

UTRECHT

Jaargang 35 | Nummer 3 | Oktober 2020

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO UTRECHT



**TACHTIG JAAR VAN BENTHEM & KEULEN
ALTIJD BETER
WILLEN WORDEN**

**HOE CORONAPROOF
IS UTRECHTSE
KANTORENMARKT?**

**TECHNOHUB TREKT
LANDELIJKE AANDACHT
365 DAGEN PER
JAAR TECHNIEK**

A110S

Intensely Alpine



Maak kennis met de A110 bij Alpine Centre Soestdijk




Deze tweezits coupé met middenmotor is met recht een échte Alpine te noemen. De charme van de originele A110 "berlinette" gecombineerd met de prestaties van een hedendaagse sportauto. De Alpine A110 wordt aangedreven door een 1,8-liter viercilinder turbomotor met 252 pk. In combinatie met het lage voertuiggewicht van 1.080 kg heeft de A110 een uitstekende vermogen-gewichtsverhouding, wat resulteert in een sprint van 0-100 km/u in slechts 4,5 seconden. De Alpine is verkrijgbaar in drie uitvoeringen: Pure, Légende en de S.

Maak een showroomafspraak of plan een proefrit.



Alpine Centre Soestdijk

Nieuwerhoekplein 1, tel. (035) 609 82 90

   [alpinecentresoestdijk.nl](https://www.alpinecentresoestdijk.nl)



HET NIEUWE NORMAAL

"We zitten in de grootste economische dip sinds de Tweede Wereldoorlog. Dat gaat natuurlijk een grote impact hebben op mensen die daar nu nog relatief weinig last van hebben gehad", vertelde minister Wopke Hoekstra van Financiën op Prinsjesdag. "De werkloosheid loopt volgend jaar op. Ondernemers gaan failliet. Die klap moet voor een deel nog komen."

We zitten met z'n allen in zwaar weer en er komen nog zware golven aan, benadrukt Hoekstra. Een aantal branches heeft zich tot op zekere hoogte kunnen aanpassen aan de overheidsmaatregelen en de richtlijnen van het RIVM, maar er zijn verschillende branches die op een vaakvlam actief blijven. De coronacrisis is nog niet ten einde en de gevolgen zullen jaren voelbaar blijven.

Het Nieuwe Normaal, wordt dit tijdperk weleens genoemd. Bij corona gerelateerde klachten laat je je testen en blijf je al uit voorzorg thuis. Als je positief test moet je in quarantaine. Dat heeft natuurlijk direct invloed op bedrijfsvoering en ondernemen. De vraag rijst hoe het coronavirus zich richting de winter ontwikkelt binnen onze samenleving.

Er zal ongetwijfeld ooit een vaccin komen, maar wanneer? Hoe ziet onze samenleving er dan uit? De anderhalve meter samenleving is gedigitaliseerd. Nog meer dan voorheen. Welke invloed heeft dat op onze werkzaamheden, op sociale contacten, de productiviteit? Hoe zien onze werkplekken eruit? Daar gaan wij in deze editie van Utrecht Business uitgebreid op in.

Wij kijken naar de huidige ontwikkelingen én naar de toekomst. De nabije toekomst wordt niet voor iedereen rooskleurig, maar er zijn ook veel ondernemers die zich aanpassen en inspelen op de coronasituatie. Een crisis werkt velen tegen, maar biedt ook volop nieuwe kansen. Zie ze te grijpen...!

Teun van Thiel
Hoofdredacteur Utrecht Business
teun@utrechtbusiness.nl



- 4
- 6 Tachtig jaar Van Benthem & Keulen:
Altijd beter willen worden
 - 10 Hoe coronaproof is Utrechtse kantorenmarkt?
 - 13 Hoe financieel fit zijn jouw werknemers?
 - 14 Gezondere medewerkers door bewuste werkgevers
 - 16 Het nieuwe normaal als lonkend perspectief: op afstand werken is 'here to stay'
 - 18 Thuiswerken en videobellen: blijf alert op je uitstraling
 - 21 Column: Als thuiswerken 'het nieuwe normaal' wordt
 - 22 Skillstoun maakt online leren betaalbaar, effectief en leuk
 - 24 Waarom een goede leidinggevende (ten minste) dit ene woordje Frans spreekt
 - 27 Literatuur



Zakenmagazine voor ondernemers
en managers in de regio Utrecht

JAARGANG 35
oktober 2020, editie 3

EEN UITGAVE VAN
MVM Business Productions
Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 12-24A, 6546 BE Nijmegen
Tel. (024) 373 8505
Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl
Tel. redactie Utrecht (030) 251 2818

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Teun van Thiel

REDACTIEMEDEWERKERS
Hans Hajée, Aart van der Haag

VORMGEVING
Jan-Willem Bouwman, Joost Franken

COVERFOTO
Marcel Krijgsman

DRUK
Balmedia
ISSN: 1387 - 9707

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
Van Munster Media BV
Ruben Jansen T: 024 - 3738505
ruben@vanmunstermedia.nl

Advertentietarieven op aanvraag

ABONNEMENTEN
Tel. (024) 373 85 05
abonnementen@utrechtbusiness.nl

Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Zij worden na een jaar automatisch verlengd, tenzij de abonnee uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de termijn schriftelijk opzegt. Abonnementsprijs per jaar: €55,- (incl. btw)

COPYRIGHTS
Het auteursrecht op de in dit tijdschrift verschenen artikelen wordt door de uitgever voorbehouden.

www.utrechtbusiness.nl



34

5



22



36

- 30 De ondernemer en emoties
- 33 Businessflitsen
- 34 TechnoHUB trekt landelijke aandacht: 365 dagen per jaar techniek
- 36 CSW Kantoorruimte - 'Flexibiliteit zit in het dna van het bedrijf'
- 38 Coaching in de natuur - Werkend Nederland ontstressen
- 41 Ruim 3.000 auto's minder op straat in provincie Utrecht



TACHTIG JAAR VAN BENTHEM & KEULEN

ALTIJD BETER WILLEN WORDEN

Van Benthem & Keulen advocaten & notariaat bestaat in 2020 tachtig jaar. “Die historie maakt ons trots. Tegelijkertijd zorgt het voor de verantwoordelijkheid om het succes van dit kantoor voor de lange termijn te bestendigen.” Het vermogen om te vernieuwen in een traditionele bedrijfstak vormt daarbij een ijzersterke troef.

Het tachtigjarig lustrum van Van Benthem & Keulen is een goede aanleiding om veranderingen in de advocatuur te duiden. “Toen ik startte, waren advocaten generalisten die zich bezighielden met alle rechtsgebieden,” zegt Anke Mulder, hoofd van de praktijkgroep Familie- en Erfrecht. “Dat is nu ondenkbaar. De complexiteit van het vak vereist verregaande specialisatie.” Daartoe beschikt Van Benthem & Keulen over een flink aantal praktijkgroepen. “We zijn alert op nieuwe aandachtsvelden die aan belang winnen,” aldus Sander Marges, lid van de praktijkgroep Corporate/M&A. “En omdat ook bestaande specialismen verder verdiepen, is schaalgrootte cruciaal om als kantoor relevant te blijven.”

GEEN MITSSEN OF MAREN

Voor die relevantie is juridische kennis alleen niet voldoende, weet directeur Johan Koggink. Hij vormt samen met Mulder en Marges het dagelijks bestuur. “We moeten processen van klanten doorgronden en weten in welk concurrentieveld zij opereren. Ook kennis over technologie is gevraagd, als belangrijke drijver voor verandering. Al deze elementen zijn onmisbaar voor de context bij goed juridisch advies.”

Dat advies moet helder en bij voorkeur bondig zijn. Geen lange verhandelingen, geen mitsen of maren. Marges: “Cliënten vragen vaak: als je in mijn schoenen zou staan, wat zou jij dan doen?” Mulder: “Wij worden gedreven door de ambitie om *trusted advisor* van de cliënt te zijn. Die cliënt moet ontzorgd worden, niet wakker liggen van juridische problemen. Dat is de kern van ons mooie vak.”

SUPERSPECIALIST ÉN TEAMSPELER

Koggink constateert dat de vraagstukken waarmee advocaten geconfronteerd worden steeds vaker rechtsgebieden overstijgen. “Zo speelt bij een ICT-kwestie veelal ook privacywetgeving een

rol. Daarom werken onze deskundigen vanuit de verschillende disciplines veel samen.”

Een goede advocaat is dus superspecialist én teamspeler. “Gecombineerd met de vereiste kennis van de business van onze cliënten maakt dat het vak afwisselender en uitdagender.”

BESTE VAN NEDERLAND

Dat Van Benthem & Keulen er met verve in slaagt om in te spelen op alle veranderingen, blijkt uit de jaarlijkse topscores in de MT1000. Dit is het grootste onderzoek naar kwaliteit en populariteit van zakelijke dienstverleners. Eind 2019 werd het Utrechtse kantoor zelfs uitroepen tot beste juridische dienstverlener van Nederland. Daarbij is veel waardering voor het vermogen te vernieuwen in een traditionele bedrijfstak. Zo heeft Van Benthem & Keulen al jaren geleden een kosteloze telefonische helpdesk (vanDienst) in het leven geroepen. Koggink: “Die helpdesk is een laagdrempelige manier om vragen te stellen aan één van de specialisten van ons kantoor.”

Andere aansprekende innovaties zijn de VBK Transitie App en de Litigation Valuator. “De eerste geeft HR-managers snel inzicht in de hoogte van een transitievergoeding bij ontslag. En met de Litigation Valuator doorlopen advocaat en cliënt samen mogelijke processtappen en bijbehorende kosten. Desgewenst resulteert dit in een vaste prijs.” Actueel voorbeeld van vernieuwing is de podcast Licht op Legal. “Deze is vooral bedoeld voor bedrijfsjuristen. Een primeur voor de Nederlandse rechtspraak die veel positieve reacties oplevert.”

KRITISCHE SPARRINGPARTNERS

De legal tech-instrumenten komen voort uit een dialoog met de markt, stelt Koggink. “Een belangrijke rol is hierbij weggelegd voor onze Raden van Advies, zowel voor verschillende sectoren als op

kantooniveau.” De leden fungeren als kritische sparringpartners. “Zij helpen ons trends vroegtijdig te signaleren. Vervolgens zorgt de ondernemerszin binnen het kantoor ervoor dat we deze trends vertalen in nieuwe diensten en producten.” De eerdere successen geven daarbij vertrouwen. “Er is geen angst om te innoveren.”

JONG TALENT

Voor de toekomst van het kantoor is de instroom van jong talent cruciaal. “Dezelfde factoren die ons interessant maken voor klanten zorgen ook voor aantrekkingskracht op nieuwe medewerkers,” weet Marges. “Het profiel van een dynamisch, multidisciplinair kantoor met hoogwaardige specialismen spreekt aan.”

Recent startte Van Benthem & Keulen samen met Universiteit Utrecht de Utrecht Law Clinic. “Studenten adviseren hierbij onder begeleiding van onze advocaten jonge start- en scale-ups.” Met dit initiatief snijdt het mes aan vele kanten. “Veelbelovende studenten doen relevante praktijkervaring op. Tegelijkertijd maken zij kennis met de advocatuur en natuurlijk met de mensen van ons kantoor.”

Ook wetenschappelijk draagt Van Benthem & Keulen bij aan het vak. “Er is een goede band met juridische faculteiten,” zegt Mulder. “Kantoorgenoten doceren in Utrecht en Amsterdam. En op dit moment zijn hier drie promovendi werkzaam. Dergelijke trajecten faciliteren we graag.”



Anke Mulder

8



WAARDEVOLLE WISSELWERKING

Toegankelijkheid en transparantie zijn kernwaarden voor Van Benthem & Keulen. “Het delen van kennis is vanzelfsprekend. Daarom vinden op kantoor normaal gesproken vrijwel wekelijks bijeenkomsten plaats voor uiteenlopende doelgroepen.” Zo kunnen bedrijfsjuristen deelnemen aan Iura Actua, een permanent opleidings-traject met acht modules. “Tijdens deze bijeenkomsten worden onze relaties bijgepraat over de laatste juridische ontwikkelingen binnen een expertise.”

In tijden van corona zijn fysieke bijeenkomsten niet mogelijk. “Daarom kiezen we vooralsnog voor virtuele varianten,” aldus Koggink. “De interactie is uiteraard anders, maar online kunnen we een nog bredere doelgroep bereiken. Ik verwacht daarom in de toekomst een mix van fysieke en digitale sessies.”

TROTS EN VERANTWOORDELIJKHEID

Het in oktober geplande lustrumfeest kan geen doorgang vinden. “Erg jammer; we zagen er zeer naar uit. Hopelijk is het volgend jaar wel mogelijk,” zegt Mulder. Toch heeft het lustrum zeker impact. “Tachtig



Sander Marges



Johan Koggink

jaar historie maakt trots. Tegelijkertijd zorgt het voor de verantwoordelijkheid om het succes van dit kantoor voor de lange termijn te bestendigen.”

Kampioen worden is moeilijk, verwijst Koggink naar de topscore in de MT1000. “Deze positie vasthouden is nog lastiger. Maar die ambitie is er zeker. Daartoe blijven we streven naar verbetering met een scherp oog voor relevante innovaties.” Slaagt Van Benthem & Keulen hierin dan ligt volgens Marges verdere groei zeker in het verschiet. “Maar die groei is een afgeleide van onze prestaties, geen doel op zich.”

INTERNATIONALE SAMENWERKING

Van Benthem & Keulen was in de beginjaren vooral een Utrechts kantoor. Nu staat het in de landelijke top-20 en opereert het nationaal en internationaal. “Steeds meer cliënten zijn actief in het buitenland en hebben ook daar behoefte aan ondersteuning, bijvoorbeeld bij grensoverschrijdende fusies,” zegt Sander Marges. “Via de SCG Legal-groep is er verbinding met 111 partnerkantoren in 55 landen.”



Foto Shutterstock/Allard One

HOE CORONAPROOF IS DE UTRECHTSE KANTORENMARKT?

VERTROUWEN OP VEERKRACHT

Het Utrechtse Stationsgebied ontwikkelde zich de afgelopen jaren tot tweede zakencentrum van Nederland. Ook *overall* doet de gemeentelijke kantorenmarkt het prima met het laagste leegstandspercentage van de vijf grote steden. De gevolgen van de corona-uitbraak laten zich echter ook in Utrecht voelen. In het eerste halfjaar daalde de opname van kantoorruimte met ruim 50%. Hoe goed is de kantorenmarkt in de Domstad bestand tegen COVID-19?

Vorig jaar vond 11% van alle Nederlandse kantoortransacties plaats in de gemeente Utrecht, aldus cijfers van Cushman & Wakefield. Vooral het Stationsgebied was populair. Volgens de internationale vastgoedadviseurs is deze locatie zelfs het tweede zakencentrum van Nederland, na de onaantastbare Amsterdamse Zuidas. Onder meer bekende namen als Aalberts Industries, VodafoneZiggo en McDonald's kozen de afgelopen jaren Utrecht als locatie voor hun nieuwe hoofdkantoor.

LAAGSTE LEEGSTAND

Het Utrechtse Stationsgebied spint garen bij de populariteit van hoogwaardige kantoorruimte die optimaal bereikbaar

is met het openbaar vervoer, stelt Cushman & Wakefield. Naast de ligging pal aan het spoor is het ook een gevarieerde locatie waar veel functies gecombineerd worden. De faciliteiten en dynamiek spreken veel kantoorgebruikers aan. Verder profiteerde het Stationsgebied ook van een goede timing. Toen de vraag naar hoogwaardige nieuwbouw toenam, was die ruimte in Utrecht ook beschikbaar – denk aan het WTC. Gemiddeld ging het over 2017 t/m 2019 bij de kantooropname in het Stationsgebied voor 85 procent om nieuwbouwontwikkelingen. Dat het animo groot was, bewijst dat ondanks deze nieuwbouw de leegstand in het gebied onder de 1% bleef; aanmerkelijk lager dan een gezonde frictieleegstand.

Ook *overall* scoort de Utrechtse kantorenmarkt goed. De gemeente kent met 4,1% het laagste leegstandspercentage van de G5. Amsterdam volgt op enige afstand met 4,8 procent. De vijf grote steden scoren gemiddeld 5,9%, een historisch laagterecord.

PAS OP DE PLAATS

Toen werd het maart 2020. En werd de potentiële omvang van de corona-uitbraak duidelijk. Veel organisaties stellen ingrijpende beslissingen uit. De onzekerheid over het virus en de economische gevolgen ervan maken ook een keuze voor nieuwe huisvesting niet opportuun. Na jarenlange groei maakt de Utrechtse kantorenmarkt hierdoor pas op de plaats. Savills bracht in september van dit jaar een City Special Utrecht uit. Volgens deze wereldwijde aanbieder van vastgoeddiensten daalde de opname van kantoorruimte in Utrecht vergeleken met het eerste halfjaar van 2019 met ruim de helft (-50,9%).

ONDOORZICHTIG KOFFIEDIK

Is deze halvering een voorbode voor een verdere, langdurige daling? Veel hangt uiteraard af van de ontwikkeling van het virus en de eventuele beschikbaarheid van een vaccin. Dat het koffiedik vooralsnog ondoorzichtig is, maakt de vraag hoe coronaproof de Utrechtse economie is des te relevanter.

Om de veerkracht van een lokale vastgoedmarkt te beoordelen, gebruikt Savills een drietal criteria. Allereerst de spreidingscoëfficiënt. Deze geeft inzicht in de afwijking van het gemiddelde aandeel per bedrijfssector. Hoe groter de afwijking, hoe minder spreiding van werkgelegenheid. In Utrecht bedraagt de spreidingscoëfficiënt 3% en is daarmee lager dan in de meeste andere G5-steden. Alleen Amsterdam scoort beter. In Den Haag zorgt de overheid voor maar liefst een kwart van alle werkgelegenheid. En in Eindhoven is de zakelijke dienstverlening met 20% sterk vertegenwoordigd. Utrecht is niet afhankelijk van één specifieke sector. De zorg is met 15% van alle arbeidsplaatsen het meest dominant.

MINDER GEVOELIGE SECTOREN

Tweede aspect dat Savills gebruikt om de actuele veerkracht van de kantorenmarkt te beoordelen, is de coronagevoeligheid van de werkgelegenheid. De negatieve effecten van COVID-19 op de resultaten van sectoren als horeca en cultuur zijn groter dan voor ICT-bedrijven en zakelijke dienstverleners. Deze impact is op dit moment bepalend voor de mate waarin ondernemingen ruimte zullen afstoten of juist meer vierkante meters nodig hebben. Savills meldt dat Utrecht met 23,6% minder coronagevoelige sectoren huisvest dan zowel het landelijk gemiddelde (37,5%) als het gemiddelde van de vijf grote steden (28%). Opnieuw relatief goed nieuws dus voor de lokale kantorenmarkt.

“UTRECHT IS NIET AFHANKELIJK VAN EEN SPECIFIEKE SECTOR.”

THUISWERKERVARING

De structurele populariteit van thuiswerken leidt naar verwachting tot een forse afname van de kantoorruimtebehoefte in Nederland. Voor Utrecht is deze ontwikkeling echter niet nieuw. Savills stelt dat van de bedrijfssectoren die een groot deel van de Utrechtse werkgelegenheid uitmaken, bijna 69% ook voor corona al ervaring had met thuiswerken. De thuiswerktrend zal hierdoor in Utrecht minder gevolgen hebben dan bij een stad met vooral sectoren die hun huisvesting daar nog niet op hebben ingericht.

STABIELE MARKT

Als het gaat om nieuwe huisvesting houden veel partijen hun kruit vooralsnog droog. Toch ziet Sander van den Engel, Head of Agency Utrecht van Savills in een toelichting op de City Special nog steeds marktdynamiek in de Domstad. “De belangrijkste ontwikkelingen die wij waarnemen zijn de vraag naar kleinere oppervlaktes, meer flexibiliteit en vraag vanuit bepaalde sectoren, zoals ICT en zorg.” Voor de verdere toekomst is Savills positief over Utrecht. Jordy Kleemans, Head of Research & Consultancy: “Ondanks de onzekerheid door COVID-19 laat de Utrechtse markt zien, stabiel te zijn voor zowel gebruikers als beleggers. Door diversiteit en spreiding is een grootschalige vraagtuitval en sterk oplopende leegstand niet te verwachten. Dit schept vertrouwen voor beleggers, op korte maar ook op lange termijn.”



Speciaal voor ondernemers

Zonnepanelen leasen: Niet investeren, direct verdienen!

De voordelen van zonnepanelen leasen bij Zelfstroom:

- 1 De leasekosten zijn lager dan uw huidige energiekosten
- 2 Wij regelen alles voor u: van persoonlijk advies tot aan vakkundige installatie
- 3 Inclusief verzekering & garantie

Kies nu voor zonnepanelen leasen

- Direct verdienen met zonnepanelen
- Profiteer tijdelijk van 20% korting
- Verbeter nu al het energielabel van uw bedrijfspand: tot wel 2 klassen met zonnepanelen (C is verplicht vanaf 2023)

Benieuwd wat u kunt verdienen?

www.zelfstroom.nl/ondernemers

Al meer dan 15.000 klanten gingen u voor

Verdien
€ 981
per jaar





VNO-NCW MIDDEN/MKB-NEDERLAND MIDDEN

HOE FINANCIËEL FIT ZIJN JOUW WERKNEMERS?

De coronacrisis raakt ons allemaal. Met name financieel kwetsbare groepen, zoals laagbetaalde flexwerkers, voelen het in de portemonnee. Voor het uitbreken van het coronavirus kampte maar liefst 62 procent van de werkgevers al met personeel die geldzorgen hebben. Een medewerker met geldzorgen kan (financiële) gevolgen hebben voor jou als werkgever.

Een werknemer met schulden kost een werkgever gemiddeld € 13.000 per jaar door meer ziekteverzuim, productiviteitsafname en het verwerken van loonbeslag. Zijn jouw werknemers financieel fit dan hebben zij meer aandacht voor hun werk en hebben ze ruimte om vooruit te kijken. Reden voor VNO-NCW Midden en MKB-Nederland Midden om dit onderwerp meer onder de aandacht te brengen. Hoewel financiële fitheid in eerste instantie een verantwoordelijkheid is van de werknemer, kan je als werkgever een belangrijke rol spelen. Wat kan je doen?

SIGNALEER GELDPROBLEMEN BIJ WERKNEMERS

Gedrag van werknemers kan een indicatie voor geldzorgen zijn. Denk aan fraude of diefstal, geen bijdrage geven aan cadeautjes of uitjes en ziekte, vaak voor het betaalmoment van het salaris. Ook vragen

over het (late) betaalmoment van het salaris, een lening of een voorschot en contact met schuldeisers of deurwaarder kunnen duiden op financiële problemen. Wees extra alert als medewerkers niet lekker in hun vel zitten, concentratieproblemen en ontwijkend of gesloten gedrag vertonen.

GA MET JE WERKNEMER IN GESPREK

Onderneem zo snel mogelijk actie bij een loonbeslag. Ga in gesprek met de werknemer zodra je een loonbeslag, een informatieverzoek hebt gekregen van een schuldeiser of een CAK-melding (regeling wanbetalers). Vijftig procent van werknemers met geldzorgen durft geen hulp te vragen van de werkgever. Hoe voer je zo'n gesprek?

- Complimenteer de werknemer dat er actie genomen wordt
- Stel open vragen en laat merken dat je oprecht luistert en geen oordeel hebt

- Stel de werknemer gerust door te focussen op de oplossing en niet op het probleem
- Vraag welke soort hulp de werknemer zou willen en hoe dit in de toekomst te voorkomen is
- Voorzie de werknemer van de hulpvormen binnen en buiten de organisatie
- Help de werknemer met een concreet actieplan en maak duidelijke afspraken

KIJK NAAR HULP DIE MEDEWERKERS KUNNEN KRIJGEN

Werknemers kunnen onder andere gebruik maken van de fiKks-app via wijgaanhetfikksen.nl. Met fiKks kunnen werknemers geldzaken aanpakken vóórdat het geldzorgen zijn. De app maakt het mogelijk om werknemers met geldzorgen weer grip te laten krijgen op hun financiële situatie. Ook kunnen ze (desgewenst) anoniem in contact komen met buddy's die ze ondersteunen bij het op orde krijgen van hun geldzaken.

DIT KAN JE NU AL DOEN

Praten over schulden is nog steeds niet makkelijk. Zorg ervoor dat alle werknemers weten dat dit geen taboe is en waar zij terecht kunnen met geldzorgen door alle benodigde informatie laagdrempelig te delen via het intranet en/of mee te nemen in de interne nieuwsbrief. Informeer je werknemers ook over het aanspreekpunt binnen de organisatie met betrekking tot geldzorgen. Dit kan de HR-adviseur, maatschappelijk werker, het personeelsfonds of een (extern) vertrouwenspersoon zijn. Ga voor meer tips naar financielfitwerknemers.nl.

WIL JE MEER WETEN?

VNO-NCW Midden en MKB-Nederland Midden organiseren themabijeenkomsten over dit onderwerp. Kijk op vno-ncwmidden.nl/ evenementen of er binnenkort iets gepland staat of neem voor meer informatie contact op met Helga Brenninkmeijer, regiomanager VNO-NCW provincie Utrecht / MKB-Nederland Midden, h.brenninkmeijer@mkbn.nl.



GEZONDERE MEDEWERKERS DOOR BEWUSTE WERKGEVERS

We brengen nogal wat wakkere tijd door op ons werk in ons volwassen leven. Van de ruim 270.000 wakkere uren maar liefst 90.000 uur (bij een 40-urige werkweek, berekend op 47 werkweken per jaar). Daar komt nog ongeveer 33% aan overuren bij. Die 33% heeft flink wat impact op onze leefstijl en op onze gezondheid, afhankelijk van wat we daarin doen, hoe we dat meemaken en wat we ervan mee naar huis nemen. Als werkgever heb je dus sowieso invloed en die is in de meeste gevallen vele malen groter dan je denkt.

INVLOED OP LEEFSTIJL

De eerste invloed is die op gezond of ongezond leven. We weten inmiddels dat langdurig zitten het ziekerisico verhoogt. Hetzelfde geldt voor het nalaten van sporten en spiertraining. De leefkwaliteit wordt verlaagd, net als de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Zo is het ook met voeding. Eet en drinkt men bijvoorbeeld veel suikerrijke producten en eet men te weinig plantaardig, dan verhoogt dat de kans op ziekte enorm. Naast bewustwording is de omgeving een van de meest belangrijke factoren die invloed hebben op het gedrag van de mens. Leven we in een omgeving die gezond leven stimuleert, dan maken we blijkbaar gemakkelijker gezonde keuzes. Leven we in een omgeving die ons doorlopend uitdaagt om ongezonde keuzes te maken (langdurig blijven zitten,

ongezond drinken en eten), dan blijken wij geconditioneerde en beïnvloedbare Homo Sapiens daar gemakkelijker in mee te gaan. Hier ligt dus zeker een kans voor werkgevers. Is er een visie op langdurig zitten of wordt er een ochtend-, lunch- en middagwandeling gestimuleerd? Wordt er bedrijfssport- en fitness aangeboden, woon-werkvervoer per fiets gestimuleerd, teamsportactiviteiten of challenges georganiseerd? Is er een gezonde kantine, wordt er fruit aangeboden aan werknemers, enz? Als de werkgever zich er bewust van is en het op de agenda zet is er veel mogelijk!

DE ACCELERATOR VAN ZIEKTEN

Ongezond leven zorgt voor een hoger risico om ziek te worden en uit te vallen. De echte accelerator is chroni-

sche stress. Het hormoon wat hierbij een belangrijke rol speelt en wat je niet chronisch in je lijf wil hebben circuleren is cortisol: ons vecht/vlucht hormoon, oftewel ons stresshormoon. Cortisol is zeer effectief en nuttig in plotselinge stressvolle situaties, zoals bij een uitbrekende brand. Het hormoon zorgt ervoor dat alle aandacht en energie uitgaat naar vluchten en de uitgang zoeken. Alle energie gaat naar de spieren, alle organen leveren even iets in om het lijf te redden. Ook qua creativiteit, oplossing gerichtheid en cognitieve vermogen leveren we in; we komen als het ware in een soort van mentale tunnelvisie terecht waarbij overleven voorop staat. Als ons dit af en toe overkomt, zoals bij brand of een verkeerssituatie, dan is deze oerreactie uitermate effectief. Maar wat als die oerreactie van stress doorlopend opgeroepen wordt, door pestende

medewerkers, een dominante leidinggevende, het gevoel het werk niet af te krijgen of het gevoel niet gehoord te worden, om maar een aantal werkgerelateerde aspecten van chronische stress te benoemen?

LICHAMELIJKE EN MENTALE EFFECTEN

Doordat alle energie tijdens de aanwezigheid van chronische stress naar de spieren gaat en de spieren in situaties van stress met name suikers verbruiken, gaat de vetstofwisseling in deze situaties even on hold. Maar frustratie over de baan, die ene collega, de leidinggevende, of stress vanuit thuis, relatieproblemen, de zoon of dochter die dingen doet die we echt niet begrijpen, geldzorgen, overgewicht, pijn of het gevoel dat je het allemaal niet meer aankan, kunnen ervoor zorgen dat die stress chronisch aanwezig blijft

en de balans niet wordt hersteld. Cortisol circuleert chronisch te veel in je lijf waardoor je met name een suikerverbruiker bent en de vetstofwisseling op een laag pitje draait. Een doorlopend te hoog cortisol gehalte kan ook schade toebrengen aan organen en onze weerstand verlagen, waardoor we sneller ziek worden en de complicaties en duur van de ziekten ook intensiever zijn.

CORTISOLMANAGEMENT

Voor het individu is het belangrijk bewust te zijn van de invloeden en pro-actief te handelen ter preventie. Dat betekent weten welke factoren stress leveren en daar ook aandacht aan geven, te bespreekbaar maken en bezig zijn met een oplossingsrichting. Pro-actief handelen ter preventie mag ook cortisolmanagement genoemd worden. Zoals ons lijf beweging en sport nodig heeft, zo heeft ons brein dagelijks rust nodig. Dit is een kwestie van de rust in je hoofd zien te vinden, gemakkelijker leren relativeren en de ontspanning opzoeken, juist mentaal. De meest belangrijke dagelijkse oefening hiervoor is ademhaling. Een diepe buikademhaling en het loslaten daarna zorgt voor een natuurlijke ontspanningsreflex van het lichaam; ook dat is een geconditioneerde oerreflex. Ga even zitten en adem vijf minuten diep in, hou een of twee seconden vast en laat je ademhaling los, met een beetje extra blazen. Deze ademhaling zorgt er niet alleen voor dat het cortisolgehalte flink daalt. Je endorfinegehalte stijgt ook, ookwel het gelukshormoon genoemd. Ademhalingsoefeningen zorgen er bovendien voor dat je meteen rustig wordt in je hoofd en dat maakt het een uitstekende remedie tegen piekeren. Want piekeren kan een intensieve cortisolverhoger zijn. En het mooie is, ademhalingsoefeningen doen kost niks. Je kunt het op elk moment doen en elke keer als je het doet levert het wat op. Dus, in de ochtend na het ontbijt, op het toilet, tijdens het wandelen, tijdens het wachten, voor het slapen gaan, en zeker tijdens een stressvol moment. Maak er een meerdere keren per dag ritueel van.

DE MOGELIJKE ROL VAN DE WERKGEVER

Voor de werkgever is er ook een rol weggelegd om chronische stress bij werknemers te beperken. Ook als werkgever kan je namelijk oog hebben voor en bewust zijn van de invloeden op het stressniveau van de werknemers. Ik benoemde al pestende medewerkers, een dominante leidinggevende, het gevoel het werk niet af te krijgen of het gevoel niet gehoord te worden. Ook de werkgever kan pro-actief handelen ter preventie. Een luisterend oor en het thema bespreekbaar maken en meenemen in (functionering- en ontwikkel) gesprekken kunnen veel betekenen op dit vlak.

Als bewuste werkgever kun je veel betekenen in de gezondheid en leefkwaliteit van je medewerkers. Het maakt je werk ook nog een beetje leuker. Wat is er nu mooier dan gezondere en gelukkigere medewerkers? Daar krijg je op korte en lange termijn ook een beloning voor terug.

Meer tips zijn te vinden in het boekje 'Bewegen als medicijn, hoe doe je dat?' of 'Voeding als medicijn, hoe doe je dat?'. Te bestellen op www.hoedoejedat.nu.

John van Heel is leefstijl- vitaliteit-, leiderschap- en loopbaancoach Nieuwegezondheid.nl - Hoedoejedat.nu





Shutterstock/fizkes

OP AFSTAND WERKEN IS HERE TO STAY

HET NIEUWE NORMAAL ALS LONKEND PERSPECTIEF

De corona-uitbraak zorgt voor grote veranderingen. Die zijn lang niet altijd autonoom. Vaak gaat het om bestaande ontwikkelingen die fors versnellen. Goed voorbeeld is werken op afstand. De grote vlucht die dat lijkt te nemen, kan aanzienlijke gevolgen hebben voor zowel de kantoren- als de huizenmarkt. Werkgevers die hier goed mee omgaan, krijgen toegang tot meer talent.

In veel bedrijven is de wekelijkse thuiswerkdag een vaste waarde. Van harte ging dat echter lang niet altijd, wat de werkgevers betreft. Gaat dit veranderen?

ADP ondervroeg in mei 2020 11.000 werknemers in zes representatieve landen naar hun visie op essentiële vragen in de wereld na corona. Kort voor de virusuitbraak voerde deze internationale HR- en salarisdienstverlener al een grootschaliger onderzoek uit onder 32.000 werknemers. Dit maakt een interessante vergelijking mogelijk.

VERDUBBELING

Werkgevers passen zich blijkbaar snel aan de nieuwe werkelijkheid aan. Bijna de helft (44%) van de respon-

denten meldt dat hun werkgever nu een officieel beleid heeft als het gaat om flexibel werken. Dat betekent bijna een verdubbeling vergeleken met de situatie voor corona (24%). Bij 28% van de respondenten staat het hoger management flexibel werken toe (was 19%).

GEMENGDE SIGNALLEN

Beleidsmatig zijn dus stappen gezet. Maar de praktische invulling heeft nog een lange weg te gaan, lijkt het. Slechts een kwart van de ondervraagden meldt genoeg vertrouwen te ervaren om ook echt flexibel te werken. Opvallend: dit percentage is nauwelijks gewijzigd sinds de corona-uitbraak.

Het beperkte vertrouwen hangt wellicht samen met de gemengde signalen die respondenten ervaren. Waar het hogere management en de HR-afdeling thuiswerken toestaan, blijkt dat het lagere management regelmatig druk uitoefent om toch op het werk te verschijnen.

FACILITEREN IN PLAATS VAN REGULEREN

Voor een vertaling van beleid in ander gedrag moeten organisaties dus werken aan vertrouwen. Maar er is meer nodig, vindt Martijn Brand. De algemeen directeur van ADP Nederland meldde in het AD naar aanleiding van eerdergenoemde onderzoeken dat werkgevers vooral reguleren. Thuiswerken mag bijvoorbeeld alleen in overleg, voor slechts een beperkt aantal dagen en van vergoedingen is vaak geen sprake. Werkgevers moeten volgens Brand een stap verder gaan en zich meer faciliterend opstellen. Hij verwijst ook naar de onbelaste reiskosten tot 19 cent per km, terwijl vergoedingen voor thuiswerken wel belast zijn. Brand raadt de overheid aan te zorgen voor een gelijk speelveld.

HOE WEET JE HOE DE HAZEN LOPEN ALS JE ZE AMPER ZIET?

VOORBIJ DE VIBE

De overwegend positieve ervaringen in coronatijd laten geen ruimte voor twijfel: op afstand werken is *here to stay* als substantieel fenomeen. En wanneer medewerkers minder vaak aanwezig hoeven te zijn, is een grotere geografische afstand tot de werkgever veel minder een bezwaar.

Dat kan gevolgen hebben voor het woongedrag van mensen. Een single millennial of jong stel zal ook in toekomst gaan voor de grootstedelijke *vibe*. Maar in een volgende levensfase is vaak behoefte aan meer betaalbare ruimte. Gezinnen met jonge kinderen kiezen nu vaak voor randgemeenten als woonplaats. Maar als je hooguit twee keer per week op kantoor in de Randstad hoeft te zijn, komt in plaats van Nieuwegein of Nootdorp wellicht ook de Veluwe of de Achterhoek in beeld. Groener, rustiger en veiliger. En de huizenprijzen zijn aanzienlijk lager.

LAPTOPS OP FUNDA

Al duiden veel deskundigen bovengenoemde trend, in de cijfers komt deze vooralsnog niet tot uitdrukking.

Logisch ook; de virusuitbraak is recent en het gaat om een ingrijpend besluit. Wisseling van school en het achterlaten van een vertrouwde sociale omgeving is niet niks.

Ook Vereniging Eigen Huis verwacht op korte termijn geen ander verhuisgedrag. Uit onderzoek afgelopen zomer bleek dat maar 1% van de leden de stad wil verlaten. Wel geeft 13% aan bij een volgende woning graag meer ruimte te willen, zoals een extra werk-kamer. Niet voor niets verschijnen op Funda steeds vaker foto's van een mogelijke thuiswerkplek, compleet met uitgeklapte laptop.

POOL WORDT GROTER

Werkgevers op hun beurt zien door thuiswerkmogelijkheden de geografische pool aan talent verruimen. Dat blijkt althans uit een wereldwijd onderzoek onder ruim 1.800 beslis-sers van bedrijven door KPMG. Bijna 80 procent van de ondervraagden geeft aan, de mogelijkheden voor digitale samenwerking en communicatie te zullen blijven gebruiken. En door de coronacrisis heeft driekwart van de bedrijven de werving van personeel volledig herzien, constateert het adviesbureau. Als meer op afstand wordt gewerkt, komen simpelweg veel meer mensen mogelijk in aanmerking voor een functie.

KANTOORBELEVING

Kort na de corona-uitbraak was er bij sommige kantooreigenaren nog de hoop dat de 1,5 meter richtlijn juist zou leiden tot behoefte aan meer vierkante meters. Dat perspectief hoor je nu amper nog. Uit het KPMG-onderzoek blijkt dat twee op de drie bedrijven verwacht fors minder kantoorruimte nodig te hebben doordat

personeel meer thuiswerkt.

Deze ontwikkeling heeft niet alleen impact op de benodigde vierkante meters, ook op de invulling daarvan. Een gemiddeld kantoor beschikt straks over ruimtes voor videoconferencing. En als medewerkers minder naar kantoor komen, ligt de lat bij entourage en faciliteiten hoger op die momenten dat ze er wél zijn. Beleving en ervaring worden belangrijker.

NIET LICHTZINNIG

Het tempo waarin de geschetste ontwikkelingen zich zullen voltrekken, is niet duidelijk. Stadsbewoners zullen niet en masse halsoverkop verhuizen naar het platteland; zo'n besluit neem je niet lichtzinnig. En als kantooreigenaren denken met minder meters toe te kunnen, kost de uitvoering van dit voornemen tijd. Contracten zijn vaak langlopend. Ook zullen veel bedrijven wachten met ingrijpende besluiten tot meer duidelijk wordt over een vaccin.

NEWBIES INTEGREREN

Uiteraard blijft face-to-facecontact voor sommige activiteiten en processen onmisbaar. Maar dat werken op afstand grote voordelen kan hebben, staat buiten kijf. Zeker, er is nog veel te leren en te verbeteren. Denk aan de beveiliging van informatie. Motiveren op afstand is een nieuwe vaardigheid. En hoe integreer je nieuwe medewerkers? Bij organisaties zonder vaste werkplekken worstelen newbies nu al vaak om feeling te krijgen met hun afdeling. Want hoe weet je hoe de hazen lopen als je ze amper ziet?

KOSTBARE TIJD, MEER KEUZE

Maar als de ervaring toeneemt en bedrijven werken op afstand niet primair zien als kostenbesparing, zijn de voordelen enorm. De productiviteit stijgt, net als de efficiency. Vergaderingen zijn korter, meer to the point. Zakelijke reizen worden beperkt en er is minder woon-werkverkeer. Dit levert kostbare tijd op die de werk-privébalans ten goede komt. Relevante bijvangst: minder CO2-uitstoot en minder files. Bedrijven die dit proces goed faciliteren, krijgen toegang tot meer talent. En medewerkers hebben een ruimere keuze als gaat om hun werk- en woonplek. Kortom: het nieuwe normaal zal zeker wennen zijn maar biedt een lonkend perspectief.



Doesburg in de Achterhoek: groener, rustiger en veiliger dan de Randstad



THUISWERKEN EN VIDEOBELLEN

BLIJF ALERT OP JE UITSTRALING

De wereld om ons heen verandert, de afgelopen maanden hebben we uitgebreid kennisgemaakt met de vele voordelen die thuiswerken biedt. Qua kleding is het heel verleidelijk om tijdens een online vergadering een nette top of bloes te combineren met een comfortabele joggingbroek en die lekkere zachte sloffes. Toch is het belangrijk om ook dan heel bewust na te denken over je kledingkeuze volgens imago-styliste Marie-José Korsten van Feel Good Expert.

KLEDING

Wanneer je een videogesprek voert, is doorgaans alleen de bovenste helft van je lichaam zichtbaar. Veel mensen voelen de verleiding om alleen daar de focus op te leggen. “Je kleding bepaalt je gevoel tijdens een gesprek. Met een mooie outfit

kom je echt in de rol die je tijdens het gesprek wilt hebben. Kies dus een combinatie die van top tot teen helemaal klopt, alsof je een zakelijke afspraak op locatie hebt. Daar hoort ook gepast schoeisel bij. De juiste kleding heeft bovendien invloed op degene die digitaal tegenover

je zit. Een polo geeft een andere uitstraling dan een nette bloes. Wanneer je goed op je kleding let, geef je de ander het gevoel dat je moeite hebt gedaan. En vergeet je accessoires niet. Een sjaal, mooie sieraden of een bijzonder horloge vallen ook bij een online meeting op het oog en kunnen een enorm verschil maken bij een outfit.”

“JE KLEDING BEPAALT JE GEVOEL TIJDENS EEN GESPREK. MET EEN MOOIE OUTFIT KOM JE ECHT IN DE ROL DIE JE TIJDENS HET GESPREK WILT HEBBEN.”

KLEUR

Over het algemeen raadt Marie-José kleur aan. “Kleur maakt levendig en geeft meer uitstraling dan neutrale tinten zoals zwart, wit en grijs. De combinatie oranje en donkerblauw doet het bijvoorbeeld altijd goed. Heb je wat rossig haar, dan laat het donkerblauw je gezicht extra goed uitkomen. Met blond haar doe je er verstandig



aan om zwart te vermijden, het contrast is dan 'te' groot. Tenzij je juist een strenge of ernstige boodschap over wilt brengen. Lichtere kleuren geven een zachte en sympathieke uitstraling.”

Kleur in het gezicht heeft eveneens een positief effect op je uitstraling. “Bij vrouwen laat mascara de ogen meer spreken. Een poedertje op de neus en de t-zone kan glimmen tegengaan. Nieuwslezers en weermannen op televisie hebben van tevoren ook allemaal in de stoel van de visagist(e) gezeten. Mannen die een poedertje iets te ver vinden gaan kunnen met een bril of een bloes wat kleur in beeld brengen.”

ACHTERGROND

Voor velen is het improviseren wat betreft het vinden van de juiste plek voor het voeren van een videogesprek. Veel mensen gaan logischerwijs voor de meest rustige plek in huis, maar het kan zeker geen kwaad om die plek even kritisch te bekijken. “De achtergrond lijkt misschien onbelangrijk, maar het doet wel degelijk iets met je uitstraling. Denk bijvoorbeeld aan een licht-donker contrast dat wordt veroorzaakt door een donkere

kast tegen een witte muur. Plantjes en schilderijen hoeven niet per se storend of afleidend te zijn, maar let er dan wel op dat deze zich niet vlak achter je bevinden waardoor het lijkt alsof deze objecten uit je hoofd steken. Objecten kun je overigens ook in je voordeel laten werken. Een collectie voorwerpen in een vitrinekast laat bijvoorbeeld iets persoonlijks over je zien. Dat kan een leuke gespreksonderwerp bij een kennismaking of een sollicitatie zijn. En schroom ook niet om subtiel je bedrijfslogo in beeld te brengen, bijvoorbeeld in de vorm van een banner. Je bent immers voor je bedrijf of je werkgever actief. Al kan dat ook juist (heel subtiel) door een bril te dragen met de kleuren van het bedrijfslogo.”

**“HEB JE EEN FEL-
GEKLEURDE ACHTER-
GROND, HOUD JE
KLEDING DAN WAT
NEUTRALER. EN
LET OOK GOED OP
CONTRASTKLEUREN,
ZOALS ROOD EN GROEN.”**

Is het lastig om een goede achtergrond te creëren, dan kunnen de in te stellen achtergronden uitkomst bieden. Maar ook dan is het zaak om na te denken welke achtergrond het meest geschikt is. “Stem je achtergrond op het moment af. Op een zonnige dag kun je best een zonnige achtergrond kiezen, eventueel zelfs met strand en palmbomen. Wellicht zit er een achtergrond bij die aanhaakt op hetgeen dat je te

vertellen hebt.” Mocht de keuze uiteindelijk op een opvallende achtergrond vallen, dan is het verstandig om daar je kleding op aan te passen. “Heb je een felgekleurde achtergrond, houd je kleding dan wat neutraler. En let ook goed op contrastkleuren, zoals rood en groen. De plastic blaadjes sla die de kleur van het vlees in de vitrine van de slager ophalen, hebben daar een prima functie. Maar tijdens het videobellen is dat effect minder flatterus.”

HOUDING

Ten slotte heeft ook je houding invloed op je totaaluitstraling. “Doe alsof je bij iemand aan tafel zit. Door wat verder van het beeldscherm af te gaan zitten, zien mensen meer van je lichaam en van je houding. Op die manier kun je wat meer met je handen spreken. Dat maakt het gesprek levendiger. Handgebaren laten namelijk veel van jouw lichaamstaal zien; ze geven weer hoe je over bepaalde dingen denkt en hoe je beweegt. Zorg daarnaast dat je rechtop zit en zet niet bijvoorbeeld je hand tegen je wang. Neem je deel aan een online event zoals een webinar, doe dan net alsof je in een live vergadering zit. Natuurlijk mag je koffie of water in de buurt hebben, maar ga niet in beeld eten, appen of je e-mails lezen. De sociale drempel is weliswaar lager, maar dat gedrag zie je tijdens een live vergadering bij anderen ook liever niet terug. Wanneer ik, vanuit mijn rol als (imago-)stylist, met klanten een perfect passende outfit uitzoek, heb ik als uitgangspunt dat iedereen uniek is en gezien mag worden. Met deze tips laat je ook online de beste versie van jezelf zien.”

19





WIEGERS

BALLONVAARTEN



Is het ook uw droom om Nederland eens van boven te bekijken?

Wij maken graag samen met u een prachtige ballonvaart!
Het afwisselende landschap van Nederland is bij uitstek geschikt voor een onvergetelijk avontuur. Vanuit een rieten mandje beleeft u de dagelijkse activiteiten in en rondom de prachtige dorpen en steden. Ook kunt u genieten van de rust en ruimte van de uitgestrekte heidevelden en bossen. Misschien zien we wel reeën bij één van de bosranden of rivieren. U bekijkt het landschap met andere ogen! Een mooie herinnering die u met uw ogen dicht steeds weer opnieuw beleeft!

Wij plannen dagelijks groepsballonvaarten boven Midden-Nederland. Of boek een privé-ballonvaart vanaf een startlocatie naar keuze. Of wilt u het prachtige uitzicht combineren met heerlijke gerechten op sterrenniveau? Boek een culi-air ballonvaart!

Bent u enthousiast en wilt u meer informatie? Bezoek onze website en neem gerust contact met ons op. Wij helpen u graag bij het invullen van uw wensen zodat we van uw ballonvaart een onvergetelijke ervaring kunnen maken.



Meer informatie, beschikbaarheid en prijzen op
WWW.MEEOMHOOG.NL



mr. Lisa Schouten
 Van Benthem & Keulen Advocaten & Notariaat
 e-mail: lisaschouten@vbk.nl
 telefoon: +31 30 259 55 52

ALS THUISWERKEN 'HET NIEUWE NORMAAL' WORDT...

Door de huidige coronacrisis werken veel werknemers thuis. De verwachting is dat thuiswerken hierdoor steeds meer zal worden geaccepteerd en (deels) blijvend zal zijn. In dit artikel wordt ingegaan op een aantal juridische aspecten als het gaat om thuiswerken.

HEEFT EEN WERKNEMER 'RECHT' OP THUISWERKEN?

Momenteel bestaat er geen recht op thuiswerken, tenzij dit al is afgesproken met de werknemer. Ook de huidige coronacrisis vormt op deze hoofdregel geen uitzondering. Echter, de werkgever mag een verzoek tot thuiswerken niet zomaar weigeren. Een werknemer die minimaal een halfjaar in dienst is, mag namelijk op basis van de Wet flexibel werken een schriftelijk verzoek doen om aanpassing van de arbeidsplaats. De werkgever dient het verzoek te overwegen, daarover overleg te voeren met de werknemer. Wordt het voorstel afgewezen, dan dient er nogmaals overleg plaats te vinden. Wordt een verzoek toegewezen, dan is het aan te raden om afspraken te maken rondom thuiswerken en deze vast te leggen in een thuiswerkovereenkomst.

ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN

Als een werknemer (vaker dan incidenteel en voor kortere tijd) thuiswerkt, is de werkgever verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek. Vrijwel alle algemene regels uit het Arbobesluit ten aanzien van bijvoorbeeld beeldschermwerk, gelden ook als de werknemer het werk vanuit huis verricht. Gelet op de zorgplicht van de werkgever is het van belang dat thuiswerkstructuurs worden gegeven en dat er een (digitaal) periodiek gezondheidsonderzoek (PAGO) plaatsvindt. Verder is het aan te raden om het bij de eerstvolgende herziening van de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) mee te nemen als er meer wordt thuisgewerkt dan eerst het geval was.

KOSTENVERGOEDINGEN

Gedurende de coronacrisis is het fiscaal toegestaan de volledige reiskostenvergoeding onbelast door te betalen aan de werknemer. De werkgever betaalt (belastingvrij) alle kosten die moeten worden gemaakt ter nakoming van de Arboverplichtingen. De werkgever is niet verplicht is om bijvoorbeeld een printer een laptop te betalen, maar het is fiscaal wel mogelijkheden om onbelast vergoedingen aan werknemers te verstrekken voor het gebruik van privémiddelen voor zakelijke doeleinden.

Als het thuiswerken structureler wordt, dan ligt het voor de hand om na te denken over de vergoedingen die aan de werknemer worden verstrekt. Mogelijk is het wenselijk om (in de toekomst) de reiskostenregeling te wijzigen en een andersoortige onkostenvergoeding te introduceren (voor zover dat fiscaal mogelijk is).

THUISWERKREGLEMENT EN/OF THUISWERKOVEREENKOMST

Als thuiswerken een structureel karakter krijgt binnen de organisatie, dan is het aan te raden om een thuiswerkreglement op te stellen. Daarin kan onder meer het volgende aan de orde komen:

- in welke functies (of functiegroepen) thuiswerken mogelijk is;
- de wijze waarop een verzoek kan worden ingediend en welke voorwaarden gelden voor thuiswerken;
- hoeveel dagen er thuis kan worden gewerkt;
- organisatie specifieke kwesties, zoals verplichte fysieke aanwezigheid op een thuiswerkdag in geval van bijeenkomsten / vergaderingen, bereikbaarheid, werklocatie, werktijden, et cetera;
- instructies als het gaat om arbeidsomstandigheden en controlemogelijkheden van de werkgever;
- eventuele gevolgen voor kostenvergoedingen;
- geheimhouding en beveiliging bedrijfsgegevens;
- aansprakelijkheid bij schade;
- sancties bij overtreding van het thuiswerkreglement.

Indien de werkgever het voornemen heeft om een thuiswerkreglement te implementeren, geldt dat hieromtrent een instemmingsrecht toekomt aan de ondernemingsraad.



SKILLSTOWN MAAKT ONLINE LEREN BETAALBAAR, EFFECTIEF EN LEUK

Online leren heeft de afgelopen maanden een enorme vlucht genomen. Ook SkillsTown, een online leerplatform met meer dan 500 standaard trainingen en diverse branchespecifieke opleidingen en cursussen, merkt dat de interesse toeneemt. “De maatschappij heeft een enorme omslag doorgemaakt in de periode waarin klassikaal leren not done was. Online en blended leren zijn populairder dan ooit”, aldus directeur Hans Schuurmans.

SkillsTown heeft als doel om online leren betaalbaar, effectief en leuk te maken. Daarbij wordt volop gebruik gemaakt van de nieuwste technologie. “Onze opleidingen worden met name gevolgd door professionals die duidelijk en concreet van a naar b willen”, vertelt Hans Schuurmans. “Wat hen onder andere aanspreekt, is dat zij net als bij Spotify en Netflix op elk moment van de dag kunnen inloggen op het platform en toegang hebben tot een enorm aanbod aan opleidingen, van een cursus excell tot een complete managementopleiding. Bovendien werken we met verschillende leervormen. Denk aan e-learning, we-learning (web-based e-learning modules die in groepsverband kunnen worden gevolgd), webinars van 30 minuten van autoriteiten op diverse vakgebieden, podcasts en essentials (micro learnings van maximaal 5 minuten). Ook bieden we Video Feedback

Pro waarmee medewerkers op een praktische manier hun communicatieve skills kunnen verbeteren. Medewerkers reageren op video op realistische werksituaties, bijvoorbeeld hoe om te gaan met de media. De trainer geeft feedback op de video. Deze leervorm is didactisch gezien heel effectief, aangezien mensen zelf ook heel erg kritisch zijn op hoe zij op video overkomen.” Een groot deel van de opleidingen, waaronder die voor de zorg, onderwijs, overheid en logistiek zijn bovendien geaccrediteerd. Het opleidingsplatform voldoet aan de eisen van Cedeo en het NRTO-keurmerk. Ook de branchespecifieke opleidingen zijn voorzien van verschillende keurmerken.

CORPORATE MBA

De nieuwste opleiding binnen het aanbod van SkillsTown is een Corporate MBA-programma voor onder

de 1.000 euro per medewerker die vanaf oktober kan worden gevolgd. “Qua prijs en leermethodes is SkillsTown is van begin af aan disruptief in de markt geweest. Het huidige aanbod aan MBA-opleidingen vonden we vanwege de prijzen (20.000-100.000 euro) behoorlijk fors en daarmee elitair. Onze hoofd-opleidingen en mede-eigenaar Kasper Boon (voormalig rector Nederlandse Open Universiteit en hoogleraar aan de Universiteit Maastricht) heeft gekeken hoe deze opleiding effectiever en goedkoper kon worden aangeboden zonder in te boeten aan kwaliteit. Het programma bestaat uit een aantal modules die eventueel op de branche van de cursist worden toegespitst. Deze modules worden zowel individueel als in groepsverband doorlopen. Bovendien kan de opgedane kennis vanaf dag 1 worden toegepast binnen het bedrijf. Ook de cases moeten binnen het bedrijf worden gemaakt. De accreditatie vindt plaats in de nieuwste vorm van accreditatie, namelijk open badges. Ook op dat vlak gaan we met de nieuwste ontwikkelingen mee.”

INVESTEREN IN PERSONEEL

Werknemers kunnen zelf aan de slag met het enorme aanbod aan opleidingen, maar volgens Schuurmans is het nog effectiever om leerlijnen uit te zetten. “We gaan graag met de ondernemer om tafel zitten om te kijken welke doelstellingen er gerealiseerd moeten worden en welke opleidingen daarbij

kunnen helpen. Als bedrijf kun je daarmee hele mooie stappen zetten, bijvoorbeeld wanneer je een nieuw product of dienst op de markt zet of wanneer je juist door de situatie van het afgelopen half jaar noodgedwongen keuzes hebt moeten maken. Met behulp van ons aanbod kun je toetsen welke kennis aanwezig is binnen het bedrijf, bijvoorbeeld in de vorm van een nul-meting. Ook wat betreft pre- en onboarding kun je nieuwe medewerkers met ons aanbod klaarstomen voor hun nieuwe baan. Het is zelfs mogelijk om onze opleidingen te personaliseren. Met behulp van beeldmateriaal, huisstijlkleuren, lettertypes en een logo verzorgen onze designspecialisten een gepersonaliseerde omgeving. Daarnaast beschikken we in Eindhoven en Nijkerk over een studio waar bedrijven gepersonaliseerde, interactieve webinars kunnen opnemen. Ook dan zorgen we voor de juiste begeleiding met een professioneel eindproduct als resultaat.”

INVESTEREN

De Rijksoverheid hamert al jaren op het belang van continue scholing om de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking te stimuleren. Volgens Schuurmans is de ene branche zich daar meer van bewust dan de andere. “We hopen van harte dat deze tijden voor meer collectief en individueel besef zorgen. Het kan geen kwaad om je als werknemer af te vragen of bepaalde activiteiten en functies nog terugko-

men. Omscholen is een ingrijpend en zwaar proces dat voor onzekerheid kan zorgen. Het is beter om geregeld bij te scholen zodat je je kennis en kunde bijhoudt. Dan ben je als medewerker het meest flexibel en waardevol. Natuurlijk biedt de toekomst nooit zekerheid, maar je bent in ieder geval beter voorbereid. Hetzelfde geldt voor werkgevers: investeer in je personeel. Vergeet bovendien niet dat er binnen bepaalde branches nog steeds krapte op de arbeidsmarkt heerst. Wees dus zuinig op de mensen die je hebt en laat hen stappen zetten.”

Schuurmans benadrukt daarbij dat het investeren in personeel helemaal geen grote financiële impact hoeft te hebben. “Gemiddeld besteden onze klanten 100 euro per medewerker per jaar. Bovendien heeft het mkb heel veel mogelijkheden om hun medewerkers kosteloos te laten leren dankzij de diverse subsidies die de Rijksoverheid ter beschikking stelt. Denk aan de SLIM-subsidie waarvan de aanvraagperiode meerdere malen per jaar van start gaat, of regelingen zoals STAP en NL leert door. Onze adviseurs kunnen bedrijven zelfs volledig ontzorgen bij het aanvragen en beheren van deze subsidie. Er is dus geen enkele reden om niet te investeren in leren, zeker als het heel makkelijk, effectief en veilig online kan.”

Kijk voor meer informatie op www.skillstown.com.





24

WAAROM EEN GOEDE LEIDINGGEVENDE (TEN MINSTE) DIT ENE WOORDJE FRANS SPREEKT

De coronacrisis is een lakmoesproef voor ondernemers. Deze periode legt genadeloos bloot hoe het ervoor staat met je eigen 'mission statement', je zelfvertrouwen, de meerwaarde van je bedrijf voor de markt en nog veel meer. Het is ook bij uitstek dé kans om te innoveren en van koers te veranderen, op weg naar een beter toekomstperspectief. Maar hoe krijg je de mensen mee?

Veel leidinggevendenden ervaren weerstand in hun team als het gaat om de veranderingen die ze zo graag tot stand willen brengen. Veranderingen die soms echter het verschil maken tussen een toekomstig faillissement óf een rooskleurige toekomst met groei. Maar je medewerkers zitten gevangen in de waan van de dag. Ze hebben het nu al ontzettend druk om alle ballen in de lucht te houden en dat geldt eigenlijk ook voor jou als manager. Je vraagt je af hoe je het roer om kunt gooien, zonder uit de bocht te vliegen.

Kortom:

- Hoe krijg je als leidinggevende de medewerkers in beweging en breng je innovatie op gang?
- En waarom gaat één klein, Frans woordje jou daarbij helpen?

HIEROP KRIJG JE ZO METEEN EEN ANTWOORD.

Drie jaar lang heb ik namelijk onderzoek gedaan naar het gedrag van topmanagers in de meest uiteenlopende sectoren. Ik ontdekte daarbij niet alleen een paar cruciale eigenschappen

in hun doen en laten, maar kreeg als bijvangst ook nog een aantal andere inzichten aangereikt die ik graag met je wil delen. Want ze gaan jou in staat stellen om op hele korte termijn effectiever te worden. Je krijgt meer invloed en weet mensen mee te krijgen, of je nu zelf leidinggevende bent of niet. En het mooie is ook nog: zónder dat het jou en je team extra tijd of energie gaat kosten.

DE CRUX ZIT 'M NAMELIJK IN HET VOLGENDE

Als je een nóg betere leidinggevende wil worden, of een succesvollere ondernemer, is het essentieel dat je iets gaat leren over biologie. En om iets preciezer te zijn: gedragswetenschap.

Daarin zitten een paar sleutels waarmee je vrijwel elk slot kunt open krijgen. Vergelijk het maar met de ouderwetse loper, zo'n sleutel die op meerdere sloten past. Altijd handig als je dat gereedschap in je rugzak hebt. Zeker in een omgeving waarin je graag zoveel mogelijk invloed wil krijgen op het gedrag van andere mensen. Niet alleen invloed op je collega's, zodat ze zich aan afspraken houden en beter gaan samenwerken, maar ook op klanten en andere stakeholders.

Stel je eens heel even voor hoe het voor jou zou voelen als je op al die spelers in het veld meer invloed hebt en dan ook nog op een prettige, eenvoudige manier, zonder het risico dat je daarbij dwingend of autoritair wordt.

Voel je de opluchting? Voel je je nek- en schouderpijnen al wat ontspannen, alleen al bij de gedachte? En voel je misschien ook al wat vlinders in je buik, van de positieve energie die dat oplevert? Als dat zo is ervaar je hier en nu, hoogstpersoonlijk, waarom verandermanagement vooral draait om biologie en om gedrag. Je mag bij wijze van spreken de hele inhoud van mijn artikel straks vergeten als je in elk geval maar één ding wel onthoudt. En dat is:

Mensen zoeken onbewust altijd naar veiligheid. Dat is één van hun grootste natuurlijke, biologische behoeften, zowel zakelijk als privé. Ons onderbewuste bepaalt vervolgens voor ruim 99% onze keuzes en dus ons gedrag. Dat betekent concreet dat jouw invloed op anderen enorm groeit, op het moment als jij kunt voorzien in hun veiligheid. Je zult dus moeten inspelen op hun grootste (onbewuste) behoeften.

EN HOE PAK JE DAT DAN AAN?

Door vanaf nu één woordje Frans te leren en nooit meer te vergeten. Dat woordje is: AVEC. Het Franse woord voor 'met'. AVEC is hier bedoeld als een afkorting. Het staat voor vier sleutels voor succes, die jij kunt gebruiken om mensen een gevoel van veiligheid te geven en ze op die manier mee te krijgen in de gewenste richting. Niet alleen medewerkers maar ook klanten. Deze vier sleutels zijn:

Autonomie: mensen willen een gevoel van controle hebben, van invloed op de wereld om hen heen. Net zoals jij. Hoe meer invloed, hoe veiliger het immers voelt. En veiligheid is zoals gezegd

een biologische oerbehoefte van de mens. De reden? Heel simpel: veiligheid maakt de kans groter dat we overleven. Zo zijn we al vele duizenden jaren succesvol als 'soort'.

Verbinding: mensen willen het gevoel hebben dat ze onderdeel zijn van een groter geheel. Ze willen onbewust altijd ergens bij horen.

Erkenning: mensen willen erkend worden in hun behoeften, zorgen, verlangens, problemen, angsten enz. Ze willen gezien en gehoord worden. Soms is het al voldoende om in een gesprek alleen maar naar een collega te luisteren. Luisteren met de volle 100% van je aandacht, zonder te willen adviseren of sturen. Vaak zie je dan aan het einde dat iemand zich toch geholpen en begrepen voelt.

Competentie: mensen willen competent (bekwaam) zijn om een bepaalde taak goed uit te kunnen voeren. Dit hangt nauw samen met de eerdergenoemde autonomie.

EN NU KOMT-IE:

Vraag je voortaan elke dag af hoe je het leven van je medewerkers en/of je klanten mooier, beter of makkelijker kunt maken, door in te spelen op één of meer van de bovenstaande oerbehoefte. Een aantal vragen die hierbij helpen zijn bijvoorbeeld:

Ervaren mijn medewerkers een hogere mate van autonomie, door wat ik ze te bieden heb? Of neem ik onbewust veel teveel van ze over? En welk gevoel geef ik ze daarmee?

Hoe kan ik ze laten ervaren dat ze onderdeel zijn van een groter geheel? Bijvoorbeeld van ons gezamenlijke mission statement, waar we trots op zijn. Door met elkaar te praten over waarden, dromen en drijfveren. Ga daarover in gesprek met collega's en klanten. Zoek op dat diepere niveau van de samenwerking naar de verbindende elementen. Het is in elk opzicht de moeite van het uitproberen waard. Je gaat mensen namelijk raken, in de positieve zin van het woord.

Zie en hoor ik wat de zorgen, twijfels, angsten, dromen, verlangens, ideeën enz. zijn van mijn medewerkers en van de klanten? Erken ik die volledig? Zo ja, wat kan ik doen om ze daarin verder tegemoet te komen?

Hebben mijn medewerkers voldoende 'bagage' aan kennis en vaardigheden? Hebben ze zelf ook voldoende inzicht in hun competenties en waar ze eventueel nog in moeten groeien? En bij klanten: wat doen wij als bedrijf om onze klanten meer competent te maken?

Dit zijn jouw vier sleutels voor succes, voor meer invloed, een fijnere samenwerking en betere resultaten. Geheid dat je bedrijf als geheel daarmee aantrekkelijker wordt voor de klant.

Ervaar je dus op enig moment een stagnatie in de groei, de innovatie of de samenwerking? Spreek dan Frans!

OVER DE AUTEUR

Gian Kerstges heeft twaalf jaar lang voor de FNV gewerkt, is in die periode actief geweest als stakingsleider (inclusief megafoon en zeepkist) bij grote acties van o.a. TNT Post, gemeentesector en de brandweer, is op persoonlijke titel voor de bestuursrechter verschenen in een groot conflict, heeft beslag laten leggen op een bankrekening van € 32 miljoen (opening bij NOS radiojournaal), is bij diverse overheidsorganisaties tot 'persona non grata' verklaard met toegangsverbod en heeft o.a. werkgelegenheid voor honderden mensen daarmee weten te behouden. Zijn interesse in leiderschap is toen ontstaan en onlangs is zijn boek 'De moedige manager' uitgekomen.



**FIRE
STOP** HOLLAND

DETECTIE

De belangrijke rol van branddetectie

Voorkomen is beter dan genezen.

De vorming van rook of brand wilt u op tijd ontdekken. Niet alleen om de aanwezigen in het pand in veiligheid te brengen maar ook om schade aan uw pand en eigendommen zoveel mogelijk te beperken. Het meest bekende voorbeeld van branddetectie is de rookmelder. Deze kan deel uitmaken van een uitgebreider systeem: de brandmeldinstallatie oftewel de BMI. Deze meldt u wáár de brand zich bevindt en activeert andere installaties in het pand, zoals sirenes en ventilatie. Ook kan het systeem een externe ontvanger alarmeren, zoals de brandweer.

Altijd maatwerk

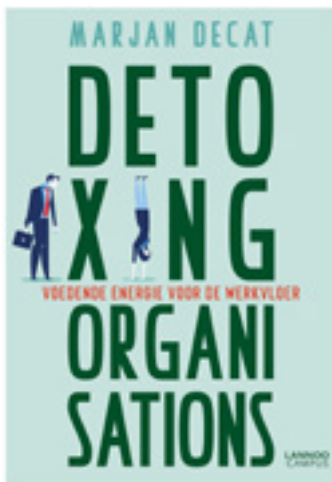
FIRE STOP Holland Detectie levert en installeert altijd een op maat gemaakt brandbeveiligingssysteem dat uiteraard voldoet aan alle gestelde eisen, normen en wensen van de klant.

Wij informeren u graag over de verschillende mogelijkheden en adviseren u over de beste opties voor uw bedrijf of situatie.

Naam: Maikel Diepeveen
Functie: Directeur
Afdeling: FIRE STOP
Holland Detectie
Passies: Techniek en gadgets

"Het brandbeveiligingssysteem is geen irritant piepding, maar een ideaal hulpmiddel"





DETOXING ORGANISATIONS

Door Marjan Decat

Soms weet je bij een organisatie direct: hier klopt iets niet. Veel vaker is het echter minder duidelijk dat sprake is van een werkgever waar sfeer en negatieve energie zorgen voor frustraties, ergernis en gedemotiveerde medewerkers. Marjan Decat ervaart aan den lijve wat de consequenties van zo'n toxische organisatie kunnen zijn; ze kreeg een burn-out. Het inzicht in oorzaken en gevolgen vormt de basis voor *Detoxing organisations*. Daarin leert ze toxische patronen herkennen, ook als die sluimeren of zich slechts in een klein deel van de organisatie voordoen. Vervolgens is een analyse nodig: gaat het om een incident of heeft de giftigheid een structureel karakter? Hoe dan ook, tijdig ingrijpen is gevraagd want negatieve energie heeft vaak een sneeuwbaaleffect. En kan leiden tot een spiraal van demotivatie, verzuim, burn-out en verslechterde resultaten. Een belangrijke rol is weggelegd voor het management. Dat moet geen energie wegnemen uit de organisatie en de mensen maar juist voedend leiderschap tonen.

152 pag.

ISBN 978-94-0145-601-2.
€ 29,99. LannooCampus.



VERGROOT EIGENAARSCHAP

Door Jochen Hekker

Eigenaarschap wordt vaak gezien als heilige graal voor het succes van organisaties. Medewerkers die handelen alsof ze ondernemer zijn in hun eigen bedrijf, tonen meer betrokkenheid en drive. Dit leidt tot een duurzame verbetering van de prestaties.

Om dit lonkend perspectief te realiseren, onderscheidt Jochen Hekker in *Vergroot eigenaarschap* vier fasen. Richting en motivatie zijn een absolute voorwaarde. Er moet een collectief gedragen visie zijn, een helder gemeenschappelijk doel. Daarmee krijgt het beoogde eigenaarschap houvast en focus. Vervolgens moet de leiderschapsstijl zodanig zijn dat medewerkers met overtuiging onderdeel willen uitmaken van een team of organisatie. Dan is het zaak, ervoor te zorgen dat mensen het gezamenlijke doel ook daadwerkelijk kunnen bereiken. Dat vereist zelfvertrouwen en adequate tools. Laatste stap: medewerkers ruimte geven om de beoogde resultaten naar eigen inzicht te realiseren. Fouten maken mag niet alleen, ze zijn zelfs nodig. Door ervan te leren, wordt verbetering mogelijk.

144 pag.

ISBN 978-90-2443-623-1.
€ 20,-. Boom.



OPVOLGING EN OVERDRACHT BIJ FAMILIEBEDRIJVEN

Door Barrie Abelen en Wout van der Goot

Het is de lakmoesproef voor elk familiebedrijf: de overdracht aan een volgende generatie. Het is een balanceeract; kunnen loslaten, durven vernieuwen. Met tal van stakeholders die het proces beïnvloeden en erdoor beïnvloed worden: medewerkers, klanten, adviseurs maar ook de overige familieleden.

Om het bedrijf gezond en de familie gelukkig te houden, zijn wijze raad en ervaringslessen welkom. Daarin voorziet *Opvolging en overdracht bij familiebedrijven*. Ondernemer en adviseur Berrie Abelen schreef het boek samen met adviseur en bankier Wout van der Goot die vorig jaar overleed. Zij schetsen mogelijke strategieën en financiële afwegingen die spelen bij een overdracht. Belangrijke tip voor de vertrekkende generatie: geef opvolgers voldoende ruimte. Die opvolgers moeten op hun beurt durven te breken met het verleden. En daarbij – als het echt niet anders kan – een conflict met hun voorgangers niet uit de weg gaan.

104 pag.

ISBN 978-94-9317-116-9.
€ 30,-. BigBusinessPublishers.



REMOTE LEIDERSCHAP

Door Arjen Banach

Thuiswerken neemt een enorme vlucht. Wat uit nood werd geboren, blijkt vaak prima te werken. Maar om dit nieuwe normaal optimaal te laten renderen, moet nog veel gebeuren. Organisatiefuturoloog Arjen Banach focust in zijn boek daarbij op leiderschap en onderscheidt zes thema's die de aandacht van leidinggevend verdienen. Per thema geeft Banach voorbeelden en *best practices*.

Volledige transparantie is het eerste uitgangspunt. Maak duidelijk hoe de organisatie ervoor staat en wat dit voor medewerkers betekent. Tweede speerpunt: geef mensen de ruimte om te experimenteren met werken op afstand. Vraag thuiswerkers ook zeer frequent om feedback en houd zo de vinger aan de pols. Focus niet op hoe iemand zijn werkzaamheden uitvoert maar stuur op resultaat, op de output. Ga daarbij uit van vrijheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen.

Maar treed op als dat vertrouwen wordt beschaamd; *high trust, low tolerance*. Maak optimaal gebruik van het talent van medewerkers. Dit leidt tot een intrinsieke motivatie die ook in thuiswerkomstandigheden voor maximaal resultaat zorgt. En tot slot: blijf aandacht geven, niet alleen via regelmatig contact maar ook door attenties of ludieke acties.

128 pag.

ISBN 978-90-2443-500-5.
€ 20,-. Boom.

Toplocaties UTRECHT



Amersfoort



De Dom



Utrechtse Heuvelrug



Hoog Catharijne



DierenPark Amersfoort

"De leukste locatie van Nederland!"

Barchman Wuytierslaan 224 | 3819 AC Amersfoort
T 033-4227100 | feestenenvergaderen@dierenparkamersfoort.nl
www.dierenparkamersfoort.nl/feesten-en-vergaderen



Mercure Hotel Amersfoort Centre

"Midscale hotel voor zakenreizen of vakanties"

De Nieuwe Poort 20 | 3812 PA Amersfoort | T 033 285 1000
H8996-RE@accor.com | www.mercure.com



Muntgebouw Utrecht

"Indrukwekkend en centraal gelegen"

Leidseweg 90 | 3531 BG Utrecht
T 030-721 04 00 | zaalverhuur@muntgebouw-utrecht.nl
www.muntgebouw-utrecht.nl

**Utrecht: centraal,
verbindend, inspirerend**
Daarom Utrecht!



Ben je op zoek naar een passend congrescentrum, een bijzondere vergaderruimte of een inspirerende evenementenlocatie voor jouw evenement? Op deze pagina tref je een overzicht van inspirerende locaties in de provincie Utrecht.

- ✓ Je locatie altijd op rijafstand
- ✓ Natuur én stad bieden ruimte voor creativiteit
- ✓ Je bevindt je in het centrum van innovatie
- ✓ Je meeting of event is goed te combineren met een toeristisch uitstapje



Restaurant Op Sypesteyn

“Met passie gerund door een team van enthousiaste mensen”

Nieuw Loosdrechtsedijk 150 | 1231 LC Loosdrecht
035- 6228880 | restaurant@opsypesteyn.nl | www.opsypesteyn.nl



Expo Houten

“Meeting & Events”

Meidoornkade 24 | 3992 AE Houten | T: 030-6349100
info@expohouten.nl | www.expohouten.nl



Mariënhof Amersfoort

“Onbeschrijfelijk stadsklooster met hart en ziel”

Kleine Haag 2 | 3811 HE Amersfoort | 033-4632979
zaalverhuur@marienhof.nl | www.marienhof.nl



Kontakt der Kontinenten

“Wereldse gastvrijheid”

Amersfoortsestraat 20 | Soesterberg | T 0346 351 755
info@kontaktderkontinenten.nl
www.kontaktderkontinenten.nl



Stadsschouwburg Utrecht

“Een unieke theater- en evenementenlocatie”

Lucasbolwerk 24 | 3512 EJ Utrecht | 030 - 232 41 50
verhuur@ssbu.nl | www.ssbuzaalverhuur.nl



KNVB Campus

“Voor de teams van morgen”

Woudenbergsesweg 56-58 | 3707 HX Zeist | T 0343 - 491 424
E info@knvbcampus.nl | I www.knvb.nl/campus



Van der Valk Hotel Amersfoort-A1

“Een luxe viersterrenhotel in Amersfoort, direct gelegen aan de A1”

Ruimtevaart 22 | 3824 MX Amersfoort | 0334 540 000
sales@amersfoort.valk.com | www.hotelamersfoorta1.nl



Landgoed de Horst

“Voor vergaderingen trainingen en congressen”

De Horst 1 | 3971 KR | Driebergen-Rijsenburg
0343 556 455 | welcome@landgoeddehorst.nl
www.landgoeddehorst.nl



Oud London Horeca Groep

Oud London Hotel Restaurant | Catering | Slot Zeist |
Restaurant Hermitage | Golfbaan Sluispolder

Woudenbergsesweg 52 | 3707 HX Zeist | T 0343 - 491 245
sales@oudlondon.nl | www.oudlondon.nl



EMOTIES MOET JE NET ALS VOEDSEL VERTEREN

DE ONDERNEMER EN EMOTIES

In deze bizarre tijden heb je, hoe je het ook wendt of keert, als ondernemer te maken met emoties. En waarschijnlijk stevig ook. Als je mazzel hebt, draait jouw bedrijf juist veel beter door de crisis. Dan heb je er zelf mogelijk wat minder last van, maar dan zie je wel collega-ondernemers die het moeilijk tot zeer moeilijk hebben. Of je hebt medewerkers die in angst leven of in moeilijke omstandigheden verkeren. Of je bent boos op de overheid omdat je het zó oneens bent met bepaalde maatregelen. Of...

We merken in ons werk dat veel mensen het knap lastig vinden om al die emoties te hanteren. Terwijl het letterlijk voor je gezondheid en dus uiteindelijk ook voor je bedrijf van levensbelang is om goed met je emoties om te gaan. We leggen in dit artikel uit waarom dat zo belangrijk is en geven tips en inzichten.

EMOTIES MOET JE NET ALS VOEDSEL VERTEREN

Stel je als vergelijking eens voor dat je een paar boterhammen eet. Als je kauwt op die boterham, dan vermeng je het brood met je speeksel en dan slik je het door. Het komt in je maag en gaat dan een verteringsproces in, waarin de rest van de organen hun werk doen. Wanneer de boterham niet goed verteerd wordt in je lichaam, verstopt de hele boel en als dat wat langer duurt, voel je je er echt beroerd door. Misschien word je er zelfs ziek van. Bij een emotie is dat precies hetzelfde. Als je een emotie tot je neemt – je hapt erin, je staat haar toe, je aanvaardt haar – dan gaat die emotie een vergelijkbaar soort proces in.

HOE VERTEER JE EMOTIES?

Pijn en verdriet zijn niet te voorkomen. Ze zijn onplezierig, vervelend en soms ook heel moeilijk, maar ze horen bij het leven. Als je ze niet aanvaardt, kun je ze niet hanteren. Als je ze wel aanvaardt blijven ze vervelend, maar je leert ze veel vlugger verteren zodat je er veel sneller geen last meer van hebt. Oftewel: door negatieve emoties in vol ornaat toe te staan, heb je er naar verhouding veel korter last van. Het betekent vooral dat je de rest van de tijd met volle teugen kunt genieten van alle fijne en plezierige dingen die je dan alle ruimte en tijd kunt geven. Als je de negatieve emoties wegpropt, betekent dat tevens dat ook de positieve blijde tijd belast wordt door de weggestopte negatieve emoties. Je ontkent dan de negatieve emoties, waardoor ze stiekem overal bij zitten en heel veel plezierige dingen ondermijnen. Ook je gezondheid, je capaciteiten, je ondernemingslust, etc. En dat is dus bijzonder schadelijk voor jou zelf, jouw omgevingen jouw bedrijf.

OVER DE AUTEURS

Anja Jongkind (1953) en Greet Vonk (1964) werken sinds 2013 samen binnen Et Emergo. Ze hebben PTG-Coaching ontwikkeld en zijn auteurs van het boek PostTraumatische Groei – Sterker door ellende. Ze geven ook workshops, lezingen, inspiratiesessies, trainingen en opleidingen op het gebied van PostTraumatische Groei.



Anja werkt in haar praktijk als therapeute en als coach al meer dan 35 jaar vanuit deze uitgangspunten.



Greet deed een wetenschappelijk onderzoek betreffende PostTraumatische Groei. Haar onderzoek is recentelijk gepubliceerd in het wetenschappelijke tijdschrift International Journal of Workplace Health Management.

Dus als er emoties voor de deur staan, laat ze dan binnen. Als het er veel zijn, laat ze dan één voor één binnen. Als je nog niet getraind bent in het er laten zijn van en het omgaan met stevige emoties, kun je de simpelste eerst binnenlaten. Begin met de emoties die je min of meer wel herkent of erkent, of die vaker langs zijn gekomen. Naarmate je dat vaker doet, zul je merken dat je ook klaar bent voor de wat heftigere emoties of dat je er wel twee of drie tegelijk kunt binnenlaten, omdat ze gewoon nauw met elkaar verwant zijn. Misschien ontdek je zelfs wel dat ze eigenlijk dezelfde basis hebben. Als je dit met al je emoties doet verteer je ze dus, ruim je de shit op en kun je 'vrijer en eerlijker' verder met je leven. Als het op een bepaald moment slecht uitkomt om je emoties te uiten omdat je bijvoorbeeld midden in een winkel staat, dan is het prima om ze even tijdelijk 'te parkeren'. Maar doe dat dan ook echt tijdelijk.

ANDERS GEZEGD:

Een koelkast voor je emoties gebruiken mag; gebruik er echter nooit een vriezer voor. Je mag soms best even je emoties wegdrücken. Het is dan té veel door en voor die omstandigheden. Je weet dan bewust dat je het wegdukt. Je kiest er dan eigenlijk voor. Dat is prima even voor dat moment.

Je mag je emoties dus wel even parkeren, even laten afkoelen, dat hindert niet. Als je jouw emoties op een geschikter moment maar wel weer uit die koelkast haalt.

Als je jouw emoties echter in de vriezer stopt en dat doe je vaker, dan creëer je ellende voor jezelf in de toekomst. Het is tenslotte een zekerheid dat het laatste pakje dat je erin propt er ineens voor zorgt dat jouw vriezer niet goed meer sluit. En dat dan alles ineens in één keer tegelijk ontdooit.

Dus alle niet-verteerde ellende belandt dan tegelijkertijd op je bord.

Eet smakelijk!

Conference, Collaborate, Click!

Discover the new ClickShare Conference

Let the new ClickShare Conference transform your remote meetings. Gone are the frictions when you host a conference from your laptop, or the struggle trying to use cameras and other meeting room equipment. Simply launch the ClickShare Collaboration App or plug in the ClickShare Wireless Conferencing Button. In less than 7 seconds you are ready to go.





RABOBANK ZET ZICH IN VOOR BEHOUD CLUBS EN VERENIGINGEN

Clubs en verenigingen hebben het door de coronacrisis moeilijk. Vanaf 31 augustus is het jaarlijks terugkerende Rabo ClubSupport gestart. Clubs en verenigingen worden opgeroepen om campagne te voeren om stemmen te winnen voor bestedingsdoelen die de club én de buurt sterker en beter maken. Rabobank Utrecht en omstreken stelt haar kennis, netwerk en financiële ondersteuning beschikbaar om die doelen te verwezenlijken. Met de huidige crisis is deze steun belangrijker dan ooit. Met Rabo ClubSupport investeert de bank al jaren met haar kennis, netwerk en financiële middelen in het club- en verenigingsleven van Nederland. Via de Rabo Bankieren app beslissen Rabobank-leden vanaf 5 oktober mee over welke initiatieven uit het club- en verenigingsleven de steun van de bank verdienen. Clubs en verenigingen uit Utrecht en omstreken die deelnemen voeren campagne voor een eigen bestedingsdoel en roepen Rabobank-leden op om via de app op hun initiatief te stemmen. Denk aan het opzetten van trainingsprogramma's voor gehandicapten, verduurzaming van het clubhuis, gezond voedsel in de kantine, het aanbieden van re-integratie cursussen of workshops over ledenwerving en digitalisering. Zo zet Rabobank haar lokale netwerk in om clubs van elkaar te laten leren. Hiermee wil Rabobank iedereen een stem geven in het mooier en beter maken van zijn of haar club en de buurt. De stemperiode voor Rabobank-leden start op 5 oktober en loopt door tot 25 oktober. Begin november worden alle clubs bekendgemaakt die mogen rekenen op ondersteuning van Rabobank Utrecht en omstreken. Meer informatie over Rabo ClubSupport vind je op Rabobank.nl/clubsupport.

NEDERLANDSE MKB AAN DE EUROPESE TOP QUA DIGITALISERING

Nederland doet het goed qua digitalisering in vergelijking met Frankrijk, Duitsland, Spanje en België. Dit heeft een studie van Sortlist met behulp van 500 MKB-bedrijven in kaart gebracht. Hieruit blijkt dat Nederlandse MKB-bedrijven bijna aan top staan: 75% heeft een eigen website. Verder blijkt uit de studie dat 38% van alle MKB-bedrijven van mening zijn dat hun website mobielvriendelijk(er) moet zijn en dat voor 28% het creëren van kwalitatieve content de topprioriteit is. Slechts 25% van de Nederlandse MKB-bedrijven heeft geen website. In een Europese vergelijking komt Nederland op de tweede plaats na koploper Duitsland, waarvan 22% van de MKB'ers geen website heeft. Andere landen, zoals België met 42% en Spanje met 33%, scoren significant slechter in de studie. Een ander positief feit is dat 51% van de Nederlandse MKB-bedrijven hun website nog meer wil aanpassen aan het mobiele formaat. Toch blijkt dat een op de vier MKB-bedrijven in Nederland nog steeds geen website heeft. Reden hiervoor is dat noodzakelijke basisvereisten ontbreken: 55% van de MKB-bedrijven die al een website aan het plannen waren, heeft bezuinigd op online initiatieven. MKB-bedrijven met eigen website: prioriteiten voor de komende maanden In 2020 was creëren van kwalitatieve content de hoogste prioriteit voor 28% van de MKB-bedrijven. De reden hiervoor is dat MKB-bedrijven dankzij content het vertrouwen van hun klanten kunnen vergroten, de conversie van hun website kunnen verhogen en nieuwe bedrijfsmodellen kunnen ontdekken. Aan de andere kant overweegt slechts 17% van de bedrijven om hun website te verbeteren op het gebied van SEO.

EFFICY GROEP NEEMT INES CRM OVER

INES CRM, een van de Franse pioniers op het gebied van CRM in de cloud, sluit zich aan bij de Efficacy-groep. Het is de ambitie om de consolidatie van de Franse markt te voltooien en vervolgens Europa verder te veroveren. Efficacy ontwikkelt een zeer flexibele CRM-oplossing bestemd voor middelgrote en grote accounts en positioneert zich als een partner dicht bij zijn klanten. De Efficacy groep is reeds aanwezig in zeven Europese landen en leider in de Benelux. INES CRM publiceert en integreert een collaboratief open SaaS-platform, ten dienste van de bedrijfsontwikkeling en het hele klanttraject. Deze oplossing is met name geschikt voor bedrijven met 10 tot 50 medewerkers die snel een gepersonaliseerde CRM-oplossing willen opzetten. De Efficacy-groep streeft ernaar om in vier jaar tijd 5% van het CRM-marktaandeel in Europa te verwerven. Deze overname maakt deel uit van deze ambitie. Door de overname van INES CRM door Efficacy ontstaat een groep van 220 medewerkers in Europa met een gecumuleerde jaaromzet van € 26,5 miljoen voor 2019. De klantenportefeuille bedraagt 4.500 referenties.



TECHNOHUB TREKT LANDELIJKE AANDACHT

365 DAGEN PER JAAR TECHNIEK

Technische bedrijven in het Groene Hart ervaren al vele jaren een tekort aan personeel. Terwijl het belang van techniek voor de samenleving verder toeneemt, daalt het animo voor technische opleidingen. Om het tijt te keren, zetten regionale bedrijven samen met onderwijs en overheden de schouders eronder. Deze collectieve energie leidde tot de TechnoHUB, een opleidingsfaciliteit waar alles draait om techniek.

Om het toekomstige personeelstekort te ondervangen, namen technische maakbedrijven uit het Groene Hart tien jaar geleden het initiatief voor Woerdens Techniek Talent (WTT). Hoofddoel is om basisschoolleerlingen enthousiast te maken voor techniek. En zo de instroom bij opleidingen te borgen en technische profielen op scholen in stand te houden.

SPELENDERWIJS

Daartoe organiseerde WTT onder meer de Techniek driedaagse. "In allerlei workshops maakten jaarlijks duizenden kinderen spelenderwijs kennis met technische beroepen. Ze mochten zelf timmeren, aan auto's sleutelen en muurtjes metselen," vertelt Marlous Birkhoff, directeur van de TechnoHUB. De driedaagse was

een groot succes. "Kinderen genoten. Ook ouders en docenten konden er ervaren hoe veelzijdig techniek is."

LANGE ZOEKTOCHT

Het werd steeds moeilijker om een locatie voor het grootschalige evenement te vinden.

"Daar kwam bij dat de noodzaak om structureel te werken aan het animo voor technische opleidingen alleen maar groter werd. Er ontstond een sterke behoefte aan een vaste plek. Een locatie waar het niet drie maar 365 dagen per jaar draait om techniek."

De zoektocht duurde lang en was lastig. "Ons budget is beperkt en er waren nogal wat eisen en wensen. We hebben dertien locaties onderzocht; die bleken allemaal niet haalbaar."

Leerlingen openen de TechnoHUB (foto media-creators.nl).

DROOMLOCATIE

Maar de vasthoudendheid van WTT en Birkhoff werd beloond. De oude defensieloods in Woerden is zonder meer een droomlocatie. "Een grote kale ruimte van 2.600 m² is in amper een half jaar omgetoverd tot een permanente TechnoHUB. Bijna alles is door of via de deelnemende bedrijven gerealiseerd. Petje af daarvoor, zeker in deze coronatijd. In projectteams per discipline is eendrachtig samengewerkt, soms tussen concullega's. Ook tal van fabrikanten steunen ons. Verder hebben subsidies van onder meer MKBidee, gemeenten en provincie de TechnoHUB mede mogelijk gemaakt."

**"ONDERNEMERS
HIER ZIJN NUCHTERE
DOENERS DIE ZICH ECHT
HEBBEN VASTGEBETEN
IN DIT INITIATIEF."**

VR-BRIL EN HOLOLENS

In de TechnoHUB is voor vier domeinen een grote praktijkruimte ingericht: installatie- en elektrotechniek; mobiliteit en transport; metaal en robotica; bouw, wonen en interieur. "Zowel leerlingen van het mbo als het voortgezet onderwijs kunnen hier hoogwaardig technisch onderwijs volgen. Individuele scholen beschikken niet over de nieuwste apparatuur en installaties. Hier vinden zij alle actuele techniek zoals 3D-printers, warmtepompen, zonne-energie en robots,

maar ook *augmented reality* zoals een VR-bril en hololens. Deze faciliteiten maken techniek veel aantrekkelijker voor de leerlingen. Er is een breder lesaanbod mogelijk en de aansluiting met de praktijk is optimaal. Lessen worden gegeven door docenten van de deelnemende scholen. Ook vakspecialisten van bedrijven geven regelmatig gastlessen." Overigens maken die bedrijven ook voor workshops en trainingen voor hun eigen medewerkers gebruik van de TechnoHUB.

TECHNIEK IS COOL

Basisschoolleerlingen vormen een tweede belangrijke doelgroep. "Zij ervaren hier hoe cool techniek is en wat je er allemaal mee kunt," zegt Birkhoff. "Zo hopen we al in een vroeg stadium het zaadje te planten waardoor ze later kiezen voor een technische opleiding."

Speciaal voor basisscholen is een Wetenschap en Techniek-programma ontwikkeld. "Op basis van input van scholen zijn tweehonderd lesbrieven samengesteld. Die sluiten aan op de eisen van het ministerie van OCW." De toestroom vanuit de basisscholen komt goed op gang. "In het vierde kwartaal volgen 700 leerlingen hier een programma."

KRACHTIG ROLMODEL

Verbinden is de rode draad bij de TechnoHUB. "Zo streven we bij projecten altijd naar een combinatie van scholing en een samenwerking van meerdere bedrij-

ven. Hiermee is de link met de praktijk geborgd." Ook beide doelgroepen worden waar mogelijk aan elkaar gekoppeld. "Bijvoorbeeld met een project waarbij mbo'ers een machine bouwen die volautomatisch vier op een rij speelt. De componenten hiervoor zijn beschikbaar gesteld door een van onze bedrijven. Vervolgens kunnen basisschoolleerlingen er tijdens een workshop mee spelen onder begeleiding van de mbo'ers."

Het mes snijdt zo aan veel kanten. "Meer dan volwassenen zijn mbo-jongeren een krachtig rolmodel. Op hun beurt doen zij ervaring op met het geven van instructies. Dergelijke interactie past ook in de onderwijsstrend waarbij leerlingen van verschillende niveaus samenwerken. Zo zijn ze beter voorbereid op de latere praktijk. Daar gebeurt dat immers ook."

HOOG BEZOEK

De TechnoHUB opende 4 september officieel haar deuren. Leerlingen van het Woerdense Kalsbeek College hadden de primeur. Eerder al - op 26 juni - bracht koningin Máxima een bezoek aan de opleidingsfaciliteit, als lid van het Nederlands Comité voor Ondernemerschap. Zij sprak er met leerlingen, docenten en initiatiefnemers. "De koningin had zich echt verdiept in ons initiatief en was uitstekend op de hoogte," aldus Birkhoff.

Het hoge bezoek benadrukt dat de vernieuwende aanpak van de TechnoHUB opvalt. "Sleutel voor het succes is vooral het

enorme netwerk dat in de loop der jaren is opgebouwd. Bij WTT zijn ruim honderd bedrijven aangesloten. Die werken al lang samen en er is veel onderling vertrouwen. We zitten veelal met directieleden van mkb-bedrijven om tafel. Deze beslissers zorgen voor slagkracht."

De regionale mentaliteit speelt eveneens een rol. "Ondernemers hier zijn nuchtere doeners die zich echt hebben vastgebeten in dit initiatief. Wat verder helpt, is dat we onze nek uit durven steken. Via de gebaande paden was dit nooit gelukt." Ook de samenwerking met de regionale scholen is cruciaal, benadrukt Birkhoff. "Beide partijen hebben een eigen rol die zich bij de TechnoHUB maximaal versterkt."

INITIATIEVEN KRIJGEN VAART

Nu de TechnoHUB up and running is, zijn tien jaar collectieve inspanningen verzilverd. "Aan ons de taak om de potentie van deze plek optimaal uit te nutten. Daartoe zoeken we actief naar allerlei kansrijke verbindingen. Ook weten steeds meer partijen ons te vinden met ideeën voor samenwerking en nieuwe projecten. En over toekomstige uitbreiding met andere domeinen wordt al voorzichtig nagedacht. Alle energie maakt deze locatie tot een echte TechnoHUB; een plek waar initiatieven op het gebied van techniekopleiding samenkomen en vaart krijgen."

Meer informatie via www.technohub.nl.

Koningin Máxima sprak met leerlingen, docenten en initiatiefnemers. Naast haar TechnoHUB-directeur Marlous Birkhoff (foto Robin Utrecht).



CSW KANTOORRUIMTE

‘FLEXIBILITEIT ZIT IN HET DNA VAN HET BEDRIJF’

Crown Slim Werken (CSW) vierde eerder dit jaar het 10-jarig jubileum en blijft ook in de coronaperiode aan de weg timmeren. CSW Kantoorruimte opende onlangs een nieuwe vestiging in Vianen en in Leusden volgt binnenkort een nieuwe locatie. Flexibel huren voor een scherpe all-inclusive prijs, daar staat CSW Kantoorruimte voor. Oprichter Mark Teerling over de kracht en de ontwikkeling van zijn bedrijf.

Net als iedere ondernemer heeft Teerling in de coronatijd te maken met het ‘Nieuwe Normaal’, ook bij de kantoorruimtes die CSW Kantoorruimte verhuurt. Die locaties worden verhuurd met flexibele contracten. Snel internet, schoonmaak, parkeren, servicekosten, koffie en thee en het meubilair zijn inbegrepen. “Op onze locaties hebben we natuurlijk alle noodzakelijke maatregelen getroffen”, zegt Teerling. “Van stickers op de vloeren voor weg-bewijzering tot scheidingswanden en desinfecterende middelen. Onze locaties voldoen aan alle eisen die door het RIVM worden gesteld aan werken in het Nieuwe Normaal.”

ANDERHALVE METER

Teerling noemt de coronaperiode een interessante periode. “Veel mensen werken noodgedwongen vanuit huis, maar hebben daar ook met praktische problemen te maken. Sommigen hebben een vrij beperkte werkruimte en anderen hebben nog kinderen thuis. Thuis werken is lang niet voor iedereen weggelegd. Zeker niet vijf dagen in de week. Mensen missen dan het sociale aspect met collega’s op de werkvloer. Veel gesprekken en vergaderingen vinden digitaal plaats, en dat biedt ook voordelen, maar uiteindelijk wil je weer eens tegenover iemand zitten bij een gesprek en elkaar in levende lijve zien. Dat is heel natuurlijk.”

“Ik denk dat veel bedrijven en ondernemers op zoek zijn naar een ideale mix van thuiswerken en nog deels op kantoor zijn. Bij grote bedrijven merk je dat ze in panden zitten die te groot worden voor het aantal mensen dat thuis

werkt. Maar aan de andere kant hebben ze ook de ruimte nodig om voor de werknemers die wel komen een anderhalve meter werkvloer in stand te houden. Dat is dus ook een afweging die binnen het bedrijfsleven speelt. Ik ben wel benieuwd hoe het bedrijfsleven eruit ziet als er eenmaal een vaccin is. Er zal vast het een en ander veranderen, want veel mensen zijn nu gewend geraakt aan grotendeels thuiswerken, maar wellicht dat collega’s toch ook weer veel samenkomen als het mogelijk is. Maar goed, ik weet niet hoe de situatie over 1,2,3 jaar is. Dat is niet te voorspellen.”

‘NATUURLIJK DRAAIT VEEL OM HARD WERKEN EN AAN JOUW VISIE VASTHOUDEN, MAAR JE MOET OOK CONSTANT BLIJVEN INSPELEN OP DE ONTWIKKELINGEN IN DE MARKT’

KRACHT VAN CSW KANTOORRUIMTE

De reden dat CSW Kantoorruimte ook in de coronaperiode goed blijft draaien, is volgens Teerling de flexibiliteit van zijn bedrijf. “Natuurlijk draait veel om hard werken en aan jouw visie vasthouden, maar je moet ook constant blijven inspelen op de ontwikkelingen in de markt. Flexibiliteit is het dna van het bedrijf. We helpen de eigenaren van kantoorpanden met leegstand en organisaties die een flexibele schil willen voor hun huisvesting”, aldus Teerling.





CSW Kantoorruimte heeft inmiddels zeven locaties: in Ede, Veenendaal en sinds kort in Vianen. Vanaf 1 oktober komt Leusden erbij. “We bestaan nu tien jaar en blijven groeien. De ambitie is natuurlijk om landelijk steeds meer locaties aan te kunnen bieden. Ook nog leuk om te vertellen is dat we tien jaar geleden zijn begonnen op de Vendelier 61 in Veenendaal en in dat pand zitten we nu nog steeds. Onze naamsbekendheid is helemaal niet zo groot. Het gaat ons om onze huurders en wij zijn de facilitator van hun huisvesting.”

NIEUWE TIJD

De vraag naar kantoorruimte met een flexibel contract blijft groot, merkt Teerling. “De schatting is dat zo’n 50 procent van de huidige werkplekken in de kantoren op basis van de richtlijnen van het RIVM niet meer gebruikt kan worden. Maar alle werknemers moeten ergens kunnen werken. Is

'DE SCHATTING IS DAT ZO'N 50 PROCENT VAN DE HUIDIGE WERKPLEKKEN IN DE KANTOREN OP BASIS VAN DE RICHTLIJNEN VAN HET RIVM NIET MEER GEBRUIKT KAN WORDEN'

37

het niet in hun thuisomgeving, dan wel op een andere werkplek. Die ruimtes kunnen wij bieden als CSW Kantoorruimte, kort of voor de lange termijn. Wij denken altijd mee met bedrijven die hun werknemers voor werkruimte elders willen onderbrengen. Wij ontzorgen vervolgens de huurders zodat zij geen omkijken hebben naar de huisvesting.”

Met de toename van online vergaderingen via Skype, Microsoft Teams en Zoom is snel internet een must voor een kantoorruimte. “Daar zorgen wij ook voor. Veel meer mensen maken gebruik van de online mogelijkheden van vergaderen. Dat je niet altijd een uur in de auto hoeft te gaan zitten voor een vergadering, dat besef is nu wel gekomen. Iedereen heeft noodgedwongen kennisgemaakt met de digitalisering. De toekomst moet uitwijzen hoe een balans gevonden kan worden tussen digitaal en op afstand werken en het sociale contact op een werkvloer. Wij denken daarover graag mee met onze huurders”, besluit Teerling.

Interesse in het huren van een kantoorruimte bij CSW Kantoorruimte? Bel 085-4010270 of kijk voor meer informatie op www.cswkantoorruimte.nl



COACHING IN DE NATUUR

WERKEND NEDERLAND ONTSTRESSSEN

Jaarlijks kampen meer dan een 1,4 miljoen werknemers met burn-out klachten. Deze klachten resulteren in verminderde productiviteit en het gebeurt regelmatig dat het leidt tot langdurig uitval. Werkgevers die preventief inzetten op het voorkomen van uitval door stress hebben niet alleen tevreden medewerkers, maar kunnen daarmee op jaarbasis ook nog eens flink besparen op verzuim- en re-integratiekosten.

MEERDERE OORZAKEN

Volgens Reinoud Prins en Tom Kienhuis hebben burn-out klachten vaak meerdere oorzaken. “Een daarvan is het feit dat we tegenwoordig altijd ‘aan’ staan”, vertelt Reinoud. “Ons lichaam maakt vanwege het verwerken van de continue stroom aan prikkels van de schermen die we voor onze ogen hebben voortdurend adrenaline aan. Dat zie je ook heel duidelijk bij de generatie twintigers die opstaan en naar bed gaan met hun smartphone en last hebben van fear of missing out. We zijn verleerd om

even niks te doen waardoor je lichaam niet in de ruststand komt en opbrandt met een burn-out als gevolg.” Volgens Tom komt daar nog bij dat bij de huidige activiteiten lichaam en geest minder met elkaar in contact zijn. “Vroeger werkten men veel meer met de handen. Als je fysieke klachten had, dan kreeg je dat signaal duidelijker door. Nu zijn we juist veel meer buiten ons lichaam en buiten onszelf gericht. Dat zorgt voor spanning, maar die klachten komen minder snel door. De opkomst van yoga en mindfulness is weliswaar een tegenbeweging op deze

tendens, maar toch lukt het veel mensen niet om de balans te vinden.” Ook raken mensen overspannen wanneer ze hun werk niet afkrijgen, met het maken van overuren als gevolg. Reinoud: “De vraag is dan of je je grenzen aan kunt geven. Wil je op lange termijn productief zijn, dan moet je je nu niet kapotlopen. De coronacrisis kan op termijn nog eens voor extra stressklachten zorgen. De structuur die mensen normaal

“WE ZIJN VERLEERD OM EVEN NIKS TE DOEN WAARDOOR JE LICHAAM NIET IN DE RUSTSTAND KOMT EN OPBRANDT MET EEN BURN-OUT ALS GEVOLG.”

gesproken op kantoor hebben, valt ineens weg. Sommige werknemers is het prima gelukt om zich thuis een nieuwe structuur aan te meten, maar voor anderen was dat lastig. Uiteindelijk gaat het erom dat je de omstandigheden vaak niet in de hand hebt. De vraag is dan hoe je daarmee omgaat. De ene is stressbestendig en kan de controle loslaten, de ander valt om.”

GOED WERKGEVERSCHAP

Bij het voorkomen van een burn-out is volgens Reinoud en Tom ook zeker een

rol weggelegd voor de werkgever. “Van werknemers mag je verwachten dat ze loyaal zijn, maar dat geldt ook voor de werkgever! Het signaleren van stress gaat het beste als je je mensen ziet en even vast kunt pakken. Stress manifesteert zich bij iedereen weer anders. Omdat dat nu lastig is, is het des te belangrijker om die dialoog aan te gaan. Maak er een vast punt van tijdens het functioneringsgesprek. Vraag wat je als werkgever kan doen en maak duidelijk dat het oké is om stress te voelen en dit te bespreken. Dit laatste is heel belangrijk, want er zijn ook nog genoeg werknemers die hun stressklachten voor zichzelf houden uit angst voor de reacties.”

COACHING IN DE NATUUR

Bij Liberi staat de cliënt en wat hij of zij nodig heeft centraal. “De bedrijfsnaam verwijst naar vrijheid en dat kenmerkt de manier waarop wij werken”, zegt Reinoud. “Werknemers kunnen binnen een week bij ons terecht voor het intakegesprek. Al onze sessies vinden buiten plaats waardoor je letterlijk geen kaders hebt. Heb je aan het einde van een sessie een doorbraak, dan nemen onze coaches daar de tijd voor. Ook wanneer je buiten de sessies een vraag hebt of wilt praten, zijn onze coaches bereikbaar via mail, app of telefonisch.” Het wandelen heeft nog een positief effect. “Veel klachten zijn gerelateerd aan lifestyle en daar valt de eerste winst te behalen”, licht Tom toe. “Door

middel van wandelen kom je al meteen in beweging. Daarnaast heeft de natuur een positieve en rustgevende impact op je hersenen. De beweging zorgt er onder andere voor dat beide hersenhelften beter met elkaar kunnen communiceren.”

De coachingsessies worden verzorgd door 32 coaches (inclusief Reinoud en Tom zelf) die verspreid over heel Nederland zitten. Zij zijn naast ervaringsdeskundigen allen hbo-gechoold, hebben een relevante, geaccrediteerde opleiding tot coach afgerond en beschikken over minimaal vijf jaar ervaring als coach. Elke coach heeft een eigen achtergrond (onder andere in psychologie en maatschappelijk werk) waardoor zij kennis uitwisselen en ook van elkaar leren. Ook is er via Liberi een HR-adviseur beschikbaar voor bedrijven die extra informatie willen over bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter (beperken van langdurig ziekteverzuim) of re-integratietrajecten.

VERGOEDING

Er zijn verschillende mogelijkheden om de kosten voor coaching vergoed te krijgen. Een manier is om de arbo-arts of de zorg- of arbeidsongeschiktheidsverzekering in te schakelen, maar dan loop je het risico dat je op een wachtlijst van drie tot vier maanden terechtkomt. Reinoud: “De tijd die tussen de eerste klachten en de verwijziging van de arts zit, had een werkgever al in kunnen zetten om de kos-

ten voor de therapie terug te verdienen. En voor de werknemer is een dag wachten soms al te lang. Bovendien zijn er diverse subsidies die je aan kunt vragen. Dat kost even wat tijd en papierwerk, maar de investering weegt niet op tegen de financiële impact van een werknemer die ziek thuis zit met alle gevolgen zoals een verlaagde arbeidsproductiviteit van dien.”

LAGERE KOSTEN

Werkgevers die actief werk maken van een preventieve aanpak van stress, besparen een flinke hoeveelheid geld. Reinoud: “Een gemiddeld verzuim ten gevolge van een burn-out per medewerker duurt 242 dagen en kost gemiddeld 409 euro per dag. Door te investeren in begeleiding en preventie ben je slechts 5% van dit bedrag kwijt. Zit een werknemer al met klachten thuis, dan kun je met goede begeleiding het aantal verzuimdagen halveren.” Tom: “Onze missie is werkend Nederland ontstressen. Uiteindelijk hopen we dat steeds meer bedrijven een preventiebeleid omarmen dat onderdeel uitmaakt van het scholingsbudget. Werknemers kunnen dan zelf naar wens coachingsessies inplannen. Eigenlijk hopen we dat werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen. Niet alleen de werknemers maar ook zichzelf profiteren uiteindelijk van een goed preventiebeleid. Wat je vraag ook is, Liberi zet je in beweging.”

liberi.nl



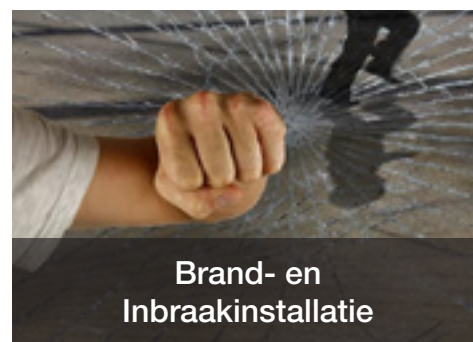
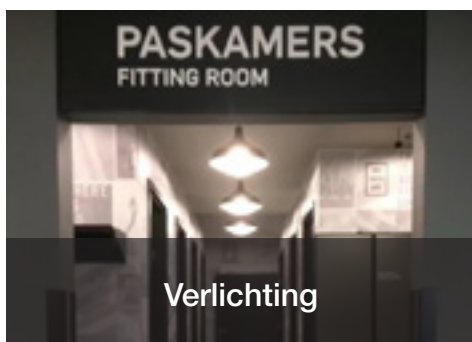
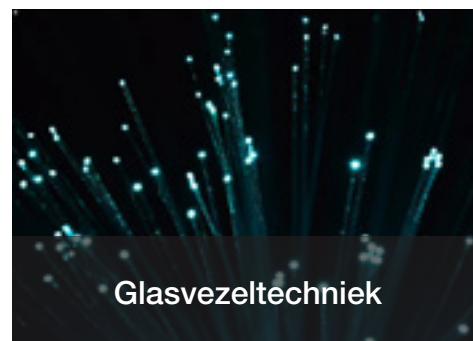
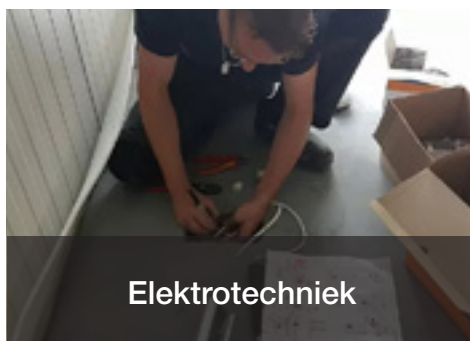
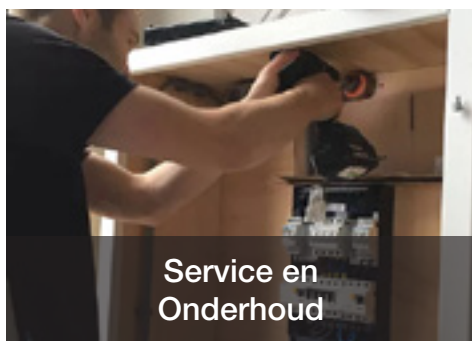
Elektro 16



Frisse ideeën van ervaren mensen.

Het hart van onze groeiende organisatie bestaat uit mensen, die samen goed zijn voor ruim 85 jaar kennis en netwerk. Wij zijn niet plaatsgebonden, dus uw signaal wordt overal ontvangen. Onze lichten schijnen continue op uw wensen.

**ALTIJD BEREIKBAAR, ZONDER STORING, GEEN RUIS.
WIJ HOUDEN VAN KORT EN KRACHTIG.U TOCH OOK?**



Haarbos 7f - 3953 HA, Maarsbergen - info@elektro16.nl - Tel: + 31 (0)33 2774754

WWW.ELEKTRO16.NL



RUIM 3000 AUTO'S MINDER OP STRAAT IN PROVINCIE UTRECHT

Ruim 3000 auto's minder op straat in de provincie Utrecht, dat is één van de resultaten van 25 jaar Greenwheels. Het autodeelbedrijf werd een kwart eeuw geleden opgericht om steden leefbaarder te maken door een meer efficiënt gebruik van de auto. Inmiddels zijn er bijna 2700 deelauto's in gebruik in Nederland, 387 daarvan staan in de provincie Utrecht.

In elke buurt waar een Greenwheels auto geplaatst wordt, verdwijnen elf auto's van straat. In de provincie Utrecht betekent dat dus 3146 auto's die van straat zijn verdwenen en ruimte maken voor andere zaken. De deelauto's die Utrechtse bedrijven exclusief gebruiken zijn daarbij niet meegeteld. Dat was dan ook het doel van Greenwheels toen het bedrijf 25 jaar geleden in Rotterdam werd opgericht: steden leefbaarder maken doordat auto's efficiënter gebruikt worden. Vrijwel niemand gebruikt zijn auto tenslotte de hele dag door, de meeste exemplaren staan een groot deel van de dag stil.

GLASHELDER EFFECT

In 25 jaar groeide Greenwheels van drie auto's naar 2700 auto's in Nederland. Het bedrijf is actief in 155 Nederlandse

gemeenten, de bekende auto's staan ook op de meeste stations van NS en de vraag naar deelauto's blijft stijgen, zowel particulier als zakelijk. Daarnaast werd het effect van minder auto's tijdens de lockdown glashelder, volgens directeur Andrew Berkhout: "Mensen hebben kunnen ervaren hoe prettig het is als er minder auto's rondrijden. Wij zetten dus onverminderd de rol voort die we tot nu toe gespeeld hebben: meedenken over de mobiliteit van de toekomst. Onze ambitie is om Greenwheels uiteindelijk voor iedereen geschikt te maken. We willen voorop blijven lopen en met nog meer gemeenten in Noord-Holland meedenken over de dorpen en steden van de toekomst. Ook streven we naar steeds meer elektrische auto's op straat. We zien nu al een verminderde CO₂ uitstoot

25 JAAR GREENWHEELS IN UTRECHT

- 957.675 kilometers werden in provincie Utrecht afgelegd
- 387 Greenwheels auto's in de provincie Utrecht
- Elke deelauto van het bedrijf wordt door gemiddeld 24 mensen gebruikt
- Op jaarbasis rijdt een Greenwheels gebruiker 1.947 kilometer minder dan voorheen
- Per klant levert dat een besparing van 345 kg minder CO₂ uitstoot op.

dankzij Greenwheels met benzineauto's, het zou natuurlijk fantastisch zijn als we al onze auto's uitstootvrij kunnen laten rijden."

EEN AUTO VOOR IEDEREEN

Het gebruik van een deelauto is eenvoudig, iedereen met een rijbewijs of een ov-chipkaart kan gebruik maken van een Greenwheels auto. Je reserveert een auto uit de buurt met de app, waarmee je de auto ook kunt openen. Als je de auto weer terugzet, is hij weer beschikbaar voor iemand anders. De auto's staan op een vaste gereserveerde plek, herkenbaar aan een autodeelbord, zoeken is dus niet nodig. Een systeem dat door 84% van de Greenwheels gebruikers gewaardeerd wordt. Is de auto in gebruik, dan is er in de meeste gevallen nog een andere Greenwheels auto beschikbaar. Zo heeft een Greenwheels gebruiker de beschikking over een wagenpark dat bestaat uit verschillende soorten auto's, van stadsauto's tot bestelbussen.



LUISTER NAAR

Licht op legal

ONZE TWEEWEEKELIJKSE PODCAST

TE BELUISTEREN VIA   OF [VBK.NL/LICHTOPLEGAL](https://vbk.nl/lichtoplegal)

VAN BENTHEM & KEULEN
ADVOCATEN | NOTARIAAT



DRIVE TOGETHER

MAZDA



MAZDA MX-30

DE 100% ELEKTRISCHE CROSSOVER VANAF € 33.990

- Imposant van buiten, royaal van binnen
- 8% bijtelling bij aflevering in 2020
- Rijd nog dit jaar de First Edition

FINANCIAL LEASE
VANAF € 299 P/M

OPERATIONAL LEASE
VANAF € 439 P/M

KOM LANGS EN
ERVAAR HET ZELF!



AUTOBEDRIJF KNOOP MAARSSEN

Kometenweg 7 | 3606 BD Maarssen | 0346 - 586444

www.knoop-mazda.nl |

Mazda MX-30 vanaf € 33.990. Gemiddeld stroomverbruik Mazda MX-30 19 kWh per 100 km / CO₂-uitstoot van 0 g/km. De vermelde WLTP waarden voor het gecombineerde stroomverbruik en de CO₂-uitstoot zijn gemeten volgens de nieuwe WLTP-testmethode. Prijzen incl. BTW en kosten rijklaar maken, excl. mica/metallic (3-tone) lak en opties. De Mazda MX-30 is tijdelijk als First Edition verkrijgbaar in beperkte oplage en te bestellen zolang productieplaatsen beschikbaar zijn. Deze actie is geldig bij een Financial Lease aanvraag voor een nieuwe Mazda MX-30 tot en met 31 december 2020. Mazda Private Finance is een niet-doorlopend kredietaanbod van Mazda Finance, merk- en handelsnaam van Santander Consumer Finance Benelux B.V. Toetsing en registratie BKR. Vraag naar de voorwaarden en standaard informatieblad in de showroom. Je Mazda-dealer treedt op als vrijgestelde bemiddelaar van Mazda Finance. Mazda Finance en je Mazda-dealer geven geen advies. Je dient zelf te bepalen of het door jou gewenste financiële product aansluit bij je wensen, behoeften en persoonlijke situatie. Operational Lease-aanbod wordt aangeboden door Mazda Leasing. Genoemd maandbedrag is gebaseerd op een looptijd van 60 maanden en 10.000 km/jaar incl. rente, afschrijving, reparaties, onderhoud, banden, wegenbelasting, verzekering en pechhulp. Het maandbedrag is exclusief BTW, energiekosten, en eventuele opties. Afgebeeld model kan afwijken van de daadwerkelijke specificaties. Prijswijzigingen voorbehouden. Zie voor kosten en voorwaarden: www.mazda.nl.

IKEA® for Business

Jouw kantoor, op jouw manier



Hulp nodig bij het inrichten van je kantoor? IKEA for Business helpt je graag op een manier die bij je past. Want wij bieden je niet alleen ergonomische en betaalbare meubels die jarenlang meegaan, maar ook service op maat. Wil je persoonlijk interieuradvies, meer weten over flexibel werken of een vaste contactpersoon die transport en installatie voor je regelt?

Ga dan naar [IKEA.nl/business](https://www.ikea.nl/business)

