

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO RIVIERENLAND

TEVAN
Carefree Clean
REINIGINGSMIDDELEN & DESINFECTIEMIDDELEN

Al meer dan 200 jaar
het toonbeeld van
constante kwaliteit

TEVAN GEEFT DUIDELIJKHEID
OVER REINIGING EN DESINFECTIE
CHEMISCHE OORLOG
TEGEN CORONA

INGRID THIJSEN NIEUWE
VOORZITTER VNO-NCW
'SAMEN MET LEDEN
HET VERSCHIL MAKEN'

HET NIEUWE NORMAAL ALS
LONKEND PERSPECTIEF

WELKOM BIJ KASTEEL OPHEMERT

maakt dromen mogelijk



TROUWEN

Trouwen op een echt kasteel uit 1265 en de hele dag het kasteel voor uzelf en uw dierbaren. Deze unieke beleving én ons hoge serviceniveau vormen de ingrediënten voor de dag van uw leven.

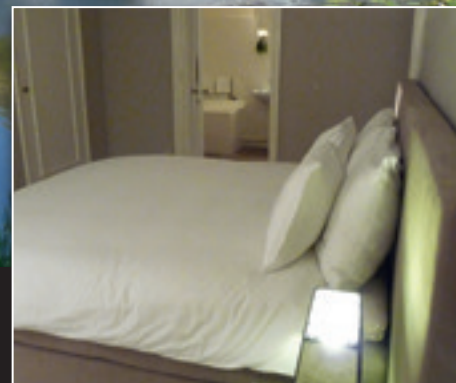
beleef de dag van je leven



VERGADEREN

Wilt u traditioneel vergaderen of staat u open voor een inspirerende meeting? Wilt u een klantendag organiseren? Dit kan allemaal op kasteel Ophemert. Graag denken wij met u mee.

inspirerend vergaderen



OVERNACHTEN

Kasteel Ophemert heeft ook een unieke Bed & Breakfast. In de sfeervolle kamers geniet u van alle privacy en comfort. Met een schitterend uitzicht over de kasteeltuin waant u zich even kasteelheer of kasteelvrouw.

een vorstelijk gevoel

KASTEEL OPHEMERT ♦ DREEF 2 ♦ 4061 BL OPHEMERT ♦ TELEFOON: 0344-651924

E-MAIL: KASTEELOPHEMERT@GMAIL.COM ♦ WEBSITE: WWW.KASTEELOPHEMERT.NL



VERANDERENDE ARBEIDSMARKT

Ook in deze editie vind je weer veel artikelen rondom de corona-ontwikkelingen en de impact hiervan op het ondernemerschap. Zo lees je in onze coverstory alles over reiniging en desinfectie in coronatijd, geeft Bierman Advocaten je antwoord op de vijf meest voorkomende arbeidsrechtelijke vragen en schrijven we over de veranderende arbeidsmarkt.

Eigenlijk hebben bijna alle artikelen wel een link met corona en dat zal voorlopig nog wel even zo blijven. Zo kun je lezen over SprintWerkt, dat zich als uitzendorganisatie hard maakt voor onder andere een goede huisvesting voor hun uitzendkrachten. Volgens het kabinet heeft de coronacrisis de bestaande problemen rond arbeidsmigranten, zoals tekorten aan goede huisvesting en de afhankelijkheid hierbij van de werkgever, opnieuw onderstreept. De meeste arbeidsmigranten zijn wel op de hoogte van de coronamaatregelen, maar zijn niet bij machte om die goed na te leven. De nieuwe, strenge regels tegen de verspreiding van het coronavirus, lijken op veel plekken in Nederland niet te gelden voor de huisvesting van arbeidsmigranten. Zo berichtte de media onlangs over een hotel in Waalwijk waar arbeidsmigranten met drie man tegelijk in een klein kamertje moesten overnachten.

SprintWerkt laat zien dat het ook heel anders kan. Als voorzitter van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten bezoekt Emile Roemer recent woonlocaties van arbeidsmigranten in Neder-Betuwe, waaronder die van SprintWerkt. Bij dit bedrijf heeft iedereen een eigen kamer en kan gebruik gemaakt worden van voorzieningen zoals internet en een fitnessruimte. Roemer typeerde het dan ook als de beoogde maatstaf. Hopelijk biedt het verhaal van SprintWerkt een inspiratiebron voor andere partijen in deze branche!

Hartelijke groet,

Jessica Scheffer
Hoofdredacteur Rivierenland Business
jessica@vanmunstermedia.nl



6



10

- 6 Tevan: Chemische oorlog tegen corona
- 10 SprintWerk: De kracht van duurzaam samenwerken
- 12 Voet Energy Solutions biedt mensen die echt willen de ruimte
- 13 Gemeente Buren heeft intern drie garantiebanen gecreëerd
- 14 De vijf meest voorkomende arbeidsrechtelijke vragen tijdens corona
- 17 Duurzaam investeren vraagt om duurzaam zakelijk lenen
- 18 Winnaars all-in Werkgeversprijs 2020
- 20 Ingrid Thijssen nieuwe voorzitter VNO-NCW
- 25 Column BewustZoo
- 26 Op afstand werken is here to stay



Dit zakenmagazine maakt onderdeel uit van Rivierenland Business; een on/offline platform voor ondernemers uit de regio Rivierenland.
www.rivierenlandbusiness.nl

JAARGANG 31
December 2020, editie 4

REDACTIEADRES
Postbus 6684
6503 GD Nijmegen
jessica@vanmunstermedia.nl

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Jessica Scheffer

REDACTIE BIJDRAGEN
Aart van der Haagen, Sofie Fest,
Hans Hajee

VORMGEVING / OPMAAK
Jan-Willem Bouwman, Joost Franken

FOTOGRAFIE
Joost Franken, Raphaël Drent

DRUK
Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
Van Munster Media B.V.
Marie-Louise van Heeckeren
t: 024-3503240

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Alle abonnementen hebben een looptijd van één jaar en worden automatisch verlengd. Opzeggingen kunnen uitsluitend schriftelijk worden doorgegeven en dienen uiterlijk twee

COPYRIGHTS
Hoewel de informatie gepubliceerd in deze uitgave zorgvuldig is uitgezocht en waar mogelijk gecontroleerd, sluiten de uitgever en de redactie uitdrukkelijk iedere aansprakelijkheid uit voor eventuele onjuistheden en/of onvolledigheid van de verstrekte gegevens.

© 2020 Overname van artikelen is slechts mogelijk na verkregen schriftelijke toestemming van de uitgever.



- 28 Gezondere medewerkers door bewuste werkgevers
- 30 De ondernemer en emoties
- 33 Column Liberi Coaching
- 34 Structurele aanpak nodig voor mobiliteit tussen sectoren
- 36 Waarom een goede leidinggevende (ten minste) dit ene woordje Frans spreekt
- 38 Zo maak je online vergaderen leuker en efficiënter
- 40 Thuiswerken en videobellen: blijf alert op je uitstraling
- 42 De WKR verandert in 2021

TEVAN

Carefree Clean

REINIGINGSMIDDELEN & DESINFECTIEMIDDELEN

Al meer dan 200 jaar
het toonbeeld van
constante kwaliteit



TEVAN GEEFT DUIDELIJKHEID OVER REINIGING EN DESINFECTIE

CHEMISCHE OORLOG TEGEN CORONA

Bijna iedere consument zal zich weleens afvragen of zo'n wit flesje bij de winkelkarretjes iets in te brengen heeft tegen de coronabesmetting. Tevan, producent van professionele reiniging- en desinfectiemiddelen, introduceert ons in een wereld waar onwetendheid misschien wel het grootste gevaar vormt. Bij de aanschaf van de verkeerde artikelen en/of onjuist gebruik is de investering zinloos.

Covid-19 overviel ons allemaal, maar Tevan was van meet af aan gewapend om een chemische oorlog te voeren tegen het virus. De in Gorinchem gevestigde onderneming produceert al sinds 1972 professionele reinigings- en desinfectiemiddelen conform (inter)nationale regelgeving, wat onder meer betekent dat deze de te behandelen oppervlakken niet beschadigen en de producten geen gezondheidsrisico's veroorzaken. Tot de afzetmarkt behoren klanten en branches als waterzuivering, legionellabestrijding, sport en recreatie, de schoonmaaksector, horeca, food- en non-food-industrie, zorg, automotive en overheden. "Onze specialisatie vormt oppervlakkendesinfectie op harde, watervaste materialen," vertelt managing director Yon Hezemans. "Alle plekken waar contact met het menselijk lichaam plaatsvindt, in feite. Sinds het toeslaan van de coronapandemie raakt iedereen zich meer bewust van het fenomeen desinfecteren, maar het is toch een stuk lastiger dan het lijkt. Dat geldt ook voor schoonmaken. Er bestaan gevaren die we niet zien."

EERST REINIGEN

Johan van den Bogaard, R&D-manager en veiligheidsadviseur bij Tevan, licht dat toe. "Wil je een oppervlak op een goede wijze desinfecteren, dat wil zeggen micro-organismen afdoden, dan zul je het eerst moeten reinigen. Daar gaat het vaak al fout: dat wordt over het hoofd gezien, veelal uit onwetendheid. Bacteriën, virussen en schimmels leven van organisch materiaal. Als je dat niet eerst opruimt, vormt het een belasting voor het desinfectiemiddel en zal dat niet effectief genoeg werken, waardoor je er feitelijk teveel van moet gebruiken. Je dient dus eerst het 'voedsel' te transporteren naar een plaats waar je het hebben wilt, zoals in een doek of een emmer water. Dan blijven de micro-organismen over en die ga je afdoden, anders leven ze vrij snel weer op. Ze vinden altijd wel ergens materiaal om hun maagjes te vullen."

ALLES OP ÉÉN HOOP

"Mensen kennen over het algemeen het onderscheid niet tussen reinigen en desinfecteren," stelt Hezemans. "Vaak wordt alles rondom deze begrippen op één hoop gegooid. Dat geldt ook voor de desinfectiemiddelen zelf, terwijl we toch echt onderscheid moeten maken tussen producten die bacteriën, gisten, schimmels, virussen of ziekteverwekkende micro-organismen te lijf gaan. Daarbij verschilt ook de werkmethode. Het ene micro-organisme laat zich binnen vijf minuten afdoden, het andere biedt wel tien minuten weerstand voordat het het loodje legt." Van den Bogaard: "Als fabrikant moet je bewijzen leveren voor de desinfectieclaims die je doet, bijvoorbeeld de resultaten van testwerk, die aan de wettelijke eisen getoetst en beoordeeld worden door de landelijk erkende instantie Ctgb. Dan nog geldt: wie vertelt jou als gebruiker dat je er op de juiste manier mee aan het werk bent? Wij kennen helaas genoeg bedrijven die een hoop geld uitgeven aan dure oplossingen die niet effectief blijken."

SCHIJNVEILIGHEID

Hezemans stelt het nog scherper en praat over het creëren van schijnveiligheid. "In deze coronatijd halen organisaties een hoop desinfectiemiddelen in huis, maar wie leest echt goed de etiketten die erop geplakt zitten? Als je een bactericide gebruikt om een virus te doden, zal het resultaat nihil zijn. Natuurlijk ligt bij iedere gebruiker de verantwoordelijkheid om zelf kennis van zaken te vergaren, maar het betreft complexe materie. Kijk naar de legionellalarmp uit 1999, bij de Westfriese Flora in Bovenkarspel. Die boezemde een nationale angst in; feitelijk corona in het klein. Ineens verschenen allerlei firma's ten tonele die beweerden zich te specialiseren in legionellabestrijding, wat een mooi verdienmodel opleverde. Ze maakten risico-inventarisaties, spoelden leidingen door en stuurden pittige facturen, zonder dat iemand controleerde of het

echt zoden aan de dijk zette. In de tussentijd is er veel veranderd en bestaat er een landelijk certificeringsprotocol voor het reinigen en desinfecteren van drink- en tapwaterinstallaties, waaraan wij overigens onze bijdrage hebben geleverd. Nu we met covid-19 zitten zul je hetzelfde zien: sommige bedrijven proberen er een slaatje uit te slaan. Wij vinden het ontzettend belangrijk om mensen correct voor te lichten in de strijd tegen corona. Waarmee moet je rekening houden? Welke producten en methodieken gebruik je?"

THEELEPELTJE DREFT

Reinigen vormt dus stap één. "Ook op dat vlak is voorlichting volgens ons essentieel," stelt Peter Beumer, salesmanager bij Tevan. "Het grootste probleem betreft overdosering. Vergelijk het maar even met het bijna spreekwoordelijke 'theelepeltje Dref!' Gebruik je meer, dan krijg je een hoop schuim en andere ellende. Mensen meten niet af en nemen liever het zekere voor onzekere door ruim te doseren, maar naast onnodige kosten voor de organisatie resulteert dat in streepvorming, plakkende oppervlakken én een voedingsbodem voor micro-organismen. Die smullen namelijk van reinigingsmiddelen en gaan dus opleven, waarmee je een tegengesteld effect bereikt. Op de verpakking van elk detergent staat bovendien dat je moet naspoelen en dat doet vrijwel niemand. Er blijft dus al gauw teveel residu achter en dat vreet



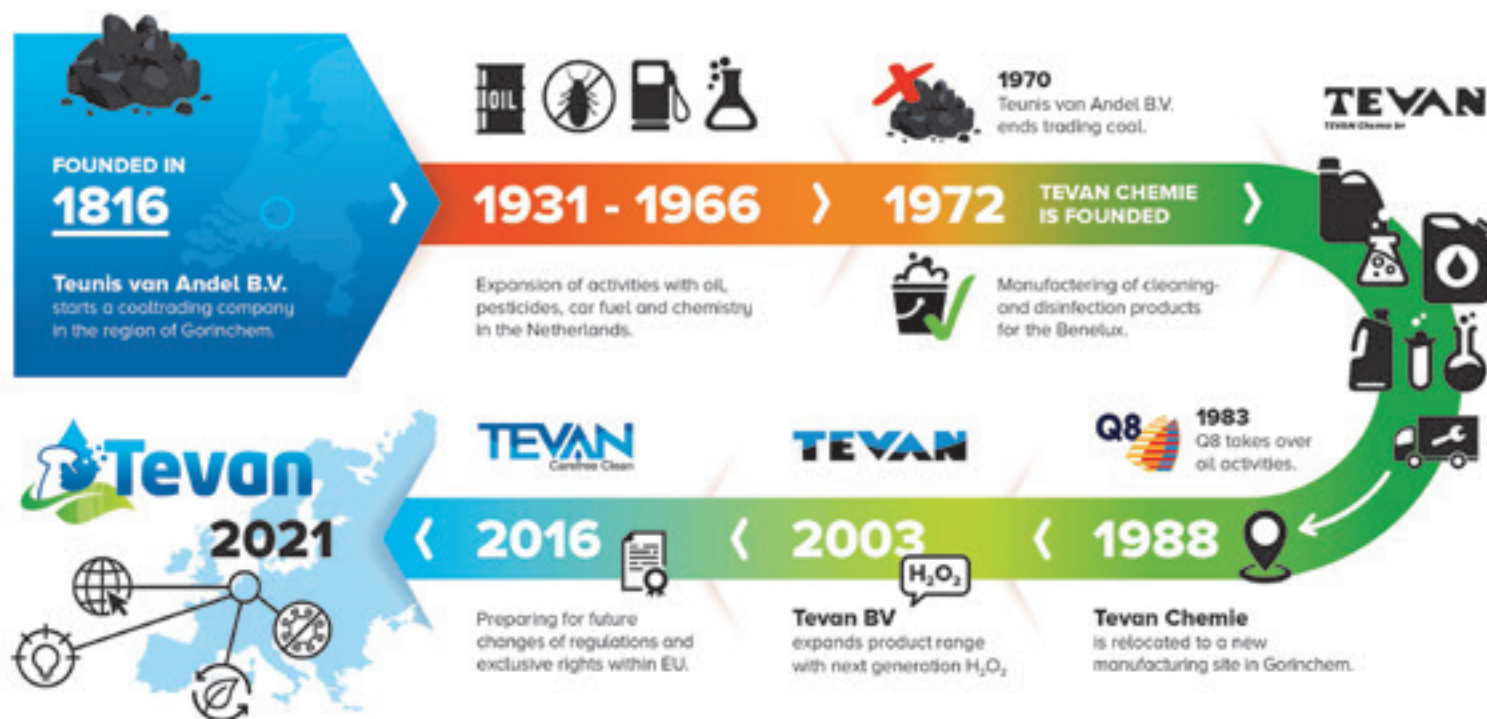
'BIJ HET MAKEN VAN DE JUISTE KEUZE BEGINT HET NATUURLIJK MET DE PROBLEEMSTELLING: WAT WIL JE AANPAKKEN?'

het desinfectiemiddel op. Hierdoor moet je de dosering ervan moet opschroeven, wat organisatiebreed voor fors hogere kosten zorgt. Daarnaast hecht organische vervuiling zich makkelijker aan oppervlakken waar reinigingsmiddel is achtergebleven en ontstaat er een soort koek. Dat geeft zelfs grotere risico's dan helemaal niet schoonmaken."

NAREINIGING

Dat verschillende desinfectiemiddelen verschillende micro-organismen uitroeien kwam al kort aan bod. Van den Bogaard gaat er dieper op in. "Bij het maken van de juiste keuze begint het natuurlijk met de probleemstelling: wat wil je aanpakken? In een douche waarschijnlijk schimmels, op een vleesplank eerder bacteriën. Kijken we naar covid-19, dan wordt het wat ingewikkelder. Een virus leeft nagenoeg nooit op zichzelf, maar zit opgesloten in een bacterie of in huidcellen, die bijvoorbeeld op een winkelwagentje blijven plakken. Dat betekent dat je het





product daarop moet aanpassen. Daarbij hoort bovendien een bepaalde inwerktijd en in sommige gevallen naspoelen, zodat er geen resten achterblijven die weer voor de ontwikkeling van nieuwe micro-organismen kunnen zorgen. Alcoholdesinfectie verwijdert deze namelijk niet, zij vergiftigt alleen ziekteverwekkers. Hierdoor genereer je voedsel voor een nieuwe besmetting als je het oppervlak niet naspoelt.”

GEBRUIKSKAAR

Door de decennialange ervaring met reinigings- en desinfectiemiddelen liet Tevan zich niet verrassen door covid-19. Beumer: “We voeren al sinds 2014 een product dat gelijktijdig bacteriën, gisten, schimmels en virussen afdoemt, mits je de aangegeven inwerktijd aanhoudt. Het betreft dus een desinfectiemiddel, genaamd Tevan Panox. Dit breekt af in CO₂ en water, de basismoleculen waarin we leven, wat betekent dat het product de gezondheid en het milieu niet schaadt. Verder laat het geen residu achter, zoals bijvoorbeeld chloor dat doet. Het werkingsprincipe is namelijk gebaseerd op oxidatie, waarmee organisch materiaal verbrand wordt. Kortom, je hoeft het oppervlak niet na te spoelen. Omdat het een vrij geconcentreerd product betreft, met het risico van overdosering, bieden we het onder de naam Tevan 1816 ook in een verdunde vorm aan. Ten slotte kennen we een gebruiksklare oplossing, Tevan 300, die zich à la minute laat verwerken in pure vorm, speciaal geschikt voor situaties waar geen water voorhanden is. Door de laagdrempelige toepassing valt het bijvoorbeeld ook heel goed bij winkelkarretjes te gebruiken. Je kunt er geen doseringsfouten mee maken.”

CORONAPREVENTIEKIT

Tevan neemt zijn verantwoordelijkheid. Hezemans: “Zolang we in het verleden veel geïnvesteerd hebben in ontwikkeling en landelijke certificering rondom legionella-bestrijding, tonen we nu een sterke betrokkenheid bij het elimineren van de vijand die covid-19 heet. We hechten er waarde aan om onze relaties goed te bedienen, allereerst door niet zomaar prijsverhogingen op producten door te voeren. Daarnaast willen we voorlichting geven, om organisaties inzicht te verschaffen in het kiezen van geschikte middelen - ongeacht of die uit ons assortiment komen - en het toepassen van de juiste verwerkingsmethodieken. In dat kader hebben we de Coronapreventiekit ontwikkeld, een doosje met een reinigingsproduct, de desinfectant Tevan 300 en een etiket met een korte, duidelijke toelichting op het gebruik ervan. We stellen deze set kosteloos beschikbaar aan bedrijven en andere organisaties, om ze ervaring te laten opdoen met de materie en ervoor te zorgen dat medewerkers de achterliggende gedachte beter begrijpen. Daarbij maken we het liefst een afspraak om persoonlijke uitleg te geven, wat indien gewenst ook virtueel kan. We willen de mensen triggeren om kritisch naar het fenomeen desinfectie te kijken en erover na te denken. Het behoeft geen betoog dat dat in deze rare tijd belangrijker is dan ooit. Samen voeren we die chemische oorlog tegen corona.”

www.tevan.com

(v.l.n.r.) Nees van Wolfswinkel, wethouder van de gemeente Neder-Betuwe en Kumar Spaans en Wilfred Brens bij één van de woonlocaties van SprintWerkt. Emile Roemer noemde deze locatie de maatstaf voor huisvesting van arbeidsmigranten.



SPRINTWERKT STEEKT NEK UIT VOOR ARBEIDSMIGRANTEN

DE KRACHT VAN DUURZAAM SAMENWERKEN

De coronacrisis heeft de bestaande problemen rond arbeidsmigranten opnieuw onderstreept. SprintWerkt uit Dodewaard - dagelijks verantwoordelijk voor de inzet van zo'n duizend arbeidsmigranten in diverse sectoren - zorgt al sinds de oprichting in 2008 voor een goede en veilige huisvesting en leert hen op eigen benen te staan. "Dat je goed voor je uitzendkrachten zorgt, voelt voor ons als een morele verplichting", aldus directeur Kumar Spaans.

Als voorzitter van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten bezocht Emile Roemer recent woonlocaties van arbeidsmigranten in Neder-Betuwe, waaronder ook de woonlocaties van SprintWerkt. Hij typeerde het als de beoogde maatstaf. Niet zo gek ontdek je wanneer je één van de woonlocaties van SprintWerkt bezoekt. Hier heeft iedereen een eigen kamer en kan gebruik gemaakt worden van voorzieningen zoals internet en een fitnessruimte. SprintWerkt werkt hiervoor samen met één vaste huisvestingspartij. "Onze medewerkers willen zich concentreren op hetgeen waarvoor ze in Nederland zijn: hun werk", vertelt Spaans. "Wij zorgen voor de ideale omstandigheden, waaronder hoogwaardige en gecertificeerde huisvesting. Dat betekent uitstekende sanitaire voorzieningen, maximale veiligheid en goed

onderhoud. Bovendien stelt SprintWerkt haar huisvesting beschikbaar zonder winstoogmerk."

EIGEN PLAN

Spaans vindt het belangrijk dat alle bewoners thuis hun eigen plan kunnen trekken. "Ze moeten hun eigen leven kunnen opbouwen, zonder daarbij van ons afhankelijk te zijn. We helpen hen met het zoeken naar een sportclub in de buurt of een geloofsgemeenschap, als daar behoefte aan is. Kortom, alles wat er nodig is om te voorkomen dat ze in een isolement terechtkomen. Een mooie bijkomstigheid is dat wanneer uitzendkrachten het naar hun zin hebben, ze langer ergens blijven werken. Ruim vijftien procent van ons personeel werkt dan ook langer dan vijf jaar bij ons en daar zijn wij supertrots op!"

TRANSPARANTIE

Naast het welbevinden van de arbeidsmigranten staat transparantie bovenaan, vertelt eigenaar van SprintWerk Wilfred Brens. "Om transparantie te creëren, brengen we samen met de gemeente Neder-Betuwe in beeld waar de arbeidsmigranten in deze regio precies wonen." SprintWerk is hiervoor toegetreden tot een klankbordgroep en voert een pilot uit met bijhouden van in- en uitschrijvingen van arbeidsmigranten in het Basis Registratie Systeem van de gemeente. Zo ontstaat meer zicht op waar mensen verblijven. "Essentieel voor als er zich een calamiteit als brand voordoet", aldus Brens. "Op die manier weet de brandweer

precies hoeveel personen zich in een huis bevinden. Ook zorgen we ervoor dat arbeidsmigranten zich op tijd uitschrijven als ze weer uit een gemeente vertrekken. Vaak zie je dat dit in de praktijk niet gebeurt en op die manier niemand weet waar de arbeidsmigranten daadwerkelijk verblijven."

ERBARMELIJKE OMSTANDIGHEDEN

Door arbeidsmigranten ongeregistreed te huisvesten, kunnen werkgevers makkelijker misbruik maken van deze mensen die hun rechten vaak niet kennen. Het zorgt er onder andere voor dat ze buiten het zicht van de overheid onder erbarmelijke omstandigheden leven. Spaans kent de

voorbeelden. "Met zijn vieren op een kamer, maar ook fysiek geweld jegens arbeidsmigranten komt maar al te vaak voor bij ongeorganiseerde uitzendbureaus. In veel gevallen zie je nog steeds omstandigheden die mij sterk doen denken aan moderne slavernij. Dit moet je als fatsoenlijk denkend mens echt niet willen. Onze klanten vinden juist dat stukje menselijkheid zo belangrijk en kiezen daarom voor ons."

VERSCHIL MAKEN

Bij SprintWerk wordt verwacht dat de uitzendkrachten zich verder willen ontwikkelen. "Dat ze de Nederlandse taal leren beheersen, vinden wij van groot belang", legt Brens uit. "Dat is namelijk een eerste voorwaarde om zelfredzaam te worden. Bovendien bieden wij sinds kort diverse opleidingen en trainingen aan via ons eigen opleidingsinstituut. Wij zijn van binnenuit gemotiveerd om continu in het bedrijf en de mensen te investeren. Tevens blijven wij ons vaste personeel opleidingen aanbieden zodat ons kennisniveau onderscheidend is naar onze relaties. Zo maken wij het verschil."

'ZE MOETEN HUN EIGEN LEVEN KUNNEN OPBOUWEN, ZONDER DAARBIJ VAN ONS AFHANKELIJK TE ZIJN'

KWALITEIT

Volgens Spaans is de drive om te investeren zichtbaar in grote en kleine dingen. "Wij zijn hard op weg om de grootste uitzendorganisatie aan de A15 te worden, maar zullen daarbij nooit de kwaliteit uit het oog verliezen. Dat begint met letterlijk 24/7 bereikbaar te zijn voor relaties en medewerkers. Maar het draait ook om het zeer kritisch werven van mensen op onze eigen wervingkantoren in Slowakije, Tsjechië en Polen. Wij zijn een jong en dynamisch team en zijn er om ieders doelen te verwezenlijken. Voor onze relaties is dat veelal een optimaal operationeel proces zonder gedoe. En voor onze medewerkers is het een fijne werkplek met een goed salaris en een prettig onderkomen. Voor allebei hebben we oog. Elke dag opnieuw. Wij geloven in de kracht van duurzaam samenwerken."

www.sprintwerkt.nl

Wilfred Brens en Kumar Spaans vinden het belangrijk dat hun uitzendkrachten op eigen benen leren staan.





VOET ENERGY SOLUTIONS BIEDT MENSEN DIE ECHT WILLEN DE RUIMTE

'IEDEREEN MOET EEN KANS KRIJGEN'

Hoeveel aanpassingsvermogen vergt het om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen? Schijnbaar niet zo veel, als je het verhaal van Rick Voet aanhoort, mede-eigenaar van Voet Energy Solutions. “Mensen die echt willen, krijgen bij ons alle ruimte, hulp en begeleiding. We laten hen zelf dingen ervaren, maar zijn altijd direct bereikbaar als ze vastlopen.”

Het ontstaan van Voet Energy Solutions getuigt van onvervalst ondernemerschap. “John, mijn vader, zag bij de verbreding van de snelweg A2 destijds aggregaten uit Apeldoorn en vroeg zich af wat daar voor logica achter zat. Hij besloot er zelf tien te kopen en te verhuren. Inmiddels gaan onze machines ook het hele land door, van Zuid-Limburg tot Texel. Naast de hoofdvestiging in Culemborg hebben we twee dependances in Echt en nabij Bolsward. Onze vloot bevat diesel- en hybrideaggregaten, transformatoren, accupakketten, bekabeling en toebehoren. Hoofdzakelijk werken we voor netbeheerders, ziekenhuizen en datacenters. Die beschikken in de regel zelf over een noodstroomvoorziening, alleen moet daar weleens onderhoud aan plaatsvinden, net als aan de transformatoren die overal in het land staan. Dan halen wij tijdelijk alle spanning eraf en koppelen die aan een generator, zonder dat gebruikers het merken.”

COMMUNICEREN

Binnen het team van circa twintig personen hoeft lang niet iedereen over een

elektrotechnische achtergrond te beschikken. Sterker nog, ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben er mogelijkheden om zich te ontplooien. Voet: “Er zijn heel veel ondersteunende werkzaamheden nodig, vooral bij onze monteurs en chauffeurs. Als wij merken dat iemand de juiste motivatie heeft, geven wij hem of haar alle ruimte om zich te ontwikkelen, zonder daar druk op te leggen. Wanneer je ziet dat iemand binnen een bepaald pakket lekker werkt, zorgt dat het toch alleen maar voor een win-winsituatie? Het is belangrijk om mensen aan te voelen en wanneer nodig het gesprek aan te gaan, om te horen wat ze willen of waar ze tegenaan lopen. Soms gebeurt het dat we teveel verwachten, dat we denken dat iemand exact dezelfde prestatie kan leveren als een vorige keer, toen dat vlekkeloos verliep. Hoe we zo’n uitdaging overwinnen? Door te communiceren en de medewerker met geduld te benaderen. Dan maar een keer iets opnieuw doen. We weten uiteraard bij welke klussen zulke speelruimte zit.”

ENTHOUSIAST

Op het gebied van arbeidsparticipatie krijgt Voet Energy Solutions de volle ondersteuning van Tom Bronk, re-integratieadviseur bij de gemeenten Buren en Neder-Betuwe. “Aan deze ondernemers kunnen velen een voorbeeld nemen,” meent hij. “Het bedrijf geeft mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt echt de ruimte en steekt veel energie in begeleiding. We begonnen met een proefperiode van drie maanden, die hartstikke goed verliep.” Voet: “Met de gemeente hebben we duidelijke afspraken weten te maken. Gaat het niet, dan gaat het niet. Er moet een bepaalde vrijblijvendheid in zitten, want als het niet werkt, geeft dat voor iedereen teleurstellingen. In de basis vinden wij dat iedereen een kans moet krijgen. Als werkgever raak ik er ontzettend enthousiast van als ik zie dat iemand vol motivatie aan de slag gaat. Wanneer je zelf wilt, mag je hier alles doen en leren.”

www.buren.nl



GEMEENTE BUREN HEEFT INTERN DRIE GARANTIEBANEN GECREËERD

'DEZE MENSEN ZITTEN ECHT OP HUN PLEK'

Volgens de Wet banenafpraak moeten de publieke sector en het bedrijfsleven voor 2026 landelijk 125.000 banen scheppen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Overheden blijven daarbij nog wat achter, maar de gemeente Buren zet zijn beste beentje voor en creëerde in de afgelopen anderhalf jaar drie werkplekken binnen het archief. Met succes, zo blijkt.

“Het gaat hartstikke goed met deze medewerkers,” constateert Tom Bronk, re-integratieadviseur voor zowel de gemeente Buren als Neder-Betuwe. “De medewerkers zitten echt op hun plek in het gemeentearchief, waar zij taken verrichten zoals opschonen en digitaliseren. Deze mensen komen uit het bijstandsbestand van beide gemeenten. Binnen de juiste omstandigheden bestaan er mogelijkheden om hen aan de slag te laten gaan. Dat betekent bijvoorbeeld niet teveel druk op iemand leggen, een prikkelarme omgeving en een afgebakend takenpakket bieden. Het uitvoeren van de werkzaamheden gebeurt in een rustige setting met veel begeleiding door - in dit geval - de medewerker documentaire informatievoorzie-

DE NO-RISKPOLIS

Ondernemers die de ruimte zouden willen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maken zich misschien zorgen over een groter risico op uitval. Volgens Tom Bronk bestaat er echter een vangnet in de vorm van een no-riskpolis. “Bij uitval compenseert het UWV de ondernemer voor de doorbetaling van het salaris. Dit geldt voor medewerkers die tot de doelgroep behoren. Het geeft een belangrijke extra zekerheid.”

DE LOONKOSTENSUBSIDIE

Gemotiveerde mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijken in een functie die bij hen past vaak prima inzetbaar, maar niet voor honderd procent volgens de norm die er binnen een organisatie voor staat. Vanuit die gedachte is de loonkostensubsidie ontwikkeld. Tom Bronk: “Een expert verricht in zo'n situatie een onderzoek naar de loonwaarde. Hij bekijkt hoe specifiek die persoon functioneert, met criteria als werktempo, doorzettingsvermogen, zelfstandigheid, nauwkeurigheid, efficiency en collegialiteit. Aan de hand daarvan bepaalt hij, ten opzichte van de norm, de mate van inzetbaarheid oftewel de loonwaarde, uitgedrukt in een percentage. Stel dat dit op zestig procent ligt, dan subsidieert de gemeente veertig procent van de loonkosten, die daarmee dus voor het bedrijf in een reële verhouding staat tot het functioneren. Jaarlijks vindt zo'n onderzoek plaats, omdat de loonwaarde kan veranderen. Iemand die goed op zijn plek zit en de juiste begeleiding krijgt, zal na verloop van tijd waarschijnlijk beter gaan presteren.”

ning, Roel Schroot. De medewerkers kunnen altijd op hem terugvallen, maar ook op elkaar, binnen het hechte team dat zij inmiddels vormen. Nadat we eerst samen met deze mensen hebben bekeken of de werkzaamheden bij hun interesses en talenten aansloten startte er een proefperiode, die bij elk van hen positief uitpakte. We vinden het belangrijk om dat goed te monitoren, omdat we streven naar een duurzame arbeidsrelatie.”

www.buren.nl



DE VIJF MEEST VOORKOMENDE ARBEIDSRECHTELIJKE VRAGEN TIJDENS CORONA

14 Corona. Een woord dat in 2019 nog synoniem stond voor een koud biertje op het strand of het terras, heeft sinds dit jaar een heel andere betekenis gekregen. Nog steeds houdt de coronapandemie Nederland in haar ban en is het maar de vraag of we de feestdagen met onze dierbaren kunnen vieren. Aan termen als de '1,5-metersamenleving' en 'groepsimmunititeit' zijn we inmiddels gewend geraakt, maar hoe moeten we met corona omgaan op de werkvloer? De nieuwe en steeds veranderende arbeidsrechtelijke vraagstukken volgen elkaar in rap tempo op. Ondernemers en HR-specialisten krijgen te maken met vragen als: 'Moet het loon doorbetaald worden tijdens thuisquarantaine? Hoe zit het met de privacy van werknemers? Bestaat er een recht op thuiswerken?' Arbeidsrechtsspecialisten Samantha Kranenburg en Jaleesa van den Hof van Bierman Advocaten krijgen dit soort vragen aan de lopende band. Tijd om de antwoorden van de 5 meest voorkomende arbeidsrechtelijke vragen op een rij te zetten.

HEBBIJ MIJN WERKNEMERS EEN RECHT OP THUISWERKEN?

Het kabinet heeft het dringende advies gegeven om zoveel mogelijk thuis te werken. Veel werkgevers geven gehoor aan deze oproep, maar niet voor elke werkgever is dit even wenselijk. Werkgevers vragen zich dan ook af of werknemers dan alsnog kunnen afdwingen dat zij thuis mogen werken. In juni van dit jaar oordeelde de rechtbank Gelderland dat het werkgevers nog steeds vrij staat een verzoek om thuis te werken te weigeren. Het advies van de overheid is namelijk niet dwingend, maar slechts een advies.

U mag als werkgever dus nog steeds besluiten dat thuiswerken niet tot de mogelijkheden behoort. Let daarbij wel op dat u de verantwoordelijkheid heeft om de werksituatie veilig en gezond te houden. U zult dus een belangen-

afweging moeten maken. Daarbij geldt dat de lat om thuiswerken te weigeren hoger ligt door het nadrukkelijke advies van het kabinet. Ook zult u in uw afweging moeten meenemen dat in geval van een besmetting van een van uw werknemers, uw onderneming voor veertien dagen gesloten kan worden.

TIP!

Besluit u dat uw werknemers vanuit huis mogen/moeten werken? Dan moet u voldoen aan de verplichtingen uit de Arbowet. Denk hierbij aan ergonomische eisen voor wat betreft de werkplek, het stimuleren van pauzes en het nemen van maatregelen om te voorkomen dat uw werknemers in een sociaal isolement terecht komen. Het is belangrijk hier goede afspraken met elkaar over te maken. Deze afspraken kunt u vastleggen in een thuiswerkovereenkomst.

Een thuiswerkovereenkomst is een aanvulling op de arbeidsovereenkomst waarin individuele of algemene afspraken worden gemaakt met betrekking tot het (tijdelijk) thuiswerken. Om ondernemers tegemoet te komen, hebben de specialisten van Bierman Advocaten een model thuiswerkovereenkomst opgesteld. U kunt deze (kosteloos) bij hen aanvragen.

HEBBIJ MIJN WERKNEMERS TIJDENS THUISQUARANTAINEN RECHT OP (VOLLEDIGE) DOORBETALING VAN HET LOON?

Bent u als werkgever wel verplicht 100% van het loon door te betalen tijdens de quarantaine? Sinds 1 januari 2020 is de wetgeving veranderd en geldt de hoofdregel "geen arbeid, toch (volledig) loon, tenzij het niet werken voor rekening en risico van de werknemer behoort te komen". In het merendeel van de gevallen komt de thuis-



quarantaine niet voor rekening en risico van de werknemer, simpelweg omdat het te ver gaat om van werknemers te verwachten dat zij zich gedurende 24 uur per dag opsluiten in hun eigen huis en elk risico op besmetting daarmee uitsluiten. 100% loondoorbetaling is dus het uitgangspunt.

Dit kan anders zijn wanneer een werknemer het niet zo nauw neemt met de quarantainemaatregelen. Een werknemer die op dit moment naar een rood of oranje gekleurd vakantieland vertrekt, weet immers dat hij na thuiskomst in quarantaine moet. In dat geval kunt u als werkgever stellen dat de thuisquarantaine wel voor rekening en risico van de werknemer komt en hoeft het loon niet te worden doorbetaald. Een tip is wel om hier vooraf beleid over op te stellen, zodat uw werknemers op de hoogte zijn van de gevolgen van hun handelen.

Maar wat als het vakantieland gedurende de vakantie van geel naar oranje kleurt en uw werknemer alsnog in thuisquarantaine moet? Voor wiens rekening komt deze thuisquarantaine dan? Zo lang u geen beleid over een dergelijke situatie hebt opgesteld, zal dit voor rekening en risico van de werkgever komen. Wanneer u wel een concreet beleid hierover hebt opgesteld en dit ook goed heeft gecommuniceerd richting uw werknemer, dan kunt u beargumenteren dat de werknemer bewust een risico heeft genomen door in deze tijd op vakantie te gaan. Helaas zijn er op dit moment nog geen uitspraken over deze kwestie bekend, maar een dergelijke situatie kan ruimte bieden om het loon niet door te betalen tijdens thuisquarantaine.

Let op: thuisquarantaine is niet hetzelfde als ziekte. Wanneer uw werknemer als gevolg van corona, of om een andere reden, ziek wordt en niet kan werken, gelden de regels die normaal ook bij ziekte gelden. Dit kan dus inhouden dat u in dat geval slechts 70% van het loon hoeft door te betalen.

HEB BEN MIJN WERKNEMERS RECHT OP INTREKKING VAN HUN VAKANTIEDAGEN?

Als gevolg van de gedeeltelijke lockdown en bijbehorende maatregelen, willen steeds minder werknemers op vakantie. Geplande vakanties worden geannuleerd, waardoor werknemers proberen hun vakantiedagen in te trekken. Moet

u als werkgever hiermee akkoord gaan?

In de wet zijn bepalingen opgenomen over het vaststellen van vakantiedagen, maar niet over het intrekken ervan. Over het algemeen stelt de werkgever de vakantiedagen vast aan de hand van de wensen van de werknemers, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De wensen van de werknemers zijn dus leidend bij het vaststellen van de vakantiedagen.

Maar als een werknemer na het vaststellen van de vakantiedagen deze toch wil intrekken, bent u in principe niet gehouden om hieraan mee te werken. U moet uiteraard wel rekening houden met de redelijkheid van het verzoek. Het is aan te raden om met uw werknemers in overleg te gaan over het intrekken van vakantiedagen. De aanhoudende coronapandemie en de thuiswerkmaatregelen kunnen voor veel stress zorgen. Het is dan ook belangrijk dat uw werknemers voldoende rust nemen. Benadruk dit tijdens het gesprek met uw werknemers. Zo kunt u bijvoorbeeld aangeven dat de wettelijke vakantiedagen (viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week) van 2020 verjaren op 1 juli 2021. Als deze vakantiedagen verjaren, kunnen de werknemers daar geen gebruik meer van maken. Dit kan voor werknemers een reden zijn de vakantiedagen alsnog op te nemen.

MAG IK DE TEMPERATUUR VAN MIJN WERKNEMERS METEN?

Om de risico's op besmetting met het coronavirus te beperken, meten steeds meer organisaties de lichaamstemperatuur van hun werknemers bij de toegangscontrole. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft echter onlangs twee organisaties op de vingers getikt, omdat zij door het meten van de lichaamstemperatuur in strijd handelen met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

In de meeste gevallen is het meten van de lichaamstemperatuur dus niet toegestaan. Dit kan anders zijn, indien u de lichaamstemperatuur niet verwerkt en aan drie strikte voorwaarden voldoet.

- De temperatuur mag niet worden opgenomen in een bestand (bijvoorbeeld in een Excel lijst);

- De meting mag niet geautomatiseerd plaatsvinden (denk hierbij aan een warmtecamera);
- De verwerking mag geen geautomatiseerd gevolg hebben. Dit is bijvoorbeeld het geval bij poortjes die automatisch gesloten blijven van een licht dat rood kleurt wanneer de temperatuur te hoog is.

Daarnaast is het van belang dat uw werknemers toestemming geven voor de meting van de lichaamstemperatuur. Maar let op: omdat hier sprake is van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer, zal deze toestemming veelal niet ondubbelzinnig gegeven zijn. Gevolg hiervan is dat enkel toestemming van uw werknemer onvoldoende is om de lichaamstemperatuur te mogen meten en te verwerken.

KAN IK MIJN WERKNEMERS VERPLICHTEN ZICH TE LATEN VACCINEREN?

Nu een werkend coronavaccin in zicht is, rijst bij veel werkgevers de vraag of zij een dergelijk vaccin mogen verplichten. Een andere vraag is of werkgevers loon moeten doorbetalen als werknemers weigeren zich te laten vaccineren en als gevolg daarvan niet kunnen werken.

Allereerst geldt dat een verplichting tot vaccinatie de gemoederen in Nederland al langer (dus ook vóór corona) bezighoudt. Tot op heden bestaat er geen wettelijke verplichting om mensen te laten vaccineren. Ook gedurende de coronapandemie kan een vaccinatie niet verplicht worden door het kabinet of door werkgevers. Een dergelijke verplichting zal namelijk in strijd zijn met het Europese recht op eerbiediging van privé-, familie- en gezinsleven (artikel 8 EVRM). U kunt als werkgever uw werknemers dus niet verplichten zich te laten vaccineren. Betekent dit dan dat u in geval van een besmetting het loon niet hoeft door te betalen? Nee. Nog steeds geldt de hoofdregel "Geen arbeid, wel loon, tenzij voor rekening en risico van de werknemer". Het niet vaccineren komt niet voor rekening en risico van de werknemer, omdat de werknemer (zonder beperkingen) het recht heeft deze keuze te maken.

CONCLUSIE

Zoals u kunt lezen, zijn veel van de financiële gevolgen van de coronapandemie voor rekening van de werkgever. Sommige kosten zijn te voorkomen. Door een goed beleid op papier te zetten en de juiste stappen te nemen, kunt u de financiële gevolgen beperken. Heeft u hulp nodig bij het opstellen van een dergelijk beleid, de te nemen stappen of heeft u andere vragen? Neem dan contact op met de specialisten van Bierman Advocaten.



Bierman Advocaten
Laan van Westroijen 4 - 4003 AZ TIEL
0344 - 677 188 - www.bierman.nl

makelaars.media

Maak je eigen
woonmagazine
al vanaf
€ 99,-
per maand!

EENVOUDIG, SNEL
EN PROFESSIONEEL

KOPPELING NAAR AL JE
SOCIALE MEDIA-UITINGEN

TUINBORDEN,
BANNERS EN POSTERS

ADVERTEREN IN
16 MAGAZINES

EFFECTIEVE PROMOTIE

LOGIN, CREËER,
PRODUCEER EN BESTEL

INTERACTIVE MULTIMEDIA

JUBILEUMMAGAZINES

OPGEMAAKT IN DE
UNIEKE HUISSTIJL
VAN JOUW KANTOOR

FLYERS, BROCHURES

AUTOMATISCH
& UP-TO-DATE



Presenteer uw makelaarskantoor en objecten in uw omgeving!

Bent u het toonaangevende makelaarskantoor met een mooi woningaanbod en uitstekende service? Wij bieden u de mogelijkheid om met Makelaars.media onder de aandacht te komen bij het door u gewenste postcodegebied. Stel zelf eenvoudig uw magazine samen op basis van actuele redactionele content, geselecteerde panden (verkocht en/of niet verkocht) en creëer een optimale presentatie van uw kantoor.

De verspreiding van uw woonmagazine geschiedt op basis van huis aan huis verspreiding door Axender. U hoeft alleen het gewenste postcodegebied door te geven. Ook is het mogelijk om (mits op tijd) extra exemplaren te bestellen voor bijvoorbeeld op kantoor of deelname aan een beurs.

Heeft u wensen op maat? Wij kunnen diverse aanvullende producten en diensten bieden. Denk aan

extra pagina's bovenop de standaard omvang van 16 pagina's, een banner op de website, een afwijkende lay-out of extra promotiemateriaal zoals posters, flyers, banners, tuinborden of brochures. Onze eigen studio en IT-afdeling kunnen zelfs een compleet nieuwe huisstijl en bijbehorende website voor u ontwikkelen. Ook hebben wij met onze 16 zakelijke en consumenten tijdschriften veel publiciteitsmogelijkheden bij verschillende doelgroepen.

Wij komen graag bij u langs om de diverse mogelijkheden te bespreken!

Voor meer informatie: Aysun Mahubessy-Saruhan,
T: 024-3732585, e-mail: sales@makelaars.media

PAAS-IT printing as a service.



DUURZAAM INVESTEREN VRAAGT OM DUURZAAM ZAKELIJK LENEN

Een duurzamere manier van investeren vraagt om een duurzame manier van zakelijk lenen. In 2020 blijkt dat vraagstukken rondom duurzaamheid vaak een basisonderdeel van de bedrijfsvoering zijn geworden. Waar enkele ondernemers dat als last vanuit de overheid ervaart, zien andere ondernemers hun kansen middels leningen en subsidies, zodat het project ook financieel interessant wordt.

EEN GROENLENING AFSLUITEN

Wie van plan is duurzaam te investeren, kan wellicht een groenlening verkrijgen. Dat is een zakelijke lening die de bank verstrekt met een groenfonds. Op die manier kunnen ondernemers een duurzaam project financieren tegen een gunstigere rente. Ondernemers kunnen echter niet zomaar in aanmerking komen voor een groenlening. Ondernemers die gebruik willen maken van een dergelijke zakelijke lening hebben een groenverklaring nodig van de overheid (RVO).

WIE KOMT IN AANMERKING?

De meest voorkomende investeringen die in aanmerking komen voor een groenverklaring zijn bijvoorbeeld biologische

landbouwprojecten, de duurzame melkveehouderij, grondstofbesparing door terugwinning en hergebruik, duurzame energie en duurzaam bouwen. Bij het doen van duurzame investeringen zijn zeker de twee laatste categorieën interessant, omdat in principe ieder bedrijf daarvoor in aanmerking kan komen.

DUURZAAMHEID

Bij het verstrekken van leningen moet duurzaamheid een belangrijkere rol krijgen, vinden mkb-ondernemers. Bedrijven willen wel verduurzamen, maar hebben nu nog vaak te weinig handreikingen gekregen om aan de slag te gaan. Daardoor blijft duurzaamheid vaak liggen.

Daar is een paradox, want de regels veranderen in de toekomst. Zo geldt bijvoorbeeld dat vanaf 1 januari 2023 kantoorgebouwen met meer dan 100 vierkante meter minimaal aan de eisen voor energielabel C moeten voldoen. Daarvoor moeten kosten gemaakt worden, die gefinancierd en terugverdiend moeten worden. Daarvoor zijn leningen nodig. Het zou goed zijn als banken ook kijken naar het besparingspotentieel. De verwachting is dat in sommige gebouwen een besparing van 30% mogelijk is. Dan wordt er serieus geld verdiend.

LENINGEN VOOR VERGROENEN

Naast de conventionele banken zijn er ook alternatieve aanbieders die zich vergroening steeds meer aantrekken. Zij bieden speciale leningen aan om bijvoorbeeld het pand te kunnen verduurzamen. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld greenloans, duurzaamheidsfondsen en aanbieders die zich alleen op het besparen van energie richten.

Tot dusver wordt er voor duurzame leningen vooral aangeklopt bij alternatieve financiers en worden er bijvoorbeeld crowdfundingacties opgezet. In de toekomst zullen banken ook zonder RVO-status zich moeten beraden over het verstrekken van duurzame leningen.

SUBSIDIES MOGELIJK

Voor het duurzaam investeren kunnen ondernemers gebruikmaken van allereerste subsidierelingen. Daarbij zijn onder meer de EIA en de MIA/Vamil te noemen. Met EIA kunnen ondernemers 45 procent van de investeringskosten van energiebesparende bedrijfsmiddelen aftrekken van de fiscale winst.

De ISDE is bijvoorbeeld een investeringssubsidie die ondernemers een tegemoetkoming geeft bij aankoop van zonneboilers, warmtepompen, biomassaketels en pelletkachels. Wat veel ondernemers niet weten, is dat deze subsidie niet alleen voor particulieren toegankelijk is, maar ook voor bedrijven.

Door te kiezen voor duurzame leningen en deze te combineren met duurzame subsidies, kan duurzaam investeren een financieel interessante lading krijgen. Zo wordt er verdiend en werken we aan een betere wereld.



Boomkwekerij Letteland

WINNAARS ALL-IN WERKGEVERSPRIJS 2020

'ZORG GOED VOOR ELKAAR, WEES RESPECTVOL EN STEUN ELKAAR'

De winnaars van de All-in werkgeversprijs Rivierenland 2020 zijn werkgevers die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en werknemers met een arbeidsbeperking een kans bieden in hun organisatie. Deze werkgevers denken creatief mee en creëren draagvlak binnen de organisatie, geven de werknemer de tijd om zich te ontplooiën en zorgen voor extra aandacht en begeleiding. Met als doel duurzaam werk en participeren in de maatschappij. De winnaars zijn alle goede voorbeelden van werkgevers die laten zien dat het kan, inclusief werkgeverschap. Door hun motivatie inspireren zij hopelijk ook andere werkgevers in Rivierenland!

DE WINNAARS VAN DE ALL-IN WERKGEVERSPRIJS 2020

Gemeente Buren: Zorgcentra De Betuwe
Zelfvertrouwen opbouwen door het bieden van een gestructureerde, veilige werkomgeving. Winnaar van de All-in werkgeversprijs 2020 voor de gemeente Buren is al jaren actief in het vinden van een goede werkplek voor iedereen en kijken daarmee naar alle mogelijkheden. "Voor ons is het vanzelfsprekend dat we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en ook de mensen bij wie het allemaal niet zo vanzelfsprekend gaat een volwaardige plek binnen onze organisatie bieden," aldus Marja Verrips, projectmedewerker bij Zorgcentra De Betuwe.

Gemeente Culemborg: Gispén
De All-in werkgeversprijs winnaar voor de gemeente Culemborg, Gispén ademt

in alles sociaal ondernemen. "De sociale inborst van Gispén zie je terug in een bovengemiddeld hoog wederzijds respect voor elkaar bij de medewerkers onderling, zeker in de omgang met collega's met een bepaalde achterstand wordt extra de best gedaan om hem of haar het gevoel te geven dat hij/zij er helemaal bij hoort." Aan het woord is senior projectmanager en aanjager van een groot aantal circulaire projecten binnen Gispén, Robbert de Jonge.

Gemeente Maasdriel: Boon's supermarkt
"Luister naar de mens, je klanten en medewerkers." Onder dit motto werkt Boon's Foodgroup al meer dan 130 jaar, de mens staat voorop, altijd. Juist deze houding zorgde ervoor dat Boon's supermarkten de All-in werkgeversprijs van dit jaar won. "We waren blij verrast te horen dat wij gewonnen hebben. En ook wel wat verbaasd, want we hebben niets anders dan anders

gedaan, hebben ook niet het gevoel dat we hierin iets heel bijzonders doen", aldus Ted Collard, bedrijfsleider van Boon's supermarkt in Kerkdriel.

Gemeente Neder-Betuwe: Boomkwekerij Letteland
Geurt en Gijsbert van Setten, eigenaren van Letteland kwekerij in Opheusden, kwekers in hart en nieren, doen wat zij doen op heel eigen wijze. De broers werken met zijn tweeën en worden in hun werkzaamheden ondersteund door Dirk, een jongen uit de zogeheten kwetsbare doelgroep. Dirk is integraal onderdeel van de organisatie en werkt nu al 7 jaar met heel veel plezier op de kwekerij. "Ik vind het ontzettend fijn om hier te werken, ik weet wat ik moet doen en mag dingen proberen die ik nog niet kan, maar dat hoeft niet." Dirk is blij met zijn werk op boomkwekerij Letteland,

winnaar van de All-in werkgeversprijs 2020 in de gemeente Neder-Betuwe.

Gemeente Tiel: Waterschap Rivierenland

"In een organisatie als het Waterschap Rivierenland is iedereen die serieus aan de slag wil welkom. Wij zijn een ruimdenkende, tolerante organisatie. 'Doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg', omschrijft het nog het best." Aan het woord is teamleider onderhoud Roel Laponder. "Wij zijn een organisatie met volop mogelijkheden voor mensen met een bepaalde achterstand tot de arbeidsmarkt. We bieden ze een mooie werkplek met alle begeleiding die zij daarbij nodig hebben."

Gemeente West Betuwe: Hermeta

"Happy people, beautiful products, met die gedachte is de hele organisatie ingericht," zegt Marcel van der Sluijs, mede-eigenaar van Hermeta uit Asperen. "Voel je je goed en ben je trots op wat je doet, dan besteed je met zorg aandacht aan je werk, je wilt daar immers alles uithalen wat er in zit. Dat vind je altijd terug

in de kwaliteit van het werk. Wij hebben de organisatie nu zo ingericht dat iedereen zoveel mogelijk kan doen waar hij of zij goed in is. Door de werkzaamheden via zo'n jobcarving constructie op te splitsen is er ruimte voor werknemers die anders niet zo snel in het arbeidsproces worden opgenomen. Ik vind het, ook vanuit mijn persoonlijke overtuiging, fijn dat die ruimte er is. Dat we als onderneming een grote diversiteit aan mensen werk kunnen bieden."

Gemeente West Maas en Waal: H&S Coldstores

H&S Coldstores won de prijs onder andere omdat zij op creatieve wijze proactief op zoek gaat naar mogelijkheden om werknemers die onder de banenafpraak vallen een kans te bieden. "We zijn blij met deze prijs," zegt business unit manager Jan Pul. "Het kan ervoor zorgen dat er aandacht besteed wordt aan de voordelen die er zijn

in het werken met mensen uit een andere doelgroep dan de gebruikelijke pool van medewerkers. Jobcarving biedt mogelijkheden, zeker in deze tijd waarin het lastig is om voldoende personeel te vinden is deze groep een interessante. Uiteindelijk zijn we een commercieel bedrijf en is het uitnodigen van deze specifieke doelgroep ook door economische motieven ingegeven."

Gemeente Zaltbommel: Mainfreight

"Zorg goed voor elkaar, wees respectvol en steun elkaar onvoorwaardelijk." Winnaar van de All-in werkgeversprijs Mainfreight heeft een open en actieve houding en gelooft in een samenleving waarin iedereen de kans krijgt om een mooie toegevoegde waarde te leveren. "Er is oog en ruimte voor iedereen die om heel verschillende redenen moeite heeft om werk te vinden." Aan het woord is branchemanager Floris Proost, hij vindt het belangrijk dat de teams divers worden samengesteld. "Het past in deze organisatie om iedereen een kans te geven. We stimuleren daarin zeker ook een doorgroei binnen ons bedrijf. Het is altijd mooi om te zien als dat ook lukt."

Ben u ondernemer en wilt u de mogelijkheden van inclusief ondernemerschap binnen uw onderneming verkennen? Neem vrijblijvend contact op met Werkzaak Rivierenland. Kijk op www.werkzaakrivierenland.nl voor de gegevens van de adviseur werkzaam in uw vestigingsplaats.



Boon's supermarkt



H&S Coldstores



Waterschap Tiel



Mainfreight



Hermeta



Zorgcentra De Betuwe



INGRID THIJSSSEN NIEUWE VOORZITTER VNO-NCW

'SAMEN MET LEDEN HET VERSCHIL MAKEN'

Als kersverse voorzitter van VNO-NCW heeft Ingrid Thijssen door de corona-uitbraak te maken met een nieuwe realiteit. Ook los daarvan wachten er grote opgaven: denk aan de transitie op het gebied van energie en arbeidsmarkt. “Bedrijven en ondernemers spelen daarbij een cruciale rol. Samen met onze leden hoop ik op deze positie echt verschil te kunnen maken.”

Eerder was Ingrid Thijssen directeur Vervoer bij NS Reizigers en – sinds 2017 – bestuursvoorzitter van Alliander. Wat waren haar drijfveren voor de overstap naar VNO-NCW? “Ik houd ontzettend van dit land en voel mij persoonlijk verantwoordelijk voor volgende generaties. Onze kinderen en kleinkinderen moeten op een duurzame manier geld kunnen verdienen voor

hun welzijn. Om dat voor elkaar te krijgen, moeten we grote vraagstukken oplossen. Denk aan de opwarming van de aarde. Daarbij spelen bedrijven en ondernemers een cruciale rol. Samen met onze leden hoop ik op deze positie echt verschil te kunnen maken. Bovendien vind ik het een eer om ondernemend Nederland te mogen vertegenwoordigen.”

door private investeringen te stimuleren en door het Nationaal Groeifonds. Voor de komende jaren zijn de oplossingen van het klimaatprobleem, de knelpunten op de arbeidsmarkt, het bestendigen van onze koppositie qua kennis en innovatie en de verdeling van de welvaart belangrijke vraagstukken. Maar dat lukt allemaal niet zonder stevig verdienvermogen. Het stimuleren van internationaal ondernemen is daarin voor ons kleine land heel belangrijk. Daarbij is een sterk Europa cruciaal.”

NIET ALSNOG ONDERUIT

Hoe beoordeelt Thijssen de corona-steunmaatregelen van de overheid? “Allereerst: dat wat het kabinet de afgelopen periode op touw heeft gezet, is historisch. Binnen zeer korte tijd zijn voor veel ondernemers regelingen ontwikkeld. Complimenten daarvoor. Nu de maatregelen weer strenger zijn en de reserves van ondernemers tot het nulpunt zijn gedaald, is het belangrijk dat in de kern gezonde bedrijven niet vlak voor de finish alsnog onderuit gaan. Daarom moet de steun ruimhartiger worden dan tot nog toe is voorzien, met vooral ook oog

'DE OVERHEID KAN HET NIET ALLEEN'

voor zwaar getroffen sectoren.” Om verdere economische schade te beperken, is het ook cruciaal dat de testcapaciteit verder wordt opgeschaald. “Vanuit VNO-NCW is in samenwerking met VWS, GGD en Defensie gewerkt aan het opzetten van XL-sneltestlocaties. Ook zijn aanvullende plannen gepresenteerd om veel meer te gaan testen zodat de economie weer meer open kan.”

GA IN GESPREK

Sinds de start van de crisis hebben Nederlandse banken boven op het steunpakket van de overheid volgens Thijssen 170.000 ondernemers financieel lucht kunnen geven. “Met uitstel van aflossingen, het verstrekken van leningen en meer kredietruimte aan bedrijven is 28 miljard euro gemoeid. Dat is echt enorm en wezenlijk anders dan in de vorige crisis. Maar banken zijn ook gebonden aan strenge regelgeving die inmiddels weer strakker aangetrokken is. Daarom blijft steun vanuit de overheid essentieel. Zit je als ondernemer in de problemen? Ga dan zo snel mogelijk in gesprek met je bank. Alleen zo kun je tijdig samen bekijken wat alle opties zijn. Wij knokken ondertussen voor aanpassingen in het derde steunpakket die kunnen helpen door deze zware tijd te komen.”

KRACHT VAN DE POLDER

Vrijwel op hetzelfde moment dat Thijssen “ja” zei tegen haar nieuwe klus, was de eerste Nederlandse coronabesmetting een feit. “Van de ene op de andere dag kregen we te maken met een nieuwe realiteit en nieuwe verwachtingen. Tegelijkertijd liet dit ook de kracht van de polder zien. In no time hebben wij als VNO-NCW samen met vakbonden, MKB-Nederland en het kabinet een pakket met steunmaatregelen op touw gezet. Dit laat wat mij betreft precies zien waar VNO-NCW in de kern voor staat; in het hart van de samenleving en de schakel tussen politiek, Den Haag en alle ondernemers in Nederland.”

VERDIENVERMOGEN VEREIST

De coronaschade voor ondernemers en economie moet tot een minimum worden beperkt, benadrukt Thijssen. “Vervolgens is het belangrijk om uit de crisis te komen door te investeren. Doordat publieke investeringen naar voren gehaald worden,

TOEKOMSTGERICHTE INVESTERINGEN

Nationaal en Europees is er een brede beweging om de herstellinvesteringen gericht in te zetten voor een substantiële versnelling van de energietransitie. “Wij staan daar vierkant achter,” zegt Thijssen. “In de onderhandelingen over het derde steunpakket heeft VNO-NCW steeds gehamerd op het aanjagen van de investeringen. Ook is benadrukt dat die toekomstgericht moeten zijn. Dus dat gaat zeker over de energietransitie. Maar ook over investeren in de sleuteltechnologieën voor de toekomst en infrastructuur. Het kabinet heeft daar een goed oor voor gehad. Zo komt er het Groeifonds van 20 miljard en de BIK van 4 miljard. Verder worden belangrijke investeringen in duurzame infrastructuur naar voren gehaald. Dat helpt allemaal, ook bij de energietransitie.”

CIRCULAIRE DAKBEDEKKING

Bij die energietransitie speelt het bedrijfsleven een cruciale rol. “In mijn achterban zie ik prachtige initiatieven. Zoals plannen om veel meer groene waterstof te gebruiken in Noord-Nederland. Of de voornemens voor CO2-opslag en het slimmer gebruiken van warmte. Zie ook hoe snel de uitrol van laadpalen en de toename van het elektrisch verkeer gaan. Bij al mijn werkbezoeken komt de transitie ter sprake en ervaar ik waar ondernemers mee bezig zijn. Bijvoorbeeld het bedrijf Leadax. Zij maken volledig circulaire dakbedekking en verkopen die nu ook in het buitenland. Iedereen ziet wel kansen voor Nederland om internationaal koploper te worden. Of het nu gaat om meer hergebruik van producten of nieuwe technologie.” Maar niet alles gaat voorspoedig. “Sommige investeringen zijn voor het mkb of burgers erg lastig te dragen en niet een-twee-drie rendabel. Zij kunnen het dus niet alleen.”

HAKEN EN OGEN

Om de energietransitie meer vaart te geven, lijkt een CO2-heffing onontkoombaar. Maar volgens Thijssen zitten er de nodige haken en ogen aan dit instrument. “Als pleitbezorger van verduurzaming vind ik de nationale CO2-heffing best een ingewikkeld onderwerp. Iedereen weet dat een prijs zetten op vervuiling effectief is. Dus ik ben in principe voorstander van een CO2-heffing. Maar nu gaat Nederland het in zijn eentje doen. Dat zet bedrijven die buitenlandse concurrentie hebben op achterstand wanneer zij niet in staat zijn de verduurzamingsmaatregelen te nemen die nodig zijn om die CO2-heffing te vermijden. Dat vind ik onverstandig. Immers, het klimaat wordt er niet beter van terwijl in Nederland werkgelegenheid kan verdwijnen. Een voorbeeld: een baksteenfabrikant heeft CO2-opslag nodig om te kunnen verduurzamen. Maar de infrastructuur die daarvoor door de overheid wordt gepland, komt niet bij zo'n bedrijf. En voor een alternatieve, uiterst kostbare oplossing bestaat geen subsidie-instrument. Uiteraard: het stoppen van de opwarming van de aarde is cruciaal en urgent. Maar reële problemen waar ondernemers daarbij tegenaan lopen, moeten wel opgelost worden.”

Overstappen naar **de cloud?**

solipsis.nl/cloud



Veilig en locatieonafhankelijk werken: bepaal zelf wat, hoe en in welk tempo.

*“Wij gaan in de cloud,
want dat doet iedereen.”*

*“Wij investeren graag in onze eigen hard- en software en de faciliteiten
daaromheen. Bovendien is dat op lange termijn veel goedkoper.”*

*“De leverancier van onze primaire applicatie kiest voor de cloud,
dus moet de rest van ons landschap ook de cloud in.”*

Natuurlijk is geen van bovenstaande uitspraken absoluut waar, maar zijn ze herkenbaar voor uw organisatie?

Óf wilt u deze keuzes samen maken met de stakeholders in uw organisatie? De mensen die iedere dag de verantwoordelijkheid nemen voor de continuïteit van uw business?

Door hen te vragen hoe zij en hun teams door IT ondersteund willen worden, met hen vast te stellen wat de totale impact van hun functionele behoeften is, en hen vervolgens te betrekken bij de besluitvorming en gebruikersadoptie?

Solipsis gaat altijd voor IT op maat. Wilt u dit ook, maar kunt u daar wel wat ondersteuning bij gebruiken? Dan helpen wij u graag met onze beproefde BIP-map methode.

Nieuwsgierig? Neem dan eens contact met ons op en plan een kennismakingsgesprek.



Ingrid Thijssen: "Het is belangrijk dat gezonde bedrijven niet vlak voor de finish alsnog onderuit gaan."

VAN WERK NAAR WERK

Ook de arbeidsmarkt staat voor een ingrijpende transitie. "Al voor de coronacrisis was duidelijk dat het van werk naar werk brengen een van de grootste uitdagingen is voor de komende jaren. Door technologische ontwikkelingen verdwijnen veel banen; tegelijkertijd ontstaan nieuwe soorten werk. In de huidige crisis zien we branches waar banen wegvallen, maar anderzijds ook sectoren waar ze mensen keihard nodig hebben. Denk aan techniek, zorg, ICT en onderwijs. Dat is juist het bijzondere aan deze crisis: er liggen ook kansen. Het is nu vooral belangrijk hoe we mensen naar een andere baan kunnen begeleiden vóórdat ze werkloos worden. We zijn bezig om daarvoor een infrastructuur op te zetten. En de minister heeft op ons verzoek ook de portemonnee getrokken om sectoren en regio's hierin te ondersteunen."

BEMOEDIGENDE SIGNALLEN

Rivierenland Business publiceerde een reeks interviews met Zakenvrouwen van het Jaar. Steevast kwam een quotum ter sprake als middel om ervoor te zorgen dat meer vrouwen topposities innemen. "Het kabinet komt met een quotum van 30% voor de raad van commissarissen van grote beursgenoteerde bedrijven. Dat is gebeurd op initiatief van de polder en dus van VNO-NCW. Ik denk dat dit

gaat helpen om zaken te verbeteren. Er zijn bemoedigende signalen en ik zie steeds meer vrouwelijke bestuurders. Maar er is echt nog meer nodig."

GA ERVOOR

Uit de interviews met zakenvrouwen kwam ook naar voren dat rolmodellen van grote waarde zijn. "Ik heb dat vroeger altijd wat onderschat. Maar de afgelopen jaren merkte ik dat het voor jonge meiden en vrouwen belangrijk is dat vrouwen zichtbare maatschappelijke functies bekleden. Daar zit wat mij betreft de relevantie. En ik hoop dat mijn benoeming er een beetje aan bijdraagt dat meiden zien dat elke job bereikbaar is zodat ze er ook voor durven te gaan. Vanuit dat perspectief zijn andere voorbeelden natuurlijk veel belangrijker. Zoals Margaret Thatcher, Angela Merkel, Christine Lagarde, Jacinda Ardern en nu Kamala Harris. Voor mijzelf was Els Borst zo'n rolmodel."

MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Naast het creëren van werkgelegenheid en het betalen van belasting wordt steeds meer gevraagd als het gaat om de maatschappelijke bijdrage van ondernemingen. Al stellen bedrijven zichzelf vaker concrete doelen op het gebied van bijvoorbeeld klimaat en diversiteit,

vanzelfsprekend is dat nog niet. "Bedrijven hebben een belangrijke verantwoordelijkheid. Zij kunnen bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken, ook zonder dat daar direct iets tegenover staat. Dat wordt ook van ze verwacht; de overheid kan het eenvoudigweg niet alleen."

MIDDEN IN DE MAATSCHAPPIJ

Ondernemers staan volgens Thijssen als geen ander midden in de maatschappij. "Ik ervaar bij al mijn werkbezoeken hoezeer bedrijven ermee bezig zijn. Van het zorgen voor reservisten voor Defensie tot de mkb'er die zijn werknemers techniekonderwijs laat geven. Van grote brouwers die handgel maken voor de zorg tot het toringcarbedrijf dat bussen ombouwt om coronapatiënten te vervoeren. We zijn een Rijnlands land: ondernemers houden niet alleen rekening met de aandeelhouders. Deze beweging wordt alleen maar sterker."

Moet de politiek daarbij een sturende rol spelen? "Ik ben zeker geen voorstander van extra regels. De regeldruk in Nederland is al veel te hoog. Dat was voor een ondernemer die ik onlangs sprak de reden om zijn kinderen te adviseren het meer dan honderd jaar oude familiebedrijf niet over te nemen. Nederland is daarin echt doorgeschoten."

Personeel nodig?



Werk!.b.v.
uitzendgroep

www.uitzendgroepwerk.nl

Ommerenveldseweg 44 - 4032 NC Ommeren
0344 60 39 17 - info@uitzendgroepwerk.nl

Uitzenden • Payrollen • Detacheren • Werving en Selectie

ACCOUNTANTS *jb* ADVISEURS

Een belangrijk uitgangspunt voor ons is de persoonlijke benadering van onze cliënten en relaties. Iedere ondernemer, onderneming en relatie is in onze ogen uniek en staat bij ons centraal.

Betrokkenheid, helderheid en vertrouwen zijn de kernwoorden van onze dienstverlening. En snelheid, want door alert te reageren op nieuwe situaties en wetwijzigingen stellen wij u in staat de juiste beslissingen te nemen. Snelheid betekent ook stiptheid, onder meer in het aanleveren van uw jaarstukken. Dit bespaart de cliënten tijd en kosten en wij kunnen tijdig adviseren.

Onze dienstverlening is erop gericht om u uw zorgen te ontnemen. U te informeren en adviseren met verstand van zaken. Uw zaken. Daarom werken wij voor u en uw bedrijf alsof het om onze eigen onderneming gaat. De

JB Accountants & Adviseurs BV is een zelfstandig accountantskantoor waar een enthousiast team van accountants, belastingadviseurs en medewerkers als een hecht team samenwerkt ten behoeve van onze cliënten.

diensten die JB Accountants & Adviseurs BV aanbiedt zijn onder te verdelen in de volgende hoofdgroepen:

- **Accountancy**
- **Salaris**
- **Advies**
- **Fiscaal**

Als u verdere informatie wenst over ons kantoor en onze diensten kunt u altijd contact met ons opnemen. Via de mail jeroen@jbaccountants.nl of telefonisch onder het nummer 0345 535786.



JB Accountants en Adviseurs

Herman Kuykstraat 56c | 4191 AL Geldermalsen | +31 (0)345 - 53 57 86
info@jbaccountants.nl | www.jbaccountants.nl



DANIEL SEESINK - BEWUST ZOO

Daniel is zelfstandig spreker en faculty member bij Speakers Academy. Daarnaast helpt hij bedrijven in het op een natuurlijke manier creëren van betrokkenheid.

Profiel: www.speakersacademy.com/nl/spreker/daniel-seesink

SAVE THE DATE

Ik weet niet hoe het u vergaat, maar ik heb in de afgelopen maanden nauwelijks 'save the dates' ontvangen. Het is al driekwart jaar komkommertijd in evenementenland. De onzekerheid door de effecten van de steeds wisselende coronamaatregelen maakt dat bedrijven het maar moeilijk aandurven om een evenement te organiseren.

Maar er zijn van die evenementen die zelden of nooit geannuleerd worden. Een evenement dat gewoon doorging was de verkiezing van de Amerikaanse president. Die dag stond al een tijdje in mijn agenda geblokt. Voor mij als observator van gedrag zijn dat dagen waarop je ogen en oren tekort komt. De ene alfaman neemt het op tegen de andere. De eerste een doorgewinterde politicus die al 50 jaar politiek actief is. De tweede een (succesvolle?) zakenman die ervan overtuigd is dat hij president kan blijven voor een periode van nog eens vier jaar. Beiden om verschillende redenen zeer gemotiveerd om de verkiezingen te winnen. Naarmate meer stemmen geteld waren, bleek de overwinning echter niet naar de zittende president te gaan, maar naar zijn opponent. Donald Trump toonde zich vervolgens een bijzonder slecht verliezer. Zonder blikken of blozen hield hij zijn achterban voor dat hij gewonnen had. Als een kind dat zijn zin niet krijgt riep hij dat Joe Biden zijn overwinning te danken zou hebben aan grootschalige verkiezingsfraude. En Trump zou dat, gesteund door zijn maffiaatje en eens gevierde oud-burgemeester van New York, de heer Giuliani, wel even aantonen. Iets dat hem een maand later nog in geen staat is gelukt. De kortzichtigheid en ijdelheid dropen er - letterlijk - vanaf.

Het is een manier van doen die ik meen te herkennen bij Nikki, een nogal aanwezige mannelijke chimpansee uit het huidige Burgers' Zoo. In de jaren tachtig mocht Nikki de door hem afgedwongen positie van alfaman bekleden binnen de groep van zo'n dertig chimpansees die in die tijd in het Arnhemse dierenpark gehuisvest waren. Maar door zijn nogal agressieve manier van doen, miste hij regelmatig draagvlak bij een groot deel van de groep. Nikki zocht daarom steun bij Yeroen. Hij was jarenlang succesvol leider van de groep geweest. Door de steun van Yeroen te verdienen, kon Nikki zijn positie als alfaman zeker stellen. Yeroen had tegelijk ontdekt dat hij als tweede man misschien wel meer macht kon uitoefenen dan als alfa. Hij kon immers kiezen wie hij zou steunen. Tegelijk was hij niet meer de hoge boom die spreekwoordelijk veel wind vangt. Daarvoor in ruil kreeg hij privileges die eigenlijk een leider toebehoren. Denk aan seks. Zou Yeroen zijn steun weer intrekken, dan was de alfaman gezien. Er was Nikki in dit geval dus veel aan gelegen om Yeroen te vriend te houden, wilde hij op de toppositie kunnen blijven acteren. Snapt u mijn vergelijking met alfaman Trump en oud-burgemeester Giuliani? Ik adviseer Trump om de film 'Chimps Onder Elkaar' van Bert Haanstra eens te kijken en het boek 'Chimpansee Politiek' van Frans de Waal te lezen. Ik roep 3 november alvast uit tot jaarlijkse Dag van de Alfaman. Save the date.





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 werkkamer. 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% 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



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, ook wel 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**





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 jezelf, jouw omgeving en 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 therapeut en als coach al meer dan 40 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!

Als ondernemer bepaal jij de koers van jouw bedrijf

Rabobank helpt je blik te verbreden met uitgebreide informatie over jouw sector, wereldwijde trends en nieuws over de binnen- en buitenlandse economie.

Ga naar rabobank.nl/kennis



Rabobank



*Huur onze
frietkraam voor
uw feesten en
partijen!*

Cafeteria Calimero
Ommeren

Ommereveldseweg 9, Ommeren
T. (0344) 60 30 21
E. arendscalimero@hetnet.nl

amt

automaterialentiel b.v.



SAMEN MET DE KLANT SLEUTELN AAN SUCCES!

- Zo'n 20.000 onderdelen op voorraad • Supersnelle levering
- Onafhankelijk • Ervaren medewerkers

Faradaystraat 10 // 0344-722922
WWW.AUTOMATERIALENTIEL.NL



Jos Nierop,
stress & burn-out wandelcoach
bij Liberi Coaching
www.liberi.nl

SPELEN EN WERKEN IN DE KANTOORTUIN

Wij van Liberi Coaching helpen mensen met stressklachten om de balans te hervinden. Want hoewel we cognitief sterk zijn, zijn we eigenlijk niet gemaakt om stil te zitten. We willen bewegen, 'de liefde bedrijven', veel slapen, lummen, ons uiten... En daar zit je dan, acht uur lang starend naar je computerscherm. Dat is de reden dat wij door heel Nederland met mensen de natuur in gaan, om via die weg de balans te hervinden.

De toegenomen complexiteit en versnelling kan je uitputten; te veel mailtjes, telefoontjes, zoomsessies, afspraken en taken. Dit terwijl je behoefte hebt om te ademen, ergens in het gras gaan liggen; je wilt rust. Maar die rust vind je niet in de kantoortuin, je thuishandelaar, de supermarkt, of kijkend naar de tv. Je koopt een nieuw paar leren schoenen, slikt wat frustraties weg en zet je schouders eronder. Met geklemde kaken probeer je alles op het computerscherm in goede banen te leiden; want straks is je functioneringsgesprek en je moet wel iets indrukwekkends op tafel kunnen leggen, via Zoom.

En dan 'knakt' er iets en ben je slachtoffer van de 'modeziekte' burn-out. Het is alleen geen modeziekte; burn-out maakt de mismatch tussen wie we in wezen zijn en wat er van veel mensen gevraagd wordt pijnlijk duidelijk.

Elke dag werken er professionals aan innovaties op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Alle burn-out coaches bij Liberi leveren vanuit hun eigen expertise een bijdrage. Zo gaan we met mensen de natuur in, waar ze zichzelf mogen zijn; daar blijken ze goed te kunnen herstellen van chronische stress. Als we nu na corona samen een nieuwe positieve invulling geven aan de term 'kantoortuin', dan zijn we op de goede weg.



In de zorg is veel vraag naar personeel

STRUCTURELE AANPAK NODIG VOOR MOBILITEIT TUSSEN SECTOREN

MISMATCH ARBEIDSMARKT NOG DUIDELIJKER DOOR CORONA

Intersectorale mobiliteit komt steeds hoger op de arbeidsmarktagenda. Daarbij zorgt de corona-uitbraak voor extra urgentie. Waar in sommige branches personeel op grote schaal uitstroomt, nemen de tekorten in andere sectoren zeker niet af. Voeg daarbij de demografische trend én de door technologie veranderende eisen en de boodschap is duidelijk: een structurele aanpak is dringend gewenst.

De actuele situatie op de arbeidsmarkt was een van de thema's tijdens het netwerk- en kennisevent Get Connected dat in oktober 2020 online plaatsvond. "Voor de coronacrisis telde Nederland zo'n 250.000 werklozen en ongeveer evenzoveel vacatures," aldus Bastiaan Starink, partner bij PwC, tijdens een rondetafel discussie. "De competenties van mensen sluiten dus niet aan op de beschikbare banen."

BOEGGOLF

Door de NOW-regelingen is de verwachte stijging van de werkloosheid vooralsnog beperkt. "Ik ver-

wacht echter dat we door deze maatregel een boeg-golf van ontslagen voor ons uit duwen. Maar als het aantal werklozen oploopt, zullen de tekorten in sectoren niet een-twee-drie verdwijnen. Eerder zal de mismatch die er al was nog duidelijker worden." Ook in dit geval zorgt corona voor versnelling van een bestaande ontwikkeling. "Bedenk daarbij ook dat de banen van de toekomst andere eisen stellen. Globalisering en automatisering maken dat mensen op grote schaal moeten *upskillen*; aanvullende vaardigheden opdoen waardoor ze wendbaarder worden."

DARWIN

Ook in de provincie Utrecht wordt wendbaarheid gevraagd. "Diversiteit en samenstelling van sectoren in deze regio maken dat we iets minder hard geraakt worden door de huidige conjunctuurdip," aldus gedeputeerde Economische Zaken Robert Strijk tijdens Get Connected. "Onze provincie is dus relatief weerbaar. De vraag is wel of we ook wendbaar genoeg zijn. Immers, analoog aan Darwin zal niet de sterkste soort overleven maar degene die zich het beste kan aanpassen aan veranderende omstandigheden. Voor deze uitdaging staan we nu."

ONMISBARE VAARDIGHEDEN

De rondetafeldiscussie tijdens Get Connected was een initiatief van de regionale Human Capital Agenda. Dit HCA-cluster adresseert al jarenlang de noodzaak tot een gezamenlijke regionale aanpak van arbeidsmarkt-opgaven. Jan Bogerd is naast voorzitter college van bestuur van de Hogeschool Utrecht (HU) voorzitter van de HCA. Ook hij constateerde tijdens Get Connected dat de coronacrisis de urgentie versterkt. "Binnen de Human

"DE SECTORALE ORGANISATIE VAN NEDERLAND IS EEN ZWAK PUNT."

Capital Agenda hielden we ons eerder vooral bezig met het bouwen van een netwerk en het aanjagen van samenwerking bij arbeidsmarktinterventies. Op dit moment brengen we de grote kwesties voor de arbeidsmarkt van de toekomst in kaart. Bij het scherp krijgen hiervan speelt data-analyse een belangrijke rol. De vraag is vervolgens hoe deze ontwikkelingen zich verhouden tot onze regionale economische agenda. En wat betekent dat voor de noodzakelijke investeringen, ook op de lange termijn?"

Uitdagingen liggen volgens Bogerd met name op het gebied van cross-sectorale mobiliteit. "Ook staan we voor een fundamentele upskillingsopgave waarbij de nadruk ligt op digitale vaardigheden. Die zijn immers onmisbaar voor de banen van de toekomst."

SYSTEMATIEK ONTBREEKT

Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt aan Tilburg University, benadrukte in zijn inleiding op Get Connected dat de noodzakelijke mobiliteit tussen sectoren een andere aanpak

vereist. "De sectorale organisatie van Nederland is een zwak punt. Schoonheidsfondsen worden ingezet zodat medewerkers actief kunnen blijven in dezelfde sector. Terwijl er juist een grote noodzaak is om mensen te laten bewegen tussen verschillende sectoren, over de grenzen van branches heen. De benodigde systematiek was er niet tijdens de vorige crisis. En is er nu nog steeds niet."

METERS MAKEN

Starink sloot zich aan bij deze constatering. "Het is belangrijk om effectieve van werk naar werk-trajecten te ontwikkelen. De bestaande sectorale benadering bemoeilijkt dat." Maar er is meer nodig, vindt hij. "Vaak beginnen we aan de kant van werknemers, bijvoorbeeld door loopbaancoaching en omscholing. Maar het vertrekpunt zou moeten liggen bij de ondernemers. Een deel daarvan creëert werkgelegenheid terwijl anderen juist medewerkers moeten ontslaan. Door die twee structureel te koppelen, kun je meters maken."

VOUR BRANDEND HOUDEN

Daarmee zijn ook individuele werknemers gediend, benadrukt Starink. "Niemand wil vanuit werkloosheid op zoek naar een andere functie. Als je anticyclisch werkt aan mobiliteit tussen sectoren, kunnen mensen al vanuit een bestaande baan nadenken over en werken aan een toekomst in een andere sector." "Uiteraard staat en valt het met de bereidheid van een individuele werknemer," vult Bogerd aan. "Als die er

niet is dan houdt het op. Maar iedereen zoekt in een functie naar een vuurtje dat brandt, naar dynamiek en ontwikkelingsmogelijkheden. Als dat in een huidige baan en sector ontbreekt, zijn medewerkers gebaat bij nieuw perspectief." De HU-directeur is optimistisch. "Veel mensen staan open voor een overstap. Dat merk ik bijvoorbeeld bij het animo voor omscholing naar zorg en onderwijs."

KLM EN ABN AMRO

In de huidige omstandigheden dienen zich versneld meer 'donorsectoren' aan. Zo zal de KLM in de toekomst met aanzienlijk minder personeel toe kunnen. Daarom stimuleert de luchtvaartmaatschappij medewerkers bijvoorbeeld om een overstap te maken naar de zorg. Daar is de vraag naar personeel groot en de vereiste vaardigheden komen deels overeen. KLM faciliteert een kennismaking met de zorgsector en betaalt het salaris door gedurende een oriëntatieperiode.

Ook bij financiële instellingen stromen veel medewerkers uit. Eind november 2020 kondigde ABN Amro opnieuw een grootschalige reorganisatie aan waarbij de komende jaren 15% van de arbeidsplaatsen verdwijnt. Een deel daarvan kan bijvoorbeeld in het onderwijs een nieuwe toekomst vinden.

BUDGETTEN ONTSCHOTTEN

Om ervoor te zorgen dat duurzame inzetbaarheid geen utopie maar realiteit wordt, zijn veel van dergelijke matches nodig. Dat vereist een grootschalige, proactieve en branche-overstijgende aanpak. De stakeholders zijn talrijk: overheden, werkgevers, opleidings- en scholingsinstellingen, UWV...

Er is geen behoefte aan een nieuwe organisatie, stelt hoogleraar Wilthagen. "Er zijn genoeg middelen en genoeg organisaties. Het is zaak om deze te verbinden, om er één team van te maken. Wie staat linkshalf, wie rechtsbuiten? De rollen moeten duidelijk zijn. Alleen dan lukt het om de benodigde grootschalige beweging op gang te brengen." En wie bepaalt de opstelling? "De centrale overheid moet de regie pakken," vindt Starink. "En ervoor zorgen dat de ontschotting van sectorbudgetten eindelijk voor elkaar komt. Tijdens de vorige crisis is dat niet gelukt. Nu is het echt de hoogste tijd."



De KLM kan in de toekomst met aanzienlijk minder medewerkers toe



36

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 looper, 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 oerbehoeften. 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 te veel 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.

ZO MAAK JE ONLINE VERGADEREN LEUKER EN EFFICIËNTER

Iedereen heeft vanwege het thuiswerken ruim ervaring opgedaan met online vergaderen. Maar volgens vergaderexpert Rob de Haas zijn we daar nog niet zo vaardig in. Gelukkig kun je met een paar tips snel beginnen met het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden om het online vergaderen leuker en efficiënter te maken.

Na de lockdown in maart ging iedereen massaal thuiswerken en kwam online vergaderen bovenaan de prioriteitenlijst van bedrijven te staan. "Op basis van gesprekken met mijn klanten hoorde ik dat zij hier de eerste drie tot vier weken redelijk tevreden over waren", vertelt Rob. "Men begon op tijd, ging snel en effectief alle punten af en er was ineens tijd over om andere dingen op te pakken. Maar na twee maanden ontstond er een collectieve irritatie en werden mensen het beu."

UITPUTTINGSSLAG

Die irritatie ontstaat omdat communiceren via een scherm niet in onze natuurlijke habitat past. "Je mist de non-verbale communicatie via oogcontact of een klopje op de schouder. Ook worden emoties op het scherm zelden echt geraakt. In een poging om die ontbrekende emoties toch te vatten, gaan mensen overcompenseren door zich meer in te spannen en aandachtiger te luisteren. Die uitputtingsslag komt bovenop de vermoeidheid die de eenzaamheid en isolatie met zich meebrengen. Wat ook niet helpt, is dat mensen een online vergadering ingaan alsof het een fysieke vergadering is. 20 minuten lang naar een betoog luisteren is tijdens een

fysieke meeting al niet ideaal, laat staan tijdens een online bijeenkomst waarbij informatie anders overkomt. Ook dat is een snelweg naar uitputting. Volledig begrijpelijk hebben we nog niet de goede vaardigheden ontwikkeld om op een boeiende, effectievere en plezierige manier aan online vergaderingen deel te nemen."

SPELREGELS

Gelukkig is er makkelijk en snel winst te behalen. "Het draait om het besef dat online vergaderen een andere tak van sport is met eigen spelregels. Een van de belangrijkste spelregels is het afspreken van gedragsregels die betrekking hebben op zaken zoals op tijd inloggen voor de bespreking en niet eten en drinken. Daarmee kun je een aantal frustraties voorkomen. Ook is het belangrijk om een echt gesprek te voeren en dat werkt het beste met een optimale groepsgrootte van tussen de vijf en zeven personen. Bij meer dan zeven deelnemers worden er meerdere gesprekken gevoerd waardoor de aandacht voor het doel van de vergadering naar de achtergrond verdwijnt. Daarnaast is het verstandig om maximaal drie kwartier te vergaderen en dan even te pauzeren." Van de mute knop is Rob absoluut geen voorstander.

"Zodra je op mute staat, raak je losgekoppeld van de dynamiek van de groep en ga je andere dingen doen. Natuurlijk mag je bij herrie of heisa voorstellen om in te grijpen of af te haken, maar leg dan wel uit waarom je dit doet. Online krijgen mensen niet mee wat er allemaal in jou om gaat."

INTERACTIE

In tegenstelling tot hoe online vergaderingen door veel mensen worden ervaren, pleit Rob voor 80% interactie. "Online vergaderen biedt bij uitstek de mogelijkheid om actieve werkvormen in te zetten. Als moderator moet je per punt bedenken wat je wilt bereiken, hoe je dit wilt doen en hoeveel tijd je hieraan wilt besteden. Daarnaast is het belangrijk om iedereen regelmatig in beweging te zetten, want steeds maar achter het scherm zitten is namelijk niet goed voor je lichaam en je ogen. Door iedereen de





instructie te geven hun opgeladen smartphone bij de hand te houden, kun je in een bijeenkomst gerust de mensen af en toe met elkaar wandelend of ontspannen laten bellen of facetimen rond een belangrijke vraag of lastig dilemma."

SPREEKTijd

Een andere manier om interactie te bevorderen, is om iedereen de ruimte te geven om mee te doen. "Een van de frustraties tijdens live vergaderingen is dat een aantal deelnemers het gesprek domineert. Bij online meetings kan dit ervoor zorgen dat de al aanwezige frustraties verder oplopen. Een goede tip is om je bijeenkomst te starten met een rondje langs de velden. Geef als moderator iedereen om de beurt spreektijd en laat hen hun verhaal doen, zeker als je ze al een tijdje niet hebt gezien. Of laat iedereen eerst in kleine groepjes even bijpraten in de break-out room."

Rob de Haas is de schrijver van het boek 'Ongewoon Goed Vergaderen. Slimmer. Korter. Inspirerender' (2015). Eind november verschijnt bij BOOM/Management Impact zijn nieuwe boek 'Praktijkgids online vergaderen. Anders verbinden, beter presteren'. Op www.robdehaas/online-vergaderen vind je zijn webinar- en trainingsaanbod rond online vergaderen en kun je de 13 spelregels voor online vergaderen downloaden.

UITDAGEN

Het lastigst is om aandacht te geven aan de eerder genoemde emoties die het online vergaderen zo vermoeiend maken. "Gelukkig is het wel degelijk mogelijk om het scherm een menselijker beeld te geven. Zeker als moderator moet je een nieuwe alertheid ontwikkelen en hier goed op letten. Je kunt mensen ook zelf prikkelen en uitdagen door bijvoorbeeld bepaalde zinnestjes gebruiken zoals "ik heb jouw mening niet gehoord", "is dit wat je wil" of "ik proef irritatie, of ben ik de enige?" Wat je zeker niet moet doen,

is oppervlakkig blijven, lekker snel pingpongen met informatie en een beslissing nemen. Want dan start de discussie pas daarna. "Online vergaderen is een kwestie van proberen, oefenen en evalueren om te voorkomen dat je steeds dezelfde fouten maakt. Uiteindelijk zal deze vorm van ontmoeten ons steeds beter afgaan waardoor het leuker en efficiënter wordt."



THUISWERKEN EN VIDEOBELLEN

BLIJF ALERT OP JE UITSTRALING

De wereld om ons heen verandert, de afgelopen maanden hebben we uitgebreid kennism gemaakt 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 sloff en. Toch is het belangrijk om ook dan heel bewust na te denken over je kledingkeuze volgens imago-stylist e 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



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 eventueel zelfs met strand en palmbomen kiezen. 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 flatteus.”

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.”

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





DE WKR VERANDERT IN 2021

In 2021 verandert de werkkostenregeling; de regeling in de loonbelasting voor de behandeling van vergoedingen en verstrekkingen die door de werkgever aan de werknemer worden gegeven in het kader van de dienstbetrekking.

De werkkostenregeling (WKR) is verplicht voor alle werkgevers. Met deze regeling kunnen ondernemers een deel van het totale fiscale loon (de vrije ruimte) onbelast besteden aan bijvoorbeeld reiskosten, telefoons of computers voor werknemers, maar ook bedrijfsfeesten en het jaarlijkse kerstpakket. Werkgevers kunnen zelf bepalen in welke mate en voor welke vergoedingen en verstrekkingen zij de vrije ruimte willen gebruiken. Over het bedrag dat binnen de vrije ruimte valt, betaal je als werkgever geen loonbelasting. Over het bedrag boven de vrije ruimte is een eindheffing van toepassing. Ondernemers hoeven hierover geen premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw te betalen of bijdrage Zvw in te houden. Sinds 1 januari 2020 bedraagt de vrije ruimte per werkgever 1,7 procent van de fiscale loonsom

tot en met €400.000 plus 1,2% van het restant van de loonsom.

VERLAGING IN 2021

Na de tijdelijke verruiming van de WKR in 2020 in verband met de coronacrisis (3% voor de eerste €400.000 van de fiscale loonsom) zal het percentage van 1,2% per 1 januari 2021 worden verlaagd naar 1,18%. De middelen die als gevolg van deze verlaging vrijkomen, worden aangewend ter dekking van de verruiming van de gerichte vrijstelling voor scholingskosten. Deze verruiming houdt in dat niet alleen werknemers die in dienst zijn hiervan gebruik kunnen maken, maar ook ex-werknemers. Werkgevers aan werknemers kunnen zo, als onderdeel van bijvoorbeeld een sociaal plan, scholingskosten vergoeden wanneer de huidige gerichte vrijstelling voor scholing niet toereikend is. Het moet dan wel

gaan om een studie of opleiding die de werknemer volgt om een inkomen te verdienen.

THUISWERKEN VERGOEDEN

Op dit moment werken er nog veel werknemers vanuit huis. Zij maken volgens onderzoek van het Nibud extra kosten zoals elektriciteits-, water en gasverbruik, koffie/thee, wc-papier en de afschrijving van bureau en stoel. Kosten die werkgevers nu juist uitsparen. Indien het thuiswerken een structurele aanpassing is, zouden werknemers deze kosten kunnen laten vergoeden vanuit de belastingvrije WKR. Aangezien de reiskostenvergoeding zou kunnen worden verlaagd, kunnen de kosten hier deels mee gecompenseerd worden.

Bron:
ondernemersplein.nl
Studio Nextens



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"





RIVIERENLAND

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO RIVIERENLAND

**HET TEAM VAN RIVIERENLAND BUSINESS
WENST U EEN FIJNE KERST EN EEN
GEZOND EN GELUKKIG 2021!**