

UTRECHT

Jaargang 36 | nummer 1 | maart 2022

# BUSINESS

ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO UTRECHT



ZEG JE VOLVO, DAN ZEG JE BROEKHUIS  
EEN KWESTIE VAN  
NETWERKEN

**SHARON DIJKSMA:**

"DAT HET DE REGIO GOED GAAT, IS NIET VANZELFSPREKEND"

**NETBEHEERDER STEDIN**

"SAMEN KUNNEN WE DE KLUS KLAREN"

Is uw huidige  
schoonmaakcontract  
flexibel en  
Coronaproof?

Met onze gratis  
Quicksan maken  
wij het voor u  
inzichtelijk.

Kijk op [dasleuk.nl](https://dasleuk.nl)



Pommolenlaan 19c  
3447 GK Woerden

(088) 233 72 66 • (088) BEERCOO • [www.beercoo.nl](https://www.beercoo.nl)





## OP NAAR DE VOLGENDE CRISIS

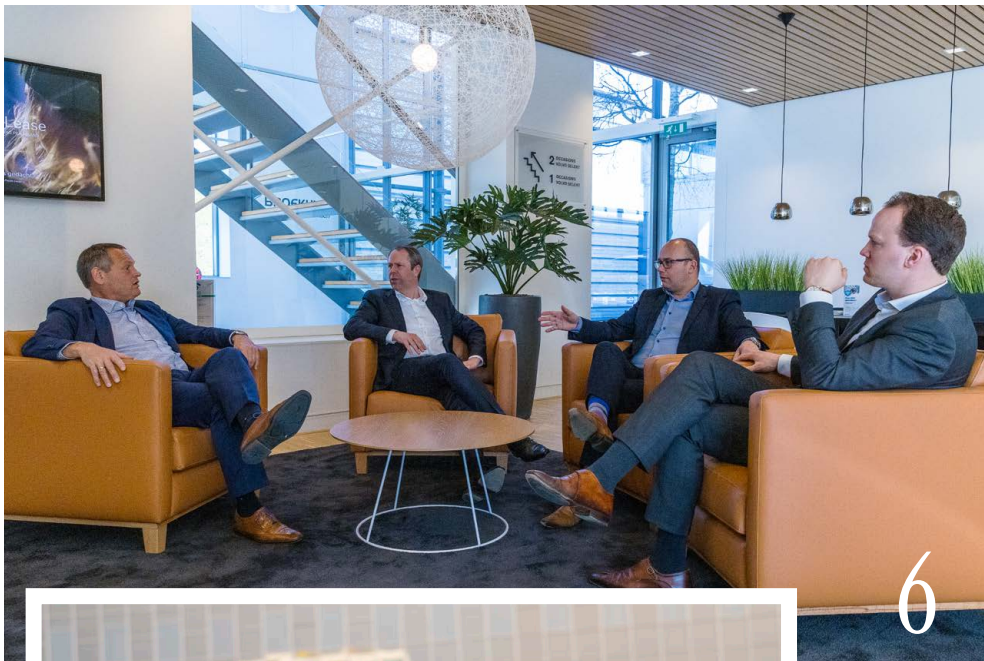
Nu we de coronapandemie eindelijk onder controle lijken te hebben, dient er zich alweer een nieuwe crisis aan. Iedereen volgt met spanning de ontwikkelingen rondom de oorlog tussen Rusland en Oekraïne. Iedereen is bezorgd over de slachtoffers en de vluchtelingen, maar ook over de impact die dit gaat hebben op de (wereld)economie. Want al voordat de oorlog een feit was, werd duidelijk hoe machtig Rusland is. Het dichtdraaien van de gaskraan was één van de redenen waarom de gasprijzen vorig jaar ineens omhoogschoten. In december was iedereen nog vrij optimistisch en dachten we dat de prijzen begin dit jaar zouden dalen. Dat lijkt nu toch anders uit te pakken.

Ondertussen besteden we in Nederland weer wat aandacht aan die andere crises. We zullen toch echt aan de bak moeten met de energietransitie, mede vanwege die hoge gasprijzen. Betekent dat dat we een masse zonnepanelen op onze daken moeten gaan plaatsen? Beter is het om te kiezen voor een holistische aanpak. Daarover lees je meer in deze editie.

Andere issues die blijven spelen, zijn de oplopende tekorten aan en de stijgende prijzen van diverse grondstoffen. Helaas valt hier niet veel aan te doen, tenzij je de mogelijkheid hebt om voorraden aan te leggen of om nieuwe of andere materialen te gebruiken. Ook het personeels tekort loopt verder op. In een aantal sectoren speelt dit al jaren. Dit lijstje wordt nu aangevuld met branches die vanwege de coronapandemie genoodzaakt waren om personeel te laten gaan en nu hun vacatures bijna niet meer vervuld krijgen. Ook het huidige personeelsbestand biedt de nodige uitdagingen. Ziekte in combinatie met forse werkdruk en de nog altijd onzekere situatie zorgt voor psychische kwetsbaarheid, dat ertoe kan leiden dat medewerkers uitvallen. Werkgevers moeten hierop alert zijn.

Wat werknemers een positieve boost kan geven, is het volgen van een opleiding. Daar zijn dit jaar diverse subsidieregelingen voor zoals NL Leert Door, SLIM en het nieuwe STAP-budget. Ook daarover lees je meer in deze editie.

Teun van Thiel  
 Hoofdredacteur Utrecht Business  
[teun@utrechtbusiness.nl](mailto:teun@utrechtbusiness.nl)



- 4
- 6 Zeg je Volvo, dan zeg je tegenwoordig Broekhuis: kwestie van netwerken
  - 10 Duurzaamheid vraagt om breed perspectief
  - 13 Duurzaam ondernemen? Het energieloket helpt
  - 15 Column: het vakantieloon van de zieke werknemer
  - 16 De emotionele kant van een familieoverdracht
  - 20 Hybride werken met vragen, verbinden en vertrouwen
  - 22 Holla legal & tax is op weg naar de Nederlandse top, maar blijft zichzelf
  - 26 Sharon Dijkma: "Dat het de regio goed gaat, is allesbehalve vanzelfsprekend"
  - 32 Stedin in middelpunt belangstelling: "Samen kunnen we deze klus klaren"
  - 36 Signalen vaak lastig te duiden: mentale gezondheid onder druk
  - 38 'Onderschatting economische effecten oorlog ligt op de loer'
  - 39 Subsidieregelingen NL Leert Door en STAP-budget: "Blijf jezelf ontwikkelen"
  - 40 Hoge urgentie voor bewustwording bij werknemers!
  - 42 Coronacrisis dwong bedrijven om meer te investeren in IT



Zakenmagazine voor ondernemers en managers in de regio Utrecht

**JAARGANG 36**

Maart 2022, editie 1

**EEN UITGAVE VAN**

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

**UITGEVER**

Michael van Munster

**HOOFDREDACTIE**

Teun van Thiel

**REDACTIEMEDEWERKERS**

Hans Hajée, Aart van der Haag

**VORMGEVING**

Jan-Willem Bouwman, Lianne Cobussen,  
Joost Franken

**COVERFOTO**

Marcel Krijgsman

**DRUK**

Balmedia  
ISSN: 1387 - 9707

**ADVERTENTIE-EXPLOITATIE**

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

Advertentietarieven op aanvraag

**ABONNEMENTEN**

Tel. (024) 373 85 05  
abonementen@utrechtbusiness.nl

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

**COPYRIGHTS**

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

www.utrechtbusiness.nl



26



32



39



40



ZEG JE VOLVO, DAN ZEG JE TEGENWOORDIG BROEKHUIS

# EEN KWESTIE VAN NETWERKEN

Wanneer mensen in de wijde regio je bedrijfsnaam in één adem noemen met het merk dat je voert, mag je zeggen dat je een begrip bent. De overname van Volvo-dealer Verkerk door Broekhuis in 2021 betekent wat dat betreft een omschakeling, maar veel blijft bij het oude en ambassadeurs doen de rest. We noteren bovendien interessante ontwikkelingen op het gebied van verduurzaming en flexibel autorijden op abonnementsbasis, een innovatief concept dat een nieuw licht op mobiliteit werpt.

Er verandert de laatste jaren opvallend veel in de automotive-sector, maar Volvo blijft een standvastige speler die zijn kernwaarden (veiligheid, comfort, degelijkheid, Scandinavische sfeer) koestert en tegelijkertijd zijn nek durft uit te steken op het gebied van duurzaamheid en flexibele mobiliteit. Een boeiend merk derhalve

om te vertegenwoordigen, vandaar dat Verkerk zich in Utrecht en omstreken sinds 1980 al net zo consistent profileert als dealer van de Zweedse premiumauto's, die in Nederland traditioneel erg goed in de markt liggen. Toch diende zich medio 2021 een wezenlijke verandering aan, toen de naam Broekhuis - bekend uit Zeist - op de





gevels verscheen in Leidsche Rijn, Overvecht, Bilthoven en Houten. Binnen de familie Verkerk lagen geen directe mogelijkheden tot bedrijfsopvolging en om toch de continuïteit te waarborgen kwamen er gesprekken met verschillende overnamekandidaten op gang. “Broekhuis, een bekende dealerholding die zijn oorsprong op de Veluwe vindt, bleek het beste te passen bij onze bedrijfscultuur,” verklaart Herro te Pas, directeur van de Vestiging in Overvecht. “De organisatie heeft veel aandacht voor haar medewerkers en dat vond de familie Verkerk een absolute vereiste.”

### OPMERKELIJKE ZET

Zeker in een branche waar persoonlijk contact de belangrijkste toegevoegde waarde aan de producten vormt is het personeel het goud van een bedrijf. Gelukkig bleven na de overname alle mensen op hun plek zitten en creëerde Broekhuis zelfs enkele extra arbeidsplaatsen in de verkoop, om de dienstverlening naar een nog hoger niveau te tillen. Een opmerkelijke zet, omdat volgens sommige bronnen het online-bestelproces tot de nieuwe norm zou ontwikkelen. Te Pas ervaart dat echter anders. Hij noemt ‘beleving’ als een niet te onderschatten factor. “Om personenwagens hangt emotie heen. Zo vervangt Volvo vanuit duurzaamheidsoogpunt stap voor stap de lederen bekleding door hoogwaardige alternatieven, waaronder wol. Mensen willen dat zien, voelen, ruiken. Hoe sluit de stoel om het lichaam aan? Hoe laat de rijpositie zich optimaal instellen? Hoe klinkt het high-end-audio-systeem van Harman Kardon? Hoe gedraagt de gewenste Volvo zich op de weg? Dat kun

je alleen maar live ervaren, niet als je - zoals wij dat noemen - ‘de auto bij elkaar klikt’. Het gebeurt wel dat klanten na dit traject de bestelling online willen plaatsen, maar dan nog configureren velen het model en de uitvoering het liefst in de showroom, samen met de verkoopadviseur.”

### HEEL VEEL LIJNTJES

Voor de trouwe relaties van Verkerk, nu Broekhuis, is het een prettige gedachte dat zij allemaal bekende gezichten blijven zien op de verschillende locaties. Daarmee ondervangt het bedrijf de oncomfortabele gedachte dat het persoonlijke contact ondergesneeuwd zou raken, een fenomeen dat bij grote dealerorganisaties weleens wil opduiken. “Integendeel, we hechten juist ontzettend veel waarde aan lokale binding en zullen absoluut voortborduren op het netwerk dat de familie Verkerk en het team in de regio hebben opgebouwd. Er liggen heel veel lijntjes in de stad Utrecht en eigenlijk in de hele provincie. ‘Zeg je Volvo, dan zeg je Verkerk;’ dat was hier altijd de teneur. Nu ligt er een uitdaging om dat om te buigen naar Broekhuis, om een situatie te creëren waarin de nieuwe naam in de omgeving synoniem staat voor het merk dat we met zoveel toewijding vertegenwoordigen. Dat begint natuurlijk bij vertrouwd, herkenbaar personeel. Medewerkers die aan ons verbonden blijven omdat we ze, zeker nu er een grote en stabiele



Erik Driebergen,  
vestigingsdirecteur  
Broekhuis Zeist

organisatie achter staat, continuïteit en perspectief kunnen bieden. Dat motiveert hen, samen met het gegeven dat er qua werksfeer feitelijk niets verandert.”

## DONATIE

“Een belangrijk speerpunt ligt dus bij het creëren van een situatie waarin iedereen in de regio de begrippen ‘Volvo’ en ‘Broekhuis’ in één adem met elkaar noemt,” vervolgt Te Pas. “Om die reden bouwen wij een netwerk van ambassadeurs op, onder meer door een directe link naar sportieve activiteiten te leggen. Dat past mooi bij de slogan ‘Broekhuis beweegt mensen.’ Zo maken wij dankbaar gebruik van de Volvo Hockeyclub Bonus, waarbij we samenwerken met SV Kampong in Utrecht, MHC Fletiomare in Leidsche Rijn, HC Houten en Z.S.V. Schaerweijde, SV Phoenix en DMHC Shinty in Zeist. Wanneer iemand een nieuwe auto bij ons koopt of leest, storten wij een bedrag van duizend euro in de clubkas. Bij een occasion is dat 500 euro. Een soortgelijke constructie met een donatie van 150 euro zetten we nu op onder de naam Broekhuis Clubbonus, gericht op verenigingen die andere vormen van sport aanbieden. Wat je daar als club voor moet doen? Feitelijk alleen contact met ons leggen. We verwelkomen graag zoveel mogelijk ambassadeurs.” De eenvoudige tegenprestatie schuilt in uitingen van Broekhuis op banners, via narrowcasting etcetera. “Mensen beleven plezier aan sport. Op zulke positieve



Robert Kranenburg,  
vestigingsdirecteur  
Broekhuis Houten



Herro te Pas,  
vestigingsdirecteur  
Broekhuis Utrecht  
- Overvecht

momenten komen wij graag bij hen onder de aandacht.”

## VOLLEDIG GEËLEKTRIFICEERD

Aan zijn Scandinavische DNA ontleent Volvo een streven naar duurzaamheid. Het wil zijn personenwagengamma in 2030 volledig geëlektrificeerd hebben, een situatie die op de Nederlandse markt nu al aan de orde is. “De mix bestaat sinds kort uitsluitend uit EV’s, plug-in hybrides en milde hybrides,” geeft Te Pas aan. “Daarnaast buigt de fabriek zich over verantwoord materiaalgebruik, zoals de genoemde wolmix in plaats van leder en deurbekleding van gerecyclede petflessen, die we terugzien in de recent gelanceerde C40. Los van Volvo zelf dragen de vestigingen van Broekhuis een Erkend Duurzaamlabel. Dat verkrijgt je op basis van een uitgebreide reeks criteria, zoals bewust energieverbruik, afvalscheiding en het plaatsen van voldoende laadstations voor bezoekers. Verder organiseren we voor onze vaste relaties zowel op de locatie in Leidsche Rijn als Zeist een thema-avond rondom elektrificatie in relatie tot mobiliteit. In samenwerking

met de Volvo-importeur verzorgen we daar een presentatie over elektrisch rijden in de dagelijkse praktijk, subsidies en fiscale voordelen, bijtelling nu en volgend jaar en laadoplossingen.”

## ABONNEMENT

Een vooruitstrevende formule betreft Care by Volvo, dat het mogelijk maakt om persoonlijke mobiliteit flexibel in te vullen op basis van een abonnement. “Zo kun je, afhankelijk van je behoeften, tussentijds makkelijk wisselen van model,” legt Te Pas uit. “De ene keer past een XC40 misschien beter in het plaatje, de andere keer een XC90. Het maandbedrag wordt daarop afgestemd. Als je wilt mag je elk kwartaal switchen, bovendien is het abonnement maandelijks opzegbaar. In principe richt Care by Volvo zich op particuliere klanten, maar het kan ook uitkomst bieden voor zakelijk rijders, bijvoorbeeld als zij een andere auto buiten de bijtelling willen houden of als zij de Volvo van hun voorkeur zowel bedrijfsmatig als privé willen gebruiken, zonder hem in feite tweemaal te betalen. Het concept biedt ook een oplossing ter overbrugging





Gerrit Kroon,  
vestigingsdirecteur  
Broekhuis Bilthoven

9



Rick Jansen,  
vestigingsdirecteur  
Broekhuis Utrecht  
- Leidsche Rijn

van de lange levertijden die momenteel niet alleen bij ons, maar bij vrijwel alle autofabrikanten spelen. Inmiddels praten we over tien maanden of meer. De oorzaak ligt in een wereldwijd tekort aan grondstoffen en microchips. Wij vinden het belangrijk om onze klanten daarop attent te maken, zodat zij met hun mobiliteit of wagenparkbeheer kunnen anticiperen op de situatie.”

#### CREATIEVE BENADERING

Het bovenstaande schetst volgens de vestigingsmanager precies waar de verkoopadviseurs van Broekhuis Volvo een toegevoegde waarde leveren, gekoppeld aan het showroombezoek van de klant. “De lange levertijden enerzijds en de mobiliteitsoplossingen anderzijds vragen om een creatieve benadering. Onze medewerkers zijn daarin getraind en bovendien ervaren door de dagelijkse praktijk. Zij weten wat wel

en niet kan; informatie die je over het algemeen niet van internet haalt. Hetzelfde geldt voor vragen over elektrisch rijden. Hoe ver reikt de daadwerkelijke actieradius en hoe verhoudt die zich tussen 's zomers en 's winters? Welk type laadpaal voldoet het best om bij je bedrijf of thuis op de oprit te plaatsen? Met welke leverancier ga je in zee? Welke laadpas kies je? Er zijn er tig in omloop en Google Ads zal zeker niet automatisch de meest interessante bovenaan plaatsen wanneer je erop zoekt. Allemaal zaken die om een goede afweging vragen, gebaseerd op een zuiver advies.” De showroom van de dealer blijft dus ‘the place to be’ en staat het merk Volvo op de shortlist, dan zullen de gedachten in de regio Utrecht al gauw naar Broekhuis uitgaan.

**Meer informatie:**  
[www.broekhuis.nl](http://www.broekhuis.nl)



VAN LOSSE ACTIES NAAR EEN HOLISTISCHE AANPAK

# DUURZAAMHEID VRAAGT OM BREED PERSPECTIEF

Geen bedrijf kan het zich veroorloven om duurzaamheid te negeren. Toch is de Nederlandse economie allesbehalve duurzaam. De Nieuwe Economie Index en onderzoek van Rabo Research maken duidelijk dat nog veel werk aan de winkel is. Minder praten, meer poetsen. Bij de inspanningen is het zaak, prioriteiten en samenhang scherp in het oog te houden. Weloverwogen verduurzaming vereist een holistische benadering.

Gezien de aandacht voor het onderwerp zou je kunnen denken dat de Nederlandse economie in hoog tempo verduurzaamt. Om dat objectief te kunnen beoordelen, ontwikkelde MVO Nederland de Nieuwe Economie Index. Dit jaarlijkse onderzoek drukt in één cijfer uit hoe duurzaam ons bedrijfsleven is.

Voor de index wordt de ontwikkeling van zeven thema's onderzocht, van inclusief ondernemen en groene energie tot biodiversiteit. In 2020 vond de eerste meting plaats.

### KLEIN STAPJES

Uit de meest recente Nieuwe Economie Index blijkt dat 15,4% van ons bedrijfsleven zich duurzaam mag noemen. Het percentage stijgt daarmee 1,3 procentpunt ten opzichte van 2021. De eerste meting in 2020 liet een score van 12,1% zien. Kleine stapjes dus. Bedenk daarbij dat de stijging van de index deels te danken is aan de lockdowns. Zo nam door het lagere benzineverbruik het aandeel hernieuwbare energie fors toe. De score op het thema circulaire economie stagneerde daarentegen met 12,0%. Al lijkt de perceptie soms anders, circulair is nog allesbehalve mainstream.

### WETGEVING HELPT

MVO-directeur Maria van der Heijden is blij met de stappen maar vindt het tempo te laag, meldt zij bij het verschijnen van de recente Nieuwe Economie Index. "De verantwoordelijkheid daarvoor ligt allereerst bij bedrijven zelf. Ook wetgeving is essentieel om het speelveld gelijk te maken." Ze wijst op het vrouwenquotum dat bijdroeg aan de betere score op inclusiviteit. "Het is aan het fris aangetreden kabinet Rutte IV om lef te tonen en de ambitieuze plannen om te zetten in nog meer concrete wetgeving voor duurzame ondernemers."

### NOG GEEN MAGER ZESJE

Ook RaboResearch bracht de status van de transitie naar de nieuwe economie in kaart. Daartoe zijn dezelfde thema's onderzocht als bij de Nieuwe Economie Index. In 2022 scoorden Nederlandse bedrijven volgens de bank met 5,8 een krappe voldoende. Dit cijfer is slechts marginaal beter dan 2021 (5,7). Maar 9% van de bedrijven haalt een 8 of hoger, terwijl ruim 40% een onvoldoende laat noteren.

### ONDERZOEK NAAR SAMENHANG

Om inzicht te krijgen in de complexe samenhang tussen de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties vinden als onderdeel van de Nationale Wetenschapsagenda (NWA) momenteel drie onderzoeken plaats.

Elk project wordt uitgevoerd door een internationaal consortium waarin meerdere disciplines zijn verenigd.

### TRIAS ENERGETICA

Minder praten, meer poetsen, is de terechte aansporing door Maria van der Heijden van MVO Nederland. Versnelling van verduurzaming is nodig. Dat moet wel doordacht gebeuren. Dus niet zomaar het dak volleggen met zonnepanelen – als de teruglevercongestie dat al toestaat. Maar eerst in kaart brengen welke maatregelen in welke volgorde de meeste zoden aan de dijk zetten.

Bij een gebouw volgt uit de trias energetica dat het beperken van de energievraag de eerste stap is, door goed te isoleren en installaties beter in te regelen. Want wat je niet verbruikt, hoef je ook niet duurzaam op te wekken. Een dergelijke logische volgorde zou bij duurzame inspanningen vanzelfsprekend moeten zijn. Analooq aan het gebouw: als je je niet hoeft te verplaatsen omdat een meeting via Teams plaatsvindt, is er ook geen auto nodig - of die nu fossiel of elektrisch wordt aangedreven.

### KIJK NAAR DE KETEN

Bij verduurzaming is het ook zaak om over de grenzen van de eigen bedrijfsvoering te kijken. Denk bijvoorbeeld niet alleen na over energiebesparing bij het interne proces, maar ook over de herkomst van grondstoffen en materialen, en over mogelijk hergebruik van producten aan het einde van de levensduur. Door toeleveranciers en afnemers bij verduurzaming te betrekken, wordt de potentiële impact van een organisatie vele malen groter. Niet voor niets is bij de hogere niveaus van keurmerken als de CO<sub>2</sub>-prestatieladder de impact op stakeholders een belangrijk criterium.

Vaak is gezamenlijk optrekken zelfs een voorwaarde om substantiële stappen te zetten bij verduurzaming en circulariteit. Samen experimenteren brengt iedereen

verder, terwijl de investeringen kunnen worden gedeeld. Ander positief effect: de onderlinge band tussen ketenpartners wordt versterkt.

### POSITIEF EN NEGATIEF

Ook het verband tussen de gevolgen van maatregelen vraagt om een holistische benadering. Immers, een positief effect op één aspect kan negatieve consequenties hebben op andere gebieden. Online vergaderingen belasten het milieu minder. De interactie en het informele contact met collega's nemen echter af, waardoor de sociale samenhang en mentale gezondheid negatief beïnvloed worden. Of denk aan de stikstof- en klimaatdoelen die de bouw van nieuwe woningen beperken. Het tekort aan betaalbare huisvesting loopt zo verder op – met alle gevolgen van dien.

### CHERRYPICKING

Deze verwevenheid speelt nadrukkelijk bij de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties: zeventien doelstellingen die de wereld tot een betere plek moeten maken. Steeds meer landen, overheden en organisaties committeren zich aan deze duurzame ontwikkelingsdoelen. De prioriteiten verschillen per land. Nederland scoort bijvoorbeeld hoog op economisch vlak, rechtsstaat en instituties. Bij klimaat en energie blijven we achter.

Ook hier bestaat het gevaar van cherrypicking: bij de focus op 'achterstandsthema's' het grote geheel uit het oog verliezen. Pogingen om vooruitgang te boeken bij een van de SDG's kunnen de scores op andere aspecten beïnvloeden.

### TRADE-OFF MATRIX

Om de impact van een duurzame actie te beoordelen, moet die worden getoetst aan zoveel mogelijk andere aspecten. Waardevol hulpmiddel bij dergelijke complexe afwegingen is een zogenaamde *trade-off* matrix. Hiermee worden bij elke maatregel de consequenties op verschillende gebieden in kaart gebracht. Het instrument dwingt om impliciete keuzes expliciet te maken. Dit maakt een zorgvuldige afweging mogelijk die de basis vormt voor weloverwogen verduurzaming.

# We ♥ PrintMedia

ADVIES



## HET WACHTWOORD, DE MOEDER VAN (VRIJWEL) ALLE CYBER SECURITY MAATREGELEN

In 2021 heb ik geprobeerd het bewustzijn van mijn lezer op het gebied van privacy en cybersecurity te vergroten door middel van beschouwende stukjes over mijn ervaringen en een inhoudelijke toelichting hier en daar. Inmiddels heb ik begrepen dat de 'gemiddelde mkb'er' (ik wist niet dat deze bestond) het vooral waardeert als er concrete tips worden gegeven die eenvoudig in de praktijk toepasbaar zijn. Nu ben ik zelf ook van mening dat veel cyberonheil vaak voorkomen had kunnen worden door soms - in mijn ogen - simpele maatregelen. Daarom staan deze simpele maatregelen dit jaar centraal in mijn columns.

De eerste maatregelen die - mits goed uitgevoerd - al heel veel hackers buiten de deur houdt, is het gebruik van een goed wachtwoord. Volgens het Verizon Data Breach Investigations Report zijn gecompromitteerde wachtwoorden goed voor 81% van alle hacks. Het National Institute of Standards and Technology (NIST) heeft deze vraag naar wachtwoorden behandeld in een specifieke publicatie. Dus wat te doen:

1. Het gaat niet om de complexiteit van het wachtwoord, maar de lengte. Daarom wordt een minimale lengte van acht karakters geadviseerd.
2. Te frequente verplichte wijziging van wachtwoorden maakt de wachtwoorden slechter. Deze zijn te moeilijk te onthouden waardoor er patronen worden gebruikt die een hacker ook kan bedenken.
3. Laat het wachtwoord zien als het wordt ingevoerd. Dit voorkomt de typo's, waardoor mensen weer kiezen voor te korte/simpele wachtwoorden.
5. Gebruik geen 'wachtwoord hints'. Door onder andere social media of 'social engineering' zijn de antwoorden van deze hints makkelijk(er) te vinden.
4. Gebruik 'multi-factor-authenticatie'

**Alex Klaassen, IT Risk organisatie NewDay**

[newdayriskservices.nl](http://newdayriskservices.nl)



Houdt u ook zo van schitterend drukwerk, scherpe prijzen en uitstekende service? Neem nu contact op en ondervind zelf de geweldige kwaliteit van ons Nederlands/Baltisch traject: optimaal van boom tot deur.

Bouwmeesterweg 52 | 3123 AA Schiedam  
T 010 247 6666 W [www.balmedia.com](http://www.balmedia.com)

 **BalMedia**



GEMEENTE UTRECHT BIEDT ADVIES OP MAAT EN (FINANCIËLE) ONDERSTEUNING

## DUURZAAM ONDERNEMEN? HET ENERGIELOKET HELPT

Het energieloket van de gemeente Utrecht helpt ondernemers, instellingen, verenigingen en vastgoedeigenaren te verduurzamen. Paul Brouwer, projectleider bij Timon, schakelde deze hulp in en ontving subsidie voor energiebesparende maatregelen. “Het is de perfecte plek om te beginnen met informatie verzamelen.”

Eén van de panden die Timon beheert, ligt in de Utrechtse wijk Overvecht. “De gemeente benaderde ons voor de pilot ‘Samen Isoleren aan de Gambiadreef’. Zo kwamen we in contact met een energieadviseur van het energieloket.”

Marianne Lamberts is energieadviseur van het energieloket. “Wanneer mensen vragen hebben over het verduurzamen van hun instelling of onderneming en niet weten waar ze moeten beginnen, zijn ze bij ons aan het juiste adres. Er is tegenwoordig zoveel informatie over verduurzaming en energiemaatregelen. Het is logisch dat je door de bomen het bos niet meer ziet.”

### DREMPELS WEGHALEN

Het energieloket reageert binnen drie werkdagen op de vraag van een ondernemer.

Een adviseur neemt vervolgens persoonlijk contact op. Marianne: “We helpen je altijd verder. Dat kan op verschillende manieren. Een collega bij de gemeente kan helpen, soms verwijzen we je door naar een expert of we helpen je direct met een subsidieaanvraag.”

Het energieloket haalt vooral een drempel weg om aan de slag te gaan met energiebesparing of energieopwekking bij organisaties, bedrijven en instellingen. “Want wij snappen dat ondernemers het druk hebben met hun eigen werkzaamheden en dat duurzaamheid niet per se bovenaan de agenda staat”, aldus Marianne. “Daarom faciliteren wij vanuit de gemeente dit informatiepunt.”

### PERFECTE PLEK

Via het energieloket werd Paul gewezen op

een subsidieregeling. “We kregen subsidie wanneer we minstens twee isolerende maatregelen uitvoerden. We isoleerden het dak en de vloeren én we brachten spouwmuurisolatie aan in één van onze gebouwen. Het is fijn om goede adviezen te krijgen bij trajecten die voor sommigen soms nog abracadabra zijn. Het energieloket is de perfecte plek om te beginnen met informatie verzamelen.”

De beste timing om volgens Paul energiebesparende maatregelen uit te voeren, is op natuurlijke momenten. “Eén van onze panden had al een nieuw dak nodig. Als je er dan ook nog eens subsidie voor kan krijgen, wordt een verbouwing financieel aantrekkelijk.” Marianne is het daar helemaal mee eens: “Dit zijn de momenten dat je al bezig bent met een investering. Je kunt dan zelf de regie nemen om stap voor stap duurzaam te worden. Denk er al over na en laat je niet verrassen door verplichtingen die hoogstwaarschijnlijk in de toekomst op je af gaan komen.”

Wilt u aan de slag met energie besparen, energie opwekken of u voorbereiden op aardgasvrij?

De adviseurs van het energieloket ondersteunen u graag met deskundig advies op maat, hulpmiddelen en financiering. Ga naar [www.utrecht.nl/energieloket](http://www.utrecht.nl/energieloket).



# KENNISMIGRANT WIL IN NEDERLAND BLIJVEN

Ongeveer 80% van de hoogopgeleide kennismigranten wil zich permanent in Nederland vestigen. Dat laat onderzoek van internationaal wervingsbureau Ravecruitment en onderzoeker Intelligence Group onder hoogopgeleide arbeidsmigranten zien. Nederland telt zo'n 375.000 internationale kenniswerkers. Van hen komen er ongeveer 60.000 van buiten de EU (bron CBS). In onderzoek onder hoogopgeleide kennismigranten geven 8 van de 10 van deze groep aan een Nederlands paspoort te willen aanvragen en zich permanent in Nederland te willen vestigen.

In het rapport "De huidige state of mind van de kennismigrant in Nederland" van Ravecruitment en Intelligence Group wordt een beeld geschetst hoe de kennismigrant op dit moment het werken in Nederland beleeft en wat de verwachtingen zijn in de nabije toekomst.

## ECONOMISCH BELANG

Veel organisaties, zowel corporates als startups en scale-ups, achten het aantrekken van buitenlands talent van cruciaal belang voor de internationale concurrentiepositie en groei (bron: Ministerie EZ).

"Heel veel is er echter niet bekend over dit buitenlands talent in Nederland", aldus Gijs Notté, directeur van Ravecruitment. "Vindt men wonen hier aantrekkelijk? Ziet men hier carrièrekansen? Wil men hier blijven? Dit onderzoek geeft antwoord op die vragen en is daarom zo interessant voor organisaties die met kennismigranten werken of willen werken. Zo blijkt dat een

groot deel van de kennismigranten hier graag blijft."

Deze bevinding staat in schril contrast met een eerder onderzoek uit 2014 van het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) waaruit blijkt dat de helft van de sinds 2000 ingestroomde kenniswerkers na acht jaar alweer was vertrokken uit Nederland.

"Dus waar de kennismigrant eerder vooral tijdelijk in Nederland in werkzaam was, blijkt de kennismigrant van nu vooral een permanente aanwinst te zijn. Dat is zeer wenselijk om de arbeidsmarkt meer in balans te brengen en draagt bij aan economische ontwikkeling, groei van de organisatie en diversiteit en stabiliteit van het personeelsbestand", aldus Notté.

## ONDERZOEK

80% van de kennismigranten buiten de EU geeft dus aan een Nederlands paspoort te

willen aanvragen. Dit is vooral gebaseerd op het feit dat 90% Nederland een veilig land vindt. Verder voelt 80% zich welkom in de huidige organisatie en ziet 78% voldoende carrièrekansen in Nederland om de ambities waar te maken. Men geeft Nederland vervolgens een ruime voldoende (8+) op de vraag of men Nederland als woon-/werkland zou aanbevelen.

"Het onderzoek biedt interessante inzichten", aldus Geert-Jan Waasdorp, directeur van Intelligence Group. "Zo zien we bijvoorbeeld duidelijke verschillen tussen de eerdergenoemde kennismigranten en EU-inwoners die hier werkzaam zijn. Van deze laatste groep geeft slechts 25% aan zich permanent in Nederlands te willen vestigen. Een groot deel, 79%, is wel tevreden over het salaris in Nederland. Hier zien we grote verschillen met andere landen in de EU", aldus Waasdorp. "Dat maakt Nederland dus ook aantrekkelijk voor deze Europese arbeidsmigranten."



Mr. Evelien Brussee  
 Van Benthem & Keulen Advocaten & Notariaat  
 e-mail: [evelienbrussee@vbk.nl](mailto:evelienbrussee@vbk.nl)  
 telefoon: +31 30 259 55 52

## HET VAKANTIELOON VAN DE ZIEKE WERKNEMER

Als een werknemer ziek wordt, is de werkgever wettelijk verplicht om gedurende twee jaar het loon door te betalen tijdens ziekte. De hoogte van het door te betalen loon is vaak in de (collectieve) arbeidsovereenkomst geregeld, bijvoorbeeld: 90-100% in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede ziektejaar. De wet regelt niet welk (vakantie)loon de werkgever dient te betalen aan een zieke werknemer die vakantiedagen opneemt. Het Europese Hof van Justitie heeft zich hierover onlangs uitgelaten naar aanleiding van prejudiciële vragen van een Nederlandse rechter (de rechtbank Overijssel). Volgens het hof dient de werkgever 100% van het gebruikelijke loon door te betalen en dus niet een wegens arbeidsongeschiktheid lager loon.

Enkele Nederlandse rechters hadden eerder al geoordeeld dat een zieke werknemer die zijn jaarlijkse vakantie opneemt, tijdens die vakantieperiode niet mag worden gekort op zijn loon (om zo dezelfde vergoeding te blijven ontvangen als tijdens het ziekteverlof). In de praktijk werd dat niet altijd gevolgd en bestond er discussie. Daarom is het goed dat het Hof van Justitie duidelijkheid heeft geboden.

Het recht op loon tijdens vakantie is vastgelegd in een Europese richtlijn die strekt tot verbetering van de veiligheid en gezondheid van werknemers. Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon geeft de werknemer de gelegenheid uit te rusten van zijn werk en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Uit vaste rechtspraak van het Hof van Justitie volgt dat een werknemer tijdens vakantie het loon dient te ontvangen dat vergelijkbaar is met gewerkte periodes. Achtergrond hiervan is dat voorkomen moet worden dat een werknemer zijn jaarlijks betaalde vakantieverlof niet opneemt, omdat hij daarvan financieel nadeel zou kunnen ondervinden.

Deze redenering leidt er ook toe dat bij de vaststelling van het vakantieloan tijdens ziekte geen rekening mag worden gehouden met een loonkorting tijdens ziekte in de periode voorafgaand aan deze vakantie. Zou dat wel worden toegestaan, dan zou de waarde van het recht op jaarlijkse vakantie afhankelijk worden gemaakt van de datum waarop die vakantie wordt opgenomen en daarvan zou een werknemer financieel nadeel kunnen ondervinden.

Gelet op vorenstaande is het raadzaam om na te gaan of het goed is ingeregeld dat zieke werknemers die vakantie opnemen 100% van het overeengekomen loon betaald krijgen, ook als het loon wegens arbeidsongeschiktheid wordt gekort.



DE EMOTIONELE KANT VAN EEN FAMILIEOVERDRACHT

# “VOLG JE JE EIGEN HART, OF JE FAMILIEHART?”

Bij veel overnames in de familiesfeer ligt de focus op de strategische, fiscale of financiële aspecten, terwijl uit onderzoek blijkt dat 60% van de mislukte overnames bij een familiebedrijf door slechte communicatie komt. Nadat zij zelf afzag van overname van het familiebedrijf en andere opvolgers interviewde over hun overnameproces, besloot opvolgerscoach Esther Reinders deze interviews te bundelen in een boek.

Esther Reinders weet als ervaringsdeskundige welke zakelijke en emotionele impact de overname van een familiebedrijf kan hebben op de opvolger. “In 2014 wilde mijn vader het bedrijf overdragen. Mijn jongere broer was de beoogde opvolger, maar hij besloot voor de liefde naar Zuid-Afrika te verhuizen. Toen kwam mijn man in beeld. Hij zag het als een mooie kans, terwijl ik zo mijn twijfels had. Ik had het immers van dichtbij meegemaakt. Uiteindelijk wilden we het bedrijf samen overnemen,

maar dat lag binnen de familie toch ingewikkeld. De emotionele afstand ten opzichte van mij bleek te klein. Ondertussen werden er zakelijke beslissingen genomen die impact hadden op de lange termijn van het bedrijf. De relaties kwamen onder druk te staan. Toen ik de adviseur van mijn vader om raad vroeg, gaf hij geen gehoor. Online kon ik helemaal niets vinden over de overname van een familiebedrijf vanuit het perspectief van de opvolger, laat staan over de emotionele en relationele impact van zo’n



life event. Uiteindelijk trokken mijn man en ik ons terug en ging het bedrijf over naar de jongere broer van mijn vader.”

### NIEUWE GENERATIE IS OPEN

Na het afblazen van de overname volgde Esther een coachingopleiding en besloot ze in 2017 ervaren opvolgers te interviewen. Deze verhalen deelde ze op haar website. In 2020 ontstond het idee voor een boek, met Familiezaken zonder ruzie als resultaat. In dit boek komen 25 opvolgers in verschillende fases van hun carrière bij uiteenlopende familiebedrijven aan bod die elk hun persoonlijke ervaringen delen. “Enerzijds is het een taboe om erover te praten, omdat men de familieharmonie niet wil verstoren. Zelfs als er geen contact meer met de familie is. Anderzijds kletsen anderen er wel over, zo merkte ik als ik bijvoorbeeld op een verjaardag zat. Iedereen leek wel een verhaal te kennen. Ik ben toen op zoek gegaan naar die verhalen en ik heb ondernemers benaderd voor een interview. Tot mijn verbazing bleken zij allemaal de behoefte te voelen om hun verhaal te vertellen zodat anderen ervan kunnen leren. Juist de nieuwe generaties ondernemers zijn er heel open over. Uiteindelijk heb ik alle informatie die op tafel kwam, verwerkt in het boek.”

### COMMUNICATIE

Een belangrijke conclusie die Esther aan

de hand van de interviews en het schrijven heeft getrokken, is dat ondanks het feit dat de situaties van elkaar verschillen, de problemen hetzelfde zijn. “Belangrijke thema’s waarbij het vaak misgaat, zijn communicatie en vertrouwen. Je hebt te maken met een ouder-kindrelatie binnen een zakelijke omgeving en dat maakt het heel complex. Je bent gewoon niet gelijkwaardig, wat er ook wordt gezegd. Vergelijk het met een vogel die uitvliegt en het nest verlaat. Als ondernemer blijf je in het spreekwoordelijke nest zitten en vliegen de ouders uit. Dat is een ingewikkeld proces dat vaak misgaat. Je ziet ook dat de oude generatie het vaak lastig vindt om los te laten. Ze kunnen niet altijd goed afstand nemen en willen soms de opvolger te veel beschermen in de vorm van allerlei beschermingsconstructies.”

### ONDERMIJNING VAN GEZAG

Een ander veelvoorkomend proces is ondermijning van het gezag. “Stel dat een verkoper - die nog door vader en/of moeder is aangenomen - bij een vergadering aanwezig is en vervolgens koffie gaat drinken bij diens oude werkgever. Hij of zij vertelt over een genomen besluit, waarna pa of ma diens zoon of dochter belt om te zeggen dat het geen verstandig besluit is. Naar wie luistert de verkoper dan? Het ligt gevoelig omdat je in feite je ouders op hun gedrag moet aanspreken terwijl zij op een

voetstuk staan. Je hebt respect en waardering voor ze en dat maakt het lastig om het bespreekbaar te maken.”

### BEWIJSDRANG

Een derde aspect is de bewijsdrang van de opvolger en de omgang met het personeel. “Veel opvolgers voelen een bewijsdrang richting hun ouders, maar ook richting de werknemers. Vanuit het idee dat ze zelf ook echt wel wat kunnen, willen ze vooral niet worden gezien als het zootje of dochtertje van de baas bij wie alles maar komt aanwaaien. Als gevolg hiervan komen ze bijvoorbeeld als eerste binnen, gaan ze als laatste weg en werken ze hard, maar dat levert uiteindelijk hooguit een burn-out op. Beter is om de situatie te accepteren zoals deze is; je bent nu eenmaal de beoogde opvolger. Je collega’s snappen dat ook wel.”

### VERANDERMANAGEMENT

Toch kan er wel degelijk een botsing ontstaan tussen de oude en de nieuwe bedrijfscultuur. “Dit heeft alles te maken met verandermanagement. Vanwege de digitaliseringsslag die gaande is, hebben veel bedrijven hier weliswaar al mee te maken. Maar personeelsleden die al jaren op een bepaalde manier werken en een werkgever van een nieuwe generatie die ambitieus en ongeduldig is, gaan niet altijd samen. Opvolger Bob van den Brink,





# Bescherm uzelf en uw omgeving!



Om uzelf en uw omgeving te beschermen tegen schadelijke bacteriën en virussen is desinfecteren alleen niet genoeg. Een effectieve desinfectie begint namelijk met een goede reiniging. De schadelijke micro-organismen zitten vaak verstopt onder een laag van organische vervuiling. Door te desinfecteren zonder eerst te reinigen, is het dus lastig om deze micro-organismen te bereiken. Met een goede reiniging verwijdert u vervuilingen zoals stof, vet en vuil waardoor de onderliggende bacteriën en virussen beter bereikbaar worden voor het desinfectiemiddel.

## Hygiënisch reinigen

met een alcoholbasis gebruiksklare sproeireiniger voor het dagelijks onderhoud van licht vervuilde oppervlakken. Toepasbaar op waterbestendige materialen: tafels, stoelen, ramen, deuren, bureaus, spiegels, vitrinekasten, tegels enz.

- ✓ Droogt streeploois op
- ✓ Verwijdert vingerafdrukken en vervuilingen snel en effectief
- ✓ Zuinig in gebruik en met een frisse geur
- ✓ Volledig biologisch afbreekbaar

## Desinfecteren

met Tevan Panox 300, een desinfectiemiddel op basis van waterstofperoxide en perazijnzuur met een erkende CTGB toelating voor gebruik tegen virussen. Het is een milieuvriendelijk product met als enige residu water en zuurstof.

- ✓ Doodt bacteriën, schimmels en virussen
- ✓ Voor interieur, vloeren en waterresistente oppervlakken
- ✓ Brede werking met een korte inwerktijd
- ✓ Geen naspoeling nodig en milieuvriendelijk

Wilt u meer informatie of direct bestellen?



+31 (0)183 - 62 17 99

WWW.TEVAN.COM

Gratis advertentie

## Mama, hoe word ik dokter?



Een uniform, een schrift en een plek in de klas. Het antwoord kan simpel zijn. In Zuid-Afrika leven veel kinderen in ernstige armoede. Hun moeder kan hun vragen niet beantwoorden.

### Gelukkig zijn er de MAMAS.

Sterke, lokale vrouwen die de meest kwetsbare kinderen dagelijkse zorg, veiligheid en liefde bieden.

Steun de MAMAS.

Ga naar [www.kinderfondsmamas.nl](http://www.kinderfondsmamas.nl)





die in 2012 het bedrijf Mees van den Brink slangen & koppelingen van zijn vader overnam, vertelde mij in het interview dat het helpt om enkele speerpunten vast te stellen voor jezelf waaraan je je kunt vasthouden als het even niet gaat zoals jij wilt. Je kunt als opvolger veel meer geduld opbrengen als je jouw persoonlijke doelen voor ogen blijft houden. Als coach geef ik als tip mee dat je als ondernemer altijd je medewerkers bij het veranderproces moet betrekken. Vraag wat zij willen behouden, loslaten en toevoegen.”

#### LOYALITEIT

Veel opvolgende generaties zijn opgegroeid met een sterke loyaliteit ten opzichte van het bedrijf. “De onderneming was bij veel opvolgers als het ware een extra kind aan de eettafel waar je rekening mee diende te houden. Je groeit zo misschien op met onuitgesproken verwachtingen en die zorgen voor bepaalde patronen die invloed hebben op jouw keuzes. Wanneer er binnen het bedrijf een crisis ontstaat, doen de ouders een beroep op hun kind, dat dan uit loyaliteit ja zegt. Nu is de kans groot dat een kind uit een ondernemersgezin later zelf ook ondernemer wordt. Maar sommige ondernemers die terugkijken op hun leven, hadden eigenlijk iets anders

willen doen. Vaak zie je dan dat ze hun eigen stempel op het bedrijf drukken. Zo vertelde Elgar Veldhuis van Velda uit Enschede dat zijn passie oorspronkelijk niet lag bij vijverbenodigdheden, maar bij IT en technologie. Uiteindelijk kon hij toch zijn voorliefde kwijt en ontwikkelde hij een speciale UV-C lamp die groei van algen en bacteriën in het vijverwater tegengaat.”

#### VOLG JE EIGEN HART

De allerbelangrijkste tip die Esther beoogde opvolgers van een familiebedrijf wil meegeven, is om bij jezelf te rade te gaan of je je eigen hart volgt of juist het familiehart. “Je moet jezelf als opvolger afvragen wat je er zakelijk en emotioneel voor overhebt. Het overnemen van het familiebedrijf mag nooit een opoffering zijn. Als coach vraag ik altijd wat voor type ondernemer iemand is. Welke interesses heb je? Kun jij je ei kwijt in het bedrijf? Je moet altijd weloverwogen én je eigen keuzes maken. Daarin moet je alle aspecten meenemen waar jouw rol als opvolger invloed op heeft, dus ook het eventueel samenwerken met je broer of zus, een toekomstige relatie, kinderen, etc.”

#### BESTEMMING

Wat eveneens belangrijk is, is de bestem-

ming die je bij een overname voor ogen hebt. “Neem je vanuit de gedachte van het rentmeesterschap de bestemming van je ouders over en neem je niet te veel risico, met misschien tegenvallende resultaten als gevolg? Of start je een nieuwe cyclus, neem je risico's en mag het bedrijf eindigen als het eventueel misgaat? Dat heeft invloed op de mindset. De overname van een bedrijf is bovendien een life event met een enorme impact. Je treedt in de voetstapen van je ouders en daar horen rituelen bij. Neem je naast bewust afscheid van je ouders ook bewust je eigen moment om je eigen komst kenbaar te maken?”

Esther heeft als doel om overdrachten bij familiebedrijven succesvol en harmonieus laten verlopen. “Natuurlijk heb je financieel, juridisch en fiscaal advies nodig om een overname goed te laten verlopen. Maar zelfs als het op deze gebieden goed is geregeld, kan een overname de familieband beschadigen. Daarom is het zo belangrijk om ook aandacht te besteden aan de emotionele impact die een overname heeft op de opvolger. Maak je verwachtingen, twijfels en wensen bespreekbaar. Stel dit niet uit tot het moment dat het echt zover is.”



HYBRIDE WERKEN MET VRAGEN, VERBINDEN EN VERTROUWEN

# HET NIEUWE NORMAAL

Een fors deel van alle medewerkers vult hun job blijvend deels op kantoor, deels vanuit huis – of een andere locatie – in. Hybride werken is het nieuwe normaal en dat vraagt veel van het management. Traditionele instrumenten volstaan niet langer, nieuwe skills zijn nodig. Drie V's kunnen houvast bieden.

Technologie om structureel op afstand te werken, is al vele jaren beschikbaar. Voor een doorbraak was een ingrijpende gebeurtenis als een pandemie nodig. Uit internationaal onderzoek van Yonder in opdracht van Workday bleek eind 2020 dat maar liefst 43% van de Nederlandse werknemers vóór de corona-uitbraak niet eerder had thuisgewerkt. Bijna 70% had op dat moment thuis een eigen werkplek.

## EVIDENTE VOORDELEN

Toen van de nood een deugd gemaakt werd, bleek online veel meer mogelijk dan gedacht. Ook zonder noodzaak ziet vrijwel iedereen grote voordelen in een flexibele mix van thuiswerken en aanwezigheid op kantoor.

Als structureel minder medewerkers fysiek aanwezig zijn, biedt dat werkgevers ruimte voor een facilitaire kostenbesparing. Ook uit oogpunt van duurzaamheid zijn er positieve effecten; denk aan afname van het aantal autokilometers.

Voor veel medewerkers is hybride werken eveneens aantrekkelijk. Er is meer ruimte om zelf tijd in te delen. Werk en privé zijn

beter te combineren, woon-werkverkeer slokt minder kostbare uren op. Als structureel op afstand gewerkt wordt, is wellicht zelfs verhuizing naar een minder kostbaar woongebied een optie.

## AFSPRAKEN

Werkgeversvereniging AAVN meldt dat in februari 2022 bij twee derde van de bedrijven afspraken gemaakt zijn over hybride werken. In drie op de tien cao-akkoorden zijn die afspraken zelfs al vastgelegd. Maar er is zeker nog werk aan de winkel. Uit onderzoek van TNO blijkt dat 80% van de huidige thuiswerkers dat gedeeltelijk wil blijven doen. 35% daarvan wil zelfs grotendeels of volledig thuiswerken, 43% vindt een fiftyfifty-verdeling prima. Bij een derde van de thuiswerkers zijn nog helemaal geen afspraken gemaakt met de werkgever, bij bijna de helft is dat alleen informeel gebeurd.

## GEEN TWEERICHTINGSVERKEER MEER

Formele afspraken of niet, hybride werken is *here to stay*. Zeker gezien het perso-

neelstekort in steeds meer sectoren. Als het overgrote deel van de medewerkers deels thuis wil werken, hebben bedrijven simpelweg geen keus. Ze zullen thuiswerken ruimhartig moeten faciliteren om voldoende talent aan te trekken.

Daarbij speelt ook de kwaliteit van het leiderschap een cruciale rol. Goede managers dragen in sterke mate bij aan het werkplezier en het binden van medewerkers. Van leiders wordt veel gevraagd in een hybride werkomgeving. Een deel van hun vertrouwde gereedschap is immers niet meer bruikbaar. Denk aan non-verbale communicatie. Leiders gebruiken lichaamstaal om hun impact te vergroten. Ook zijn goede leidinggevendenden alert op non-verbale signalen van medewerkers. Online is dit tweerichtingsverkeer vrijwel tot nul gereduceerd.

## DURF TE VRAGEN

Drie V's kunnen helpen om de hybride werkomgeving zo optimaal mogelijk in te richten. Vertrekpunt is een brede inventarisatie; stel vragen, op alle niveaus in de organisatie. Hoe past grootschalig op af-

stand werken bij de missie en visie? Welke kansen levert het op, welke mogelijke bedreigingen zijn er?

Bij medewerkers is het zaak, het ideale samenspel te inventariseren van aanwezigheid op kantoor en werken op afstand. Wanneer zijn mensen het meest effectief? Aan welke interactie is behoefte?

De AAVN signaleert dat werknemers die veel online werken, onzeker zijn over de impact hiervan op doorgroei kansen. Ook dit aspect verdient aandacht.

Al deze input levert als het goed is een raamwerk op dat zorgt voor duidelijkheid én flexibiliteit. Met aandacht voor productiviteit, autonomie, samenhang en structuur. Zo weet iedereen – medewerkers en leidinggevendenden – waar hij of zij aan toe is. En kunnen nieuwe collega's later naadloos hun plek vinden. Ook in algemene zin vergt *onboarding* – het instroomproces van nieuwe medewerkers – in een hybride organisatie extra aandacht.

## ALS VRIJHEID EN VERANTWOORDELIJKHEID SAMENGAAN, KAN VERTROUWEN VANZELFSPREKEND ZIJN.

### MONITOR

Volgende stap is te zorgen voor verbinding. Allereerst letterlijk, door adequate faciliteiten. Bij thuiswerkplekken valt nog veel te verbeteren, blijkt onder meer uit de Monitor Hybride Werken van KPN. Hiervoor werden 1.000 werknemers van

bedrijven met tien of meer personeelsleden ondervraagd. Bijna een kwart van de respondenten heeft thuis geen afzonderlijke ruimte waar goed gewerkt kan worden. Ook laat de kwaliteit van meubilair en wifi regelmatig te wensen over.

### MINDER BETROKKEN

Op het kantoor zijn eveneens aanvullende faciliteiten nodig. Denk aan specifieke Teams-ruimtes. Zowel voor grotere groepen als kleine cabines waar mensen individueel een online bespreking kunnen voeren zonder collega's te storen. Ander aandachtveld is de audiovisuele integratie van fysiek aanwezige en online deelnemers. Het KPN-onderzoek laat zien dat twee derde van de ondervraagden zich minder betrokken voelt wanneer zij online aanwezig zijn terwijl de rest van de deelnemers op kantoor vergadert. Technische oplossingen kunnen helpen om een situatie te creëren waarbij alle deelnemers tot hun recht komen.

### GEZAMENLIJKE KICK-OFF

Naast technische verbinding is sociale connectie evenzeer cruciaal voor een succesvolle hybride organisatie. Uit het eerdergenoemde Workday-onderzoek bleek dat 35% van de ondervraagden direct contact met collega's miste. 60% voelde zich thuis meer geïsoleerd. Voor leidinggevendenden is feeling houden met mensen die thuiswerken veel moeilijker dan wanneer zij fysiek aanwezig zijn. Daarom kan een gezamenlijke dagstart met alle teamleden – op kantoor en online – als vaste kick-off houvast bieden. Verder

is aan te raden om ook het informele contact te structureren. Bijvoorbeeld door bij onlinesessies niet alleen werkgerelateerd te communiceren. Of door regelmatig even te bellen, ook zonder concrete aanleiding. Ook een online vrijmibo heeft waarde.

### WANTROUWEN

Als de hybride structuur duidelijke kaders heeft en alle verbindingen geborgd zijn, resteert een laatste essentiële schakel: vertrouwen. Het arbeidsethos van een teamlid dat op kantoor steevast ook na zessen doorwerkt als een klus af moet, lijkt prima in orde. Op afstand is dat minder goed te beoordelen. Niet voor niets blijkt uit de KPN-monitor dat in het mkb 32% van de medewerkers meer wantrouwen voelt bij hun leidinggevende als zij thuiswerken. Bij grotere bedrijven heeft 21% deze ervaring.

### PRIMA FUNDAMENT

Toch zegt aanwezigheid niet per se iets over productiviteit. Sturen op output is de meest zuivere vorm van beoordeling. En dit is bij thuiswerken goed mogelijk. Op welk moment de onderliggende inspanningen gepleegd worden, is niet relevant. Als iemand het prettig vindt om overdag een stevige wandeling te maken en 's avonds nog een paar uur te werken, is dat geen probleem – als het werk maar gedaan wordt. Deze autonomie past naadloos bij de manier waarop zeker jongere generaties graag beoordeeld worden. Als vrijheid en verantwoordelijkheid samengaan, kan vertrouwen vanzelfsprekend zijn. Dat levert een prima fundament op voor succesvol hybride werken.



# HOLLA LEGAL & TAX IS OP WEG NAAR DE NEDERLANDSE TOP, MAAR BLIJFT ZICHZELF

Holla legal & tax groeide hard de afgelopen jaren, niet in de laatste plaats omdat de overnamemarkt in de lift zit. Het fullservice advocatenkantoor behaalde er zelfs een plek mee in de top 25 advocatenkantoren in Nederland. Dat betekent niet dat de nadruk op toegankelijkheid en het delen van het netwerk verandert. Holla blijft uitgaan van haar eigen kracht.

Wie in Eindhoven bij Holla legal & tax binnenkomt, loopt in de centrale hal meteen tegen een tafel aan die oogt als een bar. "Ja, zo zou je het inderdaad kunnen zien. Dat past ook uitstekend bij de informele sfeer van Holla. We zijn van oorsprong een Brabantse organisatie, bourgondisch en toegankelijk. Het is nu rustig in onze kantoren in Eindhoven, Den Bosch en Utrecht, maar daar komt binnenkort gelukkig weer verandering in. Mooi om iedereen terug te zien keren en dat teams weer een fles champagne kunnen opentrekken als er een deal gesloten is."

Aan het woord is Remie Huijs, partner bij Holla legal & tax en gespecialiseerd in fusies en overnames. Hij is blij dat zijn team straks weer fysiek met cliënten om de tafel kan. "Vertrouwen bouw je sneller op als je iemand fysiek kunt ontmoeten. Veel overleg kan weliswaar online en het gemak waarmee je internationale afspraken maakt, is zeker een eyeopener. Maar we willen onze cliënten graag weer persoonlijk ontmoeten."

## RECORDAANTAL FUSIES EN OVERNAMES

Holla behoort inmiddels tot de top 25 advocatenkantoren van Nederland met ruim 125 medewerkers die werken in Utrecht, Den Bosch en Eindhoven. Holla levert juridisch en fiscaal advies aan (internationale) klanten in het midden- en grootzakelijk segment en (semi) publieke instellingen. Het jaar 2021 was een recordjaar op het gebied van fusies en overnames. Niet alleen in absolute aantallen overnamedeals, maar ook op het gebied van de waarde van de transacties. De overnamemarkt maakt een stormachtige groei door, beaamt Huijs: "De rente is historisch laag, waardoor er veel geld in de markt beschikbaar is. Beleggers en investeerders zoeken dus actief naar manieren om hun geld te laten renderen. Dat biedt kansen voor ondernemingen die openstaan voor een overname of naar een fusiepartner zoeken."





De afgelopen twee jaar was er weliswaar een mondiale crisis door corona, maar een groot aantal bedrijfstakken heeft daar helemaal geen last van gehad. Sterker nog, voor sommige diensten is de markt alleen maar aantrekkelijker geworden. Voor IT-bedrijven bijvoorbeeld. Huijs: "IT is booming. De vraag naar slimme oplossingen wordt alleen maar groter, dus er is veel bereidheid om daarin te investeren."

### GROEIENDE BEHOEFTE AAN ONDERSTEUNING

Holla is in de afgelopen jaren stevig gegroeid. Er zijn maar liefst dertig advocaten bijgekomen. Naast de groei van de overnamemarkt, zijn er twee trends die een belangrijke rol spelen. Huijs legt uit: "De samenleving juridiseert. Steeds meer zaken worden in wetteksten vastgelegd. Wij merken daarvan dat er bij onze cliëntèle een groeiende behoefte is aan ondersteuning. Bovendien vervagen grenzen, waardoor er in veel

overeenkomsten een internationale component opduikt. Daardoor wordt kennis van buitenlandse regels steeds belangrijker. Daar komt ook nog bij dat veel documenten in het Engels worden opgesteld." Holla investeert om die reden al jaren in een internationaal netwerk. "Door een strategische alliantie met het Britse TLT en het Belgische GSJ advocaten kunnen we onze klanten naadloos grensoverschrijdende dienstverlening bieden."

Zo stond Holla OTTO Holding bij in de overname van het zorguitzendbureau Back To Care, waarmee OTTO haar strategische ambitie versnelt om internationaal zorgpersoneel in te zetten om de tekorten in de zorg op te lossen. Dat klinkt als een lokale deal, maar aangezien OTTO inmiddels deel uitmaakt van een Japans moederbedrijf, speelde er meer dan de Nederlandse wetgeving. "Mede dankzij ons netwerk konden we die overname volledig faciliteren", aldus Huijs.

### NETWERK DELEN

Holla mag de wind dan wel stevig in de rug hebben, de cultuur verandert niet. Huijs: "Wij zijn mensen die lokaal geworteld zijn, doe maar normaal dan doe je gek genoeg. Gezellig informeel, maar serieus voor de cliënt aan het werk. Tegelijk zien we wat er speelt in de wereld, ook op maatschappelijk vlak en hoe dat invloed kan hebben op de organisaties van onze cliënten. We combineren aandacht voor de lokale sfeer met onze expertise en internationale netwerk."

### THUIS TUSSEN DE STARTUPS IN UTRECHT

De nieuwste vestiging van Holla heeft een onderkomen in Creative Valley in Utrecht. Het is een ontmoetingsplaats van startups, waar Hester Derkx, advocaat Ondernemingsrecht en onderdeel van het team van Huijs, zich uitstekend thuis voelt. Derkx: "We groeien mee met alle startups en gaan mee in de dynamiek. De informele sfeer past bovendien goed bij ons. De startups weten ons daardoor ook goed te vinden. Vorig jaar hebben we bijvoorbeeld de meerderheidsaandeelhouders van FinTech startup 'Spense' bijgestaan dat werd overgenomen door Blue10. Dat was natuurlijk een geweldige deal voor een startup en voor ons een hele mooie overeenkomst om te faciliteren. Bij een startup is er minder gedocumenteerd, dat werkt wel heel anders dan bij een onderneming die al jaren draait."

### LADIES IN LEGAL

Ladies in Legal, het mede door Derkx opgerichte netwerk van vrouwelijke juristen is ook een uitstekend voorbeeld van de manier waarop Holla inzet op het delen van netwerken. Derkx: "Bedrijfsjuristen hebben in hun eigen organisatie vaak weinig sparringpartners. Bovendien is de top van het bedrijfsleven nog steeds een mannenbolwerk. We hebben Ladies in Legal opgericht om verbinding te maken en vrouwelijke juristen met elkaar te laten sparren. Het is illustratief voor de wijze waarop Holla werkt en dat wordt gewaardeerd door onze cliënten en partners."

# meet your best self in our hotel

Zoek jij een passende locatie voor een snelle brainstorm, een langere trainingssessie, een meerdaags congres of wil je groots uitpakken met een inspirerend event? Welke sfeer, ambiance, prijsniveau of ontmoetingsmomenten je ook zoekt, wij zorgen dat jouw resultaten worden behaald!



## Slim&Duurzaam



[vandenpol.com](http://vandenpol.com)





### DOORDRINGEN TOT DE KERN VAN DE DEAL

Remie Huijs is naast zijn werk als partner bij Holla gastdocent aan verschillende opleidingsinstellingen en leidt daarmee advocaten op. Hij merkt dat veel juristen zich focussen op de verkeerde zaken. "Advocaten zijn getraind om zich te richten op het beperken van risico's. Maar als je niet snapt wat de essentie is van een deal en ook niet thuis bent in de financiële aspecten daarvan, dan ben je bezig met de verkeerde dingen. Advocaten moeten snappen dat juridische zaken belangrijk zijn, maar tegelijkertijd ook hoe een verkoopprijs tot stand komt." Hij legt het zijn studenten uit door ze te vragen of een ondernemer na een deal te hebben gesloten 's avonds aan zijn of haar partner een dikke ordner laat zien met juridische documenten of gewoon de overeengekomen prijs noemt. Derkx vult aan: "Een juridisch contract is noodzakelijk, maar niet de deal zelf."

### FUSIES EN RUZIES

Alles staat dus in dienst van het sluiten van de overeenkomst. Daarbij spelen soms ook andere zaken dan zakelijke belangen een rol. Derkx geeft aan dat Holla steeds vaker ingeschakeld wordt om onenigheid aan de voorkant glad te strijken. "Wij werken zeer oplossingsgericht, dus als we proble-

**"EÉN OP DE DRIE HUWELIJKEN STRANDT. HET ZOU ME NIET VERBAZEN ALS DAT OOK VOOR ZAKELIJKE PARTNERSHIPS GELDT. OOK DAN IS HET DE VRAAG HOE JE OP EEN NETTE MANIER MET ELKAAR VERDER KUNT."**

men zien, dan dan lossen we die op. Anders kan een overnameproces niet van start. Dat kan betekenen dat we wel eens binnen een bedrijf overeenstemming over doelstellingen moeten bereiken." Huijs maakt graag de vergelijking met persoonlijke relaties: "Eén op de drie huwelijken strandt. Het zou me niet verbazen als dat ook voor zakelijke partnerships geldt. Ook dan is de vraag hoe je op een nette manier met elkaar verder kunt."



### ERVARING EN FOCUS ZIJN ONMISBAAR

Ervaring en focus zijn onmisbaar om snel door te dringen tot de kern van een overnamevraagstuk, denken beide advocaten. "Het tempo ligt hoog in overnameprocessen, zeker in de afrondende fase. Dan kun je je het niet permitteren om dan nog eens rustig te reflecteren", aldus Huijs. "Alleen als je meteen herkent wat echt relevant is, ben je van toegevoegde waarde. Dat kan alleen als je er dagelijks mee bezig bent en werkt met een team specialisten. Zoals ons team bij Holla legal & tax."

[www.holla.nl](http://www.holla.nl)



SHARON DIJKSMA VOORZITTER NIEUWE ECONOMIC BOARD UTRECHT

## “IK NEEM DE HANDSCHOEN GRAAG OP”

De vorige Economic Board Utrecht (EBU) beëindigde eind 2020 het merendeel van haar activiteiten. Een aantal taken en medewerkers ging over naar de ROM Utrecht Region. Onder voorzitterschap van de Utrechtse burgemeester Sharon Dijksma gaat het onafhankelijke gremium van leiders uit bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden een nieuwe fase in. Met denk-, netwerk- en lobbykracht wil de EBU de regio Utrecht ontwikkelen tot internationale gezondheidsmetropool.

Het voorzitterschap van de EBU is voor Sharon Dijksma een logische stap. “De komende jaren staat deze regio voor een enorme groeiopgave. Daarvoor is een gezonde economie en veel werkgelegenheid nodig. Dat gaat niet vanzelf. De Economic Board kan een belangrijke bijdrage leveren aan het vergroten van de slagkracht van het bedrijfsleven en het uitdragen van een onderscheidend regionaal profiel. Als wethouder in Amsterdam heb ik ervaren hoe waardevol de rol van een burgemeester daarbij

kan zijn. En als staatssecretaris zag ik dat bestuurders in Brainport er hard aan trekken om hun regio economisch nog beter op de kaart te zetten. Ook ik neem die handschoen graag op.”

### WERK TE DOEN

De uitgangspositie van Utrecht is uitstekend, benadrukt Dijksma. “Dit is een van de meest competitieve regio’s van Europa. De bevolking is hoogopgeleid en nergens in



Nederland is de brede welvaart zo hoog als hier. Ook de centrale ligging is een sterke troef.”

Toch is zeker nog werk te doen. “Het vestigings- en investeringsklimaat is voor verbetering vatbaar. En meer inzet op kennisontwikkeling en innovatie maakt de regio nog aantrekkelijker.” Ook Utrecht ervaart spanning bij het aantrekken en behouden van talent. “Uitdaging is om arbeidskrachten beter toe te leiden naar sectoren met grote tekorten. Verder is nog winst te halen door de regio krachtig en herkenbaar te profileren, zowel landelijk als internationaal.”

#### LAT LIGT HOOG

Zie hier de *to-do-list* van de nieuwe Economic Board Utrecht. Als onafhankelijk verbindend netwerk geeft de board gevraagd en ongevraagd strategisch advies. Ook draagt de EBU bij aan versterking van regionale netwerken en zet collectieve lobbykracht in. Bij de vorming van de nieuwe EBU lag de lat hoog. “De board is zo sterk als haar leden,” weet Dijkma. “Belangrijk doel was om leiders te binden van toonaangevende organisaties die nationaal en vaak ook internationaal actief zijn. Daartoe heb ik ook mijn eigen netwerk ingezet, bijvoorbeeld om NS en ProRail aan te sluiten.”

Op 10 februari vond de eerste bijeenkomst van de EBU plaats. Dijkma is blij met de samenstelling. “Een mooie mix van grote bedrijven, toonaangevende kennisinstellingen en organisaties op het gebied van gezondheid en klimaat. Maar bijvoorbeeld ook FC Utrecht, een club met een brede maatschappelijke functie. Overheden hebben in de board vooral een dienende rol.”

#### SAMEN VERSCHIL MAKEN

Het commitment van de boardleden moet zorgen voor daadkracht en slagkracht. “Het zijn drukbezette personen met volle agenda’s. Ze zetten zich graag in voor de regio, maar hebben nadrukkelijk de ambitie uitgesproken om ook echt impact te realiseren, om samen verschil te maken.” Daarbij is focus belangrijk. “Bijna 20% van alle beschikbare arbeid in de regio heeft een link met gezondheidszorg, inclusief veel startups en groeiers. De helft van het landelijke onderzoek en ontwikkeling in de medische wetenschap vindt hier plaats. Wij beschikken over het grootste science park van Nederland en het UMC Utrecht staat in de Europese top 10. Ook organisaties als Genmab en het Máxima Centrum spelen een prominente rol.”

#### UTRECHT TALENT ALLIANTIE

Als EBU-voorzitter zette Sharon Dijkma de laatste handtekening op het oprichtingsblad van de Utrecht Talent Alliantie. Dit samenwerkingsverband bestaat uit regionale vertegenwoordigers van werkgevers in tekortsectoren, overheden, kennis- en onderwijsinstellingen, UWV, ROM Utrecht Region en Economic Board Utrecht.

Samen investeren deze publieke en private partijen in een toekomstgerichte beroepsbevolking. Hierdoor wordt ieders talent optimaal benut en draagt de regio bij aan oplossingen voor maatschappelijke transities. Tal van initiatieven zijn gericht op drie concrete hoofddoelstellingen voor de komende zeven jaar:

- 73.500 soepele en veilige overstappen realiseren van mensen naar beroepen met tekorten en groeipotentie.
- Een leven lang ontwikkelen stimuleren bij 600.000 deelnemers.
- Een basisniveau digitale vaardigheden bereiken bij 112.000 personen.

Meer informatie op [utrechtalliantie.nl](http://utrechtalliantie.nl)

# 1000 m<sup>2</sup> INSPIRATIE

## VLOEREN EN RAAMBEEKLEDING

### VLOERKLEDEN



o.a. Brink & Campman, Brinker Carpets, De Munk Carpets en NL-Label.

Kijk voor het laatste nieuws en aanbiedingen op [www.vockinginterieur.nl](http://www.vockinginterieur.nl)

Luxaflex

Gallery shop

### VLOERBEDEKKING EN VLOEREN

Grootse keuze in **tapijt** en **vinyl**, kijk, vergelijk en maak uw keuze uit de honderden showstalen in merken als Desso, van Besouw, Novilon, Parade en Interfloor.

In onze harde **vloerenhoek** showen wij onze collectie parket, laminaat en PVC van o.a. de merken Meister, Therdex, NL label, Quickstep, Mflor, Moduleo en Hollandsche vloeren.

### RAAMBEEKLEDING EN BINNENZONWERING

In onze **binnenzonweringshop** met daarin de merken Luxaflex®, BeCe, NL-Label en Jasno Shutters, laten wij de diverse stijlen en mogelijkheden demonstratieklaar zien.

In onze grootse **gordijnenafdeling** vind je tientallen showgordijnen en vele stalen van de merken Eijffinger, JAB, Kobe, Artelux, dePloeg, Kendix en NlLabel.

De voordelen van Vocking Interieur:

- grootse keuze
- duidelijk advies
- vakkundige stoffeersders
- CBW erkend



interieur  
**VOCKING**  
vloeren & raambekleding

PVC-vloeren  
Marmoleum  
Vloerkleden  
Shutters

Parket  
Vinyl  
Gordijnen

Laminaat  
Tapijt  
Binnenzonwering  
Behang  
Horren



Ambachtsweg 1 3433 PR Nieuwegein T. 030 6054216 [www.vockinginterieur.nl](http://www.vockinginterieur.nl) Gratis parkeren



### Kom terug in het ritme

Agenda's lopen weer langzaam vol: werk, studie, sport en dan ook nog goed eten? Met de makkelijke recepten van HelloFresh heb je minder gedoe, minder afwas én meer tijd om na een drukke dag samen van een verse maaltijd te genieten. **Probeer het zelf!** Ga naar: [www.hellofresh.nl/business](http://www.hellofresh.nl/business)





Sharon Dijkma: "Dat het de regio goed gaat, is allesbehalve vanzelfsprekend."  
(foto Femke van den Heuvel)

### PROFIEL MET KANSEN

Met de concentratie van kennis en activiteiten op het gebied van gezondheid heeft de regio wereldwijd veel impact. Dit zorgt voor een kansrijke uitgangspositie, benadrukt Dijkma. "Doel is om internationaal koploper te worden als het erom gaat, mensen en hun leefomgeving gezond te houden. Daarbij vormt ook de bedrijvigheid op het gebied van digitalisering – bijvoorbeeld in Amersfoort en Hilversum – een sterke troef. Het verbinden van data en data-analyse met *life sciences* levert grote kansen op."

### EIGENHEID UITDRAGEN

Met het herkenbare, breed gedragen profiel als basis zet de EBU haar lobbykracht in. "Branding is belangrijk om het gemeenschappelijke verhaal op de juiste manier te laten landen. En zo ervoor te zorgen dat de groei van de regio ondersteund wordt door de noodzakelijke investeringen vanuit Den Haag. Want

onze enorme woningbouwopgave kan niet zonder goed openbaar vervoer." Ook internationaal moet de Utrechtse boodschap gehoord worden, stelt de burgemeester. "Denk aan het binnenhalen van EU-subsidies maar ook aan buitenlandse handelsmissies."

### METERS MAKEN

Voor een succesvolle lobby zijn ook de boodschappers van belang. Dijkma: "Toen ik bewindspersoon was, kreeg ik namens de regio Utrecht vaak te maken met veel verschillende gesprekpartners. Dat is minder effectief dan wanneer slechts een beperkt aantal partijen namens een gebied optreedt. Bij de Metropoolregio Amsterdam had ik als wethouder zelfs mandaat vanuit een andere provincie. Dan kun je meters maken." Zo'n mandaat vereist vertrouwen. "Dat moet groeien. Ook een gemeente als Hilversum moet er van op aan kunnen dat haar belangen veilig zijn bij de EBU.

### DE ECONOMIC BOARD UTRECHT BESTAAT UIT:

a.s.r. – Jos Baeten  
Achmea – Lidwien Suur  
Arcadis – Lidewij de Haas  
Ballast Nedam – Onno Dwars  
FC Utrecht – Thijs Otto van Es  
FrieslandCampina – Arnoud van den Berg  
Gemeente Amersfoort – Fatma Koser-Kaya  
Gemeente Hilversum – Gerard Kuipers  
Gemeente Utrecht – Klaas Verschuure  
Genmab – Jan van de Winkel  
Hogeschool Utrecht – Jan Bogerd  
Jaarbeurs – Franca Morssink  
NPO – Frederieke Leeftang  
Nederlandse Spoorwegen – Marjan Rintel  
Nyenrode Business Universiteit – Koen Becking  
PON – Janus Smalbraak  
ProRail – John Voppen  
Provincie Utrecht – Robert Strijk  
Rabobank – Kirsten Konst  
RIVM – Hans Brug  
ROM Regio Utrecht – Arjan van den Born  
Royal HaskoningDHV – Erik Oostwegel  
UMC Utrecht – Margriet Schneider  
Universiteit Utrecht – Anton Pijpers  
VodafoneZiggo – Jeroen Hoencamp

Maar het besef dat een eenduidige boodschap namens de hele regio cruciaal is, wordt breed onderkend. Zo maken we ons eigen succes."

### BEZEMSTEEL

Brainport wordt vaak genoemd als hét voorbeeld van succesvolle regioprofilering. De onderliggende samenwerking ontstond vanuit een sterk gevoelde noodzaak toen veel industrie uit Brabant verdween. Hoe hoog is de urgentie in deze regio? "Iemand zei me ooit: stop in Utrecht een bezemsteel in de grond en het wordt vanzelf een prachtige boom," zegt Dijkma. "Een mooie vergelijking, maar het beeld klopt niet. Dat het de regio goed gaat, is allesbehalve vanzelfsprekend. Om ons heen gebeurt van alles; ontwikkelingen versnellen, andere regio's organiseren zich en komen met krachtige proposities. Hoe goed de Utrechtse uitgangspositie ook is, als we stilstaan worden we ingehaald door de werkelijkheid en missen de boot. We moeten alles op alles zetten om dat te voorkomen. En juist een tandje bijzetten en onze sterke punten nog beter benutten. Dit besef is de rode draad bij de inzet van de EBU." De timing is daarbij in Utrechts voordeel. "Door de coronapandemie staat gezondheid bovenaan in de perceptie. Van dat momentum moeten wij gebruik maken."



Amersfoort



De Dom



Utrechtse Heuvelrug



Hoog Catharijne



### DierenPark Amersfoort

“De leukste locatie van Nederland!”

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



### Mercure Hotel Amersfoort Centre

“Midscale hotel voor zakenreizen of vakanties”

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



### Muntgebouw Utrecht

“Indrukwekkend en centraal gelegen”

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

## Utrecht: centraal, verbindend, inspirerend

**Daarom Utrecht!**



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

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



### Carlton President

“Dé meest centrale ontmoetingsplek van Nederland.”

Floraweg 25 Utrecht | Tel 030 2414182  
www.carlton.nl/president



### Expo Houten

“Meeting & Events”

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



### Mariënhof Amersfoort

“Onbeschrijfelijk stadsklooster met hart en ziel”

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



### Kontakt der Kontinenten

“Wereldse gastvrijheid”

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



### Stadsschouwburg Utrecht

“Een unieke theater- en evenementenlocatie”

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



### KNVB Campus

“Voor de teams van morgen”

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



### Van der Valk Hotel Amersfoort-A1

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

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



### Landgoed de Horst

“Voor vergaderingen trainingen en congressen”

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



### Oud London Horeca Groep

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

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





## NETBEHEERDER STEDIN IN HET MIDDELPUNT VAN DE BELANGSTELLING

# “SAMEN KUNNEN WE DEZE KLUS KLAREN”

Van een rol achter de schermen naar het volle licht van de schijnwerpers. Regionale netbeheerder Stedin is een cruciale facilitator van de energietransitie. De activiteiten zijn in vijf jaar tijd verdubbeld. En tempo maken blijft nodig nu de duurzame lat in Nederland steeds hoger ligt. Ga er maar aan staan, als een vergunningtraject al vele jaren kan duren. Niet alleen tijd en ruimte, ook financiering en menskracht zorgen voor spanning. Chief Transition Officer David Peters blijft optimistisch: “Samen kunnen we deze klus klaren.”

Netbeheerder Stedin Groep bedient ruim 2,3 miljoen klanten in de provincies Utrecht, Zeeland en het grootste deel van Zuid-Holland. De functie van David Peters is illustratief voor het gewijzigde speelveld waarin Stedin opereert. In 2018 werd hij als Chief Transition Officer toegevoegd aan de raad van bestuur. “De uitdagingen die samenhangen met de energietransitie rechtvaardigen deze nieuwe functie met een afzonderlijke scope, naast onze operationele opgave.”

## GROEI FACILITEREN

Als destijds eerste Chief Transition Officer in Nederland houdt Peters zich bij Stedin onder meer bezig met digitalisering en proces-optimalisering. “Denk aan innovaties met bijvoorbeeld kunstmatige intelligentie en *machine learning*. Algoritmes helpen voorspellen waar storingen kunnen optreden of op welke locaties in de toekomst laadpalen nodig zijn. Ander zwaartepunt van mijn functie is onze investeringsagenda. Wij faciliteren de groei van laadpalen, zonnepanelen, warmtepompen en de elektrificatie van de industrie. Dat vereist grote investeringen.”

## CONTINU IN GESPREK

Gezien het maatschappelijke belang werd het netbeheer voorafgaand aan de privatisering van energiemaatschappijen afgesplitst. “Aanvankelijk was er amper aandacht voor de activiteiten van netbeheerders,” weet Peters. “Energie was een vanzelfsprekende voorziening.”

Door de groeiende duurzame ambities van de overheid staat Stedins rol nu in het middelpunt van de belangstelling. “De forse uitbreiding van het energienet maakt dat wij continu in gesprek zijn met onze stakeholders; actief kennis en informatie delen, communiceren over ruimtelijke procedures, uitleg geven over mogelijkheden en onmogelijkheden...”

## RODE KAARTJES

Het feit dat voor de transitie belangrijke projecten vertraging oplopen door beperkingen van het energienet, krijgt veel aandacht. “Kaartjes die aangeven waar nog zonneparken mogelijk zijn, kleuren voor een groot deel rood,” zegt Peters. Belangrijkste reden is de mismatch qua timing. “Een zonnepark ligt er binnen een half jaar, de aanleg van infrastructuur kost vele jaren. Zo heeft het meer dan een decennium geduurd voor een nieuw hoogspanningsstation bij Breukelen operationeel was. Gezien de randvoorwaarden en de snelheid van de ontwikkelingen in de energietransitie konden netbeheerders de huidige knelpunten simpelweg niet voorkomen.”

## BOTTLENECK

Op verschillende manieren werkt Stedin aan het vergroten van de capaciteit. “Daarbij kijken we nadrukkelijk naar het beter benutten van de huidige voorzieningen, bijvoorbeeld met slimme sensoren. Ook lokale opslag is belangrijk; het kan helpen om piekbelasting te beperken.”

Daarnaast zet Stedin vol in op verbetering en uitbreiding van het gas- en elektriciteitsnet. “De ruimtelijke inpassing blijft een bottleneck. Vergunningverlening en tracébevestiging slokken verreweg de meeste tijd op. Om als land onze duurzame ambities waar te kunnen maken, moet de doorlooptijd van (formele) procedures substantieel verkort worden. Uiteraard met borging van de lokale belangen en inspraakmogelijkheden.”

## PAS OP DE PLAATS

Die vormen een additionele complicerende factor. Peters geeft een actueel voorbeeld. “Voor het bedienen van tientallen grote klanten in Zeeland zijn we afhankelijk van een nieuw te bouwen hoogspanningsverdelstation van TenneT in Bergen op Zoom. Een andere provincie dus, buiten ons werkgebied. Omwonenden daar verzetten zich tegen de bouw ervan. Dat zorgt voor een patstelling waardoor wij in Zeeland pas op de plaats moeten maken. Dergelijke dilemma's komen regelmatig voor.”

## VOORSPELENDE VRAAG

Wat in elk geval helpt, is maximaal anticiperen op geplande ruimtelijke ontwikkelingen. “Voorspellende vraag is cruciaal om onze investeringen goed te kunnen richten. Als vroegtijdig bekend is waar nieuwe woonwijken komen, kunnen we daar met de energie-infrastructuur al rekening mee houden. Zo kijken we samen met de gemeente Utrecht naar het inpassen van gewenste uitbreidingen

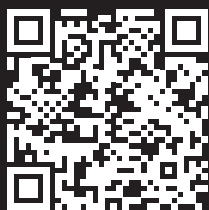


# ZIE HET GROOTS.

## De nieuwe Mercedes-Benz Citan.

Als ondernemer kunt u het nieuwe jaar niet beter beginnen dan in een nieuwe Mercedes-Benz Citan. Want de Citan is uitgeroepen tot Van of the Year 2022. De hoge mate van veiligheid, comfort en het typische design maken het een echte Mercedes-Benz bestelwagen.

De nieuwe Citan is de perfecte bestelwagen voor de binnenstad door zijn wendbaarheid. Ondanks de compacte afmetingen, heeft hij meer dan voldoende laadruimte. Naast de zeer uitgebreide veiligheidsuitrusting kunt u het hoge rijcomfort van een Mercedes-Benz verwachten.



Ontdek de rijk uitgeruste Gesloten Bestelwagen.



Brandstofverbruik gecombineerd: 5,2 - 7,2 l/100 km, CO<sub>2</sub>-emissie gecombineerd: 136 - 162 g/km (WLTP)

**STERN**

Mercedes-Benz-dealer Stern, [www.stern.nl/mercedes-benz](http://www.stern.nl/mercedes-benz)



David Peters: "Voorspellende vraag is cruciaal om onze investeringen goed te kunnen richten." (foto Sicco van Grieken)

### CRUCIAAL THEMA

Regelmatig besteedt Utrecht Business aandacht aan de energietransitie en de consequenties ervan voor ondernemers en bedrijven in Midden-Nederland. In een langlopende artikelenreeks geven vertegenwoordigers van een brede selectie stakeholders hun visie op dit cruciale thema.

in de bestaande gebouwde omgeving. Een complexe materie. Maar door tijdig het gesprek aan te gaan, wordt later niet nodeloos tijd verloren." Succesverhalen zijn er zeker, benadrukt Peters. "In Wijk bij Duurstede wordt de capaciteit van het stroomnet bijna verdubbeld. Dit maakt verschillende duurzame initiatieven mogelijk, waaronder vier grote zonneparken." In het verleden zijn verdeelstations in dit gebied aangelegd terwijl de vraag op dat moment nog beperkt was. "Daar plukken we nu de vruchten van."

### RECORDINVESTERING

Dergelijke anticiperende acties zijn niet altijd haalbaar. Wel investeert Stedin in 2022 een recordbedrag van 672 miljoen euro voor het versterken van de energie-infrastructuur. Dat is 15% meer dan vorig jaar en een plus van 40% ten opzichte van vijf jaar geleden. Die investeringen worden vooral gedaan met het oog op de lange termijn. Ook het rendement wordt gerealiseerd over een langere periode. Om toch nog meer tempo te kunnen maken, deed Stedin vorig jaar een beroep op haar aandeelhouders om extra eigen vermogen te verschaffen. "Meer eigen vermogen stelt ons in staat om meer te lenen. Zo vergroten we onze impact en kunnen we de ambitieuze Nederlandse klimaatplannen faciliteren."

### 1 MILJARD EURO

De aandeelhouders - 44 gemeenten, waarvan de vier grootste in Zuid-Holland - hebben 200 miljoen euro toegezegd. Een fors bedrag, maar toch minder dan een derde van de door Stedin gevraagde som. Tot 2030 heeft de netbeheerder een kapitaalbehoefte van 1 miljard euro. "Aanvullende middelen zijn simpelweg noodzakelijk. Aangezien netbeheerders alleen publieke aandeelhouders mogen hebben, zijn de opties beperkt: meer geld vanuit de bestaande aandeelhouders, nieuwe aandeelhouders in de vorm van andere gemeenten en provincies of additionele middelen vanuit het Rijk. Daarover lopen op dit moment gesprekken." De investeringen zijn fors, erkent Peters. "Maar als de economische ontwikkeling beperkt wordt door een ontoereikende energievoorziening is ook de potentiële schade groot."

### LAT STEEDS HOGER

Het tekort aan technisch personeel is al jaren een hot issue. Techniek Nederland-voorzitter Doekle Terpstra riep recent op om meer geld in techniekonderwijs te steken en juist een rem te zetten op opleidingen met minder baankansen. "Ook wij hebben te kampen met een tekort aan technisch personeel," aldus Peters. Er is bij Stedin veel aandacht voor het zelf opleiden van

medewerkers. "Daartoe is recent de nieuwe bedrijfsschool op Lage Weide officieel en feestelijk geopend. Stedin heeft nu vier eigen bedrijfsscholen; in Rotterdam, Alblasserdam, Goes en Utrecht. We zetten alles op alles om ook in de toekomst voldoende vakbekwaam personeel in te kunnen zetten. Want onze opgave wordt de komende jaren zeker niet kleiner."

Nederland ging aanvankelijk uit van 40% CO2-reductie in 2030. "Daarna legde de EU de lat op 55%, terwijl het recente regeerakkoord er met 60% nog een schep bovenop doet. Wij moeten onze modellen telkens aanpassen aan deze nieuwe realiteit, ook als het gaat om de benodigde personeelsomvang."

### VEEL LUKT WEL

Vergeleken met vijf jaar geleden zijn de activiteiten van Stedin verdubbeld. Ruimte, tijd, financiering en menskracht zorgen voor spanning. "Toch zullen we met vereende krachten oplossingen moeten vinden. Energie-infrastructuur is een cruciale randvoorwaarde voor tal van ontwikkelingen. We kunnen het ons simpelweg niet veroorloven om hierop vast te lopen."

Daarbij blijft Peters optimistisch. "Zeker, de opgave van de energietransitie is gigantisch. En ja, het knelt af en toe stevig. Maar ik vind het jammer dat de nadruk vaak wordt gelegd op wat niet lukt. Veel doelstellingen uit het Energieakkoord zijn wel degelijk gerealiseerd. Van heel Europa heeft Nederland nu het grootste aandeel zonne-energie in de elektriciteitsmix, terwijl we in 2017 nog onderaan bungelden. Er is veel bereikt. En ik zie voldoende aanknopingspunten voor het vertrouwen dat we samen deze klus kunnen klaren."

### WATERSTOFKANSEN

Nederland telt in februari 2022 elf waterstof-tankstations. Een veelvoud is in voorbereiding en er wordt fors geïnvesteerd in waterstoffabrieken. "In al onze modellen zien we dat energiedragers als waterstof op termijn nodig zijn voor een volledig duurzaam systeem," aldus Peters. "Vooralsnog denk ik dat waterstof vooral kansrijk is in de industrie. Voor 2030 voorzie ik geen groot-schalige toepassing hiervan in de gebouwde omgeving. Het tempo hangt uiteraard ook samen met de kostprijsontwikkeling van waterstof. Verder zie je dat steeds meer groot transport elektrificeert. Dat is ook mogelijk, want 80% van de vrachtwagens staat 's avonds stil en kan dan dus opgeladen worden. Voor het vervoer over grote afstanden kan waterstof wel een optie zijn."



SIGNALLEN VAAK LASTIG TE DUIDEN

# MENTALE GEZONDHEID ONDER DRUK

Corona heeft bij veel mensen ook geestelijk impact. Dat het hoogtepunt van de uitbraak voorbij lijkt, wil zeker niet zeggen dat deze gevolgen voorbij zijn. In combinatie met een forse werkdruk en de nog altijd onzekere situatie kan psychische kwetsbaarheid ertoe leiden dat medewerkers uitvallen - soms voor langere tijd. Werkgevers moeten alert zijn.



Corona zorgde begin 2022 voor een oplopend ziekteverzuim. Volgens cijfers van arbodienstverleners Arboned en HumanCapitalCare steeg het gemiddelde verzuimpercentage van 4,8% in december naar 5% in januari. Meer dan de helft van de meldingen was corona-gerelateerd. Bijna driekwart van de zieke medewerkers was na twee weken hersteld, dankzij de mildere Omikronvariant. In november was de Deltavariant nog dominant; toen kon maar 57% na twee weken weer aan de slag.

### HOGER DAN OOI

Naast door besmetting en ziekte raakt corona het welbevinden van mensen ook op andere manieren. Het CBS onderzoekt al sinds 2001 onze mentale gezondheid. Het percentage personen dat last heeft van psychische klachten was bij de meest recente peiling hoger dan ooit. Al werd het onderzoek

in september 2021 gepubliceerd, de situatie zal niet verbeterd zijn gezien de daaropvolgende lockdowns.

## EEN SUBSTANTIEEL DEEL VAN DE MEDEWERKERS VOELT ZICH PSYCHISCH ONGEZOND.

### SOMBER EN NIET GELUKKIG

Uit het CBS-onderzoek blijkt dat 15% van de Nederlanders boven de 12 jaar in de eerste helft van 2021 last had van psychische klachten. Jongvolwassenen (18 tot 25 jaar) voelden zich het vaakst psychisch ongezond. Meer dan andere leeftijdsgroepen gaven zij aan onrustig, somber en niet gelukkig te zijn. Vier op de tien heeft hier meer last van sinds de coronacrisis.

In deze groep zitten niet alleen scholieren en studenten, maar ook veel werkenden. En de geestelijke impact van corona raakt zeker niet alleen jongvolwassenen. In meer of mindere mate ondervinden bijna alle mensen mentale gevolgen van de beperkte sociale interactie en het gebrek aan face-to-facecontact met collega's.

### MEER WERKDruk

Nu corona over het hoogtepunt heen lijkt, zal het directe verzuim als gevolg van besmettingen waarschijnlijk langzamerhand afnemen. Dat werksituaties weer een meer normaal karakter krijgen, wil echter niet zeggen dat de mentale toestand van medewerkers op slag verbetert. Het zoeken naar een nieuwe balans tussen werken thuis en op kantoor kan stress geven. Verder zorgen de hoge verzuimcijfers voor

meer werkdruk bij gezonde werknemers. En die werkdruk was al hoog door de krapte op de arbeidsmarkt.

### IN DE OGEN KIJKEN

Trek je de uitkomsten van het CBS-onderzoek door naar het heden dan voelt een substantieel deel van alle medewerkers zich psychisch ongezond. Zij lopen een groter risico overspannen te raken of wellicht zelfs in een burn-out terecht te komen. Met alle gevolgen van dien.

Voorkomen is ook hierbij veel beter dan genezen. Dat begint bij inzicht. Voor werkgevers is het zaak, de komende periode de vinger nauwgezet aan de pols te houden. Afnemende prestaties en toenemend verzuim zijn onmiskenbare tekenen. Maar iemand in de ogen kijken en non-verbale signalen duiden, kan in een hybride werkomgeving lastig zijn.

### SPIEGEL VOORHOUDEN

Het causale verband tussen lichamelijke klachten als slapeloosheid of aanhoudende hoofdpijn en dreigende overspannenheid wordt door lang niet iedereen gelegd. Daarom is het zaak dat leidinggevend en collega's af en toe doorvragen naar iemands gezondheid en welbevinden. Ook kan het goed zijn om regelmatig een korte mailenquête te houden over de lichamelijke en mentale gesteldheid van medewerkers. Via eenduidige symbolen – bijvoorbeeld groene, gele en rode smileys – kan een aantal parameters in kaart worden gebracht. Ook de ontwikkeling hiervan in de tijd geeft inzicht in iemands situatie. Deelname kan uiteraard niet verplicht zijn. Maar ook al stuurt een medewerker de enquête niet in, de vragen houden iemand wel een spiegel voor. Dat kan net het duwtje zijn dat nodig is om ondersteuning te zoeken. Komt er zo'n hulpvraag, dan moeten werkgevers daarop voorbereid zijn.



ONDERNEMERSORGANISATIES:

# 'ONDERSCHATTING ECONOMISCHE EFFECTEN OORLOG LIGT OP DE LOER'

“Het is goed dat het CPB waarschuwt voor de onzekere economische situatie door de oorlog in Oekraïne. Er is namelijk een serieus risico dat we de economische gevaren van de oorlog in Oekraïne flink onderschatten. We zitten in een energie- en grondstoffen crisis die versterkt wordt door problemen in de logistieke ketens”. Dat zeggen LWV/VNO-NCW en MKB-Nederland naar aanleiding van CPB-cijfers.

“Bovendien heeft in de geschiedenis iedere energiecrisis geleid tot een recessie en zullen de energieprijzen jarenlang hoog blijven nu Europa zich gaat losmaken van gas en olie uit Rusland. Op basis van de laatste signalen uit de reële economie zijn er grote zorgen. Veel ondernemers kunnen de gestegen prijzen moeilijk doorberekenen. We zijn bang dat de nieuwe economische ramingen te rooskleurig zijn”, aldus de ondernemersorganisaties.

Ingrid Thijssen, voorzitter VNO-NCW: “De energieprijzen zijn op hoogtes die we nooit eerder hebben gezien. Dit raakt veel bedrijven hard. Bovendien zien wij dat de import van belangrijke grondstoffen vanuit Rusland, Oekraïne en Belarus tot stilstand komt en dat ook voor grondstoffen de prijzen huizenhoog zijn daar waar ze wel beschikbaar zijn. Het lijkt er op dat in de prognoses vooral nog sterk naar de directe economische verbondenheid met Rusland is gekeken, terwijl de indirecte effecten van de oorlog alle bedrijven raken en in rap tempo toenemen.”

## ONSTABIEL

De grote stijging van de energie- en grondstoffenprijzen (metalen, granen, kunstmest, etc.) door de ont koppeling met Rusland die gaande is en de ontregeling van de logistieke ketens brengt veel bedrijven nu al in problemen. Bovendien komt dit bovenop de problemen die er na corona al waren zoals verstoorde toeleveringsketens en tekorten aan computerchips en schuldenproblematiek.

## VOEDSELVOORZIENING

Er is volgens de ondernemersorganisaties niet alleen weinig aandacht voor de financiële impact van de oorlog in Oekraïne en de situatie in de regio. Dat geldt ook voor de gevaren ten aanzien van de voedselvoorziening bij een tekort aan kunstmest en te weinig import van agrarische producten. Hetzelfde geldt voor de situatie in de energiesector waar de hoge prijzen energieleveranciers in problemen kunnen brengen. Die onzekerheid zien we terug op de financiële markten.

## JAREN '70

Het risico op een jaren '70 scenario met langdurig hoge inflatie en een recessie ligt op de loer. Energie- en grondstofprijzen blijven naar verwachting langjarig hoog vanwege de ont koppeling van Rusland. Bovendien is in de geschiedenis op iedere energiecrisis een recessie gevolgd. Het is belangrijk om beleidsmaatregelen te nemen die dit scenario voorkomen.

## ECONOMISCH BELEID

“Wij volgen de effecten van de oorlog in de praktijk van bedrijven en ondernemers op de voet. Zaak is te bewaken dat deze situatie naast al het menselijk leed en de zorgen over de veiligheid van Europa niet uitmond in meer economische problemen dan nodig.” LWV/VNO-NCW en MKB-Nederland houden de situatie op basis van de laatste signalen van ondernemers nauwlettend in de gaten. Zij gaan met het kabinet over het benodigde economische beleid, om de gevolgen voor burgers en bedrijven zoveel mogelijk te dempen.



## SUBSIDIEREGELINGEN NL LEERT DOOR EN STAP-BUDGET

## “BLIJF JEZELF ONTWIKKELEN”

Om ervoor te zorgen dat de werknemers in kwetsbare branches aan het werk blijven, kunnen zij via de subsidieregelingen NL Leert Door en het STAP-budget beschikken over een om- of bijscholingsbudget van maximaal 1.000 euro. Opleidingsinstituten GBT Opleidingen en OVD Opleidingen bieden diverse opleidingen die via deze regelingen kunnen worden bekostigd en nemen bovendien alle financiële en administratieve handelingen voor de aanvrager uit handen.

39

### SUBSIDIEREGELINGEN

Door de coronacrisis hebben veel bedrijven flinke klappen gehad. Om werknemers aan de slag te houden, toog het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in 2020 de subsidieregeling NL Leert Door op. Iedereen in Nederland tussen de 18 en 65 jaar - dus ook zelfstandigen en zzp'ers - kan zich via deze regeling laten om- of bijscholen, bijvoorbeeld naar een kansrijker beroep. Daarnaast is er het STAP-budget dat in maart is geïntroduceerd. Dit budget van eveneens maximaal 1.000 euro per jaar mag worden besteed aan een training, cursus of opleiding naar keuze en komt in de plaats van de huidige belastingafrek voor scholing.

### BEDRIJFSOPLEIDINGEN

Om ervoor te zorgen dat het geld ook goed wordt besteed, werkt het ministerie van SZW samen met een aantal bedrijfsopleidingsinstituten die zijn aangesloten bij brancheorganisatie NRTO, waaronder GBT Opleidingen in Venlo en OVD Opleidingen in Ede (beide onderdeel van Opleidingsgroep Gilde-BT). GBT Opleidingen is gespecialiseerd in opleidingen op het gebied van vakmanschap en soft skills voor het blue collar segment:

uitvoerend personeel en eerstelijns middenkader medewerkers in de techniek en logistiek. OVD Opleidingen richt zich op de retailbranche (food en non-food). Dat is een bewuste keuze volgens directeur Charles Simons: “Hbo- en wo-opgeleide mensen redden zich wel en weten hun weg naar de subsidie- en belastingregelingen makkelijk te vinden. Maar werknemers met een mbo-opleiding of lager zijn een stuk kwetsbaarder en hebben vaak geen tijd voor, toegang tot of mogelijkheden om extra onderwijs te volgen. Terwijl een opleiding juist hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot en hun gevoel van eigenwaarde een enorme boost geeft.”

### AANMELDEN

Sinds de start van NL Leert Door hebben GBT Opleidingen en OVD Opleidingen tussen de 3.000 en 4.000 werknemers opgeleid bij honderden verschillende bedrijven. De opleidingen zijn gericht op sales, taal, communicatie, management, vitaliteit, techniek en facilitair. “Het gaat om online trainingen, maar ook tweedaagse cursussen en vakopleidingen van drie dagen of langer in Venlo of Ede, die allemaal binnen het budget van die 1.000 euro passen”, licht Charles toe. “Het zijn kortcyclische en praktijkgerichte

opleidingen, zodat je makkelijk de vertaalslag naar de werkvloer kunt maken en het goed beklijft. Het enige wat geïnteresseerden hoeven te doen, is de website [www.gratis-opleidingen.nl](http://www.gratis-opleidingen.nl) te bezoeken, een opleiding te kiezen en zich aan te melden. Wij verzorgen vervolgens de complete opleiding, inclusief de financiële en administratieve afwikkeling.”

### EXTRA OPLEIDINGEN

NL Leert Door is tot en met eind 2022 beschikbaar, maar Charles verwacht dat het aantal beschikbare opleidingsplaatsen via GBT Opleidingen en OVD Opleidingen uiterlijk in juni op zal zijn. “Dan zijn er nog steeds scholingsmogelijkheden via het STAP-budget. Samen met diverse brancheorganisaties zijn we bovendien extra opleidingen aan het ontwikkelen voor sectoren waar een gebrek aan personeel is, zoals zorg en welzijn en de hospitality- en evenementenbranche. We leven in een kenniseconomie, dus scholing is en blijft nodig. Ga dus niet achterover leunen, maar blijf jezelf doorontwikkelen.”

**Nieuwsgierig geworden? Kijk voor het gratis aanbod van GBT Opleidingen en OVD Opleidingen op [www.gratis-opleidingen.nl](http://www.gratis-opleidingen.nl).**



# HOGE URGENTIE VOOR BEWUSTWORDING BIJ WERKNEMERS!

“We hoeven alleen maar naar de cijfers over de uitdijende tailleomvang van de Europeaan te kijken om te zien dat obesitas ook in Europa oprukt. Van de volwassen EU-bevolking heeft meer dan de helft overgewicht of is obees en een op de drie kinderen is te zwaar.” aldus Philippe Roux, eenheidshoofd, DG SANCO, eenheid C4 Gezondheidsdeterminanten. Volwassenen in Europa hebben structureel een gebrek aan kennis en vaardigheden over een gezonde leefstijl, waardoor zich met name bij de werkende bevolking een ramp aan het voltrekken is en het ziekteverzuim in de komende 20 jaar een verkeerde kant op beweegt. De werkende bevolking is namelijk steeds inactiever. In Nederland zijn we zelfs kampioen langdurig zitten met maar liefst 9,7 uur per dag gemiddeld. Maar het leed speelt zich in heel Europa af.

Het percentage mensen met overgewicht is in de laatste 70 jaar toegenomen van 15% naar een schrikbarende 53% (2019). In de EU sterven jaarlijks 1,68 miljoen mensen aan hart- en vaat ziekten, jaarlijks 1,2 miljoen mensen aan kanker, meer dan een kwart (25,8 %) van het totale aantal sterfgevallen. 3,7 % van alle sterfgevallen in de EU was het gevolg van mentale en gedragsstoornissen. Een groot gedeelte hiervan komt vanuit de werkende bevolking. Twee derde van de EU-bevolking

eet dagelijks slechts één portie groente en fruit. 34,4% eet niet dagelijks groenten of fruit. Ook hier zien we dat veel werkplekken hier niet positief aan bijdragen.

## PREVENTIE ONDERSCHAT

50% van alle Europeanen sport of beweegt geheel of bijna niet, 20% behaalt de norm van 2,5 uur bewegen per week en slechts 16% sport, beweegt en traint in totaal 45 minuten gemiddeld per dag, terwijl het WHO advies is, 150 tot 300 minuten per

week of meer, ofwel, 30 tot 60 minuten per dag. Bewegestimulering en bijdragen aan sport en beweging vindt nog steeds maar mondjesmaat plaats vanuit werkgevers. Het belang hiervan in de preventie van ziekte wordt nog zwaar onderschat.

## DIABETES

Er zijn ongeveer 60 miljoen mensen met diabetes in de Europese regio, of ongeveer 10,3% van de mannen en 9,6% van de vrouwen van 25 jaar en ouder. De preva-



lentie van diabetes neemt toe onder alle leeftijden in de Europese regio, voornamelijk als gevolg van toename van overgewicht en obesitas, ongezonde voeding en lichamelijke inactiviteit. Wereldwijd overlijden jaarlijks ongeveer 3,4 miljoen mensen aan een hoge bloedglucose. Bijna 80% van deze sterfgevallen vindt plaats in lage- en middeninkomenslanden, en bijna de helft zijn mensen onder de 70 jaar. De WHO voorspelt dat het aantal sterfgevallen door diabetes tussen 2005 en 2030 zal verdubbelen.

## EETGEWOONTEN

### DE WERKENDE BEVOLKING IS STEEDS INACTIEVER

Primaire oorzaken van diabetes, overgewicht en obesitas? Onze eetgewoonten: Het eten van veel geraffineerde koolhydraten en verzadigd vet en niet genoeg fruit en groenten, en lichamelijke inactiviteit: studies hebben aangetoond dat slechts 30 minuten matige lichaamsbeweging per dag, vijf dagen per week voldoende is om een goede gezondheid te bevorderen en de kans op het ontwikkelen van diabetes type 2 te verkleinen. Tel daarbij op dat het

merendeel van de werkende bevolking moeite heeft met ontspanning en dagelijks stress ervaart, dan heb je de drie primaire ziektemakers te pakken, inactiviteit, ongezonde voeding, chronische stress.

### GEBREK AAN HEALTH LITERACY

Onderzoek wijst uit dat bijna 50% van de EU bevolking een gebrek heeft aan 'health literacy', gezondheidsvaardigheden en kennis om goed voor de eigen gezondheid te kunnen zorgen en gezonde keuzen te kunnen maken. Als we mensen de primaire inzichten van een gezonde leefstijl niet meegeven, dan is gezond leven meer een gelukstreffer!

We kunnen constateren dat er een zeer hoge urgentie is voor bewustwording en ondersteuning op het gebied van gezonde leefstijl. Met name bij de werkende bevolking, maar natuurlijk ook bij de jeugd. Alles wat je als werkgever kan doen om de bewustwording over gezond leven te stimuleren is winst en betaald zich ruimschoots terug. Ook het bijdrage aan wekelijkse sportdeelname zorgt ervoor dat er meer werknemers de nieuwe bewegrichtlijn van de Gezondheidsraad toepassen, namelijk: elke dag 30 tot 60 minuten recreatief bewegen, 2 keer per week sporten en

2 keer per week spiertraining. Omdat we toch een belangrijk deel van de week op het werk doorbrengen, kan die stimulerende factor vanuit het werk doorslaggevend zijn voor de werknemers.

**John van Heel**

**Auteur van de boeken: 'Bewegen als medicijn, hoe doe je dat?'**

**'Voeding als medicijn, hoe doe je dat?'**

[www.hoedoejedat.nu](http://www.hoedoejedat.nu)

**Leefstijlclub Healthy Lifestyle, Healthy Ageing.**

**Leefstijlclub Healthy Lifestyle, Healthy Ageing zet zich in om de essentiële inzichten over een gezonde leefstijl compact samen te vatten, begrijpelijk te formuleren en daar waar nodig te ondersteunen.**

[www.leefstijlclub.nl](http://www.leefstijlclub.nl)

Bronnen:

[www.ec.europa.eu/eurostat/web/health/overview](http://www.ec.europa.eu/eurostat/web/health/overview)  
[www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/diabetes/data-and-statistics](http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/diabetes/data-and-statistics)  
[www.link.springer.com/article/10.1007/s11606-020-06407-8](http://www.link.springer.com/article/10.1007/s11606-020-06407-8)





# CORONACRISIS DWONG BEDRIJVEN OM MEER TE INVESTEREN IN IT

Bijna de helft van de Nederlandse bedrijven (44%) heeft vanwege de coronacrisis meer geld vrij moeten maken voor IT. Dit blijkt uit onderzoek van CTS onder ruim driehonderd IT-managers en -professionals. Maar dat betekent niet dat alle IT-processen de afgelopen twee jaar de benodigde aandacht hebben gekregen. Zo geeft tien procent aan dat de cloudstrategie is uitgesteld tot na de pandemie. Ook stelt zeventien procent van de IT-professionals dat IT te weinig aandacht heeft gekregen in de coronajaren.

De cloudstrategie is dus bij een op de tien bedrijven uitgesteld vanwege de coronacrisis. Daarbij komt nog eens 29 procent die de strategie heeft moeten bijstellen. Gelukkig zijn er wel plannen om in de toekomst (opnieuw) met de cloud aan de slag te gaan. Maar liefst zeven op de tien bedrijven (68%) wil dan het gebruik van de cloud (blijven) uitbreiden.

## PUBLIEKE CLOUD

Als we kijken naar hoeveel bedrijven momenteel al gebruik maken van de cloud, dan geeft veertien procent van de respondenten aan dat de helft tot driekwart van hun applicaties momenteel al in de publieke cloud draaien. Eén op de vijf (20%) geeft aan nog

bijna geen applicaties in de cloud te hebben, met maximaal tien procent van de applicaties. Slechts vijf procent heeft (bijna) alle applicaties in de publieke cloud draaien met 91 tot 100 procent van de applicaties.

## ROOSKLEURIGER

Over twee jaar verwachten IT-professionals dat dit beeld toch wat rooskleuriger is. Dan gaat nog maar negen procent ervan uit dat ze tot tien procent van de applicaties in de publieke cloud hebben draaien. Het aantal dat meer dan de helft van de applicaties (51 tot 75 procent) in de cloud heeft staan is dan naar verwachting opgelopen tot 22 procent. En degenen die bijna al hun applicaties in de cloud hebben, lijkt bijna te verdubbelen tot

negen procent. Dat cloud de toekomst heeft is voor de IT-professionals wel duidelijk: meer dan de helft (54%) geeft aan dat multi-cloud-architectuur de toekomst is voor zijn organisatie.

## BESEF

Cees van Kemenade, cloud-architect bij CTS: "Werken in de cloud zorgt ervoor dat werknemers ongeacht de locatie en ongeacht op welk device bij bedrijfsdata kunnen. Dit maakt hun werk gemakkelijker, maar biedt het bedrijf ook mogelijkheden om processen bij te sturen, dankzij realtime data. Het is mooi om te zien dat het besef dat de cloud de toekomst heeft bij steeds meer bedrijven indaalt."

# VAN MUNSTER MEDIA FACTORY

marketing- en communicatiemakers

Gespecialiseerd in het creëren en beheren van media, in de meest brede zin van het woord. Bij ons vind je alle kennis en services onder één dak. We kunnen je helpen met elke gewenste media-uiting. Of dit nu online of offline is!

[vmmf.nl](http://vmmf.nl)



—  
—  
**LUISTER NAAR**  
—

# Licht op legal

—

**ONZE TWEEWEEKELIJKSE PODCAST**

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

**VAN BENTHEM & KEULEN**  
ADVOCATEN | NOTARIAAT