

BUSINESS

ONDERNEMERSPLATFORM VOOR DE REGIO STEDENDRIEHOEK, NOORD-VELUWE, RAALTE EN LOCHEM



FASTSWITCH:

**VERSNELD OMSCHOLEN, NIEUW
AANBOD VAN PERSONEEL**

DE MAGNEET DIE DE VELUWE HEET

STADSLOGISTIEK: EMISSIEVRIJE ZONES OP KOMST



LOOR LEGAL

Advocatuur voor ondernemers

Betrokken om u verder te helpen.

Kerklaan 37
7311 AC Apeldoorn

+31 (0)55 303 19 50
info@loorlegal.nl

Meer informatie:
www.loorlegal.nl

Zakenmagazine voor de regio
Stedendriehoek, Noord-Veluwe,
Raalte en Lochem.

JAARGANG 37

Juni 2023, editie 2

REDACTIE ADRES

MVM Productions BV, Postbus 6684,
6503 GD Nijmegen

Kerkenbos 1075H,
6546 BB Nijmegen
Tel. (024) 373 8505,
Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

UITGEVER

Michael van Munster

SALES MANAGER

Jeroen Gerats

Hoofredactie

Guus Hetterscheid

REDACTIE BIJDAGEN

Wilma Schreiber, Aart van der Haagen

Fotografie

Evert van de Worp, Lianne Cobussen

VORMGEVING / opmaak

Jan-Willem Bouwman,
Lianne Cobussen

DRUK

Bal Media

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE

VM Sales en Support B.V.

Kerkenbos 1075H, 6546 BB Nijmegen
Tel. (024) 373 8505, Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

ABONNEMENTEN

Abonnementen kunnen op elk gewenst
tijdstip ingaan met en looptijd tot
31 december en worden automatisch
verlengd tenzij de abonnee uiterlijk
voor 31 oktober schriftelijk opzegt.
Abonnementsprijs per jaar 55 euro

Copyrights

Het auteursrecht op de in dit tijdschrift
verschenen artikelen wordt door de uit-
gever voorbehouden. Hoewel de infor-
matie gepubliceerd in deze uitgave zorg-
vuldig is uitgezocht en waar mogelijk
gecontroleerd, sluiten de uitgever en de
redactie uitdrukkelijk iedere aansprake-
lijkheid uit voor eventuele onjuistheden
en/of onvolledigheid van de verstrekte
gegevens.

© 2023 Overname van artikelen is slechts
mogelijk na verkregen schriftelijke toe-
stemming van de uitgever

Website

www.driestedenbusiness.nl



- 4** FastSwitch: versneld omscholen, nieuw aanbod van personeel
- 9** Werving en selectie heeft dit jaar de hoogste prioriteit
- 10** SOMT houdt medewerkers vitaal
- 14** De magneet die de Veluwe heet
- 16** Vissen in een grotere vijver
- 19** Explosie langdurig verzuim verwacht
- 20** Aansprakelijkheid na de verkoop aandachtspunten voor een verkoper
- 22** Stadslogistiek: emissievrije zones op komst
- 26** Arbeidsvoorwaardenpakket oneerlijk
- 29** Toekomst vervoersmiddelen
- 30** De droom is de Kristinsson Convector in Deventer te laten produceren
- 33** TEK moet impact energiekosten beperken
- 34** Onyx Cybersecurity gaat veel verder dan digitaal penetreren
- 37** Gratis password kit om je te wapenen tegen social engineering
- 38** In wat voor land gaan we werken?
- 41** De wet toekomst pensioenen
- 42** FIRE STOP Holland B.V. maakt sprinklersystemen tastbaar
- 47** Hospitalitybranche worstelt met behalen digitale groei-doelstellingen
- 48** Innovatief hightechprogramma zet Nederland wereldwijd op de kaart



Door samen te werken in het landelijk initiatief FastSwitch willen Karin Louwers (Saxion), Martien van Reen (Bouwmensen) en Femke van Werven (Aventus) de drempel voor werkgevers en switchers verlagen, en zo het overstappen versnellen.

FASTSWITCH: VERSNELD OMSCHOLEN, NIEUW AANBOD VAN PERSONEEL

Om werkgevers te helpen het nog altijd nijpende tekort aan vakkrachten in de bouw, infra en techniek te lenigen, heeft Bouwmensen Apeldoorn de handen ineengeslagen met mbo-school Aventus en de hogeschool Saxion. Via het landelijke programma FastSwitch wordt voor drie functies een verkort traject op hbo-niveau aangeboden. Dit traject richt zich op zij-instromers en de belangstelling blijkt groot.

Bouwmensen Apeldoorn, Aventus en Saxion werken al langer samen op het gebied van zij-instroom. Martien van Reen, directeur Bouwmensen Apeldoorn, runt een opleidingsbedrijf voor de bouw plus een kleinschalig uitzendbureau. Tevens was hij in 2006 initiatiefnemer van het Transitiehuis Gelderland, dat zich specifiek richt op zij-instromers voor uitvoerende beroepen in de bouw. Daarin werkt Van Reen nauw samen met Saxion; zo voerden studenten en het lectoraat van Saxion veel loopbaanonderzoeken uit naar de succesfactoren voor zij-instroom. Aventus werkt op zijn beurt samen met Bouwmensen om studenten op te leiden tot niveau 1, 2, 3 en 4. Die samenwerking strekt zich uit tot zij-instromers om ook andere doelgroepen aan te boren.

MEET & MATCH

Het FastSwitch-balletje ging rollen toen zich zo'n vijf jaar geleden een dame bij Saxion meldde. Zij wilde een opleiding volgen om in het sociaal domein te kunnen gaan werken – een andere sector dan waar ze op dat moment werkzaam was. Dat bleek een probleem. “Wil je in deeltijd studeren, dan heb je een baan nodig waarin je opgeleid wilt worden, omdat je continu aan beroepsopdrachten werkt in de praktijk. De dame in kwestie kreeg als sollicitant echter geen baan, omdat ze nog geen ervaring had”, schetst Karin Louwers, strategisch accountmanager en business developer bij Saxion Parttime School. In die rol onderzoekt zij de behoefte in de markt en of Saxion daar

een passende oplossing voor kan bieden in de vorm van hbo-deeltijdonderwijs (1 dag/avond in de week). Intussen heeft Saxion zestien mensen omgeschoold naar wijkteammedewerker en in kaart gebracht wat zij echt moeten kunnen om op hbo-werk- en denkniveau aan de slag te gaan. “In feite was dat het eerste FastSwitch-traject. Vervolgens ontstond het idee om versneld omscholen voor allerlei sectoren te gaan aanbieden, uitgaande van de competenties die iemand al heeft en welke hij of zij nog moet ontwikkelen.”

Inmiddels bieden bijna alle hogescholen in Nederland zo'n FastSwitch-traject aan voor vier sectoren: techniek, ICT, zorg en onderwijs, oftewel de huidige grote tekortsectoren. Toen Louwers een presentatie hield bij Bouwend Nederland en vijftien bedrijven enthousiast bleken over het FastSwitch-concept, organiseerde ze een meet & match event bij het Transitiehuis. Van Reen: “We werkten al met UWV en Bouwend Nederland samen voor uitvoerende beroepen en met Aventus. De vraag kwam of we een vergelijkbare werkwijze wilden opzetten voor de hbo-beroepen.” In coronatijd werd een minipilot gedraaid en de belangstelling bleek groot. “Het was voor ons een openbaring dat zo veel mensen met kantoorbanen op hbo-niveau in een andere branche interesse toonden in een baan in de bouw. Er kwamen maar liefst 300 reacties binnen. Die hebben we gescreend en vervolgens 61 kandidaten in contact gebracht met bedrijven. Uiteindelijk zijn 31 van hen met succes geplaatst.”

VOORSCHOLING ESSENTIEEL

De kracht van FastSwitch ligt volgens betrokkenen in het feit dat een medewerker direct plaatsbaar en inzetbaar is. Daar gaat een heel voorschakeltraject aan vooraf. “Kandidaten gaan op gesprek in het Transitiehuis. Wat wil iemand gaan doen, hoe zit het met zijn of haar motivatie, talent, waar gaat zijn/haar hart sneller van kloppen? Doorgaans zijn de kandidaten al wat ouder en hebben ze een hele carrière achter de rug, met de nodige bagage. Het succes van plaatsing staat of valt met deze levensfasebewuste intake. Dat stuk pakt Bouwmensen op”, stelt Femke van Werven, teammanager branche Bouw sector Techniek en Mobiel bij Aventus. “Iemand die bij Bouwmensen is geweest, kan bij ons experimenteren om te ontdekken of een beroep als werkvoorbereider, calculator, uitvoerder of BIM-modelleur bij hem of haar past. En uiteraard de voorkennis opdoen die nodig is om in de praktijk aan de slag te gaan.”

Voorscholen is essentieel, beaamt Van Reen. “Daarmee zorg je dat een kandidaat met een bepaalde kennis binnenkomt bij een bedrijf. Wij onderzoeken over welke competenties iemand al beschikt en wat hij of zij nog nodig heeft. Dankzij zo'n maatwerktraject maakt iemand een zachte landing in het bedrijf en beschikt hij of zij over de juiste expertise. Door maatwerk te bieden, versnellen we het proces en verhogen we de kans op succes.” Doordat gewerkt wordt met een instroomklas van mensen die willen starten in een bouwbe-

"Onze meerwaarde voor kandidaten is dat we echte drijfveren en triggers bij hen naar boven halen. Bedrijven zijn zo verzekerd van megagemotiveerde en goed voorbereide beginnend beroepsbeoefenaars", zegt Martien van Reen, directeur Bouwmensen Apeldoorn.

"Het succes van het concept zit in de mensen die het doen, die het goed willen doen voor de kandidaat. Niet copy paste maar steeds maatwerk", aldus Karin Louwers, strategisch accountmanager Saxion.

Femke van Werven (teammanager branche Bouw sector Techniek en Mobiel Aventus): "Soms duurt het even voor een kandidaat geplaatst is, vanwege de tijd die we investeren hem of haar goed te plaatsen. Want doel is steeds een duurzame nieuwe arbeidsrelatie."



roep, kunnen geïnteresseerden bij wijze van spreken bijna elke dag instromen. "Het gaat om 15 dagdelen, mensen zitten niet vast aan een opleiding en kunnen ontdekken of weer leren bij hen past en bij hun huidige leefsituatie, en zo ja in welke vorm. Sommige mensen hebben ook een romantisch beeld van de bouw, daarom is zo'n levensfasebewuste intake en oriëntatie heel belangrijk. Want een vak leren kost tijd."

STEEDS MAATWERK

Zo'n levensfasebewuste intake is volgens Van Werven uniek. "Het is ook een verandering voor scholen. Doorgaans doen wij de intake. Nu kiezen we ervoor om juist naar die loopbaan te kijken. De kandidaat mag experimenteren in de klas, de docent, de instructeur in de werkplaats en de leerlingbegeleider krijgen er een beeld bij. En dan bepalen wij de route. Heel rustig, zodat de leerling goed kan aarden." In dat opzicht vullen Bouwmensen en Aventus elkaar naadloos aan. "Bouwmensen weet wat de markt vraagt, wij wat onderwijs biedt. En dan kom je bij elkaar. Je kijkt naar de vraag en bespreekt of dit mbo, mbo-hbo of meer hbo is." Net als Bouwmensen en Aventus, kijkt Saxion daarbij naar competenties: wat kan iemand al en wat brengt hij/zij van nature mee. "Als blijkt dat het een hbo-/FastSwitch-kandidaat zou kunnen zijn, volgt ook bij ons een

intake op maat met de opleidingscoördinator. Daarbij wordt heel duidelijk verteld wat het studeren op hbo-niveau, in deeltijd nu precies inhoudt", zegt Louwers. "Eerder werkten we met vier profielen en een vaste opleiding waar mensen uit konden kiezen. Dat werkte niet. Iedereen is anders en daarom kom je uit op maatwerk. In samenspraak met het bedrijf waar iemand komt te werken, de opleidingscoördinator en Bouwmensen kijken we welk opleidingsplan het best past bij een kandidaat." Geïnteresseerden kunnen vier keer per jaar starten bij Saxion; het FastSwitch-traject betreft modules van steeds tien weken.

Zodra het intakegesprek over niveau, voorschooltraject ja/nee, Aventus of Saxion of direct naar Saxion is afgerond, gaat Bouwmensen op zoek naar een werkgever om een kandidaat uit te plaatsen. "Als vanuit het bedrijfsleven een nieuwe vraag bij het Transitiehuis binnenkomt, kijken we hoe we daar op mbo- en hbo-niveau met modules op in kunnen spelen. Daarbij hebben we ook oog voor het civiel effect van de modules, zodat als iemand wil doorleren de opleiding ook daar van waarde is", zegt Van Werven. "Soms duurt het even voor een kandidaat geplaatst is, vanwege de tijd die we investeren hem of haar goed te plaatsen. Want het doel is steeds een duurzame nieuwe arbeidsrelatie." Van





Reen beaamt dit. "Het is de kunst om te temporiseren. Mensen worden getriggerd door een nieuw vak, maar moeten eerst ontdekken en de experimenteerruimte krijgen om te zien of het wat voor hen is. Dat doen we samen met alle partijen." Verder werkt Bouwmensen nauw samen met regionale gemeenten, UWV en brancheorganisaties, en komen ook via die partijen kandidaten binnen. "Werkgevers staan daar ook achter, dan is de cirkel rond."

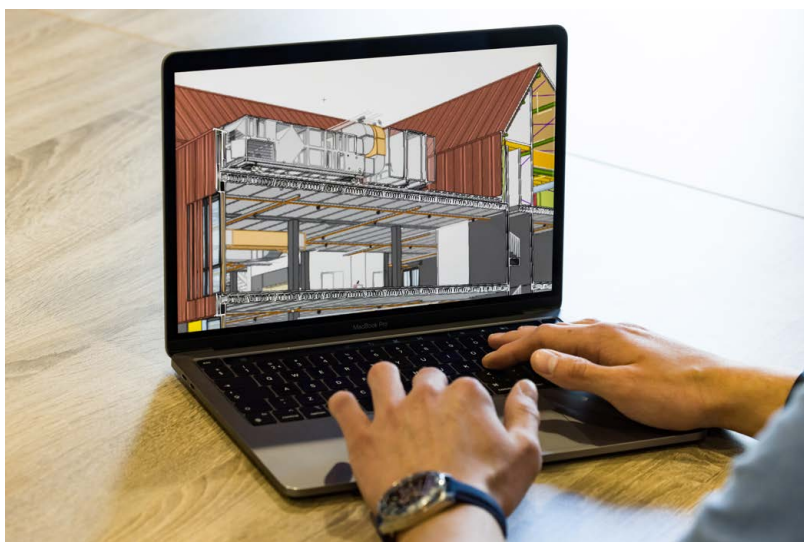
LANDELIJKE AFSPRAKEN

Tussen Bouwmensen Apeldoorn en UWV zijn inmiddels landelijke afspraken gemaakt. "Kandidaten worden zes maanden geplaatst bij een potentiële nieuwe werkgever en zijn in die periode vrijgesteld van sollicitatieplicht. Bovendien betaalt UWV hun opleiding", aldus Louwers. "Het succes van het concept zit in de mensen die het doen, die het goed willen doen voor de kandidaat. Niet copy paste maar steeds maatwerk. De oproep aan bedrijven is dan ook: denk eens na of je kunt openstaan voor zij-instromers. Als werkgever maak je zo kennis met wat een leven lang ontwikkelen inhoudt. Wie weet triggert het ook je zittende medewerkers. Daar wordt de hele organisatie slimmer van."



Op dit moment zitten er voor het FastSwitch-traject 45 mensen in de pijplijn en zijn de eerste drie gestart met hun opleiding en werk. Er is altijd ruimte voor meer kandidaten en zeker ook voor meer werkgevers, stellen Van Reen, Louwers en Van Werven. "We zijn continu op zoek naar werkgevers in Gelderland en Overijssel of elders in het land, die openstaan voor zij-instromers met mbo- of hbo-niveau of hier meer over willen weten. Onze meerwaarde voor kandidaten is dat we echte drijfveren en triggers bij hen naar boven halen. Bedrijven zijn zo verzekerd van megagemotiveerde en goed voorbereide beginnend beroepsbeoefenaars." Van Reen is daarbij het meest trots op het feit dat zowel Saxion, Aventus als Bouwmensen een stukje hebben losgelaten. "We kijken hoe we kunnen samenwerken en doen waar de eigen organisatie goed in is. Dit om te komen tot een passend traject voor een medewerker die niet een regulier voortraject heeft doorlopen. Het is nu aan werkgevers om in de huidige tijd van personeelsschaarste deze nieuwkomers te omarmen."

Als werkgever meedoen met FastSwitch? Kijk dan voor meer informatie op saxion.nl/fastswitch





Wij luisteren.
Wij adviseren.
Wij designen.
Wij adverteren.
Wij programmeren.
Wij schrijven.

> Wij
zijn
factory.

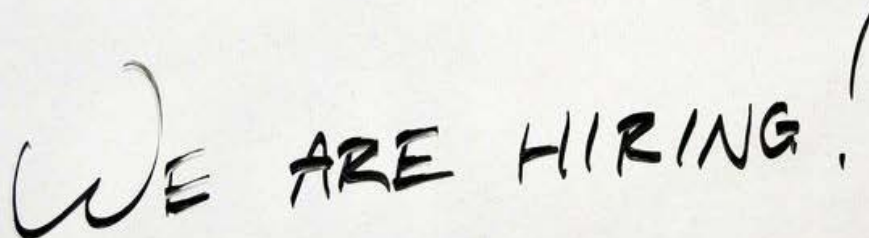
> Fabriek met maatwerk

Met uw boodschap als grondstof bouwt Van Munster Media Factory een eindproduct. Gespecialiseerd in het creëren en beheren van media, in de breedste zin van het woord. Van het bouwen van websites tot logo-ontwerp, tekst, fotografie, video, social media en marketing. Alles onder één dak. Efficiënt, snel, nauwkeurig: alle voordelen van een fabriek. Met één verschil: bij ons rolt maatwerk van de band.

> Ontdek
alle mogelijkheden

www.vanmunstermedia.nl | info@vanmunstermedia.nl





WE ARE HIRING!

GROTE MISMATCH TUSSEN GEKOZEN WERVINGSSTRATEGIE EN WENSEN POTENTIËLE MEDEWERKERS

Voor HR-professionals en leidinggevendenden binnen de overheid heeft werving en selectie dit jaar de hoogste prioriteit. Dat blijkt uit de HR-benchmark van HR-dienstverlener Visma | Raet. Dit onderzoek is uitgevoerd onder 167 werkenden en 73 HR-professionals en bestuurders binnen overheidsorganisaties. Bijna de helft (45%) zegt dat hun organisatie meer aandacht wil besteden aan het aantrekken van talent. Nog eens 21 procent wil meer aandacht geven aan de sollicitatieprocedure.

Dat er meer aandacht komt voor de sollicitatieprocedure lijkt een goede ontwikkeling. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat er nu nog een discrepantie zit tussen waar HR-professionals werven en waar potentiële medewerkers graag zoeken naar vacatures.

DISCREPANTIE TUSSEN NU BEWANDELDE WEG EN GEWENSTE ROUTE

Bij het zoeken naar potentiële medewerkers voor overheidsorganisaties zetten HR-professionals het meest in op de volgende kanalen:

- Eigen website (82%)
- Algemene vacaturewebsites (72%)
- Social media (54%)

Werkenden bij de overheid komen juist het liefst via de volgende kanalen aan een nieuwe baan:

- Algemene vacaturewebsites (55%)
- De website van een bedrijf (46%)

- Via medewerkers die er al werken (referral) (37%)

Opvallend is dus dat sociale media geen onderdeel zijn van de voorkeurskanalen van werkenden. Slechts 17 procent van de werkenden komt vacatures graag tegen via sociale media. Een ander punt is dat slechts 19 procent van de HR-professionals een referral-programma inzet om nieuw personeel te werven, terwijl dit juist weer in de top drie van potentiële medewerkers staat.

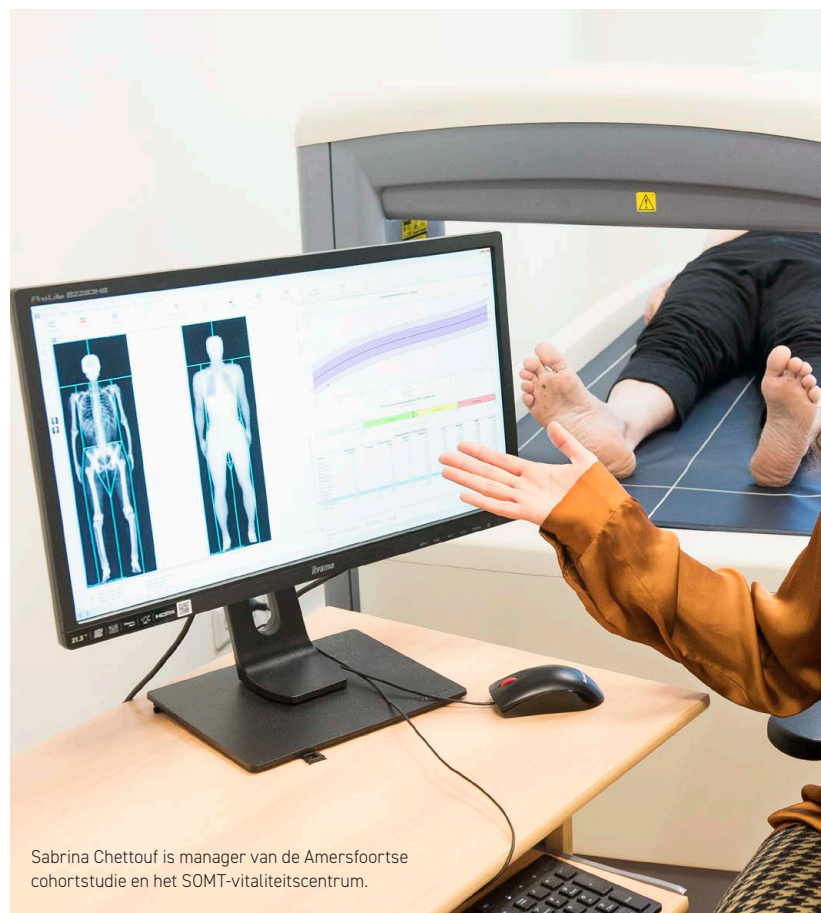
SIMPEL KOPJE KOFFIE VINDT ZELDEN PLAATS

Kijkend naar hoe werkenden binnen de overheid graag kennis maken met een nieuwe werkgever, geeft 84 procent aan een 'kop koffie' drinken de ideale manier te vinden om laagdrempelig kennis te maken met een bedrijf. Opvallend is dat tegelijkertijd slechts 53 procent van de HR-professionals aangeeft dat zij de mogelijkheid aan kandidaten bieden om

op een laagdrempelige manier kennis te maken en zich te oriënteren. Ook hierin zit dus een mismatch.

Rachel Timmer, Customer Success Director Overheid bij Visma | Raet: "De overheid kampt al jaren met zware vergrijzing. De sector moet dus extra veel nieuw personeel aantrekken en waar het opvullen van grote uitstroom altijd al lastig is, blijkt dat in de huidige arbeidsmarkt extra uitdagend. Het is daarom belangrijk dat er focus komt op het creëren van een sollicitatieprocedure die overeenkomt met de wensen van potentiële medewerkers. Let daarbij ook op de verschillen in generatie. Er zal verschil zitten in de tactieken die je als HR-professional inzet om een senior of een junior aan je te binden. Dit vraagt om maatwerk, en maatwerk kost tijd. Maar het uiteindelijke effect is wel dat je in alle lagen nieuw talent aan kunt trekken voor je organisatie."

De fietstest geeft inzicht in iemands maximale inspanning.



Sabrina Chettouf is manager van de Amersfoortse cohortstudie en het SOMT-vitaliteitscentrum.

ONDERZOEK GEEFT INZICHT IN FUNCTIONELE GEZONDHEID

SOMT HOUDT MEDEWERKERS VITAAL

Een test in het vitaliteitscentrum van SOMT brengt mogelijke toekomstige gezondheidsrisico's in kaart. Met die informatie helpt de Amersfoortse kennisinstelling bedrijven om medewerkers fit te houden. Preventie is daarbij het sleutelwoord. "Door gericht te werken aan hun gezondheid blijven mensen langer vitaal."

SOMT University of Physiotherapy is een private kennisinstelling waar het menselijke bewegingsapparaat centraal staat. "Fysiotherapeuten kunnen zich bij ons specialiseren via vijf verschillende masters," zegt Sabrina Chettouf. "Als enige in Nederland biedt SOMT in samenwerking met de Universiteit Maastricht en de Vrije Universiteit Brussel een universitaire bachelor fysiotherapie aan."

COHORTSTUDIE

Wetenschappelijk onderzoek speelt een belangrijke rol binnen SOMT. Actueel voorbeeld is de zogenaamde Amersfoortse cohortstudie. "In samenwerking met de gemeente worden 2.500 inwoners van Amersfoort boven de 55 gedurende 10 jaar gevolgd. Uitgangspunt is hun functionele gezondheid. Hoe goed kan iemand functioneren, welke risico's kunnen de vitaliteit in

de toekomst beperken? Daartoe brengen wij met een meetstraat verschillende kenmerken in kaart."

LANGER VITAAL

Door dit onderzoek elke 2,5 jaar te herhalen, ontstaat inzicht in voorspellers van latere gezondheidsklachten. "Deelnemers kunnen daar preventief mee aan de slag gaan, bijvoorbeeld door meer te bewegen of het eetpatroon aan te passen. Zo zijn zij langer vitaal en kunnen ook in de toekomst goed blijven functioneren in de maatschappij."

BEHOEFTE AAN INZICHT

Sabrina Chettouf is binnen SOMT verantwoordelijk voor de cohortstudie. "Het onderzoek krijgt veel publiciteit. Als gevolg daarvan komen tal van aanvragen binnen voor



deelname, ook buiten de leeftijdscategorie en uit andere delen van het land. Blijkbaar hebben veel mensen behoefte aan inzicht in hun vitaliteit en toekomstige gezondheidsrisico's." Dit was aanleiding voor SOMT om de kennis en faciliteiten breder in te zetten. "Met de ervaringen van de cohortstudie als basis is een vitaliteitscentrum gerealiseerd. Bedrijven die hun personeel willen helpen om gezond en fit te blijven, kunnen medewerkers een uitgebreide check aanbieden. Maar ook particulieren zijn van harte welkom."

BELANGRIJKE VOORSPELLER

Het onderzoek start met een aantal vragenlijsten. "Ook mentale en cognitieve aspecten worden onderzocht. Daarna brengen we via verschillende meetstations een breed scala aan gezondheidsaspecten in kaart. De long- en hartfunctie worden onderzocht en we nemen iemands bloeddruk op. Ook registreren we de enkel-armindex; een bloeddrukmeting op deze beide plekken geeft inzicht in mogelijke vaatproblemen. De werking van de blaas wordt onderzocht en we meten zowel de hand-, been- als sprongkracht. Ook stabiliteit komt aan bod; een belangrijke voorspeller van toekomstige vitaliteit."

TEENNAGEL NAAR DELFT

Voor het beoordelen van iemands gewicht wordt vaak de BMI gebruikt. "Wij gaan een

stap verder met een scan die ook vetpercentage en spiermassa meet," zegt Chettouf. "Dit geeft een nauwkeurige indicatie van eventueel overgewicht. Verder wordt de botdichtheid gemeten, als risicofactor voor breuken. Om inzicht te krijgen in iemands voedingssamenstelling sturen we zelfs een stukje teennagel voor analyse naar de Universiteit in Delft."

Laatste onderdeel van de meetstraat is een fietstest waarbij zuurstofopname en CO2-uitstoot worden gemeten. "Ook monitoren we bloeddruk en hartslag. Met al deze elementen geeft de fietstest inzicht in iemands maximale inspanning."

GEDETAILEERDE TERUGKOPPELING

Na analyse van de testresultaten volgt een gedetailleerde terugkoppeling aan de deelnemers. Ook krijgen zij suggesties om hun vitaliteit te verbeteren. "Uiteraard delen we resultaten niet met de werkgever. Als het gaat om grotere aantallen medewerkers zijn wellicht wel bepaalde patronen zichtbaar. Op basis van dit inzicht kan een werkgever een collectieve actie starten. Denk aan het stimuleren van meer beweging of een workshop over voeding. Partners uit ons netwerk kunnen daarbij desgewenst ondersteunen."

PROGRAMMA OP MAAT

Niet in alle gevallen wordt het complete onderzoekspakket uitgevoerd. "Voor elke organisatie die medewerkers inzicht wil geven in hun vitaliteit stellen we in overleg een programma op maat samen. Daarbij speelt ook de aard van de werkzaamheden een rol. Bij een verhuisbedrijf met veel fysieke inspanning zijn deels andere aspecten van belang dan voor een organisatie

met uitsluitend kantoorwerk."

INCENTIVE MET IMPACT

De drijfveren van organisaties zijn meerledig, verwacht Chettouf. "Door als werkgever te investeren in de gezondheid van medewerkers maak je duidelijk dat je hun welzijn belangrijk vindt. Het is een incentive met veel meer impact dan een cadeaubon van bol.com, om maar iets te noemen."

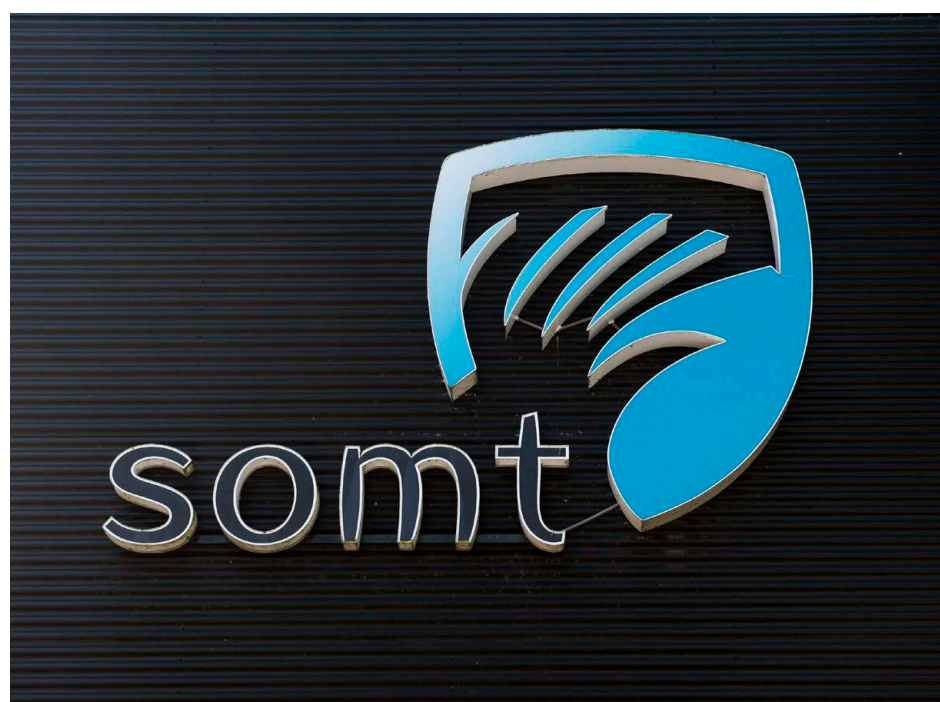
Daarnaast hebben bedrijven vaak te maken met een oplopend ziekteverzuim. "Dat wordt versterkt door de nasleep van COVID en een hoge werkdruk als gevolg van de krappe arbeidsmarkt. Steeds meer organisaties realiseren zich dat preventie van groot belang is. Ons vitaliteitscentrum ondersteunt daarbij."

TOEKOMSTIGE KWETSBAARHEID

Primair doel van het gezondheidsonderzoek is niet het opsporen van eventuele aandoeningen. "Die functie heeft de vitaliteitstest deels ook, maar de nadruk ligt op de mogelijke kwetsbaarheid van iemands functionele gezondheid. Als medewerkers daarover informatie zwart op wit krijgen na een professioneel onderzoek, kan dat net het duwtje zijn om in actie te komen en hun vitaliteit te verbeteren."

Want dat is de overstijgende doelstelling, in samenhang met de maatschappelijke drijfveer van SOMT: "Door mensen fit en vitaal te houden, willen we bijdragen aan een gezonde samenleving."

**Meer informatie
over de vitaliteitscheck
van SOMT:**





EVERT VAN DE WORP

FOTOGRAFEN



WWW.EVERTVANDEWORP.NL T. 06-22501467
STUDIO: TEUGSEWEG 12, 7418 AM DEVENTER



DE MAGNEET DIE VELUWE HEET

De Veluwe is zonder meer uniek, zo blijkt uit onderzoek. Het is het sterkste streekmerk en de populairste vakantiebestemming in ons land. En ook nog eens het grootste aaneengesloten, toegankelijke natuurpark in Europa. Daar profiteren niet alleen de bezoekers van, maar ook de bedrijven en bewoners van deze fraaie toeristische trekpleister. VisitVeluwe fungeert hierbij als spin in het web en ondersteunt ondernemers bij het nog beter vermarkten van hun product.

De voornaamste doelstelling van VisitVeluwe is ervoor zorgen dat het merk Veluwe hoog in de ranking blijft, steeds top of mind is bij bezoekers en dat bedrijven en terreinbeherende organisaties echt voor het merk staan. “Doordat we steeds gezamenlijk optrekken met bedrijven, gemeenten, provincies en terreinbeherende organisaties, heeft het merk gaandeweg aan kracht gewonnen en staat het nu op nummer 1”, aldus Reinou de Haan, merkleider bij VisitVeluwe. “Daarom is het ook zo belangrijk zuinig te zijn op de natuur en deze in stand te houden. Bossen, heide, zandverstuivingen, wild – dat zijn vanuit ondernemersperspectief in feite de ‘producten’ die zij aanbieden en daarmee hun bestaansrecht.”

Uit de cijfers blijkt dat de meeste bezoekers afkomstig zijn uit Noord-Holland, Zuid-Holland en Noord-Brabant. Dat is grotendeels te danken aan het gevarieerde aanbod op de Veluwe: naast natuur zijn er immers ook talloze aansprekende attracties. “Denk aan Paleis Het Loo in Apeldoorn of het Bakkerijmuseum in Hattem. Dergelijke trekpleisters zorgen voor veel toerisme, iets wat de lokale bewoners ook het nodige brengt, zoals bijvoorbeeld leuke horecantjes. Zo draagt toerisme ook bij aan de leefbaarheid van een gebied”, aldus De Haan.

SAMENWERKINGSGEZINDHEID

Het sterke merk is mede te danken aan de samenwerkingsgezindheid op de Veluwe, iets wat volgens De Haan wellicht is te herleiden tot de roots van deze regio, waarin samenwerking vanzelfsprekend is. “De meeste ondernemers realiseren zich dat ze het in hun eentje niet redden. Dus kiezen ze ervoor om gezamenlijk het merk uit te stralen en gastvrij te zijn voor bezoekers.” Momenteel heeft VisitVeluwe samenwerkingsovereenkomsten gesloten met veertien Veluwse gemeenten en

ruim driehonderd toeristische ondernemers. “Als leden kunnen zij gebruikmaken van onze diensten en activiteiten op het snijvlak van recreatie, toerisme en natuur. Zo willen we een bijdrage leveren aan een duurzame vrijetijdseconomie.”

Een ander voorbeeld zijn de beleavingsgebieden, waarbij VisitVeluwe in nauwe samenwerking met regionale partijen onderzoekt welke smaken er nog meer zijn op de Veluwe oftewel hoe gebieden zich kunnen onderscheiden. “De Veluwe is zoveel meer dan alleen de Velwezoo. De regio Apeldoorn afficheert zich met ‘Royaal’, de regio Ede/Wageningen met ‘food en innovatie’ en de regio Brummen heeft wat met papier en industrie. Maar bijvoorbeeld de IJsselvallei is nog relatief onbekend. Samen met ondernemers kijken we dan hoe zij meer aanbod kunnen genereren en ervoor kunnen zorgen dat het gebied onder de aandacht komt bij toeristen”, schetst De Haan. “Vervolgens kunnen wij zo’n gebied aan de hand van dat thema gaan vermarkten. Zo laten we bezoekers ook andere delen van de Veluwe ontdekken en ontlasten we tegelijkertijd het centrale Veluwemassief.”

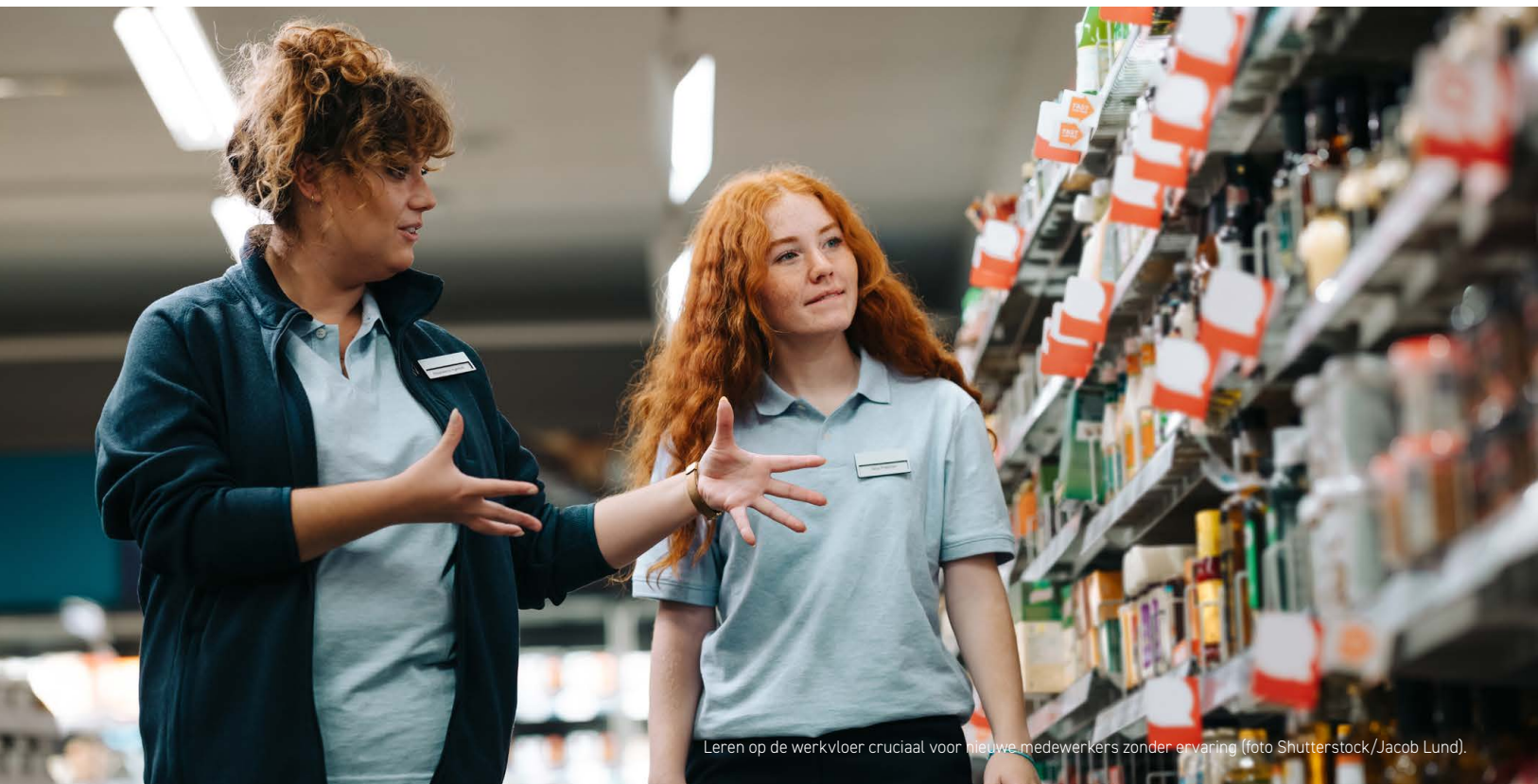
DOELGROEPEN TARGETTEN

Wat houdt die ondersteuning aan ondernemers concreet in? Allereerst kunnen bedrijven meeliften op de website, sociale media en landelijke en regionale campagnes van VisitVeluwe, en zo een veel groter publiek bereiken. “Daarnaast liggen onze bezoekersmagazines bij alle VVV’s en verblijfsaccommodaties in de regio, in een oplage van 50.000 stuks. Daar verzorgt ons 15-koppige marketingteam ook de content voor. Maar we staan bijvoorbeeld ook op de internationale beurs in Berlijn, om het toerisme vanuit het buitenland te bevorderen”, aldus De Haan, die verder aangeeft dat het salesteam van

VisitVeluwe samen met ondernemers kan onderzoeken welke diensten van VisitVeluwe het beste aansluiten bij het bedrijf in kwestie. “Waar heeft hij behoefte aan? Op welke doelgroep wil zij zich richten? Welk jaargetijde, welk bezoekersprofiel heeft de voorkeur? Wij hebben allerlei marketingtools ontwikkeld om doelgroepen goed te targetten en marketing effectief in te zetten.”

Daarnaast kunnen partners ook beschikken over interessante data, waar VisitVeluwe door middel van analyses interessante informatie uit destilleert. “Bijvoorbeeld hoe bezoekers zich gedragen, waar ze vandaan komen, wat ze te besteden hebben en hoe lang ze blijven. Op basis van ons visitor data monitor is verder kruisbezoek – welke locaties toeristen bezoeken – te achterhalen of op basis van het weer te voorspellen is hoe druk het ergens wordt”, aldus De Haan. “Daar kun je veel uithalen, bijvoorbeeld hoeveel personeel je nodig hebt op een dag.” Verder verzorgt VisitVeluwe ook online trainingen voor gastheerschap en receptiemedewerkers. “Want een goede ontvangst en een goede uitleg over wat er in de omgeving te doen is, helpt gasten zich welkom te voelen.”

Terugkijkend op 2022, somt De Haan zonder moeite een aantal successen op. Zo was ‘Hier geniet je van de bloeiende heide’ het meest gelezen artikel: bijna 25.000 mensen kregen dit onder ogen. De best bekeken route was de 7 kilometer lange Sprengenroute bij Laag-Soeren. Een andere topper betreft de wintercampagne ‘Ontdek cultuur op de Veluwe’, met maar liefst 9,6 miljoen views van potentiële bezoekers. “Onderzoek wijst uit dat als mensen zeven keer het woord ‘Veluwe’ lezen, ze dit onbewust naar voren brengen als ze bijvoorbeeld met vrienden de volgende vakantiebestemming bespreken. Dus: Veluwe, Veluwe, Veluwe!”



Leren op de werkvloer cruciaal voor nieuwe medewerkers zonder ervaring (foto Shutterstock/Jacob Lund).

2023 JAAR VAN DE SKILLS

VISSEN IN EEN GROTERE VIJVER

Is het einde van de klassieke cv in zicht? Duidelijk is in elk geval dat de selectie van medewerkers op basis van alleen diploma's of werkervaring niet langer volstaat. Een analyse van vaardigheden zegt vaak meer over de kans op een succesvolle, bestendige match. Daarom wordt het belang van deze skills steeds groter. Niet alleen bij de selectie van de juiste kandidaat voor een functie, ook om überhaupt nieuwe medewerkers te kunnen aantrekken. Niet voor niets riep de EU 2023 uit tot 'jaar van de skills'.

De opmars van vaardigheden als criterium bij werving en selectie wordt deels ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt. Uitkeringsinstantie UWV doet regelmatig grootschalig onderzoek onder werkgevers. In een enquête uit 2022 met ruim 4.500 respondenten bleken die bij de selectie van medewerkers al nadrukkelijk verder te kijken dan diploma's en ervaring. In de voorafgaande twee jaar vervulde 70% van de werkgevers vacatures met kandidaten die niet voldeden aan alle gestelde functie-eisen. Ruim de helft van de werkgevers deed dit met kandidaten zonder de gevraagde relevante werkervaring. Vooral bij werkgevers in openbaar

bestuur, bouw, detail- en autohandel was dit het geval.

HARD EN ZACHT

De krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat het steeds moeilijker wordt om kandidaten te vinden die volledig of zelfs maar grotendeels aansluiten op een functie. Het is dus zaak, mensen te selecteren met de juiste vaardigheden om zich de inhoudelijke functie-eisen snel eigen te maken. Bij zogenaamde hard skills gaat het om vaktechnische kennis en digitale vaardigheden; denk aan ervaring met specifieke software. Soft skills zijn eigenschappen als communicatieve vaardigheden, flexibiliteit en iemands vermogen om zich kennis eigen te maken. Cruciale elementen als een medewerker snel vertrouwd wil raken met de ins en outs van een nieuwe functie. Uit het UWV-onderzoek blijkt dat 93% van de ondervraagde werkgevers daarvoor leren op de werkvloer inzet. Ruim de helft laat nieuwe medewerkers zonder de juiste ervaring of vakkennis een opleiding, cursus of training volgen.

teit en iemands vermogen om zich kennis eigen te maken. Cruciale elementen als een medewerker snel vertrouwd wil raken met de ins en outs van een nieuwe functie. Uit het UWV-onderzoek blijkt dat 93% van de ondervraagde werkgevers daarvoor leren op de werkvloer inzet. Ruim de helft laat nieuwe medewerkers zonder de juiste ervaring of vakkennis een opleiding, cursus of training volgen.

VISSEN EN DE VIJVER

Werkgevers die niet focussen op diploma's en ervaringen maar op relevante vaardigheden, maken de vijver waarin zij vissen een stuk groter. Daardoor neemt de

kans toe dat ze een goede kandidaat aan de haak slaan. Maar ook de vissen hebben er baat bij. Als werkgevers selecteren op vaardigheden, kunnen een werkzoeken-de wiens profiel niet volledig aansluit immers toch een geschikte kandidaat zijn. Dit biedt ook kansen voor trajecten van werk naar werk waarbij medewerkers in uitstroomsectoren overstappen naar een andere branche.

STATISCH VERSUS DYNAMISCH

Los van de krappe arbeidsmarkt is er een andere, wellicht nog zwaarderzender reden om bij werving en selectie de nadruk te leggen op skills. Doordat ontwikkelingen steeds sneller gaan, neemt de waarde van diploma's, kennis en ervaring af. In feite zijn het statische elementen, terwijl omstandigheden juist steeds sneller veranderen en functies minder strak afgebakend zijn. In deze dynamiek zijn vaardigheden gevraagd als flexibiliteit, creativiteit en aanpassingsvermogen. Die bepalen grotendeels of iemand in staat is om zich mee te ontwikkelen met de alsmat veranderende functie-eisen.

WEERBARSTIGE PRAKTIJK

Gezien bovengenoemde overwegingen is het niet verwonderlijk dat de hr-sector hoge verwachtingen heeft van de inzet van skills bij werving en selectie. In onderzoeken geeft een ruime meerderheid zelfs aan dat vaardigheden een dominante rol zouden moeten spelen bij het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De praktijk blijkt echter weerbarstiger. Vaak wordt nog altijd primair geselecteerd

op de traditionele onderdelen van een cv. Zelfs diploma-inflatie – een kandidaat kiezen met een hogere opleiding dan noodzakelijk is voor een functie – is zeker nog niet uitgebannen.

SKILLS-PASPOORT

Verandering blijkt dus ook voor hr-professionals niet vanzelfsprekend. Daarbij speelt zeker mee dat manieren om skills objectief te meten en vast te leggen nog volop in ontwikkeling zijn. Er zijn veel initiatieven om te komen tot een universeel skills-paspoort, idealiter beheerd en up-to-date gehouden door de werknemer zelf. Een complexe materie waarbij technologie kan helpen; denk aan blockchain en AI.

TOEKOMSTIG SUCCES

Als skills inderdaad dominante criteria worden bij werving en selectie, vraagt dat ook veel van werkgevers. Zij moeten scherp krijgen welke harde maar vooral ook zachte vaardigheden essentieel zijn voor een functie. Een stevige opgave, maar wel één met een lonkend perspectief. Werkgevers die hierin slagen, hebben niet alleen een voorsprong bij de strijd om het schaarse talent. Ze zijn ook in staat om wendbare medewerkers te selecteren die bij kunnen dragen aan het toekomstige succes van de organisatie.

EUROPEAN YEAR OF SKILLS

Om inwoners in staat te stellen, mee te bewegen met veranderingen op de arbeidsmarkt riep de Europese Commissie 2023 uit tot European Year of Skills. Aftrap was een Year of Skills Festival op 9 mei.

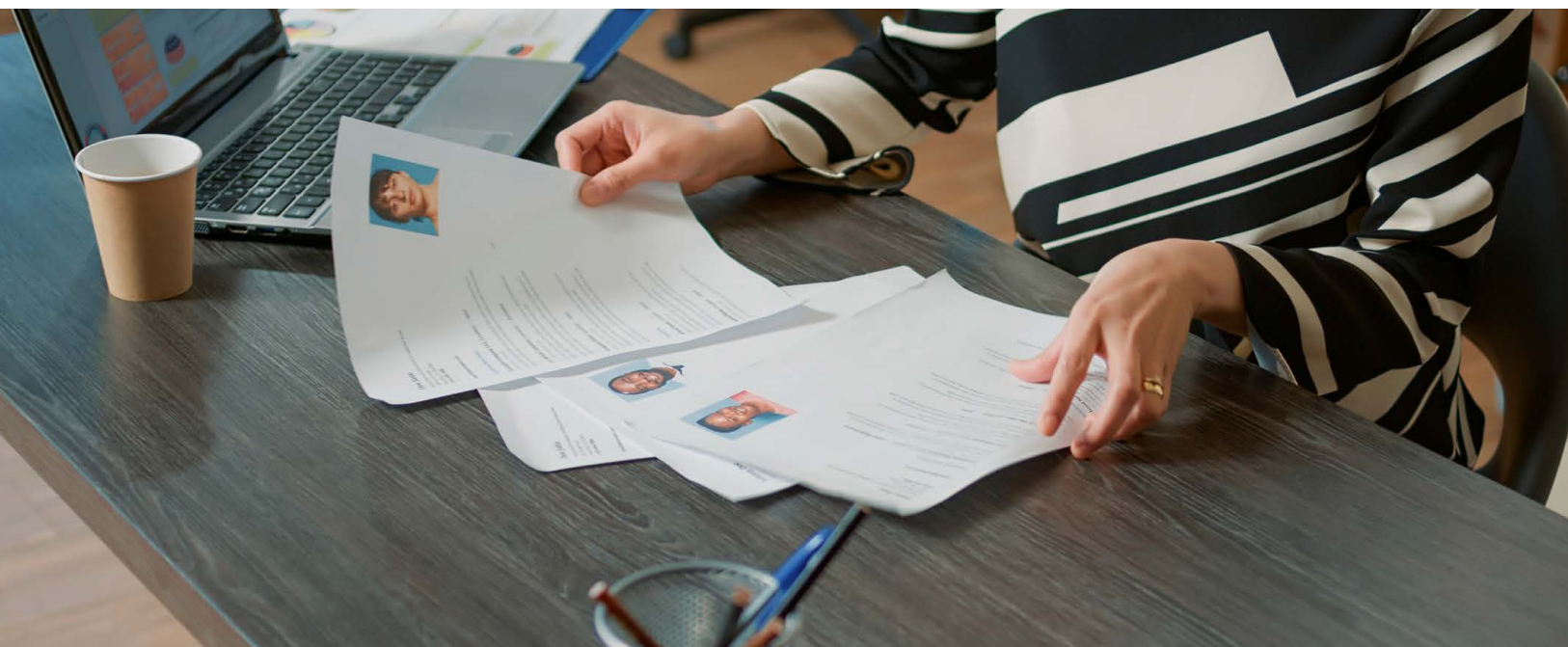
Met het initiatief wil de EC ertoe bijdragen dat lidstaten het levenslang leren van inwoners bevorderen en hun vaardigheden helpen verbeteren. Aspecten als digitalisering en verduurzaming vragen daarbij specifiek om aandacht.

Als onderliggende motivatie verwijst de EC naar onderzoek waaruit blijkt dat driekwart van de Europese bedrijven moeite heeft met het vinden van personeel met de juiste vaardigheden. Tegelijkertijd blijkt maar 37% van de volwassenen zich in te spannen om zelf skills te leren. Deze kloof moet gedicht worden, vindt de EC.

Het schort vooral aan digitale vaardigheden. Maar liefst een kwart van alle EU-arbeiders kan niet met computer of smartphone uit de voeten. Slechts 1 op de 6 vrouwen beschikt over IT-vaardigheden.

Om het tij te keren, wil de Commissie bevorderen dat lidstaten investeren in trainingsprogramma's voor hun beroepsbevolking.

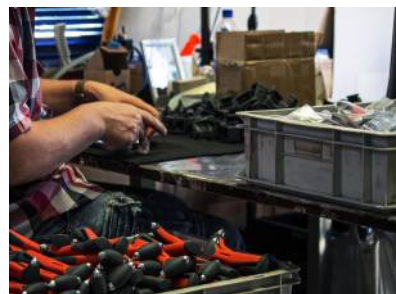
Daarbij moet zowel aandacht zijn voor upskilling – nieuwe vaardigheden toevoegen in het verlengde van bestaande skills – als voor reskilling, het vervangen van niet langer relevante skills door andere vaardigheden. Bijscholing en omscholing dus.





Wij willen uw product graag verpakken

Montage/assemblage werkzaamheden • Hoogfrequent lassen
Blisteren • Lassen blisters en foliën • Inpakwerkzaamheden



Spinfondsweg 27
8171 NT Vaassen (Industrieterrein Eekterveld)
(0578) 571540
info@aarts.nl www.aarts.nl



**OPVALLEN
MET AUTO-
RECLAME?**

goede reclame blijft hangen!



kijk op signsellers.nl/wagenpark-signing

VELUWE | 65PLUS

UITZENDBUREAU

voor flexibele krachten met een PLUS

Voordelen van 65-plus uitzendkrachten:

- ✓ bijzonder flexibel inzetbaar*
- ✓ zeer gemotiveerd
- ✓ jarenlange ervaring
- ✓ goede werkhouding
- ✓ lagere loonsom

*U kunt onze uitzendkrachten op oproep inzetten (geen vaste urenafname). Daarnaast leveren wij grotere aantallen voor korte tijd (bijvoorbeeld voor één dagdeel) of werken met een flexibele pool van uitzendkrachten.

www.veluwe65plus.nl

055-8436282





EXPLOSIE LANGDURIG VERZUIM VERWACHT

Uit onderzoek van HR Navigator onder ruim 250 grote werkgevers - met meer dan 75 medewerkers in dienst - blijkt dat momenteel 5,1 % van het personeel langer dan zes weken thuis zit. De verwachting is dat het langdurig verzuim explosief zal toenemen.

19

ZORGEN

In 2022 was het verzuim bij deze werkgevers 6,6%. Op dit moment is 4,05% van de medewerkers bij grote bedrijven langer dan zes weken ziek en 1,05% langer dan een jaar. Deze cijfers voorspellen een explosie van verzuim in 2023.

“Dat is zeer zorgelijk,” zegt directeur Marco de Zeeuw. “De arbeidsmarkt heeft zelden zo onder druk gestaan als op dit moment.” Eerder verschenen in de media al berichten dat ruim 40% van de MKB'ers zich zorgen maakt over het hoge verzuim in zijn bedrijf. Bijna een kwart van de MKB'ers meldt dat het aantal verzuimmeldingen de afgelopen jaren is gestegen. Maar het zijn niet alleen MKB bedrijven, ook HR Navigator ziet deze stijging dagelijks terug bij haar opdrachtgevers. “De grootste uitdaging is de stijging in het langdurige verzuim,” zegt De Zeeuw.

JONGE VERSUS OUDERE WERKNEMERS

Volgens HR Navigator zijn er een aantal oorzaken voor het stijgende verzuim. “Mensen melden zich sneller en vaker ziek. De verzuimdrempel lijkt lager dan ooit. Dat kan nog met corona te maken hebben. Me-

dewerkers blijven sneller bij een snotneus thuis. Ook is er sprake van zogenoemde ‘hoestschaamte’, men wil zich niet meer kuchend en hoestend onder de mensen begeven.” Maar het kortdurende verzuim is niet het grootste probleem. De Zeeuw: “Gemiddeld genomen zijn er steeds meer oudere werknemers. Neem bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs of de gemeenten. Daar zien we steeds vaker medewerkers met een gemiddelde leeftijd van boven de 50. Oudere werknemers hebben een ander arbeidsethos dan jongeren. Ze melden zich minder snel ziek, maar als ze ziek zijn dan vallen ze vaak langer uit. Oudere werknemers hebben een hoger risico op ernstige ziektes en hebben doorgaans een langer herstel nodig. Daarnaast hebben oudere werknemers in bepaalde beroepen vaak meer dan 30 jaar (zwaar) fysiek werk gedaan. Dat gaat zich op een gegeven moment wreken.”

Bij jongeren spelen er meer mentale klachten. “Meer dan de helft van de jongeren ervaart psychische klachten,” zegt De Zeeuw. “Uit recent onderzoek van de GGD in Twente en IJsselland blijkt dat maar liefst een derde van de jongeren in het afgelo-

pen jaar suïcidale gedachten heeft gehad. Dat kan nog met de coronatijd te maken hebben, maar jongeren ervaren ook een enorme druk. Denk aan loopbaankwesties, de huidige huizenmarkt, Social Media, slecht slapen en de fear of missing out.”

VOORKOMEN STIJGING

Wat kun je als werkgever doen om verdere stijging te voorkomen? Volgens De Zeeuw is een intensieve samenwerking met een arbodienst essentieel. “Zorg voor vroegdiagnostiek. Hoe eerder een zieke werknemer door de arbodienst gezien wordt, hoe sneller je weet wat er echt aan de hand is. Je weet dan wat de medewerker nog wél kan en je kunt de ondersteuning bieden die de medewerker nodig heeft. Daarmee verkort je het verzuim.” Maar ook op organisatieniveau kan de arbodienst helpen. “Als er bijvoorbeeld in een zorginstelling veel mensen met rugklachten zijn, dan helpt het natuurlijk niet om deze medewerkers elke keer weer naar een fysiotherapeut te sturen. Het is belangrijk om te voorkomen dat medewerkers deze klachten krijgen en daarvoor moeten de arbeidsomstandigheden verbeterd worden. Op organisatieniveau valt vaak nog een wereld te winnen.”



20

AANSPRAKELIJKHEID NA DE VERKOOP AANDACHTSPUNTEN VOOR EEN VERKOPER

Bij de aanschaf van een nieuwe televisie in een winkel vinden we het vanzelfsprekend dat die televisie wordt geleverd met garanties; als er later iets mis blijkt te zijn met de aangeschafte televisie, komt dat voor rekening van de verkoper. Maar bij de aanschaf van een tweedehands exemplaar van een particulier via Marktplaats voelt u intuïtief wel aan dat het risico op een 'miskoop' meer komt te liggen bij de koper. Van de koper mag in dat geval verwacht worden dat hij voor het sluiten van de koop enig onderzoek doet en vragen aan de verkoper stelt over de eigenschappen van de tweedehands televisie.

Het hangt dus van de omstandigheden af op wie welke verantwoordelijkheden drukken en voor wiens rekening het komt als er later iets mis blijkt te zijn en partijen niet dezelfde voorstelling van zaken hadden. Bij de verkoop van een onderneming werkt dit in feite hetzelfde. Vandaar dat het belangrijk is om vooraf in de koopovereenkomst goede afspraken te maken over de risicoverdeling.

WAAR MOET EEN VERKOPER OP LETTEN OM AANSPRAKELIJKHEID NA DE VERKOOP ZOVEEL MOGELIJK TE BEPERKEN?

DUE DILIGENCE EN GARANTIES

Een koper verlangt doorgaans dat een verkoper allerlei garanties afgeeft ten aanzien van de onderneming. Naast het feit dat de verkregen garanties de koper bescherming biedt, is het vragen van (uitgebreide) garanties een goed middel om informatie op tafel te krijgen voorafgaand aan de ondertekening van het overnamecontract. Uitgangspunt in het recht is namelijk dat de mededelingsplicht van de verkoper zwaarder weegt dan de onderzoeksplicht van de koper.

Garanties zijn echter geen alternatief voor het due diligence onderzoek (boekenonderzoek). Het is volstrekt gebruikelijk - en ook verstandig! - dat een koper een due diligence onderzoek uitvoert naar de over te nemen onderneming.

Voor de verkoper is het van belang om in het overnamecontract bepalingen op te nemen over het door koper verrichte due diligence onderzoek. De belangrijkste is de zogenaamde 'disclosure' - bepaling, waarin met zoveel woorden is opgenomen dat alles wat de koper wist of door (nader) onderzoek kon weten, zal zijn uitgezonderd van de werking van de garanties.

Voor een verkoper is het daarbij verstandig

om kritisch naar de af te geven garanties te kijken en met name specifieke aandacht te besteden aan de zogenaamde balansgarantie. De opzet van een lijst met af te geven garanties wordt meestal verstrekt door de (adviseurs van de) koper en het zal dan ook niet verbazen dat die lijst vaak uitgebreid is. Een verkoper moet er rekening mee houden dat een uitgebreide balansgarantie een buitengewoon verstreckende garantie is, die in beginsel alle spreekwoordelijke 'lijken in de kast' kan dekken. Ook de gebruikelijke informatieggarantie (dit heeft betrekking op de mededelingsplicht) kan verstreckende gevolgen hebben. De garantie dat alle verstrekte informatie 'in alle opzichten juist, volledig en niet misleidend is', levert al snel een inbreuk op want dat is in de praktijk vrijwel nooit het geval.

ONDERSCHIED TUSSEN GARANTIES EN VRIJWARINGEN

Garanties zijn verklaringen over bepaalde feiten met betrekking tot het verleden of het heden die in beginsel als juist worden verondersteld (voorbeeld: 'de grond is niet vervuild'). De koper kan schadevergoeding vorderen als blijkt dat de garantie niet juist is geweest. Vrijwaringen zien op reeds vooraf geïdentificeerde risico's, waarvan de omvang veelal nog niet bekend is (voorbeeld: 'terrein X is vervuild; de verkoper zal de koper schadeloosstellen voor eventuele saneringskosten en andere schade die de koper als gevolg van de vervuiling mocht lijden'). Een vrijwaring houdt in dat de verkoper de koper een vergoeding zal betalen als het risico zich verwezenlijkt. Een verkoper doet er verstandig aan om de eventueel af te geven vrijwaringen goed in te kaderen en zo precies mogelijk te omschrijven.

BEPERKINGEN OP DE AANSPRAKELIJKHEID EN SCHADEVERGOEDING

Het is gebruikelijk dat het overnamecontract diverse beperkingen op de aan-

sprakelijkheid van verkoper regelt. Naast bovengenoemde 'disclosure'-bepalingen, moet de verkoper hierbij bijvoorbeeld denken aan beperkingen in tijd (beroep op de businessgaranties maximaal tot 12-18 maanden na de verkoop), beperkingen in geld (bijvoorbeeld maximale aansprakelijkheid op de businessgaranties is gelijk aan 20 procent van de koopsom) en drempels om te voorkomen dat de koper voor elk wisselwasje bij de verkoper kan aankloppen. Ook is het raadzaam om aandacht te besteden aan de regeling omtrent de schadevergoeding. Voor de verkoper is het van belang dat een eventuele gehanteerde 'multiplier' bij het vaststellen van de koopprijs niet ook door de koper gehanteerd kan worden bij het vaststellen van de omvang van de schade.

REMEDIES

Een verkoper wil na de verkoop niet het risico lopen dat de koper de koop wenst terug te draaien als achteraf blijkt dat de verkochte onderneming niet aan de verwachtingen van de koper voldoet. In tegenstelling tot een eenvoudige transactie zoals de koop van een tweedehands televisie, is het ongedaan maken van een transactie met betrekking tot een onderneming in de praktijk vaak niet goed meer uitvoerbaar en/of wenselijk. Zoals de Engelsen zo mooi zeggen: 'you cannot unscramble scrambled eggs'. Voor m.n. de verkoper is het dan ook van belang om in het overnamecontract op te nemen dat de wettelijke regelingen omtrent non-conformiteit, ontbinding en vernietiging van de koopovereenkomst op grond van dwaling, voor zover mogelijk, worden uitgesloten. Daarmee wordt voorkomen dat de koper nog andere remedies heeft jegens de verkoper dan het vorderen van schadevergoeding.

LOOR LEGAL
Advocatuur voor ondernemers

STADSLOGISTIEK: EMISSIEVRIJE ZONES OP KOMST!

Binnen de Stedendriehoek zijn twee logistiek makelaars actief: Freek Boele (Gelderland) en Christa Baas (Overijssel). Hun focus ligt op het wegtransport en de stadsdistributie, waarbij Baas ook nog modal shift als aandachtspunt heeft: het wijzigen van vervoermiddel. Beiden vervullen een brugfunctie tussen gemeenten en bedrijven en tussen bedrijven onderling, met als uiteindelijk doel: 1 miljoen ton CO₂ besparen op stadslogistiek in de veertig grootste steden van Nederland. Het invoeren van emissievrije zones voor vracht- en bestelauto's speelt daar een belangrijke rol bij.

22 Het Klimaatakkoord zette in 2019 het onderwerp stadslogistiek serieus op de kaart. "De doelstelling werd geconcretiseerd: 7 miljoen ton CO₂-besparing voor de mobiliteit als geheel, 1 miljoen ton voor de stadslogistiek in de veertig grootste gemeenten. Er kwam een nationaal programmabureau, gemeenten kregen geld om experts in te huren en er werd een stappenplan aangereikt om te komen tot een zero-emissie zone", aldus Boele. Inmiddels hebben

28 van de 40 gemeenten een zero emissie zone voor stadslogistiek (ZES) aangekondigd; deze worden vanaf 2025 ingevoerd. "Dat is een heel proces. Eerst moet je draagvlak creëren bij gemeenten en stakeholders. En om de doelstelling te behalen, moet je berekenen hoe groot de emissie-vrije zone moet zijn."

In 2020 is een landelijke uitvoeringsagenda opgesteld met duidelijke afspraken en acties, met

OVERGANGSREGELING

- Vanaf 2025 moeten alle nieuwe vracht- en bestelauto's in nul-emissiezones, een nul-emissieaandrijving hebben.
- Bestaande Euro 6-bakwagens die op 1 januari 2025 maximaal 5 jaar oud zijn, hebben tot 1 januari 2030 toegang tot de nul-emissiezones.
- Bestaande Euro 6-trekkers die op 1 januari 2025 maximaal 8 jaar oud zijn, hebben tot 1 januari 2030 toegang tot de nul-emissiezones.
 - Euro 5-bestelauto's hebben tot 1 januari 2027 toegang tot de nul-emissiezones.
 - Euro 6-bestelauto's hebben tot 1 januari 2028 toegang tot de nul-emissiezones.
- Vanaf 1 januari 2030 moeten alle bestel- en vrachtauto's emissievrij zijn in de ZES-zone.





'ELEKTRISCH MOET HET NIEUWE NORMAAL WORDEN'

In de gemeente Apeldoorn sluit de emissievrije zone naadloos aan bij de plannen voor een parkachtig groen stadscentrum. In het voorjaar van 2021 heeft het college van B&W het voorgenomen besluit rond de emissievrije zone genomen en invoering staat gepland voor 2025. De komende tijd staat in het teken van de voorbereidingen. "Stap 1 is communicatie, intern binnen de gemeente en extern richting binnenstadondernemers, bewoners en belangenorganisaties, zodat iedereen weet dat die zone eraan komt", zegt Tako de Jong, ZE-regisseur bij de gemeente Apeldoorn. "Het raakt ondernemers en hun toeleveranciers direct, want zij zullen hun goederenstroom moeten elektrificeren."

De gemeente ondersteunt ondernemers met bijvoorbeeld een online tool. "Door het ingeven van kenteken, aantal kilometers per jaar, maximale range per dag en belading van het voertuig is te achterhalen of elektrificering een haalbare kaart is. Ook kunnen diverse voorkeursmodellen worden doorgerekend op kosten van aanschaf, gebruik en onderhoud", aldus De Jong. "Daarnaast moet ook de laadinfrastructuur op orde zijn. Daarom inventariseren we waar ondernemers momenteel hun voertuigen opladen: thuis, op eigen terrein of onderweg."

Hoewel ondernemers nog wat sceptisch zijn ("Gaat elektrisch rijden werken voor mij?", "Moet ik weer investeren na corona en bij hoge energieprijzen?"), vinden de meesten duurzaamheid belangrijk en zijn ze voorstander van een groene binnenstad. "We moeten toe naar een mindset dat elektrisch het nieuwe normaal is", stelt De Jong, die daarbij aantekent dat de gemeente op lokaal niveau uitzonderingen kan maken. "Met name bij zware belading willen we kijken wat reëel is om te vervangen." In het eerste kwartaal van 2024 moet het verkeersbesluit gereed zijn.

daarin een overgangsregeling om aan sommige bezwaren tegemoet te komen (zie kader 1). "Die geeft aan hoe gemeenten een ZES moeten inrichten, welke knelpunten er zijn en hoe ze de regels kunnen invoeren en handhaven", zegt Baas. De verschillen tussen gemeenten zijn groot: waar Rotterdam bijna de hele stad als ZES bestempelt, is dit in andere steden alleen het voetgangersgebied. "De richtlijn is minstens het stadscentrum plus een paar omliggende wijken. Duidelijk is dat met een paar straten we die doelstelling van 1 miljoen ton minder CO₂-uitstoot niet gaan redden", stelt Boele. "Dit vereist een praktische blik, want zones moeten natuurlijk bereikbaar blijven."

Niet iedereen is overtuigd van het belang van zero-emissie

zones. Is dit niet een risico voor het centrum, als bijvoorbeeld de markt verdwijnt of elektrische voertuigen te duur blijken? En gaan inwoners dan niet liever ergens anders winkelen? Baas onderkent deze redeneringen, maar ziet ook voordelen. "Minder verkeer in de binnenstad verbetert de luchtkwaliteit en ook de veiligheid. Dat vergroot de leefbaarheid, een belangrijk punt voor inwoners, en kan juist weer bezoekers naar de stad trekken", zegt ze. "Daarom proberen we de overstap te stimuleren, bijvoorbeeld met subsidies voor elektrische voertuigen."

Beide logistiek makelaars stellen dat de urgentie van zero-emissievrije zones in steden toeneemt en dragen hun steentje bij door gemeenten en bedrijven te ondersteunen via onder



Simako-BDM
Apeldoorn - Elst

BMW R18

**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

Kinderfonds
mamas

ambius.nl/greenwalls

**MOS
GREENWALL**

**Laat je creativiteit de
vrije loop met mos**

Google
★★★★★ +1000 REVIEWS

ambius

'EMISSIEVRIJE ZONES ENIGE MANIER OM STADSHART KLOPPEND TE HOUDEN'

De gemeente Deventer is een echte voorstander van de nul-emissiezone. "Wij zien het als een transitie naar een hogere leefkwaliteit en betere woonopties, aansluitend bij onze bestaande beleidslijn. Uiteraard zonder dat dit ten koste gaat van de economie of de bevoorrading van de binnenstad", zegt Siddhartha Martijn, beleidsmedewerker mobiliteit en integraal projectleider voor de emissievrije zone. In 2019 is een consultatieronde gehouden met bewoners, ondernemers en belangengroepen, werden varianten besproken en is een inschatting gemaakt van de milieuwinst. "Dat mondde in maart 2021 uit in een collegebesluit, met als voorkeursvariant een emissievrije zone van de gehele binnenstad met uitzondering van de doorgaande wegen." Invoering staat gepland voor voorjaar 2025.

De afgelopen twee jaar is op nationaal niveau verder gewerkt aan de precieze invulling van emissievrije zones. "In die tijd heeft de industrie zich kunnen voorbereiden en hebben we als gemeenten een eerste bijeenkomst gehad over de acties voor de komende twee jaar. Wij worden vanuit het Rijk ook continu voorzien van informatie om de implementatie zo goed mogelijk vorm te geven. Zo zijn er nationale websites, zoals www.opwegnaarzes.nl, om de total cost of ownership van elektrische voertuigen te berekenen of via je kenteken uit te zoeken wanneer jouw voertuig aan de beurt is", aldus Martijn, die uiteenlopende reacties waarneemt. "Bewoners zijn duidelijk voorstander, de leefkwaliteit van de binnenstad stijgt als de uitstoot van het logistiek verkeer wegvalt. Ondernemers staan er dubbel in. Enerzijds snappen ze dat dit de toekomst is, anderzijds zijn ze bang voor hoge investeringen. Dit betreft met name de horeca, zelfstandige winkeliers en zzp'ers in de installatie- en onderhoudssector."

Komende tijd zet de gemeente vol in op directere communicatie met ondernemers en daarna ook richting het publiek. Verder worden ook zaken als uitzonderingen, handhaving, financiering, juridische aspecten en flankerend beleid onderzocht. "De maatregelen worden steeds concreter, zaken waar ook ondernemersverenigingen en woningbouwcorporaties over willen meedelen", aldus Martijn. "Het belang is duidelijk: emissievrije zones zijn de enige manier om het stadshart kloppend te houden."

Meer informatie op
www.deventer.nl/nul-emissiezone



Christa Baas



Freek Boele



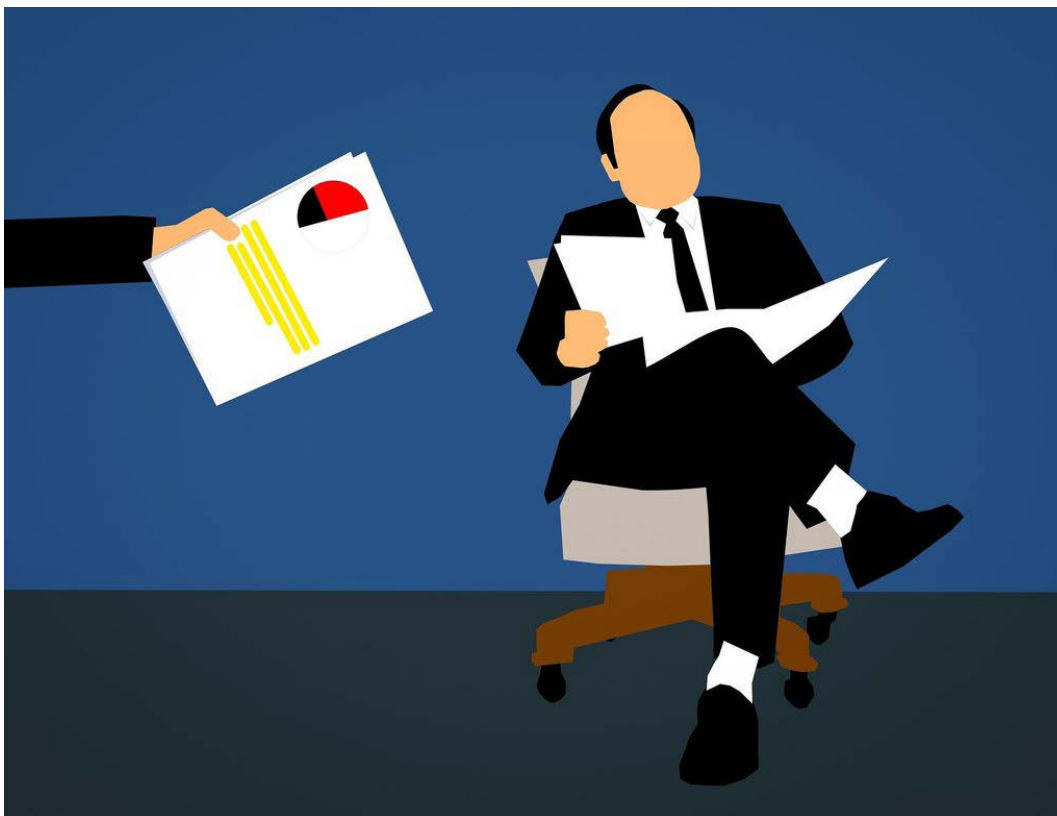
Tako de Jong



Siddhartha Martijn

meer logistieke cafés, waar ze ondernemers informeren over de gevolgen van de zones, de mogelijke subsidieregelingen of het uitvoeren van een kentekencheck om te zien welke emissieklasse is gekoppeld aan hun voertuig en hoe lang ze dus nog welkom zijn in de stad. "Verder onderzoeken we de mogelijkheid van een stadshub, een plek voor het verzamelen van goederen, van waaruit deze gebundeld en afgeleverd worden met elektrisch vervoer of fietskoerier in het stadscentrum.

Voorwaarde is wel dat hier vraag naar is." Gemeenten in Overijssel en Gelderland kunnen aansluiten bij een ZES-groep om ervaringen te delen en voor presentaties van experts. "Zo helpen we hen bij het vinden van de meest passende oplossing. Verder kijken we ook naar de impact van ZES op de regio, want goederen moeten natuurlijk wel de stad in blijven komen. Ook daarvoor brengen we partijen aan tafel, want alles draait om samenwerking."



30% NEDERLANDERS VINDT ARBEIDSVOORWAARDENPAKKET ONEERLIJK TEN OPZICHTE VAN ANDEREN OP ARBEIDSMARKT

Voor Europese bedrijven geldt binnenkort een nieuwe wetgeving waarbij meer openheid over het loon geboden is vanuit de werkgever. Zo kunnen werknemers eenvoudiger salarissen vergelijken – en wordt een eventuele loonkloof ook zichtbaar. Europese HR-dienstverlener SD Worx deed onderzoek onder 16.000 werknemers in zestien landen naar de stand van zaken rondom salaris, transparantie en keuze.

GEEN KEUZEVRIJHEID, WEL TRANSPARANT

Vier op de vijf Nederlanders kunnen hun eigen arbeidsvoorwaardenpakket niet samenstellen. Daarnaast vindt bijna de helft (46%) van de Europese werknemers het geen probleem om open en transparant te communiceren over de inhoud van zijn of haar arbeidsvoorwaarden. Een kwart houdt deze informatie liever voor zichzelf.

LOONKLOOF NAUWELIJKS KLEINER: VROUW 13,5 PROCENT MINDER SALARIS

Uit nieuwe cijfers van het Europees statistiekbureau Eurostat bleek eerder al dat Ne-

derlandse vrouwen gemiddeld 13,5 procent minder verdienen dan mannen. Dit verschil is iets groter dan het EU-gemiddelde van 12,7 procent. In Nederland is de loonkloof tussen mannen en vrouwen kleiner aan het worden, maar de laatste jaren zwakt de daling wat af. Volgens gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zien we tussen 2018 en 2020 nauwelijks verschil.

NEDERLANDSE WERKGEVERS: BENEDEN GEMIDDELD TRANSPARANT

Ook blijkt dat de helft (50,3%) van de ondervraagde Europese werkgevers open

en transparant communiceert over het gehanteerde loonbeleid en de mogelijke arbeidsvoorwaardenpakketten. Vooral Poolse en Engelse bedrijven (61%) hanteren een transparant beleid. Nederland bevindt zich wat onder dit gemiddelde met 48,5 procent. Twintig procent van de Europese werkgevers geeft aan deze informatie liever binnen vier muren te houden, waarbij Noorwegen (30%) het hoogste scoort.

Kijkend naar werknemers, geeft bijna de helft (46%) van de Europeanen aan er geen problemen mee te hebben om open te communiceren over hun salaris met

collega's. Bijna vier op de tien werknemers (38%) weten wel wat hun directe collega met een gelijkwaardige functie verdient. In Zwitserland (43%) en België (41%) zijn werknemers het minst op de hoogte van andermans salaris.

NEDERLAND KOPLOPER ONKOSTENVERGOEDINGEN, ACHTERBLIJVER VOOR FIETS VAN DE ZAAK

Het aanbieden van gevarieerde arbeidsvoorwaardenpakketten is essentieel om werknemers te motiveren, te behouden en aan te trekken. Waar sommige werknemers behoefte hebben aan meer vakantiedagen, kiezen anderen eerder voor extra financiële beloningen. Ruim één op de vijf (21%) Nederlandse werknemers geeft aan de mogelijkheid te hebben om zelf het voordelenpakket samen te stellen binnen

een bepaald budget. Ierland (44%), het Verenigd Koninkrijk (33%) en Polen (30%) scoren hier het hoogst.

Nederlanders ontvangen het vaakst een algemene onkostenvergoeding van alle bevraagde Europese landen. Deze zit bij 53 procent van de ondervraagde werknemers in het arbeidsvoorwaardenpakket, gevolgd door een mobiliteitsbudget (37%) en technische voorzieningen (36%). Nederland als fietsland scoort met 9 procent opvallend laag (plek 6) als het gaat om het krijgen van een fiets van de zaak, maar we zijn wel koploper als het gaat om een fietsplan opstellen voor werknemers (41%).

De meest gewilde secundaire arbeidsvoorwaarden die Europese werknemers nog graag aan hun arbeidsvoorwaardenpakket willen toevoegen, blijken premies, bonus-

sen en commissies te zijn (79%). Een derde (34%) van de werknemers beweert deze ook daadwerkelijk als vast onderdeel te hebben binnen het arbeidsvoorwaardenpakket.

“Een uitgebreid arbeidsvoorwaardenpakket is mooi, maar dat kan wel eens onoverzichtelijk worden. Een employee benefit statement kan daarbij helpen,” ligt Mark Bloem, directeur bij SD Worx Nederland, toe. “Door dit statement in te zetten, bieden werkgevers niet alleen een gedetailleerd overzicht van de persoonlijke arbeidsvoorwaarden, maar wordt ook de waarde van elk onderdeel helder weergegeven. Wanneer werknemers de echte waarde van hun pakket kennen, leidt dat tot extra waardering en motivatie. Ook dat komt de loyaliteit tussen werknemer en werkgever ten goede.”





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 verwijdt 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 sporeireiniger voor het dagelijks onderhoud van licht vervuilde oppervlakken. Toepasbaar op waterbestendige materialen: tafels, stoelen, ramen, deuren, bureaus, spiegels, vitrinekasten, tegels enz.

- ✓ Droogt streeploos 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

We ♥ PrintMedia



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 E info@balmedia.com





MEERDERHEID ONDERNEMERS VERWACHT IN DE TOEKOMST GEEN EIGEN VERVOERSMIDDEL MEER TE BEZITTEN

Twee op de drie ondernemers (66 procent) verwacht in de toekomst over te stappen van het bezitten van vervoersmiddelen naar het delen van vervoersmiddelen. Dit blijkt uit recent onderzoek van ANWB Zakelijk naar deelmobiliteit. Er zijn grote verschillen op welk termijn ondernemers verwachten dat het delen zal gaan gebeuren. De verwachtingen variëren van 'nul tot twee jaar' tot 'meer dan tien jaar'.

Het grootste deel van de ondernemers dat verwacht vervoersmiddelen te delen in plaats van te bezitten, ziet dat tussen de drie en vijf jaar gebeuren (25 procent). Het kleinste percentage ondernemers (6 procent) verwacht dat binnen twee jaar wordt overgestapt van het hebben naar delen van vervoersmiddelen. Het gebruiken in plaats van bezitten gaat in dit geval over alle vervoersmiddelen die organisaties gebruiken zoals auto's, maar ook fietsen, scooters en bakfietsen.

"Wij zijn positief verrast door de uitkomst dat het overgrote deel van de ondernemers verwacht dat voertuigen in de toekomst meer gedeeld zullen gaan worden," vertelt Patrick van Weert, Product Manager bij ANWB Zakelijk. "Traditioneel is de ondernemer zo verbonden met zijn 'stalen ros' maar ook zij zien de mogelijkheden die deelvervoer kan hebben. Het zijn oplopende kosten voor het bezit van een voertuig, die vaak voor 95 procent van de tijd stil staat. Daarnaast de parkeerproblematiek in de binnensteden en de bereikbaarheid van de binnenstad

door de oplopende congestie die ondernemers ook dwingen om andere vervoersmogelijkheden te onderzoeken."

MKB'ERS MEER VERTROUWEN IN DELEN DAN ZZP'ERS

Er is een groot verschil te zien in de verwachting van mkb'ers in vergelijking tot zzp'ers. Bijna driekwart van de mkb-ondernemers (73 procent) verwacht in de toekomst over te stappen van bezit naar gebruik. Dit tegenover slechts de helft van de zzp'ers (50 procent).

JONGVOLWASSEN ONDERNEMERS ZEER HOGE VERWACHTINGEN

Van de leeftijdsgroep tussen de 18 en 34 jaar denkt maar liefst 87 procent te gaan delen in de toekomst. Voor de leeftijdsgroepen 35 tot 54 jaar en 55 tot 75 jaar geldt dat respectievelijk 66 procent en 58 procent in de toekomst verwacht over te gaan van bezit naar gebruik. Hieruit concludeert ANWB Zakelijk dat hoe jonger de ondernemer, hoe hoger de verwachting is dat zij in de toekomst vervoersmiddelen zullen gaan delen.

"Jongeren adopteren nieuwe vormen van vervoer veel sneller. Voor sommige jongeren is de komst van een deelauto of scooter een echte uitkomst om hun vrijheid te vergroten zonder een dure aanschaf te doen of te wachten op de beschikbaarheid van de auto van hun ouders. Zij groeien er mee op dus is het een middel waar ze ervaring mee opdoen en dus ook zakelijk inzetten wanneer nodig," aldus van Weert.

ONDERNEMERS ZONDER BEDRIJFSAUTO LAGERE VERWACHTINGEN VAN DEELMOBILITEIT

Meer dan de helft van de ondernemers die op dit moment geen bedrijfsauto bezit (56 procent), verwacht dat het delen van vervoersmiddelen nooit gaat gebeuren. Dit terwijl slechts 31 procent van de ondernemers die wel in het bezit is van een bedrijfsauto, verwacht dat het delen nooit zal gaan gebeuren. Ondernemers met een leaseauto hebben de minst lage verwachtingen met betrekking tot het delen van vervoersmiddelen. Van deze groep verwacht namelijk 25 procent dat dit nooit zal gaan gebeuren.

MEER OVER ANWB ZAKELIJK

ANWB zakelijk bedient de zakelijke markt (mkb en zzp) met mobiliteitsoplossingen zoals voertuighulpverlening, een mobiliteitskaart en zakelijk lease. ANWB Zakelijk verrichtte dit onderzoek om inzicht te krijgen in de grootste uitdagingen voor ondernemers in de toekomst op het gebied van mobiliteit. Het onderzoek is gehouden onder 449 ondernemers die te maken hebben met zakelijke mobiliteit. ANWB Zakelijk heeft een loket geopend voor ondernemers en verantwoordelijke voor het mobiliteitsbeleid om vragen en/of zorgen rondom mobiliteit te delen.



DE DROOM IS DE KRISTINSSON CONVECTOR IN DEVENTER TE LATEN PRODUCEREN

MET INTEGRALE INSTALLATIE 80% REDUCTIE OP JE STOOKKOSTEN!

Jón Kristinsson is uitvinder, architect en emeritus hoogleraar TUDelft en is in die hoedanigheden al meer dan veertig jaar de expert en pionier bij uitstek als het gaat om duurzaam bouwen. Samen met echtgenote ir. Riet Reitsema († 2015), eveneens architect, leidde hij vanaf 1966 hun eigen architecten- en ingenieursbureau in Deventer.

Jón was al bezig met duurzaam bouwen toen dat begrip nog niet bestond. In 1976 ontwierp hij een zelfvoorzienend Stadhuis voor Lelystad (niet gebouwd) dat na 35 jaar als expositiekas gebouwd op de Floriade van 2012 in Venlo het grootste gebouw van Nederland. De uitvinder is nog niet klaar met zijn missie. 'Helaas kiest de overheid liever geen onbekende technieken, maar droom is de HCCV (werknaam HeatCoolCleanVent) zelf ontwikkelde Kristinsson Convector in Deventer te laten produceren en zo duurzaamheid in Nederland een flinke boost te geven.'

VERWARMEN EN KOELEN MET VEEL MEER RENDEMENT

Bij het traditioneel verwarmen van gebouwen met methoden zoals wij die kennen gaat veel energie verloren. Een gasketel heeft een vlam van 1.200 graden, waarmee water wordt verwarmd tot 70 á 90 graden. Dat stroomt door radiatoren en daardoor wordt het warm in huis. 'Je verbruikt enorm veel fossiele brandstof om het water gloeiend heet te maken, met als resultaat dat de kamer slechts enkele graden warmer wordt dan de buitenlucht.' Maar goed, dat was nodig omdat ouderwetse radiatoren bij lagere watertemperaturen niet werken. Hier tegen-

over is zonder aardgas ontwikkeld de lage temperatuur grootoppervlakte vloerverwarming tot 50 graden met energie-efficiënte warmtepompen. Hoge watertemperatuur voor radiatoren is met een gewone elektrische warmtepomp nauwelijks te maken. Van warmtepompen bestaan twee types, de gebruikelijke lucht-waterwarmtepomp en de duurdere, maar energie-efficiëntere water/water warmtepomp.

DE KRISTINSSON CONVECTOR: ONOPVALLEND, SIMPEL, TECHNISCH ONVERWOESTBAAR WARMTE-AFGIFTETOESTEL

Samen met 'sparring-partner' Koos Slootweg heeft Jón Kristinsson in 1980-83 een honderdtal Minimum Energie Woningen gebouwd met geisers zonder waakvlam. Nu werken ze weer samen aan de ontwikkeling van de HCCV, een bijzonder praktisch en efficiënt warmteafgifte principe, een zeer-lage-temperatuur radiator. Het resultaat is een innovatief systeem, op basis van een bundeling van draad-warmtewisselaars van het Nederlandse bedrijf Spirotech, en vijf uiterst stille ventilatoren. Deze 'Kristinsson Convector' kan op een zeer doelmatige manier warmte met de lucht uitwisselen. Kristinsson is er erg trots

op. "Ik heb als grap voorlopig mijn naam aan deze HCCV-convector gegeven, omdat het apparaat enorm goed is gelukt, zowel voor verwarmen als ook goedkoop koelen." CleanVent komt later.

TECHNISCHE DOORBRAAK IN LAGE TEMPERATUUR VERWARMING

De Kristinsson Convector wordt gevoed met water van 35 á 50 graden uit een warmtepomp. Daarmee produceert de convector die één radiator vervangt 1 á 2 kilowatt, voldoende om één grote kamer in een woning of een slaapverdieping te verwarmen voor dat de bestaande installatie aanslaat. Hij presteert daarmee naar schatting vijf tien keer beter dan een gewone radiator. Een lucht-waterwarmtepomp in combinatie met een gewone radiator heeft een Coëfficiënt of Performance (COP) van 3,5 á 4. Ook uit berekeningen van het Zweedse bedrijf Nibe, leverancier van innovatieve water/water warmtepompen, blijkt hoe excellent de Kristinsson convector presteert. Bij grondwater in januari van 11 graden en eventueel iets hogere temperatuur uit een seizoensopslag met de Kristinsson convector stijgt die COP naar 6 á 9. Dat betekent dat het rendement van een warmtepomp door toepassing van de convector meer dan verdubbelt. Er kan dus echt gesproken worden van een technische doorbraak.

PILOT IN DEVENTER

De Kristinsson Convector is in opdracht van woningcoöperatie Rentree drie jaar toe-



gepast in twee woningen in de wijk Beckumer. Ondanks aanvankelijke besturingsproblemen met hybride lucht-waterwarmtepomp zijn de beloftes waargemaakt. De bewoners zijn tevreden over het leefcomfort, de energierekening is bijna 80% lager dan die van een referentiewoning. 0 op de meter Energiehuis is de bedoeling.

Het mooie is dat hetzelfde principe gebruikt kan worden om in de zomer de woningen te koelen.

TASTBARE NALATENSCHAP

Kristinsson heeft tijdens zijn lange carrière vele oplossingen bedacht om woningen integraal doelmatig en betaalbaar in de Energie transitie te renoveren. De woningen hebben zonnecollectoren, zijn doelmatig geïsoleerd, gebruiken nauwelijks externe energie en worden effectief geventileerd, verwarmd en gekoeld. Er heerst een gezond leefklimaat met aangename temperaturen, een juiste vochtbalans en een goede luchtkwaliteit.

PRODUCTIE IN DEVENTER

Jón: "De techniek staat en heeft zich bewezen in de praktijk. Ik zou het prachtig vinden als de Kristinsson Convector die hier in Deventer bedacht en ontworpen is, ook hier in productie genomen gaat worden. De duurzame prestaties spreken voor zich en zeker bij nieuwbouw is installatie ook veel goedkoper. Je hoeft geen verwarmingsleidingen door het hele huis aan te leggen en voor een gemiddelde woning heb je maar twee convectoren nodig. Tel uit de winst!

DUURZAME ONDERNEMER GEZOCHT!

Wat nodig is dat we een ondernemer vinden die dit in Deventer wil starten en daarmee een wezenlijke en grote bijdrage levert aan de verduurzaming van Nederland. Een fabriek is misschien een groot woord, het gaat eigenlijk meer om assemblage.

Kent of bent u deze geïnteresseerde ondernemer, dan kom ik graag in contact: j.kristinsson@kristinsson.nl of 06-53151557.



50 jaar bijzonder goeie koffie

1973-2023



Begin 1963 vertrok een avontuurlijke twintiger uit het Brabantse Zeeland naar het verre Amsterdam, met de intentie om alle kneepjes van het koffie-ambacht onder de knie te krijgen. Tien van Tienens passie voor koffie was toen al aangewakkerd. In de hoofdstad wilde hij in de leer gaan bij Wilhelmus Lévelt, samen met broer Jacobus eigenaar van de gerenommeerde koffiebranderij Simon Lévelt. Bij Simon Lévelt legde Tien de basis voor het latere vantienen wat hij in 1973 start.



Landweer 2a
5411 LV Zeeland (NB)
T 085 20 20 720
E info@vantienen.nl
www.vantienen.nl

Nijverheidsweg 25
6171 AZ Stein
T 046 433 93 83
E info@limcaf.nl
www.limcaf.nl

Bakkerijen zijn grootverbruikers van energie (Foto Shutterstock/ReeldealHD).

AANVRAAG MOGELIJK TOT EN MET 2 OKTOBER

TEK MOET IMPACT ENERGIEKOSTEN BEPERKEN

Bakkers, horecabedrijven, sportverenigingen: grootverbruikers van energie die vaak zwaar getroffen worden door de torenhoge prijzen. Om de gevolgen te beperken, is de Tegemoetkoming Energiekosten (TEK)-regeling in het leven geroepen. Verwachting is dat circa 60.000 energie-intensieve bedrijven en organisaties een beroep doen op deze financiële compensatie. Dat kan tot en met 2 oktober 2023.

De voorbereiding duurde lang maar vanaf 21 maart 2023 is het zover: mkb-bedrijven met verhoudingsgewijs veel energiekosten kunnen een tijdelijke vergoeding aanvragen. Via de Tegemoetkoming Energiekosten (TEK) kan dat met terugwerkende kracht tot 1 november 2022. De regeling loopt tot en met 31 december 2023. Op 2 oktober om 17.00 uur sluit het loket voor aanvragen.

De TEK-regeling moet voldoen aan Europese staatssteunregels. De EU heeft inmiddels goedkeuring gegeven aan € 1,4 miljard energiecompensatie. Voorwaarde is dat de steun voor eind 2023 is verstrekt.

ENERGIE-INTENSIEF

De TEK-vergoeding is bedoeld voor het energie-intensieve mkb met maximaal 249 medewerkers en € 50 miljoen omzet of een balanstotaal van maximaal € 43 miljoen. Ook stichtingen, verenigingen en andere instellingen die aan de voorwaarden voldoen, kunnen een beroep doen op de regeling.

Was bij de ontwikkeling van de TEK aanvankelijk sprake van een ondergrens van 12,5% als omzetpercentage van de energiekosten, uiteindelijk werd dat 7%. Hierdoor komen meer verbruikers in aanmerking voor ondersteuning.

HISTORISCH VERBRUIK

Bij energie-intensieve bedrijven en organisaties wordt 50% van de energie-

kostenstijging gecompenseerd boven de vastgestelde drempelprijs van € 1,19 per m³ gas en € 0,35 per kWh elektriciteit. De vergoeding bedraagt maximaal € 160.000. De compensatie gaat uit van gemodelleerde verbruiks- en prijsgegevens. Er wordt niet gekeken naar het actuele maar naar een gemiddeld historisch verbruik. De hiervoor benodigde gegevens worden opgevraagd bij de netbeheerders. Aanvragen kunnen zo sneller worden behandeld. Bij de berekening van de tegemoetkoming gelden ook maximale prijzen: € 3,19 per kuub en € 0,95 per kWh.

VOORSCHOT BINNEN TWEE WEKEN

De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) voert de TEK-regeling uit in opdracht van het ministerie van EZK. Na een positief besluit ontvangen ondernemers binnen twee weken een voorschot. Aanvankelijk zou dit 50% van de verleende subsidie zijn, maar door de dalende energieprijzen is dat teruggebracht tot 35%. Hiermee wil minister Adriaansens voorkomen dat veel ondernemers achteraf subsidie moeten terugbetalen.

Uiterlijk 31 mei 2024 moet een vaststellingsverzoek worden ingediend; daarna wordt de definitieve subsidie bepaald. Een eventuele eerdere tegemoetkoming door het prijsplafond wordt in mindering gebracht op de TEK-compensatie, net als de € 190 die energiemaatschappijen

in november en december 2022 hebben uitgekeerd.

ONVOLDENDE EN TE LAAT?

Belangenbehartigers van energie-intensieve sectoren als bakkers en slagers benadrukken dat veel bedrijven die het omzetcriterium van 7% niet halen, wel degelijk te maken hebben met forse energiekosten. Ook wordt het maximale steunbedrag van € 160.000 als te laag beschouwd. Ook het terugbrengen van het voorschot van 50 tot 35% draagt bij aan de vrees dat de TEK-steun voor veel energie-intensieve bedrijven onvoldoende zal zijn.

Een Tegemoetkoming Energiekosten aanvragen kan via rvo.nl. Daar zijn ook voorbeeldberekeningen te vinden.

UITSTEL OP MAAT

Bedrijven die in liquiditeitsproblemen komen door de stijgende energiekosten kunnen belastinguitstel aanvragen.

Om het energie-intensieve mkb te ondersteunen, heeft de Belastingdienst het beleid voor uitstel van betaling versoepeld. Per geval wordt gekeken hoe belastinguitstel wordt verleend.



TECHNISCHE INFORMATIEBEVEILIGING ONYX CYBERSECURITY
GAAT VEEL VERDER DAN DIGITAAL PENETREREN

GEORGANISEERDE MISDAADBESTRIJDING

Cybercriminelen. Ze roepen het beeld op van hoogbegaafde kluizenaars die zich verschansen op een zolderkamertje om op afstand systemen te hacken, maar het slechte nieuws is dat ze op een dag zomaar langs je bureau kunnen wandelen. Zo werkt Onyx Cybersecurity ook, zij het contractueel vastgelegd met de opdrachtgever. Technische informatiebeveiliging begint met 'binnendringen' en dat beperkt zich niet tot digitale aanvallen.

Met een zuiver geweten crimineel gedrag nabootsen om de opdrachtgever te beschermen. Dat vormt kort gezegd het speerpunt van Onyx Cybersecurity. Zoomden we in een eerder artikel al in op bewustzijn (awareness) bij medewerkers van organisaties, vanuit het gegeven dat de mens de zwakste schakel vormt, nu weidt technisch directeur Dirk Maij uit over technische informatiebeveiliging. "De 'harde kant' oftewel alles waaraan een snoer zit. We controleren instellingen en configuraties, halen de kwetsbaarheden van verouderde systemen naar boven, helpen ontwikkelaars met het veilig houden van hun software voor deze op de markt komt, richten firewalls in en testen netwerken en applicaties, zowel op computers als online en in de cloud. Dat doen we met een team van hbo-opgeleide engineers, die doorgetraind zijn in het vakgebied van cybersecurity.

Dat vormt zeer specialistisch werk, waarin we de focus richten op het vinden van fouten die anderen maken. Onze medewerkers kennen en herkennen die vanuit hun eigen leertraject. Ze weten waar moeilijkheden schuilen in programma's en netwerken en hoe ze kwetsbaarheden kunnen oplossen."

VERSCHILLENDE CATEGORIEËN

Cybercriminelen kun je volgens de technisch directeur en mede-oprichter van Onyx Cybersecurity in verschillende categorieën indelen. "Sommigen doen het vooral voor de kick. Vaak begint het als een lolletje in de avonden en zodra ze dan succes boeken, smaakt dat naar meer, zeker als ze er grote geldbedragen mee opstrijken. Je hebt ook de zogenoemde 'broodhackers', die duizenden bedrijven

tegelijk benaderen en hopen dat er een paar happen. Ze schieten met hagel. Bepaalde cybercriminelen opereren vanuit een heel gerichte doelstelling, zoals geld of een ideologische gedachte: een oliemaatschappij aanvallen vanuit een klimaatmotief. Verder komt het voor dat de beoogde buit een intellectueel eigendom is. Bijvoorbeeld bedrijfsinformatie stelen vanuit concurrentiebelang, al komt dat in Nederland vooralsnog op relatief bescheiden schaal voor." Met de internationalisering van de maatschappij wel in toenemende mate iets om rekening mee te houden.

MISBRUIK VAN MAKEN

Wanneer Maji een aantal situaties uit de dagelijkse praktijk van Onyx Cybersecurity schetst, dringt de boodschap door dat we de professionaliteit en de doortastendheid van cybercriminelen niet moeten onderschatten, maar ook dat systemen soms frappante kwetsbaarheden vertonen die niet direct in het oog springen. "Wanneer we een webapplicatie van een opdrachtgever onder de loep nemen, bekijken we hoe we er misbruik van kunnen maken. Het gebeurt dat wij een website bezoeken en erin slagen om van daaruit de achterliggende server te benaderen, wat ons onder meer de mogelijkheid geeft om de content aan te passen, tevens op aanhangende sites. We stuiten op heel gekke dingen, zoals een webshop die de mogelijkheid biedt om min-één artikel te bestellen. Dan krijgt de kwaadwillende bezoeker geld gestort en weliswaar zal de bank dat corrigeren, maar ondertussen maakt de man in het magazijn die het minnetje over het hoofd ziet het artikel wel klaar voor verzending. Hebben we de opdracht om

DE WERELD VEILIGER MAKEN

Naast zijn functie van technisch directeur bij Onyx Cybersecurity vervult Dirk Maji een belangrijke rol als Deputy Head of Research bij DIVD: Dutch Institute for Vulnerability Disclosure. "Wij vormen een groep van vijftig ethisch hackers die met toestemming van het Openbaar Ministerie wereldwijd mogen inbreken in systemen, puur en alleen om eventuele lekken bloot te leggen. Zo scannen we het volledige internet op kwetsbaarheden. Komen we die tegen, dan sturen we alle gebruikers voor wie dit risico's met zich meebrengt een e-mail, soms wel naar vele miljoenen adressen. Dit doen we puur om hen te waarschuwen, vanuit het streven om de wereld een stukje veiliger te maken."

de fysieke infrastructuur van een organisatie te onderzoeken op kwetsbaarheden, dan sluiten we apparatuur op het netwerk aan die scans uitvoert. De zwakke plekken stellen ons bijvoorbeeld in staat om computers en printers één voor één over te nemen en door te stoten naar het domeinsysteem. Even een nieuwe gebruiker aanmaken? Geen probleem."

RONDSTRUINEN OP AFDELINGEN

'Redteams', zo heet het wanneer een bedrijf als Onyx Cybersecurity in de aanvalsmodus kruipt. Dat kan, na contractuele vastlegging met de klant, ook een schrikbarende fysieke vorm aannemen. "Vooropgesteld dat we zo min mogelijk en liefst niets kapot willen maken proberen onze medewerkers letterlijk een bedrijf binnen te dringen. Keurig in zakelijke kleding gestoken passeren ze met een goed verhaal de receptie en struinen ze op de afdelingen rond, bijvoorbeeld om foto's te maken van kaartjes met gastennetwerken en wachtwoorden en om een post-it met een mededeling op het bureau van de directeur te plakken. Houdt iemand hen tegen? Spreek gerust iemand aan die je niet kent. We

doorzoeken KvK-gegevens en vacatures met verwijzingen naar programmeurstaal om meer over het netwerk te weten te komen, we vragen verbouwplannen op om op grond van fysieke kenmerken - bijvoorbeeld een dikke muur en een grote airco - de plek van de serverruimte te achterhalen, we plaatsen camera's om te bestuderen welke medewerkers wanneer het kantoor betreden en verlaten, we posten voor het gebouw en in extreme gevallen klimmen we over hekken om te bekijken of er lampen aanspringen. In feite kunnen we net zo ver gaan als professionele cybercriminelen, alleen dan in afstemming met de opdrachtgever. Het andere verschil is dat wij er niet onbeperkt de tijd voor krijgen..."

PROFESSIEEEL OPGELICHT

Maji waarschuwt voor het feit dat organisaties vaak onvoldoende erkennen welke waarde de informatie die intern circuleert heeft. "Iemand op straat kijkt heel anders tegen geldbriefjes aan dan degene die jarenlang dagelijks aan de drukpers van de biljetten staat. Trouwens, bepaalde informatie lijkt voor derden misschien oninteressant, maar levert bij verlies een rampzalige situatie voor jouw bedrijf op. Ik zal nog een treffend voorbeeld geven van hoe je waarde kunt onderschatten. Stel dat je een aantal e-mails van de CEO onderschept, dan herken je daarin een bepaald schrijfpatroon. Vervolgens stuur je vanuit een vals adres tegen het eind van de werkdag een bericht in dezelfde stijl naar de financieel directeur met de vraag of hij even een paar miljoen naar een bepaalde rekening wil overmaken. Gauw maar even doen, net voor het uitklokken. Met andere woorden: zo word je heel professioneel opgelicht en dat mogen we de mens - de zwakste schakel - in wezen niet aanrekenen. Vandaar dus dat wij in overleg met de klant heel ver gaan om alle kwetsbaarheden op te sporen en die in een uitgebreide rapportage verzamelen. Om onafhankelijk te blijven dragen we alleen de oplossingen aan, maar de uitvoering laten we aan derden over, want een slager moet niet zijn eigen vlees keuren. Hoe goed organisaties het ook voor elkaar hebben, we vinden eigenlijk altijd wel iets en daaraan kunnen grote risico's verbonden zijn."

Meer informatie: www.onyx-cybersecurity.com





Een groene,
levende verdeler
op het kantoor

De LiveDivider is een modulaire groene
roomdivider waarmee eenvoudig een
aangename sfeer en privacy te creëren is.

ambius 

Meer weten?
ambius.nl/greenwalls



OPVALLEN
MET AUTO-
RECLAME?

goede reclame
blijft hangen!

 **SignSellers**
visuele communicatie

kijk op signsellers.nl/wagenpark-signing

Plan je BHV cursus bij De Weerd

Laat je niet verrassen door een noodsituatie!



 www.deweerd.net

Leer reanimeren! 

WIST JIJ DAT JE MET JOUW PROFESSIONELE
VAARDIGHEDEN MAATSCHAPPELIJKE IMPACT
KAN MAKEN BIJ VLUCHTELINGENWERK
NEDERLAND?

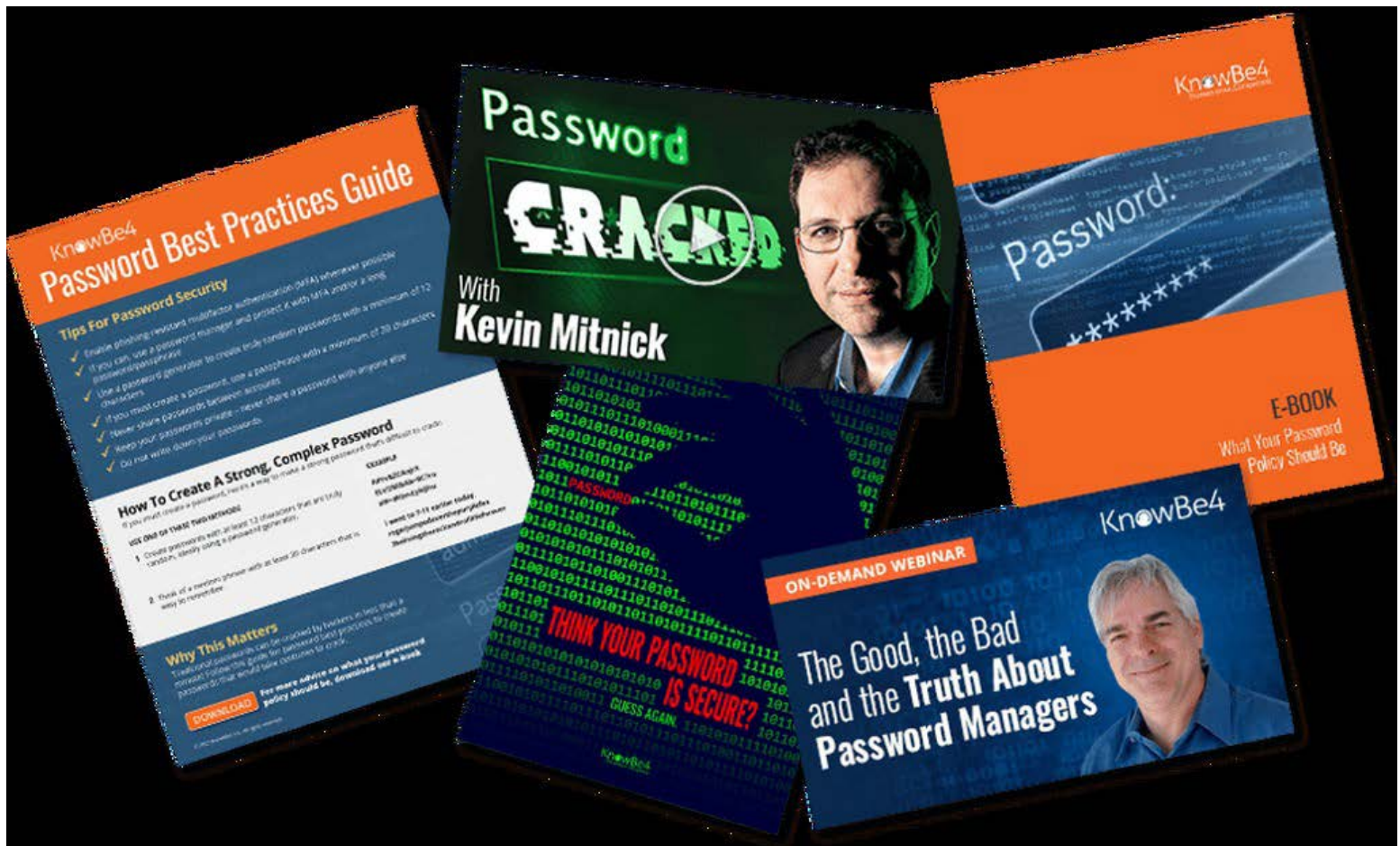


Als vrijwilliger
kun je al met
4 uur per week
het verschil maken!

Wil je weten hoe? Scan de QR-code




**VluchtelingenWerk
Nederland**



GRATIS PASSWORD KIT OM JE TE WAPENEN TEGEN SOCIAL ENGINEERING

KnowBe4, aanbieder van 's werelds grootste platform voor security awareness en gesimuleerde phishing, stelt een gratis Password Kit beschikbaar. Deze kit helpt gebruikers met het verbeteren van hun wachtwoorden en het versterken van de security culture binnen organisaties.

Wachtwoorden zijn een integraal onderdeel van het dagelijkse leven. Ze vormen de sleutel tot enkele van de belangrijkste bronnen waar mensen dagelijks op vertrouwen. Bijvoorbeeld om telefoons te ontgrendelen, in te loggen op werkapparaten, e-mail en bankrekeningen. Volgens het 2022 Data Breach Investigations Report van Verizon kan 80% van de online inbreuken bij organisaties worden toegeschreven aan gestolen

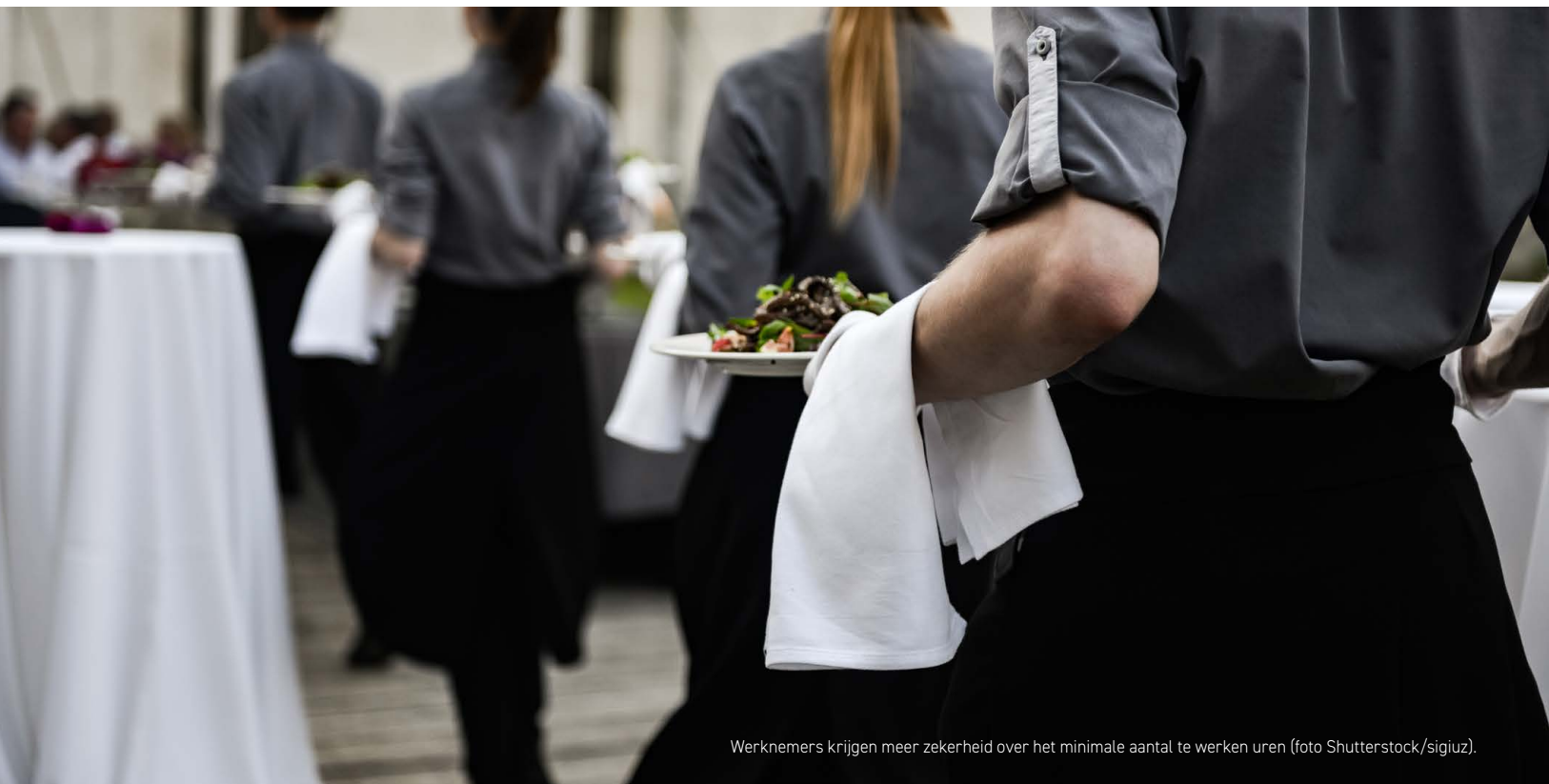
gebruikersnamen en wachtwoorden. Bovendien wordt in het rapport het gebruik van gestolen gegevens genoemd als de op één na grootste dreiging voor bedrijven, na ransomware. Daarom is het hebben van sterke, unieke wachtwoorden voor alle accounts essentieel voor de bescherming en beveiliging van privacy.

KnowBe4's Password Kit bevat hulpmiddelen voor gebruikers, zoals

toegang tot een gratis on-demand webinar met de titel "The Good, the Bad and the Truth About Password Managers" van Roger A. Grimes, KnowBe4's data-driven defense evangelist. Ook bevat de kit KnowBe4's populaire whitepaper "What Your Password Policy Should Be", video's van Kevin Mitnick over het hacken van wachtwoorden en een 'password best practices guide'.

"Het is noodzakelijk dat alle gebruikers en organisaties wachtwoordbeveiliging serieus nemen. Eén gekraakt wachtwoord kan al nadelige gevolgen hebben, zowel professioneel gezien als persoonlijk", zegt Stu Sjouerman, CEO van KnowBe4. "KnowBe4 erkent het belang van deze kwetsbaarheid en lanceert daarom de nieuwe Password Kit. Deze kit bevat handige tools en middelen waarmee gebruikers, op het gebied van wachtwoorden, slimme keuzes kunnen maken en goede wachtwoordhygiëne kunnen naleven. Zo kunnen ze zichzelf beter beschermen en wordt de security culture van hun organisatie versterkt."

www.knowbe4.com/password-resource-kit



Werknemers krijgen meer zekerheid over het minimale aantal te werken uren (foto Shutterstock/sigiz).

OVEREENSTEMMING POLDER EN KABINET OVER TOEKOMST ARBEIDSMARKT

IN WAT VOOR LAND GAAN WE WERKEN?

Hoe de Nederlandse arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken, is al jaren onderwerp van onderzoek, rapporten en veel overleg tussen achtereenvolgende kabinetten en de sociale partners. Nu ligt er eindelijk een pakket maatregelen dat werkenden meer zekerheid moet bieden en de wendbaarheid van bedrijven moet vergroten.

De wet Arbeidsmarkt in Balans uit 2018 heeft haar naam niet waargemaakt. De Nederlandse arbeidsmarkt is scheefgegroeid, benadrukte minister Karien van Gennip van SZW in april bij haar toelichting op het pakket maatregelen dat wel voor toekomstbestendigheid moet zorgen. Geleidelijk is een disbalans ontstaan tussen rechten en plichten, zekerheid en onzekerheid. Zorgelijk, aldus de minister. Want werk moet bijdragen aan sociale samenhang. Juist in een periode waarin veel uitdagingen op mensen afkomen, moeten zekerheid en perspectief gewaarborgd zijn.

PRIKKELENDE VRAAG

De noodzaak om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken, wordt al lange tijd ervaren. Dat leidde de afgelopen jaren tot tal van adviezen. Denk aan het WRR-rapport 'Het betere werk' en het rapport van de Commissie Regulering van Werk – beter bekend onder de naam van voorzitter Hans Borstlap – uit 2020. Bij de presentatie gaf hij aan dat onze economische en sociale vooruitgang met het huidige systeem van de arbeidsmarkt onvoldoende gewaarborgd wordt. Niet voor niets is als titel van het eindrapport gekozen voor een prikkelende vraag: in wat voor land willen we werken?

BESTAANSZEKERHEID VERBETEREN

Medio 2021 volgde een SER-advies voor de middellange termijn. Dit bevatte een visie op de toekomstige arbeidsmarkt met voorstellen voor hervorming ervan. Deze aanbevelingen waren belangrijke bouwstenen voor de arbeidsmarktparagraaf in het huidige coalitieakkoord. Centrale ambitie daarbij volgens het kabinet: de bestaanszekerheid verbeteren via het aanpakken van onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt. In de zomer vorig jaar schetste minister Van Gennip al de contouren van een aantal maatregelen, onder meer voor het tegengaan van schijnzelfstandigheid,

de arbeidsmigranten, een Leven Lang Ontwikkelen en het bevorderen van de overgang van werk naar werk.

37 MAATREGELEN

Er volgde een fase van intensief overleg tussen de sociale partners binnen de Stichting van de Arbeid. Samen met het ministerie van SZW gingen zij aan de slag met de uitwerking van de SER-voorstellen. Dat resulteerde in een akkoord over het pakket dat de minister op 3 april 2023 via een Kamerbrief presenteerde. Het gaat om 37 maatregelen op zeven verschillende terreinen.

BESCHERMING EN ZEKERHEID

Het eerste deel van de maatregelen moet werknemers meer zekerheid geven en zelfstandigen beter beschermen. Daartoe worden onder meer 0-uren en min-max-contracten afgeschaft. Op-roepcontracten worden basiscontracten met zekerheid over het minimale aantal te werken uren. De verplichte beschikbaarheid wordt beperkt tot 130% van dat minimum.

Wordt structureel meer gewerkt dan het basiscontract dan volgt na een jaar een contract met meer uren. Zo weten werknemers beter waar ze aan toe zijn. Een uitzondering geldt voor scholieren en studenten, medewerkers die vaak juist zo min mogelijk gebonden willen zijn.

BOETES VOOR BEUNHAZEN

Uitzendkrachten hebben eerder zekerheid. Na 52 weken krijgen zij recht op een contract dat niet meer op elk moment kan stoppen. Na twee jaar is er recht op een vast contract; nu is dat nog vier jaar.

De overige arbeidsvoorwaarden moeten gelijk zijn aan dat van vast personeel, ook als het gaat om pensioen.

Om de uitwassen met malafide uitzendbureaus een halt toe te roepen, komt er vanaf 2025 een certificeringsstelsel met boetes. Die gelden zowel voor bureaus die niet aan de eisen voldoen als voor de opdrachtgevers die zaken doen met deze beunhazen.

DRAAIDEUR DICHTER

Door een wijziging in de ketenregeling worden draaideurconstructies verder beperkt. Tijdelijk werk moet ook tijdelijk werk zijn, is de gedachte. Op dit moment kunnen medewerkers na drie tijdelijke contracten zes maanden later opnieuw een contract krijgen. Die tussenliggende periode wordt fors uitgebreid, tot vijf jaar. Uitzondering zijn ook in dit geval scholieren en studenten.

VERPLICHT VANGNET

Veelbesproken onderdeel van het pakket – en essentieel voor de vakbonden – is de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. Veel zelfstandigen vinden zo'n financieel vangnet te kostbaar en zijn nu onbeschermd bij tegenslag. Door de verplichting neemt hun kostenvoordeel vergeleken met 'gewone' werknemers af. Ook voorkomt het dat onverzekerde zzp'ers in de bijstand terecht komen, waardoor de samenleving opdraait voor de risico's.

Bij de premiehoogte is vooralsnog sprake van zo'n 8% van het inkomen voor een uitkering op 70% van het laatstverdiende jaarinkomen. Als bovengrens wordt 143%

van het minimumloon genoemd. De wachttijd voordat de verzekering uitkeert, bedraagt 1 jaar.

Mits haalbaar en betaalbaar mogen zelfstandigen zich privaat verzekeren. Dekking en premie moeten dan minstens gelijk zijn. Bedoeling is dat bestaande polissen behouden kunnen worden.

WENDBAAR

De tweede groep maatregelen moet werkgevers wendbaarder maken. Zo kunnen zij beter inspelen op de steeds sneller veranderende omstandigheden. Belangrijk element is de verplichte loondoorbetaling bij ziekte. Bedrijven met minder dan 100 werknemers horen na één jaar of ze een langdurig zieke werknemer kunnen vervangen. Hiermee wordt het zogenaamde spoor 1 afgesloten. Wel blijven werkgevers in het tweede jaar verantwoordelijk voor loondoorbetaling en eventuele re-integratie bij een andere werkgever (spoor 2). Bij herstel is de zieke werknemer zijn baan kwijt, tenzij de vacature nog altijd openstaat.

ANTICIPEREN OP CALAMITEIT

Naar aanleiding van de corona-ervaringen komt er een Crisisregeling Personeelsbehoud. Werkgevers die worden getroffen door een calamiteit buiten het ondernemersrisico kunnen hiermee medewerkers in dienst houden. Die mogen zes maanden lang anders of op een andere plek worden ingezet. Ook mogen zij ten minste 20% minder werken tegen 10% minder loon, op voorwaarde dat de ondernemingsraad akkoord gaat en de vakbonden op de hoogte zijn gesteld. Om de regeling te bekostigen, gaan alle werkgevers een hogere WW-premie betalen.

INGEHAALD DOOR REALITEIT

De totstandkoming van het pakket aan maatregelen kostte veel tijd, vooral door het creëren van draagvlak bij de sociale partners. Gedurende dit traject zijn sommige uitgangspunten ingehaald door de realiteit. Zo is de arbeidsmarkt ongekend krap. Om medewerkers aan te trekken, bieden werkgevers in veel sectoren al vaste contracten aan; ze hebben simpelweg geen keus.

Belangrijke vraag is nu: wanneer gaan al deze regels in? De minister wil de benodigde wetgeving rond de zomer van 2023 in internetconsultatie brengen. Dan zou het pakket in het voorjaar van 2024 aan de Tweede Kamer kunnen worden voorgelegd. Dit traject zal zeker nog tot aanpassingen leiden. De toekomst van onze arbeidsmarkt blijft dus nog enige tijd onzeker.



makelaars.media

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

**EENVOUDIG, SNEL
EN PROFESSIONEEL**

**KOPPELING NAAR AL JE
SOCIALE MEDIA-UITINGEN**

**TUINBORDEN,
BANNERS EN POSTERS**

**ADVERTEREN IN
16 MAGAZINES**

EFFECTIEVE PROMOTIE

**LOGIN, CREËER,
PRODUCEER EN BESTEL**

INTERACTIVE MULTIMEDIA

JUBILEUMMAGAZINES

**OPGEMAAKT IN DE
UNIEKE HUISSTIJL
VAN JOUW KANTOOR**

FLYERS, BROCHURES

**AUTOMATISCH
& UP-TO-DATE**



Presenteer uw makelaarskantoor en objecten in uw omgeving!

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

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

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

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

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

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

PAAS-IT printing as a service.



REMCO HAVEKES RPA FFP
Pension@Work

DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

Komt die nieuwe Pensioenwet er nog? Dat is de grote vraag. Op 22 december 2022 heeft de Tweede Kamer het wetsvoorstel voor de nieuwe Pensioenwet met een twee derde meerderheid aangenomen en sindsdien is het wetsvoorstel in behandeling bij de Eerste Kamer. Het lijkt erop dat de Eerste Kamer er nog op het nippertje (uiterlijk op 30 mei) in de huidige samenstelling over het kan stemmen. En dat is belangrijk want de kans is aanwezig dat de 'nieuwe Eerste Kamer' niet met het wetsvoorstel instemt, BBB is er namelijk tegen!

Dat is allemaal leuk en aardig zult u denken, maar hebben we een nieuw pensioenstelsel eigenlijk wel nodig? Is ons huidige pensioenstelsel dan zo slecht? Dat zijn goede vragen. En het antwoord op de laatste vraag is nee, eerlijk gezegd is ons huidige pensioenstelsel alles behalve slecht! Volgens het jaarlijkse wereldwijde onderzoek van Mercer is het Nederlandse pensioenstelsel zelfs het op één na beste ter wereld! Alleen IJsland doet het beter dan wij. We kunnen dus wel stellen dat we een uitstekend pensioenstelsel hebben. Toch is een grondige herziening volgens de minister en de sociale partners hard nodig. En daarmee hebben zij wel een punt.

Ten eerste omdat ons huidige pensioenstelsel te duur wordt. Dit komt met name door de gestegen levensverwachting, de lage rente en niet te vergeten de belofte van een gegarandeerd (en het liefst ook geïndexeerd) pensioen. De resterende levensverwachting van een 65 jarige man of vrouw is met respectievelijk 19,1 en 21,53 jaar flink gestegen t.o.v. de jaren 50 van de vorige eeuw. En de verwachting is dat de stijging de komende jaren doorzet. Samen met de lage rente zorgt deze ontwikkeling ervoor dat de prijs voor een levenslang gegarandeerd pensioen flink hoger is dan vroeger.

Ten tweede is het belangrijk dat de kosten van de pensioenopbouw eerlijker worden verdeeld over de verschillende generaties. Op dit moment is er sprake van een zogenaamde doorsneepremie. Dat betekent dat de premie voor bijvoorbeeld € 1.000 pensioeninkomen voor alle deelnemers van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (bijvoorbeeld ABP of PMT) gelijk is. Maar omdat de premie voor een jongere deelnemer veel langer kan renderen dan de premie voor een oudere is dit oneerlijk. In de praktijk betaalt de jongere op deze manier namelijk mee aan het pensioen voor de oudere.

De derde reden voor aanpassing is dat het pensioenstelsel steeds minder past bij de huidige tijd. Onze maatschappij is niet meer hetzelfde als in de jaren 50 en 60 van de vorige eeuw toen het pensioenstelsel is bedacht. Mensen werken niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever en willen steeds meer hun eigen keuzes kunnen maken. Daarnaast willen zij inzicht in en inspraak over de manier waarop zij hun pensioen opbouwen. Het huidige pensioenstelsel is daar niet goed op ingericht.

Met de invoering van het nieuwe pensioenstelsel wil de minister ons pensioenstelsel toekomst bestendig maken zodat een goed pensioen weer voor iedereen bereikbaar wordt. Nu maar hopen dat er op tijd gestemd wordt in de Eerste Kamer!



FIRE STOP HOLLAND B.V. MAAKT SPRINKLERSYSTEMEN TASTBAAR IN NIEUW HOOFDKANTOOR MET SHOWROOM

DROOG DEMONSTREREN

Als onderneming hoop je je aangelegde sprinklersysteem nooit nodig te hebben. Op het nieuwe hoofdkantoor van FIRE STOP Holland B.V. in Vriezenveen vervult dit juist wél een actieve functie, in al zijn verschillende verschijningsvormen: om klanten een 'droge demonstratie' te geven van de mogelijkheden. Het beproefde werkingsprincipe blijft al decennialang hetzelfde, maar op het gebied van detectie en service gaan de ontwikkelingen snel.

Als onderneming hoop je je aangelegde sprinklersysteem nooit nodig te hebben. Op het nieuwe hoofdkantoor van FIRE STOP Holland B.V. in Vriezenveen vervult dit juist wél een actieve functie, in al zijn verschillende verschijningsvormen: om klanten een 'droge demonstratie' te geven van de mogelijkheden. Het beproefde werkingsprincipe blijft al decennialang hetzelfde, maar op het gebied van detectie en service gaan de ontwikkelingen snel.

De recente opening van het nieuwe hoofdkantoor in Vriezenveen viel mooi samen met een aantal heuglijke feiten, te weten het vijftienjarig bestaan van het bedrijf (eind 2022) en het eerste lustrum van de divisies FIRE STOP Holland Service en FIRE STOP Holland Detectie. Maikel Diepeveen, directeur van laatstgenoemde tak, vertelt: "Sinds het moment in 2007 dat we als erkend sprinklerinstallateur begonnen is het hard gegaan. Inmiddels beheersen we de volledige materie, van ontwikkeling en productie tot installatie en aftersales, op alle niveaus met een officiële CIBV-erkenning. Een eigen pand, helemaal door onszelf ingedeeld en ingericht, stond al jaren op ons wensenlijstje. We beschikken voortaan over een showroom en hebben alle denkbare sprinkler- en branddetectiesystemen in het gebouw verwerkt, puur om de

diverse varianten en mogelijkheden aan klanten te kunnen tonen. De rode bakjes met sproeikoppen en de dikke stalen leidingen zullen de meeste mensen wel bekend voorkomen, maar dan houdt het ook op. Er is nog zoveel meer en dat hoeft zeker niet automatisch een hoge meerprijs met zich mee te brengen. Kijk hier eens naar het plafond: je ziet de sprinklerkoppen nauwelijks zitten. Een fraaie oplossing voor een vergaderruimte."

VOORSPELLINGEN DOEN

In feite fungeert het zojuist geopende hoofdkantoor van FIRE STOP Holland als pilot store. "Alle nieuwe ontwikkelingen die we in eigen huis uitvoeren vinden als eerste hun weg naar ons eigen pand, waar we de innovaties direct aan klanten kunnen laten zien," zegt Diepeveen. "Zo breiden we ons digitale brandmeldpaneel, dat in zijn oorspronkelijke vorm naast alarmering reeds een volledig overzicht van de installatie en de aanvalsroutes voor de brandweer gaf, steeds verder uit in functionaliteit. De meest actuele versie beschikt onder meer over een weergave van temperaturen op verschillende locaties in het systeem en laat zien hoe vaak de pompen starten. Stel dat de frequentie daarvan toeneemt, dan duidt dat mogelijk op slijtage of lekkage. Door dit te monitoren en in grafieken bij te houden is het mogelijk

om voorspellingen te doen en de klant vroegtijdig te informeren over groter onderhoud dat eraan zit te komen. Voeren we dat tijdig uit, dan wenden we het risico af op gevolgschade en langere stilstand. Dat laatste zou namelijk extra brandveiligheidsmaatregelen vragen, wat een bedrijf op extra kosten jaagt."

DIGITALE LANDKAART

Het brengt Diepeveen op een nieuwe ontwikkeling van FIRE STOP Holland: het serviceplatform FSH World, dat dit jaar uitgerold wordt. "Je moet dat zien als een digitale landkaart, die de status van de systemen bij al onze klanten globaal weergeeft. Dit stelt ons veelal in staat om op afstand al actie te ondernemen wanneer er een melding van een onregelmatigheid binnenkomt. In plaats van voor - bij wijze van spreken - elk wissewasje een monteur te moeten langssturen kunnen we de klant in veel gevallen telefonisch of online ondersteunen in het bedienen van bepaalde componenten. Bijvoorbeeld het overbruggen van een vervuilde rookmelder, die anders voor vals alarm zou kunnen zorgen. Het digitale brandmeldpaneel detecteert dat en informeert ons direct. Zodoende hoeft er maar één keer een monteur op locatie te komen, die het bestelde onderdeel meeneemt en installeert. Dat scheelt in voorrijkosten en manuren, maar



ook - voor ons - in personele bezetting. Wel zo prettig in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Het betekent automatisch dat we binnen ons team meer capaciteit overhouden om de klant de hoogst mogelijke servicegraad te bieden."

GROOT AANTAL VROUWEN

In het personeelsbestand van FIRE STOP Holland vallen twee dingen op: de jonge gemiddelde leeftijd (daarover verderop meer) en het opvallend grote aantal vrouwen. "Zelfs veertien dames op onze afdeling engineering, tegenover één kerel," glimlacht Diepeveen. "Onder de projectleiders liggen de verhoudingen vrijwel gelijk en we hebben momenteel uitsluitend vrouwelijke projectbegeleiders, die de schakel tussen de monteurs en 'het veld' vormen. Dat werkt erg goed, merken wij." Een opmerkelijk verschijnsel, dat niet zozeer de branche als wel deze Twentse onderneming typeert. "Het verhaal gaat van mond tot mond. Zodra vrouwelijke kandidaten te weten komen dat hier veel dames werken, verlaagt dat de drempel." FIRE STOP Holland investeerde in de afgelopen jaren flink in de afdeling engineering, waar de meeste medewerkers tussen de 18 en 22 jaar jong zijn. "Dat vloeit voort uit een nauwe samenwerking met een hbo-opleiding in de regio. Die ondersteunen wij met investeringen in hard- en software. Enerzijds vanuit een MVO-gedachte, anderzijds om ervoor te zorgen dat er in de toekomst voldoende aanwas van technisch geschoold personeel blijft bestaan."

NEDERLANDSE STANDAARDEN

Op eenzelfde manier onderhoudt de eigen fabriek van FIRE STOP Holland in de Poolse stad Drawsko nauwe banden met een naburige mbo-vak-school. "De eerste ploeg installateurs met een diploma op zak stroomt nu uit en komt naar Nederland om de installaties op te hangen. In de fabriek zelf, waar complete sprinklersystemen gebouwd worden, hanteren we Nederlandse standaarden. Dan doel ik op de VCA-certificering die voor ons gehele bedrijf geldt, maar ook op de cao en de arbeidsvoorwaarden. Geloof het of niet, maar bijna dagelijks melden zich mensen aan de poort die vragen of ze er mogen komen werken. Een luxeprobleem... Trouwens, ook de uitstraling van het bedrijf is heel westers, met

een mooie combinatie van rood- en antraciettinten in een verder enigszins grauwe omgeving. We creëren echt wel wat in die stad. Niet voor niets kwam de Poolse ambassadeur bij de officiële opening van ons nieuwe pand naar Vriezenveen om samen met de burge-meester van de gemeente Twenterand het lintje door te knippen."

LEGPUZZEL

Een eigen fabriek, dat is voor een bedrijf dat zijn fundament heeft gelegd als installateur van sprinklersystemen vrij uniek. Diepeveen: "Wij zeggen vaak dat onze productie locatie in Drawsko een legpuzzel maakt op grond van de 3D-tekeningen die onze afdeling engineering aanlevert. Daardoor arriveert alles voor 95 procent montageklaar bij de klant en hoeven we ter plaatse alleen nog bepaalde details op de situatie af te stemmen, bijvoorbeeld op plekken met weinig ruimte. Met de 3D-tekenprogramma's die onze engineers gebruiken lopen we behoorlijk voorop in onze branche. Een belangrijk voordeel schuilt in het feit dat je clashes kunt voorkomen: dat je niet alles opnieuw hoeft te configureren zodra op een bepaald punt een aanpassing noodzakelijk blijkt, bijvoorbeeld wanneer je op een obstakel als een metalen spant of een kabelgoot stuit. Dit maakt de samenwerking met andere installateurs in het bedrijfsspan ook makkelijker."

VROEG BETROKKEN

Bij bestaande gebouwen voert FIRE STOP Holland steeds vaker een 3D-scan uit om de situatie voor de engineers digitaal in kaart te brengen. Gaat het om nieuwbouw, dan vormt de bestektekening die de aannemer aanreikt het uitgangspunt. "Het is, ook in het geval van een ingrijpende renovatie, van groot belang dat wij in een vroeg stadium bij het proces betrokken raken," geeft Diepeveen aan. "Zo moet de staalconstructie die het dak draagt ook berekend worden op leidingen die vol met water staan, wat een serieus gewicht toevoegt. Dat kan oplopen tot 250 kilogram per vierkante meter. Onderschat ook de massa van een buffervat niet, dat in sommige gevallen wel een miljoen liter water bevat. Het vraagt om een ultrasterke fundering met heipalen eronder." Neem je in ogenschouw hoe diepgaand en allesomvattend FIRE STOP Holland zich bezighoudt met sprinkler- en branddetectiesystemen, dan mag je je verbazen over het feit dat dat in ruim vijftien jaar tijd gerealiseerd is. Het werkingsprincipe van de installaties verandert niet, maar de innovatie in detectie en service blijft zich voortzetten. Dat maakt de nieuwbouw met showroom in Vriezenveen op een verhelderende manier tastbaar.

45

SPRINKLERSYSTEMEN

In het kort zet Diepeveen de verschillende soorten sprinklerinstallaties uiteen die FIRE STOP Holland in haar programma heeft. "In kantoorruimtes, hotels, winkelcentra en productiegebouwen zie je vaak een nat systeem, waar zich constant water in de buizen bevindt, wat bij detectie van brand voor een erg korte reactietijd zorgt. Voor toepassingen waar temperaturen van nul graden of lager kunnen optreden, zoals een busremise, een overkapping of een houtopslag, kennen we een droog systeem. Het water zit dan achter een hoofdklep in een verwarmde ruimte, terwijl de leidingen gevuld zijn met lucht die op druk gehouden wordt, waardoor ze niet bevriezen. Een combinatie met de voordelen van zowel een nat als een droog systeem vind je bij het pre-actionsysteem, dat dankzij het gebruik van rook- en/of hitesensoren uitsluitend bij echt gevaar in actie komt. Dit kom je met name tegen op locaties waar zich een kostbare inventaris bevindt, zoals musea, serverruimtes, bibliotheken en vliegtuighangars. In gebouwen met opslag van vuurwerk, explosieven of brandgevaarlijke stoffen vormt een deluge-systeem de beste oplossing. Het werkt op basis van het droge principe, maar besproeit bij detectie van een brandhaard direct een gehele ruimte met grote hoeveelheden water, om overslaan te voorkomen."

Je hebt
**zoveel aan
je hoofd**

Je hoofd is misschien
wel het belangrijkste dat je hebt.
Alles gebeurt tussen je slapen.
En als je goed slaapt, ben je vriendelijker.
Gelukkiger. En sta je open voor elkaar.

Je hebt dus echt veel aan je hoofd.
Rust 't maar goed uit.



Kom langs in onze winkel en laat je adviseren.
Snipperlingsdijk 50, Deventer | [groeninrichters.nl](https://www.groeninrichters.nl)

auping
met liefde



HOSPITALITYBRANCHE WORSTELT MET BEHALEN DIGITALE GROEIDOELSTELLINGEN

Er is een groeiende kloof tussen de digitale groeidoelstellingen van bedrijven in de hospitality-branche en hun vermogen om deze doelstellingen te realiseren. Dit blijkt uit een wereldwijd onderzoek van Workday onder 1.150 managers bij hospitality-bedrijven.

In het onderzoek geeft 56 procent van de managers in deze branche aan dat ze een groeiende kloof zien tussen waar ze staan met hun bedrijf en waar ze zouden moeten zijn om concurrerend te blijven. Met name het lage vertrouwen in het vermogen van deze bedrijven om digitale transformatie doelen te halen, valt op.

Slechts 1 op de 3 hospitality managers (39 procent) vertrouwt op een succesvolle digitale transformatie van hun bedrijf. Als voornaamste oorzaken hiervoor worden genoemd: het gebrek aan de juiste tools en vage KPI's in een snel veranderend bedrijfsklimaat dat wordt gedomineerd door onzekerheid.

GEEN AFKEER VAN TECHNOLOGIE

In tegenstelling tot andere bedrijfstakken is er in de hospitality-branche geen sprake

van afkeer van technologie. Tijdens de pandemie was deze branche juist een lichtend voorbeeld in aanpassingsvermogen door de vele snelle digitale implementaties. Het Workday-onderzoek laat echter zien, dat leidinggevend in hotels en restaurants het moeilijk vinden om de stortvloed aan gegevens die op hen afkomt in te dammen en te zorgen dat ze de juiste waarde voor hun bedrijf opleveren.

FRAGMENTATIE BELEMMERT TOEKOMSTBESTENDIGE HORECA

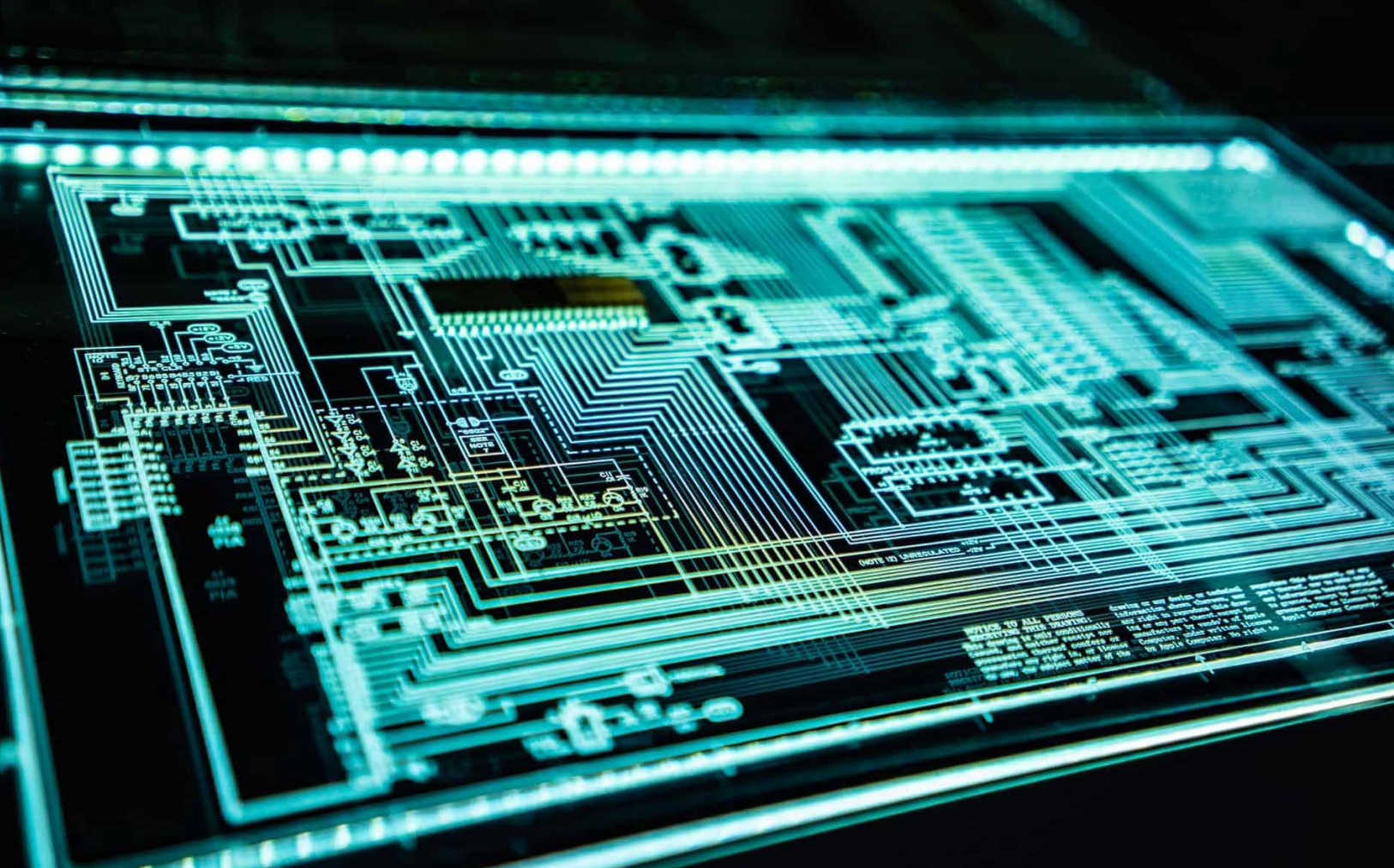
Data mogen dan de levensader van elk modern bedrijf zijn; ze zijn alleen nuttig als ze toegankelijk zijn en niet verstopt zitten in datasilo's. Uit het onderzoek blijkt dat 51 procent van de hospitality managers data gebruikt die op zijn minst gedeeltelijk in datasilo's zitten. Bijna

de helft (49 procent) zegt dat ze doordat de gegevens in datasilo's zijn opgeslagen, minder goed de realtime prestaties van hun bedrijf kunnen evalueren.

Zonder een stevige digitale basis die financiële, menselijke en operationele gegevens van de front- en backoffice samenbrengt, staan hospitality managers vaak voor een pijnlijke keuze: beslissingen nemen op basis van onvolledige informatie of aanzienlijk veel tijd en geld besteden aan het handmatig samenvoegen van gegevens uit verschillende bronnen.

Te weinig inzicht in data is een risico in elke branche, maar juist in deze sector maakt het snel kunnen inspelen op veranderingen het verschil tussen de concurrentie voorbijstreven of achterblijven. Nu geeft 44 procent van de hospitality managers aan dat ze weinig vertrouwen hebben in het vermogen van hun team om beslissingen te nemen op basis van realtime gegevens.

Hette Mollema, VP Benelux bij Workday: "Hospitality managers weten wat ze missen, maar ze weten ook wat ze nodig hebben. Uit ons onderzoek blijkt dat er de meeste behoefte is aan technologie die financiële, menselijke en operationele gegevens samenbrengt en de datasilo's doorbreekt. Met een tool als Workday Adaptive Planning bijvoorbeeld kunnen hospitality managers snel meerdere scenario's modelleren, de effecten van hun plannen analyseren en vervolgens een optimale strategie bepalen. Aanpassingen kunnen dan binnen enkele minuten plaatsvinden, in plaats van dagen of weken."



INNOVATIEF HIGHTECH-PROGRAMMA ZET NEDERLAND WERELDWIJD OP DE KAART

Organen-op-chips, recyclebare windmolenwieken en handsfree voedselproductie. Dat klinkt wellicht nog ver weg, maar binnen het NXTGEN-HIGHTECH-programma wordt hier heel hard aan gewerkt. Met de steun van het Nationaal Groeifonds gaan ruim 330 partijen uit het bedrijfsleven en kennisinstellingen samenwerken aan nieuwe hoogtechnologische machines en productietechnologieën om deze ontwikkelingen op de markt te brengen.

NEDERLAND TERUG NAAR DE TOP

Nederland is internationaal koploper op het gebied van ultranauwkeurig hightech-equipment. Maar de continuïteit van deze positie komt in het gedrang door politieke belangen en de groeiende concurrentie uit andere werelddelen. Daarnaast zijn de investeringen in R&D aanzienlijk lager dan in andere kennislanden, en dat kost groei.

Het doel van NXTGEN HIGHTECH is om Nederland terug naar de top te brengen én een bijdrage te leveren aan oplossingen voor de grote maatschappelijke uitdagingen. Om dit te bereiken, investeert het NXTGEN-HIGH-

TECH-programma tot 2030 circa € 1 miljard euro en gaat met 330 partners de Nederlandse economie een boost geven. Het Nationaal Groeifonds steunt dit programma met 450 miljoen euro.

“De urgentie van nieuwe technologische toepassingen is hoog en we hebben nú oplossingen nodig”, stelt Marc Hendrikse, Bestuursvoorzitter van NXTGEN HIGHTECH. “De kracht zit in de breedte van het programma. Er wordt niet alleen gewerkt aan nieuwe toepassingen en technologieën, maar ook aan het digitaliseren van fabrieken en de supply chain”, zegt hij. Een unieke benadering die niet alleen de positie van de Nederlandse hightechsector ver-

sterkt, maar ook onze concurrentiepositie fors verhoogt. Met deze partnerschappen, houden Nederland en Europa zich staande, in de competitieve kenniseconomie waarin we ons bevinden.

DWARSVERBANDEN ACCELEREREN GROEI

De komende 7 jaar wordt binnen zes kerndomeinen (agrifood, biomedische productietechnologie, energie, composiet, lasersatelliet-communicatie en semiconductors), hard gewerkt aan slimme oplossingen. Dwars door deze domeinen heen, spelen de sleuteltechnologieën, systems engineering en smart industry, een cruciale rol. Zo wordt binnen het domein agrifood met behulp van slimme oplossingen, gekeken naar toepassingen van sensortechnologie en robotics. Deze toepassingen worden in de andere domeinen al veelvuldig gebruikt, maar de voedselproductie heeft tot nu toe nog weinig kunnen profiteren van die groeiende robotisering en automatisering. Veel handelingen worden nu nog manueel gedaan. Een remmende factor voor deze sector, waar steeds minder personeel beschikbaar is.

DE IMPACT VAN NXTGEN HIGHTECH OP DE TOEKOMST

Als we kijken naar de toekomst, biedt het NXTGEN-HIGHTECH-programma op korte termijn oplossingen voor diverse proble-

men binnen de topsector High Tech Systems en Materialen (HTSM). Zo wordt er gekeken naar een universele standaard voor de farmaceutische industrie en de grootschalige productie van organen-op-chips. Binnen de laser-satellietcommunicatie wordt er gewerkt aan veilige en duurzame data-communicatie-apparatuur. Het domein energie zet in op de ontwikkeling van een geïntegreerde, opschaalbare productieketen voor brandstofcellen, electrolyzers, batterijen en plasma-conversie. Dit maakt de verduurzaming van de procesindustrie mogelijk.

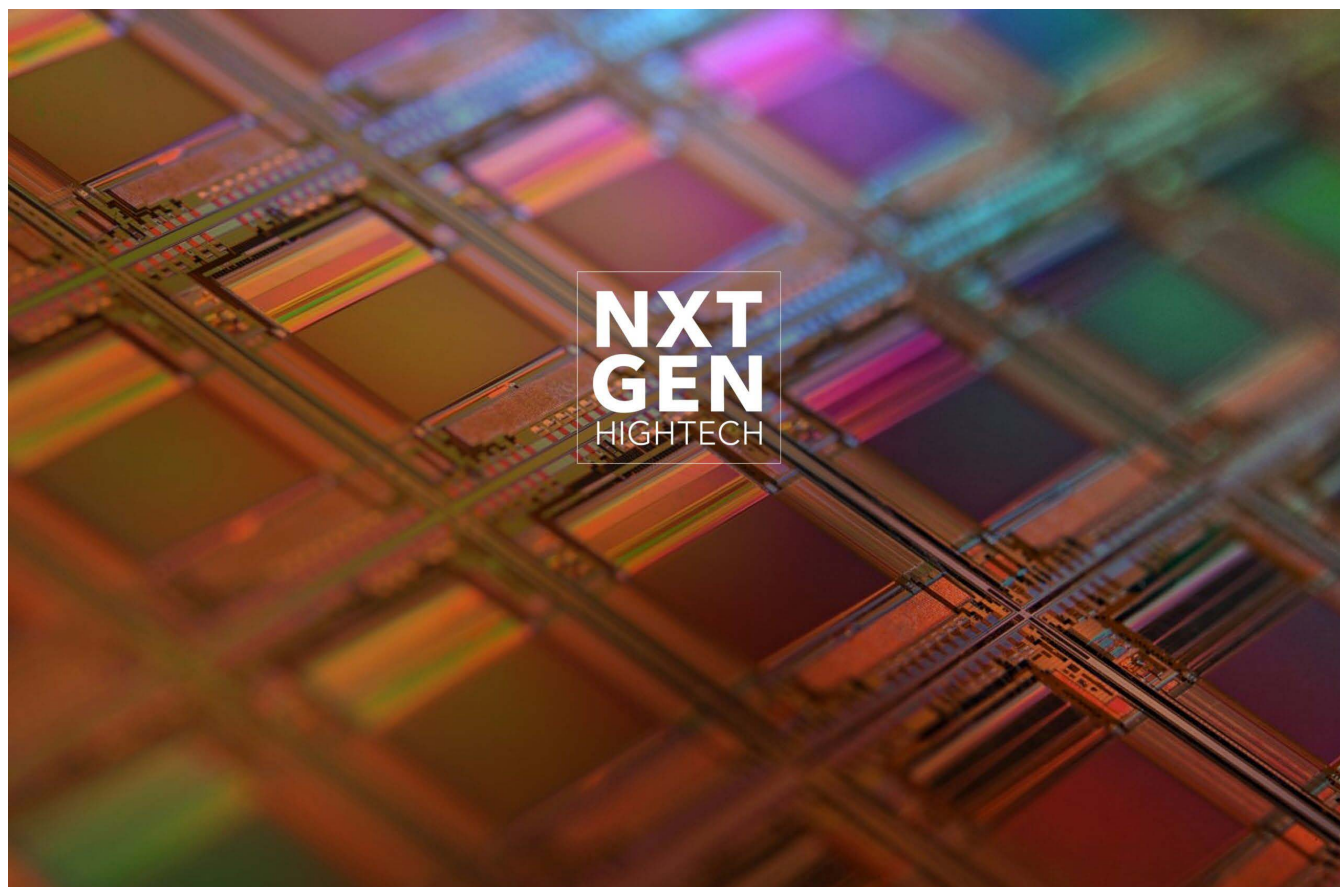
Het domein composieten, legt met de ontwikkelingen van machines voor lichte materialen, de basis voor een duurzame luchtvaartindustrie. In het domein semiconducteurs wordt gewerkt aan apparatuur voor snellere en energiezuinigere chips, die deels met licht schakelen. Een belangrijke ontwikkeling, want in 2030 wordt een verdubbeling van de vraag naar chips verwacht. De Europese chipverordening wil daarom het Europese leiderschap versterken en de productiecapaciteit verhogen tot 20% van de mondiale chipmarkt. Het programma kan Nederland een sleutelpositie in de markt verschaffen.

Tot slot stelt NXTGEN HIGHTECH als doel om in 2030 een systeem ontwikkeld te hebben voor autonoom opererende fabrieken,

met internationale standaarden en digitale productpaspoorten. Dit zorgt voor een goede digitale infrastructuur en méér veiligheid binnen de supply chain. De ambitie van het smart-industry-subprogramma is dat de productiviteitscapaciteit in de Nederlandse industrie de komende 20 jaar wordt verdubbeld.

THE DUTCH SYSTEMS ENGINEERING APPROACH

Parallel aan de ontwikkelingen in de zes domeinen wordt er gewerkt aan het versterken van de competenties van het vak systemdenken. Nederland heeft reeds een bloeiende hightechindustrie en veel ervaring in het vak system engineering. Maar het blijft een uitdaging om de kennis van de steeds complexere systemen goed over te dragen naar de volgende generatie. Samen met hbo-opleidingen en universiteiten legt NXTGEN HIGHTECH de bouwstenen voor een duurzame samenwerking in de hightechindustrie. Het doel is dat in 2030 'The Dutch Systems Engineering Approach' volledig in het Nederlandse onderwijs is ingebed. Deze benadering biedt meer arbeidsperspectieven in de hightechindustrie en zorgt voor een goede aansluiting op de snel veranderende arbeidsmarkt. Alleen door te blijven investeren in technische kennis en kunde wordt Nederland toekomstbestendig.



Musical, dinnershow of concert?
Een onvergetelijk moment
met jouw bedrijf, familie
of vrienden.

Disney's AIDA

AFAS Circustheater, Scheveningen

Disney's AIDA komt naar Nederland, vol passie en energie! Laat je meeslepen door dit aangrijpende verhaal over macht, liefde en verraad. AFAS Circustheater Scheveningen biedt tal van mogelijkheden. Denk aan een feestelijk ontvangst met een borrel of een buffet. Voor bedrijven kan de bedrijfsnaam vermeld worden in het theater en er zijn diverse ruimtes die te gebruiken zijn voor bijvoorbeeld een presentatie, waarna jouw gasten aansluitend van de show kunnen genieten.

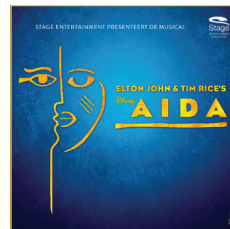


Foto: Guido Pijper



Foto: Nathan Reinds

Dinnershow Grandeur

Studio 21, Hilversum

De grootste dinnershow van Nederland is terug in Studio 21. Een show met prachtige kostuums, fantastische artiesten en heerlijk eten! Een avond vol glitter en glamour. Voor uw relaties, uw personeel of uw familie. Tijdens het 4-gangen diner met bijpassend drankenarrangement verzorgd door Maison van den Boer, genieten de bezoekers van een wervelende show met het Grandeur live orkest.

Holland Zingt Hazes

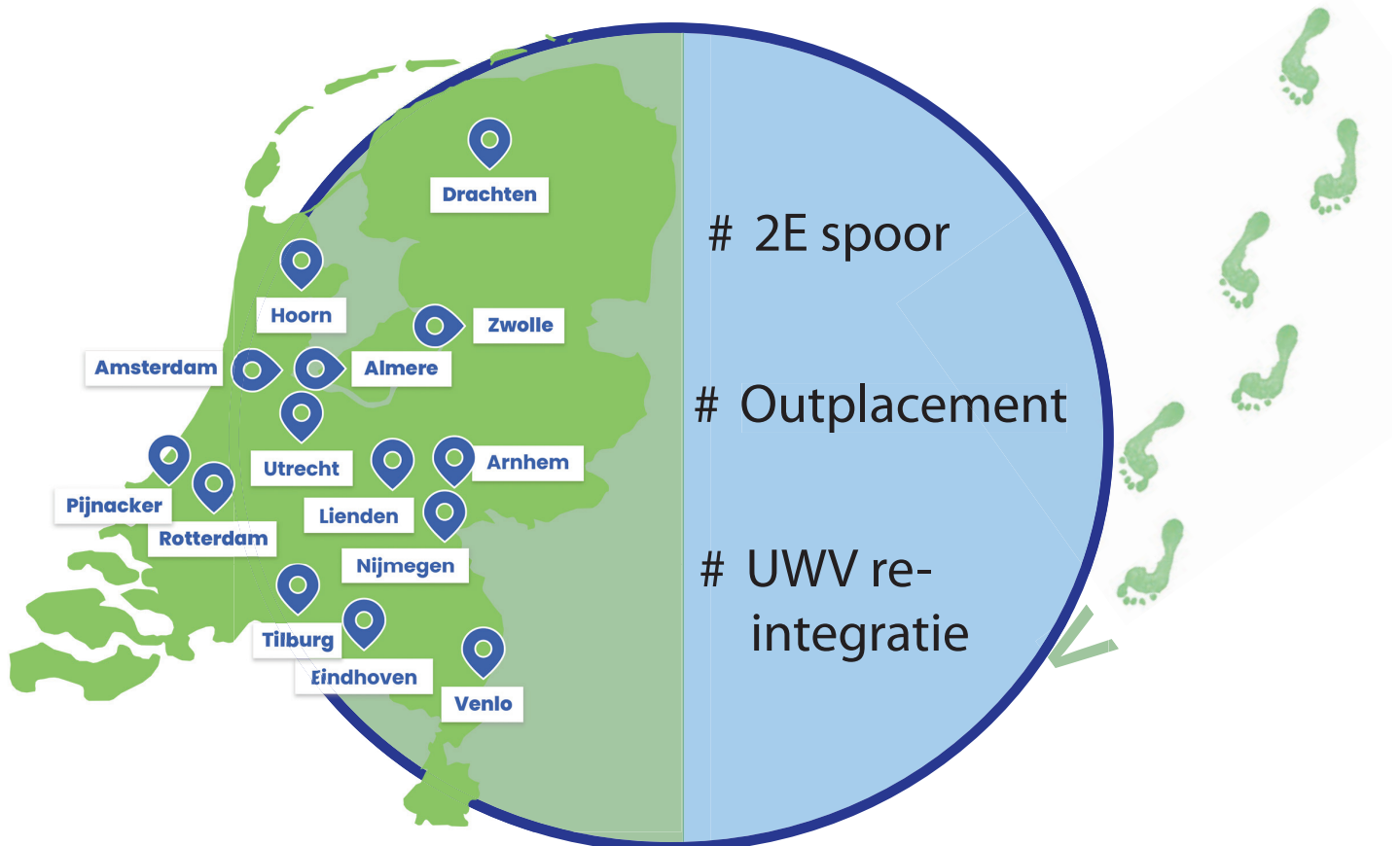
Ziggo Dome & Restaurant Soundbites, Amsterdam

Holland Zingt Hazes – van iedereen, voor iedereen – Nederland houdt van André Hazes. Het grootste meezingconcert van Nederland voor een onvergetelijke avond. Alle grote Hazes-hits, geweldige artiesten en 15.000 bezoekers die elke avond genieten... Kortom: één groot feest! Eventim werkt samen met Soundbites, een locatie boven de entree van Ziggo Dome en samen bieden we diverse borrel- en dinerarrangementen aan speciaal voor jouw gezelschap.





Wij zetten u op het juiste spoor



**Tramm gelooft in een passend
en op maat gerichte oplossing.**

De Kia Ceed familie.

Nu in de showroom bij Van Mossel.



Movement that inspires

Vanaf:

€ 26.895

Apeldoorn

Oude Apeldoornseweg 40B, Tel: 055 - 36 82 840 | kia-vanmossel.nl



Winnaar van:
**Platinum
Prestige award**

Van Mossel

Kia Ceed: Gem. brandstofverbruik: 5,3 - 6,8 l/100km, 18,8 - 14,7 km/l. CO₂-uitstoot: 120 - 154 g/km. Kia ProCeed: Gem. brandstofverbruik: 5,0 - 7,2 l/100km, 20,0 - 13,8 km/l. CO₂-uitstoot: 132 - 163 g/km. Kia Ceed Sportwagon: Gem. brandstofverbruik: 1,3 - 6,2 l/100km, 76,9 - 16,1 km/l. CO₂-uitstoot: 28 - 140 g/km.

De vermelde waarden voor het brandstofverbruik en de CO₂-uitstoot zijn gemeten volgens WLTP. Genoemde consumentenprijs is geldig bij aankoop van een nieuwe Kia Ceed. Kijk voor meer informatie op kia.com of vraag ernaar bij jouw Kia-dealer. Informeer bij Van Mossel Kia naar de voorwaarden betreft de uiterste kentekenaanvraag en uiterste registratie. Getoonde modellen kunnen afwijken van de beschreven uitvoering. Wijzigingen en drukfouten voorbehouden.



EEN DEFENDER.
MAAR DAN ELEKTRISCH.

DEFENDER



De Defender Plug-in Hybrid, de meest efficiënte ooit. Ook in elektrische modus met hoge en lage gearing, en dus ook zonder uitlaatemissies toonaangevend in het terrein.

Van Mossel Land Rover Apeldoorn

Oude Apeldoornseweg 40A, 055 368 28 47, vanmossel-apeldoorn-landrover.nl

Min./max. gecombineerd verbruik: 2,6-3,0 l/100 km, resp. 38,4-33,3 km/l, CO₂-uitstoot 58-68 g/km. Wijzigingen en fouten voorbehouden.

Van Mossel