

MEMBERS

MAGAZINE

**Hybride leren,
inspireren en
netwerken**

Beeckestijn Business School

**Criminelen buiten
de deur houden
is een utopie**

Aon

**Veranderen,
hoe doe je
dat succesvol?**

YoungCapital

Hybride leren, inspireren en netwerken



#8

Blijvende veranderingen in de reiswereld



#10

COLOFON

Uitgave - Stichting Members' Benefits
Zilverstraat 69, Postbus 190,
2700 AD ZOETERMEER
Info - www.membersbenefits.eu

Eindredactie - Eva Verhoeff
Ontwerp - Link Design
Drukwerk - Scholma Print & Media
Verschijning - 2x per jaar
Zomereditie 2021
Oplage 5.000 exemplaren

De in dit magazine opgenomen informatie is in hoofdzaak van derden afkomstig. Stichting Members' Benefits kan geen aansprakelijkheid aanvaarden voor informatie verstrekt door deze derden en wijst elke aansprakelijkheid ter zake nadrukkelijk van de hand.



#18

Criminelen buiten de deur houden is een utopie

Inhoud

4 - Voorwoord

6 - Vrijheid, verantwoordelijkheid, broederschap

8 - Hybride leren, inspireren en netwerken

10 - Blijvende veranderingen in de reiswereld

12 - DKV vindt zijn weg in blijvend veranderde mobiliteit

14 - Een actuele RI&E voor een gezond bedrijf, ook in tijden van corona

16 - Optimale bereikbaarheid in 'coronatijd'

18 - Criminelen buiten de deur houden is een utopie

20 - Focus op 21^e eeuwse vaardigheden

22 - Duurzaamheid en service op jouw maat: 2 trends, 1 oplossing

26 - De expliciete trends die de klantbeleving vormgeven in 2021

28 - De toekomst van zakenreizen

30 - Automatisering van de sociale zekerheid

32 - De slimme keuze voor tanken, laden en mobiliteit

34 - Flexibele oplossingen voor tekort aan (technisch) personeel

38 - Online solliciteren en onboarden are here to stay

40 - Klaar voor de arbeidsmarkt van morgen

42 - Veranderen, hoe doe je dat succesvol?

44 - Employees' Benefits: een verrijking van je arbeidsvoorwaarden

46 - Partners-index

47 - Deelnemende brancheverenigingen

De expliciete trends die de klantbeleving vormgeven in 2021



#26

Veranderen, hoe doe je dat succesvol?



#42

Blijvende verandering

De coronacrisis heeft ons (bedrijfs)leven blijvend veranderd. Zo zullen hybride vormen van werken, vanaf verschillende locaties, ook na de crisis onderdeel van onze werkcultuur blijven. Grote trends en ontwikkelingen, zoals digitalisering, zitten door de coronacrisis in een stroomversnelling. En technologie speelt, nu meer dan ooit, een sleutelrol in onze samenleving.

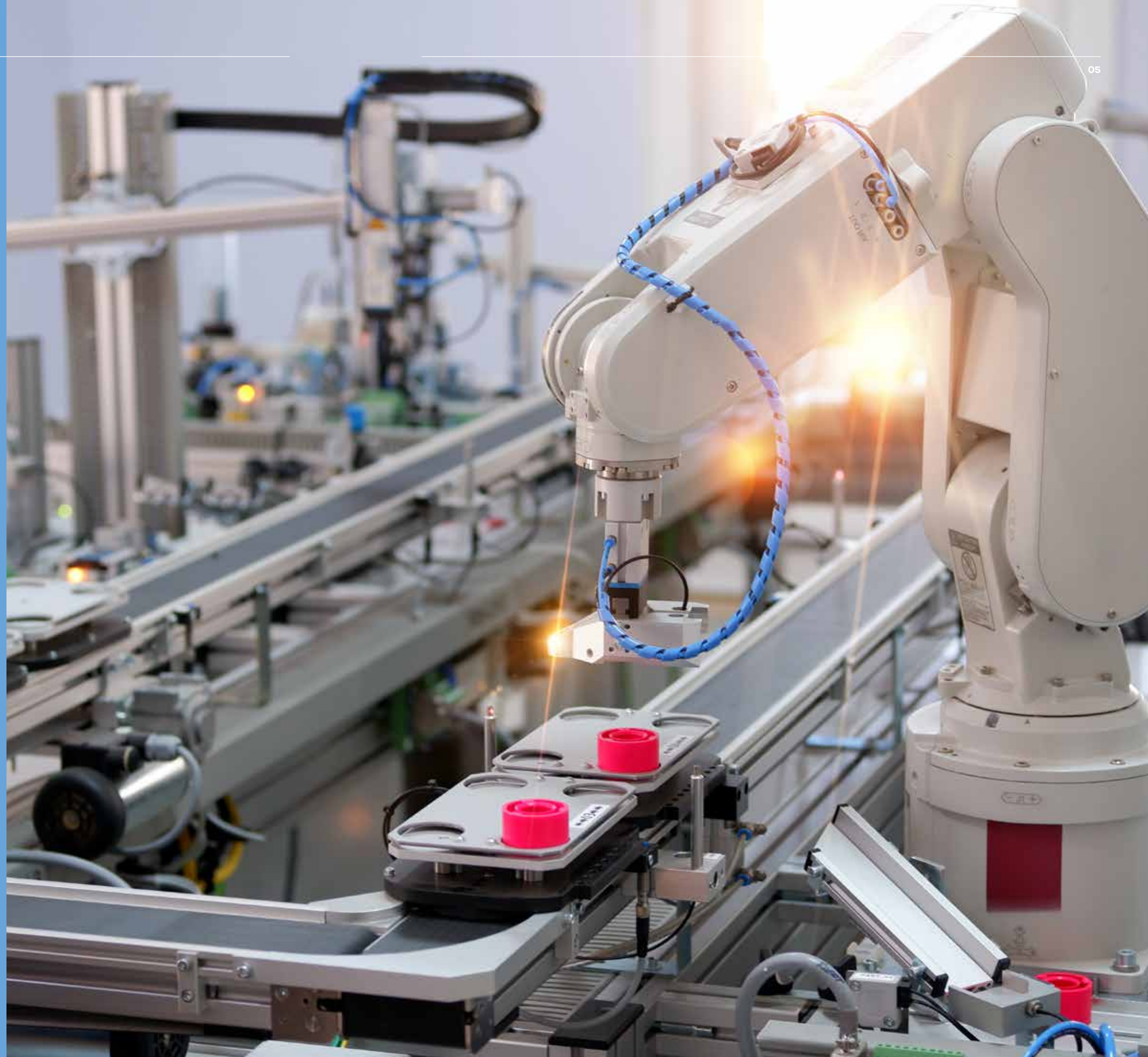
De coronacrisis heeft van bedrijven en van onszelf veel flexibiliteit en aanpassingsvermogen gevraagd. We zijn er nog niet. Ook na corona zullen we ons moeten blijven aanpassen. De wereld om ons heen verandert immers in razendsnel tempo.

Onze partners uit het Members' Benefits programma vertellen in dit magazine welke impact de coronacrisis op onder andere ons werk, onze mobiliteit, de arbeidsmarkt, zakenreizen en duurzaamheid heeft. Welke blijvende veranderingen zij signaleren en met welke dienstverlening en producten zij bedrijven juist nu goed kunnen ondersteunen.

Ik wens je veel leesplezier en inspiratie toe met deze uitgave van het Members' Magazine.

Patrick Blommerde

Manager Stichting Members' Benefits



Vrijheid, verantwoordelijkheid, broederschap

Waarom dit hét moment is voor een nieuwe stijl van leidinggeven in je organisatie

In de afgelopen maanden kwamen er volop lijstjes en tips voorbij: thuiswerken doe je zo! Maar nu er wat meer rust is, hebben we ook ruimte voor langetermijnperspectief. Wat helpt je medewerkers nou echt, naast de ommetjes en digitale check-ins? Zilveren Kruis ging in gesprek met Pim de Morree. Over welke stijl van werken je niet alleen nú uit de brand helpt, maar ook post-corona zoden aan de dijk zet.



Uitdagende tijden

Bedrijven vragen meer van hun medewerkers en medewerkers vragen meer van hun leidinggevendenden. Veel thuissituaties zien er al wat anders uit en straks keert ook buitenshuis onze vertrouwde omgeving niet direct terug. Veel organisaties die het nu moeilijker hebben, moeten misschien wel mensen ontslaan. Zeg je dan als leidinggevende; als we zo doorgaan, redden we het niet en moeten we een deel van jullie laten gaan? Of biedt deze bijzondere periode ruimte voor een ander soort aanpak? Vanuit Corporate Rebels deelt Pim zijn kennis over succesvol leiderschap met bedrijven die werk leuker willen maken. Veel mensen moesten de switch naar thuiswerken maken, ineens zat iedereen thuis, zonder collega's. Doordat niemand wist hoe het zou gaan, zag je dat medewerkers en leidinggevendenden de eerste tijd sterk focusten op geruststellen. Thuiswerken? Dat kunnen we wel. En dat doen we zo en zo. Inmiddels ligt die eerste schrikreactie achter ons en zijn we minder panisch. Veel mensen voelen dat we ook zonder lijstjes wel

weten hoe dit moet en merken zelfs dat het natuurlijker gaat dan ze hadden gedacht.

Focus op output

Vertrouwen dat het wel goed zal gaan, is niet overal vanzelfsprekend. Bijvoorbeeld in de Verenigde Staten waar deze periode de verkoop van spy software is gestegen. Bedrijven kunnen via de software controleren of hun medewerkers minder mailen dan normaal en hun toetsaanslagen monitoren. Worden er vertrouwde gegevens verstuurd? Dan gaat er een belletje af, omdat dergelijk verdacht gedrag kan wijzen op een medewerker die er vandoor wil gaan met klantaccounts. Deze negatieve en zelfs angstige voorbeelden van controle slaan de plank volledig mis. Je hoeft niet te kijken naar wat iemand doet of hoe lang iemand online is. Focus op de kwaliteit van de output en spreek met elkaar af wie wat oplevert.

No freewheeling

Thuiswerken of niet op iemands uren letten, is beslist geen vrijbrief voor medewerkers. Het werkt niet om alleen vrijheid te geven. Maar vrijheid in combinatie met duidelijke verwachtingen, werkt wel. Zo voorkom je freewheeling en een chaotische omgeving waarin vrijheid wordt misbruikt. Vrijheid en verantwoordelijkheid gaan hand in hand en houden elkaar in balans. Als je medewerkers het gevoel geeft dat ze bij kunnen dragen met hun productiviteit, motiveert dat. Sterker nog, de vrijheid geeft juist extra kracht. En deze stijl van leidinggeven is niet alleen nu een 'wondermiddel', maar ook buiten coronatijd dé manier om productiviteit te verhogen. Alle organisaties die met succes een vooruitstrevend beleid neerzetten, zetten de stap naar vrijheid en verantwoordelijkheid. Als jij die ambitie hebt voor jouw organisatie, lijkt deze thuiswerkperiode dus het ideale moment om hier op een natuurlijke manier mee aan de slag te gaan. Aanpassen of veranderen doen jij en je medewerkers immers toch al.

Sociale controle

Nu we ruim een jaar onderweg zijn, neemt de sociale controle binnen organisaties af. Sociale controle lijkt misschien negatief, maar de controle heeft een positieve functie. Je wilt een

idee hebben van hoe het met iedereen gaat. Alle succesvolle organisaties checken regelmatig in bij medewerkers. Niet om te vragen hoe ver ze zijn of wat ze doen, maar om te vragen hoe het gaat. Bijvoorbeeld tijdens een vast moment voor koffie, waarin het niet over werk gaat. En die rol van inchecken ligt niet alleen bij leidinggevendenden. Het team pakt deze sociale verantwoordelijkheid samen op; hoe voelt iedereen zich? Wie gaat waar mee aan de slag? In deze periode moeten we goed op elkaar blijven letten.

"We moeten goed op elkaar blijven letten"

Deze situatie is niet normaal

Misschien heb je je handen nu al vol aan jezelf of je familie... en dan zijn de verwachtingen op werk ook nóg hoger. Vragen we niet te veel van onze medewerkers? Als leidinggevende mag je uitstralen dat het geen normale tijden zijn en dat het nu anders mag gaan. Als je het rustiger aan moet doen, is dat oké. Er is een wat verzorgende en meer open houding nodig van leidinggevendenden. Naar medewerkers die even minder hard rennen, maar ook naar de medewerkers die hun collega's ondersteunen door extra (hard) te werken. Ook die laatste groep verdient duidelijke afspraken en een vorm van beloning.

20% ontslaan, of...

Pim pleit ervoor dat je - ook als het slecht gaat met je organisatie - zo open mogelijk bent. Straal uit dat je dit samen oplost. Een voorbeeld is het Amerikaanse creditcard processing bedrijf Gravity Payments, dat aan haar medewerkers communiceerde, als we zo doorgaan redden we het niet. Of we ontslaan

OVER ZILVEREN KRUIS

Als partner van werkend Nederland brengt Zilveren Kruis gezondheid dichterbij voor honderden organisaties. De buitengewone coronaperiode benadrukt als nooit tevoren het belang van goed gezondheidsbeleid. Medewerkers ervaren stress en het lukt minder om te ontspannen met vrienden en familie. Met oog voor verbindend leiderschap en aandacht voor de invloed van omgeving op gezond gedrag dragen we bij aan het welzijn van medewerkers.

20% of we bedenken samen een andere oplossing. Wat willen jullie? Ze durfden de bal bij medewerkers neer te leggen en haalden input uit de 1-op-1-gesprekken. De medewerkers stelden toen salarisverlaging voor, tenzij dit voor iemand echt niet mogelijk was. Medewerkers worden vindingrijk in zo'n situatie. Als mensen met het zwaard van Damocles boven hun hoofd mogen afwachten óf betrokken worden en ideeën aan mogen dragen, dan kiezen ze vaak dat laatste. Mensen zijn bereid samen iets te doen. Op dat soort belangrijke kruispunten oogst je de cultuur die je al maanden - of zelfs jaren - hebt gezaaid. Hopelijk is de oogst binnen je organisatie de afgelopen tijd er één die uitgaat van samen de schouders eronder. Want als je zo'n cultuur weet te creëren, mag je heel trots zijn op je organisatie en medewerkers.

MEER INFORMATIE

Zilveren Kruis

Telefoon : (071) 364 19 20

E-mail : team.branches@zilverenkruis.nl

Website : www.zilverenkruis.nl

Hybride leren, inspireren en netwerken

Bij Beeckestijn Business School geloven we in de kracht van samen leren. Van professionals uit het vak én van elkaar. En dat deden we voorheen vooral in fysieke bijeenkomsten op locatie. Afgelopen voorjaar schakelden we in enkele dagen volledig over naar online classrooms, leerden we in korte tijd heel veel en merkten wij én onze deelnemers dat klassikaal leren, inspireren en netwerken ook online heel goed kan. We kunnen met recht zeggen dat we ook online een volwaardig programma kunnen bieden. Deelnemers voelen passie en enthousiasme door het scherm heen.

"We zijn jaren geleden al met virtueel contact met opleidingsdeelnemers gestart omdat die behoefte leefde in de markt", vertelt Egbert Jan van Bel, medeoprichter van Beeckestijn Business School. "Het belangrijkste aandachtspunt voor online onderwijs is dat het zo echt mogelijk moet zijn. Goede interactie is dan ook essentieel. Vaak reageert een deelnemer op het momentum. De techniek moet dan kloppen en de onderlinge uitwisseling van ervaringen niet in de weg te staan. Aan de andere kant mag een tool niet leidend zijn. Het draait altijd om de inhoud, zowel op locatie als via online classroom."

Achter de schermen

"Op het moment dat corona een serieuze bedreiging voor de Nederlandse samenleving werd, hebben wij direct besloten om alles door te laten gaan", zegt Bart Meerdink, managing partner bij Beeckestijn. "In eerste

instantie hebben we het onderwijs nog in hybride vorm aangeboden – dus vanuit huis en de rest klassikaal – en daarna is alles 100 procent online geworden."

"De belangrijkste stap is geweest dat we direct aan de slag zijn gegaan. We hebben niet eerst lang vergaderd en alles willen vastleggen in processen, maar zijn onmiddellijk het diepe ingegaan. Daardoor hebben we ook een steile leercurve gerealiseerd. Alle learnings over interactie hebben we met onze docenten gedeeld. En zij kwamen ook weer met ideeën. Dat is een mooie wisselwerking, waarmee we elkaar snel op gang hebben geholpen."

"Achter de schermen hebben we al ver voor corona ervaring opgedaan met online onderwijs. Onze e-learning-programma's worden ingezet en geprezen door grote bedrijven. Doordat 'digital' in al onze opleidingen terug-

komt gaan onze docenten vrij gemakkelijk om met digitale tools. We moeten het bovendien niet complexer maken dan het is. Schermen kunnen delen, mooie interactiemogelijkheden zoals chat en polls, break-out rooms om samen aan een opdracht te werken en tools als Miro, MURAL of G Suite van Google zijn ruim voldoende om goede online colleges te verzorgen. We doen nu zelfs complexe colleges als 'Customer Journey Mapping' of een interactieve casedag volledig online met een dikke 8,5 als gemiddelde beoordeling."

"Dat je fouten maakt is niet te voorkomen, het is de enige manier om te leren. Zo hebben we bij de hybride vorm in het begin het belang van goede audiovoorzieningen onderschat. Mensen die vanuit de thuissituatie een opleiding bijwoonden, konden de discussie in de klas niet goed volgen. Doordat de deelnemers elk college evalueren, konden we heel snel schakelen op deze feedback."

Het beste van beide werelden

"Inmiddels zijn we een heleboel online en hybride colleges, trainingen, casedagen, incompany programma's, eindgesprekken en diploma-uitreikingen verder. De reacties van deelnemers en docenten zijn veel beter

dan we hadden durven dromen. We mogen oprecht vaststellen dat we een meer dan volwaardig online alternatief bieden. Mensen ervaren het persoonlijke, de interactie en de efficiëntie."

"De inzichten die we nu opdoen gebruiken we om onze programma's verder te optimaliseren en het beste van beide werelden te combineren. De tijd die we samen op locatie hebben kunnen we zo nog beter benutten. Zo zetten we bijvoorbeeld e-learning in om kennisverschillen in de groep vooraf te verkleinen. Daarnaast hebben we al voor de zomer besloten dat we de mogelijkheid om via online classroom aan onze opleidingen deel te nemen blijvend aanbieden."

Groepsgevoel en netwerken

"Het echte netwerken, voor veel van onze deelnemers een belangrijke reden om voor een klassikale opleiding bij Beeckestijn te kiezen, is bij online onderwijs uiteraard wezenlijk anders", erkent Hans Molenaar, directeur bij Beeckestijn. "Hoewel er ook

online een echt groepsgevoel ontstaat mis je bijvoorbeeld de gezamenlijke lunch of diner, normaal een uitgelezen mogelijkheid om elkaar beter te leren kennen en te netwerken. Daarom organiseren we voor elke groep die online is gestart een fysieke terugkomdag. Dat wordt een mooi moment om elkaar toch in de ogen kunnen kijken en te sparren."

Kennis van digital en data is een must

"In ieder geval staat het voor mij vast dat de wereld en arbeidsmarkt er straks echt fundamenteel anders uitzien. Daarom is juist nu het volgen van een opleiding meer dan ooit relevant. Digitale transformatie en de overgang naar data-gedreven werken zitten in een stroomversnelling. Ook in B2B moeten sales en service verder digitaliseren. Dit is het moment om te investeren in de juiste kennis en skills om hier klaar voor te zijn. Dit geldt nadrukkelijk voor elk bedrijf of iedere afdeling en zeker voor zzp'ers en werkzoekenden. Want voor mensen zonder kennis van data en digitaal is na deze crisis aanmerkelijk minder plaats."

LEDENVOORDEEL

Als lid van een deelnemende branchevereniging bij Members' Benefits ontvang je 10% korting op de trainingsprijs van de volgende trainingen:

- Conversie optimalisatie
- Customer journey mapping
- Facebook & Instagram advertising
- LinkedIn advertising
- Schrijven voor online
- Schrijven voor SEO
- Storytelling

Meer informatie over de trainingen vind je op www.beeckestijn.org/members-benefits.

Vermeld bij je inschrijving de kortingscode **MEM10** in het opmerkingenveld.

MEER INFORMATIE

Beeckestijn Business School

Telefoon : (088)147 41 00

E-mail : info@beeckestijn.org

Website : www.beeckestijn.org

De impact van COVID-19 en Brexit op reizen

Blijvende veranderingen in de reiswereld

"Geen airline, touroperator of reisagent zal ontkennen dat COVID-19 een grote impact heeft op de reiswereld. De gesloten grenzen en travelbans vanuit corporate bedrijven hebben ervoor gezorgd dat er enkel de hoognodige essentiële reizen konden plaatsvinden, en dat was vaak al lastig." Aan het woord is Joyce Schneijdenberg, Managing Director bij CIBT.



COVID-19 en reizen

"Vanuit CIBT, een globale speler die zowel bedrijven als individuen helpt bij het aanvragen van reisvisums, zagen we dat ambassades hun deuren gesloten hielden, vervolgens weer voorzichtig openden en aanvraagprocedures aanpassen alsook de verwerkingsduren. Zo kan het zijn dat men persoonlijk dient langs te komen, lopende visums geannuleerd zijn en opnieuw aangevraagd dienen te worden. Ook komt het voor dat reizen met een e-visa niet meer mogelijk is, maar een traditioneel visum aangevraagd dient te worden. Voor veel bestemmingen is ook een negatief COVID-testresultaat bij aanvraag nodig, welke een maximaal aantal uur geleden uitgegeven mag zijn."

"De verwachting is dat men echt weer wel gaat reizen, de grote vraag is alleen; wanneer? Het vaccin helpt zeker en er is sprake van een medisch paspoort dan wel een app waarin reizigers kunnen laten zien dat ze gevaccineerd zijn om zo te mogen boarden. Er is echter nog veel onduidelijkheid over de implementatie van deze maatregelen."

"Vanuit onze klanten, zowel corporate als leisure, zien we dat de 'duty of care' verantwoordelijkheid richting hun reizigers enorm hoog ligt. Wat kan de reiziger verwachten op locatie? Is het er veilig? Kan de reiziger makkelijk terugkeren? Wat zijn de hygiënemaatregelen die hotels nemen? Zijn er negatieve testuitslagen nodig bij zowel het uitreizen als terug inreizen? Zijn de restaurants ter plaatse open en is er een avondklok? En hoe zit het met de quarantaine op locatie en bij thuiskomst?"

Entry Guide

Joyce vervolgt: "Om op deze vragen in te kunnen gaan, heeft CIBT een online tool ontwikkeld. Deze kan zowel op de CIBT-website worden geraadpleegd alsook in een widget-vorm op elk platform worden gedownload. In deze 'Entry Guide' staat alle belangrijke informatie op een centrale plaats. De data wordt door CIBT zelf verzameld, gecontroleerd en geüpdate in de tool. Je wordt dus niet doorverwezen naar verschillende andere externe platformen."

Brexit en reizen

Door COVID-19 werd Brexit nagenoeg vergeten. Men reist toch niet, dus waarom zou er gekeken worden naar de impact van Brexit voor reizigers?

Toch zijn er wel degelijk grote veranderingen voor zowel personen als goederen die van en naar het Verenigd Koninkrijk (VK) gaan. Vanaf oktober 2021 is het bijvoorbeeld niet meer mogelijk om op een ID-kaart het VK binnen te komen. Een internationaal paspoort is verplicht, wat lang niet voor alle business reizigers vanzelfsprekend zal zijn.

Enkele voorbeelden op een rijtje:

- Zakenreizigers kunnen zonder visum of werkvergunning naar het VK mits men reist voor de volgende redenen; een vergadering, conferentie of seminar bijwonen. Een beurs bijwonen voor promotiewerk mag wel, maar directe verkopen mag niet.
- Een bezoek of inspectie is mogelijk alsook informatie inwinnen bij collega's. Maar zakenreizigers kunnen niet

meer zonder visum of werkvergunning afreizen voor werken in het VK, een stage of outplacement, of het ter plaatse verkopen van goederen. Ook een bedrijf managen voor een firma welke niet gevestigd is in het VK, is niet mogelijk.

- Ook kan men maar een maximaal aantal dagen per jaar zonder visum naar het VK reizen.

Brexit Assessment Tool

"Omdat er veel onduidelijkheid is voor reizigers en hun werkgevers, heeft CIBT een Brexit Assessment Tool ontwikkeld. Middels deze tool kan een reiziger door enkele eenvoudige vragen te beantwoorden snel uitsluitsel krijgen of er wel of geen verdere reisdocumentatie aangevraagd dient te worden", vertelt Joyce.

"Wanneer de tool aangeeft dat men op basis van de gegeven antwoorden geen visum of werkvergunning nodig heeft, kan er een 'comfort'-brief worden gedownload om mee op reis te nemen. Wanneer er meer onderzoek nodig is, volgt een 15 minuten (kosteloos) consult. Mocht uit deze consultatie blijken dat er verdere reisdocumentatie nodig is voor het doel van deze specifieke reis, dan kan CIBT helpen bij het aanvragen van deze juiste papieren."

"Verder wordt er gesproken over een ETIAS-visum die de EU zal implementeren voor reizigers die van buiten de EU komen. Mocht deze geïmplementeerd worden, dan kan het zijn dat het VK een soortgelijk visumproces inricht voor reizigers richting het VK."

Brexit en export van goederen

Ook voor het exporteren van goederen zijn er regels veranderd sinds Brexit een feit is. De belangrijkste punten:

1. Om tariefvrije handel van toepassing te laten zijn, moeten bedrijven voldoen aan de vereisten van de oorsprongsregels:
- Bedrijven moeten kunnen aantonen dat goederen afkomstig zijn uit de EU of het VK.
- Hoewel je hiermee in theorie goederen kunt prijzen zoals nu, dient er te worden gelet op: nieuwe douaneprocedures



en documentatie, extra kosten voor product- en regelgeving, en vereiste om de oorsprong te bewijzen.

- Er moeten in- en uitvoeraangiften aan de grenzen worden gedaan. De uitstelperiode voor invoeraangiften in het VK die uitstel van de aangifte toestaat, loopt af op 30 juni 2021.
- 2. Nederlandse bedrijven die betrokken zijn bij het importeren en exporteren naar het VK moeten een NL EORI-nummer hebben en als ze verantwoordelijk willen zijn voor de aangiften in het VK, dienen ze ook een VK EORI-nummer te hebben.

De gevolgen van COVID-19 en Brexit zijn voor iedereen voelbaar, met de juiste tools en voorbereiding reis en exporteer je als ondernemer op een veilige en legale manier.

Wil je weten welke impact de veranderingen op jouw bedrijf en je medewerkers heeft? Vraag als lid dan gratis een consult aan bij CIBT.

MEER INFORMATIE

CIBT

Telefoon : (070) 315 02 75
E-mail : NL-FME@CIBT.nl
Website : www.cibt.nl

DKV vindt zijn weg in blijvend veranderde mobiliteit

De wereld koerst richting een duurzamere toekomst, en één van de grootste innovatieslagen op weg naar een beter klimaat vindt plaats in de autobranche. Consumenten én zakelijke chauffeurs rijden steeds meer elektrisch, en dat is een trend die de komende jaren alleen maar sneller zal gaan. Mobiliteitsserviceprovider DKV gaat mee in deze ontwikkelingen. "Elektrisch rijden is vooral ook heel leuk!", aldus Dennis Versteeg, accountmanager bij DKV.



Dennis Versteeg, accountmanager bij DKV

Dennis ziet vanaf de eerste rij hoe de coronacrisis de mobiliteitsbranche stimuleert om te innoveren, maar ook hoe de vragen en wensen van klanten en consumenten veranderen. "In sommige sectoren nam mobiliteit enorm af. Er worden bijvoorbeeld geen evenementen georganiseerd, en dan is het voor ons heel simpel: die vrachtwagens rijden niet. Maar goederen-transport nam bijvoorbeeld toe, voor ons heft dat elkaar op. Eén ding is echter wel heel goed zichtbaar: mobiliteit is als markt minder voorspelbaar geworden."

Flexibel vervoer

Ook vóór de crisis nam de wereld al enigszins afstand van traditioneel autovervoer als dé manier van personen- en goederenvervoer. Versteeg: "We verwachten dat vervoer meer flexibel wordt. Dus dat het deelbezit van auto's toe zal nemen en dat andere manieren van vervoer, zoals OV-fietsen, belangrijker worden." DKV beweegt daarin mee, al is het bedrijf in

die specifieke voorbeelden - nog - niet actief. Maar ook elektrisch vervoer valt onder die noemer", aldus Versteeg. "Vroeger reden bedrijven op diesel, en verschoof het gebruik van die brandstof naar gebruik van benzine. En we gaan nu in snelreinvvaart van benzine naar elektriciteit."

"De verschuiving van gebruik van fossiele brandstoffen naar duurzame (elektrische) energie geeft ondernemers en consumenten een zeldzame kans. Door elektrisch te rijden kunnen zij namelijk zowel goed zijn voor het milieu, als (op langere termijn) voor de portemonnee. Al vraagt de transitie naar elektrisch vervoer wel een initiële investering. Maar die kosten heb je er zo uit", aldus Versteeg. "Mensen hebben ook graag het gevoel dat zij iets goeds doen. Er heerst een gevoel dat we, als we allemaal elektrisch rijden, samen een verschil maken. Individueel voel je dat je daar een bijdrage aan levert. Een kleine bijdrage, maar toch... Je helpt."

"Vervoer wordt meer flexibel en duurzamer"

Lead in green

DKV bevindt zich in een unieke situatie, waarin hun klantvraag enorm goed weerspiegelt waar zij als organisatie zelf ook voor staan en mee bezig zijn. Het bedrijf werkt sinds begin 2021 samen met Blue Current, fabrikant van laadpunten voor elektrische auto's. Daarnaast blijft de dekkingsgraad van het publieke netwerk van laadpunten stijgen. "Daarom kunnen wij elektrisch vervoer onderweg, thuis en bij bedrijven mogelijk maken," zegt Versteeg, "en daar zijn wij als DKV nu ook zelf mee bezig."



"Het bedrijf moedigt natuurlijk aan dat wij zelf óók elektrisch gaan rijden", zegt hij. "Over een paar maanden hoop ik mijn nieuwe leaseauto uit te mogen kiezen, en dat zal denk ik ook een elektrische zijn. Het rijdt gewoon enorm fijn. Het motto dat DKV voert, 'Lead in Green', is daarom geen loze kreet of belofte", zegt hij. "Duurzaam ondernemen is geen mode. We merken, vooral sinds de coronacrisis, dat bedrijven écht duurzaam willen zijn. Dat is voor ons niet anders. De wereld gaat voor altijd richting duurzame oplossingen, dat draait niet terug. Als je daar als bedrijf niet in meegaat, raak je klanten kwijt."

CO₂-neutraal

DKV doet niet volledig afstand van het faciliteren van fossiele brandstoffen. Dat kan voorlopig ook niet: elektrisch vervoer is voor grotere vrachtwagens (nog) geen optie. Maar zelfs gebruikers van diesel en benzine kunnen duurzaam zijn, als zij dat willen. Versteeg: "Klanten kunnen tanken en indien gewenst hun volledige CO₂-uitstoot compenseren."

Elektrisch rijden is nieuw en naast alle enthousiasme van ondernemers steken vaak ook

vraagtekens op. DKV belooft klanten altijd op de hoogte te zijn van de nieuwste ontwikkelingen, en eerlijk te kunnen adviseren bij alle vragen. Wat is momenteel het grootste misverstand, Dennis? "De ontwikkelingen gaan zo hard... Een paar jaar geleden hadden elektrische auto's een actieradius waarbij je alleen binnen je eigen regio kon rijden. Dat geldt niet meer. Tegenwoordig halen auto's wel 400 of zelfs 500 kilometer. Daarom gaan wij graag met klanten en geïnteresseerden aan tafel, om samen een weg te vinden in de veranderde manier van transport."

DKV biedt een unieke waaier aan tankpassen, met zelfs een versie voor CO₂-neutraal tanken en laden in één kaart. Maar weten? Bel of mail met Dennis Versteeg.

MEER INFORMATIE

DKV

Telefoon : (06) 20 95 62 98

E-mail : dennis.versteeg@dkv-euroservice.com

Website : www.dkv-euroservice.com

Een actuele RI&E voor een gezond bedrijf, ook in tijden van corona

Dat je mensen gezond en veilig kunnen werken, is nu belangrijker dan ooit. De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) helpt je daarbij. Om aan de tijdelijke eisen van het Arbobesluit rond corona te voldoen, neem je de nieuwe regels op in je RI&E. Maar hoe doe je dat en waar moet je op letten? We spreken de professionals van onze partner ArboNed hierover.



AD VAN ZUNDELT – VEILIGHEIDSKUNDIGE VAN ARBONED

Ad van Zundert maakt als veiligheidskundige al geruime tijd het verschil in de arbozorg. Sinds 2007 helpt hij als veiligheidskundige en consultant menig bedrijf met de uitvoering van de RI&E. Daarnaast deelt Ad zijn ervaring als trainer en leert hij (aankomende) preventiemedewerkers de fijne kneepjes van het vak.



MICHEL VAN DRUTEN – HOGER VEILIGHEIDSKUNDIGE EN ARBEIDSHYGIËNIST

Michiel van Druten werkt sinds 2007 bij ArboNed in de functie van hoger veiligheidskundige en arbeidshygiënist. Als senior consultant heeft hij veel ervaring in het uitvoeren van zowel de RI&E als de verdiepende RI&E. Of het nu gaat om RI&E Gevaarlijke stoffen, Schadelijk geluid of Binnenklimaat, Michel zorgt dat er niets over het hoofd wordt gezien. Net als Ad verzorgt Michiel trainingen voor preventiemedewerkers en aan klanten die zelf hun RI&E willen opstellen.

Waarom moet je juist nu kijken naar de RI&E?

Ad: "Eigenlijk kijk je continu naar je arbo-beleid en je arbozorgstructuur. Daar zijn verschillende instrumenten voor, ook via je brancheorganisatie. Maar altijd geldt dat de RI&E het startpunt – je basis – is. Hierin kijk je naar alle arbeidsrisico's op de werkvloer en hoe je deze kunt voorkomen en als dat niet kan, minimaliseren. Door het coronavirus moet je extra maatregelen nemen. Er kunnen minder risico's zijn, bijvoorbeeld doordat er minder mensen op de werkvloer zijn. Maar er kunnen ook nieuwe risico's ontstaan, bijvoorbeeld door thuiswerken. Daar moet je als bedrijf over nadenken en naar handelen."

Michiel: "De RI&E is nu, door corona, hartstikke actueel. De Inspectie SZW handhaaft er ook strenger op. En dan kijken ze naar de drie belangrijkste dingen. Eén: Heb je beleid? Twee: Handhaaf je dit beleid aantoonbaar? En drie: Faciliteer je jouw werknemers om gezond en veilig hun werk te kunnen doen?"

Waar moet je extra op letten in onze branche?

Michiel: "Je hebt vaak te maken met een kantoor én productieomgeving. Ieder soort werk brengt andere risico's met zich mee, zowel fysiek als mentaal. De risico's op het mentale vlak van thuiswerken moet je op dit moment niet onderschatten. Hoe houd je verbinding met je werknemers op afstand? Hoe zorg je voor medewerkers die moeite hebben balans te houden tussen werk en privé? We zien bijvoorbeeld dat mensen thuis juist meer uren maken dan gebruikelijk en dat de grens tussen werk en privé vervaagt. En hoe zorg je dat werknemers in de productieomgeving gezond en veilig hun werk kunnen doen als thuiswerken geen optie is."

Ad: "We zien natuurlijk dat daar veel in shifts wordt gewerkt om zo de 1,5 meter afstand te garanderen. En dat moet verder doorgetrokken worden naar looproutes, beschikbare plekken in de kantine, mondkapjes op plekken waar je geen afstand kunt houden. En dat is alleen nog maar het eerste punt vanuit de Inspectie, het zorgen voor beleid. Dan



COVID-19-INVENTARISATIE

Inventariseer met de module van ArboNed alle COVID-19-gerelateerde arbeidsrisico's en stel vast welke maatregelen je moet en kunt nemen voor een gezond en veilig bedrijf, ook in tijden van corona. Meer informatie op: www.arboned.nl/covid-rie

kijkt men ook naar zaken als handhaving en hoe faciliteer je werknemers?"

Stel: ik heb een actuele RI&E. Hoe ga ik dan aan slag?

Ad: "Als je een actuele RI&E hebt, dan heb je een goede basis liggen. Deze coronacrisis is echter een aanleiding weer eens kritisch naar je RI&E te kijken. Met een actuele RI&E kan een verdiepend onderzoek op de COVID-19-risico's aanvullend op jouw RI&E al voldoende zijn. Je hoeft niet altijd je hele RI&E aan te passen of opnieuw uit te voeren. Zo'n nadere inventarisatie is vergelijkbaar met een verdiepend onderzoek bij lasrook, schadelijk geluid of machineveiligheid. Zorg wel dat je die maatregelen uit dat aanvullende COVID-19-onderzoek handhaaft en je medewerkers faciliteert om zich hier aan te houden."

Het lijkt alsof de regels rondom corona steeds veranderen. Moet ik dan elke keer de RI&E aanpassen?

Ad: "De basisregels van het RIVM zijn niet veranderd: houd afstand, was je handen en blijf bij klachten thuis en laat je testen. Soms worden details aangepast. Wij als consultants zijn op de hoogte van de laatste verande-

ringen en delen die met onze klanten. Wij weten van de hoed en de rand en kijken samen met de klant direct naar een passende oplossing. Zo onderhoud je de RI&E en blijft het die actuele basis voor het arbobeleid in jouw bedrijf."

Michiel: "We leven in een onzekere tijd. De aard van de werkzaamheden is niet veranderd, maar de wereld om ons heen wel. We horen ook van ondernemers die zeggen: 'Die investeringen die ik nu doe, wat leveren die me op?'. Maar niemand weet hoe lang dit nog gaat duren. En waarschijnlijk wordt thuiswerken meer de norm dan voorheen. Het is dus belangrijk om het nu goed te regelen. Daar heb je als bedrijf altijd profijt van. Een actuele RI&E zorgt voor minder risico's en dus minder kans op verzuim of uitval van je werknemers."

MEER INFORMATIE

ArboNed

Telefoon : (06) 55 19 35 41
E-mail : perry.perdok@arboned.nl
Website : www.arboned.nl

Optimale bereikbaarheid in 'coronatijd'

Veel bedrijven hebben het afgelopen 'coronajaar' de manier van zakendoen en werkwijze moeten aanpassen. Op internet verschijnen berichten als: 'In verband met de maatregelen rond het coronavirus is onze bereikbaarheid aangepast.' Maar optimale digitale bereikbaarheid is juist nu essentieel. Alles gaat digitaal om in verbinding te blijven met elkaar. En toch nemen we, door onze bereikbaarheid aan te passen, kennelijk genoeg met minder? Is dat nodig? Nee, minder bereikbaar zijn, is niet nodig. Lees het in dit artikel.

MINDER BEREIKBAAR DOOR CORONA?

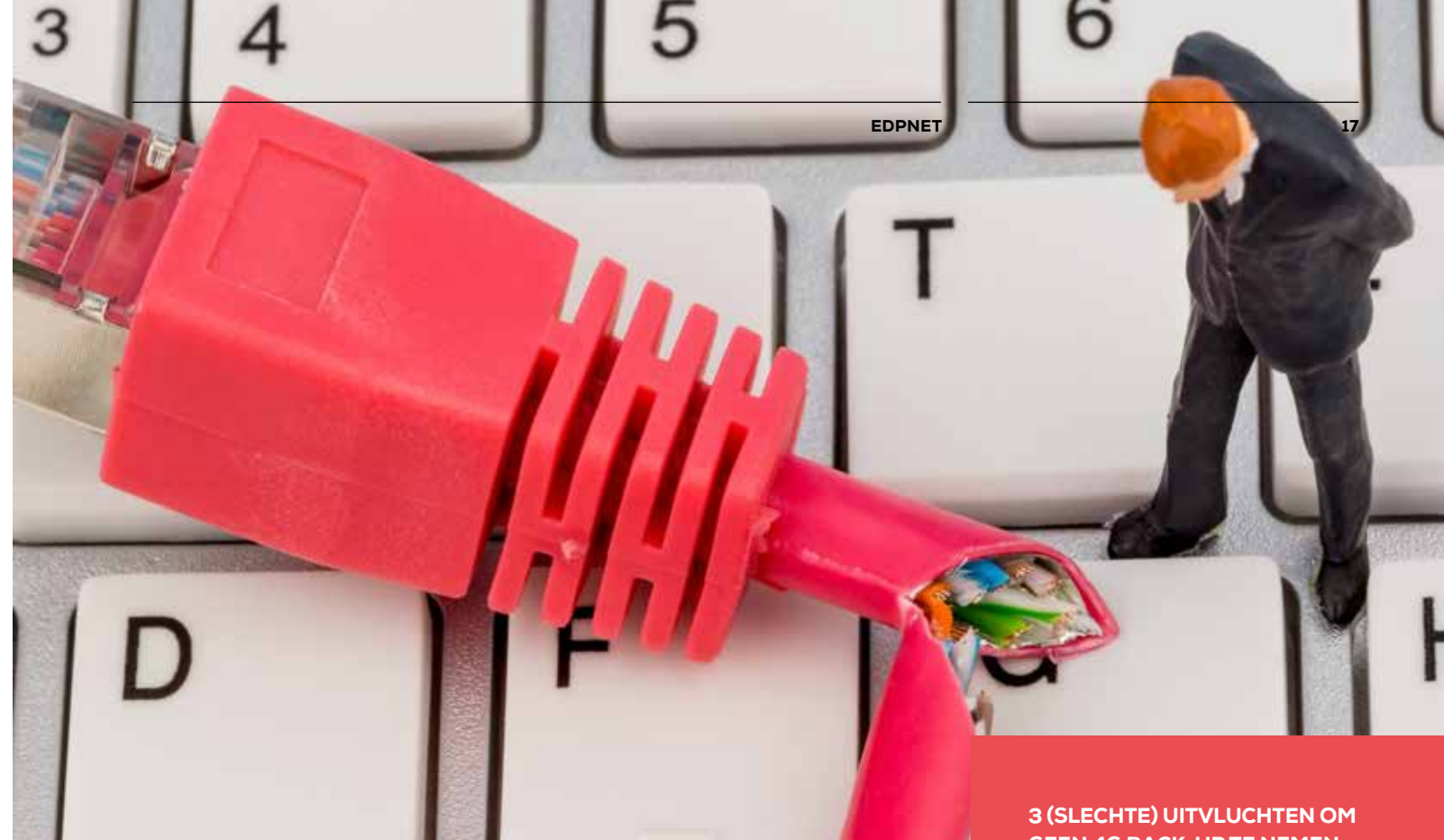
Professioneel internet met 4G Back-up houdt je verbonden.



Veel mensen kunnen vanuit huis werken. Al kan er altijd wat gebeuren met de verbinding, waardoor klanten je bedrijf niet kunnen bereiken, je medewerkers niet verder kunnen werken, en mobiele betalingen onmogelijk zijn. Hierdoor loopt je bedrijf schade op. Tijd en geld gaan zomaar verloren door een stomme storing. Bereikbaarheid moeten we dus optimaliseren.

Een tweede verbinding aanvragen dan maar?

Nee, dat zou zeker voor thuiswerkers of kleinere bedrijven een dure, en dus geen oplossing zijn. Wat wel zou kunnen, is de bestaande verbinding vervangen door een verbinding met 4G back-up. Die neemt, wanneer de vaste verbinding uitvalt, mobiel de verbinding over.



4G back-up houdt je verbonden

4G back-up is voor je bedrijf en thuiswerkers onmisbaar. Het zorgt ervoor dat je verbonden blijft met het internet en dus de buitenwereld, wat in deze tijd belangrijker dan ooit is. Een internetstoring is niet te voorkomen, maar genoeg nemen met minder bereikbaarheid is niet nodig. Met 4G back-up surf je bij een internetstoring rustig verder, pleeg je cloud-telefoontjes en ontvang je mobiele betalingen.

Hoe werkt het?

Je router wordt voorzien van een mobiele (4G-)internetverbinding. Valt je vaste verbinding uit, dan schakelt de router automatisch over naar het mobiele (4G-)netwerk. Zodra de storing is opgelost, neemt de vaste verbinding het weer over. Als gebruiker merk je er niks van, maar het betekent dat jij en je medewerkers ongestoord kunnen doorwerken. Een enorme tijd- en kostenbesparing voor je bedrijf.

Een kleine investering, voor optimale bereikbaarheid

Een VDSL PRO-abonnement van edpnet krijg je voor 64,95 euro/maand, en een FIBER PRO-abonnement voor 74,95 euro/maand. In beiden zit de 4G back-up inbegrepen. Ook het mobiele verbruik bij een eventuele storing is

"Altijd online bereikbaar met 4G back-up"

inbegrepen. Je hoeft dus geen gekke kosten te maken om gegarandeerd altijd online verbonden te zijn. Valt je internet daarentegen uit zonder 4G back-up, dan zijn de kosten vaak niet te overzien.

Ledenvoordeel

Als lid krijg je deze service met 15% korting. Inclusief gratis bel-abonnement tot 5 nummers.

- €55,21 per maand (i.p.v. €64,95) voor VDSL PRO
- €63,71 per maand (i.p.v. €74,95) voor FIBER PRO (glasvezel)

3 (SLECHTE) UITVLUCHTEN OM GEEN 4G BACK-UP TE NEMEN

1. "Ik los de problemen op als ze zich voordoen."

Een mooie slogan om verkiezingen te winnen, maar een internetstoring achteraf oplossen kost je een hoop tijd en geld.

2. "4G back-up past niet in ons budget."

Mobile back-up is net een heel betaalbare oplossing, zeker als je de enorme schade voorkomt die een storing met zich meebrengt.

3. "Onze klanten hebben wel even geduld."

Niet dus. Vooral over het internet is geduld uitermate klein. Ben je even niet bereikbaar, dan gaat een klant bliksemsnel naar de concurrentie.

MEER INFORMATIE

edpnet

Telefoon : (020) 712 94 00
E-mail : info@edpnet.nl
Website : www.edpnet.nl

Criminelen buiten de deur houden is een utopie

Het aantal schades door cybercrime is de laatste jaren flink toegenomen. Het aantal meldingen van ransomware is in 2020 met 715% gestegen ten opzichte van 2019. Maar ook de schadebedragen per incident stijgen, gemiddeld heeft een bedrijf zo'n 265.000 euro schade na een ransomware-aanval, waar dat in 2019 nog 97.000 euro was. "Men denkt vaak dat dit bedrag vooral bestaat uit de betaling van losgeld, maar dit is in veel gevallen slechts 20% van de totale schade", vertelt Senior Managing Consultant Cyber & Privacy Maarten de Jonge bij verzekerings- en risicoadviseur Aon. "Bedrijfsstilstand, IT-herstel, het niet nakomen van verplichtingen aan klanten en reputatieschade vormen samen een veel groter deel van het schadebedrag."

Cybercriminelen professioneler dan men denkt

"Het is dringend nodig dat bedrijven zich beter tegen cybercrime gaan verweren, want het is een professionele business geworden", vertelt Jean Pierre Palmen, Industry Senior Manufacturing & Trade bij Aon. "Bij veel mensen leeft nog steeds het idee dat criminelen het specifiek op jou gemunt moeten hebben om slachtoffer te worden. Maar dat is al lang niet meer zo. Tegenwoordig zijn de meeste cyberaanvallen professioneel uitgevoerde, geautomatiseerde campagnes. Bijvoorbeeld in de vorm van grootschalige phishingmails of scripts die misbruik maken van zwakke

plekken in de organisatie of IT. Wanneer je als bedrijf gehackt bent, wordt de toegang tot je organisatie via het dark web doorverkocht. Veel bedrijven staan dus al 'te koop', maar weten dit nog niet, omdat er nog geen zichtbare schade is aangericht. De kopers, ook criminelen, zijn degenen die gespecialiseerd zijn in afpersing of het verhandelen van informatie."

Microsoft Exchange Server

Maarten geeft een voorbeeld: "Recent zijn er ernstige kwetsbaarheden gevonden in Microsoft Exchange Server en direct openbaar gemaakt. Heel veel bedrijven zijn hierdoor gecompromitteerd, maar er is nog niet op

grote schaal misbruik van gemaakt. Criminelen onderzoeken eerst hoe ze het best een aanval kunnen inzetten. Ze zoeken simpelweg de makkelijkste weg naar snel geld. Juist mkb-bedrijven worden daarvan het slachtoffer, ook omdat de cyberbeveiliging en de reactie op incidenten daar meestal minder goed is dan bij grote bedrijven. Mkb-bedrijven vermoeden dus dat ze zelf geen 'interessant doelwit' zijn. Maar voor criminelen doet dat er niet toe."

Er is maar één aangeklikte phishingmail nodig

"Bedrijven die wij uit de brand helpen, hebben meestal de basismaatregelen wel op orde", vertelt Maarten verder. "Denk aan een virus-scanner, een firewall en een back-upbeleid. Maar dat is niet meer voldoende. Cyberaanvallen zijn tegenwoordig zo professioneel, dat er meer maatregelen nodig zijn. De deur dichthouden is eigenlijk een utopie. Er hoeft maar één medewerker op een phishingmailtje te klikken en ze zijn binnen. Criminelen altijd buiten de deur houden, wordt steeds lastiger. Daarom is het nog belangrijker dat bedrijven indringers kunnen detecteren en weten wat ze moeten doen als er toch indringers het bedrijfsnetwerk binnenkomen. Dat vraagt om een goede voorbereiding."

De basis op orde is niet meer genoeg

"Veel basismaatregelen zijn in principe simpel en kosteloos, maar zijn essentieel om problemen te voorkomen", vervolgt Maarten. "Bijvoorbeeld tweestapsauthenticatie,

harddisk-encryptie en tijdig software updaten. Maar dat is in 2021 niet meer voldoende. Je ziet dan dat het beter is om van specialisten gebruik te maken. Zeker op het moment dat een cyberincident opgelost moet worden." Jean Pierre vult aan: "Je ziet vaak dat bedrijven bij een incident denken te weten wat het probleem is en daar mee aan de gang gaan. Maar men beseft niet dat een incident zich heel snel kan ontwikkelen tot een crisis. Cybercriminelen zijn geduchte tegenstanders, daar is specialistische kennis voor nodig die verder gaat dan die van de eigen IT-leverancier. Heb je een cyberverzekering, dan heb je recht op die hulp en is er ook geen drempel van kosten die niet te overzien zijn."

24/7 monitoren en snel reageren

"Cyberveiligheid in 2021 betekent dat je voortdurend alert moet zijn, dus continu monitoren", zegt Jean Pierre. "Zo kun je eerder en beter reageren op een incident en de schade beperken. Vooral bij mkb-bedrijven blijft die snelheid helaas vaak achter." Maarten: "Wanneer iemand op een phishing-link klikt, heeft de cybercrimineel nog niet alle stappen gezet om maximale schade te veroorzaken. Om de aanval goed in te zetten, moet hij vaak

"Door snel te reageren op een incident, beperk je de schade"

eerst nog stappen zetten. Het is dus belangrijk dat je dit snel signaleert, dan kun je er nog iets aan doen, Aon kan hierbij helpen." En als het toch fout gaat? "100% cyberveiligheid bestaat niet", reageert Jean Pierre: "Daarom is naast de dekking ook incident response een belangrijk onderdeel van de verzekering. Dus de verzekerde krijgt de broodnodige ondersteuning bij een incident. Daarnaast dekt de cyberverzekering ook de schade bij bedrijfsstilstand en situaties waarvoor het bedrijf aansprakelijk is, zoals besmetting van een netwerk van derden."

Is het risico van cybercrime nog wel verzekeraar?

Jean Pierre: "Het klopt dat verzekeraars steeds meer eisen stellen aan klanten, voordat zij dekking verlenen. Cyberverzekeringen zijn relatief nieuw en het laatste half jaar was er veel meer schade dan verwacht. Er zijn al verzekeraars die zich uit deze markt hebben teruggetrokken, omdat het hen niet is gelukt om grip op deze risico's te krijgen. De overblijvende partijen stellen steeds strengere voorwaarden. Zo eisen zij bijvoorbeeld dat je als bedrijf een crisisplan en incident response plan hebt. Verzekeraars willen graag eerst zien dat je als bedrijf weet hoe je een crisis moet managen en er dus ook naar handelt. Aon gaat met verzekeraars in onderhandeling om voor bedrijven de best mogelijke voorwaarden mogelijk te maken, zodat dit groeiende risico ook voor de toekomst verzekeraar blijft."

MEER INFORMATIE

Aon

Telefoon : (06) 83 62 75 30

E-mail : jean.pierre.palmen@aon.nl

Website : www.aon.nl

Ga mee met de digitalisering

Focus op 21^e eeuwse vaardigheden

Sinds de start van de pandemie zijn veel organisaties - misschien ongewild - in de overlevingsstand gekomen. Het direct inspelen op ontwikkelingen om ons heen en flexibel blijven, gaat ten koste van innovatieve en ambitieuze projecten. De ontwikkeling van medewerkers komt hierbij vaak onterecht op een laag pitje te staan. Maar wil je als organisatie mee kunnen komen met de razendsnelle digitale ontwikkelingen en van de overlevingsstand in de vechtstand komen, dan is dit juist van cruciaal belang. In dit artikel deelt online opleider SkillsTown haar visie op ontwikkeling in het coronatijdperk en de centrale rol van 21^e eeuwse vaardigheden van medewerkers hierin.

Medewerkerontwikkeling, waarom nu?

De coronacrisis doet een enorm beroep op de flexibiliteit van organisaties en dus ook op hun medewerkers. Nieuwe processen en andere manieren van werken vragen om een creatieve en flexibele houding van werknemers. Die vaardigheden komen echter niet bij iedereen van nature naar boven. Om toch de gehele organisatie mee te krijgen en zo goed mogelijk te faciliteren in het ontwikkelen van die vaardigheden, is een gedegen opleidingsbeleid essentieel.

De afgelopen jaren zijn we met zijn allen al flink bezig geweest met digitalisering en in het huidige 'thuiswerk-tijdperk' komt dat goed van pas. Online opleider SkillsTown raadt dan ook aan om dit opleidingsbeleid (gedeeltelijk) online in te vullen met digitale trainingen, die medewerkers helpen in het omgaan met die veranderingen en vaardigheden van de toekomst nog verder te ontwikkelen. "In ons online platform vind je een breed aanbod aan online trainingen die medewerkers helpen om zichzelf zowel op professioneel als persoonlijk vlak te ontwikkelen. Onlangs hebben we bijvoorbeeld de training 'Omgaan met psychische klachten tijdens corona' toegevoegd. We merken dat deze tijd veel vraagt van medewerkers en dat onze online trainingen kunnen ondersteunen in het omgaan met die veranderingen", aldus Lisan van der Lee, Senior Learning Specialist bij SkillsTown.

Lisan van der Lee, Senior Learning Specialist bij SkillsTown

Vaardigheden van de toekomst

Op wat voor vaardigheden moeten medewerkers zich dan ontwikkelen? Het is belangrijk om hierbij naar de toekomst te kijken. Niet alleen van je organisatie, maar ook die van de maatschappij.

De 21^e eeuw staat namelijk in het teken van digitalisering. In de 19 jaar die tot nu toe gepasseerd zijn, hebben vele nieuwe technologieën hun intrede gedaan. Smartphones, tablets, Facebook, de cloud, 3D-printers, we zijn ze deze eeuw volop gaan gebruiken. Dit alles heeft grote gevolgen voor ons werk. Banen verdwijnen, werkzaamheden veranderen en er zullen nieuwe banen bijkomen als gevolg van de toenemende digitalisering. Daarom moeten we ons richten op vaardigheden die juist niet overgenomen kunnen worden door computers.

21^e eeuwse vaardigheden

Vaardigheden die nu en in de toekomst van groot belang zijn, zijn de zogeheten 21^e eeuwse vaardigheden, ook wel '21st century skills' genoemd. Hieronder verstaan we een samenhangend geheel van vaardigheden die nodig zijn om goed te kunnen functioneren in de 21^e eeuw. Daarbij gaat het in totaal om 11 competenties (zie afbeelding van het model voor 21^e eeuwse vaardigheden). Deze werden geïntroduceerd door het Nationaal Expertisecentrum Leerplanontwikkeling (SLO) en Kennisnet. Onder deze vaardigheden vallen bijvoorbeeld mediawijsheid, informatievvaardigheden en digitale geletterdheid.

Hiernaast zijn ook sociale en persoonlijke vaardigheden belangrijk. Voorbeelden hiervan zijn probleemoplossend, creatief en kritisch denken. Ook de vaardigheid zelfregulatie speelt hierbij een grote rol. Het gaat daarbij om het vermogen om jezelf steeds verder te ontwikkelen. Denk aan prioriteiten stellen, doelgericht handelen, kunnen reflecteren op dat handelen en waar nodig bijsturen.

Hoe pak je dit aan?

De 21st century skills zijn vaardigheden die iedereen in een organisatie nodig heeft. Het is dus het meest effectief om de medewerkers



organisatiebreed te trainen op deze onderwerpen. Maar hoe zorg je dat iedereen in de organisatie over deze kennis beschikt?

SkillsTown raadt een online leeromgeving aan waarin medewerkers 24/7 toegang hebben tot essentiële kennis. Door dit organisatiebreed in te zetten, krijgen alle werknemers de kennis op eenzelfde manier aangeboden en hebben ze zelf de regie om te bepalen op welke gebieden ze zich willen ontwikkelen.

Het is belangrijk dat je hierbij een breed aanbod beschikbaar stelt dat goed aansluit op de 21st century skills. Denk aan trainingen op het gebied van creatief denken, omgaan met stress, timemanagement en andere gerelateerde onderwerpen. Het werkt het beste als medewerkers ook nog kunnen kiezen uit de leervorm die zij het prettigst vinden. Denk hierbij aan e-learning, webinars, psychologische scans of micro-cursussen.

Om te zorgen dat medewerkers daadwerkelijk aan de slag gaan met de ontwikkeling van de 21st century skills, kun je ervoor kiezen om bijvoorbeeld per kwartaal een aantal cursussen te verplichten, om zo de aandacht te vestigen op thema's die binnen de organisatie spelen. Doordat iedereen met dezelfde thema's bezig is, verhoog je direct de betrokkenheid van de medewerkers. Lisan licht toe: "Met behulp

van onze implementatiebegeleiding bereiken we met SkillsTown bij veel organisaties een leeractiviteit van wel 80%. We denken altijd mee met de mogelijkheden binnen de organisatie en laten het platform ook daadwerkelijk 'leven' onder de medewerkers".

What's next?

Veel organisaties zetten SkillsTown in voor hun medewerkers. Onder meer voor het leren van 21st century skills, maar bijvoorbeeld ook voor digitale onboarding van medewerkers, het aanbieden van branchespecifieke trainingen of het beschikbaar stellen van eigen trainingen.

Klinkt een digitale leeromgeving interessant voor jouw organisatie en ben je benieuwd naar de mogelijkheden? Vraag dan een vrijblijvende demo aan bij SkillsTown. Hierbij word je meegenomen in de online leeromgeving en krijg je persoonlijk advies.

MEER INFORMATIE

SkillsTown

Telefoon : (088) 141 00 00

E-mail : info@skillstown.com

Website : www.skillstown.com/members-benefits

Duurzaamheid en service op jouw maat: 2 trends, 1 oplossing

Heb je recent nog autoreclames bekeken? Dan weet je hoe zowat elk merk uitpakt met duurzaamheid als troef: hybride of elektrische wagens, recycling van materialen... En die duurzaamheid koppelen ze aan individualisatie, met een schat aan opties. Tegenwoordig wordt een wagen pas geproduceerd nadat de klant hem heeft samengesteld. Automerken doen dat natuurlijk niet zomaar. Duurzaamheid en individualisatie zijn nu eenmaal twee onstuitbare wereldwijde trends. Hoe zit dat in de sector die voor jou van belang is: bedrijfskleding?

Spreken die twee trends elkaar daar niet tegen? Zet individualisatie de deur open naar verspilling, naar eindeloze varianten waarvan de productie gepaard gaat met ernstige milieukosten? Als specialist in textielmanagement heeft CWS zich ook die vraag gesteld.

Enerzijds vind je de trend naar flexibiliteit en transparantie zeker terug bij CWS. Logisch: net als bij aankoop van een auto opteren sommige CWS-klanten voor heel wat 'opties', terwijl anderen genoeg hebben aan een basispakket.

Anderzijds slaagt CWS erin om die stijgende vraag naar geïndividualiseerde dienstverlening te koppelen aan de trend naar duurzaamheid. Hoe? Door werkkleding niet als product, maar meteen als duurzame service aan te bieden.

Het DNA van CWS: met de D van duurzame producten

Duurzaamheid is niet nieuw bij CWS. Integendeel. Het is een essentieel principe, een uitgangspunt voor alles wat CWS doet. Belangrijk: CWS houdt het niet bij mooie beloftes, het past die principes toe in de praktijk, eerst en vooral bij de verschillende stappen in de kledingproductie. Wist je bijvoorbeeld dat:

- CWS de kleding uitvoerig test op duurzaamheid in het testcentrum in Bielefeld, nog voor ze in productie gaat?
- bij de productie van werkkleding, CWS de voorkeur geeft aan katoen met fairtrade-certificaat?
- de efficiënte wasprocessen van CWS je kleding langer laten leven, zodat er minder snel nieuwe producten nodig zijn en dus ook minder grondstoffen.

- CWS kleding aanbiedt uit gerecycled polyester (REPREVE® vezels)? De basis voor die vezels is kunststofafval.

Door te kiezen voor CWS als partner, kies je zelf ook voor maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Nog meer duurzaam DNA in de service cyclus

CWS bekijkt het plaatje ruimer dan enkel productie. Duurzaamheid staat centraal in de hele cyclus, in de totale CWS service-aanpak. Enkele voorbeelden?

- CWS beheerst de volledige keten, van inkoop tot recycling.
- De inkoop en productie verlopen met maximale efficiëntie: door langlopende contracten heeft CWS inzicht in de voorziene vraag en vermijdt het verspilling.



- Ook na de levering toont CWS zijn betrokkenheid en neemt het zijn verantwoordelijkheid voor de materialen en grondstoffen. Van dagelijks gebruik en onderhoud tot efficiënte recycling van kleding die niet meer bruikbaar is: CWS springt duurzaam om met kleding tijdens de hele levensduur.

Een flexibele dienstverlening die hoge verwachtingen waarmaakt

Inzake werkkleding kan je niet veeleisend genoeg zijn. Er hangt veel van af: veiligheid, comfort, gebruiksgemak, werkplezier en tevredenheid van de werknemers... CWS bewijst dat het de verwachtingen aankan en helpt je dag na dag om je werkomgeving te verbeteren.

Ophaling, levering, reiniging, onderhoud (inclusief reparaties), ondersteuning (ook online), hulp van experts... CWS laat niks aan het toeval over om aan je eisen te voldoen.

Dankzij de transparantie, de flexibiliteit en de jarenlange ervaring van CWS hou jij als klant de touwtjes in handen.

De wereld draait steeds sneller. Zorg dat je mee kan

Soms wens je nog net dat tikkeltje meer flexibiliteit. Als de marktomstandigheden veranderen. Of als jij zelf nieuwe uitdagingen wil aangaan.

Dit actuele voorbeeld maakt het duidelijk. Stel: onze samenleving moet één les onthouden uit het voorbije corona-jaar. Welke zou dat zijn? Deze is een grote kanshebber: als je je goed en tijdig wapent tegen onverwachte schokken, speel je vlot op die veranderende wereld in.

In jouw geval betekent die verandering mogelijk een plotse wijziging in je personeelsbestand, meer of minder gebruik van uitzendkrachten, het opvangen van piek-

momenten in de productie die opnieuw opstart... allemaal factoren die invloed hebben op de vraag naar aangepaste werkkleding. Met CWS ben je daar klaar voor.

Of misschien is dit wel hét moment om je onderneming nog sterker te profileren. Via custom design bijvoorbeeld: werkkleding met je eigen bedrijfslogo, eigen naam of afdeling van de drager. Reken op CWS, zelfs voor het ontwerpen van een complete collectie - van schets tot kledingstuk.

Slotsom? De dienstverlening van CWS stelt je in staat om soepel met nieuwe realiteiten om te gaan en verhoogt zelfs de kostenefficiëntie.

En wees gerust: personalisatie staat bij CWS niet voor een individualistische wegwerpcultuur, maar vertrekt altijd vanuit duurzaam denken, handelen én produceren door de hele levenscyclus.

Waarvoor staat een partnership met CWS?

- Wereldleider in essentiële diensten
- Totaaloplossing bij één leverancier
- Een heel compleet producten- en dienstenaanbod
- Betrouwbare en constante kwaliteit
- Maatwerk op basis van een grondige situatie- en omgevingsanalyse
- Regionale spreiding
- Een gezond evenwicht tussen sociale, ecologische en economische belangen
- Partnership met professionele oplossingen op maat van de klant, persoonlijke opvolging en proactief advies
- Deskundigheid, vakmanschap en professionalisme van onze medewerkers
- Wederzijds vertrouwen en een nauwe harmonieuze samenwerking

MEER INFORMATIE

CWS

Telefoon : 0800 18 99

E-mail : thomas.pereboom@cws.com

Website : www.cws.com

tango
Q8



GRATIS

Q8 Tango card: de gratis multi-merk tankpas met korting op de brandstof

Alleen betalen wat u verbruikt en altijd de beste prijs!

ALLE VOORDELEN

- Hoge kortingen
- Geen kaartkosten
- Altijd in de buurt
- HVO 100 en AdBlue
- Makkelijke app om stations te vinden
- Goed beveiligde tankkaarten
- Direct inzicht in alle transacties
- Overzichtelijke facturen (2 keer per maand)

GEGARANDEERD EEN UITSTEKENDE DEKKING

U bent welkom op het uitgebreide netwerk van Tango, Q8 en diverse regionale en landelijke partners. Met bijna 1100 tankpunten in Nederland is er altijd een station in de buurt.

Q8 TANGO INVESTEERT IN DE TOEKOMST

U vindt op steeds meer van onze stations: elektrische laadpalen, zonnepanelen, ledverlichting, groene daken en groene stroom. Gaat u ook met ons mee op weg naar de toekomst?

Kijk verder in dit magazine voor de special over Q8 Tango.

Atradius beschermt en ondersteunt uw onderneming wereldwijd!



 **Atradius**

Kredietverzekering | Bedrijfsinformatie | Incasso

De expliciete trends die de klantbeleving vormgeven in 2021

Het is in 2020 al talloze malen gezegd en geschreven: de COVID-19-pandemie heeft voor een ongeken- de versnelling van de digitale transformatie gezorgd in organisaties in alle sectoren wereldwijd. Die digitaliseringsgolf is veroorzaakt door het massaal vanuit huis werken, studeren, communiceren en ontspannen. Die voortdenderende digitalisering brengt ook dit jaar duidelijke veranderingen teweeg in de klantbeleving.

Uit een recent onderzoek van organisatie- adviesbureau McKinsey & Company blijkt dat de actuele omstandigheden hebben geleid tot een besparing van vijf jaar in de adoptie van digitale tools. In deze context is de relevante vraag waartoe deze ontwikkelingen dit jaar leiden. Wat zijn de trends die in het vershiet liggen voor de klantbeleving in de komende periode?

1. Volledig digitale trajecten vervangen fysieke interacties

De transitie naar digitale ervaringen is al enkele jaren aan de gang in de retailsector. In het huidige klimaat dienen retailers zich te onderscheiden door alternatieve belevingen te bieden voor fysieke ervaringen, een situatie die is versneld door de ingrijpende gebeurtenissen in 2020.

Oplossingen als click & collect breiden zich uit naar alle branches. Shopping journeys zijn in kaart gebracht en concentreren zich op de klantbeleving, veelal via een individuele

medewerker. Daarom kan de digitalisering verkoopmedewerkers in een winkel ondersteunen, vooral omdat de opkomst van digitale tools met 40 procent toeneemt.

2. Flexibiliteit is fundamenteel

Flexibiliteit op klantenserviceafdelingen en klantcontactcenters is een essentiële factor voor een optimale klantbeleving. In 2021 is voortdurend in staat zijn om klaar te staan voor klanten en aan hun verwachtingen te voldoen, onmisbaar om je als organisatie te onderscheiden.

Daarom moeten bedrijven en instellingen agile strategieën omarmen die op ieder gewenst en ongewenst moment aanpasbaar zijn, zodat ze in de gelegenheid zijn om op – drastische – veranderingen te anticiperen. Dit vertaalt zich in het gebruik van extensieve technologieën om flexibel te zijn en de combinatie van de technologische innovaties van morgen met de fundamentele uitgangspunten van een organisatie.

3. Asynchrone communicatie groeit door

De asynchrone interacties met de klanten- service van een organisatie blijven toenemen. Met asynchrone communicatie bedoelen we bijvoorbeeld e-mailen, waarbij je niet op hetzelfde moment met elkaar communiceert (in tegenstelling tot synchrone communicatie zoals telefoneren). IT-reuzen Google, Apple, Facebook en Amazon gaan door met het ondersteunen van deze verschuiving naar asynchrone communicatie door de berichten- diensten verder te verbeteren. Google is bijvoorbeeld begonnen met de uitrol van Business Messages. Daarmee kunnen consumenten een organisatie een bericht sturen in plaats van telefonisch contact opnemen.

Door de mondiale omstandigheden van de afgelopen tijd is de piek in de vraag naar klantenservicemedewerkers in elke bedrijfstak explosief gestegen. Dit heeft ook geleid tot een toename van de acceptatie van asynchrone berichtenkanalen, doordat de manier is veranderd waarop klanten bij voorkeur informatie wil uitwisselen met een bedrijf of instelling.

Om aan de klantverwachtingen ten aanzien van de responstijd te voldoen, volgt snelle asynchrone communicatie steeds vaker synchrone kanalen als livechat. In 2021 is het absoluut noodzakelijk om de beste instrumenten te implementeren om deze verwachtingen en eisen te vervullen en binnen het juiste tijdsbestek te reageren.



MEER WETEN OVER KLANTBELEVING IN HET DIGITALE TIJDPERK?

Op www.customertalk.nl vind je uiteenlopende nieuwsberichten, achtergrondartikelen en onderzoeksrapporten over klantbeleving, klantgerichtheid en klantvriendelijkheid.

4. Klantervaringen via de telefoon ontwikkelen zich verder

Digitale kanalen zijn aan uiteenlopende omstandigheden aangepast en kennen een toenemend aantal gebruikers. Toch blijft de aloude telefoon een kanaal dat intensief gebruikt wordt en noodzakelijk is en blijft. Dit zou de oorzaak van problemen kunnen zijn – voornamelijk vanwege wachtrijen of wachttijden. Maar de telefonische mogelijkheden zijn juist verbeterd door de digitalisering en automatisering. Deze innovaties maken het namelijk mogelijk om het aantal oproepen te verminderen en veel sneller antwoorden te geven.

Technologische vernieuwingen stellen organisaties in staat om oproepen om te leiden naar digitale kanalen als dit geschikt is voor een klant en een bedrijf of instelling. Dit kan worden voorgesteld voor een gesprek, in een wachtrij of tijdens een telefoongesprek. Klanten kunnen telefonisch communiceren wanneer dat nodig is en digitale kanalen gebruiken als dat beter past. Deze kanaaluitwisseling kan worden uitgebreid om bijvoorbeeld betalingen uit te voeren of basisinformatie als

ordertracering of prijsindicaties te verkrijgen. Dergelijke informatie is dan onmiddellijk – zonder wachttijd – te verzamelen via digitale kanalen.

5. Zoeken naar de juiste balans tussen mens en machine

De toepassing van artificiële intelligentie is een belangrijke ontwikkeling die zich al enige jaren voltrekt. We bevinden ons momenteel op een hoog niveau, waar use cases steeds relevanter worden en de klantbeleving niet langer verminderen. In toenemende mate hebben organisaties de geschiktste invulling van chatbots geïdentificeerd. Een betere samenwerking tussen chatbots en klantenservice-medewerkers is tot stand gekomen, waardoor die medewerkers meer tijd kunnen vrijmaken om zich te concentreren op klantbehoeftes met een grotere toegevoegde waarde.

6. Integratie van de klantenservice en geïntegreerde communicatietools verbetert de klantbeleving

In het dagelijkse leven kunnen klantenservice-medewerkers geconfronteerd worden met

barrières die hun effectiviteit verminderen en de klantervaring beïnvloeden. Door medewerkers te voorzien van de beste tools, kunnen zij naadloos op verschillende manieren – zoals teamberichten, telefoon en video – met hun team communiceren om de informatie te ontvangen die ze nodig hebben. Zo zijn zij in de gelegenheid om verzoeken of vragen van klanten sneller en efficiënter op te lossen.

MEER INFORMATIE

CustomerTalk

Telefoon : (06) 52 55 99 69

E-mail : remko.westra@customertalk.nl

Website : www.customertalk.nl

De toekomst van zakenreizen

Gaan we weer op reis en wat verandert er?

Door de uitbraak van het coronavirus is thuiswerken, digitaal en online vergaderen, samenwerken en trainen normaal geworden. Het zakenreizen kwam vrijwel volledig stil te liggen. De vraag is of door deze nieuwe manier van werken zakenreizen in de toekomst terug zullen komen? Wij van e-Business Travel denken van wel!

Persoonlijk contact en fysieke aanwezigheid is noodzakelijk in veel gevallen. Specialisten en monteurs zijn onmisbaar bij technische projecten, voedingswaren zijn onmogelijk online te keuren of te beoordelen. Daarnaast speelt cultuur een belangrijke rol. Bij grote cultuurverschillen kan persoonlijk contact bepalend zijn voor het slagen van een samenwerking of het sluiten van een deal. Hierbij is ook het sociale aspect belangrijk. Zodra het mogelijk is, zullen bedrijven hun werknemers dus weer op reis laten gaan.

Voordelig of veilig?

Een aantal bedrijven zal in de toekomst op hun reisbudget moeten besparen, waardoor de keuze voor online boeken voor de hand ligt. Tijdens de crisis is echter gebleken dat persoonlijke aandacht bij het boeken van reizen onontbeerlijk is. Wij bieden daarom online bookingtools aan in de vorm van semi-touch. Dat houdt in, dat onze travel consultants boekingen persoonlijk controleren voordat de tickets geprint worden.

Tegelijkertijd verwachten wij dat offline boekingen met persoonlijk, deskundig advies ook steeds belangrijker worden. Organisaties zullen hun reisbudget juist verhogen; uit oogpunt van veiligheid gaat de voorkeur naar non-stop vluchten, naar een overstap in 'veilige' landen, naar tickets met flexibele voorwaarden en kosteloos annuleren of wijzigen. Daarbij is volledige, accurate informatie over maatregelen en bestemmingen belangrijk. De rol die wij en onze systemen hierin spelen, zal dan ook groter worden.

Duty of Care

Deze zorgplicht van een onderneming naar zijn werknemers was bij een aantal bedrijven al goed geregeld, maar de veiligheid en het welzijn van reizigers komen nu echt centraal te staan. Waar bevindt een reiziger zich en is hij altijd bereikbaar? Hoe zijn de omstandigheden in het land van bestemming? Wat als de reiziger ziek wordt of er een calamiteit plaatsvindt? Dit zijn zaken die in de toekomst blijvend een prominente rol spelen.

Wij bieden hierbij graag ondersteuning door middel van onze IT-oplossingen, systemen en onze 24-uurs nooddienst die bemand wordt door onze lokale travel consultants.

Digitalisering

De digitalisering in de reiswereld, die het 'nieuwe' reizen ondersteunt, is door de coronacrisis versneld. Naast online booking-tools, zijn er reisapps voor de telefoon en kan steeds vaker mobiel ingecheckt worden in hotels. Ook kunnen reizigers hun huurauto contactloos ophalen en is het mogelijk om koffers te voorzien van smarttags, etcetera.

Wij ontzorgen je graag

e-Business Travel is een full service zakenreisbureau. Onze ervaren medewerkers ondersteunen je vakkundig bij ieder aspect van je zakenreis. Dankzij collectieve inkoop kun je van flinke kortingen profiteren bij diverse luchtvaartmaatschappijen en autoverhuurbedrijf Sunny Cars. Ga veilig en ontzorgd op reis, dankzij de persoonlijke service van e-Business Travel.

MEER INFORMATIE

e-Business Travel

Telefoon : (085) 021 03 10

E-mail : team@e-businessstravel.nl

Website : www.e-businessstravel.nl

Bespaar tot 40% korting op je vliegtickets!

Een overzicht van alle prijsafspraken met luchtvaartmaatschappijen vind je hieronder. Boek je vliegtickets via zakenreisbureau e-Business Travel en de korting wordt direct in de ticketprijs meegenomen. Alle kortingspercentages gelden op moment van publicatie en kunnen veranderen.



Naar Chicago, Houston, Los Angeles, New York, San Francisco, Washington en Toronto tot 15% korting, rest van USA, Canada, Mexico en Central America (m.u.v. Caribbean) tot 10% korting.



Korting van 10% op tarieven in de Business Class (J, C, I en D) en Economy Class (Y, B en G) op vluchten vanuit Europa (via Dublin) naar bestemmingen in de USA en Canada. Tevens geldt er een korting van 10% tot 25% op vluchten tussen Amsterdam/Brussel - Dublin en v.v. in de volgende classes Y, C, D, H, K, L, E, en S.



Kortingen tot 10% vanuit Amsterdam naar Japan.



Kortingen van 3% tot 12% op vrijwel alle vluchten vanuit Nederland.



Kortingen van 5-20% met vertrek vanuit Europa naar alle bestemmingen van British Airways en Iberia. Op American Airlines geldt deze korting voor vluchten vanuit Europa naar Noord-Amerika, Canada en Mexico.



Tot 18% korting in Economy, Premium Economy en Business Class en tot 22% korting in First Class vanaf Amsterdam en/of Brussel naar Hongkong en verschillende bestemmingen in Azië en Oceanië.



Business Class vanaf Amsterdam naar Abu Dhabi tot 34% korting. Naar Brisbane, Bombay, Delhi, Melbourne, Sydney tot 40%. Naar Dubai, Muscat, Damascus, Johannesburg, Bangkok, Beijing en diverse andere bestemmingen in Azië tot 38%. Economy Class tot 30% korting.



Van 4% korting in Economy Class tot 12% in Business Class op vluchten van Amsterdam naar Indonesië, Azië en Australië. Van Indonesië naar Azië is de korting 6% in Economy en 8% in Business Class.</

Automatisering van de sociale zekerheid

Nog niet zo lang geleden (2005) verwerkte UWV en de Belastingdienst gegevens over jouw personeel, zoals dienstverbandgegevens, loongegevens en informatie over de verzekeringsplicht, afzonderlijk en met verschillende methoden: papier, via cd-rom, tape of elektronisch bericht. Vanaf 2006 zijn deze berichtstromen geüniformeerd en volledig geautomatiseerd: je stuurt maandelijks of 4-wekelijks een digitale loonaangifte aan de Belastingdienst waarna geautomatiseerde verwerking van de gegevens plaatsvindt. Naast de vaststelling van de loonheffingen wordt ook het lage inkomensvoordeel* (LIV) volledig geautomatiseerd berekend en aan jouw onderneming toegekend. Daar hoeft je niets voor te doen.

Ook UWV verwerkt gegevens uit deze loonaangifte en registreert deze informatie in de polisadministratie. Naast verzekeringsplicht-, dienstverband- en loongegevens van je werknemers zijn ook gegevens rondom het doelgroepregister en het wel of niet aanwezig zijn van een doelgroepverklaring geregistreerd in de polisadministratie. Hierdoor verloopt de vaststelling en de toekenning van het Loonkostenvoordeel* (LKV) volgens een volledig geautomatiseerd proces: De loonaangifte bevat de indicatie LKV van je werknemer en de polisadministratie bevat de informatie rondom de doelgroepverklaring van je werknemer. Is één van beide niet aanwezig, of matchen deze gegevens niet dan wordt er géén LKV toegekend. Repareren is vaak te laat, omdat een doelgroepverklaring binnen drie maanden na indiensttreding had moeten zijn aangevraagd, terwijl het LKV éénmaal per jaar (over het

afgelopen kalenderjaar) wordt toegekend. Kortom, een volautomatisch proces van afhandeling van je aanvraag. Maar hoe zit het met het aanvraagproces voor LKV door jouw onderneming?

Aanvragen SV-regelingen

Naast de regelingen LIV en LKV vraag je voor je werknemers WAZO- en vangnet-gelden bij UWV aan. Het gaat dan bijvoorbeeld om verzuim van een werknemer die onder de no-riskpolis valt of een werknemer die ziek is als gevolg van zwangerschap of bevalling. 'Vroeger' vroeg UWV je bij zo'n aanvraag om gegevens (loon- en dienstverbandgegevens) uit de referteperiode aan te leveren aan de hand waarvan UWV het recht, de hoogte en duur van de uitkering kon vaststellen. Tegenwoordig gebeurt dat nog zelden, omdat de benodigde informatie reeds in het bezit is van UWV en

geregistreerd in de polisadministratie. Bij de aanvraag van een WW-, ZW- of WIA-uitkering maakt UWV dus, voor het vaststellen van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering, gebruik van de polisadministratie. Maar ook hier de vraag: hoe zit het met het aanvraagproces van deze regelingen binnen jouw onderneming?

Bestaande salaris- en verzuimsystemen beschikken nagenoeg niet over de mogelijkheid om deze regelingen te signaleren, aan te vragen en te beheersen, waardoor dit door jou voornamelijk handmatig en op papier gebeurt. Ook controle van toekenningen of afwijzingen door UWV moet volledig handmatig door jou worden gesignaleerd en opgepakt.

*Wet tegemoetkomingen loondomein kent 2 regelingen voor ondernemers: het (jeugd) Lage inkomensvoordeel(LIV) en het Loonkostenvoordeel (LKV).

ALGEMEEN BEELD BENUTTING REGELINGEN: LOONKOSTENVOORDEEL

Voornaamste redenen:

- Onbekendheid met de regeling
- Kennisintensief
- Arbeidsintensief
- Strikte wettelijke termijnen
- Geen proces of systeem aanwezig
- Geen verantwoordelijke aangewezen
- Geen focus en andere prioriteiten

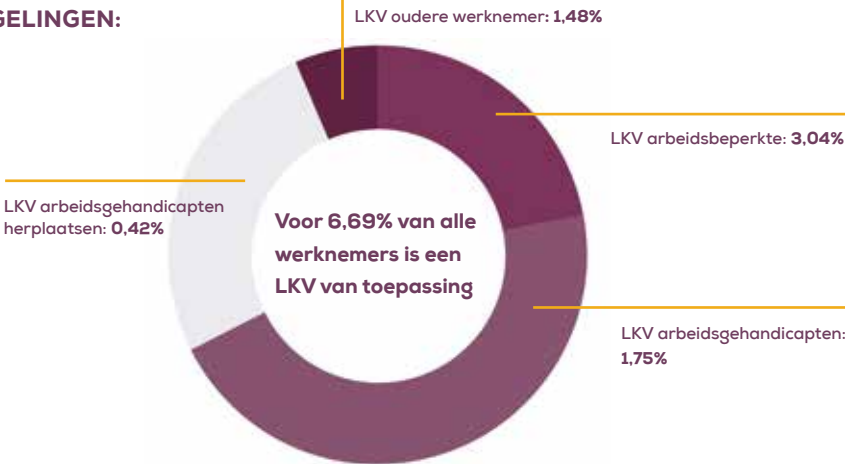
UWV rapporteert**

Benutten Vangnet ziekengeld bij no-risk is:

- 15% (<35 WGA en WAO) tot maximaal
- 60% (Wajong en WGA)

*Bron: UWV kwantitatieve informatie, UWV kennisverslag, Ministerie van Financiën, CBS

**De no-riskpolis in kaart gebracht, UWV kennisverslag 2018-2019



Percentage werknemers* waarbij Loonkostenvoordeel (LKV) van toepassing is

6,69%

LEDENVOORDEEL: BENCHMARKBEREKENING VOOR JOUW ONDERNEMING

Ben je benieuwd welk bedrag aan SV-regelingen voor jouw onderneming van toepassing zou kunnen zijn? Vraag een kosteloze en vrijblijvende benchmarkberekening en demo aan. EQUnet bezit een benchmarkdatabase aan de hand waarvan de hoogte van de door jouw onderneming te benutten SV-regelingen berekend wordt. De vergelijking met de feitelijke benutting van je onderneming laat zien welke extra opbrengsten aan SV-regelingen door het gebruik van EQUnet mogelijk worden. Stuur je gegevens naar info@equivalence.nl of bel (085) 303 43 54.

MEER INFORMATIE

Equivalence

Telefoon : (085) 30 34 354

E-mail : info@equivalence.nl

Website : www.equivalence.nl

Dat is de belangrijkste reden waarom het benutten van sociale zekerheidsregelingen en tegemoetkomingen door ondernemers achterblijft. Handmatige signalering, aanvraag- en controlewerkzaamheden vergen tijd en kennis van je werknemers. Tijd is er vaak niet vanwege allerlei andere prioriteiten. Kennis vervaagt omdat het simpelweg niet de core business is van je onderneming en dergelijke regelingen niet dagelijks door je onderneming worden aangevraagd. Worden reg

De slimme keuze voor tanken, laden en mobiliteit

Tango is al jaren een serieuze speler en een succesformule in het competitieve landschap van tankstations. Het vernieuwende onbemande concept dat door Tango 20 jaar geleden geïntroduceerd werd, is inmiddels door vele andere merken omarmd. Maar Tango kijkt al lang verder naar waar kansen in de markt liggen om klanten beter van dienst te zijn met de uitdagingen van nu en de toekomst.

Wagenparken in transitie

Flexibele oplossingen voor tekort aan (technisch) personeel

Door toenemende robotisering en digitalisering worden andere eisen aan medewerkers gesteld. Daarnaast vraagt de coronacrisis om flexibel inzetbaar personeel. De bij Members' Benefits aangesloten uitzendbureaus investeren daarom continu in de ontwikkeling van kennis en ervaring van flexkrachten. Zo kunnen zij aan de stijgende vraag naar goed gekwalificeerd (technisch) personeel van leden voldoen, nu en in de toekomst. Bovendien profiteer je als lid bij de inzet van flexkrachten van gunstige contractuele voorwaarden.

Een vliegende start met nieuwe medewerkers op afstand

Online solliciteren en onboarden are here to stay

Volgens Alain Dehaze, CEO van de Adecco Group, is 'Remote work here to stay' en ondanks dat we elkaar op termijn weer vaker live ontmoeten, wordt het nooit meer zoals voor de coronacrisis. Het online solliciteren en onboarden zijn vorig jaar dan ook in een stroomversnelling geraakt.

Door de pandemie werden werkgevers en werkzoekenden het afgelopen jaar vaker gedwongen het sollicitatieproces online te doorlopen. Daarnaast is het in veel gevallen lastiger om op de werkplek te onboarden. Hoe verschilt zo'n online sollicitatie nu van het traditionele solliciteren? En hoe verloopt de onboarding vanuit huis? Waar moet je rekening mee houden? In dit artikel geven je handige tips.

Maak ruimte voor small talk

Waar op kantoor ruimte is voor small talk over het weer, de weg kunnen vinden en goede of slechte koffie, nemen we die ruimte online vaak niet. We zijn geneigd om bij een videogesprek vaak direct de materie in te duiken, maar juist bij een sollicitatiegesprek is het zo belangrijk om óók de tijd te nemen voor die small talk. Enerzijds om de kandidaat op het gemak te stellen, want solliciteren is altijd spannend. Maar anderzijds is het voor de werkgever ook van groot belang omdat tijdens deze sociale conversaties het karakter van de kandidaat al naar voren komt. Wat

voor een match minstens zo belangrijk is als de vaardigheden en ervaring op het cv.

Waar moet je rekening mee bij het online solliciteren?

Een online gesprek bereid je net zo voor als een live gesprek, je stelt dezelfde vragen en het verloop van een gesprek is hetzelfde. Toch is er een aantal zaken waar je rekening mee moet houden, namelijk:

1. Apparatuur, tools en internet

Als je gebruikmaakt van een online vergadertool zoals Teams, Zoom of Skype, is het belangrijk deze eens te testen als externe gebruiker, zodat je weet hoe de kandidaat dit ervaart. Verder kunnen een goede internetverbinding en een device met camerafunctie natuurlijk niet ontbreken bij een professioneel gesprek.

2. Informeer de kandidaat

Zorg ervoor dat de kandidaat ruim van tevoren alle informatie ontvangt. Bij een telefonische uitnodiging wordt uitgelegd hoe het

sollicitatiegesprek online plaatsvindt en welke tool gebruikt wordt. In de afspraakbevestiging stuur je de link naar het gesprek mee en uitleg over de tool, zo kan de kandidaat zich goed voorbereiden.

3. Geen afleiding

Zorg ervoor dat je thuis altijd in een rustige ruimte zit waar je niet gestoord wordt door je huisgenoten (of -dieren). Tijdens een videogesprek is het verleidelijk om ondertussen je mail of telefoon te checken, maar doe dit niet. Het leidt af en is onbeleefd, bovendien zou je dat in een fysiek gesprek ook niet doen.

4. Voorbespreken

Voer je het gesprek samen met een collega, bespreek dan vooraf hoe je het gesprek wil laten verlopen. Vooral voor een videogesprek is dit belangrijk, zodat je niet door elkaar heen praat.

5. Als de techniek het begeeft

Het is vervelend als een gesprek hapert door bijvoorbeeld een slechte internetverbinding. Bespreek daarom bij de start van het gesprek

wat je doet als de techniek het begeeft. Bijvoorbeeld dat je dan de kandidaat belt op een 06-nummer, of dat je een berichtje stuurt met instructies.

Voordelen van een online sollicitatiegesprek

Er zijn natuurlijk nadelen te benoemen voor het online solliciteren, toch heeft het online sollicitatiegesprek ook voordelen:

1. Tijd en geld besparen

Omdat er geen reiskosten, locatie- en parkeerkosten zijn, bespaar je zo'n 25% op je logistieke kosten. Daarnaast bespaart het jou en de kandidaat ook tijd, omdat er niet gereisd wordt.

2. Flexibeler plannen

Het is voor kandidaat én werkgever vaak makkelijker om een gesprek in te plannen omdat alleen de daadwerkelijke gesprekstijd ingepland wordt. Er hoeft geen rekening te worden gehouden met reistijd, of aanwezigheid op een bepaalde locatie.

3. Aansluiting bij beleving van nu

Met name de jongere generatie is gewend om online te werken en studeren, maar ook om zichzelf online te presenteren. Het videogesprek sluit dus goed aan bij hun belevingswereld.

Onboarden vanuit huis

Steeds meer bedrijven voeren ook hun onboardingprogramma tegenwoordig online uit, wat uitdagingen met zich meebrengt. Want hoe zorg je ervoor dat nieuwe medewerkers zich thuis voelen, hoe betrek je hen bij de organisatie en hoe laat je hen kennismaken met je bedrijfscultuur? Een aantal tips:

1. Haalbaar programma

Maak een haalbaar programma. Waar je wellicht voorheen een hele dag, of een aantal volle dagen besteedde aan onboarding, is met een online onboarding het advies om de sessies kort te houden. Liever vier keer een halve dag, dan twee hele dagen onboarden.



2. Niet teveel sprekers

Zorg ervoor dat je niet teveel sprekers hebt om het overzicht en doel te behouden. Bedenk bij elke spreker en onderwerp of dit bijdraagt aan de landing van nieuwe medewerkers in je organisatie en of deze informatie nodig is op dat moment.

3. Pas je middelen aan

Bekijk je bestaande presentaties, video's en andere middelen door de ogen van een nieuwe medewerker die thuis achter zijn of haar computer zit. Maak je slides overzichtelijk, presentaties en video's korter en wissel af met verschillende middelen.

4. Professionele setting

Zorg voor een professionele setting die herkenbaar is voor je organisatie. Wellicht kan de sessie vanaf de werkvloer worden gegeven, of is het mogelijk om sprekers allemaal dezelfde achtergrond te geven.

5. Een warm welkom

Geef de nieuwe medewerkers het gevoel dat ze allemaal welkom zijn met de juiste aandacht en introductie. Zorg er bijvoorbeeld voor dat de directeur de tijd neemt om hen live welkom te heten.

6. Interactie

Juist tijdens een online onboarding is het belangrijk om je luisteraars te betrekken. Stel dus vragen en geef hen het woord. Ook niet onbelangrijk: las ieder uur een korte break in.

7. Een kleinigheidje

Bezorg op de dag van de onboarding een aardigheidje bij de medewerker thuis. Dit kan een verzorgde lunch zijn, maar natuurlijk ook een bloemetje of iets kenmerkends van je organisatie. Verras je nieuwe medewerkers!

Op zoek naar een partner die je kan helpen je online recruitment- en/of onboardingproces te introduceren of optimaliseren? Bij Adecco kijken we samen met je naar de mogelijkheden en tools die passen bij je organisatie.

MEER INFORMATIE

Adecco Group Nederland

Telefoon : (06) 53 64 58 04

E-mail : leendert-jan.van.de.koppel@adeccogroup.com

Website : www.adecco.nl/werkgevers

Klaar voor de arbeidsmarkt van morgen

“Het wordt alleen maar complexer”

Veranderende wet- en regelgeving zorgde in 2020 voor extra complexiteit op de arbeidsmarkt; de coronacrisis deed hier nog een schepje bovenop. De vele blijvende veranderingen maken het enerverende tijden voor dé arbeidsexperts van Nederland. Holland Employment Experts helpt steeds meer bedrijven succesvol in te spelen op de arbeidsmarkt van vandaag, morgen en daarna.

2020 moest het jaar worden van de Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB), maar werd het jaar van COVID-19. Je zou bijna vergeten dat de WAB vorig jaar het speelveld van flexibele en vaste contracten volledig overhoopgooide. En voordat de meeste bedrijven doorhadden welke arbeidscontracten ze voor welke situatie konden gebruiken, drukte de coronacrisis dit belang naar de achtergrond.

Bedrijven waren niet meer naarstig op zoek naar nieuw personeel, maar moesten in veel gevallen juist hun flexibele schil van zich afschudden. Het liefst wilden ze deze tijdelijk overbodige medewerkers op een of andere manier aan zich binden, want ze konden elk moment weer keihard nodig zijn. Nodig in dezelfde functie óf nodig in een nieuwe functie na bij- of omscholing. Want voor veel specialistische functies blijft het personeel schaars. En nu? "De arbeidsvraagstukken worden alleen maar complexer", zegt manager Wout-Jan Ykema van Holland Employment Experts.



Wout-Jan Ykema, manager van Holland Employment Experts: "Wij worden steeds meer een strategische partner."

Duurzaam inzetbare medewerkers

"Na COVID-19 wordt het inzetten van de juiste mensen op de juiste plek meer dan ooit een essentiële succesfactor", verwacht Ykema. "Hoe vind je de meest geschikte kandidaten? Hoe houd je medewerkers tevreden? En hoe maak je ze duurzaam inzetbaar? Op duurzame inzetbaarheid spelen we bij Holland Employment Experts al in met onze Academy for Flex, waarmee we zorgen dat flexkrachten kunnen blijven leren en zich kunnen bijscholen. Daar is bijgekomen dat we klanten nu veel vaker adviseren over de opleidingsmogelijkheden voor hun flexkrachten én hun vaste personeel."

Ykema: "De complexiteit, zoals de noodzakelijke oplossingen voor duurzame inzetbaarheid, vraagt om andere oplossingen dan die van de laatste jaren. Dit betekent voor ons dat wij meer een strategische partner worden. Wij leveren niet alleen oplossingen, maar denken meer met de klant mee. Sommige bedrijven willen bijvoorbeeld het liefst kennismigranten zelf in dienst nemen, maar hebben wél advies nodig over het IND-referentschap of over de 30%-regeling. Logisch, want als je hier niet dagelijks mee te maken hebt, zijn dat lastige zaken. Daarom hebben we een nieuwe dienstverlening 'Consultancy'

HOLLAND EMPLOYMENT EXPERTS

Holland Employment Experts neemt risico's, administratieve plichten en juridische zaken weg bij werkgevers. Holland Employment Experts helpt bedrijven met verschillende verloningsopties aan de lenigheid om snel te kunnen inspelen op de grilligheid van de maakindustrie. Het is bovendien dé expert op het gebied van buitenlandse vakkrachten, zoals expats en kennismigranten.

ontwikkeld. Met een helder advies zorgen we dat de klant het op een compliant wijze zelf kan doen. En als hij een onderdeel aan ons wil uitbesteden, kan dat uiteraard ook nog."

Orders nemen weer toe

Ykema voorziet daarnaast dat het slim combineren van vast en flexibel personeel na de coronacrisis extra belangrijk wordt. "In het derde kwartaal, als de orders weer toemen, groeit bij bedrijven ook de behoefte aan personeel weer. En die gaan ze in veel gevallen invullen met flexkrachten. De crisis heeft ondernemers laten inzien hoe belangrijk het is om een flexibele schil te hebben. Hoeveel mensen heb je nodig? En voor hoe lang? Je weet niet hoe de groei zich na de zomer voortzet, dus je moet zorgen dat je altijd kunt meebewegen."

"Je moet zorgen dat je altijd kunt meebewegen"

De manager van Holland Employment Experts merkt tegelijkertijd dat de WAB nog niet bij alle bedrijven volledig is 'geland'. De gevolgen van een relatief nieuwe wet, die nu ruim een jaar geldt, zijn vaak nog onduidelijk. "Dat ervaren wij echt dagelijks. Veel bedrijven hebben het bijvoorbeeld non-stop over payrollmedewerkers, terwijl het in de praktijk uitzendkrachten zijn. Maar wanneer mag je uitzendkrachten inzetten? En wanneer kun je beter met payrollmedewerkers werken? Payroll en uitzenden hebben beide hun eigen wettelijke kaders en hun eigen voor- en nadelen. Het is belangrijk om de juiste verloningsoptie op de juiste manier toe te passen, want anders kun je achteraf tegen vervelende verrassingen aanlopen."

BESPARINGSSCAN

Als voorkeursleverancier van Members' Benefits kan Holland Employment Experts leden inkoopvoordeel bieden voor het inhuren van personeel. Op basis van de inhuur van tien medewerkers levert dit al snel een besparing op van ruim 50.000 euro per jaar. Met een besparingstool kan Holland Employment Experts voor elk bedrijf snel de mogelijke besparing inzichtelijk maken. Benieuwd hoeveel jij kunt besparen? Kijk op www.hollandemploymentexperts.nl/besparingsscan.

VCU-certificaat

"Holland Employment Experts heeft tijdens de coronaperiode intern ook niet stilgezeten", vertelt Wout-Jan Ykema. Naast het klaarstomen van de eigen experts om de consultancy-dienstverlening te kunnen uitvoeren, behaalde het bedrijf ook een VCU-certificaat. Ykema: "Tijdens zo'n wereldwijde gezondheidscrisis dringt toch het belang van veilig en gezond werken meer tot je door. Daarom wilden we voor onze uitzenddienstverlening graag beschikken over het certificaat 'Veiligheid en Gezondheid Checklist Uitzendkrachten'. We zijn blij dat het is gelukt. En als we anderen helpen om hun organisatie goed in te richten voor de toekomst, moeten we dat natuurlijk zelf ook doen."

MEER INFORMATIE

Holland Employment Experts

Telefoon : (0513) 84 54 91

E-mail : info@hollandemploymentexperts.nl

Website : www.hollandemploymentexperts.nl

Veranderen, hoe doe je dat succesvol?

Of je bedrijf midden in een digitale transformatie zit, duurzamer wil worden of meer jong talent wil aantrekken: om dit te bereiken zul je moeten veranderen. Een woord dat vaak gepaard gaat met hakken in het zand en weerstand. Maar waarom? Waarom gaat de ene medewerker wel direct mee en de ander niet? En wat is het geheim van bedrijven bij wie verandering wél lukt? Daarover gingen Bram Bosveld (medeoprichter van YoungCapital) en Marcia Goddard (Head of People & Culture bij Tony's Chocolonely) in gesprek.

Verandering en weerstand: hoe ons brein werkt

Waarom gaat verandering vaak gepaard met weerstand? Dat zit 'm volgens Marcia in hoe ons brein geprogrammeerd is. "Je brein is een soort van algoritme. Het wil continu voorspellen. Als voorspellen niet meer lukt, dan krijg je stress, loop je vast en ga je in de weerstand. Dat hoeft overigens niet altijd, hoor. Het hangt heel erg af van hoe je met een situatie omgaat."



Marcia Goddard (Tony's Chocolonely)

Omgaan met verandering

Volgens Marcia kun je grofweg op twee manieren omgaan met verandering:

- Je kunt verandering framen als een uitdaging.
- Je kunt verandering framen als bedreiging.

"Goede ondernemers zien veranderingen als een uitdaging. Ze zijn hierdoor vaak beter in staat om met tegenslagen en veranderingen om te gaan. Het hoort immers bij het vak. Het zit 'm ook in de kenmerken die ondernemers vaak hebben: creativiteit, flexibiliteit, eigenaarschap kunnen nemen, kritisch denken. Dat zijn vaardigheden die je helpen om zo'n verandering op de juiste manier te framen en te denken: wat kan er nog wél in plaats van niet?"

Verandering in je bedrijf

Bram weet als geen ander hoe is het om veranderingen binnen een bedrijf door te voeren. Twintig jaar geleden startte hij met twee medeoprichters StudentenWerk.nl. Tientallen veranderingen en ontwikkelingen later is het uitgegroeid tot het YoungCapital van nu. Ging dat zonder slag of stoot? "Naarmate je groter wordt, moet je je bedrijf anders gaan inrichten. Dus je gaat aan de gang met managementlagen, een andere structuur. Dat is een continu veranderingsproces waar je doorheen

moet. Met trial en error. Uiteindelijk kom je tot een model dat op dat moment werkt. Maar daarvoor heb je 101 fouten gemaakt. Die fouten los je on the spot op."

Je bedrijfscultuur is bepalend, maar ook het management

Maar waarom lukt 't het ene bedrijf wel om keer op keer veranderingen met succes door te voeren en het andere bedrijf niet? Volgens Marcia zit 'm dat in de bedrijfscultuur. Het gedrag van je medewerkers bepaalt of de veranderingen binnen je bedrijf slagen of niet. Ziet de grootste groep verandering als bedreiging, dan kun je het wel schudden. Kun je die cultuur nog veranderen? Zeker, zegt de neuropsycholoog. Met het volgende:

- practice what you preach;
- creëer een veilige omgeving.

Practice what you preach

Heel belangrijk bij het aanpassen van je bedrijfscultuur: het management moet het goede voorbeeld geven. Alleen zo zorg je ervoor dat het gewenste gedrag zich als een olievlek verspreidt. Doet het managementteam dat niet, dan is elk initiatief om een cultuur aan te passen zinloos. Iedereen kijkt ten slotte naar: wat doet het managementteam (MT)? Zit je MT dus in een fixed mindset, dan heeft nieuwe initiatieven opstarten om een growth mindset te stimuleren nauwelijks zin. Want die worden uiteindelijk door de leden onderuitgehaald. Het is een wat hiërarchische opvatting, maar

het MT heeft een belangrijke rol bij het niet alleen zeggen, maar ook echt doen. Je kunt het allemaal wel roepen, maar mensen prikken daar doorheen. Dus, wees als bedrijf eerlijk over wat voor soort bedrijf je bent en laat dat ook terugzien in het gedrag van je managers.

Creëer een veilige omgeving

Als je een bedrijfscultuur wilt aanpassen, dan heb je een veilige omgeving nodig. Een omgeving waarin je kunt oefenen met het gedrag, zonder dat het verstrekken gevolgen heeft. Mensen vinden verandering spannend en weten niet wat de gevolgen zullen zijn. Als dan meteen hun baan er vanaf hangt of het is gekoppeld aan de KPI's, gaan ze er liever niet in mee. Ze kiezen dan voor de veilige weg. Het creëren van zo'n veilige omgeving is dus belangrijk. Zo kun je zien wat een verandering je gaat opleveren. En als je dat eenmaal ziet, dan gaan je hersenen aan, krijg je een dopamineboost en denk je: dit ga ik in het echt ook een keer proberen.

Een kijkje in de veranderende wereld van YoungCapital

Een paar jaar geleden wilde YoungCapital meer inzicht in de bedrijfscultuur, vertelt Bram. Wat is het DNA van het bedrijf? En aan welke kenmerken moeten mensen voldoen willen ze succesvol binnen de organisatie zijn? Iedereen binnen het bedrijf maakte een game-based assessment. Hierbij werd gekeken naar de fixed mindset en growth mindset. Mensen met een fixed mindset zien verandering vaak als bedreiging. Mensen met een growth mindset zien het als uitdaging. De conclusie: om te kunnen slagen bij YoungCapital en je op je plek te voelen, is een growth mindset key. "We veranderen als bedrijf continu. We passen ons steeds aan op de markt, de kandidaat en de digitalisering." Wil dat dan zeggen dat er alleen maar mensen rondlopen met een growth mindset? Nee, want op sommige afdelingen wil je een mix of juist wat meer mensen met een fixed mindset. Denk aan finance of IT. Daar wil je niet een team hebben zitten die volledig voor risico's nemen gaat. Maar de mindset van je medewerkers is wel belangrijk bij het wel of niet



Bram Bosveld (YoungCapital)

slagen van veranderingen. Je wilt absoluut geen klonen. Maar je wilt wel dat je cultuur overgedragen wordt, zodat je van bovenaf het er niet hoeft in te drukken.

Bram vindt het dan ook belangrijk om significant te investeren in het gedrag van z'n medewerkers. Want zo kun je ervoor zorgen dat ze je nieuwe strategieën steeds weer begrijpen. "Als die kloof te groot wordt, dan merk je dat in je verloop, verzuim, in alles. Want dan zitten de mensen niet meer op hun plek. Dus het is echt belangrijk om daar eerlijk over te zijn."

Omgaan met weerstand binnen je bedrijf

Maar wat als je behoorlijk wat weerstand krijgt op je verandering? Als MT werk je naar de beslissing toe. Denk aan een naamsverandering. Daar gaat een heel traject aan vooraf. Maar er is een punt dat die verandering gecommuniceerd moet worden naar de rest van het bedrijf. "Toen wij hadden besloten dat StudentenWerk YoungCapital zou worden, deelden we dat met de rest van het team", vertelt Bram. "Er was een grote groep die direct dacht: ze hebben een goede keuze gemaakt. Maar er was ook een groep die in de weerstand ging. Moet dat allemaal wel? Wat we hebben is goed. Waarom zouden we dat op deze manier gaan veranderen? Vanaf

dat moment is het continu herhalen: waarom doen we dit? En mensen meenemen in alle keuzes die je hebt gemaakt tijdens dat traject voorafgaand."

Ook als ondernemer hoef je echt niet alleen maar te denken: yes, verandering, we gaan! Het is heel normaal dat je ook wel eens weerstand voelt, want het is allemaal onzeker. Maar volgens Marcia gaat het om afwegingen maken: wat ga je doen? Wat kan wel? Wat ligt binnen jouw cirkel van invloed? Wat wil je ermee en wat gaat het je opleveren? En als je vaker ja zegt, dan nee, dan kom je vooruit. Veranderen is moeilijk, maar het gaat erom wat je met die moeilijkheid en onzekerheid doet als ondernemer en hoe je je medewerkers daarin meeneemt. Of zoals Bram zegt: "Als je je schouders eronder zet en weet wat je langetermijndoel is, dan gaat de verandering uiteindelijk positief uitwerken."

Geschreven door: Milou van der Woude

MEER INFORMATIE

YoungCapital

Telefoon : (06) 51 43 07 99
E-mail : k.overtoom@youngcapital.nl
Website : www.youngcapital.nl

Samen werken aan groei

Luba is hét grootste uitzendbureau voor het mkb. Wij zorgen dat het mkb kan blijven ondernemen en verbinden lokaal talent aan banen bij de beste werkgevers in de buurt. Dit doen wij door te weten wat onze opdrachtgevers en onze kandidaten nodig hebben. Door gebruik te maken van onze lokale kennis en digitale recruitmenttools zijn we succesvol met het invullen van diverse vacatures, van technische medewerkers tot administratieve krachten.



LEDENVOORDEEL

Als lid van profiteer je van verschillende voordelen, zoals het inlenen van personeel tegen gereduceerde tarieven, kortere uitzendtermijn en maatwerkafspraken. Kijk op onze website www.luba.nl voor een Luba vestiging bij jou in de buurt en vraag via fme@luba.nl naar de voorwaarden.

Gekwalificeerde medewerkers

Met onze 50 Luba vestigingen in de regio zijn wij altijd dichtbij. En daardoor kennen wij de lokale markt en passende kandidaten als geen ander. Zijn er talenten die willen starten of groeien in hun vakgebied, maar nog niet over de juiste vaardigheden beschikken? Door het volgen van ons Talent+ programma, kunnen talenten extra (of hernieuwde kwalificaties) verkrijgen, bijvoorbeeld als procesoperator of monteur. Ook kunnen zij verschillende certificaten behalen en opleidingen volgen. Het talent gaat volledig bij je aan het werk als 'vakkracht-leerling' en krijgt daarnaast scholing. Zo zorgen de beste gekwalificeerde medewerkers dat jouw bedrijf blijft groeien.

Diensten

Naaft het vinden van de beste kandidaat, kunnen wij je ook ondersteunen bij diverse HR-vraagstukken. Wil je beschikken over de juiste medewerkers zonder lange zoektocht? Onze specialisten nemen werk uit handen, zodat jij je bezig kan houden met ondernemen. Krijg je een enorme order binnen of heb je te maken met seizoensdrukke? Een tijdelijke kracht is snel gevonden. Ook als je een mede-

werker nodig hebt voor een langere periode. Wij zorgen ervoor dat de beste kandidaten uit de buurt bij jou aan de slag gaan. De begeleiding en administratie doen wij.

Corona: hoe gaan we hier samen mee om?

Ook, of juist, in deze tijd sta je als werkgever voor de nodige uitdagingen. De maatregelen die de overheid heeft genomen om verdere verspreiding van het coronavirus te beperken, heeft grote gevolgen voor jou en je werknemers. Hoe bescherm je je werknemers, hoe licht je ze goed voor en welke regels gelden er? In ons digitale mkb-kenniscentrum delen we hoe je de risico's op meer besmettingen kan beperken en beantwoorden we de meest gestelde vragen.

Luba staat voor je klaar

Wil jij medewerkers die passen bij jouw bedrijf en er zijn als jij ze nodig hebt? Wij helpen je graag. Meld online je vacature(s) aan en wij komen persoonlijk of digitaal langs om kennis te maken met jou en je bedrijf. Samen met vele lidbedrijven werken we aan groei en successen.

"De juiste mensen wanneer jij ze nodig hebt"

MEER INFORMATIE

Luba

Telefoon : (071) 516 30 30
E-mail : fme@luba.nl
Website : www.luba.nl



Employees' Benefits: een verrijking van je arbeidsvoorwaarden

Het is als bedrijf steeds belangrijker om je te onderscheiden. Dat geldt natuurlijk voor je klanten, maar ook voor je eigen medewerkers. Als ondernemer weet je dat het binden van werknemers steeds belangrijker wordt. Met dit doel voor ogen is een speciaal programma voor de medewerkers van je bedrijf gemaakt: Employees' Benefits.

Voordeelprogramma voor medewerkers

Employees' Benefits biedt een verrijking van de arbeidsvoorwaarden. Medewerkers kunnen via dit programma profiteren van aanzienlijke kortingen op een breed scala aan producten en diensten, zoals kortingen op een autoverzekering, huishoudelijke apparaten of een leuk weekendje weg. De producten van de leveranciers van Employees' Benefits zijn veelal A-merken. Zo zijn de medewerkers verzekerd van hoogwaardige producten, uitstekende service en een landelijke dekking.

"Belangrijk voordeel bovenop je bestaande arbeids- voorwaarden"

Je eigen voordeelprogramma in de huisstijl van jouw bedrijf

Leden van de deelnemende brancheverenigingen kunnen kosteloos gebruikmaken van Employees' Benefits. Als werkgever heb je ook de mogelijkheid om het voordeelprogramma in de eigen huisstijl aan te bieden. Tegen geringe kosten wordt de website voor jouw bedrijf in de eigen 'look and feel' opgemaakt, met je bedrijfslogo, je huiskleuren, een eigen homepage afbeelding en met een eigen welkomstwoord. Medewerkers kunnen door middel van een koppeling met de website (internet, intranet) van het bedrijf toegang krijgen tot het totale aanbod van kortingsregelingen. Bijzonder is ook, dat de eigen regelingen van het bedrijf op de website geplaatst kunnen worden. Dit kan een eigen voordeel regeling zijn, maar ook de arbeidsvoorwaarden en de pensioenregeling.

Communicatie

De communicatie over je eigen voordeelprogramma wordt je, net zoals het onderhoud aan de website, geheel uit handen genomen. Je ontvangt een speciale introductiebrief over het voordeelprogramma voor je medewerkers. Daarnaast worden je medewerkers met de e-nieuwsbrief maandelijks op de hoogte gesteld van nieuwe speciale aanbiedingen en voordelen. Je medewerkers zullen je eigen voordeelprogramma ervaren als extra kleur aan hun arbeidsvoorwaarden, als

MEER INFORMATIE

Employees' Benefits

E-mail : info@membersbenefits.nl

Website : www.employeesbenefits.eu

PARTNERS EMPLOYEES' BENEFITS

Een kleine greep uit de deelnemende partners van Employees' Benefits:



UITGELICHT: HP MEDEWERKERSVOORDEEL

Met HP Medewerkersvoordeel heb je structureel toegang tot de HP Online Store voor medewerkers. Daar profiteer je van exclusieve aanbiedingen, altijd de beste prijs en vind je alles wat je nodig hebt voor je thuiswerkplek. Je kunt bij de HP Online Store terecht voor krachtige laptops, externe monitoren om je laptop op aan te sluiten, snelle printers en handige accessoires.

Partners-index

Adecco
Adecco
T (06) 53 64 58 04
leendert-jan.van.de.koppel@adeccogroup.com
www.adecco.nl

Aon
Aon
T (06) 25 08 62 75
marcel.staghouwer@aon.nl
www.aon.nl

ArboNed
ArboNed
T (06) 55 19 35 41
perry.perdok@arbond.nl
www.arbond.nl

Atradius
Atradius
T (020) 553 27 64
stefan.westendorp@atradius.com
www.atradius.nl

Atradius Collections
Atradius Collections
T (0529) 45 2517
maurice.vanbeek@atradius.com
www.atradiuscollections.com

Beekestijn Business School
Beekestijn Business School
T (088) 147 41 00
info@beekestijn.org
www.beekestijn.org

CIBTvisas
CIBTvisas
T (070) 315 02 75
NL-FME@cibt.nl
www.cibtvisas.nl

CustomerTalk
CustomerTalk
T (06) 52 55 99 69
remko.westra@customertalk.nl
www.customertalk.nl

CWS
CWS
T 0800 18 99
thomas.pereboom@cws.com
www.cws.com

DHL
DHL
T (088) 0552 000
amsmembersbenefits@dhl.com
www.dhl.nl

DKV
DKV
T (06) 20 95 62 98
dennis.versteeg@dkv-euroservice.com
www.dkv-euroservice.com

DutchLease
DutchLease
T (033) 454 95 41
info@dutchlease.nl
www.dutchlease.nl

e-Business Travel
e-Business Travel
T (085) 021 03 10
team@e-businesstravel.nl
www.e-businesstravel.nl

edpnet
edpnet
T (020) 712 94 00
info@edpnet.nl
www.edpnet.nl

Elycio Talen
Elycio Talen
T (078) 644 97 70
info@elyciotalen.nl
www.elyciotalen.nl

Essocard en Fleetcard
Essocard en Fleetcard
T (076) 561 44 73
membersbenefits@dieselcardservice.com
www.fleettankpas.nl

Equivalence
Equivalence
T (085) 303 43 54
info@equivalence.nl
www.equivalence.nl

Holland Employment Experts
Holland Employment Experts
T (0513) 84 54 91
info@hollandemploymentexperts.nl
www.hollandemploymentexperts.nl

Luba
Luba
T (071) 516 30 30
fme@luba.nl
www.luba.nl

Lune
Lune
T 0528 - 23 08 85
info@lune.nl
www.lune.nl

Lyreco
Lyreco
T (088) 60 32 001
membersbenefits@lyreco.nl
www.lyreco.nl

Q8 Tango
Q8 Tango
T (06) 54 98 64 27
meender@q8.com
q8liberty.q8.nl/fme

Selecta
Selecta
T (06) 20 012 765
mark.kuijsters@nl.selecta.com
www.selectavending.nl

SkillsTown
SkillsTown
T (088) 141 00 00
info@skillstown.com
www.skillstown.com/members-benefits

Solid Sense
Solid Sense
T (085) 130 34 31
info@solidsense.nl
www.solidsense.nl

Sunny Cars
Sunny Cars
T (085) 021 03 10
team@e-businesstravel.nl
www.e-businesstravel.nl

YoungCapital
YoungCapital
T (06) 51 43 07 99
k.overtoom@youngcapital.nl
www.youngcapital.nl

Ziggo Zakelijk
Ziggo Zakelijk
T 0800 0640
www.ziggo.nl/zakelijk

Zilveren Kruis
Zilveren Kruis
T (071) 364 19 20
team.branches@zilverenkruis.nl
www.zilverenkruis.nl

Deelnemende verenigingen

Bij de Stichting Members' Benefits zijn op dit moment 16 verenigingen aangesloten. Bij deze verenigingen zijn 10.000 ondernemingen met circa 500.000 werknemers actief.

Anthos
Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten

CBM
Branchevereniging voor interieurbouw en meubelindustrie

ENVAQUA
Branchevereniging van ambitieuze water- en milieutechnologiebedrijven

FME
Ondernemersorganisatie in de technologische industrie

FOCWA
Branchevereniging voor ondernemers in het carrosseriebedrijf

FPT-VIMAG
Branchevereniging voor de productietechnologie

KNS
Koninklijke Nederlandse Slagers

Koninklijke BLN-Schuttevaer
Brancheorganisatie van en voor de binnenvaart

NEPLUVI
Nederlandse Pluimvee Verwerkende Industrie

NEVAT
Branchevereniging voor toonaangevende toeleveranciers in de Nederlandse maakindustrie

Netherlands Maritime Technology
Brancheorganisatie voor scheepswerven, toeleveranciers en dienstverleners

NRK
Brancheorganisatie voor de rubber- en kunststofindustrie

NVKL
Nederlandse Vereniging van Ondernemingen koudetechniek en luchtbehandeling

OSVN
Brancheorganisatie voor eerstelijns opkopers van schadevoertuigen in Nederland

Stiba
Brancheorganisatie van gecertificeerde auto-, motorfiets-, truck- en aanverwante voertuigdemontagebedrijven

VNCI
Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie

A GREAT WORKING DAY. 2021 **DELIVERED.**

IN EEN VEILIGE OF EEN SCHONE OMGEVING



TIJDENS EEN PAUZE OF ALS JE HAAST HEBT



OF BUITEN JE KANTOOR



membersbenefits
@lyreco.com

088 60 32 001

