

Dit is een commerciële uitgave van Contentway bij deze krant

VELORETTI



VELORETTI.COM

Embrace a new era of commuting.

Lease een Veloretti Electric ^{Two} vanaf €75,76 netto per maand

FUTURE OF WORK

 contentway

februari 2024

BEN TIGGELAAR

'Mentale eisen die het werk aan ons stelt nemen toe'

04

IRENE OERLEMANS

'Bedrijven moeten terug naar de menselijke maat'

06

REMCO MOSTERTMAN

'Technologie zorgt voor angst voor het onbekende'

08

De toekomst van ons afval

 **TRIBOO**

Wij veranderen waardeloos afval in waardevolle circulaire kantoorinrichting





Revolutionaire HR-oplossing laat mens en bedrijf groeien

Met zo'n toffe naam als So Toff heb je als bedrijf sowieso al een streepje voor. Wanneer je dan ook nog eens een uniek concept bedenkt waarbij je bedrijven volledig ontzorgt en als een soort van externe afdeling personeelszaken alle operationele HR-zaken uit handen neemt, is succes verzekerd.

En succesvol zijn ze bij So Toff dan ook zeker. Vooral op het gebied van de operationele kant van HR. Algemeen directeur Jeroen Tenniglo vertelt er het volgende over. "HR voor groei. Dat is waar wij als bedrijf voor staan. Zodra een bedrijf groeit – en wij werken al met bedrijven vanaf twee medewerkers – ben je als werkgever veel tijd en geld kwijt aan de HR- en salarisadministratie. Ook komt er veel werk op je af als je, door de huidige krappe arbeidsmarkt, kennis en kunde verliest door vertrekkende medewerkers. Wij nemen dus de operationele tak van HR van bedrijven over. Omdat wij werken met één bedrag per medewerker, per gewerkt uur kunnen we de personeelskosten zo laag mogelijk houden en zijn wij volledig transparant."

Artificial Intelligence

"Binnen die operationele tak passen wij ook heel effectief AI in", gaat Tenniglo verder. "Hierbij moet wel in acht genomen worden dat je de HR-afdeling uit elkaar trekt. Je hebt een deel waar de HR-medewerkers en managers zitten die vooral gespecialiseerd zijn in de zogenaamde 'softe' kant van HR. Zeg maar het menselijke deel. Voor de efficiëntie trek je dat dus los van de operationele tak als de HR- en salarisadministratie. Dat tweede stuk nemen wij over en omdat wij dat koppelen aan het menselijke stuk, de urenverwerking, het verlof, ziekteverzuim, de signalering op wet- en regelgeving en salarisverhogingen, zorgen wij voor de volledige ontzorging van de ondernemer."

Dit is gelijk ook de kant van HR waar volgens Tenniglo AI een belangrijke rol kan spelen in de nabije toekomst. "In het operationele gedeelte van HR kun je heel gemakkelijk mechanismes en automatiseren implementeren. Als je bijvoorbeeld kijkt naar salarisadministratie hebben vaste werknemers vaak vaste uren die ze standaard werken met daaraan gekoppeld een vast inkomen. Dat zijn programma's die je automatisch kunt laten vullen. Hetzelfde geldt voor werken met ChatGPT of een zelfde soort model. Je hoeft het wiel namelijk niet meer opnieuw uit te vinden. Je kunt de blauwdrukken van arbeidsovereenkomsten of beoordelings- en functioneringsgesprekken hier uit halen. Wel personaliseren wij alles naar wens van de klant."

Menselijkheid

Volgens de algemeen directeur van So Toff is het 'menselijke sausje' dat vervolgens over deze processen komt, wel van onschatbare waarde. "AI is nog niet zo doorontwikkeld dat het 1-op-1 gepersonaliseerd kan worden. Je kunt ook niet werken met bedrijfs- of persoonsnamen omdat het een open netwerk is. Je kan nagaan of het je bedrijf kan helpen om efficiënter te werken." Die efficiëntie klinkt voor heel veel mensen als 'wij worden vervangen door robots', maar zover komt het aldus Tenniglo niet. "Er blijft altijd een stuk menselijkheid binnen een bedrijf nodig. AI is het alleen al om de contacten met je partners te onderhouden. Daar heb je gewoon mensen

voor nodig. Die komen op locatie langs om de gesprekken te voeren, vragen te beantwoorden en zijn onmisbaar in het stukje binding met de klanten. Menselijk contact staat binnen ons bedrijf nog steeds bovenaan."

Data

So Toff werkt, op het gebied van verzuim, samen met een Arbodienst en ziet hierin ook een rol weggelegd voor AI. "Je kunt een HR-werknemer ondersteunen met de Wet Verbetering Poortwachter. Dit doe je door diegene te voorzien van data afkomstig uit signalering. Omdat dit via automatiseren gebeurt, worden hierin geen kostbare fouten gemaakt. Je haalt namelijk het menselijke aspect eruit en kijkt puur naar de feiten. Neem als voorbeeld de verzuimcijfers, deze kan AI vergelijken met de landelijke cijfers en hier trends in ontdekken, koppel je dit aan de frequentie van verzuimmeldingen en je ziet of er een bepaald ritme inzit. Aan de hand daarvan kun je als werkgever besluiten dat het bijvoorbeeld tijd is om gesprekken toe voeren of het inzetten van preventietools. En daar komt weer een stukje menselijkheid bij kijken."

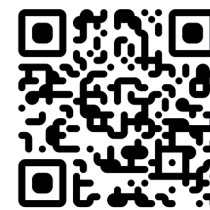
De samenwerking met de arbodienst is uniek binnen de branche, maar daar blijft het niet bij. Ook wat betreft verzuimverzekering is So Toff voorloper. "Wij hebben een unieke samenwerking met een grote verzekeringsmaatschappij in een soort van vierhoeksverband, bestaande uit So Toff, een intermediair, de arbodienst en de verzekeraar. Hierin zit So Toff, een intermediair, de arbodienst en de verzekeraar. Hierdoor kunnen wij de financiële afhandeling van de verzekering en – claims verwerken. Het voordeel voor de werkgever is dat zij voor alles wat te



Jeroen Tenniglo,
Algemeen directeur, So Toff

maken heeft met personeel maar één factuur krijgen en niet vier of vijf. Dit zorgt voor een uniek all-in concept. So Toff heeft namelijk consultants en adviseurs die HR-gespecialiseerd zijn in dienst, we zijn een vraagbaak, een externe collega de uitvoerder en verzuimbegeleider en zorgen ook nog voor de salarisadministratie en financiële verslaggeving en dat allemaal voor één vaste prijs. Als dienstverlener zijn wij steeds op zoek naar de meest efficiënte manier van werken om onze klanten zo goed mogelijk te dienen en daarvoor moet je nieuwe technieken adopteren."

Benieuwd hoeveel het kost om je HR en salarisadministratie uit te besteden aan So Toff? Scan de QR code of bezoek onze website: www.sotoff.nl/kosten-berekenen



Bereken je kosten

So Toff

Sinds 1998 zijn wij bezig met de ontwikkeling van een compleet dienstenpakket in de HRM, volledig afgestemd op jouw persoonlijke wensen. Klar met onoverzichtelijke HR- en salarisadministratie? Wij nemen het graag van je over! Kijk voor meer informatie op onze website www.sotoff.nl

Specialistische ondersteuning rondom werk en mantelzorg



In Nederland zijn er maar liefst 5 miljoen mantelzorgers, zo'n 40% hiervan heeft betaald werk. Voor hen is het regelmatig lastig om balans te vinden tussen werk en mantelzorg. Fello ondersteunt zowel mantelzorgers als hun werkgever, waardoor er een klimaat ontstaat waarin het voor iedereen prettig werken is. Hein Wittgen, commercial lead bij Fello, vertelt hun verhaal.

Fello fungeert als steunpilaar voor mantelzorgers door 1-op-1-coaching in de vorm van praktische en mentale ondersteuning. “Wij willen zo vroeg mogelijk in beeld komen bij de mantelzorg, zodat we mogelijke problemen tijdig signaleren en zo overbelasting en burn-outs voorkomen”, stelt Wittgen.

Daarnaast begeleidt Fello organisaties naar een duurzaam en harmonieus werkklimaat. Als je als organisatie mantelzorg op de kaart zet, verhoogt dat niet alleen het welzijn van de medewerkers, maar ook hun loyaliteit naar het bedrijf. “Je voorkomt zo productiviteitsverlies of een verminderde concentratie”, vertelt Wittgen. “En misschien nog wel het belangrijkste, het heeft een positief effect op verzuimcijfers. Ons mantra is dat wat goed is voor de medewerker, goed is voor de werkgever.”

Maatschappelijke impact

Fello is onderdeel van de Voor Elkaar Holding van coöperatie DELA, die zich richt op het aanpakken van sociaal-maatschappelijke vraagstukken en het maken van maatschappelijke impact. We zien enerzijds dat organisaties zich nog niet bewust zijn van de impact van mantelzorg in hun bedrijf, maar anderzijds ook dat steeds meer organisaties wél de urgentie hiervan erkennen. “Dit zien we terug in de groei van Fello, we staan nu al klaar voor

ruim 100.000 medewerkers en merken dat de vraag vanuit organisaties steeds verder toeneemt”, aldus Wittgen.

Bij een samenwerking ondersteunt Fello bij het ontwikkelen van mantelzorgbeleid, daarnaast ontzorgen ze de organisatie met diverse communicatiemiddelen. Denk aan folders en teksten, maar ook webinars, inloopspreekuren of workshops. Zo krijgen het thema mantelzorg en de ondersteuning van Fello herhaaldelijk aandacht.

Wat Fello uniek maakt, is dat de Fello coaches mantelzorgers helpen totdat de vraag is opgelost. “We besteden veel tijd aan nazorg”, vertelt Wittgen. “En mocht de mantelzorg later toch weer ergens tegenaan lopen, dan kan diegene altijd weer een beroep doen op ons.”

“

Wij geloven dat wat goed is voor de medewerker, goed is voor de werkgever

Voorzieningen

Er zijn allerlei regelingen waar medewerkers en werkgevers recht op hebben, maar Wittgen wil daar graag een belangrijke kanttekening bij maken. “Zorgverlof of een flexibel rooster is voor



Hein Wittgen,
Commercial lead, Fello

werkende mantelzorgers een waardevolle mogelijkheid om tijd vrij te maken voor hun zorgtaken. Maar met alleen verlof is het probleem van de overbelaste mantelzorg niet altijd opgelost. Sommige mantelzorgers hebben juist baat bij het uitbesteden van bepaalde regeltaken, ondersteuning of juist een luisterend oor.”

Toekomstgerichte zorg

AI-technologieën zullen in de toekomst in zorgland vooral met data van nut zijn. Fello onderzoekt de mogelijkheden van het toepassen van AI in de eerstelijns hulp. Is het bijvoorbeeld mogelijk om mantelzorgers met kleine vragen op deze

manier al op weg te helpen?

Robotica speelt al langer, maar in de toekomst zullen toepassingen steeds meer voorkomen. Denk aan het uitvoeren van medicijnen of het op afstand meekijken bij wondverzorging met Google Glass. Ook kan een robot helpen bij het verminderen van eenzaamheid. Dit ontzorgt mantelzorgers in hun taken.

Er wordt in de toekomst een steeds groter beroep gedaan op mantelzorgers vanwege personeelstekorten in de zorg, maar er zullen ook steeds meer mantelzorgers nodig zijn door factoren zoals vergrijzing. Daardoor zijn ontwikkelingen in AI of robotica zeer gewenst, maar persoonlijke ondersteuning door een partij als Fello blijft noodzakelijk.



Fello

Fello biedt essentiële steun aan werkende mantelzorgers én hun werkgevers. Met 5 miljoen mantelzorgers in ons land, waarvan velen worstelen met de balans tussen zorg en werk, biedt Fello praktische en mentale hulp. Onze coaches zijn de rots in de branding voor mantelzorgers, terwijl we werkgevers begeleiden naar een duurzaam en harmonieus werkklimaat. Door de zorgen en regeltaken uit handen te nemen, zorgen we voor een zorgeloze werkervaring. www.fello.nl

fello
Samen voor elkaar

FUTURE OF
WORK

Campagne Managers
Luna Dirks

Managing Director
Jonathan Andersson

Graphic Design
Kiloe van Benthem

Tekst
Hugo Schrameyer, Michel de Ruyter, Jan Koning
en Leendert van der Ent

Coverfoto
AdobeStock

Gedistribueerd met
Het Financieele Dagblad 2023

Drukkerij
RODI Rotatiedruk

Wij maken online en print campagnes met waardevolle, interessante content die gedistribueerd worden naar relevante doelgroepen om de business van onze klanten te laten groeien. Onze branded content en native advertising oplossingen zetten jouw verhaal op de eerste plaats.

Partner content in deze campagne is tot stand gekomen in samenwerking met onze klanten. Dit zijn commerciële uitingen.

Dit is een commerciële uitgave. De FD-redactie heeft geen betrokkenheid bij deze productie.

Uitgegeven door
Contentway B.V.
Keizersgracht 424
NL-1016 GC Amsterdam

Telefoon
+31 20 808 82 00

Website
contentway.nl

Email
info@contentway.nl
redactie@contentway.nl



Lees meer op
contentway.nl

Volg ons op social media op /contentwaynl



Werk trends: wat speelt er anno nu?

VOORWOORD

Ben Tiggelaar schreef een reeks bestsellers over leiderschap en verandering. Hij is door zijn seminars in bedrijven en colleges op business-schools vrijwel dagelijks in gesprek met managers en ondernemers. Wat hoort en ziet hij? Welke grote trends spelen er? En wat betekent dat voor ons?

Foto: Elisabeth Ismail

Ben, wat staat er anno nu op de to do-lijst van managers en ondernemers?

“Heel eerlijk? Ik denk allereerst gewoon de waan van de dag overleven. Dus: roosters rondkrijgen, klanten tevreden stellen, brandjes blussen. Maar als je even uitzoomt dan komt daar van alles bij. Zoals: goed personeel krijgen en houden, omgaan met jonge collega's die nét even anders denken, diversiteit, sociale veiligheid. En als je nog wat breder kijkt, dan zijn managers ook bezig met technologie, vooral AI op dit moment, en het up-to-date houden van medewerkers en zichzelf.”

En is dat ook waar ze mee bezig zouden moeten zijn? Of denk jij daar anders over?

“Ik zag een tijdje terug een verrassend onderzoek: een internationale rondvraag onder arbeids- en organisatieprofessoren. Zij noemden de werktrends die we allemaal kennen, maar ze stelden óók dat dit alles



Ben Tiggelaar,
Schrijver, trainer en gedragswetenschapper

leidt tot een grote, nieuwe uitdaging die ons allemaal raakt. Namelijk dat de mentale eisen die het werk aan ons stelt steeds verder toenemen.”

Wat betekent dat, dat de 'mentale eisen' toenemen?

“De prestatiedruk is hoog in de meeste bedrijven en er komen steeds weer nieuwe veranderingen op ons af. Daarbinnen moet je telkens

weer nieuwe keuzes maken. Ons vermogen om met al die nieuwe uitdagingen om te gaan, wordt continu op de proef gesteld. De vraag is: hoe doe je dat?”

En, wat zeg jij? Wat is daarvoor nodig?

“Allereerst moet je leidinggeven aan jezelf. Je zult een aantal vaste routines moeten ontwikkelen om bij te blijven in je vak, maar bijvoorbeeld

ook om lichamelijk fit te blijven. Daarnaast moet je leidinggeven aan anderen. Dat betekent: eerlijke aandacht voor hun wel en wee, echt luisteren. Maar ook samen kijken naar hun werkprestaties en hun ontwikkeling. Ook hiervoor zijn vaste routines belangrijk. Als je denkt of hoopt: dat doe ik wel even tussendoor, dan gaat het niet gebeuren. Het moet een vaste plek in je agenda krijgen.”

Als er steeds meer speelt, dan moet je ook scherpe keuzes maken, toch?

“Dat is een van de allerlastigste dingen. Veel ondernemers en managers zien overal kansen en willen ze het liefst ook allemaal pakken. Maar je moet prioriteiten stellen en hardop durven zeggen wat je dus niet gaat doen. Je strategie uitzetten en onderhouden. Niet alleen op een jaarlijkse heidag, maar voortdurend. Weten waar je voor staat en voor gaat, dat is belangrijker dan ooit met alle trends die er spelen.”

ADVERTENTIE

Erasmus
Q-Intelligence

Ga professioneel aan de slag met AI en Data Science!

Maak nu jouw studieplannen voor 2024! Start op korte termijn met (één van) de volgende Masterclasses:

Introductie Data Science & AI

📅 5 en 12 april 2024

Effectief werken met ChatGPT

📅 12 april 2024

Leer Programmeren met R

📅 1 en 8 maart 2024

Leer Programmeren met Python

📅 15 en 22 maart 2024

De volledige opleidingskalender van 2024 is vanaf nu te bekijken op onze website!

Wil je weten welke opleiding het beste bij jou past? Of heb je vragen over de aansluiting van de opleiding bij jouw achtergrond? Neem contact met ons op voor een adviesgesprek.

Informatie en aanmelden [W www.eur.nl/eqi](http://www.eur.nl/eqi) [E opleiding-eqi@ese.eur.nl](mailto:opleiding-eqi@ese.eur.nl)



Erasmus University Rotterdam
Making Minds Matter



Erasmus

Zieke medewerker kost 250 euro per dag, wij bieden preventie voor 50 euro per jaar



De Nederlandse gezondheidszorg zit vreemd in elkaar. Pas op het moment dat een persoon uitvalt door ziekte, komt er medisch handelen aan de orde. Smart Health, een datagedreven platform voor gezondheid en wellbeing, heeft dat proces omgekeerd en legt de nadruk juist op het voorkomen van ziekte.

Ziekte en chronische ziektes zijn helaas onlosmakelijk aan het leven verbonden. Toch verdient deze aanname een nuance. Veruit het leeuwendeel van alle chronische ziektes, zoals hartfalen of kanker, zijn niet zozeer erfelijk, maar duidelijk leefstijl-gerelateerd. En dan hebben we het over een zeer aanzienlijk toe te schrijven deel van circa negentig procent. Dat geeft te denken. Want als mensen hun leefstijl aanpassen, dan betekent dat een serieuze afname van gezondheidsbedreigingen. “Leefstijl heeft met aspecten te maken als gezondere voeding, beperken van alcohol of meer bewegen. En dan gaat het niet over grote opdrachten als zeven dagen per week naar de sportschool, maar over kleine inspanningen, zoals letten op wat je eet en wat meer bewegen. Een wandeling van dertig minuten per dag is een enorme boost voor een gezonde leefstijl”, vertelt Suzanne van Pelt, CEO en samen met Leonard Hofstra founder van Smart Health.



Suzanne van Pelt,
CEO en founder, Smart Health

De constatering dat een betere leefstijl een enorme impact heeft op gezondheid, maar zeker ook op veerkracht en inzetbaarheid, vormt de basis van de

ideologie die Van Pelt en Hofstra aan de dag leggen. Smart Health laat zich zien als een datagedreven platform voor gezondheid en welzijn. De kern daarbij bestaat uit wetenschappelijk gevalideerde online vragenlijsten. Aan de hand daarvan ondersteunt Smart Health bedrijven en gemeenten bij het bereikbaar maken van een gezonde leefstijl voor individuele medewerkers en inwoners. “Wat we in feite doen, is het uitnodigen van individuen om wetenschappelijk gevalideerde online vragenlijsten in te vullen. Je kunt mensen niet dwingen om deel te nemen, maar

“

Voor de werkgever is een dashboard beschikbaar met alles wat uitgevraagd is in zijn organisatie, zoals leefstijl, veerkracht, stress, welzijn

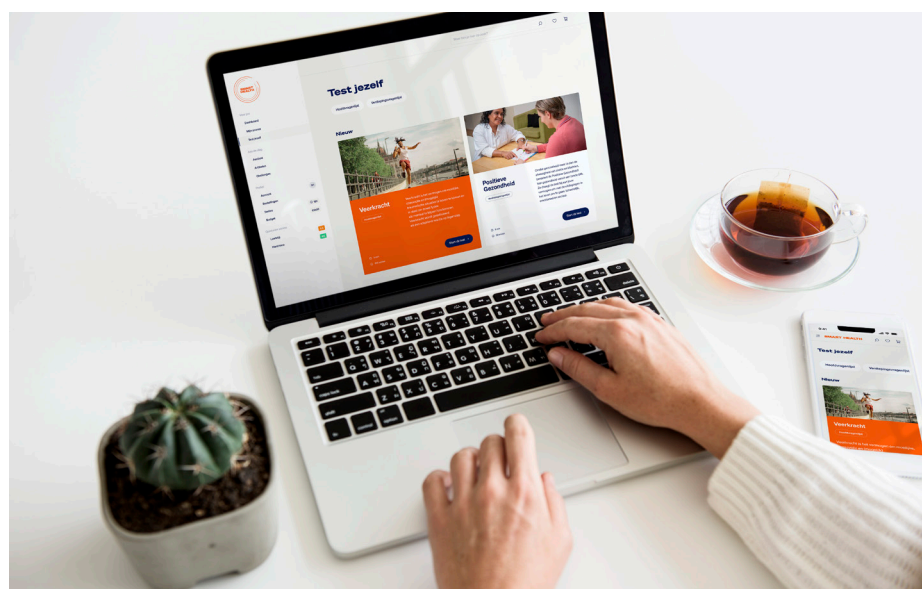
je kunt ze daartoe wel motiveren door stakeholders, zoals direct leidinggevenden in het bedrijfsleven of door imams in islamitische gemeenschappen. Wat daaruit voortvloeit is een uitkomst die de gezondheid en het welzijn van ieder individu in kaart brengt. Een op maat gesteld persoonlijk plan helpt daarbij mensen hun leefstijl, mentaal welzijn en veerkracht te verbeteren”, vertelt Van Pelt.

De database omvat inmiddels 500.000 praktijkervaringen, hetgeen betekent dat de antwoorden van een enkel individu door de technologie wordt vergeleken

met de overige praktijkervaringen. Op basis daarvan wordt gekomen tot de meest optimale adviezen. Dat is dan ook de sterke kracht van Smart Health, dat zijn technologische infrastructuur en slimme gebruik van data koppelt aan honderdduizenden praktijkcases. “Iedereen is uniek, maar tegelijkertijd worden de uitkomsten via beslisregels en algoritmes gekoppeld met nabijgelegen, soortgelijke bevindingen. Om tot persoonlijke lifestyle-verbeteringen te komen, maken we een selectie van de best mogelijke tips, adviezen, maar ook producten en diensten — allemaal passend bij iemands persoonlijke situatie, voor de beste ondersteuning.”

Weer even terug naar het begin van deze tekst, terug naar de constatering dat ziekte het businessmodel van de gezondheidszorg bepaalt. Eigenlijk is dat zeer opmerkelijk: het is slimmer en een effectiever businessmodel om te voorkomen dat iemand ziek wordt. “Een zieke werknemers kost enorm veel tijd, veel leed en bovendien een extra belasting voor de achtergebleven medewerkers.

Voor de werkgever is een dashboard beschikbaar waarop alles terugkomt wat uitgevraagd is in zijn organisatie, zoals leefstijl, veerkracht, stress, welzijn. Dit wordt geanonimiseerd inzichtelijk gemaakt vanaf groepen en afdelingen van 50



De aantrekkelijkheid van het leefstijlplatform is bovendien dat Smart Health zich aanpast aan veranderingen in de persoonlijke situatie van deelnemers. Als iemand zijn gezondheid verbetert, of zijn stresservaring wordt verminderd, wordt dat gesignaleerd in de uitkomsten en krijgt de deelnemer op dat moment opnieuw de beste handvatten om zijn leefstijl te verbeteren. “Ons platform is zo ingericht dat wanneer de vragenlijst daartoe aanleiding geeft, of wanneer de werkgever dit wenselijk acht, er een aanvulling kan komen met extra vragenlijsten over thema's als stress, veerkracht, zelfeffectiviteit en welzijn. Zo kan er een verdiepende analyse worden gemaakt van de sterke punten en van potentiële verbetermogelijkheden.”

personen. Op al die onderdelen kan verder ingezoomd worden. Dit zorgt ervoor dat de opdrachtgever datagedreven kan sturen: de werkgever heeft hiermee de beschikking over data, wetenschap en kennis om te weten waar de verbeterpunten liggen”, aldus Van Pelt, die daarbij benadrukt dat er nooit rapportages op individueel niveau worden gedeeld met de werkgever. Privacy van werknemers is immers een groot goed.

De slotopmerking die Van Pelt wil maken, is dat een zieke werknemer gemiddeld 250 euro per dag kost, terwijl deelname aan het platform jaarlijks uitkomt op 50 euro per deelnemer. Dat is nog geen 14 cent per dag.

Een prachtige case waar Smart Health ondersteuning aan heeft gegeven, is die van de Nederlandse textielsuper Zeeman. Het bedrijf heeft ruim 10.000 mensen in dienst en vormt daarmee een soort afspiegeling van gemiddeld Nederland, met mensen op het hoofdkantoor, winkelpersoneel, distributie en chauffeurs. Een challenge waaraan het personeel meenam had tot doel om mensen meer te laten bewegen. Die challenge heeft onder deelnemers tot groot enthousiasme geleid, waarbij tussen november 2022 en september 2023 gezamenlijk 74 miljoen stappen werden gezet. “Dat levert een enorme gezondheidswinst op. Als je gemiddeld 10.000 stappen per dag zet, halveert dat de kans op Alzheimer.”

Een HR-manager moet voortdurend alert zijn op veranderingen

ACTUEEL

De wereld transformeert. In zakelijk opzicht hebben we te maken met AI, de opkomst van hybride werken en duurzame inzetbaarheid. Dat zijn slechts enkele voorbeelden. Aan de HR-manager de taak om die ontwikkelingen te beoordelen op hun impact.

In het werk van de HR-manager bestaat er één zekerheid. En die garantie bestaat uit het feit dat de werkomgeving volgend jaar drastisch is veranderd. “HR is in feite een kneiterbreed vak. Je hebt verantwoordelijkheid over tijdige uitbetalingen van eerlijke salarissen, maar dient je ook te bekommeren om het beschermen van werknemers tegen psychosociale overbelasting. Dat zijn twee totaal uiteenlopende aandachtspunten, maar die liggen wel allebei op het bord van de HR-manager”, constateert Irene Oerlemans, voorzitter van de NVP, netwerk voor HR-professionals.

“

Het mag een beetje liever, bedrijven moeten terug naar de menselijke maat

De vraag die je op basis van die reactie kunt opwerpen, is wat je daar als HR-manager precies mee moet. Ook voor de super getalenteerde HR-manager is het ingewikkeld om alle ontwikkelingen met impact op de werkomgeving

nauwlettend in de gaten te houden. “Nee, maar wat de HR-manager wel kan doen, is te beoordelen welke veranderingen de grootste toegevoegde waarde opleveren voor de banen die je aanbiedt. Voortdurend anticiperen op wendingen die invloed hebben op het eigen werkklimaat.”

Om een voorbeeld te geven: er is veel te doen over hybride werken, waarbij de werknemer de keuze wil maken om een deel van zijn werkzaamheden thuis te doen. “Er ontstaat een twee-om-drie-mentaliteit: twee dagen thuis, drie dagen op kantoor. In feite is de werknemer dan ook weer in een keurslijf terecht gekomen”, constateert Oerlemans, die daar nog aan toevoegt dat deze discussie in sectoren als onderwijs, zorg of bouw eigenlijk amper opgaat. “Bovendien zijn dat sectoren waar de vraag naar personeel het meest prangend is.”

Als Oerlemans gestimuleerd



Irene Oerlemans,
Voorzitter van de NVP,
netwerk voor HR-professionals

wordt om met een overkoepelende HR-suggestie te komen, benadrukt ze dat de HR-manager zijn best kan doen om met zijn inspanningen zoveel mogelijk mensen te bereiken. “Als slotconclusie zou ik zeggen: het mag een beetje liever, bedrijven moeten terug naar de menselijke maat.”

Tekst: Hugo Schrameyer



Allesomvattende HR oplossingen

INNOVATIE

Online HR-platforms hebben de afgelopen jaren een hoge vlucht genomen en Visma YouServe is een bedrijf dat in deze sector vooruitstrevend is, waarbij ze met hun toegevoegde diensten al het werk uit handen nemen. Kevin Martens, manager Portfolio & Product Marketing, vertelt er alles over.



Kevin Martens,
Manager Portfolio & Product
Marketing, Visma YouServe

Als je tegenwoordig aan HR-software denkt, komt payroll er vaak gelijk achteraan. En dat is precies waar Visma YouServe goed in is. Maar ze leveren nog veel meer, zoals diverse outsourcing-diensten zoals Salaris & HR-administratie, maar ook specialistische HR-diensten zoals Sociale zekerheid en Internationale verloningen, wat Martens omschrijft als kennisintensieve HR-processen. “Door het leveren van een breed spectrum aan diensten kunnen bedrijven hun volledige backoffice outsourcen. Geen gedoe, gewoon goed geregeld is ons credo.”

Operationele kant

Ze houden zich vooral bezig met de operationele kant van HR om organisaties te ondersteunen bij al hun HR-activiteiten. Bedrijven ondervinden vaak diverse uitdagingen binnen HR-thema's zoals kostenbeheersing en het plaatsen van de juiste medewerkers op de juiste posities. “Met onze dienstverlening mikken we erop om klanten op operationeel vlak maximaal te ondersteunen, zodat zij zich volledig kunnen toelagen op deze strategische vraagstukken.”

Uitgebreide dienstverlening

Het is niet standaard dat HR-software gepaard gaat met een

uitgebreide dienstverlening. “Toen wij YouServe werden, hebben we er eigenlijk als eerste voor gezorgd dat onze basissoftware-propositie zodanig werd aangepast dat we ook meteen diensten daarbij konden leveren”, verklaart hij. Dat houdt dus onder andere de implementatie en applicatiebeheer in. “Dan is er ook een servicedesk waar ze ons kunnen bereiken voor allerlei vragen. Wij noemen dat de YouServe-bundel en dat maakt echt een heel groot verschil.”

Artificial Intelligence

Ook in HR kun je niet om AI heen. Maar wat voor impact heeft het eigenlijk? Martens: “Het wordt natuurlijk al best lang toegepast bij onder andere chatbots, maar wij gaan vanaf 1 maart ook een AI-propositie lanceren. Al onze klanten krijgen daarbij toegang tot een chatbot die gericht is op wet- en regelgeving. Daarnaast denk ik dat AI veel ingezet zal worden bij het inzicht krijgen in en analyseren van personeelsdata, aangezien onderzoek heeft aangetoond dat daar een enorme behoefte aan is. Zo kunnen de kwaliteiten van medewerkers veel beter worden benut en niet onbelangrijk, kosten worden bespaard.”

Tekst: Michel de Ruyter

ADVERTENTIE

Beste HR-professionals van Nederland, denken jullie ook een beetje aan je eigen ontwikkeling?



Hét kennisevenement voor HR-professionals en -managers op 4 juni 2024 in het Beatrixtheater in Utrecht.

Meer info op hrinmotion.nl



Alle ins and outs van een specifiek onderwerp worden belicht tijdens de masterclasses van Rendement Academy. Bijvoorbeeld:

- Masterclass Artificial Intelligence
- Masterclass Duurzaam werkgeluk
- Masterclass HR & Cultuurverandering



Breng je kennis op peil met een HR-opleiding van Rendement, bijvoorbeeld:

- Actualiteiten HR
- Opstap Personeelszaken
- Praktijkopleiding Arbeidsrecht
- Werken met flexwerkers en zzp'ers
- Verlofregelingen en vakantiewetgeving

Bekijk het complete aanbod van HR-opleidingen, masterclasses en evenementen op rendementco.nl/hr

Werkomgeving van nu vereist toegankelijk platform voor communicatie en samenwerking



Hybride werken is in veel organisaties inmiddels uitgegroeid tot vast patroon, maar leidt tegelijkertijd tot nieuwe uitdagingen. Nu een groot aantal mensen deels thuiswerkt en verspreid over het land zit, groeit de behoefte aan een toegankelijk platform voor communicatie en samenwerking. Anywhere365, biedt daarvoor de gewenste oplossing die geïntegreerd is in de Microsoft Teams-omgeving.



Erik van Arkel,
Global Head of Sales & Partners,
Anywhere365

Eindklanten hebben tegenwoordig een brede waaier aan contactmogelijkheden met bedrijven, waaronder spraak, e-mail, webchat, WhatsApp of sms. Daar bovenop is het bij veel organisaties inmiddels een feit dat medewerkers zich niet uitsluitend op dezelfde werklocatie bevinden, maar deels ook vanuit thuis hun werkzaamheden verrichten. Dat alles bij elkaar opgeteld, leidt tot een grote variëteit aan communicatie, zowel met de eindklant als tussen collega's onderling.

Veel bedrijven doen als reactie op deze nieuwe realiteit beroep op de mogelijkheden van Microsoft Teams. In eerste instantie werd Teams vooral ingezet om intern te communiceren, samen te werken en informatie te delen, nu worden ook steeds vaker andere communicatiekanalen als telefonie in deze omgeving geïntegreerd. Anywhere365 presenteert zich als communicatielaag bovenop en geïntegreerd in Teams, waarbij er tal van nieuwe functionaliteiten aan de Teams-applicatie wordt toegevoegd.

Daarbij ontstaan mogelijkheden tot CRM-gegevensintegratie, doorschakelopties, call routing en verder bijvoorbeeld geavanceerde AI-augmented mogelijkheden.

Erik van Arkel, Global Head of Sales & Partners bij Anywhere365, vindt het daarbij belangrijk om te benadrukken dat werknemers veel waarde hechten aan eenvoud en innovatie als het aankomt op gebruik van technologie. Gebruiksaanwijzingen in het persoonlijk leven worden amper gelezen, in de zakelijke omgeving willen we evenmin rompslomp. “Applicaties moeten heel intuïtief toegankelijk zijn. Je wilt snel snappen hoe je er gebruik van kunt maken. Al vanaf de

“

Ons systeem kan patronen herkennen op basis waarvan klantcontact juist soepel verloopt of juist vastloopt

ontwerpfase nemen we deze aanname ter harte, waarbij het uitgangspunt leidend is dat de applicatie de gebruiker ondersteunt zonder dat er hindernissen bestaan tot het profijt ervan. Onze designers hebben daartoe veel contact met eindgebruikers en bovendien kunnen we uit gebruikersdata destilleren welke onderdelen vaker en minder vaak worden benut. Een onderdeel dat slechts weinig aandacht krijgt, is wellicht onvoldoende gebruiksvriendelijk. Als we dat constateren, vergt dat uiteraard aanpassing.”

Wat daarbij aansluitend geldt, is dat werknemers en bedrijven graag eenduidigheid willen. Je bent als werknemer niet blij wanneer je in je dagelijkse routine moet werken met bijvoorbeeld vijftien verschillende applicaties. “Bovendien doe je organisaties geen plezier als ze in evenzoveel applicaties moeten investeren. De IT-afdeling zal er niet gelukkig mee zijn als vijftien applicaties onderhouden moeten worden”, zegt Van Arkel, die daarmee aangeeft dat er vooral behoefte is aan een basisframework. Dat geeft minder gedoe en leidt tot een robuustere IT-omgeving met een kleinere kans op missers en storingen. Bovendien optimaliseer je daarmee ook je IT-investeringen.

Anywhere365 heeft zijn platform zodanig ingericht dat medewerkers werkplekonafhankelijk gebruik kunnen maken van de bijbehorende communicatiefeatures. De bewijslast daarvoor maakt Van Arkel concreet met verschillende voorbeelden. “Als je op je thuiswerkplek een lastig telefonisch klantgesprek voert, waarbij er behoefte is aan ondersteuning van een supervisor, weet ons systeem direct te traceren wie daarvoor beschikbaar is. Je hebt als gebruiker

toegang tot kritische klantinformatie door integratie met CRM systemen; bovendien kun je met je collega ruggenspraak voeren over de strategie om de eindklant te ondersteunen.”

Ook Artificial Intelligence speelt inmiddels een grote rol bij interne en externe klantcontacten. In de praktijk leidt dat bijvoorbeeld tot een op AI-gebaseerde constatering dat een klantgesprek de nodige uitdagingen oplevert, op basis waarvan het systeem met aanvullende data komt of mogelijk een supervisor inschakelt. Van Arkel: “De data uit gesprekken leveren bovendien ook materiaal op om van te leren en te verbeteren. Het systeem kan patronen herkennen op basis waarvan klantcontact juist soepel verloopt of juist vastloopt. Medewerkers krijgen door het systeem tools aangereikt om efficiënter een gesprek te leiden, waardoor de klant zich beter en sneller geholpen voelt. We weten inmiddels dat dit een tijdswinst oplevert van 45 seconden per klantgesprek. Als je dat vermenigvuldigt met duizenden klantgesprekken per jaar, scheelt dat dus enorm.”

Klanttevredenheid verhogen kan zitten in kleine details. Anywhere365 geeft daarbij het voorbeeld van de fictieve persoon David, die technische problemen ervaart met zijn router. Hij neemt contact op met zijn provider en wordt daarbij geholpen door Sarah. Anywhere365 identificeert het serienummer van Davids router op basis van zijn telefoonnummer. Met behulp van machine learning biedt Sarah's virtuele assistent haar een gepersonaliseerde oplossing en stuurt ze een ingenieur naar het huis van David, die binnen een uur arriveert. Uit

realtime sentimentanalyse blijkt dat David blij is met de geleverde service en zijn router is weer online. Sarah krijgt lof voor uitstekend werk en gaat op pad om een andere klant blij te maken.



Anywhere365

Anywhere365 is een toonaangevende leverancier van oplossingen voor Enterprise Dialogue Management, met onder meer Cloud Contact Center. Ons doel is om spraak- en digitale dialogen voor organisaties wereldwijd mogelijk te maken en AI-intelligentie te bieden voor een hogere productiviteit en effectiviteit. Bedrijven die van de Anywhere365 Dialogue Cloud gebruikmaken, kunnen alle interacties met klanten verbeteren, compliance in alle communicatie waarborgen en interne communicatiestromen optimaliseren. Geïntegreerd binnen Microsoft Teams, Azure en CRM-platforms, inclusief Salesforce, kan Anywhere365 alle formele en informele zakelijke dialoogverzoeken samenbrengen voor elke afdeling binnen organisaties. www.anywhere365.io



REMCO MOSTERTMAN

Het is de angst voor de angst

PROFIEL INTERVIEW

In de afgelopen decennia heeft technologie ons (werkzame) leven enorm veranderd en deze trend lijkt zich verder door te zetten. Te ver, aldus een grote groep mensen. Remco Mostertman behoort niet tot deze groep. Hij ziet vooral mogelijkheden. 'Al vergt het wel een ander soort van denken.'

De beroepen van de toekomst zullen niet meer zijn wat we gewend zijn. Dat is – zeker met de komst van allerhande technologische ontwikkelingen en Artificiële Intelligentie (AI) – inmiddels overduidelijk. Het zal sommigen angst inboezemen, maar volgens Remco Mostertman is het vooral de angst voor de angst en het onbekende. “We zullen echt niet collectief vervangen worden door robots. Mensen zijn mensen en mensen blijven. Tenzij we er in slagen om AI op hol te laten slaan. Dan zou AI – zeg maar de intelligente robot – de evolutie overbodig maken en uitroeien. Dat is denk ik niet het idee”, lacht Mostertman met gevoel voor cynisme. Er zit echter wel direct een boodschap in zijn opmerking richting de ontwikkelaars van nieuwe technologieën. “Ideeën die je niet tegen kunt houden, kun je maar beter ten goede inzetten, maar we zullen wel doordacht te werk moeten gaan.”

Ruilmiddel

“Veel van de beroepen die we nu kennen, zullen verdwijnen. Ook zullen de definitie van werk en de wijze van belonen anders moeten. Neem nu mantelzorgers. Degenen die dit doen, zullen dit zeker als werk beschouwen, maar omdat er geen direct salaris tegenover staat, wordt het niet als dusdanig bestempeld. Daar zal toch een verandering in denkwijze moeten plaatsvinden, want de technologieën van de toekomst zullen veel taken overnemen, waardoor veel dingen die wij nu als werk definiëren, straks tot het verleden behoren. En dat is heel fijn, want dan hebben we tijd over voor andere dingen die veel leuker en belangrijker zijn om te doen en vooral veel meer zin geven.”

De prangende vraag die dan

direct bij veel mensen naar boven zal komen, is uiteraard hoe wij dan in ons levensonderhoud zullen voorzien. Volgens Mostertman vraagt dit om een andere wijze van denken en loslaten van wat we gewend zijn. “Geld is straks alleen nog digitaal, een setje data dat wordt uitgewisseld via een nfc chip. De blockchain heeft de potentie om het verzekeren van waarde en transacties van banken, notarissen en verzekeraars over te nemen en we ontvangen een vergoeding voor andere dingen dan we gewend waren. Produceren en vervoeren vindt straks plaats door robots. Liefde en echte aandacht zijn het nieuwe goud”

“

De traditionele beroepen zoals wij die nu kennen zullen in de nabije toekomst verdwijnen

Privacy

Een volgende generatie zal geen weet hebben van munten of bankbiljetten, behalve dat het iets uit het verleden is. Het is iets dat direct een aantal mensen de stuipen op het lijf zal jagen. Want hoe zit het dan met onze privacy? Als alles straks gechipt en getagd is, kunnen we niets meer doen buiten het zicht van ‘de overheid’. Mostertman probeert het beeld te relativeren. “Dat zou kunnen kloppen, maar de vraag is of het

erg is. Het heeft namelijk ook veel voordelen, bijvoorbeeld dat de criminaliteit zo goed als zal verdwijnen. Anderzijds heb ik ook dingen waarvan ik denk, die hoeft een ander niet te weten. Ik pleit in dit geval dus voor een andere manier van denken en wellicht moeten we wennen aan een leven dat echt open en vrij is. Iets dat heel erg bevrijdend kan werken. De nadelen hebben dus ook heel veel voordelen, zou een beroemd filosoof annex voetballer zeggen. Het zal er ook voor zorgen dat het beroep van de toekomst waarschijnlijk iets als ethicus zal zijn. We hebben namelijk slimme en vooral integere mensen nodig die over dit soort ethische dilemma's een mening kunnen vormen. Wel de voordelen, maar niet de nadelen”

De veranderingen die aanstaande zijn op de werkvloer jagen Mostertman dus geen angst aan. Hij pleit wel voor verbinding. “Zolang we met z'n allen maar een beetje opletten en elkaar de hand vasthouden. Met z'n allen goed nadenken hoe we nieuwe technologieën veilig kunnen implementeren. Je kunt er namelijk nog tien jaar tegen strijden, maar het komt er toch. Dus kun je beter gaan voorsorteren. We moeten zeker niet – zoals sommigen inmiddels verheerlijken – terug naar vroeger, want vroeger was helemaal niet zo ideaal. We moeten juist vooruit, maar wel op de juiste manier en vooral op een dusdanige wijze dat we er collectief op vooruit gaan en vooral niet achteruit.”

Tekst: Jan Koning

Gelijkgestemd

Remco Mostertman houdt zich bezig met community building in verschillende vakgebieden en sectoren, zoals in HR en Onderwijs vanuit zijn bedrijf The Community Building Group. Het zit in zijn primaire DNA om te verbinden en groepen mensen met een gelijkgestemd doel of belang samen te brengen.

Gezondheid en vitaliteit horen bij nieuw leiderschap

ACTUEEL

Er bestaat een kenmerkende kloof in Nederland. Te weten: de gezondheidskloof. “Waar je wordt geboren, je opleiding en je inkomen hebben een enorme invloed op je gezondheidstoestand en je welzijn”, stelt Suzanne van Pelt, CEO en founder van Smart Health.



Suzanne van Pelt, CEO en founder, Smart Health

Tekst: Hugo Schrameyer

Van Pelt wil zich niet beperken tot de constatering dat je omgeving sterk bepalend is (“Of je aan ‘deze kant’ of aan de ‘andere kant’ van de stad bent geboren, kan tot wel acht jaar levensverwachting schelen), maar zet zich als leefstijlactivist ook daadwerkelijk praktisch in. Met haar organisatie Smart Health biedt ze een datagedreven platform om gezondheid en wellbeing van mensen te stimuleren.

“Ziekteverzuim wordt in Nederland veel te oppervlakkig benaderd. Pas als een persoon ziek wordt, kan er sprake zijn van een medische interventie. Mijn visie is dat overheid, gemeente en bedrijfsleven moeten samenwerken om leefstijl, gezondheid en preventie te prioriteren. Dus een 360 graden aanpak. Want je moet ziekteverzuim breder zien dan alleen werk-gerelateerd, een medewerker wordt ook beïnvloed in de omgeving waarin die woont” aldus Van Pelt.

Bovendien zal het bedrijfsleven veel meer doordrongen moeten raken dat gezondheid in de haarvaten van de organisatie hoort. Dat leidt immers tot profijt op alle vlakken, van minder ziekteverzuim tot meer werkgeluk, hogere productiviteit en meer loyaliteit. Dus ook: meer omzet en winst.

Daar valt weinig tegen in te brengen. De eerlijkheid gebiedt echter ook te zeggen dat ondernemers primair gericht zijn op het bedrijfsproces zelf. Valt het welbevinden eigenlijk onder de aandachtscope van het zakenleven? De vraag stellen, is ‘m beantwoorden, want een gezonde organisatie is ook een succesvolle organisatie. Een bedrijf met gezonde en vitale medewerkers levert logischerwijs een betere businesscase op. Ziekteverzuim is duur en leidt tot veel gedoe, preventie daarentegen kost slechts een fractie daarvan en voorkomt veel narigheid.

Van Pelt: “Er is geen ontkomen aan om leefstijl en gezondheid tot prioriteit te maken, te meer omdat de overheid via wetgeving bedrijven dwingt om gezondheid van werknemers te monitoren. Het Preventief Medisch Onderzoek maakt tegenwoordig deel uit van de arbowet. Bovendien geldt voor de jongere generaties dat werkgeluk en gezondheid als vanzelfsprekend onderdeel van de bedrijfscultuur worden ervaren. Medewerkers willen zich loyaal voelen aan een organisatie die hun welzijn serieus neemt.”

Van Pelt geldt in deze discussie niet alleen als duidelijke pleitbezorger voor een gezonde levensstijl, maar laat zich ook zien als tech-ondernemer. Via artsen valt de gezondheidssituatie van duizenden en duizenden individuele mensen nooit te monitoren, maar dat lukt wel via technologie, zoals Smart Health. Met behulp van de juiste technologie kunnen oneindig veel mensen beroep doen op advies, kennis en zelfregie om hun eigen gezondheid en wellbeing te verbeteren.

AVG-audit: Voldoet uw HR-archief aan de regels?

De Autoriteit Persoonsgegevens beboet organisaties die in hun HR-dossiers de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) overtreden. De boetes worden bovendien gepubliceerd. Steeds meer organisaties beseffen dat ze beter kunnen voorkomen dan genezen, maar ontberen de kennis en de mensen om er iets aan te doen. Karmac HR - Solutions, specialist in het optimaliseren van digitale processen en dossiers, diagnosticeert het probleem en lost het op.

Organisaties weten van hun HR-dossiers vaak niet precies wat erin zit – en dus ook niet of ze aan de AVG voldoen”, zegt General Manager Sharon Korenhof van Karmac HR - Solutions in Lelystad. “Lang niet alle organisaties hebben een gedegen en gewaarborgd bewaarbeleid gecombineerd met goede archivering. Medische gegevens, vroeger heel gebruikelijk in HR-dossiers, mogen er bijvoorbeeld niet inzitten. Een dossier mag alleen gegevens bevatten die nodig zijn voor het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst.”

Vaak is dat wel bekend, maar is de capaciteit of kennis niet voorhanden om dat efficiënt op te lossen. “Vanuit onze ervaring schat ik dat 80% van de organisaties niet aan de AVG voldoet”, zegt Korenhof. “En dat is jammer, want het gaat

niet alleen om het voldoen aan regelgeving. Het gaat ook om goed werkgeverschap en transparantie kunnen bieden aan je medewerkers.”

“

Vanuit onze ervaring schat ik dat 80% van de organisaties niet aan de AVG voldoet

Helder rapport

Een AVG-audit brengt de stand van zaken in kaart. Maar voor wie niet weet

waarop te letten, wordt auditeren heel veel werk. “Onze AVG-consultants doen dat vanuit onze ervaring veel sneller – ter plaatse of op afstand”, zegt Korenhof. “We beoordelen op basis van een grote, representatieve steekproef. Daarbij kijken we trouwens ook naar andere aspecten, bijvoorbeeld of dossiers compleet zijn en gegevens makkelijk zijn terug te vinden.”

De klant krijgt een helder rapport dat aangeeft op welke punten de administratie wel of niet aan de AVG voldoet en op welke privacy-issues actie nodig is. Het bevat ook adviezen over hoe het voortaan in nieuwe documenten beter kan en hoe efficiënte optimalisatie van bestaand archiefmateriaal mogelijk is om aan de AVG te voldoen. Korenhof: “Soms gaat het om volledige optimalisatie, maar in andere gevallen is een aanpak voor delen van het archief voldoende.”

Oplossing bieden

Blijkt uit de AVG-audit dat verbeteren en opschonen nodig is? “Ook dat kunnen we in een vervolgoopdracht verzorgen”, geeft Korenhof aan. “We ontvangen de digitale



Sharon Korenhof,
General Manager, Karmac HR - Solutions

bestanden en schonen op basis van slim digitaal zoeken op. We stellen bestaande software goed in om te waarborgen dat nieuwe archiefvorming beter gaat en waar nodig wordt de data visueel door ons beoordeeld. Dat alles gebeurt uiteraard onder een sluitende NDA en alleen door medewerkers die over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) beschikken. Als ons werk gedaan is, vervalt de toegang weer. Het eindresultaat is een schoon, transparant en efficiënt hanteerbaar HR-archief. “Dat is voor elke organisatie bereikbaar”, verzekert Korenhof.

Karmac HR - Solutions
www.karmac.nl

karmac
HR-solutions

XpertHR Nederland – Partner Content

HR en AI, conflicterende belangen?

Frank Klein – directeur van XpertHR Nederland is het hier niet mee eens. Hij denkt dat HR en A.I. heel goed samen kunnen gaan. “Dit onderwerp kun je van diverse kanten benaderen. Zo wordt de operationele kant van HR – zoals de meeste processen – door AI substantieel gedigitaliseerd en geautomatiseerd. Als je naar zichtbare operationele ingrepen kijkt, zoals bijvoorbeeld het introduceren van een digitale helpdesk die wordt gerund door A.I. virtual agents, zal dit wel zorgen voor interessante ethische en merktechnische vraagstukken. Bestaat zo’n helpdesk uit 100 verschillende bots/hologrammen en hoe zien die er dan uit? Is het een representatie van onze maatschappij of zijn het slechts doorgeteste profielen die het beste resultaat bewerkstelligen? Algoritmes worden op een bepaalde manier opgevoed; bedrijven moeten hier transparantie over bieden en duidelijke, ethische keuzes verantwoorden. Hier raakt de operationele implementatie van A.I. dieperliggende maatschappelijke vraagstukken.”



Frank Klein,
Directeur, XpertHR Nederland

Managen van managers

Waar het operationele gedeelte grotendeels vormgegeven of overgenomen zal worden door A.I. zullen mensen onmisbaar blijven als het gaat om waardegesprekken. Klein stelt hierover: “A.I. is als gezegd absoluut van fundamentele waarde als het gaat om

efficiency slag. Een groter thema voor mij is het toenemende belang van de ‘menselijke’ kant van HR na jaren van efficiëntieslagen. Op dit moment spelen er grote maatschappelijke thema’s; van desinformatie en technologische veranderingen door A.I. tot oorlogen en klimaatproblematiek. Het Global Risks report van het WEF benoemde desinformatie onlangs zelfs als een van de grootste maatschappelijke risico’s voor de komende twee jaar. Deze thema’s, in combinatie met een zeer krappe arbeidsmarkt en verlangen van bedrijven te blijven groeien, zal tot veel druk en onrust op de werkvloer leiden. Daarom hebben we in toenemende mate mensen nodig met sterke people skills die de rust kunnen bewaren door conflicten te voorkomen en goed te managen. Managers zullen dus meer en meer aangenomen en



getraind moeten worden op de emotionele aspecten van werk om zo de geestelijke en fysieke gezondheid van medewerkers te waarborgen. Of positiever gesteld: om medewerkers in hun kracht te zetten en houden. Ook zullen er in organisaties

nieuwe rollen ontstaan die hier een belangrijk aandeel in hebben. Hiervoor zal ruimte en tijd ontstaan door HR processen verder te digitaliseren, of volledig door A.I. te laten uitvoeren.”

XpertHR Nederland

XpertHR is onderdeel van RELX. XpertHR ondersteunt HR professionals en corporates met data, tooling, content en de insights die hier uit voortkomen. Binnen het bedrijf wordt al geruime tijd A.I. toegepast waarbij de recente ontwikkelingen op het gebied van Generatieve A.I. dit in een stroomversnelling hebben gebracht. www.xperthr.nl

XpertHR

Van afval tot oneindig kantoormeubilair

INSPIRATIE

TRIBOO verandert afval in circulaire kantoarinrichting. Dit voorkomt verspilling van grondstoffen en reduceert de CO₂-uitstoot. Voorbeelden zijn de #Greengridz bureau- en tafelbladen met 60 tot 90% minder materiaalgebruik en 3D geprinte onderstellen gemaakt van herbruikbare grondstoffen gewonnen uit afvalreststromen van de Neverending Furniture collectie.

In Europa gaat jaarlijks 11 miljoen ton 'fast furniture' naar het afval. Wereldwijd gaat er in meubelpanelen zo'n 145 miljard dollar per jaar om. De panelen vinden hun weg in bureaus, tafels, pantry's, kasten, wanden, bedden, deuren en keukens. Enorme hoeveelheden meubelpanelen worden er gemaakt en na de gebruiksfase weer weggegooid. Ongeveer 90% ervan wordt verbrand.

TRIBOO stopt die materiaalverspilling en zet afvalreststromen van kunststoffen



Marc van der Heijden,
Directeur, TRIBOO

en natuurlijke vezels in als een oneindige bron van grondstoffen. Zo verandert een weggegooid zeepflacon of CD in een meubel.

#Greengridz

Wij maken in Nederland het circulaire meubelpaneel #Greengridz voor bureaus, tafels, kasten en wanden. Directeur Marc van der Heijden: "Bij de productie van de bladen wordt er, afhankelijk van de dikte, 60 tot 90% minder materiaal gebruikt en 60% minder CO₂, mede vanwege het gewichtsvoordeel bij het transport. De lichtgewicht #Greengridz-constructie bestaat uit een gepatenteerd GRID uit HDF. Dat maakt het constructiepaneel sterker en stijver dan welk massief paneel op de markt." Het buigt niet door, wat het geschikt maakt voor lange constructies in meubel- en bouwtoepassingen. Het is volledig vlak, wat zorgt voor een strakke uitstraling. Niet overtuigd? TRIBOO wel, want er zit vijftien jaar garantie op.

Aan het einde van haar leven mag je

een #greengridz bureau- of tafelblad niet weggoien maar lever je weer in bij TRIBOO om voor 100% te worden hergebruikt. Upcycling-technieken veranderen het materiaal na versnippering door pyrolyse in actieve koolstof voor water- en luchtfilters.

Verder innoveren

Onze ambitie is het #greengridz paneel verder te innoveren waarbij de vezels 100% kunnen worden hergebruikt om opnieuw panelen te maken. Daarnaast passen wij, naast de standaard afwerkingen, circulaire laminaten toe van gerecyclede kleding en een lokaal biolaminaat gemaakt van de natuurlijke vezels van gras, lisdodde of freesia bladeren.

NeverEnding Furniture

Niet alleen oude meubelpanelen vormen een oneindige bron van grondstoffen. Van materialen uit oude koelkasten maakt TRIBOO onderstellen van tafels, circulaire plantenpotten en lampen. Dat gebeurt met robots die 3D printen, order to print, zodat er nooit te veel geproduceerd wordt en onverkochte voorraden vernietigd hoeven worden. Van der Heijden: "Onze innovatie gaat steeds verder. We streven ernaar steeds meer lokale printhubs te ontwikkelen om de CO₂ uitstoot van

het vervoer, zowel fossiel als elektrisch, te elimineren. Meubels verdwijnen van de snelwegen. Wij vervoeren ze via de digitale snelweg en worden lokaal geprint dicht bij de klanten zodat alleen nog de last mile gereden hoeft te worden. Dat is het nieuwe produceren: van fast furniture naar NeverEnding furniture." Aan het eind van hun levenscyclus kunnen producten uit de NeverEnding Furniture collectie worden ingeleverd bij TRIBOO. De eigenaar krijgt dan vijf euro per kilo meubel voor de grondstoffen terug. TRIBOO vermaakt de producten tot granulaat en print er nieuwe producten van - eindelijk.



Samen in beweging

Ook gemotiveerd om een circulaire werkomgeving te creëren? Bij Nationale Nederlanden, Provinciehuis Zuid Holland, Movares, Rabobank, Royal Flora Holland, Social Impact Factory, Sweco en vele andere organisaties is dat inderdaad de ambitie; zij trokken samen met ons op.

Zorgvisie Academy – Partner Content

Werken aan de toekomst van de gezondheidszorg

Prof. dr. Annemieke Roobeek, hoogleraar Strategie en Transformatiemanagement aan Nyenrode Business Universiteit, geeft haar visie over de belangrijkste ontwikkelingen in de zorgsector.



Annemieke Roobeek,
Hoogleraar Strategie en
Transformatiemanagement,
Nyenrode Business Universiteit

Momenteel werken er 1,4 miljoen mensen in de zorg en de sector blijft groeien. Om dit te doorbreken is volgens Roobeek de belangrijkste beweging om niet de

nadruk op ziekte, maar op gezondheid te leggen. Dit betekent meer aandacht voor preventie en een gezonde levensstijl. Door de transformaties in technologie zijn er nu veel meer mogelijkheden om dat ook daadwerkelijk voor elkaar te krijgen. "Maar ook maatschappelijk verandert er veel. Meer mensen sporten, bewegen en willen gezond leven en zijn op een ander manier met hun gezondheidstoekomst bezig."

Andere zorgwereld

Deze beweging verandert de zorg. Roobeek: "Als je nu in een verzorgingscentrum of ziekenhuis komt, dan gaat het vaak nog over ziekten. Er is dus een andere mindset nodig, die de vraag verandert van 'Bent u ziek?' in 'Hoe gezond bent u en hoe kunnen we u gezond houden?'. In de praktijk blijkt het nog lastig. Driekwart van alle zorggelden

gaat naar de hooggespecialiseerde zorg, die daar een belang bij hebben om dat zo te houden. Omdenken van ziek zijn naar gezond blijven, is dus een uitdaging.

Zorgprofessionals

Om de mindset bij de zorgprofessional te veranderen, ligt het antwoord volgens Roobeek in netwerken met andere partijen. "Als je in een slechte woning leeft, eenzaam bent of geen groen in de buurt hebt, heeft je gezondheid daar last van. Vanuit die netwerkgedachte richt je je dus niet uitsluitend op de ziekte, maar vraag je je af waar de hele mens uit bestaat."

Ander recept

Dat betekent dus dat de zorgverlener niet altijd een pil hoeft voor te schrijven, maar het advies kan geven om een lekker stuk te wandelen. Dat zijn hints waarmee je gezondheid veel meer stimuleert en de last misschien wegdrukt. Als dat gecombineerd wordt met collective intelligence, betaal je minder aan specialistische zorg. Met daarin een belangrijke rol voor AI, omdat je daarbij patronen kunt zien en analyseren. "Dat resulteert er uiteindelijk in dat we een veel rijker leven met elkaar kunnen hebben, zonder dat het meer hoeft te kosten", verklaart Roobeek tot besluit.

“

Dat resulteert er uiteindelijk in dat we een veel rijker leven met elkaar kunnen hebben, zonder dat het meer hoeft te kosten

Zorgvisie Academy

Al 10 jaar biedt Zorgvisie Academy in samenwerking met Nyenrode Business Universiteit executive onderwijs aan voor managers, bestuurders en toezichthouders over actuele zorgthema's. Zorgprofessionals kunnen zich hierdoor blijvend ontwikkelen en een positieve impact maken op de zorg van nu en morgen. www.zorgvisie.nl/academy

ZORGVISIE
ACADEMY
IN SAMENWERKING MET

NYENRODE
BUSINESS UNIVERSITEIT

The future of work in an AI-driven world

INNOVATIE

In the aftermath of the pandemic the big question around the future of work was whether people would return to the office. With the advent of AI, the question is now whether people will need to return to work at all.



Ikhtlaq Sidhu,
Dean of IE School of Science and Technology,
IE University

At first glance, the evolution of work culture post-pandemic seemed straightforward. Companies welcomed back their employees for at least few days each week. However, the rise of AI technologies has added a complex and potentially threatening new layer to this scenario.

As someone who involved in tech and AI for the past 2 decades, with over 60 patents in the field of comms technologies, I believe AI's workplace impact is likely to be far less dramatic and more nuanced than feared. Here's what we can realistically expect:

Increased Workload, Not Diminished:

Contrary to popular belief, AI will not lead to less work but more. AI functions as a powerful productivity tool. In a competitive landscape, this means individuals and organizations will be pushed to maximize their output. For instance, a doctor who currently manages 100 patients could potentially, with AI assistance, efficiently and effectively handle ten times that number. The same is true for software development and technical professions as well. We will be demanding more, not less, from everyone. This scaling up of capacity is a part of AI's role as an enabler - not a replacement.

The Elimination of 'Calculation' Tasks:

Human brains struggle with tasks that AI can do naturally such as calculation, simulation, and problem-solving. Generating text, once a purely human endeavor, is now within the purview of computational processes. However, the real value lies in what comes next: interpreting AI-derived solutions, deciding which problems are worth solving, and strategizing based on the results. These

are inherently human tasks that AI cannot replicate.

Shift Towards Higher-Order Skills:

With routine tasks being automated, the workforce will need to pivot towards skills that are uniquely human. Critical thinking, opportunity identification, insight, and entrepreneurship will become more valuable. These skills enable humans to work in synergy with AI, leveraging its strengths while contributing what AI cannot: creativity, emotional intelligence, and ethical judgment.

In sum, the future of work in the AI era is not about the disappearance of jobs but their transformation. AI is a tool that enhances human capability, not a substitute for it. The workforce of tomorrow will need to adapt, upskill, and embrace a partnership with technology. I am hopeful about the future of work in an AI-driven world precisely because it will focus on what humans do best: innovate, empathize, and lead.

Foto: IE University



Aon – Partner Content

Uitdagingen op arbeidsmarkt vragen om datagedreven oplossingen

Werkgevers kennen op dit moment volop uitdagingen als het gaat om personeel, ESG en winstgevendheid. Er bestaat veel zorg en discussie over personeelstekorten, gelijke beloning van mannen en vrouwen, de skillsgedreven organisatie en het belang van inclusiviteit en diversiteit op de werkvloer. Volgens Aon, toonaangevend adviseur op het gebied van risico-, talentmanagement, pensioen- en gezondheidsoplossingen, is een op data gebaseerde benadering de enige juiste manier om deze vraagstukken aan te pakken.



Annelieke van Mens,
Managing director, Aon

De uitdagingen op de arbeidsmarkt zijn zo complex dat het per organisatie afhankelijk is welke de boventoon voert, reageert Annelieke van Mens, managing director bij Aon. "Naast het rekruteren van mensen en de ontwikkeling en betaling van mensen heeft de HR-manager (of in

breder zin: de totale organisatie), ook verantwoordelijkheid voor het behouden van medewerkers, het behalen van de ESG-doelen (Environment, Social en Governance) en de winstgevendheid en groei van de organisatie. De zichtbare trend daarbij is de groeiende aandacht voor personeelsmanagement en personeelsplanning. De inzet van de juiste medewerkers met de juiste skills op de juiste plek, nu en in de toekomst, is een thema dat in bijzondere mate leeft."

Uitdagingen gelden voor de hele organisatie

Marieke van der Meer, managing director en associate partner, benadrukt in deze context dat uitdagingen niet alleen op het bordje van de HR-manager liggen, maar dat een thema als personeelsmanagement de totale

organisatie aangaat: "De uitdagingen op de arbeidsmarkt worden opgepakt tot op het directieniveau. In samenwerking met specialisten, bijvoorbeeld op het gebied van communicatie of ESG-beleid, kan personeelsmanagement verder invulling krijgen. De uitdagingen zijn niet voor ieder bedrijf dezelfde. Door eerst te onderzoeken welke thema's voor uw organisatie het meest relevant en urgent zijn, kunt u vervolgens bepalen in welke volgorde u stappen wilt zetten. U kunt niet alles tegelijk doen en zult dus keuzes moeten maken."

Datagedreven aanpak is de enige juiste keuze

Om organisaties te ondersteunen bij het nemen van invloedrijke beslissingen heeft Aon verschillende tools ontwikkeld. Future of Work, benadrukken Van

Mens en Van der Meer, is een thema dat met de hele organisatie heen gevlochten is: "Wij benaderen Future of Work op systematische wijze en met een geïntegreerde aanpak. Vanuit onze verschillende expertises bepalen we eerst waar de organisatie staat en waar de ambities liggen, om vervolgens prioriteiten te stellen. Met onze datagedreven aanpak helpen wij organisaties niet alleen beleid te bepalen maar ook te implementeren en onderhouden", aldus Van Mens, die daarbij benadrukt dat een datagedreven aanpak in feite de enige juiste route is om tot advies te komen. "Aon is wat dat betreft toonaangevend en biedt met de kwalitatieve en beschikbare data gedegen advies om beslissingen te ondersteunen."

aon.nl/future-of-work



Marieke van der Meer,
Managing director en associate partner, Aon

Aon

Aon is de toonaangevende adviseur op het gebied van risico-, talent management- en gezondheidsoplossingen. Wij helpen onze klanten om hun doelen makkelijker te bereiken door het maken van betere beslissingen. Dit doen we door klanten verantwoord risico's te laten nemen. Aon analyseert risico's, bieden daar onafhankelijke en duurzame oplossingen voor aan en staan klanten bij als een risico zich voordoet. Aon heeft in Nederland meer dan 2.500 betrokken en deskundige collega's ter beschikking. www.aon.com

AON

Een persoonlijk opleidingsbudget als steuntje in de rug

MOGELIJKHEDEN

De Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO) heeft sinds 1 september 2022 een nieuwe directeur in de persoon van Ciel Stevens. In deze functie is ze veelal bezig met de 'future of work' oftewel de toekomst van het werken zoals we dat nu kennen.

Tekst: Jan Koning



Ciel Stevens,
Directeur, Nederlandse Raad voor
Training en Opleiding (NRTO)

Stevens begint met een geruststellende gedachte. "Maak je geen zorgen. Wij gaan als mensen onmisbaar blijven." Met die geruststelling volgt de vraag hoe wij als mensen daarvoor gaan zorgen. "Door onszelf steeds te blijven ontwikkelen en steeds te blijven leren. Dat stopt dus niet bij 18, maar ook niet bij 27 of nog verder." Het getal 27 is gevallen en het is ook direct onderdeel van het opleidingstraject waarvoor Stevens vanuit de NRTO pleit. "We zijn voorstander van een soort persoonlijk opleidingsbudget te implementeren voor 27+ers. Dit moet gebeuren op basis van de eerdere leerloop. De zogeheten STAP-regeling (Stimulering van de Arbeidsmarktpositie) kan gezien worden als opmaat naar dit

systeem, omdat hierdoor mensen op een laagdrempelige manier scholing zijn gaan volgen."

Ontwikkelingsbudget

"Kijk, heel veel leren gebeurt al op de werkplek, maar het kan heel goed zijn dat mensen zich willen laten omscholen, willen bijscholen of doorscholen. Een volwassene heeft echter veel verantwoordelijkheden. Denk hierbij aan relatie, gezin, hypotheek, baan, mantelzorg etc. Er zijn altijd wel verplichtingen en dit zorgt ervoor dat het niet altijd maar gezegd is dat je zomaar even minder kunt gaan werken om een opleiding te volgen, met alle financiële gevolgen van dien. De stimulans die wij dus voorstellen, kan hierbij net het steuntje in de rug betekenen om alsnog te blijven leren. Werknemers

“

Veel mensen willen zich laten omscholen, bijscholen of doorscholen

voorzien gelukkig al veelal in bijscholingstrajecten, maar lang niet overal. Dit budget geldt voor werkenden en werkzoekenden. Daarbij is het voor bijvoorbeeld ZZP'ers of mensen die nog geen werk hebben en graag opnieuw een stap naar de arbeidsmarkt willen maken heel fijn dat de overheid hiervoor een persoonlijk ontwikkelbudget financiert. Een ontwikkelbudget dat de kans op werk- of werkverbetering bevordert waardoor je (weer) midden in de samenleving komt te staan."



Hofax – Partner Content

Je eigen PA. Wie wil dat nou niet?

ACTUEEL

Kristiaan Glorie geeft leiding aan Erasmus Q-intelligence, een onderdeel van de Erasmus Universiteit Rotterdam, dat organisaties en individuen helpt met AI-implementaties op de werkvloer en AI-opleidingen. AI kan onder andere ingezet worden voor forecasting, operations en procesoptimalisatie.



Kristiaan Glorie,
Executive Director,
Erasmus Q-Intelligence

Tekst: Jan Koning

Glorie ziet in de nabije toekomst een steeds prominenter rol weggeld voor AI op de werkvloer. Niet als vervanging van de mens, maar vooral als ondersteuning. „AI is steeds meer in opkomst en de laatste tijd heeft dat in sneltreinvaart plaatsgevonden. Wat wij nu vooral zien, is dat AI ingezet wordt als een slimme persoonlijke assistent. Op dat vlak zal het zich de komende jaren ook nog doorontwikkelen."

Meesurfen op AI

Het zal voor veel mensen een opluchting zijn, want dat houdt in dat ze niet bang hoeven zijn voor hun baan. „In die hoedanigheid dat mensen niet vervangen zullen worden door AI. Wel zullen ze zich steeds beter moeten verdiepen in AI omdat ze er in de nabije toekomst goed mee uit de voeten moeten kunnen. Op termijn zullen mensen die goed overweg kunnen met AI namelijk wel

diegenen vervangen die dat niet kunnen. Je moet effectief met AI om kunnen gaan om nog relevant te blijven."

Voor een grote groep betekent dit dat ze zich zullen moeten omscholen dan wel bijscholen binnen hun eigen beroepsgroep. Dit ook om ervoor te zorgen dat hun bedrijf succesvol kan blijven in de eigen markt. „Zeker omdat het niet blijft bij de slimme PA's zogezegd of een ChatGPT, wat eigenlijk een ontzettend goede 'voorspel het volgende woord-machine' is. Die is echter niet in staat om, bijvoorbeeld, een goed voorspelmodel te maken als het gaat om de afzet voor producten. Dan heb je echt andere vormen van AI nodig. Voor bedrijven zal het cruciaal zijn om mee te gaan in deze AI-golf. Bij het selecteren van personeel zal men ook rekening dienen te gaan houden met het feit of men wel of niet goed overweg kan met AI."

Duurzaam printen wint steeds meer aan interesse

Er bestaat een ingesleten routine in de printwereld. Veel leveranciers vervangen printers bij klanten na een contractperiode van vijf jaar. Dat is beslist opmerkelijk, te meer omdat printers en multifunctionals dan nog niet aan het einde zijn van hun levensduur. Hofax als prominent partner van het Maatschappelijk Verantwoord Printen concept vliegt dat anders aan. Door machines, zowel nieuw als jong gebruikt, langer in te zetten kun je enorm besparen op kosten en milieu. Dit zonder in te boeten op kwaliteit.

De economische levensduur van een printer is veelal leidend", constateert Commercieel Directeur Rob Baggerman. "En dat was voor ons duidelijk de reden om een andere koers te kiezen. Slechte printers worden niet meer gemaakt. De gemiddelde multifunctional heeft een

levensduur van 1 miljoen afdrukken, terwijl het gemiddelde zakelijke gebruik ligt op ongeveer 60.000 afdrukken per jaar. Theoretisch is er dus voor de meeste organisaties een levensduur mogelijk tot zelfs meer dan tien jaar. Het is onzin om een printer na vijf jaar te vervangen", aldus Baggerman.

De basis van de succesvolle MVP-oplossing die Hofax aanbiedt, is implementatie van een op maatwerk gesneden printoplossing met een proactieve servicebenadering die onnodige storingen voorkomt. De basisgedachte die hieraan ten grondslag ligt, is dat machines die dubbel zo lang ingezet worden daardoor een enorme besparing op kosten en milieu opleveren.

"Wat ik onder efficiënt printen versta, is het terugdringen van CO2-uitstoot.

Dat zit in verlenging van levensduur, maar ook in bewustwording van het printproces. Dus: print alleen als het noodzakelijk is. Onze dienstverlening is er ook op

gericht om gebruikers daarvan bewust te maken. Het mes snijdt hierbij aan twee kanten. Enerzijds creëert het een besparing bij aanschaf van de apparatuur en anderzijds zorgt het voor een reductie van verbruikskosten."

Maatschappelijk Verantwoord Printen (MVP) gaat in feite nog een stap verder. Baggerman tot slot: "De verlenging van de levensduur biedt een duidelijke duurzaamheidsbijdrage. De resterende CO2-uitstoot wordt door Hofax gecompenseerd door gecertificeerde CO2-projecten, waaronder het aanleggen van bospercelen in Nederland en Zuid-Amerika."



Hofax

Hofax is samen met haar partnerbedrijven één van de grootste specialisten in het beheren van documentenstromen. Binnen Nederland, België en Duitsland zijn zij de grootste, onafhankelijke leverancier van kantoorapparatuur en documentoplossingen. De groep bestaat inmiddels uit meer dan 10 entiteiten in verschillende landen waarbij elke entiteit zijn eigen expertise heeft. Hofax heeft zich hierbij gespecialiseerd in de printomgeving van het MKB toekomst bestendig te maken door het aanbieden van het Maatschappelijk Verantwoord Printen concept. www.hofax.nl



Kennispartner van het werkveld in een veranderende samenleving



Onze samenleving verandert voortdurend. Technologische ontwikkelingen, duurzaamheid en een snel bewegende arbeidsmarkt zijn voorbeelden van veranderingen die impact hebben op de maatschappij en organisaties. Evenals op werkgevers en werknemers. Hoe zorgen we ervoor dat werkgevers voldoende en geschoolde medewerkers aan zich kunnen verbinden? En wat is ervoor nodig om talent, dat tot op oudere leeftijd werkzaam is, mee te laten ontwikkelen?

Hogeschool Inholland is zich bewust van haar rol als kennispartner in deze vraagstukken. Naast vierjarige bacheloropleidingen biedt de hogeschool daarom ook onderwijs aan dat professionals stimuleert zich een leven lang te blijven ontwikkelen. Denk hierbij aan flexibele opleidingen in deeltijd, post hbo-onderwijs en kort cyclisch onderwijs zoals erkende modules.



Marije Deutekom
Lid van het College van Bestuur, Hogeschool Inholland

Marije Deutekom, lid van het College van Bestuur: “Wanneer de samenleving, en behoeften van werkgevers en werknemers verandert, betekent het dat wij meebewegen. Het is onze taak mensen op te leiden voor beroepen van nu en die van de toekomst. Om daarop te kunnen inspelen onderhouden we

intensieve contacten met onze partners in het werkveld. Zo zorgen we ervoor dat ons opleidingsaanbod aansluit op actuele vraagstukken. Maar we zetten ook in op kennisontwikkeling, want een kennisinstelling verzorgt niet uitsluitend onderwijs. De samenwerking tussen onderwijs en onderzoek is hierin cruciaal want het ontwikkelen van kennis is een dynamisch proces.”



Margret de Blanken,
Directeur, Hogeschool Inholland

Arbeidsmarkt met uitdagingen

“De noodzakelijkheid om bij te blijven, wordt alsmaar urgenter,” vult Margret de Blanken daarbij aan, directeur bij Hogeschool Inholland. “De arbeidsmarkt staat voor grote uitdagingen, zoals personeelstekorten en de vraag om nieuwe kennis of vaardigheden in een

“

Door modules aan te bieden, kun je snel expertise opbouwen die direct van waarde is voor werkgever en werknemer

vakgebied. Maar ook werknemers hebben behoefte aan scholing en ruimte om zich te ontwikkelen. Willen we met behulp van innovatie de kenniseconomie in Nederland op niveau houden, dan vereist dat ook dat je inspanningen onderneemt. De vraag die we onszelf stellen, is: hoe kunnen wij vanuit ons onderwijs en onderzoek samen met het werkveld oplossingen bedenken ten behoeve van vraagstukken op de arbeidsmarkt?”

Kennis verrijken via modules

Een belangrijk voorbeeld op dit moment is de energietransitie. Er bestaat een sterke noodzaak en urgentie naar verduurzaming, terwijl er een schreeuwend tekort is aan mensen met toegepaste kennis hierover. De Blanken: “Met onze modules op post hbo-niveau bouwen vakmensen in korte tijd expertise op die zij meteen kunnen toepassen. Want je moet weten wat het speelveld van deze transitie is, de belangen van overheid en bedrijfsleven, en beschikken over de juiste

projectmanagement skills.” De ervaringen die we opdoen met dit modulair aanbod kunnen dan makkelijk gebruikt worden om bestaande opleidingen te verrijken of te ontwikkelen.”

“Andersom gebeurt het ook al. Onderdelen van bestaande opleidingen bieden we aan als module omdat we weten dat daar in een vakgebied behoefte aan is. Zoals de module ‘Klinisch Redeneren’ uit onze bacheloropleiding Verpleegkunde. Zorgprofessionals hebben niet altijd de tijd om zich naast werk en privéleven te committeren aan een opleiding van meerdere jaren. Neem mbo-4 geschoolde werknemers die hard nodig zijn op de werkvloer en elkaars diensten opvangen. Zij kunnen zo nieuwe kennis opdoen en die toepassen in hun werk. En hebben ze de smaak te pakken gekregen, dan zijn ze welkom in te stromen in de flexibele bachelor, uiteraard met een vrijstelling voor die module.”

Groeien in je carrière, kennisverbetering of veranderen van beroep

Het aanbod van Hogeschool Inholland bestaat uit geaccrediteerd, gevalideerd onderwijs. Wil je groeien in je carrière, je kennis verbeteren in je eigen vakgebied of van beroep veranderen; je hernieuwde kennis is altijd aantoonbaar via een erkend diploma of certificaat. De Blanken: “We bieden bijvoorbeeld kort cyclische opleidingen die een beroepsgerichte accreditatie hebben. En ook zijn er opleidingen beschikbaar die zich meer in de vrije ruimte bevinden, zoals scholing tot schuldhulpverlener. Voor alle opleidingen die we aanbieden, geldt dat ze voldoen aan alle vereiste landelijke keurmerken.”

Welke ambities heeft Hogeschool Inholland op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen?

Hogeschool Inholland is zich, als werkgever ook bewust van haar eigen rol bij een leven lang ontwikkelen. Het kennisinstituut biedt veel mogelijkheden voor de eigen werknemers om zich te kunnen blijven professionaliseren. Het zijn immers de mensen die het mogelijk maken om een volwaardige kennis- en innovatiepartner, een ‘innovatiemotor voor de regio’ te zijn



Een leven lang leren, de essentie van het leven

ONTWIKKELING

Als voorzitter van de Vereniging Hogescholen houdt Maurice Limmen zich onder andere bezig met een leven lang leren. Leven lang leren raakt daarmee direct de essentie van het leven, aangezien we eigenlijk nooit uitgeleerd zijn.

Maurice Limmen ziet in het streven naar een leven lang leren – of ontwikkelen zogezegd – een cruciale rol weggelegd voor het hbo. “We hebben het er in Nederland ook al heel lang over, maar toch gebeurt het nog te onvoldoende dat mensen zich laten bijscholen in het leven. Hogescholen zien het als een belangrijke opdracht om in de vraag van onze arbeidsmarkt en samenleving te voorzien. Hogescholen kunnen bijdragen aan een goed opgeleide wendbare beroepsbevolking, het goed benutten van alle talenten is nu cruciaal.”

Verandering

Met de ophanden zijnde technologisering van vele beroepen is omscholen of bijscholen van essentieel belang. “In alle beroepen is deze tendens gaande. Of het nou iemand uit de zorg is of een automonteur, de beroepen die wij nu kennen zijn aan enorme verandering onderhevig. De automonteur van twintig jaar terug is niet meer de automonteur van nu. Laatstgenoemde moet bij wijze van spreken ook ICT’er zijn als je kijkt naar wat een technologie zich tegenwoordig in een auto bevindt. Ook in de zorg verandert er veel. Denk aan zorg op afstand of zorgrobots. Dit vergt een heel andere benadering en ook dat werknemers over totaal andere talenten moeten beschikken of deze in ieder geval verder moeten ontwikkelen. Je zal dus met elkaar aan de bak moeten om ervoor te zorgen dat de mensen die dat werk nu verrichten dit in de toekomst ook kunnen blijven doen.”

Focus

De Vereniging Hogescholen richt zich hier dan ook op met het aanbod van opleidingen en zoals bijvoorbeeld met het zogeheten Fast Switch Concept “Het Fast Switch Concept gaat uit van drie partijen in de cyclus. Degene die zich moet dan wel wil omscholen, de hogeschool en een toekomstige werkgever. Wanneer deze drie zich committeren kan iemand in heel korte tijd zich laten omscholen met baangarantie. Hoe mooi is dat. Wij proberen hiermee vooral te focussen op wat mensen goed kunnen en een vonk in ze te triggeren waardoor ze kiezen voor een baan die ze in hun kracht zet. Dat kan heel iets anders zijn dan ze nu doen, maar kan wel betekenen dat iemand helemaal opbloeit en dat is nou precies wat ons doel is.”

Facilitair management gaat slimmer om met werkwensen

ACTUEEL

Facilitair management is de laatste twee decennia spectaculair veranderd.

Heel simpel voorbeeld uit het nog niet zo lange verleden van de jaren tachtig en negentig: had je honderd medewerkers in dienst, dan had je honderd bureautjes en stoelen nodig. Tegenwoordig wordt dat spel veel slimmer gespeeld. Iemand die daarover vanuit zijn professe kan meepraten, is Ton Rooijackers, mede oprichter van de Vakbeurs Facilitair & Gebouwbeheer. Het bijzondere is: dit jaar wordt de beurs voor 25ste keer gehouden.

“De grootste verandering in al deze jaren is dat de medewerker veel centraler kwam te staan. Dat is mede te danken aan de slimme integratie van technologie die steeds verder ontwikkeld raakt en mede bijdraagt aan een prettige beleving van de werkplek en de werkomgeving. Er wordt tegenwoordig allerlei data verzameld om technische problemen te voorspelen, maar die ook wordt gebruikt voor werkplekbeheer, het schoonmaken daarvan of aansturing van installaties. Wat tegenwoordig ook veel aandacht krijgt is institutionalisering van het hybride werken en aandacht voor duurzaamheid.”

Wat je over de beurs als centrale trend kunt opmerken, meldt Rooijackers, is dat aanbieders niet zozeer productkwaliteiten centraal stellen, maar veel nadrukkelijker de bijkomende dienstverlening. “Daar gaat het juist om, dat je de klant ontzorgt en hem aanvullend ondersteunt. De truc is om een grote glimlach rond de mond van de klant te toveren.”



Ton Rooijackers,
Medeoprichter van de
Vakbeurs Facilitair &
Gebouwbeheer

Tekst: Hugo Schrameyer

Duurzaam printen als onderdeel van de toekomstige werkplek

MOGELIJKHEDEN

Duurzaamheid is een van de sleutelwoorden voor de toekomstige werkplek. Daarnaast dwingt nieuwe Europese wetgeving, met name de CSRD, bedrijven de komende jaren ook om te rapporteren over duurzaamheid, hetzij als directe rapporterende entiteit, hetzij als toeleverancier.



Rob Baggerman,
Commercieel Directeur,
Hofax

Tekst: Hugo Schrameyer

Uit een enquête van I&O research blijkt echter dat 68 procent van de bedrijven zich nauwelijks bewust is van deze verplichting. Rob Baggerman, Commercieel Directeur van Hofax, benadrukt het belang van bewustwording en de impact van dagelijkse activiteiten op duurzaamheid. Kleine, haalbare initiatieven, zoals het vervangen van plastic koffiecups door papieren cups of het implementeren van duurzame printoplossingen, kunnen aanzienlijke positieve resultaten opleveren. Het verlengen van de levensduur van printers is een concreet ander voorbeeld.

Baggerman benadrukt dat organisaties kunnen verduurzamen en tegelijk kosten besparen door duurzame printoplossingen te omarmen. Hij wijst op de tegenstelling tussen de technische levensduur van printers, vaak meer dan tien jaar, en de economische afschrijving van vijf jaar door leveranciers. Het besef dat duurzaam printen niet alleen kostenbesparend is maar ook een positieve impact heeft op duurzaamheidsverplichtingen, groeit gelukkig in de zakelijke wereld.

In de toekomstige werkplek ziet Baggerman een cruciale rol voor Maatschappelijk Verantwoord Printen. Deze benadering, met nadruk op het gebruik van duurzame machines, het maximaliseren van de technische levensduur, digitalisering en bewustwording rond printgedrag, helpt organisaties om hun afdrukoplossingen CO₂-neutraal en toekomstbestendig te maken, terwijl ze tegelijkertijd kosten verlagen. Hierdoor dragen ze structureel bij aan duurzaamheid en aan de vereiste duurzaamheidsrapportage.

ADVERTENTIE



WORLD
WORKPLACE
EUROPE

World Workplace Europe remains the unparalleled event dedicated to the realm of facilities and their management. Offering invaluable programming tailored for facility management professionals at every career stage and across diverse facility types, World Workplace Europe serves as the apex for exploring innovative ideas, emerging technologies, pertinent research, and the global exchange of knowledge shaping the European FM industry. Join us on March 6-7 in Rotterdam, Netherlands, for an enriching experience.

worldworkplaceeurope.ifma.org



RSM maakt organisatie ontwikkeltrajecten op maat met Erasmus University-experts

Steeds meer bedrijven zien het belang in van het duurzaam ontwikkelen van hun werknemers. RSM is marktleider in het aanbieden van opleidingen op maat aan bedrijven. “We ontwikkelen programma’s in co-creatie met onze klanten. De kracht van RSM is dat we een combinatie aanbieden van kennis en vaardigheden die direct toepasbaar is in de praktijk”, zegt directeur Murielle Bolsius.



Murielle Bolsius,
Director Customised Programmes,
Executive Education

Het begint met het in kaart brengen van de exacte vraag van de organisatie. “Wat speelt er binnen een organisatie? Wat wil de organisatie bereiken met het aanbieden van een maatwerkopleiding? Wat wordt er verwacht van de deelnemers en hoe kunnen we dit samen vertalen naar een opleidingstraject op maat?”

Onlangs klopte Royal Cosun, een toonaangevende Nederlandse agrarische coöperatie, aan bij RSM met een strategische ontwikkelingsvraag voor hun Senior Leadership. “Royal Cosun wil hun strategie verder verankeren binnen alle business units en een sterk netwerk ontwikkelen. Om dit te realiseren willen ze dat al hun leidinggevenden over de juiste vaardigheden beschikken om dit samen als één organisatie te doen.”

RSM zet alles in werking om te zorgen dat het bedrijf dáár komt waar het wil komen. “We doen niet aan ‘academisch toerisme’, we willen met onze opleidingen

écht impact maken”, zegt Bolsius. “Bedrijven, zoals Cosun, die een strategie verder willen uitrollen, of bedrijven die om extra kennis verlegen zitten over bijvoorbeeld kunstmatige intelligentie, duurzaamheid en de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties en niet weten hoe ze dit kunnen verankeren en vertalen naar hun eigen context, willen graag met onze experts samenwerken.”

RSM biedt toegang tot kennis en expertise van ervaringsdeskundigen die acteren op het snijvlak van academische kennis en ook een rijke praktijkervaring hebben. Bolsius: “Wij vertalen hun kennis en kunde naar de zakelijke wereld. En kijken bij de afdeling Customised Education naar de specifieke doelen die bedrijven willen behalen.”



Investeren in je medewerkers is een vorm van waardering, het zorgt ervoor dat je talent beter kunt behouden

De programma’s worden op maat gemaakt met HR, L&D en het bedrijf. Bolsius: “HR is medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van medewerkers en zij spelen een cruciale rol in het vormgeven van het programma. Ze kunnen ons meer vertellen over de visie, de ambities en de uitdagingen van een bedrijf.” Ze



vervolgt: “Het belang van HR moet je niet onderschatten. Die afdeling zou altijd een stoel aan de directietafel moeten hebben.”

Bedrijven die in hun medewerkers en teams investeren, bouwen aan kennis en vaardigheden waar uiteindelijk het hele bedrijf van profiteert, zegt zij. “Daarnaast kan een traject bij ons ervoor zorgen dat alle neuzen binnen het bedrijf dezelfde kant opstaan en mensen beter leren samenwerken. *Last but not least*, investeren in je medewerkers is ook een vorm van waardering naar hen toe. Het zorgt ervoor dat je talent beter kunt behouden.”

Een traject bij RSM zal per bedrijf verschillen, maar duurt gemiddeld negen tot twaalf maanden. “Tijdens die periode vinden er verschillende leerinterventies plaats”, zegt Bolsius. “Dit kunnen bijeenkomsten zijn, coachingsessies of online interventies.” Zij benadrukt het belang van bij elkaar komen als team. “Dankzij de coronapandemie is voor iedereen duidelijk geworden dat veel dingen prima online kunnen, maar wij zien echt een toegevoegde waarde in samenkomen. Dat is de kracht. We merken dat iedereen er dan de volle aandacht bij heeft en echt met elkaar in gesprek gaat.”

Bovendien bestaat het programma niet alleen uit kennis opdoen, maar worden ook vaardigheden getraind. “Ons doel is om

mensen uit hun comfortzone te halen, want dáár zit de groei.” De ontwikkeling van een individu of team is een continu proces, zegt Bolsius. “Daarom kunnen bedrijven in elke fase bij ons aankloppen voor ondersteuning. Als we kunnen zorgen voor een stijgende lijn binnen een bedrijf, dan is onze missie geslaagd. Het is mooi om daaraan bij te kunnen dragen.”

Feiten over Rotterdam School of Management, Erasmus University (RSM):

- Bestaat al meer dan vijftig jaar.
- De school behoort al jaren tot de top van de best beoordeelde business schools in Europa door onder meer de Financial Times.
- RSM heeft een Triple Crown accreditatie, een kwaliteitskeurmerk dat slechts 1 procent van de business schools wereldwijd weet te behalen.
- Bij RSM werken 250 senior researchers en zo’n 150 PhD studenten.
- Wereldwijd behaalden meer dan 45.000 mensen een diploma bij de Rotterdamse business school.
- RSM heeft zich gecommitteerd aan de 17 SDG’s (Sustainable Development Goals) van de Verenigde Naties die voor een positieve verandering in de wereld moeten zorgen.



#3 | #1

Verrassend groot geworden.

Tot 455 km bereik, 100% elektrisch.



Meer info op smart.com

smart #1: Elektriciteitsverbruik uitgedrukt in kWh/100km: --- (NEDC) / 18,2 (BRABUS/Pulse), 16,8 (Premium), 17,4 (Pro+), 18,1 (Pro) (WLTP); CO₂-uitstoot gecombineerd in g/km: 0; Elektrisch bereik (WLTP) in km: 400 (BRABUS/Pulse), 440 (Premium), 420 (Pro+), 310 (Pro).

smart #3: Elektriciteitsverbruik uitgedrukt in kWh/100km: --- (NEDC) / 17,6 (BRABUS), 16,3 (Premium/Edition), 16,8 (Pro+), 17,2 (Pro) (WLTP); CO₂-uitstoot gecombineerd in g/km: 0; Elektrisch bereik (WLTP) in km: 415 (BRABUS), 455 (Premium), 435 (Pro+), 325 (Pro). De Pulse uitvoering bevindt zich in de EU-homologatieprocedure en de homologatie zal naar verwachting begin 2024 voltooid zijn. smart zal de officiële verbruiks- en CO₂-emissiegegevens bekendmaken via de gebruikelijke kanalen zodra de typegoedkeuringsprocedure is afgerond.