Dit is een commerciële uitgave van European Media Partner bij deze krant.

ANALYSE.

Nr. 74
December 2020

Bedrijfsoptimalisatie

Lees meer interessante artikelen op **analysenederland.nl**

EUROPEAN MEDIA PARTNER

Hoe kunnen we onze bedrijven verbeteren?

Met focus op personeelsmanagement en business software

Jan Baan:

Backend IT-technologie houdt vooruitgang business software tegen

Lees meer op pagina 18

Opinie | Vincent Everts:

De digitale werkwijze is boeiend, effectief en inspirerend

Lees meer op pagina 14

Personeelsmanagement:

Vitaliteit en werkgeluk op de (thuis)werkvloer, belangrijker dan ooit.

Juist nu is het meer dan ooit van belang bezig te zijn met de vitaliteit van medewerkers. Je ziet en spreekt ze vaak minder, en dat vraagt een andere invulling van vitaliteitsmanagement.

Lees meer op pagina 6

Profiel | Lucas van Wees:

'Babyboomers zijn baby-zoomers geworden'

HRM staat meer dan ooit in het middelpunt van de belangstelling. De coronapandemie zorgt voor een toenemend belang van een degelijk strategisch personeelsbeleid.

Lees meer op pagina 8

Thuiswerken is de nieuwe norm.
Heb jij gripp op de zaak?

lees alles over het nieuwe werken en het belang van goede bedrijfssoftware op **pagina 15**

gripp

De vriendelijke business software voor bureaus met ambitie

Actie: twee maanden gratis Gripp!

CRM | Offertes | Facturen | Boekhouding | Projecten | Uren | Rapportage | Planning | Inkoop

www.gripp.com/actie

Medewerkers zijn de backbone van je bedrijf

Personio is dit jaar verdubbeld en heeft momenteel 550 medewerkers verdeeld over 4 verschillende locaties in Europa.

Partner Content
Personio

HR-managers hebben zich tijdens de huidige pandemie van hun beste kant moeten laten zien. Naast hun bestaande verantwoordelijkheden hebben ze op meerdere vlakken moeten anticiperen op de coronacrisis. Denk aan thuiswerk richtlijnen, het beheren van werktijdverkortingen en verlof, zorgen dat teams op afstand verbonden en betrokken blijven, en het uitwerken van plannen voor de terugkeer naar kantoor. Zeker in tijden van crisis blijken HR-managers essentieel als strategische partners in het bedrijf.

Om hun werk goed te doen is het voor HR-managers van het grootste belang dat ze goed overzicht kunnen houden over hun werknemers. “Dat doen ze op twee vlakken”, stelt Lars Boom, Country Manager Benelux bij Personio. “Allereerst op persoonlijk vlak. Ook nu HR-teams en -leiders hun werknemers niet op de werkvloer zien, moeten ze regelmatig contact houden om te kijken hoe het met hun team gaat. Zo blijven ze op de hoogte van het welzijn van hun werknemers.”

Daarnaast kan ook data ingezet worden om een beter overzicht te krijgen in het bedrijf en haar werknemers. “Wij ondersteunen dit door onze klanten toegang te geven tot rapporten die een aantal basiskwesties registeren, zoals bijvoorbeeld absenties. Een toenemende absentie ratio kan bijvoorbeeld een teken zijn dat iemand moeite heeft met het werk. Ook kunnen deze rapporten tonen hoe goed de medewerkers zich ontwikkelen, op basis van de feedback van hun managers.”

> *Wij helpen het mkb in Europa hun potentie en productiviteit volledig te benutten door HR-activiteiten te digitaliseren en automatiseren.*

Deze data kunnen HR helpen om hun medewerkers beter te ondersteunen. “Een goed voorbeeld hiervan is het onboarding proces. Zo’n 1 op de 5 medewerkers verlaat een bedrijf voor het einde van de proeftijd en een van de belangrijkste redenen hiervoor is een slecht onboarding proces”, vertelt Lars. “Dit komt omdat veel bedrijven geen inzicht hebben in dit proces en niet weten wie welke taak op zich neemt en wanneer, en omdat een groot deel van het proces handmatig gedaan wordt. Hierdoor hebben medewerkers bijvoorbeeld geen toegang tot een computer of de juiste programma’s in de eerste week. Dan begin je als werknemer niet lekker, maar het kost het bedrijf ook geld omdat de medewerker niet gelijk productief aan de slag kan. Dit kan makkelijk opgelost worden met een geautomatiseerd onboarding proces, waarbij iedereen die hier een rol in speelt notificaties krijgt wanneer ze iets moeten doen. Zo krijgt de nieuwe werknemer de vraag om het bedrijf van alle gegevens te voorzien, krijgt de teamleider de notificatie dat ze de medewerker contacteren voor de start en horen de IT-manager en zijn team dat er nieuwe accounts aangemaakt dienen te worden. HR en de teamleider hebben gedurende het hele proces een duidelijk overzicht en kunnen ingrijpen als dat nodig is.”

De pandemie heeft de digitalisering van het mkb in Nederland in een stroomversnelling gebracht, stelt Lars. “HR ziet nu in dat ze moeten rekruteren, onboarden en offboarden op afstand, maar ook dat ze te allen tijde toegang moeten hebben tot kloppende data om de juiste keuzes te maken voor het bedrijf. Daarnaast moest het voor medewerkers mogelijk gemaakt worden om hun absenties, zowel door vakantie als door ziekte, online door te geven. In het afgelopen jaar hebben we daarom ook elektronische

Lars Boom
Country Manager Benelux bij Personio

handtekeningen en een functionaliteit om thuiswerk uren te registeren geïntroduceerd, zodat HR altijd up to date is.”

Personio ziet dan ook dat er veel vraag is naar HR-software voor het mkb. “Wij helpen het mkb in Europa hun potentie en productiviteit volledig te benutten door HR-activiteiten te digitaliseren en automatiseren”, vertelt Lars. Binnen Nederland ondersteunen we bijvoorbeeld Channable en GoSpooky. Beide bedrijven groeien in een rap tempo en de HR-teams begrijpen dat de groei en veerkracht van het bedrijf afhankelijk zijn van goed functionerend personeel. HR kan niet strategisch ingezet worden als de bedrijfsvoering niet op orde is. Wij maken deze optimalisatie mogelijk door een alles-in-één oplossing te bieden voor het mkb. Omdat het personeel uiteindelijk het succes van je bedrijf bepaalt.”

Voorkom wachttijd bij verzuim

Partner Content
elipsLife

Inmiddels werken de meeste Nederlanders al bijna een jaar thuis en dat leidt tot een aantal problemen omtrent verzuim. Zo is het ziekteverzuim het afgelopen jaar flink toegenomen, in de zorg zelfs tot meer dan zes procent, terwijl re-integratie op afstand juist lastiger wordt.

De kosten van verzuimende medewerkers zijn gigantisch, stelt Stefan Duran, branch head Benelux bij elipsLife. “Dat gaat over meerdere assen. Ten eerste moet je voor vervangende medewerkers zorgen, waardoor je dubbele kosten maakt. Dat vervangen leidt meestal tot productieverlies omdat de vervanger minder effectief is. De kosten die je normaliter maakt om verzuim te voorkomen of terug te dringen zijn vaak lager, maar uiteraard lastig vast te stellen. Je weet niet altijd of de actie die je neemt werkelijk tot verlaging of voorkoming van verzuim leidt”

Stefan Duran, branch head Benelux bij elipsLife.

De kosten die je normaliter maakt om verzuim te voorkomen of terug te dringen zijn vaak lager, maar uiteraard lastig vast te stellen.

Voorkomen is beter dan genezen. “We worden continu heel dringend geadviseerd om zoveel mogelijk thuis te werken”, stelt Duran. “En dat is natuurlijk ook nodig om besmetting tegen te gaan, maar het is voor werkgevers wel belangrijk om te kijken of het voor sommige werknemers niet noodzakelijk is om werken op kantoor en thuis te combineren. Vanuit de taakomschrijving kan iemand misschien prima tot april volgend jaar thuis werken, maar is dat vanuit psychologisch aspect en de thuissituatie ook het geval? Als iemand bijvoorbeeld alleen woont en vereenzaamt, of juist met twee kleine kinderen in één kamer moet werken kan dat best pittig zijn. Voor de mentale gezondheid van die medewerkers kan het noodzakelijk zijn om soms toch een dagje naar kantoor te gaan.”

In de huidige situatie is het voorkomen van uitval nog belangrijker, omdat ook re-integratie op afstand lastig is. “We komen een hoop hordes tegen bij mensen die moeten re-integreren in een beroep waarmee ze nog tot april 2021 thuiswerken”, stelt Duran. “Coaching moet dan ook op afstand en dat is lastig, maar het is wel heel belangrijk dat dit gebeurt. Hoe langer iemand verzuimt, hoe hoger de drempel wordt om terug te keren in het arbeidsproces. Als je eerst acht weken thuis hebt gezeten zonder iets te kunnen doen en je vervolgens vanuit diezelfde positie je werk weer op moet pakken, dan is dat heel lastig. Daar gaan de HR-managers de komende tijd veel tegenaan lopen.”
Als re-integratie bij het eigen bedrijf lastig blijkt, is er nog het tweede spoor. Maar ook dat is volgens Duran lastig te bewandelen in deze tijd. “Ook de wet Poortwachter schrijft voor dat na verloop van tijd gekeken moet worden naar kansen om aan de slag te gaan voor een andere organisatie. Maar dan moet je wel gaan solliciteren en gesprekken gaan voeren, ook weer allemaal online. Je zit al in een situatie waarin je je niet fit voelt en dan moet je ineens digitaal gaan solliciteren. En dan is het nog maar de vraag of er überhaupt passende vacatures zijn in de huidige onzekere tijd. HR-professionals moeten zich er op gaan voorbereiden dat iemand die uitvalt minder snel een andere baan zal kunnen vinden.”

Er is veel werk aan de winkel om ervoor te zorgen dat verzuim in en na deze crisis beheersbaar blijft.

Het allerbelangrijkste, volgens Duran, is voorkomen dat er op de re-integratietrajecten te veel wachttijd ontstaat. “De periode waarin er eigenlijk niets gebeurt omdat de werknemer wacht op de afspraak met de bedrijfsarts, of de periode waarin de werkgever wel weet dat er iets moet gebeuren, maar niet weet wat. Dat moet je zoveel mogelijk voorkomen. Normaal is dat al lastig, maar nu we op afstand moeten werken helemaal. Re-integratie trajecten kunnen makkelijk versloffen nu iedereen veel andere prioriteiten heeft. Maar hoe langer het duurt, hoe lastiger re-integratie wordt. Kortom, er is veel werk aan de winkel om ervoor te zorgen dat verzuim in en na deze crisis beheersbaar blijft.”

elipsLife
your insurance

IN DE PUBLICATIE

Bedrijfsoptimalisatie

7. Duurzame inzetbaarheid concretiseren, hoe je kosten in opbrengsten omtovert
8. Profiel: Lucas van Wees
10. De HR-professional laat zijn waarde zien!
14. Opinie: Vincent Everts
16. Marketing Automation brengt marketing en IT samen
18. Profiel: Jan Baan
20. Veiligheid als randvoorwaarde voor digitale transformatie

ANALYSENEDERLAND.NL

Vitaal aan het werk blijven

Om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten, kan best op medewerkers vertrouwd worden.

ANALYSENEDERLAND.NL

Een cyberweerbare samenleving

De digitalisering van onze samenleving neemt steeds verder toe; nieuwe digitale technologieën zijn onmisbaar geworden.

Niet alleen op kantoor, maar ook thuis hebben medewerkers een goede werkplek nodig

Personeels-optimalisatie

Op kantoor zorgen werkgevers voor ergonomisch goede werkplekken voor **medewerkers**. Maar vanaf maart dit jaar hadden medewerkers juist thuis de behoefte aan een goede werkplek. Veel medewerkers waren aan het werk aan de keukentafel of op een gewone stoel en de vraag naar een goed ingerichte thuiswerkplek nam enorm toe.

Tekst: Féline van der Linde
Foto: Lisa Fotios

Vanaf de zomer zien wij dat veel werkgevers zich buigen over hun huisvestingsbeleid. Wat doen we met onze kantoren, met onze werkplekken en hoe zorgen we dat onze medewerkers ook thuis goed aan het werk kunnen", vertelt Rob Keulemans, business development manager bij een grote kantoorinrichter. "Waar iedereen in het begin nog enthousiast was over het thuiswerken, sloeg dat deze zomer om. Het gemis aan sociaal contact en gebrek aan samenwerking namen de overhand. Ook kregen steeds meer mensen last van fysieke klachten.. En werkgevers kwamen erachter dat het thuiswerken een complexe puzzel bleek te zijn. Het kantoor is een sociale ontmoetingsplek waar werknemers elkaar ontmoeten, van elkaar leren en samenwerken. De plek waar je je verbonden voelt met de organisatie. Door het thuiswerken is deze binding er veel en veel minder. Een combinatie van één of twee dagen thuiswerken en de rest op kantoor zal in veel gevallen de nieuwe standaard worden. En we zien ook dat dit steeds vaker wordt vastgelegd in het thuiswerkbeleid van bedrijven."

Sinds de tweede golf zien we dat de meeste bedrijven het thuiswerkbeleid op orde hebben.

Maar dit moet je als werkgever wel goed weten te organiseren, gaat Keulemans verder. "Want dat betekent dat de werkgever verantwoordelijk is voor een goede werkplek op kantoor én thuis. De Arborichtlijnen die voor de werkplek op kantoor gelden, gelden ook voor thuis zodra de werkgever bepaalt dat er één of twee dagen thuis kan worden gewerkt. De verantwoordelijkheid stopt door het thuiswerken niet meer bij het kantoor."

Sinds de tweede golf zien we dat de meeste bedrijven het thuiswerkbeleid op orde hebben, aldus Keulemans. "Zij hebben inmiddels een goed thuiswerkbeleid in lijn met de Arborichtlijnen vastgelegd, waarmee het ook fiscaal aantrekkelijker is om Arbo- genormeerd meubilair voor je medewerkers te faciliteren. De richtlijnen voor de Arbowet zijn er niet voor niks en moeten onder andere klachten voorkomen bij de medewerkers. Dat betekent dat niet alle modellen bureaus en bureaustoelen geschikt zijn."

Toch zijn er nog steeds veel fysieke klachten bij medewerkers die thuiswerken. Dit kan meerdere oorzaken hebben, denk aan stress, maar zeker ook door het ontbreken van een ergonomische bureaustoel of een in hoogte instelbaar bureau. Keulemans: "Ook al biedt de werkgever een goede thuiswerkplek, je ziet dat werknemers er nog niet altijd gebruik van maken. Bijvoorbeeld omdat de partner al een thuiswerkplek heeft, de woning te klein is of de thuiswerkvergoeding ergens anders voor wordt ingezet. Uiteindelijk denk ik dat we wel weer deels naar kantoor zullen gaan, maar zeker ook één of twee dagen vanuit huis zullen gaan werken. Het blijft dus noodzakelijk om óók thuis een goede werkplek te hebben.

Veel werkgevers zien het regelen van een goede thuiswerkplek voor medewerkers als een nieuwe last, maar dat hoeft het niet te zijn."

Externe partners kunnen de logistiek en administratie van kantoormeubilair voor de medewerkers voor hun rekening nemen en de kosten zijn te overzien. "De thuiswerkplek financiert zichzelf door een besparing op reiskosten. Stel iemand heeft een woon-werkafstand van 25 kilometer en werkt één dag per week thuis, dan hoeft die persoon die dag geen 50 kilometer af te leggen. Per maand wordt er dan 200 kilometer bespaard. Stel dat de reiskosten 19 cent per kilometer zijn, dan kan dat in een maand aardig oplopen. Voor deze besparing kan al een thuiswerkplek worden gefaciliteerd. Bij twee dagen per week heeft een werkgever dit er dus binnen een paar jaar al uit. Een budget voor een thuiswerkplek ligt rond de 500 tot 750 euro voor kantoormeubilair dat meer dan 10 jaar 15 jaar meegaat."

ANALYSE.

ANALYSE #74

Bedrijfsoptimalisatie

Disclaimer alle informatie omtrent de COVID-19 maatregelen in deze bijlage was actueel op het moment van drukken.

Campagne Managers: Esmee Makker & Benjamin Stoop
Managing Director: Amanda Ghidoni

Redactie: Marjon Kruize, Féline van der Linde
Graphic Design: Charlotte Hovenier
Tekst: Jerry Huinder, Marjon Kruize & Féline van der Linde

Coverfoto: Pexels & Persfoto

Gedistribueerd met: Het Financieele Dagblad 2020
Drukkerij: RODI Rotatiedruk

European Media Partner
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:
European Media Partner Nederland B.V
Keizersgracht 424
NL-1016 GC Amsterdam

Tel: +31 20 808 82 00

Web: www.europeanmediapartner.com

Email: nl@europeanmediapartner.com
redactie@europeanmediapartner.com

ADVERTENTIE

HOUD UW WERKNEMERS OVEREIND TIJDENS DE CORONACRISIS

Het coronavirus heeft grote impact op hoe wij leven en werken. ArboNed helpt mkb-ondernemers en hun werknemers met informatie en praktische hulpmiddelen voor een gezonde (thuis)werkomgeving in coronatijd.

- Online (thuis)werkplek-check
- Checklist 'Werken in de nieuwe werkelijkheid'
- COVID-19-inventarisatie bij u in het bedrijf
- Praktische gids 'Omgaan met werkstress in coronatijd'
- Ziekmelden en corona
- Wat te doen bij (mogelijke) besmetting van werknemers
- Ondernemen en corona
- Wat te doen bij mentale belasting van uw werknemers (eenzaamheid, trauma- en rouwverwerking)
- Advies over leidinggeven aan thuiswerkenden

Meer info?

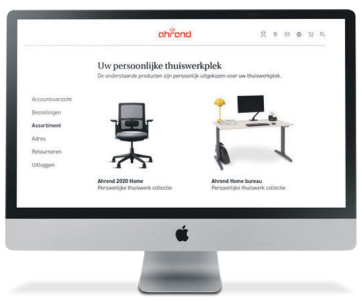
arboned.nl/coronavirus

ArboNed

Gezond ondernemen. Daar zijn wij voor.

Een thuiswerkplek voor je medewerkers

Zonder extra werk voor je organisatie



Een gezonde, ARBO-goedgekeurde thuiswerkplek voor je medewerkers regelen is belangrijker én complexer dan ooit. Daarom regelt Ahrend het van A tot Z. We zorgen niet alleen voor ergonomisch meubilair, maar ook voor eenvoudig bestellen via een webshop-op-maat, thuisbezorging en installatie binnen een week. Flexibele financiering is mogelijk met lease of huur. Het enige wat je nog hoeft te doen, is een afspraak maken op **ahrend.com/thuiswerkservice**

ahrend

Vitaliteit en werkgeluk op de (thuis) werkvloer, belangrijker dan ooit.

Personeels-management

Juist nu is het meer dan ooit van belang bezig te zijn met de **vitaliteit** van medewerkers. Je ziet en spreekt ze vaak minder, en dat vraagt een andere invulling van vitaliteits-management. Het is een tijd waarin een noise cancelling koptelefoon voor thuis kan bijdragen aan het werkgeluk.

Tekst: Marjon Kruize
Foto: Wouter Stelwagen

Links: Rianneke van der Kooi, rechts: Govert Ho.

In de kern gaat het er bij vitaliteit om dat je je fit voelt en de veerkracht hebt dat te doen wat je graag wilt doen. "Zowel op individueel als op organisatieniveau", vertelt Rianneke van der Kooi, expert op het gebied van gezonde organisaties. "Een gezonde organisatie heeft inzicht in waar ze staat qua gezondheid, weet welke uitdagingen er spelen en hoe deze op te pakken. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn continue processen, niet iets wat je met een eenmalige meting of actie op kan lossen." Expert Govert Ho voegt toe dat het stimuleren van een gezonde bedrijfscultuur, leiderschap met aandacht voor alle aspecten van vitaliteit, ontwikkelmogelijkheden en het stimuleren van zelfmanagement op het gebied van gezond leven hierin cruciaal zijn. "Uiteraard gaat het ook over ziekteverzuim en productiviteit, maar dat zien wij meer als uitkomsten."

We weten natuurlijk dat we door vergrijzing langer moeten doorwerken en dat de digitale werkomgeving verdere inactiviteit stimuleert. "Er wordt simpelweg ongezonder geleefd en data wijst uit dat er steeds meer stress en burn-outs zijn", stelt Van der Kooi. "Aan de slag gaan met vitaliteit biedt grote voordelen, niet alleen voor de productiviteit en het verzuim van medewerkers, maar juist ook voor het werkgeluk. Gezonde organisaties zijn energieker en leuker om in te werken, en halen betere resultaten. In het bereiken hiervan heeft iedereen zijn verantwoordelijkheid, maar management en HR kunnen hier zeker aan bijdragen." Ook nu dat op afstand moet, stelt Ho. "Een preventief medisch onderzoek geeft inzicht in hoe het ervoor staat met de fysieke, mentale en emotionele gezondheid van medewerkers. Zo kan je als organisatie op basis van data bepalen wat echt nodig is en kan je hiermee gericht aan de slag. Door de inzet van gamification en thuistests kan dit ook prima op afstand en volledig coronaproof."

Op de vraag hoe we dit in de praktijk tot een succes kunnen brengen zegt Van der Kooi: "Gezondheid gaat eigenlijk altijd hand in hand met gedrag. Om tot een gezonde organisatie te komen is het dus ook nodig gedrag te begrijpen. Individuele medewerkers zijn vaak geneigd zich aan te passen aan de 'sociale norm' in een bedrijf. Het is dus belangrijk te stimuleren dat deze norm een gezonde norm is. We weten dat nieuw gedrag aan het begin vaak nog makkelijk is, maar het echt volhouden is uitdagender. Nudges helpen als subtiele stimulansen voor dit nieuwe gedrag. Je geeft ze als het ware een zetje in de goede richting. Bijvoorbeeld door in het bedrijfsrestaurant de gezonde keuzes vooraan te zetten en de kroketten achteraan. Dat is effectief én ethisch, medewerkers behouden hun keuzevrijheid."

Werkgeluk hangt dus van veel dingen af waarbij gezondheid en vitaliteit een belangrijk fundament zijn. "Corona heeft invloed op de mentale en fysieke gezondheid, en op de bewustwording van gezondheid", vertelt Ho. "Die is met 34 procent gegroeid. Bij het stimuleren van vitaliteit is het voor organisaties belangrijk een aanpak te hebben met elementen die voor iedereen beschikbaar zijn in combinatie met persoonlijke trajecten. Denk bijvoorbeeld aan leiderschapstrainingen over in verbinding blijven met je medewerkers, maar ook aan het stimuleren van een collega om een ommetje te maken tussen de middag. Uiteindelijk moet de vitaliteitsaanpak altijd zijn afgestemd op de behoeften van medewerkers. En dat start weer met inzicht. "

ADVERTENTIE

De Persoonlijke Gezondheidscheck van &niped

toont en stimuleert vitaliteit op de (thuis)werkvloer

&niped heeft een missie: een gezonder leven voor iedereen. Om dat te bereiken werken we nauw samen met werkgevers aan vitaliteit en geluk op de werkvloer. Maar die werkvloer is nu veelal thuis. En dat betekent vaak dat je als werkgever minder goed zicht hebt op hoe het echt gaat met al je collega's.

Met de Persoonlijke Gezondheidscheck van &niped krijg je inzicht in de fysieke, mentale en emotionele gezondheid van jouw team of organisatie. De check van &niped combineert online vragenlijsten met een checkbox die deelnemers thuis in de brievenbus krijgen:

- Volledig thuis uit te voeren en dus coronaproof
- Inzicht in leefstijlfactoren, gedrag- en motivatieprofiel
- Meet cholesterol, bloedsuiker en BMI
- In te zetten als PMO en privacy verzekerd
- Vergoeding door vele zorgverzekeraars

De Persoonlijke Gezondheidscheck is een mooie nulmeting. Wij bieden rapportages en advies op individueel en organisatieniveau. Zo kun je op basis van data en inzicht bepalen wat er nodig is om gericht, met impact aan de slag te gaan. De check kan aangevuld worden met de inzet van JOYN ME, een game waarin teams 'spelend' nieuwe, gezonde gewoontes ontwikkelen.

De check van &niped wordt aanbevolen door gezondheidsfondsen en artsen: de Hartstichting, Nierstichting, GGD GHOR, Diabetes Fonds, LHV en NHG.

&niped wenst alle organisaties veel gezondheid voor 2021!

1 vragenlijst* naar keuze cadeau bij aanmelding in januari 2021

PRODUCT VAN niped

*keuze uit bijvoorbeeld mentaal welzijn, werkvermogen of slaap.

www.niped.nl/gezondestart | Naritaweg 70 Amsterdam | 020 261 0444

Het wordt steeds lastiger om werk en privé te combineren.

Duurzame inzetbaarheid concretiseren, hoe je kosten in opbrengsten omtovert

Personeels-management

Steeds meer bedrijven geven aan dat zij maar moeilijk grip op het **verzuim** kunnen krijgen. Met name bij grotere bedrijven, waar de afstand tussen werkgever en -nemer snel groter wordt, heeft men hier veel last van.

Tekst: Marjon Kruize
Foto: Ekaterina Bolovtsova Follow & Olha Ruskykh

We zagen dat het aandeel van psychische problematiek de afgelopen jaren flink toegenam, tot wel zestig procent van het totaal, terwijl het aantal gemelde beroepsziekten afnam, vertelt Ronald Donkers, commercieel directeur bij een landelijke arbodienst. "Daaruit kunnen we dus opmaken dat de privé-component een steeds grotere rol gaat spelen in de grondoorzaak van verzuim. Het wordt steeds lastiger om werk en privé te combineren en steeds vaker hebben werknemers bijvoorbeeld financiële problemen, relatieproblematiek, moeite het tempo bij te benen, zorgtaken of andere problemen waarmee ze niet naar de werkgever gaan. Als deze werknemers uiteindelijk uitvallen en we aan de slag gaan met arbodiensten lopen ze vaak al heel lang met dit soort problemen rond. Je wilt dus eigenlijk dat werknemers zelf eerder aan de bel trekken."

Zo'n vijf à zes jaar geleden had men het ook al over duurzame inzetbaarheid, maar inhoudelijk gebeurde er eigenlijk niet zoveel, vertelt Donkers. "Er werden wel trainingen en workshops aangeboden, maar eigenlijk werd er nooit specifiek gekeken wat er nou precies scheelde bij de werknemers."

Vaak is naar de werkgever of HR-manager gaan voor de medewerker een te grote stap. Zeker als het gaat om persoonlijke omstandigheden als schulden of relatieproblematiek. "We zien het stress gerelateerde verzuim langzaam maar zeker oplopen en werkgevers de grip op juist dit soort verzuim verliezen", stelt Donkers. "Er heerst heel veel schaamte en vaak speelt een gevoel van onveiligheid een rol. Zeker nu met het oog op de coronacrisis zal dit alleen maar meer plaats gaan vinden. Men is ontevreden, voelt zich machteloos en zit voortdurend op de lip van huisgenoten. Mensen zijn een beetje aan het einde van hun Latijn. De problemen die al heersten worden hierdoor nog meer dan voorheen uitvergroot, omdat men er niet langer omheen kan. Het is daarom van belang dat deze medewerkers een uitlaatklep vinden waar ze hun problemen kwijt kunnen."

Online platformen waar medewerkers anoniem hun verhaal kunnen doen, kunnen een uitkomst bieden. "Zorg voor een platform waar werknemers in alle veligheid hun verhaal kunnen doen", stelt Donkers. "Dat platform wordt betaald door de werkgever, als direct belanghebbende bij een duurzaam inzetbare medewerker. Daarbinnen bied je een soort vertrouwenspersoon met de garantie dat wat je vertelt ook binnen het platform blijft. Binnen zo'n platform wordt dan gekeken hoe vitaal iemand is op een aantal verschillende thema's, aan de hand van gevalideerde onderzoeksmethodieken. Het platform zorgt dat er een dialoog kan ontstaan, waardoor de druk van de ketel gehaald wordt." En omdat het een platform is en gebruik maakt van de nieuwste digitale technieken kunnen de kosten zeer laag worden gehouden.

Vervolgens kan er vanuit het platform actie ondernomen worden om je weer op de juiste weg te brengen. "Denk aan financiële coaches of balanscoaches", stelt Donkers. "Zij kunnen je helpen orde in de chaos aan te brengen, om zo te voorkomen dat je volledig uitvalt. Ook krijgen werkgevers een rapport waarin de resultaten, anoniem, gepresenteerd worden. Zodat ook zij hierop kunnen inspelen."

En dat is belangrijk, want grote organisaties kampen momenteel al met een verzuimpercentage van 4,8 procent, stelt Donkers. "Je wilt voorkomen dat dat nog verder oploopt, want het inzetten van een arbodienst kost een werkgever heel veel geld, zonder dat het direct iets oplevert. Dat geld kan je beter steken in preventie. Voor de werknemer is het daarnaast zo dat het vangnet van de overheid steeds kleiner wordt. De WW is al sterk teruggebracht en als je uitvalt bouw je geen pensioen meer op. Het is daarom steeds belangrijker om uit de problemen te blijven, zodat je je leven lang leuk kan werken."

ADVERTENTIE

"70% van het verzuim heeft geen medische oorzaak!"

Daar heb je Qragt voor nodig.

QRAGT Aandacht is de beste investering

qragt.nl

Scan mij

‘Babyboomers zijn baby-zoomers geworden’

Profiel

HRM staat meer dan ooit in het middelpunt van de belangstelling. De coronapandemie zorgt voor een toenemend belang van een degelijk strategisch personeelsbeleid. “Er wordt nu opnieuw bedacht hoe de toekomst van werk eruit zou moeten zien en hoe dit te organiseren.”

Tekst: Jerry Huinder
Foto: Persfoto

Lucas van Wees
President van de European Association for People Management (EAPM)

Of de pandemie een mooie uitdaging is voor HR-managers? “Absoluut, zonder twijfel.” Dat klinkt misschien een beetje cru uit de mond van Lucas van Wees, president van de European Association for People Management (EAPM), maar zoals Nederlands beroemdste voetballer ooit al zei: ‘Elk nadeel heb zijn voordeel’. En hoe verschrikkelijk de pandemie op persoonlijk en zakelijk niveau voor veel mensen dan ook is, voor de HRM-afdeling is het een zeer boeiende tijd. “Onderwerpen en thema’s waar veel HR-professionals aan werken, krijgen nu te maken met een versnelling in aandacht en belang. De strategische ontwikkelingsagenda van HR komt hierdoor steeds beter tot zijn recht. Trends die voor corona al zichtbaar waren, worden versneld en steeds meer mainstream.”

Een gevolg daarvan is dat thuiswerken, waar dat kan, nu de standaard is geworden. Een zegen of een vloek?

“Ik ben ervan overtuigd dat, als deze pandemie ons pakweg vijftien jaar geleden was overkomen, toen we het technisch nog niet zo goed voor elkaar hadden, de gevolgen veel dramatischer zouden zijn geweest. Nu zijn veel babyboomers baby-zoomers geworden en wordt hybride werken de nieuwe standaard, mogelijk gemaakt door de technologische ontwikkelingen. Het is dus per saldo een zegen, maar wel een met een rauw randje. Denk bijvoorbeeld aan (internationale) studenten die met een opleiding zijn begonnen en verstoken zijn van sociale contacten. Of ouderen die niet altijd in staat zijn om zich digitale skills eigen te maken en geïsoleerd raken.”

Welke factoren zijn belangrijk als u de vraag moet beantwoorden of thuiswerken een blijvertje is?

“Het maatschappelijke en politieke draagvlak en de sociaal-economische afweging hierbij zullen dit bepalen. Laten we vooral niet vergeten dat COVID-19 niet de laatste epidemie zal zijn. Het massaal overschakelen naar thuiswerken was een verstandige manier om snel een verdere verspreiding van de epidemie tegen te gaan. Mijn verwachting is dat we naar een hybride vorm van werken overgaan met één tot drie dagen thuiswerken en de overige dagen als kantoordagen, waarbij we ernaar uitzien elkaar weer fysiek te zien en te inspireren. McKinsey verwacht dat drie tot vier keer zoveel mensen gaan thuiswerken als voor de epidemie.”

Zijn de managers al overtuigd?

“Voor corona waren niet veel managers positief over thuiswerken, al lijkt dit nu wat bijgesteld te zijn. Leidinggevenden maakten zich druk om teruglopende productiviteit en focus en verminderde betrokkenheid. In dit coronatijdperk zijn organisaties bezig (online) trainingen op te zetten in het leidinggeven aan thuiswerkers waarin ze concrete tools krijgen om prestaties te beoordelen en verwachtingen te managen. Veel vooroordelen over thuiswerken kunnen worden weerlegd. Onderzoek van het consultancykantoor Gallup laat zien dat er sprake is van meer betrokkenheid bij medewerkers die 20 tot 50 procent vanuit huis werken. Wel hebben thuiswerkers meer kans op sociale isolatie en eenzaamheid. Het is dan ook zinvol dat leidinggevenden en teams meer tijd en aandacht besteden aan het optimaliseren van het (digitale) contact.”

Wat zijn opmerkelijke verschillen tussen landen in Europa als u kijkt naar de wil om thuis te werken?

“Wat we nu al kunnen zien is dat de grote verschillen te maken hebben met de mate waarin er sprake is van digitalisering en de mate waarin er sprake is van vertrouwen tussen werkgever en werknemers. Als het over Europa gaat springen de Scandinavische landen, maar ook Nederland, er goed uit. Deze landen worden gezien als ‘high trust societies’, waar de digitalisering en bandbreedte vooroploopt en er sprake is van constructieve relaties tussen sociale partners.”

Zijn verschillen in het omgaan met corona te verklaren vanuit de cultuur van landen? Als u bijvoorbeeld kijkt naar hiërarchie, het vermijden van onzekerheid of individualisme?

“Eerder dit jaar is een ambtelijke verkenning door Luc Hagenaars en Patrick Jeurissen van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport gepubliceerd over de strengheid van het lockdownbeleid en de mate waarin dit aansluit bij nationale culturen. De internationale vergelijking van de nationale maatregelen is gebaseerd op de Oxford University COVID-19 stringency index. Met het cultuur vergelijkende model van Hofstede (Hofstede verklaart verschillen in culturen in zes dimensies, zijnde machtafstand, individualisme, masculiniteit, onzekerheidsvermijding, lange- of kortetermijndenken en toegeeflijkheid versus terughoudendheid, red.) zijn enkele mogelijke redenen beschreven waarom de Nederlandse aanpak verschilde van die in Spanje (strenger), Zweden (minder streng) en Zuid-Korea (vaak gezien als goede praktijk). Hieruit komt naar voren dat de Nederlandse focus op eigen verantwoordelijkheid om kwetsbaren te beschermen goed aansluit bij de cultuur, terwijl de collectivistische en zeer pragmatische georiënteerde cultuur in Zuid-Korea kan verklaren waarom deze als een goede praktijk wordt gezien. Hiërarchie is dan bijvoorbeeld weer sterk aan de orde in Spanje, wat meespeelt bij het strengere aldaar gevoerde beleid. Zweden tenslotte zijn doorgaans weinig risicomijdend en vrij uitbundig, wat aansluit bij de minder strenge lockdown aldaar.”

Tot slot: hoe ziet de wereld van de HR-professional er eind 2021 uit?

“De wereld komt uit een lange ‘winterslaap’. De verwachting is dat we eind 2021 kunnen terugkijken op een jaar waarin een perspectief voor velen weer mogelijk is geworden. Tegen die tijd zal een groot deel van de ontwikkelde wereld gevaccineerd zijn. Vanaf de zomer is er sprake van ‘normalisatie’ in grote delen van de wereld. Steunmaatregelen worden afgebouwd en er komt een dynamiek op gang met veel herstructureringen. Als vanouds hebben HR-professionals hierbij een belangrijke rol. Er komt meer oog voor de relatieve verliezers op de arbeidsmarkt (tijdelijk personeel en stagiaires) en voor een inclusieve, diverse en veilige werkomgeving. Het bestendigen van hybride werken zal tijd en aandacht vragen en er komt een grote inhaalvraag naar fysiek contact. Denk hierbij aan teamsessies en aan uitgestelde recepties, jubilea en borrels. Innovatie en creativiteit krijgen een stevige impuls. HR-strategieën worden herijkt en veel medewerkers zullen nieuwe keuzes maken in de balans tussen werk en privé. Het lange thuiszitten heeft tenslotte als neveneffect dat er veel reflectie heeft plaatsgevonden. Dit zal leiden tot een grote vraag naar loopbaan- en carrièreadviezen, coaching en meer dynamiek op de arbeidsmarkt. Ter illustratie, de 22.000 gratis loopbaanadviezen die het kabinet heeft aangeboden in de hoop de scheve verhoudingen op de arbeidsmarkt door de coronacrisis recht te trekken, waren na een maand al op. Gelukkig is er ook geld gereserveerd voor loopbaanadviezen in 2021.”

Feiten

Lucas van Wees is president van de EAPM en bestuurslid van de wereldwijde HR Board (WFPMA). Bij de EAPM zijn, via 36 nationale HR-verenigingen, 250.000 HR professionals in Europa aangesloten. Hij was werkzaam bij Philips, Shell, KPN, KLM en (sinds 2016) als directeur HRM bij de Universiteit van Amsterdam. Hij is tevens bestuurder bij VNO/NCW West voor de Metropool Regio Amsterdam en oprichter van het Human Capital Netwerk.

ADVERTENTIE

De toekomst van HR dankzij dé innovatie van 2020

HR maakt binnen steeds meer organisaties hét verschil, al helemaal in deze tijd: met vitaal en duurzaam inzetbaar personeel behalen organisaties simpelweg betere resultaten. Vooraanstaande HR directeuren, HR professionals en managers houden zich daarom dagelijks bezig met vragen over hun menselijk kapitaal en hoe zij deze motor van de organisatie optimaal inzetbaar kunnen houden.

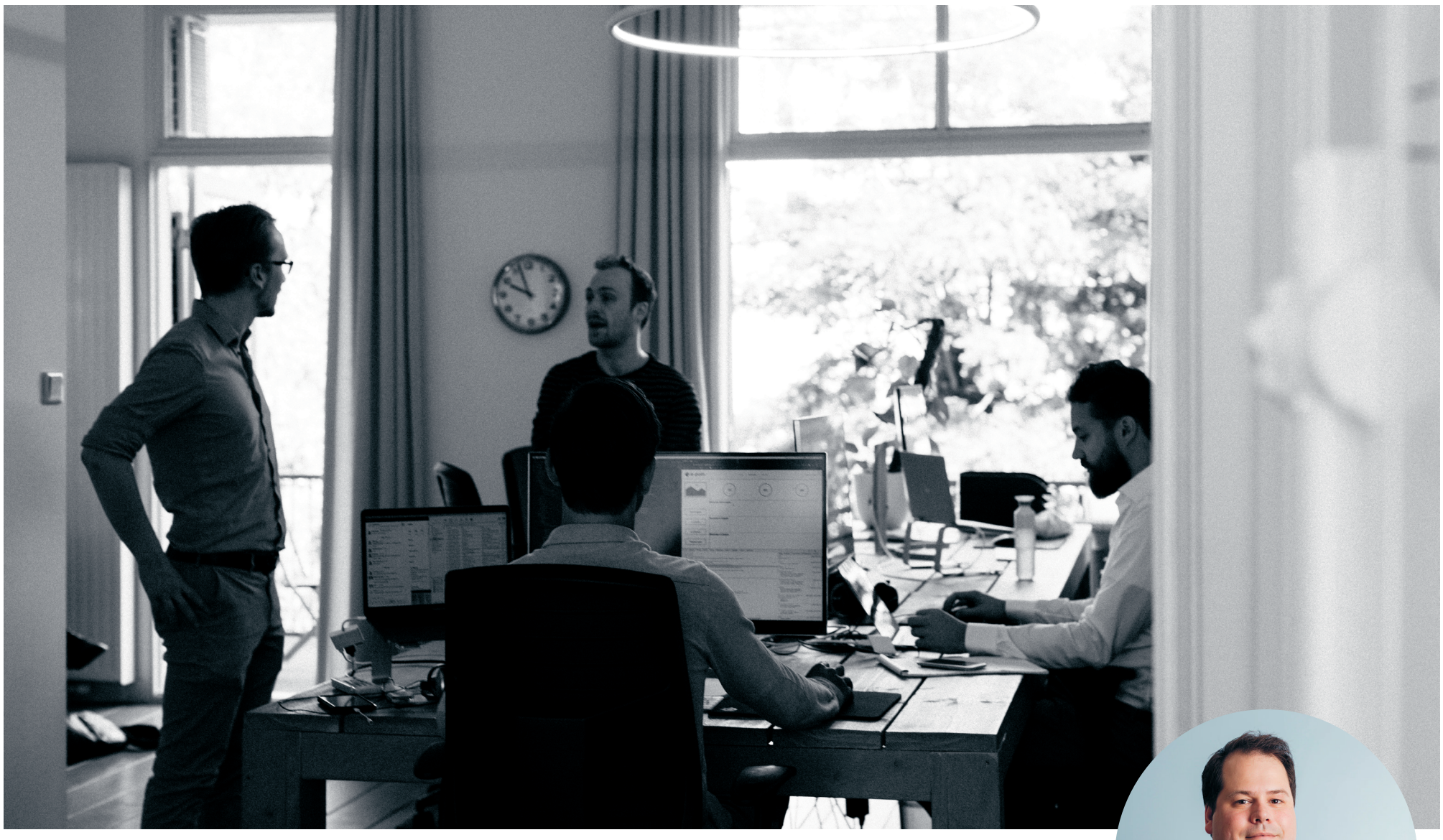
Maar wat zijn nu echt resultaatgerichte investeringen in vitaliteit en duurzame inzetbaarheid? Hoe kan uw HR afdeling data gedreven en evidence based te werk gaan? Hoe achterhaalt u de structurele oorzaken van verzuim en verloop? Hoe benut u de onbenutte hulp- en krachtbronnen in uw organisatie? En hoe weet u of uw investeringen in vitaliteit ook daadwerkelijk een rendement behalen?

Om deze vragen te beantwoorden heeft het Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit (NEV), in samenwerking met technologische en wetenschappelijke partners, een innovatieve HR oplossing ontwikkeld. Eenmaal in handen van uw HR afdeling zal deze oplossing het investeren in vitaliteit en duurzame inzetbaarheid niet alleen betrouwbaar maken, maar ook resultaatgerichter dan ooit. Het gaat hier om de HR Analytics software van het NEV, waarmee organisaties hun HR afdeling naar een nieuw niveau tillen: data gedreven, systemisch en resultaatgericht.

Dit jaar kozen talloze organisaties voor de HR Analytics software van het NEV, veelal vanwege de wetenschappelijke onderbouwing en het hoge gebruikersgemak. Met de HR Analytics software van het NEV krijgt iedere medewerker in uw organisatie een unieke stem in het vitaliteitsbeleid. U kunt complexe analyses gemakkelijk uitvoeren en creeert diepgaand inzicht in de structurele oorzaken achter werkdruk, verzuim en verloop. Hierdoor weet u exact aan welke knoppen u moet draaien om de organisatie vitaler dan ooit te krijgen.

Kijk voor meer informatie op nederlandsvitaliteitscentrum.nl of vraag direct een gratis demo aan op https://nederlandsvitaliteitscentrum.nl/demo-hr-analytics/

U vraagt, **wij leveren!**



Onno de Bel
Oprichter van Sterrk

Partner Content
Sterrk IT-recruitment

Sterrk is in 2012 opgericht en focust zich op Software Development. Zij leveren software developers op basis van werving & selectie, detachering (middels eigen software developers) en freelance, en zijn daarmee de one-stop-shop voor Software Development. Of u nu op zoek bent naar een software developer voor de lange termijn, direct wilt inhuren of een software development project uithanden wilt geven. Bij Sterrk bent u aan het juiste adres.

"2020 was een dynamisch jaar", vertelt Onno de Bel, oprichter van Sterrk. "Afgelopen maart kwam ongeveer tachtig procent van onze opdrachten stil te liggen. Dit omdat bedrijven wel over thuiswerken hadden nagedacht voor de coronacrisis, maar niets concreet geregeld hadden. Daarnaast zagen we dat klanten die voor de coronacrisis expats in dienst hadden de onboarding al online deden. Voor hen was het dus gemakkelijk om hiermee door te gaan. Veel klanten die moeite hadden met de sollicitatieprocessen hebben wij dan ook zoveel mogelijk geadviseerd over hoe ze dat het beste konden aanpakken."

Gevoelsrecruitment

De eerste gesprekken kunnen gemakkelijk online en ook tests of opdrachten kunnen online worden afgenomen, aldus De Bel. "Maar het laatste gesprek is toch vaak op kantoor met de klant om het contract te ondertekenen, het kantoor te zien, maar ook voor de fit. En dat zal altijd zo blijven. Door de maatregelen zie je dat daar allerlei oplossingen voor worden bedacht, zoals een wandeling door het Vondelpark. Ook al blijft de werkplek flexibel, die fit is moeilijk online te bepalen. Je mist een gevoel en daarom is het goed om dat laatste gesprek op kantoor of via een wandeling te laten plaatsvinden.

> *De vraag naar software developers is nu ongekend hoog.*

Het is voor ons heel belangrijk om, ook nu, ervoor te zorgen dat dat juiste gevoel er is bij beide kanten, gevoel liegt nooit. Remote werken biedt voordelen, maar in de praktijk zie je nu dat de verbondenheid met het team en bedrijf minder wordt of zelfs wegvalt. Bij een nieuwe baan is het gaaf als je op een mooie locatie werkt, met een inhouse bar en een inspirerende manager, maar door het op afstand werken valt dat allemaal weg en programmeren de software developers via hun scherm thuis en worden ze daarvoor één keer per maand betaald. Wanneer er dan bij de buurman meer verdiend kan worden, zal de software developer gemakkelijker bij de buurman gaan kijken."

War on talent

De vraag naar software developers is nu ongekend hoog, vertelt De Bel. "Waar een halfjaar geleden het werven werd stopgezet omdat men nog niet wist hoe je online kon werven, zien we nu een ongekende hoge vraag. Software development stopt niet en mensen konden niet starten waardoor het werk zich alleen maar opstapelde voor software developers. In deze nieuwe lockdown zie je dat er geen stop is op het werven en selecteren. In het begin van de eerste lockdown heerste er angst en was nog niet duidelijk wat de financiële impact zou zijn van de eerste golf. Inmiddels is de hoeveelheid werk alleen maar toegenomen, zijn er oplossingen gevonden wat betreft het online onboarden van nieuwe werknemers en neemt de vraag naar nieuwe talenten dan ook enorm toe. Zeker nu veel expats het land hebben verlaten en door de coronacrisis weer terug zijn gegaan naar hun vaderland." Er ontstaat daardoor een kleinere pool van talenten waaruit gevist kan worden met het gevolg dat er een keihard de strijd is losgebarsten om software developers. "Er worden zelfs Tesla's van de zaak ingezet om met name software consultants aan te trekken."

Feedback is a gift

De Bel: "Niet alleen zijn wij opzoek naar de juiste fit tussen kandidaat en bedrijf. Maar het ontvangen van feedback is voor ons ook heel belangrijk. Doen wij iets fout, dan horen we dat graag zodat we daar van kunnen leren. Door goed samen te werken willen wij de grote vraagstukken waar de markt mee te maken heeft oplossen. Er is een strijd losgebarsten om software developers en voor ons is het belangrijk om hen via een goed proces op de juiste plek te krijgen. Doe je dit niet goed, dan ben je verloren in het harde speelveld. Doordat wij niet alleen werven en selecteren, maar ook detacheren komen we veel over de vloer bij onze klanten (voor COVID-19 fysiek, nu digitaal via Zoom en dergelijke.) en weten we wat er speelt in de markt en welke ontwikkelingen eraan zitten te komen. Zo zijn we altijd op de hoogte en kunnen wij daardoor onze klanten beter bedienen."

Worstel jij als organisatie met het aantrekken van software developers of andere IT-vraagstukken? Stuur dan een mail naar onnodebel@sterrk.nl of ga voor meer informatie naar www.sterrk.nl

sterrk IT-recruitment Detachering & Freelance

De HR-professional laat zijn waarde zien!

Personeels-management

De financiële crisis van 2008 was de crisis van de CFO. De coronacrisis is de crisis van de CHRO (Chief HR Officer). Door de juiste maatregelen en beleidsaanpassingen kan de CHRO in deze corona-periode het verschil maken.

Tekst: Féline van der Linde
Foto: Marc Mueller & Persfoto

Op kantoor is het veel zichtbaarder hoe het daadwerkelijk met medewerkers gaat.

Alice Diels
Algemeen Directeur HR bij Louwman Group en voorzitter bij NVP

Door corona is de HR-professional allereerst geconfronteerd met een grote verandering in zijn eigen werk. Zoveel mogelijk werken vanuit huis was het advies. En directe actie op de volgende thema's was noodzakelijk; veiligheid van medewerkers en het faciliteren van en welzijn van de thuiswerkers. Daarnaast was het begeleiden van leidinggevenden die van het ene op het andere moment op afstand leiding moesten geven van belang. En niet te vergeten de veranderende business uitdagingen en de impact daarvan op medewerkers.

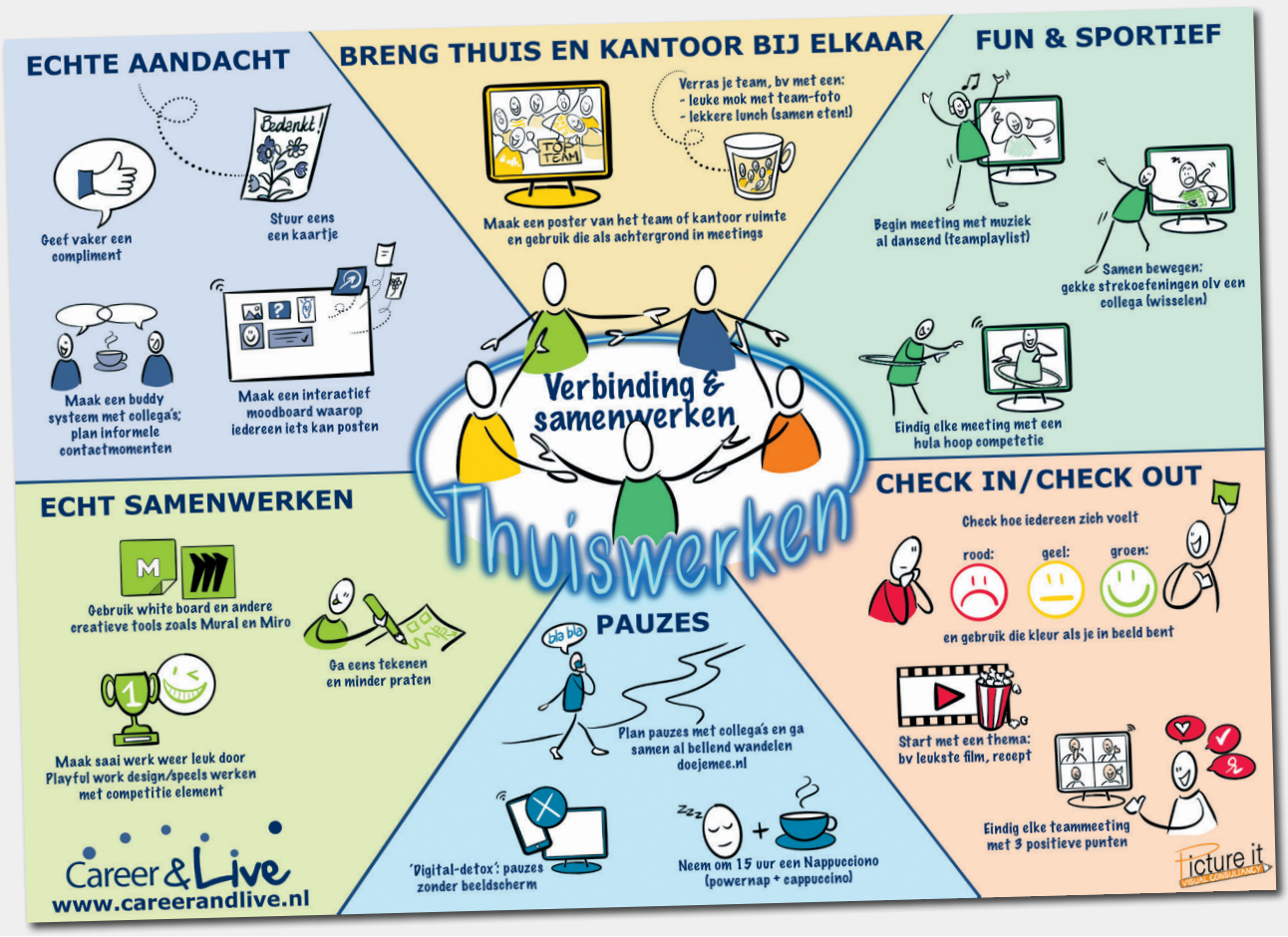
"Veel van deze thema's staan al langere tijd op de HR agenda maar door corona zijn die in een enorme versnelling terechtgekomen", vertelt Alice Diels, Algemeen Directeur HR bij Louwman Group en voorzitter bij NVP. "Door corona is duidelijk geworden dat werken op afstand een goed alternatief is. De flexibiliteit en wendbaarheid van medewerkers en de ruimte om zelf het werk te kunnen organiseren is hierdoor toegenomen. Uit onderzoek blijkt dat dit voor veel mensen bijdraagt aan het werkgeluk. En dat is een goede ontwikkeling. Naar verwachting zal ook na de coronacrisis deze trend zich doorzetten. Mijn verwachting is dat er een hybride systeem zal gaan ontstaan. De werklocatie, het kantoor, zal voor meer medewerkers een clubhuis worden om elkaar te ontmoeten."

Voor de HR-professional betekent deze situatie dat er meer pro-activiteit wordt verwacht, gaat Diels verder. "Op kantoor is het veel zichtbaarder hoe het daadwerkelijk met medewerkers gaat. Digitaal moet je meer moeite doen om het ware verhaal te horen. De interactie mist, dus is het geven van een voor de hand liggend antwoord gemakkelijker. Bovendien is het fulltime thuiswerken voor veel mensen lastig en kan dit gevolgen hebben op het welzijn. Het is aan de HR-professional toch door te vragen wanneer gezegd wordt dat het wel goed gaat en om leidinggevende hierin te stimuleren.

De HR-professional had en heeft nog steeds een belangrijke rol in deze coronacrisis. Diels: "De impact van HR is vergroot en dat zal blijven. Het thuiswerken of het plaats onafhankelijk werken zal de nieuwe norm worden en daarmee ook het digitaal werken. Van de HR-professional wordt verwacht dat hij hier dus in meebeweegt. Digitale vaardigheid wordt een functie vereiste. Dat vind ik een mooie ontwikkeling, ondanks alle narigheid op het moment. We zullen onszelf voor een deel opnieuw moeten uitvinden. Zelfontwikkeling is namelijk ontzettend belangrijk om te blijven innoveren. Niet alleen persoonlijk, maar ook voor een organisatie. Investeer in je mensen dan investeer je ook in een bedrijf. De rol van de HR-professional is misschien wel belangrijker geworden dan ooit en als gevolg daarvan is het essentieel dat de HR-professional aan zichzelf blijft werken om de medewerkers en organisatie zo goed mogelijk te kunnen bijstaan en daarmee zijn waarde voor de organisatie te laten gelden."

> ***Investeer in je mensen dan investeer je ook in een bedrijf.***

ADVERTENTIE



Career & Live

Specialist op het gebied van werkdruk, werkstress, werk privé management en thuiswerk(teams)

Wilt u de poster gratis (digitaal) en nog meer concrete extra tips ontvangen, mail dan naar **schuitemaker@careerandlive.nl** ovv Poster thuiswerken.

Career & Live | Dorpsstraat 30| 4145 KC Schoonrewoerd
0800-0201060 of 0345643633
Contactpersoon Annemie Schuitemaker Webers MHD
www.careerandlive.nl

De juiste manier van motiveren!

Hoe investeer je in het opleiden van medewerkers voor een toekomstbestendige organisatie?

Door de recente ontwikkelingen in de maatschappij wordt er ook binnen HR hard gewerkt aan alternatieve oplossingen voor het opleiden en trainen van medewerkers. Want hoe investeer je blijvend in de ontwikkeling van jouw personeel en hoe motiveer je medewerkers om te blijven leren, ook in een veranderende wereld? Als HR-kennispartner is OAZ betrokken bij het opleiden van medewerkers door opleidingssubsidies en kostenbesparingen voor werkgevers optimaal te benutten. We deden onderzoek naar de impact van de recente veranderingen op de ontwikkeling van medewerkers in organisaties, en delen in dit artikel de uitdagingen en best practices op HR-gebied.

"Leren moet niet als aparte afdeling worden ingericht, maar worden geïntegreerd met het werk"

Wouter Jan Kleinlugtenbelt - Akzo Nobel

Positief over snelle digitalisering, vraagtekens bij zelfregie

Over het algemeen zijn medewerkers positief verrast door de snelle digitalisering. Het zorgt onder andere voor meer flexibele- en maatwerk leertrajecten. Er wordt steeds meer initiatief genomen om met eigen online leertrajecten aan de slag te gaan, omdat tijd flexibeler kan worden ingedeeld. Voor nu wordt deze verschuiving in mindset door veel HR professionals als positief ervaren, de lange termijneffecten van deze ontwikkelingen moeten we nog afwachten.

Er zit wel een keerzijde aan leertrajecten waarbij de medewerker steeds meer zelf de regie voert. Want hoe motiveer je hen zonder de aanwezigheid van de interactie en emotie, welke je bijvoorbeeld wel hebt bij het leren in groepsverband?

"Mist er een vaste leercultuur, dan is het leren iets dat snel van het lijstje met prioriteiten valt. Focus de inrichting op het beter leren werken."

Dirk-Jan Jonker - VNG

De koppeling van leren en werken is hier fundamenteel. Het is van groot belang om voldoende ruimte en tijd beschikbaar te maken voor het leren binnen het dagelijks werk om de ontwikkeling van de medewerkers op peil te houden. Juist door de combinatie van online theorie en het in de praktijk brengen van de lessen op de werkvloer wordt er het meeste succes geboekt.

Onze vijf tips om je medewerkers (blijvend) te motiveren

1. Regelmaat
Maak van het wekelijkse leermoment een gewoonte en breng dit ook onder in de bedrijfscultuur. Zo hou je de interactie en hebben de medewerkers een duidelijk vooruitzicht op het leertraject.

2. Inspirerende sprekers
Bij online leren is sociale interactie vaak een missende factor. Schakel tijdens het leertraject inspirerende sprekers in met kennis van zaken. Dit heeft positieve invloed op de aandachtsspanne en motivatie van de deelnemers.

"Als iets of iemand jou inspireert en persoonlijk aanspreekt, dan ga je er ook voor!"

Robert Bouwhuis - Hogeschool Rotterdam

3. Snel en afgebakend leren
Het vangen van de aandacht in een online leeromgeving is een grote uitdaging. Introduceer micro-learning om focus op het leerdoel te houden. Dit zijn ultrakorte en toegankelijke leertrajecten die je in verschillende vormen kunt toepassen. Deze vorm van leren is breed en flexibel, minder tijdrovend en daardoor goed in te passen tijdens het dagelijkse werk.

4. Rol leidinggevende
Het is cruciaal om als leidinggevende niet alleen te focussen op het creëren van een beloningscultuur, maar juist in gesprek te blijven met de medewerkers om elkaar scherp te houden. Met wederzijdse interesse en input kun je bewuster keuzes maken voor de richting van het leren in jouw organisatie.

5. Deel gericht kennis en middelen
Kennisdeling breed in de organisatie uitzetten is een mooie gedachte, maar wel een die goed moet worden vormgegeven. Overrompel medewerkers niet met een grote hoeveelheid aan keuzes, dan haken ze snel af. Het op grote schaal aanbieden van kennis- en leermiddelen via grote kennisbanken kan namelijk averechts werken. Het werkt beter om gericht kennis- en leermiddelen te sturen en persoonlijke aanbevelingen te geven.

Het financieren van opleiden in de organisatie; hoe werkt dat?

De overheid stelt subsidiegelden beschikbaar om het leren en opleiden in organisaties te stimuleren. Subsidieregelingen zoals Praktijkleren en Stagefonds Zorg bieden organisaties financiële steun om de kennis van medewerkers op peil te brengen en te houden. Subsidies maken de business case om te investeren in het opleiden vaak lonend, maar zijn niet altijd even makkelijk.

Met de overgang naar (grotendeels) digitale leeromgevingen komen organisaties een obstakel tegen. De bestaande opleidingssubsidies zijn voornamelijk ingericht op het traditioneel klassikale leren en minder op leren op afstand. De wetgeving zal hierin moeten bijschakelen. Dit jaar zijn al stappen gezet door verdere digitalisering en vereenvoudiging van de administratieve verantwoording dat nodig is om subsidie te kunnen ontvangen.

"Blijf oplossingsgericht denken en wees flexibel, anders word je met de neus op de feiten gedrukt. Binnen de opleidingssubsidies is dit terug te zien, daar haalt de werkelijkheid de subsidiewetgeving in"

Thomas Pillen - OAZ

De coronacrisis heeft de urgentie vergroot om het leren in de organisatie nog steviger te positioneren. Investeren in de ontwikkeling van je medewerkers heeft een positieve invloed op de inzetbaarheid en betrokkenheid van medewerkers, ze zijn met het juiste leertraject namelijk breed inzetbaar en blijven langer werkzaam binnen de organisatie. Zo creëer je een flexibele en toekomstbestendige organisatie.

Over OAZ

OAZ is al ruim 20 jaar specialist op het gebied van subsidies, fiscale regelingen en kostenbesparingen in het HR-vakgebied. Wij zoeken de verschillende mogelijkheden voor je uit en ontzorgen je in het volledige proces. Zo kun jij blijven doen waar je goed in bent! Neem vrijblijvend contact op.

www.oaz.nl

info@oaz.nl - 088 5600 700

Voor een leven lang leren is tijd en flexibiliteit nodig

Personeelsmanagement

Een leven lang leren draagt bij aan **duurzame inzetbaarheid** van medewerkers. Dat is altijd al zo geweest, maar door de digitalisering en veranderingen in de maatschappij zijn er ontzettend veel nieuwe banen bijgekomen. En de coronacrisis heeft helaas laten zien dat een aantal banen overbodig zijn, waar dat voorheen niet het geval was. Als gevolg zijn veel mensen uit hun functie gezet en moeten ze iets anders gaan doen.

Tekst: Féline van der Linde

"Sommige mensen kunnen alles en leren snel en zelfstandig iets bij", vertelt Tom Bos, directeur NCOI Online Academy. "Maar voor velen is bijscholing noodzakelijk. En door de digitalisering is de mate waarin mensen zich moeten laten bijscholen drastisch toegenomen. De coronacrisis heeft laten zien dat het essentieel is om continu te blijven leren. Mensen die bijvoorbeeld werkzaam waren in de horeca moeten nu snel schakelen en degene die toevallig al aan het leren waren zijn als gevolg en zullen daardoor ook sneller een volgende baan vinden."

Online leren biedt hierbij een uitkomst, aldus Bos. "Zo is een online opleiding altijd toegankelijk en de drempels om een online opleiding te beginnen zijn veel lager. Er hoeft niet gekeken worden naar locatie en op welke tijden een cursus wordt gegeven. Maar een docent kan ook niet meekijken of ingrijpen wanneer hij of zij ziet dat de student iets niet begrijpt. We hebben kunnen zien dat er online ontzettend veel mogelijk is. Echter, er zijn bedrijven stante pede online gaan werken en er zijn meer online aanbieders van cursussen en opleidingen bij gekomen, met alle gevolgen van dien. Want wordt de kwaliteit wel gewaarborgd? Bij het aanbieden van online opleidingen zijn specifieke didactische kennis en vaardigheden noodzakelijk."

Daarnaast is het ook de taak van de werkgever om goed te kijken naar wat zijzelf aanbieden aan hun werknemers, gaat Bos verder. "Zo neemt de werkgever ook grenzen weg voor de werknemer. Iemand die niet snel geneigd is te vragen om een opleiding kan op die manier gemakkelijker beginnen. En niet geheel onbelangrijk creëer als werkgever ook tijd en ruimte voor de werknemer. Het gaat erom dat er geen barricades worden opgeworpen, zodat ook de mensen die misschien niet direct staat te springen online willen leren, maar dan moet dat wel gefaciliteerd worden. Iemand die al veertig uur per week werkt, zal veel moeite en motivatie moeten vinden om nog een online opleiding daarnaast te gaan doen. Het opnemen van een online opleiding in de secundaire arbeidsvoorwaarden zal dan helpen. En uit onderzoek van McKinsey is gebleken dat gemiddeld vier uur per week aan bijscholing moet worden besteed. Dat betekent 32 miljoen uren voor iets minder dan 9 miljoen werkenden. Als die allemaal klassikaal geschoold moeten worden zijn er veels te veel leraren nodig, die er niet zijn. Online leren is dus een uitkomst, maar ook noodzakelijk, willen we allemaal kunnen blijven leren en bijscholen."

Tegelijkertijd betekent dit niet dat je uren per week moet besteden aan online leren, besluit Bos. "Het gaat erom dat je stapjes zet als medewerker, hoe klein ook, zodat je niet vast komt te zitten in een baan die zich wel verder ontwikkelt. De drive om mee te bewegen moet ook door de werkgever worden gestimuleerd en gefaciliteerd door de drempels weg te nemen en uren voor online scholing op te nemen in de secundaire arbeidsvoorwaarden."

Voorkom verzuim preventief en breng je HR-afdeling naar een hoger niveau!

Personeelsmanagement

Iedere **werknemer** heeft te maken met een balans of disbalans tussen stressoren en hulpbronnen. Zodra er bij een werknemer een disbalans ontstaat tussen de stressoren en hulpbronnen kan dit grote gevolgen hebben voor de werkbeleving met eventueel verzuim tot gevolg.

Tekst: Féline van der Linde

Het herstellen van deze balans is voor zowel werknemers als werkgevers van belang om langdurig verzuim te voorkomen. Organisaties kunnen zo vele kosten besparen. Echter, het blijft voor HR-afdelingen een uitdaging om te achterhalen wat de structurele oorzaken achter het verzuim zijn om de balans te herstellen.

"Zodra er een disbalans optreedt in bijvoorbeeld de werkcultuur of in iemands privéleven en deze significant aanhoudt kan er verzuim optreden", vertelt Daniel Krikke, oprichter van het Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit. "Met het in kaart brengen van zowel de welzijnsvitaliteit als organisatievitaliteit via software gebaseerd op data, krijg je een volledige meting. Zo kun je precies zien waar de disbalans zich bevindt en daardoor kun je gericht de oorzaak aanpakken."

Met software wordt er een balans of disbalans getoetst via 150 kenmerken waardoor de koppeling tussen de oorzaak en de invloed daarvan op de werkbeleving gemaakt kan worden, gaat Krikke verder. "Organisaties worstelen soms al jaren met een hoog verzuim. Door de vinger op de zere plek te leggen en de daadwerkelijke oorzaak achter het verzuim te achterhalen kun je het verzuim in plaats van curatief aan te pakken, preventief voorkomen. Zo zorg je voor vitale en krachtige werknemers, vitalere organisaties en breng je de HR-afdeling naar een hoger niveau."

Tot nu toe waren maatwerk HR-systemen voor deze ontwikkeling alleen nog maar beschikbaar voor grote bedrijven

De rol van HR-medewerkers in het mkb verandert door automatisering

Personeelsmanagement

De afgelopen jaren hebben er ontzettend veel ontwikkelingen plaatsgevonden wat betreft HR en salarisadministratie, onder andere door digitalisering en automatisering. Tot nu toe waren maatwerk HR-systemen voor deze ontwikkeling alleen nog maar beschikbaar voor grote bedrijven, maar daar komt nu verandering in. **Roy Hulst**, directeur van People & Payment, licht toe.

Tekst: Féline van der Linde
Foto: Oleg Magni

Waarom kan het mkb nu ook alle HR- en salaris processen op maat automatiseren?
"Grote bedrijven gebruikten tot nu toe applicaties waarbij de implementatiekosten oplopen tot tienduizenden euro's. De techniek heeft zich inmiddels ontwikkeld, dat maakt inrichting en onderhoud eenvoudiger en daarmee gaan ook de kosten omlaag."

Wat voor voordelen brengt dit met zich mee?
"Je voorkomt hier veel fouten mee, want verschillende processen gaan niet meer via bijvoorbeeld Word en Excel, maar zijn inzichtelijk via één geautomatiseerd systeem. En het bespaart de HR-medewerker ontzettend veel tijd. De administratieve taken worden overgenomen door de software, waardoor de HR medewerker zich kan bezighouden met datgene waar hij of zij in eerste instantie voor is aangenomen: het ontfermen over de (toekomstige) medewerkers."

In hoeverre heeft de coronacrisis invloed gehad op de automatisering in het mkb bij HR processen?
"Door het thuiswerken hebben veel bedrijven gezien dat het werken via een geautomatiseerd proces vele voordelen met zich mee kan brengen. Ik denk dat deze periode dan ook een goede aanloop is naar de toekomst. Het is duidelijk dat handmatig werk gaat verdwijnen en de coronapandemie heeft het proces van automatisering bij veel bedrijven versneld."

ADVERTENTIE

VitalFacts
TECH - WORKSHOPS - COACHING

HOE HOUDT U UW MEDEWERKERS ENERGIEK EN PRODUCTIEF?

Energiek en productief blijven is voor iedereen een uitdaging geweest tijdens deze Corona crisis: op gewicht blijven, voldoende bewegen, een goede werk privé balans en een positieve mindset. Fysiek en mentaal fit blijven is cruciaal. Dat vraagt een professionele, leuke en persoonlijke aanpak om deze bijzondere tijd door te komen. Bijvoorbeeld:

- Een online workshop "Energiek Thuiswerken".
- Een "Stappenchallenge" waarin teams strijden om de meeste stappen met stappentellers.
- Begeleiding van teams of medewerkers die een energieboost kunnen gebruiken.
... of iets anders?

Daar krijgt uw organisatie energie van (en wij ook!).

info@vitalfacts 026 - 351 30 28 www.vitalfacts.nl

Duty of Care moet prioriteit worden

Personeels-management

Wanneer men zakendoet in het buitenland is veiligheid vaak een sluitpost. Bij het maken van de budgetten wordt er pas op het laatste moment gedacht aan de duty of care die je als **werkgever** voor je werknemers hebt.

Tekst: Marjon Kruize
Foto: Dyami

Bedrijven hebben geen geld, maar als je je veiligheid niet op orde hebt gaat dat je op termijn nog veel meer geld kosten.

Eric Schouten
CEO en oprichter van security provider Dyami en Reisvoorbereid.nl

En dat moet anders, zo stelt Eric Schouten, CEO en oprichter van security provider Dyami en Reisvoorbereid.nl. "We moeten zorgen dat men tussen de oren heeft dat ze weerbaar moeten zijn voor dreiging van buitenaf. Dat kan op het gebied van cyberveiligheid zijn, maar ook wanneer er bijvoorbeeld een zakenreis voor werknemers op de planning staat. Als werkgever ben je verplicht te zorgen dat zij veilig op reis kunnen, maar vaak wordt er geen gedegen onderzoek gedaan naar de dreiging in het land waar men naartoe reist."

Momenteel zijn we ons door COVID-19 redelijk bewust van de reisadviezen van de overheid, maar alle andere dreigingen die je op reis tegen kan komen worden volgens Schouten achtergesteld. "Het reisadvies is er om aan te geven wat er in een land gebeurt en waar je rekening mee moet houden, maar het reisadvies is heel globaal. Duty of care moet verder gaan dan enkel rekening houden met de kleurcodes vanuit de overheid. Wat moet iemand bijvoorbeeld doen als hij op reis overvallen wordt? En welke wijken kan men beter vermijden? Ook in landen die door de overheid als veilig zijn bestempeld kan je medewerkers iets overkomen, en daar moet je hen op voorbereiden."

Dat geldt niet alleen als het gaat om de veiligheid van de werknemer zelf, maar ook over de veiligheid van bijvoorbeeld intellectueel eigendom. "Er zijn heel veel bedrijven die heel innovatief zijn en in het buitenland opereren", stelt Schouten. "Dat is natuurlijk heel mooi, maar stel je nou voor dat je bespioneerd wordt en dat je wordt ontdaan van je informatie. Ook daar moet je als bedrijf weerbaarder in worden. Als er door spionage of cybercriminaliteit gegevens lekken vanuit jouw bedrijf kan dat behoorlijke imagoschade opleveren. En datzelfde geldt eigenlijk ook als je werknemer op reis iets overkomt. Als je werknemer overvallen wordt in een gevaarlijke wijk, omdat deze niet wist dat hij daar niet moest komen, dan had je dat eigenlijk kunnen voorkomen. Als dat naar buiten komt is dat natuurlijk niet al te best voor het imago van je bedrijf."

Voorbereiding is daarom key, aldus Schouten. "Begin met het maken van een emergency response plan waarin precies beschreven staat wat er moet gebeuren in geval van nood. Dit betekent het opleiden van je personeel, het zorgen voor reisverzekeringen, maar ook het maken van een evacuatieplan mocht het in een bepaald land echt uit de hand lopen. Iedereen in het bedrijf moet gewoon weten waar ze staan als er iets fout gaat en moet paraat staan om de juiste actie te ondernemen."

Bedrijven laten zich vaak tegenhouden door de kosten, vertelt Schouten. "Bedrijven hebben geen geld, maar als je je veiligheid niet op orde hebt gaat dat je op termijn nog veel meer geld kosten. Van brandblussers zien we ook in dat ze een noodzakelijke investering zijn om de veiligheid van het bedrijf te waarborgen, waarom geldt dat voor de veiligheid van je werknemers en je bedrijf in het buitenland dan niet?"

ADVERTENTIE

VERGROOT DE EMPLOYABILITY VAN JE MEDEWERKERS MET ONLINE ACADEMY

Het online leerplatform met bewezen resultaat.
Om je medewerkers duurzaam inzetbaar te houden, is het belangrijk om ontwikkelmogelijkheden te bieden. Bij Online Academy volgen je medewerkers onbeperkt online trainingen van de beste opleiders van Nederland. Kies uit meer dan 300 trainingen: van online marketing tot timemanagement tot Spaans. Zo ontwikkelen je medewerkers zich breed en met bewezen resultaat.

Benieuwd wat Online Academy voor jouw organisatie kan betekenen? Kijk op onlineacademy.nl of bel ons op 035 – 7 506 178. Wij vertellen je graag meer.

ONLINE ACADEMY

De digitale werkwijze is boeiend, effectief en inspirerend

Opinie
Ik ben mijn hele leven bezig geweest met **business software**. Mijn eerste baantje was in 1982 bij Buro Microsoftware waar ik samen met Eduart Hagens door het hele land demonstraties gaf van financiële software. 16 diskettes voor een grootboek. Ik startte in de USA mijn eigen document management softwarebedrijf en maakte elk jaar met 50 developers een nieuwe versie op 6 CD's. Vervolgens creëerde ik in 1994 bij BSO-Origin, tijdens mijn studie bedrijfskunde, een implementatie model voor SAP R3. Toentertijd de grote ERP belofte.

Foto: Persfoto

Welke lessen heb ik geleerd? Voor het eerst software implementeren is fantastisch… Veel processen gaan snel, efficiënt en het leven is geweldig. Iedereen raakt enthousiast en de productiviteit gaat omhoog. Daarna wordt het langzamerhand moeilijker. Allereerst is er vendor locking. Mensen wisselen eenvoudiger van partner dan van software. Hardware is simpel en elke paar jaar komt er een nieuwe generatie, sneller, goedkoper, beter. Software blijft voortdurend hangen ook al wordt het oud, vermoeid en kan het niet meer innoveren. Een ERP systeem vervangen is als een harttransplantatie, de patiënt overleeft het nauwelijks. Zelfs een update van een ERP pakket is een gigantische operatie waarin veel pijn en geld gaat zitten. De userinterface is meestal psychologisch beschadigend en de gebruiker moest zich altijd aanpassen aan het pakket. Training on the job of een week in de klas was nodig om te beginnen met het begrijpen ervan. Veel guru's die de hoekjes van het pakket kenden waren essentieel. Zeventig procent van het ICT-budget en de slimste mensen werden gebruikt om het spul aan de gang te houden.

Gelukkig zijn er twee trends die het leven beter maakten. Allereerst de smartphone. Deze zorgde vanaf 2007 voor consumeration van IT. Mensen raakten eraan gewend dat software mooi en handig werkte en pikten niet meer alles. Ten tweede kwam in 2006 de Cloud. De Nederlander(!) Werner Vogel startte Amazon Web Services en software werd een service die niet voor iedereen speciaal werd gemaakt. Tien jaar later was dat de dominante manier om nieuwe software te implementeren. Software werd daardoor open en met API's knoop je nu alles aan elkaar.

Wat moet je nu doen om deze trends goed te gebruiken? Allereerst een legacy strategy. Verbouw niet meer aan oude pakketten. Zet er een schil omheen en bouw nieuwe functionaliteit erbuiten met microservices op basis van API's en hou controle over je eigen data. Vermijd de nieuwe cloud vendor lock in. Jouw informatie en processen moeten Cloud onafhankelijk zijn zodat je als organisatie de controle terugneemt. Je moet vooral niet alles zelf doen, maar je moet wel weten welke nieuwe afhankelijkheden je creëert. En wees een slimme opdrachtgever, neem niet alles van externe consultants aan.

Er kan heel veel maar de uitdagingen zijn ook groot. Om als organisatie slim te werken moet je nu net zo makkelijk duizenden IOT devices en data kunnen integreren als factuur- en orderregels. En na de grote ERP-integratie die op het bedrijf was gericht moeten we nu intensief samenwerken in een ecosysteem waarin alle partijen soepel processen en data integreren. De voorspelling van EY is dat blockchain over tien jaar een dominante rol in speelt in ecosystemen.

En als laatste, never spoil a good crisis. Neem corona, wat een giga acceleratie van digitaal samenwerken bij alle organisaties geeft! In plaats van 100 presentaties per jaar geef ik nu alleen maar online conferenties die sneller te organiseren zijn, minder kosten en vaak tien keer zoveel bezoek opleveren. Hoe we zo'n nieuwe digitale werkwijze boeiend en effectief maken is voor de professionals altijd weer de uitdaging die dit gebied zo inspirerend maakt.

Vincent Everts,
Trendwatcher

Bladebot - **Partner Content**

Robots zorgen voor **de toekomst van de windturbines**

Partner Content
Bladebot

De windturbines worden steeds groter en daarmee ook de bladen van de turbines, tot wel 110 meter. Waar voorheen abseilers met de hand onderhoud uitvoerde aan de bladen zorgt dit nu voor een probleem. Want hoe voer je onderhoud uit in moeilijke weersomstandigheden op zo'n grote hoogte en hoe de-ice je de bladen van de turbines?

"Daarop heeft Aerones destijds een de-icing drone ontwikkelt", vertelt Jaap de Jong, directeur Aerones Services BeNeLux. "Maar dit was moeilijk te realiseren voor alle weertypen. Er moest dus een andere oplossing komen. Vervolgens is er de robot ontwikkelt die middels vier lijnen onder de gondel (nacelle) wordt gehangen. De robot kan zo naar ieder punt van het blad gedirigeerd worden om werkzaamheden te verrichten."

Minder stilstand, meer opbrengst
De financiële haalbaarheid van windparken neemt af door teruglopende subsidies en lage brandstofprijzen. Het voorkomen van hoge onderhoudskosten is essentieel voor de levensvatbaarheid van de windparken, aldus De Jong. "En dat doe je door middel van Bladebot. Het inzetten van Bladebot betekent een vermindering van onderhoudskosten met meer dan 50%. Daarnaast is het veiliger werken voor de mens, want die blijft aan de grond en je levert een meer constante kwaliteit. De robot maakt namelijk geen (menselijke) fouten, wordt niet moe en kan werken onder bijna alle omstandigheden, zelfs 's nachts. Tijd is geld, vooral bij het onderhoud van de windturbines, want die moeten worden stilgezet voor het onderhoud van de bladen. Als dit sneller en efficiënter kan tegen lagere kosten is dat voor iedereen een win-win situatie. Traditioneel onderhoud kan gedurende circa 88 werkbare dagen per jaar vanwege het weer. Door gebruik te maken van Bladebot kunnen die dagen meer dan verdubbeld worden."

Testen
Op dit moment wordt de robot veel ingezet voor de 'conductivity' test, gaat De Jong verder. "Gemiddeld slaat de bliksem zo'n tien keer per jaar direct in. Dat is in de meeste gevallen niet erg, want via elektroden in de bladen wordt de bliksem door de mast de grond in geleid. Toch is blikseminslag voor meer dan 23% de oorzaak van de uitval. Functioneert het LPS (Lightning Protection System) niet goed dan kan het behoorlijk fout gaan. Het blad kan dan letterlijk exploderen wat enorme financiële schade tot gevolg heeft. Het testen van het LPS is dan ook het belangrijkste wat wij op dit moment doen met Bladebot. Daarnaast voeren wij visuele inspecties uit. Denk daarbij aan het inspecteren op haarscheuren maar ook het reinigen van de bladen. Vooral in noordelijk gelegen landen zien we dat de aerodynamica van de bladen en daarmee de efficiëntie met 15% afneemt in de zomer door alle insecten en andere verontreinigingen die op de 'leading edge' van de bladen aankoekt. De bladen moeten dus regelmatig schoongemaakt en gerepareerd worden om efficiënt te blijven."

Toekomst
Met de steeds groter wordende windturbines is het inmiddels duidelijk geworden dat men deze op traditionele wijze niet kan blijven onderhouden, besluit De Jong. "Voor de windturbines op het land slaan wij de drie ankers, nodig voor de robot, in de grond. Maar dat kan niet bij de windturbines op zee. Daarom is Aerones, gesteund door het winnen van de "blade robotics innovation competition" druk bezig met de volgende ontwikkeling om ook op zee onze 'robotic blade care system' in te kunnen zetten. Om zo de gehele markt van windturbines te kunnen bedienen met Bladebot onderhoud services.

Wilt u weten hoeveel u kunt besparen door uw windturbinebladen te onderhouden met onze robot? Stuur dan een email naar info@areonesservices.com

www.bladebot.eu

BLADEBOT
ROBOTIC BLADE CARE SYSTEM

Gripp op je organisatie

Partner Content
Gripp

Door de coronacrisis werken de meeste bedrijven al maanden vanuit huis. Voor deze bedrijven is het daarom belangrijker dan ooit om digitaal inzicht te hebben in het werk dat werknemers vanuit huis verrichten.

Omdat we onze collega's niet langer op kantoor treffen is het niet mogelijk om even langs te lopen om te vragen hoe het met dat ene project gaat en of we op schema liggen met de aanstaande deadlines. "We kregen vanuit onze klanten steeds meer de vraag hoe ze hun team goed aan konden sturen, ook op afstand", vertelt Marcel Koenders, mede-eigenaar van Gripp bedrijfssoftware. "Men wil de zekerheid dat iedereen 's ochtends weet wat er gedaan moet worden. Bovendien is het belangrijk om te weten waar je informatie kunt terugvinden, wat de status is van actiepunten en wanneer deze afgerond moeten zijn".

Eén centraal systeem

Gripp is een webbased oplossing voor zakelijke dienstverleners die het gehele operationele proces, van lead tot factuur, inzichtelijk maakt. Zo kan je in één systeem offertes aanmaken, opdrachten inplannen, medewerkers uren laten schrijven en deze uiteindelijk factureren aan de klant. "Toen we begonnen met Gripp had je eigenlijk alleen grote boekhoudpakketten", stelt Koenders. "Het boekhoudsysteem stond centraal en daarnaast werkte je met allemaal verschillende modules voor offertes, CRM, uren schrijven en factureren. Wij zorgen voor een goede flow waarbij het proces centraal staat."

> *We merken dat veel bedrijven de drempel vaak hoog vinden om over te stappen naar een nieuw systeem.*

De integratie tussen al die verschillende onderdelen is wat Gripp zo uniek maakt, stelt mede-eigenaar Jack van Galen. "Als je met verschillende medewerkers bent, wil je zeker weten dat afspraken duidelijk vastgelegd zijn. Als een salesmedewerker een offerte uitprint, moet het meteen duidelijk zijn voor welke opdracht dit is en hoe deze opdracht ervoor staat. Zo kan de manager ook een oogje in het zeil houden bij het verloop van de opdrachten."

Real time inzicht in data

Normaal gesproken krijg je natuurlijk veel dingen gewoon mee op de werkvloer, maar door de huidige crisis zijn we veel meer afhankelijk van cijfers en rapporten. "Het is nu belangrijker dan ooit dat je cijfers real time in kan zien", vertelt Van Galen. "Vroeger stuurde je op de boekhouding, maar dat komt pas achteraf en dus eigenlijk te laat. je kunt dan niet meer bijsturen op zaken die efficiënter kunnen. Met Gripp kan je meteen ingrijpen als er iets fout lijkt te gaan en kun je bovendien beter inschatten hoeveel uren iemand nodig heeft om de product flow te optimaliseren."

Uiteindelijk kan dit leiden tot verhoogde efficiëntie en betere kwaliteit richting de klant. "Ook klanten kunnen inzicht krijgen in het verloop van het project", stelt Koenders. "En er kunnen vanuit het bedrijf taken gegeven worden aan de klant, bijvoorbeeld het leveren van beeldmateriaal of het inplannen van een vergadering. Je kan dus niet alleen intern beter samenwerking, maar ook extern transparant en efficiënt zakendoen. En datzelfde geldt ook voor je leveranciers."

Overstappen en implementeren

Het vervangen van bedrijfssoftware binnen een organisatie wordt vaak gezien als een ingrijpend proces. Volgens Van Galen hoeft dit lang niet altijd zo te zijn. "We merken dat veel bedrijven de drempel vaak hoog vinden om over te stappen naar een nieuw systeem. Daarom bieden we bij Gripp altijd deskundige begeleiding aan. Onze consultants denken mee over de optimale inrichting en daarnaast wordt altijd een plan opgesteld om te zorgen dat je zonder problemen kunt overstappen. Bovendien bieden we tal van mogelijkheden aan om de data binnen je organisatie volledig te migreren zodat alles overzichtelijk in Gripp staat. Dit zorgt ervoor dat je eigenlijk heel snel operationeel aan de slag kunt met een nieuw systeem en bovendien kan het ook nog eens allemaal op afstand."

> *Vroeger stuurde je op de boekhouding, maar dat komt pas achteraf en dus eigenlijk te laat.*

Benieuwd wat Gripp voor jouw organisatie kan betekenen? Neem dan contact op of maak een gratis proefaccount aan via gripp.com/actie. Met deze actie kun je Gripp extra lang proberen.

Begin 2021 met Gripp op de zaak.

gripp

probeer Gripp twee maanden gratis via **www.gripp.com/actie**

De vriendelijke business software voor bureaus met ambitie

Marketing Automation brengt marketing en IT samen

Business Software

Alles wat een klant beweegt wordt opgeslagen. Door deze **data** op de juiste manier in te zetten en te automatiseren kunnen bedrijven hun communicatie met klanten verbeteren.

Tekst: Marjon Kruize
Foto: cottonbro

Bij marketing automation komen marketing en IT samen, vertelt Erik van Stiphout, mede-oprichter en mede-eigenaar van Ternair. "Van oudsher staan die werelden vrij ver van elkaar af, maar als je aan marketing doet kan je eigenlijk niet meer om data heen. Als je klant iets koopt, zich oriënteert op je website of zich aanmeldt voor je nieuwsbrief dan worden al die gegevens vastgelegd. Vaak geven ze hiermee ook een bepaalde voorkeur aan, die je als bedrijf goed kunt gebruiken om direct met hen te communiceren in de toekomst."

Volgens Van Stiphout stuitten we dagelijks op voorbeelden waaruit blijkt dat onze data door bedrijven wordt opgeslagen. "We kennen allemaal de irritatie van advertenties die ons wekenlang blijven achtervolgen als je een webshop hebt bezocht. Dat is typisch een voorbeeld van het vastleggen en gebruiken van het oriëntatiegedrag van de bezoeker. De informatie die hierbij nog mist is echter of jij dat paar schoenen of die vliegtickets ook daadwerkelijk gekocht hebt. Vaak blijf je nog heel lang advertenties zien voor een product dat niet (meer) relevant is voor jou. Hier wordt dus data ingezet, maar echt relevant en effectief gebeurt dat nog niet."

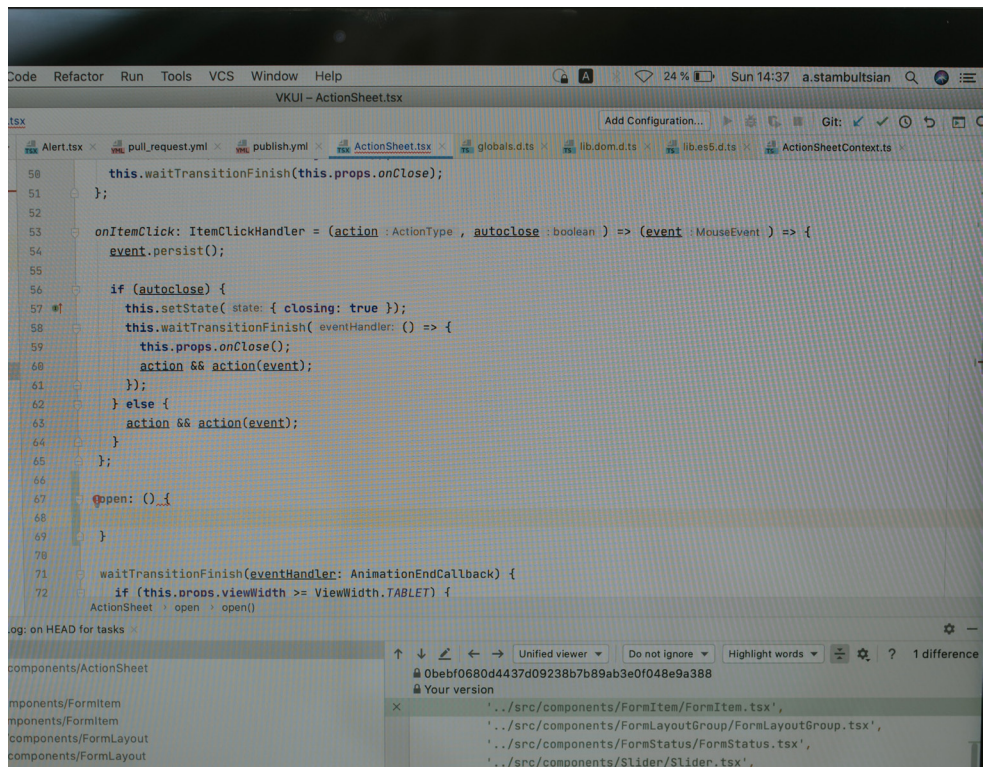
Door de privacywetgeving en de bescherming van gebruikers zal deze specifieke vorm van data (third party data) verzamelen ook minder relevant worden, stelt Van Stiphout. "Je ziet dat de bekende browsers de cookies al op slot zetten, waardoor bedrijven hun klanten minder makkelijk kunnen tracken, waardoor je minder vaak van dit soort advertenties ziet verschijnen. Dat betekent dat bedrijven meer moeten gaan inzetten op hun eigen data ("first-party data"). En dat is op zich een goede ontwikkeling. Als je van je klant toestemming hebt, weet hoe je klant zich gedraagt en wat je klant wil, kan je hier beter op inspelen en met hen een relevante interactie aangaan."

Maar een nog grotere uitdaging zit hem in het samenbrengen van al die verschillende data(silos). "Vanuit de branche wordt jaarlijks onderzoek gedaan", vertelt Van Stiphout. "Daaruit blijkt dat slechts 20 procent van de Nederlandse bedrijven beschikt over een centraal klantbeeld." Dat wil zeggen, een omgeving waarin klantgegevens samenkomen en met elkaar kunnen worden gecombineerd en toegepast voor marketingdoeleinden.

Als bedrijf wil je het liefst al deze databronnen combineren in een overzichtelijk platform. "Als je alle klantdata bij elkaar hebt, krijg je een veel beter beeld van je klanten en kan je gerichter en relevanter met hen communiceren", vertelt Van Stiphout. "Je kan beter kiezen naar welke klant je welke boodschap stuurt via welk kanaal en op welk moment. Dit leidt tot een betere klantrelatie en betere conversies. Maar als je duizenden klanten hebt kan je dit niet allemaal handmatig gaan doen, dan komen marketing automation tools in beeld."

En daar zit een mooie uitdaging, vertelt Van Stiphout. "De vraag is hoe je een complexe IT-achterkant zo kan presenteren dat het aan de voorkant een eenvoudig te gebruiken platform voor marketeers is. Er worden nu steeds gebruiksvriendelijker systemen ontwikkeld waarin marketeers zelf gemakkelijk een campagne in elkaar kunnen zetten en uit kunnen sturen naar de juiste klanten. Vervolgens kan je weer zien welke klant op welk deel van je campagne reageert en hierop inspelen door bijvooorbeeld de sales afdeling op het juiste moment aan te sporen om contact met de klant op te nemen. Zo kan je je data voor je laten werken, waarde geven en omzetten in conversie."

We kennen allemaal de irritatie van advertenties die ons wekenlang blijven achtervolgen als je een webshop hebt bezocht.



Wees goed voorbereid en vertrouw niet iedereen op hun woord.

Vertrouw niemand als het gaat om gevoelige (bedrijfs-)informatie

Business Software

In het begin van de coronacrisis waren er een aantal interessante ontwikkelingen. Iedereen kon ineens 'goed' digitaal thuiswerken en van de **thuiswerkplek** moest een foto gedeeld worden via sociale media. Bijzonder, want vaak werd met naam en biertje in de hand een screenshot van alle collega's gedeeld van de online vrijdagmiddagborrel op social media.

Tekst: Féline van der Linde
Foto: cottonbro

"**Dat zou ik** nooit willen, want stel je gaat solliciteren bij een volgende werkgever en die ziet na een rondje social media ook deze foto", vertelt Mary-Jo de Leeuw, cybersecurity- expert. "Daarnaast waren bedrijven en de thuiswerkers helemaal niet zo goed voorbereid op het thuiswerken als zij dachten. Zo kon ik bij één van mijn opdrachtgevers bij bestanden van de directie en hadden medewerkers bij diezelfde opdrachtgever op hun laptop vaak helemaal geen antivirussoftware."

Gelukkig zie je wel een kentering, aldus De Leeuw. "Op LinkedIn zie je op dit moment gelukkig geen foto's meer van de online vrijdagmiddagborrels gedeeld worden. Het belangrijkste wat je wilt voorkomen in deze situatie, waarin we nog altijd thuiswerken en dat voorlopig ook nog wel even blijven doen, is dat belangrijke informatie lekt. Je wilt niet dat concurrenten zien waar je aan werkt en hier hun voordeel mee kunnen doen. Bovendien ben je ook op een bepaalde manier chantabel als je concurrent beschikt over jouw gevoelige bedrijfsinformatie. Daarnaast wordt er massaal online gefraudeerd. Ook zijn de winkels door de coronacrisis leger waardoor criminelen de weg naar onlinefraude hebben gevonden. En dat geldt ook voor fraude via WhatsApp, dat explosief is gestegen. Fraudeurs doen zich ook voor als bankmedewerkers die het geld van de mensen 'veilig' wilden stellen voor de coronacrisis. Velen zijn hier ingetrapt, ook hoogopgeleiden, en dat vind ik opzienbarend."

De overheid is namelijk al jaren bezig met voorlichtingscampagnes, vervolgt De Leeuw. De boodschap komt totaal niet over want elke keer blijven we toch denken: dat gebeurt mij niet en het meest gebruikte wachtwoord is al jaren '123456'. Ik zou dan ook graag een campagne zien die niet lijkt op wat hiervoor al is gezegd. Immers is in ongeveer acht jaar de boodschap nauwelijks aangekomen."

Niemand vertrouwen klinkt ongelooflijk negatief, besluit De Leeuw. "Maar als het gaat om informatieveiligheid is dat wel een goed idee. Nu het thuiswerken de nieuwe norm is moet je niet via whatsapp vertrouwelijke gesprekken gaan voeren en moet je meteen, als je dat nog niet hebt gedaan, een virusscanner installeren op je laptop. En durf om hulp te vragen aan een professional als je er niet uitkomt. Wees goed voorbereid en vertrouw niet iedereen op hun woord. Vandaag de dag zijn er teveel kwaadwillenden die ook graag (online) informatie van buurman Piet willen hebben."

ADVERTENTIE

PEOPLE & PAYMENT

Een nieuwe generatie e-HRM voor het MKB is begonnen

- Alles in één systeem
- Geïntegreerd met de salarisverwerking
- Oplossingen op maat
- Unieke aanpak

Zonder enige opleiding direct aan de slag!

De meest gebruikersvriendelijke HR-oplossing

- Administratie en Selfservice
- Onboarding en Offboarding
- Digitaal dossier
- Declaraties
- Verlof
- Verzuim
- Digitaal functieboek
- Recruitment
- Gesprekscyclus en/of continue dialoog
- Feedback
- Training en Opleiding
- HR Rapportage en Analytics

Demo? Nieuwsgierig geworden naar wat e-HRM voor uw organisatie kan betekenen?
Plan uw demo in via telefoonnummer 088 - 012 4747 of per e-mail naar contact@people-payment.nl.

Salarisverwerking • Arbodienstverlening • (e-)HRM

Hoe een **low-code platform WILA verlost** van **problemen** met **legacy software**

Zonder professionele enterprise software kunnen bedrijven tegenwoordig niet meer optimaal functioneren. Softwarepaketten zoals ERP-, MRP-, of WMS-applicaties raken in de praktijk al na zo'n 5 jaar inflexibel en verouderd. Duur maatwerk en randapplicaties zijn dan nodig om de software mee te laten groeien met de business. Tegelijkertijd is het vaak een groot risico om deze bedrijfssoftware te vernieuwen. Dat past niet meer in deze tijd van snelle digitale transformatie.

WILA is internationaal een toonaangevende fabrikant van gereedschapssystemen voor kantpersmachines. Op het hoofdkantoor en twee productielocaties in Lochem werken ongeveer 320 medewerkers. Daarnaast heeft het bedrijf kantoren en magazijnen in de Verenigde Staten en China. John Sangers is als ICT Manager onder meer verantwoordelijk voor het ERP-systeem dat moet aansluiten op steeds veranderende bedrijfsprocessen.

"Generieke ERP-pakketten sloten niet aan op wat we wilden."

Het jaar 2005 was voor ons een belangrijk keerpunt. Het bedrijf was binnen tien jaar sterk gegroeid. De bedrijfsvoering werd ondersteund met een zelfgebouwd ERP-systeem, waarin vrijwel alle bedrijfszaken waren geregeld, van financiën, verkoop en logistiek tot de inkoop en productieplanning. Het vereiste helaas wel veel handmatig werk en liet qua gebruiksgemak te wensen over. John Sangers kreeg aanvankelijk de opdracht om dit pakket verder te ontwikkelen, maar ontdekte al snel dat er nieuwe bedrijfssoftware nodig was die mee kon groeien met de grote ambities van WILA.

Een generiek ERP-pakket paste niet

"We hebben wel naar generieke ERP-pakketten gekeken, maar die sloten niet aan op wat we wilden" vertelt Sangers. "Consultants zeggen dat alles mogelijk is, maar als je specifieke wensen of werkwijzen wilt implementeren, wordt het ineens lastig met ingewikkeld maatwerk. We kwamen toen in gesprek met Thinkwise, die in feite zeiden: 'geef ons je data, en wij maken er een softwarepakket van.' Dat klonk ideaal, waardoor we besloten om een testimplementatie te doen. Daar kwamen al binnen een dag een aantal applicatie-schermen uit voort, die ons deden besluiten om samen met Thinkwise ons complete ERP-pakket opnieuw te realiseren."

De software ondersteunt tegenwoordig het hele logistieke proces, inclusief koppelingen met de webshop. Klanten kunnen daar online producten bestellen en zelfs op maat gemaakte producten configureren met een productgenerator. "We willen alles zo efficiënt mogelijk maken" zegt Sangers. "Alle specificaties worden direct vanuit onze webshop in het systeem ingeschoten. Vervolgens wordt automatisch een offerte gemaakt, en als die geaccordeerd is, volgen de orders, de productvoorbereiding, de productie en uiteindelijk de levering. Alle gegevens zitten in ons systeem, inclusief een 3D-model, documenten, stuklijsten, bewerkingsplannen, en zelfs NC-programma's voor het aansturen van de machines."

Volgens Sangers zijn dit soort zaken niet te realiseren met een generiek ERP-pakket: "Er is altijd wel een module die geschikt is voor wat je wilt, maar nooit iets dat precies past. Vervolgens krijg je toch weer hout-je-touwtje constructies en maatwerk, of je moet alsnog met Excel of randapplicaties aan de slag. Wij willen simpelweg één geïntegreerde oplossing voor al onze werkzaamheden."

Als Thinkwise-gebruiker van het eerste uur werkt het bedrijf inmiddels al meer dan tien jaar met het platform, en ondersteunt daarmee zijn volledige bedrijfsproces. Met het platform heeft WILA het volledige voorbereidings- en productieproces gemodelleerd tot efficiënte bedrijfsapplicaties. John Sangers is vanaf het begin betrokken. "Met het Thinkwise platform kunnen we applicaties bouwen die onze bedrijfsprocessen optimaal ondersteunen, en de focus ligt nog steeds op het uitbreiden en optimaliseren van onze processen", zegt Sangers.

"Met het Thinkwise platform kunnen we applicaties bouwen die onze bedrijfsprocessen optimaal ondersteunen."

John Sangers, ICT Manager WILA

Bouw zelf je unieke bedrijfskritische applicatie

Met Thinkwise zijn de traditionele uitdagingen met softwareontwikkeling verleden tijd. Thinkwise is een Nederlands softwarebedrijf en is leverancier van een eigen low-code software ontwikkelplatform waarmee eenvoudig en snel core business software gerealiseerd wordt. De gedachte achter low-code is dat intensief programmeerwerk zoveel mogelijk wordt teruggedrongen. Sinds de oprichting in 2002 is Thinkwise uitgegroeid tot een belangrijke speler op de enterprise software markt.

Met behulp van het platform is het mogelijk om, met minimale technische kennis, omvangrijke businessapplicaties te modelleren die naadloos aansluiten op de bedrijfsprocessen. Het platform zorgt daarbij voor een aanzienlijke verhoging van productiviteit, tot wel een factor 10 ten opzichte van traditionele softwareontwikkeling. Nieuwe proposities of bedrijfsprocessen kunnen dan makkelijk omgezet worden naar een passende oplossing. Naast deze flexibiliteit en snelheid blijft de software ook nog eens automatisch technologisch up-to-date. Inmiddels werken wereldwijd in meer dan 32 landen bedrijven met enterprise software die gerealiseerd is met het Thinkwise platform. Niet alleen kunnen bedrijven er zelf software mee ontwikkelen, het wordt in licentievorm ook geleverd aan softwareleveranciers en system integrators die hiermee oplossingen voor hun klanten realiseren.

Backend IT-technologie houdt vooruitgang business software tegen

Profiel

Na een carrière in de financiële hoek ging het **Jan Baan** voor de wind. Als financial consultant kwam hij met IT in aanraking in Silicon Valley. Niet veel later begon hij Baan Company. Na jaren van succes zag Jan dat de technologie waarin het Baan ERP product was gebouwd inmiddels was verouderd en besloot eind vorige eeuw om software in de cloud te gaan bouwen. Nog altijd is Jan Baan actief in de IT wereld en een geliefd spreker op vele grote internationale events waar hij zijn visie op business software vertelt.

Tekst: Féline van der Linde
Foto: Persfoto

Jan Baan

Wat voor soort bedrijf was Baan Company?

"De onderneming die ik startte verving complete bedrijfsprocessen door het ERP systeem (Enterprise Resource Planning), ofwel bedrijfssoftware. Een ERP systeem bestaat uit meerdere modules en kan bijvoorbeeld de voorraden van een bedrijf bijhouden of financiële administratie uitvoeren. Toen Boeing op zoek was naar een nieuwe softwareoplossing besloten wij ons daarvoor aan te melden en uiteindelijk zijn wij het geworden. Dat was de grote doorbraak voor Baan Company en we zijn toen ook gelijk naar de beurs in Amsterdam en de Nasdaq gegaan. Het bedrijf bleef maar groeien, maar tegelijkertijd merkte ik dat ik veel meer ondernemer ben dan investeerder. Daarbij kwam dat er steeds weer vernieuwing plaatsvond en deze steeds complexer werd, maar de software verouderde."

Was dat waarom u besloot te stoppen met Baan Company?

"In 1995 kwam Netscape, de webbrowser, en zij hebben ons toen in beurswaarde voorbijgestreefd. In dat jaar werden wij na hen de beste IPO introductie op NASDAQ, maar er vonden zoveel ontwikkelingen plaats. De cloud kwam op en Netscape ontwikkelde Java Script en kreeg al snel een marktaandeel van 80 procent, maar helaas zakte dit na enige jaren terug naar 1 procent, door de macht van Microsoft, die deze vernieuwing nu als monopolist wist in te palmen. De consumerization van IT ontstond, oftewel het dagelijkse gebruik van technologie die eenvoudig was en voor een toegevoegde waarde zorgde, met het resultaat dat IT onmisbaar werd. De vijf digital giants hebben nu met een market cap van $7.000 miljard een monopolie positie gekregen. Er ontstond dus een vernieuwing van de IT en daarop besloot ik mijn ondernemersgeest te volgen en begon ik een nieuw bedrijf."

Wat vind u van het huidige softwarelandschap?

"Het is interessant de ontwikkeling van software van begin tot nu te volgen. Wat mij opvalt is dat we eigenlijk nog steeds met oude meuk werken. En daarmee bedoel ik dat we aan de voorkant maar door blijven innoveren met vernieuwende microservices (apps), maar aan de achterkant, bij de bedrijfssoftware, gebeurt dit niet. Zo zijn er dus ook bij de Nederlandse overheid enorme problemen ontstaan omdat het werken met verouderde software de digitalisering tegenhoudt. Uiteindelijk kun je niet meer verder. In de jaren zestig vond de eerste investeringswave van IT plaats, waardoor we software tot onze beschikking hebben en nu zitten we in de mobile wave. Alles is mobiel, Google maakt gebruik van cloud services en Amazon verkocht eerst boeken en nu web services. Bovendien zijn bedrijven als Amazon inmiddels al duizend miljard waard waardoor ze niet meer te besturen zijn door een overheid of wetgeving.
Dit heeft ook op de maatschappij een ontzettend negatieve invloed."

En waarom is dat?

"Er zijn nu ongeveer vijf bedrijven in de wereld en die bepalen het speelveld. De technologie zit als gevolg hiervan vast in deze monopolie, wat funest is voor innovatie. Want zoals vaker bij grote bedrijven is het vergroten van de winst vaak belangrijker dan het doorvoeren van innovaties. Bedrijven als Apple maken zoveel winst, dat wil je niet weten. Ook op de maatschappij heeft dit een negatieve invloed. Door de dominantie heeft de consument bijna geen keuze meer. Bovendien kunnen de vele miljarden winst van de grote bedrijven veel beter besteed worden aan bijvoorbeeld het milieu. Maar helaas past dit doel net zo goed in hun huidige business plan. Tegenwoordig brengen we namelijk alles naar de Cloud. Maar de legacy producten die we daarvoor gebruiken zijn nog steeds gebouwd voordat het internet bestond. Een mismatch dus, waardoor we data maar laten in de bespreking van de oude databases, in plaats van deze met Big Data in te zetten voor het benutten van machine learning met de microservices aan de voorkant."

Wat zou u dan anders willen zien?

"Mijn droom is een nieuwe wave inzetten. De eerste wave was in de jaren zestig en die heeft heel lang geduurd. Hierin ontstond de IT en van daaruit de software. Vervolgens in 1984 kwam er de tweede wave. De wave van de pc, en die ging veel sneller. Bedrijven als HP en Apple ontstonden en die gingen software voor hun producten gebruiken. Toen kwam er een totaal nieuwe wave, namelijk die van het internet. En nu zitten we in de wave van de mobiel. Op onze mobiel kunnen we alles. En nu is het tijd voor een nieuwe wave. Ik wil graag de kracht van de mobiele devices en sociale data ook inzetten in het vernieuwen van de bestaande legacy systemen, de backend. We hebben met onze nieuwste Apple telefoon nauwelijks toegang tot de oude software en dat moet anders. Oude en nieuwe technologie moeten opnieuw worden samengebracht. Als we dit weten te realiseren dan zal de productiviteit van de kenniswerker kunnen verdubbelen, wat betekent dat ook de EBITDA zich kan verdubbelen, maar daarnaast zullen bedrijven een veel hogere groeifactor hebben, wat dan in zijn geheel betekent dat ook de multiple van price/earnings zich sterk verbetert en dus bedrijven dan wel snel een 5 tot 10 keer hogere market cap weten te realiseren. In plaats van 5 bedrijven met een market cap van $7.000 miljard zouden er 7.000 Unicorns ontstaan met ieder meer dan 1 miljard marktwaarde. Van deze ontwikkelingen kan dan vooral Europa profiteren, waar nu de kapitaalvermeerdering zich te veel beperkt tot Silicon Valley."

En denkt u dat het gaat lukken?

"Zolang niemand wil luisteren, zal niemand een sprong in het diepe durven te nemen, en de politiek er ook geen stemmen mee winnen. Toch heb ik wel hoop, want we zijn ook niet met de paard en wagen doorgegaan, anders kwamen we nergens. Ik denk dat ik meer een entrepreneur ben met visie, dan een perfecte investeerder en ik zie dat mensen worden gehinderd doordat zij gegevens niet bij de hand hebben. Dat gaat ervoor zorgen dat er verandering gaat komen, want nu gebruiken CFO's bij belangrijke meetings nog steeds verouderde backend en beheersen de bedrijfsprocessen niet als een 'end-to-end' geheel. Maar je wilt informatie van dit moment als 'one version of the truth'. Machine learning zal er bijvoorbeeld voor zorgen dat informatie als kennis beschikbaar zal zijn. Hierdoor zal de productiviteit van de kenniswerkers extreem toenemen."

Feiten

Jan Baan richtte in 1978 Baan Company op, een bedrijf gefocust op Enterprise Resource Planning, oftewel bedrijfssoftware. In de jaren negentig floreerde het bedrijf met als grootste klant Boeing. Twee jaar voordat Baan Company werd overgenomen door Infor, richtte hij in 1999 Cordys op, met de missie om IT implementatie te tackelen waar veel bedrijven tegen aanlopen. Enige tijd voor de acquisitie van Cordys door OpenText richtte Jan Baan Vanenburg software op..

ADVERTENTIE

Werken in de toekomst volgens HR2day

Werken zal er in de toekomst anders uit gaan zien. We bespreken de veranderingen met Marcel de Brauwer, directeur van HR2day.

Individualisatie, decentralisatie, professionalisatie

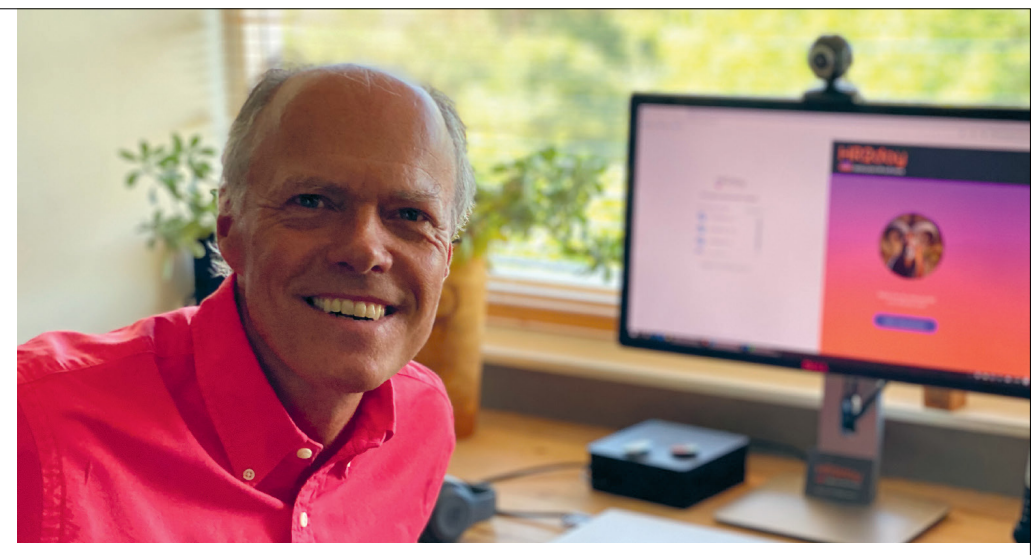
De wereld is in rap tempo aan het veranderen en de manier waarop we gaan werken en hoe we naar werk kijken verandert mee. "Het wordt veel dynamischer dan het nu is", verwacht De Brauwer. "Werknemers zoeken meer vrijheid en flexibiliteit. Zowel in het werk alsook in arbeidsvoorwaarden en dienstverband. Niet iedereen van 9 tot 5 in dienst bij dezelfde werkgever maar ook hybride werkvormen; deels in vaste dienst en werken als zelfstandige. Je vormt de functie naar de kracht van de werknemer."

Employability

We worden ouder en werken langer. En door de technologische vooruitgang verdwijnen er banen en ontstaan er nieuwe. "Continu blijven leren en werken aan duurzame inzetbaarheid is steeds meer een verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Werkgevers faciliteren hun werknemers bij deze ontwikkeling, ook als dit niet direct gerelateerd is aan hun huidige werk. Medewerkers zijn gemotiveerder als ze de vrijheid hebben om zich te ontwikkelen op verschillende domeinen", zegt De Brauwer.

Employee Journey en technologie

De uitdaging van HR is om een organisatie en beleving te creëren waar mensen graag willen (blijven) werken. En ook technologie is daarin belangrijk. "Technologie moet de medewerker centraal stellen. Door medewerkers te betrekken en te faciliteren in processen. Met een fijne user interface en het bieden van gemak", zegt De Brauwer. "Daarvoor kiezen bedrijven op het gebied van IT steeds meer voor deeloplossingen in plaats van totaaloplossingen. De technologie staat niet stil en integratie wordt steeds makkelijker. Je kunt met de juiste deeloplossingen een optimale employee journey bieden in plaats van geforceerd alle processen in een totaaloplossing te duwen."



HR2day

HR2day is enorm gedreven om de best mogelijke HR applicatie te leveren. Doordat de applicatie beschikbaar is op het innovatieve Salesforce platform kan continu doorontwikkeld worden om mee te bewegen met de uitdagingen van morgen. Kijk voor meer informatie op hr2day.com.

ONDERDEEL VAN VISMA

HR2day
dedicated HR software

Een stevige fundering voor bedrijfsdata is nodig voor de toekomst

Business Software

Van de ene op de andere dag moesten heel veel mensen afgelopen maart allemaal **thuis werken** en dat doen we tot op de dag van vandaag nog steeds zoveel mogelijk. Dit heeft grote gevolgen gehad voor vele bedrijfsprocessen in organisaties. Zo ook voor de digitalisering van het remote werken en de gevolgen daarvan op de business software.

Tekst: Féline van der Linde
Foto: Persfoto

Door de coronacrisis hebben veel mensen de digitalisering als een disruptie ervaren, maar ik zie dat veel meer als een versnelling", vertelt Nancy Rademaker, keynote speaker en partner bij Nexxworks. "Naar mijn mening maken we dan ook de grootste digitale transformatie ooit door. Allereerst zag je de noodzaak bij heel veel bedrijven om digitaal te gaan werken. Bedrijven die al in Cloud-oplossingen hadden geïnvesteerd konden dit heel eenvoudig doen. Het voordeel hiervan is namelijk dat je niet alleen gemakkelijk kan opschalen, maar ook kan terugschalen. Veel bedrijven zagen tijdens de coronacrisis hun productie minder worden of zelfs helemaal stil komen te liggen en dan is het kunnen terugschalen absoluut een voordeel. Daarnaast zag je dat bij bedrijven, die wat betreft hun business software met verouderde spullen en niet met Cloud-oplossingen werkten, het aanpassen aan het thuiswerken moeizaam verliep."

Veel bedrijven hebben inmiddels, hopelijk, de stap richting de Cloud al gemaakt, gaat Rademaker verder. "Helaas is de Cloud niet één ding. Zo is er een Publieke Cloud, waarvoor veel bedrijven nog wat huiverig zijn, maar er zijn daarnaast ook nog andere opties als Private en Hybride Cloud. Er zijn dus veel verschillende mogelijkheden en bedrijven moeten zich dan ook goed laten adviseren wat er bij hun organisatie past. Doe je dat niet en is je informatie-architectuur niet voldoende op de toekomst gericht, dan ontstaat het gevaar dat je alle investeringen enkele jaren later weer het raam uit kan gooien. De investeringen zijn niet meer zo fors als vroeger, maar omdat ze zich niet op korte termijn terug laten zien of terugbetalen zijn veel bedrijven terughoudend. En dat is jammer, want het is cruciaal dat je een goede fundering hebt om, zeker met de alsmaar toenemende hoeveelheid aan data, te kunnen blijven innoveren, groeien en opschalen."

Nancy Rademaker
Keynote speaker en partner bij Nexxworks

De omvang van data zal in de toekomst exponentieel groeien, aldus Rademaker. "En dat is alleen maar goed, maar dan moet die data wel correct zijn en moeten we er de juiste informatie uit kunnen halen. Alleen dan kan een organisatie erop sturen. Zeker voor business software is het van belang dat er vooral op realtime data gestuurd gaat worden. Aangezien veel van die gegevens door verschillende applicaties worden gegenereerd en zich vaak op verschillende plekken bevinden, is het correct samenbrengen ervan essentieel om er de juiste informatie uit te kunnen halen. Ook hier is het opzetten van de juiste informatie-architectuur dus wederom cruciaal. Veel bedrijven worstelen daar momenteel nog mee."

In de toekomst zal Artificial Intelligence in toenemende mate een rol gaan spelen, besluit Rademaker. "Bedrijven doen dit al in analytics toepassingen, maar ik zou iedereen willen aansporen om zich echt eens goed te verdiepen in de mogelijkheden van AI. Zoek uit wat voor waarde het echt kan toevoegen aan jouw bedrijf. AI kan voorspellingen doen, op heel veel vlakken. Dan is het handig om te weten op welk vlak dit voor jou voordelen kan opleveren. De voorspellingen van AI worden nauwkeuriger naarmate meer parameters worden toegevoegd, dus is het belangrijk om daarmee te experimenteren. Sommige parameters lijken dan misschien niet relevant, maar zouden dat voor het algoritme wel kunnen zijn. Zo voorkom je dat je informatie mist die van grote toegevoegde waarde kan zijn voor je bedrijf. Durf je blik dus te verruimen. Uiteindelijk stelt het je in staat om kritische meetinstrumenten in te bouwen in je organisatie, waardoor je snel kunt reageren en beslissingen kunt nemen. Zo blijf je als bedrijf goed voorbereid op de (digitale) toekomst."

2021: Versnelde digitalisatie van beeldvormende diagnostiek om inhaalslag te realiseren

Business Software

Als corona ons één ding heeft geleerd, dan is het wel hoe kwetsbaar ons **zorgsysteem** is. Als het aantal ziekenhuisopnames onverwacht te veel oploopt, moet de reguliere zorg worden afgeschaald. Dit betekent dat we in 2021 te maken krijgen met een enorme inhaalslag aan diagnostiek. Hoe kun je als ziekenhuis je beeldstrategie hierop aanpassen? Hoe kun je de efficiëntie én effectiviteit van beeldvormende diagnostiek verhogen?

Tekst: Féline van der Linde

De trends die vorig jaar voorspeld werden, hebben zich versneld doorgezet dit jaar. 2020 zou de doorbraak zijn voor ziekenhuisbrede imaging-systemen, opslag in de cloud en Artificial Intelligence (AI). Maar na twee maanden zag 2020 er heel anders uit dan dat we bij de start van het jaar dachten. Met ontzettend veel drive en innovatiekracht hebben ziekenhuizen de zorg anders georganiseerd en digitaal werken omarmd. De adoptie van zaken als opslag in de cloud, AI en flexibele workflow-ondersteuning gaat razendsnel. Neem bijvoorbeeld het Radboudumc, dat in de periode dat premier Rutte de intelligente lockdown aankondigde net live ging met digitale pathologie. Van de ene op de andere dag moesten pathologen thuiswerken. Met goed teamwork en veel inspanning van alle betrokkenen is dit in korte tijd gerealiseerd.

Die snelle aanpasbaarheid blijft ook in de toekomst nodig, want er komt een enorme inhaalslag aan diagnostiek in de ziekenhuizen aan, vertellen Peter Osinga, Managing Director, en Bas Nederlof, Sales Manager bij Sectra Benelux.

Osinga: "Hoe meer de reguliere zorg wordt uitgesteld, hoe langer het zal duren voordat de wachtlijsten zijn weggewerkt. Alle reden om hierop te gaan voorbereiden. Dat doen veel ziekenhuizen ook. Waar kleinere projecten tijdelijk even in de ijskast gaan, ligt de focus nu op grote programma's zoals de implementatie van Enterprise Imaging. "

Nederlof: "Een eis die steeds belangrijker wordt, is de workflow-ondersteuning. Logisch, want om de inhaalslag aan diagnostiek zo snel mogelijk achter de rug te hebben, is operationele efficiëntie een topprioriteit. Medisch specialisten willen niet bij verschillende systemen hoeven in te loggen om één taak af te handelen; ze willen vanuit één omgeving toegang tot alle functionaliteiten die ze nodig hebben. Door workflow-ondersteuning wordt bovendien voorkomen dat taken of zelfs hele onderzoeken tussen wal en schip vallen."

Een ander voorbeeld van een geoptimaliseerde workflow is structured reporting voor COVID-19, een module die door diverse ziekenhuizen wordt ingezet, gaat Osinga verder. "Radiologen kunnen in een grafische weergave van de longen aanklikken in hoeverre een longkwab is aangetast, waarna de informatie volautomatisch wordt omgezet naar een verslag. Naast deze vormen van AI en structured reporting binnen de diagnostiek willen ziekenhuizen ook graag ondersteuning bij het maken van planningen, zodat de bezetting van apparatuur wordt geoptimaliseerd. Je wilt zien waar de knelpunten zijn op de afdeling en hier direct op acteren. Gaat de verslagworkflow goed? Zitten er te veel patiënten te wachten? Waar zet je je medewerkers optimaal in?"

"Momenteel gaan ziekenhuizen nog sneller best practices omarmen", aldus Nederlof. "Door de inrichting verder te standaardiseren op basis van ervaring die elders al is opgedaan, worden zowel de implementatie als het werkproces zelf efficiënter. De implementatiesnelheid gaat daardoor omhoog. Gelukkig vormt de beperking van fysieke contacten geen struikelblok voor de implementatietijd. Deze is momenteel zelfs korter doordat projecten grotendeels op afstand draaien. Daardoor kunnen werkzaamheden flexibeler worden ingepland. Er zijn maar een paar taken die binnen zo'n groot project on-site moeten worden uitgevoerd, het leeuwendeel kan op afstand. Dat gaat efficiënter dan voorheen." Door de andere zorgvraag ten tijde van corona ontstaat er op afdelingen als ICT en beheer ruimte om andere activiteiten uit te voeren, vertelt Osinga. "Zo bereiden ziekenhuizen zich voor op de komende piekperiode. Ze kijken hoe ze workflows nog efficiënter kunnen maken, hoe ze de display van beelden kunnen optimaliseren en de bezettingsgraad van apparatuur kunnen maximaliseren. Waar ze bij de implementatie van een nieuw systeem vaak huiverig zijn om bestaande processen te veranderen, zetten ze nu juist in op maximale efficiëntie. Ze kiezen daarbij voor een agile aanpak: klein beginnen en stap voor stap verbeteren."

Door vol in te zetten op digitalisering van de beeldvormende diagnostiek kunnen medisch specialisten en andere zorgverleners zich in 2021 richten op het leveren van de hoogste zorgkwaliteit voor de patiënt, besluiten Osinga en Nederlof.

ADVERTENTIE

TERNAIR
marketing cloud
Think. Build. Connect.
#1 Marketing Automation Software

Veiligheid als randvoorwaarde voor digitale transformatie

Business Software
Nederland is volop bezig met een digitale transformatie. Dat biedt vele kansen, maar leidt ook tot een aantal uitdagingen. Bijvoorbeeld op het gebied van **digitale veiligheid**.

Tekst: Marjon Kruize
Foto: Arenda Oomen

Want het feit dat we steeds meer digitaliseren en hier ook steeds afhankelijker van worden, betekent ook dat het dreigingslandschap dat ervoor kan zorgen dat de digitale wereld verstoord wordt steeds groter wordt. "Als je jezelf dan afvraagt wat de staat is van de digitale weerbaarheid in Nederland, dan is dat een hele complexe vraag", vertelt directeur van Cyberveilig Nederland Petra Oldengarm.

Volgens Oldengarm zijn er een aantal sectoren die hun zaakjes goed op orde hebben, maar geldt dat lang niet voor iedereen. "De financiële sector is heel stevig gereguleerd, net zoals de vitale sectoren, maar voor veel andere sectoren is dit nog niet het geval. Zij onderschatten nog vaak het risico dat ze lopen omdat ze denken dat er bij hen niets te halen valt. Maar elk bedrijf beschikt over waardevolle digitale data die niet zomaar op straat mag komen te liggen of heeft systemen waarvan de uitval kan zorgen voor grote problemen."

Petra Oldengarm
Directeur van Cyberveilig Nederland

Digitale veiligheid is een randvoorwaarde voor digitale transformatie. Vandaar dat Cyberveilig Nederland een aantal doelen heeft opgesteld waarmee Nederland voorop kan blijven lopen in die transitie. "Dat begint bij investeren in digitale weerbaarheid", vertelt Oldengarm. "We geven op dit moment heel veel geld uit om te zorgen dat onze economie overeind blijft, maar we moeten ook blijven investeren in awareness rondom digitale veiligheid. De overheid kan bedrijven op die manier stimuleren om digitaal weerbaar te zijn. Ondernemers moeten op hun beurt een aantal basismaatregelen nemen om te zorgen dat zij weerbaar zijn."

Om dat te kunnen doen, is het van groot belang dat er centrale regie komt. "Momenteel zijn er veel verschillende departementen binnen de overheid bezig met cybersecurity", vertelt Oldengarm. "Dat is op zich heel goed, maar het grote nadeel is dat elk departement zijn eigen strategie formuleert en uitvoert. Er is geen centrale regie en daardoor ontbreekt samenhang, focus en een gezamenlijk beeld over prioriteit. De expertise op het gebied van cybersecurity is best schaars, als we dat dan ook nog versnipperen is het heel lastig om een duidelijk beleid te voeren om Nederland digitaal weerbaar te maken."

> ***Als we een sterke positie in willen blijven innemen op de digitale markt zullen we moeten zorgen dat we deze kennis in Nederland houden en verder opbouwen.***

Ook is het volgens Oldengarm noodzakelijk dat we iedereen al vanaf jonge leeftijd basiskennis meegeven over cyberveiligheid. "Dat begint al bij de kleuterschool. Tegenwoordig spelen zelfs baby's al op iPads, dus onze kinderen worden in een hele andere werkelijkheid groot dan de mensen die nu in het bedrijfsleven werken. Veilig omgaan met digitale middelen gaat voor een groot deel over je eigen gedrag, dus we moeten iedereen leren daar veilig mee om te gaan. In alle lagen van de samenleving en op alle leeftijden."

Naast centrale regie vanuit de overheid, is het ook belangrijk dat er binnen de gehele keten duidelijk gedefinieerd is wie verantwoordelijkheid draagt over cybersecurity. "Nu zie je dat de markt naar de brancheorganisaties wijst, de brancheorganisaties naar de overheid en de overheid weer terug naar de markt", stelt Oldengarm. "Dat schiet natuurlijk niet op. We moeten in de gehele keten duidelijkheid aanbrengen en rollen verdelen, zodat het in geval van een crisis altijd duidelijk is wie de verantwoordelijkheid draagt en wat zij moeten doen."

Als laatste is er nog het belang van goed onderzoek, vertelt Oldengarm. "We zien nog steeds dat veel goede onderzoekers naar het buitenland vertrekken en je moet je afvragen of we dat prima vinden, of dat we die kennis liever in Nederland willen houden. Als we een sterke positie willen blijven innemen op de digitale markt zullen we moeten zorgen dat we deze kennis in Nederland houden en verder opbouwen. Want alleen met een sterke kennisbasis op gebied van cybersecurity kunnen we koploper op het gebied van digitalisering blijven."

3 Vragen aan
Mark de Waard

Mark de Waard
Directeur Advisie

Business Software
Steeds meer bedrijven houden zich bezig met digitale transformatie. Maar hoe kunnen ze dit effectief doen en welke software is hiervoor essentieel?

Tekst: Marjon Kruize
Foto: Persfoto

Wat is belangrijk bij digitale transformatie van je business processen?
"Naast het goed in kaart brengen van interne en externe processen om digitale transformatie te realiseren, is het op niveau houden van kennis en vaardigheden van medewerkers een permanente uitdaging. Op basis van technische toepassingen zoals apps, portalen en connectivity tools, in combinatie met ERP applicaties, zijn de mogelijkheden eindeloos. Daarbij moet je je altijd realiseren dat digitale transformatie een continu proces is en geen doelstelling op zich. Het is iets waarbij je je moet blijven focussen op de mogelijkheden en die zet je samen om in successen."

Kan je dit met een voorbeeld concreter maken?
"Organisaties hadden en hebben nog steeds een groeiende behoefte aan een naadloze integratie van hun e-commerce platform met backoffice applicaties. Daarom worden er e-commerce totaaloplossingen gerealiseerd waarmee we inmiddels het hele proces, van bestelling en levering van de order tot alle nazorg, volledig digitaliseren op een manier die past bij de behoefte. Een ander voorbeeld is de overstap van on-premise naar een Business Cloud platform dat we hebben ontwikkeld op basis van de Microsoft Azure technologie. Dit soort platformen bieden nog meer technische mogelijkheden voor organisaties."

Wat voor effect heeft dit bij organisaties?
"Bij veel bedrijven is de synergie van producten/diensten, processen en kennisdeling dit jaar in een stroomversnelling geraakt. Door te blijven ontwikkelen en bouwen op het fundament van de Exact en Microsoft platformen kan de digitalisatie van financiële en andere primaire processen voor bedrijven gerealiseerd worden. De automatische informatie-uitwisseling tussen verschillende systemen realiseert kostenreductie, grotere volumes en verhoging van de servicegraad."

ADVERTENTIE

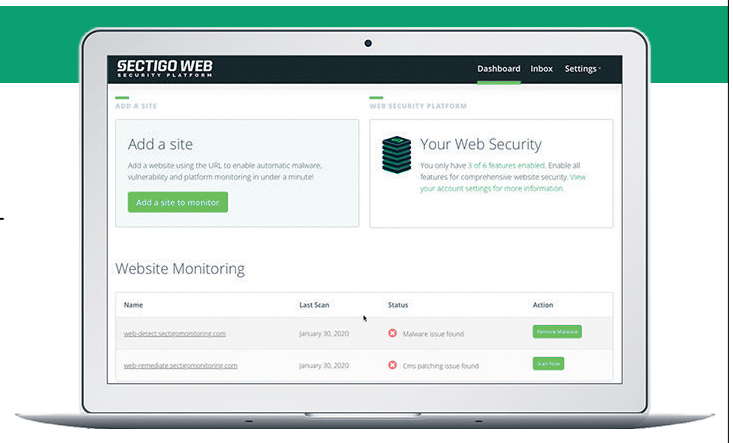
Veilige websites met innovatief security platform

In de gestaag groeiende online criminaliteit sector richt zeker twee-derde zich op het midden- en kleinbedrijf. Het MKB is een interessante doelgroep omdat er vaak minder aandacht en budget is voor het bestrijden van cybercrime, terwijl de noodzaak voor een goede online beveiliging alleen maar toeneemt. Zoals ook in het artikel hierboven beschreven zijn er qua digitale weerbaarheid grote verschillen per branche op te merken, en neemt de urgentie om hierin te investeren snel toe. Bij ruim 40% van de cyberaanvallen zijn webapplicaties betrokken. Het Sectigo Web Security Platform biedt hierbij uitkomst: het is een compleet en geautomatiseerd security platform dat websites beschermt tegen vrijwel alle online bedreigingen.

Wat is het Web Security Platform?
Het Sectigo Web Security Platform biedt een unieke combinatie van SSL beveiliging en andere website beveiligingsproducten, zoals het scannen en opschonen van malware en kwetsbaarheden, automatische backups, een firewall en compliance.

Modulaire opbouw
Het Web Security Platform is volledig modulair op te bouwen, zodat iedere organisatie het best passende pakket kan samenstellen. Een webwinkel heeft waarschijnlijk voldoende aan een SSL certificaat met bedrijfsgegevens in combinatie met het opsporen en opschonen van malware. Een organisatie met een meer uitgebreide IT infrastructuur heeft wellicht een wildcard SSL certificaat voor meerdere subdomeinen nodig, en behoefte aan een hogere laadsnelheid en een goede firewall. Op basis van deze uiteenlopende behoeften zijn er diverse Web Security pakketten beschikbaar.

Meer weten?
Xolphin biedt vanaf begin 2021 het Sectigo Web Security Platform aan haar partners aan ter uitbreiding van hun productaanbod, waarmee het beschikbaar komt voor kleine, middelgrote en grote organisaties. In de loop van 2021 zal de oplossing ook direct via Xolphin beschikbaar komen voor eindgebruikers. Scan de QR-code voor alle informatie en mogelijkheden van het Sectigo Web Security Platform.



Xolphin
A SECTIGO COMPANY
www.xolphin.nl/web-security-platform

Endpoint Protection: Dynamisch beveiligen tegen steeds slimmere cybercriminelen

Partner Content
Rootsec

Hof van Twente, Randstad en het Europees Medisch Agentschap. Een kleine greep uit de organisaties die de afgelopen twee weken slachtoffer werden van een cyberaanval. Het cybersecurity landschap is enorm veranderd. Niet alleen speelt anno 2020 de business zich voor een groot deel online af, cybercriminelen maken daarnaast gebruik van steeds geavanceerdere methodieken en oplossingen die dankzij het dark web bovendien vrij toegankelijk zijn voor iedereen.

Het is bijna letterlijk een wapenwedloop geworden waarbij met enkel een firewall, antivirussoftware of periodieke test veiligheid niet of nauwelijks meer gegarandeerd kan worden. Bij alle organisaties die recentelijk

Alex Nijland
Business Development Manager
Rootsec

slachtoffer zijn geweest waren deze oplossingen aanwezig en toch kon het hier mis gaan. Hoe is dat mogelijk? Ten eerste kunnen deze oplossingen alleen dreigingen scannen en filteren die ze als zodanig herkennen, waarbij nieuwe varianten toch ongezien door de mazen glippen. Ten tweede doen deze defensieve oplossingen ook niets wanneer cybercriminelen zich reeds toegang hebben verschaft tot uw interne netwerk, systemen en data. Dat maakt deze oplossingen niet slecht, alleen zijn de cybercriminelen sneller, slimmer en effectiever geworden in hun aanpak.

Met meer dan 10 jaar aan ervaring binnen de cybersecurity zijn onze experts gewend aan verschuivingen binnen de markt. Zo kregen wij de afgelopen tijd vanuit onze klanten steeds vaker vragen over de mogelijkheid van een proactieve(re) manier van beveiligen. Daarom hebben wij onze dienst genaamd “Endpoint Protection” geïntroduceerd. Een endpoint is bijvoorbeeld een laptop, werkstation, server of IoT-apparaat. Endpoint Protection voeren wij uit vanuit het Security as a Service (SaaS) principe, oftewel een oplossing in de vorm van een licentiemodel dat past bij elke organisatie ongeacht omvang.

Endpoint Protection is een constante en actieve monitoring en beveiliging van uw endpoints tegen virussen, malware, ransomware, phishing, datadiefstal en interne dreigingen. Het kan het beste gezien worden als een offensieve laag van extra beveiliging die aanvallen op uw endpoints detecteert, blokkeert of dreigingen voorkomt. Een essentiële laag, want maar liefst 70% van alle cyberaanvallen beginnen bij een Endpoint.

Onze Endpoint Protection, beschikt dankzij Artificial Intelligence (AI) over een slim stel hersenen. Dit stelt de software in staat om ook nieuwe varianten van virussen en/of hackmethodes te herkennen omdat ze kijkt naar patronen en afwijkend gedrag. Dreigt een gebruiker een gevaarlijk bestand te openen of heeft een hacker zich toegang verschaft tot uw systemen? Dan grijpt onze Endpoint Protection meteen in.

Onze 24/7 helpdesk bewaakt en optimaliseert dit proces continu om zo de hoogste kwaliteit en precisie te behouden. Cybercriminelen zijn immers op elk tijdstip actief en het geeft de klant een veel veiliger gevoel. Inmiddels hebben wij deze oplossing met veel succes uitgerold bij diverse bedrijven en overheden. We houden de instap erg laagdrempelig. Al vanaf 25 endpoints per maand verzekert u zich van veiligheid en service van de bovenste plank voor elk bedrijf, ongeacht de grootte.

www.rootsec.nl

#ROOTSEC

ADVERTENTIE

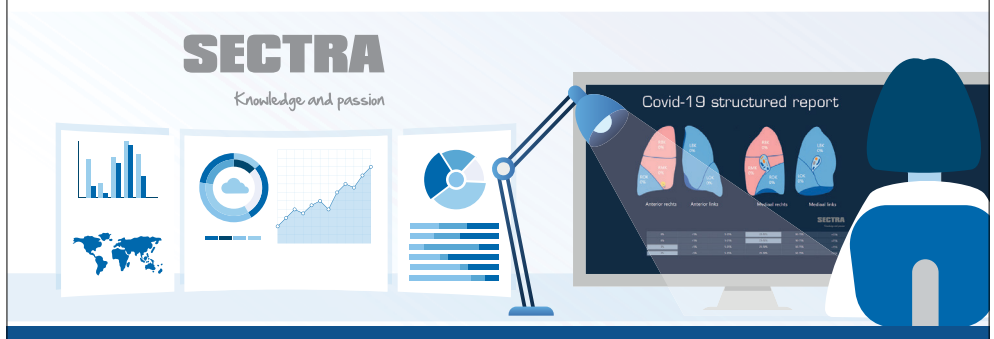
Digitalisering van de beeldvormende diagnostiek met Sectra

De reguliere zorg in ziekenhuizen is uitgesteld door het coronavirus. Dat houdt in dat het langer duurt voordat de wachtlijsten zijn weggewerkt. Ziekenhuizen zien gelukkig in dat zij zich hierop moeten voorbereiden. Waar kleinere projecten tijdelijk even in de ijskast gaan, ligt de focus nu op grote programma’s zoals de implementatie van Enterprise Imaging. “Ons advies daarbij is: begin op radiologie met de vervanging van het PACS”, vertelt Elise Knoop, Marketing en Communication Manager bij Sectra Benelux. “Voeg daarna stap voor stap andere afdelingen toe. Vrijwel ieder medisch specialisme gebruikt immers wel ergens beeldvormende diagnostiek. Omdat Enterprise Imaging vandaag de dag uit de cloud kan worden afgenomen, is het niet alleen ‘grow as you go’, maar ook ‘pay as you grow’. Op basis van deze veranderende vraag is Sectra One ontwikkeld.”

Landelijke infrastructuur

Een ontwikkeling die door corona nog meer rugwind heeft gekregen, is het Twiin-project om te komen tot een landelijke infrastructuur voor informatie-uitwisseling, aldus Knoop. “De frequente overplaatsing van COVID-patiënten heeft ervoor gezorgd dat iedereen nu de urgentie ervaart. Eigenlijk is Beeldbeschikbaarheid een vertaling van de Sectra-visie naar landelijk niveau: altijd de beschikbaarheid over alle beelden zonder dat je daar als medisch specialist moeite voor hoeft te doen, uiteraard voor wat betreft security en privacy volledig passend binnen de NEN7510 en ISO27001.”

Sectra is één van de meest toonaangevende wereldwijde leveranciers op het gebied van imaging IT-oplossingen met de focus op patiëntgerichte zorg. Sectra biedt een Enterprise Imaging oplossing bestaand uit PACS voor beeldgerichte afdelingen (radiologie, pathologie, cardiologie, orthopedie en andere -ologieën), VNA en oplossingen voor intra- en extramurale informatie-uitwisseling.



Ga voor meer informatie naar **sectra.com/benelux**

Zoekt u een partner in Cybersecurity waarmee u samen jaarlijks naar een hoger niveau van informatiebeveiliging toewerkt? Dan is Onyx Cybersecurity de juiste match. Wij staan naast u met onze specialistische kennis. Met een vast contactpersoon staan wij altijd klaar om u te helpen.

Informatiebeveiliging is een continu proces, welke risico’s loopt u eigenlijk? Onyx brengt dit jaarlijks voor u in kaart. Om de risico’s te beperken helpen wij u bij de uitvoering van verschillende oplossingen.

Cloud security
Onze Cloud Compliance scan is een onderdeel van de Vulnerability manager. Daarnaast kan het monitoren van het netwerkverkeer van belang zijn. De implementatie hiervan is tijdrovend en ingewikkeld. Onyx helpt u stap voor stap naar een praktisch haalbaar systeem.

Applicatie Security
Levert uw organisatie een software of hardware applicatie? Onyx biedt Full Stack Security dienstverlening op uw applicaties. Penetratietesten worden vaak eenmalig ingezet, Onyx werkt met releasetesten en fungeert als vraagbaak voor uw ontwikkelaars.

Beleid en processen
Onyx Cybersecurity helpt u bij het vastleggen van de processen rondom informatiebeveiliging. Dit wordt vastgelegd in een Information Security Management System. Onyx biedt een ISMS met vele uitgewerkte documenten en helpt om dit op maat aan te maken. Onyx helpt onder meer bij ISO27001/ ISO9001 en NEN7510 implementaties.

Bewustwording
Onyx maakt van uw medewerkers de sterkste schakel in informatiebeveiliging. We meten de bewustwording, bieden E-learningprogramma’s, een Online Escaperoom en online interactieve sessies van een specialist. We maken jaarlijks een bewustwordingsplan met u en ondersteunen bij de uitvoering.

Onyx Cybersecurity, uw partner in informatiebeveiliging!
Kijk voor meer informatie op **onyx-cybersecurity.com**

ONYX CYBER SECURITY

Digitale politieke beraadslaging en besluitvorming zorgt voor continuïteit

Business Software

Vanaf 8 april 2020 geldt de Tijdelijke wet **digitale beraadslaging** en besluitvorming (voor de Nederlandse provincies, gemeenten, waterschappen en openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba) en is het voor decentrale overheden mogelijk om digitaal debatten te voeren en besluiten te nemen. De Tijdelijke wet digitale beraadslaging en besluitvorming is in november door minister Ollongren van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties weer verlengd tot en met maart 2021.

Tekst: Féline van der Linde
Foto: Anna Shvets

De afgelopen maanden is er veel veranderd door het coronavirus.

De afgelopen maanden is er veel veranderd door het coronavirus. Zo hebben we nu een anderhalvemetersamenleving met als gevolg dat er ook binnen lokale besturen is gekeken naar oplossingen om aan deze nieuwe samenleving te kunnen voldoen. Vergaderingen van de gemeenteraad mogen van de overheid nog wel fysiek plaatsvinden, maar in vele gevallen is dat niet mogelijk of wenselijk. De maatregelen om verspreiding van het coronavirus tegen te gaan leggen een samenkomstverbod op voor heel Nederland. Teun van Oostbrugge, raadsgriffier van de gemeente Schouwen-Duiveland, vindt dat raadsleden daarin een voorbeeldfunctie hebben, ook al geldt het verbod niet voor raadvergaderingen. "Het schetst geen goed beeld wanneer een hele grote groep raadsleden in één zaal bij elkaar gaat zitten, terwijl de burger met maximaal twee mensen over straat mag."

Met alleen digitaal vergaderen zijn de raadsleden er nog niet. Voor besluitvorming moet er namelijk tijdens een digitale vergadering ook gestemd worden. Voor de coronacrisis was dit niet mogelijk binnen de Gemeentewet, maar door de Tijdelijke wet digitale beraadslaging en besluitvorming is het nu dus ook mogelijk om via bijvoorbeeld Zoom of Microsoft Teams rechtsgeldige besluiten te nemen. De gemeente Schouwen-Duiveland maakte hier nog geen twaalf uur na publicatie van de spoedwet gebruik van om het besluitvormingsproces ook in deze tijden door te laten gaan. Een live videoverbinding is een vereiste, zodat ook inwoners van de gemeente de vergadering kunnen volgen. "In het verleden streamden we raadsvergaderingen alleen met audio. Om een digitale besluitvormende vergadering te houden, hebben wij in korte tijd gezorgd dat tijdens raadsvergaderingen zowel geluid als beeld beschikbaar zijn." Ook de gemeente Rotterdam maakt sinds donderdag 23 april jongstleden gebruik van de digitaal besluitvormende raadsvergadering. Met 41 raadsleden werd toen over 45 stemmingen digitaal een besluit genomen.

Er is wel een licht verschil in de grote van de gemeenten en de mate van digitaal vergaderen en besluiten, aldus de website www.raadsleden.nl. In totaal vindt 32 procent van de raadsvergaderingen in Nederland nu online plaats. In de grote gemeenten is 31 procent van de raadsvergaderingen digitaal, in middelgrote gemeenten is dat 38 procent en in kleine gemeenten is dat 25 procent. De kleinere gemeenten blijken in de praktijk vaak toch fysiek te kunnen vergaderen. Maar daar moet wel bij vermeld worden dat raadsvergaderingen wellicht vaker fysiek plaatsvinden, maar bijvoorbeeld de commissievergaderingen gebeuren wel online. Er wordt dus verschillend vergaderd, online of fysiek, maar één ding is duidelijk. De mogelijkheid om ook online te kunnen vergaderen én besluiten maakt het besluitvormingsproces een stuk efficiënter. Het politieke besluitvormingsproces stopt nooit en de digitale middelen om dit te faciliteren zorgen voor een continuïteit in dit proces.

Maak je Cloud veiliger met de juiste cyber security

Business Software

Tijdens de eerste golf van de coronacrisis bleek de aandacht in eerste instantie uit te gaan naar de transitie van het werken op kantoor naar het thuiswerken. Bedrijven die hun data nog niet in de **Cloud** hadden staan deden dit om het thuiswerken te kunnen faciliteren. Maar dat betekent dat vele bedrijven nu ervaren dat een volgende stap in hun cyber security nodig is.

Tekst: Féline van der Linde

"Maar dat kost geld en tijd", vertelt Dirk Maij, Founder en Chief Technology Officer van Onyx Cybersecurity. "En die tijd is er in veel gevallen niet op de systeemafdelingen binnen bedrijven. Die zijn op dit moment zwaar overbelast met het schrijven van thuiswerkprocedures, de migratie naar de Cloud en dan moet de cyber security daar nog bij komen."

Door de coronacrisis zijn mensen bewuster en scherper wat betreft cyber security.

Veel bedrijven denken bijvoorbeeld nog niet aan een Cloud compliance scan. Maij: "Met deze scan worden de Cloud instellingen continu in de gaten gehouden. Bij een wijziging kan het voorkomen dat Cloud instellingen openstaan, waardoor van buitenaf kan worden ingelogd. En dat wil je te allen tijde zien te voorkomen. De klant is verantwoordelijk voor zijn eigen data, de IT leverancier doet wat hij kan maar er is een cybersecurityexpert nodig om regelmatig te testen of de data echt veilig is en waar nodig advies te geven. Door de coronacrisis zijn mensen (gelukkig) bewuster en scherper wat betreft cyber security maar wordt er tegelijkertijd veel gevraagd van de systeembeheerders. De hardware in de Cloud is het probleem niet, dat wordt door het personeel van de cloudprovider geregeld. Je hoeft dus zelf niet meer bij te houden wanneer een device moet worden vervangen of in de gaten te houden wanneer een harde schijf vol is of kapot. Dat heeft als gevolg dat de rol van systeembeheerder verandert naar een cloudmanager. En de Cloud is een complex systeem dat, met zijn talrijke opties, lastig volledig te doorgronden is. Het is dus zaak als organisatie daar extra aandacht aan te besteden en tegelijkertijd je medewerkers nog bewuster te maken. En schakel daarbij professionele hulp in waar nodig. Door het thuiswerken is het nog belangrijker geworden om medewerkers bewust te maken van cyberrisico's, omdat het thuisnetwerk minder veilig is dan op kantoor. Vanuit huis wordt er verbinding gemaakt met de Cloud en als dat niet op een veilige manier gebeurt loopt de organisatie een groot risico met alle gevolgen van dien."

ADVERTENTIE

NotuBiz maakt politieke besluitvorming toegankelijk in tijden van corona

Door het coronavirus vinden veel politieke vergaderingen digitaal plaats. Raadsleden nemen op afstand besluiten en ook inwoners mogen niet fysiek aanwezig zijn in de raadzaal. Omdat veel vergaderingen live worden uitgezonden, kunnen inwoners tóch de besluitvorming volgen. Maar hoe werkt een digitale vergadering precies en welke processen zitten hier achter?

NotuBiz ondersteunt lokale overheden in het volledige bestuurlijke besluitvormingsproces en verzorgt vanuit deze rol o.a. het vergaderproces, de live uitzending en verslaglegging. Hierdoor zorgen wij er (ook) in tijden van corona voor dat de besluitvorming van gemeenten, provincies en waterschappen transparant en toegankelijk is voor inwoners.

Hoewel voor inwoners de politieke besluitvorming in veel gevallen pas begint bij de live vergadering, start het werkproces voor lokale overheden al veel eerder. Binnen het NotuBiz platform kunnen klanten eenvoudig hun specifieke werkproces volledig naar wens inrichten door de modulaire opbouw van ons systeem. Zo is het mogelijk om het gehele vergader- en besluitvormingsproces in te richten in ons integrale platform; van **agenderen** naar **archiveren** en alle stappen daartussenin. Dit betekent dat het secretariaat en de griffie eenvoudig agenda's kunnen aanmaken, stukken kunnen importeren en verspreiden en de vergadering live kunnen laten uitzenden door NotuBiz. In tijden van corona kan dit zelfs volledig op afstand, waardoor er niemand aanwezig hoeft te zijn in de vergaderzaal. Zowel raadsleden als inwoners nemen dus digitaal deel aan de vergadering. In veel gevallen maken lokale overheden gebruik van een conference tool, zoals Microsoft Teams of Zoom, en kunnen inwoners via een live stream op de webcastpagina van de vergadering de gehele beraadslaging en besluitvorming direct volgen.

Tijdens de vergadering kunnen raadsleden de vergaderstukken gemakkelijk raadplegen via ons webplatform of de vergaderapp. Zo hebben zij alle benodigde informatie direct bij de hand en kunnen zij eerder gemaakte notities bij documenten raadplegen om over in discussie te gaan en vervolgens via onze gebruiksvriendelijke stemmodule rechtsgeldige besluiten over te nemen. Ook inwoners kunnen de openbare informatie via een speciale publiekstoegang via de app inzien en zo in combinatie met de live uitzending het gehele besluitvormingsproces van begin tot eind volgen.

Vooral in deze tijden van corona zien wij dat zowel lokale overheden als inwoners hier veel meer gebruik van maken. Zo vinden er bij ons in corontijd 220 live uitzendingen per week plaats en worden op drukke avonden maar liefst 95 vergaderigen tegelijkertijd live gestreamd. Tijdens deze avonden wordt door raadsleden via onze stemmodule veelal digitaal gestemd om besluiten te nemen. Dat kan soms zelfs oplopen tot meer dan 10.000 stemmen op één avond. Dit zijn uitzonderlijke aantalen die deze tijd typeren. We zijn er trots op dat we dit samen met onze klanten kunnen realiseren.

NotuBiz vindt het net als de centrale overheid belangrijk dat de lokale democratie doorgang kan vinden. We blijven ons dan ook inzetten voor een optimaal vergader- en besluitvormingsproces voor alle klanten. Nu, maar ook zeker in de toekomst!

Week	Stemmingen	Raadsleden	Uitzendingen
45	378	897	220
46	432	976	232
47	39	172	182
48	355	685	243
49	16	110	209
50	188	427	238
51	316	683	214

Live uitzendingen NotuBiz in cijfers november en december

Wilt u meer weten? Kijk op www.notubiz.nl/besluitvorming

NotuBiz™ bouwen aan democratie

fd. GAZELLEN 2020

MAIN 50 SOFTWARE

Alleen bestemd voor bedrijven die in 2021 met volle kracht vooruit willen

Stroomlijn uw organisatie met Dyflexis, de meest gebruiksvriendelijke workforce management software.

Doordat de software u heldere inzicht- en biedt in uw data (contracten, cao's, budgetten, forecasts, orders, etc.), maakt u probleemloos de meest (kosten)efficiënte personeelsplanning. Dankzij de koppeling met uw loon-pakket is ook de urenregistratie in een handomdraai geregeld: geen hand-matige berekeningen van toeslagen meer, maar een geautomatiseerd en foutloos proces.

Dit alles terwijl u de medewerkers-betrokkenheid verhoogt met onze bekroonde app.

Met de workforce management soft-ware van Dyflexis krijgt u grip op uw personeelskosten en bespaart u veel tijd. Tijd die u in deze uitdagende tijden goed kunt gebruiken. Wij laten u graag in een vrijblijvende demo zien wat Dyflexis voor uw bedrijf kan betekenen.

2 maanden gratis

Vraag vóór 10 januari 2021 een demo aan via de QR code of www.dyflexis.com/nl/actie en gebruik Dyflexis de eerste twee maanden helemaal gratis.

Dyflexis koppelt met alle loonpakketen waaronder: AFAS software, exact, loket.nl, Nmbrs, UNIT4 Bedrijfssoftware, VISMA | raet

Trustscore 4.8/5 | Eigen hardware | ISO Gecertificeerd | Gratis updates | Gratis support

DYFLEXIS.COM

DYFLEXIS PLAN TO ACHIEVE

e-Boekhouden.nl

Boekhouden op een manier die u begrijpt!

- ✓ Ongekend eenvoudig
- ✓ Boekhouden, factureren, uren én meer
- ✓ Direct btw-aangifte doen
- ✓ Koppel met o.a. webshops, banken en betaalproviders

Best beoordeeld met een 9,4 op Trustpilot!

Claim nú 12 maanden gratis*

www.e-Boekhouden.nl/jaar-gratis

*Deze actie is geldig tot 31 januari 2021