

Smart Business



Human Resources in Nederland: verwachtingen en uitdagingen

De rol van HR (Human Resources) is de laatste decennia steeds meer geëvolueerd naar een cruciale en strategische positie binnen organisaties. De omgeving is complex, de uitdagingen groot, HR is dus hard nodig. Vanuit de NVP, het Nederlandse netwerk voor HR-professionals, zien we verschillende ontwikkelingen, die in hun onderlinge samenhang en effect het belang van HR-professionals nog eens goed zichtbaar maakt.

Jong talent aantrekken en behouden

De vergrijzing en het tekort aan gekwalificeerde medewerkers laat zien hoe belangrijk het is om jong talent aan te trekken en te ontwikkelen. Bij sterke voorkeur in een inclusieve en aantrekkelijke werkcultuur in organisaties die daadwerkelijk doen wat ze op dat gebied zeggen. Geen mooie praatjes dus, zeker voor jong professionals is dat een enorme afknapper.

Het vinden en binden van jong talent is één ding, het vasthouden van goede medewerkers een ander. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn en blijven actueel. Een optimale 'employee experience' aanbieden is noodzaak. HR-professionals ondersteunen dit bij uitstek. En dragen in die zin wezenlijk bij aan de gewenste cultuurontwikkeling van organisaties.



Jan Bakker

VOORZITTER NVP

Toekomstbestendig organiseren en samenwerken

Op veel plaatsen wordt nagedacht over de vraag of je het werk anders kunt organiseren, mede onder invloed van schaarste, vergrijzing, de inzet van technologie/AI en de nadelige effecten van traditioneel organiseren. Dat levert boeiende vragen op. Wat doen professionals in die nieuwe context wel en niet, hoe werk je optimaal samen, welke vaardigheden heb je nodig, wat is de rol van leiders en hoe begeleid je die? Organisatieontwikkeling zonder HR bestaat niet.

De groeiende rol van data in HR

De bedrijfskundige kant van HR wordt belangrijker. HR-beleidsbesluiten worden steeds meer genomen op basis van data en

'human analytics'. Hoe meer HR-professionals hierin investeren, hoe volwaardiger hun rol en inbreng. Juist op dit gebied kan HR nog aan kracht (en impact) winnen.

HR als drijvende kracht

De focus van HR verschuift steeds meer naar het mede vormgeven van de organisatie van de toekomst. De verbinding van mens en organisatie vanuit gedeelde belangen en waarden, cohesie, vakmanschap en samenwerking staat daarbij centraal. En niet de ontwikkeling van human resources alleen. De NVP zal uitdagingen en kansen steeds weer onder de aandacht brengen. Inclusief het goede gesprek over de toekomstbestendige benaming en invulling van HR. Want human resources alleen is wellicht wat te kort door de bocht. ■

Werken aan duurzame inzetbaarheid cruciaal in tijden van krapte op de arbeidsmarkt



Gerard van Groeningen

OPRICHTER
TEAMWERKLUST

Duurzame inzetbaarheid gaat over meer dan het terugdringen van verzuim. Gerard van Groeningen vertelt daarover en waarom duurzame inzetbaarheid zo belangrijk is in een steeds krappe arbeidsmarkt.

Tekst: Eoin Hennekam

Hij maakte er vanaf 2001 een missie van organisaties te helpen met duurzame inzetbaarheid. Toen zag de wereld er anders uit. "Duurzame inzetbaarheid was een luxe, vertelt de oprichter van TeamWerklust. "Vragen gingen bijna uitsluitend over verzuim. Pas nu, na veel onderzoek en ervaring, en in een arbeidsmarkt die schreeuwt om personeel, wordt duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker."

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat dus over meer dan verzuim. "Het gaat ook over werkplezier, motivatie, betrokkenheid en veiligheid bijvoorbeeld. Alleen focussen op vitaliteit is onvoldoende. Mensen willen zinvol werk doen en daarvoor erkend worden. Ga

je met plezier naar je werk? Past het werk bij wie je bent?" Van Groeningen gaat verder: "Het gaat ook over collegialiteit, over goede betaling en kunnen werken met fatsoenlijke apparatuur. Haperende spullen zijn ook vervelend als je de tandjes werkt."

"Focussen op het terugdringen van verzuim is een pleister op de wonden. Het is cruciaal om te achterhalen waar het lek zit. Met diverse tools, zoals een scan, breng je snel in kaart waar het beter kan. Dat kan bijvoorbeeld al in je onboarding zitten."

Geen eindigend project

Met een korte scan achterhalen organisaties of er bijvoorbeeld een visie is op duurzame inzetbaarheid, of er middelen zijn en of hoe erop gestuurd wordt zien. Ze kunnen aan de slag met het leiderschap, door training en coaching. "Hoe geven leidinggevenden vorm aan duurzame inzetbaarheid en welke cultuur creëren ze hiermee? Wordt eigen verantwoordelijkheid van medewerkers gestimuleerd en welke faciliteiten worden daarvoor geboden?"

Van Groeningen benadrukt: "Als je aan de slag gaat met duurzame inzetbaarheid, dan doe je dat gezamenlijk. Dus je moet je medewerkers betrekken. Tuurlijk, het gesprek aangaan met ál je medewerkers kost tijd, maar daar zijn slimme oplossingen voor. En duurzame inzetbaarheid is geen aflopend project. Het loopt altijd door. Die tijd moet je nemen."

Kleine acties met grote resultaten

Zelfs de kleinste interventies dragen bij. "Zo heb ik maandelijkse 'verjaardagsmeetings' gezien waarin de directie aandacht geeft aan de jarigen van die maand of met een 'happy-or-not'-paal het werkplezier meet. Als je maar iets kiest wat past bij je bedrijf. Initiatieven onder kantoortijden, terwijl een groot deel van je personeel onregelmatige shifts draait, zijn bijvoorbeeld niet handig. Zorg in ieder geval dat je ermee bezig gaat en hulp inschakelt." ■

! Dit artikel is mede mogelijk gemaakt door **TeamWerklust**.

Alleen focussen op vitaliteit is onvoldoende. Mensen willen zinvol werk doen en daarvoor erkend worden.





Veel organisaties hechten steeds meer waarde aan de langdurige vitaliteit en ontwikkeling van hun medewerkers.

Wat kunnen andere organisaties hiervan leren?

“Dat het niet gaat om het kopiëren van een bepaalde methode, maar om het vinden van een eigen identiteit. Wat voor bedrijf willen we zijn? Welke waarden zijn écht belangrijk? En hoe zorgen we ervoor dat die waarden zichtbaar en voelbaar zijn in alle lagen van de organisatie? Als dat helder is, gaan medewerkers zich vanzelf betrokken voelen.”

Duurzame inzetbaarheid draait vooral om een organisatiecultuur waarin medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen.

Hoe begin je met deze cultuurverandering?

“Door kritisch te kijken naar wat er nu mist. Wat maakt dat het ons niet lukt om medewerkers écht betrokken te krijgen? Wat kan anders? Daarbij moeten leiders niet alleen praten over betrokkenheid, maar het ook laten zien. Ik ken een mooi voorbeeld van een Franse organisatie. Waar de directeur, toen het financieel slecht ging, niet koos voor massaontslagen, maar de fabriek in liep en medewerkers vroeg: ‘Wat vind jij dat we moeten doen?’. De medewerkers kwamen zelf met een oplossing: ze stelden voor om tijdelijk minder te werken en salaris in te leveren, zodat er niemand ontslagen hoefde te worden. Dit verhaal laat zien wat de impact is van vertrouwen en vrijheid geven en die te koppelen aan verantwoordelijkheid. Vertrouwen zonder duidelijke kaders werkt namelijk niet. Maar als je het goed doet, creëer je een cultuur waarin mensen zich echt thuis voelen en zich naar hartenlust inzetten.”

Wat wil je werkgevend Nederland meegeven?

“Organisatiecultuur was lange tijd een ondergeschoven kindje. Terwijl we eigenlijk heus wel weten dat een omgeving waarin medewerkers zich echt betrokken, gewaardeerd en geïnspireerd voelen, zorgt voor een gezonder, duurzamer bedrijf. Werk dan ook aan een werksfeer waarin mensen zich gezien voelen en verantwoordelijkheid durven nemen. Als je dat goed doet, wordt duurzame inzetbaarheid geen doel op zich, maar een vanzelfsprekend gevolg.” ■

Duurzame inzetbaarheid? Begin bij je organisatiecultuur

Duurzame inzetbaarheid moet geen doel zijn uit een jaarverslag of louter een HR-verantwoordelijkheid. Waarom een betere organisatiecultuur de focus zou moeten zijn – en wat de winst daarvan is. **Tekst:** Lisette Jongerius

Binnen veel organisaties is duurzame inzetbaarheid een hot topic. Eigenlijk iets té, vindt Matthijs Laurs. Hij is oprichter en eigenaar van Partner in Change, een cultureel ontwikkelpartner voor bedrijven, organisaties en overheden. “Er ontstaat het risico dat het een modewoord wordt, net zoals ‘lean’ dat ooit was,” vertelt hij. “Maar als medewerkers zich niet betrokken voelen bij de organisatie, dan kun je vitaliteitsprogramma’s uitrollen wat je wilt, maar dan beklijft het niet. Duurzame inzetbaarheid dient geen doel te zijn uit het jaarverslag, iets dat moet worden afgevinkt. Of louter een verantwoordelijkheid van HR. Nee, het is bovenal een kwestie van goed werkgeverschap. Wat draait om een organisatiecultuur waarin medewerkers zich gezien, gewaardeerd en erkend voelen. Want vanuit daar ontstaat duurzame inzetbaarheid.”

Wat gaat er nu vaak mis?

“Doorgaans is er een kloof tussen het management en de werkvloer. De directie bepaalt een nieuwe strategie en verwacht dat iedereen daarin meegaat. Maar zo werkt het niet. Mensen willen niet veranderd worden maar willen zélf veranderen. Dus als je duurzame inzetbaarheid serieus neemt, moet je niet alleen beleid maken, maar vooral in gesprek gaan. Wat leeft er bij medewerkers?



Matthijs Laurs

OPRICHTER EN EIGENAAR VAN PARTNER IN CHANGE

Wat is daarin de rol van mij als leidinggevende? En hoe kunnen we samen bouwen aan een gezonde, duurzame werkcultuur waarin iedereen floreert?”

Hoe pakken succesvolle bedrijven dit aan?

“Een goed voorbeeld is Coolblue. Dat bedrijf heeft niet zomaar een paar kernwaarden op papier gezet, maar deze bovenal volledig geïntegreerd in hun manier van werken. Van recruitment tot de inrichting van ver-

Het vinden en binden van jong talent is één ding, het vasthouden van goede medewerkers een ander.

gaderruimtes: alles ademt hun cultuur. Dat zorgt ervoor dat medewerkers echt voelen waar ze onderdeel van zijn. Zorgorganisatie Buurtzorg meent dat hun medewerkers het beste weten hoe ze hun werk moeten doen, daarom hebben ze geen managers. En Tony’s Chocolonely geeft haar medewerkers onbeperkte vakantiedagen, omdat ze geloven dat mensen zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun energie en inzet. Het resultaat? Laag verloop, lage verzuimcijfers en een hoge medewerkerstevredenheid.”

Beter medewerkers betrekken?

De kracht van een datagedreven HR-aanpak

Medewerkers aantrekken én behouden. Hoe doe je dat in deze uitdagende tijden? Betrokken werknemers kunnen de sleutel zijn tot een succesvol HR-beleid. Datadriven onderzoek biedt daarbij uitkomst. **Tekst:** Lisette Jongerius

Begrijp je medewerkers en bouw aan een unieke werkplek, zo maak je als werkgever het verschil.



Maarten Schellekens

DIRECTEUR EN OPRICHTER
WELDER



Udo Waltman

DIRECTEUR
SANSIDOR

De krapste arbeidsmarkt ooit dwingt bedrijven om hun personeelsbeleid drastisch te herzien. Volgens Maarten Schellekens, directeur en oprichter van WELDER, liggen daar zeker ook kansen. "HR gaat in essentie om het binden, boeien en ontwikkelen van mensen," legt hij uit. "Echter, in de praktijk zien we dat HR-professionals vaak overspoeld worden door zaken zoals salarisadministratie en verzuimbeheer. Het werkelijke doel van HR zou moeten gaan om de diepere vragen, zoals: waarom werken mensen hier? En waarom vertrekken ze? Plus, hoe kunnen we hen beter ondersteunen?"

Data zijn hierbij onmisbaar, meent Schellekens. "Bij financiële beslissingen baseren we ons op cijfers en onderzoek, maar op HR-gebied vertrouwen veel organisaties ten onrechte vaak op onderbuikgevoelens. Terwijl datadriven onderzoek juist een veel helderder én completer beeld geeft."

Datagedreven HR-aanpak

Om bedrijven te ondersteunen bij het verzamelen en analyseren van HR-data, ontwikkelde Schellekens samen met zijn team een digitaal platform en bijbehorende app. Via feedback van medewerkers, werkbelevingsanalyses en beoordelingen van leidinggevenden krijgen bedrijven een compleet en transparant beeld van hun HR-prestaties. "Een goed HR-beleid vraagt om kwetsbaarheid," zegt Schellekens. "Je moet openstaan

voor verbeterpunten, dat is de manier om structureel te groeien. Daarbij is het essentieel om continu te blijven meten; met een eenmalige tevredenheidsenquête kom je er niet. Het is vergelijkbaar met een winst- en verliesrekening, die bekijk je ook niet maar één keer per jaar."

Verbinding creëren

Een van de bedrijven die al gebruik maakt van de WELDER-software is Sansidor, een onderneming die zich richt op veiligheids- en gezondheidsinspecties. Het bedrijf groeit snel, mede door overnames, wat zorgt voor diverse teams en bedrijfsculturen. Directeur Udo Waltman vertelt over de uitdagingen die dit met zich meebrengt. "Vooral op het gebied van communicatie. Hoe zorg je ervoor dat medewerkers zich verbonden voelen, terwijl ze op verschillende locaties werken en deel uitmaken van verschillende teams?"

Meer grip op beoordelingsgesprekken

De WELDER-app bood uitkomst. "Voor ons is het als een intern sociaal platform," legt Waltman uit. "Medewerkers kunnen gemakkelijk met elkaar in contact komen, ook al werken ze op verschillende plekken. Maar het is veel meer dan alleen een communicatietool. Veel van de bedrijven die we overnemen, hebben geen gestructureerd beoordelingssysteem. Met WELDER kunnen we dat professionaliseren, terwijl elk bedrijf zijn eigen identiteit behoudt. Zo hebben we meer grip gekregen op beoordelingsgesprekken en beleidsvoering."

Toekomstproof werken

Voor bedrijven die worstelen met hun personeelsbeleid, heeft Waltman een duidelijke boodschap: "Kies je eigen pad en wees bewust van hoe zaken als communicatie en samenwerking zijn ingericht. Voor ons is WELDER cruciaal geweest. Het platform helpt ons niet alleen om mensen te betrekken en verbinding te creëren, maar ook om professionalisering en betrokkenheid naar een hoger niveau te tillen." Schellekens sluit af: "Je kunt miljoenen investeren in employer branding-campagnes en de mooiste video's lanceren. Maar als de kern van je organisatie niet op orde is, prikken (potentiële) werknemers daar direct doorheen. Zet in op HR-data, begrijp je mensen en bouw vanuit daar aan een unieke werkplek. Zo maak je als werkgever echt het verschil." ■

Deze pagina is mede mogelijk gemaakt door WELDER.

Hoe zorg je ervoor dat medewerkers zich verbonden voelen, terwijl ze op verschillende locaties werken en deel uitmaken van verschillende teams?

Verbeter jouw HR-strategie met data

Wil je meer inzicht in hoe je medewerkers beter kunt betrekken en behouden? Scan de QR-code en ontdek hoe een datagedreven HR-aanpak jouw organisatie kan helpen groeien!

WELDER



De astronomisch hoge kosten van traditioneel beleggen

De schade wordt geschat op meer dan \$30 miljard. De verwoestende branden in Los Angeles begin dit jaar hebben niet alleen meer dan 16.000 gebouwen in as gelegd, maar ook de verzekeringssector op scherp gezet. De schade is waanzinnig groot. Net als de bedragen die verzekeraars nu dus moeten uitkeren.

Sommige verzekeraars zullen het waarschijnlijk zelf niet overleven. Het heeft onder meer geleid tot het intrekken van polissen en het verhogen van premies, waardoor nog meer huiseigenaren onderverzekerd of helemaal niet verzekerd achterblijven. Dat zal in de toekomst meer worden, niet minder – het enorme menselijk leed daar gelaten – drukt klimaatverandering een loodzware stempel op de financiële sector.

De noodzaak van duurzaam beleggen

Deze situatie benadrukt wederom de dringende noodzaak tot nadenken over waar en hoe we ons geld beleggen. Traditionele investeringen houden geen rekening met impact op mens en milieu. Vaak dragen

zulke beleggingen dus bij aan de verergering van problemen en kosten ze op lange termijn veel meer dan ze op korte termijn opleveren. Simpel gezegd: investeer je als verzekeraar in het gebruik van fossiele brandstof, voor rendement op korte termijn, dan betaal je daar uiteindelijk een veel hogere prijs voor door de effecten van klimaatverandering. Samen met de rest van de maatschappij.

Onze Nederlandse verzekeraars zijn zich hier zeer bewust van. Sterker nog, klimaatverandering werd in 2023 al benoemd als het meest urgente risico voor de sector. Ook andere grote beleggers als banken en pensioenfondsen zijn over het algemeen goed op de hoogte van de risico's van traditioneel beleggen versus duurzaam beleggen. Toch is met de beste wil overstappen op de duurzame variant, niet altijd eenvoudig. Wil je namelijk je geld goed beleggen, dan moet je veel weten over de activiteiten van een bedrijf en de bijhorende impact op haar omgeving. Ondernemers zijn daar niet altijd even eerlijk over. Dat zorgt voor een gebrek aan transparantie en mogelijk *Greenwashing*. Ofwel: je als bedrijf beter voordoen dan je bent.

Duurzame wetgeving

De EU is aantoonbaar wereldleider op het gebied van ingevoerde, duurzame wetgeving. Zo voerde ze recent de zogenoemde Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in. Deze richtlijn verplicht dat bedrijven voortaan moeten rapporteren over duurzaamheid, waaronder hun effect op het milieu en sociale impact. Goed nieuws dus, voor welwillende investeerders die op zoek zijn naar meer transparantie. Het mindere nieuws is dat er steeds meer politieke druk ontstaat voor het afzwakken van deze en andere, duurzame wetgeving.

Het maken van duurzame keuzes ligt echter niet alleen bij investeerders of politici. Of het je nu deelnemer bent van een pensioen, met je rode potlood bij het stemhokje staat of een nieuwe verzekering wilt afsluiten. Iedereen kan invloed uitoefenen op hoe we in Nederland ons geld beleggen. Dus laten we dat alsjeblieft duurzaam doen. Zo blijven we in ieder geval op korte én lange termijn verzekerd van een prettig leven. ■



Olivier Hofman

MANAGER COMMUNICATIE & PR BIJ DE VBDO

Traditionele investeringen houden geen rekening met impact op mens en milieu. Vaak dragen zulke beleggingen dus bij aan de verergering van problemen en kosten ze op lange termijn veel meer dan ze op korte termijn opleveren.

HÉT GROOTSTE CARRIÈRE-EVENEMENT



powered by jobnet

MET MEER DAN 200 TOPWERKGEVERS OP

DE NATIONALE CARRIÈRE BEURS

HEB JE INTERNATIONALE AMBITIES?

Bij de 'werken in de Caribbean eilandstands' staan topwerkgevers die wachten op jouw expertisel

- BIJNA 100 WORKSHOPS
- GRATIS LINKEDIN FOTOGRAFIE
- OPENING DOOR DIONNE STAX EN MARJAN RINTEL (CEO KLM)
- OPTREDENS VAN O.A. WOLTER KROES, SVEN VERSTEEG EN KING JAMES UIT ST. MAARTEN



CLAIM HIER JE GRATIS TICKET, IN DE CARRIÈREBEURS APP OF OP CARRIÈREBEURS.NL






O.A. DEZE TOPWERKGEVERS HEBBEN EEN STAND OP DE NATIONALE CARRIÈREBEURS 2025



Meer beweging tijdens het thuiswerken? Investeer in een innovatieve loopband voor onder het bureau.

Zitten is het nieuwe roken: de onzichtbare risico's van een bureaujob



© FOTO: PRIVE

Lange thuiswerkdagen vanachter je bureau? Te lang zitten kan zowel onze gezondheid als werkprestaties flink schaden. Gelukkig zijn er slimme manieren om actiever en energiever te blijven.

Tekst: Lisette Jongerius

Zitten is het nieuwe roken. Aldus de Britse epidemioloog James Levine, die jarenlang onderzoek deed naar de effecten van langdurig zitten. Ook onderzoek van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) laat dat zien. Langdurig stilzitten kan leiden tot een verhoogd risico op rug- en nekklachten, verminderde doorbloeding en vergroot zelfs de kans op hart- en vaatziekten. Ook blijkt uit het WHO-onderzoek dat werknemers die grote

delen van hun dag zittend doorbrengen, vaker last hebben van vermoeidheid en concentratieverlies. Dit heeft niet alleen invloed op hun welzijn, maar ook op de werkprestaties en efficiëntie binnen de organisatie.

Meer beweging tijdens werkuren

Wie regelmatig thuiswerkt, ontkomt er vaak niet aan om lang te zitten. De gemiddelde werknemer zit dagelijks maar liefst zo'n 9 tot 10 uur stil. Om gezondheidsklachten te voorkomen en prestaties op peil te houden, is het dan ook essentieel om tijdens (thuis) werkdagen regelmatig te bewegen. De Arbeidsdienst adviseert om minstens elk half uur een paar minuten op te staan, te rekken of een korte wandeling te maken. Dit stimuleert de doorbloeding en houdt het energieniveau

op peil. Ook ergonomische aanpassingen kunnen helpen, zoals een in hoogte verstelbaar bureau of een actieve zitoplossing. Daarnaast is het belangrijk om een werkomgeving te creëren die beweging stimuleert. Neem bijvoorbeeld vaker de trap, organiseer een staande vergadering of ga op 'wandelovertog'.

Gezonde thuiswerkstijl: loopband onder het bureau

Wil je niet blijven zitten met een bureaujob, in beweging komen en met energie werken? Dan kan ook een innovatieve loopband uitkomst bieden. Dreaver biedt hiervoor verschillende modellen aan, die opklapbaar zijn en die gemakkelijk onder het bureau of in de woon- of werkkamer kunnen worden geplaatst. Zo kun je tijdens het mailen of je

calls in beweging blijven, zonder dat dit ten koste gaat van de productiviteit. Sterker nog: doordat je tijdens het werk aan het wandelen bent, gaat het brein minder op zoek naar afleiding, waardoor je focus behoudt. Met een loopband wordt op een gezonde manier thuiswerken een stuk gemakkelijker. Bovendien: door bewuster om te gaan met beweging, verbeter je niet alleen je fysieke gezondheid, maar ook je mentale focus en werkplezier. Win-win-win! ■



Meer weten over gezond en productief werken en de innovatieve loopbanden? Kijk dan op [Dreaver.nl](https://www.dreaver.nl)

De toekomst van facilitair management

Michel Tobé, voorzitter van Facilitair Management Nederland, leidt de onafhankelijke beroeps- en branchevereniging die facilitair managers, professionals en studenten met elkaar verbindt. Dit jaar viert FMN haar 30-jarig jubileum. In dit gesprek deelt Tobé zijn visie op de toekomst van Facilitair Management en de rol van FM-professionals in een snel veranderende wereld.

Wat is de visie van FMN op de toekomst van Facilitair Management?

Tobé: "We zien en ervaren allemaal op dit moment de snel veranderende wereld, op geopolitiek en technologisch gebied. Het is essentieel dat bedrijven zich aanpassen om concurrerend te blijven. Als voorzitter ben ik ervan overtuigd dat Facilitair Management (FM) een cruciale rol speelt in het aandragen van deze oplossingen en daarmee het bevorderen van een 'Smart Business' omgeving."

Hoe kan volgens u FM concreet bijdragen aan het bevorderen van 'Smart Business'?

"Smart Business draait om het integreren van slimme technologieën in combinatie met data-analyse om bedrijfsprocessen te optimaliseren, de efficiëntie te verhogen en beter in te kunnen spelen op de wensen en behoeftes van de klant, consument of werknemer. FM-professionals bevinden zich in een unieke positie om deze transformatie te sturen, dankzij hun uitgebreide kennis van bedrijfsvoering en hun vermogen om verschillende bedrijfsfuncties te coördineren."



Michel Tobé

VOORZITTER VAN FACILITAIR MANAGEMENT NEDERLAND (FMN)

Hoe draagt FM bij aan een passende werkomgeving binnen 'Smart Business'?

"Een van de belangrijkste manieren waarop FM bijdraagt aan Smart Business is door het implementeren van slimme gebouwbeheersystemen. Deze systemen maken gebruik van sensoren en IoT-technologie om real-time gegevens te verzamelen over het gebruik van ruimtes, energieverbruik en onderhoudsbehoeften. Door deze gegevens te analyseren, kunnen FM-professionals proactieve beslissingen nemen die niet alleen kosten besparen, maar ook bijdragen aan verduurzaming en het welzijn van medewerkers."

"Daarnaast speelt FM een sleutelrol in het bevorderen van een flexibele en een passende werkomgeving. In een tijd waarin hybride werken de norm is, is het belangrijk dat werkplekken zijn uitgerust met technologieën die samenwerking op afstand ondersteunen en de productiviteit van medewerkers maximaliseren. FM-professionals kunnen hierbij helpen door het ontwerpen en beheren van werkplekken die zijn afgestemd op de behoeften van moderne werknemers," aldus Tobé.

FMN bestaat dit jaar 30 jaar. Hoe hebt u de rol van de FM-er zien veranderen?

"Dat is een mooie vraag. Ik zou graag willen benadrukken dat de rol van FM tegenwoordig verder gaat dan alleen het beheren van fysieke ruimtes. FM-professionals dragen bij aan het creëren van een positieve werkkultuur en het bevorderen van een gevoel van gemeenschap binnen organisaties. Door het organiseren van evenementen, het faciliteren van communicatie en het ondersteunen van welzijnsinitiatieven, dragen zij bij aan een werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd en betrokken voelen. En juist in deze tijd waarin veel organisaties moeite hebben om mensen aan zich te binden, is dat cruciaal."

Kortom: "Smart Business biedt enorme kansen voor organisaties om hun efficiëntie en concurrentievermogen te verbeteren. Facilitair Management speelt hierbij een onmisbare rol door het aandragen van innovatieve oplossingen en het bevorderen van een adaptieve en ondersteunende werkomgeving. Laten we samen de toekomst van FM omarmen en werken aan een slimmere, duurzamere en succesvollere bedrijfsvoering." ■

De strategische meerwaarde van AI in het bedrijfsleven

Artificiële intelligentie dringt steeds dieper in het bedrijfsleven door. Voor bedrijven wordt het zaak tijdig op de voortsnellende trein te springen, want de voordelen zijn legio. Voor hen heeft Lenovo een uitgebreide AI-portfolio in de aanbieding, die gaat van advies tot implementatie en support, zodat bedrijven AI optimaal kunnen benutten.

Tekst: Katrien Bonne

Hoe kunnen slimme AI-toepassingen waarde toevoegen aan bedrijven en organisaties?

Robbert Tan, Countrymanager, Solutions & Services Group: "Op diverse domeinen kan AI strategisch worden ingezet: zowel bij IT-operations als bij supply chain management, het optimaliseren van de klanttevredenheid, kostenreductie, het behalen van omzetgroei. Een mooi voorbeeld is Lenovo's Care Of One platform dat gekoppeld wordt aan IT-beheerdienstverlening: een rist IT operationele zaken wordt zo

geautomatiseerd", vertelt Tan. "Concreet: AI-monitoring kan bijvoorbeeld een slecht werkende batterij voortijdig detecteren, waarna via chatbot-interactie een oplossing met de eindgebruiker wordt gezocht, zonder tussenkomst van een eerstelijns helpdesk. Problemen worden m.a.w. sneller ontdekt én verholpen, downtime of escalerende werksituaties vermeden. Net zo goed kan het platform connecteren met een HR- of CRM-systeem: door die informatiebronnen te centraliseren in één omgeving kan GenAI ook nieuwe data genereren."

Zijn bedrijven klaar voor de AI-omwenteling?

"De meerderheid heeft al stappen gezet om AI in een of andere vorm te implementeren, maar niet iedereen staat even ver. 44% van de Nederlandse bedrijven gebruikt intussen AI, terwijl 56% nog in de planningsfase zit", legt Tan uit. "Bedrijven die al met AI werken zoeken naar nieuwe toepassingen, terwijl anderen nog bezig zijn hun IT- en data-ar-

AI-modellen die lokaal op het eigen device draaien kunnen de cloud zelfs overbodig maken.

Robbert Tan

COUNTRYMANAGER, SOLUTIONS & SERVICES GROUP

chitectuur aan te passen. Met AI-investeringen die naar verwachting in 2025 ruim verdrievoudigen, wordt de impact op het bedrijfsleven alleen maar groter."

Ongeacht waar een bedrijf zich AI-gewijs bevindt: op welke manier biedt Lenovo ondersteuning?

Tan: "Lenovo helpt klanten met het opbouwen of moderniseren van hun data-architectuur én IT-infrastructuur. Het biedt producten en diensten aan in drie domeinen van AI: het publieke AI-domein waartoe bv. ChatGPT behoort, enterprise AI (AI-toepassingen die draaien binnen de bedrijfsomgeving) en met de intrede van AI-pc's zien

we nu ook een shift naar het persoonlijke domein, waar AI-modellen lokaal op het eigen device kunnen draaien. Dat maakt de cloud overbodig, met meer dataprivacy en minder nood aan een netwerk tot gevolg. We leveren overigens niet alleen de technologie, we definiëren ook use-cases en stellen van daaruit een roadmap op. AI zo performant mogelijk inzetten voor zoveel mogelijk klanten: dat is onze missie." ■

Lenovo

Meer weten?
[Lenovo.com](https://lenovo.com)

NanoLearning: grote thema's in kleine stukjes



Arnold van den Hof

ALGEMEEN DIRECTEUR VAN JUNGLEMAP BENELUX

Traditionele e-learnings werken niet meer goed: medewerkers hebben vaak geen tijd en zin in een ellenlange cursussen en ze vergeten snel weer wat er in de training zat. NanoLearning biedt een aantrekkelijk alternatief: leren aan de hand van kleine 'blokjes' van een paar minuten. Klinkt misschien te goed om waar te zijn, maar de leer methode is wetenschappelijk bewezen effectief en efficiënt.

Tekst: Lisette Jongerius

NanoLearning stelt organisaties in staat om met ultrakorte lessen - 'nanobytes' vergeleken met traditionele e-learning - te werken aan bewustwording over essentiële onderwerpen. Denk aan privacy, IT-security, veiligheid op de werkvloer, duurzaamheidsdoelstellingen, regelgeving en protocollen. "Dat zijn belangrijke onderwerpen, maar niemand wil nog tijd vrijmaken om traditionele trainingen te doen; zeker niet over taaie thema's als bijvoorbeeld informatiebeveiliging, compliance of privacy," begint Arnold van den Hof, algemeen directeur van Junglemap Benelux zijn verhaal. "Ik vergelijk het gek-scherend wel eens met het boodschappenlijstje van Max Geheugentrainer: we hebben

al moeite om vijf boodschappen te onthouden, hoezo vragen we dan van mensen om met lange trainingen twintig complexe zaken rondom cybersecurity te onthouden?"

Gespreide herhaling

NanoLearning maakt gebruik van gespreide herhaling, 'retrieval practice' en slimme psychologische beïnvloeding die de organisatie - naast kennisoverdracht - ook helpt met het veranderen van gedrag binnen de organisatiecultuur. De leer methode is laagdrempelig: het 'doen' van iedere nano-learning-les duurt gemiddeld 2 minuten en 11 seconden. Iedere les wordt gedeeld via e-mail, sms of software als Slack of Teams, zodat personeel zonder in te loggen gelijk aan de slag kan. "Daarbij zien we een voltooiingspercentage van 98%, wat de efficiëntie aantoont," schetst van den Hof.

"De meest gehoorde reactie die we krijgen is: 'het is niet moeilijk.' Het is niet intensief voor je brein; geen zware belasting. Over trainingsdagen hoor je dat vaak wel. NanoLearning doe je juist tussendoor: je wordt even aan het denken gezet en dan kun je gelijk weer door met waar je mee bezig was. Het is dus licht verteerbaar terwijl je nieuwe kennis opdoet - én onthoudt."

Vergeetcurve

Het meetbare resultaat van de leer methode is ook te zien in vergelijking met de 'vergeet-curve', die ontdekt werd door de Duitse psycholoog Hermann Ebbinghaus: meer dan tachtig procent van nieuw opgedane kennis verdwijnt met traditioneel leren al binnen één maand. Dat wordt na verloop van tijd steeds minder. Met NanoLearning licht dat anders: "Door gespreide herhaling toe te passen, zie je dat die curve steeds vlakker wordt en mensen nieuwe kennis dus veel langer vasthouden. Dat is de kracht van herhaling."

Geen productiviteitsverlies

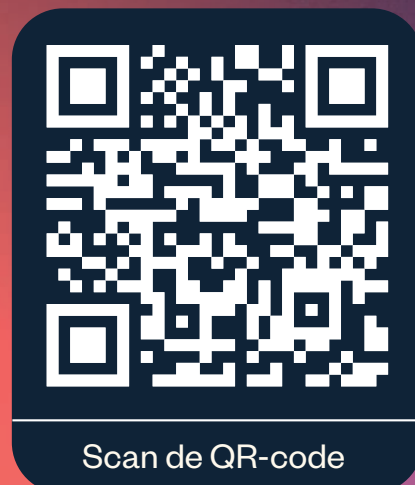
Met de NanoLearning-leer methode bereikt Junglemap 1.2 miljoen werknemers per maand in 34 landen. Van den Hof: "We zien vaak dat organisaties met een *compliance mindset* met trainingen omgaan: we moeten werknemers trainen en als dat gedaan is, dan voldoen we aan de norm en kunnen we een vinkje zetten. Maar ons brein leert niet op die manier; we willen juist continu geprikkeld worden. Doordat de lessen slechts een paar minuten duren, is er op de werkvloer geen productiviteitsverlies. Dat is behoorlijk *future-proof*." ■

Doordat de lessen slechts een paar minuten duren, is er geen productiviteitsverlies.



Benieuwd naar de kracht van contentmarketing?

Doe mee met de innovatieve campagnes van Mediaplanet en ontdek hoe wij jouw boodschap kunnen versterken.



Neem vandaag nog contact met ons op

en laat ons jouw verhaal vertellen.