



**‘Wie zich blijft ontwikkelen
is beter in staat tegenslagen
op te vangen’**

Demissionair minister Karien van Gennip

**‘Hoe generatiemanagement
kan zorgen voor een frisse,
aantrekkelijke organisatie’**

Aart Bontekoning en Willem de Goede

Diversiteit op de werkvloer

Themadiscussie

ARBEIDSMARKT

WIJ ZIJN

Nh1816

WE HEBBEN KENNIS VAN ZAKEN EN KENNEN DE MARKT

Sander van Mourik, accountmanager

Wij zijn Nh1816. Een deskundige, betrokken en nuchtere Westfriese particuliere schadeverzekeraar. Die klantgericht samenwerkt met lokale financieel adviseurs.

Vanuit een coöperatieve samenwerking maken we het verschil.

Nh1816
Verzekeringen

WORD JIJ
MIJN COLLEGA?

www.Nh1816.nl/vacatures



Voorwoord

De krapte op de arbeidsmarkt raakt alle sectoren, dus ook die van financieel adviseurs. Bladerend door de nieuw verschenen Advies in Cijfers leerde ik dat invulling van een vacature bij een advieskantoor gemiddeld twee tot vier maanden duurt. En dat meer dan 60% van de advieskantoren in de komende twee jaar verwacht vacatures te hebben.

Om na te denken over hoe we het adviesvak aantrekkelijker kunnen maken, de instroom te bevorderen en om de kansen en impact van innovaties als AI op het vak, de kennis, vaardigheden en werkgelegenheid in kaart te brengen en samenwerkingen met opleidingen aan te gaan, is enkele jaren geleden door Adfiz de HR-commissie opgericht. En die commissie is voortvarend te werk gegaan. Zo zijn er samenwerkingen aangegaan met diverse Hogescholen om studenten kennis te laten maken met risicomanagement en het adviesvak (zie bijvoorbeeld het artikel met de IVA Business School in Driebergen), heeft Adfiz zich verbonden aan een duaal opleidingstraject met Hogeschool Stenden, en deelden leden tijdens bijeenkomsten voorbeelden van hoe je innovatief en succesvol mensen kunt werven. Verder was Adfiz initiatiefnemer van jouwvliegendestart.nl; een door het ministerie van Sociale Zaken gesubsidieerd scholingstraject om instroom en doorstroom van nieuw én gediplomeerd talent in de financiële sector te vergroten. Maar liefst 751 kandidaten hebben met succes een opleiding afgerond voor een carrièreswitch naar de financiële sector. Ook was Adfiz samen met opleidingsinstituten betrokken bij een ander – eveneens gesubsidieerd – initiatief om de kennis en vaardigheden van bestaande financieel professionals te verdiepen en verbreden.

Kortom, vanuit Adfiz en haar leden worden volop initiatieven ontplooid om het adviesvak aantrekkelijker te maken voor buitenstaanders.

Ik wens je veel leesplezier met het Adfiz Magazine rondom het thema Arbeidsmarkt.

Roger van der Linden - voorzitter Adfiz

COLOFON

2023 #22

Meer waarde met Adfiz

Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

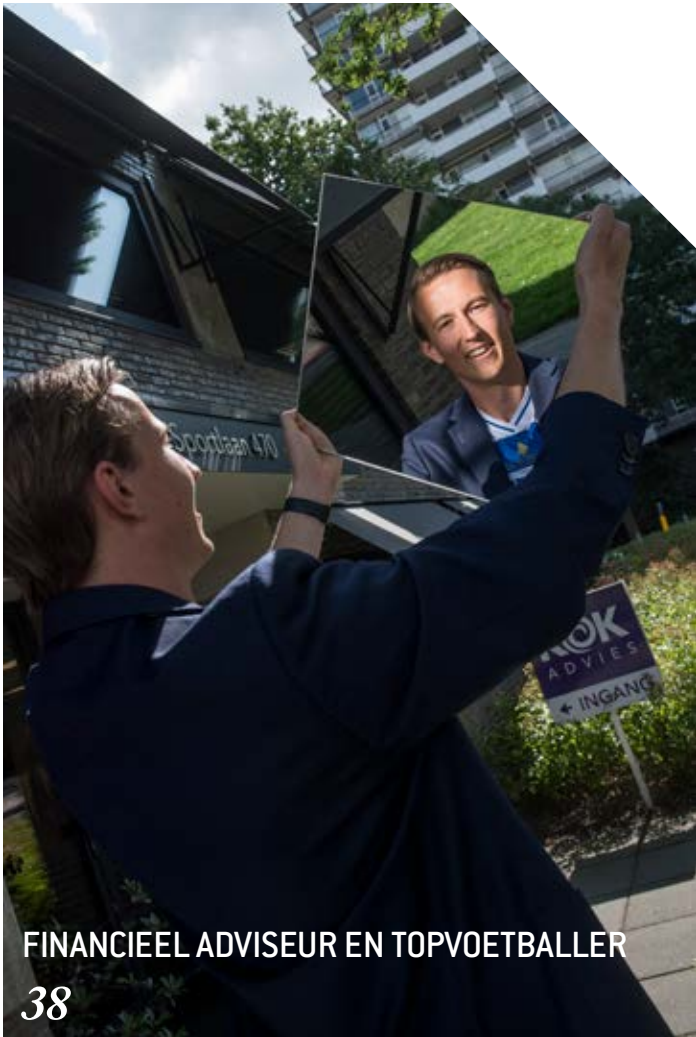
Uitgever: Adfiz
Contactgegevens: Stadsring 201, 3817 BA Amersfoort,
Postbus 235, 3800 AE Amersfoort,
033 - 46 43 464, info@adfiz.nl

Hoofdredacteur: Sébastien Wulms
Redactie: Adfiz en Het Schrijfbedrijf / Melanie Modderman
Eindredactie en coördinatie: Melanie Modderman
Aan dit nummer werkten mee: Wilco van Dijen, Bas Haring, Myra Langenberg, Rob Lamping, Iris Borst, Sanna van Leupen, Astrid Willemsteijn, Loraine Bodewes, Eric Kampherbeek
Coverfotografie: Raphaël Drent

Oplage magazine: 1.500 (controlled circulation)
Acquisitie: EMG B.V. (Margret Wallaard: Margret@emg-bv.nl)
Grafische vormgeving: Studio Seef / Séverine van Bun

Marktvisie: Deze pagina's vallen niet onder de verantwoordelijkheid van de redactie.
Rechten: Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden overgenomen zonder schriftelijke toestemming en bronvermelding van de uitgever.

- 1 | Het adviesvak aantrekkelijker maken
Voorwoord
- 4 | Kim Cremers van Parkstad Adviesgroep over nalatenschap
Voor de klant
- 6 | Interview met demissionair minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Karien van Gennip
Bekend
- 10 | De transformatie van de moderne financieel adviseur
Interview Justin Schlee
- 15 | Infographic
- 16 | Hoe generatiemanagement kan zorgen voor een frisse, aantrekkelijke organisatie aldus Bontekoning en De Goede
Achtergrond
- 22 | Diversiteit op de werkvloer
Discussie
- 25 | Arbeidsmarkt van de toekomst
Column Bas Haring
- 26 | Adfiz' aanbevelingen voor verkiezingsprogramma's
Visie
- 30 | 'Elke groeispurt brengt potentiële risico's met zich mee'
Praktijk
- 34 | Branche slaat handen ineen met IVA Business School
Aan Tafel
- 38 | 'Topsport combineren met je werk: dat doe je zo!'
De Spiegel
- 41 | Uitgelicht



‘Ik heb de nalatenschap kunnen afwikkelen zoals hij het wilde’

Tekst Sébastien Wulms
Beeld Lorraine Bodewes

Een vader en zoon die een slechte verstandhouding hebben. Een dochter die overlijdt. Spanningen in het huwelijk met de tweede vrouw van vader. Een tragische zelfdoding. En een zoon die de vrouw van zijn vader dat kwalijk neemt. Dat was de beladen situatie waarin RegisterExecuteur Kim Cremers van Parkstad Adviesgroep uit Nuth de nalatenschap van vader moest afwikkelen.

“Ik herinner het me nog als de dag van gisteren: ik had meerdere gemiste oproepen van de zoon van vader. Toen ik hem terugbelde, vertelde hij me dat zijn vader zelfmoord had gepleegd. Hij wist dat zijn vader mij als executeur had benoemd in zijn testament.” Cremers vertelt dat de zoon pas sinds kort weer enigszins in beeld was bij vader, nadat hij en zijn tweede vrouw hadden besloten even afstand van elkaar te nemen en apart te gaan wonen. Cremers: “Ik kende de vader goed; hij was al meer dan twintig jaar klant bij mij. Een week voor zijn overlijden sprak ik hem nog. Het ging slecht met hem; hij wilde zijn vrouw terug. Hij was dankbaar dat zijn zoon zich om hem bekommerde in deze moeilijke periode, maar zijn vrouw was en bleef zijn alles. Zij moest goed achterblijven mocht hem ooit iets overkomen, benadrukte hij toen nog eens.”

Met die wetenschap in het achterhoofd kon Cremers de nalatenschap afhandelen zoals hij het gewild zou hebben: “De levensverzekering die gekoppeld was aan de hypotheek keerde een bedrag van €100.000 uit. Als die direct was afgelost op de hypotheek, was dit in de nalatenschap gevallen en zou de zoon een vordering hebben gehad van €50.000 op de vrouw van zijn vader. We hebben daarom gekozen voor afkoop door een weduweverklaring met betaalopdracht. Zo wordt de levensverzekering overgemaakt naar de bankrekening van de vrouw, waarna ik als executeur dit aflos op de hypotheek. Hierdoor valt het bedrag buiten de nalatenschap en wordt de wens van vader gerespecteerd. Het toont wat mij betreft ook aan hoe belangrijk het is om als executeur goede financiële kennis te hebben van erfzaken.” Voor de zoon was het allemaal emotioneel heel beladen, vertelt Cremers: “Door transparant en open met alle partijen te communiceren, is het uiteindelijk alsnog allemaal goed gekomen.”





‘We moeten mensen in staat stellen zichzelf te ontwikkelen en te groeien’

Tekst Sébastien Wulms
Beeld Eric Kampherbeek

Door toenemende globalisering, mensen die langer doorwerken, personeelskrapte, de opkomst van AI en nieuwe banen die om andere kennis en vaardigheden vragen, verandert de arbeidsmarkt. De overheid wil daarom dat mensen blijven leren en ontwikkelen zodat ze goed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt en langer gezond kunnen doorwerken. Demissionair minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Karien van Gennip, legt uit waarom de overheid vol inzet op Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Maar eerst gaat ze in op het omvangrijke pakket waarmee ze de arbeidsmarkt wil hervormen.

“Met de arbeidsmarkthervormingen die – zoals we dat in Nederland gewend zijn – in goed overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties tot stand zijn gekomen, willen we de doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt aanpakken”, verduidelijkt Van Gennip. “Want 40% van de werkenden in Nederland heeft geen vast contract. En die onzekerheid doet iets met mensen. Ik heb het dan niet over de kleine groep goed verdienende zzp’ers, maar over de grote groep schijnzelfstandigen en werknemers met een tijdelijk, nuluren- of oproepcontract. Sommige werknemers weten niet hoeveel ze de volgende maand zullen verdienen en wanneer ze opgeroepen worden om te werken. En ook voor veel zelfstandigen geldt dat ze weinig zekerheid hebben en te weinig verdienen om een buffer op te bouwen. Daar willen we wat aan doen: structureel werk moet leiden tot een vast contract.”

‘Structureel
werk
moet leiden
tot een vast
contract’

Aantrekkelijker maken

“Dat betekent óók dat we het voor ondernemers aantrekkelijker moeten maken om mensen in vaste dienst aan te nemen”, vervolgt Van Gennip. “Daarom zijn maatregelen aangekondigd die werkgevers meer ruimte biedt in tijden dat het tegenzit.” In de plannen van Van Gennip vertaalt dat zich in voorstellen die ondernemers moeten helpen om uitval door langdurige ziekte beter te kunnen opvangen. Werkgevers krijgen ook meer mogelijkheden om personeel in dienst te houden als zij door omstandigheden niet alle contracturen kunnen werken of tijdelijk ander werk moeten doen binnen het bedrijf. Het gaat dan om crisissituaties die buiten het ondernemersrisico vallen, bijvoorbeeld een brand of pandemie.

Veerkrachtig en wendbaar

Los van het bieden van meer zekerheid door flexibele contractvormen aan te pakken, wil de overheid ook dat

werkenden zich blijven ontwikkelen om zo voorbereid te zijn op de veranderende vraag naar kennis en vaardigheden. Dát werknemers zich blijven ontwikkelen is ook in het belang van bedrijven: ze zijn zo beter in staat tegenslagen op te vangen, zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden en concurrerend te blijven. Van Gennip: “We vinden het met z’n allen belangrijk dat werkenden en bedrijven veerkrachtig en wendbaar zijn. Dan moeten we er ook voor zorgen dat ze in staat zijn zichzelf te ontwikkelen en te groeien. Dat kan op verschillende manieren: door ervaring, door aan een nieuw project te werken, door op sleeptouw te worden genomen door een collega, door er extra taken bij te nemen, maar ook door een cursus of opleiding te volgen.”

Reflectie

“Waar we – wat mij betreft – naartoe moeten, is dat mensen af en toe stilstaan bij maatschappelijke ontwikkelingen die spelen of die eraan zitten te komen. En dat ze zich afvragen: ‘Wat wil ik daarmee? Ben ik er goed op voorbereid? Zijn er nog opleidingen of cursussen die ik kan volgen om mijn kennis bij te spijkeren en vaardigheden (verder) te ontwikkelen? Of laat ik me omscholen in een andere richting’. Want dat laatste kan natuurlijk ook de uitkomst zijn van zo’n reflectie. Vrijwel alle banen in Nederland zullen worden geraakt door zaken als digitalisering, AI en robotisering. Sommige banen of taken zullen daardoor ingrijpend veranderen of zelfs verdwijnen; dat is iets waarop we ons moeten voorbereiden en mee leren dealen. Anderzijds: het levert ook veel nieuwe banen op. Ik denk dan aan de game-industrie die booming is in Nederland. Maar ook de klimaattransitie en de ontwikkelingen in de curatieve sector gaan nieuwe banen opleveren.”



‘De overheid moedigt werkenden en ondernemers constant aan zich te blijven ontwikkelen tijdens de loopbaan’

Subsidies en regelingen

Met diverse maatregelen, experimenten en regelingen moedigt de overheid werkenden en ondernemers aan zich te blijven ontwikkelen tijdens de loopbaan. Zo was de STAP-subsidieregeling (STimulering Arbeidsmarkt Positie) die iedereen van 18 jaar of ouder de kans bood om een budget van maximaal €1.000 aan te vragen voor scholing en ontwikkeling een groot succes. Van Gennip: “Juist omdat deze regeling zo populair was en een groot bereik had in alle lagen van de samenleving is het jammer dat deze is afgeschaft. Maar ik heb goede hoop dat een volgend kabinet gaat onderzoeken of en in welke vorm de regeling kan terugkomen. Bovendien, de regeling loopt nog tot einde van het jaar. In november is er nog een mogelijkheid om een STAP-budget aan te vragen.” Overigens is STAP slechts één van de vele regelingen en subsidies die in dit kader zijn opgetuigd. Zo is er voor MKB-ondernemers die willen investeren in leren en ontwikkeling de SLIM-regeling en was er voor sectoren de subsidieregeling NL leert door met de inzet van sectoraal maatwerk, een subsidie die ook aan Adfiz en de OvFD is toegekend.

Vliegwieleffect

Ondanks de vele initiatieven, subsidies en regelingen die in het leven zijn geroepen en het succes van de STAP-regeling, blijft het een uitdaging mensen en bedrijven te overtuigen van de noodzaak van een leven lang leren. “Wat je ziet is dat met name kleinere werkgevers er minder mee bezig zijn. En ook voor mensen voor wie de schooltijd minder positief was kan de ervaring uit het verleden een hobbel vormen om een cursus of opleiding te volgen. Wat ook niet helpt is de huidige krapte op de arbeidsmarkt, waardoor mensen en bedrijven er geen tijd voor vrij maken. Maar daarmee snijden ze zichzelf in de vingers. Want mensen die minder voorbereid zijn op de toekomst en niet over de juiste skills en vaardigheden beschikken, zijn minder gemotiveerd in hun baan en minder loyaal naar hun werkgever. Dat ondermijnt de slagkracht en concurrentiepositie van bedrijven, waardoor deze bedrijven weer minder aantrekkelijk worden op de arbeidsmarkt en moeite krijgen om mensen met de juiste competenties en vaardigheden binnen te halen. Je krijgt dan een vliegwieleffect.”

Goud

Voor Van Gennip is LLO succesvol als iedereen zijn werkende leven lang het gevoel heeft over de juiste kennis en vaardigheden te beschikken en daarmee klaar is voor een veranderende toekomst. Van Gennip: “Dat geldt dus ook voor senioren. Die groep heeft een bak aan ervaring opgebouwd. Als we ervoor zorgen dat ze zich kunnen blijven ontwikkelen, hebben we daarmee goud in handen. Zeker als we ze ook kunnen koppelen aan bijvoorbeeld startende collega’s. Zo kunnen starters al doende leren én ontlasten ze de ervaren kracht.”





Werken in een sector die in beweging is

De transformatie van de moderne financieel adviseur

Tekst Astrid Willemsteijn
Beeld Raphaël Drent

Financieel adviseurs staan voor nieuwe uitdagingen. Zo zien pensioenadviseurs de beleggingsportefeuilles van hun klanten onder druk staan, is er economische onzekerheid, heeft men te maken met strengere regelgeving en zijn klantverwachtingen aan het veranderen. Justin Schlee, strategisch directeur bij verzekeringssoftware-aanbieder ANVA is een expert op het gebied van innovatie van financiële dienstverlening. Hij geeft inzicht in hoe financieel adviseurs navigeren in deze woelige wateren.

Hoe ziet de markt er over tien jaar uit?

“Een interessante vraag”, aldus Schlee. “Het mag duidelijk zijn dat de financiële dienstverlening sterk verandert. Dat is zichtbaar in onze gesprekken met professionals uit de branche en met de veranderende vraag van onze klanten. Maar ook de digitale (r)evolutie speelt een grote rol in de nieuwe relatie van burgers en bedrijven met producten en diensten. Veranderingen die gaan van kopen naar gebruiken. Of van verzekeringen die ingebakken zitten in een product. Denk hierbij maar eens aan de Tesla verzekering.”

Digitale revolutie

Schlee: “De digitaliseringsgraad neemt razendsnel toe. Alles om ons heen wordt steeds slimmer en sneller. Robotisering is - hoe gek ook - eigenlijk alweer een verouderde term. Artificial Intelligence (AI) is de talk of today. Overal om je heen hoor je verhalen over hoe de wereld gaat veranderen, of al veranderd is. Kijk maar eens naar het maturity model voor technologie. Daarbij gaan eerst early adopters aan de slag. Daarna ontstaat er pas een enorme groei. Wat als toepassingen zoals

ChatGPT pas echt het begin van deze curve zijn? Dan betekent dat erg veel voor de wereld over vijf of tien jaar. Het is dus slim om daar nu al over na te denken en op te anticiperen.

Want met de opkomst van technologieën zoals AI, Augmented Reality (AR) en Machine Learning nemen de opties steeds verder toe om ketens efficiënter in te delen. Helemaal nu iedereen meer risk-based te werk gaat. Mijn boodschap daarbij is duidelijk. Digitalisering biedt kansen. Machines zouden juist die taken, waar de meesten van ons weinig voldoening uit halen, moeten overnemen. Automatisch creëert dat meer tijd en mogelijkheden om te doen waar je goed in bent en waar je blij van wordt.”

Van ponskaart naar AI

“De financiële sector is een vrij traditionele wereld, waar veel in papier wordt gedacht. Door veel meer te gaan digitaliseren kunnen kosten worden bespaard. Daarom ligt de focus op het optimaliseren van data-entry en het stroomlijnen van bulk. Waarbij big data opvallend zijn. Tot voor kort was big data exclusief het

‘Innoveren
gaat over
leren
veranderen’

domein van techgiganten als Google en Facebook. Veel adviseurs zijn zich nu bewust van de enorme potentie van advisering gedreven door gedetailleerde en lokale data. AI kan bijvoorbeeld veel betekenen bij schadebeoordelingen en ondersteuning bieden tijdens advisering. Maar dit staat nog heel erg in de kinderschoenen. Want waar is het advies precies op gebaseerd? Dat is nog moeilijk te achterhalen. Reconstrueerbaarheid is wel essentieel in deze zwaar gereguleerde branche, vooral omdat het vaak over veel geld gaat.”



“Naast de razendsnelle digitale veranderingen merk ik op dat, in contrast met de trend van automatisering, data-gedreven en zelfbedieningsadvies, er een toenemende waarde wordt gehecht aan persoonlijke relaties en betrokkenheid bij de klant. Maatwerk, gedegen persoonlijk advies en duurzaamheid zijn hierbij kernwoorden.” Schlee probeert daarom de sector zoveel mogelijk ‘tech savvy’ te maken; bewust van de mogelijkheden rond AI, automatisering en digitalisering. “Want als de voorspellingen kloppen dan zullen mensen die geen gebruikmaken van AI zonder werk komen te zitten. Uiteindelijk zal iedereen efficiënter gaan werken en zal de informatievoorziening dankzij de ontwikkelingen sneller zijn. Maar het is niet duidelijk wat er in de toekomst precies mee zal gaan gebeuren. Ik verwacht zelf dat mensenwerk voorlopig niet vervangbaar is. De markt vraagt nog altijd om maatwerk en kwaliteit. Zorg er dus voor dat je geïnformeerd het gesprek voert, over kansen en risico’s, zonder blind te zijn voor ethische vraagstukken die hiermee samenhangen.”

‘Het gaat om mindset en nieuwsgierigheid naar nieuwe ontwikkelingen’

Leren veranderen

“Het is in deze tijd dus belangrijk jezelf opnieuw uit te vinden en innovatiever te worden”, zegt Schlee. “Bij ANVA wordt bijvoorbeeld continu gewerkt aan de aanpassing van ons softwareproduct. Daarnaast luisteren we goed naar de klant en halen we veel informatie op tijdens sparsessies met onze klanten. Deze aanpak zou voor iedereen kunnen gelden. Innovatie draait nu eenmaal om luisteren en openstaan voor verandering. Iets dat al op school zou moeten beginnen. De toekomst is onzeker, maar verandering is constant. Het gaat om zowel productaanpassing als een cultuuromslag.”

Schlee: “Wat ik zie, is dat de rol van de adviseur zeker zal blijven bestaan, maar dat er een nieuwe balans zal komen tussen innovatieve producten als een broodfonds, crowdfunding en traditionele verzekeringen. ANVA houdt hier rekening mee bij het aanpassen van de softwareapplicatie. Zo bouwt ANVA nu aan een platform waarin de adviseur nog steeds een grote rol heeft. In veel andere branches wordt de mens er tussenuit gehaald, zoals in de reissector. Ik zie dat in onze sector niet gebeuren. Consumenten en ondernemers durven en kunnen grote beslissingen niet zelfstandig nemen. Voor het regelen van een pensioen, hypotheek of een zakelijke verzekering voor een miljoenenbedrijf, heb je echt een persoon nodig. Iemand die op maat adviseert. Op het platform dat ANVA nu bouwt, worden daarom niet voor niets alle partijen, verzekeraars, klanten én adviseurs samengebracht.”



Een nieuw werkveld

Schlee: “Het is ook goed om niet alleen naar de reeds besproken veranderingen op digitaal gebied te kijken, Maar juist op een andere manier naar je bedrijf en de mensen die hier werkzaam zijn. Soms moet je hiervoor het DNA van je bedrijf aanpassen en toekomstproof maken. Want inzetten op innovatie en nieuwe strategieën vraagt om andere vaardigheden. Een flexibele werkethiek. Waar bedrijven eerst keken naar de diploma’s die iemand bezat, is het nu aan te raden om als bedrijf te kijken naar de persoon en het verandervermogen. Het aannamebeleid is in transitie. En ga je nog een stapje verder, dan is het tegenwoordig belangrijk om

ANVA is totaalleverancier op het gebied van software en ondersteuning voor de gehele verzekeringsmarkt, van verzekeraars en serviceproviders tot beursmakelaars, volmachten en financieel advieskantoren. Het bedrijf biedt tools voor gegevensbeheer en -analyse, wat belangrijk is voor het nemen van geïnformeerde beslissingen en het begrijpen van markttrends. Met jarenlange ervaring in de verzekeringsbranche, kent strategisch directeur Justin Schlee het werkveld en de bijbehorende uitdagingen als geen ander. Hij houdt digitale en sociale veranderingen nauwlettend in de gaten en overziet klantbehoeften en marktontwikkelingen.

een gezonde en uitdagende werkplek te creëren. Waarvoor een werknemer gedreven blijft. Denk bijvoorbeeld aan het bieden van interne doorgroei mogelijkheden, maar ook ‘purpose’, een goede verhouding tussen werk en privé, flexibele werkplekken, ontspanning en een gezonde kantine. Essentiële onderdelen waar je over na moet denken om te voorkomen dat je werknemers buiten de deur gaan kijken. Kortom: het totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden moet kloppen. Alles wat niet in geld is uit te drukken, blijkt tegenwoordig juist een x-factor te zijn.”

“Ook ANVA is op een heel andere manier naar HR gaan kijken. Als bedrijf zijn wij actief op op scholen en nemen vaak deel aan technische fora. Zo kom je in gesprek met potentiële werknemers en kan het zijn dat je meteen een geschikte kandidaat voor een stage of volwaardige functie aan kunt nemen. Je vist op die manier direct in de goede vijver. Er zijn namelijk genoeg mensen die willen werken, maar de goede mensen vinden, is een hele kunst. Dat doen je tegenwoordig niet op een sales-achtige manier, maar dus echt door een persoonlijke benadering toe te passen en door na te vragen wat mensen drijft. En last but not least; ook kantoren veranderen. Traditionele werkplekken worden vervangen door een bar en in de keuken staat een professionele chef. Maak je bedrijf dus levendig en geef werknemers een gevoel van autonomie. Waarbij het niet gaat om het wegwerken van een oude generatie, maar om het creëren van balans tussen de staande organisatie en de nieuwe generatie.”

Accelerate.
Het complete
digitale platform
voor financiële
diensten.

Accelerate is hét digitale platform voor financiële diensten. Het verbindt de hele keten en biedt efficiëntie, overzicht en gemak. Hierdoor kun jij je richten op het belangrijkste: je klanten. Je biedt hen superieure digitale dienstverlening, inzicht en overzicht en zorgt dat ze financieel gerust door het leven gaan.

Met Accelerate heb jij de controle. Bovendien verrijkt Accelerate je inzicht in je klant, kennis van de branche en je bedrijf, en dat alles vanuit je eigen systeem.

**Ontdek ook de
voordelen van
de combinatie
Huismerk en
Accelerate**

accelerate.nl/huismerk-comfort

accelerate

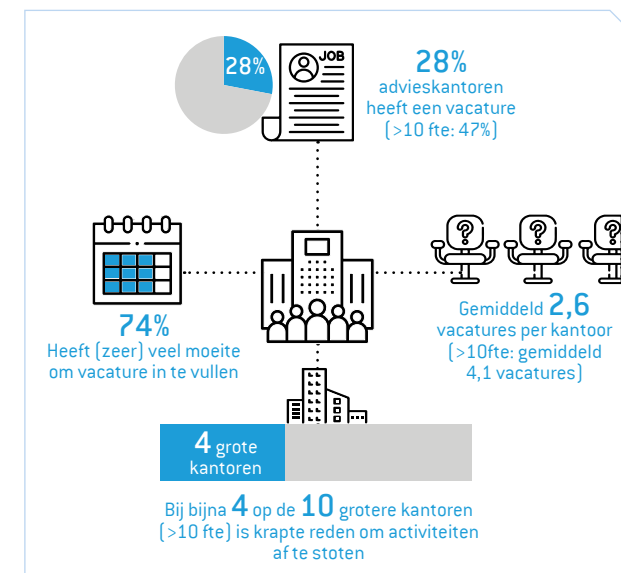
Helpt je vooruit. In de hoogste versnelling.

UITBREIDING KOMENDE PERIODE:

- Adviessoftware: van advies tot actief klantbeheer
- Verzekeringen: inzage in schadeverzekeringen
- Verduurzamen: signalen over energiebesparende maatregelen
- Smartcare: doorlopende uitbreidingen

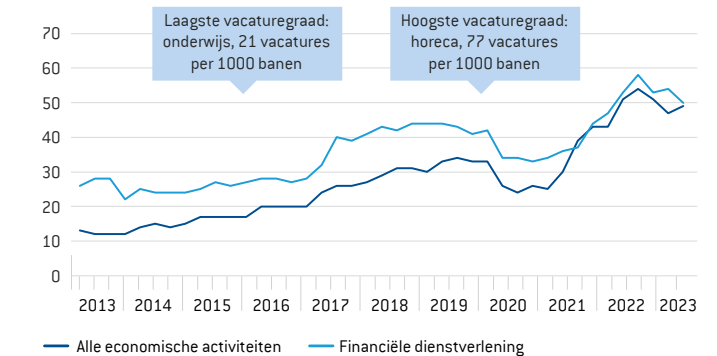
**Bekijk al onze slimme oplossingen op:
Accelerate.nl**

Krapte arbeidsmarkt naar recordhoogte



Figuur 1.17: openstaande vacatures adviessector

De krapte op de arbeidsmarkt is zeer hoog, op iedere 1.000 banen stonden er in de financiële dienstverlening het afgelopen jaar meer dan 50 vacatures open. Traditioneel ligt de vacaturegraad in de sector ruim boven het gemiddelde. Nu de vacaturegraad overal hoog ligt wordt zij-instroom bemoeilijkt.

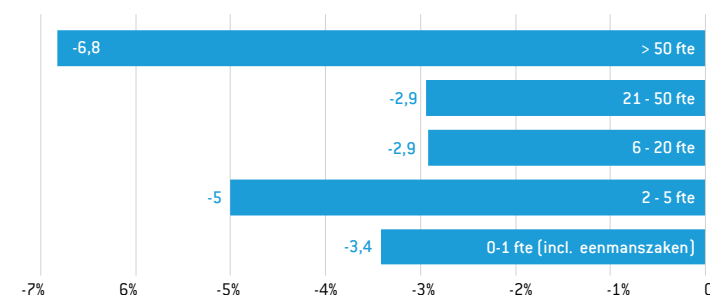


Figuur 1.18: openstaande vacatures per 1.000 banen

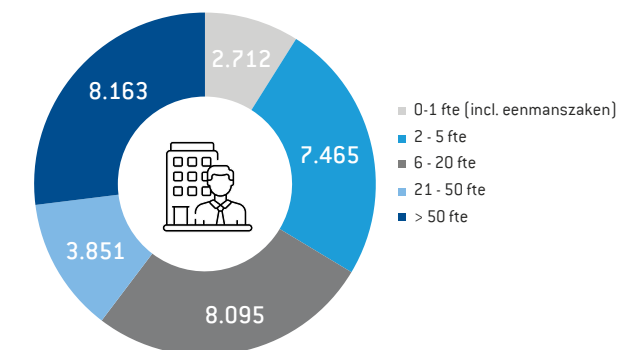
Adviesmarkt goed voor ruim 30.000 voltijdsbanen

In een markt die gekenmerkt wordt door consolidatie en digitalisering daalt de totale fte-bezetting van de sector licht. Er zijn bijna 30.300 voltijdsbanen ingevuld, een daling van 4,6%. De daling is het grootst bij de grote kantoren (>50 fte), waar in totaal ruim 600 fte minder aan het werk is. Daarnaast staan er naar schatting meer dan 1.500 vacatures open.

Figuur 1.15: verandering werkgelegenheid 2022 - 2023



Figuur 1.16: verdeling werkgelegenheid adviessector 2022



De meeste werkgelegenheid zit bij de kantoren tot 20 fte. 61 op de 100 adviseurs werken bij deze kantoren.

Bron: Advies in Cijfers 2023-2024



Hoe generatiemanagement kan zorgen voor een frisse, aantrekkelijke organisatie

Tekst Astrid Willemsteijn
Beeld Sanna Leupen

Hoe blijf je als bedrijf energiek, bij de tijd en succesvol? En hoe dragen opvolgende generaties daaraan bij? Sociaal psycholoog en generatie-expert Aart Bontekoning zag bij grotere bedrijven hoe jonge collega's na een kort dienstverband al hun energie en zin in het werk verloren. Intens zonde, dacht hij en hij ging op zoek naar de oorzaak en een oplossing. Na grondig onderzoek promoveerde hij op de hoofdrol die opvolgende generaties spelen in het updaten van verouderde sociale processen zoals manieren van leiden, samenwerken en besluiten.

Bontekoning: "Ik kon het niet aanzien dat al die energie uit jonge mensen verloren ging. Dat kon niet goed zijn voor hen én niet goed voor de ontwikkeling van het bedrijf. Daarom heb ik met jonge mensen onderzocht binnen welke situaties hun energieniveau daalde en of zij daar zelf iets aan konden doen. We paktten deze situaties aan, waardoor het level weer steeg. Daar werd door oudere collega's goed op gereageerd. Projecten die normaal een half jaar duurden, werden nu binnen drie maanden opgeleverd. De aanpak van de jongeren werkte versnellend en concreter. Ook de ervaren mensen kregen hierdoor meer energie. Ik had dus iets te pakken." Dat was twintig jaar geleden. In 2007 promoveerde Bontekoning op de kracht van generatiediversiteit in organisaties. Sindsdien laat hij bedrijven en organisaties zien hoe belangrijk het is gebruik te maken van de verschillen tussen opvolgende generaties. Vooral vergrijzende organisaties hebben de kracht van deze diversiteit nodig om sociaal, economisch en ecologisch gezond en dus een aantrekkelijke werkgever te blijven."

De generatietheorie

Bontekoning sloeg er twee eeuwen aan literatuur van wetenschappers en filosofen op na en verbond dat aan de praktijk: "Wat bleek? Generaties zijn sociale vernieuwers. Om de vijftien jaar komt er een nieuwe generatie

'Wanneer de ouderen openstaan voor updates van de jongere generatie, is dat ongelooflijk waardevol'

een bedrijf binnen en na ongeveer zeven jaar worden hun updates duidelijker zichtbaar. Wanneer de oudere generatie daarvoor openstaat en actief die updateprocessen ondersteunt, is dat ongelooflijk waardevol. Een jonge generatie reageert op wat er verouderd is in de cultuur van bijvoorbeeld leidinggeven, besluitvormen en samenwerken. Deze sociale processen hebben een houdbaarheidsdatum waar ouderen (vaak onbewust) in blijven hangen en waar jongeren op reageren." Bontekoning ontdekte dat de updates van een nieuwe generatie ontstaan door fundamentele veranderingen in het opvoeden. "Zo leert bijvoorbeeld de huidige generatie ouders hun kinderen de regie over hun (werk)leven in eigen handen te houden, zelfstandig te zijn. Dat is tegenovergesteld aan wat die ouders zelf als kind meemaakten. Die moesten gehoorzaam zijn en hun ouders dachten voor hen. De jonge generatie Z wil samen met hun managers en ervaren collega's zorgen voor een cultuuromslag. Deze sociale veranderingen komen niet bij directies vandaan of uit Haagse bronnen, maar worden veroorzaakt door een nieuwe generatie medewerkers. De actieve steun van de top en ervaren collega's is hierbij wel cruciaal", legt hij uit. Als Bontekoning met bedrijven aan de slag gaat om zichtbaar te maken welke gedateerde processen aan een update toe zijn, vraagt hij daarom aan de top en ervaren collega's hoe zij thuis hun kinderen opvoeden.

Dat vergelijkt hij met hun opstelling tegenover de generatiegenoten van hun kinderen op het werk. Dit zorgt voor waardevolle eyeopeners. Bontekoning: “Op deze manier begrijpt de oudere generatie direct dat jonge collega’s binnenkomen met wat ze van huis uit hebben meegekregen. Daarmee betrek je iedereen bij de veranderingen.”

De kracht van generatiediversiteit

De kracht van generatiediversiteit is volgens Bontekoning de energie die vrijkomt bij een open interactie tussen oudere en jonge generaties. In de huidige werksituatie zijn het de millennials die samen met hun ervaren collega’s zelf veranderingen willen realiseren en willen toewerken naar een meer gelijkwaardig, open en persoonlijk samenwerken. Millennials richten zich op de sociale ontwikkeling van zichzelf én van hun team. Bontekoning: “Want zo hebben zij dat van hun ouders, de verbindende generatie, meegekregen. Als je elkaar kent, gaat het beter. En wanneer oudere collega’s hier positief op reageren, ontstaat de kracht die een bedrijf evolutionair vooruithelpt. De frisheid die via de jongeren naar bovenkomt, werkt aanstekelijk voor de ouderen. Die actieve steun richting elkaar is essentieel. Alleen dan wordt het verouderde patroon doorbroken en wordt een te grote generatiekloof, die teamprestaties geen goed doen, voorkomen. Vergrijzing op zich is dus niet het probleem. Dat wordt het alleen wanneer de oudere generatie niet openstaat voor de meegebrachte updates van de jongeren, of wanneer de jongste generatie zich inhoudt. Meestal gaat de jonge energie heel goed samen met de wijsheid van de ouderen. Daar komt een levendigheid uit voort die alles en iedereen goed doet, zelfs de gezondheid van mensen.”

Om de generatiekloof binnen organisaties zichtbaar te maken, onderzoekt bontekoning met kleine groepen uit alle generaties en legt dat meestal op video vast. Zo wordt direct zichtbaar wat de oorzaak is van het wegnemen van de werkenergie en waar iedereen juist de meeste werkenergie van krijgt. Soms speelt hij met het generatietheater scènes na waarin precies deze issues worden aangekaart. Wanneer de oudere generatie deze beelden ziet, vraagt Bontekoning hen hoe ze de beweging van a naar b kunnen maken. Bontekoning: “Ik maak daarnaast inzichtelijk dat een kloof meestal onbewust ontstaat en dat iedereen daar last van heeft. Ik doe dat vaak met humor en een positieve toon. Het gaat om het zien van mogelijkheden, die daarvoor niet zichtbaar waren. Maar als dat aha-moment is aangebroken en er is zelfinzicht, dan komt er energie vrij en komt men in beweging.”

Jong geleerd, oud gedaan; de generatietheorie in de praktijk

In het jaar dat Bontekoning promoveerde met zijn generatietheorie, begon de frisse 27-jarige Willem de Goede als opvolger van het financiële adviesbureau van zijn net overleden vader, een familiebedrijf dat al twee generaties draaide. Hij bleek het ultieme voorbeeld van hoe een jong talent probeert de oude garde mee te

‘Frisse energie van jongeren vormt met de wijsheid van ouderen een ideale mix’



krijgen in nodige veranderingen. De Goede: “Ondanks het verdriet van het overlijden van mijn vader, had ik een enorme drive om het bedrijf voort te zetten. Binnen zes weken behaalde ik de nodige diploma’s en ging ik aan de slag op kantoor. Na verloop van tijd ontdekte ik dat het daar qua ontwikkeling stilstond, dat we geen meerwaarde leverden en een oubollige uitstraling hadden.” De Goede begon, zoals het iemand van zijn pragmatisch ingestelde generatie betaamt, met de digitalisering van de werkplek, want dat was ‘een stuk efficiënter’. Daarnaast paste hij de klantcommunicatie aan: “Ik vond het belangrijk klanten te laten zien wat we deden, in plaats van alleen maar te leveren. Ik ging delen waar ik trots op was, bijvoorbeeld op het pand dat ik een volledig nieuwe en persoonlijke look had gegeven.” De Goede wist dit soort belangrijke elementen vrij snel te veranderen. Wat door de oudere generatie eerder anders werd aangepakt, had de jonge De Goede binnen een paar jaar voor elkaar.

Een fris en succesvol bureau

Zijn oudere collega’s toonden begrip voor de kant die De Goede op wilde, maar vonden het moeilijk daarin mee te bewegen. De Goede dacht na over een strategie, die neerkwam op de methode Bontekoning: door het open gesprek aan te gaan, te horen wat ieders ervaring is en samen op zoek te gaan naar oplossingen. Uit die gesprekken bleek dat veel collega’s het moeilijk vonden de oude structuur los te laten. De Goede: “Ik zat vol energie en wilde niet al te lang wachten met aanpassingen om het bedrijf verder te helpen. Ik ben toen met een kleiner team verdergegaan. We hebben het pand aangepakt, gingen voor open ruimtes en veel meer klantgericht werken. Ook sollicitatiegesprekken ben ik een stuk persoonlijker ingegaan. Ik keek niet zozeer naar kennis en kunde, maar naar ieders eigen kwaliteiten. Nu staan we waar we willen staan en werken we met een heel divers team, zowel in leeftijd als in kwaliteit.”

‘Ik kijk niet zozeer naar kennis en kunde, maar naar ieders eigen kwaliteiten’

Een klantgericht team dat open staat voor de nodige veranderingen en oplossingen, zeker wanneer er lastige situaties ontstaan. Dat blijkt enorm succesvol te werken. Het bedrijf De Goede is één van de best lopende financieel adviesbureaus uit de regio. Een fris en energiek bureau dat onlangs nog de Regiobank in Wolvega onder zijn hoede nam en met trots zijn 75-jarig jubileum kon vieren. De Goede blijft jong van geest en openstaan voor nieuwe ontwikkelingen: “Ik blijf monitoren, inspelen op de markt en laat me inspireren door andere kantoren die hetzelfde doen. Vragen die mij intrigeren zijn: Waar staan we nu? Waar kunnen we verbeteren? Ik vraag aan accountmanagers hoe klanten ons ervaren en zo blijven we alert. Dat moet ook, want het imago van financieel adviseurs is vrij saai. Het vak zou iets meer sexy mogen. We houden ons niet alleen bezig met kassawerkzaamheden en we zijn zeker niet alleen een tussenpersoon, maar een aanspreekpunt. We vangen signalen op en we zijn verbinders. Niet alleen nu maar ook in de toekomst.”



Intermediairs krijgen hulp van Samen Doelbeleggen in explosieve pensioenadviesmarkt

De Wet toekomst pensioenen is de grootste hervorming van het pensioenstelsel sinds WOII, met ongekende mogelijkheden voor het zelfstandig opbouwen van pensioen. Vanaf 1 juli 2023 draagt de Belastingdienst aanzienlijk meer bij om het aantal Nederlanders dat geen of te weinig pensioen opbouwt, te verminderen. Een schot in de roos, zo blijkt. Sinds de inwerkingtreding ziet Doelbeleggen.nl de vraag naar pensioenopbouw sterk toenemen.

Voortaan mag iedereen jaarlijks 30 in plaats van 13,3 procent van zijn of haar pensioengrondslag fiscaalvriendelijk opzijzetten voor later. Een mooie kans voor bijna iedereen, werknemers én zelfstandigen, om een toereikend pensioen op te bouwen. Zeven op de tien werknemers is zich nog niet bewust van de mogelijkheden van pensioen opbouwen met belastingvoordeel, blijkt uit onderzoek van de AFM. De media-aandacht die de invoering van de Wtp met zich meebrengt én het offensief van pensioenaanbieders kunnen daar verandering in brengen, maar leiden ook tot veel vragen.

“Werk aan de winkel voor financieel planners, adviseurs en hypotheekadviseurs, want de consument is op zoek naar onafhankelijk advies”, zegt Julian Schouwenaars. “Doelbeleggen.nl faciliteert oplossingen voor het opbouwen en uitkeren van aanvullend pensioen. Wij zijn het begin- en het eindstation in de klantenreis, maar vrijwel iedereen maakt een tussenstop bij een adviseur.”

“Wij helpen intermediairs bij het beantwoorden van die vragen en het faciliteren van concrete beleggingsoplossingen. Hoe ga je om met iemand die eerder wil stoppen met werken of juist langer door wil werken? Hoe ga je om met iemand die zijn of haar vermogen misschien helemaal niet nodig heeft. Al die gespreksonderwerpen zijn wij al heel vaak tegengekomen, maar een adviseur die niet direct met de mogelijkheden van beleggingslijfrentes te maken heeft gehad misschien niet. Dankzij onze hulp kunnen intermediairs een completer plaatje van de situatie van de klant en alle mogelijkheden geven, ook als het gaat om een beleggingslijfrente en over doorbeleggen in de uitkeringsfase.”

Wel of niet beleggen?

Adviseurs van klanten die lijfrente willen opbouwen of uitkeren, denken in eerste instantie vaak alleen aan sparen. Door een gebrek aan kennis en ervaring vinden ze het soms moeilijk om de keuze te maken voor beleggen, terwijl dit wel een betere optie kan zijn. “Als adviseur wil je de klant een weloverwogen keuze laten maken. Wij kunnen helpen als de voor- en nadelen van beleggen toegelicht moeten worden. Via ons adviesportaal Samen Doelbeleggen delen we onze fiscale- en beleggingsexpertise en bieden we ondersteuning bij complexe adviestrajecten. Klanten die graag één vertrouwd gezicht willen voor al hun financiële zaken, kunnen zo beter worden geholpen.”

DSI Beleggingsadvies binnen handbereik

Intermediairs die kennis missen over beleggen voor pensioen in de derde pijler, kunnen hun klanten hierover toch adviseren dankzij de handige tools op het digitale platform Samen Doelbeleggen. “Hierop kunnen intermediairs berekeningen en offertes maken voor aanvullend pensioen bijvoorbeeld. Tegelijkertijd is het platform een kenniscentrum voor advies, met toegang tot fiscale expertise en advies van DSI Beleggingsadviseurs. Zij helpen intermediairs onder andere bij het definiëren van doelen, het vastleggen van risicobereidheid en het meten van de haalbaarheid. Adviseurs die een beleggingsoplossing onderbrengen bij Doelbeleggen.nl kunnen op het platform ook de portefeuille van hun klant inzien en hun kosten incasseren via bruto rekeningen. Zo helpt Samen Doelbeleggen ook mee aan het realiseren van de doelen van de adviseur.”

Need-to-know nieuwsbrief

Speciaal voor de adviespraktijk stelt Samen Doelbeleggen maandelijks een nieuwsbrief samen met relevante en praktische informatie over onderwerpen die elders weinig aandacht krijgen. De nieuwsbrief behandelt bijzondere praktijkcasussen, die direct toepasbaar zijn in de adviespraktijk.

Geplande onderwerpen:

- Overname bestaande (stamrecht)uitkeringen
- Starten van lijfrente-uitkering later dan 5 jaar na AOW
- Stakingswinst omzetten in een lijfrente
- Gouden handdruk uitkeren
- Alimentatielijfrente
- Netto lijfrente opbouwen & uitkeren



OVER DOELBELEGGEN.NL

Doelbeleggen.nl maakt vermogensbeheer toegankelijk voor een groot publiek en maakt impact met innovatieve oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen.

- 2018 Doelmeter – de digitale vermogensbeheerder
 - 2019 Uitkeren lijfrentekapitaal – flexibele uitkering die tussentijds aanpasbaar is
 - 2021 Netto lijfrente opbouwen & uitkeren
 - 2022 Beleggen in box 1 voor particuliere en zakelijke gebruikers
- Doelbeleggen.nl is meervoudig winnaar van de Gouden Stier en is uitgeroepen tot online vermogensbeheerder van het jaar. Vergelijkingsite Finner.nl waardeert Doelbeleggen.nl met 5 sterren. Doelbeleggen.nl is in 2016 opgericht door vermogensbeheerder Velthuyse · Mulder. Julian Schouwenaars is als Senior Sales verantwoordelijk voor de positionering van Samen Doelbeleggen.

Aanmelden:





Het nastreven van meer diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer staat volop in de belangstelling. En dat is niet voor niets; onderzoek na onderzoek toont aan dat diversere teams productiever zijn, een groter netwerk hebben, hun klanten beter kennen, winstgevender zijn etc. Maar ligt in het nastreven van meer diversiteit op de werkvloer de nadruk nu niet teveel op het behalen van gestelde quota? Als bedrijf wil je toch de persoon die qua denkwijze, stijl en karakter het meeste toevoegt aan een functie en het bedrijf, ongeacht de sekse, huidskleur of seksuele geaardheid? Vier deskundigen geven hun mening.

Kirsten de Roo
kirstenderoo.nl
auteur *Personeelstekort begint bij jezelf*



De meeste onderzoeken concluderen inderdaad dat meer diversiteit positieve effecten heeft voor een organisatie en tot meer creativiteit en innovatie kan leiden. Maar als een groep te divers wordt, kan het ook moeilijker worden om tot een gezamenlijke koers te komen en kan de binding binnen de groep afnemen. De voordelen van diversiteit ontstaan niet vanzelf door meer mensen uit ondervertegenwoordigde groepen aan te nemen, maar komen pas tot uiting als diversiteit in een organisatie inhoudelijk serieus wordt genomen en er een inclusieve werkomgeving is. Meer diversiteit leidt dan ook niet vanzelf tot financiële baten. Vaak ligt de focus bij diversiteit op gemakkelijk zichtbare en meetbare kenmerken, zoals geslacht, etniciteit, leeftijd en handicap. Dat zijn belangrijke onderwerpen, maar daar houdt diversiteit niet op. Minder of niet zichtbare kenmerken zoals sociale afkomst, karaktereigenschappen en politieke en maatschappelijke overtuigingen zijn ook belangrijk voor een divers team. Als diversiteit beperkt blijft tot zichtbare kenmerken kan een groep ontstaan die er wel anders uitziet maar hetzelfde denkt, en dan is er nog geen sprake van echte diversiteit. Ook kunnen quota op bepaalde kenmerken ertoe leiden dat organisaties proberen om zo gemakkelijk mogelijk aan de bureaucratische regels te voldoen (cream-skimming). Komt diversiteit niet gewoon vanzelf als je steeds de persoon selecteert die qua denkwijze, stijl en karakter het meeste toevoegt aan een organisatie? Helaas blijkt de praktijk weerbarstig. Dat komt omdat we allemaal geleid worden door onbewuste vooroordelen (implicit bias). Het selecteren van de persoon die het meest toevoegt aan de organisatie kan dan al snel neerkomen op het selecteren van de persoon die het meest op ons lijkt. Dan krijg je nooit een diverse organisatie. Samengevat: diversiteit op de werkvloer, in brede zin, is nastrevenswaardig, maar geen wondermiddel en werpt alleen vruchten af als er sprake is van bewustzijn en commitment in de organisatie.

Jan-Maarten van Sonsbeek
[Centraal Planbureau](http://CentraalPlanbureau.nl)
programmameider



Idealiter ontstaat organisch een betere vertegenwoordiging van diversiteit en inclusie binnen bedrijven, waarbij kandidaten op basis van competenties beoordeeld worden. Toch blijkt in de praktijk dat er nog weinig vooruitgang wordt geboekt met de evenwichtige vertegenwoordiging van diversiteit binnen organisaties. Zo groeit het aandeel vrouwen in de top van bedrijven maar moeizaam - blijkt uit de Bedrijvenmonitor (2020). En dat terwijl er aan divers board ready talent geen gebrek is, zoals de SER Topvrouwen database met ruim 3.000 profielen laat zien. Maar dat talent loopt tegen belemmeringen aan. Dit wordt mede verklaard door de similarity attraction theory van D. Byrne (1971), die aantoont dat bij selectieprocedures de voorkeur onbewust uitgaat naar een kandidaat die lijkt op het bestaande werknemersbestand. Het is dus een illusie dat we talent vooral op kwaliteiten beoordelen. Dat heeft te maken met stereotypen en vooroordelen en zaken als een niet-inclusieve organisatiecultuur, sociale normen en opvattingen, en de werk-privebalans die een belemmering voor de in- en doorstroom van (gender)diversiteit vormen. Om diversiteit te bevorderen, stelt het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' (2019) dan ook dat bedrijven effectiever aangespoord moeten worden werk te maken van diversiteit en inclusie op de werkvloer én in de top. De wet Ingroeiquotum en streefcijfers uit 2022 komt voort uit dit SER-advies. Die wet verplicht circa 5.000 grote vennootschappen om zelf ambitieuze streefcijfers te formuleren voor de man-vrouwverhouding in het bestuur, rvc en subtop. De eerste resultaten worden begin 2024 openbaar gemaakt in het SER Diversiteitsportaal. Hoewel de wet een noodzakelijke stap in de juiste richting is, is het geen one size fits all-oplossing voor meer diversiteit. Een brede, integrale benadering is nodig, met zowel generieke als meer specifieke maatregelen die diversiteit en inclusie op de werkvloer bevorderen.

Hanke van der Lee
[SER](http://SER.nl)
communicatieadviseur SER Topvrouwen & Diversiteitsportaal



Hoewel de beste persoon voor de functie het uitgangspunt is, worden sollicitanten vaak aangenomen op basis van onbewuste persoonlijke voorkeuren. Ondanks dat een quotum het risico in zich draagt dat de focus te veel verschuift naar het behalen van een target, is het in dit geval belangrijker om naar de voordelen te kijken. Een quotum kan de ogen openen van werkgevers die anders in een patroon waren blijven hangen. Bovendien benadrukt een quotum de urgentie van diversiteit op de werkvloer. Dat is nodig, zodat sneller stappen gemaakt kunnen worden en om ervoor te zorgen dat diversiteit niet meteen weer overboord wordt gegooid als het even tegenzit. Een quotum hoeft niet uit te sluiten dat de beste persoon voor de functie wordt gekozen. Het kan ook worden gezien als een positieve stok achter de deur om je blik te verruimen. Sta als werkgever stil bij de personeelskeuzes die je maakt en de vooroordelen die daar misschien bij spelen. Kies je bijvoorbeeld voor mensen die op jou of op het zittende personeel lijken? Wees hier bewust van, want diversere teams hebben tenslotte bewezen voordelen. Daarnaast is het belangrijk dat diversiteit wordt gekoppeld aan inclusie. Je kunt wel voor meer diversiteit op de werkvloer zorgen, maar wat als al die verschillende mensen zich niet prettig voelen in jouw organisatie? Dat is ook waar we ons vanuit AM met AMdiversity op richten.

Alexandra Meijer
[AM](http://AM.nl)
redacteur



Wft PE: voor welke succesformule kies jij?

100% Online

Al onze online opleidingen gebundeld in één compleet pakket

- E-learning incl. te downloaden syllabus
- Videoleren met examengerichte casuïstiek en tips
- Onbeperkt oefenen met Slim leren
- Vier representatieve oefenexamens

OF

Klassikale Opleiding

Examentraining met aansluitend examen, inclusief studiemateriaal

- Interactieve examentraining van een halve dag op diverse locaties
- Direct aansluitend examen doen
- E-learning incl. te downloaden syllabus
- Onbeperkt oefenen met Slim leren
- Representatief oefenexamen



Bij Lindenhaeghe is de vakbekwaamheid van jouw medewerkers altijd in goede handen. Benieuwd hoe wij jouw organisatie kunnen ondersteunen? Plan dan een belafsprak in met Elise, zij vertelt jou er graag meer over.

[Lindenhaeghe.nl/afspraken-elise](https://lindenhaeghe.nl/afspraken-elise)



Lindenhaeghe

Arbeidsmarkt van de toekomst



Hoe ziet de arbeidsmarkt van de toekomst eruit? Werken we dan nog, of gaat als ons werk afgepakt worden door kunstmatige intelligentie? Al is dé revolutie van het moment, met allemaal verwachte mooie toepassingen, maar misschien ook met ellendige gevolgen. Onder andere voor de arbeidsmarkt. Ik kan op verschillende manieren uitleggen waarom het zo'n vaart niet zal lopen, maar één van die manieren gaat door middel van de graafmachine. Of eigenlijk de geschiedenis ervan.

Graafmachines werden een jaar of honderd geleden populair. De eerste graafmachines zijn van wat eerder en werden aangedreven door stoommachines, maar de door brandstofmotoren aangedreven graafmachines van honderd jaar geleden maakten pas echt een verschil. 'Gaan die dingen niet voor werkloosheid zorgen?' Was de angst van een aantal mensen: 'Waar honderd menselijke gravers een week over doen, doet zo'n machine in een uurtje!' Een zeer begrijpbare angst, maar hij was onterecht: massale werkloosheid is achterwege gebleven. En dat komt doordat al dat graafwerk van die machines voor een groot tekort aan timmerlui zorgde – en andere klussers. Het graven ging zo snel dat timmerlui, elektriciens en loodgieters het niet meer bij konden benen. De mensen die voorheen met een spade in hun hand grond schepten schoolden zich om, om het tekort aan te vullen. En voilà: [bijna] niemand was slechter af: mensen bleven aan het werk en de bouw ging in zijn geheel sneller. Een enkele, aan graven verknuchte oude man is vast werkloos geworden, maar dat was het dan ook wel.

En wat voor graafmachines opgaat, geldt ook voor AI. Ik zie geen redenen waarom het nu anders zou zijn. De arbeidsmarkt van de toekomst zal heus anders zijn als gevolg van kunstmatige intelligente, maar ik geloof niet in grootscheepse werkloosheid. ◀

Bas Haring

Bas Haring is filosoof en informaticus. Aan de universiteit van Leiden is hij bijzonder hoogleraar publiek begrip van wetenschap en oprichter van het masterprogramma media technologie van LIACS. Hij is daarnaast schrijver. Hij schreef onder meer Kaas en de evolutietheorie, Voor een echt succesvol leven, Waarom cola duurder is dan melk en Why Biodiversity Loss is Not a Disaster. Op televisie presenteerde hij voor de RVU de programma's Stof, Haring en Wisebits. Hij schrijft ook columns voor onder meer de Volkskrant.

Adfiz’ vijf aanbevelingen voor verkiezingsprogramma’s

Tekst Joerie van Looij
 Beeld Shutterstock

Op woensdag 22 november vinden de verkiezingen voor de Tweede Kamer plaats. Dat betekent dat politieke partijen in de afgelopen maanden druk bezig waren met het opstellen van conceptverkiezingsprogramma’s. En dat lijkt geen sinecure, gezien de grote uitdagingen waar de overheid voor staat. Bijvoorbeeld als het gaat om duurzame ontwikkeling, financiële weerbaarheid, het verminderen van de regeldruk en de invoering van het nieuwe pensioenstelsel.

De uitdagingen waar Nederland zich voor gesteld ziet en de wijze waarop deze aangepakt worden, kunnen grote impact hebben op burgers en bedrijven. Vanuit een maatschappelijke betrokkenheid en met de kennis die financieel adviseurs hebben over de financiële gezondheid, hun gedrag en de handelingsbereidheid van bedrijven en consumenten, die ze dagelijks spreken, doet Adfiz aan politieke partijen een aantal aanbevelingen om op te nemen in de verkiezingsprogramma’s. Deze aanbevelingen richten zich specifiek op de verbetering van het risicogedrag en de financiële positie en zelfstandigheid van burgers en het MKB. Ook hebben we een enkele aanbeveling gedaan voor een goed functionerende financiële sector, gericht op de waarde van financieel advies voor de burger en voor onze samenleving als geheel. Naast deze vijf aanbevelingen blijven we uiteraard ook ijveren voor zaken als maatwerk bij hypotheek, een vorm van actieve transparantie die relevant is voor de klant, uitvoerbaar is en uitgaat van een gelijk speelveld, proportionele toepassing van nieuwe regelgeving en verbetering van de toegang tot advies.

1. Verbeter de aandacht voor financiële fitheid
 Recent onderzoek toont aan dat zes op de tien huishoudens financieel kwetsbaar of ongezond is. Behalve directe hulpverlening in probleemsituaties is voor de langere termijn preventie cruciaal voor het verbeteren van de financiële gezondheid. Een belangrijke uitdaging daarbij is de bereidwilligheid van klanten om op tijd stappen te ondernemen en indien nodig begeleiding te vragen van een professional. Steeds meer oplossingen focussen op de lagere kosten door geautomatiseerd advies, maar dit vergroot juist het beroep op de financiële én digitale zelfredzaamheid van klanten.

Ongeveer vier op de vijf werkgevers vindt het belangrijk om werknemers met financiële problemen te helpen en negen op de tien werkgevers heeft al iets van preventieve initiatieven genomen. Er ligt een kans om financiële fitheid preventief te verbeteren via de werkgever. Dit kan worden gestimuleerd door (bijvoorbeeld) uitbreiding van de werkkostenregeling voor financieel advies, financiële planning, budgetcoaching, etc. waar werknemers een beroep op kunnen doen.

2. Stimuleer verantwoord risicogedrag
 In 2011 en 2013 is de assurantiebelaasting fors verhoogd naar 21%. Bedoeld als – tijdelijke – crisismaatregel, gericht op het dichten van gaten in de overheidsbegroting lijkt de maatregel inmiddels een permanent karakter te hebben gekregen. Nederland behoort nu binnen Europa tot de landen met de hoogste assurantiebelaasting. Behalve het begrotingsargument is er echter geen reden voor een hoge assurantiebelaasting. Feitelijk is assurantiebelaasting een heffing op solidariteit en een negatieve prijsprikkel op het verantwoord afdekken van risico’s. Een lage verzekeringsgraad is maatschappelijk onwenselijk en vele malen kostbaarder. Het terugbrengen van de assurantiebelaasting naar 10% laat zien dat de overheid verantwoord risicogedrag belangrijk vindt.

3. Bevorder financiële inclusiviteit
 Hoewel in Nederland geen goed onderzoek bestaat naar de toegankelijkheid van advies, zijn er sterke aanwijzingen dat de situatie niet afwijkt van het Verenigd Koninkrijk, dat net als Nederland met vergelijkbare wetgeving ver op Europa vooruitloopt. Adviseurs zien dagelijks hoe gezinnen met een kleine beurs of met een huurhuis afzien van advies. Zij hebben vaker geen



overlijdensrisicoverzekering en geen uitvaartverzekering en doen vaker niet aan vermogensopbouw. In het VK blijkt dat één op de drie consumenten te laat advies zoekt, terwijl tijdig advies problemen had kunnen voorkomen. Na langjarig onderzoek naar het bestaan en de oorzaken van een (omvangrijke) advieskloof (‘advice gap’) leidt de financiële toezichthouder in het VK nu de discussie hoe de toegang tot professionele financiële hulp en advies verbeterd kan worden. Een gedegen onderzoek naar en gedeeld inzicht in de oorzaken, de omvang en de impact van de advieskloof in Nederland is hoog nodig.

4. Stimuleer professionele ontwikkelcultuur
 Sinds 2013 heeft de beroepsgroep van financieel adviseurs, als een van de weinige beroepsgroepen in Nederland, te maken met een wettelijk vakbekwaamheidsstelsel waarbij 3-jaarlijks een examen afgelegd moet worden voor ieder adviesgebied. Iedere 3 jaar worden er zo’n 115.000 PE-examens afgelegd. Dit terwijl voor alle klantmedewerkers met inhoudelijk klantcontact ook geldt dat zij Permanent Actueel Vakbekwaam moeten zijn. Grote groepen adviseurs ervaren deze PE-systematiek niet als een betekenisvolle manier van permante educatie omdat hier uitsluitend de minimumnorm getoetst wordt. Dit resulteert steeds vaker in het hertoetsen van eerder getoetste kennis, vaardigheden en competenties. De tijd en kosten die hiermee gemoeid zijn gaan ten koste van ontwikkelbudgetten. Dit kan worden voorkomen door vrijstellingsmogelijkheden voor een PE-examen in de Wft/Bgfo op te nemen wanneer op andere wijze aantoonbaar de actuele vakbekwaamheid is geborgd.

5. Zorgvuldige transitie naar een nieuw pensioenstelsel
 78% van de Nederlanders is niet op de hoogte van de mogelijkheid om de AOW en het pensioen aan te vullen. 75% is niet op de hoogte van de optie Bedrag Ineens. En zo’n zeven op de tien werknemers ziet wel iets in Pensioen APK, waarvan ruim 60% bij voorkeur in de vorm van een persoonlijk gesprek. Met de komst van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) ontstaat een unieke kans om met mensen stil te staan bij hun inkomen voor later. Met de juiste randvoorwaarden kunnen adviseurs deelnemers niet alleen begeleiden bij het maken van de juiste keuzes over een specifieke pensioenregeling, maar vooral óók – als ze toch al aan tafel zitten bij de deelnemer – integraal over oudedagsvoorzieningen praten en zelfs het onderwerp persoonlijke financiën breder benaderen door het ook te hebben over (financiële) fitheid. Daarbij moet het niet gaan over keuzes ten aanzien van een specifieke pensioenregeling, maar over keuzes ten aanzien van de integrale financiële situaties. Goede keuzebegeleiding is onmogelijk zonder rekening te houden met zaken als andere pensioenregelingen, belastingen, toeslagen, derde pijler, een eigen woning en overig vermogen. Deze zaken zijn momenteel niet geborgd in de norm keuzebegeleiding. Hier kan verandering in worden gebracht door van keuzebegeleiding rondom pensioenkeuzes één integraal keuzeproces te maken waarin de deelnemer centraal staat en hij zelf één begeleider kiest. De kosten hiervan kunnen verdeeld worden over de fondsen en verzekeraars waar de deelnemer pensioen heeft opgebouwd.

Edwin Deijls, Commercieel Directeur Lindenhaeghe

Werkgever, vergeet het fundament niet. Anders is doorleren zinloos!

In dit magazine staat de aansluiting op de arbeidsmarkt en een leven lang leren centraal. Logisch, want in deze snel veranderende wereld is het cruciaal te blijven investeren in de kennis en skills van je medewerkers. Vanuit Lindenhaeghe kan het dan ook niet anders dan dat wij dit thema aanmoedigen. Met een belangrijke kanttekening: vergeet als werkgever vooral niet je medewerkers optimaal te ondersteunen in het voldoen aan de wettelijke eisen. Het heeft namelijk geen zin om een dakkapel te plaatsen als het fundament nog broos is: en dat begint bij Wft.



PE Wft: gebruik deze drie fases om je medewerkers optimaal te ondersteunen

Een actueel thema bij Wft is de driejaarlijkse PE-periode waar we nu middenin zitten. In deze bijdrage leer je hoe je als organisatie grip kunt houden op de wettelijke vakbekwaamheid van jouw medewerkers en hoe je hen optimaal kunt ondersteunen. In de praktijk is namelijk zichtbaar dat organisaties die de volgende drie fases hanteren en deze goed invullen, het meest succesvol zijn.

Fase 1: Creëer inzicht

Betrouwbaar en actueel inzicht in de vakbekwaamheid van je medewerkers is cruciaal. Voor veel organisaties is het vergaren van inzicht al uitdagend genoeg, laat staan om de data up-to-date te houden aan de hand van behaalde examens en medewerkers die in en uit dienst gaan.

Met het Diplomadosier van Lindenhaeghe wordt jouw organisatie hierin optimaal ondersteund. Het Diplomadosier is speciaal ontwikkeld voor Wft en kent dus alle regels en uitzonderingen. Om te borgen dat alle medewerkers met een vakbekwaamheidsverplichting in beeld komen, wordt gestart met het creëren van inzicht in de huidige vakbekwaamheid van je medewerkers.

De accountmanagers van Lindenhaeghe zijn hierin gespecialiseerd en ondersteunen hierbij. De functievereisten van je medewerkers worden afgezet tegen de reeds behaalde certificaten en diploma's van je medewerkers. Aan de hand van intuïtieve en actiegericht dashboards, worden vervolgens op medewerkers- en verschillende management-niveaus de verschillende to-do's weergegeven. Behaalde examen-uitslagen verwerken we direct, waardoor inzichten up-to-date blijven.

Fase 2: Plan maken

In deze fase is het belangrijk een plan te maken over hoe je als organisatie de PE-periode aanpakt. Deze plannen worden met al onze klanten overlegd en klanten worden ondersteund bij het maken van de keuzes.



Wij zien dat organisaties die hier goed over nadenken, het makkelijkst door de PE-periode heengaan. Vragen die aan bod moeten komen vallen uiteen in vragen die gaan over het beleid (bijvoorbeeld welke opleiding wordt vergoed), organisatorische en administratieve vragen en vragen over communicatie aan medewerkers.

Sowieso ondersteunen we jouw beleid systeem-technisch. Door aan onze algemene webshop een organisatie specifieke webshop toe te voegen, kunnen we precies de opleidingen en examens uitlichten die jij geselecteerd hebt. Voor deze opleidingen stellen we in dat deze op rekening van de werkgever betaald mogen worden. Ook aanmelden voor incompanytrainingen en -examens kunnen we hierin aanbieden. Zo houd je optimale grip op het proces en creëer je duidelijkheid en gemak bij je medewerkers.

Het studiemateriaal voor PE kunnen we ook collectief klaarzetten. Je medewerkers hoeven dit dan niet zelf via de webshop te bestellen, wat hen weer tijd bespaart. Op basis van het diplomadosier van elke medewerker, hebben we exact inzichtelijk wat hun functievereisten zijn en welke PE's zij in de nieuwe periode moeten behalen. Voor elke medewerker kan dan het juiste studiemateriaal worden klaargezet, zodat zij direct kunnen starten met leren. Zo borg je voor je medewerkers dat automatisch het meest actuele en daarmee voor hun relevante studiemateriaal klaarstaat.

Een partnership met Lindenhaeghe betekent tevens toegang tot het grootste examenlocatienetwerk van de financiële branche. Je medewer-

kers kunnen via onze speciaal ontwikkelde boekingswidget een examen inplannen bij een van onze meer dan 60 examenlocaties. Liever zelf de examenafnames faciliteren? Ook dat is mogelijk! Met de mobiele set komen we naar jouw organisatie toe.

Cruciaal hierbij is de communicatie naar je medewerkers. Dit luistert altijd nauw en stemmen we daarom zorgvuldig af. We zien hier ook een grote verscheidenheid in keuzes van onze klanten. Voor sommige klanten nemen wij de communicatie, na afstemming, helemaal over, bij andere klanten leveren wij vooral de input zodat zij zelf een bericht in lijn met hun interne communicatiestijl kunnen versturen.

Fase 3: Medewerkers aan zet en grip houden

De regie en verantwoordelijkheid om de benodigde opleidingen te volgen en te slagen voor de examens ligt bij de medewerkers.

Wij bieden hiervoor een uitgebreid opleidingsaanbod van online, klassikaal en blended leren, waarbij jij bepaalt welke succesformule je kiest. Zodra de medewerkers met hun studiemateriaal aan de slag gaan, kunnen hr en management de voortgang van de medewerkers volgen via ons Dashboard. Zo houd jij volledige grip op de studievoortgang. Liggen alle medewerkers op schema of moeten bepaalde mensen worden geactiveerd? Ook borg jij zo dat de medewerkers tijdig op examen gaan en voorkom je dat zij met schaarste van trainers en examenplekken te maken krijgen.

Voor jou als organisatie is het cruciaal om continu helder te hebben hoe je medewerkers ervoor staan. Nadat een medewerker op examen is geweest, wordt de uitslag dan ook direct in het diplomadosier verwerkt en daarmee in de managementdashboards bijgewerkt. Zo heeft jouw organisatie real-time inzicht in wat er nog moet gebeuren om 100% PE-proof te worden.

Tot slot

Wij kunnen jou dus van A t/m Z ondersteunen. Maar ook voor een incompany examentraining of een ander deel van ons aanbod ben je bij ons aan het juiste adres. Bij Lindenhaeghe is de vakbekwaamheid van jouw medewerkers in vertrouwde handen.

Never a dull moment

Tekst Melanie Modderman
Beeld Raphaël Drent

Al vier generaties lang is de Dekker Groep als transportopslag en vervoersbedrijf van vloeibare levensmiddelen actief vanuit Ouderkerk aan den IJssel, vlak bij de haven van Rotterdam. Een bedrijf dat nog steeds enorm in ontwikkeling is. Om alles goed te laten lopen is NVO Groep, als vaste sparringpartner, constant betrokken. Een gesprek met Jan Duel, CEO van de Dekker Groep, en Leon de Zwart directeur van NVO Groep.

Tijdens de rondleiding op het uitgestrekte terrein valt op dat Duel zich al snel ontpopt als een makkelijke prater. Het personeel wordt hartelijk begroet en bij hun voornaam genoemd. En opvallend is dat zowel jongere als oudere generaties werknemers hier zij aan zij werken. “Dat is niet gek als je je realiseert dat de historie van de Dekker Groep teruggaat naar 1899. Het jaar waarop Adrianus Dekker op 23-jarige leeftijd met een hondenaar melk bij de boeren haalde om naar de melkfabriek te brengen. Dat was het prille begin. Inmiddels is de Dekker Groep een gerenommeerde speler op het gebied van tankopslag en tanktransport en verzorgt het bedrijf de gehele logistieke keten van opslag, transport en handeling van vloeibare levensmiddelen. Naast Ouderkerk aan den IJssel zijn er vestigingen in België en Polen,” vertelt Duel enthousiast.

Actief betrokken

De rondleiding gaat verder en eenmaal boven op de gigantische opslagtanks aangekomen, is het uitzicht over het water prachtig. Maar wat vanaf deze plek vooral erg goed zichtbaar is, is het in aanbouw zijnde kantoorgebouw met een nieuw warehouse waarin zes roestvrijstalen productietanks en verschillende afvullijnen komen. “Begin 2024 zal de nieuwbouw gereed zijn en in gebruik genomen worden,” aldus Duel. De Zwart voegt toe: “Deze nieuwbouw is voor mij een voorbeeld van hoe belangrijk of hoe waardevol een nauwe samenwerking is. Als NVO Groep was de actieve betrokkenheid er al direct aan de tekentafel. Verzekeren gaat niet alleen maar over het afsluiten van een polis. Het is erg belangrijk om in een traject ook in een vroegtijdig stadium te adviseren. Dit om misstanden, in bijvoorbeeld onderdelen als brandveiligheid, te voorkomen. Maar ook om andere risico’s goed in te schatten en extra

‘Elke
groeisput,
elke
vernieuwing
brengt
potentiële
risico’s met
zich mee’

kosten achteraf te voorkomen.” Duel: “Groeï in onze tak van sport gaat automatisch gepaard met nieuwe installaties en nieuwe gebouwen. Maar elke groeisput, elke vernieuwing brengt potentiële risico’s met zich mee. En daarbij is transparantie, maar ook terugkoppeling én een goede sparringpartner zeer welkom.”

Vertrouwen en transparantie

De Zwart: “Ik ben al vierendertig jaar in verzekeringsland werkzaam, waarvan een hele lange periode voor de Dekker Groep en ik merk dat zij steeds vaker behoefte hebben aan een klankbord. Jan en ik voeren vaak gesprekken over doelen, drijfveren en de toekomst. Ik wil graag die trusted advisor zijn bij wie Jan zijn plannen tegen het licht houdt. Want hoe beter je iemand, of de organisatie kent, hoe beter je hem of de organisatie als adviseur kunt ondersteunen met het in kaart brengen van allerlei risico’s. Een goed gesprek doet wonderen. Soms wordt er gesproken over klanten en processen, over werknemersrisico’s en soms over cyberrisico’s. Alle facetten komen aan bod.” Lachend voegt De Zwart toe: “Ik ken inmiddels het proces van het vloeibaar maken van chocolade, maar weet ook dat er in de transportwereld tekorten zijn aan chauffeurs, omdat dit beroep niet sexy genoeg meer is. Hoe ga je hier bijvoorbeeld als werkgever mee om?” Duel voegt toe: “Als ketenregisseur is groot denken een must. Ook gezien de toenemende aandacht voor milieukwesties. Een betrouwbare partner zijn en samen doen wat het hoogst haalbare is om duurzame bedrijfspraktijken te bevorderen, staat hoog in het vaandel. Daarom is de vraag naar een betrouwbare samenwerking sterk. Onze samenwerking is echt een good practice gebaseerd op vertrouwen en transparantie met never a dull moment.”



MainPlus Schadeherstel: 'Het is een kwestie van doen'

Tekst MainPlus

Klimaatverandering, iedereen krijgt er in meer of mindere mate mee te maken. De afgelopen maanden is eens te meer duidelijk geworden dat wereldwijd een klimaatverandering gaande is. Periodes van lange droogte op verschillende delen van de aarde hebben geleid tot gigantische bosbranden met alle gevolgen van dien. Tegelijkertijd (en soms zelf in dezelfde landen) zijn periodes van droogte en extreme hitte opgevolgd door ongelofelijke hoeveelheden regen. In een streek in Griekenland is zelfs 700 milliliter regen gevallen in 24 uur tijd. Dat is bijna de gehele hoeveelheid regenval die we in Nederland in een jaar hebben.

Het is simpelweg niet meer te ontkennen dat de mensheid een enorme invloed heeft gehad en nog steeds heeft op het klimaat wereldwijd. De dagelijkse uitstoot van CO₂, stikstof en andere gassen die dagelijks de lucht in vliegen, hebben milieutechnische en ook economische gevolgen. Ook komen er steeds meer berichten over met PFAS vervuild water, waardoor zelfs zwemmen in bepaalde wateren ontraden wordt. Het is volstrekt helder dat iedereen zijn verantwoordelijkheid moet nemen.

Jarenlang is het gesprek al gaande zowel nationaal als internationaal en op vele niveaus. De schadelijke invloeden op het milieu dienen gekeerd te worden. Vele verdragen zijn gesloten en plannen zijn gemaakt waarmee de opwarming van de aarde tot een halt gebracht moet worden. Een verandering tweebrengen kan helaas niet van de één op de andere dag, zeker niet als dit op nationaal of internationaal niveau dient plaats te vinden. Gelukkig is er nu een fase bereikt waarin plannen steeds meer leiden tot actie en dat is broodnodig.

Steeds meer Nederlanders zijn ervan overtuigd dat de samenleving duurzamer ingericht dient te worden. Dat geldt voor alle economische sectoren maar zeker ook voor de verzekeringsbranche. In juni van dit jaar is daarom niet voor niets het Manifest Duurzaam Schadeherstel getekend, tijdens het jaarlijkse Verbondscongres in Bussum. Dit convenant, wat onder de auspiciën van het Verbond van Verzekeraars is opgesteld, beschrijft de uitgangspunten waaraan Duurzaam Schadeherstel moet voldoen. En Duurzaam Schadeherstel, dat is het specialisme van MainPlus Schadeherstel.

Sinds de oprichting van MainPlus Schadeherstel is er de overtuiging dat er een goede en juiste bijdrage geleverd moet worden aan de verduurzaming van het schadeherstel in Nederland. Dit geldt voor onszelf, voor onze herstelpartners en ook in de samenwerking met onze opdrachtgevers. Een betere wereld begint immers bij jezelf. Daarom

zijn er de afgelopen jaren een aantal belangrijke stappen genomen waarmee aantoonbaar is dat het ook echt kan. Je kunt een verandering tweebrengen, hoe klein deze ook is. Dat betekent echter wel dat je het écht moet willen om daar ook echt in te slagen. Gelukkig zijn er inmiddels een aantal mooie voorbeelden.

Allereerst zijn al onze herstelpartners aangesloten bij Stichting Groen Gedaan, hierdoor is aantoonbaar dat er alleen met duurzaam-gecertificeerde partners wordt gewerkt. Ook is MainPlus één van de founding partners van INSVER, omdat onze bedrijfsfilosofie en waarden naadloos aansluiten bij de doelstellingen van Stichting INSVER. Bovendien is het hierdoor mogelijk verzekeraars en tussenpersonen te helpen om de bedrijfsvoering in de breedste zin van het woord te kunnen verduurzamen.

En voor alle zeventien SDG's lopen één of meerdere duurzame projecten. Al deze projecten geven invulling aan de SDG's en vooral aan Duurzaam Herstel. Het streven is om samen met onze partners het volledige herstel dat via MainPlus verloopt in 2026 CO₂-neutraal aan te bieden. Dat is en blijft natuurlijk een enorme uitdaging en het vraagt een hoop extra werk, maar het is mogelijk. Het streven is om de uitstoot zoveel mogelijk (nog verder) te verminderen. Waar het technisch (nog) niet kan, wordt gezorgd voor compensatie. Hiermee is de toegevoegde waarde voor de

samenleving binnen ons speelveld groter. Niet alleen voor MainPlus maar ook voor onze opdrachtgevers. Of dit nou een verzekeraar, volmacht of consumentenorganisatie is. Vanaf volgend jaar is de confrontatie met nieuwe regelgeving rondom duurzaamheid een feit. Nieuwe regels, die opgesteld worden in Brussel, zullen onder andere de verplichting gaan opleggen aan het bedrijfsleven om aantoonbaar te maken hoezeer zij met duurzaamheid bezig zijn. MainPlus helpt haar opdrachtgevers hier graag bij. Of het nu een verzekerde schade betreft via MainPlus Schadeherstel, een onverzekerde calamiteit in de woning via MainPlus Calamiteitenservice of een lekdetectie via MainPlus Lekdetectie. Er wordt voor gezorgd dat opdrachtgever en/of verzekerden op de meest duurzame wijze wordt ontzorgd.

Zonder dat er specifieke kennis was van de SDG's, zorgden we altijd al voor een transparant verdienmodel. Dat is gehanteerd sinds de oprichting van MainPlus Schadeherstel. Te weten een goede bijdrage aan SDG 8: eerlijk werk en economische groei. Onze propositie, waarin een verdienmodel op de herstelkosten van een verzekerde schade niet het uitgangspunt is, leidt tot transparantie, schadelastbesparing voor de opdrachtgever en een hoge klanttevredenheid.



denheid. Verborgene geldstromen in de vorm van credits, kick-backs of opslagen op het herstel, zijn niet van toepassing. Onze herstelpartners en wijzelf verdienen graag een eerlijke boterham, daarom leveren we onze service voor een juiste prijs. En dit alles leidt uiteindelijk tot een tevreden klant die duurzaam is geholpen.

Wil je meer weten? Kijk dan gerust op onze site www.mainplus.com of neem contact met ons op via 088-0117070. Het is gewoon een kwestie van doen!



Gerard van Engelenburg, Commercieel Directeur MainPlus



Branche slaat handen ineen met IVA Business School

Tekst Sébastien Wulms
Beeld Wilco van Dijen

In de zoektocht naar commercieel verzekeringstalent is Adfiz samen met Nationale-Nederlanden, NVGA en VNAB een samenwerking gestart met de IVA Business School. Het doel van deze samenwerking is om IVA-studenten kennis te laten maken met uiteenlopende functies binnen de verzekeringssector. Ludo de Bie, directeur onderwijs van de IVA, vertelt meer over deze unieke samenwerking.

Tijdens het Interbellum was de automobielsector een snel groeiende bedrijfstak. Omdat deze sector om specifieke kennis en vaardigheden vroeg, werd in 1930 het Instituut voor den autohandel opgericht. Anno 2023 staat het opleidingsinstituut uit Driebergen bekend onder de naam IVA Business School. De Bie: “Die focus op de automobielsector – automotive zoals we het nu noemen – is er nog steeds, maar is inmiddels aangevuld met de studierichtingen nautisch en innovation. Los daarvan zijn we tegenwoordig vooral een all-round businessopleiding, die studenten klaarstoomt voor een succesvolle, commerciële carrière in eender welke branche. Studenten die onze HBO-opleiding afronden beschikken én over commerciële vaardigheden én kunnen een goed inhoudelijk verhaal vertellen en gerealiseerd krijgen.”

Praktische invulling

“Het is juist die combi die oud IVA-student, docent Riskmanagement aan onze opleiding én financieel adviseur, Rob Spee [van Adfiz-lid Fidus, red.], triggerde om de mogelijkheden van een samenwerking met de verzekeringssector te onderzoeken”, vervolgt De Bie. “We zijn toen met partijen uit de branche om tafel gaan

‘Afgestudeerden beschikken over commerciële vaardigheden en kunnen een goed inhoudelijk verhaal vertellen’

zitten om te kijken hoe we hier praktisch invulling aan konden geven. Dat heeft ertoe geleid dat we begin dit jaar, en buiten het reguliere opleidingsprogramma om, onze studenten een cursus hebben aangeboden met onder andere aandacht voor Riskmanagement en de Wft Basis.” De cursus bood studenten de mogelijkheid om kennis te maken met uiteenlopende functies binnen de verzekeringssector; zoals adviseur particulier, adviseur zakelijk, accountmanagement, schadebehandelaar of het starten van een eigen bedrijf. De Bie: “Daar bleek veel animo voor te zijn. En van de twintig studenten die zich hadden ingeschreven voor de cursus om kennis over financiële risico’s op te doen en kennis te maken met de verzekeringssector hebben er zestien hun diploma Wft Basis behaald.”

“We bekijken nu samen met Adfiz en de andere samenwerkingspartners hoe we het onderdeel financiële risico’s kunnen inpassen. En hoe we het verder kunnen vormgeven in ons opleidingsprogramma om zo te zorgen voor een goede aansluiting met de verzekeringssector.”

‘Veranderende technologie en maatschappelijke ontwikkelingen: uitdagingen en oplossingen’

De wereld verandert voortdurend, wat leidt tot evoluerende risico's. Bovendien is het landschap van bedreigingen met betrekking tot geld en fraude ingrijpend veranderd. Om hierop in te spelen heeft Hienfeld haar geld- en fraudeverzekeringen aangepast. Waarbij nieuwe voorwaarden opgesteld zijn, op maat gemaakte oplossingen geboden worden en er gekeken wordt naar uitgebreidere dekkingen. Jelmer Hartman, manager underwriting Financial Lines, vertelt hoe Hienfeld aan al deze veranderende uitdagingen nu en in de toekomst het hoofd wil bieden.

Hienfeld toonaangevend in niche-Verzekeringen

Sinds de oprichting in 1874 is Hienfeld uitgegroeid tot een vooraanstaand familiebedrijf in de verzekeringswereld. Met een rijke geschiedenis en een vierde generatie aan de top, is Hienfeld een onmisbare naam in de sector. Het bedrijf telt honderd toegewijde medewerkers en biedt negentien gespecialiseerde niche-verzekeringen aan via verzekeringsadviseurs. Rechtstreeks een verzekering afsluiten is niet mogelijk. Jelmer Hartman: “Wij vinden het belangrijk dat er altijd een deskundige adviseur betrokken is, zodat relaties altijd van goed advies worden voorzien. Als associate partner van het Verbond van Verzekeraars streven we er continu naar ‘The Best in Niches’ te zijn.”

Niches van Hienfeld

Hartman: “Ik werk ruim tweeëntwintig jaar in allerlei verschillende functies binnen dit prachtige bedrijf en sinds 1 januari 2023 ben ik manager underwriting Financial Lines. In deze functie ben ik verantwoordelijk voor de volgende producten: beroepsaansprakelijkheid-, bestuurdersaansprakelijkheid-, cyber-,egas-, geld- en fraudeverzekeringen. In al deze takken van sport zijn wij continu bezig met het verbeteren van proposities en het bieden van maatwerk. We willen het voor verzekeringsadviseurs zo makkelijk mogelijk maken. “Daarom hebben we een extranet waarin steeds meer nicheproducten zijn opgenomen en waar adviseurs snel en eenvoudig online een premie kunnen berekenen, offertes kunnen genereren en de polis kunnen aanvragen.” Velen kennen Hienfeld als marktleider op het gebied van collectieve ongevallen- en kunstverzekeringen. Daarnaast bieden wij ook maatwerkoplossingen voor vermogende particulieren, met verzekeringen voor woonhuis, inboedel en kunst in binnen- en buitenland.”

Oplossingsgericht werken

“Maar”, vervolgt Hartman, “terugkomend op het thema van dit artikel, er is veel gaande in verzekeringsland en als bedrijf moet je daarop anticiperen. Om de uitdaging aan te gaan moet je de problemen blootleggen. Zo maakt

de opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) bedrijven kwetsbaarder voor oplichting. Artificial Intelligence kan teksten genereren die lijken op de schrijfstijl van een CEO, spraakberichten imiteren en zelfs deepfake-video's creëren. Medewerkers vinden het steeds moeilijker om echt van nep te onderscheiden, waardoor strikte protocollen essentieel zijn om geldoverdrachten naar oplichters te voorkomen. Hoewel CEO-fraude en oplichting door valse identiteit vaak als cyberincidenten worden beschouwd, dekken cyberverzekeringen dit in beginsel niet omdat er geen inbreuk is op het computersysteem van het bedrijf. Onze fraudeverzekering biedt sinds 1 juli 2023 een optionele dekking voor ‘oplichting door valse identiteit’ als oplossing voor dit probleem. En zo hebben we meer noviteiten. De verschuiving naar hybride/thuiswerken na de Covid-19-pandemie creëert een omgeving waarin kwaadwillende medewerkers onopgemerkt kunnen handelen vanwege het gebrek aan sociale controle op kantoor. Hier passen we onze verzekeringen ook op aan.”

Blijven anticiperen

Daarnaast geeft hij de toename in het personeelsverloop als voorbeeld. Hartman: “Veel bedrijven zetten tijdelijk personeel in, dit brengt risico's met zich mee. Aan de andere kant constateren wij dat medewerkers met een langere staat van dienst ook een risico vormen. Juist omdat zij het bedrijf en de zwakke plekken kennen. Kortom

het is van groot belang dat iedere onderneming goede protocollen heeft en procuraties goed zijn ingeregeld.”

“Andere uitdagingen zijn bijvoorbeeld de personeelstekorten bij professionele geldvervoerders. We zien bij bedrijven de hoeveelheid contant geld toenemen, omdat professionele geldvervoerders door deze personeelstekorten minder frequent contant geld ophalen. Hier anticiperen we op door bedrijven de mogelijkheid te bieden om de dekking tijdelijk op de ontstane situatie af te stemmen.”

“Wat we ook zien is dat contant geld storten bij banken steeds lastiger wordt door het verdwijnen van bankfilialen. Het gevolg is dat bedrijven steeds vaker gebruikmaken van de sealbag-automaten (bijvoorbeeld die van Geldmaat). Daarom hebben wij onze voorwaarden uitgebreid met een dekking voor het verblijf van de contanten in deze automaten. Uiteraard blijft de dekking vervoer onverminderd van kracht. Uniek hierbij is dat wij een ongevallendekking aanbieden tijdens het vervoer van de contanten en in geval van een overval op een verzekerde locatie.”

Nieuwe voorwaarden en risicogericht verzekeren

“De totstandkoming van al deze nieuwe dekkingen die rekening houden met de tijd waarin we nu leven, geeft direct aan dat we op maat gemaakt advies onderschrijven. Peter Schaap, één van onze specialisten, analyseert grondig de risico's van ieder bedrijf. Of het nu gaat om een kleine buurtwinkel of een groot casino. Als autoriteit in zijn vakgebied identificeert hij de risico's en past de dekking daarop aan. Dit om ervoor te zorgen dat elke klant passende verzekeringsbescherming krijgt. Dit heeft in brede zin geleid tot de introductie van drie nieuwe sets voorwaarden. Namelijk:

- Geldverzekering Basis (GB2023)
- Geldverzekering op Maat (GM2023)
- Geldverzekering Fraude en Oplichting (GF2023)

En last but not least; bij de laatstgenoemde Fraude en Oplichting verzekering geldt de reeds genoemde optie om ook oplichting door valse identiteit (CEO-fraude) mee te verzekeren. Wilt u hierover en over andere zaken meer weten? Kijk op www.hienfeld.nl of bel onze specialisten gerust! De contactgegevens staan op onze website.





‘Topsport combineren met je werk: dat doe je zo!’

Tekst Melanie Modderman
Beeld Raphaël Drent

Floris van der Linden had het niet durven dromen, maar de amateurvoetballer uit Ouderkerk aan de Amstel werd vorig jaar topscorer van het KNVB Bekertoernooi tegen niemand minder dan PSV. De spits van Spakenburg, die op werkdagen werkzaam is bij Kok Advies in Amstelveen vertelt ons over zijn drive, passie en werk! En natuurlijk de reden waarom hij het aanbod om bij FC Groningen te gaan voetballen afsloeg.

Floris, hoe combineer je twee topfuncties?

“Als je echt gepassioneerd bent over zowel je werk als je sport, dan vind je altijd een manier om het te combineren. Het vergt misschien wat extra inspanning en toewijding, maar ik geloof hierin en ben bereid om ervoor te werken. Ondanks mijn fulltimebaan als financieel adviseur en mijn carrière in het topamateurvoetbal lukt het me prima dit te combineren. Ik krijg er juist energie van om overdag op kantoor uitgedaagd te worden en daarnaast sportief. Het vergt soms enige flexibiliteit, maar met de juiste planning en open communicatie is er een goede balans.”

Hoe kijkt jouw werkgever naar jouw sportieve loopbaan?

“Tegenwoordig staat er iedere dag wel een artikel in de krant dat het belangrijk is dat een werkgever aandacht besteedt aan gezondheid en welzijn. Bij Kok Advies voel ik me echt gesteund. We hebben redelijk flexibele werkschema's en krijgen tijd en ruimte om sport uit te oefenen. En bij een grote wedstrijd komen collega's zelfs kijken!”

Waar loop je voor warm?

“Het klinkt misschien wat filosofisch maar ik ben van de uitdagingen, persoonlijke groei, het helpen van anderen en het ervaren van teamgeest. Voetbal en professionele samenwerking brengen dat met zich mee. Wat ik leer als aanvoerder, pas ik ook toe op mijn werk. Dat uit zich dan vooral in het tonen van initiatief en motivatie.”

Waar droom je nog van?

“Ik heb niet speciaal een droom of missie. Ik streef naar een combinatie van elementen die voor mij belangrijk zijn. Op het moment dat ik daar balans in heb, heb ik een carrière gecreëerd die zowel uitdagend als bevredigend voor me is.”

Hoe combineer je werk en privé?

“Dit is simpel. Op mijn werk zijn we erg ambitieus, een eigenschap die past bij een sportcarrière. Door het stellen van grenzen tussen werk en privé en het bewaken van persoonlijke tijd, lukt het me. Dit is voor mij cruciaal voor het behouden van een gezonde balans. Kortom, een succesvolle combinatie tussen werk en privé vereist flexibiliteit, duidelijke communicatie en aandacht voor gezondheid en welzijn.”

Ambieer je nog een professionele voetbalcarrière?

“Ik ben onlangs niet ingegaan op concrete belangstelling van FC Groningen, omdat ik de mix in mijn huidige leven belangrijker vind dan een overstap naar Groningen. Het was natuurlijk een hele mooie aanbieding waar veel vertrouwen vanuit Groningen bij kwam kijken, maar de keuze is niet op het financiële gebied gemaakt maar dus echt op basis van die mix die ik net aangaf. Dat geeft me heel veel rust en ook een beter beeld van de toekomst.”

‘Als je echt gepassioneerd bent over zowel je werk als je sport, dan vind je altijd een manier om het te combineren’



Autoschade?

Bij ASN Autoschade staan u en uw berijder centraal, wij ontzorgen en verrassen. ASN Autoschade heeft een landelijk dekkend netwerk van autoschadeherstelbedrijven. Bij alle ASN Autoschade vestigingen staan kwaliteit, efficiëntie en klanttevredenheid hoog in het vaandel. Wij zijn een gewaardeerd partner voor verzekeraars, volmachten, leasemaatschappijen, fleetowners en dealerorganisaties.

Wij doen er alles aan om u en uw berijders tevreden te stellen, want schade is al vervelend genoeg. Bekijk onze scores op asnautoschade.tevreden.nl



Tevreden klanten
Onafhankelijk en transparant
klanttevredenheidsonderzoek



Landelijk netwerk
Franchiseketen met
zelfstandige ondernemers



Autoschade
Vakkundige medewerkers
en modern gereedschap



Vervangend vervoer
ASN Autoschade houdt uw klanten
mobiel met vervangend vervoer en
haal- en brengservice



Klant contact center
24/7 bereikbaar



Polis check
Dekking verificatie via webservice
voor procesvoordeel en tijdwinst

Meer weten? Bel 020 - 44 88 020



www.asnautoschade.nl

Uitgelicht

ADFIZ FACILITEERT INLOOFSPEEKUUR TIJDENS PENSIOEN3DAAGSE

Van 7 tot en met 9 november vindt de 13e editie van de Pensioen-3daagse plaats, een initiatief van Wijzer in Geldzaken. Adfiz is al sinds vele jaren samenwerkingspartner van dit evenement. Nieuw dit jaar is het gratis toegankelijke Pensioeninlooppreekuur, een pilot die in de gemeenten Almere, Katwijk en Heusden plaatsvindt. Tijdens deze, mede door pensioenadviseurs van Adfiz bemenste, inlooppreekuren kunnen consumenten vragen stellen over het nieuwe pensioenstelsel, pensioen en arbeidsongeschiktheid, mogelijkheden voor extra pensioenopbouw of andere algemene vragen stellen. De pensioenadviseurs kunnen dan ook aangeven of het zinvol is om over de persoonlijke situatie pensioenadvies in te winnen.



ADFIZ PRESTATIE ONDERZOEK 2024

Ook dit jaar is Adfiz voor het Adfiz Prestatie Onderzoek 2024 op zoek naar verbeterinitiatieven en projecten die de kwaliteit van de sector helpen verbeteren en bijdragen aan een sterke en toekomstgerichte branche. Net zoals vorig jaar kunnen initiatieven worden ingediend in de categorieën duurzame ontwikkeling, ketenefficiency, klantbelang en verzekerbareheid. Goede initiatieven een podium geven is niet alleen belangrijk voor de zichtbaarheid binnen de sector, maar ook om daarbuiten te laten zien hoe de financiële sector zich continu inzet voor een veiligere, betere en duurzamere maatschappij. Iedere categorie kent een eigen vakjury, onder leiding van een onafhankelijke juryvoorzitter, die de ingediende verbeterinitiatieven en -projecten zal beoordelen. Zie voor meer informatie en aanmelden adfiz.nl/prestatieonderzoek.

**ADFIZ
PRESTATIE-
ONDERZOEK
2024**



ADVIES IN CIJFERS 2023-2024

De editie 2023-2024 van Advies in Cijfers is verschenen. Met deze uitgave biedt Adfiz inzicht in de omvang, het belang en de impact van onafhankelijk financieel advies in Nederland. Dit beeld helpt adviseurs, aanbieders, ministeries, toezichthouders en andere stakeholders, de juiste keuzes te maken om zo bij te dragen aan het verbeteren van de financiële fitheid in Nederland. Dit jaar is in de uitgave speciale aandacht uitgegaan naar onder meer pensioenen en duurzame ontwikkeling. Advies in Cijfers 2023-2024 is te downloaden via de QR-code of te bestellen door een e-mail te sturen naar info@adfiz.nl. Net zoals in voorgaande jaren zal er ook een Engelstalige editie verschijnen: The intermediary market in The Netherlands 2023-2024.

Heeft uw relatie alle risico's in beeld?

Ontdek alles over risicogericht adviseren op averoachmea.nl/risicomanagement



MEERWAARDE MET ADFIZ - EVENEMENTEN

- Opleidingsdagen Vormgeven transitietrajecten op basis van Wet toekomst pensioenen
 - o 10 oktober – Akersloot
 - o 19 oktober – Assen
 - o 24 oktober – Eindhoven
 - o 31 oktober – Dordrecht
 - o 6 november – Leusden
- 12 oktober: Jong Management bijeenkomst
- 19 oktober: Koffiebreak
- 15 november: Algemene Ledenvergadering

**Kijk voor actuele informatie op adfiz.nl/evenementen. Scan de QR code voor een overzicht van alle evenementen binnen de branche.*



OPLEIDINGSDAG WET TOEKOMST PENSIOENEN

In oktober organiseert Adfiz voor adviseurs op vijf locaties in het land een opleidingsdag 'Vormgeven transitietrajecten op basis van Wet toekomst pensioenen'. Deelnemers gaan dan aan de slag met het aanpassen en vormgeven van pensioenregelingen aan de regelgeving van de Wet toekomst pensioenen. De opleidingsdag biedt deelnemers praktische handvatten om op kantooniveau de organisatie van het transitietraject binnen de eigen pensioenportefeuille aan te pakken. De opleidingsdag wordt verzorgd door ervaren pensioenspecialisten van Adfiz. Op de expertise van Adfiz en haar Pensioencommissie is in de afgelopen jaren regelmatig beroep gedaan door partijen als het ministerie van Sociale Zaken en de Stichting van de Arbeid (StvdA) en door Kamerleden.

**WERKEN
AAN
ONS PENSIOEN**

Autoruitschade?

Bij A-Glas Autoruitschade staan u en uw berijder centraal, wij nemen graag alle zorgen uit handen. A-Glas Autoruitschade heeft een landelijk dekkend netwerk. Bij alle A-Glas Autoruitschade vestigingen staan kwalitatief hoogstaand en veilig herstel van autoruitschade, met een focus op efficiëntie, hoog in het vaandel. De klant staat bij ons altijd centraal, en geniet van een volledige ontzorging. A-Glas is een gewaardeerd partner voor verzekeraars, volmachten, leasemaatschappijen, fleetowners, tussenpersonen en dealerorganisaties.



Klantcontactcenter
24/7 online en telefonisch
bereikbaar



Reparatie
Autoruitschade snel en veilig
hersteld



Ontzorgen
A-Glas regelt alles met uw
verzekering



Tevreden klanten
Onafhankelijk en transparant
klanttevredenheidsonderzoek



Landelijk netwerk
Franchiseketen met
zelfstandige ondernemers



Autoruitschade
Vakkundige medewerkers
met modern gereedschap

Tevreden.nl

Wilt u meer weten? Bel ons op: 020 – 44 88 022

www.aglas.nl



Samen bereik jij meer

Als adviseur weet jij wat jouw klanten drijft en bezighoudt. Je ziet ook welke risico's er spelen en wat er op hen afkomt. Zoals cybercrime, duurzaamheid, bedrijfscontinuïteit en nieuwe pensioenwetgeving.

Jij wilt je klanten in deze uitdagende tijd zo goed en zo breed mogelijk adviseren. Wij helpen je daar graag bij. Dat begint met een goede onderlinge relatie waarin we elkaar inspireren, scherp houden en aanvullen. Daarom vragen we regelmatig om jouw feedback. Organiseren we sessies waarin we samen stilstaan bij trends en ontwikkelingen. En staan onze experts voor je klaar als er bij jouw klant bijzondere risico's spelen. Of complexe vragen.

Jij hebt de adviesvaardigheden en diepgaande kennis van je klant. Wij versterken je op basis van data en analyses, praktische ondersteuning en vernieuwende producten en diensten. Zodat jij je klant nóg verder kunt helpen.

Samen bereik jij meer!

Bekijk hoe we dat doen op adviseur.nn.nl



**nationale
nederlanden**

NU 6 x per jaar

SCHADE

Onafhankelijk vakblad voor schadeprofessionals

MAGAZINE

Speciaal voor Adfiz-leden een
jaar-abonnement voor slechts
€ 19,95 inclusief BTW

Mail naar: info@schade-magazine.nl



Verzekeringen AnsvarIdéa veruit de duurzaamste



Verzekeringen beoordeeld op duurzaamheid

	Opstal	Inboedel	Aansprakelijk- heid	Score Eerlijke Verze- keringswijzer
AnsvarIdéa	9,2	9,1	8,9	nvt
ASN Bank	7,6	6,5	6,7	9,3
ASR	7,6	6,4	6,6	8,9
FBTO	7,5	7,5	7,6	7,5
Ohra	7,5	7,1	6,6	5,5

* www.consumentenbond.nl/geldgids/geldgids-special

OOK AAN DE SLAG MET DUURZAAMHEID?

Begin met het adviseren van de
duurzaamste particuliere schadeverzekeringen.