



FUTURE WORK

Focus op werkvermogen helpt verzuim voorkomen en houdt Nederland aan het werk

Bijna 900 duizend mensen staan op de arbeidsmarkt langs de kant door ziekte. Investeren in werkvermogen kan die trend keren.

Nederland vergrijst, de arbeidsmarkt is krap, en toch staan bijna 900.000 mensen langs de kant door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Yolanda Tieleman, directeur Randstad Risesmart, ziet een duidelijke oorzaak: ‘Een groot deel van dit verzuim heeft te maken met psychosociale arbeidsbelasting. Een gebrek aan werkplezier of een verstoorde balans tussen werk en privé wordt vaak te laat aangekaart, met verzuim als uiterste consequentie.’ Dit kost Nederland jaarlijks vijf miljard euro. Karin Hoogteijling, directeur van branchevereniging OVAL, wijst erop dat een omslag in denken nodig is: van verzuim naar werkvermogen. ‘Verzuim gaat over gisteren. Werkvermogen gaat over morgen.’ Werkvermogen betreft de balans tussen wat het werk vraagt en wat iemand lichamelijk en mentaal aankan.

Leidinggevendend cruciaal

Beide directeuren zien in leidinggevendend een belangrijke sleutel voor deze omslag. Hoogteijling: ‘Ken al je medewerkers. Weet wie mantelzorgtaken heeft of zaken rond kinderen moet regelen. Bied hem of haar daarvoor ruimte aan, in plaats van star vast te houden aan bijvoorbeeld een starttijd van 8.30 uur.’ Tieleman vult aan: ‘Als hierdoor het verzuim met één procentpunt daalt, levert dat al 95.000 extra mensen op de arbeidsmarkt op.’



Lees het gehele dossier op onze website. Scan de QR-code.



02
‘Werkgevers denken vaak dat ze eerlijk belonen’



06
Organisaties willen medewerker terug op kantoor

ADVERTORIAL

‘Mobiliteit wordt een keuzeplatform’

Werkgevers die hun mobiliteitsbeleid toekomstbestendig maken, creëren meer waarde voor de organisatie en voor hun medewerkers, zegt Sander Pleij, Managing Director van Ayvens Nederland.



Sander Pleij

Elektrisch rijden was een paar jaar geleden nog een keuze. Inmiddels is het voor zakelijke leaseauto’s de norm geworden. Vanaf volgend jaar versnelt de pseudo-eindheffing die ontwikkeling verder. ‘Grote corporates hebben vaak al een 100 procent EV-beleid, maar bij kleinere ondernemers is dat nog niet altijd het geval’, zegt Pleij. ‘Het vraagt van deze groep veel flexibiliteit om mee te bewegen met de steeds veranderende regelgeving.’ Toch wordt de overstap steeds makkelijker. Het aanbod van elektrische auto’s groeit, en ook op de tweedehandsmarkt komen er steeds meer elektrische modellen bij. Ondertussen dwingen thema’s als net-

congestie bedrijven om verder te kijken dan alleen het voertuig. ‘Bedrijven en leaserijders kijken niet alleen naar auto’s, maar ook naar laadinfrastructuur en -capaciteit. Een wagenpark met honderden auto’s vraagt om een slimme laadtransitie.’

Van probleem naar oplossing

‘Zeker als bidirectioneel laden straks gemeengoed wordt, verandert de leaseauto van probleem naar oplossing voor de netcongestie,’ zegt Pleij. En denk bijvoorbeeld ook aan zero-emissiezones: wie niet overstapt op een elektrische bedrijfswagen, komt straks steeds meer binnensteden niet meer binnen. ‘Auto-leasing raakt eigenlijk alle strategische thema’s: duurzaamheid, kostenbeheersing, medewerkerstevredenheid en het aantrekken en behouden van talent.’ Fietslease, verschillende looptijden en mobiliteitsbudgetten verbreden daarbij de keuzes. Zo levert een toekomstbestendig mobiliteitsbeleid grip op kosten en risico’s, en medewerkers meer vrijheid om te kiezen wat bij hen past.



Ayvens weet wat zo’n transitie vraagt: het bedrijf stapte zelf al in 2018 volledig over op een elektrisch wagenpark. ‘We leerden dat succesvol verduurzamen verder gaat dan alleen het vervangen van voertuigen. Ook laadinfrastructuur, gedrag, beleid en een langetermijnvisie zijn bepalend. Daar ondersteunen we onze klanten iedere dag bij’, concludeert Pleij.

Lees verder op pagina vier.



Doe de Pseudo-eindheffing Scan

ayvens
SOCIETE GENERALE GROUP



Hoe hanteer je PSA?

Kader kan jullie hiermee helpen

kader



kader.nl

Loontransparantie verandert de rol van HR

Loontransparantie is een kans om beloning eerlijker te maken. Arbeidsrechtadvocaat Suzanne Gerritse legt uit wat HR-professionals kunnen doen.

De Europese richtlijn loontransparantie moet de loonkloof tussen mannen en vrouwen verkleinen. Die kloof bedraagt in Nederland nog altijd zeker 5 tot 6 procent. ‘Loontransparantie betekent dat werknemers meer duidelijkheid krijgen over eventuele loonverschillen binnen een organisatie’, zegt Suzanne Gerritse, partner arbeidsrecht bij Heussen Advocaten & Notarissen en bestuurslid van NVP.

HR moet aan de slag

Hoe kun je als organisatie nu werken aan loontransparantie? De eerste stap is volgens Gerritse praktisch: laat je inlichten door een expert en ga alle informatie verzamelen. ‘Bundel al je data in één systeem en maak vervolgens inzichtelijk waar eventuele loonverschillen zitten. Daar zijn inmiddels verschillende tools voor op de markt.’ Maar loontransparantie begint volgens Gerritse niet alleen bij data. ‘Organisaties moeten ook kritisch kijken naar de basis onder hun beloningsbeleid: hoe worden

functies gewaardeerd en welke criteria bepalen het salaris? Dat vraagt om objectieve en genderneutrale criteria voor het waarderen van functies.’

Loontransparantie helpt bij de ‘war on talent’

Door een eerlijk en transparant beloningsbeleid vol-doe je als organisatie niet alleen aan wetgeving. Het maakt je ook aantrekkelijker op de arbeidsmarkt. ‘Als je hier echt voortvarend mee aan de slag gaat, profileer je je als organisatie waarbinnen geen sprake is van (ongerechtvaardigde) salarisverschillen tussen mannen en vrouwen. Dat helpt bij het aantrekken van personeel.’

HR krijgt zo volgens Gerritse veel meer een strategische rol. ‘Niet alleen maar uitvoeren, maar samen met het management bepalen hoe je tot goed beloningsbeleid komt.’



‘LOONTRANSPARANTIE MAAKT VAN HR EEN STRATEGISCHE PARTNER IN EERLIJK BELONINGSBELEID’

Topic Media Agency B.V. Wibautstraat 200, 1091 GS Amsterdam | www.topicmedia.nl | Info@topicmedia.nl | **Mediaconsultant** Patrick Dekker | **Redactie** Paul Poley | **Artdirectie en vormgeving** Samantha Bronkhorst | **Druk** DPG Media | Deze bijlage valt niet onder verantwoordelijkheid van de hoofdredactie van Trouw.

ADVERTORIAL

Maak van loontransparantie een kracht

Loontransparantie is veel meer dan voldoen aan de nieuwe wetgeving. Werkgevers die inzicht geven in de beloning, versterken niet alleen hun compliance, maar ook hun reputatie. ‘Haal voordeel uit de nieuwe regels’, zegt arbeidsvoorwaardenexpert Heleen Vaandrager.

Loontransparantie en equal pay zorgen bij veel werkgevers voor vragen. Volgens Heleen Vaandrager, partner en consultant bij Montae & Partners, biedt de nieuwe Europese richtlijn echter vooral kansen. ‘Je kunt laten zien hoe open, transparant en eerlijk je als werkgever bent.’ Volgens Vaandrager begint alles met inzicht. ‘Meten is weten. Start daarom met een nulmeting: kwalitatief en kwantitatief. Onderzoek per functiegroep of mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijkwaardig werk.’



Een loonkloof ontstaat vaak onbewust

Werkgevers denken vaak dat ze eerlijk belonen, merkt Vaandrager. ‘Veel organisaties zeggen: we hebben een cao, dus wij maken geen onderscheid. Maar een loonkloof van nul procent bestaat niet.’ Dat hoeft ook niet direct een probleem te zijn. Verschillen zijn toegestaan als ze objectief verklaarbaar zijn, bijvoorbeeld door vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden of arbeidsomstandigheden. ‘Goed onderbouwen is daarom ook belangrijk.’

In de rechtspraak was bijvoorbeeld sprake van een loonkloof doordat nieuwe rechters werden beloond op basis van hun vorige salaris. ‘Veel vrouwen kwamen uit de sociale advocatuur, veel mannen uit het bedrijfsleven, daardoor was het salaris van mannelijke rechters hoger.’ Vaandrager roept werkgevers op niet bang te zijn voor die transparantie. ‘Het loongebouw wordt het nieuwe Funda. Vroeger deed iedereen geheimzinnig over de vraagprijs van zijn huis. Nu vindt iedereen het normaal dat die informatie openbaar is. Die ontwikkeling zie je nu ook bij beloning.’

MENTAAL WELZIJN UITGELICHT

Psychische klachten en stressgerelateerd verzuim nemen toe, terwijl de arbeidsmarkt krappere wordt. Daardoor groeit de druk op organisaties om medewerkers gezond en duurzaam inzetbaar te houden. Voor HR wordt één vraag steeds urgenter: waar ontstaat overbelasting, ook wel psychosociale arbeidsbelasting (PSA) genoemd?

Een medewerker kan overspannen raken door te veel werk, maar vaak liggen de oorzaken dieper. Denk aan beperkte autonomie, onduidelijke verwachtingen, slechte communicatie, incidenten op de werkvloer of voortdurende organisatieveranderingen. Deze factoren versterken elkaar en kunnen de mentale belasting structureel verhogen.

Een PSA-onderzoek brengt risico’s en grondoorzaken in kaart en laat zien waar de belangrijkste knelpunten liggen. Door medewerkers, leidinggevenden en organisatiefactoren in samenhang te bekijken, krijgt HR een basis voor gerichte keuzes. Waar moeten verantwoordelijkheden anders worden ingericht? Welke ondersteuning hebben leidinggevenden nodig? Welke maatregelen verdienen prioriteit? Zo krijgt PSA-beleid een vaste plek binnen duurzame inzetbaarheid en werkgeverschap. Een PSA-onderzoek van Kader geeft een goede basis voor PSA-beleid. Scan de QR-code op de voorkant voor meer informatie.

Maak van de wet je voordeel

Blijkt een loonverschil boven de vijf procent niet objectief te verklaren, dan moet je volgens de nieuwe richtlijn compenseren, zegt Vaandrager. ‘Dat gaat nooit naar beneden: wie te veel verdient, levert niets in.’ Minstens zo belangrijk vindt ze het beleid zelf aan te passen, zodat het verschil niet terugkomt. ‘Dat is best een opgave, want het raakt functiehuisen, salarisstructuren en de communicatie erover.’

‘HET LOONGEBOUW WORDT HET NIEUWE FUNDA’

Goed nieuws voor HR: volgens Vaandrager hoeft het traject – inclusief het meenemen van alle werknemers – niet maandenlang te duren. ‘Van nulmeting tot plan van aanpak kun je in twee à drie maanden klaar zijn.’ Wie praktisch aan de slag wil met dit onderdeel van goed werkgeverschap, kan op 3 en 5 november deelnemen aan masterclasses van Montae & Partners voor werkgevers en ondernemingsraden.



Meer informatie? Scan de QR-code.



Eerlijk belonen begint niet bij de functie, maar bij de mens

Nieuwe regels rond loontransparantie vragen organisaties uit te leggen waarom salarissen verschillen. Bureau Baarda kijkt daarvoor niet alleen naar functietitels, maar naar de toegevoegde waarde van mensen. ‘Een salaris voelt eerlijk zodra je het kunt uitleggen’, zegt consultant Arlène Ruyters – Speelman.

‘Waarom verdient die collega meer dan ik?’ Het is een vraag die HR-professionals ongetwijfeld herkennen. Het antwoord is lang niet altijd eenvoudig. Functietitels zeggen namelijk niet alles: twee medewerkers kunnen dezelfde functietitel hebben, maar die heel verschillend invullen. Volgens Arlène Ruyters – Speelman, consultant bij Bureau Baarda – onderdeel van Highberg – hoeft dat geen probleem te zijn. ‘Verschillen in salaris zijn niet per se erg, als je ze maar kunt uitleggen’, vertelt ze.

Dat laatste vormt de kern van de aanpak van Bureau Baarda. Ruyters – Speelman zegt dat zij de

‘HET GAAT NIET OM DE VRAAG OF ER VERSCHILLEN BESTAAN, MAAR OF JE ZE KUNT UITLEGGEN’

mens als uitgangspunt nemen. ‘Wij kijken inderdaad niet alleen naar het werk dat gedaan moet worden, maar vooral naar hoe een medewerker het uitvoert. Welk probleem ga je eigenlijk oplossen in je functie en wat voor gedrag past daarbij?’ Daarbij helpt Model Baarda, waarin acht gedragsrollen centraal staan: de Aanpakker, de Vakkracht, de Regelaar, de Expert, de Regisseur, de Inspirator, de Navigator en de Schaker. Niet alleen de functietitel bepaalt de beloning, maar vooral het probleemoplossend vermogen en het gedrag dat bij het werk past. Dat maakt verschillen uitlegbaar, ongeacht sekse of achtergrond. Om een voorbeeld te geven: twee medewerkers kunnen dezelfde functie hebben, maar een verschillend probleemoplossend vermogen en gedrag laten zien. Model Baarda maakt dat verschil zichtbaar en vertaalt dit naar een passende beloning. Daarmee kijk je niet naar de functie, maar naar hoe iemand die functie vervult.

Anders denken over werk en ontwikkeling
Model Baarda voorkomt ook een bekende valkuil: de eeuwige junior. ‘Je moet uiteindelijk toegroeien naar het zelfstandig uitvoeren van je functie, anders zit je wellicht niet op de goede plek’, zegt Ruyters – Speelman. Ook leidinggevende functies ontstaan volgens haar te vaak uit gewoonte. Een valkuil is dat goede vakmensen leidinggevende worden om een stap in salaris te maken, terwijl dat vaak ander gedrag en probleem-oplossend vermogen vraagt. Met Model



Baarda kun je juist binnen je eigen rol groeien in waardering en beloning zonder leidinggevende te worden.

Volgens Ruyters – Speelman kost de omslag naar het model tijd: managers krijgen training in het voeren van de juiste gesprekken, en medewerkers worden actief meegenomen in het nieuwe denken over werk en ontwikkeling. Voor de wetgeving rond loontransparantie is dat de crux, zegt Ruyters – Speelman. ‘Het gaat niet om de vraag of er salarisverschillen bestaan in je organisatie. Het gaat erom of je de verschillen goed kunt uitleggen aan de medewerker. Dát is goed werkgeverschap.’

**Meer informatie?
Scan de QR-code.**

bureau Baarda.
A Highberg Company

ADVERTORIAL

Waarom wachten tot medewerkers uitvallen als je ook kunt werken aan de oorzaken?

Veel organisaties proberen verzuim terug te dringen. Maar wie pas ingrijpt als een medewerker uitvalt, is eigenlijk al te laat. ‘Work wellbeing’ draait het perspectief om: wat kunnen organisaties doen om mensen gezond, betrokken en productief aan het werk te houden?

Bij veel organisaties breekt de paniek uit als het verzuimpercentage oploopt. Er volgen analyses, gesprekken en interventies om het cijfer zo snel mogelijk naar beneden te krijgen, liefst morgen. Begrijpelijk, maar vooral gericht op het gevolg, niet de oorzaak. Colbe pleit daarom voor een bredere benadering: ‘work wellbeing.’ Daarbij gaat het niet alleen om het voorkomen van ziekte, maar om de vraag in hoeverre werk mensen in staat stelt gezond, verbonden, bekwaam en betekenisvol te functioneren. Zodat zij hun potentieel kunnen benutten en duurzaam kunnen bijdragen.



Patronen zichtbaar maken
Dat vraagt ook om een andere manier van kijken naar data. Veel organisaties beschikken over verzuimgegevens, HR-data en uitkomsten van medewerkerstevredenheids- en betrokkenheidsonderzoeken. Die informatie bevindt zich vaak in afzonderlijke silo’s. Door databronnen met elkaar te verbinden, worden patronen zichtbaar die achter één gemiddeld verzuimpercentage verborgen blijven.

Maar inzicht alleen is niet genoeg. Data kunnen laten zien waar risico’s ontstaan. Gesprekken met medewerkers helpen vervolgens te begrijpen waarom. Daarna komt de belangrijkste stap: gericht ingrijpen en meten of die aanpak daadwerkelijk werkt.

Hoe ver een organisatie daarin is, verschilt sterk. Daarom ontwikkelde Colbe het Work Wellbeing Capability Model. Dit volwassenheidsmodel onderscheidt zes niveaus en maakt inzichtelijk waar een organisatie staat en welke stappen nodig zijn om

ZO VERSCHUIFT DE AANDACHT VAN HET MANAGEN VAN UITVAL NAAR MEDEWERKERS DUURZAAM LATEN FLOREREN

verder te komen. Daarbij wordt gekeken naar vijf gebieden: governance en strategie, data en metingen, leiderschap en cultuur, werkontwerp en capaciteit en leren.

Zo is work wellbeing niet langer alleen een onderwerp voor HR of de arbodienst. Op het hoogste volwassenheidsniveau weegt het mee in strategische beslissingen over bijvoorbeeld leiderschap, personeelsbezetting, werkdruk en de inrichting van werk.

De omslag is fundamenteel: niet wachten tot medewerkers uitvallen maar vroegtijdig ontdekken waar risico’s ontstaan en het werk daarop aanpassen. Zo verschuift de aandacht van het managen van uitval naar het creëren van omstandigheden waarin mensen duurzaam kunnen floreren. Colbe brengt dit gedachtegoed breed onder de aandacht via de campagne Make Work Move You, omdat werk mensen in beweging moet brengen, niet uitschakelen.

**Waar staat jouw organisatie?
Scan de QR-code, lees de
whitepaper en ontdek hoe het
Work Wellbeing Capability Model
organisaties helpt stap voor stap
te groeien in work wellbeing.**

Colbe

Communiceer eenduidig met je personeel via webinars

Iedereen kent het verschijnsel. Een mededeling van het management verandert geleidelijk in een hardnekkig gerucht. Volgens WebinarGeek kiezen steeds meer organisaties daarom voor webinars als intern communicatiemiddel. Of voor de onboarding en professionele ontwikkeling van medewerkers.

Herkenbaar in veel organisaties: de vluchtige gesprekken in de wandelgangen. Een medewerker heeft iets opgevangen tijdens een meeting, fluistert dat bij het koffieapparaat door en voor je het weet, ontstaat een sneeuwbaaleffect. De inhoud van de meeting wordt onderweg aangedikt of afgezwakt en verspreidt zich zo langzaam door de hele organisatie. Hoe voorkom je dit? Een webinar kan daarbij helpen. Volgens Remco Treuren, CEO van WebinarGeek, worden webinars steeds vaker gebruikt voor interne communicatie. ‘Vroeger was het vooral een marketinginstrument voor leadgeneratie. Nu gebruiken organisaties het ook om een eenduidige, consistente boodschap op één moment met alle medewerkers te delen. Je hoeft niet meer iedereen fysiek bij elkaar te brengen in een ruimte, iedereen krijgt hetzelfde te zien en te horen en iedereen kan precies terugkijken wat verteld is.’

Allerlei slimme webinar-toepassingen

Een van de klanten van WebinarGeek is AFAS Software. Dit bedrijf zet webinars heel doelgericht in voor interne communicatie. ‘Maandelijks organiseren zij een theatershow die tegelijkertijd als webinar wordt uitgezonden’, zegt Treuren. ‘Ze gebruiken dit moment om feiten en cijfers over de organisatie te bespreken. Maar ook om lief en leed te delen. De CEO presen-

teert het webinar en noemt de jarigen, maar besteedt ook aandacht aan minder leuke familieomstandigheden. Verder krijgen projectgroepen in de webinars een podium. Op deze manier vergroot AFAS Software de onderlinge saamhorigheid van het personeel.’ Treuren benadrukt dat je niet per se eenzelfde show als AFAS hoeft te organiseren. ‘Je kunt een webinar heel laagdrempelig inzetten om bijvoorbeeld veranderingen in wetgeving aan je personeel uit te leggen. Of nieuwe producten te introduceren.’ En zo zijn er veel meer slimme, bedrijfsinterne toepassingen van webinars. ‘Denk aan onboarding, om nieuwe medewerkers kennis te laten maken met je organisatie. En aan training en ontwikkeling van je personeel, al dan niet ‘on demand.’

Ondanks de vele voordelen van dit krachtige middel ziet Treuren sommige organisaties nog aarzelen. ‘Dat heeft vooral te maken met techniek, en soms met het idee dat een webinar perfect moet zijn. Maar het is juist laagdrempelig. Je kunt achter je laptop met software heel eenvoudig een webinar maken. Je hebt geen professionele studio nodig en juist bij een webinar kun je jezelf zijn, mag je een foutje maken. Als je het gewoon gaat doen, ervaar je de voordelen vanzelf.’

AYVENS AAN HET WOORD

Elektrificeren is veel meer dan een andere auto

Organisaties die willen elektrificeren, hebben vooral praktische vragen, merkt Jonathan van Wingerden, Consultant bij Ayvens Nederland. ‘De meesten gaan over de totale kosten van elektrisch rijden, laadinfrastructuur, laadvergoedingen, de beschikbaarheid van voertuigen en de acceptatie door medewerkers.’ Wat bedrijven vaak onderschatten: de overstap vraagt om meer dan alleen een andere auto. ‘Ook laadmogelijkheden, energieverbruik, contractlooptijden en mobiliteitsgedrag spelen een belangrijke rol. Met onze jarenlange ervaring kunnen we zeggen dat met de juiste mobiliteitsregeling de overstap naar elektrisch rijden heel gemakkelijk gaat.’ Om die kennis te delen, brengt Ayvens in het Mobility Center fleetmanagement, HR, Finance en CSR samen in workshops die handvatten geven om mobiliteitsbeleid toekomstbestendig te maken.

Ook netcongestie speelt steeds vaker op. Met de netbewust-laadfunctie in de Ayvens-app kunnen leaserijders hun auto buiten piekuren opladen. ‘Zo ontlasten we het energienet.’ Grote impact heeft ook de pseudo-eindheffing, die vanaf 2027 tot een extra heffing leidt bij nieuwe zakelijke auto’s met een verbrandingsmotor. ‘Veel bedrijven onderschatten nog de impact van deze regeling’, waarschuwt Van Wingerden. Zijn advies: kijk snel naar je wagenpark en de looptijden van leasecontracten.

Doe de Pseudo-eindheffing Scan

Ontdek wat deze heffing jou kost, welke risico’s je loopt en hoe die te voorkomen. Ga naar **ayvens.com** voor meer informatie.

ADVERTORIAL

Hoe bereik je medewerkers als informatie overal is?

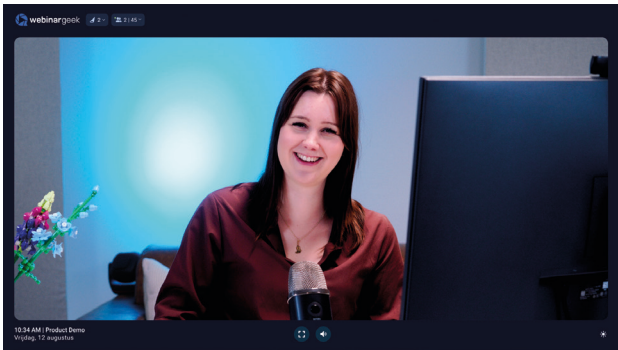
AI maakt het eenvoudiger dan ooit om kennis te produceren en te verspreiden. Tegelijkertijd werken teams vaker op verschillende locaties en momenten. Voor HR ontstaat daardoor een nieuwe uitdaging: niet hoe je méér communiceert, maar hoe je zorgt dat medewerkers daadwerkelijk luisteren, leren en betrokken blijven.

De hoeveelheid informatie binnen organisaties groeit snel. Nieuwe wet- en regelgeving, veranderende arbeidsvoorwaarden, ontwikkelingen rond duurzame inzetbaarheid en de introductie van AI vragen voortdurend om uitleg. Een e-mail of document is snel verstuurd. Maar daarmee is kennis nog niet overgedragen. Juist in hybride organisaties wordt dat verschil belangrijk. Medewerkers zitten niet vanzelfsprekend samen op kantoor en een belangrijk verhaal bereikt daardoor niet meer automatisch iedereen op hetzelfde moment. Tegelijkertijd zorgt AI ervoor dat organisaties steeds sneller content kunnen produceren.

Dat biedt enorme mogelijkheden, maar maakt menselijke communicatie ook waardevoller.

Van informeren naar betrekken

Voor HR ligt daar een interessante verschuiving. Kennisdeling hoeft geen eenrichtingsverkeer te zijn. Een medewerker die tijdens een online sessie een vraag kan stellen, reageert op een stelling, of ervaringen van collega’s hoort, doet iets anders dan iemand die alleen een document ontvangt. Die interactie helpt om van informatie een gesprek te maken. Webinars kunnen daarin een cruciale rol vervullen. Niet alleen voor externe marketing, maar juist voor interne communicatie, trainingen en verandertrajecten. Denk aan een HR-directeur die nieuwe arbeidsvoorwaarden toelicht, een expert die medewerkers meeneemt in nieuwe Europese regelgeving of een organisatie die laat zien hoe AI verantwoord in het dagelijkse werk kan worden ingezet. Technologie moet daarbij zo min mogelijk in de weg staan. Medewerkers moeten eenvoudig kunnen deelnemen en HR-teams moeten zich kunnen concentreren op hun verhaal en hun mensen.



Menselijker in een wereld vol AI

Dat wordt misschien nog relevanter door de opkomst van generatieve AI. Naarmate teksten, presentaties en video’s gemakkelijker automatisch kunnen worden gemaakt, wordt het moeilijker om te bepalen waar echte expertise en overtuiging achter zit. Een live gesprek heeft iets wat moeilijk te automatiseren is. Er staat een echt persoon. Iemand aan wie medewerkers vragen kunnen stellen, die kan reageren op twijfel en die niet ieder antwoord vooraf heeft uitgeschreven.

Bij WebinarGeek noemen we dat ‘human-first’: technologie gebruiken om menselijke kennis en interactie schaalbaar te maken, zonder dat de technologie zelf centraal komt te staan. De toekomst van werk wordt ongetwijfeld digitaler en slimmer. De uitdaging voor HR is ervoor te zorgen dat die toekomst tegelijkertijd menselijk blijft.



Meer informatie?
Scan de QR-code.



Na de zomervakantie begint de echte stresstest voor organisaties

Medewerkers komen uitgerust terug van vakantie, maar krijgen vaak direct te maken met volle mailboxen, achterstanden en nieuwe doelstellingen. Binnen enkele weken kan de werkdruk weer op het oude niveau zitten. Volgens Diana de Koning, eigenaar en directeur van het Centrum voor Stressmanagement, is september daarom een belangrijk moment om niet alleen naar de belastbaarheid van medewerkers te kijken, maar vooral naar de manier waarop het werk is georganiseerd.

De zomervakantie geeft veel mensen tijdelijk afstand van hun werk. De agenda is leeg, de wekker gaat niet en er ontstaat ruimte voor rust en herstel. Maar zodra de vakantie voorbij is, begint voor veel werknemers de drukte opnieuw. Mailboxen zijn volgelopen, projecten worden hervat en de doelen voor het laatste kwartaal komen dichterbij.

‘Vakantie kan helpen om tijdelijk te herstellen, maar neemt de oorzaken van stress niet weg’, zegt De Koning. ‘Als de hoeveelheid werk, de verwachtingen, het tempo en de onderlinge communicatie niet veranderen, keren dezelfde klachten snel terug.’

Een uitgeruste medewerker is daarom nog geen veerkrachtige organisatie. Wanneer medewerkers na hun vakantie terugkomen in precies dezelfde werkomgeving, bestaat het risico dat hun batterij binnen korte tijd opnieuw leegloopt.

**EEN UITGERUSTE MEDEWERKER
MAAKT NOG GEEN
VEERKRACHTIGE ORGANISATIE**

Niet alleen het probleem van de medewerker

Bij stress wordt vaak gekeken naar het individu. Een medewerker krijgt een cursus timemanagement, een gesprek met een coach of toegang tot een mindfulness-app. Dat kan ondersteuning bieden, maar volgens De Koning wordt daarmee lang niet altijd de bron van het probleem aangepakt.

‘Wanneer binnen een organisatie steeds opnieuw mensen uitvallen, moet je verder kijken dan de persoonlijke situatie van één medewerker. Dan is er vaak iets aan de hand met de werkstructuur, de verwachtingen, het leiderschap of de sociale veiligheid.’

Een hoge werkdruk hoeft op zichzelf niet direct tot uitval te leiden. Problemen ontstaan vooral wanneer medewerkers weinig invloed ervaren, geen duidelijke prioriteiten krijgen of zich niet veilig voelen om grenzen aan te geven. Ook onduidelijkheid over verantwoordelijkheden kan spanning veroorzaken. Mensen proberen dan alles tegelijk goed te doen, terwijl niemand duidelijk maakt wat werkelijk voorrang heeft.



September legt deze problemen snel bloot. Organisaties starten nieuwe projecten, teams zijn weer compleet en de laatste maanden van het jaar moeten resultaten opleveren. Juist dan is het belangrijk dat leidinggevendenden keuzes maken.

Durven kiezen en prioriteiten stellen

Volgens De Koning begint stressbewust leiderschap met duidelijkheid. Wat moet nu gebeuren en wat kan wachten? Welke verwachtingen zijn realistisch? En weten medewerkers waar zij terecht kunnen als de druk te hoog wordt?

‘Veel leidinggevendenden willen hun mensen beschermen, maar blijven ondertussen nieuwe taken toevoegen. Goede bedoelingen zijn niet genoeg. Je moet ook besluiten wat een team níét gaat doen.’ Daarbij is het belangrijk dat leidinggevendenden zelf het juiste voorbeeld geven. Een manager die ’s avonds en in het weekend berichten verstuurt, kan onbedoeld de indruk wekken dat medewerkers altijd bereikbaar moeten zijn. Een leidinggevende die regelmatig vraagt hoe het gaat, maar niets verandert aan een onhaalbare planning, vergroot juist het gevoel dat medewerkers er alleen voor staan.

Echte aandacht betekent daarom ook handelen. Soms moet een deadline worden aangepast, een taak worden geschrapt of extra ondersteuning worden geregeld.

Signalen eerder herkennen

Stress ontstaat meestal niet van de ene op de andere dag. Vaak zijn er eerder signalen zichtbaar. Medewerkers raken sneller geïrriteerd, maken meer fouten, trekken zich terug of verliezen hun concentratie. Ook een hoger kortdurend verzuim, spanningen binnen teams en een dalende betrokkenheid kunnen aanwijzingen zijn. Toch komen veel organisaties pas in actie wanneer iemand zich langdurig ziek meldt. Volgens het Centrum voor Stressmanagement is dat te laat. Door stress en werkdruk regelmatig te meten, kunnen patronen eerder zichtbaar worden. Daarbij gaat het niet alleen om vragenlijsten. Ook gesprekken, gedrag en de samenwerking binnen teams geven waardevolle informatie. Hoe worden besluiten genomen? Kunnen medewerkers zich uitspreken?

Is er ruimte om fouten te bespreken? En sluiten verantwoordelijkheden aan bij de beschikbare tijd en capaciteit?

‘We kijken naar de mens én naar de organisatie’, legt De Koning uit. ‘Een medewerker kan leren omgaan met spanning, maar de organisatie moet tegelijkertijd zorgen voor een werkomgeving waarin herstel, duidelijkheid en veiligheid serieus worden genomen.’

Gezond het laatste kwartaal in

September biedt organisaties een logisch moment om stil te staan bij de werkdruk. Niet met een losse vitaliteitsweek, maar met een concrete analyse van de oorzaken. Dat begint met luisteren naar medewerkers, het vaststellen van duidelijke prioriteiten en het bespreken van knelpunten binnen teams.

Om organisaties daarbij verder te helpen organiseert het Centrum voor Stressmanagement de komende maanden de Pressure Talks, een reeks interactieve kennissessies voor bestuurders, HR-professionals, leidinggevendenden en andere professionals die werk willen maken van een gezonde en veerkrachtige organisatie. Tijdens deze bijeenkomsten delen experts en praktijkdeskundigen de nieuwste inzichten over stress, leiderschap, duurzame inzetbaarheid en de inrichting van werk. Daarnaast is er volop ruimte om ervaringen uit te wisselen en concrete praktijkvoorbeelden te bespreken. De eerstvolgende Pressure Talks vinden plaats in oktober in Eindhoven, november in Utrecht en februari 2027 in Amsterdam.

‘De vraag is niet alleen of iemand het werk aankan’, besluit De Koning. ‘De vraag is ook of het werk op een gezonde en houdbare manier is ingericht.’



Meer weten of deelnemen aan een Pressure Talk? Scan de QR-code of ga naar www.pressuretalks.nl

 **Centrum voor Stressmanagement**

Duurzame inzetbaarheid onderbouwd met data: van HR-thema naar businesscase

Veel organisaties investeren in duurzame inzetbaarheid, maar weten nog onvoldoende welke maatregelen daadwerkelijk effect hebben. Wat levert het nu echt op? Samen met TNO ontwikkelde Howden een datagedreven scan die HR en finance dichterbij elkaar brengt in taal én besluitvorming.

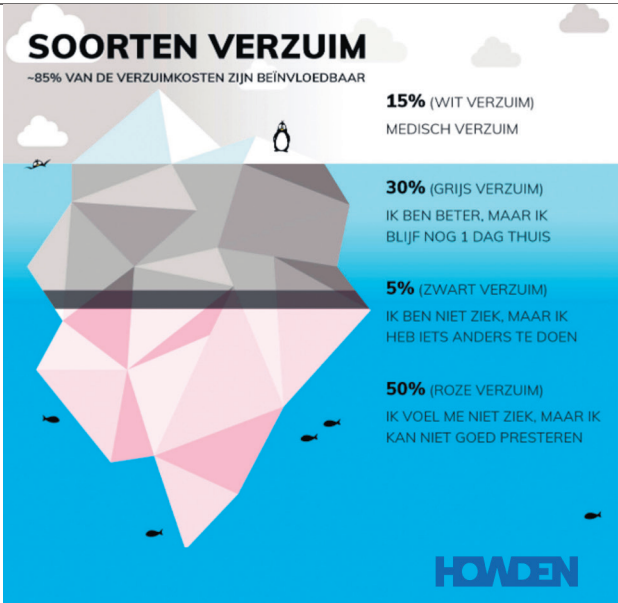
Duurzame inzetbaarheid is voor Daniël Rijnbeek geen hobby, maar een missie. Als Senior Consultant Employee Benefits bij Howden ziet hij bij grote werkgevers steevast hetzelfde patroon. HR komt enthousiast met plannen voor een sportschoolabonnement, een fiets van de zaak of fysiotherapie op kantoor. Maar zodra finance vraagt wat het kost en wat het oplevert, valt HR stil. ‘HR moet meer leren denken in geld, finance meer in mensen’, zegt Rijnbeek. ‘Soms blijkt dat een fiets van de zaak vooral wordt gebruikt om de dochter naar school te brengen, terwijl papa gewoon in de leaseauto blijft zitten. Het beleid gaat aan zijn doel voorbij.’ Volgens hem strandt 80 tot 90

**‘HR MOET MEER LEREN
DENKEN IN GELD, FINANCE
MEER IN MENSEN’**

procent van de duurzame-inzetbaarheidsprojecten omdat organisaties de verkeerde interventies kiezen.

Verzuim is maar het topje van de ijsberg
Rijnbeek werkt met het beeld van een ijsberg. ‘Zichtbaar verzuim is niet meer dan de helft van het verhaal. De andere helft is zogeheten roze verzuim: mensen die wel op de werkvloer aanwezig zijn, maar door allerlei oorzaken niet optimaal presteren.’ Daarom begint effectief beleid volgens hem niet met de vraag welke interventie je aanbiedt, maar waar de echte uitdagingen in jouw organisatie zitten en welke investering vervolgens de meeste impact oplevert.

Van inzicht naar gerichte investering
Om dat alles in beeld te brengen, ontwikkelde Howden samen met TNO een scan die gebruikmaakt van data van onder meer TNO, UWV en CBS. Op basis van een beperkte data-uitvraag – waaronder anonieme werknemersgegevens en een arborapportage, gecombineerd met benchmark- en onderzoeksdata van TNO – krijgen organisaties inzicht in de belangrijkste investeringsgebieden om medewerkers gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar te houden. De scan vertaalt dat naar investeringsprioriteiten, verwachte ROI en potentiële kostenbesparingen. Rijnbeek: ‘Bij een eerste pilot bij een organisatie wees onze scan op 22 procent mentale problematiek onder werknemers, terwijl een perio-



diek medisch onderzoek uitkwam op 23 procent. Dat laat zien hoe betrouwbaar de scan nu al is.’

Duurzame-inzetbaarheidsbeleid met rendement
‘We geloven overigens niet in one size fits all’, stelt Rijnbeek ten slotte. Howden begeleidt werkgevers dan ook niet alleen bij de analyse van de organisatie, maar juist ook bij de implementatie, en bij de ondersteuning van leidinggevendenden bij het voeren van het juiste gesprek met iedere medewerker. De scan is daarmee niet het eindpunt, maar het vertrekpunt van duurzame-inzetbaarheidsbeleid dat aantoonbaar rendement oplevert.



**Meer informatie?
Scan de QR-code.**



Zo creëer je een werkomgeving waar mensen graag zijn (en dat levert veel op!)

Personeel dat vaker thuiswerkt, voelt zich steeds minder verbonden met het bedrijf. Regelmatig leidt dat tot een groter personeelsverloop, meer ziekmeldingen en lagere productiviteit. Schep je de juiste voorwaarden, dan leren collega’s elkaar op kantoor weer écht kennen en dát is waar mensen voor terugkomen.

Steeds meer organisaties vragen medewerkers vaker op kantoor te zijn, op zoek naar de juiste balans in hybride werken. Een goed kantoor is daarbij essentieel. Dat begint volgens Monica Straathof, mede-eigenaar van Ideal Projects, bij de échte behoefte van de organisatie: ‘Niet het organogram is leidend, maar hoe teams daadwerkelijk samenwerken. Wie werkt met wie, en wanneer? Dat bepaalt hoe je de ruimte inricht.’

**WANNEER DE WERKOMGEVING
AANSLUIT OP HOE TEAMS
SAMENWERKEN, DAN LEVERT NAAR
KANTOOR KOMEN OOK ECHT IETS OP**

Een snelle vraag stel je nu eenmaal makkelijker aan iemand die naast je zit, zegt Straathof. En leren en ontwikkelen gaat het best als je regelmatig hoort hoe anderen hun problemen oplossen. Dat werkt alleen als die anderen er dan ook zijn. Ontwerpbureau Ideal Projects gaat daarom het gesprek aan met medewerkers zelf, over werkpatronen en met wie ze samenwerken. Die input vertaalt het bureau naar een concrete ruimtebehoefte en pas dán naar vierkante meters.

Een goed kantoor is echter pas de helft van het verhaal, benadrukt Straathof: ‘Huisvesting en HR zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De mooiste werkomgeving heeft geen zin zonder slimme afspraken die mensen ook echt samenbrengen.’ Als de ruimte klopt, vertaalt Ideal Projects ook de identiteit van een organisatie door naar het interieur, zodat de sfeer past bij de cultuur.

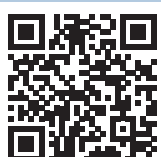
‘Hier wil ik werken’
Een mooi voorbeeld is het nieuwe kantoor van Salacia Solutions in het Rotterdamse Holbeinhuis. Straathof: ‘De nieuwe ruimte die Salacia op het oog had, was nog helemaal casco. We hebben, na een workshop en verschillende gesprekken, het kantoor ontworpen van druk naar rustig. Comfortabel, in een menselijke maat.’ Er zijn open en gesloten ruimtes voor samenwerken en gefocust werken, en een werkcafé voor gezamenlijke lunch en spontane ontmoetingen. Straathof: ‘We hebben elementen ontworpen die het verhaal van Salacia vertellen. Het bedrijf ontwikkelt software die bedrijven inzicht geeft in hun ESG-data en is vernoemd naar de godin van de zee. Dat thema zie je terug in de muurschildering van een lokale kunstenaar, in het tapijt van gerecyclede visnetten, maar ook in iets kleins zoals de geschilder-



Fotograaf: Wouter van der Sar

De illustratie op het glas is van Naomi King. Ideal Projects cureerde haar werk voor deze opdracht. Haar stijl en verhaal sluiten naadloos aan bij de visie van Salacia.

de lambrisering. De hoogte daarvan verwijst naar de dreigende stijging van de zeespiegel. Als medewerker kom je binnen en voel je meteen: ‘Hier doen we het voor, hier wil ik werken.’



**Meer informatie?
Scan de QR-code.**



Stijn landstra laat zich niet door zijn oogziekte tegenhouden 'Je hebt zelf grip op hoe je met dingen omgaat'

Wat begint met een klein stipje in zijn blikveld, verandert het leven van student Stijn Landstra (25) ingrijpend. Hij verliest in korte tijd bijna zijn volledige zicht. Na een moeilijke periode vindt hij stap voor stap zijn ambitie terug.

Het begint tijdens het fietsen. Een klein stipje midden in het zicht van zijn linkeroog. Het is oktober 2023 en rasoptimist Stijn Landstra denkt in eerste instantie dat het vanzelf weer overgaat. Een week later gaat hij padellen met een vriend en mist hij opvallend veel ballen. Daarom besluit hij toch maar even naar de huisarts te gaan die denkt dat het met stress te maken heeft. Daar kun je blijkbaar wazig van gaan zien.

Een maand later maakt hij alsnog een afspraak bij de opticien, toevallig op zijn verjaardag. Hij dacht: dat doe ik even snel en daarna ga ik taart eten. Maar het loopt anders. Uit de oogmeting blijkt dat het zicht in zijn linkeroog sterk achteruit is gegaan. Hij wordt direct doorgestuurd naar een optometrist en vervolgens naar een oogarts. Er was duidelijk iets aan de hand en hij wilde graag weten wat. Dat zo'n klein stipje uiteindelijk zoveel impact op zijn leven zou hebben, had hij nooit verwacht.

Nooit van gehoord

Na verschillende onderzoeken in het Amsterdam UMC komt Stijn terecht in Het Oogziekenhuis Rotterdam. Daar krijgt hij te horen dat hij de ziekte van Leber heeft. 'Ik had er nog nooit van gehoord. De oogarts vertelde dat de stip in mijn linkeroog steeds groter zou worden en dat het in mijn rechteroog ook kon beginnen. Maar ik dacht vooral: het komt wel goed.' Zijn vriendin en vrienden gaan zelf online zoeken naar informatie over de ziekte en zij schrokken van wat ze lazen. Zij waren veel meer geschrokken dan hij. Zelf probeerde hij het aanvankelijk weg te relativiseren maar de oogarts adviseert hem om alvast na te denken over revalidatie bij Visio Het Loo Erf, een revalidatiecentrum voor blinden en slechtzienden.

**IN NEDERLAND KRIJGEN JAARLIJKS
ENKELE TIENTALLEN MENSEN
DE DIAGNOSE LHON**

'Dat voelde toen heel ver weg. Ik wilde gewoon doorgaan met mijn studie aan de Hotelschool en mijn stage in Australië doen.' Die stage blijkt uiteindelijk lastig te combineren met de medische controles die hij iedere drie maanden nodig heeft. Uiteindelijk krijgt hij via hotel The Dylan, waar hij een bijbaan heeft, de kans om in Nederland stage te lopen.



Wereld LHON dag was op 19 september.
Maar aandacht voor LHON blijft iedere dag nodig.

Student die dacht dat hij alles kon

Het besef dringt pas echt door wanneer ook zijn andere oog achteruitgaat. 2024 stond voor hem vooral in het teken van frustratie en schaamte. Hij moest steeds vaker hulp vragen aan collega's. Het invoeren van paspoortgegevens lukte niet meer en computers en telefoons gebruiken werd steeds moeilijker. Daarnaast raakte hij steeds vermoeider. 'Ik leefde op het tempo van een student die dacht dat hij alles aankon, terwijl mijn brein continu moest compenseren voor wat mijn ogen niet meer konden zien.' De onzekerheid groeit. Hij vroeg zelfs aan zijn vriendin of ze nog wel bij hem wilde blijven. Gelukkig stelde ze hem gerust en zijn zicht veranderde niets aan zijn liefde voor haar. Ook in het verkeer merkt hij dat de situatie niet langer veilig is. 'Ik fietste nog terwijl ik verkeerssituaties eigenlijk niet meer goed kon overzien. Ik reed vooral mee met de stroom.' Een moment staat hem nog helder bij. Een bestuurder van een gemeentebusje vroeg waarom hij door rood reed. Toen vertelde hij eerlijk dat hij slechtziend was. De bestuurder schrok daarvan, en terecht. Het was eigenlijk al niet meer verantwoord om te fietsen.

Binnen een jaar nog maar 2% zicht

Uiteindelijk houdt Stijn nog ongeveer 2 procent zicht over. Hij besluit alsnog te starten met revalidatie bij Visio Het Loo Erf. Die keuze verandert veel. 'Tijdens de introductieweek ging er echt een wereld voor mij open. Opeens ontmoette ik andere mensen die hetzelfde meemaakten. Ik zag weer mogelijkheden.' Zijn optimisme en ambitie keren langzaam terug. Hij pakt alles snel op. Braille, computertraining, koken, reizen met het openbaar vervoer en begon zelfs weer met sporten. Hardlopen, zwemmen en skiën lukt ook, zolang hij iemand had die hem volgt. Tijdens zijn revalidatie schrijft hij tegelijkertijd zijn scriptie. Uiteindelijk rondt hij het traject zelfs twee

maanden eerder af dan gepland. In het begin dachten veel mensen dat zijn optimisme een vorm van ontkenning was. Maar het tegenovergestelde is waar. Hij gelooft juist weer in zichzelf.

Inmiddels werkt Stijn aan zijn eigen bedrijf: LOOQ. Daarmee wil hij bijdragen aan betere toegankelijkheid en inclusie op evenementen, in hotels, restaurants en op de werkvloer. 'Als ik iets heb geleerd, dan is het dat het leven niet wordt bepaald door de omstandigheden, maar door hoe je ermee omgaat.'

21047 – MAY 2026

Over de ziekte van Leber (LHON)

Leber Hereditaire Opticus Neuropathie, afgekort LHON, is een erfelijke oogziekte waarbij de oogzenuw beschadigd raakt. De aandoening komt vooral voor bij jongvolwassen mannen.

De eerste klachten beginnen vaak met wazig zicht in één oog, meestal in het midden van het beeld. Daarna kan ook het andere oog snel achteruitgaan. Het zichtverlies is in veel gevallen blijvend.



Meer informatie?
Scan de QR-code.

Chiesi
global rare diseases

Vertex Pharmaceuticals: vijfentwintig jaar innovatie en betrokkenheid bij mensen met CF

Paul Newton is al vijf jaar Senior Country Manager Benelux bij Vertex Pharmaceuticals en woont in Nederland. Bij Vertex ziet hij hoe innovatie het leven van mensen concreet kan veranderen: vijfen-twintig jaar gezamenlijke strijd tegen cystic fibrosis (CF), met een voortdurende dagelijkse impact op mensen en de samenleving, ook in Nederland.

Gericht op de onderliggende oorzaak van ziekte

Vertex Pharmaceuticals richt zich al meer dan dertig jaar bewust op voortdurende innovatie voor de behandeling van ernstige ziekten. Vertex kiest een andere aanpak dan de meeste bedrijven. Het selecteert ziekten waarvan het de onderliggende menselijke biologie begrijpt en kan beïnvloeden. Door de oorzaak van het probleem te identificeren, neemt de kans op succes aanzienlijk toe.

Daarvoor investeert het bedrijf structureel in onderzoek en ontwikkeling. Drie van de vijf medewerkers werken in onderzoek. Bij CF heeft die aanpak tot een doorbraak geleid: ongeveer 95 procent van alle mensen met CF in Nederland komt inmiddels in aanmerking voor een behandeling. Voor baby's die nu met CF worden geboren, is de gemiddelde levensverwachting zelfs gestegen tot boven de 65 jaar.

Voor de organisatie is dit een aansporing, geen eindpunt. 'We zijn trots op wat er is bereikt, maar we zijn er nog niet', vat Newton de aanpak van Vertex samen. 'Zolang er patiënten zijn voor wie we nog geen passende behandeling kunnen bieden, is er werk te doen.'

Vooruitgang die ook in Nederland voelbaar is

Vertex werkt nauw samen met Nederlandse artsen, onderzoekers, patiëntenorganisaties en overheden, omdat medische vooruitgang zo veel mogelijk patiënten moet bereiken.

VERTEX ZET DE STRIJD TEGEN CF VOORT, VOOR PATIËNTEN EN HUN NAASTEN

CF raakt ieder aspect van het leven van een patiënt: dagelijkse behandelingen, ziekenhuisbezoeken en beperkingen die voor de buitenwereld vaak onzichtbaar blijven. De impact van een ernstige ziekte beperkt zich niet tot de patiënt zelf. Ook familieleden en naasten dragen de last van een ernstige, chronische aandoening. Daarom blijft Vertex investeren: om mensen met CF te helpen een leven met zo min mogelijk beperkingen te leiden.

'Ik spreek regelmatig met mensen uit de Nederlandse CF-gemeenschap', zegt Newton. 'Daaruit blijkt dat de vooruitgang niet voor iedereen snel genoeg gaat. Voor sommige mensen met CF is er de afgelopen tien jaar veel veranderd. Voor anderen, bijvoorbeeld mensen met zeldzamere vormen van de ziekte, moet die doorbraak nog komen. Dat besef houdt ons scherp.'



Investeren waar dat nodig is, ook als de patiëntengroep klein is

Hoewel CF relatief weinig mensen treft, heeft dat nooit de omvang bepaald van de investeringen en inzet van Vertex om een oplossing te vinden. De urgentie om te handelen wordt niet bepaald door de grootte van een patiëntengroep, maar door de ingrijpende gevolgen die een ernstige ziekte heeft voor mensen en hun families. In laboratoria gaat het onderzoek daarom door, met vernieuwende benaderingen om ook voor de zeldzaamste mutaties een oplossing te vinden en bestaande medicatie beschikbaar te maken voor jongere leeftijdsgroepen.

Die overtuiging vormt ook de basis voor onderzoek naar andere ernstige aandoeningen. De aanpak die bij CF is ontwikkeld, het begrijpen van de onderliggende oorzaken en van daaruit oplossingen bouwen, dient nu als uitgangspunt voor onderzoek in meerdere ziektegebieden. De ambitie blijft dezelfde: vooruitgang die werkelijk verschil maakt, ook wanneer een patiëntengroep klein is of een ziekte zeldzaam.

De ambitie voor morgen

Vertex blijft investeren in onderzoek, in nauwe samenwerking met het Nederlandse zorgstelsel en in dialoog met de CF-gemeenschap zelf. Zo bereiken nieuwe inzichten zo snel mogelijk de juiste mensen.

Het uiteindelijke doel van Vertex is helder: CF is veranderd van een ernstige, levensbedreigende ziekte in een behandelbare chronische aandoening. 'Onze betrokkenheid bij de CF-gemeenschap voortzetten', zegt Newton, 'is precies wat medewerkers van Vertex de energie geeft om nieuwe therapieën te blijven ontwikkelen, in Nederland en daarbuiten.'

Wat betekent dit voor mensen met CF vandaag?

Voor de ruim 1.600 mensen met CF in Nederland is dit geen abstract verhaal. Het betekent minder ziekenhuisopnames, kinderen die kunnen sporten zonder voortdurend buiten adem te raken, en gezinnen die niet iedere dag met onzekerheid hoeven te leven. Vertex erkent dat er nog stappen moeten worden gezet: nog niet iedereen met CF profiteert van de vooruitgang van vandaag en voor sommige patiënten, met name mensen met zeldzamere genetische varianten, is er nog geen oplossing. Juist daarom blijft onderzoek naar CF een blijvende prioriteit voor de organisatie.

CF in Nederland: waarom onderzoek moet doorgaan

Cystic fibrosis (CF), ook wel taaislijmziekte, is een ernstige erfelijke aandoening die vooral de longen en het spijsverteringsstelsel aantast. Patiënten hebben vaak last van terugkerende longinfecties, chronische vermoeidheid en beperkingen in het dagelijks leven. Die last drukt ook zwaar op gezinnen en naasten. Wilt u meer informatie of ondersteuning rond CF in Nederland? Bezoek dan de Nederlandse Cystic Fibrosis Stichting via www.ncfs.nl.

Meer informatie?
Scan de QR-code.



NL-00-2600001 | September 2026