

Nr.1/december 2010

Werving, selectie en opleiding

**MEDIA  
PLANET**

# WAR FOR TALENT

2  
TIPS

**VOOR SUCCESVOLLE  
WERVING**

Het nieuwe werven  
Gooi de traditionele wervingsmethodes overboord: maak gebruik van social media

Mogelijkheden  
Veelbelovende kandidaten kun je zelf opleiden, of aantrekken van buiten de landsgrenzen

Talentmanagement  
De slag om talent barst vanaf volgend jaar los. Actie is daarom van groot belang, maar hoe pak je dit aan?

FOTO: ROBERT EN SANDER HEEZEN

## INVERSTEER IN JE WERKNEMERS

**Trendwatcher Adjiedj Bakas:**

“Ik verwacht dat straks voor goed opgeleide, talentvolle mensen transfersommen worden betaald, net als in het voetbal”

**HOMINES**  
INTERNATIONAL

Voor onze hightech klanten zijn we op zoek naar professionals (managers, specialisten en ondernemers) die een significante bijdrage kunnen leveren aan zowel start-ups als gevestigde innovatieve bedrijven.

Kun jij je daarin onderscheiden? Bezoek onze website en neem contact met ons op: [www.hominesint.nl](http://www.hominesint.nl)

Recruitment partners voor innovatieve bedrijven



## UITDAGING

Deskundigen verwachten dat er half 2011 in diverse beroepen schaarste ontstaat op de arbeidsmarkt. Werkgevers die de 'war for talent' willen winnen, moeten nú investeren.

# Transfersommen voor talentvol personeel

Volgens trendwatcher Adjiedj Bakas kun je de huidige situatie vergelijken met de jaren tachtig. "Toen was er met de opkomst van internet en mobiele telefonie veel vraag naar goede ICT'ers. Nu is het de bio- en de nanotechnologie die sterk in ontwikkeling is. Hetzelfde geldt voor alternatieve energie, en er komen ook nieuwe banen in de zorg. Al deze sectoren hebben hele slimme mensen nodig."

Die slimme mensen zijn er wel volgens Bakas, maar de vraag is: willen ze wel? "Wie vraagt een vrouw die nu twee dagen per week werkt of ze naar drie dagen per week wil? In sectoren waar minder vraag is naar personeel en banen worden ge-

schrapt, zullen sommigen niet bereid zijn te veranderen. Die mensen kunnen wel werken, maar zijn verpest door het verzorgingsstelsel. Deze groep voor de arbeidsmarkt behouden, wordt een lastige opgave."

## Welke wapens?

Hoe komt een werkgever in de moeilijke omstandigheden aan slim personeel? Bakas noemt drie belangrijke punten:

**1** Arbeidsvoorwaarden op maat. De één wil een papadag, de ander een goed pensioen. Thuiswerken is niet voor iedereen een geliefde optie. Veel mensen zijn eenzaam in de deuren. Werving wordt steeds persoonlijker. Communiceren met collega's een toegevoegde waarde.

**2** Gebruik internet en sociale netwerken. Vrijwel alle vaca-

tures staan op internet en via LinkedIn kun je actief zoeken naar personeel. Vraag personeelsleden of ze iemand weten voor een belangrijke vacature, vaak is er een geschikte kandidaat in hun kennisgeving.

**3** Zorg voor een goed verhaal. Niet het salaris, maar het imago van een bedrijf maakt een werkgever aantrekkelijk. Door employer-branding kun je je profileren op de arbeidsmarkt en willen talenten graag bij je werken.

Dat verhaal, oftewel storytelling, is volgens Bakas een belangrijk wapen. "Piloten willen graag bij Virgin vliegen, ook al betaalt die maatschappij minder dan de KLM. Ze vinden het kicken als ze kunnen zeggen dat ze voor Richard Branson werken. Het verhaal over het jon-

getje met de vinger in de dijk was ook enorm lucratief. Want zijn wij nou echt betere dijkenbouwers dan mensen in andere landen?"

## Transfersom

Tot slot een kanttekening van Bakas: jonge mensen raken snel verveeld. "Al bied je een fantastische baan met alles erop en eraan, ze gaan toch weg omdat ze een nieuwe uitdaging zoeken. Ik verwacht dat straks voor goed opgeleide, talentvolle mensen transfersommen zullen worden betaald, net als in het voetbal. Dat zou voor werkgevers zeker niet verkeerd zijn. Want op die manier krijg je wat je geïnvesteerd hebt toch terug, misschien zelfs met winst. En als je geen goed verhaal hebt maar wel veel geld, kun je toch aan goed personeel komen."



## WIJ RADEN AAN



**Lidewey van der Sluis**  
Hoogleraar  
Strategisch Talentmanagement aan de Nyenrode Business Universiteit

PAGINA 7

## MEDIA PLANET

We make our readers succeed!

WAR FOR TALENT  
1E EDITIE, DECEMBER 2010

**Managing Director:** Marc Reineman  
**Production Manager:** Sanne Hollmann

**Business Development Manager:**  
Jelle Cornelissens

**Design:** Triin Metusalea

**Project Manager:** Jan David Kleppe  
**Telefoon:** 020-7077032  
**E-mail:** info@mediaplanet.com

**Drukkerij:** Wegener NieuwsDruk

**Mediaplanet contact informatie:**  
**Telefoon:** 020-7077000  
**Fax:** 020-7077099  
**E-mail:** redactie@mediaplanet.com

De inhoud van deze bijlage valt niet onder de hoofdredactionele verantwoordelijkheid van het NRC Handelsblad.

Mediaplanet's business is to create new customers for our advertisers by providing readers with high-quality editorial content that motivates them to act.

**EMILE HILGERS**  
redactie@mediaplanet.com

## INSPIRATIE

# Talentmanagement is het sleutelwoord!

**Vraag:** Hoe zorg je als bedrijf dat je in een krappe arbeidsmarkt toch aan de juiste mensen komt?

**Antwoord:** Bedrijven moeten actief werk maken van talentmanagement

## EXPERT

"60 procent van de organisaties is bezig met het vullen van vacatures, zonder te hebben nagedacht of ze wel de juiste persoon hebben binnengehaald"

**Lidewey van der Sluis**  
Hoogleraar Strategisch Talentmanagement aan de Nyenrode Business Universiteit

De slag om talent barst vanaf volgend jaar los. Door de vergrijzing treden straks minder mensen toe tot de arbeidsmarkt, dan er uitstromen. Nu al moet in bijvoorbeeld de zorgsector en de technische sector met een lampje worden gezocht naar goed gekwalificeerd personeel.

## Actief

"Dat is een grote zorg," zegt Lidewey van der Sluis, hoogleraar Strategisch Talentmanagement aan de Nyenrode Business Universiteit en directeur van het Powerhouse Competing for Talent. "Bedrijven moeten actief op zoek naar het beste personeel. Die moeten zich gaan realiseren dat de markt tegenwoordig om mensen draait. We zijn een land met steeds meer kennisorganisaties. De industrie van vroeger is verdwenen. Toen maakte het niet uit wie je aan de lopende band had staan. Je kunt praktische machines in huis hebben, maar je moet mensen hebben die doen wat je wilt dat ze doen."

## Sleutelwoord

Volgens Van der Sluis is talentmanagement het sleutelwoord. Een bedrijf moet op strategisch niveau nadenken over het binnenhalen van de meest geschikte mensen voor je organisatie. "Uit onderzoek blijkt dat 60 procent van de organisaties bezig is met het vullen van vacatures, zonder te hebben nagedacht of ze wel de juiste persoon hebben binnengehaald. 56 procent heeft geen idee wat er aan talent nodig is binnen de organisatie. Men kijkt niet naar wat op de lange termijn nodig is om de organisatie overeind te houden. Dat komt doordat de verantwoordelijkheid hiervoor niet is vastgelegd. Talentmanagement zou een verantwoordelijkheid zijn van de afdeling Human Resource Management. Maar die zegt: nee, dat is de verantwoordelijkheid van het management. En te-



**STRATEGIE**  
Een bedrijf moet op strategisch niveau nadenken over het binnenhalen van de meest geschikte mensen voor de organisatie.

recht, want managers behoren te weten welke mensen zij nodig hebben. Men kijkt naar elkaar en dus gebeurt er eigenlijk niets."

## Hoe pak je dat dan aan?

"Implementeren van talentmanagement begint bij het benoemen van talent, denk na over wat voor

## VOORDELEN VAN TALENTMANAGEMENT

**Om doelen te realiseren** is het voor een bedrijf van cruciaal belang om het juiste talent op de juiste plaats te hebben. Talentontwikkeling vraagt tijd en aandacht, maar geeft een duurzaam effect als het gaat om het efficiënt en effectief benutten van menselijk kapitaal.

**Door voort te bouwen** op natuurlijke aanleg wordt excellentie mogelijk. Vanuit talent werken kost relatief veel minder energie en levert meer werkplezier en werkbevoegdheid op voor de medewerkers.

mensen je nodig hebt. De volgende stap is, kijken hoe je die mensen gaat aantrekken, stimuleren, motiveren, en ontwikkelen. En vervolgens: hoe ga je ze binden als ze weer weggaan, zodat ze ambassadeur blijven van je bedrijf, bijvoorbeeld via hun netwerk."

**Talentmanagement** werkt vanuit de behoefte van mensen om wensen, verlangens en dromen te onderzoeken. Het is een natuurlijke methode van aandacht en waardering. Talent maakt dat wij in ons element kunnen zijn.

**Een sterk bedrijf** bestaat uit mensen die elkaar stimuleren en motiveren om het beste uit zichzelf en uit elkaar halen. Hier is ruimte voor ontwikkeling, met als gevolg: goede organisatieprestaties en een gezonde organisatieontwikkeling.



## VRAAG EN ANTWOORD



**Dr. ir. Wim Thijs**  
Coördinator D: Dream projecten aan de TU Delft.

Aan de Technische Universiteit in Delft wordt talent zoveel mogelijk gestimuleerd en ontwikkeld. Onder meer in de D: Dream projecten (Delft: Dream Realisation of Extremely Advanced Machines).

## Hoe wordt talentmanagement toegepast?

"Groepen studenten vanuit diverse faculteiten bouwen naast hun studie aan bijzondere projecten, zoals de bekende solar car, waarmee om de twee jaar in Australië wedstrijden worden gereden. Ooit begonnen de studenten aan deze projecten ergens in een kelder. Nu is op de TU een grote hal met kantoren en werkplaatsen, waar op dit moment zo'n 13 verschillende teams werken. Vanuit een talentgerichte benadering, waarbij de studenten zich ook op persoonlijk vlak kunnen ontwikkelen, krijgen ze nu de kans een half jaar aan een onderdeel van zo'n project te werken, binnen een zogenoemde minor (studieonderdeel). Zo behalen ze er ook studiepunten mee. Sinds een jaar krijgen ze in die minor het vak 'TeamWork'. Daar leren ze kijken naar wat voor type mens ze zelf zijn, hoe ze moeten samenwerken met anderen en leren begrijpen dat anderen anders zijn dan zij. Een mooie andere manier van kennismaking met hun eigen talenten en die van anderen."

## Waarom is dat belangrijk?

"Deze studenten zijn allemaal inhoudelijk heel goed in hun vak, maar lopen soms tegen teamwork aan. Dat hebben ze nooit structureel geleerd. Een elftal briljante mensen scoort echter niet als de spelers niet kunnen samenwerken. Maar een goed geoliede machine van samenwerkende mensen doet dat wel. Je ziet dat er soms problemen ontstaan door gebrek aan samenwerking. Bijvoorbeeld als het gaat om afspraken maken en planning. Onze technici zijn geneigd die dingen te onderschatten."

## Leidt 'werken in een team' tot concrete resultaten?

"Omdat we er nog maar kort mee bezig zijn, kan ik nog geen resultaten melden. Maar ik weet zeker dat dit gaat helpen om de mensen in de teams beter te laten functioneren. En dat onze studenten later in hun baan beter zullen functioneren omdat ze geleerd hebben samen te werken met andere mensen van andere disciplines binnen een bedrijf."

## Wordt talentmanagement nog op andere manieren toegepast?

"Binnen de faculteiten worden zogenoemde excellentieprogramma's aangeboden. Deze zijn bedoeld om studenten naast hun gewone studie extra uitdaging te bieden en hun talenten nog verder te ontplooiën."

**HELEEN DE BRUIJN**  
redactie@mediaplanet.com

**HELEEN DE BRUIJN**  
redactie@mediaplanet.com

# Het Nieuwe Werven: benader de doelgroep op een slimme manier

## Geert-Jan Waasdorp

**VRAAG: Hoe bereik je als werkgever het talent waar je naar op zoek bent?**

**ANTWOORD:** Via social media kun je een doelgroep actief benaderen. Zorg wel dat je iets te bieden hebt.

"De schaarste op de arbeidsmarkt is van alle opleidingsniveaus", zegt Geert-Jan Waasdorp van de Intelligente Group, die werkgevers adviseert over arbeidsmarktcommunicatie en recruitment. "Er is al acht maanden sprake van een dalende werkloosheid. Je kunt niet meer werven op de traditionele manier."

## CV's in kaart

Een belangrijk onderdeel van Het Nieuwe Werven is sourcing. Zoek je bijvoorbeeld een psychiater, dan kun je via een zoekmachine als Google een overzicht maken van alle psychiaters in een bepaald gebied die een profiel hebben op LinkedIn of vindbaar zijn via internet. Je hebt dan als het ware een verzameling aan CV's. "Je kunt zien of ze 'career opportunities' hebben aangevinkt", zegt Waasdorp. "En je kunt regelen dat als iemand z'n profiel verandert, je automatisch een melding krijgt."

Maar Het Nieuwe Werven is méér. Waasdorp: "Breng het netwerk in kaart van je eigen medewerkers en vraag hen met degene die interessant zijn voor de organisatie een kop koffie te gaan drinken. Werving wordt steeds persoonlijker. Je moet ook zorgen dat je inspeelt op de persoonlijke wensen van een mogelijke nieuwe medewerker. Wat is voor hem of haar belangrijk: flexibele werktijden, een werkplek dichtbij huis, training of coaching?"

## Pakkende tekst

Waasdorp adviseert om via verschillende kanalen te adverteren, op een slimme manier. "Een pakkende tekst is belangrijk, waarbij je per doelgroep kunt variëren. Het moet tegenwoordig ook veel visueler, bijvoorbeeld met een filmpje dat je op YouTube kunt zetten."

"Wát je ook doet," benadrukt Waasdorp ten slotte, "een randvoorwaarde om talent te werven is dat je iets te bieden hebt. En dat hoeft niet voor iedereen een lease-auto te zijn."

## PROFIEL



## Geert-Jan Waasdorp

**Functie:**  
Oprichter  
Intelligente  
Group



## Hans Kamps

**Functie:**  
Voorzitter van de  
Algemene Bond  
Uitzendondernemingen

## Hans Kamps

**VRAAG: Hoe kunnen werkgevers en uitzendorganisaties inspelen op de verwachte schaarste aan talent op de arbeidsmarkt?**

**ANTWOORD:** Maatwerk is essentieel: de juiste man op de juiste plaats. En laat hem alléén het werk doen waar hij goed in is.

"De individuele werkgever heeft er nog niet zo mee te maken. Die hangt een briefje op z'n raam met de oproep 'personeel gezocht' of plaatst een vacature op internet. Meestal komen er genoeg reacties. Maar op een hoger abstractieniveau, bij koepelorganisaties als MKB Nederland, heerst al wel het bewustzijn dat er schaarste ontstaat op de arbeidsmarkt. Als je de poppetjes telt, is er geen probleem. Maar talenten voor de kennis-economie en vakmensen in de ambachtelijke beroepen zijn steeds moeilijker te vinden."

Zo schetst Hans Kamps, voorzitter van de Algemene Bond Uitzendondernemingen en kroonlid van de SER, de huidige situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Volgens hem is er nu voor al schaarste op MBO3- en MBO4-niveau. Er zijn genoeg jongeren, maar velen hebben geen of onvoldoende startkwa-

lificaties. Kamps' advies aan werkgevers is: boor ook eens andere bronnen aan. Concrete tips:

- Zoek veelbelovende kandidaten op een wat lager niveau en investeer in opleidingen.
- Hoopgeleide medewerkers werken soms onder hun niveau en kunnen een hogere functie goed aan.
- Vaklieden, zoals een loodgieter, doen veel werkzaamheden die niet direct hun expertise vereisen. Door hen een knechtje te geven, wordt hun talent optimaal benut.
- Kijk ook eens buiten de landsgrenzen. China levert jaarlijks een enorm aantal ingenieurs af. Maar je kunt ook binnen Europa kijken.

Uitzendorganisaties doen dit soort dingen al, weet Kamps. "Ze zoeken een student die het werk aankan, maar nog geen diploma heeft. Er zijn bureaus die zich richten op Polen. Waarom loopt dat zo goed? Omdat daar nog vakmensen zitten. Ik realiseer me dat ik nu voor eigen parochie preek. Maar een werkgever kan zelf ook talent binnenhalen door een bredere blik, bijvoorbeeld binnen zijn eigen personeelsbestand."



INSPIRATIE

# ROND DE TAFEL: VERSCHILLENDE VISIES OP HET NIEUWE WERKEN

Bij Het Nieuwe Werken wordt anders en flexibeler omgegaan met arbeidstijd en werkomgeving. Maar het is meer. Deskundigen vertellen vanuit hun expertise over de verschillende aspecten.

HELEEN DE BRUIN  
redactie@mediaplanet.com



## Petra de Bruijn. Expertise: HR

“Vaak wordt onder Het Nieuwe Werken verstaan: plaats- en tijdsafhankelijk werken, maar het is meer. Arbeidsvoorwaarden worden vaak onderbelicht. Als je met mensen afsprekt dat ze kunnen kiezen waar en wanneer ze werken, moet je ook afspraken maken over arbeidsvoorwaarden. Die gaan nu uit van een aantal uren per week en zijn gelijk voor iedereen, maar dat moet individueler. Acht uur per dag, vijf dagen in de week, werkt niet bij Het Nieuwe Werken. Je kan beter afspreken dat iemand zoveel uur per jaar werkt.

Jongeren en ouderen hebben verschillende wensen. Jongeren willen misschien meer werken en je kunt dan afspraken maken over de opname van een minimum aantal vrije dagen, waarbij de rest in geld wordt uitgekeerd. En waarom moet vakantiegeld altijd uitgekeerd in mei? Sommigen willen dat misschien voor de feestdagen of in drie delen. Je moet dus het arbeidsvoorwaardenpakket omzetten in een individueel pakket met geld en vrije dagen, die men naar believen kan aanpassen.”



## Annelies Meijers. Expertise: implementatie

“Het belangrijkste van Het Nieuwe Werken is voor mij de omslag van ‘control’ naar ‘vertrouwen’ en tijd- en plaatsafhankelijk werken. Er ontstaat een nieuwe situatie als werknemers niet altijd op het kantoor werken. Want hoe weet je dan wat ze doen? Ik sta achter de theorie van D. Pink in zijn boek Drive; Motivatie 3.0. Volgens hem draait het werken in deze tijd om vakmanschap (kennis), zingeving (snappen waarom je het werk doet) en autonomie (zelf bepalen hoe je tot het resultaat komt). Dit past goed bij de jonge talenten die zo hard nodig zijn. Zij gaan voor autonomie, minder voor het geld. Ze moeten het werk leuk vinden. En vakmanschap leren ze het liefst door ervaring in de praktijk. Maar dit is ook besteed aan oudere generaties. Voor hen is zekerheid belangrijk. Maar ook zij willen vrijheid, bijvoorbeeld om met hun kleinkinderen op woensdagmiddag naar het park te gaan. En vakmanschap, dat hebben ze door hun jarenlange ervaring al in huis.

TIP

2

GEEF JE WERKNEMERS HET  
VERTROUWEN

## Anita Smit. Expertise: Social Media

“ICT is een middel om Het Nieuwe Werken mogelijk te maken. Het zorgt ervoor dat mensen hun werk anders kunnen doen dan vroeger. Binnen Het Nieuwe Werken is het belangrijk hoe je met elkaar samenwerkt als je niet meer samen op een plek zit. Dat kan door internet en social media als twitter en LinkedIn. Via twitter vertel ik bijvoorbeeld wat ik aan het doen ben, met wie ik heb gesproken. Die boodschappen kunnen bij iedereen terecht komen en zo kan ook iedereen aanhaken op wat ik de wereld heb ingeslingerd. Je krijgt soms reacties uit onverwachte hoek. Het brengt mensen bij elkaar, die bijvoorbeeld met hetzelfde onderwerp bezig zijn, binnen of buiten de eigen organisatie. Zo komen dingen makkelijker tot stand. Voor jongeren is deze manier van werken erg aantrekkelijk. Die willen hun toegevoegde waarde breed kunnen tonen en hun steentje bijdragen aan meerdere afdelingen of ministeries en over meer onderwerpen tegelijk.”



## Tim de Vos. Expertise: 'Adaptive change'

“Wij geloven dat iedereen vanuit zijn diepste drijfveren een positieve instelling heeft en te vertrouwen is. Vanuit die optiek begeleiden we organisaties bij veranderingsprocessen als Het Nieuwe Werken. We streven ernaar dat veranderingen door de mensen uit de organisatie benoemd, vormgegeven en gedragen worden, doordat ze in staat gesteld worden zich de verandermaterie eigen te maken en stappen mogen zetten in het veranderproces. Wij noemen dat adaptive change. Organisaties beginnen met het doorvoeren van Het Nieuwe Werken vaak met bijvoorbeeld thuiswerken, een ander gebouw, nieuwe ICT-toepassingen. Maar dat werkt niet als een medewerker het nut niet ziet van deze oplossingen of geen vertrouwen heeft in de drijfveren van hen die het hebben bedacht. Volgens ons kan het niet anders dan beginnen bij de mensen zelf, om hen in staat te stellen inzicht, bewustzijn en eigenaarschap ontwikkelen, waardoor zij zelf de dragers worden van het veranderproces.”

## Stuur op vertrouwen in plaats van controle

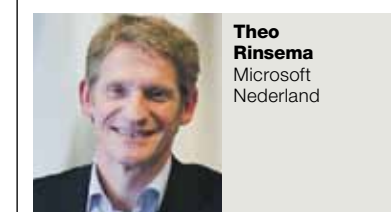
### Microsoft Nederland pakte Het Nieuwe Werken in 2005 serieus op. Volgens directeur Theo Rinsema om verschillende redenen.

“Bill Gates (oprichter van Microsoft) schreef een document over Het Nieuwe Werken, waar wij ons in konden vinden. Verder waren onze medewerkers wel tevreden, maar de balans werk/privé bleek niet altijd in evenwicht. En we stellen ons steeds de vraag: hoe maken we ons bedrijf aantrekkelijk voor jong talent.”

Volgens Rinsema heeft Het Nieuwe Werken alles te maken met duurzaamheid. De combinatie van ecologische factoren, productiviteitsfactoren en sociale factoren maken een bedrijf succesvol zegt hij. “Je maakt je organisatie duurzamer met die drie factoren. Je verkleint je eigen ecologische voetafdruk (lees: verminderde CO2-uitstoot) door minder reizen en meer gebruik te maken van openbaar vervoer. Maar we hebben ook een kleiner gebouw, dat minder energie verbruikt en we hebben veel minder printers staan dan vroeger. Digitalisering maakt dat we nog maar anderhalf A4-tje papier per dag produceren.”

### Leiderschap

Het nieuwe gebouw van Microsoft Nederland fungeert nu meer als ontmoetingsplek. “Er zijn geen eigen werkplekken, maar ruimten die voor verschillende doeleinden



Theo Rinsema  
Microsoft  
Nederland

en dus efficiënter worden gebruikt. We hebben ook gesleuteld aan de leiderschapsstijl. We sturen op vertrouwen in plaats van op controle. Mensen hebben de vrijheid om hun resultaten te behalen op hun eigen manier. En ze kunnen hun eigen tijd indelen. We gebruiken ook de technologie op een andere manier. Iemand die bijvoorbeeld een ander even iets wil vragen, doet dat niet per e-mail, maar met een chat. Wil je vervolgens met elkaar praten, dan druk je op een knop en praat je in de chat met elkaar. Zo kun je ook de chat uitbreiden met met meer mensen of met video (webcam). Dat spaart tijd en de informatie stroomt makkelijker door het bedrijf. Je krijgt meteen antwoord via een chat, terwijl je soms lang moet wachten op een antwoord via email.”

### Voordelen

Volgens Theo Rinsema heeft Het Nieuwe Werken grote voordelen. De medewerkerstevredenheid stijgt, omdat men meer vrijheid heeft. En de productiviteit stijgt omdat ze door elders te werken files omzeilen. We hebben er ook voor gezorgd dat medewerkers beter weten hoe hun collega's in elkaar zitten. Dat maakt samenwerken makkelijker, maar het is ook nodig, omdat mensen elkaar minder zien. Maatschappelijke voordelen zijn er ook. Het stelt bijvoorbeeld mensen met een beperking in staat mee te doen omdat ze vrijer zijn hun werk en tijd in te delen en te bepalen waar ze dat doen. Het is ook een belangrijke factor voor de fileproblematiek. Minder reizen en op andere uren, kan de oplossing van files dichterbij brengen.”

HELEEN DE BRUIN  
redactie@mediaplanet.com



VRAAG EN ANTWOORD



Suzanne Speetjens  
Werving en selectiebureau Search & Solve Recruitment

### U heeft Het Nieuwe Werken al meteen toegepast. Waarom?

“Ik wilde een bedrijf waar medewerkers eigen verantwoordelijkheid dragen om hun tijd in te delen en worden afgerekend op het resultaat, niet zozeer op het aantal uren dat ze op kantoor aanwezig zijn. Puur omdat ik dat zelf ook als prettig ervaar.”

### Hoe werkt Het Nieuwe Werken bij jullie in de praktijk?

“Wij hebben een kantoor als basis, maar hebben daarnaast de beschikking over voip, laptops, mobiele telefoons, mobiel internet en onze webbased database, waarmee we overal ter wereld ons werk kunnen doen.”

### Is het succesvol?

“Ja, dat denk ik wel. We kunnen altijd en overal ons werk doen. Voor het selecteren van kandidaten kunnen we op een locatie en tijdstip naar keuze of via skype met de kandidaten afspreken. Deze flexibiliteit stellen zij zeer op prijs.”

### Welke voordelen heeft Het Nieuwe Werken?

“Meer zelfstandigheid en vrijheid en minder woon-werkverkeer. Dit leidt tot meer werkplezier wat ons bedrijf weer ten goede komt.”

### Wanneer zou je Het Nieuwe Werken afraden

“Wanneer je als werkgever je werknemers niet vertrouwt, dan werkt Het Nieuwe Werken volgens mij niet. In alle andere gevallen kan ik alleen maar voordelen bedenken.”

## Aan de slag met het Nieuwe Werken?

Microsoft, Rabobank, Interpolis, SNS REAAL, SABIC, GGZ Noord Holland Noord, ROC Gilde, gemeente Heemstede en provincie Overijssel. Koplopers in goed werkgeverschap, dankzij hun unieke manier van werken. Organisaties die met Veldhoen + Company hun manier van werken vorm en inhoud hebben gegeven. Wij zijn de ervaren procesbegeleider die u helpt uw eigen 'Nieuwe Werken' te ontwikkelen en duurzaam en bestendig te implementeren. Meer informatie? Bel (043) 352 06 69 of bekijk de website: veldhoen.nl.

Veldhoen + Company Smart Working