



Whitepaper

Fix it now

september 2020

workon }



Inleiding

Er is al veel geschreven over de huidige situatie. De 'nieuwe' manier van werken en aansturen dat door de crisis compleet is veranderd. Misschien zelfs voorgoed. Hoe ga je hiermee om?

Hoe geef je personeel de ruimte zonder grip te verliezen op targets en processen? Hoe houd je ze betrokken? Hoe ga je om met verzuim? Hoe neem je nieuwe mensen aan op afstand?

Op de hoogte blijven van wat er speelt in het team is een stuk lastiger nu je collega's niet als vanzelfsprekend op kantoor tegenkomt.

Om de komende maanden zo goed mogelijk door te komen, is dit het moment om vragen te stellen. Wat gaat goed? Wat kan beter? Hoe wil je komende maanden met je team samenwerken? Welke rol speelt het kantoor hierin?

Tijd om vooruit te kijken. In deze whitepaper delen we de learnings en best practices voor het succesvol aansturen van je team.



Waar staan we nu

Bedrijfsleven komt weer op gang

De eerste piek zit erop, maar het virus is nog lang niet op z'n retour. Een conclusie die we met de kennis en wetenschap van nu kunnen trekken. De kans dat ons land weer op slot gaat is nog altijd aanwezig en daar hebben we voorlopig rekening mee te houden.

Hoewel we de afgelopen maanden meer ruimte hebben gekregen om ons werk buitenshuis te verrichten, is thuiswerken nu opnieuw de norm. Hoe gaan we verder? We hebben de afgelopen maanden gezien dat Nederlandse bedrijven wisselend reageren

op de terugkeer naar kantoor. Evenals het personeel dat in de bedrijven rondloopt. Waar er bij het ene bedrijf alweer volle bak op kantoor werkt gewerkt, is er bij de ander nog geen sprake geweest van een real-life hereniging.

Vreemd? Nee. Werken op kantoor lijkt door de crisis een privilege te zijn geworden waar niet iedereen gebruik van kan of wil maken. We gaan dieper in op de huidige situatie in het Nederlandse bedrijfsleven.

Thuis versus kantoor

De overstap van kantoor naar thuiswerken was voor de meeste bedrijven een grote verschuiving. Binnen [een onderzoek van Willis Towers Watson](#) geeft tweederde van de werkgevers in Nederland aan dat meer dan 75% van het personeel op afstand werkt. Voor de pandemie was dit nog 10%.

Er is een deel van de beroepsbevolking (23%) dat niet of nauwelijks thuis kan werken. Omdat ze bijvoorbeeld werken in de productie-, logistieke- of transportsector en daarom zijn gebonden aan een vast werkadres. Een groter deel van de beroepsbevolking (77%) kan daarentegen gewoon op afstand werken en heeft dit het afgelopen half jaar ook gedaan.

Bevalt het thuiswerken bij dit deel van de beroepsbevolking zo goed dat Nederlandse bedrijven dit willen blijven doen? Verklaart dit waarom het onderzoek van Willis Towers Watson aantoont dat bedrijven niet volledig terugkeren naar kantoor?

Misschien. Toch ligt er mogelijk nog een verklaring in de grootte van het bedrijf en het

geld dat het bedrijf kan investeren.

Uit [onderzoek van Capterra](#) onder meer dan 500 MKB'ers blijkt dat meer dan de helft van de ondervraagde MKB'ers niet beschikt over de juiste tools om op afstand te werken. 39% van de MKB'ers geeft daarom aan liever terug te keren naar kantoor.

Een groot verschil met de grote bedrijven en multinationals in Nederland, die volgens [onderzoek van Facto](#) weinig haast hebben bij een terugkeer naar kantoor. KPMG en ING werken nog aan een anderhalve-meter-werkbeleid. En ABN Amro heeft bijvoorbeeld al laten weten niet volledig terug te keren naar kantoor. In plaats daarvan werken ze aan een beleid voor remote werken.

De verhouding (en keuzes die bedrijven hierin maken) tussen het werken op kantoor en thuis lijkt dus niet zozeer te liggen bij de bedrijfsvoering, maar bij het succes van werken op afstand. Mogelijk zelfs bij de investeringen die bedrijven willen doen - of hebben gedaan - om het werken op afstand te vereenvoudigen.



Veranderende functie van kantoor

Naast de fysieke werkplek, lijkt ook de functie van kantoor te veranderen. Er wordt nu al gesproken over het kantoor als de ontmoetingsplek voor collega's. De locatie waar collega's samenkomen om te brainstormen. En het werk te doen dat ze thuis niet of minder goed kunnen doen.

Logisch? Ja. Virtuele vergaderingen zijn over het algemeen sneller, effectiever en hebben

een duidelijke agenda. Dit levert tijdwinst op. [Het zijn juist de creatieve processen](#) en persoonlijke gesprekken waarvoor mensen graag fysiek samenkomen. De gesprekken waarbij je verbaal én non-verbaal wilt kunnen communiceren. Het soort contact dat haast niet digitaal kan worden vormgegeven. Het kantoor begint symbool te staan voor activiteiten en samenwerking met alle bijbehorende ruimtes van dien.

Invloed van thuiswerken

Onderzoeken tonen aan dat de collega's en koffiemomenten worden gemist, maar het thuiswerken bij Nederlanders verder wel bevalt.

Voor medewerkers heeft thuiswerken per slot van rekening een paar mooie voordelen: meer flexibiliteit, minder reistijd en meer vrijheid om eigen tijd in te delen. Daarbij toont onderzoek aan dat de productiviteit en kwaliteit van het werk verhoogt wanneer medewerkers thuiswerken. Waarom niet alleen nog maar thuiswerken? Zou je haast denken. De vraag is: hoeveel invloed heeft alleen nog maar thuiswerken op het team en bedrijfsresultaat?

Betrokkenheid en motivatie

Blijft het personeel betrokken en gemotiveerd als zij op afstand werken? Dat is een vraag die velen de afgelopen maanden hebben gesteld.

[Gallup deed begin 2020 onderzoek](#) naar de betrokkenheid en motivatie van personeel. Hieruit bleek dat de betrokkenheid van werknemers hoger is wanneer zij deels op afstand en deels op kantoor werken. De voorkeur gaat hierbij uit naar een 60-40 verhouding met 3 á 4 dagen op afstand en 1 á 2 dagen op kantoor.

Het is niet de eerste keer dat Gallup dit onderzoek heeft uitgevoerd. Uit eenzelfde onderzoek uit 2012 bleek dat mensen het gelukkigst waren wanneer zij minimaal 80% op kantoor werkten en minder dan 20% op afstand. De behoeften van werknemers lijkt in de afgelopen 8 jaar dus te zijn veranderd. Dit geldt niet alleen voor millennials en gen-Z, die graag hun werk/privébalans gelijk houden. Ook werkende moeders geven aan na de crisis graag flexibel te blijven werken.

Flexibiliteit en generaties

Hoe flexibel zijn de werkende generaties? Zit er verschil tussen de werkende generaties en de voorkeur die zij hebben voor kantoor of thuis? Het antwoord op die vraag is: nee.

Waar je misschien verwacht dat de jonge generatie zich sneller aan kan passen, is niets minder waar. Het is juist de oudere generatie die het thuiswerken beter bevalt dan de jongere generaties. Dat blijkt uit [wereldwijd onderzoek van Salesforce](#) onder 3.500 werknemers.

Op dit moment geeft 39% van de Babyboomers aan het liefst fulltime thuis te werken. Terwijl de minste animo bij Generatie Z ligt. Oftewel de jongste generatie werkzamen.

Kijken we naar de generaties en hun voorkeur voor thuiswerken, dan ziet het overzicht van Salesforce er als volgt uit:

- 39% Babyboomers | Geboren 1940-1955
- 37% Millennials | Geboren 1980-1994
- 36% Generatie X | Geboren 1955-1970
- 31% Generatie Z | Geboren 1990-2000

Opvallend is dat juist de jongste generatie werkzamen behoefte heeft aan kantoor. Zij geven aan graag hybride te willen werken. Wat gelijkstaat aan deels op kantoor en deels thuis.

Eenzaamheid en depressie

Ruim 13% van de Nederlanders geeft aan zich thuis eenzaam te voelen en daarom liever op kantoor te werken. De vraag is dus

in hoeverre de ruimte, flexibiliteit en vrijheid van het thuiswerken opweegt tegen het werkplezier dat een team samen beleeft op kantoor.

Hoe zit dat bij jou? Wat is de verhouding tussen het werken thuis en op kantoor? Is iedereen vrij om daar eigen keuzes in te maken?

Vind je het als bedrijf belangrijk dat mensen ook buiten het werk om contact houden? Kun je als manager het werkgeluk van je team nog waarborgen wanneer je medewerkers volledig thuiswerken?

Is het voor jou noodzakelijk om je mensen te zien? Of moet jij in dit geval pas op de plaats maken en medewerkers zelf de keuze laten welke werkplek ze het gelukkigst maakt?



Wat wijst 6 maanden corona uit?

Wat wijst 6 maanden corona uit? Welke conclusies kunnen we trekken? Zijn er al voorspellingen te doen? Volgens [arbeidseconoom Stijn Baert](#) is het nu nog lastig te zeggen wat de arbeidsmarkt gaat doen. Vooral omdat we nu nog niet weten hoe de crisis zich precies gaat ontwikkelen en welke economische gevolgen er zijn.

Het werken op afstand blijft volgens Baert. Mensen worden er blij van, zijn productiever en het is beter voor de balans tussen werk en privé. Ook vanuit bedrijfseconomische redenen kan het interessant zijn om vanuit huis te blijven werken. De [helft van de Nederlanders](#) verwacht dat de crisis een einde maakt aan het dagelijks kantoorleven. Mede door het reizen van en naar werk en de groeiende zorg voor het milieu, die hier ook zeker aan bijdragen.

Dit betekent niet dat we volledig thuis gaan werken. Uit onder meer de onderzoeken van Gallup en Salesforce is al gebleken dat de werkzamen van nu het meeste baat hebben bij een hybride werkvorm, met een deel thuis en een deel op kantoor.

Naast het werken op afstand denkt Baert dat het concept levenslang leren de komende jaren belangrijker wordt. Het nut van wendbaar zijn en blijven is door de crisis duidelijk geworden. De ontwikkeling van personeel binnen teams en bedrijven zal hoger op de agenda komen te staan. De vraag is in hoeverre werkgevers het personeel hierin willen of moeten faciliteren om die ontwikkeling mogelijk te maken.





Aansturen op afstand

Een nieuwe manier van werken: hoe pak je het aan?

Deze plotselinge crisis raakte ons hard. Hoe houd je het team bij elkaar in tijden van crisis? Hoe ga je om met verzuim? Hoe houd je grip op de planning? Hoe houd je mensen betrokken? Wat is wijsheid, terwijl veel onzeker is?

Vragen die jij jezelf ongetwijfeld hebt gesteld. Er komt immers een hoop bij kijken en er is geen goed of fout.

Nu we in rustiger vaarwater terecht zijn gekomen is het interessant om vooruit te kijken en na te denken over wat werkt voor jou en het team.

We delen de beste tips en best-practices voor het succesvol aansturen van en samenwerken met je team op afstand.

Betrokkenheid en motivatie

De kern van betrokkenheid en motivatie draait om zien en gezien worden. Ook wanneer mensen thuis zijn. Werken aan de motivatie van je team? Zo houd je medewerkers betrokken en gemotiveerd:

1. **Organiseer dagelijkse interactie**
Sociaal contact is 1 van de grootste keerzijde van werken op afstand. Verbreek de stilte en organiseer dagelijks contact. Deel uitdagingen met elkaar, vraag mensen mee te denken of suggesties te doen en betrek ze bij het maken van belangrijke keuzes. Op die manier krijgt en behoudt iedereen aandeel in het grote geheel.
2. Zorg voor open communicatie in het team
Weten wat er speelt in het team is lastiger nu je medewerkers minder vaak ziet. Blijf daarom in contact. Sta klaar voor het team, wees zichtbaar, bied hulp en houd een vinger aan de pols.
3. Houd iedereen bij elkaar
Bouw aan het gemeenschappelijk gevoel door contactmomenten te faciliteren waarop collega's werkgerelateerde- en/of privé zaken met elkaar kunnen bespreken om het onderlinge contact in stand te houden.
4. Werk aan het vertrouwen
Teamwerk draait om vertrouwen. Als manager speel jij daarin een grote rol. Wees beschikbaar voor het team en benader je medewerkers persoonlijk voor het actief bouwen aan vertrouwen.
5. **Videobellen als vaste overlegmethode**
Moedig het gebruik van video aan. Het belangrijkste deel van onze communicatie bestaat uit lichaamstaal en de manier waarop we iets zeggen. Des te belangrijker om elkaar altijd te zien!



Aansturen

Leidinggeven op afstand brengt nieuwe uitdagingen met zich mee. [5 tips voor het aansturen van je team](#):

- Informeer regelmatig hoe het gaat
Weet wat er speelt. Op persoonlijk gebied, maar ook als het aankomt op functie of werk. Nu het contact vaker via digitale wegen plaatsvindt, is de kans op miscommunicatie groter. Probeer dit te voorkomen door regelmatig te checken hoe het gaat.
- Geef het goede voorbeeld
Het klinkt misschien als vanzelfsprekend, maar dat is het niet. Een goed voorbeeld doet volgen. Laat zien welke verantwoordelijkheid jij van je mensen verwacht en geef duidelijke instructies.
- Blijf toegankelijk
Houd de drempel laag voor vragen en zorg dat je bereikbaar bent. Op afstand werken kan lastig zijn voor medewerkers. Zorg dat je de spil in het web bent en blijft
- Definieer duidelijke doelen en deadlines
Op afstand werken medewerkers zelfstandig. Zorg voor duidelijke doelen en deadlines in het team. Spreek jouw verwachtingen van het team uit, ook naar degene waar je normaal minder naar omkijkt.
- Maak gebruik van nieuwe technologieën
Wees de eerste in het team die nieuwe technologieën verwelkomt. Tools maken het werk van je medewerkers een stuk eenvoudiger. Sta open voor technologie en neem het team hierin mee.

Best-practice uit de markt | Van Lanschot Bankiers

“Wie veel met elkaar spart heeft een beter gevoel van waar het over gaat. Dat is waar wij in geloven en waar wij voor staan. Juist daarom hebben wij ervoor gekozen om gewoon op kantoor te blijven werken. Wanneer iemand klachten had of zich niet prettig voelde in de situatie hebben deze collega’s uiteraard vanuit huis gewerkt.

Normaal werken de meeste mensen op het hoofdkantoor in Den Bosch. Dit is nu verdeeld over 2 verschillende locaties. Beiden in Den Bosch. Zo hebben we de afstand in het pand

kunnen waarborgen. Een oplossing die voor ons goed heeft gewerkt. Op afstand raken mensen sneller de connectie kwijt. De balans tussen werk en privé verdampt. Daarnaast hebben veel van onze collega’s kinderen thuis. Dat maakt het vinden van een rustige werkplek thuis niet altijd ideaal. Dit wilden we niet. Vandaar de keuze voor een andere oplossing”

Martijn Boevink - Van Lanschot Bankiers

Opleiden

Levenslang leren wordt belangrijker. Zeker nu door de crisis duidelijk is geworden hoe wendbaar we moeten blijven. Heb je vanwege de crisis moeten snijden op het opleidingsbudget? [Dit zijn manieren](#) om de ontwikkeling van personeel te stimuleren. Doe er je voordeel mee.

1. Online cursussen en webinars
Veel partijen bieden in deze tijden gratis cursussen of webinars aan. Zijn er onderwerpen of thema's die voor jouw medewerkers interessant zijn? Schrijf het team in en doe mee.
2. Interessant boek
Er is genoeg vakliteratuur om het jaar mee te vullen. Koop of leen een aantal boeken en laat ze in het team circuleren.
3. Luister naar podcasts
Werk je met een jong team? Dan luisteren

ze ongetwijfeld podcasts. Stimuleer ze om werkgerelateerde podcasts te luisteren over jullie vakgebied. Mogelijk onder werktijd.

4. Bezoek online events
Veel events vinden dit jaar plaats online. Juist daardoor zijn de ticketprijzen gedaald. Interessant om eens te kijken naar het aanbod.
5. Kennis delen in het team
De meeste kans op ontwikkeling zit misschien wel in het team. Organiseer een kennisbijeenkomst en kijk wat medewerkers elkaar kunnen leren.
6. Bied 1-op-1 begeleiding
Misschien nog wel interessanter is om jouw kennis met het team te delen. Plan 1-op-1 gesprekken in om met jou of een collega van een andere afdeling te schakelen.

Coachen

Weten wat er speelt. We hebben het al een aantal keren genoemd. Juist omdat belangrijk is dat je - [ook op afstand](#) - weet waar jouw personeel mee zit of hulp bij nodig heeft. Een aantal tips voor het coachen op afstand.

- Geef ruimte om na te denken
Waar je in een face-to-face gesprek iemand ziet denken, is dat online lastiger. Je hebt niet direct contact en moet afwachten tot er een reactie komt.

Geef de ander de tijd om na te denken. Zo maak je meer kans op een eerlijk antwoord.

- Help bij het stellen van prioriteiten
Je team werkt waarschijnlijk aan verschillende projecten met verschillende belangen. Hoewel je graag doorwerkt op de manier zoals je gewend bent, kan het zijn dat bepaalde projecten stil komen te liggen doordat (een aantal) mensen thuiswerken.

Help bij het maken van onderlinge afspraken en het stellen van prioriteiten zodat mensen optimaal presteren en projecten geen vertraging oplopen door vastlopers.

- Stel je empathisch op
De tijd waarin we leven brengt onrust en zorgen mee. Mogelijk ook voor jouw personeel. Houd hier rekening mee in het contact en de begeleiding die je ze geeft.

- Laat medewerkers los
Niets is vervelender dan erop vertrouwen dat het goedkomt om er na 3 dagen achter te komen iemand het 'verkeerd' heeft uitgevoerd. Toch is vertrouwen nu juist zo belangrijk. Misschien zelfs wel de sleutel tot een succesvolle samenwerking op afstand. Zet daarom duidelijke lijnen uit over wat je verwacht en laat mensen vervolgens los. Alleen zo bouw je aan een betere samenwerking.

Bedrijfscultuur en teambuilding

Een element waar je niet direct aan denkt bij werken op afstand, maar die je wel degelijk in de gaten wilt houden is de bedrijfscultuur van de organisatie.

Juist nu er sprake is van een fysieke afstand, is het belangrijk om de mensen bij elkaar te houden. De bedrijfscultuur is één van de redenen waarom medewerkers bij de organisatie blijven. Verbinding, transparantie en vertrouwen zijn daarbij essentieel. Hoe ga je daar op afstand mee om?

Hoe zorg je voor saamhorigheid, goede communicatie en teamgevoel zonder elkaar dagelijks of wekelijks te zien? Laat je inspireren met deze tool vol leuke teambuilding activiteiten die je ook op afstand kunt uitvoeren.



Samenwerken

Elk team is in de afgelopen maanden minimaal 1 keer vastgelopen op samenwerking. Gegarandeerd. Hoe voorkom je dat dit de komende maanden weer gebeurt? We hebben de meest waardevolle tips verzameld.

1. Ontmoet elkaar regelmatig

Teamwerk draait om vertrouwen en vertrouwen draait om communicatie. Om goed met elkaar te blijven communiceren is persoonlijke contact noodzakelijk. Probeer elkaar daarom regelmatig te ontmoeten op anderhalve meter afstand.

2. Zorg voor begrip in het team

We kennen allemaal de voorbeelden van een partner die middenin een call besluit te gaan stofzuigen. Of een blaffende hond op de achtergrond. Iedereen heeft weleens omstandigheden waardoor hij of zij minder goed bereikbaar is. Maak dit bespreekbaar.

3. Stem onderlinge verwachtingen af
Misschien wel de belangrijkste tip. Wat verwacht je van elkaar? Welke prioriteit is vandaag of deze week belangrijk en voor wie? Spreek dit naar elkaar uit.

4. Werk samen via video

Een groot deel van onze communicatie is non-verbaal. Dit valt weg wanneer je elkaar niet ziet. Stimuleer daarom het samenwerken via video en zorg dat het personeel elkaar zo vaak mogelijk ziet.

5. Faciliteer makkelijke thuiswerk-tools

We benoemden 'm al eerder, maar sta open voor nieuwe software. Van chat software tot een virtueel whiteboard of projectmanagement tool. Er is van alles om het (thuis)werkende leven van medewerkers te vereenvoudigen. Probeer ze hierin zoveel mogelijk te faciliteren.

Overleggen

Samenwerken via video is al een goede manier om op afstand met elkaar te overleggen. Wat kun je verder doen om het overleg op afstand te verbeteren?

- **Techniek**

Het is een inkoppertje, maar goede techniek verbetert het gesprek. Zorg voor goede chat software en check of je medewerkers gebruikmaken van een

goede internetverbinding.

- **Achtergrondgeluid en verstoringen**
Niets is zo vervelend als achtergrondgeluid wanneer je overlegt. Vraag je medewerkers tijdens een overleg in een stille ruimte te gaan zitten. Dit geldt overigens niet alleen voor de thuiswerkende medewerkers, maar ook voor de medewerkers op kantoor met pratende collega's om zich heen.

- Houd het kort
Online vergaderen vraagt meer energie doordat je continu naar een scherm moet staren en luisteren. Houd de focus van het team vast door kort en efficiënt te vergaderen.
- Maak een agenda
Deze sluit direct aan op het vorige punt. Maak een agenda zodat iedereen weet waar het overleg over gaat en waarom hij of zij aanwezig is.
- Bekijk wie bij welk overleg moet zijn
Zijn er gespreksonderwerpen die maar een paar mensen aangaan? Bespreek dit dan niet in een groot overleg, maar plan een apart overleg. Zo houd je de aandacht van iedereen vast.
- Sluit af met concrete afspraken
Online ontstaan er sneller misverstanden over wie wat doet, dan op kantoor. Zorg dus dat je altijd eindigt met een taakverdeling en duidelijke afspraken. Zodat niemand het overleg verlaat zonder te weten wat er van hem of haar wordt verwacht.

Best-practice uit de markt | WNF

“Vanaf maart werkt alles en iedereen volledig vanuit huis. Zonder grote problemen. We zijn gewend om de dag te beginnen met een kort overleg waarin we bespreken wat er speelt. Dit overleg is verplaatst naar Zoom. Vooral vanwege het gevoel van contact. Niet veel later verliep alles via Zoom. Een borrel, pubquiz en zelfs cocktails maken op afstand. Activiteiten die direct hebben bijgedragen aan het teamgevoel. In ieder geval zolang we thuis zaten.

Per 1 juli hebben we de mogelijkheid gegeven om weer deels naar kantoor te komen. Met name voor de mensen die alleen wonen of met thuiszittende kinderen zaten. Voor hen was de behoefte aan een roerige of juist rustige werkplek het grootst. Inmiddels werken we weer iedere dag op inschrijving met

een maximum aantal personen op kantoor. Hiervoor kijken we dan vooral naar de teams. Wie heeft elkaar waar nodig? We hebben gemerkt dat iedereen zich flexibel opstelt. We zien best verschillen per persoon, maar merken ook dat een grote groep elkaar mist in het sociale contact met collega's. Persoonlijk vraag ik me af of we nu nog onderschatten wat het effect op lange termijn gaat zijn van elkaar zolang niet zien. Het is duidelijk dat veel collega's in onze organisatie energie krijgen van het werken op kantoor. Op termijn willen we daarom graag alle medewerkers minimaal 1 vaste kantoor dag geven. Mits (en wanneer) de maatregelen dit toelaten uiteraard.”

Judith Koppelaar - WNF

Verzuim en beleid

Richting de winter komen verkoudheid en griep vaker voor. Klachten die ook voorkomen bij het corona virus. [Tips om hier mee om te gaan](#):

1. Zorg voor een helder verzuimbeleid
Maak werk van preventie en zorg voor een sterk protocol waarvan iedereen op de hoogte is.
2. Let op de signalen
Niet alle klachten hoeven ergens op te wijzen. Toch is het handig om de medewerkers in de gaten te houden. Ook als het gaat om een verkoudheid.
3. Maak verzuim bespreekbaar
Het is een lastig onderwerp om aan te snijden, ook omdat het al snel de privésfeer raakt. Vragen die je kunt stellen

zijn bijvoorbeeld: zit je goed in je vel? Heb jij het naar je zin?

4. Wees flexibel
Denk met je mensen mee. Niet alleen in waar iemand werkt, maar bijvoorbeeld ook op welke tijden iemand werkt. Voor zover dit binnen jullie bedrijf mogelijk of bespreekbaar is.
5. Wijs elkaar op verantwoordelijkheden
Jij als werkgever hebt rekening te houden met een werknemer in tijden van ziekte. Andersom mag jij van een fitte werknemer verwachten dat hij of zij goed werknemerschap toont en de gemaakte afspraken nakomt. Durf elkaar hierop te wijzen.

Meer praktische tips of sparren?

Behoeftte aan meer praktische tips of juist een meedenkende partner? Wij gaan graag met je in gesprek. Plan 'm direct in.



Over ons

Work-on is al meer dan 20 jaar het uitzendbureau voor studenten, starters en young professionals die op zoek zijn naar een leuke baan en voor bedrijven op zoek zijn naar een nieuwe collega.

Waar we in geloven

Trends als digitalisering en automatisering nemen de overhand. Ze veranderen onze toekomst, onze banen. Wij geloven dat er een succesfactor constant is en blijft. Het talent dat schuilgaat achter de verandering. Kennis alleen is niet meer genoeg. Het draait om talent met de juiste persoonlijkheid, competenties en drijfveren.

Hoe we dat bereiken

Persoonlijke aandacht. Want aandacht maakt alles beter. Daarom gaan we verder dan alle anderen in het geven van aandacht. Bij het zoeken naar die gave baan of juiste collega. Bij het ontwikkelen en groeien op de werkvloer. Met onze aandacht maken we het verschil. En verbinden we het juiste talent met de juiste organisaties.



Utrecht

Herculesplein 355a
3584 AA Utrecht
030 636 50 09
utrecht@work-on.nl

Amsterdam

Amstelstroomlaan 8
1096 GL Amsterdam
020 716 38 53
amsterdam@work-on.nl

Tilburg

Spoorlaan 310
5038 CC Tilburg
013 580 27 20
tilburg@work-on.nl