

CONGRES

DE MEETBARE  
WINST VAN DE  
VERANDERENDE  
ORGANISATIE

Shift

Ctrl

@

Home

WORKSHOP / PLENAIRE LEZING

# De mens centraal in Het Nieuwe Werken

Chantal Eberson, USG People  
Krijn Nagzaam, 365/Zin



over **Het Nieuwe Werken**  
congres



# TWITTER MEE OP # OHNW

NETWERK : OHNW

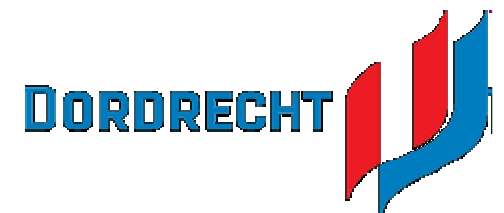
WACHTWOORD : congres2011

# Agenda

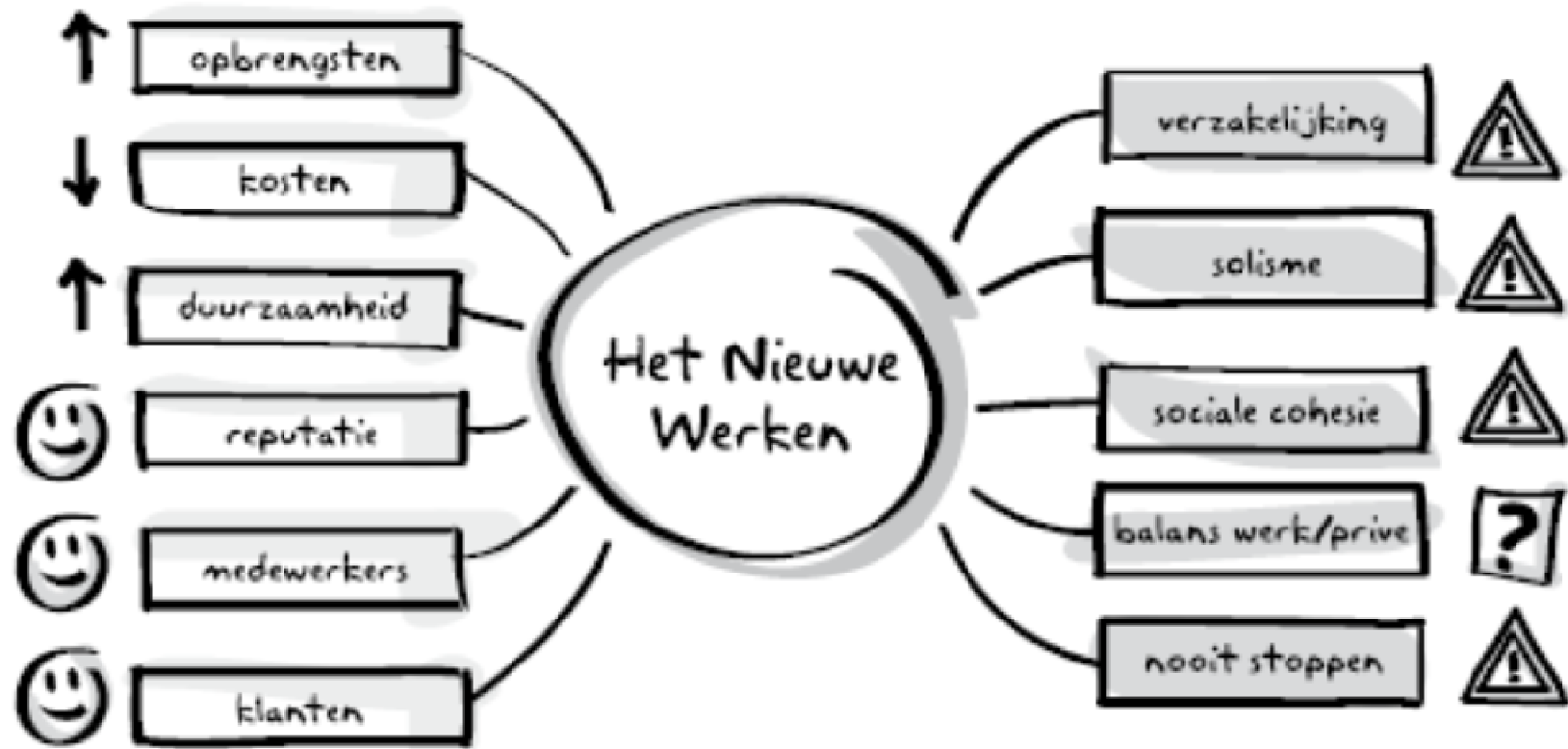
- Voorstellen
- Vlees in de kuip.....Stellingen
- 365Zin en HNW
- Praktijkcase : USG

## Stemmen met je voeten

- Het Nieuwe Werken leidt voor mijn organisatie tot meetbare winst
- Je MOET wel meedoen aan Het Nieuwe Werken om aantrekkelijk te blijven voor talent
- Ik twijfel of leidinggevenden en medewerkers in mijn organisatie klaar zijn voor Het Nieuwe Werken
- Door Het Nieuwe Werken ben je nooit meer klaar met werken

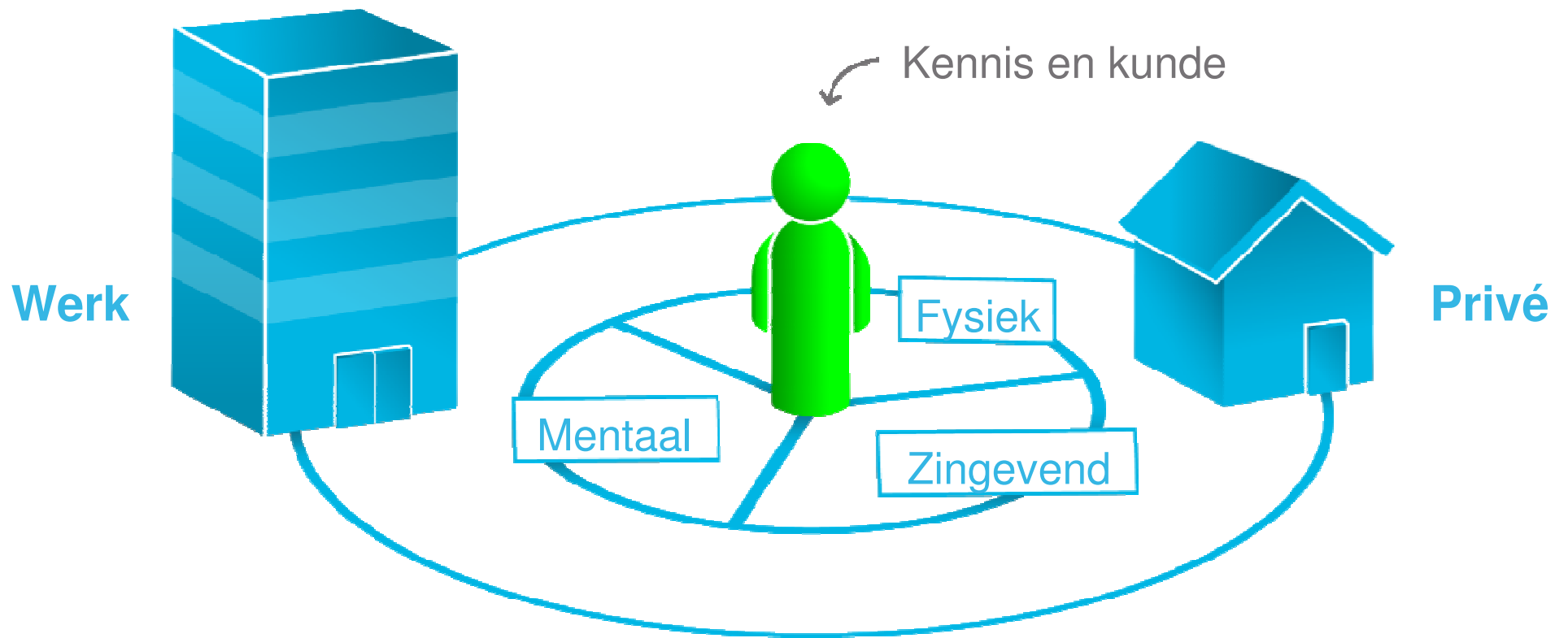


# HNW : Kansen en bedreigingen?



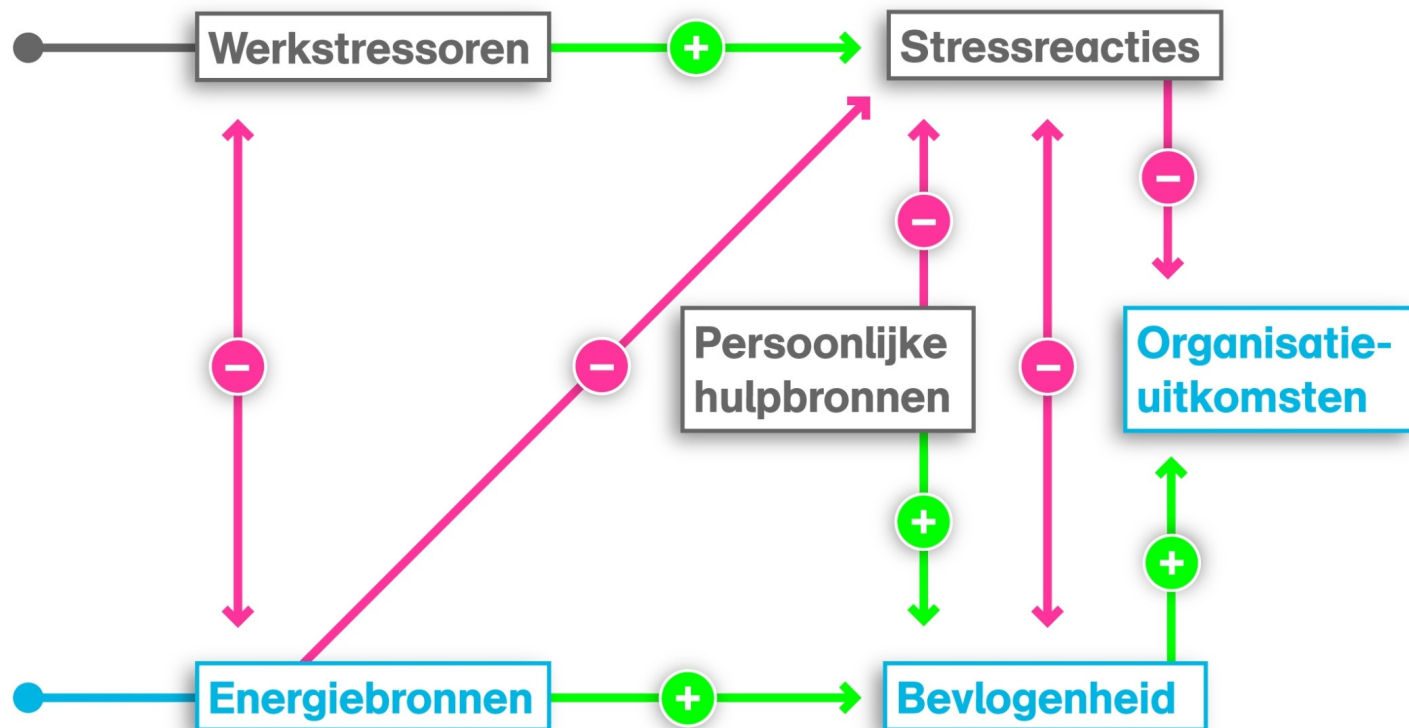
Bron: Dik Bijl, aan de slag met het nieuwe werken

# Visie 365 op HNW: Integraal mensbeeld



# Job Demands – Resources model

Werkdruk  
Werk/privé  
Rolconflict  
Etcetera



Steun  
Autonomie  
Feedback  
Etcetera

# Praktijkrisico



De praktijk  
Unique  
Chantal Ebersson

# Waarom HNW binnen Unique?

De arbeidsmarkt...



bewegt.



Laat die beweging  
voor u werken.



- Vergroten commerciële slagkracht
- Positionering als aantrekkelijk en eigentijds werkgever
- Behoud van personeel en terugdringen van voortijdig verloop
- Het vergroten van de positieve externe Unique exposure  
o.a. door innovatieve vormen van dienstverlening (virtueel kantoor, mobiele intercedent)

# Hoe pakken we het aan?

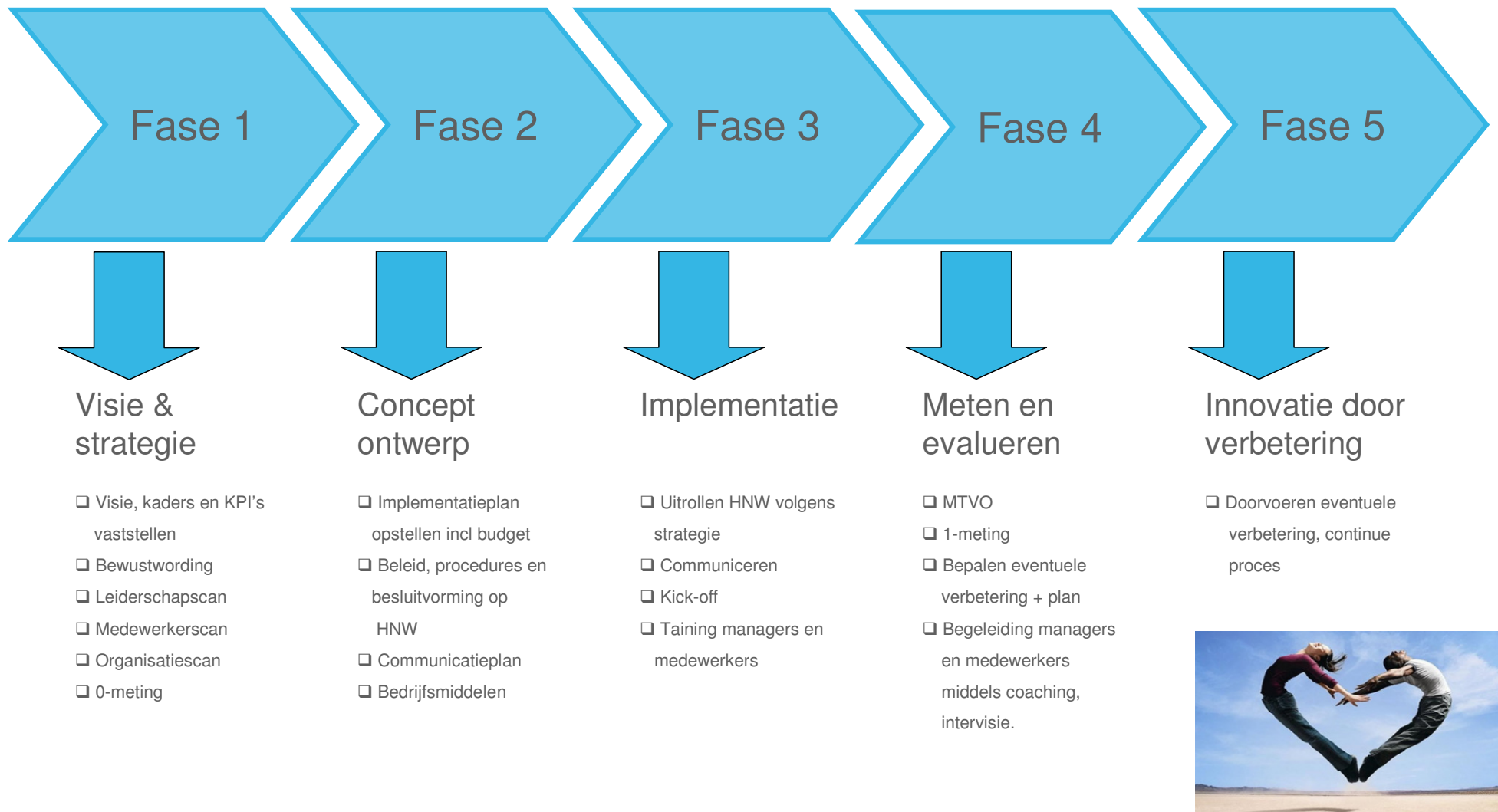
De overgang naar **Het Nieuwe Werken** is een verandertraject

- Het vraagt een omslag in denken en doen van managers en medewerkers
- Niet iedereen kan direct uit de voeten met de nieuwe vrijheid en een nieuwe manier van aansturing

Daarom kiest Unique voor een gedegen aanpak



# Fases implementatie HNW



# Implementatie gebaseerd op

**Vrijheid**

**Verbinding**

**Resultaatsturing**



**Vertrouwen**

**Verantwoordelijkheid**

# Resultaten

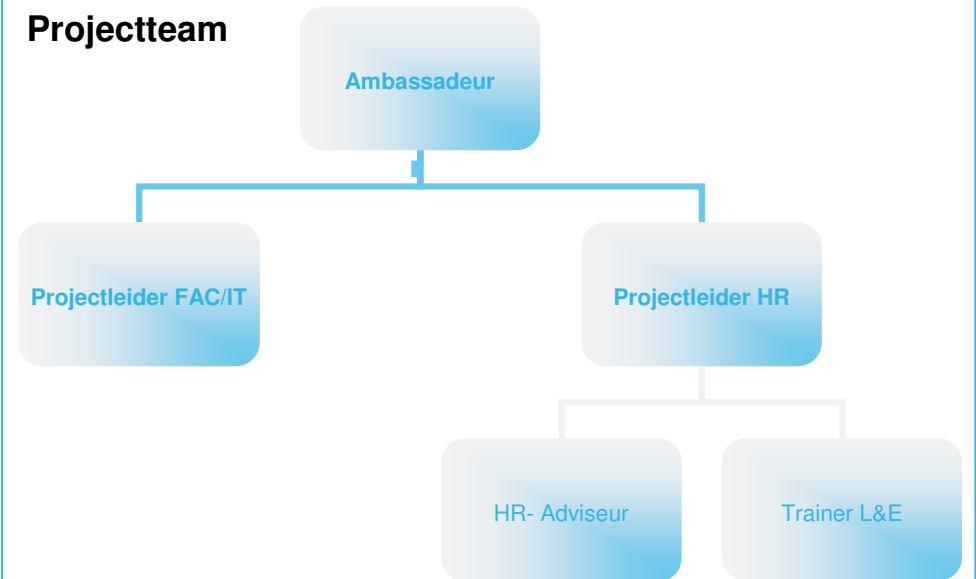
## Pilot: Unique Rotterdam

4 panden in Rotterdam (UML, Callstaff, CAU en Finance) terug naar 1 pand middels HNW

### KPI'S:

- Productiviteit gelijk houden (omzet/marge) ✓
- Verlagen kosten huisvesting en ICT per FTE – 10% ✓
- Verhogen bevoegenheid medewerkers naar 20% (nu 7%) ?

## Projectteam



Fase	Status	Opmerkingen
1	😄	
2	😄	
3	😄	
4	😄	MTVO + 1-meting
5	😄	Volgt na 1-meting

### Top 3: Pluspunten

- Meer werkuren, beleving is rust en vrijheid
- Aanspreekcultuur, werkplezier en energie (eigen vest)
- Output gericht sturen zorgt voor eigen verantwoordelijkheid

### Top 3: Ontwikkelpunten

- ICT op orde vanaf de start met HNW
- Sociale cohesie
- Samenwerking met andere labels (aanspreekcultuur)



**JAZEKER, UNIQUE GAAT DOOR!**

# Bedankt voor uw aandacht

Chantal Eberson / Krijn Nagtzaam

» @:Krijn.nagtzaam@365.nl  
MOB : 06-27349243

[www.365.nl/Zin](http://www.365.nl/Zin)