

## Een doorontwikkeling op Het Nieuwe Werken 'Subliem werken!'

**Werken waar en wanneer men dat wil. Dat is ongeveer de kern van Het Nieuwe Werken. Dan bedoelen we in dit geval niet de ondernemer of directeur die zelf zijn of haar agenda bepaalt, maar de werknemer. Veel leidinggevend zijn nog huiverig voor dat idee, maar als we alle onderzoeken en literatuur met betrekking tot Het Nieuwe Werken (HNW) mogen geloven gaat het snel die kant op.**

Nu is het natuurlijk niet zo dat iedere werknemer binnenkort alles zelf bepaalt, maar door goede resultaatgerichte afspraken te maken is het wel mogelijk dat er een veel flexibelere invulling van het werk komt. Dat is nodig omdat de nieuwe generatie werknemers van eind twintig, begin dertig op een andere wijze tegen werk en privé aankijkt dan de generaties daarvoor. Deze Nieuwe Werknemers kiezen voor een hoge mate van levenskwaliteit. Daarbij hoort leuk en interessant werk. Nieuwe ICT oplossingen bieden ongekende mogelijkheden van mobiel werken (dat betekent niet alleen thuiswerken, maar bijvoorbeeld ook in de trein of vanaf een andere mobiele werkplek). Daardoor vervaagt de verhouding werk en privé waardoor het niet vreemd is om avonds na 20.00 uur een rapport uit te werken in plaats van tussen 15.00 en 17.00 uur. HNW biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid om de files te vermijden en de kinderen van school te halen. Dat geeft een betere balans



in het uitvoeren van de zorgtaken binnen het gezin en komt de levenskwaliteit ten goede wat weer zorgt voor een betere productiviteit.

Als de Nieuwe Werknemer kan kiezen tussen een baan bij een traditionele organisatie of bij een organisatie die Het Nieuwe Werken stimuleert is de keuze snel gemaakt. Het is dus bittere noodzaak om te onderzoeken of een organisatie de mogelijkheden kan bieden om HNW te introduceren. Want al klinkt het

*Lees verder op pagina 2*

mooi dat uit onderzoek blijkt dat werknemers in HNW productiever zijn en meer/harder werken dan we in een traditionele werkomgeving zien, er horen belangrijke randvoorwaarden bij een succesvolle invoering van HNW.

### Zelfstandigheid en discipline

■ ■ ■  
Dat begint bij de leidinggevende. Die zal het vertrouwen moeten geven aan de zelfstandige invulling van het werk door de werknemer. Dat vergt van de werknemer zelfstandigheid en discipline. Is de leidinggevende en/of de betrokken werknemer daartoe niet in staat, dan is de hele invoering van HNW gedoemd te mislukken. Dat is jammer, want HNW biedt de werkgever niet alleen voordelen op financieel gebied (o.a. besparing op reiskosten en lager ziekteverzuim) men wordt ook als een aantrekkelijke werkgever gezien (behoud personeel, minder wervingskosten). HNW is niet voor iedereen de meest voor de hand liggende keuze. Een brandweerman kan niet zelf bepalen wanneer en waar hij de brand gaat blussen. Maar zelfs in zijn beroep komen taken voor die hij (met goed vooroverleg en resultaatgerichte afspraken) zelf kan invullen als het gaat over wanneer hij wat doet.

### Binnen bereik van MKB

Is Het Nieuwe Werken dan het tovermiddel tegen alles wat we tot op heden als negatieve bijwerking van werken ervaren? Natuurlijk niet, want er zijn ook nadelen. Denk daarbij aan de



risico's van minder betrokkenheid van medewerkers, minder collegialiteit, en vermenging werk/privé door het verdwijnen van geregelde werktijden. De traditionele werkomgeving moet daarom worden aangepast, want bijvoorbeeld het kantoor krijgt een andere functie en wordt meer een ontmoetingsplaats. Een aantal grotere organisaties, veelal in de dienstverlening of overheid zijn inmiddels overgestapt op HNW. Die ervaringen worden meegenomen in nieuwe implementaties. Daardoor komt HNW ook binnen het bereik van het MKB. Voor de één eerder of uitgebreider dan voor de ander, maar uiteindelijk zal binnen tien jaar HNW breed toegepast worden.



Pieter Wierckx

*Dit artikel is gemaakt vanaf een mobiele werkplek op zondagavond tussen 20.00 uur en 21.30 uur.*

## Subliem Werken

Adviesbureau APB weet uit ervaring dat verandertrajecten binnen organisaties alleen kunnen slagen als de identiteit van een organisatie of branche herkenbaar blijft. Elke branche en organisatie heeft eigen kenmerken en bijzonderheden. Een algemene aanpak kan voor 80% voldoen, maar het verschil wordt gemaakt door de laatste 20% maatwerk op branche- en organisatieniveau. We menen dat juist met die laatste 20% het onderscheidend vermogen wordt gevormd en de concur-

rentiepositie wordt vergroot. Dat is de toegevoegde waarde van het APB concept dat we 'Subliem Werken' noemen. 'Subliem Werken' is een visie om efficiënter, effectiever en plezierig resultaatgericht te werken met gemotiveerde medewerkers. De uitgangspunten van Het Nieuwe Werken vormen de basis waarbij de specifieke mogelijkheden per branche en organisatie optimaal benut worden.

# Adviesbureau APB in 2010

**Zoals u gewend bent, ontvangt u hierbij weer een 'ouderwetse' papieren P+O-Nieuwsbrief. In deze tijd van twitter, hyves, plaxo, linkedin, facebook en alle andere social media blijven wij u ook op deze manier informeren.**

In de 24 jaar dat Adviesbureau APB inmiddels bestaat, hebben wij als bureau het één en ander meegemaakt. Crisistijden met veel ontslagzaken zoals nu, maar ook jaren met veel werving, search en selectieopdrachten op een zeer krappe arbeidsmarkt. Adviesopdrachten, interim-management (niet alleen op HR-gebied), bedrijfsopvolging, begeleiding van fusies en overnames etc. Die dynamiek in de markt maakt dat wij ons als bureau voortdurend aanpassen en onze eigen identiteit daarbij handhaven. Hands-on, pragmatisch, degelijk, professioneel

en resultaatgericht. Veel klanten in allerlei sectoren en in zeer verschillende omstandigheden qua organisatieontwikkeling hebben ons leren kennen en zien ons als vaste businesspartner. Of dit nu op strategisch, tactisch of operationeel niveau is, wij kunnen met ons team van deskundigen en specialisten veel, heel veel zelfs!! Dat kunt u in deze P+O Nieuwsbrief ook weer zien en lezen.

Wij gaan op weg naar ons jubileum: 25 jaar in 2011. Ik hoop dat u ons dat vertrouwen blijft geven en hoop u snel weer te ontmoeten.

*André Jansen,  
directeur*



## U bent klaar voor de toekomst. En uw medewerkers?

**Veel bedrijven en instellingen hebben de afgelopen periode de interne organisatie (noodgedwongen) aangepast. Wellicht heeft ook u enkele ingrepen verricht op organisatorisch gebied. Hoe dan ook, uw organisatie staat er nu; klaar voor de toekomst. Maar zijn dat alle medewerkers ook? Sluiten hun verwachtingen nog aan bij die van u? Zijn zij echt nog gemotiveerd?**

Uit onderzoek is gebleken dat het effect van een reorganisatie op medewerkers langer doorwerkt dan de directie beseft. Hierin sluipt het gevaar dat u denkt dat 'we' er met z'n allen weer voor gaan, maar dat uw medewerkers daar nog niet aan toe zijn. Dat komt omdat medewerkers pas geconfronteerd worden met een organisatiewijziging als u de belangrijkste afwegingen en beslissingen hiervan al achter de rug hebt.

### **Wensen en behoeften inzichtelijk krijgen**

U bent al weer aan het bouwen, maar de medewerkers zijn nog aan het rouwen. Uw medewerkers hechten hierdoor wellicht waarde aan andere zaken dan u vermoedt. Mogelijk sluiten uw acties om uw medewerkers gemotiveerd te houden niet (meer)

aan bij de behoeften van uw medewerkers. Dit is niet bevorderlijk voor (het verder opbouwen van) een stabiele organisatie. Bij een dergelijk blijvend verschil ligt het gevaar op de loer dat, wanneer de werkgelegenheid weer gaat aantrekken, uw (goede) medewerkers naar een andere organisatie overstappen. Dat zou uiteraard ontzettend jammer zijn. U kunt hierop anticiperen door vóórtijdig de wensen en behoeften van uw huidige medewerkers inzichtelijk te krijgen. Op basis hiervan kunt u gerichte acties uitzetten die bijdragen aan een succesvolle toekomst. Dit bespaart u kostbare tijd. Maar hoe pakt u dat aan? Adviesbureau APB helpt u daarbij. In een kort gesprek leggen wij u uit hoe wij u hierin kunnen ondersteunen. Personeel en Organisatie is immers al meer dan 24 jaar ons vak.



“Adviesbureau APB hielp ons aan de juiste professional die meer doet dan de aansturing van 30 medewerkers. Hij is gastheer, boegbeeld en organisator.”

Een bezoek aan de Voetbal Experience in Middelburg is meer dan een beleving. Je kijkt je ogen uit en kunt ook nog eens actief aan de slag. Het is een sportattractie van wereldformaat die begint vanaf het moment dat je een voet over de drempel zet. Jorg Gerritsen is er de manager. Hij werd gezocht en gevonden door Adviesbureau APB.

# Alle zintuigen op scherp bij de Voetbal Experience

De Voetbal Experience dompelt je onder in de voetbalwereld. Je ruikt er de kleedkamergeur en hoort het geluid van stuiterende ballen en aanzwellende aanmoedigingskreten van het publiek tijdens de wedstrijd. Je kijkt er naar meeslepende films, speelt er de nieuwste games en spellen, verbaast je over waardevolle museumstukken, fantastische foto's en spannende verhalen.

## Bedrijfsleven is enthousiast

“Ja’, trapt Jorg Gerritsen af, “je hoeft je hier geen minuut te vervelen. Ook als je niet zo’n voetbalfan bent, is er ontzettend veel te beleven. We verwachten per jaar rond de 200.000 bezoekers. Uniek is dat je hier nog gratis kunt parkeren en dat we zeer gemakkelijk te bereiken zijn. Je ziet de kenmerkende gele gebouwen al meteen als je de afslag Middelburg neemt. Het kan niet missen. De kick-off tijdens de opening was veelbelovend. Bezoekers geven ons mooie cijfers. Het leuke is dat er ook veel belangstelling is vanuit het bedrijfsleven. Voor een personeelsuitje is het een uitgelezen locatie maar ook voor een vergadering. In de bestuurskamer zit je rustig maar ben je toch in een inspirerende omgeving. Dat weten steeds meer bedrijven te waarderen.”

## Blij met APB als headhunter

De Voetbal Experience is een van de vier attractieparken onder de paraplu van Zeeland Attracties (ZA). Een initiatief van Sven van Rijswijk en Edgar Angelini. Zij bundelden de krachten van de Voetbal Experience, Piratenpark en Zeeaquarium het Arsenal, Miniatuurpark Mini Mundi, Speelcircus Bambini en de



Jorg Gerritsen: “Je hoeft je hier geen minuut te vervelen”

beklimmingen van de Abdijtoren de Lange Jan in Middelburg in een nieuwe creatieve organisatie. Een gouden greep. Directeur ZA Sven van Rijswijk is blij met de ondersteuning van Adviesbureau APB. “Zij zorgden ervoor dat er een uitstekende manager gevonden werd voor de dagelijkse leiding van de Voetbal Experience. Aanvankelijk dachten wij dat we het zelf wel aankonden, maar daar gingen we al snel de mist mee in. APB hielp ons aan de juiste professional die meer doet dan de aansturing van 30 medewerkers. Hij is gastheer, boegbeeld en organisator. Wij wisten al dat we bij APB goed zaten want zij hielpen ons als headhunter eerder uit de brand bij het zoeken van een manager voor het Arsenal Vliissingen. Ook daar is dat prima gelukt. Je kunt op de expertise van de mensen van Adviesbureau APB vertrouwen. Dat heb je nodig als je in zeer korte tijd investeert in vier attractieparken. Het geeft rust.”

ACP Consultancy, een strategische samenwerkingspartner van Adviesbureau APB, is een bureau met een lange traditie op het gebied van psychologisch advies. In de afgelopen vijftien jaar heeft ACP een groot netwerk opgebouwd van klanten. Al jaren bedienen zij klanten met adviezen op het gebied van geschiktheid voor functies, potentieelbeoordeling, loopbaan-advies en outplacement.



# ACP Consultancy: ook in moeilijke tijden een effectieve aanpak

## Uitstroom

ACP Consultancy heeft het afgelopen jaar een stevige groei door gemaakt. In deze markt vrij uitzonderlijk, maar wel begrijpelijk als je kijkt naar de wijze waarop wij organisaties ondersteunen bij de wens of noodzaak om soms ingrijpend te herstructureren. Wij hebben bewezen in een relatief korte tijd, ook in deze moeilijke tijden, mensen effectief te kunnen herplaatsen.

## Projectaanpak van ACP Consultancy bij reorganisaties

ACP Consultancy kent een effectieve projectaanpak voor herstructureringsvraagstukken. Dit kan betrekking hebben op interne doorstroom, maar ook op uitstroom. Deze aanpak leidt in een korte doorlooptijd tot de herplaatsing van relatief grote aantallen mensen. De aanpak wordt gekenmerkt door goed co-makship met onze klanten. Dit betekent, dat wij ook professionals bij de klant opleiden om hun rol in zo'n project te kunnen vervullen als begeleider of coach.

## Unieke elementen

De projectaanpak van ACP Consultancy wordt gekenmerkt door een aantal unieke elementen. Zo maken we een analyse van de lokale arbeidsmarkt, werken we nauw samen met het UWV Werkbedrijf, zetten we een vacaturebank op, zetten we jobhunters in en leggen we contacten met lokale werkgevers om zoveel mogelijk mensen snel te kunnen herplaatsen. In een door ons gefaciliteerd mobiliteitscentrum vangen we mensen op, richten we werkplekken in, zorgen we voor een



op het individu gericht webportal en vangen we voortdurend mensen op in adviesgesprekken. Iedere kandidaat voor een nieuwe functie krijgt een eigen begeleider, die hem of haar bijstaat tot een nieuwe baan is gevonden. We faciliteren de deelnemers met workshops en trainingen en begeleiden startende ondernemers. In de projecten die we tot nu toe hebben uitgevoerd, zijn we er in geslaagd op deze wijze 80 tot 90 procent van de mensen in vijf tot zes maanden aan een nieuwe toekomst te helpen. Belangstelling? Kijk op [www.acpconsultancy.nl](http://www.acpconsultancy.nl) of neem vrijblijvend contact op met Ric de Jong, vestigingsmanager ACP Consultancy, via telefoonnummer 010 - 4620374.



Vooronderzoek bij bedrijfsovernames

# Wat zit er in de kast?

Dat er in deze economisch moeilijke tijden ook bedrijven zijn die hun kansen pakken, blijkt onder andere uit het feit dat Adviesbureau APB vaker ingeschakeld wordt bij fusies en overnames. Aan APB wordt bijvoorbeeld door een overnemende partij gevraagd om uitgebreid boekenonderzoek te verrichten op het gebied van HR / P&O bij de onderneming die overnamekandidaat is.

In ons zogenaamde Social Due Diligence zijn wij in staat om op ons vakgebied binnen een korte tijd in kaart te brengen of de overnamekandidaat zijn zaakjes goed voor elkaar heeft en of er nog risico's voor de overnemende partij zijn. Zo kan een koper de overnameprijs nog beter afstemmen. De financiële risico's op het vakgebied van P&O kunnen aanzienlijk zijn. Denkt u aan de premieverplichtingen voor pensioen, ontslagzaken, toezeggingen, arbobeleid, aansprakelijkheden, arbeidsongeschiktheidsgevallen en CAO's die behoorlijke financiële consequenties kunnen hebben. En als tijdelijke krachten toch in vaste dienst blijken te (moeten) zijn, betekent dat veelal ook een groter personeelsbestand dat overgenomen wordt.

## Achterstallig onderhoud

Ook achterstallig onderhoud inzake functiewaarderingen, beoordelingen en functioneringsgesprekken kunnen voor een overnamekandidaat aanzienlijke investeringen met zich meebrengen. Uit de praktijk blijkt dat onderwerpen op dit gebied vaak op het laatst aan de beurt komen en dan ook nog weinig aandacht krijgen. Beter vooraf een duidelijk beeld van wat er in de kast zit, dan lijken uit de kast nadat de overname al beklonken is.



Marco Taabe

# Nieuws in het kort

## ■ FUTURE4YOU / KENNISCENTRUM WONINGCORPORATIES

De nieuwe CAO Woondiensten voor woningcorporaties zet nadrukkelijk in op beleid, gericht op loopbaanontwikkeling van medewerkers. Daarvoor hebben medewerkers jaarlijks recht op een bepaald persoonsgebonden budget om te besteden aan hun eigen toekomstige loopbaan (richting). Wel wordt van medewerkers een eigen inbreng gevraagd om hun toekomst binnen en/of buiten de branche vorm te geven. Vraag is daarbij: hoe gaat de werkgever daar nu mee om en wat wordt van de medewerker verwacht? APB speelt hierop in door het product: 'Future4You'. Samen met de medewerker wordt door middel van gesprekken vorm gegeven aan de eigen individuele toekomst, waarbij training, opleiding, assessments, capaciteitentests en/of andere instrumenten kunnen worden ingezet om de loopbaanrichting te bepalen. De werkgever faciliteert de mogelijkheden en de werknemer geeft zijn loopbaan verder vorm en vergroot zijn kansen. Zo is er sprake van een duidelijke win-win situatie.

## ■ GELDIGHEID PENSIOENBEDING

Er is geen wettelijke regeling die bepaalt dat een arbeidsovereenkomst (van rechtswege) eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Daarom wordt in een dergelijke beëindiging veelal een pensioenbeding afgesproken. Dit pensioenbeding wordt dan opgenomen in een - collectieve - arbeidsovereenkomst en was jarenlang voldoende om ervoor te zorgen dat het dienstverband daadwerkelijk op pensioendatum eindigde. Echter, doordat er tegenwoordig steeds vaker wordt 'door-gewerkt', is er discussie ontstaan over de geldigheid van het pensioenbeding, ook onder een aantal Kantonrechters. Vooral

in de situaties waarin de werkgever en werknemer van mening verschillen over de gewenste datum uit dienst, gaat deze ontwikkeling de komende tijd interessant worden. Demissionair minister Donner heeft al als tegenreactie aangegeven dat hij in de wet wil verduidelijken dat een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd wel degelijk van rechtswege eindigt bij het bereiken van de pensioendatum. Daar zal ongetwijfeld een aantal voorwaarden aan verbonden worden. Ook is het pensioenbeding van belang bij de ontwikkelingen op het gebied van de AOW-leeftijd. Zie hiervoor het artikel 'AOW naar 67 jaar... En dan? Consequenties voor arbeidsovereenkomsten' op [www.apb.nl](http://www.apb.nl) (nieuws/downloads).

## ■ LINKEDIN GROUP APB

Adviesbureau APB heeft een eigen LinkedIn groep. Via deze groep kunnen leden onder andere op de hoogte blijven van ontwikkelingen op het HR-vakgebied en de digitale versies van P+O nieuws en onze openstaande vacatures (zowel intern als bij opdrachtgevers) bekijken. Als u nog geen lid bent van deze groep, kunt u zich bij ons aansluiten. Dit kan uiteraard via LinkedIn, maar u kunt hiervoor ook een e-mail sturen naar [info@apb.nl](mailto:info@apb.nl).



[www.apb.nl](http://www.apb.nl)



Adviesbureau ■  
Personeelszaken ■  
Begeleiding ■

## COLOFON

P+O Nieuws is een uitgave van Adviesbureau APB • Bovendonk 11a, Postbus 3186, 4700 GD Roosendaal, telefoon (0165) 567768, fax (0165) 567456, e-mail [info@apb.nl](mailto:info@apb.nl), [www.apb.nl](http://www.apb.nl) • Vestiging Rotterdam: Corkstraat 46, 3047 AC Rotterdam • Vestiging Eindhoven: Hurksestraat 31, 5652 AH Eindhoven

*Aan de inhoud van deze nieuwsbrief kunnen geen rechten worden ontleend.*