

Whitepaper

# De toekomst van werk

*Als werkgever inspelen op de  
arbeidsmarkt van 2020.*

# Inhoud

<b>Introductie</b>	<b>2</b>
<b>Meer geschikte kandidaten bereiken</b>	<b>4</b>
Zoekradius vergroten	<b>6</b>
Benoem thuiswerken in vacaturetekst	<b>7</b>
<b>Secundaire arbeidsvoorwaarden steeds belangrijker</b>	<b>8</b>
Een nieuwe invulling geven aan je arbeidsvoorwaardenpakket	<b>11</b>
Een gepersonaliseerd pakket	<b>12</b>
<b>Van jobhopper naar loyale merkambassadeur</b>	<b>13</b>
De invloed van duurzame werkrelaties op je merk	<b>15</b>
<b>Klaar voor de toekomst</b>	<b>16</b>

# Introductie

De afgelopen maanden herontdekten we collectief de manier waarop werk werkt. We stonden voor uitdagingen, moesten snel schakelen & zagen kansen. De coronacrisis is van grote invloed op de toekomst van werk; hoe speelt jouw bedrijf in op deze verandering? &Work bevindt zich middenin deze dynamiek, tussen werkgever en werknemer. We delen onze inzichten graag met je!

*“Niet terug naar normaal, maar verder naar een hybride systeem van thuiswerken & kantoor, vrijheid & sturing, vertrouwen & loslaten, nieuw & oud.”*

Gedwongen thuiswerken, vergaderen op afstand en de vrijdagmiddagborrel vanachter een beeldscherm. Bedrijven toonden creativiteit, flexibiliteit, nuchterheid en vastberadenheid — eigenschappen die typerend zijn voor de moderne werkgever. Gebruik daarom deze periode om deze eigenschappen vast te houden. Niet terug naar normaal, maar verder naar een hybride systeem van thuiswerken & kantoor, vrijheid & sturing, vertrouwen & loslaten, nieuw & oud. Wij geloven dat werk daar groot genoeg voor is.

Waar de afgelopen jaren een enorme krapte kenden, ziet 2020 een overvloed aan goed, ervaren en gemotiveerd talent dat staat te springen om een baan. Dit betekent dat de krapte op de arbeidsmarkt in zeer korte tijd plaats heeft gemaakt voor een markt waar uniek talent onbenut blijft.

*“Waar de afgelopen jaren een enorme krapte kenden, ziet 2020 een overvloed aan goed, ervaren en gemotiveerd talent dat staat te springen om een baan.”*

Maar hoe zorg je ervoor dat je klaar bent voor de arbeidsmarkt van de toekomst — hoe pak je dit aan? Ondanks de vele uitdagingen van de afgelopen maanden, biedt deze periode kansen. Voor jou, je bedrijf, je werknemers & je zoektocht naar talent. Met deze gids helpen we je op weg!

**Meer geschikte  
kandidaten  
bereiken**

De afgelopen maanden namen duizenden bedrijven collectief deel aan een wereldwijd thuiswerk-experiment. Niet omdat dit gewenst was, er was simpelweg geen andere keuze. Het coronavirus heeft daarmee de grens tussen werk en privé sterk vervaagd. Het bureau werd de eettafel en collega's werden vervangen door partner, kinderen of huisgenoten.

### Positieve resultaten

Deze drastische verandering heeft veel gevraagd van werkgevers en werknemers; ieder bedrijf moest halsoverkop een actieplan opstellen om gehoor te geven aan de maatregelen, medewerkers gerust te stellen en de continuïteit van de business te waarborgen. Ondanks de nadelen die het onvoorbereide thuiswerken met zich meebracht, zijn de resultaten na een aantal maanden behoorlijk positief. Bovendien lijkt ons werkgedrag blijvend te veranderen. Bijna de helft van de mensen wil thuiswerken als optie houden en ook het vergaderen op afstand gaat een vaste plek innemen. Tijd dus om hier als werkgever op in te spelen!



**Zoekradius vergroten**



**Benoem thuiswerken in vacaturetekst**

# Zoekradius vergroten

De keuzes die je als bedrijf op dit moment maakt, hebben grote invloed op het talent dat je aantrekt voor de toekomst. Wil je thuiswerken op regelmatige basis als optie houden voor je werknemers? Of gaan je medewerkers weer vanuit kantoor aan de slag? En wat betekent thuiswerken voor jouw zoekgebied bij openstaande vacatures?

Thuiswerken betekent niet alleen dat je medewerkers meer vrijheid hebben, ook je bedrijf krijgt ruimte om talent aan te trekken in regio's die voorheen niet relevant waren op basis van reistijd. Zo wordt je zoekgebied opeens een stuk groter. Want als thuiswerken tot de mogelijkheden behoort, is de woonplaats van je werknemers minder belangrijk. Zolang zij maar in staat zijn om vanuit huis aan het werk te kunnen. Ineens ligt het talent uit een groot deel van het land, misschien zelfs internationaal, binnen handbereik.

## Voordelen van een groter zoekgebied:

- + Toegang tot meer kandidaten
- + Grotere kans om uniek talent te bereiken
- + Internationale groeimogelijkheden



# Benoem thuiswerken in vacaturetekst

Is thuiswerken binnen jouw bedrijf een blijvertje? Benoem dit dan zeker in de vacaturetekst want zo weten gekwalificeerde kandidaten dat je hier als bedrijf voor openstaat en is de kans dat zij solliciteren een stuk groter. Nu je als bedrijf ervaring hebt met werken op afstand, kun je dit inzetten om meer te halen uit je werknemers, hun talenten en de omgeving waarin zij het beste presteren. Van de nood een deugd maken dus.



**Secundaire  
arbeidsvoor-  
waarden steeds  
belangrijker**

Werk is de afgelopen weken een steeds groter onderdeel geworden in het leven van veel werknemers. Werk en privé zijn voor veel thuiswerkenden namelijk niet meer gescheiden. Een groot deel van deze groep geeft aan na de crisis regelmatig vanuit huis te willen blijven werken, en dat betekent dat je als bedrijf moet kiezen: wél of niet thuiswerken? En wat voor consequenties heeft deze keuze op de verdere invulling van de voordelen die je je medewerkers biedt? Doordat het thuiswerken steeds meer in populariteit wint, worden behoeften van werknemers namelijk anders — wat vervolgens weer effect heeft op de arbeidsvoorwaarden die hierop aansluiten.

*“Ruim 60% van de werknemers geeft aan dat de secundaire arbeidsvoorwaarden van een baan een grote rol spelen bij het nemen van een volgende carrièrestap.”*

Als bedrijf is het belangrijk dat je op de hoogte bent van de behoeften en drijfveren van het talent dat je aan wil trekken. Je moet weten welke arbeidsvoorwaarden je kunt bieden om dat talent aan je te binden. Een arbeidsvoorwaardenpakket dat past bij het leven van je werknemers biedt namelijk de grootste kans op tevredenheid aan beide kanten. Met enkel een goed salaris trek je de werknemer van 2020 niet over de streep.

## Wat zijn jouw volgende stappen?

- ▶ Hoe ga je als bedrijf om met de behoeften van werknemers die de afgelopen periode kennis hebben gemaakt met thuiswerken, videovergaderen en een reistijd die terug werd gebracht tot het absolute minimum?
- ▶ Ben je bereid gehoor te geven aan de verschuiving in focus of moet je op een andere manier je medewerkers tegemoetkomen?
- ▶ En wat betekent dit voor jouw zoektocht naar talent?

Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn door de huidige omstandigheden misschien wel belangrijker geworden dan ooit. Werk en privé lopen meer dan ooit door elkaar en vakantiedagen krijgen een nieuwe invulling doordat verre reizen en lange vakanties op dit moment beperkt tot de mogelijkheden behoren. Het bieden van passende arbeidsvoorwaarden kan je enorm helpen bij het aantrekken van talent voor je openstaande vacatures, net als bij het behouden van je huidige personeel.



**Een nieuwe invulling geven aan je arbeidsvoorwaardenpakket**



**Een gepersonaliseerd pakket**

# Een nieuwe invulling geven aan je arbeids- voorwaardenpakket



Dit is het moment om je huidige arbeidsvoorwaardenpakket opnieuw uit te vinden. Stel dat je de komende periode besluit om het thuiswerken permanent in te voeren, sluit je huidige pakket hier dan nog op aan? Als een reiskostenvergoeding op dit moment deel uitmaakt van je arbeidsvoorwaardenpakket, en je medewerkers enkele dagen in de maand vanuit huis kunnen werken, gaan je werknemers er in feite op achteruit. Denk daarom als bedrijf goed na over de invulling van je pakket. Wat bied jij de werknemer van 2020?

## Nieuwe verantwoordelijkheden

Met de mogelijkheid om thuis te werken komen ook nieuwe verantwoordelijkheden als bedrijf. Je keuze om thuiswerken voorgoed te adopteren als onderdeel van je arbeidsvoorwaardenpakket betekent ook dat je hier een zekere mate van verantwoordelijkheid in hebt. Zo hebben de meeste werknemers de afgelopen weken geroeid met de riemen die ze hadden - wat vaak neerkwam op een creatieve maar niet-ergonomische werkplek - en wordt het nu tijd voor echte voorzieningen. Een thuiswerkbudget.

## Voordelen van een thuiswerkbudget:

- + Verhoogde productiviteit onder medewerkers
- + Werknemerstevredenheid neemt toe
- + Aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde

# Een gepersonaliseerd pakket

Een aantal bedrijven heeft al slim ingespeeld op de veranderende behoeften van werknemers en gaat nog een stapje verder. Met gepersonaliseerde arbeidsvoorwaardenpakketten spelen deze bedrijven niet alleen in op verandering, ze houden ook rekening met individuele behoeften van medewerkers. Dit betekent dat iedere medewerker de ruimte krijgt om een persoonlijk pakket samen te stellen binnen de kaders die gesteld zijn door het bedrijf.

In de praktijk kan dit dus betekenen dat de ene werknemer een reiskostenvergoeding krijgt en de ander juist kiest voor een opleidingsbudget. Als de kosten onder de streep uiteindelijk gelijk zijn, kun je op een creatieve manier invulling geven aan de arbeidsvoorwaarden die je jouw medewerkers biedt.

- + Thuiswerkbudget
- Reiskostenvergoeding
- + Opleidingsbudget
- Vakantiedagen afkopen

---

Persoonlijk pakket



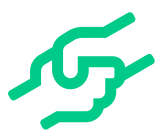
**Van jobhopper  
naar **loyale**  
**merkambassadeur****

Een belangrijke nieuwe trend die we de afgelopen jaren hebben zien ontstaan is het jobhoppen. Voor veel jobhoppers heeft de keuze om te vertrekken weinig te maken met ontevredenheid; de drang om na een aantal jaar aan iets nieuws te beginnen is sterk onder veel werknemers. Een leven lang bij dezelfde werkgever blijven is bijna ondenkbaar geworden in zeer korte tijd. Toch heeft de afgelopen periode ook hier effect op gehad. Werkgevers en werknemers hervonden waardering voor elkaar; onzekere periodes versterken namelijk het belang van baan zekerheid en loyale medewerkers.



*“Voor veel jobhoppers heeft de keuze om te vertrekken weinig te maken met ontevredenheid.”*

Veel bedrijven hebben naar aanleiding van de plotselinge crisis moeten korten op hun werknemers, en hebben hierbij vaak volgens het principe ‘last in, first out’ gewerkt. Kortom, de jobhopper was uit, de loyale werknemer bleef in. Een flinke reality check voor professionals die de afgelopen jaren bleven zoeken naar nieuwe uitdagingen op andere plekken. Het lijkt erop dat de waardering voor de langdurige werkrelatie weer terug is van weggeweest. Dat biedt kansen.




## **De invloed van duurzame werkrelaties op je merk**



## De invloed van duurzame werkrelaties op je merk

Niet alleen is het voor je bedrijf prettig als het verloop van je personeel laag blijft, het draagt ook bij aan de positieve associatie en relatie die klanten en potentiële werknemers opbouwen met jouw merk. Als het aankomt op positieve reclame voor je bedrijf heb je namelijk alleen controle over de informatie die vanuit het bedrijf naar buiten wordt gebracht. Maar wat je medewerkers delen over het bedrijf met vrienden en familie kan een even positief of schadelijk effect hebben. Wanneer je medewerkers loyale merkambassadeurs zijn, die geloven in de missie en visie van het bedrijf en 100% achter de bedrijfsvoering staan, groeit je merk enorm.







# Klaar voor de toekomst!

De afgelopen periode heeft de manier waarop werk werkt veranderd, en daarmee de manier waarop je je als bedrijf op de arbeidsmarkt positioneert. De behoefte van de moderne werknemer is veranderd, de grens tussen thuis en kantoor vervaagt en het moderne werklandschap eist aanpassingsvermogen van zowel werkgever als werknemer. Op dit moment bevinden we ons op het kantelpunt; terug naar het oude of verder naar het nieuwe?

Talent vinden loont op dit moment. De kwaliteit is hoog en de motivatie zo niet nog hoger. **Dit is hét moment om een team te bouwen dat met jou naar de toekomst kijkt** — dat is ingespeeld op elkaar en op de koers die jij hebt uitgestippeld. De moderne werknemer heeft andere behoeften, en zoekt naar een baan die past bij zijn of haar leven. **Met de juiste arbeidsvoorwaarden en eerlijke communicatie, die aansluit op de intrinsieke motivatie van je doelgroep, trek je talent aan dat past bij jou, je bedrijf & je ambities.**

Het bouwen aan én toewerken naar loyaal werknemerschap is op dit moment van groot belang. **Investeer daarom in duurzame relaties met je medewerkers en bouw verder aan wederzijds vertrouwen.** Bekeer de jobhopper tot loyale merkambassadeur door dat te bieden waar zij naar op zoek zijn in een baan — en daarbuiten. De mensen om je heen maken namelijk je bedrijf, zeker nu.