

Ewerken als productiviteitsverbeteraar

Mogelijkheden, beperkingen en
praktische consequenties van [tel]ewerken

8 november 2007

Drs Philip Todd

Directeur EwerkForum

www.ewerkforum.nl

Personeel
en organisatie
onder de loep

HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

 **EWERKFORUM** 

Kernactiviteiten EwerkForum (EWF)

- Stimulering werken in binnen- en buitenland (precompetitief), o.a. door:
 - Jaarlijks Congres tijdens Actiemaand Ewerken
 - Regelmatige verzending gratis E-Brief met actuele informatie
 - Jaarlijkse uitreiking EwerkPrijzen in december
- Bewerkstelligen managerial cultuuromslag binnen organisaties; wegnemen belemmeringen d.m.v.
 - Presentaties en publicaties
 - Individuele consultancy en Quick Scans bij organisaties [tegen betaling]
- Lobby: Beleidsbeïnvloeding richting @nders/slimmer werken bij
 - Relevante ministeries (V&W, Fin, SZW, VROM, EZ)
 - Provincies en gemeenten
 - Werkgevers- en werknemersorganisaties (VNO-NCW/MKB-N/AWVN, vakbonden)
 - SER en STAR
 - De media
- Stimuleren (en doen uitvoeren) van research
 - Internationaal onderzoek naar werken in Europees verband
 - Eigen onderzoek (Researchgroep EWF)
 - 2 Ewerkprojecten Dagindeling (Min. SZW)
 - CO2 reductieprogramma

Stichting Nederlands EwerkForum

– Bestuur

- Rob vd Hoeven (Citrix)
- Marco Kraak (Cisco)
- Rudo Wijbrands (KPN)
- Michael Geerdink (Overmars Organisatie Adviseurs)
- Marianne Sturman (Moneypenny)

– Raad van Advies

- Arnold Heertje (UvA)
- Vincent Kouwenhoven (Eventures BV)
- Niek Jan van Kesteren (VNO-NCW)
- Piet van Schijndel (RvB Rabobank, v/h Interpolis)
- Roel Pieper (CEO Favonius Ventures)

– Bureau

- Philip Todd (Directeur)
- Yvonne van Krimpen (Secr.)

22 participanten:

- Brink Management & Advies
- Cisco
- Citrix
- E-way Out
- Flexfront
- ForConference
- KPN
- Moneypenny
- MOTIV
- MRA Group BV
- Netviewer
- Omnimove Mobile Solutions B.V.
- Overmars Organisatie Adviseurs
- Rabobank
- Rent a Whizzkid
- Talk & Vision
- Veilig Mobiel
- Veldhoen + Company
- VNO-NCW
- Webex
- Xperteam Communications
- XS4ALL

Definitie E-werken

“Tijd- en plaatsafhankelijk werken, waarbij gebruik wordt gemaakt van informatie-, communicatie- en kantoortechnologie, vast of mobiel, regelmatig of soms”

E-werken: De stand van zaken

Definitie tele-/mobiel-/e-werken door EWF “revised”

Uitgangspunt = 4mln. White collar werkers in Nederland

Daarvan doet 1/4 incidenteel of regelmatig aan e-werk, d.i. 1 mln.

(TNO: de helft van de kantoorfuncties doet aan e-werken; potentieel is 1,7 mln. E-werkers)

Volgens EWF: potentieel is de helft van 4 mln. = 2 mln. Dus nog 1 mln. te gaan!

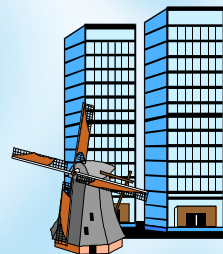
Nederland-Kennisland-Ewerkland!



Arbeidsrelatie



Fileleed



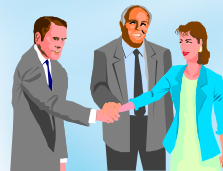
Duurzaamheid



PC's en breedband



24-uurs Economie



Hoog % parttimers

**Personeel
en organisatie
onder de loop**

HRM ACTUALITEITEN

Personneelsbeleid in de technologiebranches

EWERKFORUM

traditioneel

Soorten werkplekken

- Kantoorwerkplek
- Flex(ibele werk)plek op kantoor
- “Near-home office” / Buurtkantoorwerkplek
- Thuiswerkplek / Telewerkplek
- Mobiele werkplek (“Nomadisch werken”)

Videoconferencing

Call Center

virtueel

Soorten E- werkers

- Tele-thuiswerkers (full- of part-timers)
- Regelmatig formeel telewerkenden (1 a 2 dgn. p.wk.; contract)
- Incidenteel (informeel) telewerkenden
- Nomadische (mobiele) werkers

ZZP-ers (eenpitters)

E- Werken helpt bij:

- Verminderen spitsverkeer op de weg
- Vermindering belasting van het milieu
- Terugdringen tijdverlies door (onnodige) verplaatsingen
- Verbeteren werk/privé balans in organisaties
- Aanboren of juist vasthouden ambitieuze, talentvolle vrouwen met kleine kinderen en/of minder valide werknemers
- Efficiencyverbetering/productiviteitsstijging in met name de kennisintensieve (diensten-) sectoren

E- Werken leidt tot:

- Fileverduunning; minder uitstoot CO²
- Kostenbesparing door minder reistijd
- Afname ziekteverzuim (scheelt €1200 p.p.p. jaar)
- Minder ongewenst verloop van talent
- Hogere output, grotere arbeidsmotivatie
- Minder aantal vaste werkplekken op kantoor (besparing m²)
- Betere bereikbaarheid buiten kantoortijden
- Stressvermindering door eigen tijdsindeling

E-meetings:

- beginnen vaker op tijd
- lopen minder vaak uit
- worden minder vaak afgezegd
- verlopen gedisciplineerder
- duren korter
- zijn veel goedkoper: tijd = geld

*Nadelen: minder persoonlijk contact mogelijk
minder 'gezellig'
niet voor alle vergaderingen geschikt*

E- Werken: Wat komt erbij kijken?

- Werkplek
Volgens Arbo-regels, werkgever is verantwoordelijk
- Managementstijl
Coachend, sturend op output, gebaseerd op vertrouwen; tele-managen in plaats van controlemanagement
- Sociale omgeving
Bewaking nieuwe bedrijfscultuur, verplichte vergaderingen, “grand-café”
- Wet en regelgeving
Arbo-wet, fiscale regelgeving
- Arbeids-overeenkomst
Arbeidstijden (flexibele werktijden; deeltijdarbeid), bereikbaarheid, verzekeringen, gebruik en beheer apparatuur en meubilair
- ICT-Infrastructuur;
toegankelijkheid
voorzieningen
Telefoon, VPN, beheer van toepassingen, Internet, Intranet, Extranet, interne en externe beveiliging

Invoering Ewerken: Plan van Aanpak

- Inventarisatie wens om te telewerken
- Pilot project voor kleine groep of afdeling
- Overleg met management, OR en personeel
- Kosten/Baten analyse
- Gedetailleerde uitwerking in arbeidsovereenkomsten en voorzieningen
- Training voor nieuwe managementstijl
- Invloed op inrichting nieuwe kantoor
 - Indeling kantoorruimten
 - ICT-infrastructuur
- Commitment directie

E-werk: “Beren op de weg?”

- **WERKNEMER:**
 - Grotere werkdruk; toename stress
 - Moeilijker communiceren met collega's
 - Vervaging grenzen privé/werk
 - Meer professionele vereenzaming
- **WERKGEVER:**
 - Moeilijker controleerbaar
 - planningsproblemen
 - gebrek aan betrokkenheid
 - tweedeling “haves” en “have nots”
 - benodigde investeringen

Succesvolle NL voorbeelden flex- en ewerken

- **Annie Connect: virtueel callcenter (in- en outbound)**
- **Flexfront: virtueel kantoor voor admin. Ondersteuning**
- **Money Penny: uw secretaresse op afstand**
- **De Beuk: virtueel organisatieadviesbureau (al 25 jr!)**
- **Euro SCGG Bikker: Reclamebureau (10 jaar)**
- **DLV Rundvee Advies BV: Agribusiness adviseurs**
- **E-way Out: virtueel management support bureau (10jr)**
- **Vertis: ICT bedrijf (5 jr)**
- **Procit: virtueel ICT bedrijf met alleen werkers (7jr)**
- **Interpolis: 'uitvinder' van het flexplek-concept**
- **Gemeente Amstelveen**
- **De meeste ICT-bedrijven in Nederland**
- **Alle EwerkPrijswinnaars, zie www.ewerkforum.nl**

Uitkomsten NL case studies 2005

- E-werken is niet alleen thuiswerken, het is bij veel bedrijven plaats en tijdonafhankelijk kunnen werken.
- Effecten op de arbeidsproductiviteit > 10% en meer (laag ziekteverzuim)
- Beperkte kosten bij invoer e-werken; geen bijzondere voorzieningen meer, beperkte vergoeding (werkplek, ict, telecom) aan e-werkers, men gaat uit van gedeelde belangen
- Controleverlies speelt steeds kleinere rol, output telt
- Mond-tot-mond kennisdelen wordt allang niet meer gezien als dé ideale manier. Informatiesystemen zorgen ervoor dat informatie gestructureerd en voor iedereen beschikbaar komt

Ework & Elife: waar ligt de grens tussen werk en privé?

Any time



Any place

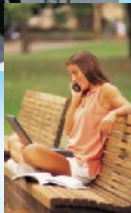
Personeel
en organisatie
onder de loep

HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

EWERKFORUM

Arboconform: Hoezo??



Personeel
en organisatie
onder de loep

HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

EWERKFORUM

“...anywhere, any place...”: Real Time Collaboration

Werken in virtuele teams neemt toe door globalisering (voorbeeld: India). Daarvoor is nodig:

- Synchrone informatie- en kennisdeling op afstand
- Nieuwe technologie, zoals:
 - Webcasting/websamenwerking
 - Videoconferencing
 - Whiteboardsessies
 - VOIP
 - Instant messaging
 - Chat
 - Virtuele communities
 - Breedband (al of niet draadloos)
- Nieuwe mogelijkheden, zoals
 - Teliagnose en –consultatie
 - Tele-aanwezigheid

“...anywhere, any place...”

De gevolgen

Ineenvloeien van werk en privé tijd (“So what?”)

- E-work, E-learning, E-life, E-business
- Chatten, bellen, SMS-en
- Muziek luisteren (iPod)
- Onderscheid kantoorwerkplek- / elders-werkplek verdwijnt
- Denken over arbeid verandert: wetten dienen aangepast
- Ondernemingen kunnen zich onderscheiden: innovatief in de strijd om goed personeel

Grotere productiviteit, concurrentievoordeel en winstgevendheid !

“...anywhere, any place...”: Qidos-onderzoek productiviteit in NL

- 70% van de managers (en 87% van de werkers) zegt dat productiviteit is toegenomen
- 65% van de managers (en 87% van de werkers) ziet een verbetering in kwaliteit v/h werk
- 75% van de managers heeft niet het gevoel dat het werk door werken ingewikkelder is geworden
- 85% van de werkers kan door het thuiswerken een betere balans vinden tussen privé/werk

De praktijk van het telethuiswerken

- ARBO eisen en de thuiswerker
- De zaak PGGM
- Thuiswerken: recht of plicht?
- Vergoedingen en fiscus
- Controle / handhaving thuiswerkplek
- Thuiswerken in CAO's: enkele voorbeelden
- Tips
- Standpunt EwerkForum

Wat zijn de Arbo-eisen die aan de thuiswerkplek worden gesteld?

- Elke thuiswerker heeft recht op een ergonomische thuiswerkplek als hij/zij ‘gewoonlijk > 2 uur per etmaal’ of tenminste 1 werkdag per week thuiswerkt
- Eisen:
 - In hoogte verstelbaar bureaublad
 - Verstelbare bureaustoel
 - Zie afbeelding hierna

Zaak PGGM

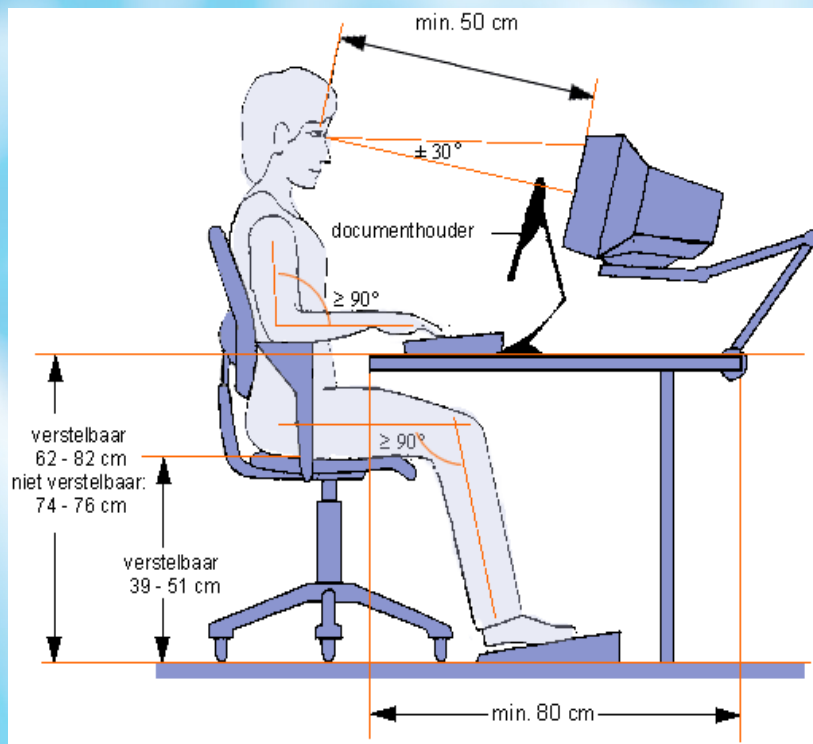
Werkgevers moeten controleren of werknemers die thuiswerken hun werkplek wel volgens de Arboregels hebben ingericht. Als werknemers een bureau timmeren van een oude deur en eraan gaan zitten werken op een keukenstoel, draait de werkgever op voor de gevolgen als ze arbeidsongeschikt worden, bijvoorbeeld vanwege RSI.

Dit blijkt uit een uitspraak van het gerechtshof in Amsterdam in een zaak van een werknemster tegen haar baas, het pensioenfonds PGGM. De werknemster begon in 1997 als stagiaire bij PGGM, en ging er in maart 1998 met een tijdelijk contract aan de slag. Twee maanden later viel ze uit vanwege rsi-klachten aan beide armen. Daar heeft ze nu - negen jaar later - nog last van.

Waar het in deze zaak om draait, is de vraag of PGGM verantwoordelijk was voor de manier waarop ze thuis achter haar pc zat. PGGM had haar een computer beschikbaar gesteld om thuis te kunnen werken, wat ze twee dagen per week deed. De pc had de werknemster op een bureaublad gezet dat ze gemaakt had van een oude deur. Ze had zelf voor een bureaustoel gezorgd. Eind jaren negentig was PGGM juist gestart met het vervangen van al het meubilair op de kantoren door bureaus en stoelen die ergonomisch verantwoord waren.

De uitspraak roept meer vragen op dan hij beantwoordt, vindt advocaat Jos Pothof van CMS Derks Star Busmann, die PGGM vertegenwoordigde. 'De werkgever is verantwoordelijk voor de thuiswerkplek, maar mag je volstaan met aan te nemen dat het meubilair klopt, of moet je fysiek thuis gaan kijken hoe de verlichting is en er zelfs spullen naar binnen dragen? Moet je controleren of men zich thuis houdt aan rusttijden? De wet volstaat met algemene termen.'

Volgens Pothof is zelfs niet duidelijk wat er eigenlijk met thuiswerken wordt bedoeld. 'Is dat ook thuis in het weekeind een klusje afronden? Wanneer begint mijn verantwoordelijk als werkgever?'



Beeldschermwerk

[Deze informatie is afkomstig van Min. SZW]

Te lang achter een beeldscherm zitten is ongezond. Uit onderzoek is gebleken dat vanaf 4 uur per dag de kans op RSI al ernstig toeneemt. Zorg daarom dat uw medewerkers niet te lang achter hun computer zitten.

Wat moet?

Uw medewerkers mogen per dag niet langer dan 6 uur achter een beeldscherm werken. Bij banken is dit 5 uur per dag. Na 2 uur achter de computer kunnen uw medewerkers het beste even stoppen en minstens 10 minuten iets anders doen. Overleggen, een telefoontje doen, koffie halen, een rapport lezen, of gewoon een pauze. Zo wordt de kans op klachten kleiner.

De stoel en de tafel waaraan een werknemer computerwerk doet, moeten aan de NEN-normen voldoen. Voor de stoel is dit NEN 1812 type HAV of HRAV, voor de tafel NEN 2449. Zorg dat zowel stoel als tafel in hoogte verstelbaar zijn. Zorg ook voor een goede kwaliteit van het beeldscherm, de invoermiddelen en gebruiksvriendelijke software.

Wat helpt?

Wissel computerwerk af met andere taken. Plan bijvoorbeeld niet alle overleggen op één dag, maar spreid ze over de week. En zorg dat werknemers vaak van houding wisselen. Een middel hiervoor is een zogenaamde zit-statafel.

Speciale pauzesoftware is ook een goed hulpmiddel. Deze software zorgt ervoor dat uw medewerkers niet onbepaald kunnen doorwerken achter hun computer. De software last verplichte pauzes in. In die pauzes kan de medewerkers andere taken doen. De pauzesoftware geeft ook vaak oefeningen tegen RSI op.

Thuiswerken: recht of plicht?

- Je kan een wn. nooit dwingen om thuis te gaan werken
- De wn. heeft nooit het wettelijke recht om thuis te werken
- Art. 7:658 BW zegt: De wg. is verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van de wn.

Vergoeding en fiscus

U kunt de werkplek aan de werknemer in bruikleen geven of kiezen voor een belastingvrije vergoeding.

De (vergoeding voor de) inrichting hoort volgens de fiscus niet bij het loon als aan de volgende voorwaarden is voldaan.

- Er is een gedagtekend schriftelijk contract tussen u en de betrokken werknemer.
- Het contract bevat de dag of dagen in de week waarop de werknemer thuis werkt. Dat moet minimaal één dag per week zijn.
- Per vijf kalenderjaren mag niet meer dan €1.815 inclusief BTW (waarde in het economisch verkeer) onbelast worden verstrekt of ter beschikking gesteld. De periode vóór 1 januari 1998 mag bij het bepalen van dit plafond buiten beschouwing worden gelaten.
- Sinds kort mag de wg. ook onbelast de verbindingkosten voor Blackberries/PDA's vergoeden: deze worden nu beschouwd als 'mobiele telefoons' en niet langer als laptops.
- De werkplek voldoet aan de geldende arbo-normen.

Wie betaalt voor de thuiswerkplek?

- Initiatief bij wg: de wg. betaalt
- Initiatief bij wn: de wg. hoeft niets te betalen, alles is onderhandelbaar
- De wg. is niet verantwoordelijk voor [het functioneren van de] verwarming, koffie, e.d. thuis

Controle/handhaving thuiswerker

- “Wet op het binnentreden” verbiedt de Arbo-inspecteur om zonder toestemming van de wn. diens woning te betreden
- Hoe is na te gaan of iemand $<$ of $>$ 2 uur per dag thuiswerkt?
- De Arboregels gelden niet als van ‘draagbare apparatuur’ gebruik wordt gemaakt en/of indien er $<$ 2 uur per etmaal mee gewerkt wordt (Laptops, PDA’s)
- Handhaving /controle op de thuiswerkplek is dus niet uitvoerbaar!

Telewerken in CAO's (1)

(Bron: AWWN)

CAO's	Afspraken
KPN	<p><u>Beleidskader Telewerken Thuis:</u></p> <ul style="list-style-type: none">•Uitgangspunt: werkgever bepaalt welke functies geschikt•Criteria in checklist vastgelegd•Faciliteiten: voldoen aan Arbowet; werkgever draagt zorg voor software; werkgever vergoedt telecom apparatuur en kosten; kosten ADSL-abonnement 50/50 delen.•Aanvullend jaarcontract met afspraken wederzijdse verplichtingen
NS	<ul style="list-style-type: none">•Werknemer kan verzoek thuiswerken indienen;•indien manager akkoord, dan is sprake van arbeidstijd.
Achmea	<ul style="list-style-type: none">•Telewerk kan alleen in opdracht van werkgever met door werkgever ter beschikking gestelde apparatuur;•Werkgever maakt afweging•Telewerken gebeurt op basis van vrijwilligheid•Er is een checklist telewerk•I.o.m. COR stelt werkgever basisregeling Telewerk vast•Maximaal 1x per jaar evaluatie toepassing regeling telewerk
Atos Origin	<ul style="list-style-type: none">•Werknemer kan verzoek telewerk indienen•Voorwaarden en arbeidsvoorwaardelijke consequenties zijn vastgelegd in "Telwerkregeling Atos Origin"•Afspraken over telewerk in telewerkovereenkomst vastleggen

Telewerken in CAO's (2)

(Bron: AWWN)

Fortis Bank	<ul style="list-style-type: none">• Nader uitgewerkte regeling i.o.m. OR• Werkgever bepaalt of er aanleiding tot telewerk is• Telewerken gebeurt op basis van vrijwilligheid• Telewerk kan o.b.v. maximaal 50% van gemiddelde arbeidsduur, met een minimum van 1 dag per week (bij volledige werkweek)• Er wordt rekening gehouden met fiscale en arbo-aspecten• Telewerken mag niet tot kostenverhoging leiden
UWV	<ul style="list-style-type: none">• Werkgever heeft beleid m.b.t. regeling telewerk vastgesteld• Daarnaast kan thuiswerken i.o.m. management incidenteel in functionele of bijzondere gevallen worden toegestaan.
Gehandicaptenzorg	<ul style="list-style-type: none">• Als werkgever thuiswerk wil kunnen opdragen, dan dient werkgever hiervoor een regeling te treffen, met instemming van OR vast te stellen.
De Nederlandse Bank	<ul style="list-style-type: none">• Werkgever positief t.o.v. thuiswerken.• T.a.v. ICT minimaal normale kantoorfaciliteiten thuis.
Orange	<ul style="list-style-type: none">• Als ISDN nodig voor thuiswerken dan het hogere deel van de abonnementskosten en de belkosten declareerbaar.

Tips

- Geef als wg. goede en voldoende voorlichting
- Zorg dat daarbij andere getuigen aanwezig zijn
- Verstrek bureau + stoel Arboconform bij 1 of > dagen per week thuiswerken
- Stel telewerkovereenkomst op en laat die tekenen door beide partijen
- Laat de wn. een foto maken van de thuiswerkplek en bewaar die in het PZ dossier
- Neem actie als de thuiswerkplek er niet goed uitziet

Standpunt EWF

- Arbowet is op korte termijn niet te wijzigen; wel misschien de interpretatie ervan door de rechter.
- Streef [i.s.m. wg.org. en later ook met de vakbonden] naar Ewerk-convenant
- Ewerkconvenant: hoe om te gaan met de Arbowet in de praktijk van alledag en in het kader van de vervaging van de grenzen tussen werk / prive.

Acht voorwaarden voor geslaagd telewerken.

1. Veel functies zijn geschikt voor telewerken. Er is natuurlijk werk dat sterk kantoorgebonden is; of werk dat heel frequente dienstverlening op kantoor vergt. Dan kan telewerken niet. Telewerken moet afhankelijk zijn van de functie en niet voorbehouden zijn aan een beperkte groep, zoals beleidsmedewerkers.
2. Bij verschil van mening over geschiktheid van de functie moet een onafhankelijke commissie in het bedrijf de doorslag geven. Zowel de medewerker als direct leidinggevende kunnen hier een beroep op doen.
3. De medewerker moet zelfstandig kunnen werken [zelfsturend].
4. De taken die thuis verricht worden, moeten met minimale begeleiding uitgevoerd kunnen worden.
5. Er moeten goede afspraken gemaakt worden over wat er over en weer verwacht wordt, wie waarvoor verantwoordelijk is.
6. De telewerker moet thuis ongestoord kunnen werken, liefst in een aparte ruimte.
7. In principe kan de werknemer de werktijden thuis zelf indelen. Maar voor zowel de telewerker en organisatie moet helder zijn wanneer deze bereikbaar is voor werk.
8. Speciale aandacht voor de 'achterblijvers' op kantoor is noodzakelijk. Het voordeel van telewerken is dat medewerkers ongestoord kunnen werken. Maar de medewerkers op kantoor moeten soms de eventuele telefoontjes opvangen.

Literatuur

- Aanbeveling inzake telewerk (Stichting van de Arbeid), zie: http://www.telewerkforum.nl/PDFs/2003_telewerk.pdf
- Arbobesluit (www.arbo.nl)
- Pocketboek 'Telewerken in de praktijk': de voor- en nadelen op een rij (K. de Bruin, 2002; te bestellen bij EWF voor €15)
- Telewerken: iets voor u? [brochure VNO-NCW i.s.m. EWF] zie <http://www.telewerkforum.nl/PDFs/Telewerken%20iets%20voor%20u.pdf>

Zie verder ons kenniscentrum op: www.ewerkforum.nl

EWERKFORUM

Ework & Elife Congres 2007

met de jaarlijkse uitreiking EwerkPrijzen

Home

Programma

Expo

Lokatie

Registratie

EwerkPrijzen

Organisatie

EwerkForum

Media Partner



Organisatie



Sprekers



Debra A. Dinnoenzo
President of VirtualWorks!
U.S.A.

VirtualWorks!

KEYNOTE

NEDERLAND LOOPT WERELDWIJD VOOROP MET HET AANTAL EWERKERS

Ewerken draagt bij aan een efficiëntere onderneming en maatschappij

Ewerken zit in de lift. Maatschappelijke ontwikkelingen dwingen een nieuwe manier van werken af. Er komt meer aandacht voor de balans werk/privé, een andere indeling van de werktijd, de 24-uurs economie en de toetreding van een nieuwe generatie medewerkers. Natuurlijk brengt het grote probleem van de almaar groeiende verkeerscongestie dit in een stroomversnelling. Maar de infrastructuur is er klaar voor: we hebben alom beschikking over uitstekende technische voorzieningen zoals breedband internettoegang. Toch wijst onderzoek uit dat ondernemers en directies nog regelmatig koudwatervrees hebben als het gaat om werken. Wij denken dat we deze vrees kunnen wegnemen door een aantal succesvolle praktijkvoorbeelden in het voetlicht te stellen, waar we allemaal van kunnen leren.



Tijdens het EwerkPrijzen event worden ondernemers van alle bedrijfstakken en hun HRM managers overtuigd van de kansen en mogelijkheden die Ewerken hun bedrijf brengt. Kom kijken en luisteren naar een aantal aansprekende Ewerkprojecten en de resultaten

>> registreer [hier](#) en verzekert u van een plaats (er zijn 120 plaatsen beschikbaar).

Ieder jaar belooft het Ewerkforum ondernemers die durf tonen, durf om hun organisatie te synchroniseren met de nieuwe tijd, de 24 uren economie maar vooral ook de nieuwe medewerker.

- ▶ Ewerkprijs 2007: voor de ondernemer die het beste initiatief heeft getoond in het ontwikkelen van een Ewerkorganisatie
- ▶ Ewerkaspectprijs 2007: voor de leverancier van de meest innovatieve, spraakmakende Ewerk-oplossing

Deelnemers ontvangen gratis het recent verschenen boek

"HET NIEUWE WERKEN: Op weg naar een productieve kennis-economie" van Dik Bijl, architect-adviseur bij Microsoft, 140 pagina's, ter waarde van € 39,-.

Vragen?



Zie ook:

www.ewerkforum.nl



Personeel
en organisatie
onder de loep

HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

EWERKFORUM