

Nedflex

Nick Bos en Macarena Vicuña Miranda

WAANZINNIGE WERKGEVER

Een waanzinnige werkgever worden. Dat is wat uitzendbureau Nedflex samen met zijn klanten wil realiseren als antwoord op de arbeidsmarktkrapte.

Hoe word je waanzinnig? Dat is de vraag die uitzendbureau Nedflex, een organisatie met zo'n 8000 medewerkers, bezighoudt. "We hebben voor de komende jaren als doel gesteld dat wij samen met onze relaties een waanzinnige werkgever worden." Aan het woord is Nedflex-CEO Nick Bos. Daarmee onderscheidt Nedflex zich meteen al van andere uitzendorganisaties. "We willen dit echt samen met onze klanten doen", legt Bos uit.

EXPERIMENTEREN

Om dit alles voor elkaar te krijgen, heeft Nedflex een heus lab opgezet. Bos licht toe: "Hierin gaan we onderzoeken en testen wat werkgevers voor werknemers echt waanzinnig maakt. De best geteste ideeën gaan we uitrollen in onze dienstverlening. Misschien krijgt elke medewerker van Nedflex wel zijn eigen AI-assistent; we gaan het onderzoeken."

ONBOARDING

Aan welke knoppen bedrijven moeten draaien om waanzinnig te worden, moet blijken uit de resultaten van het lab. "We willen onze klanten sowieso helpen aan het beste onboardingtraject. Juist in het begin van een nieuwe samenwerking kan een werkgever een groot verschil maken", zegt operationeel manager Macarena Vicuña Miranda. "We weten dat de eerste honderd dagen cruciaal zijn. In die periode leg je een belangrijke basis voor een goed 'huwelijk'."

WERKGELUK METEN

Nedflex wil kortom verder gaan dan het plaatsen van uitzendkrachten

alleen. Vicuña Miranda: "We willen méér doen voor klanten door bijvoorbeeld het werkgeluk te meten. Maar ook kunnen we klanten helpen met de ontwikkeling van leiderschap binnen bedrijven. Slecht leiderschap is een van de belangrijkste redenen voor medewerkers om op te stappen. Samen trekken we lessen uit deze onderzoeken en gaan we voor waanzinnig werkgeverschap."

INNOVATIES

Bos besluit: "We zijn er voor uitzenddiensten, payroll en hr-diensten. Maar om samen met onze klanten een waanzinnige werkgever te worden, sluiten we nieuwe innovaties niet uit. We moeten er echt samen voor zorgen dat de werkgever niet de reden is dat medewerkers weer vertrekken. Op naar een duurzamere samenwerking!" <

**'DE EERSTE
HONDERD DAGEN
VAN EEN NIEUWE
SAMENWERKING
ZIJN CRUCIAAL'**



DEEL ONLINE