

# werkwijzer

Voor iedereen die bij ons werkt, of benieuwd is hoe het is om bij ons te werken.



## NECKER EN CITISENS GROEIEN. IN IMPACT. IN OPDRACHTGEVERS. IN DIENSTEN. IN COLLEGA'S.

We zijn maar wat trots op onze expertrol voor het openbaar bestuur. Met elkaar maken we die waar. Ook de nieuwe kansen die we zien, grijpen we aan. En dat moet ook wel, want bestuurders komen steeds voor nieuwe opgaven te staan. Het samenspel tussen overheid en samenleving wordt alsmear complexer. En iedere vier jaar hebben we te maken met een deels nieuwe klantenkring. Dus blijven we onze horizon verleggen. Want dan kunnen we onze bijdrage aan een gezonde democratie verbreden en verdiepen.

Dat lukt alleen als we ook investeren in onszelf, in hoe we met elkaar de dingen organiseren en vooral ook expliciteren. En als we de randvoorwaarden creëren die ons in staat stellen om snel te reageren op wat de markt van ons vraagt.

Daarvoor is deze werkwijzer. Om iedereen die bij ons werkt (of wil werken!) een duidelijk beeld te geven van onze cultuur. Van onze kernwaarden en principes, hoe we dingen met elkaar doen, en wat we daarin van elkaar verwachten. Kortom: dat wat Necker zo Necker maakt. Zodat we wat Necker eigen is, met elkaar uitdragen. En zodat we buiten en binnen de verwachtingen overtreffen, zoals we nou eenmaal graag doen. Omdat juist dát voor ons een belangrijke voorwaarde is om tot successen te komen.

**In deze werkwijzer vind je de belangrijkste aspecten van onze cultuur:**



### MISSIE EN VISIE

In het eerste onderdeel vind je onze missie, visie en hoe die doorwerken naar de organisatie, naar onze mensen en de structuur.



### ONZE WAARDEN EN PRINCIPES

In het tweede deel bespreken we onze waarden en gaan we in op de principes die daaruit volgen. Samen geven ze richting aan onze manier van werken en samenwerken.



### HOE WE SAMEN STUREN

Het derde deel maakt de nieuwe werkwijze concreet. Daarbij gaat het over hoe we met elkaar doelen stellen en hoe we die vertalen naar heldere werkafspraken. Dat krijgt vorm in een doelgerichte structuur waaraan we samen houvast hebben.



### HOE HET BIJ ONS WERKT

De uitgangspunten achter ons personeelsbeleid op een rijtje; van pensioen tot duurzaamheid, en van beoordeling tot vakantie.



***‘Een organisatie waarin we onze drive voor het openbaar bestuur, een betrokken samenleving en een bloeiend bedrijf combineren.’***

*Lauryan Bakker*



***‘Buiten begint het. Onze organisatie moet de impact die we dáár willen maken, optimaal faciliteren.’***

*Aafke Bokma*



***‘Onze wens was een structuur waarbij we succesvol samen kunnen werken aan het behalen van onze doelen, zónder in te boeten op snelheid en wendbaarheid’***

*Nicolette Ouwerling*



# MISSIE EN VISIE

## DEMOCRATIE MAAK JE.

Dat onze democratie veel aankan, daarvan zijn we bij Necker overtuigd. Maar we weten ook: het vertrouwen in en de kwaliteit van het democratische proces moet je steeds opnieuw waarmaken. Dat is onze missie. We halen graag alles uit de kast voor een goed functionerende overheid die in verbinding staat met de samenleving. Wat ons hierbij kenmerkt is het lef om groot te denken en zelf initiatief te nemen.

## ONZE VISIE

Als de gespecialiseerde partner voor het lokaal bestuur concentreert onze dienstverlening zich op vijf thema's: **een integere overheid, heldere verantwoording, een fitte griffie, de allerbeste bestuurders en een betrokken samenleving.** Stuk voor stuk zijn dit onmisbare bouwstenen voor een gezonde democratie. Met onderzoek, advies, training en interim-inzet geven we hier invulling aan. Onze professionals - startend én ervaren - bieden we een stimulerende omgeving om te groeien.

## ONZE ORGANISATIE EN STRUCTUUR

Bij de inrichting van onze organisatie staat voorop dat we 'van buiten naar binnen' werken. Onze missie is het startpunt, de middelpuntvliedende kracht. Alles wat we doen, begint met nieuwsgierigheid naar wat we met onze mogelijkheden, middelen én creativiteit kunnen betekenen om actuele vraagstukken van een antwoord te voorzien. Alles wat we doen begint met betrokkenheid bij wat er buiten gebeurt.

We willen wendbaar zijn, want dat geeft de mogelijkheid om mee te bewegen met de ideeën en projecten waar we in geloven. En om dus te doen waar we samen energie van krijgen. Processen moeten een doel dienen of beter nog: een probleem oplossen, anders zijn ze overbodig. Die stelregel nemen we serieus. Stellen we vast dat activiteiten of werkwijzen onze impact op het openbaar bestuur niet versterken, of zelfs in de weg zitten, dan is dat het signaal om het anders te doen.

## SAMEN IN DE BUS

Bij wat we in en voor de markt willen realiseren, dáár organiseren we de randvoorwaarden bij. Iets vergelijkbaars geldt voor onze structuur. Bij ons vind je geen organisatieschema dat in beton gegoten is, laat staan een vaststaand functiegebouw waar we 'poppetjes' bij zoeken. Wie bij Necker werkt, geeft zelf mede invulling aan hoe zijn rol eruitziet. Door die organische manier van werken gaan persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling van het bedrijf hand in hand.

Dat lukt alleen als we de beste mensen aannemen. Mensen die om kunnen gaan met complexiteit. Die genieten van de wendbaarheid in onze organisatie. In onze werving en selectie is daarom het bus-principe van Jim Collins een leidraad. Hij stelt dat bedrijven die het heel goed doen, bij het aannemen van nieuwe mensen vooral kijken of iemand 'in de bus past'. In plaats van een functieprofiel te maken waar iemand precies in moet passen, zoeken we mensen die bij óns passen. En die precieze plek in de bus, die vinden we dan samen wel. De mensen in de bus beïnvloeden zo samen de koers van de bus, zodat de doelen op langere termijn ook het eigendom zijn van de groep.

## RUIMTE GEVEN, KADERS STELLEN

Dat we zo naar onze mensen kijken, zegt ook veel over hoe we sturen. De begeleiding van nieuwe collega's illustreert dit. Op hoofdlijnen leggen we uit hoe we werken en vaak wijzen we een buddy aan om in het werk op terug te kunnen vallen. En dan, dan mag die nieuwe collega het zélf laten zien. Je krijgt altijd net iets meer verantwoordelijkheid dan je aankunt. Op je tenen lopen en je neus stoten, daar leer je het meeste van.

Want verantwoordelijkheid is waar het in onze organisatiefilosofie om draait. Laat je bij Necker zien dat je iets kunt, dan mag je het ook doen. We verwachten daarbij dat mensen dus zelf ook een stap naar voren doen om invulling te geven aan hun leukst denkbare rol bij Necker. Dat doe je niet zozeer door tegen iemand anders te zeggen wat je graag zou willen in de hoop dat het geregeld wordt, maar door initiatief te nemen.



*Zitten wij op onze plek? Of is het tijd voor een nieuwe stoel?*

*Neem plaats*

## LEF OM TE VERANDEREN

Het belang dat we aan wendbaarheid hechten, zie je terug in hoe we ons management inrichten. Past een andere personele samenstelling of een andere invulling van een rol beter bij de markt of het team, dan handelen we daarnaar. Het lef om dit soort keuzes te maken; daar zijn we trots op. Tegelijkertijd willen we dat collega's houvast en duidelijkheid hebben over hoe rollen en verantwoordelijkheden in ons bedrijf zijn belegd. Zodat je weet waarvoor je bij wie terechtkunt, en ook: welke besluiten waar en door wie genomen worden. Structureren, expliciteren en communiceren is wat we met en van elkaar nodig hebben om eigenaarschap in praktijk te brengen. Onze overlegstructuur helpt ons daarbij. In hoofdstuk 3 lees je daarover meer!

# ONZE WAARDEN EN PRINCIPES

Waarden verbinden ons met elkaar. In het groot en in het klein zijn ze het kompas bij de keuzes die we als bedrijf maken. De principes zijn daarvan de praktische doorvertaling, toegespitst op hoe we willen werken en samenwerken. Daar hebben we allemaal houvast aan. Door waarden en principes expliciet te maken, kunnen we het gesprek erover voeren, worden afwegingen navolgbaar en zijn we aanspreekbaar op ons gedrag.

De waarden die we als bedrijf koesteren, zijn niet nieuw. We hebben ze in 2008 voor het eerst op papier gezet (!). Het is veelzeggend dat we bij het opnieuw doordenken van wat we binnen Necker belangrijk vinden, op dezelfde drie waarden zijn uitgekomen. Maar, wat doen we er vervolgens mee? Daar willen we meer handen en voeten aan geven. Bijvoorbeeld door met elkaar in gesprek te blijven over wat ons drijft en verbindt. Slagen we erin de waarden in praktijk te brengen, dan dienen ze ook echt als richtingwijzers. En, nog mooier, dan versterken ze onze gemeenschappelijke basis.



## DRIE KERNWAARDEN

### Impact op het openbaar bestuur

Wat we in maatschappij en bestuur zien gebeuren, is voor ons bedrijf de brandstof waarop de motor loopt. De inspiratie en motivatie die we daarin vinden, raken nooit op. En dat is maar goed ook, want ons werk is nooit af.

Relevant zijn én vernieuwend; voor minder doen we het niet. We willen impact hebben op hoe het openbaar bestuur functioneert. De kern van onze missie is om dit in praktijk te brengen en bij te dragen aan een gezonde democratie.

### Authentieke professional

Onze opstelling is die van de authentieke professional. We zijn onafhankelijk, soms ronduit eigenwijs. De visie die we hebben op de vraag van de opdrachtgever komt in nauwe verbinding met die opdrachtgever tot stand. Liever zijn we een goede vriend die de waarheid zegt, dan dat we zomaar meebewegen. We werken op gelijkwaardige basis samen, zowel met opdrachtgevers als met elkaar.

We verwachten dat iedereen bij Necker de zakelijke, professionele versie van zichzelf verder ontwikkelt. In het werk neem je jezelf mee, door eigenheid en eigenaarschap te tonen. En wie verantwoordelijkheid neemt en initiatief toont, vindt bij ons ruimte om te groeien.

### Samen scoren

In onze ambitie zijn we misschien wat onbescheiden. Eerlijk gezegd: we willen gewoon de beste zijn. Dat gaat over de meerwaarde van onze diensten, maar ook over hoeveel we ervan verkopen. We zijn van nature zeer betrokken bij de inhoud en de belangen van de opdrachtgever, en we combineren dit met commercieel inzicht. We voelen samen verantwoordelijkheid om de doelen die we afspreken te realiseren.

Het succes dat we hebben, vieren we samen. Zoals we ook samen de schouders eronder zetten om die belangrijke deadline tóch te halen. Collega's staan voor elkaar in en zijn géén concurrenten van elkaar. En iedereen heeft behalve zijn eigen werk óók een rol in de ontwikkeling van het bedrijf.





## ONZE ZES PRINCIPES

*Principes zijn een praktische doorvertaling van onze kernwaarden, toegespitst op hoe we willen werken en samenwerken. Heel goed te gebruiken in je dagelijks werk, bijvoorbeeld bij het maken van afwegingen en het toelichten van keuzes.*

### 1 Marktwaarde voorop

Ons bestaansrecht danken we aan de markt. En wat we voor onze opdrachtgevers doen, is van grote waarde. Juist door dat te beseffen, vergroten we de impact van ons werk. Voor elk project selecteren we dus de collega's die geknipt zijn om de klus te klaren - niet wie er toevallig tijd over heeft. En redeneer je vanuit waarde, dan wordt het binnenhalen van een vervolgopdracht, meer tijd regelen voor een beter resultaat of een keer "nee" verkopen, een stuk vanzelfsprekender.

### 3 Kaders helder? Gaan!

Bij elk project, intern of extern, mag je een duidelijke briefing verwachten. Dat is tweerichtingsverkeer. Op de vraag die je niet stelt, krijg je meestal geen antwoord. Vraag dus door tot je genoeg weet. Zijn de verwachtingen en rollen duidelijk, dan is het tijd voor actie. Het gewenste eindbeeld komt tot stand, niet door nóg meer randvoorwaarden te bedenken, maar door zelf aan de slag te gaan.

### 5 We maken werk van goede ideeën

De durf om groot te denken is Necker eigen. Dat zit 'm in een top-idee, maar zeker ook in het vertalen ervan naar een verkoopbaar product. Een briljante stemhulp ontwikkelen (inhoudelijk en methodisch onovertroffen), is één ding. De echte impact is dat we erin slagen om die stemhulp vervolgens 250 keer te verkopen. We vragen dus van iedereen z'n commercieel gevoel te ontwikkelen en kansen te signaleren. En we steken onze energie in hoe we iets mogelijk maken, niet in het tellen van de beren en leeuwen die we onderweg misschien nog tegenkomen.

### 2 Fouten maken mag, verantwoordelijkheid nemen moet

Het past bij onze stijl om iedereen zo snel mogelijk mee te laten doen met het echte werk, want daar leer je van. Gaat er wat mis, dan is dat natuurlijk even slikken. Maar bij Necker is het je werkhouding die telt. Denk groot, begin klein, leer snel. Fouten herstellen vinden we belangrijker dan veel energie steken in het voorkomen ervan. Deel een misser wel snel, dan lossen we het samen op.

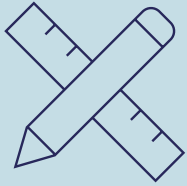
### 4 We laten zaken mooier achter dan we ze aantreffen

Ons doel is altijd om het verschil te maken. In plaats van 'gewoon' aan de vraag te voldoen, kijken we naar wat er echt speelt en nodig is. Streef er ook persoonlijk naar om het overal waar je komt, mooier achter te laten dan hoe je het aantrof. Dat is een kwestie van kwaliteitsbewustzijn. Vraag je een collega mee te lezen, lever dan een stuk aan dat klaar is voor feedback. En andersom: maak feedback dusdanig concreet dat het stuk een slag verder is gebracht. Of nog praktischer: die volle lunchtafel ruimt echt zichzelf niet op.

### 6 Successen behalen en vieren we samen

We markeren wat we willen bereiken, spreken af dát we het bereiken en vieren het als we het bereikt hebben. Met een houding van collegialiteit en resultaatgerichtheid helpen we elkaar vooruit. Samen trots zijn op de resultaten begint ermee dat we samen verantwoordelijkheid dragen voor de doelen. Je betrokkenheid kun je op veel verschillende manieren vormgeven. Maak tijd om collega's te helpen en leef mee met wat collega's doen; des te meer energie geeft het om te zien wat die inspanningen opleveren.

# HOE WE SAMEN STUREN

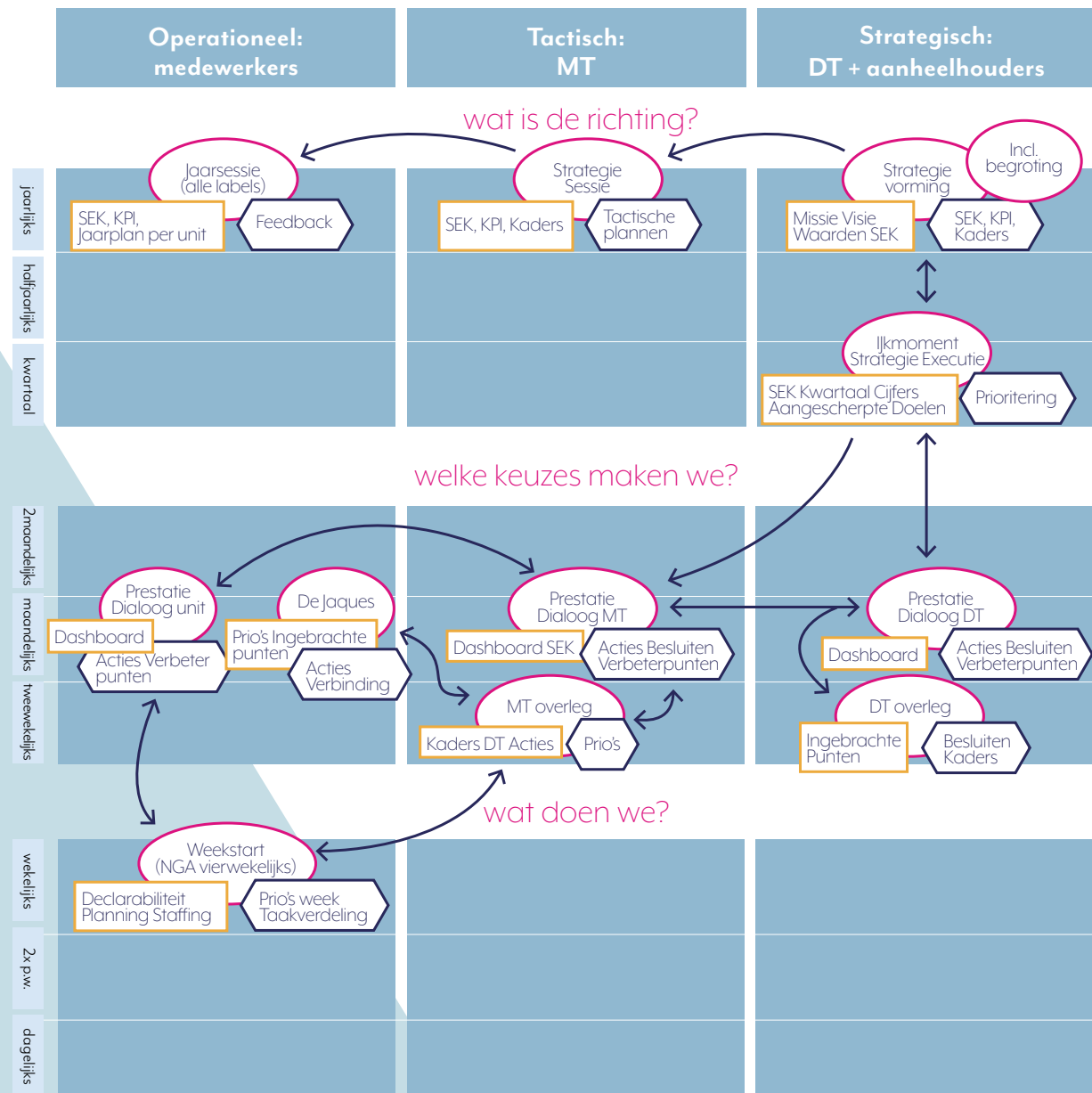


We stellen onze doelen natuurlijk niet voor niets. En dus willen we weten: liggen we op koers, of moeten we ergens bijsturen? Daar is onze structuur op ingericht. Zodat iedereen weet hoe we ervoor staan en hoe jij kunt bijdragen aan het resultaat. Op deze manier werken kan best even wennen zijn. Het mooie is: een sterke structuur levert een beter resultaat op, en meer werkplezier op de koop toe.

Wat ook waar is: deze structuur is niet in beton gegoten. We doen wat werkt, scherpen aan en stellen bij. Een aantal overleggen komt vaker terug. Maar blijken ze inefficiënt? Dan schrappen we ze. Of is er behoefte aan iets anders? Dan maken we daar ruimte voor.



# Overlegstructuur



wat is de richting?

welke keuzes maken we?

wat doen we?

○ Overleg    □ Input    ⬡ Output

## HOUSE OF PERFORMANCE

Deze werkwijze hebben we samen met House of Performance ontworpen. Zij hebben ons geholpen structuur aan te brengen in een groeiende organisatie. Die collega's in staat stelt om meer grip te krijgen op onze bedrijfsbrede doelen en hoe we eraan werken om die te behalen. Daarbij is vooral gekeken naar het scheppen van een duidelijk onderscheid tussen strategische, tactische en operationele overleggen en het aanbrengen van een samenhang tussen de verschillende overleggen.

# Uit het hoofd en op papier!

## Drie Necker-instrumenten uitgelicht:

Drie belangrijke instrumenten lichten we graag uit. Ze zijn in het leven geroepen zodat we van elkaar weten waar we mee bezig zijn, en dus meer gevoel krijgen bij wat er gebeurt. Want dan zien we eerder welke kansen er liggen en kunnen we – ook unitoverstijgend – elkaars projecten verrijken. Of simpelweg een hand toesteken als iemand jouw deskundigheid heel goed kan gebruiken.

### 1 De strategie-executiekaart (de SEK)

Dit is hét koersinstrument voor onze organisatie. Het doel? Vertalen van onze strategie naar actie! Met de SEK zijn alle jaardoelen van het hele bedrijf in één oogopslag zichtbaar, samen met onze missie, visie, kernwaarden en principes. Van wat we financieel willen bereiken tot waarin we willen groeien. En van onze interne doelen tot onze positionering in de markt. Vastgelegd in meetbare prestatie-indicatoren, zodat je ook echt weet of iets gelukt is. Met input vanuit de units stelt de directie elk jaar een nieuw SEK op, dat zo dient als bedrijfsbreed jaarplan. De begroting per unit vormt hiervoor belangrijke input. Deze worden dan ook gelijktijdig met de SEK opgesteld aan het einde van ieder jaar en vastgesteld aan het begin van het nieuwe jaar.

### 2 De prestatiedialoog

Met de SEK is helder welke doelen we nastreven en hoe we dat doen. Tijdens de prestatiedialoog bespreek je in teamverband (dus bijvoorbeeld in je eigen unit, binnen het managementteam en binnen het directieteam) wat er goed gaat en wat er in de weg staat van het behalen van de doelen uit de SEK, plús welke acties daaruit volgen. De prestatiedialoog is nadrukkelijk bedoeld om wat werkt en wat minder goed werkt openlijk met elkaar te delen. Juist daarom is een goede check-in en check-uit van belang. Bij de check-in is het bijvoorbeeld belangrijk ook te zien hoe iedereen het overleg in gaat: heb je iets te melden, gaat het goed, heb je hulp nodig of baal je? De check-out geeft een reflectie op de meeting en waar je de komende week hulp bij nodig hebt.

### 3 De Jacques

Elke maand een bedrijfsbrede bijeenkomst, van en voor de hele club. Het moment om ontwikkelingen, een hulpvraag, aandachtspunten en succesverhalen (of juist missers) met elkaar te delen. Weten wat er speelt, en samen versnellen en verbeteren: daar draait het om. En heb je een frustratie of iets te melden? Ook dat kan in De Jacques! Let op: het is een overleg met een strak tijdschema en hoge energie. Een goede voorbereiding en aanwezigheid van iedereen is dus een must!

## HOE NEMEN WE BESLISSINGEN?

Deze schuifjes zijn bedoeld om met elkaar het gesprek te voeren over wat belangrijk is in deze situatie. Waar ligt het accent voor déze beslissing? Hoe kan je dat onderbouwen op basis van de besluitvormingsprincipes?

<u>SNELHEID</u>	<u>VOLLEDIGHEID</u>
<u>WENDBAARHEID</u>	<u>STABILITEIT</u>
<u>AUTONOMIE</u>	<u>AFSTEMMING</u>
<u>ORGANISCH</u>	<u>PROCEDUREEL</u>
<u>SCHERPTE</u>	<u>HARMONIE</u>
<u>INHOUD</u>	<u>VISIE</u>
<u>SENIORITEIT</u>	<u>COMPETENTIES</u>
<u>ONDERBOUWING</u>	<u>HOORBARE MENING</u>
<u>DIEPE KENNIS BEDRIJFSVOERING</u>	<u>DIEPE KENNIS KLANT/MARKT</u>



## ONZE ADAGIA

Dit zijn onze uitgangspunten voor een goed overleg:

- ✓ Soms vertragen we om te versnellen, én we houden het tempo hoog
- ✓ Ieders bijdrage wordt gewaardeerd
- ✓ We luisteren en vragen door, zodat we echt snappen wat iemand bedoelt
- ✓ In het 'doen' creëren we de gewenste werkelijkheid. We doen dit niet ondoordacht
- ✓ We maken alle besluiten expliciet
- ✓ Als zich iets aandient dat eerst moet worden besproken om door te kunnen gaan, doen we dat

# HOE HET BIJ ONS WERKT

We kiezen ervoor om in de basis te werken vanuit vertrouwen. Juist in een groeiende organisatie, kan dat best ingewikkeld zijn. Want hoe groter het bedrijf, hoe complexer de organisatie. Een reflex om daar vat op te krijgen, is het optuigen van eindeloze regelingen en procedures. Dat willen we dus niet. Het is onze stijl dat we eerst proberen om iets niet te regelen. Pas als dat niet werkt, gaan we het wél regelen. Voor de meeste zaken geldt dus: neem verantwoordelijkheid, overleg en handel vanuit gezond verstand. De mensen die we selecteren om bij ons te komen werken, kunnen daar doorgaans prima mee omgaan.

Dat neemt niet weg dat kaders ook houvast geven. Daarom delen we op een aantal belangrijke aspecten graag onze richtlijnen, of eigenlijk vooral: de gedachte daarachter. Mis je iets? Geef dat ook aan, deze werkwijzer groeit met ons mee.



## JE EERSTE WEKEN

Op je eerste dag bij Necker, krijg je een introductieboekje met daarin alle praktische informatie die je nodig hebt voor een goede start. En met een paar inwerk-workshops nemen we je mee in belangrijke processen. Belangrijker nog: samen met je manager maak je een plan waarmee je de eerste weken snel op stoom raakt. Uitgangspunt is dat je zo snel mogelijk meedraait met 'het echte werk', want daarvan leer je het meeste. De kunst afkijken, carpoolen met ervaren collega's of een expertiseplek bij een opdrachtgever; het zijn belangrijke ingrediënten van jouw eerste maanden. Spring dus vooral in het diepe en geef aan wat je nodig hebt; zwembandjes zijn op aanvraag beschikbaar.

### *Arbeidsvoorwaarden*

Naast het introductieboekje, zijn ook de algemene arbeidsvoorwaarden en je arbeidsovereenkomst van belang. Daarin vind je allerlei kaders, regelingen en afspraken. Overkoepelend is ook bij het naleven van de arbeidsvoorwaarden, de combinatie van vertrouwen en verantwoordelijkheid leidend.

Daarnaast hebben we uitgewerkt hoe het bijvoorbeeld werkt met uren schrijven, laptops, telefoons en auto's. In onze online werkomgeving kun je ook al die informatie er rustig op naslaan. Roept het vragen op? Dan kun je altijd terecht bij onze personeelsadviseur of je manager.





## Verbinding met collega's

Met elkaar in verbinding blijven, even uitzoomen of gewoon samen plezier maken; dat vinden we belangrijk. Daarom is er bij Necker en Citisens een aantal vaste momenten die daarop gericht zijn. Er is bijvoorbeeld budget voor een uitje met je eigen team (en dat mag je zelf organiseren), en met kerst sluiten we het jaar samen af. In september gaan we twee dagen weg met de hele club, om onze kernwaarden te doorleven, elkaar beter te leren kennen en ons te laten inspireren. En dan hebben we natuurlijk nog de borrels na onze opleidingsdagen én natuurlijk de maandelijkse Jacques. Maar ook los van die vaste momenten is er van alles mogelijk. Want we maken graag werk van goede ideeën. Bedenk bijvoorbeeld een challenge met je team die je aan je manager voorlegt: Heb je doel X behaald, dan gaan we Y doen!

## Stijl

Ook in hoe we ons presenteren, is de “authentieke professional” leidend. Zowel het authentieke als het professionele komt terug in onze (kleding- en huis) stijl. Er is dus ruimte voor eigenheid, die wel altijd past binnen de professionele context waarin we ons begeven. Dat vraagt om bewuste keuzes, bijvoorbeeld ten aanzien van onze kleding en communicatiestijl. Twijfel je wat passend is in welke situatie? Toets het bij je directe collega's.

Zorg daarnaast dat ook je gedrag past bij onze waarden en principes. Als bureau dat een partner is op integriteit dragen we ook intern zorg voor heldere kaders om een veilige werkomgeving te creëren. Waarin het duidelijk is welk gedrag wel en niet gewenst is. Daarom hebben we een vertrouwenspersoon en werken we gezamenlijk aan een passende gedragscode. Als je bij ons werkt, ken je deze en leef je die na.





## Thuiswerken/flexibel werken

Je kunt werken waar je wilt. Thuis, bij de klant of op ons kantoor aan de Lunettenbaan. Op dat kantoor zijn we trots. Niet alleen vanwege de versbereide lunch, of de aankleding die laat zien waar we als bedrijf voor staan. Maar ook omdat het de plek is om elkaar te ontmoeten, samen aan projecten te werken en je onder te dompelen in onze bedrijfsdynamiek. Je mag zelf afwegen wanneer en hoe vaak je er bent. Doe dat bewust. Want ook voor thuiswerken zijn er vaak goede redenen. Bijvoorbeeld omdat het efficiënter is, je minder kilometers maakt of omdat je thuis soms met meer focus aan een complex rapport kunt werken.

Graag helpen we jou om ervoor te zorgen dat ook thuis je werkplek comfortabel is ingericht. Niet met een vast potje geld, maar met spullen die aansluiten bij jouw behoefte. Denk bijvoorbeeld aan een bureaustoel, een groot scherm of een ergonomisch toetsenbord.



## Opleiding

In het doen creëren we de gewenste werkelijkheid. Dat geldt ook voor je eigen ontwikkeling. Zelf ervaren, reflecteren, de kunst afkijken, feedback krijgen én feedback geven zijn dan ook de basisingrediënten van jouw leerpad. Je eigen collega's zijn daarbij een onuitputtelijke inspiratiebron. Want er werken bij ons alleen maar goede en gedreven mensen, met vaak net die ervaring of achtergrond die jou een stap verder kunnen helpen. Denk aan een Eerste Kamerlid, een ex-burgemeester, een oud-curator of een hoogleraar. Benut ze daar dus voor. Dan zit je binnen no time aan tafel met sleutelfiguren uit het openbaar bestuur. Er zijn maar weinig plekken waar je zo'n steile leercurve kunt doormaken als bij ons.

Als stok achter de deur, maak je met je manager een persoonlijk werken ontwikkelplan. Wat ga je realiseren, hoe ga je dat doen en wat heb jij daarvoor nodig? Samen bekijken we waar je behoefte zit en wat het beste bij je past. Daarnaast hebben we enkele opleidingsprogramma's, zoals de Griffie-Academy en het Young Professional Programma. Ook daar geldt dat jouw input, wensen en behoeften mede het programma bepalen.

## Beoordeling & beloning

Aan het begin van ieder kalenderjaar is er een beoordelingsgesprek. De inhoud daarvan kan geen verrassing zijn. We communiceren het hele jaar met elkaar, bijvoorbeeld in voortgangsgesprekken aan de hand van je eigen werk- en ontwikkelplan. Daarin staan niet alleen jouw doelen beschreven, maar ook hoe je die gaat realiseren en wat je daarvoor nodig hebt. Belangrijke input voor een terugblik op jouw jaar bij Necker. Ook vragen we jou om jou zelf feedback te verzamelen over je functioneren. Bij opdrachtgevers en collega's, maar ook aan de hand van een eigen terugblik. Samengevat komen deze zaken terug in je beoordeling:

### Output

- Het behalen van je kwantitatieve doelen
- Jouw bijdrage aan de werk- & organisatiedoelen
- Tevreden klanten én collega's
- Volgens afspraak en planning gewerkt

### Ontwikkeling

- Beheersing van kennis, kunde en competenties die voor jouw unit, rol en functie belangrijk zijn
- Drive: de inzet en motivatie die nodig zijn om bij ons succesvol te zijn
- Match met de organisatie, zowel op kernwaarden als principes
- Persoonlijke ontwikkeldoelen

Met je beoordeling bepalen we ook je loon voor het nieuwe jaar. Voor ons geen functiehuis met vaste periodieken. Dat zou geen recht doen aan individuele groei. We kijken dus waar jij staat, en nemen dat als startpunt voor een passend loon. De bandbreedtes daarvoor stellen we jaarlijks opnieuw vast.

## Werven en afscheid nemen

Onze mensen maken het bedrijf. Dus bij het werven van mensen, vinden we 'wie' belangrijker dan 'wat'. En jij weet als geen ander welke types bij ons succesvol en gelukkig zijn. Onze ervaring leert dan ook: de beste matches komen uit het netwerk. Dus ken je iemand die jij ziet als 'een echte Neckeriaan'? Regel dan dat we een kop koffie met elkaar drinken. Als dat leidt tot een dienstverband, verdien jij er bovendien een maatpak of zakelijke outfit mee.

Vol energie kunnen gaan voor wat past, kan alleen als je ook bereid bent te stoppen als iets niet werkt. Dus als we gaandeweg merken dat de match toch niet zo goed is als we hoopten, dan leggen we dat op tafel. En soms stappen er natuurlijk zelf mensen uit de bus, omdat ze kiezen voor een andere werkomgeving. Hoewel we goede collega's het liefst zo lang mogelijk bij ons houden, zijn we ook altijd trots op de mooie carrièremoves die ze maken. Veel mensen op centrale posities in het lokale openbaar bestuur, begonnen hun loopbaan bij Necker of Citisens. Via jaarlijkse alumni-bijeenkomsten blijven we verbonden; hét moment om te vragen naar de mooie verhalen van vroeger.



## Duurzaamheid en betrokkenheid

Dingen mooier achterlaten dan je ze aantrof. Dat is iets waar we onze collega's op selecteren, en waar we in het bedrijf samen oog voor hebben.

In 2020 kregen we op onze teamdagen een lezing van Saskia Mulder - docent toegepaste psychologie én oud-collega - over duurzaamheid en de impact van individuele keuzes daarin. Dat vormde de inspiratie om onze doelen op duurzaamheidsvlak te bepalen én op te schrijven. In ons duurzaamheidsstatement staan bijvoorbeeld uitgangspunten voor de ligging van ons kantoorpand, het stimuleren van locatiegericht werken en het type auto's in ons wagenpark. Ook beschikken we over Necker-fietsen (die maken dat per trein reizende collega's snel op kantoor kunnen komen), doneren we afgeschreven laptops aan goede doelen en is "carnivoor? geef het door" ons credo bij teamactiviteiten. Maar als het om duurzaamheid gaat, is er altijd werk aan de winkel. Daarom krijgt ons duurzaamheidsstatement elk jaar een update, waar we jullie ideeën bij betrekken.

### SLUM9

Samen met collega's financieren we een schooltje in één van de sloppenwijken van de stad Chilakaluripet in India: Slum 9. Een project voor de allerarmsten, om hen structureel te helpen om uiteindelijk zichzelf vooruit te kunnen helpen. Het programma (van stichting RRDF) omvat melk voor de allerkleinsten, eerstelijns zorg en basisonderwijs (met warm eten). Meerdere keren zijn collega's naar India gereisd om met eigen ogen te zien waar onze steun terecht komt, en wat er nog nodig is. En regelmatig organiseren we extra inzamelingsacties.



