

Nmbrs Payroll

Zo bouw je aan een psychologisch veilige werkomgeving



Inhoud

Zo bouw je aan een psychologisch veilige werkomgeving!

Vorraden, financiën, arbeidsmarkten, personeel: de wereld staat onder druk. En dat levert bedrijven steeds complexere uitdagingen op. Want hoe ga je om met digitalisering, hybride werken, diversiteit en hoog ziekteverzuim op de werkvloer? Het moet beter. Maar wat en hoe? "Psychologische veiligheid" gonst over de afdelingen. Buzzword? Wij denken van niet, want een gevoel van psychologische veiligheid bevordert de samenwerking, creativiteit en het vertrouwen onderling. En laten dit nu net de ingrediënten zijn voor succes op een moderne werkplek. Maar wat houdt het in? Wat zeggen de cijfers en hoe kun je als organisatie werken aan een psychologisch veilige werkomgeving? Lees het in dit whitepaper!

Uitdagingen voor werkgevers	4
Psychologische veiligheid als uitgangspunt	10
Oorzaken van psychologische onveiligheid	11
Wat is nodig voor een psychologisch veilige werkvloer?	13
Psychologische veiligheid en vertrouwen	15
Verbeteren van de werkcultuur	16

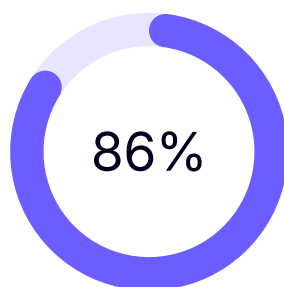
Samen bouwen aan psychologische veiligheid op de werkvloer



Uitdagingen voor werkgevers

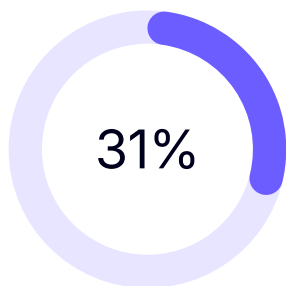
in de huidige arbeidsmarkt

Covid heeft aardig wat pijnpunten op de werkvloer aan het licht gebracht. Over welke kaders nodig zijn om hybride te kunnen werken, hoe goed een team echt samenwerkt, het hoge verantwoordelijkheidsgevoel in combinatie met de werk-privébalans bij werken op afstand en het hoge ziekteverzuim dat daarmee gepaard gaat, het hoge verloop op de werkvloer en de war on talent. Stuk voor stuk uitdagingen waarmee organisaties en HR-afdelingen specifiek ontzettend druk mee zijn.

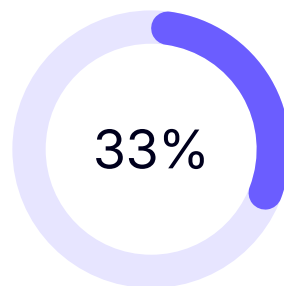


Van de werknemers voelt zich niet betrokken.

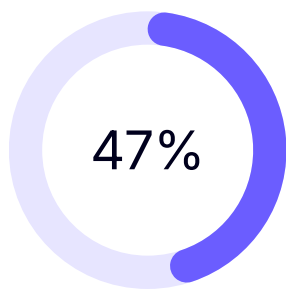
Onderzoek gericht op Nederlandse arbeidskrachten onthullen verrassende feiten over hoe ons kikkerland zich voelt op het werk. Uit de statistieken blijkt dat:



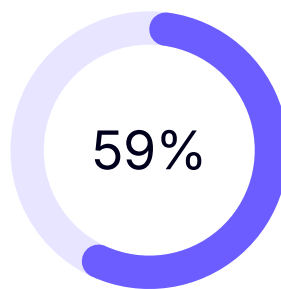
voelt dat er vrijuit een mening kan worden gegeven



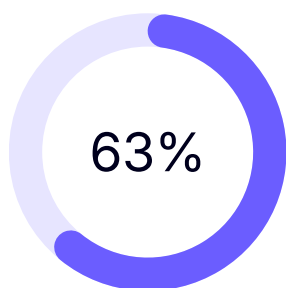
durft fouten te maken zonder daarvoor afgerekend te worden



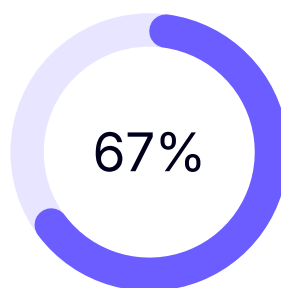
geloofd dat hun
inspanningen niet bewust
worden ondermijnd



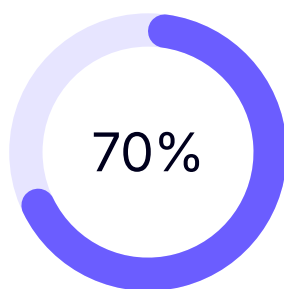
voelt dat het vragen
van hulp makkelijk is



voelt zich
gewaardeerd om zijn
kwaliteiten

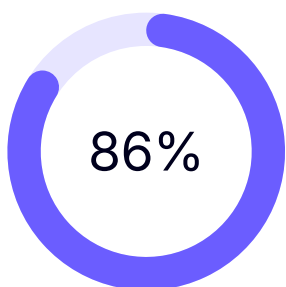


voelt zich niet
afgewezen omdat ze
anders zijn

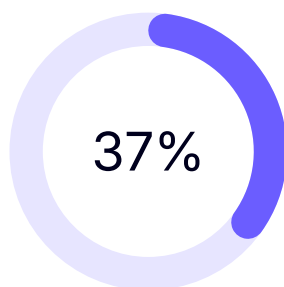


voelt dat ze risico's
nemen

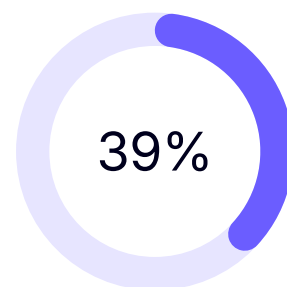
Maar hoe zit dat met de Europese arbeidsmarkt? Gallup presenteert, in hun rapport State of the Global Workplace 2022, hoe de gemiddelde Europese medewerker aankijkt tegen hun werk, de arbeidsmarkt en gerelateerde onderwerpen. Uit dit rapport blijkt dat:



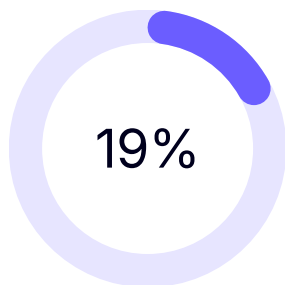
van de medewerkers
zich **niet** betrokken
voelt bij hun werk en
werkgever



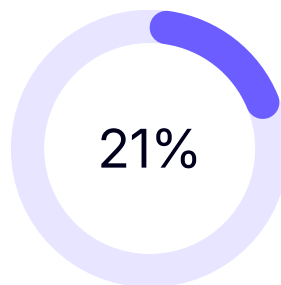
van respondenten
maakt zich dagelijks
zorgen over werk



dagelijks stress
ervaart



zich dagelijks
behoorlijk opwindt



droevige gevoelens
ervaart

Voordelen medewerkersbetrokkenheid

Hoewel deze cijfers vergeleken met andere continenten relatief positief zijn, valt er nog een hoop te winnen in het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers zich betrokken en gelukkig voelen. Want, zo blijkt, betrokken medewerkers:

- zijn enthousiast over hun werk en blijven langer in dienst
- zijn zeer klantgericht
- ervaren minder stress en burn-out gerelateerde klachten
- leveren betere prestaties
- bevelen de organisatie aan in hun netwerk

Met 86% van de medewerkers die zich niet, of niet-actief, betrokken voelt bij een organisatie liggen er dus kansen om werken leuker én effectiever te maken.

Zo vergroot je medewerkersbetrokkenheid

"Employees can become engaged when their basic needs are met and when they have a chance to contribute, a sense of belonging, and opportunities to learn and grow", schrijven de onderzoekers van Gallup. Maar hoe doe je dat dan? Harvard Business Review verzamelde van 395 professionals op dit vlak een lange lijst met betrokkenheids-indicatoren en concludeerde op basis daarvan dat 3 cruciale factoren de medewerkersbetrokkenheid een flinke boost geven. We lopen deze kort met je door op de volgende bladzijde.

3 tips

voor het vergroten van medewerkersbetrokkenheid

1

Verbind taken met interesses

Samenvattend komt dit neer op: do what you love. Want als een medewerker doet wat hij of zij leuk vindt, dan is de betrokkenheid automatisch groter. Je kunt deze factor op verschillende niveaus stimuleren. Denk aan het formuleren van een bedrijfsmissie aan de waarden van werknemers of het afstemmen van een functie op de interesses van een medewerker.

2

Maak werken leuker

Klinkt als een open deur, maar in de praktijk worstelen organisaties met hoe je dit kunt doorvoeren op bedrijfsniveau. Want wat de ene medewerker leuk vindt, hoeft voor een ander niet te gelden. En een thema dat eigenlijk voor iedere medewerker relevant is, is autonomie. Want autonomie is cruciaal voor het behouden van intrinsieke motivatie. Net als het boosten van het zelfvertrouwen van je personeel.

3

Geef je medewerkers de tijd!

En dan bedoelen we niet tijd om hun werkzaamheden uit te voeren, ook al is dat wel heel belangrijk in het verlagen van de werkdruk, maar zorg ervoor dat medewerkers tijd hebben om echt tot rust te komen. Dit kun je implementeren door meer vakantiedagen en andere vrije dagen vast te stellen of tools in te zetten waarmee werknemers buiten werktijd bijvoorbeeld geen e-mails meer kunnen ontvangen en versturen. Uitgeruste medewerkers zijn meer betrokken en gelukkiger!

Medewerksbetrokkenheid lijkt nu de heilige graal als oplossing voor alle uitdagingen op de werkvloer. En bovenstaande tips voor meer engagement klinken super logisch. Maar, hoe weet je nu in welke mate medewerkers hierop zitten te wachten? Hoe weet je nu echt wat er omgaat in de hoofden van je teamleden? En daarvoor is een psychologisch veilige werkvloer nou zo belangrijk!

Psychologische veiligheid als uitgangspunt

Dr. Amy Edmondson, professor aan de Harvard Business School, gebruikt de term "psychologische veiligheid" en definieert dit als "een klimaat waarin mensen zich op hun gemak voelen om zichzelf te zijn (en te uiten)". Psychologische veiligheid is een collectieve overtuiging, van werknemers in een team: dat iedereen veilig is om persoonlijke risico's te nemen. En met risico's bedoelen we dat medewerkers zich durven uit te spreken, ideeën bespreken en nieuwe perspectieven aandragen zonder angst voor **veroordeling of vergelding**.

Psychologische veiligheid ontstaat dus wanneer teamleden zich daarover zeker genoeg voelen in hun werkomgeving. En als iedereen dit kan én doet, dan levert je dat niet alleen **meer inzicht** op over wat je werknemers willen, kunnen en nodig hebben, maar leidt dit uiteindelijk ook tot meer veerkrachtige en innovatieve teams. Zonder psychologische veiligheid is het eigenlijk onmogelijk om effectief samen te werken, laat staan om te innoveren, te verbeteren en vooruitgang te boeken. Werknemers die **twijfelen**, die last hebben van een te hoge werkdruk, of spanning voelen voor een nieuw project, verwoorden nieuwe input alleen als zij dit kunnen doen zonder **gezichtsverlies** of zichzelf te **kwetsen**.

En dus is psychologische veiligheid een uitgangspunt voor een leuke en effectieve werkomgeving. Blijkbaar is voor velen de huidige werkomgeving dus niet leuk en effectief genoeg! Hoe komt dat dan? Waarom voelen werknemers zich nu niet veilig genoeg? Wat is de oorzaak?

Oorzaken

van psychologische onveiligheid

Stel je eens voor dat een medewerker in een luchtvaartmaatschappij signaleert dat leveringsproblemen van apparatuur zorgen voor een toename in het aantal defecten. En dat vliegtuigen daardoor volgens de regels ongeschikt zijn om te vliegen. Zodra deze medewerker zijn zorgen uit, worden deze direct van tafel geveegd en moeten kosten wat het kost alle vliegtuigen in de lucht blijven. Dit is **waargebeurd**. In 2018 en 2019 kwamen als gevolg van deze defecten in totaal 346 mensen om bij Boeing-crashes in Indonesië en Ethiopië. Uiteindelijk kwam klokkenluider Ed Pierson naar voren die een reeks problemen bij de luchtvaartmaatschappij aanhangig maakte. De oorzaak? Volgens Ed Pierson een **onveilige werkcultuur**.

Eind 2022 kwamen misstanden bij De Wereld Draait Door aan het licht. Nederland verkeerde in shock, want de enthousiaste en empathische presentator blijkt binnen zijn organisatie een enorme **bullebak** te zijn. Een bullebak die vanuit zijn machtspositie zijn zin doordreef en mensen daar niet tegenin durfden te gaan, want je wilt ook je baan behouden. Of zoals voormalig werknemers van DWDD het beschreven: "afsnauwen, schreeuwen en vernederen, bij DWDD kon iedere dag je laatste zijn". Een typisch geval van psychologische **onveiligheid** op de werkvloer. Hoe kan een ongewenste werkcultuur ontstaan, waar bullebakken hun zin doordrijven?



"Afsnauwen, schreeuwen en vernederen, bij DWDD kon iedere dag je laatste zijn."

Macht

Zo'n DWDD-cultuur ontstaat door macht. Een persoon met macht wordt minder empathisch en staat niet open voor de mening van de ander. Naarmate de positie groter wordt, negeert hij of zij ideeën en adviezen van anderen en raakt steeds meer overtuigd van het eigen gelijk. En bij die persoon met macht wordt weinig in de weg gelegd, omdat die persoon de macht heeft en anderen bang voor hem of haar zijn, vertelt Mirea Raaijmakers in het Financieel Dagblad.

Iedereen wil erbij horen

"Bange medewerkers werken harder en hebben ook minder kritiek op de baas", aldus Peter Fijbes, auteur van het boek Angstcultuur. Iedereen wil bij de groep horen en we doen van alles om erbij te horen. Ook dingen die je liever niet doet, zoals voldoen aan (onzichtbare) groepsnormen. Daarbij hoort ook je niet durven uit te spreken over ongewenst gedrag of je dictatoriale baas, want wat als je uit de toon valt? Pas als het heel erg uit de hand loopt, dan beginnen mensen te protesteren.

Niemand wil dom gevonden worden

Je niet durven mengen in vergaderingen, of je perspectief voor je houden is voor heel veel mensen oncomfortabel. Want wat als je de verkeerde vragen stelt, of nog erger, denken dat je dom bent? Of ze vinden het irritant dat je een nieuw idee oppert terwijl alles prima is zoals het is. Laat staan dat je met een kritische opmerking een maand lang onderzoek om zeep helpt. Niemand wil dom, opdringerig of irritant worden gevonden en daarom houden we ons meestal stil. Begrijpelijk, maar zonde. Want hierdoor gaat zoveel creativiteit, innovatie en kans op verbetering verloren.

Spreeken is zilver, zwijgen is goud

Nog steeds lijkt dit, enigszins ouderwetse spreekwoord, op de werkvloer van toepassing. Want, zoals professor Amy Edmondson terecht verwoordt: "Niemand springt 's ochtends uit bed, popelend om aan de werkdag te beginnen en incompetent, opdringerig en negatief over te komen". Is het dan niet logisch dat we misschien liever zwijgen dan spreken, om fouten te vermijden?

In de psychologie beschrijven ze dit vermijdingsgedrag als "**cognitieve dissonantie**". Want situaties en input die je zelfbeeld en de indruk naar anderen toe kunnen beschadigen, vermijd je liever. En daarom zwijg je, neem je mensen niet mee in je briljante ideeën en vraag je niet door op vreemde beweringen tijdens meetings. Maar, wat nu als er een werkomgeving bestond waarbij je jouw zelfbeeld en indruk naar anderen niet kunt beschadigen?

Het creëren een psychologische veilige werkomgeving gaat niet van vandaag op morgen, maar met bewuste inspanningen kunnen werkgevers wel actief werken aan een betere, creatieve en innovatieve werkplek.

Een psychologische veilige werkvloer

Wat heb ik daarvoor nodig?

Onderzoek door Amy Edmondson laat zien dat 5 condities gezamenlijk zorgen voor een psychologisch veilige werkplek. Zijn één of meer condities niet op peil binnen je organisatie, dan kan dit betekenen dat werknemers zich **psychologisch onveilig** voelen. Op de volgende pagina nemen we deze 5 condities kort met je door.

De 5 voorwaarden

van een psychologisch veilige werkomgeving

1

Leiderschapsgedrag

Wat leiders zeggen en doen bepaalt in grote mate hoe teamleden zich voelen. Teamleden moeten zich veilig genoeg voelen om je kwetsbaar durven op te stellen en open te communiceren over alles wat hen bezig houdt.

2

Groepsdynamiek

Hierbij gaat het om de normen binnen de groep. Worden nieuwe ideeën aangemoedigd, zijn afwijkende meningen welkom of kun je gelijk een afbrander verwachten? Ook rollen en eigenschappen van teamleden spelen hierin een grote rol.

3

Vertrouwen en respect

Gebrek aan respect zorgt ervoor dat mensen zich minderwaardig of veroordeeld voelen. Indien dit zo is houden werknemers hun ideeën en meningen liever voor zichzelf.

4

Oefenruimte

Een piloot leert een vliegtuig besturen in een simulator voordat hij echt de lucht in gaat. Dit is een veilige oefenruimte waar plek is om fouten te maken, te experimenteren en jezelf te verbeteren. Zorg dat deze ruimte er ook is voor werknemers. Zodat ze kunnen presteren als het nodig is, maar ook ruimte hebben om te leren.

5

Ondersteunende organisatorische context

Medewerkers hebben middelen en informatie nodig om op hun best te zijn. En deze middelen moeten altijd beschikbaar zijn. Zo voorkom je dat er een cultuur van "dit moest je weten" of "waarom weet je dit niet" ontstaat.

Psychologische veiligheid en vertrouwen

In de media lees je de term **psychologische veiligheid** vaak in combinatie met **vertrouwen**. Soms worden deze twee termen zelfs door elkaar gebruikt, maar dat is onterecht. Want vertrouwen gaat veel dieper en kost veel meer moeite dan het stimuleren en bereiken van een psychologisch veilige werkomgeving. Maar waar zit het verschil in bij deze twee?

Psychologische veiligheid is een perceptie dat je **niet gestraft** of vernederd wordt als je jezelf durft uit te spreken, terwijl vertrouwen verwijst naar een gevoel van **zekerheid** in een andere persoon of groep. Je hoeft iemand niet te vertrouwen om je te durven uitspreken. En andersom kan het ook zo zijn dat iemand zich niet durft uit te spreken, ook al is er een goede vertrouwensrelatie. Maar, wat deze twee wél gemeen hebben is dat een goede basis van één van deze wel bijdraagt aan de bevordering van de ander. Ze hebben elkaar dus wel nodig.

Psychologische veiligheid is een perceptie dat je niet gestraft of vernederd wordt als je jezelf durft uit te spreken.



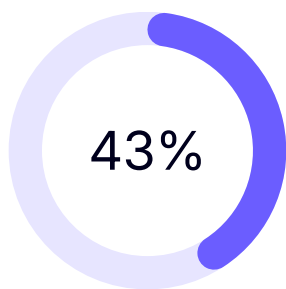
Maar wat is er voor nodig? Om te werken aan psychologische veiligheid in een teamverband zijn er een paar simpele veranderingen die je kan maken. Potentiële ideeën moeten worden **aangemoedigd**, ongeacht het resultaat moet verantwoording worden afgelegd **zonder oordeel**, en moet de communicatie tussen teamleden **open** blijven. Betrouwbaarheid ontwikkelt zich als iemand na verloop van tijd blijkt geeft van eerlijkheid, respect, integriteit, authenticiteit en empathie, zowel binnen als buiten de werkplek. Het opbouwen van vertrouwen kost moeite - het moet worden geoefend en versterkt door de betrokkenen - terwijl psychologische veiligheid iets is wat een teamleider kan ondersteunen door dit gedrag te modelleren in zijn daden en woorden.

Het verbeteren van de werkcultuur

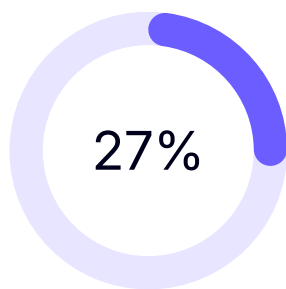
Waarom moeten bedrijven **aandacht** geven aan psychologische veiligheid op de werkvloer? Door een stimulerende sfeer te creëren, waarin mensen de kans krijgen om hun gedachten en ideeën te uiten zonder oordeel van managers of collega's, kun je de **productiviteit** van medewerkers en teams flink **vergroten**.

Psychologische veiligheid creëert niet alleen betere werkomstandigheden voor werknemers, maar bevordert ook de **samenwerking** en **werkevredenheid** in de gehele organisatie. En dit levert bedrijven geen windeieren. Want psychologische veiligheid zorgt voor een cultuur van respect en waardering, en dit leidt uiteindelijk tot meer vertrouwen in het hele bedrijf en uiteindelijk op gunstige resultaten.

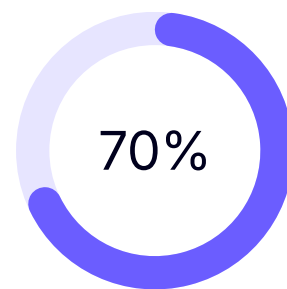
Easier said than done. Uit wereldwijd onderzoek van McKinsey blijkt dat de meeste organisaties niet de positieve gedragingen vertonen die een omgeving van psychologische veiligheid creëren. De onderzoeksresultaten liegen er niet om:



van de werknemers rapporteert een positief klimaat binnen hun team.



van de werknemers zegt dat hun leider suggesties voor verbetering altijd aanmoedigt en erkent.



van de werknemers ziet geen reden om iets te zeggen als ze iets vreemds zien gebeuren of als ze een idee hebben waar het bedrijf baat bij heeft.

De rol van leidinggevenden

"Psychological safety is created by leaders who have the humility and courage to seek ideas and insights from the employees they serve. This is how to create a culture of learning, and encourage followers to become the very best they can be", volgens Dan Cable van de London Business School.

Leidinggevenden moeten dus verder kijken dan alleen de cijfertjes en de output van een team. Want als de **basis** goed is, dan komen die resultaten vanzelf. Op elkaar kunnen bouwen, betrokkenheid en naar elkaar luisteren zijn belangrijk elementen om deze verbinding tot stand te brengen. "When an employee has a nice manager, it's a bonus. But when they have a great manager - one who cares for them and knows how to coach them - it's an experience that enhances productivity and passion", aldus onderzoeksinstituut Gallup. En laten **transparantie**, **eerlijkheid** en **veiligheid** nu net belangrijke voorwaarden zijn om coaching succesvol te maken.

In de wereld van leiderschap wordt dit type leiderschap ook wel aangeduid als **trust-based-leadership**. Komt toch dat vertrouwen weer om de hoek kijken. Onderzoek van professor Paul J. Zak laat zien dat trust-based leiderschap zorgt voor minder stress, meer energie, een hogere productiviteit, minder ziekteverzuim en tot wel **76% meer betrokkenheid**. Allemaal elementen die ook het resultaat zijn van een psychologisch veilige werkomgeving.

Als leidinggevende psychologische veiligheid stimuleren

Een stappenplan

Wil je als organisatie een psychologisch veilige werkomgeving creëren dan hebben leidinggevendenden de teugels in handen. Amy Edmondson behandelt in haar boek "De onbevreesde organisatie" een stappenplan met drie cruciale stappen voor een betere werkomgeving.

Stap 1: Framen

Zet eens een andere bril op bij projecten. Niet eentje waarin de focus ligt op keiharde doelstellingen en in beton gegoten processen. Maar bekijk het als leerproces. Zorg voor een omgeving waarin geëxperimenteerd mag worden, waar ruimte is om fouten te maken, dat iedereen evenveel rechten heeft en dat onzekerheid en twijfel erbij hoort. Durf je als leidinggevende kwetsbaar op te stellen door het te benoemen als je iets niet weet of ergens aan twijfelt. Belangrijk element hierin is ook dat je gezamenlijk project doelen formuleert en een proces opstelt waar iedereen z'n input op mag leveren. Switch van een topdown aanpak naar een bottom up werkwijze, want dat zorgt ook nog eens voor meer betrokkenheid in het team en bij het project.

Stap 2: Work out loud

Als er aangewezen momenten zijn waarop medewerkers openhartig en volledig veilig discussies kunnen aangaan, dan zal dit ook steeds meer gebeuren. Maak een aparte meeting voor de "wat verder ter tafel komt"-puntjes, zodat er tijd, ruimte en focus is op het hardop met elkaar nadenken, brainstormen en ontwikkelen. Als leidinggevende kun je deze meetings richting geven door continu stimulerende vragen te stellen als: "hoe kunnen we dingen anders doen?" of "wat is jouw mening?".

Stap 3: Stimuleer gelijkwaardigheid

In teams is vaak een bepaald rolpatroon ingesleten van wie, wat, wanneer zegt. Als leider kun je hier bewust op sturen door niet direct je eigen standpunt prijs te geven en door ergernissen onderling direct op tafel te leggen. Niets zo ondermijnend als gegniffel of rollende ogen als iemand openhartig zijn standpunt wil delen.

Wat kunnen teams onderling doen?

3 tips

Leiders krijgen een grote rol toebedeeld in het creëren van een psychologisch veilige werkomgeving. Maar zonder ontvankelijk bedrijf en team ga je niet vooruit. Werken aan psychologische veiligheid is een taak van iedereen! Met deze 3 tips werk je samen aan die fijne inclusieve werkomgeving:



Tip 1: Geef credits

Bouw een cultuur waarin je elkaar waardeert. Als je iemands idee toepast, benoem dan ook degene bij de presentatie. En waardeer collega's openlijk voor hun prestaties.



Tip 2: Geen vraag is dom genoeg

Stimuleer hulpvragen en het krijgen van ondersteuning. "We kunnen dit samen uitzoeken, want ik weet ook niet precies hoe het zit". Of "wil jij me daarbij helpen, ik twijfel of ik dit zo goed zie"



Tip 3: Sta open voor diversiteit

Vier diversiteit en dat met name als het gaat om ideeën en gedachten. Dat betekent niet dat je ieder idee hoeft toe te juichen en ze ook allemaal klakkeloos moet uitvoeren, maar je kunt er positief op reageren. Zeg in plaats van "nee, dat gaat niet werken" iets als "wow, wat een creatief idee, we moeten wel even uitzoeken of het binnen budget blijft, maar dit is wel een mooie basis om mee te starten!"

Managers en teams die psychologische veiligheid willen aanmoedigen, moeten zich dus richten op het **bevorderen** van een open sfeer van **acceptatie en creativiteit**. Het aanmoedigen van teamleden om zich uit te spreken, fouten durven te maken en vragen te stellen, versterkt een cultuur van vertrouwen waarin risico's kunnen worden onderzocht zonder angst voor vergelding. Managers moeten dit gedrag bovendien **voorleven** door te laten zien dat je openlijk je mening kunt uiten en door kwetsbaarheid te tonen.

Welke middelen kun je inzetten

om een psychologisch veilige werkomgeving te stimuleren?

Naast gedrag is het net zo belangrijk om werknemers middelen te bieden die hun betrokkenheid en werkplezier ondersteunen, zoals flexibele roosters, voorzieningen voor geestelijke gezondheid, structuren voor het oplossen van conflicten en trainingen. Nmbrs biedt organisaties de middelen om een psychologisch veilige werkomgeving te creëren. Wat houdt dat precies in?

Middelen

- Het grotendeels automatiseren van de dagelijkse HR-taken, hierdoor kan je optimaal focussen en je inzetten op het welzijn van bestaande en nieuwe medewerkers.
- Je rolt een perfecte digitale strategie met HR workflows uit, waar veiligheid gegarandeerd is.
- Laat routineuze taken over aan programma's en zet je payroll expertise in waar het echt nodig is.
- Betrek medewerkers en geef hen eigenaarschap door toegang en controle te geven tot alle belangrijke informatie.

Ontdek welke middelen Nmbrs te bieden heeft

Handige HR tools en workflows

- Beheer je alle personeelsdossiers veilig in een compleet digitaal dossier dat 24/7 online beschikbaar is.
- Met de Employee Self Service (ESS) heb je als HR manager en als medewerker overal toegang tot loonstroken, verlofaanvragen, gewerkte uren en declaraties.
- Genereer documenten automatisch zodat je geen kopieer en plak fouten maakt in belangrijke documenten (zoals contracten).
- Onderteken documenten digitaal en neem voorgoed afscheid van het printen, scannen en doormailen van stukken.
- Nmbrs checkt met de Run Checker iedere salariswijziging op meer dan 190 vakinhoudelijke controles. Al opgelost voordat de fout is gemaakt.
- Met Nmbrs worden salarissen juist en op tijd uitbetaald en wordt er rekening gehouden met de nieuwste CAO modellen incl. salaristabellen en brancheregelingen die door Nmbrs worden onderhouden.
- Met de add-on Nmbrs Pay wordt het uitbetalen geautomatiseerd.
- Vergeet met HR Workflows nooit meer een belangrijke taak en bewaak automatisch alle processen.
- Integreer alle apps naadloos met meer dan 150 andere applicaties: van boekhouding tot tijdregistratie- en planning software.
- Met Nmbrs heb je de mogelijkheid tot de nieuwste add-ons op het gebied van Human Resource, zoals Nmbrs Hire voor een naadloos en overzichtelijk sollicitatieproces. En Nmbrs Perform om de ontwikkeling van elke medewerker te stimuleren, inzichtelijk te maken en samen te groeien.

Net als samenwerking, creativiteit en vertrouwen is ook een soepel werkproces een must voor het creëren van een psychologisch veilige werkplek. Ontdek wat Nmbrs voor jou kan betekenen.

[Boek een demo](#)

**[Download
functionaliteitenlijst](#)**



