

TPS Papers

JAARGANG 2 | EDITIE NR. 03

WERKEN
LEREN
LEVEN

GROEI BEGINT BIJ JOU



1 **Groei begint bij jou**

Jelle neemt je mee in het recept voor persoonlijke groei.

2 **The Innovation Movement**

Daniel en Farisch vertellen je alles over growth mindset en innovatie binnen Business & Data.

3 **Brandstof voor studenten**

TPS heeft een nieuw label voor studenten. Roxy, Sandra en Jolieke omschrijven hun rol bij Brandstof.

Na reflecteren komt groeien. 2021 is het jaar van nieuwe kansen. In deze editie van TPS Papers lees je alles over groei. Van jezelf, de mensen om je heen, maar ook van TPS. Enjoy the read!

4 **Het verschil maken in Ghana**

Fynn werkte als reisleader bij Projects Abroad en deelt zijn toekomstplannen.

5 **TPS Talks: eet als een expert**

Voedingwetenschapper Liesbeth Smit geeft tips over gezond eten.

8 **The Perfect Start Intro Days**

Een perfecte start van je carrière, hoe hebben Stijn en Sanne dit ervaren?

6 **TPS pop-up office**

Ineens is het alsof het er altijd al was: Esther en Jasmijn delen het nieuwe pop-up office concept met je.

7 **The power of teamwork**

Hoe zien opdrachtgevers de samenwerking met TPS?



Editorial Groei begint bij jou

Er zijn genoeg associaties te bedenken bij het begrip 'groei'. Het is positief, het heeft iets in zich van beter worden. Het geeft kracht, snelheid en kansen. Hoe je groei bewerkstelligt, valt mooi weer te geven met de metafoer van een plant. Wil je dat de plant groeit, dan moet je deze goed verzorgen. Een plant heeft vruchtbare grond nodig. Andere elementen zijn genoeg licht, ruimte en water. Als je dat vertaalt naar je professionele leven, kan je de organisatie waar je werkt als jouw bodem zien, het fundament van jouw groei. Als je geen goed fundament hebt, kan je iets aandacht geven, maar zakt het toch weg. Is de organisatie waar je werkt een veilige plek, kan je fouten maken? Vervolgens kijk je naar voeding. Dit kan zitten in opleidingen en trainingen, maar ook in antwoord op een vraag als: krijg je op het juiste moment feedback, zodat je hiervan leert? Het element ruimte heeft te maken met verantwoordelijkheid: als je een jonge plant naast een grotere plant zet, heeft de jonge plant op een gegeven moment te weinig ruimte om zelf door te groeien en staat hij letterlijk in de schaduw van de ander.

Als je deze metafoer doortrekt naar TPS, zijn dit elementen waar we samen hard aan werken. Een veilige basis waar fouten maken mag en een goede werksfeer voorop staat is ons fundament. De voeding komt bij TPS in de vorm van een persoonlijke coach, jouw projectmanager. Maar ook in de trainingen en workshops die we geven. Of in het persoonlijke contact tijdens onze evenementen en borrels.

Zelf in het licht staan

Groei begint bij jezelf: alleen jij bent verantwoordelijk voor je eigen groei. Dat is het verschil tussen mensen en planten: planten kunnen zichzelf niet

verpoten, wij kunnen dat wel. Groeien wil iedereen, maar je moet wel zelf in het licht gaan staan. Als je het gevoel hebt dat er een element voor jouw groei ontbreekt, kun je ergens anders gaan staan. Of er zelf voor zorgen dat de elementen hersteld worden en jij weer verder kunt.

“Groeien wil iedereen, maar je moet wel zelf in het licht gaan staan”

Zelf heb ik altijd de ruimte opgezocht om te kunnen groeien. Je kunt wel elke keer hetzelfde doen, maar juist door andere situaties en verantwoordelijkheden op te zoeken, leer je. Ik heb in mijn carrière terreinen opgezocht die nog onbegaan waren. Zo heb ik in mijn tijd bij Randstad het projectteam geleid dat zich bezighield met de eerste website. En heb ik het Amerikaanse divisieteam opgezet. Ik kwam erachter dat mijn kracht ligt in van niets iets maken. Toen ik dat wist, kon ik op zoek naar plekken waar ik dat kon doen. Dat

was bij Randstad en Olympia, maar nu ook bij TPS. Het voelde goed om zelf te gaan ondernemen, maar het was ook voor mij een spannende stap. Maar ik stapte erin en begon, omdat ik ideeën had over hoe je als bedrijf de ontwikkeling van young professionals vorm kunt geven.

Growth mindset

Je staat er niet alleen voor, want op alle fronten zijn er mensen die je verder kunnen helpen met jouw groei. Dat zit niet in één goeroe of coach. Het is vooral belangrijk dat je je openstelt voor feedback en hier actief naar op zoek gaat. Wat vindt een ander ergens van, wat zou anders of beter kunnen? Als je daar open-minded instaat, helpt het je verder en komt daar iets moois uit. Zorg ook voor doelen voor jezelf: dit wil ik doen, hier wil ik beter in worden. Ik geloof in de growth mindset:

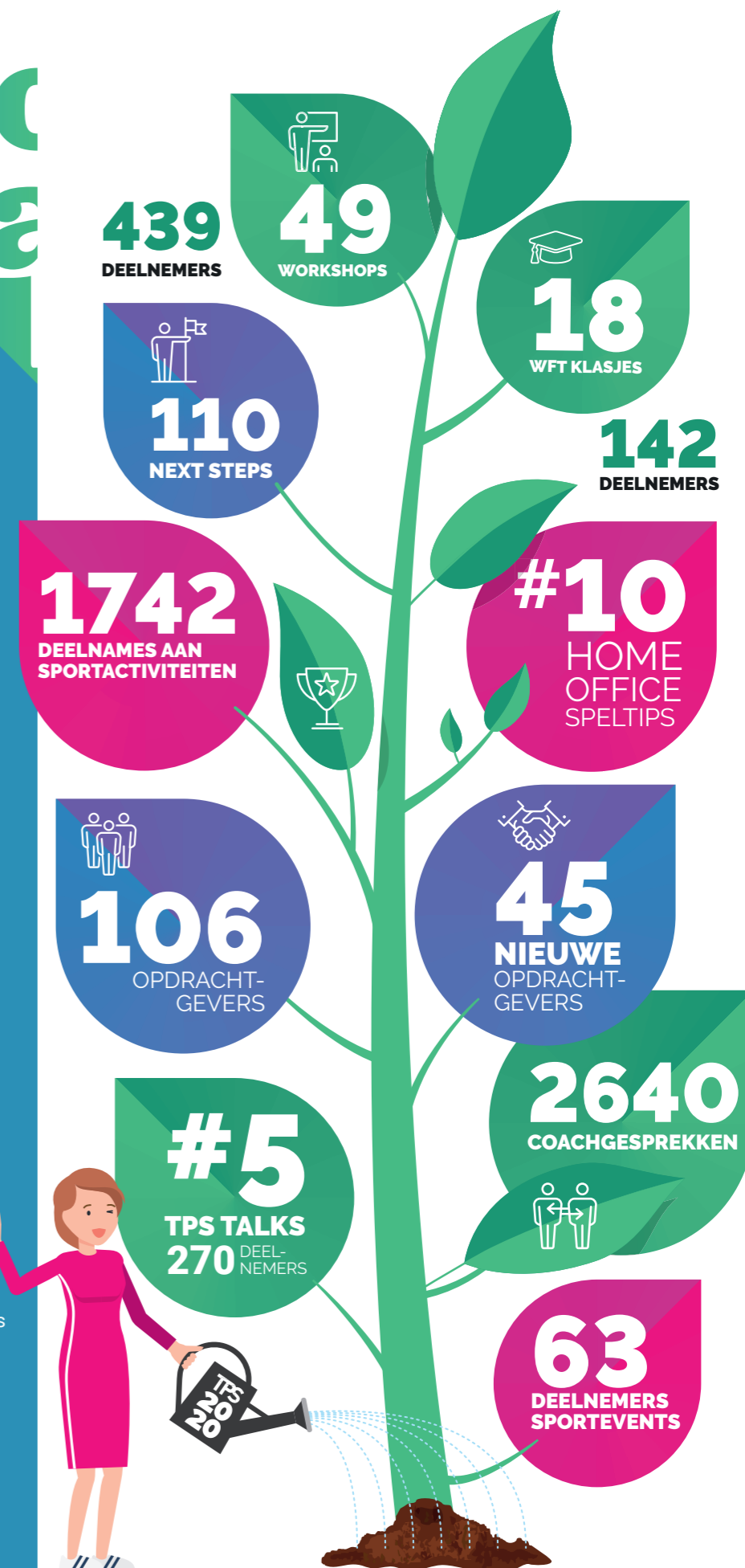
altijd kijken naar wat er beter kan en wat manieren zijn om hier te komen.

Professionele en persoonlijke ontwikkeling lopen in elkaar over. Authenticiteit is een belangrijke factor bij groei. Als je je anders voordoet dan je eigenlijk bent, gaat dit uiteindelijk niet goed. Benoem het dat je dingen niet weet of ergens onzeker over bent. Of als je het lastig vindt om een bepaalde beslissing te nemen. Dat is helemaal niet erg, want dat kan je leren. Door het te ontkennen of te spelen dat je alles al weet, doe je jezelf geweld aan. Wees eerlijk over wie je bent, waar je staat en wat je nog wil leren.

De groei van TPS in 2020 is een mooie geweest. We hebben het coronajaar goed gebruikt om finesse in de organisatie aan te brengen. Denk bijvoorbeeld aan The Perfect Start Gids, die je helpt met jouw ontwikkeling. Maar ook op het gebied van mooie samenwerkingen met verschillende klanten en nieuwe opdrachten voor professionals zijn er stappen gemaakt. Er zijn steeds meer branches en ontwikkelkansen voor de TPS'ers gecreëerd. Dat zetten we in 2021 zeker voort.

De kas staat er dus goed bij. De grond is goed, het water ruimschoots aanwezig en je hebt ruimte zat. Groeien maar!

Jella.





The innovation movement

Wat is jouw toegevoegde waarde als professional in een wereld die steeds verder digitaliseert? Als je een zogeheten growth mindset hebt, zijn de mogelijkheden oneindig. Zelfs in tijden waarin alles verandert. Daniel is business unit manager bij TPS. Samen met Farisch van de School of Data Science zette hij the Innovation Movement op, een beweging die zich focust op de ontwikkeling van jong talent richting de banen van de toekomst. Zij kunnen zich specialiseren tot business- & data professionals. Farisch en Daniel vertellen ons er meer over.

Data science is een hot item. "Maar nog niet in alle sectoren wordt hier genoeg mee gedaan", begint Daniel zijn verhaal. "Ik heb het altijd gek gevonden dat ik spaargeld op mijn rekening heb staan, maar er nog nooit een bank is geweest die mij aan de hand van data advies geeft over wat ik met dit spaargeld kan doen." "Er zijn nog ontzettend veel kansen op dit gebied", vult Farisch aan. "Dat heeft natuurlijk veel effect. Mensen die telefonisch werk doen, worden in de toekomst vervangen door robots. Straks heeft iedereen een personal assistant in de vorm van Google Duplex. Er komen zelfrijdende auto's en taxi's, die geen chauffeur nodig hebben. Wat gaat er gebeuren met die medewerkers, wat gaan zij doen? Dat is een vraag die we ons actief moeten stellen de komende tijd. Dat hebben wij ook gedaan en vanuit die gedachte zijn we gestart met het begeleiden van jong talent binnen deze snel veranderende wereld."

Behind the scenes: Farisch & Daniel
Zelf heeft Farisch technische natuurkunde gestudeerd. "Ik wilde weten hoe

dingen precies in elkaar zitten, op fundamenteel vlak. Wat doet de natuur op het diepste niveau?" Na zijn studie richt hij samen met drie anderen de start-up Blancoblaauw op. "Hier ontwikkelden we apparatuur om te meten wat de fysieke reactie was van een persoon tijdens de customer journey. Zo keken we niet alleen naar hoe iemand het ervaren had, maar vooral naar hoe die persoon er fysiek op reageerde. Aan de hand van de metingen deden we psychoanalyses. Op die manier verzamelden we data, die we verwerkten in interactieve dashboards." De affiniteit met data heeft er dus altijd ingezet. Zijn rol binnen de start-up begint geleidelijk meer op die van een accountmanager te lijken. "Ik hield me bezig met het onderhouden van relaties, het voeren van salesgesprekken en het schrijven van offertes. Toen kwam ik erachter dat ik de inhoudelijke uitdaging miste. We hielden ons voornamelijk bezig met data acquisitie, analyse en visualisatie. Maar ik wilde met het bedrijf de volgende stap zetten, richting machine learning en artificial intelligence. Tijdens mijn studie gaf ik al les op scholen en had ik mijn eigen programma ontwikkeld op het gebied van robotica en programmeren. Voor mij was het een logische stap om dit groter neer te zetten. Toen heb ik de School of Data Science opgericht, om cursussen, workshops en consulten te geven."

Samenwerkingspartner Daniel start zijn carrière met een traineeship bij TPS. "Ik begon met het verwerken van polissen

bij een grote verzekeraar. Later ben ik doorgroeid naar relatiebeheerder. Ik kwam erachter dat ik vooral het klantcontact erg leuk vond. Zo stroomde ik door naar een salesfunctie." Als business unit manager houdt Daniel zich nu dagelijks bezig met kansen creëren voor TPS-professionals bij verschillende opdrachtgevers. Daarnaast heeft hij onlangs een MBA-studie afgerond. "Het geeft me energie om de verbinding te maken tussen de professional en een organisatie. Dat in combinatie met kijken wat er speelt in de branche en de rest van de wereld. Om hier vervolgens op in te spelen en professionals voor te bereiden op wat ze in de toekomst te wachten staat."

Wij leiden niet zomaar business- en data analisten op, maar innovators

Growth mindset van business- & data professionals

Samen bundelen zij nu hun krachten en geven zij the Innovation Movement vorm. Farisch vertelt: "Wij leiden niet zomaar business- en data analisten op, maar innovators. Mensen die van nature nieuwsgierig zijn en innovatie bewerkstelligen binnen een bedrijf." Professionals die een growth mindset hebben dus. "Een growth mindset is de tegenhanger van een fixed mindset", legt Daniel uit. "Mensen met een fixed mindset doen dingen 'omdat ze dat altijd zo gedaan hebben'. Heb je een growth mindset, dan ga je op

zoek naar hoe het beter kan en wat de mogelijkheden zijn. Dat vereist continue aanpassing, want de wereld verandert razendsnel door alle technologieën en mogelijkheden van data." "The Innovation Movement bindt zich niet aan een technologie of trend, maar aan een mindset", vult Farisch aan.

We weten dat je het snelst leert door de leerstof echt te ervaren, in plaats van het gewoon uit een boek te leren

Maar wat is the Innovation Movement precies? "Het is een beweging die we in gang zetten om jonge mensen hun kracht te laten vinden en op te leiden, zodat zij de toekomstbestendigheid van organisaties kunnen vergroten en kunnen innoveren", legt Farisch uit. "Hierbij staat de growth mindset centraal. Er wordt niet vastgehouden aan één methode. Per bedrijf kijken we naar wat er nodig is om de visie waar te maken. Onderdeel van the Innovation Movement is onze academy. Hier worden talenten per opdracht gericht opgeleid, zodat ze met de juiste technieken direct aan de slag te kunnen. De academy focust zich nu op business- en data professionals. Het niveau is vergelijkbaar met een verdiepende masteropleiding."

Opleiden doen ze niet op traditionele wijze. "Bij TPS zijn we altijd bezig met hoe we de leercurve van professionals zo stijl mogelijk kunnen laten verlopen en hoe we processen beter en efficiënter kunnen inrichten", vertelt Daniel. "We weten dat je het snelst leert door de leerstof echt te ervaren, in plaats van het gewoon uit een boek te leren. Ons opleidingstraject is veel meer dan een programmeer-cursus. We zitten niet alleen op de uitvoering. Er is een tekort aan programmeurs, maar dat los je niet alleen op door een losse training aan te

bieden. Je wil juist mensen die aansluiten op de visie van jouw bedrijf en willen innoveren. Met onze academy besteden we veel aandacht aan die denkwijze. Zo stimuleren we mensen om innovators te zijn. De ontwikkelingen volgen zichzelf zo snel op. Veel bedrijven hebben data, maar de kennis hierover en de mogelijkheid om innovatief ermee om te gaan, ontbreken vaak. Wij leiden mensen op die hierin het verschil gaan maken."

Community van innovators

De academy draait al op volle kracht. Daniel: "Onze professionals zijn naast de programmeertrainingen aan de slag geweest met verschillende cases op het gebied van data analyse, data science, machine learning en dashboarding. Ook waren er gastsprekers, die de groep meenamen in de wereld van data. Maar dat niet alleen, we hebben bijvoorbeeld ook een gastspreker gehad die het had over hoe je met behulp van de growth mindset kan omgaan met tegenslagen. Of iemand die meer over zijn IT-carrière vertelde. De opleiding werd afgesloten met een hackaton. De groep is heel hecht, het is echt een community van innovators geworden. Heel tof om te zien." Een nieuwe groep innovators staat dus te popelen om in het werkveld te beginnen.



Wil jij zelf onderdeel uitmaken van the Innovation Movement of kijken wat een innovator van TPS voor jouw organisatie kan betekenen?

Neem dan contact op met Daniel van de Beek via 06-20236981 of Daniel.vandeBeek@tpsgroep.nl



3
WERKEN
TPSPapers

Brandstof voor studenten

Goed nieuws voor alle studenten die op zoek zijn naar een relevante bijbaan of stage: TPS heeft een speciaal studentenlabel opgericht! Brandstof is de partij die ervoor zorgt dat studenten een vlammeende start van hun carrière maken. En dat al tijdens hun studie. We spraken Jolieke, Roxy en Sandra over het ontstaan van Brandstof en hun rol in dit proces.

trainingen op hogescholen en beheerde de relaties met docenten en opleidingsmanagers." Net als Jolieke heeft Roxy een achtergrond in de media, want voor haar werk bij TPS was ze producer. Haar broer werkt in die tijd als trainee bij TPS en ziet de vacature voor campusrecruiter voorbijkomen. "Eigenlijk was deze functie mij op het lijf geschreven. Veel met mensen werken, creatief bezig zijn, een eigen afdeling opbouwen. Daar werd ik echt enthousiast van."

En bouwen, dat kan Roxy wel. "We konden heel snel schakelen omdat we de studenten zo goed kennen. Als er een aanvraag voor een bijbaan kwam, hadden we binnen no-time de juiste studenten hieraan verbonden. Toen hadden we het gevoel dat we hier meer mee konden doen. Door Brandstof op te richten, kunnen we nog meer van toegevoegde waarde zijn voor de student. Dat die behoefte er is, weten we uit ervaring. Studenten missen de handvatten om in de praktijk aan de slag te gaan. Hoe kom je erachter welke functie er bij je past, hoe doe je relevante ervaring op en hoe scoor je uiteindelijk je droombaan? Daar kunnen we je bij Brandstof verder mee helpen."

Binnen Brandstof heeft Roxy nu de rol van verbinder en brengt zij docenten, studenten en professionals uit het bedrijfsleven bij elkaar. "Studenten kunnen veel van elkaar leren. Daarnaast

wordt de online wereld steeds groter en belangrijker. Die twee zaken willen wij met Brandstof combineren, door naast bijbanen en stages een online leerschool te bieden, met uitdagende workshops en seminars. Dat wat je niet op school leert, maar wel nodig hebt in je professionele leven. Daarvoor moet je bij Brandstof zijn."

Sandra

Al in de begintijd van TPS is Sandra een vaste kracht in het team. Dat ze van veel markten thuis is, blijkt al snel. "Organiseren en echt iets voor iemand betekenen geeft mij energie. In het begin van TPS heb ik van alles gedaan. Zoals recruitment, fieldmanagement, salarisadministratie en het ontwikkelen van de TPS Werf, onze opleidingstak. Vijf jaar geleden heb ik samen met het team het traineeship Veiligheid & Integriteit opgezet."

Dat traineeship staat inmiddels als een huis als Sandra een presentatie van Jolieke en Roxy ziet. "Ze vertelden meer over de studentendoelgroep en wat zij vanuit TPS hiervoor deden. Ik zag het echt als een kans om meer met de studenten te doen en hier een volgende stap in te zetten. Zelf was ik toe aan iets nieuws, iets waarvoor ik uit mijn comfortzone moest. Nieuwe dingen neerzetten vind ik ontzettend leuk, dus de lancering van Brandstof was voor mij een mooie uitdaging om aan te pakken."

In haar studententijd koos Sandra er bewust voor om haar studie dual te volgen. "Zo kon ik vier dagen werken en één dag in de week naar school. Ik moet wel eerlijk zeggen dat iemand mij erop attenderde dat dit mogelijk was, want anders had ik het niet gedaan." Dat is een mooie parallel met de studentendoelgroep van Brandstof. "Studenten willen vooral geld verdienen. Als ze dan van ons horen dat ze twee vliegen in één klap kunnen slaan door meteen relevante ervaring op te doen, zien ze de kans. Je kunt meer uit je studententijd halen dan je denkt. Die middelen wil Brandstof je aanreiken." Momenteel is Sandra vooral bezig om de propositie goed in de markt te zetten. "Ik benader nieuwe potentiële opdrachtgevers en heb contact met de opdrachtgevers die we al hebben. Uiteindelijk zorg ik er samen met onze nieuwe collega Puck voor dat we zo veel mogelijk goede bijbanen aanbieden. De behoefte van studenten is zo anders dan die van net-afgestudeerden. Als je in je studententijd het traject van Brandstof doorloopt, heb je een streepje voor op de rest. Wij zijn de partij die jou helpt met jouw voorbereiding op het werkende leven."

Meer weten over Brandstof?
Check de gloednieuwe website:
www.wijzijnbrandstof.nl

Jolieke

Jolieke is een bekende voor veel studenten, want ze werkt al drie jaar bij TPS als campusrecruiter. De keuze om campusrecruiter te worden, is een hele bewuste voor haar geweest. "Tijdens mijn studententijd had ik al recruitmentervaring opgedaan. Toen ik afstudeerde, heb ik eerst een tijd bij een mediabureau gewerkt. De koude acquisitie die ik daar moest uitvoeren, was niks voor mij. Ik ben verder gaan kijken en kwam bij campusrecruitment uit: een combinatie tussen recruitmentwerkzaamheden en de creativiteit om nieuwe dingen te bedenken en op te zetten."

Voor haar betekent de overstap naar Brandstof een kans op professionalisering. "Campusrecruitment bij TPS focuste zich vooral op een leerprogramma bij hogescholen. We gaven workshops en trainingen bij verschillende opleidingen. Zelf wilde ik me inzetten op de binding met studenten. Ik had veel contact met de poule van studenten die we hadden opgebouwd en was altijd met ze in gesprek over wat ze van ons nodig hadden." Gaandeweg ontdekt Jolieke dat studenten andere behoeftes hebben dan

de TPS'ers die een traineeship volgen. "Studenten zijn echt nog bezig met hun studie en weten vaak nog niet wat ze daarna willen doen. Daarbij zijn ze praktisch ingesteld: de huur moet betaald worden en het studentenleven moet leuk zijn. Dus willen ze een goede bijbaan. En tijdens hun studie een relevante afstudeerstage. Met ons nieuwe label kunnen we daar veel beter op in spelen, omdat de focus alleen op studenten ligt."

Bij Brandstof houdt Jolieke zich vooral bezig met de bijbanen. "Ik beheer de poule. Als we nieuwe bijbanen beschikbaar hebben, weet ik precies wie ik moet bellen. Mijn collega Lotte, die stage loopt bij Brandstof, helpt me hierbij. Ook zij spreekt veel studenten. Persoonlijk contact is erg belangrijk, want zo zorgen we ervoor dat de juiste student op de goede plek komt. Daarnaast doe ik de werving en selectie en coach ik de studenten die voor ons werken."

Roxy

Voor het ontstaan van Brandstof werkt Roxy met Jolieke samen als campusrecruiter bij TPS. Hierbij focust zij zich op het vroegtijdig kennismaken met jong talent. "Ik gaf veel workshops en

Ontmoet het Brandstof team



Jolieke Schutte



Roxy de Ruijter



Sandra van der Laan



Lotte de Graaff



Puck Schelstraete

Het verschil maken in Ghana

Vrijwilligerswerk doen tijdens of voor je traineeship bij TPS, dat is waar de samenwerking tussen TPS en Projects Abroad voor zorgde. In 2019 gingen verschillende collega's op pad om hun steentje bij te dragen, ieder in een ander werelddeel. Maar in het jaar dat volgde, stonden er geen verre reizen op het programma. Dat dit niet alleen impact heeft op TPS'ers, blijkt uit het verhaal van Fynn.

Fynn komt uit Ghana en was reisleader bij Projects Abroad. Vanuit deze rol begeleidde hij mensen tijdens hun reis en liet hij ze kennis maken met al het moois dat Ghana te bieden heeft. Dat Fynn trots is op zijn land, blijkt wel als we hem spreken via Zoom. Vol enthousiasme vertelt hij over de buurt waar hij is opgegroeid. Dat wil niet zeggen dat hij een makkelijk pad heeft bewandeld.

Armoede is in Ghana op elke hoek van de straat zichtbaar. Kinderen gaan niet naar school, omdat hier geen geld voor is. Veel van hen belanden vervolgens op een slechte plek.

Het is de persoonlijke levensmissie van Fynn om het verschil te maken, zodat de volgende generatie niet in armoede opgroeit en Ghana kan opleven. Maar hoe maak je het verschil, in een land waar de kansen niet altijd gelijk zijn? Hier heeft Fynn verschillende manieren voor. Allereerst door het goede voorbeeld te geven. Zelf ging hij naar school en maakte hij dit af, hoewel dit niet voor de hand lag. Hij was jarenlang leraar op een basisschool en daarna op een middelbare school. Daarnaast is hij zoveel mogelijk met de lokale jeugd in contact. Zo is hij trainer van het voetbalteam en doet hij veel voor de kerk in de buurt. Op deze manier blijft hij close met de jongeren en stimuleert hij ze om hun school af te maken en samen met hem te werken aan een goede toekomst.

Mensen inspireren om het goede te doen

En dan was er zijn werk voor Projects Abroad. Iemand die zoveel doet voor zijn eigen land, kan er ook veel over vertellen. Daarbij was het voor hem een wisselwerk-

king: hij kon nieuwe mensen ontmoeten, zijn verhaal delen en andere mensen inspireren om het goede te doen. En aan de andere kant leerde hij ontzettend veel over andere landen, culturen en gewoontes. Helaas ligt sinds maart 2020 het toerisme stil en komen er geen vrijwilligers meer om zich in te zetten voor Ghana en zijn bewoners. Dit betekent niet dat Fynn bij de pakken neer zit: hij bedacht een plan om straks, als het weer kan, het toerisme een boost te geven.

Verbinding maken tussen toeristen en locals

Om dit plan uit te kunnen voeren, gaat hij terug de schoolbanken in om een master toerisme te volgen. Voor ons lijkt dat misschien heel normaal, maar in de omgeving van Fynn is dat anders. Door deze master te volgen, hoopt hij meer te leren over onder andere economische aspecten. Met als einddoel om zijn eigen reisorganisatie op te zetten, waarmee hij de verbinding kan maken tussen toeristen en locals. Zodat hij er persoonlijk voor kan zorgen dat een reis beide partijen iets moois biedt. En zodat de kinderen, die mede dankzij hem nu naar school gaan, later kans hebben op werk en zijn missie om het verschil te maken voor Ghana, kunnen vervolgen.

Eet als een expert - hoe dan?

Gezond eten, het klinkt zo simpel. Maar in een wereld waar het ene dieet het andere opvolgt en in de media elke dag wat anders gezegd wordt over wat er nu gezond is en wat niet, is dat toch complexer dan je denkt. Liesbeth Smit is voedingswetenschapper en co-auteur van het boek 'eet als een expert'. Tijdens TPS Talks vertelde ze alles over gezond eten en gaf ze tips en tricks voor jouw voedingspatroon. Die delen we natuurlijk graag met je!

Gezond eten zorgt voor aanzienlijk minder gezondheidsrisico's. Maar waarom is dit eetpatroon voor mensen zo lastig? Het antwoord is dat mensen in de war zijn. Vroeger hoorde je dat melk de 'witte motor' was, enkele jaren later is zuivel de duivel. De nieuwsaarde van dit statement is laag. De media pakt namelijk telkens de laatste wetenschappelijke studie en haalt hier maar één klein detail uit. Zonder dat je de rest van de context ziet. Daarbij zijn veel studies gesponsord door voedingsmerken, dus worden alleen de uitkomsten die positief zijn voor dat specifieke voedingsmiddel gepubliceerd. Tel daarbij de marketing op van superfoods die claimen een magische oplossing te zijn voor jouw gezondheid. Dat de uitkomst van deze optelsom 'verwarring' is, is dus niet zo gek.

Wat belangrijk is om te weten als je gezond(er) wil eten, is dat voedingsmiddelen an sich niet gezond of ongezond zijn. Het gaat om een gevarieerd patroon, dat in balans is. Eigenlijk weten we wel wat gezond is. Iedereen kent tenslotte 'de schijf van vijf' van het Voedingscentrum. En die is nog steeds actueel. In dit voedingspatroon is er een goede mix tussen koolhydraten, eiwitten en vetten. Wil je weten hoe dit patroon er voor jou uitziet, kijk dan op de website van het Voedingscentrum en vul de eetmeter in. Zo kom je erachter of jij goed op weg bent.

Daarnaast kunnen de volgende tips je helpen:

- 01 Probeer te minderen met zout en alcohol
- 02 Kies voor volkoren granen
- 03 Eet genoeg groente (250 gram) en fruit (2 stuks)
- 04 Kook in olie in plaats van boter
- 05 Snoep natuurlijk: kies voor noten en groenten (tomaten, komkommer) in plaats van andere snacks
- 06 Gebruik geen pakjes en zakjes als je kookt, maar kies voor verse kruiden

Gebruik je eigen verstand en doe wat werkt voor jou!

Natuurlijk is het helemaal niet erg als je soms een stukje chocolade eet. Maar als je elke dag een hele reep eet, krijg je te veel calorieën binnen. Eigenlijk is de moraal van het verhaal: de meeste mensen weten heel goed wat gezond is, maar raken in de war van alle media-boodschappen.



En ineens is het alsof het er altijd al was: TPS pop-up office

Nu we sinds maart zo veel mogelijk thuiswerken, is er veel veranderd op werkgebied. Inmiddels hebben we allemaal ervaren dat een thuishkantoor zowel voor- als nadelen heeft. Er zijn geen collega's om een gezellig praatje mee te maken bij het koffieapparaat. En overleggen zijn toch anders als je iedereen op je scherm ziet, in plaats van dat je met elkaar aan tafel zit. Toch zijn de voordelen er ook: geen reistijd, flexibiliteit tussen je werk- en privéleven en je kunt lekker snel doorwerken zonder afgeleid te worden. Jasmijn en Esther hebben de afgelopen maanden de ontwikkelingen omtrent (thuis)werken nauwlettend in de gaten gehouden. Want zij hebben een missie: het TPS pop-up office.

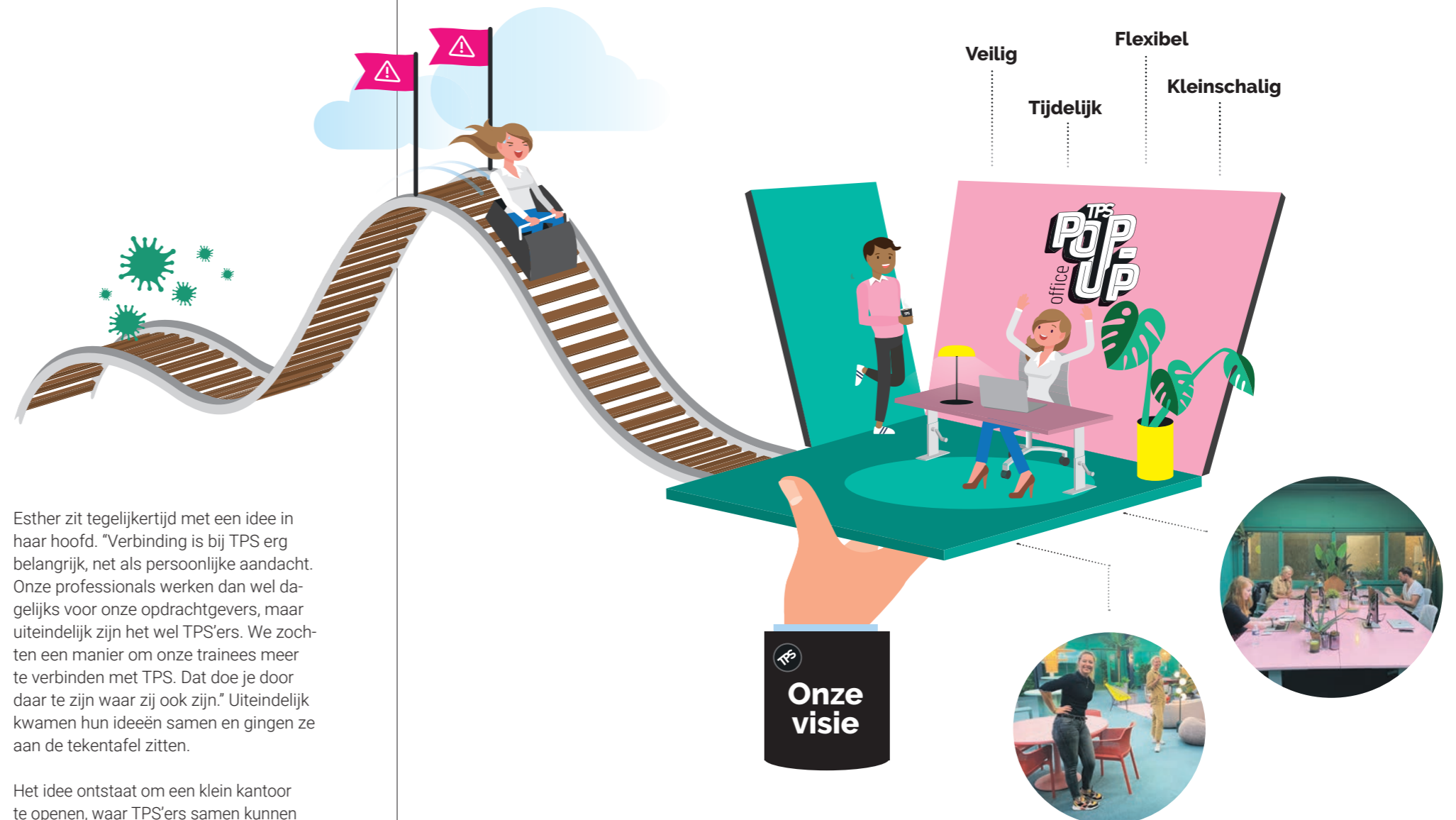
Ze noemen zichzelf allebei projectmanager, maar de dagelijkse werkzaamheden van Jasmijn en Esther zijn verschillend. Jasmijn vertelt: "Als projectmanager van team zorg begeleid ik professionals binnen het traineeship. Ik voer persoonlijke gesprekken met ze en kijk waar hun behoeften liggen. Elk traject is hierbij anders, want de ene trainee heeft hele andere begeleiding nodig dan de andere. Het leukste aan mijn werk vind ik de vrijheid die ik ervaar om mee te denken over de visie van het bedrijf en hoe we dit kunnen doorvertalen naar concrete plannen en acties. En dat er dan gezegd wordt: 'ga het maar doen!'"

Dat is ook een quote waar Esther van houdt, want als interne projectmanager pakt zij alles op wat er op haar pad komt. "Ik houd me bezig met de ontwikkeling van mensen op ons servicecenter en werk aan projecten die ervoor zorgen dat TPS door ontwikkelt. Dat kan het verbe-

teren van iets bestaands zijn, zoals het optimaliseren van processen om dingen slimmer en efficiënter in te richten. Maar het kan zich ook richten op innovatie, zoals bijvoorbeeld het geval is bij het pop-up kantoor."

Het concept pop-up

Jasmijn spreekt als projectmanager iedere dag TPS-trainees. Zij ondervond dat veel TPS'ers het lastig vinden om elke dag thuis te werken. "Mensen missen het contact met collega's. Sommigen wonen in een kleine studentenkamer. Onze trainees komen vaak net van school en zijn reuring en gezelligheid gewend. Nu zitten ze ineens de hele dag thuis." Op een gegeven moment komt ze met een idee: wat als we een plek bieden waar TPS'ers samen kunnen komen, om zo afwisseling te bieden aan het thuiswerken? De eerste schetsen van het pop-up kantoor worden gemaakt.



werken. "We willen een plek creëren waar je je thuis voelt", legt Esther uit. "TPS faciliteert alles wat je nodig hebt, zoals een lekkere lunch, een fijne werkplek en een goede kop koffie. Als je op het pop-up kantoor bent, is het kantoor die dag voor jou en je collega's. Zo ontmoet je ook mensen die je anders niet zo snel tegenkomt." Dankzij de afgelopen periode verschuift de behoefte van werkenden. "Grote kantoorpanden sluiten niet meer aan bij wat we nodig hebben. We hebben de afgelopen maanden ervaren dat je prima vanuit huis je werk kunt doen. Wat je

thuis niet kunt doen, zit hem veel meer in het sociale element. Je wil naar een plek gaan om samen te sparren, te brainstormen en geïnspireerd te raken. Ik geloof dat 'het nieuwe kantoor' kleinschalig moet zijn, om zo de contacten tussen mensen te bevorderen. Je zoekt elkaar minder snel op in een grote ruimte. Het moet een inspirerende plek zijn, die makkelijk bereikbaar is. Echt een meeting place."

Maar waarom dan pop-up? Jasmijn vertelt: "Het zijn tijdelijke kantoren, want we blijven zitten zolang het iets toevoegt.

Dat kan een jaar zijn, maar ook twee maanden op een bepaalde plek en dan gaan we weer door. Daarbij kijken we vooral waar onze professionals wonen, zodat het voor hen in de buurt is." Toen de eerste ideeën op papier stonden, deed zich al snel een kans voor bij Jasmijn. "Ik begeleid veel trainees die in de omgeving van Utrecht wonen. We waren al bezig met het opzetten van het eerste pop-up kantoor. Ik ben eens gaan kijken wat de mogelijkheden waren om kantoorruimte te huren in Utrecht. →

Esther zit tegelijkertijd met een idee in haar hoofd. "Verbinding is bij TPS erg belangrijk, net als persoonlijke aandacht. Onze professionals werken dan wel dagelijks voor onze opdrachtgevers, maar uiteindelijk zijn het wel TPS'ers. We zochten een manier om onze trainees meer te verbinden met TPS. Dat doe je door daar te zijn waar zij ook zijn." Uiteindelijk kwamen hun ideeën samen en gingen ze aan de tekentafel zitten.

Het idee ontstaat om een klein kantoor te openen, waar TPS'ers samen kunnen

The power of teamwork

Binnen ieder traineeship werken TPS'ers op verschillende opdrachten. Zonder toffe, leerzame opdrachten en werkplekken zou TPS er heel anders uitzien. De samenwerking met onze opdrachtgevers is hierbij essentieel. Wij vroegen Dennis Franken en Marjan Bloemhoff naar hoe zij de samenwerking ervaren.



Dennis Franken
Manager Acceptatie en
Beheer Woninghypotheken bij
Syntrus Achmea

Dennis Franken

"Op de afdelingen acceptatie en beheer wordt gewerkt aan een groot deel van het hypotheekproces. Een hypotheekaanvraag komt binnen op de acceptatieafdeling, zij nemen deze in behandeling. Er wordt een uitvoerige check gedaan op de aanvraag en vervolgens wordt het rente-aanbod uitgebracht. Na ontvangst van dit getekende aanbod en de opgevraagde stukken, wordt bekeken of alle documenten kloppen en alles voldoet aan de richtlijnen. Daarna wordt er een offerte uitgebracht. Als de klant de offerte accepteert en alles met de notaris geregeld is, wordt de hypotheek in beheer genomen. Vervolgens gaat de gelijknamige afdeling met de hypotheek aan de slag: zij houden zich bezig met zaken als extra aflossingen, depotbetalingen en andere wijzigingen aan de hypotheek."



Interieur van het tricotagebedrijf Jin Jersey.
Bron: Gemeentearchief Utrecht

In die zoektocht kwam ik Jin Jersey tegen, een toen nog leegstaand pand waar allemaal creatieve bedrijven in zouden komen. Al snel kregen we een rondleiding. Meteen toen we binnenstapten, hadden we het gevoel: dit klopt."

Esther kan zich dat moment nog goed herinneren. "Het is kleurrijk, het is fun. Je wordt er blij van. Daarnaast vond ik het mooi om vanuit duurzaamheid te kijken: dit is een heel oud pand, dat vroeger een textiel fabriek was. In plaats van het te slopen, is er nu een nieuwe bestemming aan gegeven. Dat zie je terug in het pand en dat heeft echt zijn charme. Duurzaamheid is sowieso een aandachtspunt: tijdens het inrichten van het kantoor hebben we gekeken naar wat we konden hergebruiken uit onze andere kantoren. Binnen drie uur hadden we samen een nieuw kantoor ingericht. Ineens is het alsof het er altijd al was, het voelt alsof het er al jaren staat!"

TPS'ers die willen werken in het eerste pop-up kantoor, moeten nog heel even wachten. Jasmijn: "We volgen de richtlijnen van het RIVM, dus we moeten helaas nog even wachten voordat we van start kunnen gaan met dit concept. Maar als alles weer wat versoepelt en het weer kan, zijn wij er klaar voor. Daar heb ik ontzettend veel zin in!"

Zodra het pop-up office open is, ontvangen TPS'ers alle info over hoe zij zich kunnen inschrijven.

Heb jij in de tussentijd ideeën over waar het volgende pop-up office moet komen? Neem dan contact op met Esther (esther.hesseling@tpsgroep.nl) of Jasmijn (jasmijn.klapwijk@tpsgroep.nl).



Op dit moment heb ik vier afdelingen onder mijn hoede. Twee acceptatieafdelingen, een regulier beheer afdeling en de afdeling midoffice hypotheken. De ene afdeling is wel iets groter dan de andere, maar het gaat in totaal om ongeveer 100 FTE. Een flinke club dus. Gelukkig kan ik veel schakelen met de teammanagers, die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse gang van zaken op de vier afdelingen. Het laatste jaar is het enorm druk bij ons: de vraag naar hypotheken is gigantisch. Daarnaast hebben we net een nieuw hypotheekstelsel geïntegreerd, dus daar had ik mijn handen vol aan. Ik houd me onder meer bezig met verbeteringen: gaat iets niet goed, dan kijk ik hoe we het op kunnen lossen. Dat kunnen issues in het systeem zijn, maar ook zaken tussen mensen onderling. Het leukste aan mijn werk vind ik wanneer ik in staat ben om zaken dusdanig op te lossen dat het probleem vervolgens verholpen is. Als er

We zijn er echt voor elkaar, we doen het samen

bijvoorbeeld een hoge voorraad is, kijken we met de teammanagers naar wat we kunnen doen om dat op te lossen en welke slimme maatregelen we kunnen nemen om de voorraden en daarmee de doorlooptijden te verminderen. Als dat werkt, geeft dat een kick.

Syntrus heeft sinds vorig jaar oktober een aantal hypotheeklabels van Achmea erbij gekregen en dat heeft effect op zowel de voorraad als het aantal collega's. We zijn de afgelopen jaren enorm gegroeid. Daarbij vind ik het belangrijk dat de Syntus-cultuur bewaard blijft. Collega's moeten zelf eigenaarschap houden over hun eigen werk. Het moet ook laagdrempelig zijn om contact op te nemen met je manager. En we zijn er echt voor elkaar, we doen het samen. Ook iemand die via een andere organisatie bij ons werkt, hoort erbij. Er wordt bij ons geen onderscheid gemaakt tussen hen en de mensen die vast in dienst zijn.

Vijf jaar geleden had ik voor het eerst contact met TPS, toen Daniel mij benaderde via LinkedIn. Ik had versterking nodig op één van de afdelingen en besloot de samenwerking een kans te geven. Dat ging meteen de eerste keer goed. Wat ik fijn vind aan de samenwerking met TPS, is dat alles in goed overleg gaat en TPS nooit pusht op het aannemen van medewerkers. Het gaat er bij hen niet om mensen ergens naar binnen te duwen, ongeacht of iemand er wel of niet past. We zijn constant met elkaar in gesprek over waar de behoeftes liggen. TPS'ers zijn leergierig en bereid om dingen op te pakken. Ze willen echt de mouwen opstropen en een vak leren. Het is mooi dat

we deze mensen op de afdeling kansen kunnen bieden.

De wereld van hypotheken is altijd in beweging. Iedere aanvraag is weer anders en het is belangrijk om je te bedenken dat er altijd een klant achter zit die een huis wil kopen of zijn/haar hypotheek naar ons wil oversluiten. Daarnaast wordt het proces steeds sneller gedigitaliseerd. De rol van acceptanten en beheermedewerkers zal hierdoor zeker veranderen. Het systeem kan steeds meer doen. De kennis en kunde gaat zich veel meer focussen op IT aan de ene kant en communicatie aan de andere kant. Zaken die in het systeem van de band vallen, los je op. Daar heb je meer IT- en communicatieve vaardigheden voor nodig, want je zult bijvoorbeeld meer moeten schakelen met de klant en tussenpersonen om de aanvraag passend te krijgen.

Met al deze veranderingen kijk ik positief naar het vervolg van onze samenwerking in de toekomst. We houden elkaar op de hoogte van alle ontwikkelingen en letten op trends in de branche. Daarnaast blijft het mensenwerk, dus kijken we goed naar hoe het met de mensen gaat. Kunnen zijn zich ontwikkelen, zitten ze op hun plek? Dat is enorm belangrijk." →

Vervolg The power of teamwork

Marjan Bloemhoff

"Voordat ik bij Nationale Nederlanden werkte, was ik hypotheek- en verzekeringsadviseur. Werken in deze sector is het mooiste wat er is: jij kunt mensen helpen om hun droomhuis te kopen. Inmiddels werk ik al 12 jaar bij NN, wat voor mijn doen best lang is. Maar ik heb de kans gekregen om verschillende dingen te doen en mezelf door te ontwikkelen. Bovendien is het een ontzettend fijn bedrijf om voor te werken!

Op onze afdeling werken ongeveer 170 man. De jongste is 21, de oudste 63. Het zijn allemaal verschillende mensen, maar ze helpen elkaar altijd. Wij doen alles in het hypotheekproces: van de aanvraag tot het uitbrengen van de bindende offerte. Mijn rol is om een team van 26 mensen aan te sturen. Ik faciliteer hen, zodat zij hun werk zo goed mogelijk uit kunnen voeren. Soms doe ik dat door inhoudelijk te helpen en te sparren, maar



Marjan Bloemhoff
Manager Operations Hypotheken
bij Nationale Nederlanden

vaker gaat het om persoonlijke ontwikkeling. Ik zorg ervoor dat mensen opleidingen kunnen volgen en goed in hun vel zitten. Daarbij heb ik een coachende rol, die ik heel leuk vind. Bij ons is er geen verschil tussen mensen die intern bij NN werken en collega's die via TPS bij ons werken. De samenwerking is ontzettend goed. TPS'ers zijn goede mensen. Dan gaat het niet zozeer alleen om intelligentie, want iedereen heeft minimaal hbo-niveau. Het zit hem meer in de instelling. Het zijn leergierige mensen die graag aan de slag willen en van toegevoegde waarde willen zijn voor NN. Mensen die meedenken en positief zijn.

Het feit dat TPS mensen stimuleert om zich verder te ontwikkelen, spreekt mij aan. Soms moet ik wel eens lachen als mensen niet zo goed tegen mij durven te zeggen dat ze niet vijf jaar lang op deze afdeling willen werken. Dat willen we ook helemaal niet, je moet zelf op ontdekkingsreis gaan en kijken waar je naartoe wil groeien. TPS denkt hier precies hetzelfde over. Er wordt veel aandacht besteed aan training en opleidingen. Andere detacheerders claimen een leerszaam traineeship te hebben en besteden vervolgens weinig aandacht aan hun mensen. Jullie maken het waar: het gaat echt om de mensen. Sommige collega's komen via TPS bij ons werken en treden op een gegeven moment in vaste dienst bij NN, om later door te groeien. Dat is heel mooi om te zien. Maar gebeurt dat niet, dan is het ook oké.

Ontwikkeling zorgt voor onafhankelijkheid

Ik ben er zelf van overtuigd dat je na een paar jaar iets anders moet gaan doen, om opnieuw uitgedaagd te worden. De tijd van 30 jaar bij dezelfde werkgever is wel voorbij. Dat zal ik ook nooit stimuleren. Het is juist goed om andere bedrijven te zien en verschillende organisatieculturen te ervaren. Zo kun je kijken: wat past er bij mij? Het brengt je veel als mens om te weten wat je wel leuk vindt, maar vooral ook wat je niet leuk vindt. Werk is een groot deel van je leven, je moet het wel naar je zin hebben. Ontwikkeling zorgt voor onafhankelijkheid. Als je gewoon je werk doet en verder niks, blijf je altijd in die situatie zitten. Door om je heen te kijken en ervoor te zorgen dat je meer leert, kun je stappen in de hoogte of in de breedte zetten.

TPS is een partij die meedenkt. Dat heb ik vanaf het begin af aan al ervaren. We kijken altijd naar hoe we elkaar kunnen helpen. Er is veel persoonlijk contact en jullie kunnen snel schakelen. Ook als iets soms een uitdaging lijkt, regelen jullie het. In de toekomst is TPS dan ook zeker een onderdeel van onze afdeling."

8
LEREN
TPSPapers

The Perfect Start Intro Days

De perfecte start van jouw carrière, daar gaan we bij TPS voor. Om ervoor te zorgen dat jouw start zo goed mogelijk is, hebben we het afgelopen jaar het Perfect Start-programma ontwikkeld. Hier maken onder andere The Perfect Start Gids en The Perfect Start Intro Days onderdeel van uit. In het laatste weekend van januari is een groep nieuwe collega's aan dit programma begonnen. Normaal gesproken zijn de Intro Days live op kantoor, maar deze tijd vraagt om een digitale editie. Trainees Stijn en Sanne delen hun ervaringen.



Stijn

Sinds 4 januari is Stijn in dienst bij TPS, twee dagen later begon hij op zijn eerste opdracht bij Nationale Nederlanden. Hier is hij hypotheekacceptant. Het was voor hem even wennen, de overstap van zijn studentenleven naar het werkende leven. Maar inmiddels zit hij er lekker in. "Ik wist niet zo goed wat ik wilde doen als ik mijn studie zou afronden. Wel wist ik dat ik in de financiële dienstverlening aan de slag wilde. Zo kwam ik bij een traineeship terecht. Uiteindelijk koos ik voor TPS vanwege de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling."

We hebben samen gekookt, een cocktailworkshop gedaan, een teambuildingsgame gespeeld en een bootcamp gevolgd

Daar moest Stijn dan ook meteen mee aan de slag tijdens de Intro Days. "Het waren echt twee hele toffe dagen. Het was via Zoom, dus eerst keek ik er een

beetje tegenop. Maar toen we eenmaal waren begonnen, viel dat al snel weg. Het was vooral het doel om elkaar te leren kennen en te beginnen aan het ontwikkelprogramma." Met de groep waarmee Stijn de Intro Days heeft gevolgd, blijft hij tijdens zijn traineeship samen. De class komt elkaar gedurende het jaar op vaste momenten tegen, zoals bij de workshops. "Tijdens de Intro Days moesten we een pitch geven over waar we willen staan over een jaar. Iedereen benaderde dit anders, dat was interessant om te zien. We hebben ook een online teambuilding game gedaan, dat was echt heel gaaf. In twee teams gingen we strijd met elkaar aan en moesten we verschillende raadsels oplossen. Ons team heeft uiteindelijk gewonnen."

Naast nadenken over je ontwikkeling en teambuildingsopdrachten, is er ruimte voor een grote dosis fun. "Rik, een van de collega's bij TPS, gaf een workshop cocktails maken. We hebben digitaal kennism gemaakt met Olympia en met haar pannenkoeken gebakken. →

Vervolg The Perfect Start Intro Days

Al met al heb ik echt leuke dagen gehad, die ik zou omschrijven als motiverend, energiek en gezellig. De komende maanden wil ik me vooral focussen op verder wennen aan het werkende leven en ga ik al met mijn ontwikkeling aan de slag samen met mijn projectmanager Els. Ik heb er zin in!”

Naast nadenken over je ontwikkeling en teambuildingsopdrachten, is er ruimte voor een grote dosis fun

Sanne

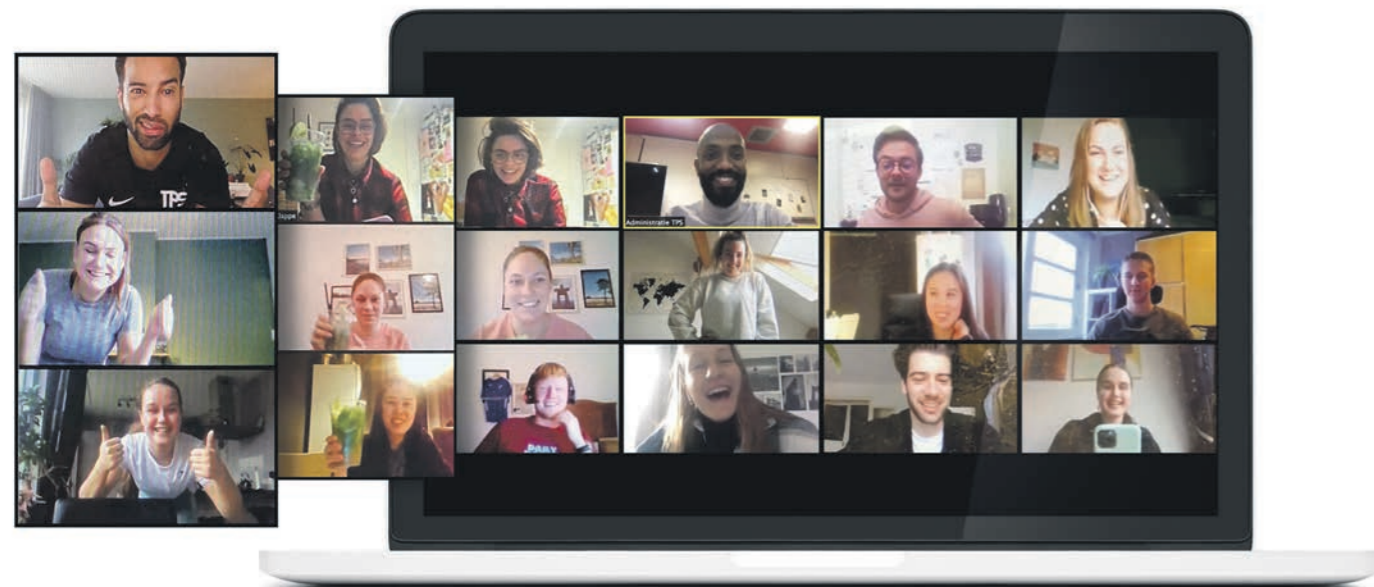
Ook Sanne is begin januari begonnen bij TPS. Zij doet het traineeship veiligheid & integriteit. ING is haar eerste opdrachtgever, hier werkt ze als CDD-analist. “Na mijn bachelor sociologie en master criminologie was ik zoekend in wat ik wilde. Eerst was bij

de politie gaan mijn droom, maar hier kwam ik toch op terug. Toen ik op LinkedIn benaderd werd door TPS, ben ik gaan kijken of dit niet iets voor mij was. Het leek me een mooie stap, zo kon ik meer ervaring opdoen en kijken wat er bij mij past.”

Tijdens de Intro Days startte Sanne samen met collega-trainees in haar ‘Perfect Start Class’. “Iedereen is net gestart, maar we doen verschillende traineeships en werken op andere opdrachten. Tijdens de Intro Days leerden we elkaar beter kennen en deelden we onze persoonlijke ontwikkelpunten met elkaar. Dat was wel spannend, want het ging wel meteen de diepte in. Maar de sfeer was heel open, dus ging het eigenlijk vanzelf. Ik vond de Intro Days echt heel leuk, zeker in deze tijd. Je doet toch minder snel sociale contacten op, dus ik vond het alleen maar fijn om nieuwe mensen te leren kennen.”

Tijdens de Intro Days leerden we elkaar beter kennen en deelden we onze persoonlijke ontwikkelpunten met elkaar

De groep heeft een vol programma, maar volgens Sanne zat de sfeer er goed in en vloog de tijd voorbij. “We hebben van alles gedaan. Samen gekookt, een cocktailworkshop gedaan, een teambuildingsgame gespeeld, een bootcamp gevolgd... En verschillende TPS-collega's hebben verteld over het bedrijf en het ontwikkelprogramma. Ik vond vooral het verhaal van Jelle heel inspirerend. Hij vertelde over zijn visie op ontwikkeling van professionals. En hoe hij zelf gegroeid is. Dat inspireert mij om me nog meer te focussen op wat ik nog kan leren.”



TPS Papers

WERKEN LEREN LEVEN

Je hebt zojuist de digitale versie van de TPS Papers gelezen. Wil je ook op de hoogte blijven van de ontwikkelingen van onze professionals en de TPS Papers per post ontvangen?

Stuur dan een mail met jouw naam en adresgegevens naar marketing@tpsgroep.nl

Op de hoogte blijven van onze professionals? Vraag de TPS Papers krant editie aan!

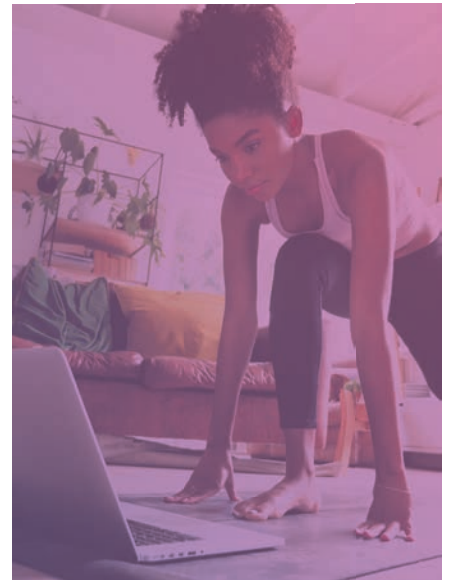


Let's get digital

Even relaxen met een sudoku

			3	8				2
5					9			
			4			7		8
	5	8		9			1	
		1		2		8		
	2			3		4	7	
8		9			7			
			9					1
3				6	1			

De komende tijd staan we weer voor je klaar met digitale events. Doe jij een sportlesje mee, of haak je liever aan bij een TPS Talks college? De keuze is aan jou.



TPS Talks

Binnenkort staan er weer nieuwe edities van TPS Talks op het programma. Dit zijn interactieve sessies over een hot topic, gegeven door een inspirerende spreker.

TPS
TALKS

Houd je mailbox en onze socials in de gaten voor data en tijden.

Bootcamp

Je werkdag sportief afsluiten doe je op de donderdagavond met onze bootcamp onder begeleiding van trainer Steven. Om 17:30 uur kun je je sportkleden uit de kast trekken en inbellen via Zoom.



Meedoen? Mail naar sport@tpsgroep.nl

Yogales

Dinsdagavond staat in het teken van yoga: dan zorgt lerares Naomi ervoor dat je even ontspant en je de dag van je af kunt laten glijden. Om 17:00 uur vindt de live les plaats, maar als je je inschrijft kun je deze altijd later terugkijken. Iedereen is welkom, van beginners tot gevorderden.

Mail naar sport@tpsgroep.nl om je aan te melden.

Colofon

Heb je nog vragen? We beantwoorden ze graag. Neem contact met ons op via de volgende kanalen:

TPS Hoofdkantoor
Kraanspoor 37, 1033 SC Amsterdam

TPS Ontwikkelhuis
Wilhelminakade 304, 3072 AR Rotterdam

Telefoon 020 760 79 00
Website www.tpsgroep.nl

Social @tpsgroep, TPS, TPS,
 Werken bij TPS

Tekst Danique Mignon

Eindredactie Danique Mignon

Vormgeving Wendela Esveld

Fotografie Eigen materiaal, iStockphoto

Illustraties Wendela Esveld

Dank aan Jelle Bultsma, Liesbeth Smit, Farisch Hanoeman, Daniel van de Beek, Jolieke Schutte, Roxy de Ruijter, Sandra van der Laan, Fynn Kusi Adjei, Jasmijn Klapwijk, Esther Hesseling, Dennis Franken, Marjan Bloemhoff, Stijn Naber, Sanne Span

Oplage 750 exemplaren

TPS

WERKEN

LEREN

LEVEN