

Productievere werknemers,
minder vastgoedkosten:

Iedereen wint met
Het Nieuwe Werken

Je ziet de term steeds vaker: Het Nieuwe Werken. Wat het betekent? Dat je altijd en overal kunt werken. Onafhankelijk van tijd of plaats. Dat heeft een aantal voordelen, zoals efficiëntere medewerkers en daardoor uiteindelijk tevredener klanten. Maar alleen als je binnen de organisatie onder meer goede afspraken weet te maken, legt dr. ir. Jan de Leede uit, docent HRM en Worksystems aan de Universiteit Twente en specialist in Het Nieuwe Werken.



Dr. ir. Jan de Leede, docent HRM en Worksystems aan de Universiteit Twente

Productievere werknemers, minder vastgoedkosten, een verbeterde privé/werkbalans, minder files en minder co²-uitstoot. En uiteindelijk, omdat je medewerkers tevredener zijn en je businessproces door Het Nieuwe Werken goedkoper of sneller is geworden: klanten die beter af zijn. Dat zijn in het kort de voordelen voor organisatie, mens en maatschappij die Het Nieuwe Werken met zich mee kunnen brengen, vertelt Jan de Leede, naast docent ook eigenaar van Modern-Workx. Zijn organisatie is specialist in flexibilisering, werktijden en Het Nieuwe Werken.

Wat er nieuw is aan Het Nieuwe Werken? De Leede: "Het Nieuwe Werken houdt in dat je tijd en plaats onafhankelijk kunt werken." Je wordt als medewerker niet langer geacht van 9 tot 5 aanwezig te zijn op kantoor, vijf dagen per week, maar je wordt afgerekend op het met de organisatie afgesproken resultaat dat je aan het eind van je werkdag, -week of -maand hebt behaald.

Gek

Dat vergt enige omschakeling binnen de organisatie. Wil je als HR-manager Het Nieuwe Werken introduceren, dan zijn er drie belangrijke zaken om vooraf rekening mee te houden, geeft De Leede aan. "De belangrijkste is het mentale aspect verbonden aan Het Nieuwe

Werken." Weerstand valt te verwachten. Leidinggevend en gewend te sturen op aanwezigheid, moeten erop leren vertrouwen dat hun medewerkers ook ergens anders dan op kantoor, ergens waar ze hun medewerkers niet kunnen zien, gewoon door blijven werken. Leidinggevend en gaan sturen op output, en dat is wennen. Maar ook medewerkers moeten wennen. 'Zaken als het delen van documenten en virtueel brainstormen zijn voor veel mensen gek,' zegt De Leede. Je moet het technisch bekeken ook even onder de knie krijgen. "Veel medewerkers ervaren deze technische uitdagingen als iets dat erbij komt, boven op hun gewone takenpakket." De Leede gelooft echter niet zo in het aanbieden van IT-cursussen om medewerkers op Het Nieuwe Werken voor te bereiden. Mensen al werkende ermee leren omgaan, is volgens hem het effectiefst.

De Leede: "Geef de champions de ruimte, de early adopters die Het Nieuwe Werken meteen leuk vinden. Laat hen hun enthousiasme uitdragen binnen de organisatie." Zo krijg je de rest van het personeel op een natuurlijke manier mee.

Verwachtingspatronen

Bij het genoemde mentale aspect komt de HR-manager om de hoek kijken. "Het is zijn taak de leidinggevend en medewerkers in Het Nieuwe Werken te ondersteunen. Denk daarbij bijvoor-

“Leidinggevenden gaan sturen op output, en dat is wennen.”

beeld aan het ontwikkelen van nieuwe regels en afspraken omtrent het samenwerken op afstand, de bereikbaarheid van medewerkers, het vaststellen van de output, alsook het ondersteunen van de medewerkers in het bewaken van hun grenzen. Over het algemeen wordt namelijk aangenomen dat medewerkers thuis méér in plaats van minder uren werken dan gevraagd. Thuis worden ze minder gestoord door collega's, telefoontjes en dergelijke.” De techniek maakt het bovendien mogelijk altijd maar door te blijven werken, ook om drie uur 's nachts. De Leede: “Daarnaast hebben we allemaal te maken met verwachtingspatronen, zoals dat we e-mail binnen een halve dag beantwoorden. Als je daarom als HR-manager niet stuurt op het bewaken van grenzen bij medewerkers, dan gaat het fout en werken ze té lang door.” Bewaak je grenzen wel goed. Dan is het resultaat: een

verbeterde privé/werkbalans.” De opkomst van Het Nieuwe Werken is gedreven door een behoefte aan afstemming van zorg- en werktaken. Ouders met jonge kinderen werken bijvoorbeeld graag een dag thuis,” legt De Leede uit.

Mengvorm

Dus medewerkers ervaren dankzij Het Nieuwe Werken meer balans in hun werk, en hun werkgevers profiteren van een hogere productiviteit onder hun medewerkers. Iedereen wint. Waarom is dan nog niet iedereen in Nederland serieus bezig met Het Nieuwe Werken? De Leede: “Mijn eigen ervaring leert dat HR-managers veranderen leuk vinden, maar als er IT of een andere kantoorinrichting bij om de hoek komt kijken, dan pakken ze de mogelijkheden niet als eerste op, vertalen ze het nut ervan niet voor het bedrijf en zijn medewerkers.”

Daar hebben we dan ook punt twee en drie te pakken om rekening mee te houden wanneer je als organisatie Het Nieuwe Werken invoert. “Iedere medewerker moet vanaf iedere werkplek – thuis, onderweg of op kantoor - toegang kunnen hebben tot het bedrijfsnetwerk.” Een stevige klus voor de afdeling ICT. “Daarnaast komen kantoren er in de organisatie anders uit te zien,” legt De Leede uit. “Traditioneel kent iedere medewerker zijn eigen werkplek. Dat werkt goed voor taken die concentratie vereisen, maar zo'n werkplek nodigt niet uit tot communicatie. Daarna kwamen de kantoortuinen: open ruimten waar alle medewerkers bij elkaar zitten. Die lenen zich goed voor communicatie met anderen, maar weer minder voor taken die concentratie vragen. Bij Het Nieuwe Werken ga je uit van een mengvorm.” Je richt niet langer automatisch ruimten in per aantal medewerkers die er komen te zitten, maar naar de functie die de ruimte heeft. Zo hebben vergaderruimtes als functie dat ze het ontmoeten van collega's zouden moeten stimuleren. Via kleurgebruik, interieurinrichting, licht en geluid kun je al veel doen om de juiste stemming bij een ruimte op te roepen. De herinrichting betekent vaak dat je als organisatie minder vierkante meters nodig hebt dan voorheen, en dus minder vastgoedkosten hebt. Zo telt onderzoeksorganisatie TNO in Hoofddorp – een van de organisaties die werken volgens Het Nieuwe Werken - nog maar zo'n 150 werkplekken voor haar 200 medewerkers. Een argument dat pleit vóór Het Nieuwe Werken dat de top van je organisatie ongetwijfeld interesseert.

Is uw organisatie al geschikt voor Het Nieuwe Werken?

Doe de korte organisatiescan op de website van ModernWorkx:
www.modernworkx.nl



Verderop
in deze uitgave:
het praktijkverhaal
van SNS Reaal