

(Doem)Beelden bij Het Nieuwe Werken

Bij de term Het Nieuwe Werken heeft iedereen zo langzamerhand zijn eigen beelden. Soms heel (of té) positief. Soms ware schrikbeelden. In ieder geval vaak nogal eenzijdig en stereotiep. Wij hebben er een aantal voor u op een rijtje gezet die we regelmatig tegenkomen en die voorzien van commentaar om onze visie op Het Nieuwe Werken te illustreren. Wellicht herkent u een paar beelden die ook wel eens in uw hoofd rondzweven. Of in dat van uw manager of collega...

Mocht u naar aanleiding hiervan verder met ons van gedachten willen wisselen over Het Nieuwe Werken, aarzel dan niet en neem contact op met Susan Smulders, Moneypenny Advies & Implementatie (0645 766 097 of Susan.smulders@moneypenny.nl).

Het Nieuwe Werken = thuiswerken

Nee! Het Nieuwe Werken biedt ruimte om te werken wanneer en waar dat effectief is binnen afgesproken kaders. Dat kan (deels) op kantoor en dat kan (deels) thuis, maar ook in de trein of bij een klant. Binnen reguliere kantoortijden, of juist 's avonds of in het weekend. En iedere mogelijke combinatie daarvan. Overigens zijn er legio mensen die helemaal niet thuis kunnen of willen werken. Bijvoorbeeld omdat ze klein behuisd zijn, kinderen thuis hebben of hun werk- en privé-omgeving fysiek willen scheiden. De ervaring leert trouwens dat meer dan de helft van de werktijd nog steeds gewoon op kantoor wordt doorgebracht tijdens traditionele kantoortijden.

Thuiswerkers zijn met van alles bezig behalve hun werk

Een moeder met huilende baby op de arm, een telefoon onder de schouder geklemd, staat bij de wasmachine een klant te woord. Een stereotiep schrikbeeld voor iedere manager. Met een paar simpele afspraken (bijv. over kinderopvang en de thuiswerkplek) maak je de spelregels helder en zorg je voor goede randvoorwaarden voor prettig en ongestoord werken vanuit huis. En dat is vaak zeer effectief. Zo komen thuiswerkers vaker in een staat van "flow" terecht omdat ze minder worden gestoord en afgeleid. Overigens is het wel zo dat thuiswerkers meer zelfstartend vermogen nodig hebben dan klassieke kantoorwerkers. Je moet zelf je dag structureren, qua start én finish!

Bij Het Nieuwe Werken zien we elkaar nooit meer en is er dus geen sociaal contact

Het is zo dat ieder team binnen een organisatie bij implementatie van Het Nieuwe Werken expliciete afspraken moet maken over communicatie. Je ziet elkaar immers niet meer allemaal elke dag automatisch op kantoor. Hoe vaak zien we elkaar face to face (ook wel het fysieke minimum genoemd)? Hoe delen we op dagelijkse basis informatie? Hoe onderhouden we het sociale contact? In de praktijk vinden teams hiervoor zelf werkende oplossingen. Bijvoorbeeld een vaste dag per week dat iedereen op kantoor is, verplichte

teammeetings eens per maand met (zo nu en dan) een sociale activiteit en het handig gebruik van e-mail, chat en telefoon om nieuwtjes met elkaar te delen. En het is natuurlijk ook niet zo dat er nooit meer iemand op kantoor is (zie eerste beeld).

Nieuwe Werkers hebben geen binding met hun organisatie

Het tegendeel hiervan is zelfs waar. Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat Nieuwe Werkers loyaler zijn naar hun werkgever en dat verloop omlaag gaat. Niet verwonderlijk gezien het feit dat Het Nieuwe Werken aansluit op de behoefte van veel werknemers om hun werk- en privéleven integraal te managen. Daarvoor zijn flexibiliteit en invloed op je eigen agenda absolute randvoorwaarden. In het algemeen blijkt overigens ook dat werkgevers die ruimte geven werknemers aantrekken en behouden die een stapje extra willen doen wanneer dat nodig is.

Het Nieuwe Werken = vrijheid, blijheid voor medewerkers

Het Nieuwe Werken geeft inderdaad meer vrijheid aan medewerkers. Ook zijn ze meer tevreden met hun werk (= meer blijheid). Maar het is niet vrijblijvend, want het verlangt ook iets terug, namelijk verantwoordelijkheid. Via resultaatafspraken wordt gemeten of een medewerker zijn verantwoordelijkheid heeft waargemaakt. Er is dus geen vrijblijvendheid (meer) en dat is in sommige organisaties best even wennen. Er zijn werknemers die deze omslag daarom juist interpreteren als een inperking van hun vrijheid. Daarnaast gelden er uiteraard ook spelregels per organisatie, team en werkveld. En daar moet je je als medewerker natuurlijk wel gewoon aan houden.

Bij Het Nieuwe Werken heb je niets meer te doen als manager

Veel managers worstelen met hun veranderende rol als ze Het Nieuwe Werken implementeren. Ze zien hun medewerkers immers niet noodzakelijkerwijs meer iedere dag. De focus van hun werk verandert inderdaad. Zo vraagt outputsturing van een manager o.a. het maken van goede resultaatafspraken en daarbij behorende randvoorwaarden, het invullen van die randvoorwaarden en natuurlijk het meten, beoordelen en bespreken van behaalde resultaten. Echt managen dus! En natuurlijk moet je ook op afstand zicht houden op het welbevinden van je medewerkers. De rol van managers wordt eerder zwaarder dan lichter en je ziet dan ook in de praktijk dat sterke en zwakke kanten van managers worden uitvergroot. Alle reden om in een implementatieprogramma ruimschoots aandacht te besteden aan managementvaardigheden.

Het Nieuwe Werken = ordinaire bezuinigingstruc verpakt in een mooi verhaal

Het is waar dat je met Het Nieuwe Werken geld kunt besparen, veel geld zelfs. Sommige besparingen zijn hard te maken in cash out termen, bijvoorbeeld op huisvestings- en reiskosten. Andere zijn wat "zachter", zoals daling van

ziekteverzuim en verloop of verbetering van arbeidsproductiviteit. Wij zien deze besparingen als positieve gevolgen van succesvolle implementatie van Het Nieuwe Werken. Het is overigens belangrijk om ook bezuinigingsdoelstellingen van Het Nieuwe Werken transparant te maken naar een organisatie. Daarmee wordt bovenstaand beeld al voor een deel ontkracht. En het mag natuurlijk ook best een doelstelling zijn voor een organisatie!

Het Nieuwe Werken laat mensen gewoon langer werken want je moet overal en altijd beschikbaar zijn

Natuurlijk niet! Het Nieuwe Werken maakt het mogelijk dat mensen overal en altijd kunnen werken en samenwerken. Maar dat betekent niet dat het ook moet. Hier komt de eigen verantwoordelijkheid om de hoek kijken. Er zit niet voor niets een uit-knop op je telefoon én je computer. Bovendien is het essentieel om hierover duidelijke afspraken te maken in teams en tussen leidinggevende en medewerker. En vergeet het thuisfront niet. Het helpt om ook daar afspraken mee te maken.