

Lusten en lasten van Het Nieuwe Werken

*Voor- en nadelen van HNW op een rijtje
Betreft meningen en vermoedens zoals aangetroffen in de literatuur over
HNW. Harde bewijzen ontbreken vooralsnog.*



*Marc d' Ancona
Update september 2011*



Het Nieuwe Werken: voordelen (1)

- Binden, boeien, bezielen van medewerkers
 - Medewerkertevredenheid ↑
 - Betrokkenheid medewerkers ↑
 - Balans werk-privé ↑
 - Sluit aan op behoeften werknemer 2.0, kenniswerker en netwerkeconomie
- Gevolg hiervan:*
- Minder kortdurend ziekteverzuim
 - Minder verloop
 - Beter en beter gedragen besluiten
 - Vertrouwen ↑ → flexibiliteit en veranderbereidheid ↑
 - Mensen benutten hun potentieel beter
- Samenwerking ↑ → kennisdeling en creativiteit ↑
→ innovatievermogen ↑ → productiviteit ↑

Volgorde punten is willekeurig. Interessante onderzoeksvraag: welke motieven om over te gaan op HNW zijn dominant en hoe ontwikkelen deze zich in de tijd?



Het Nieuwe Werken: voordelen (2)

- Benutting sociale media → netwerken ↑, kennisdeling ↑
- Klanttevredenheid ↑
- Aantrekkelijker werkgever
- Duurzaamheid ↑ : co2-uitstoot ↓, km ↓, papierverbruik ↓
- Huisvestingskosten ↓
- Betere afstemming intern: HRM, ICT, FM
- Representatiever werkomgeving
- Balans communicatie-concentratie ↑ → productiviteit ↑
- Bevordert arbeidsparticipatie: meer werken ouders, doorwerken senioren
- Bevordert interne focus en communicatie (want is randvoorwaarde)

NB: veel voordelen treden alleen op bij vergaande en succesvolle invoering van HNW.



Het Nieuwe Werken: nadelen en risico's (1)

- Niet geschikt voor iedereen. Deel medewerkers heeft moeite met zelfsturing c.q. heeft behoefte aan structuur
- Deel mensen mist het collegiaal contact → medewerkertevredenheid ↓
- Zien en gezien worden. Deel mensen kan vrijheid niet aan. Kan leiden tot onderling wantrouwen.
- Teamcohesie ↓ door minder fysiek contact. Meer solisme. Risico samenwerking ↓
- Positie middelmanagement wordt lastig (waar is iedereen?). Veel weerstand bij deze groep
- Sturen op output is lastig.
- Minder overzicht en controle → risico nog meer bureaucratie
- Langdurig verzuim komt als een verrassing
- Achterblijvers zwaarder belast met ad hoc klussen
- Jonge medewerkers: Leren van ervaren collega's staat onder druk

*Volgorde punten is willekeurig. Interessante onderzoeksvraag:
Welke nadelen/risico's tackelt men bij invoeren HNW en hoe?*



Het Nieuwe Werken: nadelen en risico's (2)

- Het werk stopt nooit. Altijd bereikbaar zijn. Risico van overbelasting. Thuisfront niet blij.
- Meer risico op stress vanwege onduidelijke afspraken
- Concentratie ↓ Privacy ↓ Archivering ↓ (aspecten die slecht scoren bij tevredenheidsmeting activiteitgerelateerd werken)
- Eenzaamheid / vervreemding (bij vergaand doorvoeren van HNW)
- Extra competenties vereist: staying in sync, in touch, in flow, in control (Novay)
- Bedrijfsvoering en nemen beslissingen minder transparant
- Minder spontane ontmoetingen (goed voor creativiteit/innovatie)
- Invoering is complex, duurt lang (cultuuromslag → jaren), vergt veel tijd, is kostbaar en risicovol
- Extra arborisico's o.a. rond thuiswerkplek
- Impliciet: de verwachtingen over het presteren van mensen nemen toe, we moeten alles kunnen en altijd paraat staan.





Informatie

Marc d' Ancona
015-2781271
info@cfpb.nl
www.cfpb.nl



CENTER FOR PEOPLE AND BUILDINGS