



Congres HNW in DeFabrique

Het Nieuwe Werken voorbij de hype

Met Het Nieuwe Werken ben je nooit klaar. Voortdurend zijn er nieuwe ontwikkelingen in technologie of nieuwe inzichten in organisatie of inrichting. Dat bleek eens te meer tijdens het derde HNW-congres georganiseerd door vakblad Kantoor & Efficiency.

Ivo van der Hoeven

De schitterende en oud-industriële evenementenlocatie DeFabrique vormde ook dit jaar het decor voor het congres Het Nieuwe Werken. In de oude fabriekshal werd uitgebreid gesproken over de nieuwe manier van werken binnen organisaties. Vijf deskundigen op het gebied van HNW lieten tijdens het congres hun licht schijnen over de voordelen, de vooroordelen en valkuilen van de 'nieuwe' manier van werken. HNW is een interessant fenomeen, maar zeker niet voor iedereen weggelegd, zo stelde Wim Pullen, directeur van het Center for People and Buildings. "Sommigen mensen hebben een hoge *Need for Structure*. Zij kunnen maar moeilijk omgaan met de flexibiliteit die zo gewenst is bij HNW. Het liefst hebben zij een vaste werkplek en een korte fysieke en sociale afstand tot collega's. Deze mensen gedijen niet goed in een modern ingericht kantoorpand dat helemaal is toegesneden op de nieuwe manier van werken."

Motieven en doelen

HNW moet volgens Pullen geen kunstje worden. "Denk goed na over de motieven en doelen voordat je een verandertraject ingaat. Kook het concept in tot waar het om gaat en let goed op bij de inrichting van het kantoor. De werkplek wordt steeds meer een ontmoetingsplek, maar zorg hoe dan ook voor voldoende concentratieplek-

ken en schenk ook aandacht aan zaken als ethiek en moraliteit."

Ook volgens Godfried Boogard, HNW-adviseur bij IKZIE, is de waarom-vraag heel belangrijk bij de invoering van HNW. "HNW moet een middel zijn en niet een doel. Strategisch denken is daarom heel belangrijk." Volgens Boogard moeten organisaties de dialoog met hun medewerkers aangaan, want HNW draait om de mensen en niet om de huisvesting, het interieur of de technische hulpmiddelen.

HNW moet een middel zijn en niet een doel

Experimenteren

"Durf te experimenteren en wees creatief", zo hield Boogard de zaal voor. "Geef de verantwoordelijkheid terug aan de medewerkers en durf de regelgeving los te laten." De HNW-adviseur pleit dan ook voor de aanpak die hij MethodieV noemt. De V staat voor: vertrouwen, verantwoordelijkheid, vrijheid, visie, verbondenheid en vitaliteit. "Invoering van HNW moet altijd bottom-up gestuurd worden, want de mensen, het human capital, is waar het om draait. Op die manier behouden werkgevers hun aantrekkelijkheid voor de nieuwe, jonge talenten die de arbeidsmarkt instromen en blijven organisaties vitaal."

Jacoline Boonman, Programmamanager cultural change Essent, bood de bezoekers van het congres een kijkje in de nieuwe manier van werken van Essent. Bij dit bedrijf werd een kleine vijf jaar geleden gestart met het project '@nders werken'. "Er werd binnen ons bedrijf te veel gereisd, de werk-privé balans van medewerkers kwam in het geding en er was duidelijk sprake van een daling van de werktevredenheid. Daarom hebben wij de stap gezet naar Het Nieuwe Werken. Een stap die ons geen windeieren heeft gelegd."

Business continuity

Volgens Boonman zijn er een paar zaken waar zeer goed op gelet moet worden bij de invoering van HNW. "Een goed uitgewerkt plan van aanpak is belangrijk. Elke afdeling werkt op een eigen manier en dus heeft elke afdeling een eigen benadering nodig. Werk teamgericht en niet persoonsgericht. Let hierbij op de business continuity, want die is van levensbelang. Zorg voor goede On-site begeleiding en interne social media. En geef heel duidelijk de richting aan. Sommige werknemers hebben enige druk nodig om tot verandering te komen. Schuw die druk niet." Merle Blok, onderzoeker en projectleider





bij TNO, stelde tijdens het congres dat het lastig is om de daadwerkelijke effecten van HNW op de beoogde bedrijfsdoelstellingen te meten. TNO is daarom in 2010 in samenwerking met Philips, KPN/Getronics, Rabobank en Veldhoen&Company een onderzoek gestart naar de effecten van HNW.

Dashboard

“Tijdens het project ‘Dashboard Het Nieuwe Werken’ hebben we een model ontwikkeld met daarin de relaties tussen HNW maatregelen en Key Performance Indicators (KPI’s) voor bedrijfsdoelstellingen. Daarna hebben we een prototype

banen waarin zij veel autonomie ervaren. Toch blijkt uit ons onderzoek dat het taakgerelateerde kantoor met minder vierkante meters en meer verscheidenheid aan werkplekken leidt tot een verhoogde prestatie, tevredenheid en efficiënt gebruik van werkruimte.”

Mobiele informatiedragers

Een belangrijke voorwaarde voor een goed HNW-beleid is goede IT. Danny Frietman, Partner KBenP Strategie & ICT, sprak op het congres over de huidige stand van zaken en de laatste trends op IT-gebied. Het werken met (privé) mobiele informatiedragers kwam hierbij uitgebreid aan bod,

vice. De medewerker heeft volledige vrije keuze in het gebruik van eigen (privé) apparatuur op de werkplek.

Volgens Frietman heeft deze nieuwe ontwikkeling een grote invloed op de ICT-strategie van organisaties. “De ICT strategie dient te verschuiven naar de consument als gebruiker. De ICT dient hierbij een brug te slaan tussen de veranderende wensen van de zakelijke werknemer en de privé gebruiker.” Frietman waarschuwt hierbij dat de diversiteit van mobiele apparaten leidt tot verhoogde support en beheer. “Maar let op, want de ontwikkeling van meer ‘consumer-oriented’ diensten en applicaties kunnen kostbaar zijn. Bovendien creëert het flexibel inrichten van de corporate IT omgeving voor privé smartphones een verhoogt beveiligingsrisico’s.”

‘Zorg voor goede On-site begeleiding en interne social media’

dashboard gelanceerd dat deze relaties interactief toont op basis van data afkomstig van onderzoek bij de partners. Momenteel zijn we het Dashboard aan het doorontwikkelen zodat deze breed gebruikt kan worden. Dat zal veel nieuwe data, en daarmee nieuwe inzichten genereren.”

Volgens Blok biedt HNW zeker voordelen ten opzichte van het traditionele werken, al is HNW niet voor iedereen weggelegd. “Mensen met een hoge Personal Need for Structure (PNS) zijn niet gemotiveerder in

want hierin ziet Frietman een onomkeerbare ontwikkeling.

“Deze trend stuwt HNW door de grote keuzevrijheid en flexibiliteit voor de gebruiker.” De trend is volgens Frietman grofweg in te delen in **UTCD**: Use The Company Device. De werkgever voorziet de medewerker van een vaste set tools voor de werkplek. **CYOD**: Choose Your Own Device. De medewerker heeft voor de werkplek de keuze uit een lijst met door de werkgever bepaalde apparatuur en **BYOD**: Bring Your Own De-

Verappificering van IT

Een andere trend waar Frietman uitgebreid bij stil stond, is de verappificering van IT. “De Smartphones en tablets zijn de nieuwe PC’s. App’s spelen hierbij een belangrijke rol en dus zullen organisaties meer en meer ‘eigen’ App stores inrichten. Zorg daarom voor een goede opzet van de app strategie. Zorg voor veiligheid; de hoeveelheid aan BYO devices zal een grotere impact hebben op security (data). Maar denk ook goed na over de mate van controle, sturing en bewaking op/over mobiele devices van medewerkers. |