

Acht suggesties voor Het Nieuwe Werken

De wereld als kantoor

Medewerkers die grotendeels zelf bepalen waar en wanneer zij hun werk doen, zijn productiever en meer tevreden. Dat belooft Het Nieuwe Werken. Toch kan deze flexibele werkwijze ook weerstand oproepen, vooral als het iets te vlot en zonder goed overleg wordt doorgevoerd. De knop moet dus niet te snel om. Acht tips van verandermanager Jacqueline Castelijns.

TEKST MENNO DE BOER | FOTOGRAFIE DE BEELDREDAKTIE | HERBERT WIGGERMAN

Uitgebreide verkenningstocht

“De wens om over te gaan op Het Nieuwe Werken heeft meestal een concrete aanleiding. Zo is de bouw van een nieuw kantoorpand het moment bij uitstek om flexibele werkplekken te realiseren. Maar naast huisvesting spelen ook andere facetten een belangrijke rol: technologie, de manier waarop het werk is georganiseerd, en de bereidheid van medewerkers om het daadwerkelijk in praktijk te brengen. Ga dus vanaf het begin samen met interne deskundigen op het gebied van ICT, HR, communicatie en facilitaire dienstverlening aan de slag om de mogelijkheden te verkennen. Trek hier gerust een maand of drie voor uit.”

Concretiseren

“Hoe wil je Het Nieuwe Werken vormgeven en wat wil je ermee bereiken? Het formuleren van een visie en strategie helpt. Zo wordt namelijk duidelijk wat de voorgenomen verandering daadwerkelijk behelst en waar het waarschijnlijk lastig gaat worden.”

De knoop doorhakken (of juist niet)

“Het plaatje is compleet. Tijd om de daadwerkelijke beslissing te nemen. Zet de directie het eensgezind door of niet? Heel belangrijk, want als de top van het bedrijf er nog twijfels over heeft, is de kans op succes meteen vele malen kleiner.”

Communiceren en draagvlak creëren!

“Is de knoop eenmaal doorgehakt? Communiqueer dan naar de hele organisatie wat er precies gaat veranderen en wanneer. Betrek medewerkers actief bij het proces, zij zijn immers degenen die straks op een totaal andere manier gaan werken. Belangrijk is om in deze fase echt creatief te zijn en voor mensen de nieuwe manier van werken concreet zichtbaar en voelbaar te maken. Dat creëren van draagvlak kost veel tijd en geduld, maar is echt noodzakelijk om iedereen mee te krijgen.”

Vinger aan de pols houden

“Het Nieuwe Werken is gebaseerd op vertrouwen. Als je medewerkers vrijheid en verantwoordelijkheid geeft, zul je versteld staan van de resultaten. Sterker nog: je zult sommigen zelfs af moeten remmen, omdat ze anders thuis te lang door blijven werken. Daar staat weer tegenover dat medewerkers hun tijd zelf kunnen indelen, waardoor ze ook tijdens kantooruren hun privédingen kunnen doen. Als medewerkers eenmaal aan die vrijheid hebben geroken, willen ze vaak niet meer terug.”

Gefaseerd invoeren

“Verander niet alles tegelijkertijd! Dan is het risico namelijk groot dat medewerkers onnodig in de stress schieten. Door Het Nieuwe Werken gefaseerd in te voeren, kan iedereen rustig aan het idee wennen. Dat geldt overigens ook voor de leidinggevenden. Die krijgen opeens flexibele medewerkers en dat vereist een andere manier van managen. Zij moeten gaan sturen op resultaten en niet op aanwezigheid. Duidelijke resultaatafspraken maken dus. Ook dienen zij ervoor te zorgen dat de teams onderling goed blijven samenwerken en tijdens bijeenkomsten ervaringen en ideeën uitwisselen. Een training om leidinggevenden op hun nieuwe rol voor te bereiden, mag dan ook niet ontbreken.”

Vorbereidende werkzaamheden

“Er wacht een uitgebreide lijst met zaken die nodig zijn om Het Nieuwe Werken mogelijk te maken. Zo moet bijvoorbeeld belangrijke informatie gedigitaliseerd worden. Daarnaast moeten medewerkers altijd en overal veilig kunnen inloggen. Dat betekent overigens ook dat er een ICT-helpdesk moet komen die 24 uur per dag, zeven dagen per week bereikbaar is. Want ook de medewerker die op zaterdagochtend thuis aan het werk is, moet worden geholpen als er op dat moment toevallig een systeemstoring is.”

Blijven vernieuwen

“Blijf luisteren naar de wensen van medewerkers, stimuleer nieuwe ideeën en houd ook de technologische ontwikkelingen goed in de gaten. Alleen zo blijft Het Nieuwe Werken ook daadwerkelijk nieuw.”

Jacqueline Castelijns (1964)

Specialiseerde zich in organisatieverandering en leiderschap. Zij studeerde Arbeids- en Organisationspsychologie en Sociale Pedagogiek en werkt al twintig jaar als (project)manager, trainer en coach bij organisatieverandering. In 2001 startte ze haar eigen bedrijf: Castelijns | interim- en veranderingsmanagement. Voor meer informatie: castelijns-ivm.nl