

Nationaal Onderzoek: Over Het Nieuwe Werken 2010

Uw talenten vragen erom

Medewerkers beginnen liever vandaag dan morgen met Het Nieuwe Werken, zo blijkt uit onderzoek van Kluwer. Ze zien er grote voordelen in, vooral voor de afstemming tussen werk en privé. Hun managers lijken vooralsnog wat minder enthousiast. Toch is er geen weg terug: organisaties die achterblijven, lopen het risico dat talentvolle medewerkers hun heil elders zoeken. Een greep uit de onderzoeksresultaten, met reacties van deskundigen Bernard Drion en Dik Bijl.

Dit voorjaar onderzocht Kluwer – alweer voor het tweede jaar – de stand van zaken op het gebied van Het Nieuwe Werken (HNW). Aan het Nationaal Onderzoek ‘Over Het Nieuwe Werken’ 2010, online uitgezet onder lezers van Kluwers zakelijke vakbladen, namen ruim 3.000 mensen deel. Het gaat daarbij om medewerkers die overwegend in een kantooromgeving met meer dan 10 personen werken.

Snelle inburgering

Uit de antwoorden wordt duidelijk dat HNW op de Nederlandse kantoren verrassend snel ingeburgerd raakt: 82 procent van de ondervraagden heeft er inmiddels van gehoord. In 2009 was dat nog maar de helft. Medewerkers nemen het fenomeen ook serieus. Nauwelijks een tiende denkt nog dat het om een hype gaat. Het merendeel associeert het begrip heel positief met ‘meer flexibiliteit en vrijheid’ of zelfs ‘de toekomst van werk’. Opvallend genoeg maakt de leeftijd geen verschil: oudere werknemers reageren net zo

positief als jongere. HNW is dus voor iedere generatie even actueel.

Praktijkervaring groeit

Voor ongeveer de helft van de ondervraagde medewerkers is HNW inmiddels ook al dagelijkse kost. Zij beslissen zelf waar en wanneer het werk wordt gedaan. Ze werken op meerdere plekken, buiten het pand van de werkgever en buiten vastgestelde werktijden. Die praktijk geldt dan wel nog vooral voor ‘veelwerkers’, die meer dan 40 uur per week maken. Ook geldt: hoe hoger in de organisatie, hoe meer HNW schering en inslag is. (Vooral in ondersteunende en faciliterende functies geven mensen aan dat ze er juist géén mogelijkheid toe hebben – of krijgen.)

Afstemming werk en privé

Het enthousiasme van medewerkers lijkt vooral door praktische overwegingen ingegeven. Zo is er grote bereidheid (78 procent) om in het weekend of ’s avonds te werken als daardoor meer tijd ontstaat voor kinderen en hobby’s. Vooral (hoger) management doet die concessie graag.

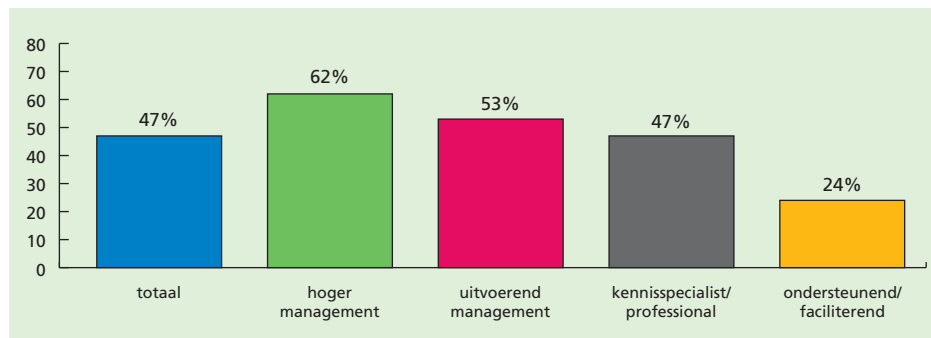
“Begrijpelijk,” vindt Dik Bijl, schrijver, spreker, adviseur, coach en ‘ambassadeur van Het Nieuwe Werken’. “Veel medewerkers hebben én een werkende partner én kinderen. De strikte scheiding tussen werk en privé gaat echt vervagen. De behoefte om werk en privé goed op elkaar af te stemmen is daarom enorm. De technologie en de infrastructuur – denk aan breedband; ook draadloos – stellen ons daartoe nu ook in staat.”

Die voortschrijdende informatietechnologie geeft HNW een flinke impuls. Zo beschikte driekwart van de ondervraagden al in 2009 over goede middelen om thuis te werken. Inmiddels is dat gegroeid tot 83 procent. Deelnemen aan conferencecalls en videoconferencing nam toe van nog geen kwart in 2009 tot ruim eenderde nu.

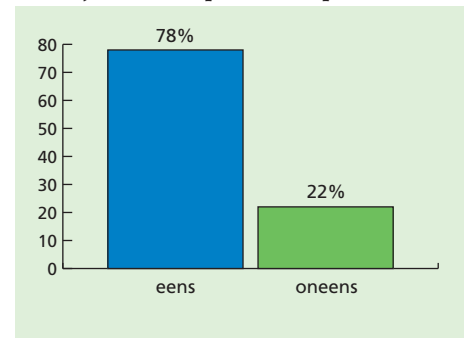
HNW als arbeidsvoorwaarde

Maar het gebruik van dergelijke technologie is niet gelijk verdeeld. Opvallend is dat bijvoorbeeld de overheid die nog nauwelijks toepast (11 procent). In de industrie (68 procent) en de automatiserings- >>

Ik beslis waar en wanneer ik werk



Ik wil buiten kantooruren werken als dat meer tijd voor m'n privéleven oplevert



branche is dat veel meer (74 procent). Bijl waarschuwt dat organisaties zich hier geen achterstanden kunnen permitteren. "Natuurlijk is investeren in deze tijd van bezuinigingen voor de overheid extra moeilijk. Maar een achterstand op dit gebied betekent dat talentvolle medewerkers straks weglopen naar een werkomgeving die meer flexibiliteit biedt."

HNW past bij ons

Bernard Drion, lector Facility Management aan NHTV te Breda en directeur bij Hospitality Consultants, is niet verbaasd over het enthousiasme voor HNW. "Het past ook bij ons. Van 9 tot 5 werken zit ons absoluut niet in de genen. Sinds de industriële revolutie (rond 1850) zijn we ons onnatuurlijk gaan gedragen, aan lopende banden en gebonden door prikklokken. Maar eigenlijk leven we liever in stammen en voeren we als het nodig is 'projecten' uit in gelegheidsamenstellingen: of het nu om mammoetjacht gaat of om co-creatie."

Drion vindt het hoog tijd dat we 'werken' gaan herdefiniëren tot:

- » *individueel werken* (afzonderen en produceren) als eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers; en
- » *ontmoeten* als middel om de 'brand' van de organisatie, de normen en waarden overeind te houden en creativiteit en inspiratie te stimuleren.

"De organisatie dient dat ontmoeten te faciliteren. HNW bestaat uit zowel individueel werken als ontmoeten. Lounges, lobbies, restaurants, vergaderruimtes, dat wordt onze ontmoetings-werkomgeving."

Contact met collega's

Met dat 'ontmoeten' heeft Drion een belangrijk pijnpunt te pakken, blijkt uit het onderzoek. Bij al hun enthousiasme zijn medewerkers namelijk ook bang voor wat er gebeurt als ze minder 'aanwezig' zijn. Ze geven niet erg om 'hun' vaste werkplek: driekwart is bereid die op te geven, zonder

angst voor verlies aan productiviteit. Maar wél vindt ruim de helft van de ondervraagden direct contact met collega's op kantoor belangrijker dan de voordelen van HNW. Dat percentage is vrijwel niet veranderd sinds 2009. Ook zien ze het in driekwart van de gevallen als nadrukkelijk nadeel dat ze minder zichtbaar zijn voor collega's als ze vaker buiten kantoor werken. "Bij HNW moet je het persoonlijke contact actiever organiseren," reageert Dik Bijl. "Je ontmoet je collega's minder vanzelfsprekend op kantoor en toch is en blijft het persoonlijk contact belangrijk en wenselijk. Je kunt dat organiseren door nadrukkelijk met elkaar af te spreken en bijvoorbeeld een afdelingsoverleg op te rekken met een lunch, borrel, diner of uitje waarin je expliciet aandacht geeft aan het informele overleg en samenzijn. Daarnaast helpt de technologie ons om elkaar virtueel te ontmoeten."

Cultuur van vertrouwen

De technologie als hulpmiddel dus. Dat spoort mooi met het inzicht van medewerkers dat de hardware belangrijk is, maar niet het allerbelangrijkst. Vorig jaar vond de helft nog dat HNW begint met geschikte ICT, inmiddels is dat nog maar 40 procent. En slechts 6 procent denkt dat HNW begint met een geschikte kantooromgeving. Medewerkers vinden dat HNW vooral begint met vertrouwen in medewerkers (58 procent) en een geschikte bedrijfscultuur (59 procent). Daar is Bijl het helemaal mee eens. "Als ik HNW in één woord moet samenvatten, is dat 'vertrouwen'. Wederzijds tussen managers en medewerkers en ook tussen medewerkers onderling. Een cultuur van vertrouwen, vrijheid, verantwoordelijkheid en verbinding is essentieel."

Terughoudende managers

Misschien moet bij managers dat vertrouwen nog groeien. Want medewerkers mogen dan overwegend enthousiast zijn, hun

managers lijken een stuk voorzichtiger. Slechts één op de twee ondervraagden denkt dat zijn manager overtuigd is van HNW. In 2009 was dat ook al zo. Bernard Drion vindt de kloof tussen medewerkers en managers zorgelijk: "HNW is alleen aan de orde in een outputgerichte situatie. Sturen op resultaat dus. Dat begint met het management. Managers moeten niet langer de aanwezigheid of efficiëntie van hun medewerkers meten, maar hun effectiviteit, hun toegevoegde waarde aan de organisatie. Zonder medewerking van het management kan van een alomvattende aanpak en van succes van HNW geen sprake zijn."

Klaar voor HNW

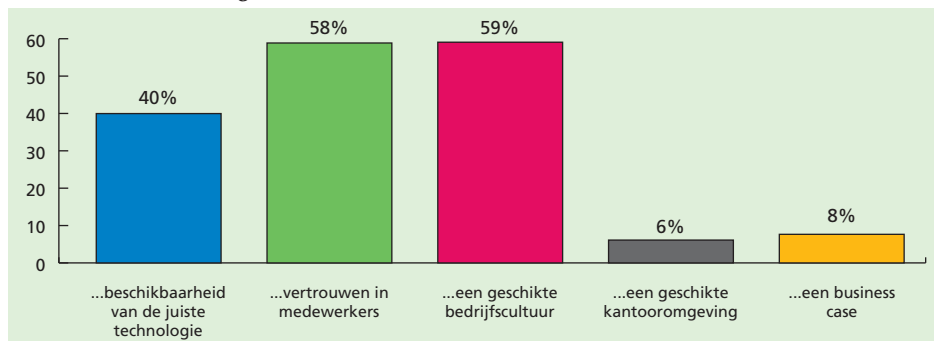
Hoe lang zal het duren voordat de meerderheid van de organisaties 'om' is? In 2009 dacht eenderde van de ondervraagden dat hun organisatie 'klaar is voor HNW'. In 2010 daalde dat, misschien wel onder invloed van de crisis, naar 20 procent. Wel valt op dat kleine organisaties (minder dan 100 medewerkers) en grote (meer dan 500 medewerkers) meer klaar lijken te zijn voor HNW dan het middenbedrijf (100-500 medewerkers). Maar gemiddeld gesproken zijn medewerkers merendeels toch optimistisch. Zo'n veertig procent denkt dat hun organisatie binnen nu en vijf jaar klaar is voor HNW. In 2009 was dat 33 procent. «

Bron:

Nationaal onderzoek Over Het Nieuwe Werken. Kluwer, 2010. Totale respons op de enquête: N = 3.011. Basis voor de ondervraagde doelgroep: 'werknemers die overwegend in een kantooromgeving met meer dan 10 personen werken'.

Wilt u alle resultaten van het onderzoek nalezen en op de hoogte blijven van actueel nieuws, kijk op www.ohnw.nl en meld u aan voor onze e-mailnieuwsbrief.

Het Nieuwe Werken begint met...



HNW maakt je minder zichtbaar voor collega's en management

