

rePublic
Over werken aan Nederland

Nieuws | Vacatures | Netwerk

Home | Opinie | Dossiers | Magazine | Nieuwsbrief |

volg rePublic op [twitter](#)

Actueel > Opinie > Columns > Het Nieuwe Werken: méér vrijheid, minder vrijblijvend

Het Nieuwe Werken: méér vrijheid, minder vrijblijvend

24-12-09, .

Eén van de grote misvattingen die bij leidinggevendend heerst over Het Nieuwe Werken is dat met 'al die vrijheid' medewerkers niet meer aan te sturen zijn.

0 reactie(s) [Print dit artikel](#) | [Tip de redactie](#)

Eén van de kritische succesfactoren bij implementatie van Het Nieuwe Werken in organisaties blijkt te zijn dat er duidelijke spelregels worden afgesproken. Deze spelregels bepalen de vrijheid die medewerkers krijgen en beperken tegelijkertijd de vrijblijvendheid met betrekking tot de uitvoering en kwaliteit van het werk. Overleg met medewerkers over individuele invulling is een randvoorwaarde.

Een voorbeeld, waarin de principes van Het Nieuwe Werken prima binnen zowel de lokale als de rijksoverheid kunnen worden toegepast is bij de afhandeling van het exponentieel groeiend emailverkeer dat bij overheidsinstanties binnenstroomt. Met zowel eigen als externe medewerkers kunnen heldere afspraken gemaakt worden over beantwoordtermijnen en afhandeltijden (productiviteit). Daarnaast kunnen er afspraken gemaakt worden over de kwaliteit en inhoud van het werk dat vervolgens – al dan niet door middel van steekproeven – getoetst wordt.

Op medewerkerniveau worden deze uitgangspunten vervolgens concreet doorvertaald naar resultaatafspraken, waarin doorlooptijden, aantal te verwerken emails per gewerkt uur en het minimum aantal uren dat per week of maand gewerkt dient te worden. Tegenover deze hele vaste afspraken staat dan dat de medewerker de volledige vrijheid heeft om zelf te bepalen wanneer het werk gedaan wordt. Als de werkzaamheden op kantoor moeten worden uitgevoerd, dan zijn de openingstijden van het kantoorpand de beperkende factor. Bij thuiswerk zijn werktijden vanzelfsprekend nog ruimer.

Op deze manier laten we het 9-5 principe volledig los, terwijl de leidinggevende perfect op output kan sturen. En waarom zou u dat als organisatie eigenlijk willen? Wat levert het u en uw medewerkers op om, deels, over te stappen op Het Nieuwe Werken? Ik daag u uit om voor uzelf tenminste vijf voordelen van Het Nieuwe Werken voor uw organisatie op te schrijven, en wellicht komt u ze dan tegen in mijn volgende column. Tot over twee weken!

Marianne Sturman
Directeur Moneypenny – Managers van Het Nieuwe Werken
Contact? Marianne.sturman@moneypenny.nl

te!! a Friend

Reactie [Reageren](#) | [RSS feed van de reacties ontvangen](#)

Er is nog niet gereageerd op dit artikel

Gerelateerde items

Artikel: Gemeenteambtenaren wijzen eindbod VNG af
15:32 | 22-12-09 | Redactie re.Public

Stelling: De overheid moet haar verlies accepteren en...
11:25 | 04-12-09 | Martijn van der Kooij

Artikel: Ruim 1900 topverdieners bij de overheid
17:31 | 17-12-09 | Redactie re.Public

Column: Frontlijn ambtenaren
08:46 | 16-12-09 | Jouke de Vries

Ik vertel je graag over onze uitdagingen op werkenbijdesvb.nl

Ery Stoove
voorzitter

Neem een gratis abonnement op re.Public!

- Wekelijks het overheidsmagazine voor hoogopgeleiden
- Compleet overzicht van HBO+ vacatures binnen de overheid
- Het laatste overheidsnieuws als eerste in de dagelijkse nieuwsbrief

Schrijf je nu in!

Deze week in
Thema Werken in [rePublic](#)