

Nieuw werken in de cultuur verankeren

Organisaties die al enige tijd bezig zijn met Het Nieuwe Werken, moeten omschakelen naar een andere werkcultuur. Volgens Susan Smulders en Marianne Sturman van Moneypenny Consulting & Training is dit een belangrijke stap.

Tekst Rita Jager

Susan Smulders en Marianne Sturman adviseren sinds drie jaar vanuit het bedrijf Moneypenny organisaties bij de invoering van Het Nieuwe Werken. Smulders: "Het anders met elkaar werken en samenwerken levert de grootste voordelen op. Maar omdat een gedragsverandering nodig is, vormt het tevens de grootste uitdaging voor bedrijven die Het Nieuwe Werken willen introduceren."

gebouw een klein kantoor," vertelt Sturman. "Meer hebben we niet nodig, omdat we veel online doen en flexplekken gebruiken."

Het interview met Smulders en Sturman vindt niet plaats in het kantoor, maar in open ruimte waar de flexplekken zich bevinden. Het kost moeite om vrije plaatsen te vinden in de grote ruimte. Overal zijn mensen in groepjes aan het overleggen, presentaties aan het bekijken, ze voeren

natuurlijk slechts een van de grote voordelen van Het Nieuwe Werken, weten beide vrouwen. Nog veel grotere voordelen zijn te behalen als organisaties durven te sleutelen aan de manier van werken en de wijze waarop de werknemers samenwerken, is de theorie van Moneypenny.

"Dat nieuwe werken en samenwerken stelt vooral eisen aan leidinggevenden, want die moeten hun medewerkers anders gaan sturen," zegt Smulders. "Daarbij is het vooral belangrijk om heel helder te hebben wat de doelstelling van de organisatie is en wat de daarbij behorende randvoorwaarden zijn om dat doel te bereiken."

Sturman noemt dat Het Nieuwe Werken grotendeels gaat om de empowerment van medewerkers. "Je geeft ze de ruimte om met goede oplossingen te komen. Een mooi voorbeeld daarvan is het zelf roosteren. In de meeste bedrijven bepaalt de manager de planning, maar als je als leidinggevende de randvoorwaarden vast-

'Anders met elkaar samenwerken vormt de grootste uitdaging'

Moneypenny past zelf overigens toe wat het predikt. De medewerkers werken grotendeels virtueel.

Kantoor houden ze in Spaces aan de Amsterdamse Zuidas, waar alles draait om flexibel werken. "We hebben boven in dit

gesprekken of ze zijn alleen of samen bezig op hun laptops, mobiele telefoons of tablets.

Empowerment

Minder vierkante meter eigen kantoor is



stelt en het de medewerkers laat doen, creëer je extra verantwoordelijkheid." De leidinggevende stuurt alleen bij als het team er niet gezamenlijk uitkomt. Dan confronteert hij of zij de mensen en zet ze opnieuw aan het werk.

Stip op de horizon

"Waar het om gaat is dat je als organisatie kijkt: waar willen we naartoe en hoe doen we dat? Wat zijn strategische uitdagingen, hoe gaan we daarmee om en hoe vertalen we die naar de manier van werken en samenwerken?" geeft Smulders aan. "Je moet een stip op de horizon hebben. Dat is een belangrijk startpunt. Want als je die hebt dan heb je een kapstok waaraan je allerlei initiatieven kunt ophangen."

Efficiënter vergaderen

Een van die initiatieven kan zijn om vergaderingen efficiënter te organiseren. Als medewerkers elkaar niet meer elke dag zien, stelt dat namelijk andere eisen aan

de manier van delen van kennis en informatie en de communicatie. Sturman: "Mensen denken over het algemeen dat ze alle vergaderingen face-to-face moeten doen. Dat hoeft helemaal niet. Afhankelijk van wat het doel is, kan het ook heel goed online. De technologie is er, maar het blijkt vaak een drempel om die te gebruiken. Dat is jammer, want hier valt snel winst te behalen."

Moneyppenny Consulting & Training begeleidt organisaties onder meer bij dit proces, waarbij in een tijdsbestek van één tot drie maanden verschillende vergadervormen online en offline worden afgewisseld. Mensen ervaren op deze manier zelf wat het verschil is en wat online vergaderen oplevert aan reistijd, gemak qua planning en natuurlijk efficiency. "Op deze manier blijft het veel beter hangen," constateert Smulders. "Mensen komen daardoor in beweging en gaan zelf experimenteren. En uiteindelijk komen ze een beetje los uit het vaste patroon." ●

Moneyppenny

Moneyppenny is in 2000 opgericht. Het bedrijf bestaat uit twee delen: het uitzendbureau en het onderdeel Consulting & Training. Moneyppenny Consulting & Training begeleidt organisaties, leidinggevend en teams bij een succesvolle invoering en toepassing van Het Nieuwe Werken. Ze ontwikkelden hiervoor onder meer het HNW-volwassenheidsmodel. Dat model helpt om Het Nieuwe Werken naar een hoger plan te brengen. Kijk voor meer informatie op www.moneyppenny.nl.

