

Wat als we Nieuw gaan Werken?

Het Nieuwe Werken

■ Uitgebreide literatuurstudie, bevoorrechte getuigen

■ 8 voorbeelden

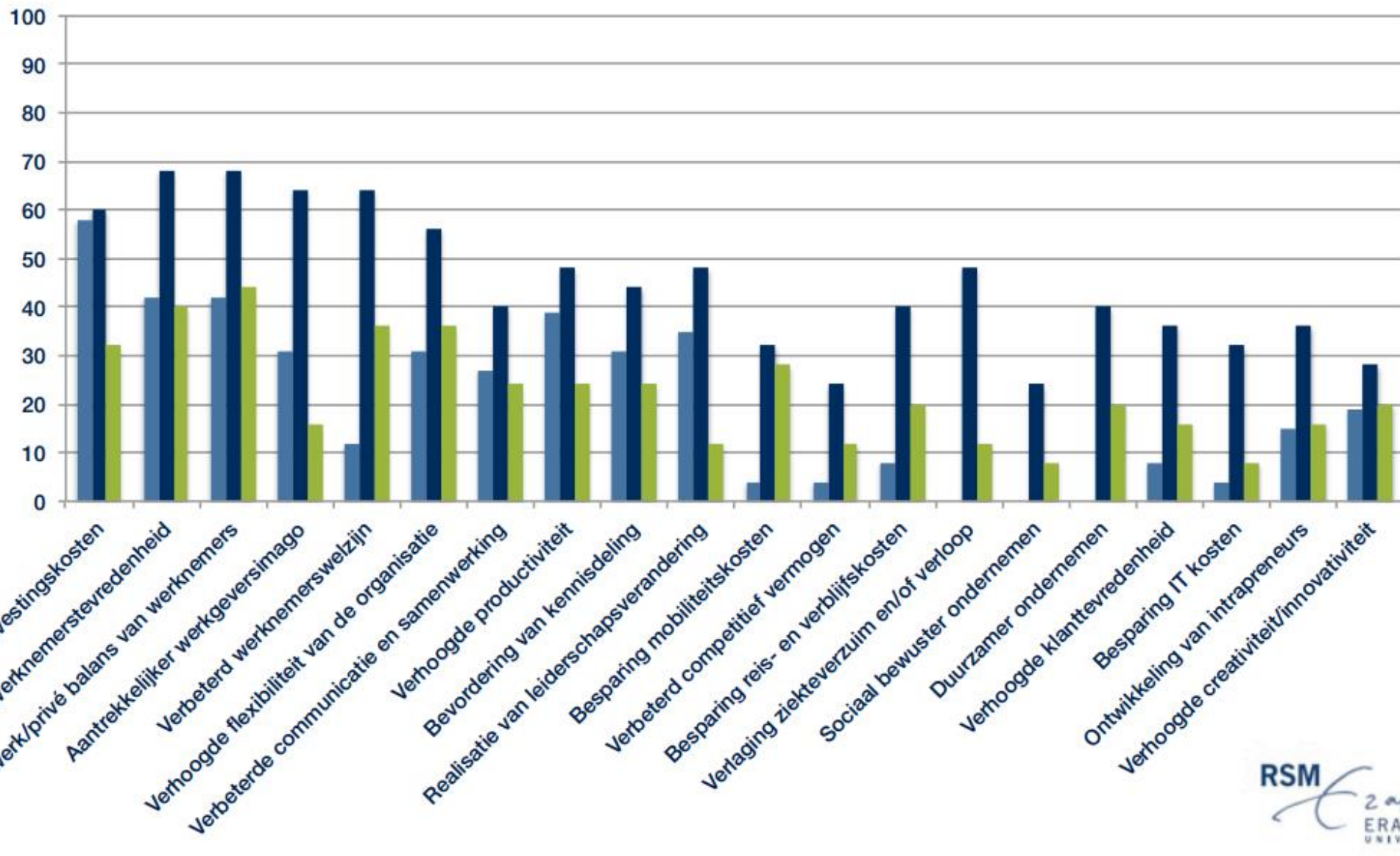
- VRT (De Redactie)
- UNIZO
- Getronics
- Eneco
- Janssen
- KBC
- FOD Sociale Zaken
- Haven Gent

Spraakverwarring

- HNW Het Nieuwe Werken
- NWOW New World Of Work
- TPOW Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken
- Telewerken, Telethuiswerken

Percentage van de organisaties dat een HNW effect verwacht/heeft gerealiseerd:

■ Verwacht (invoering nog niet afgerond) ■ Verwacht (invoering afgerond) ■ Gerealiseerd (invoering afgerond)



Het Nieuwe Werken

- Concept met evenwichten
- Tijd & plaatsonafhankelijk werken
- Kantoorinrichting
- Vertrouwen & autonomie, leiderschapsstijl

Tijd & Plaatsonafhankelijk werken

- Sinds 1980
- 14% van de ondernemingen & organisaties (IOA 2011)
 - Vooral diensten en overheid/social profit
 - 21% (EAK) à 17% (EWCS 2010) van de werknemers
- Wens van veel werknemers
 - Werk-privébalans beter door winst pendeltijd; reële winst ook qua stress
 - Ontsnappen aan de storing en afleiding, zeker in HNW-kantoren

Tijd & Plaatsonafhankelijk werken

■ Interessante effecten voor de organisatie

- Voordeel wordt gewaardeerd, verbetert extrinsieke binding
- Aantrekkelijke werkgever
- Plaats komt vrij
- Maatschappelijke milieudoelstellingen

Tijd & Plaatsafhankelijk werken

Maar ook nadelen:

- Intrinsieke band met de onderneming neemt af
- Communicatie is moeilijker (dat is soms ook de bedoeling), ondanks technologische oplossingen
- Effect op de 'achterblijvende' collega's niet onderschatten
- Vergt infrastructuur & paperless

Nadelen wegen door bij + ½ TW; in de praktijk vanaf 2 dagen per week

Tijd & Plaatsafhankelijk werken

- Overal mogelijk, maar ook met beperkingen
- Voor meer functies mogelijk dan men oorspronkelijk dacht
- Voor veel functies minder intens mogelijk dan gedacht
- Vroeger: wat doet een TW-er als we hem/haar niet zien?
- Nu: hoe beperken we overvloeien werk in de privé-sfeer?
- Als TW beperkt wordt is dit vooral omwille van sociaal aspect

Open kantoren

- SINDS 1900
- Taylor ►► Lean Production ►► Human Relations ►► HNW
- Enorme besparing in kantooroppervlakte
- Werkplekdelen ~ digitalisering vergroot de plaatswinst nog eens
- Grote flexibiliteit – nooit meer verhuizen
- Communicatievoordeel ~ kennisdelen voor bepaalde organisatietypes

Open kantoren

- Bekend om zijn onaangename werkomstandigheden
 - Lawaai, afleiding, storing, drukte zijn wetenschappelijk ten overvloede aangetoond
 - Gebrek aan privacy is ernstig te nemen
- Binding met de organisatie vermindert bij werkplekdelen – geen duidelijke plaats meer
- Ruimtelijk ontwerp wordt altijd door sociaal gedrag uitgedaagd
 - Behoefte aan ‘vaste’ plaats
 - Informeel contact vs. stilte

Open kantoren

- Geen vraag van werknemers
- Werkplekdelen en bijhorende clean desk versterken zowel voor- als nadelen
- Activity based biedt op een aantal aspecten een antwoord, de mate van totaaleffect is nog niet onderzocht
- Aangename en luxueuze aankleding kan positief effect hebben

Open kantoren

- In de meeste voorbeelden aanwezig
- Gaat samen met belangrijke andere verandering, zoals verhuis
- Inrichting verschilt sterk
 - Mate van activity based
 - Oplossingen voor leidinggevenden
- Levert de meeste weerstand op, voornamelijk in combinatie met werkplekdelen

Leiderschap & management

- Telewerken ~ vertrouwen ~ autonomie
- Omstandigheden in veel bedrijven al gunstig
 - Functioneringsgesprekken in 55% ond. (86% in 200+, IOA 2011)
 - ICO: 37,6% competentiegericht (IOA 2011, 10+ wn)
 - Redelijke mate van autonomie & ondersteuning (EWCS 2010)

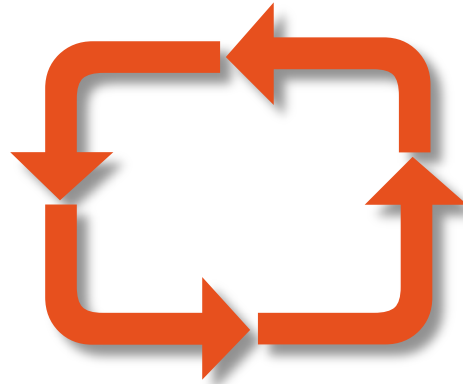
Leiderschap & management

- Vertrouwen is geen proces of traject maar een beslissing
- Opleiding leidinggevenden

HNW als concept

**Vertrouwen
Autonomie**

**Open kantoren
Werkplekdelen**



Telewerken

**Plaatsbesparing
Digitalisering**

Wat als we nieuw gaan werken?

- <http://www.serv.be/stichting/publicatie/wat-als-we-nieuw-gaan-werken>