

Het Nieuwe Werken, een haalbaar doel voor uw organisatie

Congres Over Het Nieuwe Werken, 18 november
2009



even voorstellen

Experts

- Jeroen Freijser MBA (manager Facility Management KPN)
- Anneke de Graaf MA (directeur P&O gemeente Amersfoort)

Moderators

- Thijs Edelkoort (senior-adviseur bij AT Osborne)
- Ellen Hoogveld (adviseur bij AT Osborne)



even voorstellen

KPN wint P&O Proffie 2009



De P&O Proffie is de vakprijs voor het beste HR-beleid. De vakjury selecteerde uit tien finalisten vijf genomineerden. Naast KPN waren dat Achmea, ING Retail, Isala klinieken en Start People. Dat KPN, deelnemer van het Opportunity-netwerk, als winnaar uit de bus is gekomen, komt volgens de jury vooral door de manier waarop dit bedrijf inspeelt op de veranderende arbeidsverhoudingen. Dat doet KPN onder meer via haar eigen Marketing-, IT-, Finance en HR Academy. Persoonlijke vrijheid en zelfstandigheid staan voorop. Zo krijgt elke medewerker 1.000 euro vrij besteedbaar opleidingsbudget. De jury roemt ook de voor een optimale werk/privé-balans. De HR agenda verbeteren van de prestaties van medewerkers, het om medewerkers aan de organisatie.

(Bron: NCSI Nieuwsbrief oktober 2009)

		Aantal personeelsleden	Startsalarissen hbo (1)	Startsalarissen wo (1)	Bonus (2)
1 (-)	Macaw	104	2.175	2.280	A B
2 (-)	SAS	110	1.861 ⁱⁱ	1.861 ⁱⁱⁱ	C D
3 (17)	Getronics	7.346	2.150 ⁱ	2.150 ⁱ	C D
4 (-)	IBM	4.439	1.909	1.909	C
5 (-)	Microsoft Nederland	295	2.250 ⁱ	2.840 ⁱ	C
6 (6)	KPN	30.100	2.004 ⁱⁱⁱ	2.520 ⁱⁱⁱ	A B C
7 (11)	ASML	2.857	2.034 ⁱ	2.518 ⁱ	A B D
8 (8)	Cap Gemini Ernst & Young	6.000	1.855 ⁱ	1.855 ⁱ	C
9 (1)	Lucent	1.450	1.879 ⁱ	2.165 ⁱ	C
10 (9)	Ordina	4.000	NB	NB	C



even voorstellen

Zwolle en Amersfoort beste werkgevers

Zwolle en Amersfoort horen volgens het laatste intermediair 'beste werkgevers' onderzoek bij de beste werkgevers non-profit. En heel veel gemeenten willen vandaag naatje van de kous weten. Bianca Meekers hebben een



Workshop *Hoe word je een 'Beste Werkgever'?*
Congres A&O fonds 12 maart 2009
Bianca Meekers (Zwolle) en Roy Vermeulen
(Amersfoort)

Stad met een hart.



agenda

- Inleiding Het Nieuwe Werken
Thijs Edelkoort
- Reacties KPN en Gemeente Amersfoort
Jeroen Freijser
Anneke de Graaf
- Doelstellingen
Ellen Hoogeveld
- Top 3 – discussie
Jeroen Freijser
Anneke de Graaf
- Vragen en afronding
Thijs Edelkoort

workshop

doel van de workshop

- De doelstelling van de workshop voor AT Osborne is om kennis en kunde te delen (delen van best practices) door de experts in te zetten en de boodschap overbrengen dat het Nieuwe Werken een haalbaar doel is.
- De doelstelling van het congres is organisaties te helpen aan de slag te gaan met Het Nieuwe Werken

AT Osborne: www.atosborne.nl

AT OSBORNE
CONSULTANTS & MANAGERS

HOME WAT DOEN WIJ WIE ZIJN WIJ WERKEN BIJ ONS CONTACT

zoeken...

EE FR NL

Urgentie is meetbaar!
→ klik hier

Oplossingen voor ruimtelijke vraagstukker

AT Osborne lost ruimtelijke vraagstukken op. Onderscheidend is de verbinding tussen plannen en praktijk.

U kunt de consultants en managers van AT Osborne inschakelen voor strategische vraagstukken of een second opinion maar ook voor de volledige begeleiding van uw investeringsproject. Daarmee kunt u van begin tot eind op AT Osborne rekenen.

Manager Land + Water voor Ingenieursbureau Amsterdam

Nieuws

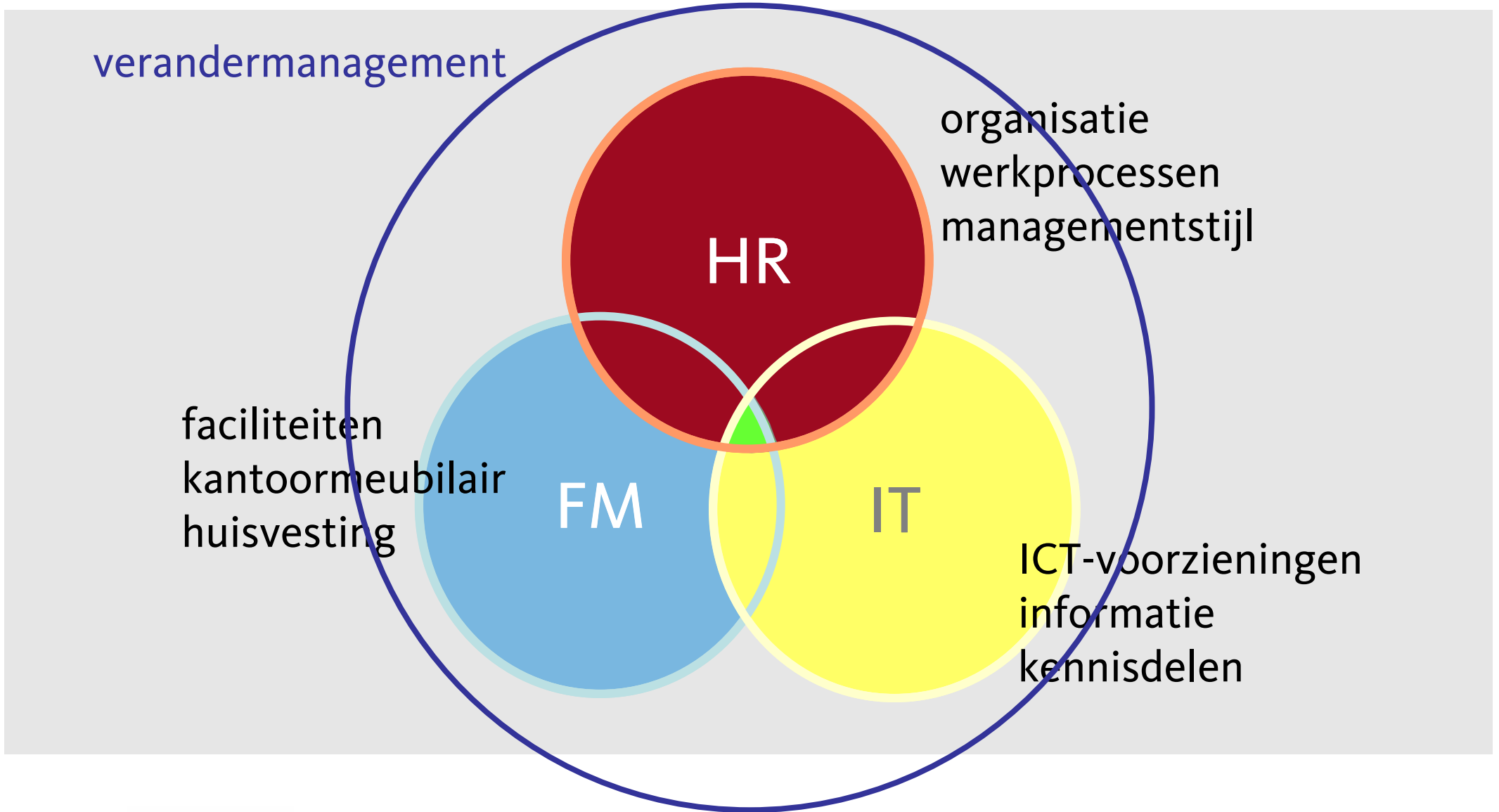
- SQUARE nu ook beschikbaar voor hoger onderwijs
- Welke maatschappelijke effecten betalen zichzelf nou terug...?!
- Risicomanagement: anders omgaan met onzekerheden

Het Nieuwe Werken – een project

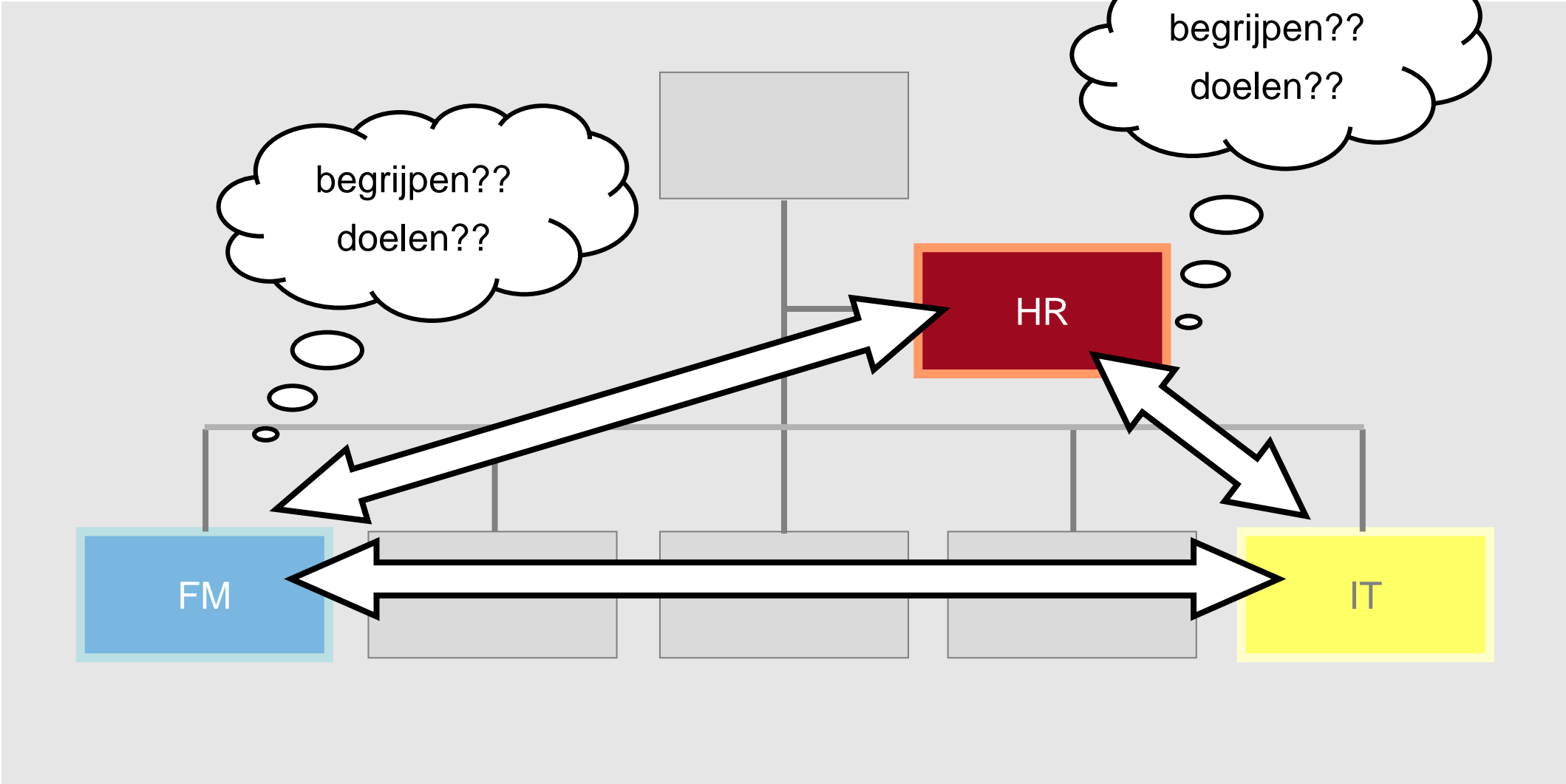
inbrengen van deskundigheid vanuit de organisatie:

- werkprocessen, managementstijl
- ICT-voorzieningen, kennisdelen
- faciliteiten, huisvesting

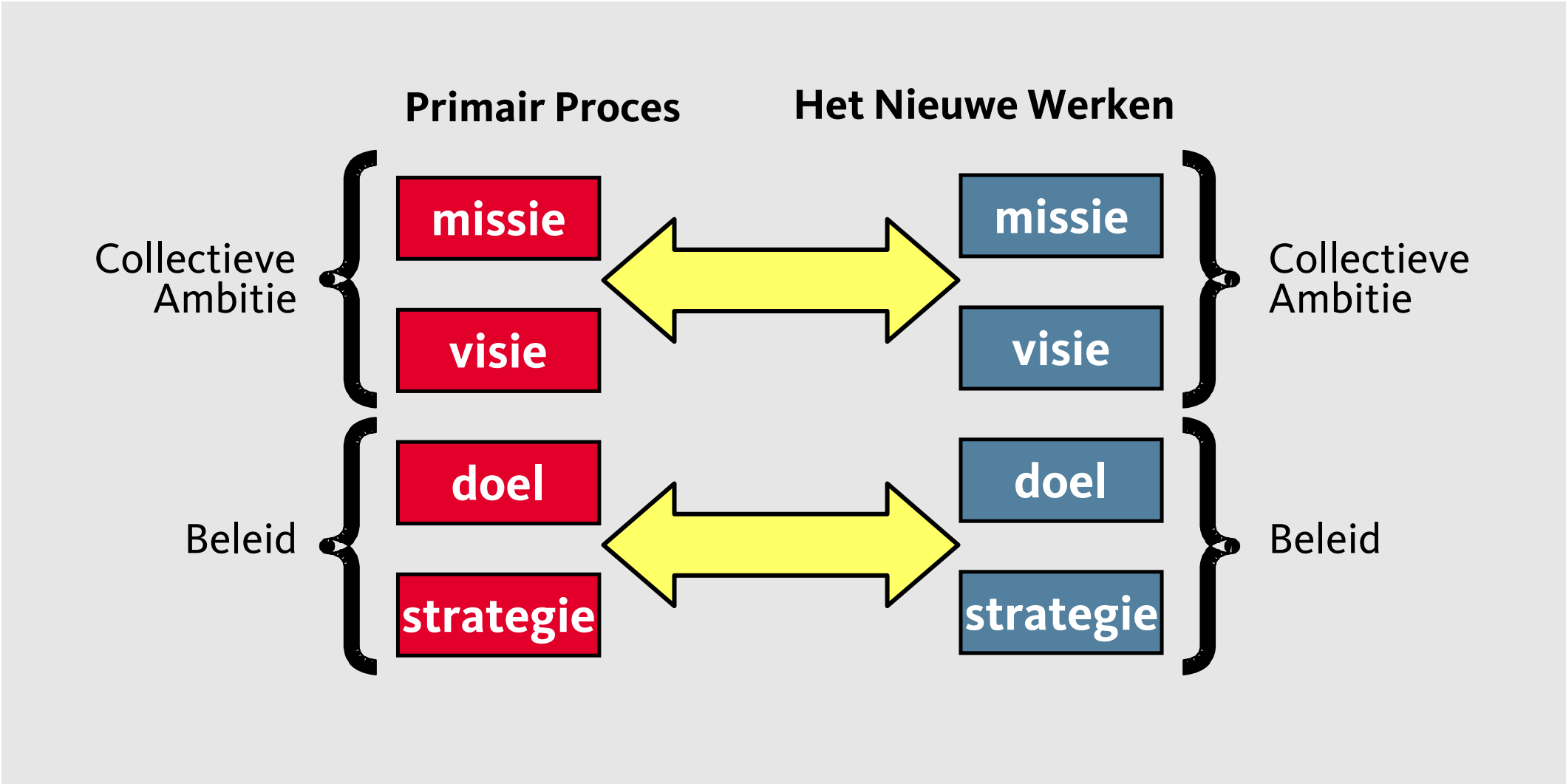
Werkomgeving Innovatie Model



de 'organisatie'



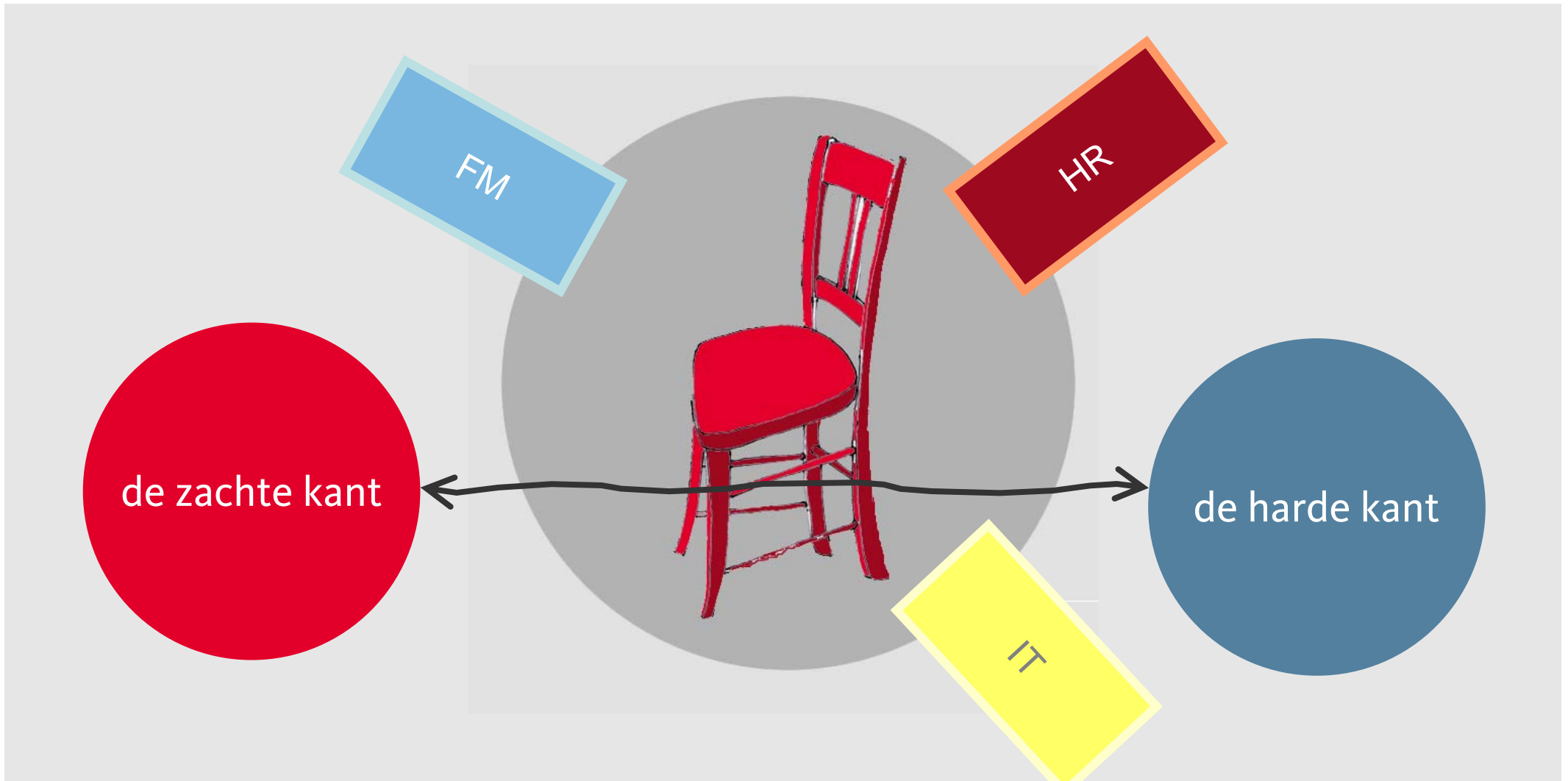
alignment



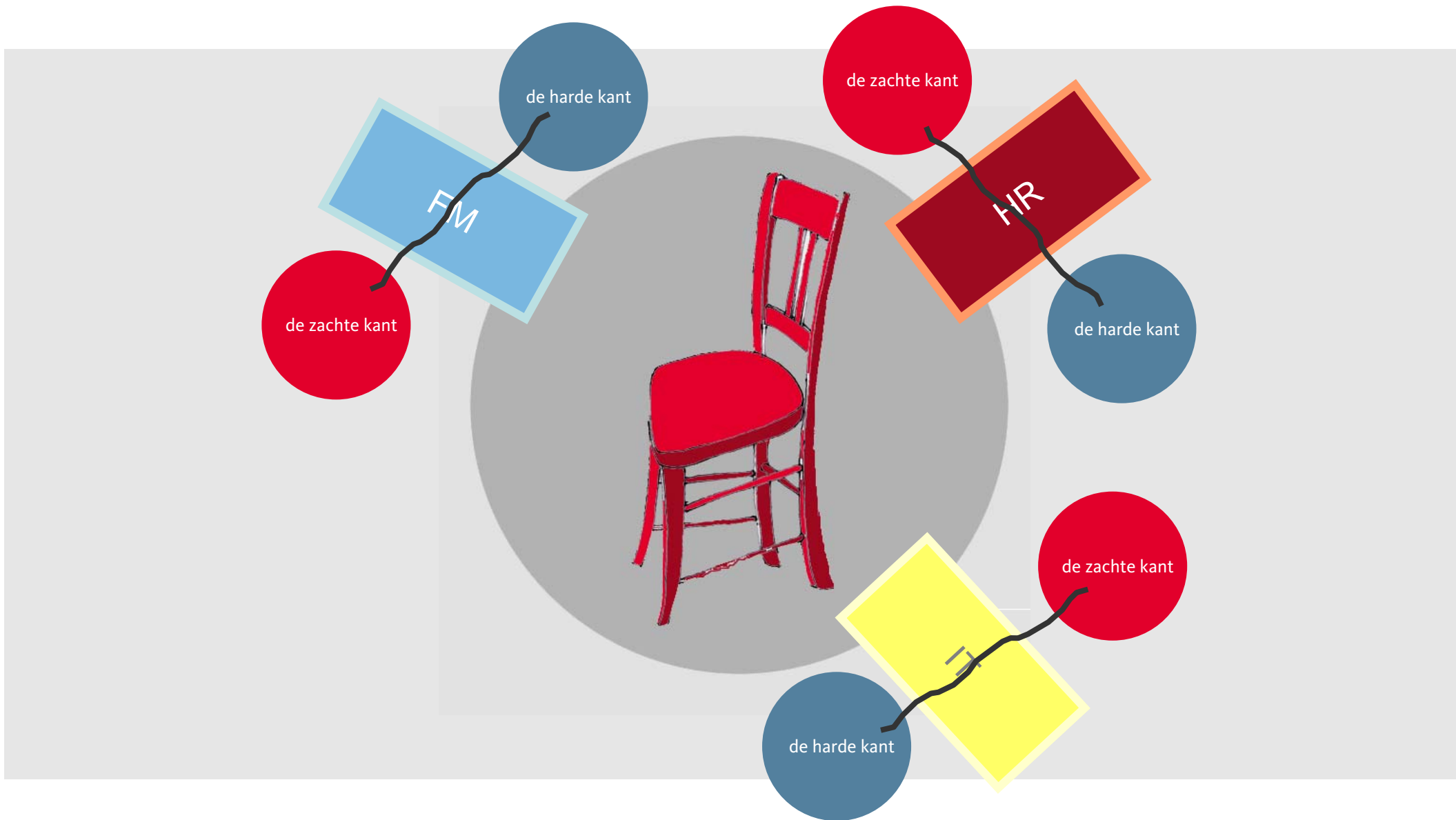
Het Nieuwe Werken – een proces

- denken vanuit oplossingen
- zoeken naar de verbinding
- deskundigheid is ondersteunend en niet leidend

Het Nieuwe Werken – een proces



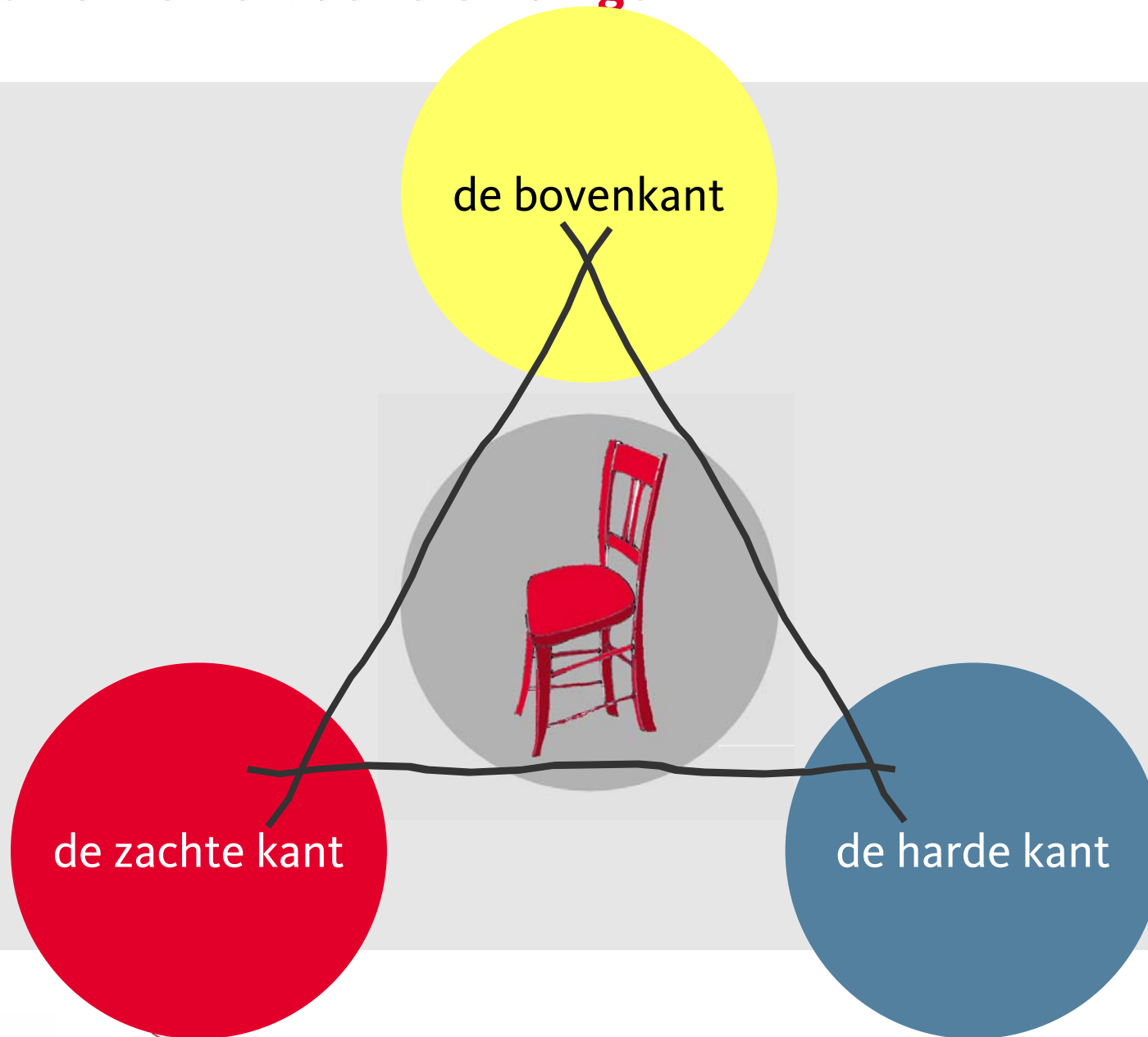
Het Nieuwe Werken – een proces



Het Nieuwe Werken



Het Nieuwe Werken: de verbindingen



doelstellingen

- 1 de betrokken werknemer
- 2 de beste werkgever
- 3 transparant in de samenleving
- 4 bevorderen van synergie
- 5 duurzaamheid
- 6 balans werk en privé
- 7 kostenreductie

doelstelling 1

de betrokken werknemer

doelstelling	strategie	oplossingsrichting
<ul style="list-style-type: none">▪ creëren van een maximale betrokkenheid en loyaliteit van medewerkers bij de organisatie	<ul style="list-style-type: none">▪ de werkomgeving inzetten om zachte doelstellingen te realiseren, zoals het, vergroten van het saamhorigheidsgevoel, vergroten van trots of verlagen van stress	<ul style="list-style-type: none">▪ aandacht voor het eigen domeinen binnen de totale organisatie▪ mogelijk maken en stimuleren van informele interactieaansluiting kunnen vinden bij collega's

doelstelling 2

de beste werkgever

doelstelling	strategie	oplossingsrichting
<ul style="list-style-type: none">als werkgever aantrekkelijk willen zijn en blijven om jonge mensen van de arbeidsmarkt aan te trekken en te behouden	<ul style="list-style-type: none">de werkplekomgeving en huisvesting als katalysator inzetten om de jonge generatie aan te trekken (werknemer 2.0)	<ul style="list-style-type: none">faciliteren in nieuwe digitale samenwerkingsmogelijkhedengebruik maken van de werkomgeving als ontmoetingsplaats om kennis en kunde met elkaar te deleninvoeren van tijd- en plaatsongebonden werken om de work-life balance te verbeteren

doelstelling 3

transparant in de omgeving

doelstelling	strategie	oplossingsrichting
<ul style="list-style-type: none">als organisatie (overheid en bedrijfsleven) zichtbaar zijn in de omgeving	<ul style="list-style-type: none">het gebouw inzetten om open en uitnodigend te zijn voor bezoekers en passanten en zo laten zien wie je bent en wat je doet	<ul style="list-style-type: none">van buiten zichtbaar maken wat er binnen gebeurtaanvullende gebruiksmogelijkheden bieden voor bezoekers en passanten

doelstelling 4

bevorderen van synergie

doelstelling	strategie	oplossingsrichting
<ul style="list-style-type: none">▪ beter faciliteren van samenwerken en overleg, en hogere productiviteit door kennisdelen	<ul style="list-style-type: none">▪ vergroten van de onderlinge zichtbaarheid en toegankelijkheid van medewerkers▪ wegnemen van barrières, toegankelijkheid van en voor medewerkers maximaliseren	<ul style="list-style-type: none">▪ stimuleren in het delen van kennis en ervaring door het organiseren van kennis- en netwerk-bijeenkomsten▪ stimuleren van toevallige ontmoetingen en faciliteren in informele ontmoetingen▪ gebruik maken van open werkverdiepingen om zichtbaarheid en vindbaarheid te vergroten

doelstelling 5

duurzaamheid

doelstelling	strategie	oplossingsrichting
<ul style="list-style-type: none">▪ minder automobilititeit waardoor door hogere energie efficiency	<ul style="list-style-type: none">▪ plaats- en tijdonafhankelijk werken faciliteren, waardoor woon-werk/ werk-werkverkeer minimaal wordt ingezet.	<ul style="list-style-type: none">▪ aanbieden van thuiswerk-mogelijkheden▪ ondersteunen van werk onderweg of bij de klant.

doelstelling 6

balans werk en privé

doelstelling	strategie	oplossingsrichting
<ul style="list-style-type: none">▪ verbeteren van de vitaliteit van de organisatie door een betere work-life balance	<ul style="list-style-type: none">▪ de energie van de werknemer gedurende de werkweek zo flexibel mogelijk laten gebruiken	<ul style="list-style-type: none">▪ delen van de werkprocessen zodanig inrichten dat thuiswerken mogelijk is

doelstelling 7

Kosten reductie

doelstelling	strategie	oplossingsrichting
<ul style="list-style-type: none">▪ verlagen van de kosten door minder interne verhuizingen als gevolg van organisatorische herstructurering	<ul style="list-style-type: none">▪ alleen verhuizen van mensen en niet van werkplekken, meubels en materialen	<ul style="list-style-type: none">▪ niet-persoonsgebonden werkplekken (clean desk policy centrale archivering en persoonsgebonden lockers)▪ gestandaardiseerde layout van de werkomgeving en van werkpleksoorten

slot

- “iedere collega moet zich verbonden voelen met het geheel”
- “iedere collega doet er toe”.

- **“dank u!”**