

Workshop 'Het nieuwe werken, een haalbaar doel voor uw organisatie'

Een korte samenvatting

De workshop had het delen van kennis en kunde door experts tot doel.

Hiervoor hebben wij twee opdrachtgevers bereid gevonden: Jeroen Freijser MBA (manager Facility Management KPN) en Anneke de Graaf MA (directeur P&O gemeente Amersfoort).

Voor het introduceren van Het Nieuwe Werken zijn verschillende doelstellingen mogelijk. Met de deelnemers werd de top 3 hiervan behandeld en gaven Jeroen en Anneke hun kijk op het fenomeen en benoemden zij hun tips.

Proces

De processen rondom de implementatie van Het Nieuwe Werken zijn complex. We zien vaak twee, nogal tegengestelde, invalshoeken waarmee het onderwerp op de agenda komt. Het betreft enerzijds de harde, technische invalshoek en anderzijds de zachte, sociale invalshoek.

- De ene, de harde kant, geven we de kleur blauw.
- De andere, de zachte kant, geven we de kleur rood.

Elke kant staat voor een benadering van het proces en heeft een andere set aan redenen om te kiezen voor Het Nieuwe Werken.

Zo kan het nastreven van de harde (blauwe of koude) kant gericht zijn op:

- minder m²
- een beter beheersbaar computer netwerk
- een heldere contractvorm met een leverancier of aannemer.

Terwijl de zachte (rode of warme) kant b.v. streeft naar:

- de beste werkgever van NL zijn
- Een prettige omgeving om te werken
- een betere balans tussen werk en privé.

Project

Wanneer we naar Het Nieuwe Werken kijken vanuit het project, is de inbreng van deskundigheid essentieel. Die deskundigheid is binnen de organisatie aanwezig en betreft in principe drie aandachtsgebieden: werkprocessen, automatisering en huisvesting. Deze aandachtsgebieden zijn verankerd binnen verschillende afdelingen binnen de organisatie:

- HR (werkprocessen)
- IT (automatisering)
- FM (huisvesting).

Elk van deze aandachtgebieden hebben zowel rode als blauwe aspecten in zich.

Om het proces rondom de implementatie van Het Nieuwe Werken goed te laten verlopen, is verbinding tussen deze aandachtsgebieden belangrijk. Het zoeken naar en benoemen van de harde en zachte kanten is belangrijk om de doelstellingen te delen. Zo verbinden de delen van de organisatie zich en werken samen vanuit de overall visie. En deze visie is de kern zoals die door de top van het bedrijf wordt uitgestraald.

Tot slot leidt deze heldere visie tot verbindend leiderschap en markeert de plek van de medewerker binnen de organisatie. Wij verwoorden deze als:

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