



Jeffrey Paaimans

Forumsessie over Het Nieuwe Werken bij De Computerwacht

'Vertrouwen, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en productiviteit'

Een gemêleerd gezelschap verzamelde zich donderdag 17 december in het nagelnieuwe Experience Center van De Computerwacht om van gedachten te wisselen over Het Nieuwe Werken. Voor Eric Carree, directeur van De Computerwacht, een belangrijk onderwerp met grote invloed op de dienstverlening van zijn onderneming. "Wie het over Het Nieuwe Werken heeft, heeft het vaak ook over Cloud Computing. Dat houdt in dat je geen eigenaar hoeft te zijn van de hard- en software die je gebruikt."

TEKST TEKSTBUIJS/ROB BUISMAN | FOTOGRAFIE REGIOSTOCK/MICHEL TER WOLBEEK

Cloud Computing betekent bij De Computerwacht dat je een vast bedrag per maand betaalt voor het gebruik van servers, systemen, applicaties en software én voor de opslag van gegevens. "Via internet heb je vanaf elke werkplek, op kantoor of thuis, altijd toegang tot alle functionaliteiten en gegevens. Bij ons heet dat 'I Work Anywhere'. Niet alleen

geschikt voor startende ondernemers die hun automatisering nog moeten inrichten, maar ook voor bedrijven die toe zijn aan herinvestering in hard- en software." Tot zover de verhelderende inleiding vooraf door Carree, terwijl commercieel directeur Arjo Middelveld en salesmanager Rijnmond Jeffrey Paaimans de gasten namens De Computerwacht

hartelijk ontvangen. Leanne van Oostende (Microsoft Online Services), Janneke van Meenen (Van Meenen Marketing Support), Hans Berserik (Biesterfeld), André ten Brink (IntoBusiness), Wim Buijteweg (Sakura Finetek Europa), Rik Diederik (Planje Accountants) en Bram Heemskerk (Liefstink Ramenfabriek) willen maar al te graag weten wat Het Nieuwe Werken nu

eigenlijk inhoudt en wat het voor hen kan betekenen.

Definitie

Dik Bijl, ambassadeur van Het Nieuwe Werken en van origine arbeids- en organisatiepsycholoog met ruim 20 jaar ICT-ervaring (waarvan zeven jaar bij Microsoft) definieert Het Nieuwe Werken als volgt: “Een visie om werken effectiever, efficiënter maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de medewerker. Die visie wordt gerealiseerd door de medewerker centraal te stellen en hem - binnen bepaalde grenzen - de ruimte en vrijheid te geven in hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt, waarmee hij werkt en met wie.”

Voordat de discussie begint, zet Leanne van Oostende de toon. “Het meest sprekende voorbeeld van Het Nieuwe Werken is voor mij de verhuizing van Microsoft van Schiphol-Rijk naar Schiphol, waarbij wij Het Nieuwe Werken zelf hebben omarmd. Het stelt onze medewerkers in staat om vanaf iedere locatie de Microsoft-tools en -programma's te gebruiken waarmee ze al bekend zijn. Door de flexibiliteit van Cloud Computing kunnen de services op locatie, in de cloud of in een combinatie van beide worden geïmplementeerd, waarbij Microsoft Office 365 een voordelig en efficiënt middel kan zijn.”

De aanwezige forumleden kunnen zich prima vinden in de definitie van Dik Bijl en snappen ook heel goed wat Leanne van Oostende bedoelt te zeggen. Wim Buijteweg, algemeen directeur van Sakura Fine-tek Europa – een wereldwijd opererende ontwikkelaar, producent en verkooporganisatie van histologische en cytologische apparatuur met hoofdkantoren in Japan, Europa en Amerika – is de vraag echter of HNW (zoals Het Nieuwe Werken wordt afgekort) voor zijn organisatie volledig toepasbaar is. “We doen het voor een deel al, maar het kan niet bij alle functies binnen onze organisatie. Voor de research-afdeling is het bijvoorbeeld lastig omdat daar apparatuur gebruikt wordt die op een vaste plek staat. Maar ik kan me voorstellen dat HNW wel handig kan zijn.” Hans Berserik, controller bij chemisch productiebedrijf Biesterfeld, is het eens met Buijteweg. “Voor productiebedrijven is het niet makkelijk om Het Nieuwe Werken volledig door te voeren. Een vaste



Eric Carree



Rik Diederik



Janneke van Meenen



Bram Heemskerck



Hans Berserik

werkplek is ook bij ons belangrijk, net als een vaste telefoon met een eigen toestelnummer.”

Verskillende locaties

Bram Heemskerck, directieassistent bij Liefstink Ramenfabriek dat eveneens tot de maakbedrijven gerekend mag worden, denkt vooral in mogelijkheden. “Wij werken vanuit drie locaties en hebben dus enige ervaring met werken op afstand. Voor ons is het een uitdaging om uit te vinden of we met name vanuit het oogpunt van flexibiliteit iets met HNW zouden kunnen doen.”

Dat geldt ook voor Rik Diederik, partner bij Planje Accountants. “Ik verdeel mijn tijd over onze vestigingen in Alphen aan den Rijn en Bodegraven en heb dus ook te maken met werken op verschillende locaties. Daar heb ik nog niet de perfecte oplossing voor gevonden.”

Janneke van Meenen, eigenaar van Van Meenen Marketing Support dat gespecialiseerd is in telemarketing voor business-to-business, zou graag Het Nieuwe Werken willen implementeren in haar

onderneming. “Ik zou veel geld besparen wanneer mijn medewerkers thuis zouden werken. Maar wil geen huis-tuin-en-keuken geluiden of blaffende honden op de achtergrond wanneer ze met klanten of prospects aan het bellen zijn. Voor mijn bedrijf is HNW eigenlijk geen optie.” André ten Brink, commercieel directeur en mede-eigenaar van IntoBusiness Magazine BV, vraagt zich hardop af of medewerkers de vrijheid van Het Nieuwe Werken wel aankunnen. “Het vereist toch een zekere zelfdiscipline die niet iedereen kan opbrengen.”

Flexibel concept

Leanne van Oostende haakt aan. “De maatschappij verandert en vraagt om een andere manier van werken. We vormen steeds meer een kenniseconomie. HNW past ook beter bij kennisbedrijven dan bij maakbedrijven. Maar bedrijven die HNW in hun organisatie hebben geïmplementeerd zijn vaak aantrekkelijker voor de bestormers van de arbeidsmarkt. Als onderneming kun je je daarmee uitstekend profileren. Daarnaast geeft Het Nieuwe



Leanne van Oostende



André ten Brink



Wim Buijteweg



Arjo Middelveld

De 10 uitgangspunten van Het Nieuwe Werken

- Plaats en tijdsafhankelijk werken
- Vertrouwen geven en krijgen
- Sturen op output in plaats van inspanning
- (Persoonlijk) leiderschap
- Persoonlijke verbinding met werk en organisatie
- Effectief en gericht samenwerken
- Ruimte bieden in plaats van regels opleggen
- Communicatie(middelen) op maat
- Dialoog in plaats van eenrichtingsverkeer
- Altijd en overal toegang tot relevante informatie.

Werken medewerkers de gelegenheid om de balans tussen privé en werk te optimaliseren. Zo kun je kiezen voor werken in de avonduren en je vrije uren in kantoor tijd plannen. Het is een flexibel concept.”

“Voor sommigen werkt het wel, voor anderen niet”, denkt Rik Diederik. “Het hangt sterk van de persoon af en het is ook een kwestie van vertrouwen. Zelf zou ik toch vreemd vinden om overdag een medewerker te bellen en dan door de supermarktgeluiden op de achtergrond te merken dat hij of zij op dat moment niet aan het werk is.”

De opmerking van Diederik roept de vraag op hoe je bij Het Nieuwe Werken de gewenste productiviteit zeker kunt stellen. Bram Heemskerk: “Medewerkers verantwoordelijkheid geven is een prima idee. Maar hoe meet je of de doelstellingen bereikt zijn?”

Met en is inderdaad weten, maar je kunt kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen relatief eenvoudig benoemen, denkt Leanne van Oostende. “In termen van omzet bijvoorbeeld, maar ook in klanttevredenheidscijfers. En wanneer de doelstellingen gehaald worden, is het toch goed?”

Wim Buijteweg ziet een adder onder het gras. “Als de doelstellingen dankzij HNW eenvoudig worden gehaald, loop je

als medewerker natuurlijk wel het risico dat de doelstellingen naar boven worden bijgesteld. En laten we wel zijn, het is voor een werkgever best moeilijk om het extra potentieel niet te gebruiken.”

Bedrijfscultuur

Volgens Janneke van Meenen hangt het succes van Het Nieuwe Werken voor een deel samen met de bedrijfscultuur. “Vertrouw je je medewerkers of is er sprake van wantrouwen? Daar draait het om.”

Hans Berserik zoekt het ook in de persoonlijke eigenschappen van de medewerker. “Die moet voldoende zelfstandigheid hebben en zich verantwoordelijk voelen voor het resultaat.”

“Je moet mensen wel verantwoording dŕven geven”, vindt Leanne van Oostende.

“Daarnaast moet je de sociale aspecten niet uit het oog verliezen. Een fysiek minimum bepalen voor het face-to-face contact; teamversterkende activiteiten ontwikkelen. En duidelijke afspraken maken die vastgelegd worden in de agenda en in doelstellingen.”

HNW is niet voor iedereen weggelegd, concludeert het forum. Het welslagen is mede afhankelijk van het type organisatie en het karakter van het individu. Maar dat Het Nieuwe Werken kansen biedt? Daar is iedereen het over eens.

Synergie

Eric Carree vat tenslotte de discussie samen. “Het nieuwe werken rust op een paar belangrijke pijlers. Vertrouwen, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en productiviteit. HNW dwingt werkgevers om doelstellingen meetbaar te maken en dat is niet eens zo’n raar idee. We moeten alleen niet vergeten dat HNW geen doel is maar een middel. Het uitgangspunt van HNW is synergie. Het Nieuwe Werken moet meer opleveren dan de som der delen. Maar als dat het geval is? Meteen doen. Dan zorgen wij voor de technische ondersteuning om het mogelijk te maken.”

De Computerwacht

Distributieweg 27

2402 CM Alphen aan den Rijn

T 0172 - 23 58 35

I www.computerwacht.nl