

Het Nieuwe Werken & ICT

Het belang van goede tools, de trends en de beveiliging

Menno Lanting:

'Medewerkers spelen een belangrijke rol'

Verandermanagement

Over vertrouwen en coachend leiderschap

MEDIA PLANET

Nummer 1/ December '11

WERKEN 3.0



Dik Bijl: 'HNW is een mooie kreet, maar wil je er echt baat bij hebben dan moet je het serieus nemen en goed aanpakken'

WERKEN WAAR JE WILT, WANNEER JE WILT

FOTO: SHUTTERSTOCK



Zorgeloos overstappen naar een standaard oplossing voor Het Nieuwe Werken?

www.HetNieuweWerkenVoorMKB.nl

een product van TONEC.nl

Nu
30 dagen
GRATIS
op proef

DE UITDAGING

In vier jaar tijd heeft Het Nieuwe Werken (HNW) zich ontwikkeld tot een maatschappelijk fenomeen. Organisaties die **flexibeler, effectiever en efficiënter** worden, terwijl de medewerkers er met meer plezier werken. Wie wil dat nu niet? HNW kan dat, maar dan moet je het wel goed aanpakken.

Het Nieuwe Werken: een maatschappelijk fenomeen

HNW is een visie en strategie om organisaties en medewerkers op een andere manier te laten werken. Minder controle van bovenaf, minder regels en procedures en meer vrijheid, meer vertrouwen, maar ook meer verantwoordelijkheid voor de medewerkers. Dat betekent dat medewerkers meer invloed krijgen over waar ze werken, wanneer, hoe en met wie. Dat kan betekenen dat ze soms thuis gaan werken of 's avonds en in het weekend in plaats van binnen de klassieke kantoor(m)uren. Of het betekent dat ze een stuk werk op een andere manier aanpakken: onconventioneler, maar slimmer. Het gaat erom dat het resultaat van het werk goed is en niet dat alle werkinstructies tot op de letter worden uitgevoerd.

Soms zijn protocollen noodzakelijk, maar we zijn er in doorgeslagen. Uit onderzoek weten we dat als mensen meer zeggenschap over hun werk krijgen en het duidelijk is wat er van hen verwacht wordt, dat ze beter gaan presteren en het werk nog leuker vinden ook.

HNW: blijftertje

Ik houd me sinds 2006 bezig met HNW als onderzoeker, schrijver, spreker en adviseur. Ik heb de

HNW hype zien opkomen in 2007 en 2008 en ook weer voorbijgaan in 2009; vooral door de economische crisis. In 2010 maakte HNW een sterke comeback en werd een blijvertje. De crisis bleek juist een goede voedingsbodem voor HNW. Organisaties vroegen zich af: hoe kunnen we 'meer met minder' doen? Meer halen uit je medewerkers door ze meer ruimte en verantwoordelijkheid te geven, blijkt daarop een goed antwoord. Ik adviseer momenteel een aantal accountantskantoren. In 2008 werd ik wel eens door ze uitgenodigd voor een spreekbeurt. Ze vonden HNW een 'leuk verhaal' maar zagen er niet de noodzaak van in. In 2011 staat de klassieke accountancy om tal van redenen in brand. Het moet anders. Meer met minder. En een ander type mensen. Minder rekenaars en meer adviesvaardige medewerkers. Maar hoe doe je dat? HNW biedt daarvoor een geweldige oplossing.

Ik denk dat in 2012 HNW een meer volwassen vakgebied wordt. Er is al veel kennis over wat werkt en wat niet; zowel wetenschappelijk als praktisch.

Mooie kreet

Het is echter niet alles goud wat er blinkt. HNW is een mooie kreet en je annexiert het gemakkelijk. Bedrijven die hun kantooropper-



Dik Bijl
Ambassadeur van Het Nieuwe Werken

vlakke halveren en flexwerken invoeren, noemen dat HNW. Ze zijn gefixeerd op kostenreductie en niet op het faciliteren en motiveren van hun medewerkers. Ik ben ervan overtuigd dat ze daarmee van een koude kermis thuis komen. Medewerkers hebben het gevoel dat hen iets afgenomen wordt. Ze zijn minder gemotiveerd en presteren daardoor minder. Weg kostenvoordeel. Er zijn ook bedrijven die hun medewerkers juist willen paaien door ze een smartphone of tablet te geven en ze de mogelijkheid bieden om thuis te werken. Maar ze nemen niet de moeite te onderzoeken of het werk misschien op een andere en slimmere manier kan worden georganiseerd. De medewerkers zijn uiteraard blij met de gadgets, maar de organisatie wordt er niet veel effectiever of efficiënter van. Het rendement van die gadget investering is nagenoeg nihil.

Nee, wil je echt baat hebben van HNW, dan moet je het serieus nemen en goed aanpakken. In deze special vindt u daarvoor een aantal handreikingen.

DIK BIJL

Ambassadeur van Het Nieuwe Werken

Kijk voor meer informatie op:

www.nieuwe-werken.nl



WIJ RADEN AAN



Lidy Schilder
Directeur van de stichting Blik op Werk

PAGINA 7

'Het Nieuwe Werken kan de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking en ouderen vergroten'

**MEDIA
PLANET**

We make our readers succeed!

WERKEN 3.0
1E EDITIE, DECEMBER 2011

Managing Director: Marc Reineman
Editorial Manager: Stella van der Werf

Business Development Manager:
Thomas de Vries

Project Manager: Sanne van den Eijnde
Telefoon: 020-7077036
E-mail:
sanne.eijnde@mediaplanet.com

Gedistribueerd:
Telegraaf, december 2011
Drukkerij: Dijkman Offset

Mediaplanet contact informatie:
Telefoon: 020-7077000
Fax: 020-7077099
E-mail: redactie@mediaplanet.com



Dit is een bijlage bij dagblad De Telegraaf. De inhoud van deze bijlage valt niet onder de hoofdredactionele verantwoordelijkheid van De Telegraaf.

Mediaplanet ontwikkelt hoogwaardige bijlagen die zich richten op een specifiek thema en de daarbij behorende doelgroep. Zo brengen wij lezer en adverteerder dichter bij elkaar.



DESENCO GROUP

Dé vormgevers van "Het Nieuwe Werken®" sinds 1993

Wij begeleiden al 25 jaar bedrijven naar een nieuwe huisvestingssituatie.

Wij zijn dé specialist op het gebied van Office Process Redesign naar Het Nieuwe Werken®.

Wij zijn onafhankelijk en hebben inkoopkracht om onze opdrachtgevers bij de inkoop van producten en diensten te begeleiden.

Wij vertegenwoordigen uitsluitend huurders en gebruikers van kantoorgebouwen.

Recente opdrachtgevers:

- Nederlandse Vereniging van Banken (NVB)
- Nederlandse Orde van Accountants-Administratieconsulenten (NOvAA)
- Nederlandse Orde van Advocaten (Nova)
- Lloyd's Register

Bezoekadres:

Maria Montessorilaan 25

Zoetermeer

T 079-3685210

E info@desencogroup.com

W www.desencogroup.com en www.hetnieuwewerken.nl

INSPIRATIE

HET NIEUWE WERKEN; DE PERFECTE INRICHTING VAN JE KANTOOR



WINNING WORKSPACE
1. Een nieuwe generatie kantoormeubilair maakt efficiënter werken mogelijk.
2. In een Het Nieuwe Werken-concept wordt meer gedaan op minder vierkante meters.
3. Concentratie-werkplekken kunnen een stoel zijn zoals de revolutionaire silence chair.
 FOTO'S: OCS WORKPLACES

“Wat betekent Het Nieuwe Werken voor onze ICT?”

De Krachtcentrale is specialist in online werkplekken.

- » Uw programma's en bestanden altijd bereikbaar
- » Veilig toegang vanaf iedere pc via internet
- » Eenvoudig documenten delen met collega's
- » Geen zorgen over het beheer van uw ICT
- » Geen server meer nodig op kantoor
- » Automatische dagelijkse back-up
- » Vaste ICT kosten per gebruiker

WWW.DEKRACHTCENTRALE.NL

Stap over vóór
 31 januari 2012
 en krijg gratis een
iPad2



NIEUWS

NIEUWE TRENDS SCHREEUWEN OM AANPASSING ICT-STRATEGIE

■ **Vraag:** Wat kun je doen om Het Nieuwe Werken succesvol in te voeren?

■ **Antwoord:** Faciliteer werknemers met betrekking tot ict om hen het werken makkelijker te maken

EXPERT

“Het Nieuwe Werken zonder goede ict-tools is een contradictio in terminus. Technologie is het fundament voor Het Nieuwe Werken (HNW).” Volgens Danny Frietman, adviseur op het gebied van ict, is HNW eigenlijk al heel gewoon geworden. “Het is niet nieuw meer. Maar het belang van goede ict-tools neemt toe. Je ziet nu verschillende trends. Cloudcomputing is al erg ingeburgerd. Je kunt er snel data mee opslaan en beheren. En met cloud is ict transparant geworden en overal beschikbaar, hét kenmerk van Het Nieuwe Werken.”

“Een nieuwe ontwikkeling is ‘consumerization van de ict’. De consument stelt hoge eisen aan zijn ict-structuur en dat heeft invloed op de ict-strategie van een bedrijf. Hij wil kunnen werken met de mogelijkheden en tools die ook de consumentenelektronica biedt. En hij wil dat overal kunnen doen, dus op het werk, thuis of op het strand.”

Deze opstelling van werknemers geeft macht, meent Frietman. Om

werknemers te behouden, zullen bedrijven hun mensen tegemoet moeten komen en hen te helpen het werken mogelijk te maken. „Dat kan door werknemers te faciliteren en consumententrends te vertalen naar de ict in het bedrijf.

Consumerization van ict is een niet te stoppen trend. Een bedrijf zou er dus goed aan doen de dialoog aan te gaan met zijn werknemers. Die weten vaak beter wat zij willen en nodig hebben, dan de gemiddelde ict'er in een bedrijf.”

Bring your own

Belangrijke trends zijn ook ‘bring your own device’ en ‘bring your own app’. De eerste houdt volgens Frietman in dat werknemers werken met elektronica die ze privé hebben gekocht, zoals I-phones en tablets. De ict-organisatie binnen een bedrijf moet deze werknemers helpen, zodat zij kunnen werken op hun eigen apparaat. “Bring your own app, noemen we ook wel de verappificering van ict. Iedereen heeft het tegenwoordig over apps (applicaties die je op bijvoorbeeld je telefoon kunt installe-

ren voor een specifieke taak of set van informatie). Veel bedrijven komen met apps om grip te krijgen op de consument. Omdat apps makkelijk zijn, willen werknemers die ook voor hun werk gebruiken. Een bedrijf kan bijvoorbeeld een app maken voor de eigen werknemers, met een soort gereedschapskist om zijn werk te kunnen doen.”

“Ben je als bedrijf bereid je werknemers hierin tegemoet te komen, dan moet je een paar stappen zetten: zorg voor een heldere mobility strategie waarbij je een segmentatie aanbrengt in het type gebruikers. In een bedrijf werken verschillende typen mensen, die verschillende eisen stellen op dit vlak. Dan zorg je dat je die diversiteit aan mensen beheerst. Welke services biedt ik aan en hoe beheer ik die? En last but not least: beschouw deze nieuwe services als een aanvulling op afspraken tussen werkgever en werknemer. Ik noem dat een bring your own-afspraken: ‘Je wilt iets, maar dan gelden er wel bepaalde huisregels’. Daarnaast raakt dit ook ontwikkelingen rondom Enterprise Social Media, zeg maar Twitter, maar dan voor bedrijven. Bedrijven kunnen dat inzetten om tussen zakelijke gebruikers kennis te laten delen.”



Danny Frietman
Adviseur op het gebied van ict

HELEEN DE BRUIJN

redactie@mediaplanet.com



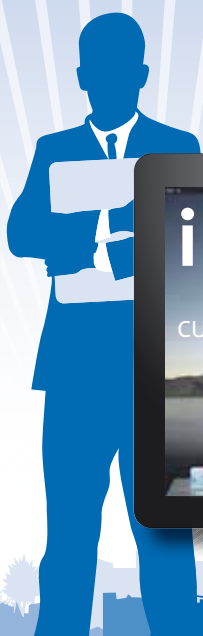
DEEL KENNIS
DOOR MIDDEL
VAN SOCIAL
MEDIA



HET NIEUWE WERKEN



INFORMATIE. INSPIRATIE. INNOVATIE.
INSPIREND EN INNOVEREND OPLEIDINGEN VOOR
IEDEEN DIE WIL VERANDEREN EN TOEKOMSTGERICHT
BEZIG IS MET ZIJN OF HAAR VAK



GRATIS!

MASTERCLASS

TOPICS

- Een Overzicht
- Waarde & Rendement
- Mens & Organisatie
- Kennismanagement
- Politiek & Cultuur
- Werkomgeving & Technologie
- Hoe ga je er mee aan de slag?
- Hoe zorg je dat het gaat lopen?
- Bezoek 2 HNW-locaties
- Praktijk: DOEN

PROGRAMMA IN SAMENWERKING MET:

Het Nieuwe
Werken Blog



SPECIALISTEN

- Martijn Aslander (Lifehacking)
- Guus Pijpers (Universiteit Tilburg)
- Aart Bontekoning (auteur Het Generatieraad)
- Bas v.d. Haterd (v.d. Haterd Consultancy)
- Linde Gongrijp (FNV Zelfstandigen)
- Manja Jongsma (SNS Reaal)
- Pieter Ketting (Rabobank)
- Remco Brouwer (Proctor & Gamble)
- Mark Meerbeek (Microsoft)
- Louis Lhoest (Veldhoen)
- Kim Spinder (Innovation Lab)
- Ben Kuiken (auteur De Laatste Manager)
- Jerre Lubberts (member World of Minds)
- Ronald van den Hoff (auteur Society 3.0)
- Godfried Boogaard (HNWspel)

SCHRIJF JE IN MET ACTIECODE: **WERKEN30**
EN KRIJG 250 EURO KORTING

Start januari 2012

De onzichtbare aspecten van Het Nieuwe Werken

info@masterclassinstitute.nl

tel: 023-2010204

www.masterclassinstitute.nl/hnw



DE CLOUD
Het is mogelijk gegevens te beveiligen, terwijl je er wel altijd van buitenaf bij kunt. Zo kun je veilig werken in de cloud.
FOTO: SHUTTERSTOCK

Ook in de cloud zijn gegevens goed te beveiligen

Gebruik van ict als internet en telefonie brengt risico's met zich mee, maar beveiliging is heel goed mogelijk

→ Het nieuwe Werken omvat onder meer het gebruik van ict ten behoeve van medewerkers, waardoor zij overal en altijd kunnen werken. Maar het gebruik van ict-netwerken, internet en telefonie op locatie brengen ook beveiligingsrisico's met zich mee. Hoe bewaak je gegevens als je altijd en overal kunt werken?

Volgens Patrick Huisman, van ict-organisatie FuTec Systems hangt dat af van het beleid van de organisatie. "Wij zorgen onder meer voor automatisering in de zorg, faciliteren zorgwerkplekken, zoals huisartsenposten en huisartsenpraktijken. Voor dit soort organisaties faciliteren wij de toegankelijkheid vanuit een gesloten netwerk. Wel in de cloud, maar alleen benaderbaar vanaf een beveiligde verbinding. Het gaat hier tenslotte om gevoelige informatie, zoals patiëntgegevens.

Je kunt er ook van buitenaf bij, via een openbare internetverbinding, die vervolgens is beveiligd vanuit een veilige VPN-verbinding. Daarmee kun je gegevens bekijken en bewerken, maar die staan niet lokaal op een apparaat, zoals tablets en andere mobiele apparaten. Dus mocht je die kwijtraken, dan staat daar geen gevoelige informatie op."

Beveiligen

"De behoefte aan gesloten netwerken is om veiligheidsredenen duidelijk, maar aan de andere kant is je flexibiliteit beperkt. Een minder gesloten netwerk kun je echter ook goed beveiligen. Door informatie via

een webportal op basis van SSL te laten ontsluiten, zodat de informatie toch overal bereikbaar is. Je werkt dan met 'two factor authentication' zoals een inlognaam met wachtwoord in combinatie met een token, zoals een sms-token."

Bring your own device

Het toverwoord van tegenwoordig is 'bring your own device', waarbij medewerkers hun eigen apparatuur

'Zorg dat je met de ict-organisatie je wensen doorneemt opdat zij je het juiste advies kunnen geven'

meenemen naar het werk. Huisman vindt wel dat hier goed over nagedacht moet worden binnen een organisatie in verband met het beheer en de beveiliging van deze apparaten. "Mensen kunnen op hun eigen apparatuur naar hartelust allerlei zaken installeren en instellen. Dat heeft invloed op de werking van zo'n apparaat. Ook kun je als werkgever niet altijd controleren wat werknemers ermee doen. Het kan zomaar zijn dat er vanaf zo'n apparaat malware wordt verstuurd en dat is natuurlijk ongewenst. Kortom, wil je overstappen naar het nieuwe werken, zorg dat je met de ict-organisatie je wensen doorneemt opdat zij hiervoor een juist advies kan geven."

HELEEN DE BRUIJN
redactie@mediaplanet.com



Jan Maat
Eigenaar van MWork

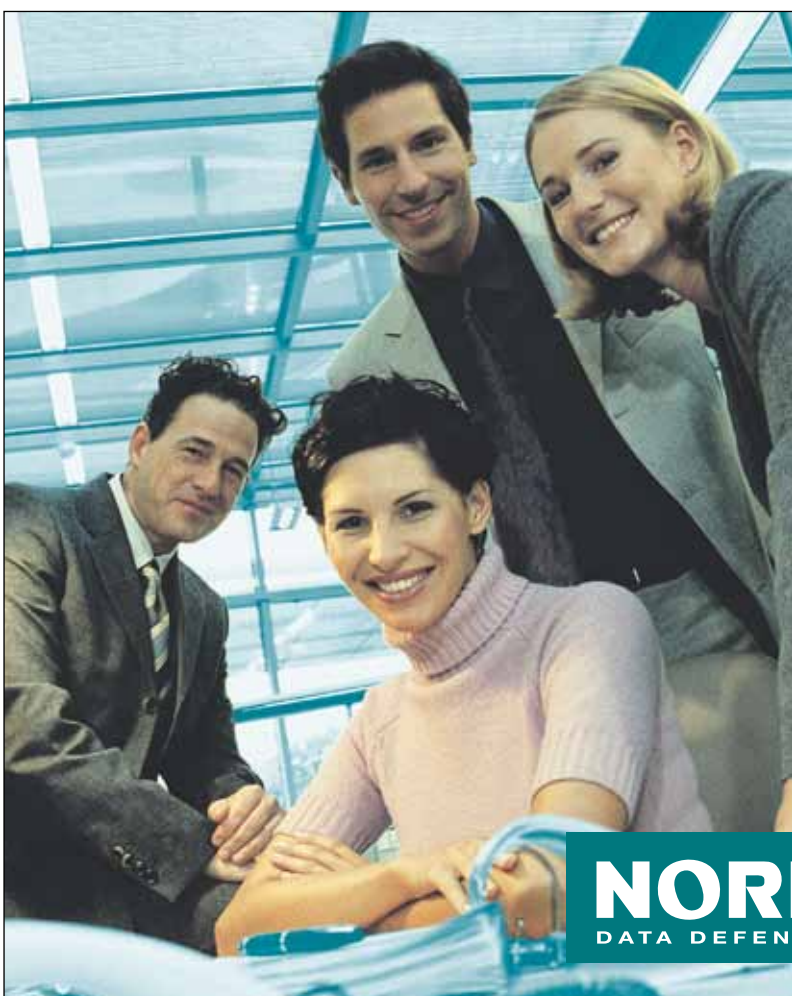
Ict ondersteunt Het Nieuwe Werken

MWork implementeert ict-systemen voor ondernemers. Jan Maat van MWork legt uit hoe zijn bedrijf HNW heeft ingevoerd, waar het gaat om ict.

! "Onze basisgedachte was dat onze consultants en technici veel op locatie werken. Het centrale kantoor heeft een ruimte, waarin mensen met elkaar kunnen overleggen. Verder worden alle diensten decentraal opgepakt, zodat onze mensen niet in de file hoeven te staan. Dit wordt onder meer ondersteund door telefonie, die zich ook ontfermt over de mobiele telefonie. Verder stellen we laptops, tablets en smartphones beschikbaar, rekening houdend met de wensen van de medewerkers. Maar er zijn restricties ten aanzien van het gebruik. De virusbescherming wordt centraal gemanaged en er is een beleid ten aanzien van het downloaden van software.

Veel bedrijven gebruiken beveiligde VPN-verbindingen om toegang te krijgen tot hun systemen, maar onze medewerkers werken ook op publieke locaties, waar het niet altijd mogelijk is zo'n VPN-verbinding tot stand te brengen. Daarom is bij MWork het systeem middels een beveiligde webportal met ingebouwde Secure relay server ontsloten. De informatie is zo vrijwel overal toegankelijk, terwijl alle gevoelige informatie volledige gecodeerd is."

HELEEN DE BRUIJN
redactie@mediaplanet.com



NORMAN[®]
DATA DEFENSE SYSTEMS

Norman helpt haar partners Het Nieuwe Werken op een veilige manier mogelijk te maken.

Beveiliging van gegevens en datastromen is bij Het Nieuwe Werken essentieel. Malware (kwaadaardige software) ligt overal op de loer om gegevens te stelen of andere schadelijke acties uit te voeren. Norman biedt via haar netwerk van resellers en partners een breed portfolio beveiligingsoplossingen aan, om netwerken en apparatuur vrij te houden van malware. "De kracht van Norman is de korte communicatielijnen met het kanaal, een laagdrempelig hoogwaardig Nederlandstalig serviceniveau en een enorme technische kennis," zegt Barry van der Dong, Country Director Norman Data Defense Systems Benelux & UK. De eveneens beschikbare geëncrypteerde (versleutelde) USB apparaten zorgen voor veilig datatransport en netwerk scanning zorgt ervoor dat van huis meegebrachte apparatuur het netwerk niet kan besmetten.

Norman Data Defense Systems B.V.
Postbus 159
2130 AD Hoofddorp
Tel.: +31 (0)23 789 02 22

info@norman.nl
www.norman.nl

Gezond en met plezier aan het werk of terugkeer naar werk?

Betrouwbare professionals die u hierbij helpen vindt u bij Blik op Werk

BLIK OP WERK KEURMERK

Heeft u hulp nodig bij het zoeken van een baan, een jobcoach of andere vormen van begeleiding? De beste begeleiders werken bij een keurmerkbedrijf. Doordat alle keurmerkhouders online zichtbaar zijn, kunt u gemakkelijk de meest geschikte dienstverlener in uw omgeving vinden.

Als u voor een keurmerkbedrijf kiest, kiest u voor:

-  Een basisgarantie voor kwaliteit; objectief gemeten
-  Een dienstverlener die zijn afspraken nakomt
-  Een dienstverlener met tevreden klanten en opdrachtgevers

U vindt de keurmerkbedrijven op www.blikopwerk.nl

WERKEN AAN WERKVERMOGEN

Een goed werkvermogen zorgt er voor dat u langer gezond en met plezier kunt werken. Werk dat bij uw mogelijkheden aansluit is bovendien de beste garantie op een inkomen. U vergroot op die manier de kans om in goede gezondheid van uw pensioen te genieten.

De Work Ability Index (wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst) geeft inzicht in hoe u er voor staat in uw huidige functie.

-  Eenvoudige vragenlijst, in te vullen in 5 – 10 minuten
-  Onderzoek onder begeleiding van externe professionals
-  Inzicht in uw werkvermogen, moment van reflectie op uw loopbaan en/of leefstijl
-  Aanknopingspunt voor dialoog met uw leidinggevende

Meer informatie over de Work Ability Index vindt u op www.blikopwerk.nl/wai

INSPIRATIE

(On)Mogelijkheden werknemer vereist aanpassing functies

■ **Vraag:** Hoe verhoogt Het Nieuwe Werken de arbeidsparticipatie van bepaalde groepen?

■ **Antwoord:** Mensen met een beperking kunnen hun tijd en werk zelf indelen.

UIT DE PRAKTIJK



‘Het Nieuwe Werken kan de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking en ouderen vergroten’

Lidy Schilder
Directeur van de stichting Blik op Werk

Mensen aan het werk houden en voorkomen dat ze uitvallen is voor bedrijven belangrijk. Dat doe je door de juiste persoon op de juiste functie te zetten en te zorgen dat mensen gezond blijven. Voor mensen met een beperking, hetzij lichamelijk, hetzij psychisch, is het nog belangrijker om te weten wat zo iemand kan en hoe je als werkgever zo iemand benadert. Deze mensen vragen om aanpassing van functies. Reïntegratiebedrijven en loopbaancoaches kunnen werkgevers daarbij helpen.

“Natuurlijk geldt voor alle werknemers dat ze op de juiste plek zitten en op een gezonde manier hun werk kunnen doen. Maar van bijvoorbeeld een Wajonger, moeten zijn of haar competenties goed in kaart worden gebracht, zodat een werkgever de juiste functie kan bieden of kan aanpassen. Simpel gezegd: je laat iemand met rugklachten geen tilwerk doen,” aldus Lidy Schilder, directeur van de stichting Blik op Werk, een organisatie die onder meer het Keurmerk Blik op Werk afgeeft voor reïntegratiebedrijven, outplacementbureau's, loopbaancoaches en opleidingsinstituten. Het keurmerk is een kwaliteitsgarantie aan gemeenten, werkgevers, UWV, werkenden en niet werkenden. “Wij meten de effectiviteit van afspraken met dit soort organisaties en de klanttevredenheid van cliënten en opdrachtgevers.”

Arbeidsparticipatie

Het Nieuwe Werken (HNW) kan de arbeidsparticipatie van ouderen en mensen met een beperking vergroten en uitval voorkomen, meent

Zonder stress naar de crèche

hetnieuwewerkendoejezelf.nl

EENVOUDIG NIEUW WERKEN, 3 TIPS:
 1. Werk een uurtje thuis en vertrek na de spits.
 2. Begin juist wat vroeger en ga 's avonds wat eerder naar huis.
 3. Pak buiten de spits de trein. Zo kun je onderweg doorwerken.

AFBEELDING: HETNIEUWWERKENDOEJEZELF.NL

Schilder. “Je bent als bedrijf flexibeler en biedt werknemers meer kans hun eigen tijd en werk in te delen. Zodat een moeder met schoolgaande kinderen tot drie uur kan werkt, de kinderen van school haalt en 's avonds nog wat werk doet. Een reumatopatiënt, die 's morgens moeilijk op gang komt, kan later beginnen, 's middags rusten en ook 's avonds nog doorwerken. Kortom, het biedt

op mens gerichte oplossingen.”

HNW maakt je bedrijf ook aantrekkelijker. Belangrijk, omdat over een paar jaar door de vergrijzing een tekort aan arbeidskrachten ontstaat. “Ben je dan geen goede werkgever, dan lopen mensen weg, of worden ze ziek. Globaal gaat het er om dat medewerkers betrokken zijn en trots zijn op hun werk. Dan zijn ze over het algemeen ook produc-

tiever. Je bedrijf wordt ook aantrekkelijker als je zorgt dat werknemers een afspiegeling zijn van de maatschappij.”

Afnemend werkvermogen

Stichting Blik op Werk kwam onlangs overigens met het nieuws dat HBO'rs van rond de 40, 50 jaar het qua werkvermogen slechter doen dan anderen. Met name in zorg en onderwijs. Volgens Lidy Schilder komt dat doordat in deze sectoren weinig carrièreperspectief is. “Een mooie uitdaging voor werkgevers: zorg dat mensen fit blijven door ze te laten nadenken over een carrièrestap. Bijvoorbeeld een andere studie of functie. Werkgevers en werknemers zouden een gesprek met elkaar moeten aangaan over waar men over 10, 15 jaar wil zijn. In de bouw zie je daar goede voorbeelden van: bouwvakkers worden bijvoorbeeld leermeesters of gaan een heel ander beroep doen.”

FEITEN

■ **Het Nieuwe Werken** levert miljarden op, zo blijkt uit onderzoek van PwC in opdracht van Natuur & Milieu.

■ **Als in 2015** 20 procent van de beroepsbevolking een dag per week thuis zou werken, zou dat de samenleving jaarlijks bijna 2 miljard euro opleveren. Bij twee dagen per week thuiswerken loopt dit op tot bijna 3 miljard.

■ **Mensen hoeven minder** te reizen en houden dus meer tijd over. Voor de helft besteden ze dat aan meer werken, voor de helft aan ontspanning.

■ **Minder reizen betekent** ook minder auto's op de weg. Een dag thuis werken, is per dag 180.000 auto's minder op de weg.

■ **Behalve minder files** betekent dat ook minder luchtvervuiling en CO2-uitstoot. De gemiddelde Nederlander leeft één jaar korter door blootstelling aan fijnstof.

■ **Het Nieuwe Werken** is goed voor de gezondheid, voor het welbevinden bij werknemers en betekent minder stress. Voorwaarde is wel dat werknemers zelf kunnen kiezen voor Het Nieuwe Werken.



IN HET KORT



Olaf van der Gaag
Woordvoerder
Natuur & Milieu

‘HNW goed voor mens, milieu en bedrijf’

Stichting Natuur & Milieu lanceerde in oktober de campagne ‘Het Nieuwe Werken doe je zelf’, om bedrijven te stimuleren Het Nieuwe Werken in te voeren.

➔ Waarom deze campagne?

! “We willen dat meer mensen Het Nieuwe Werken gaan omarmen, onder meer vanwege de positieve milieueffecten. HNW helpt bovendien om mensen in hun werk gelukkiger en tevredener te laten zijn. Uit onderzoek is gebleken dat het ziekteverzuim in bedrijven die HNW hebben ingevoerd, daalt. Na onderzoek is bovendien gebleken dat HNW ook winstgevend is voor bedrijven.”

➔ Waarom is het winstgevend?

! “Uit onderzoek blijkt dat Het Nieuwe Werken de Nederlandse economie 2 tot 3 miljard euro per jaar oplevert. Dat is gelijk aan 1 procent groei per jaar en dat is spectaculair in een tijd van crisis. Doordat mensen vaker thuis werken, staan ze minder vaak in de file en zijn ze dus productiever. Vaker thuiswerken of na de files pas naar het werk gaan, bespaart veel tijd. De helft van die tijd wordt gebruikt voor privédoeleinden, de andere helft voor het werk en dat is winst voor het bedrijf. Bovendien zitten mensen doordat ze meer vrije tijd hebben en flexibeler mogen werken, beter in hun vel, wat de arbeidsproductiviteit ten goede komt en ook dat is winst voor het bedrijf.”

➔ Waarom is het goed voor het milieu?

! “Als mensen minder vaak in de auto kruipen om naar het werk te gaan en minder in de file staan, bespaart dat veel kilometers per jaar. En door via skype of videoconferencing vergaderingen te houden met organisaties overzee, hoeft er ook minder te worden gevlogen. Minder auto's op de weg en vliegtuigen in de lucht is goed voor het milieu.”

➔ Wat wilden jullie bereiken met de campagne?

! “We willen graag werknemers en werkgevers aan het denken zetten over dit onderwerp. Anderhalf jaar geleden hebben we laten onderzoeken hoeveel Nederlanders wisten wat Het Nieuwe Werken inhield. Slechts 13 procent kende het fenomeen. Na onze campagne, was dat 41 procent. Nu de campagne is afgesloten, gaan we ons richten op het benaderen van bedrijven en proberen bedrijven stappen te laten zetten om Het Nieuwe Werken in te voeren.”

HELEEN DE BRUIJN

redactie@mediaplanet.com

HELEEN DE BRUIJN
redactie@mediaplanet.com

INSPIRATIE

Vraag: Hoe kunnen MKB-bedrijven werken aan groei en ontwikkeling van hun bedrijf?

Antwoord: Door slimmer werken en organiseren en gebruik te maken van kennis.

Sociale innovatie: 'De winst zit in je mensen'

INNOVATIE

Groei en continuïteit van het MKB in de regio Utrecht. Dat is het doel van het project Mijn bedrijf 2.0. "We willen met dit project ondernemers stimuleren optimaal gebruik te maken van het menselijk kapitaal in hun bedrijf, om het innovatievermogen te versterken. Ons motto is: "De winst zit in je mensen," aldus Falco Pieters en Astrid Bolland. Zij zijn respectievelijk projectleiders namens Taskforce Innovatie regio Utrecht en de Hogeschool Utrecht. Syntens en TNO zijn ook partner. Mijn Bedrijf 2.0 beoogt om door middel van sociale innovatie ondernemers te helpen hun bedrijf verder te ontwikkelen. Door het ontwikkelen en benutten van kennis, slimmer werken, slimmer organiseren en bijvoorbeeld meer verantwoordelijkheden leggen bij werknemers. "Bedrijven die hier aandacht aan besteden, hebben een grotere productiviteit en rendement. Sociale innovatie is gestoeld op vier pijlers, namelijk arbeid, strategie, organisatie en markt. Hoe flexibeler het bedrijf hier mee omgaat, hoe beter het in staat is tot het versterken van het innovatievermogen. De

factor mens is hierin doorslaggevend." Als voorbeeld noemen Bolland en Pieters 'strategie'. "Een zakelijk dienstverlener startte onlangs een traject om meer sturing te geven aan het werven van opdrachten. Ze waren hard gegroeid omdat ze 'per ongeluk' veel opdrachten kregen. Nu wil het bedrijf bewust aan de slag om opdrachten te verwerven. Door kennis binnen het bedrijf én dat van andere ondernemers beter te benutten. Een ander voorbeeld uit de praktijk van dit project is een conferentie-oord, dat in het verleden veel tijd kwijt was met het maken van roosters en planningen, terwijl men aan ondernemen nauwelijks toekwam. Die taak is nu bij de werknemers neergelegd. Enerzijds is de eigenaar gecoacht om 'los te laten' en roostering aan werknemers over te laten. Anderzijds is geïnvesteerd in software om planningen en roosters flexibel, snel en efficiënt te kunnen maken."

Belang MKB

Zijn ondernemers niet zelf in staat hun onderneming te laten groeien en te innoveren? Ten dele wel, zeggen Pieters en Bolland. "Maar ondernemers hebben meer kennis in huis dan ze beseffen, dat van hun werknemers. Ondernemers



Falco Pieters
Projectleider Taskforce
Innovatie regio Utrecht

'Slimmer werken is voor ons slimmer samenwerken'



Astrid Bolland
Projectleider
Hogeschool Utrecht

starten vaak als eenmanszaak of met z'n tweeën of drieën en verdelen de taken onderling. Ze zijn gewend alles zelf te doen. Als ze gaan groeien en extra mensen in dienst nemen, vinden ze het vaak moeilijk om het werk dat ze altijd zelf deden, los te laten. Door de waan van de dag nemen ze te weinig tijd om eventueel gewenste veranderingen door te voeren en over de lange termijn na te denken. Eigenlijk zouden ze eens per jaar bijvoorbeeld een pauze moeten inlassen en met hun team kijken naar: 'wat heb ik in huis en welke kansen kan ik pakken'.

Enthousiasme

Het initiatief loopt tot medio 2012. Inmiddels liggen de eerste resultaten op tafel. Ondernemers die al gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden binnen het project, reageren enthousiast, getuige hun reacties: 'Slimmer werken is voor ons slimmer samenwerken'; Blijf dicht bij je mensen en investeer in ze, dit betaalt zich dubbel en dwars terug'. Dit zijn reacties waar andere mkb'ers hun voordeel mee zouden kunnen doen.

HELEEN DE BRUIJN

redactie@mediaplanet.com



VRIJHEID EN EFFICIËNTIE

Ieder heeft zijn eigen reden om het nieuwe werken toe te passen. Bij De Lage Landen zien ze het als een win-winsituatie.

Bij De Lage Landen zijn ze druk bezig met het nieuwe werken. "Het gaat veel verder dan minder bureaus en meer flexibiliteit; het is een andere manier van inzetbaarheid van onze medewerkers. Ik zie ze meer als een soort

Mijn bedrijf 2.0

De winst zit
in je mensen

Projectpartners



Financiers



Gemeente Utrecht



provincie Utrecht



Dit project is mede gefinancierd met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling van de Europese Commissie.

Mijn Bedrijf 2.0 is een gezamenlijk initiatief van Hogeschool Utrecht, Syntens, TNO en de Taskforce Innovatie regio Utrecht.

Dit project wordt mede gefinancierd met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, de Provincie Utrecht en de Gemeente Utrecht.

Het project wordt ondersteund door de Kamer van Koophandel Utrecht, VNO-NCW en MKB Midden-Nederland en wordt mede uitgevoerd door Twynstra Gudde/ The Bridge, Deloitte en De Geluksfabriek.



**MINDER BUREAUS,
MEER FLEXIBILITEIT**
De indeling van kantoren
gaat er anders uitzien, zo-
als hierboven het kantoor
van Ynno.
FOTO'S: EDWARD C THOMSON



Rob Pierik
Executive Vice
President HR bij
De Lage Landen

en presteren ze beter", zegt Rob Pierik, Executive Vice President HR.

Metamorfose

Zo kwam er het concept Place2be, waarin het bedrijfspannd werd onderworpen aan een metamorfose. In plaats van een stijf kantoorpand is het nu meer een centrale ontmoetingsplek waar iedereen optimaal kan samenwerken, via flexplekken, een restaurant en

ruimten voor overleg. Een plek met alle moderne faciliteiten en hospitality, noemt Pierik dat.

"Daarnaast zijn we bezig met cultuurprogramma's waarin een ander soort leiderschap centraal staat en medewerkers leren ondernemender te zijn en meer verantwoordelijkheid te dragen. Ook is er een mobiliteitsprogramma om reizen en CO2-uitstoot zo veel mogelijk te beperken. Het is voor onze medewerkers best wennen,

maar we voeren het fasegewijs in. Uiteindelijk denk ik dat het hen veel vrijheid biedt en dat het bovendien veel efficiënter is. Een win-winsituatie."

MARJOLEIN STRAATMAN
redactie@mediaplanet.com

kleine zelfstandigen waarmee je als werkgever een psychologisch contract sluit. Mensen krijgen meer ruimte en vrijheid om zich te ontwikkelen en juist daardoor genereren ze een hogere output



TIPS VAN DIEGO NORIEGA

Diego Noriega
Werkzaam bij Gefken

Wie het nieuwe werken praktiseert, heeft zijn bureau-accessoires vaker bij zich dan dat ze in een la liggen.

Om het nieuwe werken te laten slagen is bewustwording nodig, en het besef dat een nieuwe manier ook kansen biedt. Vaak betekent locatie- en tijdonafhankelijk werken dat een eigen werkplek met persoonlijke spulletjes tot het verleden behoort en dat we persoonlijke zaken steeds vaker meenemen en vervoeren. Zodoende neemt de koffer een beetje de plek in van het good old bureau.

Kies de juiste koffer

Des te belangrijker dus dat het exemplaar deugdelijk en degelijk is. "Een koffer kan custom made zijn, in verschillende materialen. Je kunt 'm personaliseren door de mogelijkheid om foto's aan de binnenkant te plaatsen en door er andere persoonlijke zaken in te doen zoals de gouden pen die ooit cadeau is gedaan. Maar wat we vooral zien is dat organisaties willen dat erin past wat normaliter in een bureau-la ligt, zoals een telefoonoplader, lopende dossiers en in veel gevallen een laptop. Bij de keuze voor een koffer is het dus ook belangrijk dat die daaraan plaats biedt", zegt Diego Noriega. Naast dat er het nodige in kan en hij gebruiksgemak oplevert, moet het exemplaar ook een zekere mate van professionaliteit uitstralen, bijvoorbeeld met kleuren van de huisstijl of het logo.

Gefken Office. Werk mobiel. Werk flexibel.

Als geen ander weet Kofferfabriek Gefken mobiel werken te faciliteren. Van een zeer compacte flexkoffer met ruimte voor uw documenten, laptop, persoonlijke spullen en een pennenbakje tot een complete mobiele werkplek met laden, uittrekbaar handvat en wielen. Ga samen met ons om de tafel zitten en we komen tot de perfecte oplossing.

- Maatwerk
- Bedrukbaar (ook full colour)
- Kleinere aantallen en naleveringen mogelijk
- Betrokken van conceptfase tot oplevering

Arend van der Meer, Hoofd Facilitaire Zaken Waterschap Brabantse Delta: "De communicatie met Gefken verliep in een prettige sfeer. Veel ruimte voor overleg, maatwerk, voorbeeldkoffers, etc. Er is meegedacht om tot een optimale oplossing te komen. Alles volgens afspraak."

Roelof Blokzijl, Senior Facilitair Medewerker Rabobank IJsseldelta: "Al snel bleek Gefken in staat om onze persoonlijke wensen goed te vertalen."



Facebook.com/GefkenKoffers



@GefkenKoffers

GEFKEN

Kofferfabriek GEFKEN b.v. Donau 100 2491 BC Den Haag Nederland
T+31(0)70 444 26 61 F +31(0)70 301 98 59 info@gefken.nl www.gefken.nl



The case of Gefken

Complete mobiele werkplek met laden en trolley.

Eigen full colour afbeeldingen maken de koffer uniek.

Net zo werken als op kantoor Maar dan niet op kantoor Met MKB Werkplek van KPN

Overall dezelfde software en bestanden bij de hand

- Inclusief professioneel Microsoft Office-pakket
- Inclusief ICT Service van KPN
- Vanaf € 39,95 per maand per werkplek (excl. btw)

Je kunt steeds meer ondernemen met KPN

kpn.com/zakelijk | 0800 0403

 **kpn**
sluit je aan

NIEUWS

TIP
2

ZORG DAT JE
HET CONTACT
MET COLLEGA'S
NIET VERLIEST



IN HET KORT

IT bij Werken 3.0

■ **Vraag:** Zijn er geschikte hulpmiddelen voor het nieuwe werken?

■ **Antwoord:** Zeker, hard- en software oplossingen zijn essentieel om het tot een succes te maken.

Veel bedrijven die het nieuwe werken toepassen, krijgen te maken met veranderingen. Zo ook op de IT-afdeling. "Vroeger waren het de IT'ers die bepaalden wat er gebeurde, waar de eindgebruikers toegang toe hadden en welke pc's en telefoons er kwamen. Daar is wel verandering in gekomen. De gebruiker heeft meer de leiding. Het is nu zinnvoller dat de IT-afdeling een omgeving creëert waarin men flexibel kan werken door de beschikbaarheid van verschillende hardwareplatforms. Denk bijvoorbeeld aan tablets, smartphones en laptops", zegt Stefan Zwaal van Accenture, dat zich bezighoudt met management consulting, technologie en outsourcing.

Beveiliging

Ook van belang is toegang tot het bedrijfssysteem. Dit vraagt wel wat van de hard- en software. Zwaal: "De omgeving waarin je werkt moet veilig zijn; zo moet er niemand in het systeem kunnen inbreken of op het netwerk terechtkunnen. Dit vereist specifieke beveiliging waarbij de flexibiliteit niet verloren gaat." Andere hulpmiddelen voor het nieuwe werken zijn bijvoorbeeld video- en webconferencing.

"Daarnaast is er online software en cloud-oplossingen waarbij mensen van een bedrijf via internet veilig toegang hebben tot hun documenten en software. Ook derden kunnen via datzelfde internet documenten inzien, uiteraard met toestemming van de eigenaar", zegt Zwaal. Een ander aspect dat volgens hem een aandachtspunt is, zijn de eigenschappen van specifieke applicaties (software). Deze moeten op zowel pc's, laptops als op smartphones (voorzien van internettoegang) kunnen draaien.

Social media

Ook belangrijk voor het nieuwe werken is volgens Zwaal het gebruik van social media. "Twitteraars kunnen een bedrijf maken of breken. Het is daarom een aanrader om als organisatie dit medium serieus te nemen en er tijd aan te besteden. Het is namelijk dé manier om te peilen wat er leeft onder je klanten, om daar vervolgens meteen op in te kunnen spelen. Ook voor medewerkers zijn de verschillende netwerken vaak manieren om snel informatie uit te wisselen."

Vooruitgang door flexibiliteit

■ **Vraag:** Heeft Het Nieuwe werken ook zin in het MKB?

■ **Antwoord:** Jazeker. Ook in kleinere bedrijven levert het winst op.

UIT DE PRAKTIJK

Hoewel het bedrijf misschien maar 15 tot 16 vaste krachten telt, is Het Nieuwe Werken niet weg te denken bij Eredivisie Media & Marketing CV. Het bedrijf bezit de liverechten van de voetbalwedstrijden van onder meer de Eredivisie en KNVB beker en vertoont die op de eigen betaalzender Eredivisie Live. De branche vraagt om flexibele werknemers, weet Jan de Vries die verantwoordelijk is voor de Content & Business Development. "Ten eerste werken we op verschillende locaties, daarnaast zijn we vaak actief in het weekend en ten slotte doen we dat met ongeveer 40 contractpartijen die voor ons bijvoorbeeld de techniek en content verzorgen en marketingcampagnes uitvoeren. Die drie factoren maken wel dat we overal en altijd ons werk moeten kunnen doen", zegt hij.

Zelf is De Vries werkzaam op drie verschillende plekken. De helft van de tijd is dat in het eigen pand, voor de rest houdt hij op locatie onder meer zicht op de productie. Het kantoor biedt ruimte aan flexwerkers en ongeveer de helft van de werknemers heeft echt een eigen bureau. Het Nieuwe Werken



Jan de Vries
Content & Business Developer bij
Eredivisie Media & Marketing CV

scheelt enorm veel tijd en geld en is efficiënt. "Flexibel werken is mogelijk door talloze devices zoals laptop, tablet en smartphone. Die heb ik altijd bij me zodat ik continu zaken kan bijsturen."

Efficiënte planning

Via een netwerk van de KNVB kunnen de werknemers van Eredivisie CV altijd op elke locatie bij centraal opgeslagen documenten en bestanden. De Vries: "Heel belangrijk omdat in ons vak de interactie met andere partijen cruciaal is. We werken onder hoge druk. Het is enorm tijdrovend als er bijvoorbeeld een nieuwe promo de zender op moet en ik eerst naar Amsterdam moet reizen om die te kunnen bekijken. Daarom is het prettig om altijd bestanden te kunnen uitwisselen. Daarnaast is het goed om overal de mail te kunnen checken, zodat we tijdig kunnen inspringen als dat is vereist. Meestal ben ik namelijk



Paul Faasen
Business Developer bij
Eredivisie Media & Marketing CV

niet op de locatie waar iets wordt geproduceerd. Door allerlei toepassingen werken we op de plaats die het gunstigst is. Soms is dat ook thuis, om kostbare tijd in files te vermijden. Door flexibel te werken ga je gewoon veel efficiënter met de planning om. En wat ook prettig is: je bent niet meer afhankelijk van een vaste locatie."

Rustiger beginnen

Collega en business developer Paul Faasen is dezelfde mening toegedaan. "Het Nieuwe Werken is de laatste jaren gelukkig geïntensiveerd. Ik vind het bijvoorbeeld prettig dat ik via het systeem bij alle bestanden kan en die niet naar mezelf moet mailen of dat aan anderen hoeft te vragen. Ook de overstap naar laptops met wi-fi is een vooruitgang. Het zorgt ervoor dat ik na een afspraak om drie uur ergens -bijvoorbeeld- in het land ter plekke mijn werkdag dankzij wi-fi ver-

der invul zonder dat ik naar de zaak moet reizen."

Het Nieuwe Werken is niet alleen lonend voor grote ondernemingen. Faasen: "Het maakt niet uit hoe groot je bedrijf is, het is efficiënter voor iedereen. Momenteel komen we op ons hoofdkantoor wat ruimte tekort; als iedereen er is, is het er echt druk. Dankzij een flexibere invulling komt dat trouwens niet heel veel voor. Er zijn bijvoorbeeld ook mensen met vaste thuiswerkdagen." Voor het persoonlijk leven heeft het ook voordelen. Zo zien ze Paul Faasen thuis ook nog eens. "Ik heb een jonge dochter die ik 's avonds naar bed kan brengen. Desnoods klap ik daarna nog even de laptop open voor werk met gebruik van mijn eigen internetverbinding. Eveneens prettig is het dat ik dankzij de smartphone altijd even de mail kan checken. Het is mooi dat ik die even snel kan doornemen, zodat ik de volgende ochtend op locatie niet eerst een hele berg mails hoeft weg te werken. Dan begin ik de werkdag ook rustiger. Een mogelijk nadeel is misschien wel dat je hierdoor dus ook altijd bereikbaar bent, daar moet je goed mee leren omgaan. En: je moet er ook voor zorgen dat je het contact met collega's niet te veel verliest doordat je op afstand werkt."

EXPERT-PANEL

	Henk Seij CEO van Desenco Group 	Marinel van de Velde Oprichter en eigenaar Swung House 	Robert Witvliet Managing Partner WIAR Workplace Performance 
Vraag 1: Welk effect heeft de werkplek op de performance van de werknemer?	Een goede werkplek bevordert de tevredenheid en efficiëntie van medewerkers. Eigenlijk gebruiken wij liever de term ‘werk-omgeving’. Een werkplek klinkt als een “bureau en een stoel”, maar de werkomgeving bestaat uit veel meer elementen. Zo blijkt bijvoorbeeld dat een goed binnenklimaat (volgende ventilatie, koeling, verwarming en verlichting), al 10 tot 15% verschil maakt in de arbeidsproductiviteit. Medewerkers moeten zich in hun werkomgeving goed kunnen concentreren, maar ook formeel en informeel communiceren. Belangrijk bij het ontwerp van de werkomgeving is dat deze aansluit bij de missie, de interne werkprocessen en het specifieke karakter van de organisatie.	Om performance van mensen te vergroten gaat het in mijn ogen om vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid. Ik geloof erin dat mensen het prettig vinden om vertrouwen te krijgen, invloed te hebben op en verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor hun werk en leven. Als je zelf een werkplek kunt kiezen waar jij je prettig bij voelt en zelf kunt bepalen wat je waar, wanneer en hoe wilt doen, dan heeft dit absoluut een positief effect op de performance van mensen. Essentieel hierbij is dat men kan kiezen uit diverse werkplekken en omgevingen.	Een goed doordachte werkplekstrategie maakt een koppeling tussen de organisatie-strategie en doelgerichte investeringen in een meer flexibele werkomgeving. De werkomgeving is daarmee een krachtig managementinstrument om de organisatie te ontwikkelen en het beste uit uw mensen te halen. U kunt hierbij denken aan positieve effecten op de performance, zoals: het verbeteren van de interne samenwerking, verhogen van de flexibiliteit, versterken van het imago en het werven, boeien en binden van talenten en de motivatie van de medewerkers te verhogen.
Vraag 2: Hoe ziet de werkplek van de toekomst eruit?	Markten zullen steeds sneller veranderen. Organisaties zullen inzetten op flexibiliteit door een transformatie naar compacte kernen, waar missie, identiteit en ondernemerschap wordt geborgd. Rondom de kern zullen functionele lagen ingezet worden met een hoge mate van outsourcing. De kernorganisatie zal gehuisvest worden in ‘flagship offices’ ten behoeve van PR, marketing, ontmoeting en interne en externe binding. De flexibele lagen zullen werken in omgevingen, waar middels abonnementen, de gewenste functies worden afgenomen die op dat moment nodig zijn. Langdurige huurovereenkomsten voor ‘kale gebouwen’ zullen vervallen.	Mensen willen straks dichtbij werken, maar niet thuis of op kantoor. Ze willen ontmoetings- en werkplekken flexibel kunnen kiezen en afstemmen op hun persoonlijke werk- en levensstijl. En zzp-ers, maar ook kleine- en middelgrote bedrijven zullen meer gaan samenwerken. De nieuwste technologie maakt dit ook mogelijk, zodat er overal gewerkt kan worden en oude kantooromgevingen gaan verdwijnen. Ik geloof wel dat mensen behoefte houden aan fysieke ontmoetingsruimtes; in een café, in een Swung House achtige locatie of op een bankje in het park.	Het traditionele denken maakt onder druk van ontwikkelingen (globalisering, vergrijzing, flexibilisering, mobiliteit en ict) steeds meer plaats voor nieuwe manieren van denken over hoe wij nu eigenlijk werken en tot prestaties komen. De verschuiving naar complexer kenniswerk in platte en flexibele organisaties staat centraal. Het werk beweegt naar de kenniswerker in plaats van andersom. Kenniswerkers worden “Nomaden” met duurzame, tijds- en plaatsafhankelijke werkplekken, welke zich naadloos aanpassen aan de fysieke en virtuele werkomgeving.
Vraag 3: Welke factoren zijn belangrijk voor het creëren van een inspirerende en energieke werkplek?	Een prettige werksfeer is het belangrijkste. Dit geeft energie en inspiratie. Vanuit de werkomgeving wordt dit gefaciliteerd door het bieden van een mix van open en gesloten activiteitengerelateerde werkplekken en faciliteiten. Hierin dient de juiste balans gevonden te worden. De werkomgeving dient visueel aantrekkelijk te zijn en aandacht voor akoestiek, beperken van geluidsoverlast en verzorgen van akoestische privacy zijn ook belangrijk. Dit kan door keuze van de juiste materialen en opstellingen van functies. Zaken als instelbaar meubilair, passende archiefmogelijkheden (al dan niet digitaal) en up-to-date ICT voorzieningen zijn nog steeds bevorderlijk voor inspiratie en enthousiasme.	De werkplek is meer dan alleen een bureau met stoel. Het gaat om de totale werkomgeving en -beleving: de fysieke locatie, bereikbaarheid ervan, inrichting, sfeer, comfort van de werkplek, mate van (dag) licht, (hoogte van) de ruimte en de smaak van koffie en thee. Mensen willen flexibel zijn in de keuze om zelfstandig te werken, samen te werken of anderen te ontmoeten. Hierbij is het inspirerend als daarvoor verschillende mogelijkheden zijn als zitjes, bibliotheek en ruimtes met diverse sfeerbelevingen (bv. creatief, strak, warm of natuurlijk).	De specifieke keuzes voor de werkomgeving vertellen altijd een fysiek zichtbaar verhaal over de cultuur van de organisatie naar zowel klanten als de eigen medewerkers. De mate waarin de werkplek als echt inspirerend wordt ervaren en positieve energie geeft aan de medewerkers heeft naast de juiste uitstraling in imago, identiteit, comfort, sfeer en beleving ook te maken met de goede faciliteiten voor de interactie met anderen (binnen en buiten de organisatie), welke leiden tot creatieve ideeën, bruikbare oplossingen en gewaardeerde resultaten.

‘Goede faciliteiten leiden tot inspiratie’

‘Eigen werkplek kiezen werkt beter’



Workplace Performance

Your sparring partner to HNW 3.0

OFFICE DESIGN & INTERIOR CONCEPTS

PROJECT- & CHANGE MANAGEMENT

CONTRACT MANAGEMENT

FACILITY MANAGEMENT

WORKPLACE STRATEGY

Quickstart ? HNW 3.0 Scan Call or contact us:

+31 (0)10 270 1000 www.wiar.nl

WIAR OFFICES

Van Vollenhovenstraat 38
Rond Point Schuman 6

3016 BJ Rotterdam
1040 Brussels

The Netherlands
Belgium

INSPIRATIE

TIP

3

BLIJF IN
DIALOOG MET
ELKAAR

TIJD EN GEDRAGSVERANDERING
De overgang naar het nieuwe
werken kost tijd en vergt gedrags-
verandering.
FOTO: SHUTTERSTOCK



Werken 3.0: een andere mindset

■ **Vraag:** Is het lastig om over te gaan naar het nieuwe werken?
■ **Antwoord:** Het kost tijd, maar met vertrouwen en dialoog is het zeker te realiseren.

Om het nieuwe werken in te voeren en te laten slagen is meestal een andere mindset nodig. “Het vraagt een andere benadering, omdat werk en privé soms meer door elkaar gaan lopen. Zelf heb ik gisteravond tot één uur gewerkt om vervolgens vanochtend een Sinterklaasgedicht te schrijven. Flexibel werken betekent dat je onafhankelijk van tijd en locatie aan de slag bent. Dat is wennen. Het gaat om een gedragsverandering die uit mensen zelf moet komen”, weet John Paul Schoen van

SalesFlow.

De prikklok is natuurlijk erg ‘vorige eeuw’ en het nieuwe werken betekent: sturing op aanwezigheid loslaten. “Je weet niet altijd precies wanneer en waar iemand aan het werk is. Dat vereist vertrouwen binnen het bedrijf. Heerst er wantrouwen, dan wordt het niks. Daarnaast vraagt het van werknemers dat ze kunnen aangeven wat



John Paul Schoen
Consultant bij Salesflow

hun toegevoegde waarde is, zodat ze in samenspraak met de leidinggevende resultaatafspraken kunnen maken. Dat vereist coachend leiderschap”, zegt Diane Dros van DaaD Consultancy.

Flexwerken spannend

De omslag naar Werken 3.0 kost altijd tijd, menen beiden. Bewustwording van hoe er met tijd moet worden omgegaan en medewerkers meenemen in het proces is belangrijk. Een goede dialoog tussen werkgever en werknemers is daarbij cruciaal. Dros: “De eerste stap die bedrijven nemen in het veranderproces is vaak flexwerken. Veel mensen vinden dat spannend omdat ze allerlei praktische bezwaren zien en een zekere routine en controle moeten loslaten, zoals het hebben van een vaste werkplek. Daarom kun je het best kleine stappen nemen.

Een heldere doelstelling met subdoelstellingen en een transparant verandertraject waarbij de veranderkracht van de medewerkers wordt geactiveerd, helpen hierbij.”

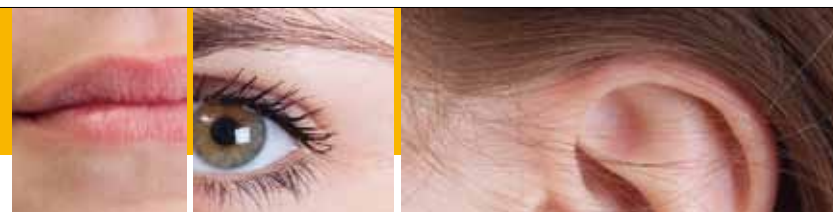
Veelgemaakte fouten zijn dat de visie van de directie niet helder is en dat het nieuwe werken binnen korte tijd moet zijn gerealiseerd. “Wat mensen ook nog wel eens vergeten, is dat het vereist



Diane Dros
Oprichter DaaD Consultancy

dat je bijna alles in een organisatie opnieuw inricht. Dat is niet zo even gefikst. Om iedereen mee te krijgen zorg je voor een duidelijk programma met een heldere doelstelling waarbij je iedereen vanaf het begin betreft”, zegt Dros. “Ook is het aan te raden om de vinger aan de pols te houden en in dialoog te blijven met elkaar. In die zin zijn het boek ‘Succesvol veranderen’ van Marcel Melis en de Leergang HNW echte aanraders. Ze beschrijven goed hoe de slag naar het nieuwe werken vergelijkbaar is met andere veranderingen in een bedrijf. En ze geven aan hoe je op eenvoudige en gestructureerde wijze stappen zet naar een nieuwe manier van werken. Uit de praktijk blijkt dat veel bedrijven nog op zoek zijn naar advies en een helder stappenplan”, zegt Schoen.

AKTANT



AKTANT is specialist in “Het Nieuwe Werken”.

AKTANT traint en begeleidt vanuit de kernwaarden bij het Nieuwe Werken: Eerlijkheid, verantwoordelijkheid, aansprakelijkheid, ondernemerschap, vertrouwen, gelijkwaardigheid.

AKTANT staat voor de menselijke maat met meetbare resultaten.

AKTANT is gecertificeerd voor het afnemen van MBTI en zet dit in bij het Nieuwe Werken.

AKTANT biedt:

- Procesbegeleiding voor individuele deelnemers en voor groepen.
- Workshops.
- Trainingen.
- Presentaties voor groepen tot 100 medewerkers.

1-daagse Open Training in Utrecht

“Slim werken volgens de principes van het Nieuwe Werken”

Praktische vaardigheden om het beste uit uw werkdag te halen.

januari - dinsdag 10 januari

februari - dinsdag 7 februari

maart - maandag 5 maart

www.aktant.nl

030 6963204

Postbus 402

3700 AK Zeist

TEST

➔ Recent is met de week van het nieuwe werken nationaal aandacht besteed aan het nieuwe werken en de voordelen ervan. Maar, ben jij wel klaar voor het nieuwe werken?

Wil je weten waar je staat in HNW vul dan onderstaande test in. Mocht dit in jouw omgeving een onderwerp zijn dan biedt de test en de uitkomst inzicht en direct een basis voor het gesprek hoe dit in jouw werkomgeving te realiseren valt.

BEN JIJ AL
KLAAR VOOR HET
NIEUWE WERKEN?

Vragen	- 2 punten per antwoord	+/- 3 punten per antwoord	+ 4 punten per antwoord
■ In mijn huidige job kan ik werk en privé uitstekend met elkaar combineren.			
■ Mijn leidinggevende en ik maken duidelijke meetbare resultaatafspraken in termen van tijd en capaciteit			
■ Mijn direct leidinggevende rekent mij af op de kwaliteit van mijn bijdragen en niet op mijn fysieke aanwezigheid.			
■ Ik kan zelf beslissen waar en wanneer ik mijn werk doe.			
■ Mijn collega's accepteren het dat ik zelf bepaal wanneer en waar ik mijn werk doe.			
■ Mijn werkomgeving bestaat uit meer dan mijn kantoor, ik werk ook op ander plekken (bv. thuis of bij netwerkpartners)			
■ Ik kan op afstand en ongeacht waar ik mij bevind met collega's communiceren en samenwerken			
■ Ik ben op de hoogte van wat er speelt binnen de organisatie			
■ Alle informatie die ik voor mijn werk nodig heb is digitaal beschikbaar			
■ Ik kan gemakkelijk alle informatie vinden die ik zoek			
■ Ik heb altijd en overal toegang to het netwerk en onze systemen			
■ Ik heb alle benodigde ICT-middelen (zoals laptop en/of smartphone) om altijd en overal mijn werk te kunnen doen			
■ Met onze systemen is het eenvoudig om kennis en informatie met collega's te delen			
■ De organisatie staat toe dat ik mijn eigen ICT-middelen kies			
■ Ik kan online met collega's werken aan documenten			
■ Ik heb geen vaste werkplek, ik kan gaan zitten waar ik wil			
■ Ons kantoor heeft verschillende soorten werkplekken die mij goed ondersteunen in het werk dat ik doe			
■ Als ik op kantoor kom kan ik altijd een werkplek vinden			
■ Op kantoor heb ik voldoende persoonlijke opbergruimte			
■ Het meubilair is instelbaar naar mijn behoefte			
■ Ons kantoor is een uitnodigende ontmoetingsplaats waar ik graag kom.			

Totaal

Score minder dan 50:
Op dit moment bent u nog niet klaar voor HNW. Op het merendeel van de onderdelen scoort u onder het gemiddelde en dit betekent dat er nog behoorlijk wat werk aan de winkel is. Bekijk goed op welke onderdelen het minst goed is gescoord en ga voor die onderwerpen op zoek naar verbetering om succesvol met HNW aan de slag te gaan. Denk hierbij aan advies van buitenaf of ga zelf de dialoog aan met collega's of leidinggevend.

Score tussen 51 en 80:
U bent al aardig op weg voor HNW. Een goede voorbereiding op de invoering van HNW is essentieel. Op dit moment scoort u gemiddeld en zijn er zeker nog onderdelen die moeten verbeteren om echt met HNW aan de slag te gaan. Het is verstandig om de onderdelen waar u minder op hebt gescoord door te nemen en dit met uw leidinggevende of collega's te bespreken om te kijken hoe u op het optimale uit HNW kunt halen.

Score meer dan 80:
U bent klaar voor HNW. U scoort op vrijwel alle punten goed. Niets staat u in de weg om er mee aan de slag te gaan. Maak gebruik van de mogelijkheden om de voordelen van HNW optimaal te benutten voor uzelf en uw organisatie. Het is echter belangrijk om de dialoog te blijven aangaan zodat de u zich blijft verbeteren en nieuwe ontwikkelingen blijft invoeren.

DESKUNDIG ADVIES

Menno Lanting werkt als innovator en leiderschapsstrateeg met directies van verschillende organisaties. Daarnaast is hij verbonden aan een aantal business schools. Eerder was hij 15 jaar in diverse managementfuncties werkzaam. Lanting is auteur van het boek 'Connect!' (Managementboek van het Jaar 2011) en het recent verschenen vervolg en wederom bestseller 'Iedereen CEO'.

Steeds meer zelf organiseren

Al bij binnenkomst zag ik ze in de ontvangsthal rondlopen: de medewerkers van de verzekeringsmaatschappij waar ik op zoek was. Zonder uitzondering met een gloednieuwe opengeklapte laptop in beide handen en een wat onzekere tred in een onduidelijke richting. Bij een aantal bungelde de even nieuwe smartphone in een tasje aan de broekriem. Mijn gastvrouw vertelde met trots dat het gehele bedrijf - nou ja, behalve de directie en raad van bestuur dan, die zaten nog gewoon op hun oude kamers op de veertiende verdieping - was overgegaan op het 'nieuwe werken'. Toen ik in een aantal sessies de medewerkers sprak, werd me echter steeds meer duidelijk dat men er nog lang niet was. De overgang naar het nieuwe werken riep veel weerstand op. Ja, er was nieuw meubilair gekomen en iedereen had nieuwe spullen gekregen, maar makkelijker was het werk er zeker niet op geworden. Ja, er was zelfs sprake van een flinke dosis cynisme.

Mijn eerste advies, in dit geval aan directies die de introductie van het nieuwe werken overwegen, is dan ook om niet een nieuwe manier van werken te introduceren in een bestaande structuur, zonder die structuur werkelijk te veranderen. Direct

gevolgd door de raad om zelf ook bij het nieuwe werken zelf het goede voorbeeld te geven.

Nieuwe wereld

Is er dan geen noodzaak om binnen organisaties op een andere manier te gaan werken? Is hier sprake van een hype die vanzelf wel weer overwaait?

De wereld verandert in hoog tempo. Bestaande zekerheden verschrompelen waar we bij staan. Ontwikkelingen zoals mobiel internet, sociale media, globalisering, etc. zorgen ervoor dat organisaties voortdurend een of meerdere stappen achter de werkelijkheid aanlopen. Hoewel het besef van een nieuwe wereld langzaam groeit, bedienen heel veel bedrijven zich nog steeds van de oude structuren en management- en leiderschapsstijlen. Daardoor blijft een grote omwenteling vooralsnog achterwege. We zijn de 21ste eeuw ingegaan met organisatiestructuren uit de 20ste eeuw en management- en leiderschapsstijlen die zelfs uit de 19de eeuw stammen. Door deze steeds meer achterhaalde structuren wordt binnen en buiten organisaties heel veel talent, passie en creativiteit structureel onderbenut, tot de stijgende frustratie van werknemers en consumenten. Steeds meer mensen zijn, door gebruik te maken van moderne technologie, steeds beter in staat om zelf hun werk te organiseren. Maar ze zijn vooral steeds be-

EXPERT

'Medewerkers spelen een belangrijke rol bij de manier waarop een organisatie omgaat met het nieuwe werken'



Menno Lanting
Innovator en leiderschapsstrateeg

ter uitgerust om hun eigen professionele en persoonlijke ontwikkeling vorm te geven. Daar blijken ze lang niet altijd een organisatie of een manager voor nodig te hebben.

Grenzen vervagen

Ook voor medewerkers is het belangrijk om zich te realiseren dat zij een belangrijke rol spelen bij de manier waarop een organisatie omgaat met het nieuwe werken. De grenzen tussen organisaties en de buitenwereld vervagen, net als die tussen werken en privetijd. We werken steeds meer in open en transparante systemen waarbij het aan elke medewerker is om het beste uit zichzelf maar ook uit anderen te halen. Er gelden geen 'regels' maar 'normen'.

Dit vraagt van medewerkers de bereidheid om hun huidige manier van werken kritisch te bekijken en wellicht op een flink aantal onderdelen aan te passen. Traditionele lineaire processen, waarbij de focus ligt op wat er aan het eind van het proces overblijft in plaats van op hoeveel initiële ideeën er gegenereerd worden, leveren veel minder op. Hoe minder hiërarchie en complexiteit, hoe meer effectiviteit en innovatie mogelijk is.

Hoe 'doe' je Het Nieuwe Werken? (of: Hoe pak je het aan?)

Als de interesse voor Het Nieuwe Werken (HNW) gewekt is, is de logische volgende vraag: hoe doe je HNW, hoe pak je het nou aan? Ik heb daarvoor een duidelijk zes stappenplan ontwikkeld.

1 De eerste stap heet 'Overtuig het hoofd'. Als de top van de organisatie niet echt in HNW gelooft, kan het nooit een succes worden. Die top moet namelijk niet alleen de verandering naar HNW sponsoren (dus, betalen), maar ze moeten ook zelf het goede voorbeeld geven door hun gedrag.

2 De tweede stap is het vertalen van Het Nieuwe Werken naar 'Ons' Nieuwe Werken. Klakkeloos Microsoft, Rabobank of een ander succesverhaal kopiëren, is een garantie voor mislukking. Je moet goed aangeven wat wil je met HNW bereiken, wanneer dat bereikt moet zijn en hoe je meet of het succesvol is. Betrek de sleutelpersonen uit jouw organisatie bij deze stap; dus niet alleen de top. Stap 1 en 2 zijn de belangrijkste stappen en vergen de minste investering en tijd. Kom je daar (nog) niet goed uit, ga dan niet verder.

3 Bij stap drie kijk je goed naar het werk zelf en hoe dat optimaal ondersteund kan worden door technologie, kantoorontwerp, organisatie inrichting en gewenst gedrag van managers en medewerkers.

4 In stap vier maak je een de-tailontwerp van die 4 deelomgevingen.

5 Stap 5 betreft de echte implementatie van die omgevingen, vaak eerst in een proefopstelling.

6 In stap 6 ga je ermee aan het werk. Je haalt de kinderziektes eruit en brengt nieuwe ontwikkelingen in. Dit houdt nooit echt op. Je blijft in beperkte mate verbeteren en doorontwikkelen.

DIK BIJL

www.nieuw-werken.nl



Wat heb JIJ nodig om je werk te verrijken?

HIPPconsultancy
info@hippconsultancy.nl
www.hippconsultancy.nl
Telefoon 06-54245703

HIPP

Projectmanagement
Bouw en Inrichting

Onderneemt u graag op een roze wolk?

Kies dan voor Cloud Computing!



Bij Cloud Computing worden de servers en applicaties beschikbaar gesteld voor eindgebruikers via het internet.

Uw organisatie wordt zo bevrijd van een complexe infrastructuur.

Cloud Computing levert gebruikers dezelfde functionaliteit als een interne ICT infrastructuur maar dan beschikbaar op elke plaats, voor elk apparaat en wanneer u maar wilt.

Dat maken wij voor u mogelijk kijk nu op www.1cloud.nl



1cloud
www.1cloud.nl
info@1cloud.nl
070 7854655