



Financieel voordeel Het Nieuwe Werken niet vanzelfsprekend

Hoe kansrijk is Het Nieuwe Werk als bijdrage in kostenreductie en resultaatverbetering? Voor Hans van der Werff, managing director bij Berenschot, is het antwoord op die vraag sterk afhankelijk van het type organisatie waarin deze wordt gesteld. Het feit, dat er nauwelijks wetenschappelijk onderzoek is verricht geeft bovendien te denken. Maar goede resultaten zijn ontegenzeggelijk mogelijk.

"In vergelijking met de vele aandacht die er is voor HNW, is de hoeveelheid wetenschappelijk onderzoek beperkt te noemen", stelt Hans van der Werff. In 2003 is Berenschot in samenwerking met de TU Eindhoven, het Centre for People and Buildings (TU Delft), de Rijksgebouwendienst en de Erasmus Universiteit gestart praktijkervaringen met wetenschappelijke kennis te combineren. Zo laat onderzoek naar flexibel werken zien dat

dit gepaard gaat met een verbeterde werk-privé balans, hogere werknemerstevredenheid en minder verloop (McNall, Masuda & Nicklin, 2010). Werk wordt eveneens in toenemende mate virtueel en onderzoek naar virtuele teams laat zien dat hun effectiviteit en efficiëntie gelijk of zelfs hoger is dan face-to-face teams ((Schmidt, 2001, Benbunan-Fich, Hiltz & Turoff, 2001).

Op interpersoonlijk niveau is er voor virtuele teams wel een aantal aandachtspunten; minder vertrouwen (Hung, Dennis & Robert, 2004) en minder betrokkenheid (Burgoon e.a., 2005). Deze aandachtspunten hebben veel implicaties voor de aansturing door het management. Ook die gebeurt gedeeltelijk virtueel, omdat medewerkers tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Berenschot stelt dat de inhoudelijke, weten-

schappelijk georiënteerde benadering van Het Nieuwe Werken moet leiden tot een werkconcept dat past bij de strategie, doelstellingen, werkprocessen en mensen van een organisatie.

- De strategie van de organisatie is het uitgangspunt; het nieuwe werken moet bijdragen aan het realiseren van de ambities van de organisatie.
- Werk staat centraal en dit betekent kritisch nadenken over hoe het werk in de organisatie zich kenmerkt.
- Er zijn tal van ontwikkelingen op het gebied van werk, waarvan er een aantal een definitieve richting geven aan de manier van werken. Aan de hand van ons consistentiemodel brengen we in kaart welke ontwikkelingen er zijn en welke relevant zijn voor de organisatie en de verschillende werkstijlen.

De genoemde elementen worden vertaald in een

integrale aanpak van verandering in de organisatie. Er zijn vier pijlers die invulling krijgen:

- *Besturing*: een andere stijl van managen;
- *ICT*: een andere wijze van technologische ondersteuning;
- *Fysieke werkomgeving*: andere eisen aan de huisvesting en inrichting;
- *HRM*: medewerkers moeten op een andere manier samenwerken, aangestuurd, gemotiveerd en beloond worden.

Als de aanpak klopt zijn goede resultaten te boeken; hogere output, lagere kosten o.a. door reductie van kantooroppervlakte. Hogere output ontstaat ook door passie energie en talent te bundelen. Waarbij niet alleen moet worden gekeken naar de mensen die op de payroll van de organisatie staan.