



Het Nieuwe Werken inleiding tot ander rendementsdenken



In algemene zin wordt Het Nieuwe Werken beschouwd als strategie die moet leiden tot een hoger rendement door grotere productiviteit van medewerkers, omdat die niet langer tijd- en plaatsgebonden hoeven te werken. In theorie klopt de filosofie, maar de praktijk is weerbarstig. Bovendien geldt de vraag; hoe meet je productiviteitsgroei per medewerker?

Maar omdat plaats- en tijdonafhankelijk werken steeds sterker beklijft, lijkt het er op dat Het Nieuwe Werken de inleiding is tot een ander referentiekader voor rendementberekening. Sturen op output in plaats van aanwezigheid. Dat wordt de maatstaf. De verlies- en winstrekening is dus niet langer leidend, maar de opbrengst per medewerker. Alleen als die zich positief ontwikkelt bevindt de organisatie zich op het goede spoor. Om te kunnen sturen op output dienen organisaties de juiste voorwaarden te

creëren voor medewerkers, om te kunnen excelleren. Deze invalshoek wordt ook gehanteerd door Annemieke Garskamp, manager workplace consulting & design voor Steelcase Benelux. Haar overtuiging is dat Het Nieuwe Werken synoniem moet zijn voor het benutten van synergie tussen mensen. "Individen kunnen excelleren door samen te werken. Verder bouwen op elkaars ideeën door elkaar toegang te geven tot kennis dankzij moderne digitale hulpmiddelen en een werkomgeving die dit onder-

steunt." Het Nieuwe Werken plaatst het kantoor als werkplek daarbij in een ander perspectief. Het kantoor wordt de ontmoetingsplek waar teams hun samenwerking een extra boost kunnen geven. Daarna kan elke kenniswerker vanuit zijn/haar eigen verantwoordelijkheid verder bouwen aan het gezamenlijke doel. Daarbij optimaal ondersteund met integrale toegang tot de noodzakelijke informatiebronnen. Garskamp: "De praktijk is dat werk steeds minder individueel wordt en dat veel de verantwoordelijkheid wordt van projectteams. Kennis delen is dus essentieel." Als het gaat om deze strategie zijn in de opvatting van Steelcase veel bedrijven al verder dan ze denken. "Verandering is een continue proces in het bedrijfsleven. Managementteams zijn voortdurend aan het heroverwegen. Voor veel bedrijven is het dus niet een kwestie van 180 graden draaien. Hun workflow en ict zijn al dusdanig gedigitaliseerd dat ze daarop verder kunnen bouwen. Maar een culturomslag is het natuurlijk wel. Als slechts een aantal managers overtuigd is en de rest niet, ontstaat er een probleem."

Die overtuiging waarop Annemieke Garskamp doelt, is de volledig integrale benadering van Het Nieuwe Werken. In managementstijl, faciliteren, rapporteren en huisvesten. Het moet allemaal in elkaar grijpen om de voordelen ten volle te benutten; zowel praktisch als financieel. Alleen dan kan het optimale rendement uit het kantoor worden gehaald. In haar benadering van Het Nieuwe Werken baseert Garskamp zich op de visie voor de middellange termijn, die een onderneming heeft op die integrale uitvoering. "Waar wil het bedrijf naar toe?" Als het antwoord op die vraag is gedefinieerd wordt het noodzakelijke proces er aan gekoppeld. Pas dan

komt de vraag aan bod hoe werkplekken het best kunnen worden ingericht om dat proces te ondersteunen. En tot slot wordt gekeken naar de indeling van de kantoren, die dat tot gevolg heeft. Want ook daar kan mogelijk een forse besparing worden gerealiseerd. Als het gaat om de kantoorinrichting vindt Garskamp dat bedrijven meer aandacht zouden moeten hebben voor de identiteit van die inrichting. Zeker als meer medewerkers op afstand komen te staan. "Bedrijven moeten waken voor kantoren volgens het 'one size fits all'-principe. Identiteit en branding moeten centraal staan, vooral voor de medewerkers voor wie het kantoor een ontmoetingsplek wordt. Dat versterkt voor de medewerkers het gevoel van verbondenheid en versterkt de emotionele band met het bedrijf."

Media:scape; handig hulpmiddel

Media:scape is een product uit de nieuwe productlijn van Steelcase en brengt de sociale en technologische aspecten van samenwerken samen in één vergadertafel met laptopvoorzieningen, waaronder een wisselbare koppeling naar een groot scherm. Hiermee krijgen werknemers zonder uitzondering de ruimte om zo optimaal mogelijk te presteren. Deze democratische benadering heeft een productiever en creatiever groepsproces tot gevolg, in tegenstelling tot een vergadering die door één persoon wordt voorgezeten. Een open platform verbindt deelnemers aan de vergadering door de Personal User Control Key (PUCK) die ingebouwd is in de tafel. De PUCK wordt aangesloten op de laptops van de deelnemers en met één druk op de knop van de PUCK wordt de informatie van de laptop zichtbaar op het grote scherm.