

Het doel van het nieuwe werken

In deze bijdrage wil ik ingaan op wat, volgens mij, het doel is van het nieuwe werken. Het nieuwe werken geeft ons de indruk dat er alsmaar meer afstand komt, afstand onder collega's, afstand tav het kantoor, afstand tav onze organisatie. Het creëren van deze afstand en dus ook een minder gevoel van betrokkenheid, is een reëel gevaar van het nieuwe werken. Om een goede en krachtige invoering van het nieuwe werken te doen, is het belangrijk als onderneming om eerst te gaan investeren in het creëren van verbinding. Als organisatie moet je heel sterk de verbinding opzoeken met de toekomstige uitdagingen, de eigen identiteit en de interne talenten van je medewerkers.

door Cathy Camertijn

HNW verbindt toekomst met heden

1 Ik begin even bij het begin: "de definitie van het nieuwe werken?" Waarover hebben we het eigenlijk bij het HNW? Bij de ene gaat het over plaatsafhankelijk werken, meer zelfverantwoordelijkheid van de medewerker, een coachende in plaats van een controlerende manager,... Bij de andere heeft het te maken met thuiswerk en het gebruik van nieuwe technologie. Beide opvattingen raken volgens mij niet aan de essentie van de beweging waarbinnen de beelden over HNW passen. Een poging om wel tot die essentie te komen is ons de vraag te stellen: wat is het doel van HNW?

"HNW": het is niet een kwestie van of je er als organisatie mee aan de slag gaat, maar wél hoe? HNW laat zich niet zomaar implementeren in een organisatie, er is geen checklist die kan worden afgevinkt. Het is veel meer dan zomaar een nieuwe vorm van samenwerken en plaats onafhankelijk werken. Het

nieuwe werken daagt ons fundamenteel uit in de manier waarop wij naar onze organisaties kijken. Hnw daagt ons uit met een aantal vragen: "Wat betekent HNW voor onze organisatie? Waar daagt het ons op uit? Waar biedt deze andere manier van kijken naar werken kansen aan onze organisatie? En welke keuzes gaan wij maken die aansluiten bij de essentie van onze onderneming of instelling?"

Dit alles met als finaal doel om als organisatie een passend antwoord te kunnen vinden op de veranderingen van vandaag en morgen. Met andere woorden: "wat moeten we doen om er in de toekomst nog te zijn?!" Organisaties komen vandaag immers steeds meer onder druk te staan. Onderzoeken wat bewegingen als HNW zeggen over wat er belangrijk is in ons organiseren, wordt dan een noodzakelijke voorwaarde om als organisatie je bestaansrecht te kunnen afdwingen.

De toekomst ligt niet meer voor ons, maar is er reeds vandaag! Wij maken op dit moment deel uit van deze toekomst. Nadenken over de consequenties van HNW verschaft ons daarbij heel wat mogelijkheden om de verbinding tussen heden en toekomst te maken. Het brengt organisaties in beweging door ze in verbinding te brengen met datgene wat belangrijk is in hun omgeving, de uitdagingen en de mogelijkheden die zich daarbij aandienen en de urgentie om daarin stappen te zetten... En dit is voor elke organisatie uniek.

HNW brengt de identiteit van een organisatie naar boven

HNW verbindt organisaties daarmee terug met de essentie van hun 'zijn': hun oorspronkelijke belang en kern van bestaan. Op zoek gaan naar het antwoord op de vraag: "Wat is de reden van bestaan van onze organisatie? Wat maakt dat wij 10, 20 jaar geleden zijn opgestart? Welk belang wilden wij verdedigen?... Dit gaat fundamenteel dan de missie en de visie en overtreft vele, zoniet alle, managementprocessen. Jos Verveen gaat zelfs nog een stap verder en spreekt over de afschaffing van management, althans zoals wij het vandaag kennen (bullshit management 2011). Te veel processen houden ons weg van de essentie van ons werk en beperken onze bewegingsvrijheid. Een nieuwe managementstijl is nodig.

HNW verbindt de talenten

In HNW hebben we het niet enkel over de fundamentele identiteit van een organisatie - ook de medewerkers van de organisatie zijn meewerkend voorwerp. Omwille van de te grote en te snelle veranderingen is het onmogelijk geworden om alles voor te structureren en wordt er meer en meer beroep gedaan op het eigen ondernemerschap bij medewerkers. Om dit te kunnen doen moeten medewerkers terug verbinding maken met hun drijfveren en talenten. Dat wil zeggen: medewerkers krijgen de verbinding met hun authentieke 'ik' terug en richten hun werkzaamheden hierrond in. Hier ligt volgens mij de kern van de verandering.

"Hoe zou het zijn als werk volgens deze principes wordt

ingericht?" Er ontstaat alvast heel wat autonomie en verantwoordelijkheid, ruimte voor initiatief en weinig procedures... Functieprofielen maken plaats voor rol-omschrijvingen. Functieprofielen zetten mensen immers vast en beperken hun autonomie en passie.

In HNW zijn medewerkers geen schapen meer

Evident zijn deze stappen niet. Ondanks de moeilijkheden die er zijn, biedt HNW ons handvaten voor de toekomst. Die uitdagend en nog voor een groot stuk onbekend zijn. De enige zekerheid die we momenteel hebben is "dat er veel verandering is!" Persoonlijk wil ik mensen en organisaties weerbaar maken om de vele veranderingen aan te kunnen. Maar zoals Jef Staes aangeeft in één van zijn boeken: "als we van mensen schapen blijven maken, ook al zijn het nieuwe, dan nog gaat er wezenlijks niets veranderen!" Een nieuw bureau leidt niet tot een nieuwe toekomst gerichte werkhouding. Wat we nodig hebben zijn 3D omgevingen gebaseerd op sterktes en vertrouwen. Zelf heb ik mogen ervaren dat het werkt. De kracht om je talenten in te zetten heeft gezorgd voor een dosis creativiteit en ondernemerschap. En geloof mij: de betrokkenheid en engagement voor het groter geheel, is nog nooit zo groot! En welke organisatie wil dat nu niet?

Wie ben ik?

2 Ik ben adviseur bij Kessels & Smit, the Learning company. Ik noem mezelf een inspirator, meedenker, toekomstdenker, talentontwikkelaar en nieuwe werker. Mijn ideeën schrijf ik neer op onze bedrijfsblog

http://www.kessels-smit.nl/info.pl/nl/learning_company/1226

