

## Vrijheid, hiërarchie en mentaliteitsverandering

Het nieuwe werken, waarbij personeel onafhankelijk van tijd en locatie zijn taken verricht, vereist een balans tussen vrijheid en hiërarchie. Steeds meer werknemers zitten niet de gehele werkdag op één stoel, maar werken op locatie van de klant, thuis, onderweg of op flexibele werkplekken.

De mogelijkheden tot flexibel werken kan veel medewerkers voordelen opleveren maar ook de werkgever schiet er iets mee op: de kantoorkosten worden lager en de motivatie en productiviteit stijgen.

Voor managers kan het nieuwe werken onduidelijkheid scheppen. Ze weten niet precies wat hun werknemers uitvoeren, terwijl zij verantwoordelijk blijven voor de resultaten. Tevens kan angst ontstaan voor de eigen positie. Immers, wat hebben zij nog te doen als de werkvloer steeds leger wordt. Voor het topmanagement belooft het nieuwe werken fraaie zaken als hogere productiviteit, lager ziekteverzuim, bezuinigingen op de kantoorkosten en een bijdrage aan het milieu.

Het is lastig om de productiviteit van kenniswerkers te meten. Daarom moeten managers niet (meer) sturen op individuele resultaten, maar op gezamenlijke doelen en waarden. Daarna kan worden gekeken naar de bijdrage die afzonderlijke medewerkers daaraan leveren.

Hoewel IT een van de belangrijkste aspecten is van het nieuwe werken, mag de cultuurverandering die hiervoor noodzakelijk is, niet veronachtzaamd worden. Het zijn immers juist het veranderen van oude werkprocessen en denkpatronen die Het Nieuwe Werken tot een succes kunnen maken.

Een succesvolle invoering van het nieuwe werken vereist dat de mentaliteitsverandering en de wijziging van de IT-structuur hand in hand gaan. Daar komt als complicerende factor bij dat de ontwikkeling van technologie zo snel gaat, dat specialistische kennis vereist is. En dat een onderneming dus vaak een consultant zal moeten inschakelen.