



## Het Nieuwe Werken: een sociale innovatie

Strict is een groot voorstander van Het Nieuwe Werken. We zien organisaties efficiënter en slagvaardiger worden. Dit betekent dan vaak een hogere score op klanttevredenheid en een aanzienlijk concurrentievoordeel. Daarnaast levert Het Nieuwe Werken ook veel op voor de medewerkers: een betere privé-werkbalans, meer motivatie en efficiënter werken. Maar hoe en wanneer stap je als organisatie écht over op Het Nieuwe Werken?



### Maatschappelijke ontwikkeling

Het Nieuwe Werken is een brede maatschappelijke ontwikkeling. Strict is volop betrokken bij de maatschappelijke discussie en bij de realisatie van Het Nieuwe Werken in projecten. Het bijzondere aan deze projecten is de combinatie van cultuur, processen en ICT-veranderingen. Het Nieuwe Werken is altijd een multidisciplinair vraagstuk.

### Invoering

Vaak verloopt het invoeren van Het Nieuwe Werken vrij soepel en zijn medewerkers snel overtuigd van de nieuwe mogelijkheden en voordelen. Zij ervaren immers als eerste wat het daadwerkelijk oplevert. Er zijn organisaties waarvoor dit proces ingrijpender is en daarmee de uitdaging groter. Strict weet als geen ander wat de valkuilen zijn en welke randvoorwaarden leiden tot het gewenste resultaat.

### Voordelen werkgever

Voor werkgevers betekent Het Nieuwe Werken een slagvaardige organisatie die snel en flexibel op vragen van klanten kan inspelen. Daarnaast draagt Het Nieuwe Werken bij aan doelstellingen op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en CO2-reductie. Dankzij Het Nieuwe Werken is het mogelijk om (nieuwe) medewerkers de middelen te bieden die zij verwachten bij een moderne, duurzame organisatie. Besparingen op vervoer en huisvesting (door minder kilometers en minder kantoorwerkplekken) én een hogere productiviteit zijn eenvoudig te realiseren. Zowel het interne als het externe imago van organisaties wordt veelal versterkt door de overstap op Het Nieuwe Werken.

Het Nieuwe Werken berust echter niet uitsluitend op virtueel contact. Fysiek aanwezig zijn blijft in sommige situaties onvermijdelijk. Men ervaart een overleg met belangrijke klanten, een afdelingsmeeting of brainstormen met collega's nog steeds als meest effectief als men elkaar ook echt ontmoet. Voor elke organisatie is dit weer anders.



### Voordelen medewerker

Het Nieuwe Werken betekent voor de medewerker:

- flexibiliteit in werklocatie en -omgeving
- flexibiliteit in tijdsindeling
- flexibiliteit in faciliteiten (telefoon, smartphone, laptop, netbook)
- open communicatie
- een hogere mate van verantwoordelijkheid, vrijheid, vertrouwen
- meer balans tussen werk en privé
- motivatie neemt toe, waardoor werken leuker is.

### Aanpak van Strict

Voor veel organisaties is nog niet geheel duidelijk wat Het Nieuwe Werken voor hen kan betekenen. Strict kan helderheid in zaken geven door:

- een (vrijblijvende) presentatie aan belanghebbenden
- een Quick Scan uit te voeren naar de potentiële voordelen
- het analyseren van de organisatiecultuur (Key Social Indicators) en processen
- het organiseren van een intern symposium
- het creëren van bewustwording en draagvlak bij medewerkers en management door middel van het “Strict Nieuwe Werken Spel”.

### Conclusies

Het Nieuwe Werken is een sociale innovatie. Het vraagt van managers, beleidsmakers en leveranciers niet alleen een grote zorgvuldigheid, maar vooral een ICT 2.0-managementstijl. Het vereist een multidisciplinaire aanpak, waarbij de sociale organisatie van cruciaal belang is. Het is dan ook niet voor niets dat het implementeren van Het Nieuwe Werken begint met het onderkennen van de knelpunten en de behoeften van de belanghebbenden. Strict begeleidt u graag bij het maken van de juiste keuzes voor een optimaal eindresultaat!

### Het Nieuwe Werken raakt de volgende organisatieaspecten:

1. De **Administratieve Organisatie (AO)** heeft te maken met huisvesting (met of zonder flexplekken), HR-strategie (hoe kun je een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven) en processen. Dit heeft allemaal te maken met de visie en strategische doelen die de organisatie nastreeft.
2. **Systemen en Architectuur (SA)** beslaan de harde technische kant, met al dan niet gehoste oplossingen, netwerken en securityaspecten.
3. Een ander aspect is de **Technische Infrastructuur (TI)** met (mobiele) apparaten en applicaties, zoals Unified Communications.
4. Men is zich er steeds meer van bewust dat in de eerste plaats de **Sociale Organisatie (SO)** bepaalt of Het Nieuwe Werken een succes wordt. Relevant zijn kennis en vaardigheden, het omgaan met veranderingen en mogelijke weerstanden.

Het moet allemaal worden meegenomen bij het maken van plannen omtrent Het Nieuwe Werken. Wanneer één van deze vier aspecten onderbelicht is, zal het rendement van de oplossing tegenvallen.

### Meer informatie?

Heeft u interesse in een *vrijblijvend* gesprek of presentatie over Het Nieuwe Werken, dan kunt u contact opnemen met Ruud Kramer, via [r.kramer@strict.nl](mailto:r.kramer@strict.nl) of tel. 0654246961.