Tips

OR en het nieuwe werken

Het nieuwe werken (HNW) is hot. Steeds meer ondernemingsraden krijgen ermee te maken. Gaat het de werkgever alleen om een goedkopere manier van werken of biedt HNW kansen voor een fundamentele verbetering van de arbeidsomstandigheden?

Koen Zonneveld, partner van Merlijn Training en Advies, info@koenzonneveld.eu

ILLUSTRATIE: AREND VAN DAM

Visie HNW

Bespreek in de overlegvergadering wat de visie van de bestuurder is op het nieuwe werken. Gaat het er vooral om de kosten terug te dringen door kantoorruimte te besparen en de medewerkers meer thuis te laten werken? Of krijgen medewerkers meer regelmogelijkheden en past HNW in een streven naar een heel andere bedrijfscultuur met een andere stijl van leidinggeven? Als de visie van de bestuurder duidelijk is, kan de OR veel beter deelplannen plaatsen, beoordelen en zelf voorstellen aandragen.

Inventariseren

Waar is het nieuwe werken een antwoord op? Welke knelpunten zijn er nu in de organisatie waar HNW een oplossing voor kan zijn? In veel organisaties is nog steeds sprake van een hiërarchische managementstructuur gebaseerd op controle. Zo'n structuur past heel goed bij een bedrijf met massaproductie, met een vergaande arbeidsdeling. Het past minder bij een dienstverlenende organisatie met veel professionals en een grote diversiteit aan producten en diensten. Dit gaat tegenwoordig vaak ook op voor productiebedrijven. HNW kan niet alleen kansen bieden aan telewerkers, maar het kan ook zinnig zijn productiemedewerkers meer regelmogelijkheden te geven.

Veranderingsproces

Het nieuwe werken vereist dat de organisatie medewerkers vertrouwt. Het vereist de omschakeling van een controlerende en directieve stijl van leidinggeven naar een meer begeleidende en dienende stijl. Meer sturen op resultaten in plaats van controle op aanwezigheid. Het krijgen van meer regelmogelijkheden vraagt van medewerkers dat zij verantwoordelijkheid nemen. Het kan zijn dat medewerkers hun vertrouwde vaste werkplek moeten durven loslaten. Het vraagt kortom een nogal ingrijpende verandering.
Mensen verschillen nogal in het omgaan met veranderingen, daar moet rekening mee gehouden worden. Sommigen willen een stap voor stap-benadering, anderen worden gemotiveerd door een beeldende visie. Weer anderen willen meedoen als de resultaten verbeteren of als alle medewerkers en eventueel zelfs de klanten erbij betrokken worden. Invoeren van HNW moet dus gezien worden als een veranderingsproces.

Geleidelijk invoeren

Voer HNW niet in één klap in voor de hele organisatie. Laat de bestuurder beginnen met een pilot in een afdeling of groep. Hou als OR contact met de medewerkers in deze pilot en evalueer met hen de eventuele HNW-knelpunten. Bespreek die in de overlegvergadering met de bestuurder.

Arbeidsomstandigheden

Let er op dat HNW de arbeidsomstandigheden verbetert, zeker niet verslechtert. HNW biedt kansen: meer regelvrijheid, gezonde en volwassen stijl van leidinggeven, bevredigender werk. Maar er zijn ook bedreigingen: minder contact met collega's, slechtere arbeidsomstandigheden op flexplekken of thuis, de balans werk en privé die doorslaat naar steeds meer werken, enzovoort.

Achterban

Bevorder het bespreken van HNW op werkoverleggen. Bevorder het signaleren van huidige knelpunten in het bedrijf en betrek die bij de besluitvorming over HNW. Betrek zoveel mogelijk collega's bij het bepalen van oplossingen en bij hoe HNW in de organisatie vorm krijgt.

Meer informatie over het nieuwe werken vindt u op ORnet.nl. Ga naar www.ORnet.nl/nieuwewerken