

Valkuilen bij “Het Nieuwe Werken”

Bent u al goed op weg?

Het Nieuwe Werken (HNW) is als trending organisatietraject niet meer weg te denken. Iedere zichzelf respecterende (HR-)manager heeft een programma of project lopen dat HNW in de naam heeft.

Als het goed is heeft een HNW traject als uitgangspunt om tegen lagere kosten, organisatorisch efficiënter en klantgerichter te werken. Dit samen met de wens om de sociale verbondenheid te behouden en daarmee zelfs als een aantrekkelijker werkgever te boek te staan.

Waarom “*als het goed is*”? Omdat, zoals dit vaker gaat met trends, ook HNW steeds meer als doel op zich staat in plaats van als middel gezien wordt om effectiever en klantgerichter te werken. Mooi voor de strategische presentaties, mooi voor de profilering, maar vanuit inventieve bedrijfsvoering gezien minder effectief, als er geen concreet meetbare realistische (SMART) doelen zijn afgesproken. Dus zoals altijd: Maak het SMART!

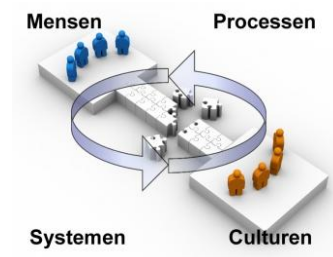
SMART¹⁾

- **Specifiek:** Is de doelstelling eenduidig?
- **Meetbaar:** Onder welke (meetbare/observeerbare) voorwaarden of vorm is het doel bereikt?
- **Aanvaardbaar:** Is deze acceptabel genoeg voor de doelgroep en/of management?
- **Realistisch:** Is de doelstelling haalbaar?
- **Tijdgebonden:** Wanneer (in de tijd) moet het doel bereikt zijn?

Daarnaast staat ook HNW, zoals ieder meerjarig Change traject, bloot aan *erosie*, *scope creep* en *commitment vervlakking* en andere welluidende valkuilen. Dit is op zich niet verrassend, maar het is in dit geval essentieel om hier alert op te zijn.

Het Nieuwe Werken is niet zomaar een ICT-project. Sterker nog, het is in essentie geen ICT-project, maar een verandering van de hele organisatie. Het is, zoals de naam al zegt, dé manier waarop bedrijven kunnen en moeten veranderen om de komende jaren competitief te blijven.

En dus moet er continue goed gemeten en bijgestuurd worden langs de management assen: Mensen, Culturen, Processen en Systemen om deze HNW projecten op het juiste pad te houden.



Valkuilen

Drie van de grotere valkuilen waar u tegenaan loopt.

Ontbreken integrale visie – De verwevenheid in HNW van ICT, P&O, facilitaire zaken en management maakt een integrale aanpak noodzakelijk. Hoe zou bijvoorbeeld een ICT beheerder richtlijnen voor netwerktoegang kunnen voorstellen, als er niet gelijktijdig door P&O en management contractuele en handavingsrichtlijnen worden aangepast. Ziet u ook al de problemen opdoemen met de maandelijkse uren/kostenrapportage? Of als u in de zakelijke dienstverlening zit, met de contractuele gevolgen van bijvoorbeeld SLA voorwaarden? Hoe toetst u of uw integrale visie inderdaad integraal verankerd is?

Uitbreiding Producten & Services catalogus – De gewenste flexibiliteit heeft direct impact op uw interne ICT organisatie. Als functionaliteiten als “Bring your own Device (BYOD)” of “Use my Tablet as ...” rechtstreeks vertaald worden naar uw traditionele P&S catalogus, dan activeert u daarmee ook direct één van de grootste ICT kostendrijvers!



Rekent u even mee?

Een *Standaard* werkplek (desktop of laptop, verschillende applicatie omgevingen, goud/zilver/brons support) heeft al minimaal 6-12 uitvoeringen in uw catalogus matrix. Zet daarnaast minimaal 2 tablet platforms, 3 smartphone platforms, met in-house/remote online/remote offline werken in goud/zilver/brons en uw ICT beheerders hebben niet alleen een paar extra dagtaken erbij, maar uw ICT kosten

voor dit onderdeel, gaan omhoog met een verwachte factor 8. Kortom, goede redenen om uw catalogus goed te (her)structureren en inzicht te houden over een kostenefficiënt en klantgericht ondersteuningsmodel.

Veranderende communicatie – Hét onderwerp wat alles en iedereen raakt in uw organisatie. Wie of wat vervangt die waardevolle momenten, waarbij u uw collega's spreekt bij de koffiemachine? Of het 'ad hoc' kunnen organiseren van een Team overleg op kantoor?

Concreet: Hoe vaak ziet u uw collega's persoonlijk straks nog? Hoe voorkomt u *ver-onpersoonlijking*? Hoe bindend is straks een email of een *whatsapp*-bericht? Hoe managed u de perceptie over wat urgent is? En hoever mag uw bedrijfscultuur van bij-elkaar-binnen-lopen en lage management drempels veranderen?

Hoe structureel is *Communicatie* in uw HWN traject geadresseerd? Is het een integraal onderdeel van uw plan? Wat zijn de nieuwe afspraken en passen die bij uw mensen in uw organisatie?

Het Nieuwe Werken à la KRATOS

Hoe kan KRATOS u hierbij ondersteunen?

De KRATOS manier van pragmatische verandering over 4 management assen, stelt u in staat om deze trajecten adequaat te sturen. Vooral voor het inzicht in de bovenstaande valkuilen zijn onze specifieke assessments ontwikkeld: ICT kostenanalyse, Project & Programma assessment en 360-graden Business (ICT-)scan.

Dit alles gecombineerd met enthousiasme en glasheldere continue communicatie op alle niveaus, geeft het beste recept voor een succesvolle groei mét Het Nieuwe Werken.

Benieuwd wat onze aanpak voor u kan betekenen?

Neem contact met ons op! Wij lichten het graag in een persoonlijk gesprek toe.

www.kratos-mm.nl of rechtstreeks met één van ons:

Aristides Grigoriou
A.Grigoriou@kratos-mm.nl
+31 (0)6 440 780 38

Lucas Schouten
L.Schouten@kratos-mm.nl
+31 (0)6 1007 4560

Marc Jonckheere
M.Jonckheere@kratos-mm.nl
+32 (0)470 516557

KRATOS Merger Management



Bronnen en/of referenties

1. [Wikipedia SMART principe](#)
2. Norbert Roozenburg en Johan Eekels (1998): *Productontwerpen, structuur en methoden*, Uitgeverij Lemma, Utrecht, ISBN 90-5189-706-5.
3. Iris S van Uchelen (2003). *Performancemanagement en resultaatgerichte beloning: een winnend duo voor sturen op resultaten*. p.13: Van Uchelen schrijft de term toe aan de Britse gedragswetenschapper Bill Reddin (1930-1999).
4. R. Vandaele, I. Goutire (2004). *Recherchewetgeving toegelicht*. p.159