

HET NIEUWE WERKEN

HET NIEUWE WERKEN BEVALT, DE FLEXPLEK MINDER

Tegenstrijdige berichten over dé arbeidsmarkt-topic van dit moment: Het Nieuwe Werken. Uit het ene onderzoek (van de ministeries van OCW en VWS) komt naar voren dat Nederlanders gelukkig worden van flexibel werken, het andere (het Nationale Werkplekonderzoek) geeft juist aan dat men het nieuwe werken als een stap achteruit beschouwt. Eén ding staat vast: hoewel meer dan de helft van de Nederlanders zegt er graag aan mee te willen doen, zitten er ook wel een paar mindere kanten aan.

Onderzoek

Het Nieuwe Werken is zonder twijfel populair bij grote groepen werknemers. Uit onderzoek van Cisco blijkt zelfs dat tweederde van de werknemers wereldwijd liever een flexibele baan met een minder hoog loon heeft dan een functie met weinig flexibiliteit en een hoger salaris. Cisco gaat ervan uit dat deze cijfers ook voor de Nederlandse situatie gelden. De Rotterdam School of Management deed op verzoek van Microsoft gedurende drie jaar zogeheten perceptiemetingen over Het Nieuwe Werken. Daaruit komt naar voren dat vooral kenniswerkers gebaat zijn bij de vrijheid die deze werkvorm biedt. Niet alleen de tevredenheid van het personeel groeide aantoonbaar, ook de productiviteit ging omhoog. Volgens Theo Rinsema, directeur van Microsoft Nederland, heeft onderzoek ook wel enkele dilemma's aan het licht gebracht. 'Bijvoorbeeld het belang van elkaar ontmoeten tegenover ons streven onze CO2-uitstoot met 30 procent te verlagen.'

Knelpunten

Effectory ondervroeg ruim 300.000 respondenten, en vergeleek de gegevens van organisaties waar flexibel werken is ingevoerd met het landelijk gemiddelde. In bedrijven waar op de nieuwe manier wordt gewerkt, zijn de werknemers tevredener over hun mogelijkheden om de tijd zelf in te delen. Ook vinden ze hun werkplek aangenamer en hun ontplooiingsmogelijkheden groter. Maar dat

wil niet zeggen dat iedereen hele dagen thuis wil werken. Werknemers ervaren het gebrek aan sociale interactie met collega's als een minpunt, en daarnaast tobben ze met het spanningsveld tussen vrijheid en verantwoordelijkheid: wie heel betrokken is heeft de neiging om veel meer uren te gaan draaien dan normaal. Daar staat tegenover dat minder betrokken werknemers geneigd zijn de kantjes er (een beetje) van af te lopen, en dat zint de werkgevers natuurlijk weer niet.

Een tweede knelpunt vormt het verschijnsel flexplek. Organisaties waar 'nieuw' wordt gewerkt scoren lager dan gemiddeld op de stelling 'Mijn werkplek voldoet om mijn werk te doen'.

Volgens onderzoeksleider Guido Heezen van Effectory is de opvatting dat flexplekken geld besparen daar debet aan. 'Er zijn organisaties die voor slechts 60 procent van het personeelsbestand een werkplek faciliteren. Dit bespaart inderdaad kosten, maar medewerkers kunnen op drukke dagen geen plek vinden om goed te werken'. Heezen stelt dat flexplekken misschien maar beter helemaal achterwege kunnen blijven, omdat mensen meestal toch voor dezelfde plek kiezen – ook wanneer er voldoende flexplekken beschikbaar zijn. 'Ze zoeken toch binding, een vertrouwd gevoel. Kosten worden niet bespaard en medewerkers zoeken toch een vaste plek op'.

Bronnen: p&o actueel; De Telegraaf/ANP 9 november 2010; www.factomagazine.nl/dossier

