

Definitie bepaalt succes 'nieuwe werken'

Het 'nieuwe werken' krijgt voet aan de grond, stelt het 'Nationaal Onderzoek over Het Nieuwe Werken 2011.' Maar het is niet precies duidelijk hoe stevig het verankerd is in Nederlandse organisaties.

Volgens het onderzoek, een initiatief van Kluwer, beslist ruim de helft van de 3400 ondervraagde medewerkers (54 procent) zelf waar en wanneer zij werken. Een jaar geleden was dit nog maar 47 procent. Maar liefst 96 procent heeft eerder gehoord van het 'nieuwe werken' en is bekend met het begrip.

Vooraf het hoger management (71 procent) en ruim de helft van (55 procent) van de kennisspecialisten/professionals geeft aan het 'nieuwe werken' toe te passen. Van het ondersteunend personeel heeft maar 28 procent de mogelijkheid om hierover zelf te beslissen.

Volgens Henny van Egmond, auteur van de uitgave *Het Nieuwe Werken, van visie naar praktijk*, is er een aardverschuiving aan de gang in Nederlandse organisaties. "De stijging lijkt gering, maar het gaat wel om ruim 500.000 mensen extra die vergeleken met vorig jaar hun werk flexibel kunnen indelen," aldus Van Egmond. Vergeleken met cijfers over 2009 uit de

Arbobaalans 2010 is er absoluut sprake van een aardverschuiving. Volgens dat onderzoek werkte in 2009 bijna 18 procent van de Nederlanders "ook op andere plekken dan op kantoor." Heeft het 'nieuwe werken' inderdaad zo snel voet aan de grond gekregen?

Marcel van Oosterhout, projectleider van de recent verschenen *Nationale Nieuwe Werken Barometer* van de Rotterdam School of Management: "Er worden zeker eerste stappen gezet, maar het 'nieuwe werken' is een containerbegrip. Percentages verschillen afhankelijk van de definitie die je gebruikt. Steeds meer kenniswerkers hebben een laptop en werken soms een dag thuis. Als je die definitie gebruikt, kan ik 54 procent wel plaatsen. Anders lijkt het me erg hoog."

Van Oosterhout zelf definieert het 'nieuwe werken' in de *Barometer* via verschillende componenten. Honderd organisaties zijn online bevestigd op onder andere het kunnen sturen op resultaten, tijd- en plaats onafhankelijk kunnen werken en mogelijkheden voor het 'empoweren' van de medewerkers.

De *Barometer* concludeert verrassend genoeg dat het 'nieuwe werken' niet direct leidt tot productieverhoging. Organisaties

gebruiken het met name voor 'zachte effecten' als medewerkersbinding en duurzame inzetbaarheid.

Volgens de *Barometer* verbeteren door het 'nieuwe werken' het welzijn, de werk-privé-balans en de betrokkenheid van werknemers. Die conclusies lijken weer haaks te staan op de bevindingen in de *Arbobaalans*: tijd- en plaatsongebonden hangt samen met meer overwerk, hogere tijdsdruk en meer taakeisen, maar ook met meer autonomie en uitdaging in het werk. Van Oosterhout: "We hebben in ons onderzoek geen individuen bevestigd. Misschien geeft dat een ander beeld. Als je werk anders organiseert, zul je ook oog moeten hebben voor nieuwe uitwassen om te voorkomen dat mensen zich in het werk verliezen."

Volgens de *Arbobaalans* wil en kan 26 procent van de werknemers tot hun 65e jaar doorwerken. Niet willen en kunnen doorwerken hangt samen met hogere belasting. Tijd- en plaatsongebonden werken en een grotere autonomie zijn mogelijk belangrijke voorwaarden om langer door te kunnen werken, stelt de *Arbobaalans*. Meer informatie: www.overhetnieuwe-werken.nl. Zie ook het artikel op pagina 12 van dit blad.

