



New Work Barometer

## WIE WERKT ER NIEUWER?

Dat valt af te lezen uit de recent verschenen New Work barometer

*“Hoe willen wij werken?” En “Hoe moet ons werk georganiseerd zijn?”. Dit vroegen wij eind 2019 aan een aantal van de jongste werknemers in het kader van ons onderzoek over de inrichting van de werkplek voor de generatie Z. Er was destijds nauwelijks sprake van een grote kentering: het werk zou iets flexibeler mogen zijn qua tijd en plaats, er zou wat vaker in projectteams kunnen worden gewerkt om slagvaardiger te opereren, maar het hoefde niet noodzakelijk minder hiërarchisch van opzet te zijn, zo was de algehele teneur.*

En vandaag, twee jaar later, nadat we een waterscheiding hebben meegemaakt in de vorm van een pandemie: is de dagelijkse werkpraktijk flexibeler geworden en de organisatiestructuur minder hiërarchisch, hebben werknemers meer eigen verantwoordelijkheid gekregen? De uitgangspunten van de New Work beweging zijn de afgelopen maanden tastbaarder geworden. Volgens de New Work-barometer, die onlangs door de SRH Berlin University of Applied Sciences samen met ons bedrijfsmagazine en Commax Consulting is opgesteld, slagen kleine en middelgrote bedrijven er trouwens beter dan grotere bedrijven in om het Nieuwe Werken in de praktijk te brengen.

## Wie realiseert New Work modellen – en waar?

*Op 23 mei 2021 overleed Frithjof Bergmann op 90-jarige leeftijd in de VS. Deze filosoof introduceerde het begrip New Work en populariseerde het concept van het vrijere werken volgens principes als vrijheid, eigen verantwoordelijkheid, zingeving, ontwikkeling en sociale verantwoordelijkheid alsook een begrip van psychologische empowerment. Zijn ideeën vonden in Duitsland een vruchtbare voedingsbodem en veranderden onze kijk op het werk.*

## New Work = thuiswerken? Niet helemaal!

De belangrijkste 'innovatie' van de afgelopen maanden was een grotere autonomie van het werk. Maar dit is slechts een deelaspect van de transformatie van de werkomgeving. De volgende New Work-modellen worden zowel in grote als in kleinere bedrijven steeds vaker gerealiseerd:

- +** Een op empowerment gerichte manier van leidinggeven, die is gefocust op de ondersteuning van medewerk(st)ers
- +** Autonome indeling van de werktijd
- +** Flexibele manier van leidinggeven
- +** Flexibel projectwerk
- +** Minder hiërarchische organisatiestructuren
- +** Mozaïekcarrières, d.w.z. het switchen tussen functies en rollen
- +** Gebruik van mobiele technologieën
- +** Duobaan
- +** Open kantoorconcepten

Interessant is dat zowel kleine als grote bedrijven het Nieuwe Werken in min of meer gelijke mate omarmen, maar dat er in de praktijk van alledag, dus als het gaat om de genomen maatregelen, grote verschillen zijn aan te wijzen.



Hier kiezen kleine en middelgrote bedrijven vaker voor:

- + Democratische organisatiestructuur
- + Mozaïekcarrières
- + Minder hiërarchische organisatiestructuren

New Work tools in grote ondernemingen

- + Flexibel projectwerk
- + Gebruik van mobiele technologieën
- + Barcamps, conferenties met open workshops

- + Ideeënbus voor de werknemers
- + Design Thinking
- + Digitaal leiderschap, leiding geven in het digitale tijdperk
- + Hackatons, d.w.z. collaboratieve soft- en hardware-ontwikkelingsevenementen
- + Functieverrijking, uitbreiding van het werkterrein met relevante bijscholing
- + Duobaan

Uit het onderzoek blijkt dat in kleine en middelgrote ondernemingen, dus bedrijven met 1000 medewerkers of minder, gemiddeld 7,54 van 34 maatregelen worden toegepast, in grote ondernemingen zijn het er 1,5 meer. Het valt op dat in kleinere bedrijven vaker hulpmiddelen en methoden worden ingezet die een sterkere democratisering van bedrijfsstructuren inhouden. De machtsverhoudingen veranderen door een vlakke hiërarchie en een democratische organisatiestructuur ten gunste van de medewerkers, terwijl de praktijk van leidinggeven en de omgang met natuurlijke hulpbronnen in grote bedrijven vaak onveranderd blijven.

## Transformatie die bij de bedrijfscultuur past

Hoe snel veranderingen in organisaties doorwerken, is vaak ook een kwestie van schaal: kleine veranderingen kunnen sneller worden gerealiseerd dan grote – en in kleine bedrijven is een uitgebreidere transformatie sneller uitvoerbaar.

Als kantoorinrichter die gedurende het hele proces van de kantoorinrichting met zijn klanten meedenkt, zien wij vaak dat organisatorische ontwikkelingen hand in hand gaan met ruimtelijke – en dat een heroriëntatie van de kantooromgeving het gedrag en de beleving van de medewerkers beïnvloedt.

Daarom werken wij met onze partners en klanten bij voorkeur met targets: welke aspecten van uw werkcultuur wilt u veranderen? Aan welke sterke kanten wilt u vasthouden – en welke aspecten zijn minder belangrijk? Het realiseren van een open kantoorconcept, flexibel projectwerk of een gedeelde werkplek is immers geen doel op zichzelf, maar is bedoeld om uw onderneming succesvoller, uw medewerkers gemotiveerder en toekomstige sollicitanten nog beter inpasbaar te maken.



*Dit artikel is gebaseerd op:*

*Schermuly, Prof. Dr. Carsten C., Het midden- en kleinbedrijf realiseert New Work ingrijpender dan grote ondernemingen, 02-09-2021 New Work-barometer 2021, SRH Hogeschool Berlijn  
<https://www.haufe.de/personal/hr-management/vergleich-verstaendnis-von-new-work-in-kmu-und-grossbetrieben80550482.html>, stand 06-10-2021*

*Schermuly, Prof. Dr. Carsten C. New Work in crisis, 17-08-2021, New Work-barometer,  
<https://www.haufe.de/personal/zeitschrift/personalmagazin/personalmagazin-ausgabe-92021-personalmagazin/new-work-barometer-auswirkungen-von-corona-auf-new-work-549346.html>, stand: 06-10-2021*

*TRANSITIE. WAARDEN. TOEKOMST. ONDERZOEK WERKPLEKINRICHTING VOOR DE GENERATIE Z. Effecten op de tevredenheid onder de medewerkers en op de werkgeversaantrekkelijkheid. Uitgever: König + Neurath AG. Uitgevoerd en gerealiseerd door het Handelsblatt Research Institute. oktober 2021*

*Hornung, Stefanie, "New Work is niet zonder bijwerkingen", News 16-04-2021 enquête New Work-barometer 2021, <https://www.haufe.de/personal/hr-management/new-work-barometer-interview-mit-studienleiter-schermuly80541232.html>, stand: 06-10-2021*

