

De vier vitamines V van HNW

Vertrouwen, Vrijheid en Verantwoordelijkheid zijn de drie veelgehoorde vitamines V van Het Nieuwe Werken. Jacco van den Berg voegt daar nog een vierde aan toe: Verbondenheid. Het belang hiervan is des te groter bij de introductie van Het Nieuwe Werken.

In het artikel [De ezel, de steen en Het Nieuwe Werken](#) houdt Addy de Ruiters een pleidooi om het mentale deel van Het Nieuwe Werken nu echt op te pakken. Hij beschrijft de 'rem' dan wel het gebrek aan vertrouwen bij leidinggevend.

Die zijn terughoudend als het gaat om de mogelijkheid medewerkers tijd- en plaatsafhankelijk te laten werken en hen aan te sturen op output. De drie vitamines V van Het Nieuwe Werken - Vertrouwen, Vrijheid en Verantwoordelijkheid - lijken op dit moment niet genoeg om optimaal te profiteren van de voordelen van Het Nieuwe Werken.

Afwijzende houding leidinggevend grootste probleem

Niet de vereiste toename van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van medewerkers, maar de afwijzende houding van leidinggevend lijkt het grootste knelpunt te zijn bij de doorvoering van Het Nieuwe Werken. Dat valt te lezen in het tweejaarlijkse onderzoeksrapport *Ken- en stuurgetallen personeelsmanagement* van managementadviesbureau Berenschot.

Leidinggevend hebben moeite met het verlies van controle en de grip op hun medewerkers. Een (te) groot aantal ruilt zelfs de aanwezigheidsverplichting van medewerkers in voor een gedetailleerde rapportageverplichting. Vanachter hun dashboard monitoren deze controlfreaks en spreadsheetfundamentalisten van minuut tot minuut wat de medewerker doet en vooral ook laat.

Vertrouwen komt te voet en gaat te paard

Vertrouwen is niet voor niets al decennialang een van de drie vitamines V voor blijvend gemotiveerde medewerkers. En vertrouwen moet worden gegeven (leidinggevend) en verdiend (medewerkers).

Ook bij het Het Nieuwe Werken lijkt het op een kip-en-het-eiverhaal. De grootste paradoxen van Het Nieuwe Werken zijn dan ook die van controle versus loslaten en wantrouwen versus vertrouwen.

Het is echter algemeen bekend dat medewerkers gedijen in een klimaat waarin zij gevoed worden met de volgende vitamines V: Vertrouwen, Vrijheid en Verantwoordelijkheid.

Nu is het zeker zo dat medewerkers beter presteren als zij hun werk in Vrijheid en met (veel) Verantwoordelijkheid kunnen verrichten. Zeker bij een leidinggevend die op afstand betrokken is en hen Vertrouwt.

Maar zijn nu aan alle kritieke succesfactoren voldaan? Ik waag dat te betwijfelen. Medewerkers zijn meer en eerder genegen om zich volop voor een organisatie in te zetten als zij zich verbonden voelen. Is de V van

Verbondenheid dan het laatste zetje dat wij Het Nieuwe Werken geven?

Arbeidsovereenkomst maakt nog geen verbondenheid

Een medewerker sluit door het ondertekenen van een arbeidsovereenkomst een verbintenis met een organisatie. In deze arbeidsovereenkomst, met daarin afspraken over loon, gezag en arbeid, zegt de medewerker toe werkzaamheden te verrichten en daarvoor ontvangt hij een vergoeding.

Een verbintenis is echter niet hetzelfde als verbondenheid. Verbondenheid ontstaat als medewerkers zich kunnen identificeren met waar de organisatie voor staat.

Het Nieuwe Werken kan leiden tot lege plekken op kantoor. Medewerkers kunnen immers thuis of elders hun ding doen en de rit naar het kantoor kan achterwege blijven. De verbondenheid tussen de medewerkers en organisatie kan daarmee onder druk komen te staan.

Maar leidt Het Nieuwe Werken nu tot een afname van deze verbondenheid? Het antwoord op deze vraag is nee. Het simpele feit dat medewerkers op kantoor aanwezig zijn, betekent nog niet dat zij verbonden zijn of zich (volledig) kunnen identificeren met de identiteit van de organisatie.

Een afname van aanwezigheid, bijvoorbeeld door de introductie van Het Nieuwe Werken, betekent dus niet direct een afname van de verbondenheid.

Angst voor afname verbondenheid niet terecht

De angst voor een lage verbondenheid is reëel. De angst dat Het Nieuwe Werken leidt tot een afname van verbondenheid niet. Het is hooguit zo dat met de introductie van Het Nieuwe Werken de reeds bestaande lage verbondenheid versneld zichtbaar wordt.

Verbondenheid gedijt bij een leiderschapsstijl die Vertrouwen, Vrijheid en Verantwoordelijkheid ademt. Als organisaties merken dat medewerkers minder verbonden zijn, is het belangrijk de redenen te onderzoeken.

Wees of word een organisatie waar medewerkers graag voor willen en willen blijven werken. Bouw voor hen huis (lees thuishonk) waar zij willen wonen en af en toe willen thuishkomen, omdat zij er zich thuisvoelen.

Beste lezer,

Twee vragen, hoe:

- *Vergroot u bij Het Nieuwe Werken de verbondenheid van medewerkers?*
- *Ziet u de rol van leidinggevendenden bij het vergroten van deze verbondenheid?*

Geef hieronder uw reactie