



Het gaat goed met Het Nieuwe Werken

Meer fricties op de werkvloer dankzij Het Nieuwe Werken? Volgens Rob Vinke zou dat wel eens een goed teken kunnen zijn. Leren gaat met vallen en opstaan en dat is zonder conflicten niet mogelijk.

Arbeidsconflicten plaveien de toekomst

Het Dagblad van het Noorden meldt meer fricties op de werkvloer, omdat steeds onduidelijker wordt wat nu precies de rechten en plichten van medewerkers zijn bij thuiswerken en Het Nieuwe Werken.

Arbeidsjuristen zien veel werk op zich afkomen, omdat het aantal aangespannen juridische procedures toeneemt rond thuiswerken en Het Nieuwe Werken. Volgens arbeidsjuristen gaat het dus niet goed.

Meer conflicten is volgens mij juist een indicatie dat het met Het Nieuwe Werken goed op gang begint te komen en dat de oude, sterk gejuridiseerde arbeidsverhoudingen op de schop gaan.

Twee tijdperken schuren

We gaan er altijd maar van uit dat conflicten op het werk slecht zijn en dat bij het eerstvolgende onderzoek naar medewerkertevredenheid alle thermometers de goede kant op moeten gaan. Dat is een misvatting.

De overgang van het oude naar Het Nieuwe Werken gaat juist gepaard met veel conflicten. Als meer medewerkers op steeds grotere schaal ervoor kiezen om een deel van hun werktijd vanuit huis in te vullen, dan werkt dat als schuurpapier in de controlemachine.

Dat is dan ook vaak het eerste knelpunt. Er is thuis minder controle mogelijk dan op het werk en er is nauwelijks nagedacht hoe die je thuiscontrole kunt invullen. Meestal gaat de manager met de oude instrumenten aan de slag en ontdekt dan dat die niet werken.

Hoe vaak moet je de medewerker thuis bellen om te horen of deze wel echt werkt? Hoeveel e-mail moet je sturen zonder dat de ondertoon controle is? En hoeveel responstijd is acceptabel? Daar ligt de manager wakker van.

Zelfs normale zaken als pauzes in werktijd, roken buiten voor de deur en begin- en eindtijden van de werkdag bezorgen managers kopzorgen. De oude manager was gewoonlijk de eerste die op de werkplek aanwezig was en het licht aandeed en was ook degene die als laatste het licht uitdeed. Maar dat kun je natuurlijk in de privésituatie niet volhouden.

Dan heb je nog managers die ook een vinger in de pap willen houden als het gaat om de huiselijke inrichting van de werkplek en alle ergonomische aspecten daaromheen. En uiteraard het eeuwige debat wanneer overwerk nu echt overwerk is als van huis uit gewerkt wordt. Dergelijke goed bedoelende managers zijn een ramp voor hun medewerkers en voor zichzelf. Kortom, het is een goede manager geboren in de verkeerde tijd.

Moet je dan op een tayloristische wijze alles maar op papier gaan zetten en tijd- en bewegingsmetingen gaan verrichten? Natuurlijk niet. Je moet debat voeren over de te leveren resultaten, over het moment waarop de klus af moet zijn en aan welke kwaliteitseisen het werk moet voldoen. Juist die aspecten laten de managers liggen. Zo gaat het vanzelf schuren in de arbeidsverhoudingen.

De oplossing is simpel

Geef vertrouwen en maak duidelijke afspraken. Zorg ervoor dat die afspraken gemeenschappelijk zijn. Te vaak zijn het door de leiding opgelegde doelstellingen waar de medewerker zich geen eigenaar van voelt.

Vertrouwen moet je eerst geven om het vervolgens terug te krijgen. Alles hoeft niet meteen perfect te zijn. Het gaat toch om nieuwe werkwijzen, dus je moet uitproberen, oefenen en leren.

Leren gaat met vallen en opstaan en dat is zonder conflicten niet mogelijk.

(Bron: GIDS Online <http://www.gidsonline.nl/>)