



HNW brengt medewerker en leidinggevende dichter bij elkaar

Menig leidinggevende (m/v) zal met zorg kijken naar het moment dat zijn medewerkers los van tijd en locatie hun werkzaamheden verrichten. Hoe voorkomt hij dat zijn team uit elkaar valt en dat medewerkers er de kantjes van aflopen. Hoe moet hij nu zonder zicht op zijn medewerkers zijn afgesproken targets realiseren? Hij kent immers zijn pappenheimers. Een onmogelijke uitdaging?

Binnen het Nieuwe Werken gaat de aandacht vooral uit naar ICT en de inrichting van werkplekken binnen innovatieve gebouwoplossingen. Dit is een gemiste kans. Veel betrokkenen zien vooral de mogelijkheden om het organisatieresultaat via de kostenkant te beïnvloeden. Het Nieuwe Werken vernauwt zich tot procesoptimalisatie. Een essentieel aspect, de relatie tussen organisatie en medewerker, blijft hierdoor onterecht onderbelicht. Deze relatie heeft niet alleen een directe impact op het succes en dus ook op het falen van het Nieuwe Werken, maar biedt een unieke kans om de resultaten van de organisatie via de positieve kant te beïnvloeden. Het Nieuwe Werken is daarmee een krachtig instrument om medewerkers en leidinggevendenden dichter bij elkaar te brengen. ? ?

Hiërarchische organisaties zijn niet nodig

Vanuit wantrouwen zijn rigide beheersingsmechanismen gecreëerd. Hierdoor zijn starre en hiërarchische organisaties ontstaan, die de benodigde slagkracht en aanpassingsvermogen missen. De mogelijkheid om pro sociaal gedrag (gedrag dat gericht is op het algemeen belang) te vertonen wordt hierdoor juist verder ingeperkt. Het handelen vanuit eigenbelang aangemoedigd. Het dogma dat starre en hiërarchische organisaties nodig zijn wordt hierdoor in leven gehouden. Het Nieuwe Werken vraagt om lef. Lef om medewerkers te vertrouwen op hun werknemerschap, om resultaten te borgen in wederzijdse belangen.

Controleren werkt contraproductief

Het blijven sturen, duwen en controleren van medewerkers is in mijn ogen contraproductief. Zoeken naar alternatieven is vereist. Waar van mensen inzet, verantwoordelijkheid en initiatief nodig is moeten organisaties eerlijk en open zijn, recht doen aan individuele belangen, ruimte bieden en vertrouwen geven. Laat de controle en KPI's los en focus op de wederzijdse belangen in de ruilrelatie. De dynamiek moet veel meer worden ?het zo goed mogelijk doen? (en dan ook echt zo goed mogelijk) in plaats van ?alleen dat doen wat afgesproken is? (de huidige dynamiek). Dat kan omdat het ieders natuurlijke belang is om het zo goed mogelijk te doen.

Geef ruimte en vertrouwen binnen heldere en inspirerende kaders

Met deze andere dynamiek van samenwerken en omgaan met elkaar in het achterhoofd, moeten organisaties ? binnen een helder en inspirerend kader ? steeds meer ruimte en vertrouwen geven aan individuen. De regelruimte voor ieder individueel lid van de organisatie moet worden vergroot. ?Het Nieuwe Werk? moet zich met andere woorden anders organiseren, ruimte bieden en ondernemerschap stimuleren.

Er zal een nieuw soort organisatie ontstaan. Een organisatie waar het recht op initiatief geldt en nieuwe samenwerkingsverbanden verschijnen. Meer pro sociaal gedrag en betrokkenheid, minder hiërarchie. Een krachtige beweging die zich niet laat belemmeren door starre functiebeschrijvingen, organogrammen en stoffige HR-cycli.

Moet alleen de leidinggevende veranderen?

Betekent dit dat alleen de leidinggevende, als eerste vertegenwoordiger van de organisatie, zijn leiderschapsstijl moet veranderen? Zijn drang naar controle moet loslaten en zijn bemoeienis moet verkleinen? Nee, medewerkers moeten tegelijkertijd verantwoordelijkheid nemen voor die zaken die zij belangrijk vinden. Om vanuit hun kwaliteiten, drijfveren, kennis en vakmanschap ? sommigen zeggen zelfs vanuit hun passie ? zelf te bepalen en verantwoordelijk te zijn voor waar, wanneer en waaraan ze werken. Medewerker, pak je zelfregie en durf je op een krachtige en authentieke manier te presenteren en te verbinden met mensen, initiatieven en organisaties! De klassieke rol van de leidinggevende heeft zijn langste tijd gehad.

Het draait om de toegevoegde waarde voor elkaar

Het Nieuwe Werken leidt tot een volwassen en open relatie tussen medewerker en leidinggevende. Er ontstaan oprechte en actieve verbindingen tussen mensen en organisaties. De arbeidsrelatie is daarmee gebaseerd op de toegevoegde waarde voor elkaar (medewerker en organisatie) en de duur ervan is afhankelijk van de mate waarin je elkaars kwaliteiten kunt gebruiken.

Moet je eens kijken tot welke resultaten organisaties dan kunnen komen! Wie durft?

Quint Dozel (q.dozel@meurshrm.nl)

Nieuwsgierig naar onze aanpak? Mail of kijk op www.meurshrm.nl.