



Zeven meest gebruikte redenen om vooral niet slimmer te gaan werken

Het Nieuwe Werken, Werken 2.0 of slimmer werken houden de gemoederen in allerlei organisaties [goed bezig](#). Er worden veel workshops, lezingen, demo's en ronde tafel sessies gegeven om Nederland slimmer en anders te laten werken. Als Slimmer Werken Coach, trainer en begeleider op de vaardigheden die nodig zijn voor Het Nieuwe Werken, doe ik daar graag aan mee.

Na sessies hoor je veelal enthousiaste reacties en concrete acties die men gaat ondernemen om slimmer te werken. Zo nu dan hoor ik ook de 'ja, maar' voorbij komen. In dit artikel lees je de zeven meest gehoorde reden die men aangrijpt om vooral niet slimmer te gaan werken. Ben jij juist degene die voor beweging op dit vlak in je organisatie zorgt? Lees dit artikel en anticipeer op de mogelijke weerstand die je ondervindt wanneer je slimmer met je collega's wilt gaan werken.

1. Geen tijd

Jij hebt al die links in Delicious. Hoeveel tijd kost dat wel niet?

Die mailregels & Hoe lang ben je daar wel niet mee bezig?

Moet ik dan die lijstjes met Actie en Ooit ook nog bijhouden? Daar heb ik geen tijd voor!

Geen tijd als reactie op *tools* die je effectiever en efficiënter maken, is eigenlijk paradoxaal.

Wat kan helpen

Je presentatie of demonstratie laat mogelijk (te) ver uitgewerkte toepassingen zien (mapjes in mail, acties geordend, periodiek onderhoud gepland). Dat kan teveel tegelijk zijn. Wat helpt is zicht op een eerste stap.

- Je presentatie met je drie oplossingen en eerste stap is (leer het voor je) Fijn Dat de Alleen tekent Een kantoorwerker is een geheel lege inbox heerlijk. Dat geldt minder voor iemand die stress ervaart door voortdurende telefonische storingen of te weinig structuur in zijn/haar taken. Voor iemand die veel documenten rondmailt als bijlage kan Google Docs een uitkomst zijn maar voor anderen is het wellicht omslachtig. Bespreek waar stressfactoren ontstaan en waar kansen liggen per functie, taak en actie
- Veel lifehackers, slimmerwerkencoaches of HNW-evangelisten hebben plezier in het zoeken naar hacks. Het is een investering die ze graag doen en die uiteindelijk wat oplevert. Voor veel druk bezette kenniswerkers moet de nadruk niet op het puzzelen liggen maar op de oplossing. En liever één werkende oplossing, dan vijf mogelijke oplossingen.

2. Ja, leuk &

Dat was een leuke presentatie. Mooie slides ook
Ik dacht dat ik wel bij was met internet, maar er is veel meer, zeg
Goh, wat bedenken ze toch allemaal

De presentatie was leuk en men heeft het gevoel nu weer gewoon aan de slag te gaan & De prestatie was flitsend, de slides kleurden het scherm, de embedded video's waren hip en scherp. Maar er komt geen follow up.

Wat kan helpen

- Er is een tijd voor *eye-candy* én een tijd voor indringende gesprekken. Wanneer je iets demonstreert moet het er perfect uitzien en het liefst middels innovatieve technologie. Maar als dat de hele presentatie zo is, dan wordt de deelnemer toeschouwer.
- Wie weet was er voor de deelnemers geen urgentie of noodzaak om mee te doen? De deelnemers zijn nieuwsgierig, schuiven aan, doen mee en klaar. Door in de uitnodiging voorwerk te verlangen, door een goede intake, door een korte lees-opdracht vooraf, door bij de start te zoeken naar aanknopingspunten wordt de kans op verbinding groter.
- Doorbreek de gehoor-modus door een *unconference*: maak het gehoor door bepaalde werkvormen dominant. Hang flip overs op met thema's en laat mensen met elkaar ideeën en vragen verzamelen. Moedig een *back channel* aan: Twitter wat je wilt over de sessie. Beleg regelmatig *breakout sessions*: even in kleine groepen doorpraten, etc.

3. Teveel IT

Ik lees liever een boek, dan dat surfen op internet
Ik praat liever met echte mensen
Ik heb geen verstand van techniek

Er kan ook veel slimmer gewerkt worden zónder techniek (bijvoorbeeld door de [getting things done](#)-stappen, door aandacht voor aandacht). Vaak springen *de tools* in het oog. Zeker als er social media of web 2.0-toepassingen gebruikt worden, overheerst nogal eens de techniek. Voor Het Nieuwe Werken zijn *tools* niet het meest kritisch, maar versterkende factoren. Toch kan het gesprek over techniek de aandacht afleiden van andere belangrijke facetten zoals procesoriëntatie, cultuur, leiderschap en het leren slimmer te werken.

Aanpak

Ga vooraf na wat voor presentaties de deelnemers doorgaans krijgen, welke instrumenten ze gebruiken. Ga daar niet te ver in vooruit als je niet met IT geassocieerd wilt worden. Het zal de eerste keer niet zijn dat de nabespreking langer over Prezi gaat, dan over dat wat er mee gepresenteerd werd. Begin bij dat wat het meeste winst op gaat leveren, zie ook punt 2. Als er analoog veel te bereiken is met slimmer werken laat dat dan dominant zijn in het begin. Met name getting things done kan daar geweldig bij helpen.

4. Afschuiven op IT

Leuk, al die programma's maar ik mag geen software installeren
Wij mogen geen bestanden uploaden &
Wij hebben een oude browser en die kan die 2.0-toepassingen niet aan

We leven in een land waarin veel professionals voor een vermogen een auto mogen leasen, die ze zelf uitzoeken tot en met de laatste optie. Maar de vrijheid om IT-*tools* te kiezen, is vaak beperkt. Firewalls, verbod op memory sticks, afgeschermd internet, beperkte grootte van mailboxen, niet de mogelijkheid software te installeren en geen vrijheid in de keuze voor hardware zijn eerder regel dan uitzondering. Tegelijkertijd is IT bedrijfskritisch en is informatie en de veiligheid ervan een strategisch issue aan het worden. Bescherming is dus van belang.

Aanpak

- IT heeft een waardevolle taak, bijvoorbeeld systemen beschermen tegen aanvallen. En die aanvallen zijn er. Ook zijn er veel hard- en software-gebruikers met weinig kennis van zaken die met elk probleem service willen. Dat maakt standaardisatie en afscherming verleidelijk. Ga na wat IT nodig heeft om de verantwoordelijkheden die ze hebben te dragen en toch kenniswerkers te servicen. IT zit nogal eens met strakke budgetten en beperkte bemensing. Dat maakt terugtrekken op kerntaken verleidelijk. Ga met IT partners en ga na hoe je samen management kunt overtuigen meer middelen vrij te maken. Ga met IT in gesprekken met de werkvloer over de mogelijkheden. Bijvoorbeeld tegebruiken van de vrije tijd in zijn bijvoorbeeld E-services vanaf een USB-stick te gebruiken. Sommige kenniswerkers zullen dit wellicht wat vrijpostig vinden &

5. De voorhoede

Hartstikke belangrijke presentatie. Jammer dat de gemiddelde medewerker hier dat niet snapt
In onze projectgroep werken we in the clouds maar dat krijg je hier niet uitgelegd

Je bent gevraagd door een eenling of een kleine groep die Het Nieuwe Werken helemaal snappen en op hun eigen werk toepassen. Management vindt het interessant maar is niet helemaal aangesloten. De meeste medewerkers hebben nog vaag notie van de zoveelste werk-, stuur- of klankbordgroep maar hebben er geen last van. Als adviseur is het verleidelijk de *early adopters* op te zoeken, terwijl zij eigenlijk te weinig verbinding hebben met beslissers (betalers!) en gebruikers.

Aanpak

Bevraag de kleine groep op verbinding, managementsteun, pilots en experimenten. Weet de mate waarin Het Nieuwe Werken of slimmer werken managementsteun heeft en voor medewerkers praktisch wordt. Ga na wat mogelijk is om indien nodig opnieuw verbindingen te leggen. Ga na of jezelf het cliëntstelsel kunt uitbreiden buiten de groep gelovigen. Waardeer alle energie van de groep voorlopers en ga na of zij ook kunnen implementeren en verbinden of dat die kwaliteit in het team ingebracht moet worden.

6. Easy way

Zitten die regels standaard onder Outlook?
Kun jij zo n RSS-reader voor me maken?

David Maister bespreekt in zijn boek *Strategy and the Fat Smoker* de wens van mensen om iets snel en pijnvrij te leren. De *fat smoker* weet echt wel dat hij moet ophouden met roken en meer moet bewegen maar hoopt op een smakelijk pilletje die dat allemaal oplost. Slimmer werken en Het Nieuwe Werken zijn prachtig maar geen al te complexe processen graag. Dat gaat niet lukken. Alleen al de ruimte voor medewerkers om meer buiten kantoor te werken, roept discussies op: leiderschap, controle, balans werk-privé, arbo, & Dat

vraagt denken, overleggen, leren, &

Aanpak

Om te zorgen dat fat smokers hun gedrag veranderen, moet je weten hoeveel bereidheid er is om dat te doen. Dat is tevens de vraag: waar hebben ze echt wat aan? Wat willen medewerkers die slimmer willen werken ervoor doen? Welke aspecten van Het Nieuwe Werken geeft ze echt voldoening? Volhouden is lastig. De mailbox wegwerken, taken indelen, verzamelen en verwerken van notities zijn niet eenmalige acties maar moeten een routine worden en vragen periodiek onderhoud. Niet naar huis voordat de mailbox op orde is. Eind van de week checken of de belangrijkste taken af zijn. Zo nee, wat leer je daarvan? Alleen door routines slijt gedrag in. Dat vraagt steun, inzet, reminders en beloningen. Niemand wil bewust onbekwaam en daarna bewust bekwaam zijn. Door Het Nieuwe Werken en demonstraties van slimmer werken kan het gevoel onbekwaam te zijn overheersen. Buig dat om naar een aantrekkelijk traject. Werk oplossingsgericht: positief, met concrete en kleine stappen en veel aandacht voor de medewerker.

7. Niet delen

Had je dat linkje met dat e-boek nog even voor mij?

Ik heb ook wel ideeën maar die zijn nog te ruw

Ik moet even checken wat ik kan delen, want daar is onze organisatie nogal conservatief in

Een belangrijk aspect van Het Nieuwe Werken en slimmer werken is dat informatie en kennis delen leidt tot snellere ontwikkeling van iedereen. Het hebben van informatie is minder een succesfactor, dan het verwerken ervan of weten waar voortdurend nieuwe bronnen aan te boren. Een patent kan geld opleveren en is daarmee interessant maar de vele voorbeelden in Wikinomics van het samenwerken met klanten, co-creatie met externen, participatie van burgers geven aan dat er interessante omkeringen gaande zijn. Delen vraagt om vertrouwen en dat vertrouwen kan onder druk staan als een enkeling wel haalt maar niet brengt. Sterker nog, degenen die met zijn collega's ideeën deelt en daar niks op terugkrijgt, zal zich naïef en kwetsbaar kunnen voelen.

Aanpak

Hoe politiek is de organisatie? Is het een up-or-out cultuur? In dat geval is de kans groot dat het erg tegen de cultuur ingaat om allerlei bronnen te delen, agenda's open te stellen, projectsites te gaan gebruiken. Wat kan een eerste stap zijn als daar een wens toe bestaat? Gebruik werkvormen die delen vooraf of off line verlangen. Daarmee is er voorafgaand aan sessies de vraag of een ieder wil bijdragen. Adresseer de aarzelingen te delen. Stop het proces en bespreek wat de afwegingen zijn en ga na of die boven water te krijgen zijn. Ga na of er bereidheid tot veranderen is. Dit kan zeer wel het karakter van een onderhandeling krijgen: ik wil mijn plannen delen als &

Epiloog

Het blijft een kunst om in gesprek te zorgen voor beweging en verandering in manieren van werken en denken. Maar er is nog zoveel belangrijks en nuttigs te delen en werk kan veel effectiever, efficiënter en plezieriger dat verder met Het Nieuwe Werken nuttig is.

Wat doe jij om de aarzeling (in je organisatie) te boven te komen en voor echte beweging te zorgen?