



HNW op de Politieacademie roept veel vragen op

De Politieacademie is begonnen met de invoering van Het Nieuwe Werken. De aanpak roept veel vragen op. Is deze aanpak eigenlijk niet meer dan een manier om flexibel te werken? Moet HNW niet veel verder gaan? Kan dit wel slagen?

Jolande Bernards, Beleidsadviseur Werving & Selectie bij de Politieacademie maakte op LinkedIn melding van het initiatief: "Het uitgangspunt bij de Politieacademie is dat er aan elke medewerker een inspirerende, prettige werkomgeving geboden wordt. Daarbij heeft de medewerker dan de keuze uit concentratieplekken, semi-concentratieplekken en open plekken. Elke afdeling komt op een "vlek" te zitten waarbij iedereen een meter kastruimte krijgt en een locker. Als je langer dan 2 uur weg bent van je plek moet je uitloggen. Eten achter het bureau is niet meer toegestaan evenals het plaatsen van persoonlijke dingen als foto's, plantjes of posters. Omdat er geen kamers meer zijn en de ruimte open is kunnen medewerkers elkaar makkelijker opzoeken wat de samenwerking weer bevordert. Uitgangspunt bij de PA is dus: een prettige omgeving waarin samenwerking gestimuleerd wordt. Over verdere programma's om gedrag of cultuur te veranderen is mij niets bekend en ik kan met enige zekerheid zeggen dat die er ook niet geweest zijn. Meer verantwoordelijkheid nemen of meer vertrouwen van het management richting medewerker is geen uitgangspunt geweest."

Flexwerken

Maar gaat het hier wel om Het Nieuwe Werken? Kees Froeling van bureau Conclusion vindt van niet: "Ik denk dat jullie flexwerken invoeren, niet Het Nieuwe Werken. Binnen veel organisaties worden beide begrippen door elkaar gehaald. Het Nieuwe Werken gaat veel verder dan flexwerken. Het gaat om vertrouwen en sturen op output, niet op aanwezigheid. Uit jouw tekst maak ik op dat dat niet aan de orde is. Ik zou het dan ook niet Het Nieuwe Werken noemen, want dat ga je met een dergelijke aanvliegroute nu in ieder geval niet bereiken. Dat is op zich niet erg, maar het is goed de verwachtingen goed te managen. Immers: $T=R-V$ (Tevredenheid = Resultaat - Verwachting), als je verkeerde verwachtingen schept zal het project rondom flexwerken in de beleving van veel medewerkers mislukken."

Vlekken

Jolande Bernards van de Politieacademie voegt er nog aan toe: "Wat ik jammer vind is dat de vlekken niet noodzakelijkerwijs horizontaal zijn maar ook verticaal: over meerdere verdiepingen dus. Hoe makkelijk zoek je elkaar dan op en ga je meer samenwerken? Ik werk zelf voor de directie Werving en Selectie waarbij Selectie op de begane grond zit, Werving op de 1e etage en Business Support, waaronder ik val, op de 2e etage. Als de indeling per onderdeel al zo strikt is hoe makkelijk is het dan om per onderdeel weer je eigen plek in te nemen? Wij zijn maar met 12-13 man bij Business Support. Daar ben ik dus wel benieuwd naar...."

Project van het hart

Trainer Natascha Masius stelt: "Wat begint als een hard project en eindigt als een harT project. Eigenlijk: projecten van het hart (lees: mens) eindigen nooit.

Met de implementatie van HNW worden wij veel gevraagd om ook tegelijkertijd de weg naar een effectievere en efficiëntere manier van werken te introduceren. (Behoud een balans tussen werk en leven.) Pas dan worden de uitdagingen met de samenwerking tussen de aangeboden applicaties zichtbaar. Pas dan worden de persoonlijke uitdagingen met het veranderen naar HNW zichtbaar.

Wanneer is de invoering van HNW dan mislukt? Kan je een deadline zetten op de transitie naar HNW? Wanneer mensen een produktiefactor zijn, is mislukking toch niet een einde? Soms kunnen we een uur niet inloggen. IT zet dan alle zeilen bij om de kink uit de kabel te halen en we gaan weer aan het werk. Deze trein is niet te stoppen. Wellicht lik je even je wonden, om daarna weer een sprong naar HNW te maken. Er zijn nu eenmaal besparingen te behalen, bij te dragen aan een goed milieu en de intocht van jonge mensen in het bedrijfsleven moet worden gefaciliteerd."

De discussie is te volgen in de groep Het Nieuwe Werken op LinkedIn..