



Bewust Werken

Gedragsaanpak voor
Het Nieuwe Werken



We moeten praten.

De 'zachte kant' van *Het Nieuwe Werken* is minstens even belangrijk als de technologie, het gebouw en de werkplek. Hoe moet je leidinggeven aan medewerkers die veel minder vaak (samen) op kantoor zijn? Moet je afspraken maken en zo ja welke? Wat betekent meer sturen op output dan op input? Past HNW wel bij het type mensen dat bij ons rondloopt en de functies die ze hebben? Wat vraagt dit van ons als directie of MT? Wat moeten we wel of juist niet doen? Hoe gaan we mensen hierbij begeleiden?

Veel organisaties vinden het relatief eenvoudig om te bedenken wat qua werkplek en ICT voor HNW nodig is. Wat nodig is op het gebied van gedrag en leiderschap is lastiger voor te stellen. Veel veranderingstrajecten mislukken omdat de cultuuromslag niet lukt. Daardoor zijn directies huiverig en voorzichtig om de stap naar HNW te maken. Wij begrijpen deze voorzichtigheid en helpen organisaties dan ook om deze keuze bewust te maken, voordat ze er vol inspringen.

Het Consulaat gebruikt de term **BEWUST WERKEN** als het gaat om de gedragskant van HNW. Wij denken dat de nieuwe werker steeds bewust dient te kiezen waar, wanneer en hoe hij werkt. En dat de nieuwe werker en de werkgever overwegingen met elkaar delen. **BEWUST WERKEN** is dus ook het bewust uitwisselen van wederzijdse verwachtingen.

BEWUST WERKEN vraagt om ander gedrag en vooral om een andere manier van denken. In bedrijven waar mensen verwacht worden van 9 tot 5 aanwezig te zijn op een vaste plek, zijn ze niet gewend na te denken over vragen zoals, waar ben je het effectiefst? Wie heb je nodig voor het werk dat je doet? Door HNW komen die vragen op de voorgrond. Voor anderen, bijvoorbeeld mensen in de buitendienst, is de verandering door HNW minder groot. Zij zijn al gewend zelf te bepalen wanneer en met wie ze werken.

Bij Het Nieuwe Werken (HNW) draait het om Flexibiliteit, zelfstandigheid, productiviteit, internet en samenwerken.

Je werkt waar, hoe en wanneer jij wilt en kunt.

Je maakt steeds een bewuste keuze!

– BEWUST WERKEN



Is uw organisatie of afdeling geschikt voor HNW?

Het antwoord op deze vraag kunt u zelf het beste geven. U, uw leidinggevenden en uw medewerkers kennen uw organisatie het beste. Meestal zien we echter dat groepen mensen (bijvoorbeeld hiërarchische lagen) informatie om over HNW te beslissen onvoldoende of onvoldoende constructief met elkaar delen. Het voeren van productieve groeps gesprekken is namelijk niet eenvoudig.

Het gesprek als onderdeel van uw veranderstrategie

Het Consulaat heeft zich tien jaar lang gespecialiseerd in het organiseren en begeleiden van gesprekken om een cultuurverandering mogelijk maken. Wij zorgen daarbij dat gedachten die leven, maar die onvoldoende worden uitgesproken, op tafel komen. Deze informatie is vaak cruciaal om besluiten te nemen.

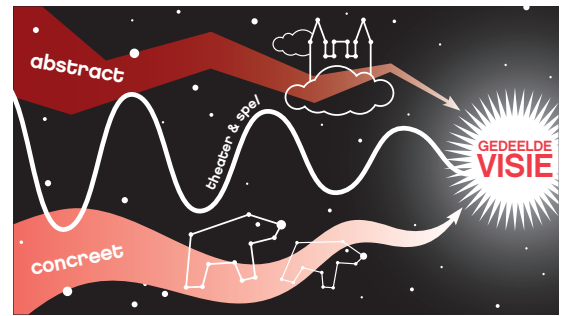
Door gesprekken kunt u als directie niet alleen uw visie scherper en realistischer definiëren, het zet uw medewerkers ook aan het denken en maakt hen **BEWUST** over HNW. En als denkbeelden veranderen, verandert gedrag. Het definiëren van de visie gaat dus gelijk op met de implementatie ervan.

Een greep uit onze aanpak voor Bewust Werken:

Een gesprek met de directie

Door het spelen van scènes over wat leeft op de werkvloer, maken we de directie bekend met wat HNW mogelijk betekent. Iedere scène roept een gesprek op: over behoefte aan visie, over betrokkenheid, over verwachtingen van elkaar, over de stijl van leidinggeven, over vertrouwen geven en krijgen, over elkaar aanspreken. Na deze kennismaking spelen en bespreken we de factoren die van invloed zijn op de mate waarin HNW toepasbaar is. Het gesprek heeft tot doel bekendheid en openheid met HNW te vergroten.

Resultaat: De directie is in staat haar visie op de gedragskant van HNW te formuleren. Dit is wezenlijk want duurzame succesvolle veranderingen beginnen bij een directie. Een directie die weet waar ze heen gaat, de beren op de weg kent en dus geen luchtkastelen bouwt. Bovendien helpen de scènes te zien wat HNW van de directie gaat vragen, zodat ze niet onbezonnen aan HNW beginnen.



Via scènes zetten wij de directie op een luchtige manier op de werkvloer.

De directie ziet en hoort wat er speelt en kiest een invulling van HNW die past bij de organisatie.

Een gesprek tussen leidinggevenden en medewerkers

Aan de hand van scènes over de realiteit van HNW maken we medewerkers en leidinggevenden **BEWUST** van wat er allemaal bij komt kijken. Vervolgens bespreken de leidinggevenden en de medewerkers (apart van elkaar) wat de leuke én spannende kanten zijn. Bijvoorbeeld: wat je in je agenda aangeeft, hoe outputsturing werkt, hoe contact met elkaar te onderhouden. We bespreken wat ze willen vragen en presenteren aan de andere groep (leidinggevende versus medewerkers). Vervolgens delen de groepen de vragen en opmerkingen. ‘Wat komt er veel bij kijken’, ‘Dat wist ik niet’, ‘Wat nuttig’, zijn veel gehoorde opmerkingen over deze sessie. Daarna delen en bespreken de leidinggevenden de uitkomsten met de directie.

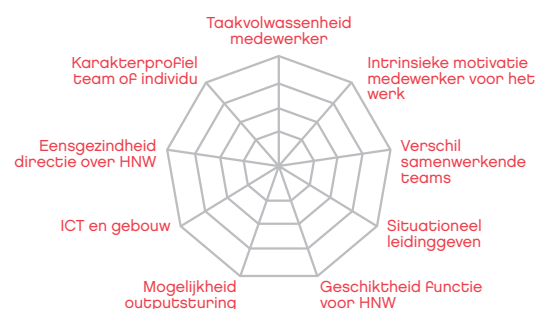
Resultaat: Door de opzet van deze dialoogsessies ontstaat openheid over de twijfels en persoonlijke dilemma's. En groeit het onderlinge vertrouwen. Dit vertrouwen is essentieel voor een succesvolle invoering van HNW. Door de gesprekken verandert gedrag, omdat men **BEWUST** gaat werken en komt de implementatie van HNW vanzelf op gang.

Ik ervaar grote druk om op mijn vrije dag steeds mijn smartphone te checken en vragen te beantwoorden. Nu gaat het maar door.

Workshop: Help, ik moet 'situationeel leidinggeven'

Voor leidinggevenden is de introductie van HNW misschien wel het ingrijpendst. Zij moeten op zoek gaan naar nieuwe vormen van aansturing en teamvorming. We helpen leidinggevenden herkennen welke variabelen de behoeften van hun medewerkers bepalen. Eerst leren ze begrijpen en kijken. Daarna pas kiezen ze **BEWUST** wat ze gaan doen. Een introverte medewerker zal misschien graag veel thuiswerken. Maar wat betekent dat voor de productie en bevordert dat zijn ontwikkeling? Leidinggevenden leren daarover het gesprek aan te gaan.

Resultaat: Leidinggevenden leren verschillen tussen mensen zien en benutten. Ze spelen daarop in bij de keuzes die medewerkers maken bij het bewust werken. Dit resulteert in een open cultuur waarbinnen dilemma's bespreekbaar zijn en men waardering heeft voor verschillen tussen medewerkers en deze ook benut.



Ervaring met HNW

Het Consulaat heeft de introductie HNW succesvol begeleid in allerlei sectoren. Onder meer in de zorg, overheid, luchtvaart en zakelijke dienstverlening.

Interesse?

Neem dan contact met ons op voor een oriënterend gesprek, informatie of een offerte.



Het Consulaat bv
Postbus 37743
1030 BG Amsterdam

Bezoekadres:
Meeuwenlaan 98-100
1021 JL Amsterdam

t 020 494 60 60
info@hetconsulaat.nl
www.hetconsulaat.nl