

INTERVIEW WILLEM DE JAGER, TELEWERKFORUM

'BLIJF ALS WERKGEVER AANTREKKELIJK'

CONTACT

Surf naar www.telewerkforum.nl om te lezen hoe deze stichting je kan adviseren over HNW. Ook kun je jezelf aanmelden voor de mailinglist via info@telewerkforum.nl.

Welke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken de overstap naar HNW voor mkb'ers noodzakelijk? 'De komende vijf jaar, dus tot 2016, gaan 800.000 werknemers met pensioen tegenover een nieuwe instroom van ongeveer 350.000. Dat trekt een extra gat op de arbeidsmarkt van bijna een half miljoen werknemers. Los daarvan zal de economie blijven groeien, waardoor eveneens meer werkgelegenheid ontstaat. Over vijf jaar is de druk op de arbeidsmarkt daarom verpletterend. Wanneer je dan nog als werkgever talent uit de markt wilt halen, moet je het predikaat 'aantrekkelijke werkgever' hebben. Anders krijg je geen mensen. Veel grote werkgevers zijn de afgelopen jaren dan ook begonnen om actief te investeren in werknemerstevredenheid als belangrijkste kenmerk van aantrekkelijk werkgeverschap. Werknemerstevredenheid wordt vooral gedreven door een flexibele omgang met werktijden en met een minder onder druk staande privé-werk-balans. Uit een recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat 60 procent van de vrouwen en 52 procent van de mannen zich tijdens het werk geregeld gestresst en opgejaagd voelt. De belangrijkste remedie bestaat uit 'zeggenschap' over tijd en plaats van de werkzaamheden.

waar blijft het mkb? Wanneer je dit als mkb'er laat liggen dan kom je over vijf jaar verschrikkelijk op de koffie.'

WatisvolgensTelewerkForumde definitie van HNW ?

'HNW is een breed containerbegrip en raakt feitelijk alle aspecten van je bedrijfsvoering, inclusief een nieuwe relatie met je klanten. Belangrijkste kenmerken zijn een managementtransitie van wantrouwen naar vertrouwen en het meten van je medewerkers op output in plaats van input, dus op prestaties in plaats van aanwezigheid. HNW is vooral de kunst van het loslaten en je mensen opwaarderen van werknemer in loondienst naar ondernemer in loondienst, met een sterke eigen verantwoordelijkheid.'

Waarom lopen mkb'ers wat betreft HNW achter op grote bedrijven?

'De meeste mkb-bedrijven zijn elke dag bezig met de dagelijkse gang van zaken en hebben ook niet de hoogwaardige specialisten op het gebied van human resources en it ter beschikking om zich op morgen en overmorgen te bezinnen. Grote bedrijven hebben die specialismen wel paraat. Het mkb

dememersgroep kent sectoren. Neem bijvoorbeeld de consultancy-, it-, creatieve- en mediabedrijven binnen het mkb. Zij zijn de voorlopers op het gebied van HNW, maar de aard van hun product of dienst ligt dan ook veelal dicht aan tegen deze nieuwe manier van werken.'

Welke mogelijkheden kunnen mkb'ers in de overstap naar HNW volgens jullie het beste benutten? En wat voor rol kan het TelewerkForum daar in spelen?

'Elk mkb-bedrijf zou in het klein eigenlijk moeten kopiëren wat hun grotere broers en zussen hebben gedaan. Wanneer de directie het belang van HNW begrijpt, dan pak je gewoon één of twee enthousiastelingen uit je eigen bedrijf en vraagt hen na te denken over de belangrijkste veranderingen met HNW. Om dit hanteerbaar te maken wordt HNW over het algemeen opgedeeld in drie domeinen: mentaal, fysiek en virtueel. Het mentale domein is de kern, de andere twee zijn randvoorwaardelijk. Kijk op de site van het Telewerkforum (www.telewerkforum.nl) hoe je HNW stap voor stap kunt ontwikkelen en uitrollen als maatwerk binnen je eigen bedrijf.'

'HET NIEUWE WERKEN IS JE PERSONEEL OPWAARDEREN VAN MEDEWERKERS IN LOONDIENST NAAR ONDERNEMERS IN LOONDIENST'

De Sociaal-Economische Raad heeft onlangs geadviseerd om langs twee sporen tot een flexibele relatie tussen werktijden en privé-leven te komen. Vooruitgang op dit vlak speelt zich vooral af bij grote werkgevers, maar

heeft dus minder capaciteit om te anticiperen en acteert vaak reactief. Uitzonderingen daar gelaten, want je kunt eigenlijk niet spreken over het mkb als één grote verzamelbak, want ook deze on-

**HNW IS VOORAL
DE KUNST VAN
HET LOSLATEN**



STICHTING ADVIESORGAAN OVER HET NIEUWE WERKEN

TelewerkForum

TelewerkForum is een stichting die zich bezighoudt met Het Nieuwe Werken. Dit concept is onder invloed van de maatschappelijke ontwikkelingen in een stroomversnelling geraakt. Er is nu veel meer aandacht voor de vitaliteit en concurrentiekracht binnen ondernemingen. Ook speelt de goede beschikbaarheid van breedband- en mobiel internet een belangrijke rol bij de opkomst van Het Nieuwe Werken.

Andere drijfveren voor de stichting zijn de effecten van globalisering, de fileproblematiek, en de gevolgen voor het milieu.

Uit onderzoek blijkt dat veel werkgevers nog geen goed beeld hebben bij Het Nieuwe Werken en dat ruim een derde van de werknemers nog een voorkeur heeft voor vaste meetbare werktijden en een sterke afbakening tussen werk- en privéleven. Ook de overheid is nog niet in staat om een praktisch beleid te maken om alle voordelen hiervan te benutten en ondernemers te stimuleren. Dit is dan ook precies het werkterrein van de Stichting TelewerkForum-HNW. De stichting speelt vanaf 1996 een belangrijke rol bij het informeren van bedrijven en organisaties over het hoe en waarom van Telewerken en Het Nieuwe Werken. TelewerkForum heeft ertoe bijgedragen dat Nederland koploper is voor wat betreft het relatieve aantal Telewerkers.

Kennisdeling behoort tot de meest gewaardeerde functies van TelewerkForum-HNW. De belangrijkste resultaten voor deelnemers zijn aantrekkelijk werkgeverschap door verhoogde werknemerstevredenheid, stijging van de productiviteit, minder ziekteverzuim, een verlaging van de kosten, een sterk en flexibel Nederland met een bijdrage aan minder files en een schoner



KENNISDELING BEHOORT TOT DE MEEST GEWAARDEERDE FUNCTIES VAN TELEWERKFORUM

milieu. Om dit te kunnen bereiken houdt de stichting elk jaar een overleg met hun partners en deelnemers. Hierin wordt besproken wat de hot topics van het volgende jaar zijn. Op die manier stellen zij een activiteitenagenda samen. Dit betekent gemiddeld één keer per maand een themasessie, workshop of symposium en één keer per jaar een groot congres, waar ook de TelewerkJaarprijs en TelewerkAspectprijs worden uitgereikt. Deze prijzen reikt de stichting al uit sinds 1999. Het doel hiervan is om het Nieuwe Werken in Nederland te bevorderen en innovatieve oplossingen te tonen voor een aantal maatschappelijke en organisatorische problemen, zoals de fileproblematiek. Een professionele jury beoordeelt de genomineerden op punten zoals visie, originaliteit, haalbaarheid en toepasbaarheid. De TelewerkJaarprijs wordt uitgereikt aan een Nederlandse organisatie die op een voorbeeldige wijze Het Nieuwe Werken in de bedrijfsvoering heeft ingevoerd. De TelewerkAspectprijs gaat naar een onderzoek, artikel, product of dienst die op een deelgebied een waardevolle bijdrage levert aan de invoering van Het Nieuwe Werken.

Al deze activiteiten zijn kosteloos toegankelijk voor de leden van de stichting. Daarnaast zijn er nog andere activiteiten zoals toegang tot de actuele kennisbank op hun website, een tweewekelijkse nieuwsbrief en actieve communicatie via HNWblog, HNW LinkedIn en Twitter.

TELEWERKFORUM

INFO

www.telewerkforum.nl

IN HET KORT

- > Adviesorgaan over het Nieuwe Werken
- > Jaarlijks twee prijzen
- > Regelmatig overleg met partners en deelnemers
- > Elk jaar een groot congres
- > Uitgebreide kennisbank op de website