

Guus Pijpers

TiasNimbas Business School

Guus Pijpers is Associate Professor in Information Behavior bij TiasNimbas Business School in Tilburg. Hij houdt zich onder andere bezig met hoe het werkende leven er in de toekomst uit zal zien, waarbij de combinatie mens, informatie en technologie centraal staat. "Niemand die echt weet hoe wij met elkaar zullen werken over tien, twintig jaar, maar één ding is wat mij betreft helder: als de randvoorwaarden van je bedrijf met betrekking tot flexibel werken en een moderne ict omgeving er niet zijn, dan verlies je het op de arbeidsmarkt. Jonge mensen willen zich identificeren met bedrijven die software als een commodity zien en inspelen op de behoefte te kunnen werken op de eigen tijd en eigen plek." In een alsmat krappere wordende arbeidsmarkt is het dus van groot belang dat werkgevers mee gaan in een nieuwe manier van werken; in welke vorm dan ook.





Pijpers: "Anno 2008 staat niet langer het werk centraal, maar de werknemer. Dat is na jaren, waarbij de arbeid meer gericht was op productie, een nieuw fenomeen. Vroeger ging het om werken met het hoofd en met de handen, nu gaat het om het hoofd en het hart. Eigenlijk huren bedrijven en organisaties een deel van de hersencapaciteit van hun werknemers. Maar wanneer dat is, is maar de vraag. Moet dat tussen negen en vijf uur? Ik denk het niet. Ik weet niet hoe dat bij jou gaat, maar ik heb op rare tijden en momenten oplossingen voor problemen. Het is niet te plannen wanneer dit is. Dus moeten we veel meer kijken naar de toegevoegde waarde van de werknemers in een organisatie. En dat gaat niet per se over 'output', het gaat meer over de kennis en kunde van mensen die iets toevoegt aan de onderneming. Dat levert geld op."

Dit klinkt logisch maar hoe pas je dit principe toe in de praktijk? Managers willen toch graag weten wat zijn of haar mensen doen. Als je je mensen de hele dag op kantoor ziet, heb je toch meer het gevoel dat je grip hebt op je afdeling. Guus Pijpers: "Dat is ook lastig. Niemand weet precies hoe je de mensen in zo'n nieuwe manier van werken moet aansturen. HR managers zitten ook met de vraag: wanneer is iemand nou goed in z'n werk? Dat zullen we met z'n allen moeten gaan ontdekken."

Het Nieuwe Werken gaat niet alleen over thuiswerken of flexibel werken door middel van de nieuwe technologie. Het gaat veel meer over een nieuwe mentaliteit. Jongeren gaan bijvoorbeeld heel graag naar kantoor. Zij hebben heel goed in de gaten dat je daar mensen ontmoet waar je wat van kunt leren. Want werken leer je niet op school of op de universiteit, de ervaring van je collega's is onmisbaar voor je eigen ontwikkeling. De mix van ervaren en onervaren, jong en oud maakt het interessant. Dus dat we elkaar fysiek willen blijven ontmoeten is zeker. Daarbij: je wilt met al je zintuigen kunnen waarnemen en oordelen; daar kan geen MSN tegenop. De vraag is uiteraard hoe vaak je elkaar dan wilt zien."

In een modern kantoor waar mensen geen vaste plek meer hebben maar steeds een plek zoeken die past bij de werkzaamheden van dat moment, blijkt dat er veel meer contacten worden gemaakt dan in een traditioneel gebouw. Ook al staat de deur van de afdeling of de directeur 'open', de drempel om er naar binnen te gaan is voor veel mensen toch hoog. Guus Pijpers: "Doordat mensen van verschillende afdelingen door elkaar zitten kom je veel sneller bij anderen die weer iets anders weten dan jij. Dit betekent dat er veel meer kennis wordt gedeeld. Dat scheelt tijd en dus geld. Het lijkt me duidelijk dat dit goed is voor de organisatie."

Volgens Pijpers is het bij elkaar brengen van mensen in het algemeen cruciaal voor de ontwikkeling van organisaties. Via technologie zoals Microsoft die heeft ontwikkeld, kun je mensen makkelijk vinden. Pijpers: "Dat systeem moet je dan verder verfijnen en kwalificaties aanbrengen; als je kunt zien dat iemand al 15 jaar in het vak zit, dan weet je dat zo iemand ervaren is en dat contact met hem of haar jou waardevolle informatie op zou kunnen leveren."

De generatie van nu heeft via Hyves bijvoorbeeld een geweldig netwerk. Als iedere werknemer van je bedrijf dat zou inbrengen in de onderneming, dan zou je eens moeten kijken wat een waardevolle informatie je dan krijgt! Maar als ze op het werk slechtere ICT aantreffen dan thuis dan gaan die contacten echt niet mee naar het werk. En dan moet je je als bedrijf afvragen: hoe houd ik deze mensen vast. Je moet je medewerkers blijven binden en boeien. De enige manier is de mens centraal stellen, en transparant zijn. Laat als bedrijf zien hoe je werkt, dat je innovatief bent en op zoek bent naar nieuwe oplossingen en uitdagingen. Dat trekt aan."

En dat dit voor het ene bedrijf makkelijker te realiseren dan het andere is duidelijk. Menig bedrijf heeft veel productiearbeid en dan is flex- of thuiswerken geen optie. Maar volgens Guus Pijpers moeten ook die bedrijven iets doen om het hun werknemers naar de maatstaven van deze tijd naar de zin te maken. "Mensen willen vooral meer autonomie in hun werk en zelf verantwoordelijk zijn. Dit vraagt een andere manier van leiderschap, en dat zal voor directies een behoorlijke uitdaging zijn. Maar in Nederland zijn we wat dat betreft aardig op weg. Door de cultuur van parttime werk liggen we in het flexibel denken voor op een land als Amerika. Wij kijken echt naar de toegevoegde waarde van mensen."

Guus Pijpers is Managing Director van Acuerdis en Associate Professor of Information Behavior bij TiasNimbas Business School.

"Doordat mensen van verschillende afdelingen door elkaar zitten kom je veel sneller bij anderen die weer iets anders weten dan jij."

"De enige manier is de mens centraal stellen, en transparant zijn."