

Effect HNW blijft achter op belangrijke kpi's bedrijfsleven

'Uithuizige' medewerkers vinden werkgever minder aantrekkelijk

Almere, 3 september 2014 – Het Nieuwe Werken (HNW) heeft slechts een geringe impact op taakprestatie, aantrekkelijk werkgeverschap en kennisdeling. Dit betekent dat HNW zich niet of nauwelijks vertaalt in een verbeterde score op belangrijke kpi's, terwijl deze juist vaak worden genoemd als reden om HNW in te voeren. Dit blijkt uit [onderzoek](#) van [Profile Dynamics](#) en [TNO](#) onder 1.691 medewerkers naar de relatie tussen persoonlijke drijfveren en Het Nieuwe Werken.

Het succes van maatregelen ter bevordering van HNW wisselt. Organisaties hebben het meeste baat bij de verstrekking van ICT-middelen die het makkelijker maken om buiten kantoor te werken. Hierdoor worden werknemers iets productiever en waarderen zij hun werkgever iets meer dan gemiddeld. Ook organisaties die werknemers toestaan om flexibele werktijden te hanteren worden bovengemiddeld gewaardeerd.

Opvallend is dat sommige maatregelen ter bevordering van HNW een averechts effect hebben op de kpi's. Als medewerkers veel uren buiten kantoor werken, heeft dat een licht negatief effect op de waardering van de werkgever. Dit geldt ook als medewerkers veel op wisselende plekken werken – of dat nu op kantoor is of daarbuiten. Bovendien brengt dit ook het risico met zich mee dat kennisdeling onder druk komt te staan. Voor organisaties die kennisdeling willen verbeteren, lijkt de invoering van HNW in zijn huidige vorm niet de meest aangewezen weg.

Relatie HNW-gedrag en kpi's

HNW-gedrag	Taakprestatie	Attractiviteit werkgever	Kennis delen
Gebruik ICT	+	+	○
Diversiteit thuis/telewerk	○	○	-
Thuis- & telewerk %	○	-	○
Activiteitgerelateerd werken	○	○	-
Flexibele werktijden	○	+	○

○ Niet significant + Positieve reactie – significant - Negatieve reactie – significant

Wilma Kuipers, mede-oprichter van Profile Dynamics: “Dat het effect van HNW achterblijft op belangrijke kpi's wil zeker niet zeggen dat organisaties dan maar af moeten zien van HNW. Het is wel belangrijk om goed na te denken over het beoogde doel ervan, de risico's af te wegen en daarbij dan de juiste maatregelen te kiezen. HNW is een proces waarin het afstemmen van organisatiedoelen met de belangen van werknemers centraal staat. Het onderzoek laat zien dat als HNW niet overal even goed werkt, het verstandig is om gericht aanpassingen te maken waar het niet goed loopt en situaties waar het wel werkt ongemoeid te laten. Het onderzoek biedt handvatten voor het maken van de juiste keuzes daarbij. Maatwerk blijkt bij de

invoering van Het Nieuwe Werken een belangrijke succesfactor. Elke organisatie is namelijk uniek en de organisatiecultuur of subculturen binnen afdelingen en teams zijn van grote invloed op de manier waarop medewerkers tegen Het Nieuwe Werken aankijken en ermee omgaan.”

Genuanceerde aanpak

Uit het onderzoek komt vooral naar voren dat organisaties veel te winnen hebben bij een meer genuanceerde aanpak van Het Nieuwe Werken. Meer over een individuele benadering voor de invoering van HNW staat in het whitepaper [‘Van Nieuw naar Beter Werken’](#)

Noot voor de redactie: Bijgevoegd de tabel op hoge resolutie die de relatie tussen HNW-gedrag en kpi's laat zien.

Over Profile Dynamics

Profile Dynamics® is een methode die grip biedt op ‘de factor mens’ in organisaties, en maakt onder andere inzichtelijk waarom mensen doen wat ze doen, waar ze energie van krijgen en welk type werk en omgeving bij ze past. De methode werkt met zeven motivatie- en gedragsclusters, en kent een breed scala aan toepassingen op individueel, team- en organisatieniveau. Naast een persoonlijke drijfverenanalyse is er een 360-graden feedback, een competentie-management-module en zijn er tools voor het werken met teams en organisatieculturen. De instrumenten zijn helder en eenvoudig toepasbaar en hebben een hoge toegevoegde waarde voor zowel individuele medewerkers als de organisatie in zijn geheel. Profile Dynamics werkt met gecertificeerde trainers en consultants die zijn gespecialiseerd in de achterliggende methodiek en de inzet ervan binnen organisaties. Profile Dynamics® is een geregistreerd merk van Amygdala B.V. dat gevestigd is in Almere. Meer informatie op www.profiledynamics.nl.

Download het whitepaper ‘Van Nieuw naar Beter Werken’ via <http://www.profiledynamics.nl/nl/whitepapers/het-nieuwe-werken#.U7aaW42KD4g>

Over TNO

TNO verbindt mensen en kennis om innovaties te creëren die de concurrentiekracht van bedrijven en het welzijn van de samenleving duurzaam versterken. TNO is een onafhankelijke onderzoeksorganisatie die op basis van haar expertise en onderzoek een belangrijke bijdrage levert aan de concurrentiekracht van bedrijven en organisaties, aan de economie en aan de kwaliteit van de samenleving als geheel.

Over het onderzoek

De onderzoeksresultaten zijn gebaseerd op de dataset afkomstig uit een TNO onderzoek dat in samenwerking met Amygdala b.v. (aanbieder van Profile Dynamics®) heeft plaatsgevonden. Een deel van de resultaten uit dit onderzoek is eerder beschreven in de rapportage: Blok, M., Verbiest, S., Kleij, van der R., Aarts, O., & Kuipers, W. (2014) Het Nieuwe Werken in relatie tot persoonlijke drijfveren van medewerkers. Hoofddorp: TNO. Publ. Nr. R10067/ 060.01623.

Meer informatie

Marcommit PR, namens Profile Dynamics / Amygdala b.v.
Pauline van Die
035-5822730
profiledynamics@marcommit.nl