

Een sp(r)ookje over 'het nieuwe organiseren'

Er was eens een aardig lopend bedrijf met 128 medewerkers. De helft van het personeel werkte fulltime, de andere helft parttime. Iedereen had zijn eigen, vaste plek. Daardoor waren er vaak lege bureaus en lege kamers in het kantoorgebouw. Genoeg ruimte voor iedereen, en ook... voor het 'grijze stapelspook': de papierstapels en verouderd archief! Het spook zorgde ervoor dat het personeel vaak op zoek was naar documenten en dat ze regelmatig het overzicht kwijt was. Overigens niet alleen papier stapelde zich op... wat dacht je van de honderden, nee, duizenden mails die elke dag binnenkwamen? De directeur van het bedrijf vond dat het grijze stapelspook te vaak opdook. Hij had ook het gevoel, dat het personeel te makkelijk omging met vertrouwelijke informatie. Al die slingerende papieren en openstaande computerschermen! En dan nog iets: zou het niet veel inspirerender zijn om eens ergens anders te zitten of om bijvoorbeeld thuis te werken om filestress te vermijden? Wacht eens: daar had de directeur pas nog iets over gelezen. Anders werken, effectiever werken, creatiever werken, het nieuwe werken!

Van het oude naar het nieuwe werken

De directeur liet er geen gras over groeien. Hij riep alle afdelingshoofden bij elkaar; samen maakten ze een plan de campagne. Ze nodigden een expert uit, van wie ze een berg aan informatie en de juiste 'geest' kregen. Het werd duidelijk: de mensen zouden veel beter, slimmer en met meer plezier kunnen gaan werken door de andere manier van werken! En weg met het grijze stapelspook!

Het bedrijf ging op bezoek bij andere bedrijven die al 'nieuw' werkten, ze maakten studies naar communicatiesystemen en naar het digitaliseren van de informatie. Een speciaal 'G-team' zorgde er vanaf het begin voor dat alle medewerkers op de hoogte werden gehouden van de plannen. Iedereen kreeg een stem in het geheel.

De tijd was nu ook rijp om te investeren in een nieuw gebouw, iets wat al langer op de agenda stond. Inmiddels was namelijk helder geworden dat een nieuw gebouw niet groter dan het bestaande gebouw hoefde te zijn! Het kon zelfs kleiner worden; dat was een financiële meevaller. Het gebouw zou in samenwerking met de architect flexibel en passend gemaakt kunnen worden voor het nieuwe werken. En in de tussentijd kon iedereen langzaam maar zeker gaan wennen aan het andere, nieuwe werken.

Van het oude naar het nieuwe organiseren

Er werd geëxperimenteerd met flexibele werktijden op verschillende afdelingen. Het 'G-team' hield alle ervaringen bij en schaaftde samen met de directeur en de afdelingshoofden aan de plannen.

En toen kwam de eerste zichtbare actie: opruimen! Er werd afgesproken wat er wel en niet weggegooid kon worden. Het archief moest nodig opgeschoond en gereorganiseerd worden, dat kwam mooi uit. Het werden bijna feestjes, die stapels verouderd en dubbel materiaal wegdoen. En wat moet je met al die manuals die ook digitaal te raadplegen zijn... Het grijze stapelspook was in de verste verte niet te zien. Sommige afdelingen hielden wedstrijden wie er met de minste kastruimte toe kon! De volgende stap was dat een speciaal bedrijf ervoor zorgde dat stukje bij beetje het te bewaren, oude archief opgeslagen en gedigitaliseerd werd en dat de postkamer langzaam over kon gaan op het scannen en digitaliseren van alle inkomende documenten.

Het rode spookje

Er dook echter een klein, rood spookje op. Er waren namelijk medewerkers die het niet zo op hadden met de nieuwe plannen. Zij worstelden met vragen als: Hoezo elke dag een andere plek? En hun spullen dan? De verhalen over mooie, lichte werkplekken met verstelbare meubels en loungebanken laptten ze aan hun laars. En die stapels, tja, die gaven een vertrouwd en veilig gevoel. De directeur maakte zich wel een beetje zorgen om deze groep mensen. En het zette hem wel aan het denken. Hoe zou iedereen het organiseren van zijn of haar werkplek in de nieuwe situatie aanpakken? Konden ze omgaan met de veelheid van informatie zonder stapels te bewaren? Zou er dan niet stiekem een grijs stapelspook in de computers komen? En kan iemand zo maar zijn

gedrag veranderen? Het werd hem duidelijk: er zou een nieuwe manier van organiseren nodig zijn!

De witte werkgeest tegen het grijze stapelspook en tegen het rode spookje

De directeur nam een wijs besluit: in stappen zou iedereen een nieuwe manier van organiseren leren: 'de witte werkgeest'. Die zou het grijze stapelspook definitief verdrijven! Hij nodigde een koppel ervaren trainers in 'het nieuwe organiseren' uit. Dat ging samen met het 'G-team' workshops geven, waarin uitgelegd werd wat de grootste veranderingen zouden zijn. Praktische zaken als het elke keer opruimen van je bureau bijvoorbeeld, en het ontbreken van archiefruimte. Het nemen van verantwoordelijkheid, het nemen van beslissingen en het maken van keuzes werd in de workshops ook flink aangekaart. In de nieuwe situatie moet iedereen elke dag weer opnieuw een beslissing nemen: werk ik hier of thuis? Wat ga ik doen? Wie heb ik erbij nodig? Vooral voor de perfectionisten en de uitstellers zou dit een uitdaging worden om hun valkuilen wat minder diep te maken!

Doordat de voordelen en de oplossingen voor de valkuilen van 'de witte werkgeest' goed besproken werden, ging het rode spookje zich wat bescheidener opstellen... Met de nieuwe informatie werd geoefend op de huidige werkplek. In overleg met de ICT afdeling kon al snel overgegaan worden op een nieuw communicatiesysteem, waardoor ook al geëxperimenteerd kon worden met het vinden van collega's en het afspreken van vergaderingen. 'De witte werkgeest' begon al aardig door te dringen op de afdelingen!

De directeur werd steeds enthousiaster. Samen met de trainers was hij tot de conclusie gekomen dat iedereen de mogelijkheid moest krijgen om een individuele training te krijgen. Nu, en 'straks', in het nieuwe gebouw. Op die manier kon iedereen zich goed en snel aanpassen aan de veranderende situatie en werd rekening gehouden met persoonlijke kwaliteiten en valkuilen.

De witte werkgeest voor iedereen

De directeur beet het spits af met de individuele training. Een beetje spannend was het wel, die aandacht voor zijn manier van werken. Eigenlijk best leuk, om eens uit de doeken te doen waarom je dingen zus of zo doet. En hoe kun je met eenvoudige stappen veel slimmer organiseren! Het 'G-team' en de afdelingsmanagers volgden zijn

voorbeeld, daarna steeds een groepje medewerkers. Waar het de trainers vooral om te doen was: hoe hou je het overzicht en hoe doe je de juiste dingen in de beschikbare tijd. Daarbij kwamen onderwerpen aan de orde als: omgaan met de binnenkomende informatie, planning, keuzes maken, e-mail, papierarm en papierloos werken. Voor iedereen was het een verademing om even met de trainers te sparren over de dingen die goed en minder goed gingen. En ook erg leuk om daar in de wandelgangen eens met je collega's over te praten. De witte werkgeest dook overal op....

De medewerkers die nog niet enthousiast waren over het nieuwe werken, deden nog morrend mee aan de training. De individuele aandacht die ze kregen en de (tussen-) oplossingen die ze samen met de trainers bedachten, namen echter een deel van hun bezwaren weg. De trainers zorgden er op een vrolijke en gedegen manier voor dat voor iedereen duidelijk werd hoe hij of zij werkt en welke (persoonlijke) aanpassingen nodig waren voor 'het nieuwe organiseren'. De tips en handvatten die ze kregen, waren handig, duidelijk en snel toepasbaar. Er was bovendien nog tijd genoeg om te oefenen met alles. Er verscheen zelfs hier en daar al een glimlach bij het rode spookje...

De directeur was trots op zichzelf, op zijn managers, op het G-team, ja, eigenlijk op iedereen! Het nieuwe gebouw vorderde gestaag, regelmatig ging hij kijken. Een groot aantal medewerkers had al aardig de witte werkgeest te pakken; ze konden eigenlijk niet wachten op het nieuwe gebouw. En ha! Het grijze stapelspook.... dat werd al ijler en ijler.

De dag brak aan, dat.....

Wil je weten hoe dit sp(r)ookje afloopt?

Neem contact op met **Cleandesk.nu!**

Petra Bosch-van Rossum en Ellen Massaro

www.cleandesk.nu

info@cleandesk.nu