

# Tunnelvisie

Zoals Het Nieuwe Werken (HNW) tegenwoordig hét toverwoord is voor zichzelf op de borst kloppende (kennis)organisaties, is Het Nieuwe Rijden (HNR) dit voor de zelfbewuste autobestuurder. Uiteraard hoef ik u als HR-professional niets meer uit te leggen over HNW. Maar HNR zit wellicht nog niet helemaal tussen de oren. HNR is een breed maatschappelijk ondersteund programma, dat tot doel heeft automobilisten aan te zetten tot energie-efficiënter rijgedrag. Volgens het programma levert HNR een besparing op van gemiddeld tien procent brandstofverbruik en uitstoot van CO<sub>2</sub>. Daarnaast zou HNR ook positieve effecten opleveren voor verkeersveiligheid en de levensduur van de auto. Een lovenswaardig initiatief met prachtige vooruitzichten. Alleen...HNR werkt niet altijd! In de bergen blijkt de nieuwe rijstijl bijvoorbeeld behoorlijk funest te zijn voor de motor en al helemaal wanneer er een caravan achter de auto hangt. Bij te lage toeren in de bergen kan de motor namelijk forse schade oplopen. De afgelopen jaren zijn veel Nederlanders om die reden onderweg naar hun vakantiebestemming gestrand. Het is dan ook geen verrassing dat de onderhoudsgarage aan de zuidkant van de Gotthardtunnel inmiddels gespecialiseerd is in koppelingsplaten.

Waarom HNR voor ons vakgebied interessant is? Omdat HNR en HNW een interessante gelijkenis vertonen. Namelijk dat een nieuw ogenschijnlijk aantrekkelijk concept niet klakkeloos overgenomen dient te worden. Levensgevaarlijk! Immers, evenals bij HNR gaat de introductie van HNW ook met de nodige risico's gepaard. Namelijk lang niet alle medewerkers en managers vinden deze nieuwe werkwijze een aantrekkelijk vooruitzicht. Gestuurd worden op output doet een beroep op zelfdiscipline, een eigenschap die niet iedereen in gelijke mate is gegeven. Of het tegenovergestelde gebeurt, wanneer medewerkers het juist lastig vinden om maat te houden in een context van vrijheid. Zij ervaren hierdoor extra prestatiedruk, met alle nadelige gevolgen van dien. Ook blijken sommige medewerkers problemen te ondervinden met virtueel samenwerken en het gegeven dat men collega's niet op vaste tijden ziet. En lang niet iedereen gedijt goed bij invliegende en uitvliegende collega's. Maar ook, hoe weet je zeker dat collega's geen misbruik maken van de nieuw verworven vrijheid? En ben je überhaupt wel verzekerd van een werkplek wanneer je op kantoor arriveert? Immers, te weinig werkplekken voor teveel mensen leidt in de praktijk tot 'strandstoel-gedrag'. Met andere woorden, dat wordt dus weer vrolijk aansluiten in de ochtendspits...En was dat nou net niet wat het HNW wilde uitbannen?

Kortom: niet iedereen kan of wil mee in de nieuwe manier van werken en het tempo waarin het binnen sommige organisaties wordt doorgevoerd. Dus wanneer je als organisatie de Gotthardtunnel vanaf de noordzijde inrijdt, houd dan rekening met de verandercapaciteit, veranderbereidheid alsook de flexibiliteit van medewerkers en andere risico's die aan HNW kleven. Want voor je het weet, schreeuwt de organisatie om nieuwe koppelingsplaten!

**Ruurd Baane**

ruurd.baane@brightcompany.nl

*Ruurd Baane is senior consultant en partner bij Bright & Company | HR Strategy, een adviesbureau gespecialiseerd in de vertaling van business strategie naar HRM.*