

HAYSTACK

Floris Vrasdonk & Suze Krijnen



WIE HEEFT MIJN WERKPLEK GEPIKT?

Profiteren van het
nieuwe werken in 14 hacks

Eerste druk maart 2015

Uitgeverij Haystack
Postbus 308
5300 AH Zaltbommel
0418-680180

needle@haystack.nl
www.haystack.nl

Auteur: Suze Krijnen en Floris Vrasdonk
Corrector: Carolien van der Ven
Illustraties: Menno Wittebrood
Vormgeving omslag: Levin den Boer
Opmaak: Debbie Brok

ISBN: 9789461261274
NUR: 800

© 2015 Suze Krijnen & Floris Vrasdonk | Uitgeverij Haystack

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke wijze ook en evenmin in een retrieval system worden opgeslagen zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel dit boek met veel zorg is samengesteld, aanvaardt schrijver noch uitgever enige aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele fouten en/of onvolkomenheden in dit boek.

INHOUD

INLEIDING	6
Beste medewerker	12
Noot voor managers	18
DEEL 1 / HNW BASICS	19
RESULTAAT	20
VERTROUWEN	28
LEIDERSCHAP	36
DEEL 2 / HNW HACKS	41
HACK 1	
HOE JE JE EIGEN PRIKKLOKMENTALITEIT HACKT (EN VAN WERK/PRIVÉ EEN LEVEN MAAKT)	42
HACK 2	
HOE JE DE BALLEN LAAT VALLEN (ALS JE GEEN TIJD HEBT OM TE PROFITEREN)	52
HACK 3	
HOE JE FLEXPLEKKEN DEELT EN HEERST	62

HACK 4

**HOE JE ALTIJD EEN PASSENDE WERKPLEK VINDT
(OP KANTOOR, ELDERS EN VIRTUEEL)** 72

HACK 5

**HOE JE PROFITEERT VAN SAMENWERKEN OP
AFSTAND** 84

HACK 6

HOE JE AFREKENT MET VASTE THUISWERKDAGEN 96

HACK 7

HOE JE THUIS WÉL AAN WERKEN TOEKOMT 104

HACK 8

**HOE JE JE PRIVÉOMGEVING VOOR JE LAAT
WERKEN** 114

HACK 9

**HOE JE GEEN DINGEN MEER DOET WAARAAN
JE EEN HEKEL HEBT** 120

HACK 10

**HOE JE DE HELE DAG KOFFIE KUNT DRINKEN (OF
HOE JE VAN EEN HARK EEN SPIN WORDT)** 128

HACK 11

HOE JE KUNT UITSLAPEN WANNEER JE WILT 138

HACK 12

HOE JE IT-PROBLEMEN OMARMT 144

HACK 13

**HOE JE JE MANAGER OF ORGANISATIE MEEKRIJGT
(ALS DIE NOG NIET ZO VER ZIJN ALS JIJ)** 152

HACK 14

**HOE JE OP MAANDAGMIDDAG IEMAND MEEKRIJGT
NAAR DE FILM** 162

NAWOORD - HACK DE TOEKOMST 168

VERDER HACKEN 170

VERDER LEZEN 171

DANKWOORD 172

OVER DE AUTEURS 174

**DIT BOEK WERD GESCHREVEN OP DE VOLGENDE
WERKPLEKKEN** 175

INLEIDING

BAAT BIJ HET NIEUWE WERKEN



‘Ik weet nog dat we het mailtje kregen: we gaan over op het nieuwe werken. Nee hè, dacht ik. Dat gaat vast net zoals bij Els van de tennisclub. Die moest altijd maar op zoek naar een vrije werkplek, ze sprak haar collega’s niet meer en die laptop was een ramp voor de productiviteit...’

Zo ongeveer reageren veel medewerkers die ‘nieuw’ moeten gaan werken. Begrijpelijk, maar ook heel jammer. Wij geloven dat je als medewerker ook kunt profiteren van het nieuwe werken: je kunt betere resultaten behalen en relaxter leven. Moeilijk? Nee hoor. Het enige wat je hoeft te doen is het nieuwe werken omarmen en het naar je hand zetten.

Tot dit inzicht kwamen we na jarenlang ‘insider’ te zijn geweest bij de invoering van het nieuwe werken (HNW). Bij verschillende organisaties begeleidde we duizenden medewerkers en honderden managers bij het maken van de overstap. Bij andere organisaties kregen we een kijkje in de keuken. Er werden *businesscases* opgesteld, *deliverables* opgeleverd en vinkjes bij de ‘gedragsverandering’ gezet. Maar als de kruitdampen waren opgetrokken, moesten we constateren dat het vaak nog niet had opgeleverd wat de directie had beloofd.

Toch zagen we ook regelmatig medewerkers en managers floreren, als ze erin slaagden om de vruchten te plukken van het nieuwe werken. Deze medewerkers en managers inspireerden ons om dit boek te schrijven – om meer mensen baat te laten hebben bij de nieuwe manier van werken.

Blijvende verandering

Wie verwacht dat het nieuwe werken op een dag wel weer wordt afgeschaft, moeten we teleurstellen. Flexibiliteit, wendbaarheid, resultaatgerichtheid, ondernemerschap, creativiteit en innovativiteit zijn geen modekreten, maar noodzakelijke eigenschappen voor organisaties die snel willen kunnen inspelen op veranderingen in een complexe en onzekere wereld. Voor organisaties, kortom, die de ambitie hebben om over pakweg vijftien jaar nog te bestaan. Voor wie baalt van HNW is wachten op het verlossende woord dat alles wordt teruggedraaid dan ook geen vruchtbare strategie.

De frustraties van medewerkers in HNW deden ons denken aan *Wie heeft mijn kaas gepikt?*, een managementklassieker van Spencer Johnson over omgaan met verandering. Het is een parabel over vier bewoners van een doolhof, twee minimensen en twee muizen, die zich dagelijks te goed doen aan een ruime hoeveelheid 'kaas'. Kaas is in het boek een metafoor voor geluk, succes, gezondheid of wat we in het leven ook maar nastreven. Als op een dag de kaas verdwenen is, reageren de personages verschillend. De muizen volgen onmiddellijk hun instinct en gaan op zoek naar een nieuwe voorraad. De mensen zijn verongelijkt en verontwaardigd. Hoe kon dit gebeuren? Wie deed hun dit aan? Waarom kan het niet gewoon weer worden zoals het was? Na een tijdje besluit één van de twee zich aan te passen. Dat loont; niet alleen vindt hij nog veel lekkerdere kaas, maar door zelf in actie te komen voelt hij zich beter dan ooit. (Of het

andere mannetje ook zo'n ontwikkeling doormaakt, verklappen we niet.)

Hoe krijg ik een betere werkplek terug?

HNW is een ingrijpende verandering die best een bedreiging kan vormen voor jouw 'kaas'. Het is dus niet zo gek dat je je dingen afvraagt als: wie heeft mijn werkplek gepikt? Waar zijn mijn collega's? Wat moet ik doen als mijn laptop vastloopt? Kunnen we niet gewoon terug naar het oude werken?

Net zoals de minimensen in het doolhof tevergeefs wachtten op hun kaas, heeft het ook niet zoveel zin om terug te verlangen naar 'het oude werken'. De wereld om ons heen verandert en de werkwereld past zich aan. Wat je wel kunt doen, is zorgen dat HNW voor jou gaat werken. Stel jezelf de vraag: hoe krijg ik er een betere werkplek voor terug?

Als jij als medewerker profijt hebt van HNW, is dat uiteindelijk ook goed voor je werkgever. Werkgevers zien nu problemen ontstaan doordat medewerkers worstelen met HNW. Op dinsdagen en donderdagen barsten kantoren uit hun voegen, spectaculaire productiviteitsstijgingen blijven uit, men maakt zich zorgen over binding met de organisatie en toenemende werkstress. In het buitenland worden al rare sprongen gemaakt, zoals een thuiswerkverbod of maatregelen tegen e-mail 'na werktijd'. Zulke maatregelen tonen vooral aan dat deze bedrijven weinig kaas hebben gegeten van de nieuwe economie en de behoeften van moderne medewerkers. Als wij Nederlanders erin slagen

om van HNW een succes te maken, levert dat ons misschien zelfs concurrentievoordeel op.

We dragen werkgevers die HNW invoeren een warm hart toe, maar dit is geen boek voor beleidsmakers of projectleiders. Dit is een boek voor medewerkers. Voor iedereen (dus ook voor managers) die een plezieriger en productiever leven wil, met meer succes en minder stress.

HNW-hacker

We zullen je niet vervelen met praktische rompslomp. Zoals wanneer je afdeling gaat verhuizen, welk type laptop je krijgt, wat je mag declareren en hoe je in vredesnaam die videoconferencetool aan de praat krijgt. Het beantwoorden van dit soort vragen laten we graag over aan je organisatie. Niet alleen omdat elke organisatie HNW anders inricht, maar vooral om jou te kunnen helpen met de *belangrijkste* vraag: hoe profiteer je nou van HNW?

Met de tips in dit boek willen we je inspireren om een HNW-hacker te worden: een medewerker die onbedoelde toepassingen vindt van een systeem dat zijn werkgever hem oplegt. We laten je ontdekken hoe je het systeem voor jou kunt laten werken. Ga net als de doolhofbewoners in *Wie heeft mijn kaas gepikt?* op verkenningstocht door de gangen en paden van HNW en je zult zien dat daar heel wat 'kaas' te halen valt (en dat je sommige wandjes best kunt verschuiven). Wij weten immers uit ervaring: je kunt HNW niet alleen overleven, het kan je zelfs helpen je werk leuker en makkelijker te maken. Dat weet de

medewerker die aan het begin van deze inleiding aan het woord kwam inmiddels ook:

‘...en ja hoor, de schade was niet te overzien. Maar inmiddels ben ik aan het ‘hacken’ geslagen. En nu? Nu spreek ik mijn collega’s regelmatig. Vooral over voetbal, want ons werk hebben we digitaal tiptop voor elkaar. Op kantoor vind ik altijd een fijne werkplek en soms doe ik werk dat past bij de plek waar ik ben. Dankzij de gezellige thuiswerkochtenden is mijn relatie verbeterd. Op de lokale flexplek hebben we trouwens leuke buurtcontacten opgedaan. Nu ik precies weet wat mijn manager van mij verwacht, hoef ik niet meer om de haverklap bij haar aan te kloppen. De tijd die mijn manager daarmee bespaart, gebruikt ze nu om mij te coachen. Ze laat me steeds meer zelf bepalen welk werk ik oppak, dus ik doe bijna alleen maar werk dat ik leuk vind. Met Els tennis ik minimaal één keer per week, daar is altijd wel tijd voor te maken.’

Tot slot: we hebben aan het schrijven van dit boek veel lol beleefd. We hopen dat een vonk hiervan op jou als lezer overspringt. Veel lees-, werk- en leefplezier gewenst!

Suze Krijnen en Floris Vrasdonk

BESTE MEDEWERKER

Daar zit je dan achter je laptop. Na een minuut of wat rondsjuwen heb je een flexplek bemachtigd. Het halflege koffiebekertje van je voorganger schuif je opzij. Je bent na de spits naar kantoor gekomen, maar dat had niet eens gehoeven. Want om maar met de deur in huis te vallen: niet je aanwezigheid maar je bijdrage aan het organisatiedoel telt. Welkom in het nieuwe werken!

Als je de jubelberichten van je werkgever mag geloven, is het hier fantastisch. HNW ‘zet jou in je kracht’. Je krijgt het vertrouwen om de dingen op jouw manier te doen. Het kantoor is een inspirerende ontmoetingsplek geworden met nieuwe ICT-middelen om te werken waar en wanneer je maar wilt. Je zit volgens de directie voortaan goed in je vel, want werk en privé zijn in balans. Je bent gemotiveerder, productiever en creatiever dan ooit. En als organisatie dragen jullie ook nog eens bij aan het terugdringen van files en CO2-uitstoot.

Zelf heb je nog je bedenkingen. Je ziet vooral een hoop ongemakken: steeds op zoek moeten naar een werkplek, een overlegplek en een kluisje, gesleep met laptop en toebehoren, geen foto en andere persoonlijke bezittingen meer op je bureau. Jij bent altijd bereikbaar, maar je collega's zijn weer eens nergens te bekennen. Om nog maar te zwijgen van de computerproblemen! Je verlangt wel eens terug naar die goeie ouwe tijd, toen ‘werken’ nog gewoon ‘naar kantoor gaan’ was. Toen je nog geen

dagtaak had aan plannen, initiatief nemen en, meer in het algemeen, zelf nadenken. Toen alles voor je geregeld werd en je wist waar je aan toe was. Je vraagt je wel eens af of dat nieuwe werken wel bij jou of bij je functie past. En trouwens, is die zogenaamde cultuurverandering niet gewoon een verkapte bezuinigingsmaatregel? Is deze verandering wel een verbetering?

Oké. Ga er even goed voor zitten en haal diep adem. Je kunt in HNW namelijk wel degelijk beter presteren en een plezieriger leven leiden. Reken er alleen niet op dat je organisatie het voor je gaat regelen. Als jij van de vrijheid en flexibiliteit van HNW wilt profiteren, stel dan niet langer de fratsen van je werkgever, maar *jezelf* centraal.

Er is namelijk iets mis met HNW. Of beter gezegd: er is iets mis met de manier waarop veel organisaties er invulling aan geven. De één rolt een tot in de puntjes uitgedacht ‘werkconcept’ uit, de ander kiest voor een doe-het-zelfaanpak en weer een ander deelt alleen tablets uit. Maar allemaal willen ze dat er ‘iets’ verandert.

Nou probeert je organisatie jouw gedrag wel vaker te sturen. Maar geloof ons, deze keer wil ze dat er iets wezenlijks verandert, namelijk dat jij jezelf centraal stelt. Dat jij het werk om jou heen organiseert. De werkgever centraal stellen, dat bleek namelijk niet het juiste effect te hebben. En na de klant, cliënt of burger ‘centraal’, is het nu jouw beurt. Want je organisatie ziet inmiddels ook in dat klanten pas echt goed worden geholpen als medewerkers lekker hun werk kunnen doen. Als medewerkers de ideale omstandigheden kunnen creëren om gemotiveerd en slim aan de slag te gaan.

Je werkgever heeft met HNW op haar manier een poging gedaan om jou meer vrijheid en flexibiliteit te geven. Zo biedt ze nieuwe ICT-middelen en flexplekken aan. Misschien krijg je trainingen en workshops om te leren omgaan met de nieuwe middelen en mogelijkheden. En anders is er vast een intranetsite waar je informatie vindt en vragen aan collega's kunt stellen.

Die ondersteuning heeft alleen de neiging om in het voordeel van je werkgever uit te pakken. Als jij iets krijgt, dan krijgt je organisatie daar net iets méér voor terug. Fancy loungestoelen voor jou? Besparing op vierkante meters voor je werkgever. Een laptop en een smartphone voor jou? 24/7 beschikbaarheid voor je werkgever. Een betere werk-privébalans? Medewerkers die zich met meer energie voor de zaak inzetten en hun werkgever aanbevelen aan anderen. Dit alles is niet zo gek: organisaties zijn er niet om medewerkers gelukkig te maken, uiteindelijk zijn ze er om zichzelf in stand te houden. Dit kan er zelfs toe leiden dat maatregelen (ongewild) voor niemand gunstig uitpakken. Krimpende budgetten en organisatiepolitiek leiden niet zelden tot compromissen en de 'net niet'-oplossingen die jou dagelijks voor uitdagingen stellen.

Als het aan je organisatie ligt, gaat 'jezelf centraal stellen' ongeveer als volgt. Je gebruikt de verschillende werkplekken waarvoor ze bedoeld zijn, waarna je in een handomdraai je sporen uitwist voor de volgende gebruiker. Je maakt voortdurend slim gebruik van het juiste communicatiemiddel op het juiste moment, terwijl je je kennis uploadt in de *cloud*. Als je tegenover een willekeurige collega plaatsneemt, activeer je spontaan de modus 'kruisbestuiving'. Je bent ten minste twee dagen per

week op kantoor, maar verspreid over de week. Als meer dan zeventig procent van je collega's tegelijkertijd op kantoor verschijnt, krijg je een melding om thuis verder te werken en pak je je spullen. Als een collega een 'error' vertoont, reset je hem even.

Maar jij bent nu eenmaal geen robot die ze kunnen programmeren tot nieuw gedrag. Jouw baan was nu juist nog niet door robots overgenomen. Jouw werk heeft vooralsnog baat bij een betrokken, creatief, invoelend en niet-voorgeprogrammeerd mens, die meer kan dan alleen maar efficiënt zijn. Daarom mag je blijven, daarom hebben ze HNW ingevoerd. Je organisatie kan het ook niet helpen. Ze ondersteunt jou op de manier die ze kent en waarmee ze groot is geworden: door van bovenaf te plannen, te sturen en te controleren. Maar wat nu?

Er zit maar één ding op. Als jij HNW voor jou wilt laten werken, dan zul je de obstakels en ongemakken die ermee gepaard gaan moeten hacken. Juist, hacken: het systeem dat jou wordt opgelegd zodanig ombuigen dat het aan jóúw behoeften voldoet, door toepassingen te vinden die de makers of ontwerpers van dat systeem niet per se hebben bedoeld of voorzien. Als jij de programmeertaal van HNW begrijpt en gebruikt, ben je niet langer afhankelijk van de programmeurs van jouw werkwereld, maar bepaal je zelf hoe jouw leven in HNW eruitziet.

Hacken is niet alleen iets voor superslimme nerds die inbreken in computers. Als consument hacken we er al een tijdje op los. Misschien heb je wel eens een smartphone 'gejailbroken', of een kapotte iPad in de oven gestopt om hem open te maken. Misschien deel je een auto met je buurman of heb je je boor

wel eens aan hem uitgeleend. Zogenaamde *lifesthackers* gaan met sneltoetsen, apps en andere slimme trucs de enorme hoeveelheid informatie waarmee we dagelijks dealen te lijf. Zelfs IKEA-meubels worden gehackt, van een standaarduitvoering tot een eigen creatie. Hoog tijd dat we die hackersmentaliteit ook op ons werk gaan toepassen. Zoals computerhackers de beveiliging van hard- en software omzeilen, en consumenten klantenvriendelijke systemen, zo omzeil je als HNW-hacker de beperkingen van HNW.

De meeste hackers zien hacken als het repareren van iets wat 'kapot' of 'verkeerd' is. Voor jou geldt dat net zo. Als je wacht tot de voorzieningen verbeteren en alle managers het goede voorbeeld geven, dan kan het nog wel eens lang gaan duren. Als je niet in actie komt, dan is HNW inderdaad de zoveelste verandering die jou geen wezenlijke verbetering oplevert. En als jij niet van HNW profiteert, dan zal vroeg of laat niet alleen jijzelf daaronder lijden, maar ook het resultaat. Zo sjouw je met je laptop de volgende reorganisatie tegemoet, en wellicht het exitgesprek waarin je manager je vertelt dat de functie van professioneel mopperaar is komen te vervallen.

Mocht je je tijdens het lezen van dit boek afvragen of je contract wel wordt verlengd als je HNW hackt, bedenk dan dit: HNW hacken is geen overtreding, het is je plicht. Tegenover jezelf, tegenover je klant en tegenover je organisatie. Als jij op jouw manier je resultaten behaalt, zal je werkgever jou helemaal niet willen inruilen voor alle anderen die op je baan azen.

Misschien, heel misschien denk je zelf wel een beetje als een organisatie. Profiteren van vrijheid en flexibiliteit voelt een

beetje fout. Maak je echter niet druk om je werkgever; die zorgt wel voor zichzelf. Je organisatie kan alleen maar als een organisatie denken. Jij kunt jouw belang vooropstellen en dat is ook: je werk goed kunnen doen. Je organisatie heeft met de invoering van HNW een voorzet gedaan. Het is nu aan jou om deze kans te benutten en alles uit HNW te halen wat er voor jou in zit.

Hoe gaat dit boek je helpen?

Mooi, je hebt je hackersbril opgezet en bekijkt HNW zoals het bedoeld is: vanuit jouw perspectief. Je bent bijna klaar om te profiteren.

Om te beginnen heb je een goede basis nodig. Computerhackers kunnen uitstekend programmeren en weten precies wat ze doen en waarom. Dat geldt ook voor HNW-hackers. In deel 1 van dit boek leer je daarom de drie basisvaardigheden die je nodig hebt in het nieuwe werken. Je leert resultaatgericht werken en inspelen op de behoefte van je baas aan signalen dat jij te vertrouwen bent. Daarna maak je jezelf de juiste mindset eigen: je leert de leiding te nemen over jouw werk en jouw leven.

Wie de basis eenmaal onder de knie heeft, kan op uiteenlopende manieren van HNW gaan profiteren. In deel 2 van dit boek maak je kennis met de vele bedoelde én onbedoelde toepassingen van HNW. Deze tips en trucs zijn niet uitputtend, ze zijn bedoeld om je op weg te helpen en je te inspireren. Pik eruit wat nuttig voor je is, al is het iets kleins. Als je de smaak te pakken hebt, zul je vast nog veel meer hacks bedenken, alleen of samen met

je collega's. Jij gaat het goede voorbeeld aan je manager geven. Sterker nog, je zult hele MT's gaan inspireren om slimmer en succesvoller te werken.

Want zeg nou zelf: als jij lekker aan het werk kunt in plaats van het zuchtend en steunend vol te houden tot de klok vijf uur slaat, dan is iedereen daar toch bij gebaat? Dus doe jezelf en je organisatie een plezier en word die relaxte en resultaatgerichte medewerker van wie iedere werkgever fan wordt.

De vraag is niet hoe je ermee omgaat, maar hoe je ervan profiteert.

Noot voor managers

Hoe je als manager medewerkers begeleidt naar HNW en hoe je hen aanstuurt binnen HNW, daar zijn al boeken vol over geschreven. In dit boek richten we ons op medewerkers. Maar jij als manager hebt er ook wat aan. Dubbel zelfs. Ten eerste ben je als manager natuurlijk ook medewerker van je organisatie en heeft HNW dus ook voor jou betere resultaten en een prettiger leven in petto. Daarnaast helpt dit boek je medewerkers beter te presteren. Dat is goed voor hen, goed voor de organisatie en dus goed voor jou. Doe jezelf en je medewerkers daarom een lol en zorg dat zij ook een exemplaar van dit boek in handen krijgen.

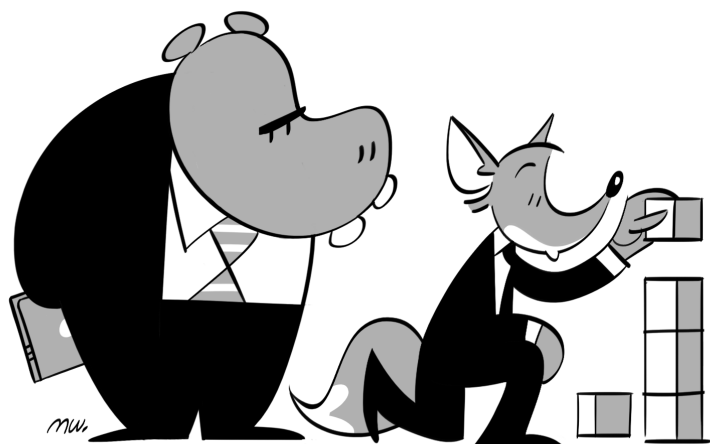
DEEL 1

HNW BASICS

Denk je dat je taken zelfstandiger kunt afronden dan je nu doet? En wil je meer profiteren van de vrijheid en flexibiliteit die HNW biedt? Zorg dan dat je de 'HNW Basics' beheerst: resultaat, vertrouwen en leiderschap. Deze bouwstenen heb je nodig om de hacks in deel 2 van dit boek te kunnen uitvoeren.

HNW BASIC 1

RESULTAAT



In dit eerste hoofdstuk, over resultaat, leer je hoe je door betere resultaatafspraken te maken meer vrijheid en flexibiliteit voor jezelf creëert. Ga maar na: krijg je een kleine taak en moet je over een uur aan je manager rapporteren hoe het ervoor staat, dan biedt dat geen ruimte om tussendoor even een boodschap te doen en een halfuurtje uit te lopen. Krijg je een grotere taak die vóór morgenochtend klaar moet zijn, dan levert dat jou al een stuk meer speling op. En als het maandag over een week afgerond moet zijn, heb je nog meer vrijheid om zelf je tijd in te delen. Als het je lukt om duidelijke afspraken te maken over grotere brokken werk, zal je manager minder de neiging hebben om jou elk halfuur bij te sturen. En valt er voor jou meer te hacken en te profiteren.

Resultaatgerichte afspraken maken met je manager

Vóór het HNW-tijdperk waren goede resultaatafspraken niet zo van belang. Toen je dagelijks in het zicht van je manager zat, had die het idee dat hij alles onder controle had (of zij, maar voor het gemak spreken we hier even van een ‘hij’). Vragen waar managers zich mee bezighouden, zoals ‘wie doet veel en wie doet weinig’, ‘wie loopt de kantjes ervan af’ en ‘wie profileert zich’ dacht hij prima te kunnen beantwoorden door af en toe een blik op de afdeling te werpen. Zag jij er druk uit, dan zat het wel snor. Was je klaar met een taak of liep je ergens tegenaan, dan was het een kwestie van even bij je manager langslopen. In HNW zitten medewerkers niet meer altijd samen in één ruimte, maar werken ze op een tijd en een plaats die hun uit-

WIE HEEFT MIJN WERKPLEK GEPIKT?



PROFITEREN VAN HET NIEUWE WERKEN IN 14 HACKS

Flexplekken, thuiswerken, alles digitaal: het nieuwe werken is niet te stuiten. Zie jij er als medewerker het voordeel niet van in? Dan is het hoog tijd om het systeem te hacken, zodat niet alleen je werkgever, maar bovenal jijzelf ervan profiteert.

In *Wie heeft mijn werkplek gepikt?* leer je hoe je het nieuwe werken naar jouw hand zet. Heb je de basisvaardigheden eenmaal onder de knie, dan kun je bijvoorbeeld:

- uitslapen wanneer je wilt;
- je kinderen voor je laten werken;
- je voordeel doen met IT-problemen;
- en op nog veel meer manieren profiteren (of je baas het nou zo bedoeld heeft of niet).

Dat iemand je werkplek gaat pikken is onvermijdelijk. De vraag is: regel jij er een betere plek voor terug?

Suze Krijnen en **Floris Vrasdonk** begeleiden en trainen al jarenlang organisaties en medewerkers bij het invoeren van HNW. In de praktijk zagen zij dat het pas werkt als medewerkers er profijt van hebben.

