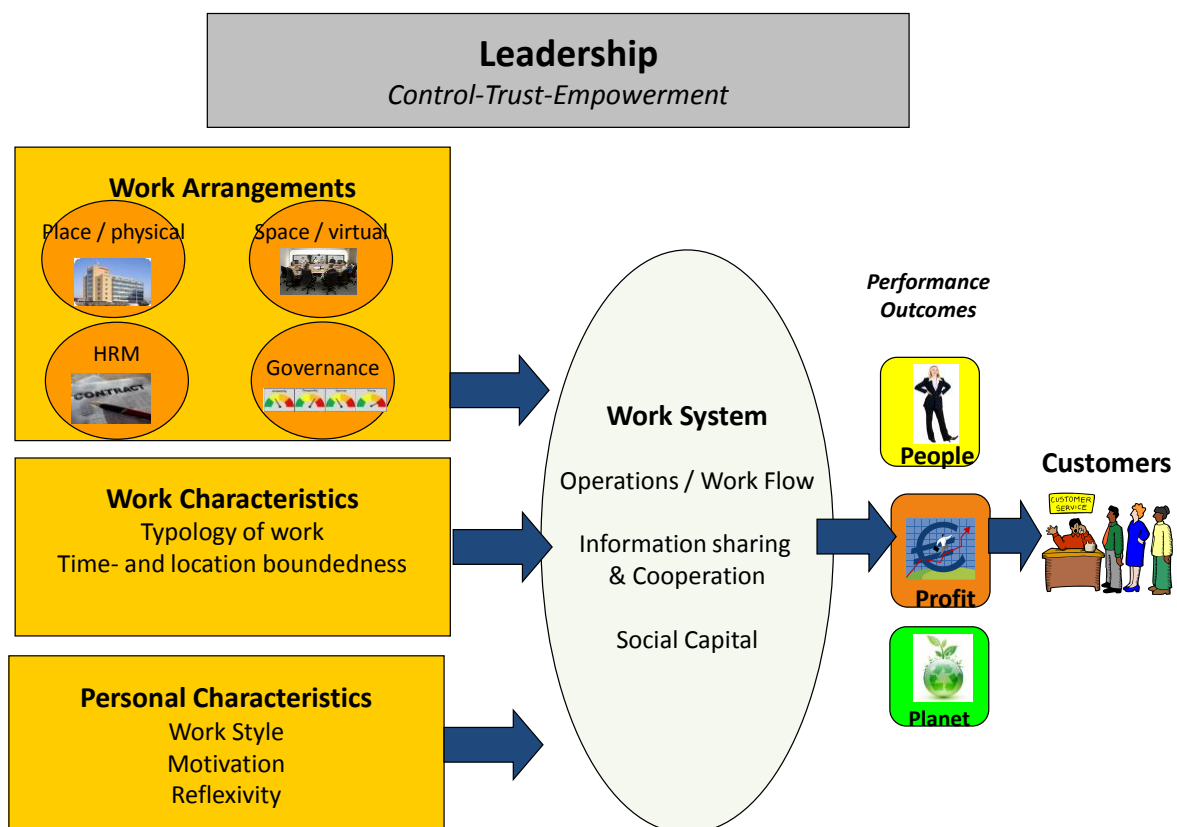


## New Worlds of Work

### Beschrijving

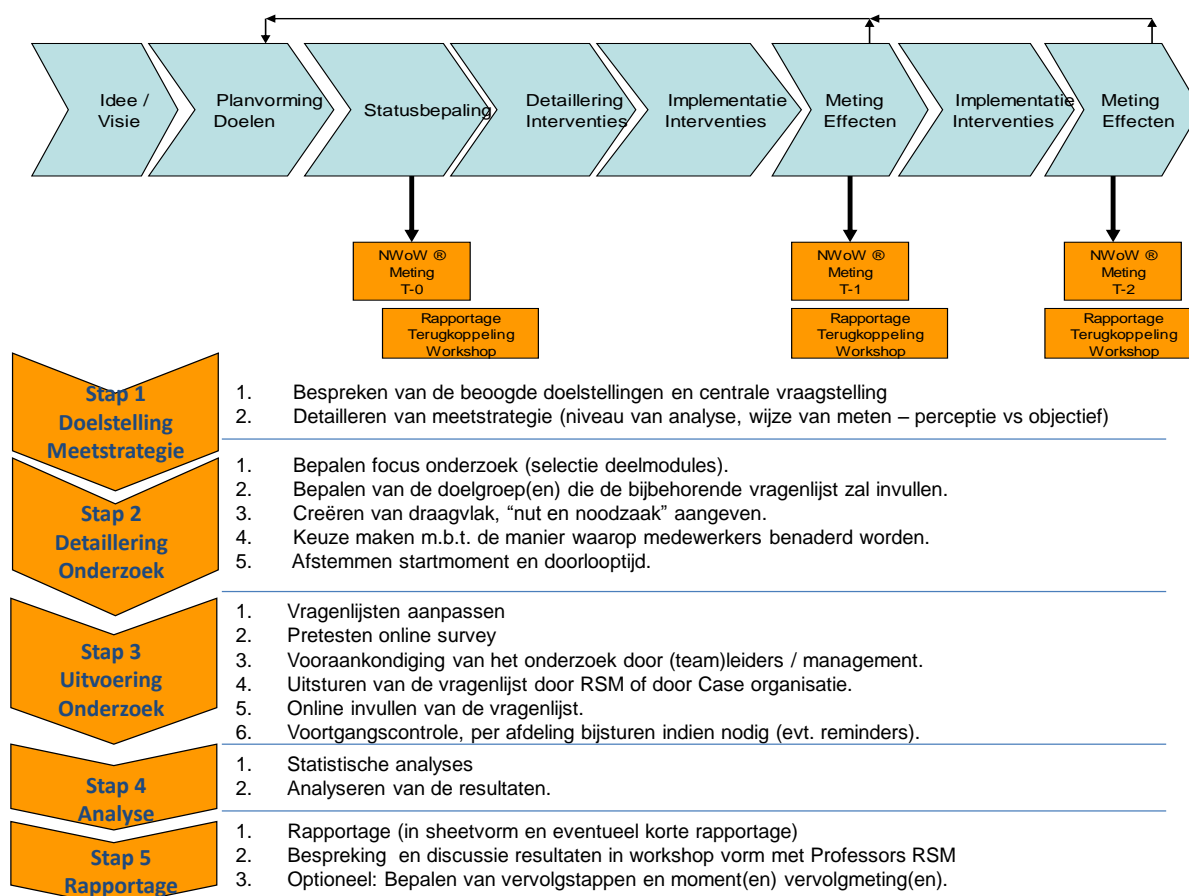
New Worlds of Work is een set aan wetenschappelijk onderbouwde meetinstrumenten, waarmee organisaties een bedrijfskundige analyse kunnen maken van de wijze waarop medewerkers (en hun leidinggevenden) verschillende werkgerelateerde aspecten waarderen. Daarnaast wordt met het meetinstrument ook de gepercipieerde performance op de dimensies People (arbeidstevredenheid, work-life balance), Profit (flexibiliteit, innovatief werkgedrag en productiviteit) en Planet (duurzaam werk- en reisgedrag) onderzocht. Het instrument wordt idealiter voorafgaand aan invoering van Het Nieuwe Werken ingezet (voormeting) en vervolgens na introductie van Het Nieuwe Werken (nametingen). Het instrument is modulair opgezet, dat wil zeggen dat er gekozen kan worden bepaalde aspecten wel of niet in de analyse mee te nemen. Ook wordt met het instrument onderzocht welke werkdimensies bijdragen aan (verbetering van) performance.



### Aanpak

### Vorm

Onderzoek op basis van het NWOw framework gebeurt primair aan de hand van een of meerdere surveys (afhankelijk van het aantal meetmomenten in het kader van effectmeting) met zowel medewerkers als managers. Daarnaast dient het framework als basis voor aanvullende interviews en reflectiesessies met leidinggevenden en het top management team. Interviews met medewerkers zijn optioneel.



### Omgang met privacy

Alle gegevens worden anoniem opgeslagen en verwerkt. Indien er de noodzaak bestaat om (in het kader van effectmeting) de antwoorden van deelnemers over de tijd te meten, zal de hoofdonderzoeker de persoonlijke gegevens van deelnemers vervangen door een unieke code waaraan toekomstige antwoorden kunnen worden gekoppeld. Persoonlijke gegevens worden vertrouwelijk behandeld door de hoofdonderzoeker en zullen nooit worden teruggekoppeld aan de organisatie of op enige wijze openbaar worden gemaakt. Onderzoeksresultaten worden op geaggregeerd niveau teruggekoppeld. Indien er deelanalyses plaatsvinden, gebeurt dit alleen als de deelgroepen voldoende groot zijn en de resultaten onder geen beding teruggeleid kunnen worden naar één (of enkele) persoon (personen).

### Benodigde apparatuur/ infrastructuur

Voor het invullen van de survey is een computer met internetverbinding vereist.

<p><b>Voor- en nadelen</b></p>	<p>Voordelen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrument dat vrijwel alle aspecten van Het Nieuwe Werken kan uitvragen</li> <li>▪ Betrouwbaar meetinstrument: wetenschappelijk gevalideerd en uitvoerig getest</li> <li>▪ Eerdere onderzoeken onder ruim 6.500 kenniswerkers bieden een basis voor benchmarking en reflectie</li> <li>▪ Combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksresultaten, wat een brede kijk op de huidige situatie en op ontwikkelingen in de organisatie biedt</li> <li>▪ Survey onderdeel is schaalbaar: geschikt voor een onbeperkt aantal deelnemers</li> <li>▪ Mogelijkheid tot aanpassingen: het framework kan desgewenst uitgebreid worden met organisatie-specifieke vragen om unieke aspecten van een HNW implementatie uit te vragen</li> </ul> <p>Nadelen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Géén Quick Scan: afhankelijk van het aantal HNW dimensies kan de invultijd van het survey onderdeel verschillen van 10 tot 30 minuten. Ook voor eventuele interviews en reflectiesessies zal tijd vrij moeten worden gemaakt.</li> </ul>
<p><b>Gevalideerd instrument</b></p>	<p>Het NWoW framework bestaat vrijwel uitsluitend uit bestaande en wetenschappelijk gevalideerde meetmethoden, constructen, en schalen. De betrouwbaarheid en validiteit van het framework wordt bij elke meting getoetst, en toevoegingen worden uitgebreid getest met behulp van een representatief panel voordat deze in organisaties worden uitgevraagd.</p>
<p><b>Publicaties</b></p>	<p>Vele onderdelen van het NWoW framework zijn afkomstig van publicaties in vooraanstaande wetenschappelijke publicaties, waaronder Administrative Science Quarterly, Academy of Management Journal, Information Systems Research, Journal of Applied Psychology, Journal of Management Studies, Journal of Operations Management, en Organization Science. Publicaties van het Erasmus@Work team en Master studenten die betrokken zijn geweest in onderzoek met inzet van het instrument zijn te vinden via <a href="http://www.newworldsofwork.nl">www.newworldsofwork.nl</a>.</p>
<p><b>Opbrengsten</b></p>	<p>Doorgaans worden er verschillende dimensies op elk van de omschreven niveaus gemeten. In de analyse wordt er vervolgens gezocht naar onderlinge verbanden tussen gedrag, secundaire processen, en business value.</p>
<p><b>Betrokken HNW-aspecten</b></p>	<p>Doorgaans worden er verschillende dimensies op elk van de omschreven niveaus gemeten. In de analyse wordt er vervolgens gezocht naar onderlinge verbanden tussen gedrag, secundaire processen, en business value.</p>

<b>Metingen</b>	Gedrag, opinies, werkomgeving dimensies, werkdimensies, werkuitkomsten, en organisatiekenmerken. Dit alles in de perceptie van de medewerkers en de leidinggevenden. Wanneer mogelijk wordt er ter aanvulling gebruik gemaakt van objectieve gegevens (b.v. productiviteitscijfers, ziekteverzuim) die door de organisatie zelf verzameld zijn.
<b>Opbrengst voor organisaties</b>	Het NWoW framework biedt inzicht in de huidige werk-context van de organisatie, en is bij meerdere metingen uitermate geschikt om veranderingen en effecten in de tijd weer te geven. Het instrument stelt organisaties in staat om de effecten van HNW interventies vast te stellen, en geeft advies en verbeterpunten voor verschillende dimensies van Het Nieuwe Werken en de organisatie.
<b>Concrete aanwijzingen</b>	Het survey onderdeel van het NWoW framework geeft inzicht in werk(omgeving)dimensies en werkuitkomsten, alsook het gedrag en de opinies van medewerkers en leidinggevenden. Interviews en reflectiesessies bieden daarbij doorgaans een gedetailleerder inzicht en nuances. De resultaten, gecombineerd met het gerapporteerde advies en de verbeterpunten kunnen vervolgens worden gebruikt om HNW interventies vorm te geven of te evalueren en bij te stellen.
<b>Kosten</b>	
<b>Inspanning voor de organisatie</b>	De inspanning is afhankelijk van de vragen van de organisatie. Een of meerdere contactpersonen van de organisatie zullen in samenspraak met RSM de scope van het onderzoek vast moeten stellen en zorg moeten dragen voor eventuele administratieve ondersteuning (aanleveren contactgegevens deelnemers, opstellen vooraankondiging etc.). Ook wordt er van de organisatie verwacht dat zij tijd vrijmaakt voor een of meerdere reflectiesessies/presentaties van de uitkomsten met leidinggevenden en/of het top management team. Op basis van een intake gesprek wordt een voorstel met budget uitgewerkt.
<b>Inspanning voor de medewerker</b>	De inspanning is afhankelijk van de vragen van de organisatie. Het invullen van de survey kan tussen de 10 en 30 minuten duren. Indien er een interview met de medewerker plaatsvindt, kan dit tussen de 10 en 60 minuten duren.
<b>Relaties</b>	
<b>Combinatie met instrumenten</b>	Het NWoW framework bestaat uit meerdere instrumenten en wordt doorgaans verder niet met andere instrumenten gecombineerd. Naast survey onderzoek wordt het onderzoek wel vaak gecombineerd met interviews en wordt naast percepties (via de survey) ook objectieve cijfers vanuit de organisatie verzameld.

Meer Informatie



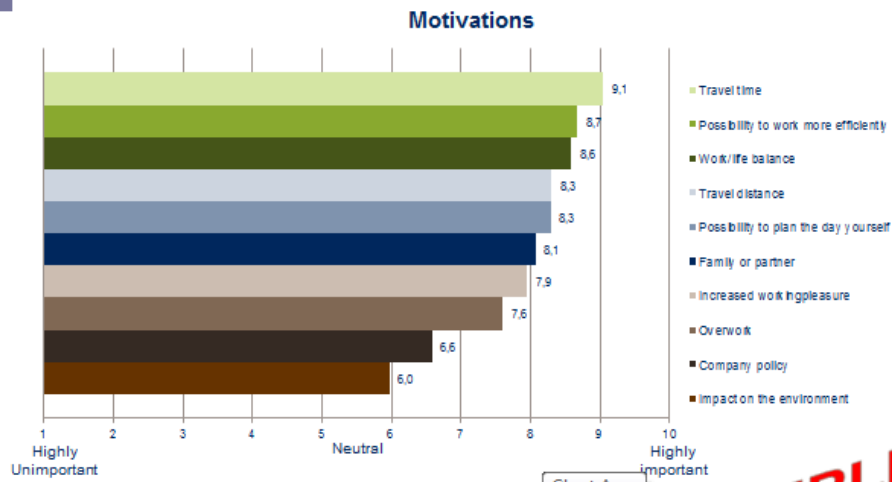
**Dr. Marcel P.A. van Oosterhout**  
Projectmanager

Telefoon: + 31 (0)10-408 8816  
E-mail: moosterhout@rsm.nl  
Web RSM: <http://www.rsm.nl/mvanoosterhout>

Voorbeelden van Output



Results – Motivations for flexible working

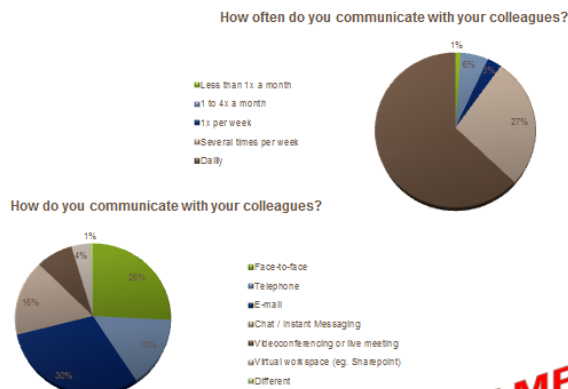


**EXAMPLE**  
RSM ERASMUS UNIVERSITY

9



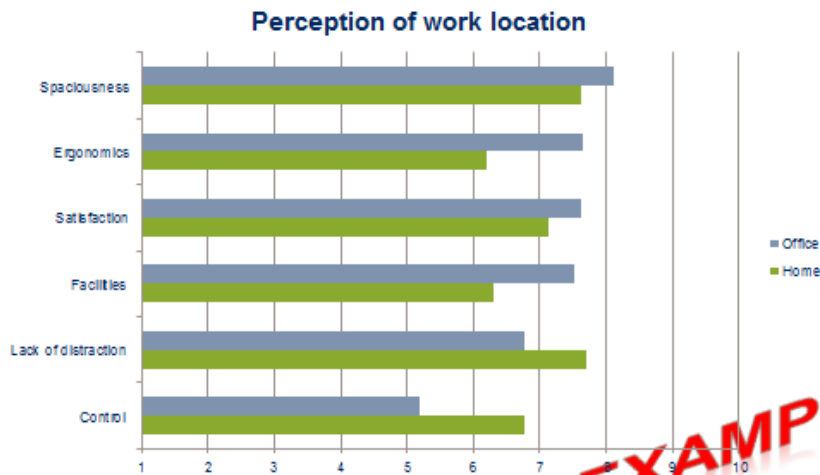
Results – Analysis of media usage



**EXAMPLE**  
RSM ERASMUS UNIVERSITY

11

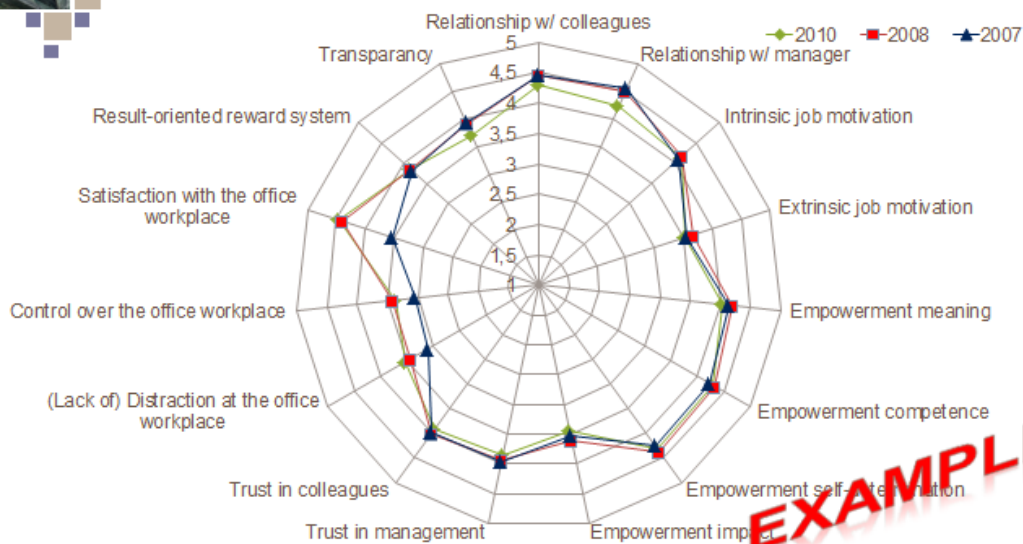
## Results – Analysis perception on work location characteristics



**EXAMPLE**

12

## Results – Perception on work dimensions

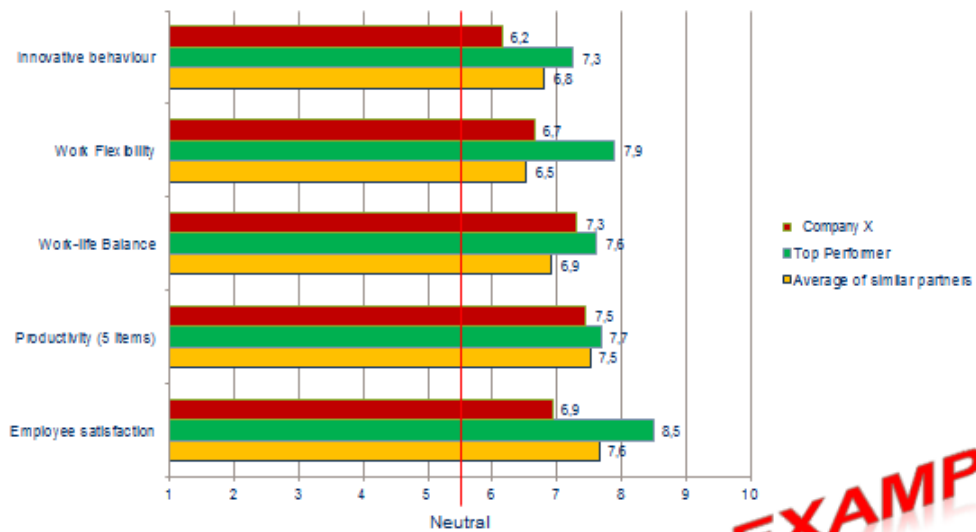


**EXAMPLE**

13



## Results – Perception on Performance

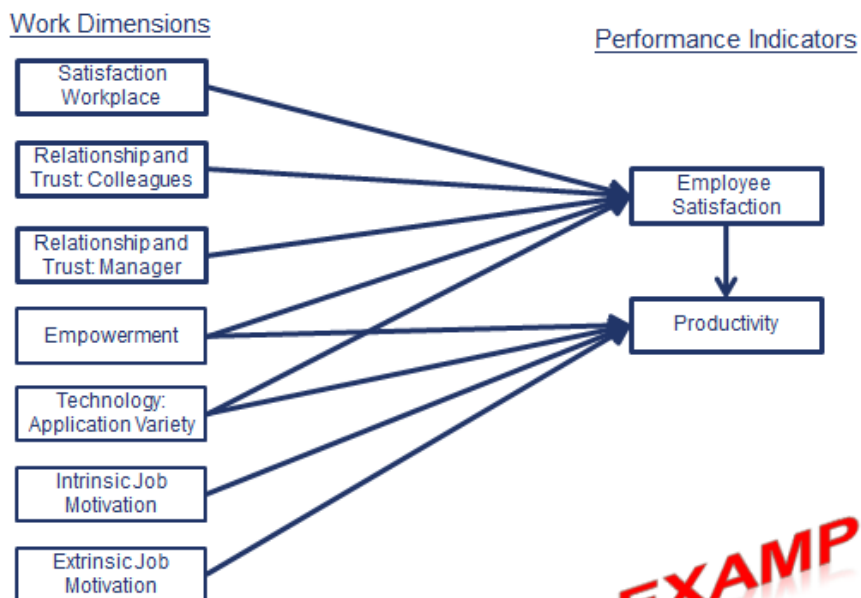


**EXAMPLE**

15



## Results – Effects of work dimensions on performance



**EXAMPLE**

16