

Rabo Unplugged Het Nieuwe Werken

Rabobank is een solide, innovatieve en duurzame bank, die midden in de samenleving staat. Centraal staat hierbij de mens: zowel klanten als medewerkers. De nieuwe manier van werken, Rabo Unplugged, sluit hierbij aan. In deze werkstijl kunnen medewerkers hun talent en creativiteit optimaal inzetten. Daarbij worden ruimte en energie efficiënt gebruikt wat goed is in het kader van duurzaamheid.

De zes pijlers van Rabo Unplugged zijn: tijd- en plaatsonafhankelijk werken, samenwerken, meer ondernemerschap, activiteiten gerelateerd werken, minder regels en eigen verantwoordelijkheid.

Tientallen afdelingen met in totaal duizenden medewerkers zijn bezig met de overgang naar Rabo Unplugged werken of hebben deze transformatie al gemaakt.

PEP® Worldwide: ruim één miljoen deelnemers

Al bijna een kwart eeuw faciliteren PEP® Worldwide en zijn PEP®-coaches kenniswerkers bij het doen van hun werk in de steeds veranderende werkomgeving en technologie. PEP®-coaches werken met gevarieerde groepen, teams, individuele medewerkers en met koppels van manager en personal assistant. Elke kenniswerker wordt persoonlijk begeleid naar effectiever en efficiënter werken. Met vierhonderd coaches is PEP® Worldwide wereldwijd werkzaam in negentien landen. Het heeft meer dan een miljoen mensen persoonlijk begeleid.

PEP[®] leidt tot hogere efficiency



'Je ziet dat mensen hun werkgedrag veranderen'

Paul Bloemen (Rabobank Nederland)

De Rabobank stimuleert medewerkers tot een nieuwe werkstijl:

Rabo Unplugged, de benaming van Het Nieuwe Werken bij de bank. Wie zich die nieuwe werkstijl eigen wil maken, kan intekenen op een PEP[®]-training. Het resultaat daarvan: meer grip op je werk, dat daardoor minder energie kost. Dat betekent ook tijdwinst en een hogere efficiency voor de organisatie.

Rabo stimuleert zelfstandigheid en ondernemerszin bij de medewerkers. Daar hoort een nieuwe manier van werken bij: Rabo Unplugged. Paul Bloemen begeleidt als Manager Transformatie afdelingen van Rabobank Nederland naar de nieuwe werkwijze.

Bij de nieuwe werkwijze krijgen medewerkers de gelegenheid zelf te bepalen op welke manier ze willen werken én hoe zij tot het beste resultaat kunnen komen. Bloemen: "Dat betekent dat ze steeds vaker zelf kiezen hoe, wanneer, met wie en waar ze hun activiteiten uitvoeren. De nieuwste technologieën en een state-of-the-art werkomgeving helpen daarbij. Met Rabo Unplugged bieden we een fysieke, virtuele en mentale omgeving waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van de talenten van de medewerkers. Dit alles met één focus: de klant."

Zelf het stuur in handen

Medewerkers die hun werkwijze aanpassen, veranderen daardoor zelf ook. Ze willen dat ook omdat ze merken dat hun omgeving verandert en omdat de nieuwe manier van werken aantrekkelijk is. "Met deze nieuwe manier van werken kom je als mens en medewerker meer tot je recht," zegt Bloemen.

De aanpassing verschilt per persoon. "Nu heeft iedere medewerker natuurlijk wel zijn of haar eigen karakter. Ook hebben ze allemaal hun eigen soort werk. De verandering is daarom niet voor iedereen hetzelfde. Sommigen lopen voorop, anderen zijn meer afwachtend en sommigen willen liever niet veranderen. Voorop staat dat medewerkers zo veel mogelijk het stuur zelf in handen hebben, zelf hun nieuwe werkstijl vormgeven en hun eigen tempo bepalen." Een PEP[®]-training kan medewerkers daarin begeleiden.

Voordelen ervaren

Paul Bloemen legt uit waarom Rabo Unplugged koos voor de begeleiding van PEP[®]- Worldwide. "We bieden begeleiding op de werkplek aan omdat nieuwe hulpmiddelen – zoals mobiele apparatuur en andere software – om een nieuwe manier van werken vragen. Alle afdelingen en medewerkers geven hun eigen traject vorm en PEP[®] is een van de hulpmiddelen waarvoor ze kunnen kiezen."

Oude werkgewoonten kunnen in de weg staan. "We kunnen bijvoorbeeld Outlook niet meer gebruiken zoals we vroeger ons postvak gebruikten," geeft Bloemen als voorbeeld. "Enerzijds is er het risico dat we elkaar overstelpen met informatie. Anderzijds is het een gemiste kans als we de mogelijkheden van de nieuwe middelen niet optimaal benutten."

Vaak zijn medewerkers zich niet of nauwelijks bewust van hun werkgewoonten. Een PEP[®]-training geeft daarin inzicht. Medewerkers ervaren aan den lijve hoeveel efficiency nieuwe werkgewoonten opleveren. Daarmee geven ze vorm aan hun werkstijl.

Positieve resultaten

"De PEP[®]-aankpak levert structuur in je mailbox, agenda en taken op. Daardoor krijg je ruimte in je hoofd," vertelt Bloemen. "Ik zie dat medewerkers daadwerkelijk hun werkgedrag veranderen.

Ze hebben hun inbox leeg en zetten de melding van inkomende mail uit. Ze ervaren meer rust, kunnen meer geconcentreerd werken en zijn productiever. Dat is niet voor iedereen een grote verandering. Voor sommigen is het een kleine stap en verandert er niet zo veel, anderen ervaren het als een bevrijding."

Winnen van de inbox

"Wat me opvalt, is een zekere trots op het resultaat," aldus Bloemen. "Mensen roepen in het voorbijgaan hoeveel – of eigenlijk hoe weinig – mail ze in hun inbox hebben staan. Daaraan meten ze zelf kennelijk het succes af. Dan hoor ik ineens: 'ik heb er nog maar tien hoor.' Laatst kwam iemand stralend op me af en zei: 'ik moest altijd vechten tegen mijn inbox. Nu ben ik veel productiever.' Kennelijk zegt die inbox toch veel. Maar ik ben net zo hoor. Er staan er alweer vijftig in, dus ik ben nog even aan het werk."

"Vrijwel iedereen heeft meer grip op het werk, waardoor het minder energie kost. Er is meer structuur in hun werk. Dat betekent tijdwinst. En een hogere efficiency voor de hele organisatie. Deelname is vrijwillig: wie mee wil doen, doet mee. Dat geldt ook voor managers. In de praktijk blijkt dat zij ook deelnemen en er net zo veel baat bij hebben als medewerkers."

'Medewerkers Rabobank bepalen zoveel mogelijk zelf hun nieuwe werkstijl'

