

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie.

HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

© 2020 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Thuiswerken doe je niet alleen

Thuiswerken lijkt een werkgeversdroom van lagere kantoor- en mobiliteitskosten en een hogere productiviteit. Een meerderheid van de werknemers is blij met de flexibiliteit die thuiswerken biedt, zo blijkt uit onderzoek dat Focus Orange met een aantal grote werkgevers heeft gedaan. Maar werknemers maken zich ook grote zorgen over het isolement van thuiswerken en de impact daarvan op de mentale en fysieke gezondheid.

Dit artikel is onderdeel van een korte serie over 'het nieuwe normaal'. In het vorige nummer kon u lezen over de lessen die zijn geleerd rondom het thuiswerken en kantoorbeleid in coronatijd.

den van een koffiebudget geeft het signaal dat de organisatie belang hecht aan persoonlijk contact tussen werknemers.

Om de potentiële voordelen van thuiswerken te verzilveren, is er meer nodig dan de kantoorluiting en een abonnement op een online vergaderplatform. Als u het risico op oplopend verzuim wilt voorkomen, moet u maatregelen nemen om het gevoel van isolement te doorbreken en gezondheidsrisico's weg te nemen. Alle redenen om het arbeidsvoorwaardenbeleid op een aantal punten aan te passen.

Interactie

Sociale interactie met collega's speelt een belangrijke rol in de betrokkenheid bij de organisatie. Het legt de basis voor effectief samenwerken, verbetering van processen en het genereren van creatieve ideeën. Sociale interactie is altijd vanzelfsprekend geweest in de werkomgeving, maar blijkt op afstand sterk af te nemen. Ook als er in onzekere tijden juist een grotere behoefte aan persoonlijk contact is. Zeven van de tien werknemers zeggen dat zij de sociale interactie missen, en onder alleenstaanden en freelancers is dat aandeel nog groter. De overgrote meerderheid kan dus wel

wat hulp gebruiken bij het onderhouden van sociale contacten met collega's.

Tip 1: stimuleer sociaal contact

Een werkoverleg via Zoom vinden werknemers vanzelfsprekend, maar bellen of facetimen om bij te praten doen ze niet zo snel. Moedig dat aan of maak afspraken over reguliere bijpraatsessies. Kijk naar de mogelijkheden in groter verband, van een virtuele vrijdagmiddagborrel tot een teamoverleg over de ervaringen en knelpunten van het thuiswerken.

Tip 2: faciliteer contact

Het kantoor blijft belangrijk als ontmoetingsplek om bij te praten. Als meer thuiswerken de norm wordt, moet uw organisatie de ruimte daarop inrichten. Zelfs onder de beperkende maatregelen kan een face-to-face-ontmoeting met een nieuwe collega of een teamgenoot met problemen, noodzakelijk zijn. Een rigoureuze kantoorluiting geeft het verkeerde signaal. Collega's ontmoeten buiten kantoor is een prima alternatief, via een wandeling met een take-away koffie of straks in een café of op een terras. Het aanbiede-

Flexibel werken

Flexibel werken wordt hoog gewaardeerd, maar kan ook isolement en eenzaamheid veroorzaken. Daar komt bij dat werknemers zelf hun werk moeten organiseren, zonder het stramien van kantoor. De grens tussen werk en privé vervaagt en het is lastiger werk los te laten, zoals de werknemer dat zou doen als hij het kantoor uitloopt. Het is ook niet meer vanzelfsprekend dat collega's tijdens 'kantooruren' bereikbaar zijn, noch dat iemand 's avonds niet bereikbaar hoeft te zijn. De thuiswerker lijkt wel meer autonomie te krijgen en onderzoek leert dat dit veel kan opleveren. Maar het werk op afstand is minder zichtbaar en krijgt niet altijd waardering. Meer autonomie betekent ook meer verantwoordelijkheid, terwijl daar door de verminderde zichtbaarheid minder erkenning tegenover staat. Deze factoren maakt het werken op afstand mentaal inspannend. Wat te doen?

Tip 3: kader de flexibiliteit

Maak heldere afspraken over bereikbaarheid. Is het oké om gedurende de dag tijdelijk onbereikbaar te zijn? Moet de werk-

Werken in coronatijd

Focus Orange heeft werknemers bevestigd over het nieuwe normaal.

Top 5 prioriteiten

- 1 Mentale gezondheid
- 2 Flexibel werken
- 3 Fysieke gezondheid
- 4 Thuiswerken
- 5 Baanzekerheid



73%

kijkt positiever aan tegen de werkgever door zijn ondernomen acties tijdens coronatijd.

71%

mist sociale interactie met collega's.

60%

verwacht dat genomen acties door de organisatie blijvend veranderend zullen zijn.

44%

merkt voorkeur of noodzaak om face-to-face te overleggen.

nemer dat dan blokken in de agenda? Is het oké elkaar 's avonds te bellen, en zo ja hoelang en hoe laat? Deze afspraken horen bij de (werk)cultuur van een organisatie en moeten ook offline tot uiting komen. Dat kan dus voor elke organisatie, afhankelijk van de sector en aard van de werkzaamheden, verschillend zijn.

Tip 4: vaste contactmomenten

Als basis voor directe betrokkenheid helpt het om vaste overlegmomenten vast te leggen. Voor een klein team dat intensief samenwerkt kan dat een vaste 'morning call' zijn. In een lossere samenwerking en grote groepen mogelijk een wekelijks of tweewekelijks voortgangsoverleg. Dit soort vaste overlegmomenten biedt een nieuw stramien en kan leiden tot vervolgoverleg (in kleinere clubjes).

Tip 5: veranker feedback

Een vaste aanleiding voor overleg dat niet in de agenda vastligt, is feedback geven en evalueren. Waar dat op kantoor ad hoc of informeel over de bureaus gebeurt, kwijnt de terugkoppeling op afstand vaak weg. Communiceer dat feedback

verwacht wordt en spreek werknemers erop aan als dat niet gebeurt, zodat u het in de thuiswerkcultuur verankert.

Tip 6: coach thuiswerkers

Thuiswerken en op afstand samenwerken gaat lang niet iedereen gemakkelijk af, maar iedereen kan het met wat tips en begeleiding leren. Een standaard training of coaching door een bedreven collega helpt onervaren thuiswerkers op weg.

Vitaliteit

Werkgevers hebben de afgelopen jaren een steeds actievere rol gespeeld in het verbeteren van de vitaliteit van werknemers. Ergonomisch verantwoorde bureaustoelen, fitness op of rond kantoor en gezond eten in de kantine zijn tot het standaardpakket gaan behoren. Veel van die vitaliteitswinst dreigt nu verloren te gaan. Uit onderzoek van het Radboud UMC blijkt dat thuiswerkers minder bewegen, zonder het woon-werkverkeer en de loopjes op kantoor en mét een extra snoepje of snackje tegen de verveling. Coronakilo's zijn een bekend begrip gewor-

den. Bovendien zitten werknemers thuis vaak langdurig op een gebrekkige stoel achter een bureau dat niet goed op hoogte is en turen zij naar hun laptopscherm in plaats van een groot beeldscherm.

Tip 7: stimuleer beweging

Het belangrijkste daarbij is dat werknemers tijd krijgen. Blok bijvoorbeeld elke dinsdagochtend en donderdagmiddag een uur in de agenda van alle werknemers, waarbij zij niet bereikbaar hoeven te zijn en dit uur naar keuze mogen invullen. Bied daarnaast online mogelijkheden voor beweging en ontspanning, bijvoorbeeld sport- en yogalessen of relaxmuziek voor tijdens het wandelen.

Tip 8: fruit at home

Elke week wordt er een grote mand met vers fruit bezorgd op kantoor. Waarom nu niet naar de thuisadressen versturen? Ook andere initiatieven, zoals het aanbieden van gezonde recepten, kunnen helpen gezond eten op afstand te stimuleren. Het signaal dat ervan uitgaat is zeker zo belangrijk als de fysieke vorm.

Tip 9: goede werkplek

Er is behoefte aan goede thuiswerkfaciliteiten. Een ergonomisch verantwoorde werkplek is essentieel om te voorkomen dat werknemers ziek uitvallen vanwege rug- en nekklachten. Het zou niet gek zijn als u dit in de toekomst ook opneemt in het arbeidsvoorwaardenpakket.

Luisteren

Betrokkenheid en een prettige werkomgeving zijn belangrijke elementen van een goed personeelsbeleid. Thuiswerken zet beide onder druk. Het is tijd om te luisteren naar en te acteren op de behoeften van werknemers. Zij willen flexibiliteit en aandacht voor hun mentale en fysieke gezondheid. Een werkgever die weet wat een extra verzuimdag kost, zal daar graag tijd en energie in investeren.

Victor Steenbakker en Ite Haest, consultants bij Focus Orange, tel. (020) 240 25 10, e-mail: victorsteenbakker@focusorange.com, www.focusorange.com