



Rondetafelgesprek over thuiswerken

Na de pandemie een hybride model gewenst

  ANNEMIEKE KUIPER

Thuiswerken voor, tijdens en na de coronacrisis. Hier ging het over tijdens het rondetafelgesprek bij Port of BUSINESS. Geheel in lijn met het onderwerp waren enkele deelnemers fysiek op gepaste afstand aanwezig en namen anderen virtueel aan het gesprek deel. Het gaf boeiende inzichten over de aandachtspunten bij thuiswerken en het belang van een goed werkend thuiswerkbeleid. Uiteraard kwam ook de bereikbaarheid van de regio aan bod want die zal door het thuiswerken naar verwachting sterk verbeterd worden.

TIPS

1. Werk vanuit vertrouwen.
2. Werk met een thuiswerkovereenkomst.
3. Voer informele bilaterale gesprekken.
4. Investeer in betrokkenheid op afstand.
5. Stimuleer fysieke beweging.
6. Communiceer arbotechnische tips voor het organiseren van goede thuiswerkplekken.
7. Deel ervaringen en voorbeelden op het gebied van leidinggeven op afstand.
8. Communiceer over het behouden van een gezonde werk-privé balans.
9. Betrek medewerkers en inventariseer tips en ervaringen.
10. Geef medewerkers waardering voor hun inzet en erkenning als persoon tijdens deze uitdagende periode.

Gespreksleider Bianca van Helden van Port of BUSINESS heette de deelnemers Liesbeth de Geus (HR Manager KROHNE Altometer), Henri van Beerendonk (Directeur Jiffy Group), Hans Sprong (Beleidsadviseur HRM De Hoop ggz), Helma Rutten (HR Manager De Haan Verhuizingen) en Anna Schouten (Projectmanager Samen Bereikbaar) hartelijk welkom. Ze introduceerde het onderwerp door kort te refereren naar de enquête van Samen Bereikbaar over thuiswerken waaruit blijkt dat de visie op thuiswerken positiever is geworden.

THUISWERKBELEID

Van Helden is benieuwd naar de ervaringen en het thuiswerkbeleid van de organisaties van de deelnemers. Sprong trapt af en vertelt dat er begin maart een pilot 'online behandelen' van start zou gaan en dat de komst van het coronavirus dit enorm heeft versneld. "Onze organisatie was aan het begin van de coronacrisis niet voorbereid op het vele thuiswerken. Van een ad-hoc oplossing is er in de afgelopen periode gewerkt aan een thuiswerkbeleid en per 1 september is gedeeltelijk thuiswerken een structurele mogelijkheid." Ook Van Beerendonk zegt dat Jiffy Group een thuiswerkbeleid heeft ontwikkeld: "Afgelopen periode heeft ons geleerd dat thuiswerken heel goed mogelijk is. In de toekomst, na deze uitzon-

derlijke situatie streven wij echter een hybride model na waarbij het niet gewenst is om alleen maar thuis te werken. We hebben een verhouding van 50-50 voor ogen." De Geus geeft aan dat bij KROHNE Altometer op dit moment zoveel mogelijk medewerkers thuiswerken, maar dat medewerkers in de productie deze mogelijkheid niet hebben. Volgens haar is de organisatie met de Ondernemingsraad in gesprek over het eveneens hybride thuiswerkbeleid voor na de pandemie. Hierin wordt tevens aandacht besteed aan de onderlinge bereikbaarheid en de continuïteit van ondersteuning en support aan de productie, het hart van de organisatie. Rutten legt uit dat het thuiswerkbeleid van De Haan Verhuizingen ook is gericht op de normale situatie. "Er is voor gekozen om per functie te bekijken of thuiswerken mogelijk is waarbij het uitgangspunt vertrouwen is en niet controle."

AANDACHTSPUNTEN

We kunnen concluderen dat alle deelnemers gedeeltelijk thuiswerken na de coronacrisis als structurele oplossing zien. Het gesprek komt op de aandachtspunten, die dit jaar heel zichtbaar zijn geworden. "Het thuiswerken biedt vele voordelen maar kent ook knelpunten. Zo is betrokkenheid tussen collega's onderling en het bedrijf een onderwerp dat om alertheid vraagt," aldus



Sprong. Van Beerendonk haakt daarop in en zegt: "Onze medewerkers zijn tevreden met de mogelijkheid van thuiswerken, maar missen op dit moment het sociale aspect. Wij vinden structuur bij het werken op afstand dan ook belangrijk. Tevens zijn leidinggevendend erop geattendeerd om bilaterale gesprekken te voeren met medewerkers. Dit ter vervanging van de korte gesprekken op de gang of na de vergadering." Volgens Van Beerendonk schuilt met het thuiswerken eveneens het gevaar om aaneengesloten periodes zonder beweging aan het werk te blijven en voortdurend te reageren op binnenkomende e-mails en calls. Volgens hem moeten er gewaakt worden voor al te sterke vervaging van grenzen tussen privé en werk. Rutten: "Onze organisatie is output gestuurd en we geven medewerkers met de mogelijkheid van thuiswerken verantwoordelijkheid en flexibiliteit. Absolute voorwaarde is dat het werk daar niet onder mag lijden. Zo kan een geplande thuiswerkdag nooit een argument zijn om bijvoorbeeld niet naar een bijeenkomst te komen. Verder creëert afstand bij bepaalde mensen een soort gemak om werkzaamheden af te schuiven. Betrokkenheid is op dit moment een probleem, maar

ik verwacht dat dit na de coronacrisis is opgelost. We zoeken dan namelijk een balans tussen thuis en op kantoor werken. Die balans is voor iedereen anders en kan per week verschillen."

“

De praktijk heeft laten zien dat thuiswerken kan. Zorg wel voor een thuiswerkbeleid dat duidelijkheid schept in de mogelijkheden en voorwaarden.”

STIMULEREN BETROKKENHEID

Helaas is de coronacrisis nog niet ten einde en wordt er op dit moment nog zoveel mogelijk thuisgewerkt. De Geus licht toe hoe KROHNE Altometer verschillende acties heeft ingezet om de betrokkenheid te stimuleren. "We versturen geregeld een sociale nieuwsbrief en hebben een

Sinterklaaspresentie thuis laten bezorgen. We missen zoveel sociale contactmomenten en dit soort acties worden dan zo gewaardeerd." Van Beerendonk herkent de toegenomen waardering van medewerkers. "Alle uitingen mogen rekenen op zoveel meer enthousiasme. Naast een Sinterklaasattentie hebben we al regelmatig nieuwsbrieven gestuurd en houden we medewerkers na iedere MT-vergadering via een brief op de hoogte over hetgeen wat is besproken." De Hoop ggz organiseert volgens Sprong ook informele contacten. Zo is er volgens hem gelegenheid om iedere werkdag de ochtend samen digitaal te starten en is er ruimte om persoonlijke zaken te delen.

“Als iedereen na de coronacrisis één dag in de week thuis gaat werken, dan is dat 20% minder verkeer op de weg.”

BEREIKBAARHEID

De deelnemers zijn ervan doordrongen dat het thuiswerken daarnaast een positief effect heeft

op het milieu, de mobiliteit en de bereikbaarheid van de regio. Zij dragen deze thema's een warm hart toe. Niet voor niets zijn zij aangesloten bij Samen Bereikbaar, een zakelijk platform op het gebied van mobiliteit, duurzaamheid en bereikbaarheid. Schouten: "Alle deelnemers hebben zich verbonden aan '10% uit de spits' waarbij medewerkers worden gefaciliteerd om buiten de spits naar en van het werk te rijden. Als iedereen na de coronacrisis één dag in de week thuis gaat werken, dan is dat 20% minder verkeer op de weg. Het is een relatief snelle en eenvoudige maatregel om de druk op het verkeer te laten afnemen." Rutten stelt: "Naast alle voordelen van thuiswerken voor zowel werkgever als werknemer zijn de gevolgen voor het milieu en de doorstroming van het verkeer eveneens belangrijke overwegingen om het thuiswerken te stimuleren." Volgens De Geus vermindert het aantal reisbewegingen door het (gedeeltelijk) thuiswerken aanzienlijk met als gevolg een betere bereikbaarheid van de regio.

TIPS

Als laatste vragen we naar tips voor andere bedrijven aangaande het thuiswerken? Sprong antwoordt gedreven: "Wij hebben het moment aangegrepen om het thuiswerkbeleid direct goed neer te zetten. Mijn advies is dan ook om dit onderwerp grondig aan te pakken zodat dit past bij de organisatie en bij de doelgroep." Rutten knikt instemmend en vult aan: "Voor mij is vertrouwen en het sturen op vertrouwen erg belangrijk.



Liesbeth de Geus



Helma Rutten



Henri van Beerendonk



Daarnaast is communicatie cruciaal, dat vraagt om voortdurende aandacht. Zo is in ons beleid opgenomen dat er maandelijks een gesprek plaatsvindt waarin niet alleen de voortgang van de werkzaamheden wordt besproken maar ook persoonlijke zaken." Van Beerendonk roept werkgevers op om thuiswerken ook na de pandemie te faciliteren en vast te houden aan de ontwikkeling die door corona is ingezet. "De praktijk heeft laten zien dat thuiswerken kan. Zorg wel voor een thuiswerkbeleid dat duidelijkheid schept in de mogelijkheden en voorwaarden." ■

BENCHMARK ENQUÊTE THUISWERKEN 2020

Samen Bereikbaar heeft tijdens COVID-19 bij vier bedrijven een enquête thuiswerken afgenomen. Dit zijn bedrijven met werkzaamheden die deels noodzakelijk op locatie uitgevoerd moeten worden. Het gaat om 1.222 medewerkers met een respons van 42%.

CONCLUSIES

- Vergelijkend tussen vóór en na corona zijn medewerkers die nooit thuiswerken van 62% gezakt naar 21%.
- De visie op thuiswerken is positiever geworden onder medewerkers door COVID-19.
- Medewerkers geven de voorkeur aan een hybride vorm van werken, deels thuis en deels op kantoor.
- 27% van de respondenten die vóór COVID-19 niet heeft thuisgewerkt geeft aan dat dit komt omdat er geen beleid was op thuiswerken.
- De grootste reden om vóór, en na COVID-19 niet thuis te werken is dat de werkzaamheden zich er niet voor lenen.
- Door COVID-19 is de bereidheid om over te stappen op de e-bike of fiets met 43 medewerkers toegenomen.
- 68% van de respondenten werkt deels of volledig thuis door COVID-19.
- 78% van de respondenten werkt met meerdere mensen in één huishouden thuis.

Wilt u ook inzicht krijgen in hoe uw medewerkers het thuiswerken ervaren? Vraag dan de enquête thuiswerken aan. Of wilt u aan de slag met thuiswerkbeleid? Samen Bereikbaar helpt u via een vier-stappenplan om tot een gedegen aanpak thuiswerken te komen. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Anna Schouten via anna.schouten@samenbereikbaar.nl.



Hans Sprong



Anna Schouten