

Thuiswerken: het nieuwe normaal

Aandachtspunten voor werkgevers

Utrecht | 11 mei 2020





Introductie

We zijn in een ongeëvenaarde periode beland waarbij we gevraagd worden maximaal vanuit thuis te werken. Bij Goedopweg en Parkmanagement Lage Weide hebben we met vallen en opstaan leren aanpassen aan deze nieuwe realiteit.

Tijdens een thuiswerk-webinar op 14 april, merkten we dat ook bij werkgevers op bedrijventerrein Lage Weide er wisselende thuiswerkervaringen zijn. Door de benoemde ervaringen en tips te delen van dat webinar, willen we graag andere werkgevers de helpende hand uitsteken voor deze periode en daarna.

INHOUDSOPGAVE

Wat mis je aan de fysieke werkplek?



Hoe werk je samen? Hoe vul je informeel contact op?



Hoe bewaak je de werkkwaliteit?



Tot slot



Bronnen





1

Wat mis je aan de fysieke
werkplek?

Ervaringen en tips van werkgevers
die deelnamen aan het webinar





Ervaringen

- “Ff sparren bij het koffiezet apparaat mis ik. Alles is gepland”
- “Ik mis vooral per ongeluk dingen horen, die wel van belang kunnen zijn.”
- “Wat iedereen lijkt te vergeten is dat je ook nog ouderwets kunt bellen.”
- “Ik ben beter in persoonlijk contact, dat mis ik nu.”

Persoonlijke ervaring: op zoek naar persoonlijk contact

Een regiomanager bij Dag1 vertelde hoe ze sinds de intelligente lockdown dagelijks een virtuele gezamenlijke dagstart samen met haar team organiseert. Aanvullend hierop wordt door haar minstens twee dagen per week ook met ieder teamlid afzonderlijk ook één-op-één contact gezocht. In de dagstart komt het formele en gemeenschappelijke geplande deel van het werk ruimschoots aan bod. De één-op-één gesprekken geven daarnaast ruimte voor informeel contact. Hierin wordt het 'luisterend oor' geboden, maar ook zeker de gelegenheid om praktische oplossingen voor problemen te vinden.



Tips

Maak onderlinge afspraken over (on-)bereikbaarheid

Alle technische hulpmiddelen voor onderling contact ten spijt, als mens functioneer je niet goed wanneer je veel wordt afgeleid. Er is daarom veel te zeggen voor een grens aan wanneer je wél, maar ook wanneer je niet beschikbaar bent. In sommige organisaties bestaat een informele regel dat een e-mail direct moet worden gelezen of zelfs beantwoord. Dat kan voor problemen zorgen wanneer je werktijden door het thuiswerken flexibeler worden. In een andere organisatie wordt personeel juist aangemoedigd om maximaal drie keer per dag mails te lezen en bij urgente zaken mensen te bellen.

Check in bij je werknemers

Het voorbeeld van Dag1 is daar een prima voorbeeld van. Laat het in ieder geval niet aan het toeval over, dan hoor je namelijk alleen de assertieve medewerkers. Of als het te laat is.



Tips

die werkgevers hielpen

Laat privé, privé

Zorg ervoor dat werknemers niet 24/7 'aan' staan, maar ook een afgebakende privésfeer en privétijd houden. Buiten gebruikelijke kantooruren werken is prima, als je de balans bij jezelf en anderen maar niet verstoort. Maak daarover expliciete afspraken of check dit regelmatig. Marjolein vertelde in de chat dat verzekeraar a.s.r. dagelijks zelfs een paar uur vrijgeeft andere dingen te doen 'onder werktijd'.

Plan tijd in voor werk en kinderen

Ook bij thuiswerken moet je gefocust kunnen werken. Thuiswerken met kinderen die aandacht nodig hebben is lastig. Probeer dit niet te combineren, maar probeer tijd te reserveren voor de kinderen en tijd om rustig te kunnen werken.



2

Hoe werk je samen? Hoe vul je informeel contact op?

Ervaringen en tips van werkgevers

Thuiswerken werd eerst vaak gebruikt om te concentreren, je te richten op je eigen werkzaamheden. Nu vraagt thuiswerken juist ook om samen te werken met je collega's op afstand. Duidelijk is geworden dat informeel contact onmisbaar is voor het goed functioneren binnen een organisatie. Dus wat kan je doen als werkgever om dit informele contact te stimuleren?





Tips

Maak ruimte in de agenda voor informeel contact

Bij een vergadering op kantoor is het informele contact vaak een onbedoelde bijvangst. Tijdens de thuiswerkperiode is dit simpel toe te voegen aan bestaande formele overlegmomenten. Vraag bij aanvang van de vergadering bijvoorbeeld om je 'mood'. Of gooi na afloop alle microfoons open voor het informeel napraten. Een ander alternatief uit de praktijk: spreek met elkaar een vast tijdstip af waarbij je doet alsof je met een of meer collega's samen op kantoor bent. Zet je audio en/of video aan terwijl je reguliere kantoorwerkzaamheden uitvoert. Daarmee verlaag je de drempel om even tussendoor met elkaar te sparren, een grapje te maken of te kletsen.

Speel in op de behoefte van je groep

Wat past bij jouw organisatie? Check vooraf bij je team aan welke hulpmiddelen behoefte is, voor je van alles optuigt. Voorbeelden van informele settings zijn: een digitale koffieplek, die 1,5 uur open staat zodat je kan kijken welke collega er ook rondhangt, een vrijdagmiddagborrel, pubquiz of een gezamenlijke digitale lunch.



3

Hoe bewaak je de werkkwaliteit?

Ervaringen en tips van werkgevers

Het massaal thuiswerken heeft ook gevolgen voor het leidinggeven van het management. Op de werkvloer kon men een veelgebruikte managementijl toepassen: 'management-by-walking-around'. Bij thuiswerken moet dat op een andere manier worden vormgegeven. Als manager mis je direct toezicht en laagdrempelige afstemming. Hoe los je dat op? Hoe geef je leiding aan een thuiswerker?





Tips

Gebruik virtuele samenwerkingstools

Samenwerken in één document geeft hele directe mogelijkheden tot onderlinge afstemming. Dit is ook te delen met de direct verantwoordelijke, waarmee het ook de basis kan vormen voor direct toezicht. Een voorbeeld bij Goedopweg is [Trello](#). Daarin plannen we collectief maar verdelen we ook het werk, wie doet wat? Ook zonder direct contact kun je zo laten weten dat je ergens aan gewerkt hebt. Andere software is bijvoorbeeld Google docs, Office 365 of Slack.

Gebruik zoveel mogelijk standaarden

Voorgeschreven documenten of templates, zoals projectdocumenten en evaluatieformulieren, geven richting aan wat je als manager in ieder geval beantwoord wilt zien. Definieer wat het eindresultaat van de werkinspanningen moet zijn.



Tips

Introduceer mijlpalen of fases

Als werkzaamheden zich niet of moeilijk laten definiëren of standaardiseren, kan het helpen 'tijd' te gebruiken als maatstaf. Als voorbeeld uit de projectwereld: Periode één: definitiefase. Periode twee: oriëntatiefase.

Vergaderdiscipline bepalen

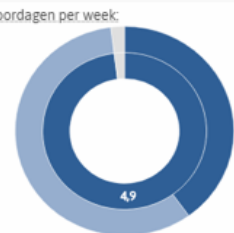
De problemen van online (video-)vergaderen is voor de veel mensen [herkenbaar](#). Het maakt duidelijk dat je als organisatie voor deze tijd in ieder geval opnieuw over de vergaderdiscipline moet nadenken. Tips voor de voorzitter: Houd de regie, geef mensen het woord. Tips voor de deelnemers: microfoon op mute, zoek een ruimte zonder achtergrondgeluid, overleg beperkingen vooraf.

Geef vertrouwen of juist specifieke werkopdrachten

Uit de ervaringen van het webinar over thuiswerken, blijkt dat veel medewerkers relatief veel vrijheid aan blijken te kunnen en zelfs productiever zijn. "Leidinggeven aan professionals? Niet doen! Je kunt hen beter faciliteren." Maar dit geldt natuurlijk niet altijd. Laat je mate van controle afhangen van de ervaring en kennis van de werknemer.



48,8 FTE
59 medewerkers
standplaatsen



op gemiddelde kantoor



Gebruik stationsstallingen:

0

treinfietzers. Kostenindicatie: € 0

Benodigde fietsenstallingsplaatsen op werklocatie



4

Tot slot





Mobiliteitsscan

Om je mobiliteit te verduurzamen

Goedopweg wil werkgevers helpen met het implementeren van duurzame mobiliteit. Ook in deze extra uitdagende periode. Daarom kun je als organisatie gebruik maken van een kosteloze mobiliteitsscan.

Met de mobiliteitsscan kan elke organisatie zich voorbereiden op het veilig terugkeren naar kantoor door een aantal dingen te analyseren. Zoals de impact van de switch naar auto/fiets, als OV niet (grootschalig) beschikbaar meer is. Maar ook de impact van (deels) thuiswerken op je mobiliteitsbeleid.

Je ontvangt een interactieve dashboard die helpt bij het ondersteunen van interne besluitvorming over passende mobiliteitsmaatregelen. Hierbij kunnen wij uit best-practices van andere bedrijven, branchegenoten en buurtgenoten putten. Vervolgens zijn wij beschikbaar voor ondersteuning bij het interne veranderproces.

www.goedopweg.nl/werkgevers



Parkmanagement Lage Weide

Om het bedrijventerrein Lage Weide te verbeteren

Wij zorgen voor een goed ondernemersklimaat op bedrijventerrein Lage Weide door de duurzame kwaliteit van het gebied te verbeteren, samenwerking te stimuleren en ondernemers te ondersteunen.

Ons ABC'tje: Arbeidsmarkt, Bereikbaarheid en Community. Kijk voor meer info op www.lageweide.nl. Maar ook voor andere ondernemerszaken kunt u bij ons terecht. Kortom: wij helpen ondernemers op Lage Weide verder.

Heeft u hulpvragen, opmerkingen of suggesties? [We staan graag voor u klaar](#).

Tip: blijf op de hoogte van onze activiteiten.

- Meldt u en uw collega's aan voor de gratis [maandelijkse e-mail update](#)
- [Volg ons](#) op sociale media
- Neem contact op met parkmanager [Josien van Breda](#), 06-39116288



Hulp nodig

Aan de slag

Met het onderwerp Thuiswerken zijn we voorlopig nog niet klaar. In de komende maanden is de verwachting inmiddels dat thuiswerken structureel deel uitmaakt van de werkpraktijk, voor wie dit kan. Daarom kunnen we ons voorstellen dat jullie met dit onderwerp verder aan de slag willen, of zelfs moeten. Weet dan dat wij voor jullie klaar staan.

- Vragen over thuiswerken op Lage Weide? Neem contact op met Roeland Tameling via roelandtameling@lageweide.nl.
- Vragen over thuiswerken en de mobiliteitsscan? Neem contact op met Wouter de Valk via wouter@goedopweg.nl.



Bronnen

<https://goedopweg.nl/nieuws/hoe-smaakt-jouw-digitale-koffie>

<https://lageweide.nl/po/interventies-om-thuiswerken-tot-een-succes-te-maken/>

[Terug naar kantoor, hoe dan?](#)

<https://managementscope.nl/online/jolanda-sappelli-dagelijks-een-paar-uur-vrij>

<https://facto.nl/thuis-werkt-blog-henny-van-egmond/>

<https://www.frankwatching.com/archive/2020/04/28/veilig-thuiswerken/>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/zorg/somber-of-gespannen-door-het-coronavirus>

https://www.arboned.nl/uploads/inline/Flyer%20Effectief%20communiceren%20op%20afstand.pdf?utm_medium=email

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/coronavirus-leading-through-the-crisis>

<https://www.veldhoencompany.com/nl/thuiswerken/>

https://www.vno-ncw.nl/nieuws/bedrijfsleven-lanceert-website-rond-gezond-thuiswerken?utm_source=Nieuwsbrief_VNO-NCW&utm_campaign=nieuwsbrief&utm_medium=e-mail

<https://tskgroup.co.uk/tell-me-why-i-need-an-office-again/>

<https://www.eoswetenschap.eu/psyche-brein/waarom-het-voeren-van-een-goed-gesprek-tijden-van-corona-zo-eenvoudig-niet>

www.goedopweg.nl

