

# Samenwerken veranderd door de coronapandemie



**De coronapandemie heeft de wereld behoorlijk op zijn kop gezet. Bijna iedereen kreeg te maken met bepaalde beperkingen, werkgevers en werknemers niet uitgezonderd. Toch heeft het virus ook positieve ontwikkelingen met zich meegebracht. Vooral op het gebied van digitalisering zijn allerlei processen in een gigantische stroomversnelling geraakt.**

Veel organisaties hebben sinds maart 2020 het werk compleet anders ingericht. Werknemers werkten – conform het overheidsadvies – zo veel mogelijk thuis en alle contactmomenten vonden van de ene op de andere dag digitaal plaats. Nu de pandemie voorbij is, zijn alle kinderziektes wel achter de rug; vrijwel alle werknemers die thuiswerken hebben beeld én geluid tijdens een videovergadering, weten hoe ze een presentatie op het scherm kunnen toveren en hoe ze een videomeeting kunnen opnemen.

### **Thuis meters maken**

Veel werkgevers en werknemers vinden dat thuiswerken – nu ze er eenmaal aan gewend zijn – zo gek nog niet. Het scheelt werknemers reistijd en maakt het uitvoeren van concentratietaken efficiënter. Werkgevers hoeven geen reiskosten te vergoeden en besparen op kantoor kosten voor elektriciteit, water en toiletpapier.

## **Veel werknemers werken de helft van de tijd thuis**

Veel organisaties zitten dan ook inmiddels in een situatie waar werknemers grofweg de helft van de tijd thuiswerken. De thuiswerktijd is voornamelijk bestemd voor het uitvoerende, routinematige werk – het zogenoemde ‘meters maken’. Daar is geen interactie voor nodig; de aanwezigheid van anderen kan bij deze taken zelfs alleen maar onwenselijke afleiding zijn.

### **Nieuwe vaardigheden voor de middenmanager**

In veel organisaties zijn de teamleiders of afdelingshoofden doorgroeid vanuit het eigen team. Zij waren gewend om medewerkers te coachen door mee te kijken en samen te werken. Door de coronapandemie is hun aanpak flink veranderd. Ze zijn nu vaker aangewezen op virtuele vergaderingen en het sturen op resultaten. Leidinggeven aan een virtueel team moet veel directer. Er moet duidelijk zijn wat het gemeenschappelijke doel is, welke taken er zijn, wie precies wat doet, wie wanneer welke personen informeert en op welke manier. Daar hebben veel middenmanagers sinds het voorjaar van 2020 een stoomcursus in gekregen!

### **Complexe taken op locatie**

De tijd dat werknemers zich gezamenlijk op dezelfde locatie bevinden, kan in dit nieuwe plaatje het beste worden gereserveerd voor complexe zaken waarbij de communicatie centraal staat. Denk bijvoorbeeld aan het samenwerken aan ingewikkelde taken, aan creatieve brainstormsessies en aan het uitdenken en de onderlinge afstemming van nieuwe processen.

## **Digitale meeting scheelt reistijd en fileleed**

Dit wil dus niet zeggen dat ieder overleg idealiter 'live' plaatsvindt. Periodiek terugkerende meetings met een vaste opbouw – bijvoorbeeld de wekelijkse werkverdeling of de maandelijkse mededelingen van de directie – kunnen net zo goed via een Google Meet- of Microsoft Teams-sessie worden gepland. Zo'n digitale meeting is veel makkelijker in te passen in de agenda van alle deelnemers. Ook scheelt het werknemers kostbare reistijd en fileleed.

### **Minimisverstanden bij samenwerken**

Nu het videovergaderen door het structurele thuiswerken helemaal is ingeburgerd, zal bij een-op-eengesprekken, die vroeger telefonisch werden gevoerd, vaker de camera worden aangezet. Dat maakt dat er minder non-verbale communicatie verloren gaat en de noodzaak afneemt om voor individuele gesprekken fysiek samen om de tafel te gaan zitten.

De overleggen die wél het beste live kunnen plaatsvinden, zijn de interacties waarbij zaken nog vorm moeten krijgen. Als werknemers communiceren en samenwerken aan nieuwe dingen, is er eigenlijk voortdurend sprake van minimisverstanden. Collega's begrijpen bijvoorbeeld niet meteen wat iemand bedoelt of willen een nuancering. Dit soort verwarring is veel makkelijker in de kiem te smoren als werknemers fysiek bij elkaar in één ruimte zitten.

### **Terloopse communicatie**

Door de coronapandemie is ook uitgekristalliseerd voor welke zaken fysieke samenwerking écht belangrijk is. Daar kunnen organisaties de kantoordagen op afstemmen. Een voordeel van de aanwezigheid op kantoor (dat vaak wordt vergeten) is dat het essentieel is om 'feeling' te houden met wat er in de organisatie en met de collega's gebeurt. Er is geen goed digitaal alternatief voor een informeel praatje bij het koffiezetapparaat of een onderonsje tijdens de pauze. Een videomeeting haalt het terloopse uit het gesprek en verhoogt de drempel om informeel iets te delen enorm.

## **Thuiswerkers vangen nooit vanzelf op waar hun collega's mee bezig zijn**

Ook werktechnisch zijn terloopse gesprekken heel waardevol. Thuiswerkers vangen nooit vanzelf op waar hun collega's mee bezig zijn. Daarvoor moeten de collega's hun initiatief in een overleg onder de aandacht brengen. In de praktijk blijft dat vaak achterwege als anderen geen directe rol hebben bij het project.

## Nieuwe routines voor werknemers

Veel werknemers hebben de periode van de lockdowns gebruikt om een nieuwe routine op te bouwen. De sluiting van de sportschool, de kapper en de horeca dwong hen om een andere vrijetijdsbesteding te vinden. Veel mensen trokken de natuur in: naar het strand, het bos en andere natuurgebieden.

## Opgejaagd

Dat gedwongen onthaasten is veel mensen goed bevallen. Werknemers geven aan minder opgejaagd te zijn en nu meer rust in hun leven te hebben. De nieuwe gewoontes zijn gebleven.

## Belastend

De keerzijde van die nieuwe routines is dat het woon-werkverkeer nu als veel belastender wordt ervaren: 'Het kantoor lijkt ineens wel verder weg!' Omdat het dagelijkse reizen van huis naar werkplek geen automatisme meer is, kost het werknemers meer tijd en energie.

## Bestanden gezamenlijk bewerken

De noodzaak om thuis te werken waar dat mogelijk is, heeft in veel organisaties ook gezorgd voor een versnelde implementatie van het werken met gedeelde bestanden. Zowel Google Workspace als Microsoft Office 365 biedt alles wat een organisatie nodig heeft om bestanden simpel gezamenlijk te bewerken en te beheren. Het is allang niet meer nodig om een Word-bestand rond te mailen om vervolgens alle versies met opmerkingen weer samen te voegen. Of een Excel op 'Delen' te zetten, waarbij de wijzigingen pas zichtbaar zijn als de gebruiker op 'Opslaan' heeft geklikt.

## De maker bepaalt wie zijn bestand mag zien en bewerken

Door bestanden in de cloud op te slaan via Google Drive of Microsoft Sharepoint, kunnen ze door allerlei gebruikers tegelijk bewerkt worden. Elke gebruiker ziet onmiddellijk wat er in het document, de presentatie of de spreadsheet wordt aangepast. Voor ieder bestand geldt bij deze werkwijze dat standaard alleen de maker van het bestand het kan openen. Hij kan het beschikbaar stellen voor iedereen of voor specifieke gebruikers. Ook kiest hij of gebruikers alleen mogen lezen of ook bewerken.

## Digitaal samenwerken onvermijdelijk

Door de coronapandemie is digitaal samenwerken in veel organisaties standaard geworden in het dagelijkse werk. Dit zal niet snel meer terugveranderen. Het is voor werknemers en werkgevers dan ook geen optie om niet mee te gaan in deze ontwikkeling.

## Dit is een artikel van de redactie van Management Rendement

Management Rendement is dé informatiebron voor professionals die leidinggeven aan mensen en projecten. Het vakblad geeft de lezer handvatten om projecten en processen in de organisatie te stroomlijnen en optimaliseren, en om de mensen die bij deze processen betrokken zijn – intern en extern – optimaal aan te sturen. Belangrijke onderdelen van Management Rendement zijn project- en procesmanagement, wijzigingen in relevante wet- en regelgeving, en concrete tips en adviezen voor het verbeteren van leiderschap én de effectiviteit, prestaties, vaardigheden en inzichten van teamleden.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Management Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Management Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Management Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)