

# Met creatief personeelsbeleid werken aan betrokkenheid op afstand



**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.**

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.

## Sociale 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.

### Meeste werknemers missen sociale interactie

Zeven van de tien werkenden 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.

### Contact stimuleren met een koffiebudget

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

## 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.

## Werk op afstand krijgt niet altijd waardering

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 werknemer 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 van werknemers

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.

### Thuiswerkers bewegen minder

Veel van die vitaliteitswinst dreigt nu verloren te gaan. Uit onderzoek van het Radboud UMC blijkt dat thuiswerkers minder bewegen, zónder het woon-werkverkeer en de loopjes op kantoor en mét een extra snoepje of snackje tegen de verveling.

Coronakilo's zijn een bekend begrip geworden. 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.



Dit artikel is onderdeel van een korte serie over 'het nieuwe normaal'. In het eerste deel kon u lezen over [de lessen die zijn geleerd rondom het thuiswerk- en kantoorbeleid in coronatijd](#).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Victor Steenbakker en Ite Haest, consultants bij [Focus Orange](#), e-mail: [victorsteenbakker@focusorange.com](mailto:victorsteenbakker@focusorange.com)

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

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR 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 HR 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)