

Thuis effectief aan de slag

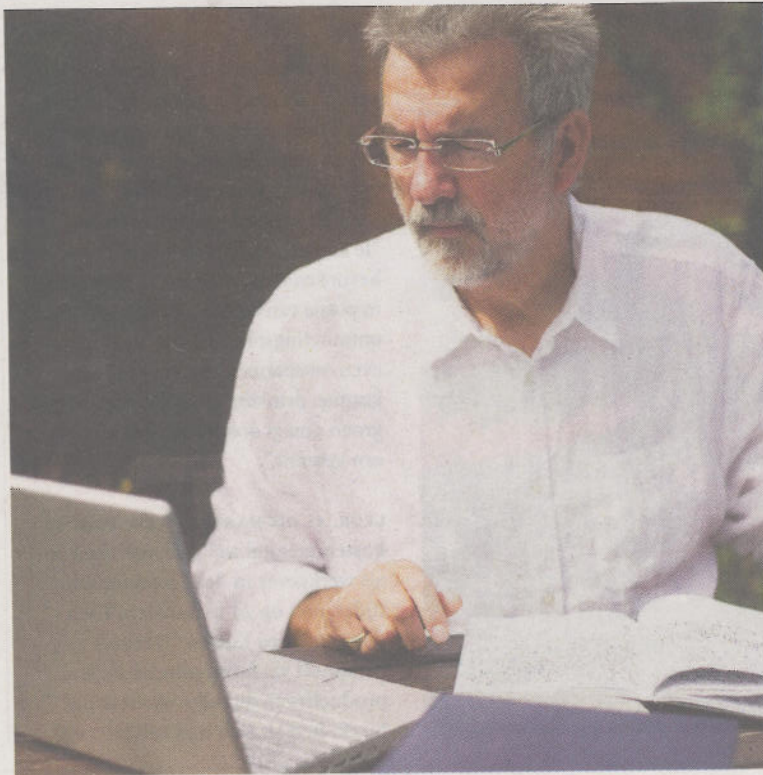
Als werkgever ontkom je er bijna niet meer aan: thuiswerkende werknemers. Maar hoe zorg je ervoor dat dit zo efficiënt mogelijk gebeurt?

TEKST MIRJAM STREEFKERK

Meestal sluipt het er bij een organisatie gewoon in: werknemers die geregeld een dagje thuis werken. Op een gegeven moment zul je als werkgever moeten besluiten hoever je hierin meegaat. "Er zijn veel organisaties die hieraan beginnen zonder er echt over na te denken", zegt Joop Schippers, hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht. "Pas als ze de eerste stappen hebben gezet komen ze erachter dat ze geen zicht meer hebben op wat iedereen doet."

DE BASIS VAN HET NIEUWE Werken is een combinatie van vertrouwen én goede afspraken. Schippers: "Wie deze manier van werken omarmt, zal er op moeten vertrouwen dat zijn personeel wanneer het thuis werkt hetzelfde werk of misschien wel meer werk verricht dan wanneer het van negen tot vijf op kantoor zit." Maar waar moet je eigenlijk allemaal voor zorgen als je personeel geregeld thuis werkt? Eerst de praktische kant. Volgens Marianne Sturman, directeur van Moneypenny, moet een werkgever zich de vraag stellen of het voor werknemers een recht is of een plicht om af en toe thuis te werken. Haar bedrijf adviseert onder andere organisaties bij het effectief toepassen van Het Nieuwe Werken. "Als je bijvoorbeeld met flexplekken gaat werken, waarvan er niet genoeg zijn voor al je personeelsleden, heb je meer verplichtingen richting de thuiswerksituatie dan wanneer een werknemer ook de mogelijkheid krijgt om elke dag op kantoor te zitten."

VOOR DE THUISWERKPLEK is het belangrijk dat werknemers op de hoogte zijn van de arboregels, zeggen Sturman en Schippers. De werknemers van Sturman kregen van een fysiotherapeut advies over de juiste werk-



houding en kregen voor hun thuiswerkplek een verstelbare bureaustoel. "Als je verder wil gaan als werkgever kun je met budgetten werken: dan kan je personeel de thuiswerkplek naar eigen inzicht inrichten."

DAARNAAST MOET HET bedrijfsnetwerk makkelijk toegankelijk zijn vanuit huis. Nog niet alle ICT-afdelingen zijn daar klaar voor. Sturman: "Maar juist

'Juist door een netwerk potdicht te houden, gaan mensen onveilig gedrag vertonen'

door een netwerk potdicht te houden, gaan mensen onveilig gedrag vertonen. Dan mailen ze hun stukken bijvoorbeeld naar hun hotmailadres zodat ze er thuis verder aan kunnen werken." Bij veel bedrijven wordt het ook steeds gangbaarder om met eigen apparatuur te werken. "Of dat nou een smartphone is, een laptop of een tablet: laat het vooral toe", zegt

Sturman. "Dat is misschien veel werk voor de ICT-afdeling, maar het zorgt er wel voor dat mensen efficiënter werken op de manier die zij prettig vinden." Ook hiervoor zou een werkgever per werknemer een bepaald budget beschikbaar kunnen stellen. Duidelijke afspraken over waar mensen hun stukken opslaan zijn noodzakelijk. Schippers: "Op kantoor loop je makkelijk even bij elkaar naar binnen als je iets niet kunt vinden, dat werkt niet als je op grote afstand van elkaar werkt. En als je dat ene modelcontract niet kunt vinden als je bij een klant zit, is dat heel onhandig."

NIET ALLEEN MET BETREKKING tot het bedrijfsnetwerk moeten er goede afspraken worden gemaakt. Ook als het gaat om bijvoorbeeld aanwezigheid moeten de spelregels duidelijk zijn. "Van beide kanten wordt flexibiliteit verwacht", zegt Sturman. "Als een vergadering niet anders kan worden gepland dan op een thuiswerkdag van een werknemer, wordt diegene geacht toch aanwezig te zijn. Maar dit soort dingen kun je alleen verwachten als je daar van tevoren heldere afspraken over maakt." Ook moet het voor

iedereen duidelijk zijn wanneer mensen bereikbaar zijn. "Dat kan alleen als de agenda goed wordt bijgehouden", zegt Schippers.

ALS VEEL MENSEN REGELMATIG thuiswerken kunnen de contacten tussen de collega's verwateren. Schippers: "In een samenleving met steeds meer alleenwonenden is werken voor veel mensen in belangrijke mate een sociale activiteit. Je komt op maandagochtend naar je werk en praat over Feyenoord-Ajax, over je vakantie, noem maar op. Er bestaat een kans dat mensen dat gaan missen als er veel meer thuis wordt gewerkt." Daarom is het belangrijk om als Het Nieuwe Werken helemaal is ingeburgerd op kantoor van tijd tot tijd een vorm van uitwisseling te organiseren, vindt de hoogleraar Arbeidseconomie. "Je moet er dan wel voor zorgen dat op die contactmomenten iedereen er met zijn hoofd bij is. Doe het op een leuke locatie en zorg voor een spannend programma. Dan ga je bewuster met elkaar om - en met je werk." Sturman beaamt het belang van leuke contactmomenten. Zij en haar team gaan dan ook geregeld uit eten gaan of organiseren een andersoortig teamuitje. "Je moet er echt aandacht aan schenken", zegt ze. "We zien elkaar niet zo veel, maar hoe gaan we dan toch die binding behouden?"

HET KAN OOK GEEN KWAAD om wat vaker een functioneringsgesprek te organiseren. Schippers: "Mensen die thuiswerken werken vaak hard en denken dan nog steeds dat het niet genoeg is. Of dat nou gestimuleerd wordt door de werkgever, door klanten of door collega's: je moet je personeel wel goed in de gaten houden en ervoor zorgen dat ze geen grenzen overgaan."

GOEDE AFSPRAKEN maken, een thuiswerkplek faciliteren, vaker functioneringsgesprekken: Het Nieuwe Werken brengt een hoop extra werk met zich mee. Toch moet je er als bedrijf naar streven. "Uiteindelijk is het allemaal redelijk eenvoudig", zegt Sturman. "Als voor iedereen de afspraken duidelijk zijn, kan Het Nieuwe Werken je als bedrijf alleen maar voordelen opleveren."