

Thuiswerken in tijden van pandemie



Recente blogs

Door Dr./PhD Veth KN, Klaske

Geschreven door **Dr./PhD Veth KN, Klaske** op 29 mei 2020

De omschakeling naar het thuiswerken in tijden van pandemie vanuit een Europees perspectief – Tipje van de sluier opgelicht



Zoals het vóór vrijdag 13 maart

onbestaanbaar leek om thuis in een lock down te zitten vanwege een virus dat ver weg op een vieze markt was ontstaan, lijkt nu het pre-coronaleven eindeloos ver weg. Hoe gewoon was het om elkaar de hand te schudden, elkaar bij ontmoeting te zoenen, in elkaars' fysieke nabijheid te zijn, en te staan en gaan waar je wilde. Ook toen werkten we natuurlijk (incidenteel) al thuis; in 2019 3,5 miljoen werkenden (39%). Dat is nu door deze pandemie niet langer een recht maar onze burgerplicht. Bovendien zijn we en masse gaan thuiswerken wat een compleet andere werkomgeving en leefomstandigheden impliceert. Deze coronacrisis, die ons nauwelijks enige voorbereidingstijd gunde, heeft een enorme impact op ons welbevinden, thuis en op het werk.

Met de outside-in scope van ons lectoraat Duurzaam HRM verkenden we samen met enkele Europese onderzoekers als één van de eersten in de eerste weken van de coronacrisis of, en in hoeverre het thuiswerken bijdraagt aan de kwaliteit van werk, van leven, en ook aan het welbevinden op het werk (door ons Well-being@Work (W@W) genoemd). We hebben hierbij ook de thema's rondom veerkracht en leiderschap betrokken. In deze blog licht ik een tipje van de resultaten sluiert op.

Effect van thuiswerken op W@W

We weten (bv uit ons onderzoek Healthy workplace) dat de fysieke werkomgeving een belangrijke, tweeledige rol speelt bij het bevorderen van vitaliteit: (1) omgevingsfactoren zoals lucht, licht en geluid beïnvloeden de gezondheid; (2) de omgeving kan gezonde gedragspatronen op het gebied van beweging, ontspanning, voeding en sociaal contact faciliteren/stimuleren. Een goed ontworpen werkomgeving draagt bij aan de fysieke, mentale en sociale gezondheid van werkenden. Dit vertaalt zich in tastbare organisatie-uitkomsten als productiviteit, werving/binding van medewerkers en duurzame inzetbaarheid. In deze gedachtlijn wordt een aantrekkelijke woonomgeving (lees: thuishkantoor) met veel rust, ruimte, groen en mogelijkheden voor vrijetijdsbesteding als beschermingsfactor beschouwd, terwijl geluidsoverlast en diverse verstoringen als risicofactoren worden beschouwd.

Thuiswerken kan veel voordelen opleveren. Het bespaart bijvoorbeeld tijd omdat woon-werkverkeer niet meer nodig is. Ook kunnen de werktijden flexibeler worden bepaald. Voorwaarde is wel dat het thuishkantoor de technische en organisatorisch ruimtelijke voorwaarden heeft om productief te kunnen werken. Aan thuiswerken tijdens deze pandemie kleven ook nadelen. Werkenden worden geconfronteerd met extra taken, zoals het anders organiseren van hun dagelijks leven, met voor sommigen

24 sep Is de HR-prof de gedroomde paradox-navigator?
Naast lector Duurzaam HRM ben ik ook kerndocent Nieuw Leiderschap in...

22 sep The long march na de tweede coronagolf
The long march na de tweede coronagolf: hoe nu verder? Een blog van...

8 dec Bekijft online thuiswerken na de coronacrisis?
Cees Reezigt, lector Organisatieontwerp en Verandering en Klaske Veth,...

30 nov Bekijft online thuiswerken na de coronacrisis?
Blog special in samenwerking met lector dr. Cees Reezigt...

naar bloglijst

Services **Onderwijs** **Onderzoek** **Organisatie** **Contact**



Skype) kan dermate veel stress opleveren dat men helemaal niet meer productief is. Of dat met zich zelfs burnout voelt. Dan komt het aan op veerkracht.

Veerkracht

In de context van werk wordt veerkracht gedefinieerd als succesvolle professionele actie onder moeilijke werkgerelateerde omstandigheden die niet veranderen. Thuiswerken ten tijde van de pandemie kan extra belasting betekenen (maar dat hoeft niet!) wat een negatieve impact heeft op het denken, voelen en handelen van mensen. Mensen die worden belast maar goed met deze belasting omgaan, worden als veerkrachtig beschouwd. Bij veerkracht gaat het erom dat je je heroriënteert, je professionele vaardigheden in het dagelijkse werk ontwikkelt en eigen doelen, wensen en interesses aanpast. Als dit je lukt noemt men dit wel 'loopbaanaanpassingsvermogen' of 'veerkracht van de loopbaan'. Het gaat dus ook over het verwerven van vaardigheden en competenties, over het veranderen van attitudes zodat je (toekomstige) uitdagingen beter aan kunt. Of een dergelijke ontwikkeling al dan niet plaatsvindt, hangt in hoge mate af van de persoon zelf maar ook van de sociale steun thuis en/of op het werk. Leiderschap speelt hierin een belangrijke rol.

Leiderschap

Hoe ziet het leiderschap er (anders) uit in tijden van thuiswerken? Het is in ieder geval op afstand zonder direct persoonlijk contact tussen leidinggevende en medewerkers, met gebruikmaking van softwaretools (calls), en toepassing en implementatie van de basisleiderschapsprincipes. Dit zogenaamde 'digitaal leiderschap' kenmerkt zich door het feit dat, ondanks de 'sociale afstand', er een goede, empathische relatie tussen de leidinggevende en zijn/haar team blijft behouden, zelfs via virtuele communicatie. De resultaten uit de vragenlijsten laten interessante relaties zien tussen de fysieke omstandigheden rondom het thuiswerken, tevredenheid over het werk, veerkracht en leiderschap. Hier volgen enkele resultaten in een notendop.

Resultaten in een notendop

Meer dan 70% van de ondervraagden voelt zich comfortabel in het thuishkantoor en zou dit soort werkorganisatie na de coronacrisis willen behouden. Men hecht enorm veel belang aan autonomie; grote persoonlijke autonomie in het thuishkantoor en tegelijkertijd nauwe betrokkenheid in het team zijn bijzonder belangrijk voor het welbevinden op het werk thuis. Bovendien willen werkenden de autonomie behouden die ze nu hebben verworven. Men ervaart wel een gemis aan sociale uitwisseling met collega's. In de toekomst, als we weer (meer) naar het werk mogen, dan zou de aanwezigheid op de werkplek expliciet moeten worden gebruikt als quality time. De arbeidsomstandigheden (geschikte werkomgeving en verstoringen) lijken van minder belang voor het welbevinden en veerkracht dan leiderschap; leiderschap speelt een belangrijke rol in W@W. De vereisten voor digitaal leiderschap zijn het bieden van een doel/focus, ondersteuning op afstand, en het bevorderen van de autonomie van de werkenden. Daarnaast moeten er duidelijke regels zijn voor communicatie en processen. In een spoedig uit te komen artikel volgt meer.

Enfin, om succesvol te leven en werken onder de omstandigheden van de pandemie blijken een goede zelforganisatie, autonomie en goede technische middelen cruciaal.



 **Laatst gewijzigd op 29 mei 2020**

STUDEREN

- Studiekeuze
- Opleidingen
- Masters
- Minoren

PROFESSIONALS

- Informatie voor bedrijven
- HanzePro opleidingen

ONDERZOEK

- Praktijkgericht onderzoek
- Lectoraten

SPEERPUNTEN

- Energie
- Healthy Ageing
- Ondernemerschap

HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN

- Bestuur en governance
- Schools
- Kenniscentra
- Locaties en openingstijden
- Werken bij de Hanzehogeschool
- Vacatures
- Alumni