

PRAKTIJKVOORBEELD

Vitaal thuiswerken – in verbinding blijven met elkaar

Ministerie van SZW

In opdracht van het ministerie van SZW heeft vhp human performance een bijdrage geleverd aan het ontwikkelen van een Factsheet Vitaal Thuiswerken. Hierin is intensief samengewerkt met TNO en Omnicom PR Group. Vitaal thuiswerken is een nog actueler en relevanter onderwerp dan voorheen, nu iedereen vanwege corona veel tot volledig thuis aan de slag is. Wat betekent dit voor medewerkers? En voor leidinggevenden? Hetty Vermeulen van vhp human performance geeft tips voor beide doelgroepen. Een gemene deler: 'Houd contact! Met je collega's, met je medewerkers. Er zijn allerlei creatieve manieren om in verbinding te blijven met elkaar.'

Op het moment dat het ministerie van SZW volop aan de slag was met een Programma Preventie beroepsziekten Fysieke belasting, stak het coronavirus de kop op. Uit een vergelijking van de thuiswerkcijfers van het tweede kwartaal van 2019 met de cijfers uit 2020 (CBS), blijkt dat in veel beroepsgroepen het thuiswerken op zichzelf explosief gestegen is. En ook het aantal uren per week dat thuis wordt gewerkt. In eerste instantie stond Nederland in de overleefstand, met primaire aandacht voor de werkplek. Toen bleek dat het coronavirus ons land langer in de greep hield dan verwacht, werd duidelijk dat PSA-onderwerpen wat onderbelicht bleven. Dit was een belangrijke aanleiding om op basis van onderzoeksgegevens van TNO een [Factsheet Vitaal Thuiswerken](#) te ontwikkelen.

Heldere factsheet

De factsheet bevat tips om de werk-privébalans te bewaken en tips om je vitaal en gemotiveerd te blijven voelen terwijl je thuiswerkt. Daarnaast bevat de factsheet tips voor leidinggevenden om hun medewerkers daarbij te ondersteunen. Sinds september is deze heldere factsheet te vinden op [Arboportaal.nl](#), een website van SZW voor iedereen die informatie zoekt over goede arbeidsomstandigheden.

Niet nieuw, maar nog belangrijker

Hetty Vermeulen van vhp: 'Ons doel was een toegankelijke factsheet te ontwikkelen voor een brede doelgroep; iedereen voor wie vitaal thuiswerken relevant is. In de factsheet lees je onder meer hoe je een verstoorde werk-privébalans herkent en wat je als werknemer en werkgever kunt doen om goede balans te behouden of te hervinden.'

Aandacht voor de werk-privébalans is niet nieuw. In het hbo maar ook in andere branches was het vóór corona al een aandachtspunt. Hetty: 'Door het feit dat veel mensen in maart opeens onvoorbereid moesten gaan thuiswerken, werd het evenwicht dat er normaal gesproken in een huishouden is, van de ene op de andere dag verstoord. Samen moet je dan op zoek naar een nieuw evenwicht. Zeker als ook de partner thuiswerkt en kinderen aandacht vragen bij hun schoolwerk vanuit huis. In een druk gezin lopen werk- en zorgtaken thuis door elkaar. Tegelijk kan werken zonder je collega's in de buurt leiden tot isolatie en demotivatie. Des te belangrijker is het om hier op een goede manier mee om te gaan. De

valkuil is om mee te blijven rennen in al die veranderingen. De kunst is juist om hier even pas op de plaats te maken.'

Besef dat thuiswerken langer gaat duren

Hetty: 'Aanvankelijk richtten wij ons binnen diverse sectoren vooral op werkplekadvies op afstand. Waar we voorheen voor bijvoorbeeld (individuele) adviezen op locatie gaven, ontwikkelden we nu interventies op afstand. Van online-werkplekonderzoeken tot e-learning. Wat je nu ziet ontstaan – en dat geldt voor alle sectoren, dus ook het hbo – is het besef dat deze periode van frequent thuiswerken langer gaat duren. Goede werkplekvoorzieningen thuis zijn een vanzelfsprekende basis geworden, of zouden dat in elk geval moeten zijn. Andere zaken vragen nu extra aandacht.'

Aandacht voor contact en verbinding

Eenzijds gaat het dan om meer praktische zaken, zoals het faciliteren van verschuivingen in werktijden. Daardoor ontstaan voor individuele medewerkers mogelijkheden om het thuiswerken goed te combineren met het gezinsleven. Daarnaast is er een diepgaander aandachtspunt: het in contact blijven met elkaar, en het onderhouden van een teamgevoel. Hetty: 'Het risico is aanwezig dat mensen door al het thuiswerken het contact verliezen. Niet alleen het formele contact op de werkvloer, maar juist ook de informele contactmomenten. Denk aan de vrijdagmiddagborrel die nu wegvalt. Hoe houd je dan verbinding met je collega's? Die verbinding verliezen kan nare gevolgen hebben, tot burn-outklachten aan toe. Net zo belangrijk is deze vraag voor leidinggevenden: hoe kunnen zij verbinding houden met hun werknemers? De één vindt het heerlijk om meer thuis te werken, terwijl de ander verpietert. Hoe houd je daar feeling mee?' Verderop volgen voor beide doelgroepen een aantal tips.

'Grijp de lange termijn aan als kans!'

'De korte termijn is een gepasseerd station', betoogt Hetty. Juist nu is het belangrijk om de langere termijn met elkaar in beeld te krijgen en te bespreken. Hetty: 'Durf over de grens van het digitale thuiswerken heen te kijken en kijk eens breder naar de toekomst. Hoe willen wij duurzaam samenwerken, op een gezonde én plezierige manier? Wat zijn onze gezamenlijke ambities, wat is ieders rol en bijdrage daarin, wat heeft iedereen daarvoor nodig, en ook: h^oe gaan we samenwerken? Zo kan het kantoorpand bijvoorbeeld puur als ontmoetingsplek worden ingezet. Neem als leidinggevende het voortouw en plan een online team-/ambitiesessie om de toekomst samen in te richten. Een digitaal hutje op de hei als het ware. Merken dat je ergens samen voor gaat, blijkt vaak de start te zijn van weer *in flow* raken met elkaar.'

Tips: top 3 voor medewerkers

Zowel vanuit de ontwikkelde factsheet als haar eigen ervaringen als senior adviseur bij vhp, geeft Hetty haar belangrijkste thuiswerktips. De top 3 voor medewerkers:

1. *Plan je dag* – 'Denk goed na over hoe je je dag wilt indelen. Voor je het weet zit je van 9 tot 5 vol met Teams meetings. Plan een pauzewandeling in. Ging je normaal twee keer per week hardlopen? Blijf dat nu ook doen.'
2. *Bewaak je eigen grenzen* – 'Geef je grenzen aan en trek tijdig aan de bel als je agenda vol zit. Overleg dan met je leidinggevende over de prioriteiten.'

3. *Houd contact met je collega's* – 'Deel ook andere zaken dan alleen werkzaken. Experimenteer met synchroon digitaal werken: via het scherm zie je elkaar, maak je tussendoor eens een grapje en je haalt samen een kopje koffie.'

Top 3 voor leidinggevend

1. *Aandacht voor de mentale situatie van je medewerkers* – 'Het is heel belangrijk maar tegelijk ook heel moeilijk om op afstand in te schatten hoe het echt met iemand gaat. Luister goed naar je medewerkers en bespreek niet alleen werkzaken. Leidinggevend kunnen zich hierbij laten adviseren door een coach of gedragspsycholoog.'
2. *Houd proactief contact met je medewerkers* – 'Bel en videobel regelmatig met iedereen, ook een-op-een. En organiseer naast alle werkgerelateerde Zoom- of Teams meetings eens een informeel teamuitje op afstand, zoals een digitale escaperoom.'
3. *Faciliteer goede werkplekken* – 'Een goede basis blijft belangrijk, dus ondersteun bij de aanschaf van goed meubilair voor thuis. Leen bijvoorbeeld goede bureaustoelen van kantoor (tijdelijk) uit.'

Animaties en vlogs

Aanvullend op de Factsheet Vitaal Werken is op het Arboportaal van SZW nog meer inspiratie beschikbaar:

- drie [korte animaties](#) over afwisseling en beweging, houding en contact
- drie vlogs met tips voor werkgevers door werkgevers, te vinden op [deze webpagina](#).

Benieuwd hoe andere sectoren het aanpakken? Hetty: 'Kijk dan eens naar de goed getoetste [Arbocatalogi van andere branches](#). Wie weet haal je hier nog tips uit voor je eigen hogeschool.'

Meer informatie

[Arboportaal.nl](https://www.arboportaal.nl)

> [Meer praktijkvoorbeelden thuiswerk](#)