

## Het wat van het werken bepaalt het waar, niet andersom!

Corona is een harde les voor de duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland. Het belang van de 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden werd nog nooit zo duidelijk. Ook al zaten we met elkaar in een snelkookpan en ontkwamen we er niet aan, onze digitale vaardigheden bleken al aardig ontwikkeld te zijn. Daarnaast werd er een constant beroep gedaan op onze vaardigheden rond autonomie, communicatie, samenwerken en ons zelfregulerend vermogen om te anticiperen op het wegvallen van bestaande structuren. Tegelijkertijd worstelen we met vragen over wat er is veranderd, wat we hebben geleerd, wat we willen behouden en hoe we het samen borgen? We zijn in een versneld leerproces terecht gekomen en dat mogen we koesteren – never waste a good crisis.

### De meeste mensen deugen

Decennialang kwam het thuiswerken niet echt van de grond, zelfs de Wet Flexibel Werken bracht hier weinig verandering in. Nu laten diverse onderzoeken zien dat het merendeel van de medewerkers en werkgevers positieve ervaringen heeft met hybride (thuis en op kantoor) werken. Het brengt meer werkgeluk, productiviteit en duurzaamheid. En het kan leiden tot een besparing op huisvestingskosten maar dan vraagt het ook om nieuwe investeringen in het kader van sociale cohesie en innovatie. Want onze huidige houtje-touwtje-online-kantoren zijn nog niet ingericht op de behoeften van morgen.

Tot nu toe werd beleid rond thuiswerken gemaakt op basis van de uitzondering, de klassieke ‘angst’ dat de thuiswerkers de kantjes er vanaf lopen. We weten nu beter, de meeste mensen deugen en door hen te faciliteren kunnen zij van bijzondere toegevoegde waarde blijven.

### Wet Werken waar je wil

Weer naar kantoor mogen gaan staat nu hoog op de wensenlijst van menig werkende. Tegelijkertijd zal thuiswerken blijven, ook na de coronacrisis. De vraag is dan ook wat de juiste balans is tussen thuis en op kantoor werken; wat is een gezonde balans en wie bepaalt wat?

De Wet Flexibel Werken geeft het recht om te vragen om aanpassingen van de arbeidsduur, werktijden en werkplek (ook om thuis te werken). De wet zegt nu dat een werkgever een verzoek om thuiswerken serieus dient te overwegen en bij afwijzing hierover moet overleggen met de medewerker. Het verzoek om thuis te mogen werken kan dus vrij gemakkelijk geweigerd worden en er is geen recht op thuiswerken. Een recent voorstel tot wijziging van deze wet heeft als uitgangspunt dat een verzoek tot aanpassing van de werkplek wordt ingewilligd, tenzij de werkgever hiertegen zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen kan aanvoeren. De FNV gaat een stap verder en wil graag dat – naast het recht om thuis te werken – er ook afgesproken wordt dat er een recht is om op kantoor te werken. We hebben namelijk ook ontdekt hoezeer werknemers het kantoor nodig hebben. Voor zowel sociale als creatieve processen vervult het kantoor een cruciale functie.

### Samen werken en samenwerken

Medewerkers ervaren meer werkgeluk als ze hybride kunnen werken dan wanneer zij alleen thuis of op kantoor werken. Ze voelen zich meer verantwoordelijk, bevlogen en zitten beter in hun vel. De keerzijde is dat bij thuiswerken een kwart van hen de werkdruk als zwaarder ervaart en het gevoel heeft nooit vrij te zijn. Een thuiswerkovereenkomst biedt uitkomst. Zet hierin: dit wil de thuiswerker, dat zijn de redenen, en dit zijn de voordelen voor de werkgever, de medewerker en deze functie (taken en rollen). Ook afspraken over eventuele vergoedingen voor een goed ingerichte thuiswerkplek zullen hierin meegenomen moeten worden<sub>Fdv1</sub>.

Hybride werken vraagt ook om een zoekproces naar werk-privé integratie want het vraagt om flexibiliteit in plaats en tijd om productief te kunnen zijn. De werkzaamheden hoeven bijvoorbeeld niet altijd synchroon te lopen met die van collega's. Ook al wordt er aan dezelfde opdracht gewerkt.

Het omgekeerde kan ook een uitdaging zijn, om bepaalde taken uit te voeren dient er synchroon gewerkt te worden (samenwerken). Medewerkers worden geacht juist op een bepaalde tijd aanwezig te zijn. Daarnaast kan het zo zijn dat bepaalde werkzaamheden alleen op bepaalde tijdstippen kunnen (klant contacturen). Afhankelijk van de taken en rollen van de medewerker(s), het doel van de samenwerking en de vormen en middelen die beschikbaar zijn zal er gekeken worden waar en wanneer er gewerkt wordt. Het wát bepaald dus dan het wáár en wannéér.

#### **4 tips om hybride werken te faciliteren**

- 1) Breng de wensen van de medewerkers in beeld. Kijk hierbij naar het individu, de taken en rollen en eventuele verschillen binnen een team, afdeling.
- 2) Inventariseer welke middelen nodig zijn om het hybride werken mogelijk te maken.
- 3) Maak afspraken met elkaar, niet alleen organisatie breed maar ook binnen teams en afdelingen. Maatwerk is leidend.
- 4) Zorg dat de medewerkers zich vertrouwd en veilig voelen om te experimenteren, fouten te mogen maken en om te kunnen **leren**[FdV2].

#### **Lang leve het leren**

Afgelopen jaar kraakte het aan vele kanten en tegelijkertijd is duidelijk geworden dat het momentum daar is om de basisvoorzieningen voor tijd-, plaats- en apparaat onafhankelijk werken op orde te maken. We gaan niet meer terug naar zoals het was. Het wát bepaalt waar en hoe we werken. Het is geen copy-paste van de ene werkplek naar de andere maar een proces van trial and error waarin verandering de enige constante is. Het vraagt om maatwerkoplossingen voor het individu, het team en de organisatie waarbij we er goed aan doen het leerpotentieel te blijven benutten zodat we de 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden die we allemaal versneld hebben aangewend door zullen blijven ontwikkelen.