

Wat heeft Thuiswerkend Nederland nodig van de leidinggevende?

Wat kun je doen om thuiswerken voor je mensen leuker, fijner en effectiever te maken?

Het lijkt alweer een eeuwigheid geleden dat Mark Rutte ons op het hart drukte om zo min mogelijk de deur uit te gaan en afstand van elkaar te houden. Dus werken we massaal vanuit huis. De kans is groot dat jij als leidinggevende en je team dat ook doen. In ieder geval tot 20 mei. We kunnen niet anders dan afwachten wanneer en hoe snel we stap voor stap weer terug kunnen naar ons vertrouwde leven. Of verder gaan met een mooiere versie daarvan.

Thuiswerken is een andere manier van werken. Het vereist andere manieren van samenwerken én van leidinggeven. Hoe zorg je er als leidinggevende voor dat er een gevoel van 'samen' is als je niet bij elkaar in de buurt bent? Hoe weet je wat er speelt bij je mensen? Hoe zorg je dat het werk blijft stromen? Dat iedereen gemotiveerd blijft?

In de afgelopen weken hebben wij in ons netwerk een onderzoek uitgezet. De kernvragen: wat hebben medewerkers van hun leidinggevende nodig om prettig en effectief thuis te kunnen werken? En in hoeverre krijgen ze dat ook? Onderstaand tref je de uitkomsten. Mogelijk zijn ze herkenbaar. Misschien roepen ze verbazing op, irritatie of zelfs frustratie. Wij hopen leidinggevendens vooral te inspireren om thuiswerken leuker, fijner en effectiever te maken. Want deze situatie is niet zomaar helemaal voorbij. En bovendien: al het goede dat je leert in deze ongewone situatie kun je ook straks blijven doen, als we weer naar kantoor mogen.

WEVIEW helpt mensen in organisaties een verandering door te maken.

Dat doen wij door te luisteren naar wat écht nodig is om van een verandering een succes te maken. Wil je specifiek weten wat jouw medewerkers nodig hebben om thuis goed te kunnen functioneren, of heb je andere vragen waar je met ons over zou willen sparren?

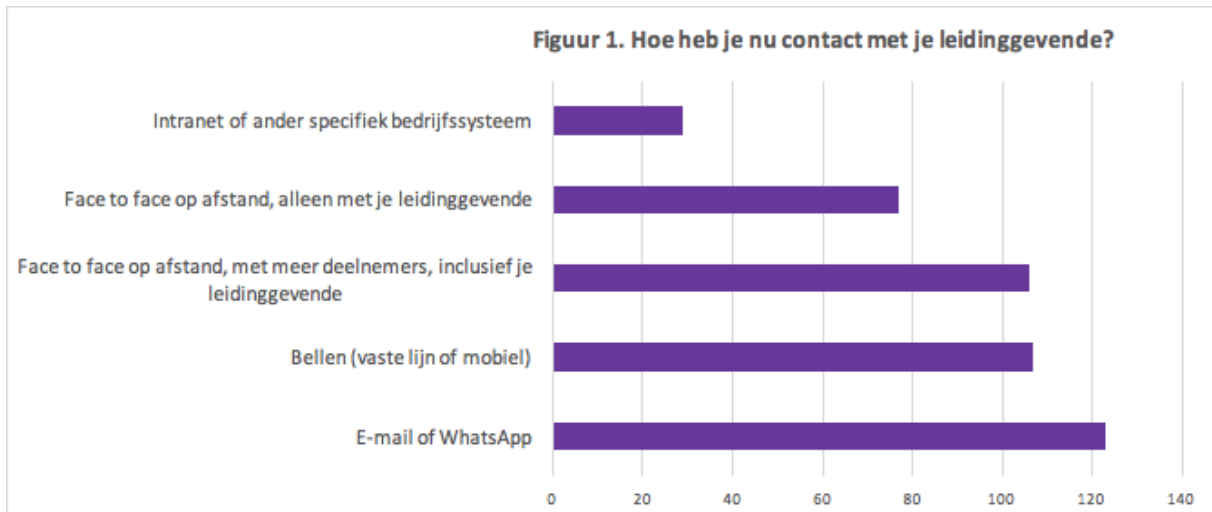
Neem dan contact met ons op.

info@we-view.nl



1. Welk communicatiemiddel gebruikt men, in het contact met leidinggevende?

Het blijkt dat indien men contact wil met de leidinggevende, alle communicatiemiddelen die beschikbaar zijn, min of meer in gelijke mate worden gebruikt, waarbij intranet duidelijk minder wordt gebruikt. Ook wordt relatief minder gebruik gemaakt van communicatiemiddelen waarbij men elkaar kan zien (zoals bij Teams, Skype of Facetime) als er geen anderen bij zijn.



2. Hoe vaak is er contact met de leidinggevende?

Een op de drie heeft dagelijks of vaker contact met de leidinggevende. Een kwart van de respondenten heeft wekelijks contact met de leidinggevende.



3. Meer of minder contact met leidinggevende dan voor de crisis?

Ongeveer de helft van de respondenten heeft even vaak contact met de leidinggevende nu, als dat het geval was voor de Corona Crisis. Bijna een kwart heeft nu met grotere regelmaat contact met de leidinggevende.



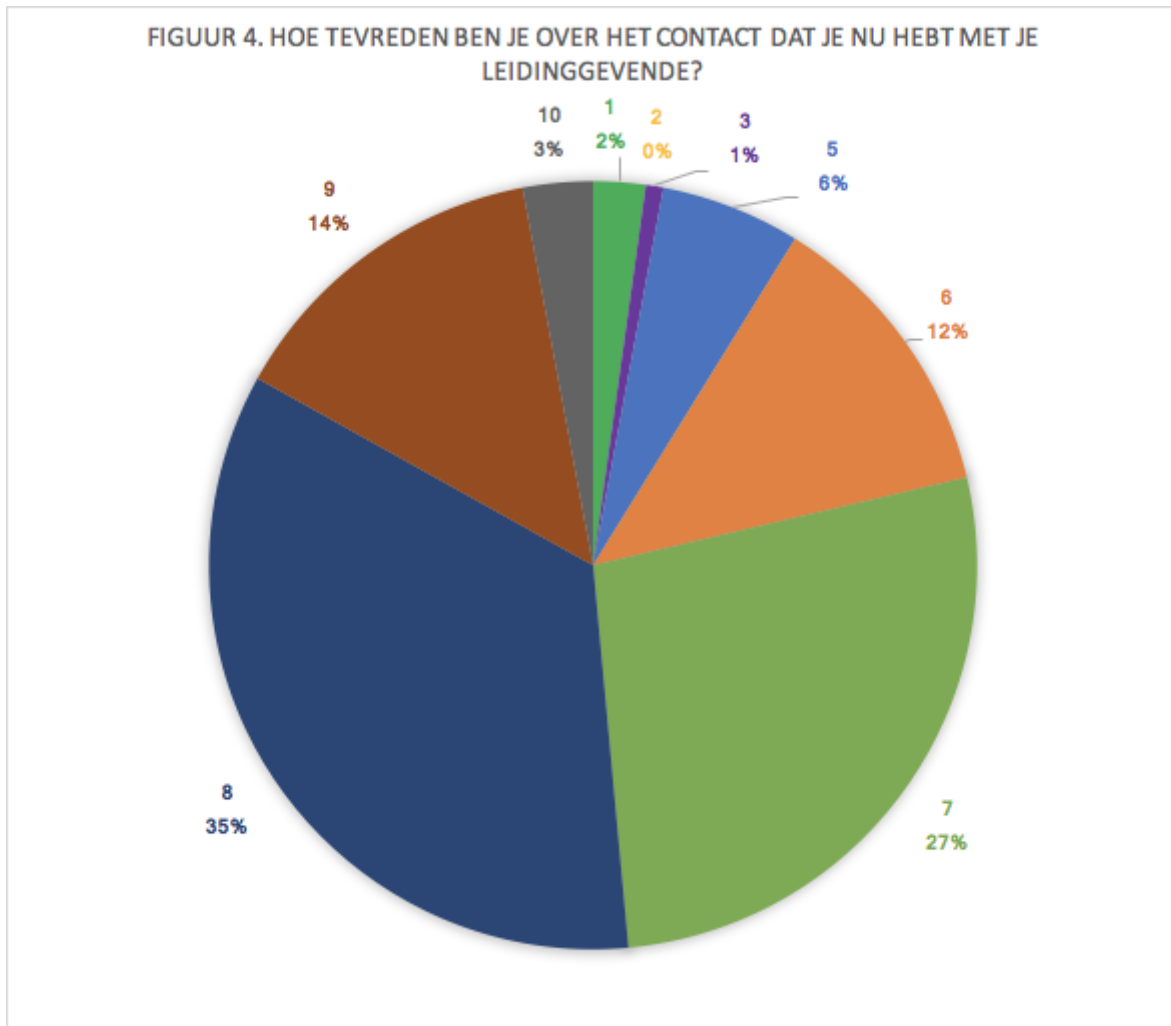
4. Wat heb je op dit moment nodig en wat krijg je van je leidinggevende?

Er is een inventarisatie gemaakt van de mate waarin thuiswerkers bepaalde zaken nodig hebben van de leidinggevende. De helft van de respondenten gaf aan veel behoefte te hebben aan vertrouwen, en in iets mindere mate het gevoel onderdeel te zijn van een team. Ook waardering scoort hoog. Daarnaast hebben mensen behoeften aan heldere instructies en opdrachten scoorden hoog in de behoeften van de thuiswerkers. Wat men nauwelijks nodig heeft van de leidinggevende is hulp bij praktische vragen.

Waar respondenten met name meer behoefte aan hebben van hun leidinggevende, is 'feedback op het functioneren', 'heldere instructies krijgen', 'inspiratie en motivatie, zodat je zin hebt om naar je werk te gaan' en 'oog en oor voor verbeter ideeën'.

5. Tevredenheid thuiswerkers over hun leidinggevende

Over het algemeen kunnen we stellen dat de thuiswerkers zeer tevreden zijn over hun leidinggevende, meer dan de helft van de respondenten gaf een 8 of hoger. Het gemiddelde rapportcijfer kwam uit op een 7,3.



Met een kwart van de respondenten die een score van onder de 7 gaven, is er dus nog ruimte voor verbetering. Hiervoor zijn veel suggesties aangedragen.

6. Ideeën van de thuiswerker voor de leidinggevende

Zoals we al eerder bespraken, is een groot deel van de thuiswerkers (heel) tevreden met het contact met de leidinggevende. Degene die *minder tevreden* zijn, gaven de volgende antwoorden:

1. *Weten wanneer leidinggevende beschikbaar is* voor overleg of vast overlegmoment
2. *Duidelijk, helder en frequent communiceren:*
 - a. Door leidinggevende:
 - i. Wat is zijn visie in deze situatie, hoe met deze situatie en de problemen die dit met zich meebrengt om te gaan?
 - ii. Wat wordt er verwacht van mij/ takenpakket?
 - iii. Wat wordt de gezamenlijke aanpak?
 - iv. Wat zijn de deadlines?
 - v. Uniforme richtlijnen als management naar medewerkers;
 - vi. Minder verschillende communicatiekanalen gebruiken.
 - vii. Prioriteiten stellen (dingen ook niet doen), maximaal uitbesteden obv vertrouwen aan teamleden, heldere processen, niet te inhoudelijk en gedetailleerd op vakgebied.
 - b. Door thuiswerker: waar liggen je grenzen? (bijv. vanwege opbouwend werken, kinderen thuis, andere issues).
3. *Gehoord te worden*
 - a. Meer persoonlijke aandacht
 - i. Persoonlijk telefoongesprek
 - ii. Meer video bellen (bijv. Skype)
 - iii. Persoonlijk feedback gesprek
 - b. Meer begrip voor de werkdruk/werkzaamheden
 - c. Een leidinggevende die meer beschikbaar is!
 - d. Meer tijd nemen voor vragen en met duidelijke antwoorden komen zodat er niet heen-en-weer gemaïld hoeft te worden.
 - e. Een leidinggevende die zelf het initiatief tot contact neemt
4. *Gewaardeerd te worden: Verrassing bv fruitmandje;*
5. *Meer vertrouwen te krijgen van leidinggevende,*
 - a. hij moet niet gaan micromanagen.
 - b. Flexibeler inzet van uren:
 - i. Meer vrijheid in besteding gedurende de dag,
 - ii. Vrijer laten van kantooruren
6. *Onderdeel te zijn van een team:*
 - a. Teamvergaderingen
 - b. Meer transparantie
 - c. Meer sturing
 - d. Regelmatige check-in/ dagstart met team



- e. Ook aandacht voor minder functioneel, maar informeel contact met collega's (functie van koffiemoment! Voor de small talk en om ideeën te delen)

7. *Te evalueren* en het proces continu aanpassen.

7. Wat heb je (nog meer) nodig om goed te kunnen functioneren vanaf je thuiswerkplek?

Alhoewel een kwart van de respondenten vindt dat het prima gaat, en momenteel goed kan functioneren vanuit huis, gaf de meerderheid van de respondenten een scala aan verbeteringsuggesties.

Welke behoeften spelen er bij de thuiswerkers? (op willekeurige volgorde)

1. *Verbetering thuiswerkplek:*
 - a. Hardware gerelateerde behoeften:
 - i. Een goede bureaustoel,
 - ii. Een headset,
 - iii. Zakelijke laptop,
 - iv. verstelbaar bureau
 - v. beeldscherm: groter, meer dan een
 - vi. eigen werkplek (meer rust)
 - b. Advies ergonomie/ betere werkhouding;
 - c. IT gerelateerde behoeften:
 - i. beter internet (ipv windows remote)
 - ii. software die ook thuis werkt,
 - iii. meer up to date laptop/ (eigen) zakelijke telefoon,
 - iv. los scherm en toetsenbord,
 - v. Betere digitale faciliteiten/ondersteuning
2. *Verbetering verbinding met collega's:*
 - a. soms ruimte voelen voor kwetsbaarheid of frustratie (om de zoveelste huilende baby in beeld ;-);
 - b. wekelijkse incheck meetings met het hele team;
3. *Beter overzicht van werkzaamheden en wat er van mij verwacht wordt*
 - a. (omdat eigen werkzaamheden zijn weggevallen of juist omdat het te druk is)
 - b. Duidelijke kaders
4. *Beter scheiden van werk en privé, door het continue thuiswerken vervaagt de grens:*
 - a. Support van leidinggevende:
 - i. Aandacht voor de intensiteit van het thuiswerken en meer tijd voor mezelf:
 - ii. Een paar uur per week die niet declarabele hoeven te zijn;
 - iii. Meer pauzes (voor frisse lucht), meer rust;
 - iv. Niet te hoge verwachtingen wat nu te bereiken, veel ligt aan banden.
Op het gemak kunnen zijn met relevante boeken lezen.
 - v. Mandaat
 - b. Aanpassen gedrag/ situatie van medewerker:



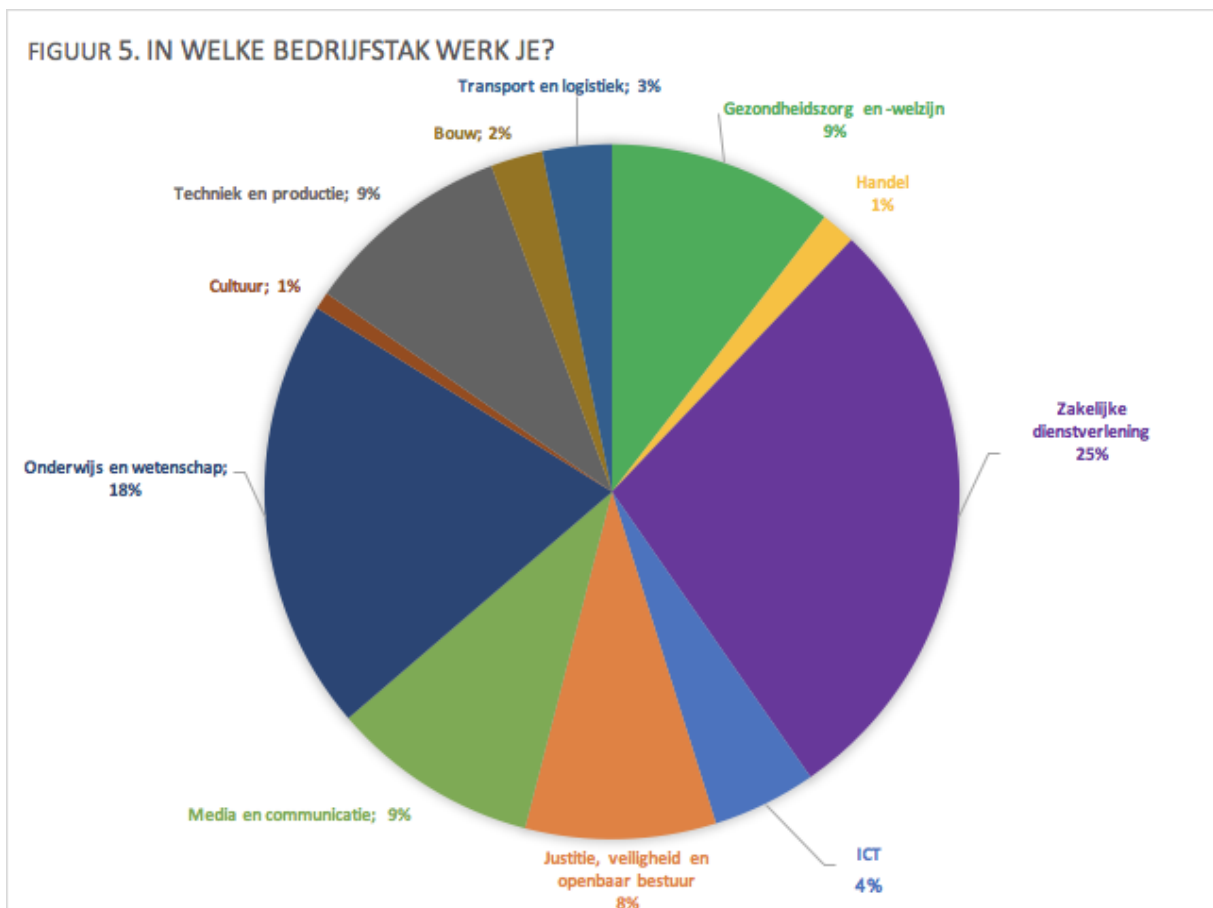
- i. Leren afstand nemen van je werk!
- ii. Zelfdiscipline
- iii. Fit blijven: Een hometrainer om naar het werk te fietsen ;-)
- iv. Dat de kinderen weer naar school gaan of hulp bij het huiswerk krijgen/
de vraag aan de leraar kunnen stellen

5. *Betrokkenheid,*

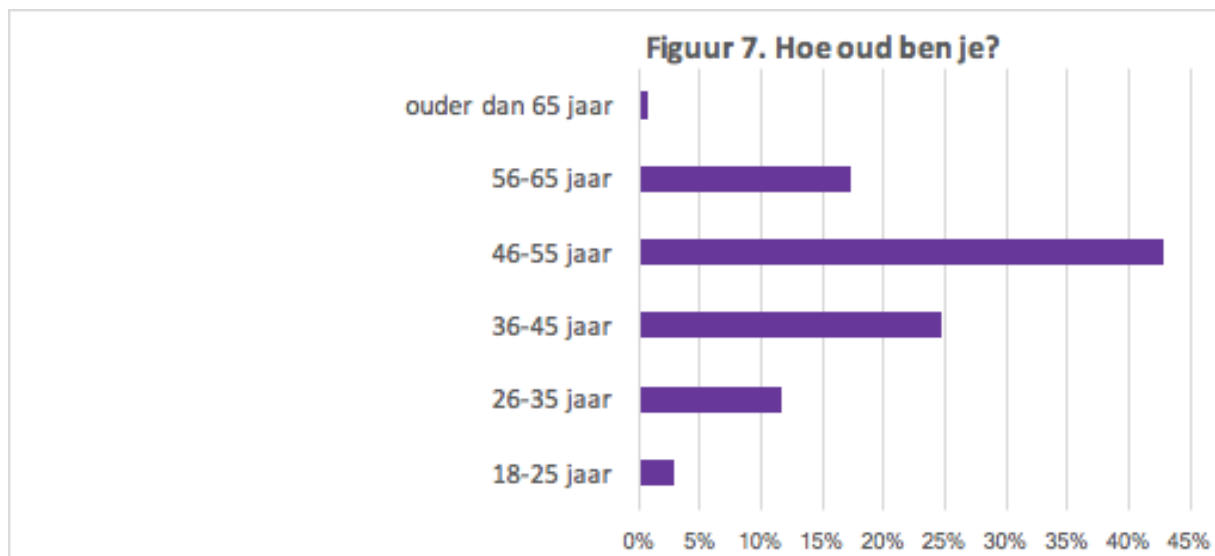
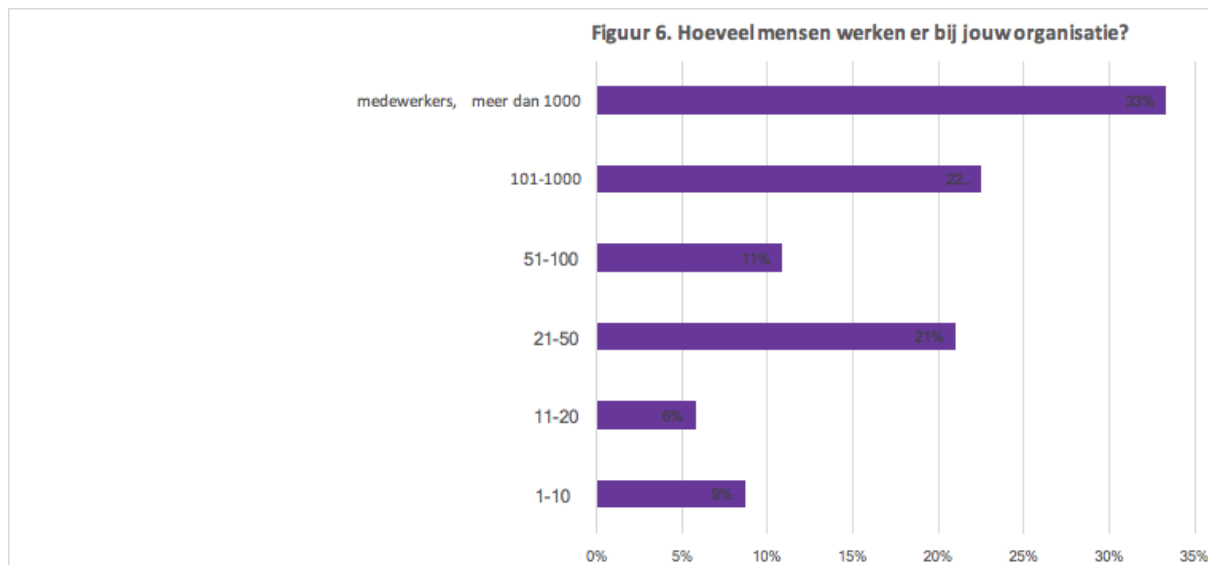
- a. Van leidinggevende: meer persoonlijke feedback, erkenning voor lastige situatie, meer monitoren
- b. Van thuiswerker: informatie ophalen over andere projecten

Tot slot enkele algemene vragen

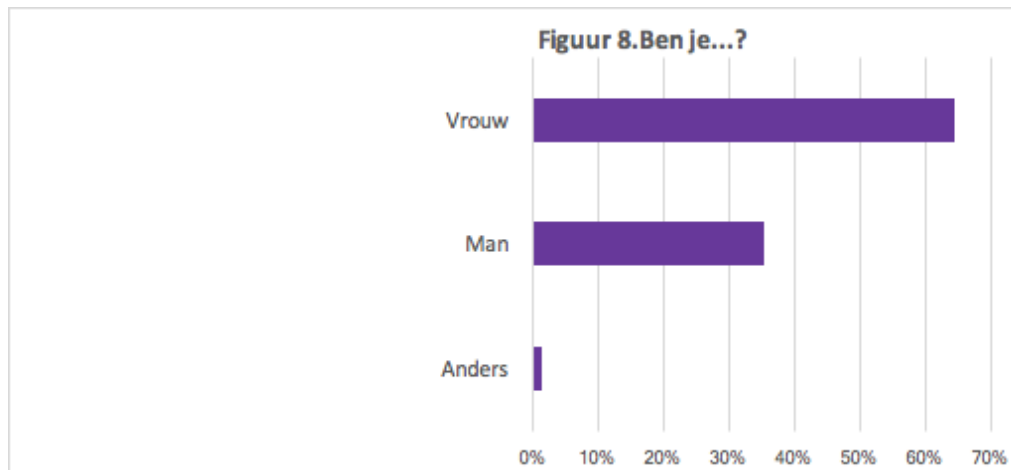
8. Waar werk je?



9. Hoeveel mensen werken bij jouw organisatie?



10.



11.

