

Begin Mei gaf de Premier aan dat thuiswerken nog (in ieder geval) tot 1 September de norm is. Tegen die tijd zijn we bijna allemaal 6 maanden ervaring rijker met het fenomeen thuis- of op afstand werken. Ervaringen hiermee en meningen hierover variëren, mede ingegeven door type werkzaamheden en persoonlijke omstandigheden. En als de kantoren weer opengaan betekent dit door de te nemen maatregelen dat slechts een deel van de werknemers tegelijk op kantoor kan zijn. De rest werkt dan op afstand.

Als huisvestingsadviseur ben ik van mening dat (mede-)werkers veel keuze en eigen verantwoordelijkheid zouden moeten hebben voor wat betreft de plek en het moment waarop zij hun werk doen. Dit komt de productiviteit, gezondheid, prestatie en combinatie van werk- en privéleven van medewerkers ten goede. Maar denk ook bijvoorbeeld aan verlaging van de belasting van het milieu en het vergroten van het bereik van potentiële medewerkers. Uiteraard is een voorwaarde van het bereiken van deze positieve effecten dat de voorzieningen van hoog kwaliteitsniveau zijn en dat er duidelijke en voor iedereen acceptabele afspraken zijn gemaakt over hoe er gezamenlijk gewerkt wordt. Daarbij denk ik dat het voorlopig nog zo is dat er beroepen zijn die zich slecht lenen voor werken op afstand. En ook ben ik absoluut niet van mening dat kantoren overbodig zijn en iedereen full-time maar uit moet/mag zoeken waar en wanneer hij werkt.

Ik hoop dat we als gevolg van deze periode uitkomen bij een nieuwe werkelijkheid waarbij 'het kantoor' een andere functie heeft dan het in veel gevallen had voor Corona en dat meer medewerkers hun werk op een andere wijze in kunnen vullen, soms vanaf een andere locatie en op momenten dat het voor hen goed te combineren is met de prive situatie.

De komende weken schrijf en spreek ik met experts over allerlei aspecten die het op afstand werken – van huis uit of bijvoorbeeld in co-working spaces, satellietkantoren of 'gastwerkplekken' - raken. Abstracts of podcasts van deze gesprekken, zullen hier terug te vinden zijn. Evenals links naar relevante informatie met betrekking tot bijvoorbeeld het inrichten of gebruik van de thuiswerkplek, productiviteit, omgaan met stress, concentratie, co-working et cetera. Wil je hier graag iets aan toevoegen of op reageren? [Klik hier.](#) *(link naar antwoordmogelijkheid)*

### **Marieke Wijnmaalen**

Marieke is sinds 2000 werkzaam als huisvestingsadviseur. Ze heeft vele organisaties begeleid bij het doorvoeren van verbeteringen in hun manier van werken. Passend bij de doelstelling van de organisatie maar vooral ook ter verhoging van tevredenheid en ontplooiingsmogelijkheden voor medewerkers. Zelf heeft ze altijd voor organisaties gewerkt waar ze zelf kon kiezen waar en (deels-) ook wanneer ze werkte. Op afstand werken is dus niet nieuw voor haar, maar dat neemt niet weg dat ze heel wat vragen heeft aan de experts!

Voor rechtstreeks contact met Marieke, [klik hier.](mailto:info@mariekewijnmaalen.nl) *(link naar info@mariekewijnmaalen.nl)*

## Topprestaties door vitale medewerkers

Ik sprak met Iris Odding van Healthy@Work over vitaliteit.

Iris werkt aan het versterken van de mens in een organisatie met als doel vitale mensen in vitale organisaties te krijgen/houden, want zo zegt zij “vitale organisaties kunnen topprestaties leveren”. Met een achtergrond als fysiotherapeut en gezondheidswetenschapper geeft ze advies over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Iris geeft aan dat ze graag de mensen in organisaties helpt zich sterker te maken en vitaal te worden of blijven. Ik vroeg haar hoe volgens haar vitale mensen een bijdrage kunnen leveren aan de prestaties van een organisatie.

Iris: Zonder vitale medewerkers geen vitale organisatie. Het gaat hierbij naar mijn idee niet om enkel medewerkers die **fysiek vitaal** zijn maar zeker ook om **mentaal vitale** medewerkers. Dit is veelal wederkerig, voel je je fysiek vitaal dan voel je je vaak ook mentaal vitaal en andersom.

Vitale medewerkers zijn **veerkrachtig** en zijn in staat, zeker in deze tijd, te kijken naar mogelijkheden in plaats van beperkingen. Ook wordt het deze medewerkers wel eens te veel, maar wanneer de **energiebronnen** in voldoende mate aanwezig blijven en de **herstelmomenten (!)** goed worden ingezet dan kunnen zij het verschil maken voor een organisatie.

In deze bizarre tijden kunnen zij er misschien wel voor zorgen dat een organisatie overleeft.

Een energiebron is wat je energie geeft: dit kan heel basaal bijvoorbeeld eten en slapen zijn, maar kan ook liggen in de dingen die je als plezierig ervaart. Dit is per individu verschillend.

Opladen en herstellen doe je door bewust te ontspannen en rust te nemen: zowel fysiek als mentaal.

Ben je druk in je hoofd en kun je dit niet uitzetten, dan herstel je bijvoorbeeld door een boek te lezen, of een wandeling te maken in de natuur. Een ander helpt het om muziek te maken.

Als je fysiek wilt herstellen kies dan voor een situatie waarbij je je lichaam niet verder uitdaagt, een rustige wandeling of yoga zijn daarvoor goede voorbeelden. Anders dan gedacht is op de bank ploffen en tv kijken dan geen optimale manier om te herstellen. De crux is dat het brein rust ervaart; geen fight flight reactie hoeft in te zetten om te ‘overleven’ op de dag.

Energiebronnen en herstelmomenten zijn dus belangrijk de medewerkers vitaal te krijgen/houden. Wat is naar jouw mening nog meer mogelijk, of noodzakelijk, om vitale medewerkers te hebben die verspreid over meerdere locaties aan het werk zijn?

Iris: Om vitaal te blijven in de nieuwe situatie is het van belang om aan een aantal facetten te kunnen voldoen als organisatie. Een daarvan is het creëren van **verbinding**. Medewerkers moeten zich kunnen blijven identificeren met de **normen en waarden** van de organisatie. Anderzijds is het van belang dat werknemers zich **sociaal verbonden** blijven voelen bij collega’s en leidinggevende(n) en dat ze steun ervaren. Als medewerker; Creër hiervoor meetings waarbij je die verbinding en steun blijft ervaren. Dit kan een op een maar kan ook in kleine groepen, bij voorkeur wel face to face. Als dat niet mogelijk is kun je natuurlijk ook online mogelijkheden vinden hiervoor. Als leidinggevende of collega regelmatig een belletje plegen om te vragen hoe het gaat is wat mij betreft essentieel om **verbondenheid** en **steun** te blijven ervaren.

Wat zie je als rol van de werkgever in het streven naar die verbinding?

Iris: Blijf **communiceren!** over de stand van zaken binnen de organisatie. Nodig de medewerker uit tot creatieve oplossingen die nu wellicht nodig zijn.

De medewerker heeft natuurlijk ook de verantwoordelijkheid om aan te geven wat hij/ zij nodig heeft van de werkgever. Ook al is dit vaak makkelijker gezegd dan gedaan. Maar als je die openheid

met elkaar hebt weten te creëren wordt het wel makkelijker om dingen bespreekbaar te maken die misschien nu niet goed lopen. Zelfs als dat gesprek op afstand plaatsvindt.

Daarnaast is het van belang om medewerkers **een goede thuis werkplek** te faciliteren. Dit kun je doen door de juiste inrichting hiervoor aan te bieden.

Let wel: een goed ingerichte werkplek is belangrijk maar hoe een persoon hiermee omgaat is nog belangrijker! Ik doel dan niet zozeer op de juiste werkplekinrichting maar meer op het **juiste gedrag** hierbij. Dit is verantwoordelijkheid van de medewerkers zelf.

Je noemde net de behoefte aan creatieve oplossingen en gewenst gedrag. Bij het thuiswerken gaat het veel over productiviteit en stress of afleiding. Hoe kijk jij vanuit je vakgebied naar deze aspecten?

Iris: De productiviteit is niet zozeer afgenomen, sterker nog, ik hoor vanuit verschillende kanten dat medewerkers nog nooit zo hard hebben gewerkt. Dit verschilt natuurlijk erg per branche en functie. Mijn advies is om te sturen op **output**, maar ook goed blijven checken bij de individuele medewerker of de beoogde output wel haalbaar is. Door te sturen op output, hebben medewerkers meer mogelijkheden om hun werkdag in te richten.

Wat je nu ziet is dat de grenzen van werkdagen qua tijden wat vervagen, mensen schakelen minder snel af. Dit is een gevaar omdat medewerkers daardoor niet voldoende kunnen **herstellen** van de dag. Hier zou je meer aandacht voor kunnen nemen in deze tijd. Hoe richt je je werkdag in en zoals ik al eerder aangaf; zitten daar wel voldoende momenten in om voldoende te herstellen?

Doordat veel medewerkers lange dagen maken met veel video-calls en de medewerker minder goed 'afschakelen' van het werk kost dit veelal meer energie dan dat het oplevert. Dan heb ik het nog niet over de medewerkers met een belastende werk-privé situatie en medewerkers die zich erg eenzaam gaan voelen in deze tijd. Deze situatie kan op den duur lijden tot fysieke of mentale klachten omdat de **energiebronnen niet in balans zijn** met de (werk)stressoren.

Kort gezegd: je laadt niet voldoende op en hierdoor kunnen klachten ontstaan.

Mijn advies is: geef hiervoor het goede voorbeeld als leidinggevende en plan bewust tijd in je agenda in om te werken aan je fysieke en mentale gezondheid en deel dit ook met je medewerkers. Zij hoeven uiteraard niet hetzelfde te gaan doen maar stimuleer en faciliteer medewerkers om te gaan zoeken naar actieve bezigheden om te werken aan zijn/ haar gezondheid.

Zeker in het licht van preventie is dit essentieel!

De situatie waarin we nu sinds een paar maanden verkeren pakt op verschillende vlakken negatief uit voor veel mensen. Als er ook blijvend iets goeds uit mag komen met betrekking tot de manier van werken en de werkplek, wat zou dat volgens jou zijn?

***Dat medewerkers het vertrouwen krijgen om werkzaamheden vanuit huis te doen, waar als je dit zo hebt kunnen regelen heel gefocust kunt werken en erg productief kunt zijn. Dit geeft vaak een bevredigend gevoel wat je weer meer vitaal maakt!***

Iris helpt je als individu of organisatie sterker en vitaal te worden. Ze doet dit door het geven van advies of trainingen of als loopbaanadviseur. Wil je met Iris in contact komen: klik hier ([link naar www.healthyatwork.nl](http://www.healthyatwork.nl))

Vitale medewerkers dragen bij tot het leveren van topprestaties door organisaties.

En of je nu op kantoor of op afstand werkt; het is van belang dat je als medewerker zorgt dat je energie en herstel op de juiste manier en in voldoende mate verzorgd zijn.

Voor het verbinding houden met collega's en leidinggevenden gebruik je de digitale mogelijkheden waarmee we inmiddels allemaal bekend zijn en bij voorkeur zorg je ervoor dat je je directe collega's en leidinggevenden met regelmaat 'in het echt' ziet.

Kantoren zijn bij uitstek de faciliteit die een organisatie heeft om dienst te doen als ontmoetingsplek hiervoor en om in te zetten voor het uitdragen van waar de organisatie voor staat, de normen, waarden en story's.

De werkplekken, rekening houdend met de nieuwe maatregelen, moeten dit ondersteunen: zithouding, daglicht, mogelijkheid om te kunnen herstellen en/of tijdelijk weg te kunnen van de werkplek en te kunnen lopen of staan en de mogelijkheid om energie of verbinding op te doen met een goede kop koffie of thee. De 'virtuele werkplek' moet hierbij niet vergeten worden.

Dit geldt in dezelfde mate voor de werkplek op kantoor en op afstand.

Als werkgever kun je werken aan vitale medewerkers door ze te steunen en keuzevrijheid te geven waar en wanneer te werken zoals het voor hen het best werkt. Door op output te sturen en duidelijke afspraken te maken over de manier van (samen)werken laat je voldoende ruimte en verantwoordelijkheid bij de medewerker om vitaal te blijven.

Resultaat; vitale en medewerkers die met creatieve oplossingen komen en topprestaties leveren!