

The long march na de tweede coronagolf



BLOG

Recente blogs

Door Dr./PhD Veth KN, Klaske

Geschreven door **Dr./PhD Veth KN, Klaske** op 22 september 2021

The long march na de tweede coronagolf: hoe nu verder?

Een blog van lector Duurzaam HRM Klaske Veth en van vers afgestudeerde HRM aan de Hanzehogeschool Alexander Banic.

Hoe geven we nu invulling aan de long march na de tweede coronagolf? Bij veel organisaties leeft deze vraag. Thuiswerkregelingen staan als een huis, maar de balans tussen fysiek en online ontmoeten moet gevonden worden. Tegelijkertijd hoor je kreten over 'gewoon weer terug naar het oude normaal', waarbij iedereen weer naar het kantoor gaat en een hybride vorm achterwege wordt gelaten.



Klaske Veth heeft eerder geschreven over een internationaal onderzoek waaraan ons lectoraat Duurzaam HRM een bijdrage leverde. Daaruit bleek dat bij de eerste coronagolf meer dan 70% van de ondervraagden zich comfortabel voelde in het thuishokantoor en aangaf deze manier van werken na de coronacrisis te willen behouden. Autonomie en nauwe betrokkenheid in het team bleken bijzonder belangrijk voor het welbevinden op het werk thuis. Leiderschap speelde een cruciale rol in het bieden van een focus, ondersteuning op afstand, en het bevorderen van de autonomie van de werkenden.

En nóg; we hebben nu -na de bold stroke van de (tweede) coronagolf- nagedacht en ervaringen opgedaan hoe aan de long march invulling te geven. Misschien met wekelijkse verplichte aanwezigheid op het kantoor? Of fysieke afspraken in subgroepjes met een bepaalde frequentie? Onderzoek van Alexander Banic, vers afgestudeerde HRM-student van de Hanzehogeschool, naar ervaringen tijdens de 2e coronagolf kan perspectief bieden. Uit zijn onderzoek naar het welzijn van werkenden (75 Nederlandse respondenten voor de vragenlijst en 8 interviews via LinkedIn en Whatsapp) blijkt dat de uitkomsten niet echt anders waren dan uit de eerste coronapandemie, met een cruciale rol voor autonomie, behoefte aan teamcohesie en een goede uitrol van digitaal leiderschap. Thuiswerken verhoogt de mate van autonomie, maar maakt het leggen van contact met collega's en leidinggevendenden lastiger.

Nieuw is dat leeftijd ertoe doet; ouderen (>50 jaar) hebben vaker een apart thuishokantoor in tegenstelling tot jongeren (1 uur) een verbeterde werk-privé balans op thuiswerkdagen ervaren; meer vrije tijd wordt enorm gewaardeerd. Dit effect is leeftijdsonafhankelijk.

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



is afhankelijk van de werkervaring, de mate van autonomie binnen een functie, het vermogen om met autonomie om te gaan, de totale reistijd en de aanwezigheid van een apart thuishkantoor. Hiervoor dient de werkende bewust te zijn van het soort taken dat zich leent voor thuiswerken (bv. concentratietaken). Ook wordt er geadviseerd om werkenden te stimuleren geregeld te bewegen tijdens het werk. Leidinggevende zouden een (digitaal/fysiek) inloopuur kunnen regelen waarin werkenden terecht kunnen met allerlei vragen en dingen die ze willen delen. De duur en frequentie van het inloopuur dienen afgestemd te worden op de behoefte van werkenden. Om teamcohesie tijdens de coronapandemie te bevorderen, wordt er geadviseerd om zowel formele als informele reguliere (online)meetings te houden. De duur en frequentie hiervan dient afgestemd te worden op de behoefte van teamleden.

Deze tijd is een tijd van trial and error, uitproberen, aanpassen. Het zal af en toe ook frustrerend zijn, bijvoorbeeld als je op kantoor komt en er zijn haast geen andere collega's, want die werken net die dag thuis. Daar gaat het moment om elkaar fysiek bij de koffiemachine te treffen. We gaan misschien teleurgesteld of gefrustreerd raken; we hebben met elkaar een nieuwe balans van werken te vinden. Dit kost tijd; na de bold stroke van de coronapandemie en de lockdown is het een kwestie van een long march.

delen:    

 Laatst gewijzigd op 22 september 2021

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