

VAN THUISWERKEN moet je thuis werk maken

Toen nog niemand van het coronavirus had gehoord, was thuiswerken in veel branches maar mondjesmaat mogelijk. Managers hadden er problemen mee en klanten zouden minder service krijgen. De praktijk leert nu dat thuiswerken voor veel financiële beroepen prima kan. Diezelfde praktijk leert echter óók dat thuiswerken niet zaligmakend is. Psychologen waarschuwen zelfs dat een enorme hoeveelheid werknemers op de rand van een burn-out staat.

Je zou zeggen dat thuiswerken het walhalla voor de gemiddelde werknemer is. Geen files, geen reistijd, geen kledingvoorschriften en geen manager die continu over je schouder meekijkt. Je kunt veelal helemaal zelf je dag indelen en tussendoor heb je zelfs tijd om de kinderen van school te halen. Toch blijkt die manier van werken voor een aantal medewerkers minder ideaal dan het klinkt.

Ze missen de interactie met collega's, zijn kleinbehuisd of hebben moeite met het scheiden van werk en privé. Een burn-out kan dan op de loer liggen. Je loopt risico een burn-out te ontwikkelen als je chronisch overbelast bent en onvoldoende herstelt, bijvoorbeeld doordat je niet goed kunt slapen of ontspannen.

Oorzaken én de oplossingen

Heb je het gevoel dat je overbelast raakt? Wacht dan niet met actie ondernemen, want je klachten kunnen erger worden. Ga eens na waar je je zorgen over maakt, of wat er op



Auteur
Sonja van Gurp
Interim HR-director, coach en trainer



Auteur
René Teuwen
Innovatieve Interimmanager en marketing effectiveness consultant

je werk niet goed gaat. Vraag hulp, eet gezond, drink niet te veel alcohol, beweeg voldoende en zorg voor genoeg afleiding. Hieronder vind je enkele factoren die overbelasting kunnen veroorzaken én tips hoe je hier mee om kunt gaan.

Oorzaak: Onduidelijkheid over verwachtingen.

Oplossing: Als je niet precies weet wat er van je verwacht wordt, dan kan dat tot spanningen leiden. Het is belangrijk dat hier geen onduidelijkheid over is. Zorg dat je je vragen kunt stellen. Een vast overlegmoment werkt het best. Werk met deadlines en actielijsten, zodat het voor iedereen helder is wat er moet gebeuren en wat jouw rol daarin is.

Oorzaak: Onvoldoende zelfstandigheid van (jonge) werknemers.

Oplossing: Als je normaal een kamer deelt met collega's kun je het in je eentje thuis best lastig krijgen. Je mist begeleiding en sparringpartners.

kort de dag door en wens elkaar een fijne avond en 'tot morgen'.

Oorzaak: Gebrek aan menselijk contact.

Oplossing: Plotseling ziet de dag er heel anders uit. Geen collega's om je heen. Je ziet dan misschien de hele dag niemand. Die verandering kan te groot zijn. Spreek daarom af om met iemand te lunchen. Doe een boodschap en maak een praatje. En vraag eens aan een gezellige buurman of -vrouw (die hetzelfde probleem heeft) om samen te fietsen of een ommetje te maken.

Blijf ook in nauw contact met je naasten en vrienden. Verplicht jezelf dus mensen op te zoeken.

Oorzaak: Gebrek aan beweging.

Oplossing: Beweging is heel belangrijk om te ontspannen. Sport, pak regelmatig de fiets of ga

Ook als thuiswerker kun je een werkgerelateerde burn-out oplopen

Zelfstandig besluiten moeten nemen kan tot spanningen leiden. Ook nu is het belangrijk om aan te geven wat je nodig hebt. Dat kan bij je leidinggevende, maar misschien ook bij een collega. Evalueer regelmatig hoe dit werkt tijdens een 'live' ontmoeting.

Oorzaak: Ongemerkt meer uren werken.

Oplossing: De werkdag eindigt niet meer vanzelf als je thuiswerkt. Daardoor ontstaat het gevaar dat je steeds meer uren werkt. 'Nog even dit meepakken'. Probeer toch op een vast tijdstip af te sluiten op het thuishkantoor. Het helpt ook om als afdeling online de dag af te sluiten. Neem

even wandelen. Je voelt je daarna zeker beter.

Oorzaak: Angst om je baan te verliezen/geldzorgen.

Oplossing: Ben je bang om je baan te verliezen? Bespreek het met je manager. Misschien maak je je zorgen om niets. Als je zorgen terecht zijn dan kun je je focussen op het zoeken van ander werk. Er zijn nu ook regelingen die je helpen bij omscholing. Zoek uit wat je mogelijkheden zijn en wat je eventueel aan uitkering krijgt. Hoe dan ook, het geeft rust om te weten waar je aan toe bent. **IF**

Speciale aandachtspunten voor leidinggevenden

Sturen op output

De leidinggevende die nog steeds gedetailleerde werkinstructies geeft over wat er op welke manier en op welk moment moet worden gedaan, merkt al snel dat dit niet meer werkt. Thuiswerken en direct toezicht gaan niet goed samen.

Sturen op output past veel beter bij thuiswerken. Het houdt in dat vooraf vastgelegd wordt wat een medewerker moet opleveren aan het eind van een bepaalde periode. De medewerker bepaalt vervolgens zelf hoe hij dat doet.

Betrokkenheid behouden

Leidinggevenden moeten hun team dus op een andere manier aansturen, maar ze staan ook voor een ander probleem. Hoe houd je medewerkers betrokken? Hoe zorg je ervoor dat iedereen de juiste begeleiding en de juiste informatie op het juiste moment krijgt?

Hoe zorg je ervoor dat je team geen los zand wordt en op de hoogte is van waar het bedrijf heen gaat? Bij iemand die veel thuiswerkt, kan de band met het bedrijf en het team afnemen. In het ergste geval leidt dat zelfs tot vertrek of uitval van medewerkers. Leidinggevenden moeten dus creatief zijn om alle neuzen in dezelfde richting te houden en de teamspirit te stimuleren.

Zit iedereen nog goed in zijn vel

Daarnaast is het noodzakelijk om het welzijn van de individuele medewerkers in de gaten te houden en op tijd in actie te komen. Als leidinggevende zul je de tijd moeten nemen om overbelasting te voorkomen en de oorzaken boven water te krijgen.

Zorg dat je je medewerkers geregeld live spreekt en toon aandacht voor de privé-situatie van de medewerker. Wat heeft de medewerker van jou nodig om vanuit huis goed te kunnen (blijven) functioneren.