



Jan-Willem Boots

## Thuiswerken graag, maar

Sinds de coronacrisis zijn we massaal – al dan niet verplicht – thuis gaan werken. Nu we een half jaar verder zijn, blijkt dat thuiswerken werknemers én werkgevers voordelen biedt. Ook het milieu profiteert: minder reiskilometers leiden tot veel minder CO2-uitstoot. Reden genoeg om nu door te pakken.

**“T**oen we in maart geconfronteerd werden met de coronamaatregelen, was dat wel even schrikken”, erkent Jan-Willem Boots, directievoorzitter van Kragten, adviesbureau voor de openbare ruimte. “De bezetting op onze twee kantoorlocaties in Herten en Den Bosch, met in totaal ongeveer 185 medewerkers, daalde van ongeveer 70% naar 15 à 20%. Als organisatie moesten we allereerst wennen aan het online werken. In het begin ging dat moeizaam, nu is dat voor iedereen al een stuk makkelijker. Lastiger was het feit dat er

minder fysiek contact is. Je mist de toevallige ontmoeting met collega’s, de onderlinge verbondenheid. Dat is iets wat onze medewerkers juist waarderen, het hoort bij de cultuur van ons bedrijf.” Om toch die betrokkenheid te behouden, bedacht de onderneming alternatieven voor fysieke bijeenkomsten, zoals een online ‘zeepkistsessie’ en een zomerborrel in de vorm van een online pubquiz.

### Dienstreizen

Hoewel er sinds de zomer weer wat meer mensen naar kantoor komen,

is het thuiswerken bij Kragten inmiddels tot het nieuwe normaal gaan behoren. “We moeten daar ook praktisch in zijn”, meent Jan-Willem. “Het kan reistijd en geld schelen als iemand niet eerst naar het werk komt, maar een uurtje thuis werkt en van daaruit naar een afspraak rijdt.” Niet alleen de vermindering van het woon-werkverkeer, ook het online communiceren met klanten leidt tot kostenbesparing. “Het aantal dienstreizen is drastisch gedaald, wat ook gunstig is voor het aantal files en de CO2-uitstoot.”

### Maatwerk in mobiliteit

**Zuid-Limburg Bereikbaar ondersteunt werkgevers met maatwerkoplossingen op het gebied van mobiliteit. Tijdens een gratis workshop worden kansen voor de werkgevers in kaart gebracht rondom het thema slimme, duurzame en veilige mobiliteit, waaronder ‘hybride werken’.**

Sinds we veelal vanuit huis werken, hebben we ontdekt dat dit vele voordelen oplevert. Zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Het lijkt erop dat na corona een nieuwe balans ontstaat tussen thuiswerken en op kantoor werken. Steeds meer werkgevers hebben echter vragen hoe ze invulling kunnen geven aan dit ‘hybride werken’.

Zuid-Limburg Bereikbaar helpt werkgevers actief op weg met een ‘flexwerkscan hybride werken’,

met advies, coaching en begeleiding op maat en met themabijeenkomsten rondom ‘hybride werken’. Doel van deze bijeenkomsten is om te leren van de ervaringen van andere werkgevers. Dat gebeurt door met elkaar virtueel of live te spreken over thema’s zoals het faciliteren van de thuiswerkplek, het behouden van cohesie tussen de teams en sturen op resultaatgericht werken. Afhankelijk van welke dienstverlening een werkgever wenst, zijn daar kosten aan verbonden. Sommige activiteiten zijn gratis.

Op die manier wil Zuid-Limburg Bereikbaar het werkgeversklimaat in Zuid-Limburg versterken en tegelijkertijd stimuleren dat ‘hybride werken’ structureel deel gaat uitmaken van het nieuwe normaal.





Eline Hermans

# niet de hele week

Een duurzaamheidsenquête die Kragten vorig jaar liet uitvoeren onder de werknemers, wees al uit dat duurzame mobiliteit een belangrijk thema is binnen de organisatie. “Naar aanleiding daarvan hebben we ons aangemeld bij de werkgeversaanpak van Zuid-Limburg Bereikbaar en SHAREuregio, dat onder meer elektrische (deel)auto’s grensoverschrijdend wil inzetten.”

## Solidariteit

Een goede zet, meent mobiliteitsmakelaar Rob Schaap van Zuid-Limburg Bereikbaar. “Corona heeft ertoe geleid dat we versneld anders zijn gaan denken over thuiswerken, maar ook over het verduurzamen van woon-werkverkeer, zakelijk verkeer en logistieke processen. Laten we daarin als bedrijfsleven en overheden samen optrekken. Die mening vertolkten ook de deelnemers aan de online Zuid-Limburgse MobiliteitsArena, die wij onlangs organiseerden. Juist door niet te wachten op wettelijke verplichtingen, maar door te handelen en samen te werken op basis van solidariteit, kunnen we belangrijke stappen zetten.”

Bij Kragten bekijken ze momenteel manieren om een vorm van hybride werken te continueren. “We denken dat één à twee dagen thuiswerken

voor de meeste medewerkers tot de mogelijkheid moet behoren. De voordelen daarvan zijn duidelijk: het is duurzaam, je bent minder reistijd kwijt en de balans tussen werk en privé verbetert, omdat je je dag naar eigen behoefte kunt indelen. Maar we willen wel flexibel zijn: niet iedereen kan thuis even goed werken. Voor die mensen bieden we een goede en veilige werkplek op kantoor. Uiteindelijk willen we dat doen waar onze medewerkers zich het prettigst bij voelen.”

## Speelhoekje

De corona-uitbraak deed ook bij mbo onderwijsinstelling VISTA College een beroep op de innovativiteit en wendbaarheid van de organisatie. Voor zowel ondersteunend als onderwijzend personeel en voor de studenten werden de meest passende oplossingen gezocht. “In ons team werken bijna alleen maar vrouwen, van wie velen kleine kinderen hebben”, vertelt opleidingsmanager schoonheidsverzorging Marlies Cox. “Voor hen was het in het begin pittig om thuis te werken: het speelhoekje in de huiskamer werd soms de nieuwe beeldscherm-werkplek. Dit heeft veel van onze ICT-vaardigheden gevraagd. Het kostte energie om dat onder de knie te krijgen. Maar iedereen heeft zich uit de naad gewerkt en inmiddels

gaat het onderwijs prima. We hebben ‘blended learning’ ingevoerd: onze locaties zijn voor maximaal 30% bezet, de helft van de klas komt de ene week naar school, de andere helft de andere week. Zo kunnen we het praktijkonderwijs door laten gaan. De rest van de lessen gebeurt online. Ook hebben we stapsgewijze lessen, met verschillende begintijden, zodat niet alle leerlingen tegelijk in de spits hoeven te reizen.”

## Thuiswerkvergoeding

“Zeker in het begin was iedereen zoekende”, vult beleidsadviseur P&O Eline Hermans aan. “Maar na twee weken verliepen alle vergaderingen en overleggen heel gestroomlijnd via MS Teams. Was ons dit drie jaar geleden overkomen, dan was de situatie heel anders geweest.” Net als Kragten is VISTA College, met 1.650 medewerkers en ruim 16.000 studenten een grote organisatie, aangesloten bij de werkgeversaanpak van Zuid-Limburg Bereikbaar en hanteert de organisatie een mobiliteitsbeleid. “Maar dat werd ingehaald door de werkelijkheid”, zegt Eline. “Opeens stonden onze parkeerruimtes leeg. En de kosten voor dienstreizen zijn waarschijnlijk ook behoorlijk gedaald.”

Tijdens de afgelopen maanden zijn de gebouwen van VISTA nooit hele-

maal dicht gegaan. Maar het beleid is dat ondersteunend personeel thuiswerkt, tenzij het noodzakelijk is naar de werkplek te komen. In de toekomst is het wellicht mogelijk dat ondersteunend personeel een aantal dagen per week thuis kan blijven werken. “Voor het onderwijzend personeel zijn we voortdurend op zoek naar de balans tussen digitaal onderwijs en onderwijs op locatie. Wie thuis werkt, komen we nu tegemoet: we hebben iedereen aangeboden om het eigen kantoormeubilair mee naar huis te nemen en vanaf oktober krijgt een fulltimer per maand twintig euro thuiswerkvergoeding. Voor onder-

wijzend personeel handhaven we de woon-werkverkeervergoeding.”

## Creativiteit

“Hoewel iedereen zich goed heeft aangepast aan de nieuwe situatie, merken we dat de onthechting een probleem is”, zegt Eline. “Voor de medewerkers draait het om meer dan de inhoud van het werk alleen. Het is de olie tussen de raderen die de creativiteit op gang brengt. Daarvoor moet je met elkaar in verbinding staan en dat gaat moeilijker van achter een beeldscherm. We zien het als onze uitdaging om de voordelen van thuiswerken te combineren met de praktijk zoals die was.”

## Voordelen en nadelen thuiswerken

Het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid verzamelde in opdracht van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat de gegevens van verschillende onderzoeken naar thuiswerken tijdens corona. Daaruit kwamen de volgende voor- en nadelen naar voren:

### Voordelen:

1. Geen reistijd
2. Flexibiliteit van eigen tijd indelen
3. Afwisselen met andere activiteiten (zoals zorgtaken)
4. Minder afleiding en daardoor productiever
5. Besparing (reis)kosten

### Nadelen:

1. Minder contact met collega's en eenzaamheid
2. Minder goede werk-privébalans
3. Veel beeldwerk en digitaal verkeer
4. Beperkte (digitale en fysieke) faciliteiten
5. Gebrek aan concentratie door te veel afleiding thuis