



AMbitious
advies & training

E-BOOK

**Thuiswerken i.v.m. Corona
verhoogt de productiviteit,
of toch niet..?**

Inleiding

Nu het kabinet een route van versoepeling heeft aangekondigd, ontstaat de vraag natuurlijk wat dit allemaal gaat betekenen voor bedrijven, haar medewerkers en de klanten. Voorlopig wordt in ieder geval nog opgeroepen om zoveel mogelijk thuis te werken.

Maar hoe nu verder voor al die bedrijven die (een deel van) het personeel thuis heeft laten werken. Volledig, bij toerbeurt of afhankelijk van de situatie thuis. Want naast dat er thuis gewerkt moest worden, werden veel medewerkers ook nog eens verantwoordelijk voor het begeleiden van hun kinderen bij het huiswerk vanuit school. Van face-to-face contact met klanten en medewerkers naar videobellen en vergaderen. Vanuit verschillende klanten hoor ik wisselende geluiden, variërend van meer efficiënt in sommige situaties naar minder productief als bedrijf.

Maar hoe zit dat nou precies voor jouw bedrijf?

Nu het ernaar uitziet dat thuiswerken voorlopig nog de norm blijft is dit het moment om eens de balans op te maken. Ook kan dit het moment zijn om te werken aan oude patronen en gewoontes. Of stil te staan bij nieuwe patronen die de afgelopen periode zijn ontstaan. Hou vast wat er goed heeft gewerkt maar bespreek ook zaken die tot minder productiviteit hebben geleid. En dat kan heel simpel door bijvoorbeeld een enquête uit te zetten via mail of andere toepassingen als bijvoorbeeld Survey Monkey. Hoe uitgebreid je dit ook maakt, stel in ieder geval de vragen “wat ging er goed?” en wat kan of moet er beter? En hoe vaak kwam iets voor? Het heeft nl. weinig zin om iets te verbeteren wat incidenteel voorkwam.

Het mooie van het nu al verbeteren en borgen van productiviteit is dat er een mooie basis wordt gelegd voor de periode na Corona.

Op de volgende pagina's worden thema's besproken om in ieder geval rekening mee te houden!



Een paar thema's om in ieder geval rekening mee te houden

● Productiviteit

Wanneer iedereen thuiswerkt, kan het soms best lastig zijn om het overzicht te houden hoe productief alle medewerkers zijn. Soms is dit al heel duidelijk afgesproken en vastgelegd, maar ik kom het nog regelmatig tegen dat hier geen inzicht of overzicht in bestaat. En als dat het geval is, dan wordt buikgevoel een graadmeter. Een van de tips die ik hierbij wil geven is om met elkaar een week- of dagstart te introduceren. Laat de medewerkers daarbij zelf aangeven wat hij op dagbasis of weekbasis aan (deel)producten wil gaan opleveren. Hierdoor wordt het meer transparant wat een medewerker oplevert en hoe lang iets onderhanden is. Maar ook als iemand op basis van declarabele uren werkt adviseer ik om tussentijds de thermometer erin te stoppen i.p.v. aan het einde maand pas inzicht te krijgen wanneer de facturen worden verstuurd. Door tussentijds inzicht te hebben en met elkaar te bespreken ontstaat er meer scherpte en een positieve invloed op de productiviteit.



Thema's om rekening mee te houden

- **Roosters en werktijden**

Als bedrijf kom je bij thuiswerken voor een uitdaging te staan om te bepalen wie wanneer thuis mag werken. En welke werktijden daarbij gelden.. Een oplossing hiervoor is om een bedrijfs- of teamagenda te maken. Dit is een agenda waarbij je als team of bedrijf met elkaar afspraken maakt over thuiswerken. Maar wat is er nu leidend bij het maken van zo'n agenda; persoonlijke voorkeuren, productiviteit of de klant? Ik ben van mening dat je altijd moet beginnen met de klant. Wat is nu exact de klantvraag en hoe kun je daar het beste aan voldoen? 1 ding is zeker, zomaar loslaten is geen optie. Bespreek ik dit met het team en maak transparant wat je hierbij afspreekt. En hoe je omgaat bij wijzigingen of tijdelijke afwijkingen van deze afspraken.



Thema's om rekening mee te houden

- (Efficiënt) vergaderen

Één van de positieve effecten van vergaderen via videobellen is dat de vergadering over het algemeen efficiënter verloopt. Deelnemers zijn vaker op tijd en vergaderingen zijn vaker op tijd klaar omdat de volgende call alweer gepland staat. Het grote gevaar wat er echter in schuilt is dat gewenning ervoor zorgt dat oude vergadergewoontes weer optreden. En daardoor duren vergaderingen weer langer, worden ze minder goed voorbereid en daardoor weer minder effectief. Een van de adviezen die ik hier wil noemen is dat het zinvol is om regelmatig met elkaar te evalueren hoe de vergadering. Of door iemand aan te wijzen die heel specifiek bij vergaderingen let op duur, lengte van inhoudelijke discussies of op resultaten van vergaderingen (besluiten, acties etc). Deze persoon mag dan ingrijpen tijdens de vergadering om de scherpte weer terug te brengen.



Hoe borg je zaken die je wil veranderen?

Ongeacht wat je met elkaar afspreekt wat er verbeterd moet gaan worden, borging is cruciaal. Want hoeveel energie en tijd gaat er niet verloren, wanneer er weer een nieuwe verbetering wordt gestart, maar niet afgemaakt zodat de echte impact niet wordt gerealiseerd. Dan wordt een vinkje gezet bij de uitvoering, maar wordt er niet gecontroleerd of gemeten of een actie heeft geleid tot het gewenste resultaat. Maar hoe je dat dan?

Medewerkers moeten allereerst snappen waarom er iets moet veranderen. Daarnaast moet je bij gewenste veranderingen ook ervoor zorgen dat er rolmodellen zijn die het goede voorbeeld geven. Want waarom zou je als medewerker iets veranderen als jouw manager dat niet doet. Als je er dus voor gezorgd hebt dat deze beide elementen aanwezig zijn, dan kun je doorpakken door ook in structuren of formele mechanismes aanpassingen aan te brengen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een dagstart, maandelijkse evaluatiesessies of een prestatieafspraken. Rest nog alleen de vaardigheden die een medewerker of manager moet hebben om het te kunnen en dan ben je er. Misschien simpel gezegd, maar vergeet je 1 van deze punten dan is de kans groot dat iets niet leidt tot dat gewenste effect.

Advies nodig gedurende deze bijzondere tijden?

AMbitious Advies en Training is gespecialiseerd in het optimaliseren van uw organisatie. Neem contact op via onderstaande mogelijkheden:

 info@ambitiousadvies.nl  06 513 517 23