

Gaat flexibel werken ten koste van het teamgevoel?



Agile, veranderlijk, flexibel. Het Nieuwe Werken is ingeburgerd in veel organisaties. Veel medewerkers werken vanuit huis of waar ze ook willen. Volgens sommigen komt echter het teamwork in gevaar.

In 2013 besloot Marissa Mayer van Yahoo dat de medewerkers van het bedrijf niet mochten thuiswerken. "De beste inzichten komen voort uit het ontmoeten van nieuwe mensen en ad-hoc teamvergaderingen", schreef ze aan haar personeel.

Terug naar kantoor

Een kentering in de ontwikkelingen rond Het Nieuwe Werken leek te zijn ontstaan. Opeens waren de onbetwiste voordelen van flexibel werken, namelijk betere productiviteit, betrokkenheid en welzijn, niet meer zo vanzelfsprekend. Flexibel werken werd zelfs als risico gezien. Ook andere grote bedrijven volgden, [zoals IBM](#). Echt teamwork kan niet bereikt worden door middel van flexibel werken, zelfs niet bij een technologiereus, was het argument.

Is het echt zo dat thuiswerken en flexibel werken afbreuk doen aan het teamgevoel? "Er bestaat absoluut geen twijfel dat er negatieve kanten zitten aan flexibel werken, die bewust gemanaged moeten worden" zegt Dr. Simon Hayward, CEO bij Cirrus, op de website van [Hays](#). "Samenwerken om dezelfde doelen te bereiken lijkt nu het belangrijkste. En het is uiteraard makkelijker om een community te creëren, een eigen cultuur en een gedeelde dialoog als iedereen op dezelfde plek is."

Flexibel werken

Hoe groot ook de uitdaging is, toch is de trend van flexibel werken niet te stoppen. Welbewuste medewerkers willen ook flexibiliteit. Een oplossing is dat medewerkers voorbereidend werk herkennen dat flexibel of elders gedaan kan worden. En pas wanneer de projecten een bepaald niveau bereikt hebben, wordt er overgeschakeld op face-to-face teams.

Volgens Monika Komornikova, Group HR Manager bij de internationaal vastgoedmagnaat HB Reavis werken de medewerkers nog altijd tenminste 20 procent van hun tijd in teamverband

doorbrengen. "Wij vinden ook dat persoonlijke interactie het wij-gevoel in het bedrijf bevordert. Het is een cultuur die wij graag willen behouden - één die expertise ziet bij anderen en ideeën die ter plekke ontstaan." Als zodanig is het nieuwe Sloweense hoofdgebouw ontworpen met een grote centrale trap die ervoor zorgt dat mensen elkaar kunnen tegenkomen. "Dat is waarmee wij volgens ons het beste uit onze teams halen," zegt ze.

Sterkere teams

Is het goed wordt toegepast, kan flexibel werken teams sterker maken, stelt Dr. Hayward. "Flexibiliteit versterkt eerder dan dat het verzwakt. Als de cultuur van een organisatie voornamelijk bestaat uit samenwerking, waar mensen vertrouwd worden en werken aan de belangen van de organisatie, dan moet het mogelijk zijn de cultuur de mindset gaat beïnvloeden." Hij voegt daaraan toe: "Als dit gebeurt, dan maakt het niet uit waar mensen werken omdat hun mindset 'samenwerken' is.

"Met goed georganiseerd flexibel werken, zie je dat medewerkers instinctief weten hoeveel virtueel contact ze nodig hebben met elkaar", voegt Peter Thomson, Directeur van WiseWork en auteur van Future Work toe. "Teamwork is iets wat zij zelf constant managen. Mensen gaan zelfs beter werken omdat ze zich meer bewust zijn van het functioneren van hun virtuele team."

Bron: [Hays](#).