

De voors en tegens van thuiswerken



Het ene bedrijf voert het in, terwijl de andere partij deze manier van werken juist aan banden legt. Niet eerder waren bedrijven zo verdeeld in hun mening en aanpak wat betreft flexibel werken en thuiswerken. Tegelijkertijd zijn medewerkers eensgezind: zij willen juist meer vrijheid. De voors, tegens en trends rond thuiswerken op een rijtje.

Yahoo is van mening dat thuiswerken ten koste gaat van de bedrijfsresultaten. Volgens Marissa Mayer, CEO, komen de beste inzichten en beslissingen tot stand als je nieuwe mensen ontmoet, tijdens vergaderingen of zelfs bij het koffiezetapparaat. Niet thuis achter je bureau.

Persoonlijke interactie

IBM deelt deze mening en geeft aan dat thuiswerken niet hand in hand kan gaan met het werken in teams. Volgens deze tech-gigant versterkt de persoonlijke interactie de cultuur en kan je alleen effectief met elkaar samenwerken en onderling de dialoog aangaan, als iedereen zich op dezelfde plek bevindt. Consultancybureau Cirrus geeft juist aan dat het bieden van de mogelijkheid om vanuit huis te werken effectiever is, mits goed opgezet en gemanaged.

Een andere partij die deze manier van werken onlangs omarmde, is mediabureau Mediacom. Eén van de redenen: behoud van talent. Het is nog steeds een dealbreaker of reden om bij een ander bedrijf te gaan kijken als werknemers niet hun eigen tijd en locatie mogen bepalen.

Tussenoplossing

Melanie Kool, Marketing Director bij Hays Nederland: "Haaks op de trend om mensen terug te roepen naar kantoor, staat de behoefte van medewerkers om vanuit huis te werken. Uit onderzoek dat we eerder uitvoerden onder 500 professionals blijkt zelfs dat 51 procent bereid is hier tot 10 procent salaris voor in te leveren. Naast de voor- en tegenstanders zien we daarom ook steeds meer werkgevers die kiezen voor een middenweg. Ze willen enerzijds het werken in teams bevorderen, maar aan de andere kant ook de vrijheid van hun medewerkers waarborgen."

Zo biedt projectontwikkelaar HB Reavis de mogelijkheid om voorbereidend werk vanuit huis te doen, maar worden werknemers in een volgende projectfase wel geacht elkaar face-to-face te treffen. En bij Tombola, ontwikkelaar van games, is iedereen aanwezig tussen 10 en 16 uur voor afstemming en teamoverleg. De overige uren mogen ze naar eigen inzicht en wens

invullen. Andere bedrijven zetten lokale agile locaties op om de reistijd te beperken en medewerkers een plek te bieden waar ze elkaar kunnen ontmoeten en samenwerken. Of medewerkers krijgen de mogelijkheid om extra vakantiedagen te sparen als ze wel naar kantoor komen. Alles om bij te dragen aan een betere work-life balance in combinatie met het beste bedrijfsresultaat.

Werkgeluk voorop

Kool vervolgt: “Ieder individu heeft andere wensen ten aanzien van de ideale werklocatie (thuis of op kantoor), werkuren en zelfs de manier van werken. Dat is altijd zo geweest maar wordt de laatste jaren een steeds belangrijkere factor voor werkgeluk. Dat er zoveel aandacht voor is komt mede omdat er nu meer ruimte is om er daadwerkelijk met werkgevers over in gesprek te gaan. Wij denken dat dit alleen maar een positieve ontwikkeling is. Zolang er een balans te vinden is in wat goed is voor de organisatie en wat goed werkt voor de werknemer, zijn er enkel winnaars.”