



OP AFSTAND WERKEN IS HERE TO STAY

HET NIEUWE NORMAAL ALS LONKEND PERSPECTIEF

De corona-uitbraak zorgt voor grote veranderingen. Die zijn lang niet altijd autonoom. Vaak gaat het om bestaande ontwikkelingen die fors versnellen. Goed voorbeeld is werken op afstand. De grote vlucht die dat lijkt te nemen, kan aanzienlijke gevolgen hebben voor zowel de kantoren- als de huizenmarkt. Werkgevers die hier goed mee omgaan, krijgen toegang tot meer talent.

In veel bedrijven is de wekelijkse thuiswerkdag een vaste waarde. Van harte ging dat echter lang niet altijd, wat de werkgevers betreft. Gaat dit veranderen?

ADP ondervroeg in mei 2020 11.000 werknemers in zes representatieve landen naar hun visie op essentiële vragen in de wereld na corona. Kort voor de virusuitbraak voerde deze internationale HR- en salarisdienstverlener al een grootschaliger onderzoek uit onder 32.000 werknemers. Dit maakt een interessante vergelijking mogelijk.

VERDUBBELING

Werkgevers passen zich blijkbaar snel aan de nieuwe werkelijkheid aan. Bijna de helft (44%) van de respon-

denten meldt dat hun werkgever nu een officieel beleid heeft als het gaat om flexibel werken. Dat betekent bijna een verdubbeling vergeleken met de situatie voor corona (24%). Bij 28% van de respondenten staat het hoger management flexibel werken toe (was 19%).

GEMENGDE SIGNALLEN

Beleidsmatig zijn dus stappen gezet. Maar de praktische invulling heeft nog een lange weg te gaan, lijkt het. Slechts een kwart van de ondervraagden meldt, genoeg vertrouwen te ervaren om ook echt flexibel te werken. Opvallend: dit percentage is nauwelijks gewijzigd sinds de corona-uitbraak.

Het beperkte vertrouwen hangt wellicht samen met de gemengde signalen die respondenten ervaren. Waar het hogere management en de HR-afdeling thuiswerken toestaan, blijkt dat het lagere management regelmatig druk uitoefent om toch op het werk te verschijnen.

FACILITEREN IN PLAATS VAN REGULEREN

Voor een vertaling van beleid in ander gedrag moeten organisaties dus werken aan vertrouwen. Maar er is meer nodig, vindt Martijn Brand. De algemeen directeur van ADP Nederland meldde in het AD naar aanleiding van eerdergenoemde onderzoeken dat werkgevers vooral reguleren. Thuiswerken mag bijvoorbeeld alleen in overleg, voor slechts een beperkt aantal dagen en van vergoedingen is vaak geen sprake. Werkgevers moeten volgens Brand een stap verder gaan en zich meer faciliterend opstellen. Hij verwijst ook naar de onbelaste reiskosten tot 19 cent per km, terwijl vergoedingen voor thuiswerken wel belast zijn. Brand raadt de overheid aan te zorgen voor een gelijk speelveld.

HOE WEET JE HOE DE HAZEN LOPEN ALS JE ZE AMPER ZIET?

VOORBIJ DE VIBE

De overwegend positieve ervaringen in coronatijd laten geen ruimte voor twijfel: op afstand werken is *here to stay* als substantieel fenomeen. En wanneer medewerkers minder vaak aanwezig hoeven te zijn, is een grotere geografische afstand tot de werkgever veel minder een bezwaar.

Dat kan gevolgen hebben voor het woongedrag van mensen. Een single millennial of jong stel zal ook in toekomst gaan voor de grootstedelijke *vibe*. Maar in een volgende levensfase is vaak behoefte aan meer betaalbare ruimte. Gezinnen met jonge kinderen kiezen nu vaak voor randgemeenten als woonplaats. Maar als je hooguit twee keer per week op kantoor in de Randstad hoeft te zijn, komt in plaats van Nieuwegein of Nootdorp wellicht ook de Veluwe of de Achterhoek in beeld. Groener, rustiger en veiliger. En de huizenprijzen zijn aanzienlijk lager.

LAPTOPS OP FUNDA

Al duiden veel deskundigen bovengenoemde trend, in de cijfers komt deze vooralsnog niet tot uitdrukking.

Logisch ook; de virusuitbraak is recent en het gaat om een ingrijpend besluit. Wisseling van school en het achterlaten van een vertrouwde sociale omgeving is niet niks. Ook Vereniging Eigen Huis verwacht op korte termijn geen ander verhuisdrag. Uit onderzoek afgelopen zomer bleek dat maar 1% van de leden de stad wil verlaten. Wel geeft 13% aan, bij een volgende woning graag meer ruimte te willen zoals een extra werkkamer. Niet voor niets verschijnen op Funda steeds vaker foto's van een mogelijke thuiswerkplek, compleet met uitgeklapte laptop.

POOL WORDT GROTER

Werkgevers op hun beurt zien door thuiswerkmogelijkheden de geografische pool aan talent verruimen. Dat blijkt althans uit een wereldwijd onderzoek onder ruim 1.800 beslis-sers van bedrijven door KPMG. Bijna 80% van de ondervraagden geeft aan, de mogelijkheden voor digitale samenwerking en communicatie te zullen blijven gebruiken. En door de coronacrisis heeft driekwart van de bedrijven de werving van personeel volledig herzien, constateert het adviesbureau. Als meer op afstand wordt gewerkt, komen simpelweg veel meer mensen mogelijk in aanmerking voor een functie.

KANTOORBELEVING

Kort na de corona-uitbraak was er bij sommige kantooreigenaren nog de hoop dat de 1,5 meter richtlijn juist zou leiden tot behoefte aan meer vierkante meters. Dat perspectief hoor je nu amper nog. Uit het KPMG-onderzoek blijkt dat twee op de drie bedrijven verwacht fors minder kantoorruimte nodig te hebben doordat

personeel meer thuiswerkt.

Deze ontwikkeling heeft niet alleen impact op de benodigde vierkante meters, ook op de invulling daarvan. Een gemiddeld kantoor beschikt straks over ruimtes voor videoconferencing. En als medewerkers minder naar kantoor komen, ligt de lat bij entourage en faciliteiten hoger op die momenten dat ze er wél zijn. Beleving en ervaring worden belangrijker.

NIET LICHTZINNIG

Het tempo waarin de geschetste ontwikkelingen zich zullen voltrekken, is niet duidelijk. Stadsbewoners zullen niet en masse halsoverkop verhuizen naar het platteland; zo'n besluit neem je niet lichtzinnig. En als kantooreigenaren denken met minder meters toe te kunnen, kost de uitvoering van dit voornemen tijd. Contracten zijn vaak langlopend. Ook zullen veel bedrijven wachten met ingrijpende besluiten tot meer duidelijk wordt over een vaccin.

NEWBIES INTEGREREN

Uiteraard blijft face-to-facecontact voor sommige activiteiten en processen onmisbaar. Maar dat werken op afstand grote voordelen kan hebben, staat buiten kijf. Zeker, er is nog veel te leren en te verbeteren. Denk aan de beveiliging van informatie. Motiveren op afstand is een nieuwe vaardigheid. En hoe integreer je nieuwe medewerkers? Bij organisaties zonder vaste werkplekken worstelen newbies nu al vaak om feeling te krijgen met hun afdeling. Want hoe weet je hoe de hazen lopen als je ze amper ziet?

KOSTBARE TIJD, MEER KEUZE

Maar als de ervaring toeneemt en bedrijven werken op afstand niet primair zien als kostenbesparing, zijn de voordelen enorm. De productiviteit stijgt, net als de efficiency. Vergaderingen zijn korter, meer to the point. Zakelijke reizen worden beperkt en er is minder woon-werkverkeer. Dit levert kostbare tijd op die de werk-privébalans ten goede komt. Relevante bijvangst: minder CO₂-uitstoot en minder files. Bedrijven die dit proces goed faciliteren, krijgen toegang tot meer talent. En medewerkers hebben een ruimere keuze als gaat om hun werk- en woonplek. Kortom: het nieuwe normaal zal zeker wennen zijn maar biedt een lonkend perspectief.



Doesburg in de Achterhoek: groener, rustiger en veiliger dan de Randstad