

Opinie Werken

Echt: deels thuis werken is beter voor mens en maatschappij



Geef die weerstand tegen hybride werken toch eens op. Er zijn echt alleen maar voordelen, vinden Susan Smulders en Marianne Sturman, directie van Money Penny en auteurs van het managementboek *Hybride Wérkt*.

Susan Smulders en Marianne Sturman 14 augustus 2023, 10:43

Tijdens en vlak na de coronalockdowns leefde het idee dat hybride werken de wereld had veroverd. Toch spreekt het nog niet vanzelf dat mensen deels thuis kunnen werken. Discussies over 'return-to-office' of RTO laaien op in binnen- en buitenland. En in de eerste helft van 2023 namen de files volgens de ANWB met 15 procent toe.

Beter balans werk en privé

Dat is jammer, want dat betekent dat we voordelen laten liggen die hybride werken ons als maatschappij kan bieden. Minder mobiliteit draagt bijvoorbeeld bij aan het verminderen van de CO₂-uitstoot. Het bewijs daarvoor hebben we in coronatijd gezien: in 2020 nam de CO₂-uitstoot door verkeer met 13 procent af ten opzichte van 2019 (RIVM). En wanneer mensen verder van hun werk kunnen wonen doordat ze vaker thuiswerken, kunnen we ook onze woonoppervlakte effectiever benutten.

Daarnaast zorgen minder reistijd en meer zeggenschap over de indeling van de dag ervoor dat mensen werk en privé beter kunnen balanceren en langer inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Gezien de aanhoudende arbeidskrachte is dat ook op lange termijn goed nieuws voor de samenleving.

Werknemers zien ook vooral voordelen. Uit een recent rapport van McKinsey blijkt dat 10 procent van de respondenten (13.000 fulltime kantoormedewerkers) heel waarschijnlijk ontslag neemt als ze weer fulltime op kantoor worden verwacht. Ze zijn zelfs bereid een flinke salarisverlaging te accepteren als dat betekent dat ze de vrijheid behouden om thuis te werken.

Werkgevers twijfelen

Het zijn dan ook niet de werknemers, maar werkgevers en senior managers die twijfelen over het structureel mogelijk maken van hybride werken.

Kijk bijvoorbeeld naar Elon Musk, die medewerkers minimaal 40 uur per week op kantoor verwacht voordat ze thuis verder aan het werk kunnen. In Nederland is het niet veel anders. In een onderzoek van LinkedIn antwoordt bijna de helft van de 100 ondervraagde Nederlandse senior managers van grote organisaties dat ze thuiswerken in de toekomst minder vaak willen toestaan.

Met name senior managers vragen zich af of ze een bestaande organisatiecultuur kunnen behouden als medewerkers vaak op afstand werken. Ze zijn bang dat de verbondenheid van medewerkers onderling en met de organisatie als geheel onder druk komt te staan. Er zou minder zicht zijn op welzijn en productiviteit. En als werknemers elkaar minder vaak live ontmoeten, zou dat ten koste gaan van creativiteit, innovatie en het delen van kennis. Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat deze zorgen op terecht zijn. Leidinggevendens zijn vooral bang om controle over hun mensen te verliezen.

Gebrek aan vertrouwen

Deze visie op hybride werken schaaft niet alleen de samenleving, maar ook individuele organisaties. Het negeren van de voorkeur van (een meerderheid) van de eigen medewerkers – vooral op basis van gebrek aan vertrouwen – is niet goed voor de cultuur en interne cohesie.

Daarnaast biedt hybride werken allerlei mogelijkheden om dienstverlening aan de klant te verbeteren. Een schaarse specialist op afstand kunnen inschakelen, kan voor de klant direct het verschil maken. Ook het uitbreiden van online openingstijden en het snel opschalen van capaciteit zijn dankzij hybride werken gemakkelijker te realiseren. Ten slotte is hybride werken vanuit het HR- en recruitmentperspectief een van de instrumenten die een werkgever aantrekkelijk maakt.

Alles afwegend is er al jaren maar één conclusie: hybride werken is een no-brainer. Het is meer dan een leuk extraatje voor een beperkt deel van de werknemers. Met een nieuwe generatie aan het roer, wordt het tijd voor een radicale verandering van onze visie op werken en samenwerken.