

Employee scan

New Way of Working

Onderstaande vragen zijn ter inspiratie om de terugkeer naar kantoor voor te bereiden in samenspraak met uw medewerkers. Afhankelijk van uw huidige telewerkbeleid kunt u uit onderstaande vragen een selectie op maat samenstellen.

U kunt deze bevraging bespreken in teamoverleg (collectief) of met uw medewerkers persoonlijk (individueel).

1. Hoe sta je tegenover opnieuw werken op kantoor?

Weinig enthousiast				Enthousiast
1	2	3	4	5

Verklaar:

2. Welke bezorgdheden heb je bij de terugkeer naar kantoor?

3. Waar kijk je naar uit bij de terugkeer naar kantoor?

4. Welke gewoonte van de afgelopen periode wil je behouden bij de terugkeer?

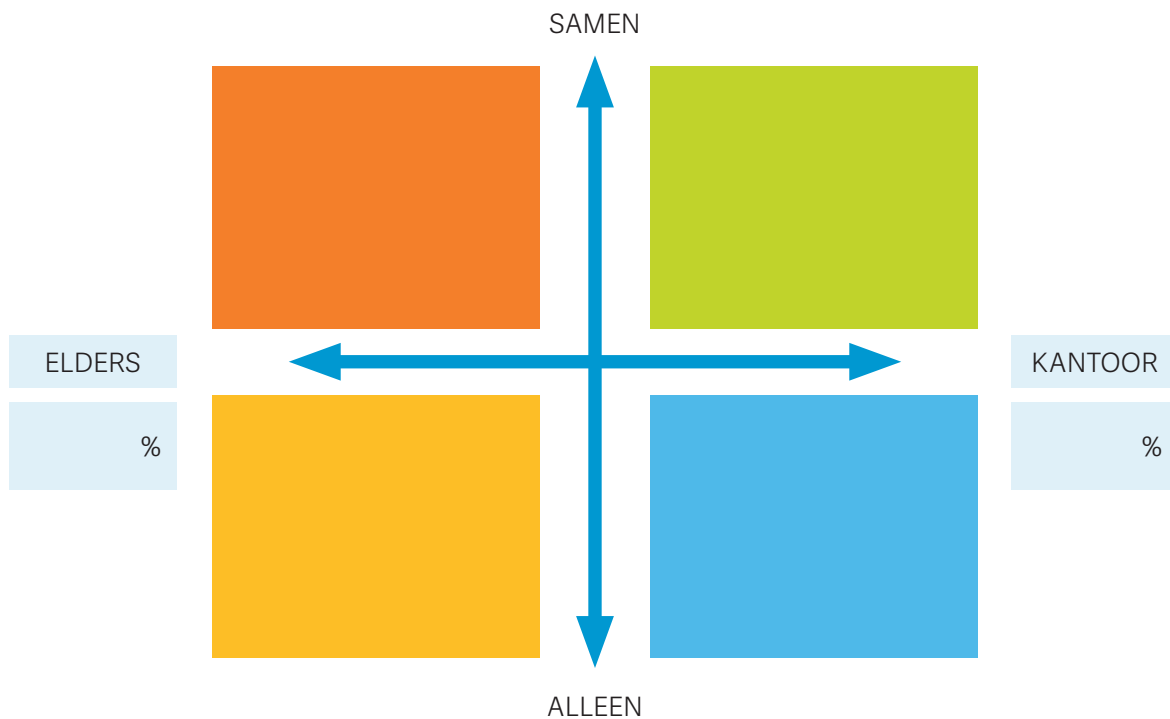
5. Welke taken/opdrachten zou je online willen blijven doen?

6. Welke taken/opdrachten zou je eerder terug live willen doen?

7. Welke taken of type werk kun jij het best thuis uitvoeren?

8. Welke taken of type werk doe jij het best op kantoor of bij de klant?

9. Lijst voor jezelf op welke taken/opdrachten je samen moet doen, welke alleen, welke elders (te bepalen vanuit het telewerkbeleid, bijvoorbeeld thuis, satellietkantoor, al wandelend, vakantiehuis, ...) en welke op kantoor?



10. Als je zelf de keuze zou hebben, wat is het droompercentage dat je zou willen werken op welke plaats?

(Minimumpercentage kantoor: %)

Enkele evidence-based¹ richtlijnen die u kunnen helpen om het gesprek met uw medewerkers of teams op te bouwen:

- In het opzicht van het welzijn van medewerkers is het belangrijk om een werkomgeving te creëren waarin zij, in de mate van het mogelijke en in lijn met hun eigen voorkeur, al dan niet van thuis uit kunnen werken.
 - Vermijd om druk uit te oefenen op medewerkers om al dan niet thuis te werken.
 - Erken de invloeden vanuit medewerkers' thuisomgeving en neem deze mee in acht.
- Het aanbieden van thuiswerk en het geven van voldoende autonomie kan helpen om de werk-privébalans en het welzijn van medewerkers te verhogen.
- Het verband tussen thuiswerk en medewerkerswelzijn en -prestatie is curvilineair, met een 'ideaal' aantal thuiswerkdagen van 2,5 dagen per week. Vanaf 3 dagen thuiswerk per week heeft dit een negatieve impact op sociale steun en de cohesie tussen collega's en hun leidinggevende.
- I-deals kunnen, indien goed toegepast, een middel zijn om de wensen en noden van medewerkers en die van de organisatie op elkaar af te stemmen.
- Een ondersteunende relatie en goede communicatie tussen leidinggevenden en medewerkers is noodzakelijk om het werkelijke potentieel van telewerk te bereiken. Medewerkers moeten 'groeien' in thuiswerk en het vinden van een goede balans.
- Een stapsgewijze transitie naar 'terugkeer naar kantoor' is de *best practice*.

Dit instrument geeft een indicatie van de noden van uw medewerkers bij de terugkeer naar kantoor. Deze is onvoldoende om de noden met betrekking tot de ruimte op kantoor in kaart te brengen. Als u na deze bevraging tot de conclusie komt dat er ruimtelijke aanpassingen nodig zijn, kunt u bij ons terecht voor 'Preventief advies bij het ontwerp'.

1 Referenties:

Delanoëije J, Verbruggen M, Zandoni P (PhD thesis). New ways of working: An aid for employees? Understanding inconsistencies in the relationship between work-home practices and employees' home and work outcomes. PhD thesis 2019. Available at: <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/541068>

Delanoëije J & Verbruggen M. Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2020;29(6):795-808

Vander Elst T, Verhoogen R, Sercu M, Van den Broeck A, Baillien E, Godderis L. Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *J Occup Environ Med.* 2017;59(10): E180–E6

Robertson MM, Schleifer LM, Huang YH. Examining the macroergonomics and safety factors among teleworkers: development of a conceptual model. *Work.* 2012;41 Suppl 1:2611-5