

PDC Whitepaper I

Vitaal thuiswerken de baas

zo houd je je medewerkers aan boord



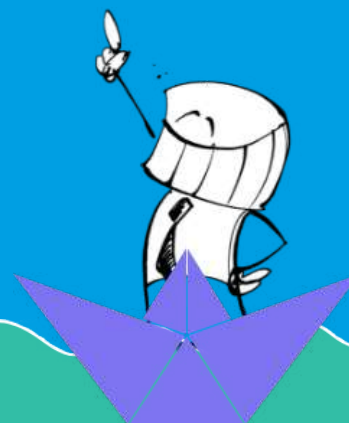
Inleiding

Niet eerder werkte Nederland zo massaal thuis als in de maanden maart tot en met juni. Iedereen keek reikhalzend uit naar de zomerperiode die ons wat meer lucht moest geven. Nu we door deze fase heen zijn en we enigszins zijn 'bekomen' dient zich een volgende fase aan.

Wanneer we ons voorbereiden op dat het voltallige personeel weer aan boord zal stappen, rijzen er bij de werkgever een aantal vragen. 'Verlengen we het thuiswerkbeleid met 1 maand of tot het eind van het jaar?' Of 'laten we toch iedereen weer (deels) naar kantoor komen?'

Het moment is nu hier om zaken te regelen en kaders te stellen die voor lange termijn een houvast bieden. Voor zowel werkgever als medewerker. Vanuit HR- en arbotechnisch oogpunt stippen we drie thema's aan en maken we de vertaalslag naar de praktijk. Om antwoord te geven op jouw vraag:

Hoe houd ik mijn medewerkers ook met thuiswerken vitaal en veilig aan boord?



Alhoewel Nederland de Covid-19 periode relatief goed heeft doorstaan, zijn er wel een aantal zaken die in het oog springen. In de maand maart heeft het verzuimpercentage op 8,56% gelegen en in april op 6,16%. Dit is een behoorlijk verschil wanneer je het tegenover het landelijk gemiddelde van 2019 stelt, namelijk 4,4%. Gelukkig was de dalende trend tussen deze twee maanden al zichtbaar.

Een groot deel van de meldingen in april was Covid-19 gerelateerd. Deze medewerkers bleven bijna allemaal langer dan 8 dagen thuis. In mei waren er al minder Covid-gerelateerde ziekmeldingen waarbij medewerkers eerder konden terugkeren naar het werk of gingen thuis weer aan de slag.

Sinds de uitbraak van het coronavirus ervaart 1 op de 3 Nederlanders meer (werk)stress. Een beetje stress is niet erg, maar houdt dit te lang aan, breekt het uiteindelijk op. De afgelopen periode heeft zich gekenmerkt door bijvoorbeeld ouders die thuis tijdens het werk ook de kinderen moesten verzorgen en lesgeven. Dit vraagt om een ander beleid, zeker nu het Covid-19 virus nog niet overboord is gevallen.

Als arbodienst weten we dat werkdruk snel een vlucht kan nemen en een grote invloed kan hebben op een bedrijf of afdeling. Zeker wanneer iemand langdurig wegvalt binnen een team. Die grote impact op een bedrijf heeft deels te maken met de kosten en of er de juiste begeleiding gegeven kan worden.

Stress bij medewerkers onder controle krijgen is soms een vloek, het onder controle hebben een zegen.

Al voordat het lange termijn thuiswerken zijn intrede deed was werkstress beroepsziekte nummer 1. Werkstress kan, zoals bekend, leiden tot psychisch verzuim. Van het psychisch verzuim is 2/3 terug te herleiden naar de privé situatie van een medewerker. Oorzaken van stress zijn vaak te herleiden naar bepaalde kenmerkende gebeurtenissen, zoals:

- Overlijden van een dierbare;
- Scheiding;
- Grootschalige verbouwing;
- etc.



Door signalen van stress te herkennen, bespreekbaar te maken en tijdig actie te ondernemen, kun je als leidinggevende langdurig ziekteverzuim door stress voorkomen.

De volgende signalen kunnen duiden op psychische klachten, met kans op uitval:

- Een medewerker voelt zich moe, komt mat over en heeft een lagere productiviteit;
- Je medewerker heeft steeds meer lichamelijke klachten. Een eventueel doktersbezoek draagt niet structureel bij tot herstel en beter functioneren;
- etc.

Voordat we overgaan naar het bespreken van:

1. Het voorkomen van werkstress door thuiswerken;
2. En het belang van een thuiswerkbeleid;

Willen we het toch nog met je hebben over kosten. Want verzuim bestaat niet alleen uit het doorbetaalde salaris van een medewerker. Dit is niet altijd het eerste waar een werkgever aan denkt en soms wordt men hierdoor overvallen. De kosten van verzuim zetten we aan de hand van de volgende berekening voor je op een rijtje.



Vitaal aan boord houden

Een paar kenmerken die kunnen duiden op (werk)stress. Let dus op je medewerkers en houd ze vitaal aan boord.

Kenmerken

a) Gedrag tijdens vergaderingen of overleg

- Twijfel, geen beslissing durven of kunnen nemen
- Ja zeggen, nee doen
- Taken uitstellen

b) Emotionele reacties

- Huilbuien
- Nerveus gedrag
- Woordenwisselingen met collega's

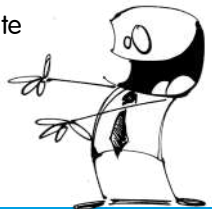
c) Ziekmelding

Als we verzuimkosten willen uitrekenen dan doen we dat aan de hand van de gemiddelde psychische verzuimduur van 226 dagen (omgerekend is dit ongeveer 32 weken). Een ander uitgangspunt is dat een gemiddelde verzuimdag zo'n 250 euro kost. Dit laatste is afhankelijk van meerdere factoren namelijk het salaris van de medewerker, de bedrijfsgrootte, positie binnen het bedrijf, de branche en meer.

Laten we voor nu een voorbeeld uit de praktijk nemen. Een medewerker bij de Customer Service afdeling valt 32 weken (zie onderstaande rekenvoorbeeld) uit. Deze medewerker werkt in de zakelijke dienstverlening en heeft een gemiddeld bruto jaarloon van €33.000,-.

Zij geeft aan dat ze de werkdruk niet meer aan kan door het combineren van thuiswerken en het ouderschap in de Corona periode. De bedrijfsarts diagnosticeert haar met een burn-out. In deze 32 weken ontstaan er achterstanden door haar afwezigheid, wordt er gezocht naar tijdelijke krachten, werken collega's over en zijn er afspraken bij de bedrijfsarts en de casemanager van de arbodienst.

In het onderstaand voorbeeld zien we op welke totale verzuimkosten we ongeveer moeten rekenen. Hieruit blijkt de noodzaak om preventieve maatregelen te nemen en beleid af te stemmen.



Berekening kosten lang verzuim

In dit overzicht zie je verzuimkosten van een langdurig verzuimgeval. Vervanging en omzetverlies vormen de belangrijkste kosten van verzuim.

	Voorbeeld
Duur verzuim (weken)	32
Voltijdsequivalent (fte)	70
Bruto jaarloon	€ 33.000
Kosten vervanging	€ 18.488
Productieverlies	€ 5.934
Kosten arbodienstverlening	€ 600
Verzuimbegeleiding	€ 609
Aftrek niet betaald loon	€ 0
Verzuimkosten totaal	€ 25.630
Waarvan kosten 2e ziektejaar	€ 0



Tip: Rekentool verzuimkosten berekenen

Wil je weten wat kort of lang verzuim jouw bedrijf ongeveer zou kosten? Gebruik de [rekentool](#) met branchegegevens van TNO en CBS.

Naast bewustzijn rondom de gevolgen & de kosten van thuiswerken is beleid ook een preventieve maatregel. Om thuiswerken tot een succes te maken en uitdagingen te voorkomen, is het belangrijk dat er een thuiswerkbeleid wordt vormgegeven. Er zijn verschillende zaken die vastgelegd kunnen worden zoals contact tussen collega's en met leidinggevende.

Contactmomenten: Eenzaamheid

Door het thuiswerken vallen veel contactmomenten tussen collega's, bij voorbeeld het koffieapparaat, weg. Veel medewerkers missen het contact met collega's onderling in de periode dat ze vanuit huis werken en kunnen zich eenzaam voelen.

Advies

Om dit te voorkomen kun je naast de teammeetings/vergaderingen, ook tijd voor informele momenten inplannen. Hier valt te denken aan 10 minuten bijkletsen in de ochtend na de teammeeting, plan wekelijks een lunch met je afdeling via Teams of een vast moment na de lunch.

Stress - niet tijdig afschakelen

Medewerkers hebben geen reistijd of vaste kantoor tijden bij thuiswerken. Ze kunnen dus meer een eigen dagindeling maken wat aansluit bij het privéleven. Toch blijkt dat voor veel medewerkers de balans tussen werk en privé vervaagt omdat ze het lastig vinden om te stoppen met werken en hierdoor langere werkdagen maken. De kans op overbelasting en een grote ervaring van werkdruk en/of stress neemt dan toe.

Advies

Accepteer flexibiliteit en geef medewerkers de ruimte om eigen dagindelingen te maken. Spreek met elkaar tijden af voor (telefonische) bereikbaarheid. Zodat je elkaar telefonisch kan bereiken bij onverwachte vragen of bij spoedoverleg. Stem naast deze bereikbaarheid ook werktijden af zodat grenzen in het aantal uren niet worden overschreden.

Leidinggevende rol

Door het thuiswerken is er ook minder fysiek contact tussen medewerkers en leidinggevende. Dit verandert de rol van de leidinggevende. Er kan niet gecontroleerd worden of medewerkers wel goed aan het werk zijn en de afstand voor het stellen van vragen is groter geworden.

Advies

Laat de controle los en vertrouw op de output van medewerkers. Plan wel regelmatig een overleg met medewerkers om te evalueren hoe het thuiswerken verloopt. Zo kan er besproken worden of de opdrachten duidelijk zijn, of dat er zaken zijn waar ze tegenaan lopen. Door het overleg kun je aanvoelen of de resultaten zijn zoals verwacht maar ook of de balans tussen privé en werk aangehouden wordt.

Thuiswerkovereenkomst

Stel voor medewerkers die langdurig thuiswerken een thuiswerkovereenkomst op om afspraken met elkaar vast te leggen. Ook voor thuiswerkers heb je als werkgever een zorgplicht voor een veilige en gezonde werkplek. Met een thuiswerkovereenkomst leg je afspraken vast en kun je medewerkers op de hoogte brengen van de arbeidsrisico's dat thuiswerken met zich meebrengt. Zo maak je de risico's bespreekbaar en kun je er een gedeelde verantwoordelijkheid van maken.



PDC kan voor jouw bedrijf en medewerkers een thuiswerkovereenkomst op maat maken. Lees hieronder verder over onze interessante aanbieding of neem rechtstreeks telefonisch contact met ons op via 085 – 4444 330. Onze HR-adviseurs staan je graag te woord.

Thuiswerken de baas samen met de PDC Thuiswerkkits

Door de coronacrisis zijn we massaal aan het thuiswerken gegaan en is er voor veel werkgevers & medewerkers gebleken dat er ook vele voordelen zijn. Zoals tijds winst door het besparen op reistijd, meer concentratie en effectievere communicatie door gericht meetings in te plannen. Vanwege deze redenen zullen veel medewerkers na de coronacrisis ook (deels) blijvend thuis willen werken. Om op deze behoefte in te spelen en te zorgen dat dit binnen jouw organisatie zonder problemen verloopt, presenteert PDC de thuiswerkkits.

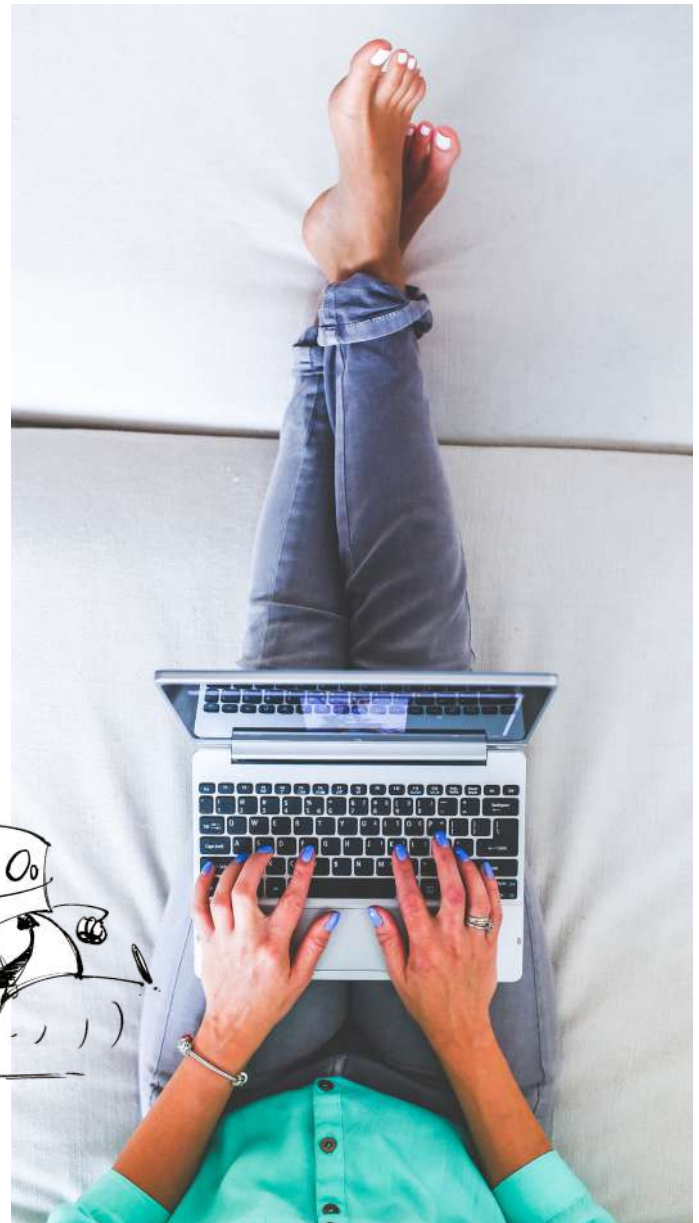
De thuiswerkkits bestaat uit:

- Thuiswerkovereenkomst op maat;
- Thuis-WerkPlekOnderzoek;
Deze kan worden uitgebreid met onze vitaliteitsscan inclusief werkdrukmetr;
- Adviesgesprek voor de leidinggevende;

Klik op onderstaande button om meer informatie over de thuiswerkkits te ontvangen.



Wil je rechtstreeks contact en meer weten over je thuiswerkbeleid en onze Thuiswerkkits, bel ons dan via 085 – 4444 330 of mail naar info@pdcveghel.nl.



Bronvermelding: PW net, CHRO, Trends in HR, SER, Hartstichting, CZ



Uit onderzoek van het Nationaal Centrum Preventie Stress en Burn-out (NCPSB) blijkt dat mensen 40% meer stress ervaren dan voor de crisis. PDC heeft volop aandacht voor de stress waar jij en jouw medewerkers mee te maken kunnen krijgen. Zo bieden we talloze interventies aan, waarmee uw medewerkers stressklachten kunnen voorkomen of ermee kunnen leren omgaan.

Thuiswerkkits

De interventies heeft PDC gebundeld in een Thuiswerkkits waarin we jou als werkgever maar ook je medewerkers(s) kunnen voorlichten en ontzorgen op gebied van verzuim, opstellen van beleid en personeelsadvies. Voor ieder bedrijf en iedere medewerker is er een oplossing.

