

# Hybride werken kan, maar alleen in de juiste vorm: vhp Human Performance



Covid werkte als katalysator voor hybride werken: een flexibele werkstijl die werknemers de mogelijkheid biedt om vanuit verschillende plaatsen te werken: thuis, op kantoor, in de trein, in een café. vhp Human Performance algemeen directeur Peter van Scheijndel helpt bedrijven keuzes en beleid te maken, want hybride werken kent zijn uitdagingen.



**Peter van Scheijndel,**  
Directeur, vhp Human Performance

**E**en van de grootste uitdagingen waar werkgevers en organisaties mee te kampen heeft is: hoe verleiden we de werknemers om überhaupt weer (meer) naar kantoor te komen? De gewonnen vrije tijd, autonomie en het ontbreken van continue afleiding in een kantoor zijn voor de thuiswerkers een zegen. Maar wat doet dat met creativiteit, innovatiekracht en de algehele bedrijfscultuur binnen een organisatie als werknemers overleggen via een teamcall en het informele praatje bij de koffieautomaat achterwege blijft?

Bedrijven komen naar vhp Human Performance voor een oplossing en voor begeleiding als ze merken dat de binding van de medewerkers met de organisatie minder wordt of ontbreekt.

“De productiviteit, daar ligt het vaak niet aan. Die is gelijk of zelfs hoger. Waar het regelmatig spaak loopt is de innovatiekracht en de creativiteit die nodig is om innovatie door te voeren. Mensen die elkaar ontmoeten en inspireren, dat is lastig als iedereen thuis werkt. Het gesprekje bij de koffieautomaat en de toevallige ontmoeting in de wandelgangen, dat is vaak heel belangrijk,” aldus Van Scheijndel.

Een van de grootste uitdagingen is ervoor te zorgen dat de bedrijfscultuur behouden blijft als een deel van het personeel thuis werkt, zegt Van Scheijndel. “Wij geloven dat de mensen de kracht van de organisatie zijn. Een goede omgeving waarin mensen met elkaar kunnen samenwerken is essentieel om mensen optimaal te kunnen laten presteren,” voegt hij toe. Dat betekent niet per definitie dat iedereen elke dag op kantoor moet werken. We weten dat sommige bedrijven het heel lastig vinden om medewerkers te sturen zonder dat ze zicht hebben op wat ze doen: meer op input focussen dan op de output. Maar de wat oudere werknemer redt zich meestal wel met thuiswerken, zegt Van Scheijndel. “De faciliteiten zijn er, de bedrijfscultuur kent geen geheimen meer en er is professionele zelfstandigheid. De jongere werknemer heeft soms wat meer behoefte

aan mensen om hem heen, de senior collega die een jongere co-worker wegwijs kan maken, de bedrijfscultuur kan uitleggen en duidelijk kan maken wat er van ze wordt verwacht,” aldus Van Scheijndel.

“**Zien en bedenken wat anderen nog niet hebben bedacht: het streven bij vhp Human Performance**

Het vhp Human Performance team bestaat uit ergonomen, ontwerpers, psychologen, organisatieadviseurs, bewegingswetenschappers en gedragsveranderaars. Door met verschillende experts te kijken naar veranderende werkomgevingen ziet en bedenkt het bedrijf wat anderen nog niet hebben bedacht. Ook wat betreft het hybride werken. Wij helpen onze klanten bij het formuleren en uitrollen van een werkplekstrategie, die bijdraagt aan het versterken van de organisatiecultuur zonder

dat dit ten koste gaat van de voordelen die hybride werken kan brengen. Een complexe uitdaging die een integrale aanpak verdient.

En thuiswerken an sich, dat is ook een uitdaging. Want er zijn wel degelijk lichamelijke en mentale risico's, zegt Van Scheijndel. “Mensen vinden het soms moeilijk om hun grenzen aan te geven. De grens tussen werk en privé vervaagt, dat kan weer leiden tot mentale overbelasting. En er zit ook een emotionele kant aan met werknemers die soms wat verloren raken tijdens thuiswerken,” aldus Van Scheijndel. Een deugdelijk risico, inventarisatie en evaluatie - de zogenaamde RI&E - gebeurt eigenlijk niet bij thuiswerken. “Die risico's zijn er wel, al zal dat niet gelden voor iedereen,” voegt Van Scheijndel toe.

Iedere organisatie is altijd verplicht een RI&E te doen en dat geldt eigenlijk ook voor een thuiswerkplek. “Dat vinden organisaties lastig, terwijl het niet ingewikkeld is. Dat heeft met privacy te maken. Maar je kan werknemers prima een self-assessments laten doen. Bijvoorbeeld via e-learning of vragenlijsten. Dat doen we in Nederland nog niet zo goed,” aldus Van Scheijndel.

**vhp Human Performance is gevestigd in Den Haag en onder haar cliëntèle zitten grote banken, ministeries en andere overheden. Het team bestaat uit 20 professionals met ieder hun eigen specialisatie. Er zijn ergonomen, industrial & interaction designers, psychologen, organisatieadviseurs en gedragsveranderaars. De expertise kan in een integrale dan wel gecombineerde vorm worden aangeboden. Het bedrijf werkt over het algemeen met grotere bedrijven en organisaties van minimaal 200 werknemers tot bedrijven die ver over 500 werknemers hebben.**

## vhp Human Performance

vhp human performance creëert sinds 1994 toekomstgerichte, duurzame en mensgerichte werkomgevingen waarin werknemers kunnen uitblinken en organisaties kunnen excelleren. Dit doet vhp human performance met een uniek team van ergonomen, ontwerpers, psychologen, organisatieadviseurs, bewegingswetenschappers en gedragsveranderaars. Door met verschillende experts te kijken naar veranderende werkomgevingen zien en bedenken wij wat anderen nog niet hebben bedacht.

vhp human performance – Pioniers in human performance [www.vhp.nl](http://www.vhp.nl)

