

Help, ik moet thuiswerken

Vijf tips voor de Corona-thuiswerker

Hylco Nijp (PhD)

13 maart 2020

Nu Corona officieel verklaard is tot pandemieⁱ en de regering oproept tot thuiswerken, is het tijd voor experimenten met thuiswerken – want zo gaat ons werk voorlopig, waar mogelijk, plaatsvinden. Voorheen was thuiswerken altijd maar lastig: onhandig, niet collegiaal, onprofessioneel, past niet in de cultuur, en de was vouwen doe je maar in het weekend. Maar bij een crisis is ineens alles mogelijk.

Voor we beginnen: naar het werk komen was bij ziekte altijd al een slecht idee. Gezien de gebruikelijke aanwezigheid van zieke medewerkers op kantoor moeten we dit echt nog eens uitleggen, dus vooruit: [1] Je steekt collega's, klanten en eventuele medepassagiers aan en die worden daar niet blij van; [2] Het duurt langer tot je beter bent; [3] Je hebt op lange termijn grotere kans op meer serieuze gezondheidsproblematiek omdat je niet naar je lichaam luistert en [4] Je bent wel heel toegewijd en nobel maar bent helaas niet productiefⁱⁱ.

Toch komen we zo graag naar kantoor bij ziekte. Maar dat is nu voorbij. Je bent op kantoor even expliciet niet welkom.

Tijd om er het beste van te maken!

1. Doe je eigen ding

Laten we eerst de vruchten plukken: nu je thuis mag werken heb je geen collega's of leidinggevenden die je op de vingers kijken. Je kunt dus meer je eigen gang gaan: werken zoals jij wil. Geniet van je eigen koffieⁱⁱⁱ, zet je favoriete muziek op^{iv}, zoek een fijne werkplek zonder te hoeven strijden om die ene favoriete flexplek op kantoor. Met een beetje geluk kun je zelfs wat experimenteren met je werkritme: eerder beginnen (want je hoeft niet te reizen), of juist een beetje langer in bed blijven (want je hoeft niet te reizen). Er valt van alles te zeggen om op tijden te werken die passen bij je voorkeur^v of chronotype^{vi}. Gewoon jezelf kunnen zijn in je werk bevordert betekenisvol werk^{vii}. Nu kan het.

2. Houd wel verbinding

Ondanks de voordelen van thuiswerken, zal het je verbazen: je gaat je collega's missen. We blijven sociale wezens^{viii}. Sociaal contact is een van de dingen die ons werk leuk kan maken, en collega's kunnen helpen met onze werkprestaties of bufferen tegen stress^{ix}. Nou betekent Corona gelukkig ook weer niet dat we niet meer mogen mailen, bellen of zelfs skypen. Middels een mail of telefoontje kun je ook laten zien dat je elkaar nog niet vergeten bent: wordt iedereen vrolijk van^x. Mocht dat virtuele contact voor jou niet volstaan: geen nood, er zijn ook andere mensen dan collega's. En die schijnen we ook best aardig te kunnen vinden^{xi}.

Voor sommigen een waarschuwing: voor een skype *videocall* niet vergeten een overhemd over je pyjama aan te trekken of toch even je haar te kammen.

3. Doe vooral wat jij leuk of zinvol vindt

Nu je wat meer je eigen gang kunt gaan, kun je wellicht ook meer eigen keuzes maken: doe vooral wat je leuk vindt, of wat voor jou nuttig is. Want je inspannen zonder dat je er iets aan hebt is vermoeiend^{xii}, frustrerend en ongezond^{xiii}.

Pak nog een kop koffie (of is het al tijd voor een verfrissend Corona-biertje^{xiv}?), kijk eens uit het raam, denk eens even na. Want wat wil je nou eigenlijk? Hoe zie je jezelf en waar wil je naartoe? Werk is vooral leuk als jij ermee verder komt, je eigen doelen behaalt. Moe of ongelukkig word je niet altijd van teveel doen, maar mogelijk van het doen van de verkeerde dingen^{xv}. Je ideeën, dromen en ambities betreffende je toekomstige zelf zijn een mooie stip op je horizon^{xvi}. En je mag ervan maken wat je zelf wil.

En nu je thuiswerkt kun je meteen wat tijd nemen voor dat soort grote vragen. Dat brengt ons op het volgende punt:

4. Werk maar wat minder

Het klinkt laks en lui in intensieve en bevlogen tijden, maar het laat zich opvallend goed onderbouwen: minder werken is beter werken. Ten eerste: als je minder werkt kun je meer uitrusten en werk je beter^{xvii}. Je bent minder vatbaar voor gezondheidsproblemen op lange of korte termijn^{xviii}. Overwerk (hobby van de toegewijde werker) hangt op lange termijn samen met minder voordelige mentale en fysieke problemen en vergroot zo de kans op uitval en productiviteitsverlies^{xix}. Een goede pauze doet ook wonderen^{xx}. Werken is misschien leuk en zinvol, maar niet werken is dat ook^{xxi}. En zo draagt vrije tijd bij aan onze stemming, wat bevorderlijk is voor productiviteit^{xxii}.

Ten tweede, als je minder werkt ben je creatiever. Wanneer heb je je beste ideeën? Onder de douche, op de fiets, bij een wandeling^{xxiii}, tijdens de afwas – zolang je maar níet aan je werk bent^{xxiv}. Dat is niet luieren, maar 'divergent denken'^{xxv}.

Want, ten derde: als je minder werkt, heb je (bijvoorbeeld als kenniswerker) meer tijd om na te denken. Want nadenken is natuurlijk niet écht werken. Zou (tijd voor) nadenkendheid het werk van een kenniswerker niet ten goede komen? Of moeten we als ervaren experts maar gewoon vertrouwen op onze geoefende intuïtie? Niet zondermeer...^{xxvi}

5. Beheers je werk

Maar die werkdruk, dat is een veelgehoord probleem – en ze wisten je wel te vinden als je er geen last van had. Maar nu hebben we, lekker thuis, gaandeweg al aardig wat goede routines ontwikkeld: we drinken goede koffie, voelen ons fijn in onze zelfingerichte werkomgeving en komen zo een beetje meer tot onszelf. We hebben wat nagedacht over wat dat zelf eigenlijk van ons wil, en doen iets meer wat daarbij past. We slapen uit, nemen pauzes als het nodig is, houden goed contact met fijne en behulpzame collega's. Omdat we thuis werken worden we ook niet aangestoken door onze 'nobele en toegewijde' doch zieke collega's. We zijn uitgerust, fit en creatief – en daarmee bijna vanzelf productief^{xxvii}.

Zo kan werken ook zijn.

De laatste uitdaging ligt er slechts nog in om deze balans zo te houden: die inspanning mag niet te groot worden. Gebruik daarvoor een strakke tijdplanning, een werkplan, emailstrategie, of een andere selectie van bruikbare tips op gebied van 'slim werken'^{xxviii}. In elk geval, beheers dat werk: (1) Blijf selectief in wat je doet (dat deed je al > tip 3); (2) Bewaak grenzen en beperk hoeveel tijd je aan je taken besteed – vooral als je thuiswerkt; (3) Zorg voor focus en efficiëntie (bijvoorbeeld door die koffie, muziek en een fijne thuiswerkomgeving – maak dus afspraken met eventuele huisgenoten, een paar uurtjes de deur op slot, koptelefoon op); en (4) denk na voor je gaat werken, maak een simpel werkplan (inclusief begrenzing), en reflecteer op je voortgang. Op die manier houd je grip op je werk en blijft de omvang ervan beperkt.

Zo blijft je werk in balans met de opbrengst, heb je tijd voor ontspanning, sociale verbinding, en misschien nog wat andersoortige zelfontplooiing buiten het werk. Dan kunnen we er morgen weer tegenaan.

Een thuiswerkexperiment?

Tot slot: de hier beschreven methodiek zou ons aller gezondheid kunnen bevorderen. Maar de effecten op Corona zijn voorsnog natuurlijk onbekend. Laten we deze pandemie ten goede gebruiken voor een klein experiment. Heel Nederland gaat thuiswerken, de rest van de wereld gaat gewoon zijn gang. Laten we zien wat de effecten zijn op onze Corona-cijfers – en ons nationaal welzijn en de productiviteit.

Mail naar Hylco.Nijp@han.nl en we sturen je wel een vragenlijst.

ⁱ WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020.

Opgehaald van

<https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>; datum 12-03-2020.

ⁱⁱ Lundberg, U., & Cooper, C. (2010). *The science of occupational health: Stress, psychobiology, and the new world of work*. John Wiley & Sons.

ⁱⁱⁱ Dórea, J. G., & da Costa, T. H. M. (2005). Is coffee a functional food?. *British Journal of Nutrition*, 93(6), 773-782.

^{iv} Gültepe, B., & Coskun, H. (2016). Music and cognitive stimulation influence idea generation. *Psychology of Music*, 44(1), 3-14; Theorell, T. (2014). *Psychological health effects of musical experiences: Theories, studies and reflections in music health science*. Springer Science & Business; Oldham, G. R., Cummings, A., Mischel, L. J., Schmidtke, J. M., & Zhou, J. (1995). Listen while you work? Quasi-experimental relations between personal-stereo headset use and employee work responses. *Journal of Applied Psychology*, 80(5), 547

^v Nijp, H. H., Beckers, D. G., Geurts, S. A., Tucker, P., & Kompier, M. A. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 299-313.

-
- vi Pink, D. H. (2019). *When: The scientific secrets of perfect timing*. Penguin Press.
- vii Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- viii Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497-529; Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
- ix Woodhead, E. L., Northrop, L., & Edelstein, B. (2016). Stress, social support, and burnout among long-term care nursing staff. *Journal of applied gerontology*, 35(1), 84-105; Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied Psychology*, 91(5), 1134-1145.
- x Chancellor, J., Margolis, S., & Lyubomirsky, S. (2018). The propagation of everyday prosociality in the workplace. *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 271-283; Konrath, S., & Brown, S. (2013). The effects of giving on givers.
- xi Aaker, J. L., Rudd, M., & Mogilner, C. (2011). If money does not make you happy, consider time. *Journal of consumer psychology*, 21(2), 126-130.
- xii Hockey, G. R. J. (2011). A motivational control theory of cognitive fatigue. In P.L. Ackerman (Ed.), *Cognitive fatigue: multidisciplinary perspectives on current research and future applications* (pp. 167-188). Washington, DC: American Psychological Association
- xiii Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41; Lundberg, U., & Cooper, C. (2010). *The science of occupational health: Stress, psychobiology, and the new world of work*. John Wiley & Sons.
- xiv <https://www.biernet.nl/bier/merken/corona>
- xv Higgins, E. T., Klein, R., & Strauman, T. (1985). Self-concept discrepancy theory: A psychological model for distinguishing among different aspects of depression and anxiety. *Social cognition*, 3(1), 51-76.
- xvi Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist*, 41(9), 954-969.
- xvii Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(1), 67-93; Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time; Ouyang, K., Cheng, B. H., Lam, W., & Parker, S. K. (2019). Enjoy your evening, be proactive tomorrow: How off-job experiences shape daily proactivity. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 1003; Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518-528.
- xviii Van Veldhoven, M. J. P. M., & Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the "need for recovery scale". *Occupational and environmental medicine*, 60(suppl 1), i3-i9;
- xix Lundberg, U., & Cooper, C. (2010). *The science of occupational health: Stress, psychobiology, and the new world of work*. John Wiley & Sons.
- xx Hunter, E. M., & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302-311.
- xxi Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555-578.
- xxii Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12, 384-412.
- xxiii Opezzo, M., & Schwartz, D. L. (2014). Give your ideas some legs: The positive effect of walking on creative thinking. *Journal of experimental psychology: learning, memory, and cognition*, 40(4), 1142.
- xxiv Elsbach, K. D., & Hargadon, A. B. (2006). Enhancing creativity through "mindless" work: A framework of workday design. *Organization science*, 17(4), 470-483; Pink, D. H. (2019). *When: The scientific secrets of perfect timing*. Penguin Press; Mainemelis, C., & Ronson, S. (2006). Ideas are born in fields of play: Towards a theory of play and creativity in organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, 27, 81-131.
- xxv Runco, M. A., & Okuda, S. M. (1988). Problem discovery, divergent thinking, and the creative process. *Journal of youth and adolescence*, 17(3), 211-220.
- xxvi Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Macmillan.
- xxvii Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12, 384-412; Seppälä, E. (2016). *The happiness track: How to apply the science of happiness to accelerate your success*. Hachette UK

^{xxviii} Pastoor, R. (2019). *GRIP: Het geheim van slim werken*. Uitgeverij NZ; Rampton, R. (2017). 15 Scientifically proven ways to work smarter, not just more. Online website, verkregen van <https://www.entrepreneur.com/article/298941>