

Hoe gaat het met het samenwerken tijdens corona?



Door corona is - daar waar samenwerking en contact op kantoor veelal natuurlijk tot stand kwam – samenwerken door het thuiswerken nu niet of nauwelijks meer vanzelfsprekend. Uit de SRA-enquête ‘Hoe gaat het met u in coronatijd?’ blijkt dan ook dat het contact met collega’s bij de medewerkers van SRA-kantoren het meest te lijden heeft door het thuiswerken. Gevoelens van eenzaamheid liggen op de loer, zeker voor de jongere medewerkers (< 35 jr.).

Sociale interactie belangrijker dan ooit

Nu we allemaal veel thuiswerken, wordt pijnlijk duidelijk hoe belangrijk de sociale interactie op het werk is. Het zorgt – naast verbondenheid en onderling begrip – voor meer creativiteit en innovatie. Willem van Rhenen, bedrijfsarts en hoogleraar bevoegenheid en productiviteit aan Nyenrode Business Universiteit, geeft aan dat het sociale aspect van werk niet onderschat moet worden. “Het praatje bij het koffieapparaat, gezamenlijk lunchen, dat soort sociale momenten geeft werknemers energie. Door gesprekken met collega’s kom je op een idee voor een project, bedenk je samen een oplossing voor een probleem of bekijk je een kwestie vanuit een ander perspectief. Contact met collega’s zorgt voor inspiratie en nieuwe energie.”

Wat is het effect van thuiswerken op samenwerken?

Om erachter te komen hoe het met de medewerkers van SRA-kantoren gaat, hebben we in een enquête gevraagd: hoe gaat het met u in coronatijd? Ruim 1100 van hen gaven antwoord op alle vragen die betrekking hebben op het innovatievermogen, productiviteit, welzijn en samenwerking in coronatijd. In dit artikel lichten we het onderdeel samenwerking toe: wat is het effect van thuiswerken in coronatijd op samenwerken?

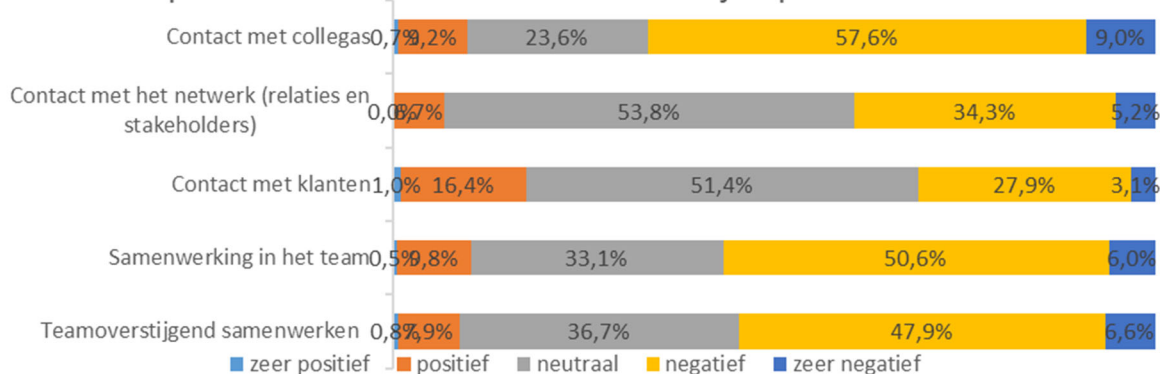
Op de vraag wat de impact van thuiswerken in coronatijd is op de samenwerking, zijn de volgende onderdelen onderzocht:

- Contact met collega’s
- Contact met het netwerk (relatie en stakeholders)
- Contact met klanten
- Samenwerking in het team
- Teamoverstijgend samenwerken

Ook is er gevraagd een rapportcijfer te geven voor samenwerken vóór coronatijd en na coronatijd.

Figuur 1 Impact thuiswerken op...

Wat is de impact van het thuiswerken in coronatijd op uw ...



Hoe gaat het met het samenwerken tijdens corona?



Samenwerking staat onder druk, rapportcijfer daalt flink in coronatijd

Het gemiddelde rapportcijfer voor samenwerking is sinds corona gedaald van een 7 naar een 5,7. Voor corona gaf 62,1% de samenwerking zelfs een rapportcijfer tussen de 8 en 10. Op dit moment geldt dit nog maar voor 17,8%. Maar liefst 32% geeft op dit moment een cijfer tussen de 1 en 5 voor samenwerking.

Voor jongere medewerkers (< 35 jr.) daalde het rapportcijfer nog meer: van een 6,9 naar een 5,3. De daling geldt voor zowel diegenen die nagenoeg volledig thuiswerken als voor diegenen die op kantoor zitten.

Kijken we naar de verschillende disciplines of functies, dan zien we daar een paar uitschieters. Waar de vennoten voor corona nog een 7,2 scoorden, is die score nu een 5,4. Maar het zwaarst hebben het de beginnend assistent-accountants, die in de groep < 35 jaar zitten. Gaf deze groep voor corona samenwerking het cijfer 6,6, nu geven ze het een 4,6. Een flinke onvoldoende!

Tabel 1 Rapportcijfer algehele gevoel van samenwerking per leeftijdscategorie

Leeftijd	Voor corona	Tijdens corona
Gemiddeld	7	5,7
< 35 jr.	6,9	5,3
35-45 jr.	7,2	5,9
44-45 jr.	6,9	5,8
55 jr.	7,1	5,8

Aan de hand van deze uitkomsten kun je concluderen dat de samenwerking door het thuiswerken bij iedereen onder druk staat, maar bij de jonge medewerkers (< 35 jr.) zeker. Zij scoren met een gemiddelde van 5,3 een onvoldoende. Ook hoogleraar sociologie Tanja van der Lippe (Universiteit Utrecht) onderbouwt dit: "Zeker aan jonge medewerkers, vooral twintigers en dertigers, komt volledig thuiswerken niet ten goede. Ze missen rolmodellen, een netwerk en de hulp van collega's. Daarnaast worden hun kwaliteiten op het werk minder gezien, waardoor ze minder kans maken op promotie."

Contact met collega's meest te lijden

Op de vraag wat de impact is van het thuiswerken op, contact met collega's, contact met het netwerk (relatie en stakeholders), contact met klanten, samenwerking in het team en teamoverstijgend samenwerken, springt het contact met collega's er in negatieve zin uit. Gemiddeld 66,6% is hier negatief tot zeer negatief over, gevolgd door samenwerking in het team, waarover ruim de helft (56,6%) aangeeft negatief tot zeer negatief te zijn. Het contact met klanten heeft het minst te lijden door de coronacrisis: ruim de helft geeft aan dat hier niets in veranderd is. Alhoewel het contact met het netwerk voor een gedeelte hetzelfde is gebleven, beoordeelt toch bijna 40% dit nu als negatief (zie tabel 1).

Vennoten en jonge medewerkers zijn negatief over contact met collega's

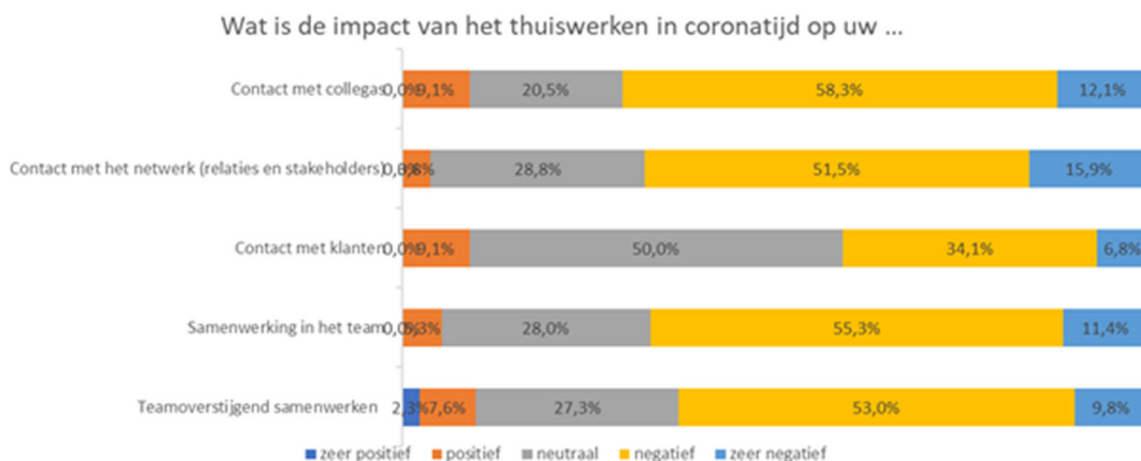
Kijk je naar de functies, dan zie je dat vennoten (n=132) en directie het negatiefst zijn over het contact met collega's. Ruim 70% is hier negatief tot zeer negatief over. Ook over de onderdelen contact met netwerk, samenwerking in het team en teamoverstijgend samenwerken is men negatief gestemd.

Kijken we naar de leeftijd tot 35 jaar (n=295), dan zien we dat 66% aangeeft dat de impact van het thuiswerken op het contact met de collega's als negatief tot zeer negatief wordt ervaren. Ook samenwerking in teams en teamoverstijgend samenwerken wordt als negatief tot zeer negatief ervaren.

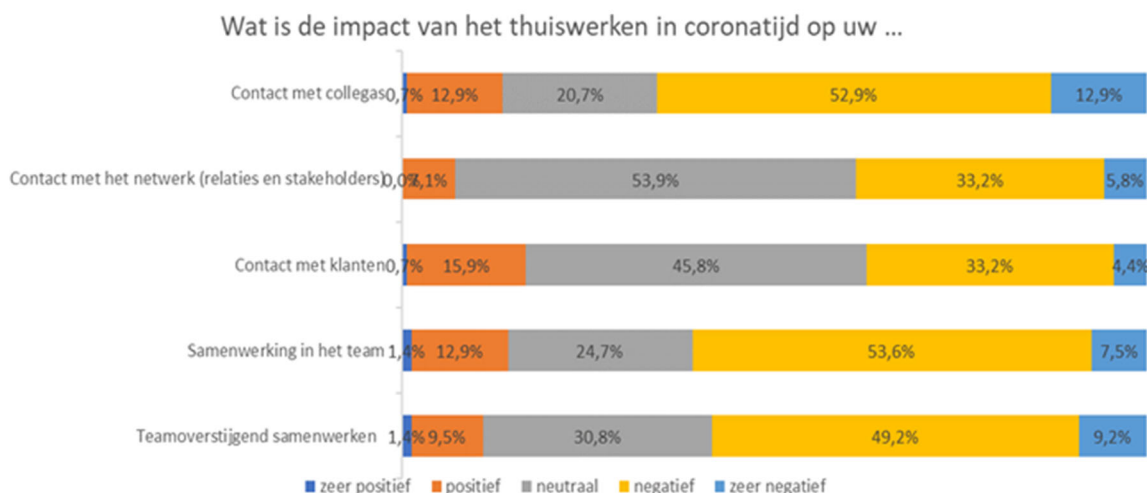
Hoe gaat het met het samenwerken tijdens corona?



Figuur 2 Impact thuiswerken op... door vennoten



Figuur 3 Impact thuiswerken op... door medewerkers < 35 jr.



Hoe werk je samen op afstand?

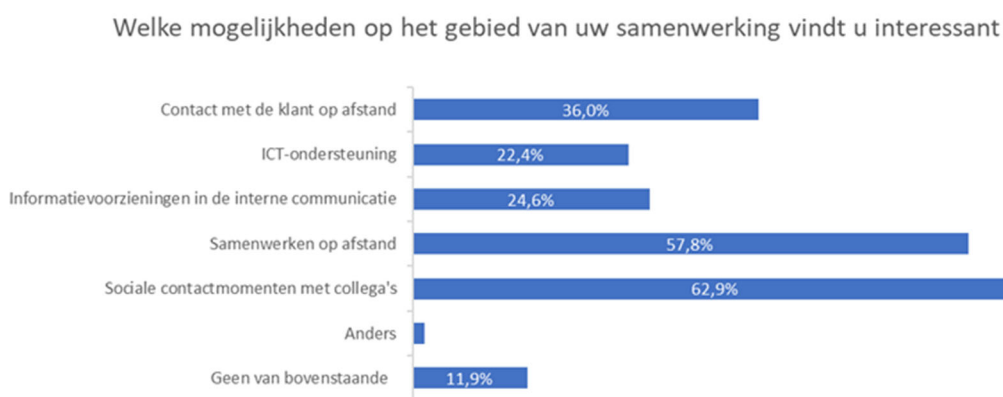
Op de vraag waar de interesse op het gebied van samenwerking nu ligt, geeft bijna 63% sociale contactmomenten met collega's aan. Bijna 58% noemt hier samenwerken op afstand. Bij de jonge medewerkers (< 35 jaar) geeft bijna 67% aan geïnteresseerd te zijn in sociale contacten met collega's en bijna 66% in samenwerking op afstand. Bij de groep ouder dan 55 jaar geeft een groot deel aan neutraal te zijn op de meeste onderdelen. Alleen betreft het contact op collega's springt er met ruim 66% in negatieve zin uit. Ondanks de vele tips die de afgelopen maanden zijn gedeeld, worstelt een grote groep dus nog steeds met het contact leggen met collega's en het samenwerken op afstand. Waarom is dit? Bent u benieuwd hoe u effectief kunt samenwerken op afstand, kijk dan onderaan dit artikel voor meer informatie.

Hoe gaat het met het samenwerken tijdens corona?



“Mensen zijn gewoontedieren en hechten veel waarde aan vaste patronen, rituelen, samenwerkingsvormen en het vormen van een community met elkaar. Persoonlijk contact is hierbij heel vanzelfsprekend. Veel gebeurt normaal gesproken terloops, via informele contactmomenten of tijdens de koffiepraatjes. Die momenten vallen nu weg, omdat we gedwongen worden om virtueel contact aan te gaan. Het is een zoektocht naar aansluiting”, aldus Heidy Peperkamp van Digna Human Development.

Figuur 4 Interessante mogelijkheden inzake samenwerken



Leidinggevende, pak je rol

Om het samenwerken op alle niveaus in deze tijd te bevorderen, kan de leidinggevende het voorbeeld geven. De leidinggevende heeft namelijk een belangrijke rol in het vormgeven van de cultuur en de gewoontes van een organisatie. Zorg dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen. Plan ruimte en tijd in voor een persoonlijk gesprek en geef aan dat die ruimte er ook is om dit met de collega's onderling te doen. Goed voorbeeld doet goed volgen. Bent u benieuwd hoe u effectief kunt leidinggeven op afstand, kijk dan onderaan dit artikel voor meer informatie.

Uit de antwoorden van de vennoten blijkt dat op de vraag waar de interesse op het gebied van samenwerking nu ligt, 66,6% aangeeft sociale contactmomenten met collega's, 50% samenwerken op afstand en 46,2% contact met de klant op afstand. Er zijn verschillende manieren om op afstand goed contact te hebben. Verdiep je hierin en leer.

De controlepraktijk uitgelicht

Voor de controlepraktijk is het belangrijk om voldoende en geschikte informatie in te winnen bij de klant. Door op locatie te werken, wordt dit voor de accountant gemakkelijker; hij of zij kan direct vragen stellen en relevante waarnemingen opdoen.

Daarnaast is bij complexere zaken vaak een team aan specialisten van het accountantskantoor aanwezig om gezamenlijk de controle te doen. Door de coronamaatregelen is zowel werken op locatie als werken in een team vaak niet mogelijk. Wordt dit ook zo ervaren? Als we specifiek naar de controlepraktijk kijken, zien we dat ze alle onderdelen negatiever beoordelen dan gemiddeld. De impact van het thuiswerken op deze groep is dus nog groter.

Van de controlepraktijk ervaart 55% of meer op alle onderdelen een negatieve tot zeer negatieve impact op contact.

Hoe gaat het met het samenwerken tijdens corona?



Tabel 2 Percentage negatieve ervaring contact door medewerkers controlepraktijk

	Gemiddeld	Controlepraktijk gemiddeld	Controlepraktijk > 100 fte
Contact met collega's	67	65,5	71
Contact met netwerk	40	57	65
Contact met klanten	31	59	62
Samenwerking team	57	59	71
Teamoverstijgend samenwerken	54,5	59	73

Ga je kijken naar het aantal fte, dan zie je dat dit in de controlepraktijk bij kantoren met meer dan 100 medewerkers (n=63) nog hoger ligt (resp. 71%, 65%, 62%, 71%, 73%)!

Hypothese: Afhankelijk van de grootte van het kantoor ervaart de controlepraktijk negatieve impact door het thuiswerken, soms wel tot meer dan 70% als het gaat om contact en samenwerken.

Deze groep is dan ook erg geïnteresseerd in contact met de klant op afstand (58%), samenwerken op afstand (62%) en sociale contactmomenten met collega's (63%).

De impact van samenwerken

Werken gaat dus niet alleen over het behalen van resultaten, maar ook over relaties. Uit onderzoek blijkt dat werkplezier bijdraagt aan een hogere productiviteit. En aangezien het werkplezier wordt verhoogd door het aangaan van relaties met je collega's, is de samenwerking van essentieel belang. Maar hoe onderhoud je die als iedereen volledig thuiswerkt? Hier aandacht voor hebben, is een taak die allereerst ligt bij de leidinggevende. Deze moet hier het voortouw in nemen. Maar ook medewerkers kunnen initiatief nemen.

Een aantal tips en opmerkingen die in de enquête door medewerkers zijn gegeven:

"Blijf in contact met je collega's. Overleg wat ze doen en waar ze tegenaan lopen is zó belangrijk. Verras je collega's in je team eens met een klein postcadeautje bijv. Spreek je waardering uit!"

"Blijf online dingen organiseren voor het personeel, zoals een digitale borrel of workshop. Dit soort zaken zorgt voor verbinding tussen collega's."

"Regelmatig bellen met alle collega's. Hoef niet eens altijd productief te zijn. Al is het maar een kort 'hoe gaat het'-gesprekje."

"Het plezier van het werk neemt af door het ontbreken van het sociale aspect. Hierdoor voelt het meer als taken afvinken in plaats van sparren en analyseren. Daarnaast merk ik dat het verschil in houding tussen de partners en de medewerkers groot is. Het ontbreekt de partners nogal eens aan empathie en inlevingsvermogen, juist hetgeen het personeel nu nodig heeft."

Hoe gaat het met het samenwerken tijdens corona?



Over het onderzoek

In de periode van 20 november tot en met 4 december 2020 hebben de medewerkers en vennoten van SRA-kantoren een enquête ontvangen met vragen over de impact van thuiswerken in coronatijd op welzijn, innovatievermogen, productiviteit en samenwerken.

In twee weken tijd hebben 1147 respondenten de enquête ingevuld. Dit geeft een representatief beeld voor alle SRA-kantoren.

Wat biedt SRA u op het gebied van samenwerken?

Online workshop samenwerken op afstand

Hoe werkt u op afstand samen met uw team en collega's?

We worden uitgedaagd in deze tijd van corona waarin de meesten van ons vanuit huis moeten werken. Hoe gaat u hier als team en als collega mee om, zonder dat het ten koste gaat van het werk?

<https://www.sra.nl/educatie/online-workshop-samenwerken-op-afstand>

Online workshop leidinggeven op afstand

Hoe geeft u leiding als u uw medewerkers niet of nauwelijks ziet?

Sinds het uitbreken van corona werken velen vanuit huis. Voor leidinggevendenden betekent dit een extra grote uitdaging, want hoe stuurt u uw team aan, zodat de gewenste resultaten worden behaald?

<https://www.sra.nl/educatie/online-workshop-leidinggeven-op-afstand>

Notitie thuiswerken en thuiswerkbeleid

Thuiswerken is een 'blijvertje' en zal ook na corona blijven bestaan. Indien u thuiswerken wil faciliteren, is het verstandig om nu alvast na te denken over thuiswerken in de toekomst en daarover beleid te maken.

<https://www.sra.nl/over-sra/nieuws/nieuws-sra/thuiswerken-en-thuiswerkbeleid>

Sparren met collega-kantoren over samenwerking en welzijn

Bijeenkomst waarbij u in kleine groepen met vergelijkbare problematiek en omvang kunt sparren over hoe u nu denkt over en omgaat met de thema's samenwerking en welzijn. Gratis en exclusief voor SRA-leden.

<https://www.sra.nl/educatie/sparren-met-collega-kantoren>

Persoonlijke coaching

Mogelijke thema's:

- Grenzen bepalen en bewaken
- Vergroten van werkplezier
- Timemanagement
- Motiveren en enthousiasmeren van collega's
- (Online) leiding geven aan teams: inspireren en draagvlak creëren
- Klantgericht werken en adviseren
- Zelfvertrouwen vergroten

<https://www.sra.nl/educatie/persoonlijke-coaching>

Hoe gaat het met het samenwerken tijdens corona?



Inspiratiesessie of strategiesessie Leidinggeven aan een hybride organisatie

De weg naar een toekomstbestendig kantoor is niet altijd eenvoudig. Denk aan de (technologische) ontwikkelingen, hoge kwaliteitseisen en personeel dat niet voor het oprapen ligt. Dit vraagt iets anders van u als leidinggevende.

<https://www.sra.nl/kantoorondersteuning/strategie/strategiesessie>

Strategiesessie voor een toekomstbestendig accountantskantoor

De weg naar een toekomstbestendig kantoor is niet altijd eenvoudig. Denk aan de (technologische) ontwikkelingen, hoge kwaliteitseisen en personeel dat niet voor het oprapen ligt. Innoveren, de boel opschudden, kansen signaleren in uw omgeving en af en toe kritisch naar uw organisatie kijken, is een must!

<https://www.sra.nl/kantoorondersteuning/strategie/strategiesessie>

SRA-Cultuurscan

Breng uw cultuur inclusief werkdruk in kaart met de SRA-Cultuurscan voor de gemengde praktijk of de SRA-Cultuurscan voor de samenstelpraktijk.

<https://www.sra.nl/kantoorondersteuning/strategie/sra-cultuurscan/cultuurscan-controlerpraktijk>

<https://www.sra.nl/kantoorondersteuning/strategie/scan-uw-samenstelpraktijk/scan-samenstelpraktijk>

Literatuur / quotes

- <https://www.nporadio1.nl/achtergrond/26385-professioneel-geïsoleerd-jonge-werknemers-hebben-het-lastig>
- <https://www.dignadevelopment.nl/bericht/samenwerken-op-afstand-hoe-houd-ik-mijn-team-bij-elkaar/>

Ter inspiratie

- <https://www.sra.nl/~media/srawebsite/Documenten/Openbaar/Over%20SRA/Ledenmagazine/SRAadviseur-november-2019/SRAadviseur-nummer-3-2019-Een-organisatie-moet-bloeien-en-bruisen>
- https://www.amweb.nl/carriere/nieuws/2021/02/lidewey-van-der-sluis-hoogleraar-strategisch-talentmanagement-nyenrode-we-zitten-in-een-kramp-101128127?_ga=2.158316410.1778150150.1613470675-1690423641.1611136714
- <https://www.pwnet.nl/personeelsmanagement/nieuws/2020/12/talentmanagement-als-strategie-10129877>
- <https://www.youtube.com/watch?v=WFEbVXqy-jk>
- <https://www.hrpraktijk.nl/topics/strategisch-hr/downloads/rapport-de-mentale-gezondheid-van-werknemers-tijdens-corona>
- <https://mtsprout.nl/work-life/je-netwerk-verwatert-en-dat-is-geen-goed-nieuws>
- <https://www.sra.nl/over-sra/nieuws/nieuws-sra/sra-corona-barometer-negatieve-impact-op-samenwerking>