



Zakelijk Thuis of Thuis Zakelijk.
Corona 240320; NU EVEN NIET !!

Het is nu tijd om te inventariseren, te evalueren en te plannen voor de korte en middellange termijn. Terwijl Corona de wereld platlegt, ervaren steeds meer mensen vormen van afhankelijkheid, onmacht, angst en eenzaamheid. Er zijn óók mensen die deze periode ervaren als een oase van 'rust'. 'Nu even niet!'; dát gevoel. Gedwongen om even stil te staan in het moment van de dag waarbij de geest minder prikkels ervaart en het brein zich even afvraagt wat het overkomt.

Niet dat er géén prikkels worden gegeven maar het zijn ándere prikkels.

Neem nou de verse 'thuiswerkers'.

Neem 'de mensen van kantoor' die gewend zijn om minimaal tussen 9 en 5 van huis te zijn om zich renderend te maken binnen een omgeving van noeste arbeid in een zakelijke entourage met herkenbare stemmen die al dan niet door elkaar, eveneens herkenbare onderwerpen bespreken met zichtbare collegae dan wel met onzichtbare zakenrelaties. Een omgeving waarin gewenning reeds is ingeslepen en die zorgt voor de nodige variatie in leefomgeving en leefstijl. De identiteit is die van de 'Kantoormens' en krijgt gestalte middels omgangsvormen die passen bij 'Het Kantoorleven' met zowel fatsoensnormen als rattengedrag, met vriendelijkheden, hatelijkheden, broederschap, zusterschap, coalities, opposities, koffieautomatenmeetings, zakelijke etiketten en amicale onpasselijkheden. 'De Kantoorwereld' is een wereld apart.

En dan is daar plotseling 'Corona'; een virus wat onaangekondigd in China de kop opsteekt om vervolgens een wereldreis te starten, daarbij gebruikmakend van allerlei vervoer; primair aan boord van een onvrijwillige drager in de bagage van slijm en andersoortig epitheel. En Corona voelt zich niet beschaamd om in álle mogelijke situaties, via álle mogelijke middelen, binnen álle mogelijke entourages, dragers te werven, niet gehinderd door enig ethische of sociaal verantwoordelijkheidsgevoel. Iedereen is welkom en elke omgeving wordt ingezet als mogelijk transportcentrum, variërend van open lucht tot besloten ruimte.

En een kantoor is een besloten ruimte. Een ruimte waarin mensen werken, een ruimte waar mensen ademhalen om te kúnnen werken. En ook al is de ruimte voorzien van een klimaatsysteem met luchtverversende ventilatie; Corona maakt zich daar niet druk om want een gedeelde aanraking van een deurknop geldt ook als verspreidingsmiddel.

Ergo, meerdere mensen in één besloten ruimte is een zeer effectieve speeltuin voor Corona.

De maatregel: Hup; Naar huis !

'Huis' als: daar waar je normaliter nooit bent 'tijdens werkuren', uitgezonderd bijzondere situaties als ziek zijn of vakantieperiodes; daar ben je nu om te werken! Hoe vreemd is dát? Misschien niet zó vreemd omdat we allemaal wel eens thuis nóg even wat afwerken van de laatste dag of voorbereiden voor de volgende. Maar 'thuiswerken' voor een onbestendige periode is voor de meesten onder ons een vreemde gewaarwording.



Weliswaar is de huiselijke omgeving, evenals de aanwezige mensen, erg bekend (?), maar 'het gevoel' zijn toch écht anders! Wat doet 'thuiswerken' met je? Herkenbare gezichten, geluiden, geuren in een 'vreemde' setting? Hoe ga je daarmee om? 'Verstoort' die 'bekende omgeving' of draagt die bij aan de prestaties en resultaten zoals je dat gewend bent om in de zakelijke omgeving te realiseren? Ben je eerder afgeleid? Werk je afgezonderd in een aparte kamer? Heb je op andere tijden dan 'normaal' zin in koffie? Voel je 'onder werktijd' aparte verplichtingen jegens echtgenoot of echtgenote of misschien jegens de kinderen of de huisdieren? Zijn je werkdagen thuis korter, langer of blijft het bij 'kantooruren'? Ervaar je meer of minder 'werkstress'? Voel je je 'zakelijk eenzaam'? En, zo ja, wat mis je dan?

Werken met de vrouw op schoot, de hond op je voeten en de kinderen in je haar.

Thuis werken heeft een eigen charme.

Zoals gezegd; thuis is bekend terrein maar 'voelt' anders wanneer het ook 'werkplek' is. Het verschil in beleving zit hem vooral in de persoonlijke identiteit die beleefd wordt op een bepaalde plaats. Persoonlijke identiteit in de zin van het gevoel wie je denkt te moeten zijn en het personage wat je vorm geeft in het gedrag wat je laat zien. Dat is al zo op kantoor. Een vergadering met externe stakeholders geeft je als onderhandelaar al een ander gevoel dan als collega in een werkoverleg met je eigen team. Hoe komt dat? Wat geeft nèt even dat andere gevoel. Waardoor krijgt je rol, je positie en je functie een zekere beleving en vorm? Belangrijk kernpunten daarin zijn 'de belangen' van de situatie en de verschillende 'verwachtingspatronen' die heersen.

Wat voor belang dient er, jegens wie, waarom en hoe?

Een gesprek in een beslissende fase van een miljoenendeal geeft een ander gevoel dan de evaluatie betreffende het nieuwe pauzeprotocol, laat staan, het debat over wie de hond uitlaat. En elk belang is voorwaardelijk. Áls dit, dan dat! 'Wanneer je goed presteert, ontvang je op den duur meer krediet'. Maar ook: Wanneer je nú die hond niet uitlaat, stap ik op! Ook dát is een voorwaarde die verbonden is met een belang en daardoor een gevoel geeft t.a.v. de manier waarop je reageert en het resultaat daarvan. Afhankelijk van de verwachtingen!

Belangen staan direct in relatie tot wie je bent en het gedrag binnen een bepaalde situatie. Wat is dan het verschil in 'belang' tussen werken in een thuissituatie en op kantoor? Dat zit hem o.a. in het verwachtingspatroon wat je van jezelf hebt en wat de omgeving heeft t.a.v. het gedrag in denken en doen. We onderscheiden hier twee soorten verwachtingspatronen; dat van jezelf en dat van de omgeving. En wanneer we weten dat verwachtingen hand in hand lopen met het stellen van doelen dan zien we al direct het onderscheid tussen de werkgerelateerde verwachtingen en huis-gerelateerde verwachtingen. Daarom ervaart men een discrepantie in het gevoel om thuis 'werknemer/werkgever' te zijn zoals het ook raar voelt om 'echtgenoot/huisgenoot' te zijn op het werk.

Verwachtingspatronen dienen het liefst uitgelijnd te zijn met het 'vertrouwde' gedrag binnen de bepaalde omgeving. Is dat níet uitgelijnd dan voelt dat als inbreuk op het, al dan niet vertrouwde, verwachtingspatroon. Maar hoe toets je dan dat verwachtingspatroon? Door dé sleutel van zowel succes als van falen; 'Communicatie'!



Meestal is er een verschil tussen de manier van communiceren op het werk en thuis. Verbaal én non-verbaal. De non-verbale communicatie speelt daar een belangrijk onderscheidende rol in. Een dwarszittende scheet zal thuis ongetwijfeld eerder de vrije loop krijgen dan op het werk. Zo niet, dan is de werksfeer wel erg goed óf hij wordt op dat moment volledig verpest. Thuis communiceren over zakelijke onderwerpen heeft een andere lading dan op de werkvloer waarbij elke gesprekspartner op de hoogte is van de zakelijke omstandigheden en daardoor de belangen beter begrijpt. Men 'verwacht' begrip van elkaar op grond van 'verwachte' aanwezige kennis en kunde. De verwachtingen zijn op elkaar afgestemd. Natuurlijk kunnen huisgenoten goede luisteraars zijn en begrip tonen, maar dat is in beleving, én verwachtingen toch anders dan met 'collegae'.

Daarnaast heeft de persoonlijke rol, positie en functie [RPF] een taak in de communicatie. Op de werkvloer bestaat meer zakelijke herkenning en erkenning van de RPF dan thuis. De herkenning en erkenning thuis richt zich op identiteiten als 'partner', als 'papa/mama', als 'baasje', als 'broer/zus' of als 'opa/oma'. Op het werk wordt de identiteit veel directer gekoppeld aan een RPF als 'de Baas', de 'Financial Director', 'Secretaresse' of 'de Salesmanager'. Die identiteit bepaalt voor een belangrijk deel het verwachtingspatroon t.a.v. gedrag en resultaten en de manier waarop onderwerpen worden besproken.

Thuiswerken vergt op dát vlak bijzonder veel aanpassing qua identiteit.

De identiteiten lopen door elkaar en daar waar van de 'Partner' of 'Papa' verwacht wordt dat hij de hond uitlaat, schrijft hij tegelijkertijd, als 'de Baas' of 'Salesmanager', beleidsnota's voor de op handen zijnde crisis.

Beleidsnota's die nu vorm krijgen als 'zakelijke' prestatie binnen een 'huiselijke' entourage. Er wordt een zwaar beroep gedaan op de kwaliteit tot zelfcontrole wanneer de kat op het toetsenbord springt, daarbij 'per ongeluk' de combinatie 'ctrl-alt-delete' toucheert en bij de volgende stap, eveneens 'per ongeluk' de 'enter'-toets indrukt terwijl op het scherm net de nog niet opgeslagen oplossing verschijnt van urenlang rekenen aan een bouwconstruct. Het valt niet mee om gefocust te blijven wanneer de partner, goedbedoeld op je schoot kruipt voor een ondersteunende liefdesknuffel terwijl je net in een open debat zit met een belangrijk leverancier of je baas. Het vergt concentratie wanneer zoon of dochter erg enthousiast is over de thuisverblijf van papa en derhalve die zeldzame momenten volledig wil invullen met het delen van alledaagse dingen waarbij de naam 'Papa!' gemiddeld 20 keer per minute door de ruimte schalt en de hond zijn gemiste buitenbeurt op je onderbeen probeert los te rijden. En dat alles terwijl je bezig bent aan een belangrijke aanbevelingsbrief voor een nieuw project. Het valt niet mee om dan geamuseerd 'thuis' te werken. En toch gaan we daar mee om vanuit een wisselende identiteit en leren we snel te schakelen tussen 'Papa', 'Partner', 'Baas', 'Klant', 'Specialist' en nog vele andere rollen, posities en functies. Want schakelen is iets wat we kunnen!



We kunnen dat door onze kwaliteiten in te zetten om te schakelen in identiteit, in rol, in positie en in functie. We hebben kwaliteiten die het mogelijk maken om de verschillen in identiteit te verdelen over de tijd door bijvoorbeeld vaste tijden 'de Baas of Salesmanager' te zijn en andere momenten te reserveren voor 'Quality Time' voor partner en/of gezin. We hebben kwaliteiten in de zin van zelfbewustzijn en zelfvertrouwen dat de basisidentiteit, één en dezelfde persoon is met daarbinnen de mogelijkheid om op verschillende plaatsen, in denken en doen, te voldoen aan de specifieke verwachtingspatronen. We hebben kwaliteiten als creativiteit en flexibiliteit om op elke gewenste plaats te weten op welke manier de verschillende verwachtingen ingevuld kunnen worden. Kwaliteiten om vooral de eigen 'IK' te blijven behouden door spontaan te kunnen reageren op verschillende invloeden vanuit de omgeving. De thuiswerkende 'salesmanager' vertrouwd zichzelf en weet daarmee de goedkeurende blikken en schouderklopjes 'op de zaak', nú, in de thuissituatie, zichzelf te geven, wetende dat de resultaten niet minder zijn.

De omgeving speelt een belangrijke rol in het gevoel van werktevredenheid, het werkmilieu en de werksfeer. Thuiswerken betekent een andere beleving van al die waarnemingen en daaraan verbonden emoties. Zeker wanneer het thuiswerken meer regel dan uitzondering dreigt te worden, zoals in dit Coronatijdperk, is het van groot belang dat er structuur wordt gegeven aan de invulling van de verschillende rollen, posities en functies.

De zakelijk en vakkundige verwachtingspatronen zullen anders gedeeld moeten worden en we mogen van geluk spreken dat we beschikken over de meest moderne communicatiemiddelen waarbij het inmiddels 'gewoon' is om met een hele groep 'bij elkaar te zitten met een sociale distantie van meerdere kilometers. We kunnen elkaar zien en horen waarmee een belangrijk deel van het grote gemis kan worden geëlimineerd.

Het is en het blijft een groot verschil tussen thuiswerken of op de zaak maar we kunnen van deze nood een redelijke deugd maken.

Tegelijkertijd hebben we alle vrijheid om te leren van de situatie. We leren alle aspecten van het thuiswerken, vergelijken dat bewust en onbewust met het werken op kantoor. We leren ons thuisfront beter kennen op basis van de huiselijke communicatie met daarin zo nu en dan onderwerpen die 'normaal' alleen op kantoor ter sprake zouden komen. We leren de muren terugduwen wanneer ze op ons afkomen waardoor we het hele gezin meer ruimte geven, mede, door creatief de tijd te verdelen tussen zakelijk en huiselijk. We leren wat de verschillende vormen van liefde voor effect hebben op de manier van samenzijn. We leren hoe we huiselijke en zakelijke liefde in balans kunnen brengen en functioneel te versterken. We leren ons wereldbeeld vernieuwen door het te beschouwen vanuit een beperkte eigen ruimte met een uitzicht ter grootte van de tuin, balkon en beeldscherm. We leren wat het is om dé Wereld te plaatsen in een perspectief van eigen normen en waarden die we intern, in huiselijke sfeer bespreken. We leren elkaar beter kennen zowel thuis als op kantoor.

Is dat een vóór- of een nádeel?

Zeg het zelf maar en leer met de dag iets meer over het 'Zijn' en het 'Zelf'.

Veel leerplezier.