



OPGENOMEN OP DE WERKVLOER

TIPS VOOR WERKGEVERS IN **CORONA-TIJD**

UITVAL DOOR CORONA

Het leven is ingrijpend veranderd door de coronacrisis. Het leidt en kan ook in de toekomst leiden tot spanningen en uitval. Voorbeelden: onverwerkt verlies van een dierbare, het combineren van werk- en zorgtaken, een andere manier van werken, nieuwe communicatievormen, overbelasting in het werk. Werknemers helpen om aan het werk te blijven is meer dan goed werkgeverschap: het voorkomt ook kosten!

In dit boekje tips, links naar informatie en gegevens van organisaties, die jou van nut kunnen zijn. We hebben tips uit verschillende organisaties verzameld en ook beschrijven we een case, bedoeld om jezelf (of jouw team) een beetje te testen: weet ik genoeg, doe ik genoeg? Tenslotte informatie over digitale bijeenkomsten waarvoor je je kunt aanmelden.

Psychisch kwetsbare medewerkers

Medewerkers die te maken hebben met een psychische aandoening, zoals autisme, bipolaire stoornis, ADHD, verslaving of burn-out worden dikwijls met extra problemen geconfronteerd. Maar er zijn ook mensen met deze psychische kwetsbaarheden die de gewijzigde werksituatie prettiger vinden (minder drukte, meer op afstand en digitale communicatie is voor sommigen overzichtelijker). Ook hierover tips en verwijzingen.

OP HET WERK

Het zal zelden voorkomen dat corona geen invloed heeft op het werk. Er gelden nieuwe regels, het werkproces verloopt anders, er zijn minder mensen om het werk te doen. Zoals bij elke verandering is goede communicatie essentieel om het aanpassen aan de situatie goed te laten verlopen. Medewerkers moeten weten wat er verandert, bereid zijn zich aan te passen en ook daadwerkelijk hun gedrag wijzigen. Alleen dan slaagt de verandering. Aandacht voor elkaar: een open deur, maar vaak schiet het erbij in. Waardering voor de inzet van jouw mensen, een luisterend oor voor de problemen, waarmee ze te maken hebben. En natuurlijk aandacht voor de rouwverwerking, als er collega's, gezinsleden of vrienden slachtoffer zijn van corona.

Angst voor baanverlies is écht een issue voor velen. Maak dit bespreekbaar, ook al heb je weinig of geen informatie. Doe nooit toezeggingen om iemand gerust te stellen, als je deze later niet kunt waarmaken. Maar blijf wel steeds in contact en werk aan vertrouwen in elkaar. Vertrouwen is niet "hij/zij gaat zorgen dat ik mijn baan behoud"; het is "ik kan in vertrouwen vertellen wat me dwars zit en ik weet dat de informatie van mijn manager juist is".

TIPS

- ✓ Communiceer op vaste momenten, naast ad-hoc bij plotselinge veranderingen. Het geeft houvast.
- ✓ Geen halve, mogelijk onjuiste informatie: zeg liever dat je het niet weet
- ✓ Verwijs naar betrouwbare en begrijpelijke bronnen www.steffie.nl voor eenvoudige uitleg over corona; www.pharos.nl voor uitleg in andere talen.

THUIS AAN HET WERK

Leidinggeven is al een klus op zich, laat staan leidinggeven op afstand. Je kunt wel 100 boekenkasten vullen met managementliteratuur, waaronder legio boeken over “Het Nieuwe Werken” ofwel werken waar, wanneer en hoe je dat wilt, mits je de afgesproken resultaten bereikt. Dus ook (veel) thuis. Over leidinggeven op afstand in een crisissituatie kunnen we alvast een plank reserveren. Voordat wetenschappers ons gaan vertellen hoe we dat moeten doen, hebben praktijkmensen ons al heel wat nuttige adviezen gegeven. Waarnemen, professionele nieuwsgierigheid en luisteren zijn sleutelwoorden: gedraagt iemand zich een tijdje anders dan normaal (waarnemen)? Zijn er veranderingen op het werk die een reden kunnen zijn (nieuwsgierigheid)? Wil de medewerker er iets over vertellen (luisteren)? Hoe doe je dat digitaal? Een ding is zeker: het vraagt nóg meer van jouw competenties als manager.

Hieronder een paar tips. De Normaalste Zaak heeft een handreiking over het voorkomen van uitval van medewerkers door psychische klachten gemaakt met nog veel meer tips (<https://www.denormalstezaak.nl/inclusie-corona/>).

- ✓ Vraag hoe het met iemand gaat (zo simpel, helaas niet altijd vanzelfsprekend).
- ✓ Vraag waar iemand behoefte aan heeft en welke ondersteuning nodig is.
- ✓ Maak verwachtingen rondom productiviteit helder.
- ✓ Bekijk bij afname van het werkaanbod samen hoe competenties voor de toekomst kunnen worden ontwikkeld.
- ✓ Besteed extra aandacht aan degenen, die moeite hebben met communiceren.

WEER NAAR KANTOOR

De risico's worden minder groot, maatregelen worden opgeschort, de maatschappij ontspant en je kunt weer naar het werk! Niet langer die onmogelijke combinatie van werk-privé, eindelijk weer écht contact met de collega's en jouw manager!

Maar al snel neemt het enthousiasme af. Je voelt je niet meer de oude. Wat is er aan de hand? Is er wellicht een parallel te trekken met wat “ziektewinst” wordt genoemd? Dat je door je klacht iets kunt vermijden. Of dat je direct voordeel uit de klacht haalt. Meestal is dat een onbewust proces. Het thuiswerken brengt onmiskenbaar voordelen met zich mee: geen reistijd, meer vrijheid om het werk zelf in te delen, de dag in te delen; geen last van pestgedrag op de werkvloer. Die voordelen vallen opeens weg; je moet het dagelijks leven (opnieuw) anders indelen. De spanning en gejaagdheid zijn weer terug van weggeweest!

Heb jij medewerkers voor wie dit zou kunnen (gaan) gelden? Heb je medewerkers met een psychische kwetsbaarheid, die wat extra begeleiding vragen? Bijvoorbeeld omdat de bestaande structuur opnieuw wordt doorbroken, doordat ze thuis beter functioneren, doordat ze bang zijn voor “het nieuwe normaal” of voor een volgende golf...

TIPS

- ✓ Kijk of je ander gedrag ziet bij je medewerkers.
- ✓ Maak bespreekbaar dat zaken weer anders zijn en niet altijd beter.
- ✓ Neem het serieus en help de medewerker oplossingen te bedenken.

CASE

Ik ben 41 jaar, heb een gezin met een man en drie kinderen. We werken beiden, waarbij ik het meeste werk en verdien. Mijn man is parttime werkzaam en doet de meeste huishoudelijke taken. Ik was vijf jaar werkzaam bij een groot bedrijf en was daar heel succesvol. Toch ben ik op 1 maart overgestapt naar een andere organisatie, omdat daar een uitdagende opdracht voor mij lag.

Op 11 maart werd werknemers gevraagd zoveel mogelijk thuis te werken. Mijn nieuwe bedrijf nam de adviezen ter harte en "sloot de poorten". Er was alleen nog maar digitaal contact.

Nu, maanden later, zitten we nog steeds in deze situatie. Ik kan daar heel moeilijk mee uit de voeten. Ik ken mijn collega's amper, kan niet op een "normale" manier contacten leggen met belangrijke relaties buiten het bedrijf. Mis de middelen om te doen wat ik zou moeten doen. Voel me daar schuldig over. Word wel betaald, maar waarvoor? Heb er onvoldoende vertrouwen in dat mijn ideeën aanslaan. Voel me behoorlijk nutteloos en merk dat ik steeds onzekerder word. Heb een tijdelijk contract van een jaar en vraag me af of er wel een vervolg op komt. Het bedrijf heeft namelijk behoorlijk last van de Corona-crisis.

Vragen:

- *Wat zou je tot nu toe gedaan hebben als manager van deze medewerkster?*
- *Zou je nog iets doen voor haar als iedereen weer "gewoon" aan het werk is?*

DE VERDIEPING

Op de vorige pagina's hebben we je een aantal situaties voorgelegd. Een paar tips gegeven. Alles is slechts kort aangestipt.

We hopen dat je er wat aan hebt, nu of in de toekomst. Natuurlijk hopen we dat we deze periode snel achter ons kunnen laten.

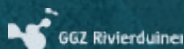
Mocht je je verder willen verdiepen in één of meer van de onderwerpen dan kan dat: We organiseren (digitale) bijeenkomsten, waarin we in een klein groepje werkgevers nader op het onderwerp ingaan. Daarin kunnen we de actualiteit van die week meenemen. Want waarschijnlijk zijn er steeds nieuwe ontwikkelingen, die organisaties raken en om een reactie vragen. Hoe prettig is het daarover te sparren met andere ondernemers/managers/ HR-consultants!

Kijk op <http://www.opgenomenopdewerkvloer.nl/> wanneer deze bijeenkomsten plaatsvinden

Je kunt je hiervoor opgeven door een mail te sturen naar info@opgenomenopdewerkvloer.nl onder vermelding van je naam, telefoonnummer en de bijeenkomst, waaraan je wilt deelnemen. Je ontvangt dan een bevestiging met nadere informatie. Ben je verhinderd, maar had je graag willen deelnemen, laat dat dan ook even weten. Dan nemen we contact met je op en kijken hoe we je op een andere manier van dienst kunnen zijn.

COLOFON

Dit werkgeversmagazine is uitgegeven door de campagne “Opgenomen op de Werkvloer”, dat de beeldvorming rond werknemers met een psychische aandoening wil verbeteren. Het doel is om vooroordelen weg te nemen en ervoor te zorgen dat meer mensen een betaalde baan krijgen. Zie www.opgenomenopdewerkvloer.nl.



Meer informatie en doorverwijzingen vind je op www.denormalstezaak.nl/inclusie-corona.nl met o.a. de link naar “de handreiking over het voorkomen van uitval door psychische klachten”.

Redactie

Werkgroep “werkgeversbenadering” van de campagne “Opgenomen op de Werkvloer”

Ontwerp en opmaak

MD2

www.md2.nl | info@md2.nl | 0628522794