

Re > mind

TIPS VOOR WERKGEVERS IN CORONA-TIJD

UITVAL DOOR CORONA

Het leven verandert ingrijpend door de coronacrisis. Spanningen en uitval kunnen het gevolg zijn. Voorbeelden: onverwerkt verlies van een dierbare, het combineren van werk- en zorgtaken, een andere wijze van werken, veranderingen in het woon-werkverkeer, nieuwe communicatievormen. Werknemers helpen om aan het werk te blijven is meer dan goed werkgeverschap: het voorkomt ook kosten! In deze Re>Mind tips, links naar informatie en gegevens van organisaties, die jou tot nut kunnen zijn. Tips van jouw collega's! Ook een case, bedoeld om jezelf (of je 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 kwetsbaarheid, zoals autisme, bipolaire stoornis, ADHD, verslaving of burn-out worden dikwijls met extra problemen geconfronteerd. Maar er zijn ook mensen, die de gewijzigde werksituatie prettiger vinden (minder drukte, meer op afstand en digitale communicatie is overzichtelijker voor sommige mensen met een vorm van autisme). 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 er bij in. Waardering voor de inzet van jouw mensen, een luisterend oor voor de problemen, waarmee ze te maken hebben. En natuurlijk aandacht voor 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 als je weinig of geen informatie hebt. 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 houdt" ; het is "ik kan in vertrouwen vertellen wat me dwars zit en ik weet dat zijn/haar informatie juist is".

Mensen met een psychische kwetsbaarheid vragen extra aandacht, ook of vooral als zij dat zelf niet vragen. Verplaats je in hun situatie (en hun manier van denken) en maak contact.

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 ("Steffie" voor eenvoudige uitleg over corona; Pharos 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 management-literatuur, waaronder legio boeken over "Het Nieuwe Werken" (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? Eén ding is zeker: het vraagt nóg meer van jouw competenties als manager.

Is het jouw exclusieve verantwoordelijkheid of hebben ook collega's een rol hierbij? En hoe schakel je hen daarbij in? Hieronder een paar tips. Op de site van De Normaalste Zaak vind je er nog véél meer.

- ✓ 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 voor 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! Je kijkt er zelfs naar uit je baas weer te zien (wie had dat ooit gedacht).

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. Soms is dat een bewust proces, soms onbewust. Het thuiswerken kan voordelen met zich meebrengen: geen reistijd, meer vrijheid om het werk zelf in te delen, de dag in te delen. Geen gestress om de kinderen op tijd van de crèche te halen. Die voordelen vallen opeens weg; je moet het dagelijks leven (opnieuw) anders indelen. De gejaagdheid is weer terug van weg geweest!

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.

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".

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 5 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 werkgevers en 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 3 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. Wordt wel betaald, maar waarvoor? Voel me daar schuldig over. Heb er onvoldoende vertrouwen in dat mijn ideeën aanslaan. Voel me behoorlijk nutteloos en merk dat ik steeds onzekerder wordt. Heb een tijdelijk contract van een jaar en vraag me af of er wel een vervolg op komt. Het bedrijf heeft ook behoorlijk last van de Corona-crisis".

Stel jij bent de leidinggevende van deze medewerker. Wat zou je tot nu toe gedaan hebben om de inwerkperiode binnen de beperkingen van de corona maatregelen zo goed mogelijk te laten verlopen? Wat zou je vanaf nu doen tot het moment waarop iedereen weer "gewoon" naar het werk komt? Zou je nog iets extra's doen voor deze medewerkster 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, al hopen we dat de zo gevreesde 2e golf uitblijft.

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

We organiseren deze bijeenkomsten op

A 24 juni	10.30-11.30 uur
B 24 juni	13.30-14.30 uur
C 25 juni	10.30-11.30 uur
D 1 juli	14.00-15.00 uur
E 2 juli	13.30-14.30 uur

Je kunt je hiervoor opgeven door een mail te sturen naar info@pdpd.nl onder vermelding van je naam, telefoonnummer en de bijeenkomst, waar je aan wilt deelnemen (A, B, C, D of E). Je ontvangt dan een bevestiging met nadere informatie. Ben je verhinderd, maar had je graag deelgenomen, laat dan dan ook even weten. Wellicht plannen we dan nog een nieuwe bijeenkomst.

COLOFON

Re>Mind wordt af en toe uitgegeven door het project GGZ&Werk, dat zich richt op meer perspectief op de arbeidsmarkt voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Naast de zeven gemeenten van Zuid-Kennemerland & IJmond zijn deelnemers:



Meer informatie en doorverwijzingen vind je op de site van De Normaalste Zaak (www.denormalstezaak.nl/inclusie-corona/), met o.a. de link naar "de handreiking over het voorkomen van uitval door psychische klachten". Een van de grootste werkgevers in de regio schreef: "zeer toegankelijke website waar je snel gericht kan zoeken naar info".

Redactie

PD=PD

info@pdpd.nl | 0653653243

Ontwerp en opmaak

MD2

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

Druk

Divendal Repro