

BLIJF OOK BIJ DE HEROPSTART ZORGEN VOOR ELKAAR 5 TIPS VOOR EEN GEZONDE WERKVLOER

Na 7 weken in lockdown start de economie geleidelijk weer op. Winkels gaan open, we mogen naar de kapper,... Maar niet iedereen staat te springen om terug aan het werk te gaan. De terugkeer naar de werkvloer brengt vragen en onzekerheden mee. Mensen zijn bang voor een eventuele besmetting, vrezen dat hun job niet meer hetzelfde zal zijn, hebben schrik voor een plotse stijgende (werk)druk, vinden de richtlijnen nog onduidelijk, etc. Onderzoek van de KU Leuven en IDEWE toont aan dat bijna de helft van de werkende Belgen na de coronamaatregelen kampt met angst en depressieve gevoelens (HR magazine, 4 mei 2020).

Bedrijven hebben veel aandacht voor het corona-proof maken van de werkvloer. Maar hebben ze ook oog voor het psychosociaal welbevinden van hun werknemers?

We belden een aantal werkgevers hier over op. Ze zijn bezorgd over de impact van deze crisis op het psychosociaal welzijn van hun personeel. Ze willen de psychische draagkracht van hun personeel vergroten, maar weten niet goed hoe.

We vroegen werknemers en werkgevers die tijdens de lockdown zijn blijven werken hoe zij dit aanpakken. Hun adviezen zijn:

1. Zorg voor verbinding met de werkvloer

In veel bedrijven blijft telewerk de norm. Probeer als werkgever contact te houden met je medewerkers. Dat kan op verschillende manieren: een kaartje, een videoboodschap...

"Al sinds de start van de maatregelen werk ik thuis. Mijn werkgever heeft me tweemaal een kaartje gestuurd. De boodschap was hartverwarmend, echt een hele grote steun!"
Nelly

De afstand en het gebrek aan informeel contact hebben een impact op het welzijn van werknemers. Zonder dit contact ervaren ze meer concentratieproblemen en druk. Informeel contact is nodig voor de productiviteit van de werknemers. Organiseer bijvoorbeeld virtuele koffie- of middagpauzes. Dit geeft collega's de gelegenheid tot een informele babbel. Koffie- en middagpauzes zullen er door de regels van social distancing anders uit zien en/of aanvoelen. Wees ook hier creatief om het informeel contact mogelijk te maken en te behouden.

2. Duiding bij de corona-maatregelen

De corona-richtlijnen (Bron: www.info-coronavirus.be) zijn niet altijd even duidelijk en zorgen voor verwarring. Wees helder in je communicatie. Bespreek wat je medewerkers moeten doen ter naleving van de maatregelen. Herhaal dit regelmatig. Vraag hoe de medewerkers dit zien omdat niet iedereen de zaken op dezelfde manier interpreteert. Durf doorvragen om te zien of de medewerkers mee zijn in het verhaal.

"Het is voor mij niet prettig als ik uitleg moet vragen aan mijn collega's. Het maakt mij onzeker. Zo komt het over alsof ik de werking niet goed ken. Ik ben bang om te veel vragen te stellen. Mijn leidinggevende gaf me meer uitleg nadat ik er om vroeg. Ook mijn collega's geven meer informatie en nu lukt het beter."
Aurélie

Wanneer iemand de maatregelen niet respecteert, ga met deze persoon in gesprek om snel bij te sturen. Doe dit op een constructieve en respectvolle manier. Geef zelf het goede voorbeeld.

"De vaste werknemers kijken er streng op toe dat de maatregelen gevolgd worden. Ze herhalen zeer vaak om zeker afstand te bewaren. Dat maakt het voor mij als nieuwe medewerker gemakkelijker."

Gisela

3. Vraag hoe het gaat

Bied een luisterend oor aan je werknemers. Creëer een veilige ruimte waar je de onzekerheden van je medewerkers bespreekbaar maakt. Zorg eventueel dat een vertrouwenspersoon aanwezig is bij deze gesprekken.

"We vragen hoe de medewerker zich voelt en gaan met hen in gesprek om af te toetsen wat er in de persoon afspeelt."

Danny, Woonzorgcentrum Berkenhof

"Een werknemer uit de risicogroep had zich eerst geïnformeerd bij de huisarts. Op basis van deze input konden we samen nadenken over maatregelen die het voor maar haar mogelijk maken om te werken."

Michelle

4. Corona, de onzichtbare olifant in de kamer

Pols bij de medewerker die uit ziekte terugkeert hoe het gaat. Focus hierbij op de impact van corona op het functioneren van de medewerker. Durf te bevragen hoe die persoon corona heeft beleefd, wat bezorgheden zijn, of er aanpassingen nodig zijn op vlak van werkvolume en -regime, etc. Betrek indien nodig de bedrijfsarts hierbij.

"Ik volgde de maatregelen zo goed op, ik deed zo mijn best en toch werd ik ziek. Volgende week begin ik terug te werken. Het maakt me onzeker. Wat gaan collega's over mij denken? Hoe kan ik ze onder ogen komen?"

Caroline

Wanneer iemand na Corona terugkeert naar de werkvloer, kan dit voor onrust zorgen bij de andere medewerkers. Informeer collega's dat het veilig is, geef duidelijk aan dat de persoon terugkeert na goedkeuring van de (bedrijfs)arts. Indien de medewerker nood heeft aan bepaalde (tijdelijke) aanpassingen, kan je deze ook kaderen.

"Het allerbelangrijkste is om in dialoog te treden met de terugkerende werknemer én de collega's. Betrek ook de bedrijfsarts."

Sarah, emino-coach

5. Maak verwachtingen helder

In de meeste bedrijven was er de afgelopen weken een daling van activiteit. Deze heropstart is vergelijkbaar met de heropstart na een periode van langdurige ziekte. Het risico bestaat dat werkgevers en medewerkers het gevoel krijgen "verloren tijd te moeten inhalen".

"Na 7 weken tijdelijke werkloosheid ging ik opnieuw aan de slag. Ik had het gevoel dat ik het werk van 7 weken moest inhalen."

Lotte

Bespreek met je werknemers wat er nodig is om het werk gedaan te krijgen. Je zal merken dat ze je kunnen verrassen!

"Bart werkt als orderpicker in de voedingssector. Bart heeft een autismespectrumstoornis. Hij gaf al te kennen op zoek te zijn naar een andere job. Omwille van corona is het nu erg druk in het bedrijf. Zijn baas vroeg hem en zijn collega's om meer te werken. Sommige collega's zagen dit niet zitten, maar hij vond het juist belangrijk om het wel te doen. Hij is veranderend van ploeg en heeft opnieuw plezier in zijn job!"

Telewerk is geen evidentie. De grens tussen werk- en privétijd vervaagt. Probeer ook hier goede afspraken te maken rond beschikbaarheid. Maak deze afspraken zichtbaar in een gedeelde agenda.

"Ik had het gevoel dat ik constant moest bezig zijn met mijn werk. Wanneer ik een pauze nam en even niet achter mijn laptop zat, voelde ik mij schuldig. Maar meer ik werkte, hoe moeilijker ik het had om me te blijven concentreren. Toen ik hierover sprak met mijn leidinggevende, zei die dat het OK is om af en toe een pauze te nemen en de benen te strekken of een aflevering van een serie op te zetten. Sindsdien vind ik het gemakkelijker om pauzes te nemen en is mijn concentratie enorm verbeterd!"

Silke

Nog even de 5 tips op een rij:

1. Zorg voor verbinding
2. Vraag hoe het gaat
3. Geef duiding bij Corona-maatregelen
4. Bespreek de impact van Corona
5. Maak verwachtingen helder

Heb je hierbij ondersteuning nodig?

Vraag vandaag nog gespecialiseerde jobcoaching aan via www.emino.be/contact

Aurélië Smets, Medewerker Onderzoek & Ontwikkeling

Kristien Smet, Manager Marketing & Communicatie

**ONGEWOON
TALENT WERKT.**
