

VERHELDER TALENT

DE IMPACT VAN CORONA OP DE WERKVLOER



WAT IS DE INVLOED
OP INDIVIDU, TEAM EN
ORGANISATIE?

Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
1. SOCIALE BINDING MET HET TEAM TIJDENS HET THUISWERKEN	4
1. OPTIMALISEER.....	4
2. WEES BESCHIKBAAR	4
3. ZORG VOOR GEZELLIGHEID	4
2. DE IMPACT OP DE INDIVIDU, TEAM EN DE ORGANISATIE	6
HOE ZIET DAT ER DAN OP DE 'NIEUWE-NORMAAL'-WERKVLOER UIT?	6
REBOARDING; HOE PAK JE DAT DAN AAN?.....	8
OOG VOOR DE THUISITUATIE	9
3. INVLOED OP PERSOONLIJKHEID EN LOOPBAAN	11
INVLOED OP PERSOONLIJKHEID EN DRIJFVEREN	12
INVLOED OP DE LOOPBAAN	12
HELPEN BIJ CORONA-STRESS.....	13
HELPEN BIJ WERKSTRESS	13
WERK AAN VERTROUWEN.....	14
VERHELDER TALENT	15
REALISTISCH EN RESULTAATGERICHT.....	15
MET DE TIJD MEE MET ONLINE TOOLING.....	15
VAN KLEIN TOT GROOT.....	15
LOCATIE.....	15
AFSPRAAK MAKEN	15



“DE IMPACT VAN CORONA OP DE DUURZAME INZETBAARHEID VAN MEDEWERKERS MAG NIET ONDERBELICHT BLIJVEN”.

Het is inmiddels wel duidelijk dat de tijd van voor de corona-crisis niet meer zal terugkomen. We hebben de afgelopen maanden onze wereld drastisch zien veranderen en hebben ons vrij plotseling moeten aanpassen. Natuurlijk gaat dat niet zonder slag of stoot, maar we zorgen gewoon dat het werkt. Hoe lastig dat soms ook is.

Wij merken bij Verhelder Talent dat zowel werkgevers en werknemers zoekende zijn in deze nieuwe 1,5 meter maatschappij. Het nieuwe is er misschien wel af, en we hebben inmiddels allemaal een voorkeur ontwikkeld voor een beeldbel-programma ;-). Maar de daadwerkelijke impact op onze manier van leven en werken laat zich nog raden. Wij voorzien dat veel organisaties zich zullen focussen in eerste instantie op processen en capaciteit. Een valkuil daarbij is dat er misschien minder oog is voor de mens en de impact van corona op duurzame inzetbaarheid van personeel. We helpen je graag op weg, om in een paar stappen te werken aan alle facetten van deze transitie!

We delen een visie over hoe de werkvloer er uit gaat zien en geven tips voor nieuwe uitdagingen op de 1,5 meter werkvloer. We hebben hierbij gekeken naar wat experts is hun vakgebied hier over zeggen en voorspellen. Want [hoe behoud je de verbinding tijdens het thuiswerken](#) met het team en met de organisatie en jij als werkgever dus met de werknemer. Want letterlijke afstand zorgt ook voor gevoelsmatig meer afstand. En [wat is de impact eigenlijk van deze crisis op de individu, het team en de organisatie?](#) En wat moet jij als werkgever met die informatie. En wat als we gaan versoepelen? [Hoe zorg je voor goede “re-boarding” bij het versoepelen van de maatregelen?](#) Want we hebben ons aangepast en zijn ‘gewend’ geraakt aan een nieuwe werkelijkheid. Wanneer die weer gaat veranderen, vraagt dat wederom om aanpassingen van de werknemer en van de organisatie. Maar nu heb je een voordeel, je kunt je er nu al op voorbereiden! En als laatste; [wat is de invloed van deze crisis op persoonlijkheid en loopbaan?](#) Want een plotselinge verandering in het leven van mensen zorgt dat prioriteiten veranderen, er druk komt te staan op zaken die ander onderbelicht bleven of juist dat het belang van iets duidelijker wordt dan ooit. Hoe ga je hier mee om?

Met dit document hopen wij je op weg te helpen in deze zoektocht. Wil je in gesprek over de mogelijkheden van Verhelder Talent of vrijblijvend sparren? Dan horen wij dat graag.

Joyce van der Poel & Veronique Wanst

Verhelder Talent



1. Sociale binding met het team tijdens het thuiswerken

Nu de maatregelen langer duren merken wij dat de nieuwe situatie best went, bijzonder hoe snel dat gaat en dus hoe flexibel mensen eigenlijk zijn. Wij horen bijvoorbeeld dat bij een verzekeraar de werkvoorraden afnemen, mensen productiever zijn doordat vergaderingen en bijeenkomsten de agenda niet meer zoveel in beslag nemen. Maar het contact met alle collega's op de werkvloer neemt af. Natuurlijk heb je contact met de collega's die je leuk en interessant vindt, of waar je werkinhoudelijk mee samenwerkt. Maar je hebt daardoor dus misschien een aantal collega's al weken niet online gezien of gesproken!

Hoe zorg je er nu als organisatie voor dat de sociale binding met de organisatie en het team blijft bestaan nu het thuiswerken en / of het werken in shifts nog even duurt?

1. OPTIMALISEER

Nog lang niet iedereen was gewend aan thuiswerken, niet alle systemen konden zoveel thuiswerkplekken aan en niet alles was beschikbaar vanuit huis. In de eerste weken is daar een work-around voor gemaakt om iedereen zo snel mogelijk aan het werk te helpen. Let er nu op dat je dit als organisatie blijft optimaliseren. Check of iedereen alle informatie krijgt of weet te bereiken. Probeer inzicht te geven en krijgen in elkaars activiteiten. Zo weet je wie waarmee bezig is en voorkom je overlap, irritatie of zelfs argwaan. Denk maar aan de ouders die overdag wel proberen te werken, maar steeds weggeroepen worden en 's avonds het werk afmaken. Dan kan iemand die 'gewoon' overdag werkt en 's avonds dus logischerwijs vrij is, het gevoel krijgen dat er aan de andere kant van de lijn niks gebeurt.

2. WEES BESCHIKBAAR

Probeer dan ook zoveel mogelijk bereikbaar te zijn. Op kantoor loop je even langs, maar online is de drempel hoger om zomaar even contact te zoeken. Ze voelen zich misschien bezwaard omdat ze niet weten of het uitkomt of wellicht is hun vraag helemaal niet relevant ten opzichte van de problemen die er nu op de organisatie afkomen. Dit is niet wat je uit wil stralen, dus stimuleer chatten en bellen met elkaar en plan als manager of coördinator wekelijkse belafspraken in met elk teamlid individueel en bespreek naast het werk ook de privé-zaken. Natuurlijk ben je niet altijd in staat om direct te reageren op een chat of telefoontje, dat verwacht ook niemand van je! Maar laat weten wanneer je er wel en niet bent, dat schept duidelijkheid.

3. ZORG VOOR GEZELLIGHEID

Door het inbouwen van vaste contactmomenten met het team kan je regelmatig contact houden. Zo kan iedereen inbellen tijdens de koffie of de vrijmibo. Zo kan je met elkaar afstemmen welke taken afgerond zijn en welke nog moeten. Doe dit doormiddel van een video-bel tool. Zo kan je iedereen zien en heb je net een ander gesprek. Je kan naast de woorden ook (een deel van) de non-verbale communicatie zien en vergeet ook niet hoeveel de verzorging en uitstraling van een persoon of werkplek zegt. Door dit regelmatig te doen kan je sneller problemen ondervangen of mensen hulp aanbieden wanneer je je zorgen maakt. Deze momenten zijn goed voor de binding met collega's, het team en de organisatie. Maar het geeft mensen ook het gevoel dat ze erbij horen en gezien worden. Hierover in het laatste deel meer.

Eenzaamheid is een ander onderwerp waar je in deze tijd en tijdens de gesprekken met verschillende collega's scherp op mag zijn. Ook onder jongeren is eenzaamheid enorm toegenomen en leidt tot depressieve klachten. Het gevaar van deze klachten is dat er geen energie meer is voor wat dan ook. Soms is het al genoeg om positieve feedback te geven op het geleverde werk, doelen op werkgebied te blijven benoemen en vragen naar de voortgang en of wat er nodig is om verder te kunnen. Probeer ook de medewerker te laten formuleren wat de doelen zijn of wat er besproken is om zo te checken of de informatie juist is overgekomen. Waardering en complimenten, meer expliciet en wanneer maar kan is het advies voor deze groep! En wat ook enorm helpt is om een boek, artikel of film die jij gezien hebt te noemen, hij of zij dit ook te sturen en daar in het volgende gesprek op terug te komen. Dit verbindt, geeft een doel om het te gaan lezen of kijken en een gevoel ertoe te doen.

Doe een
online
bingo!

Organiseer
informatieve
lunchsessies

Zet een
ouderwetse
kettingbrief
actie op!

Doe mee met
het hele team
een thuis
escapegame

Houd een
'Excel pixel-
art' wedstrijd
(google het maar)

Organiseer
een online
pubquiz

TEAMBUILDING OP AFSTAND

WAT KUN JE MET JE TEAM OP AFSTAND DOEN?

Ga een keer
met elkaar
virtueel
sporten

Doe een bonte
middag, waarin
iedereen iets
'leuks'
voorbereid

Laat mensen
de spotify lijst
maken voor de
Vrijmibo

Stuur een
borrelpakket
voor de
vrijmibo

Doe het
talentenspel
online
(en laat ons het
hosten!)

2. De impact op de individu, team en de organisatie

Op een goed moment worden de thuiswerk- en ploegdienst-maatregelen afgebouwd en zitten de medewerkers weer op kantoor. Dat lijkt heel erg mooi! De organisatie kan weer aan de slag gaan met de processen en capaciteit, maar...

Corona, de daar bijbehorende maatregelen en de impact daarvan verschilt van persoon tot persoon. Maar wij zien dat het echt veel impact kan hebben en dat je dat kan vergelijken met een ingrijpend incident, dat potentieel traumatiserend kan zijn voor mensen. Er zijn alleen een aantal lastige variabelen in onze huidige situatie:

- Het is een lang slepend proces, geen incident zoals een brand, met een duidelijk begin en eind en kortdurend.
- Het probleem is wereldwijd, wie moet er dan voor wie zorgen?
- De problematiek is voor onze generaties nieuw, we weten de impact en duur niet, onzekerheid op die onderwerpen is lastig te verkroppen.
- Er is geen duidelijk einde, want zelfs nu de maatregelen versoepeld worden, is de crisis niet voorbij.

Een persoonlijk voorbeeld daarvan was afgelopen koningsdag. Door de aankondiging van de voorzichtige start van de basisscholen op 11 Mei zien we weer meer kindjes buitenspelen. Dat is heerlijk, want ik ben ervan overtuigd dat het voor kinderen echt heel erg belangrijk is om contact te hebben met leeftijdsgenootjes. Maar toch bekwam me een ongemakkelijk gevoel toen er in de straat ineens 18 buurkindjes tegelijk buiten speelden. Ze hadden lol, zonnetje scheen! Maar wat als er toch één iets onder de leden heeft. Kortom, het is niet 'over' als we weer meer mogen.

Hoe ziet dat er dan op de 'nieuwe-normaal'-werkvloer uit?

Voor bijna iedereen ziet het werken er nu anders uit dan voorheen. Hoe anders is sterk afhankelijk van je functie en de organisatie waarvoor je werkt.

Sommige organisaties hebben ervoor gekozen om de afgelopen weken alleen de 'vitale' functies binnen de organisaties aan het werk te houden en de andere functies binnen de organisatie te stoppen of thuis te laten werken als dat kan. Logisch vanuit de bedrijfsmatige kant. Wel moeten we de komende weken goed in gedachten houden wat deze tweedeling doet met het team en of de organisatie. De verbondenheid van de mensen die doorgewerkt hebben is sterker geworden, naar elkaar toe en wellicht ook naar de organisatie toe. En ten opzichte van de thuis of niet-werkers verandert. Zonder dat hier schuld voor te geven is. Maar dit kan leiden tot een splitsing in de organisatie die in meer of mindere mate door kan spelen in de organisatie. Naast de splitsing in het team kan het ook zo zijn dat door het oppakken van de niet-vitale functies de andere medewerkers de 'bemoeienissen' niet meer klakkeloos accepteren.

De verminderde vergaderdruk, vitale functies of niet en ruimte om je werk waar en wanneer jij wil te doen. Een snelle optelsom vertelt ons dat sommige medewerkers misschien wel gemerkt hebben dat de organisatie ook wel doordraait zonder formele sturing. En dat hebben de managers zelf ook wel gemerkt! Daar ligt dus een vraag voor alle managers, pak je het op zoals je het deed en jouw team ook, of is dit het moment om te kijken naar jouw rol en te zoeken naar een nuttige en waardevolle invulling van de functie? Dit vraagt van alle medewerkers, maar ook van de organisatie aandacht in de opstartfase!

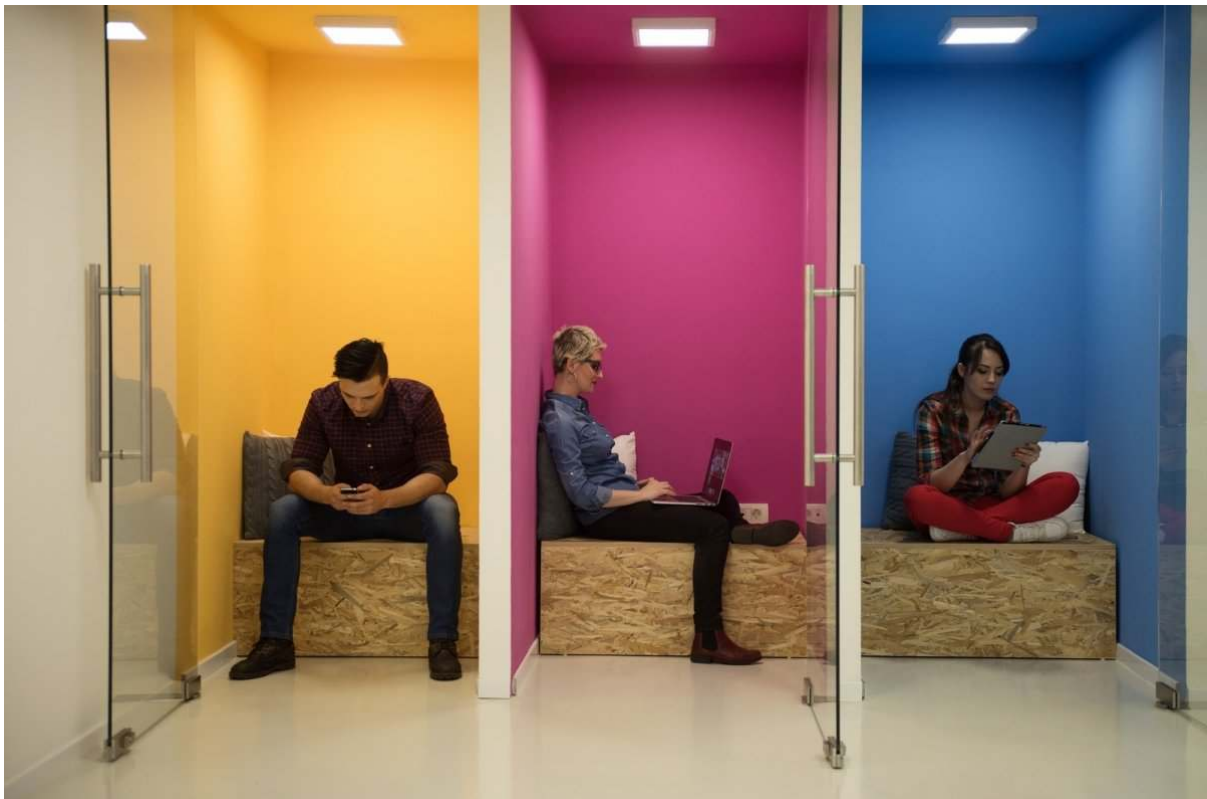


De impact van corona is op iedereen anders en iedereen zal daardoor ook op een andere manier op de werkvloer verschijnen. Voor de één is het een periode van eenzaamheid geweest, of juist van verdriet en angst door ziekte of zelfs verlies, de ander heeft het vooral heel druk gehad door de combinatie werk en gezin en weer een ander heeft ruimte gehad om lekker door te werken.

- De mensen die thuisgewerkt hebben ervaren misschien wel meer ruimte. Ruimte om te werken wanneer ze willen, op welke manier misschien wel? Zijn de mensen waarbij dit goed ervaren is wel bereid deze ruimte weer in te leveren?
- Deels tegenovergesteld aan het vorige punt; er is ook een groep die het de afgelopen weken juist drukker gehad heeft. Dit betreft sommige functies en beroepen, maar ook thuiswerkende ouders met schoolgaande kinderen bijvoorbeeld. Deze groep heeft straks behoefte aan rust om even bij te komen. Maar dat staat lijnrecht tegenover de doelen van organisaties, die straks willen starten aan een sprint om de omzet of achterstanden in te lopen.
- En laten we ook niet vergeten dat als je wel 'gewoon' doorgewerkt hebt, terwijl de 'rest' stilstond. Dat dit echt impact heeft en dan hebben we het nog niet eens over de psychische belasting van de mensen uit de zorg die niet alleen hard gewerkt hebben, maar ook heftige dingen gezien hebben. Mensen die plotseling dierbare verloren hebben zonder goed afscheid te kunnen nemen. Is hier voldoende steun en oog voor?
- En dan als laatste nog de voortdurende angst om alsnog besmet te raken. Want stel, je zit in een risico-categorie en iedereen zegt dat we weer mogen / moeten opstarten. ...

Kortom, er is tijd nodig om dit te bespreken met elkaar om zo ook weer de verbinding te vinden. Doorrennen brengt de duurzame inzetbaarheid in gevaar.

Bij sommige medewerkers is er wellicht een loopbaanvraag ontstaan doordat er ruimte was voor reflectie of door een verandering in de persoonlijke situatie. Maar er zijn wellicht ook loopbaanvragen on-hold gezet doordat zekerheid en stabiliteit een grotere rol is gaan spelen. Wellicht wel door ontslag of dreigend ontslag van degene zelf of een partner door bezuinigingen als gevolg van de corona-crisis. Deze angst zal voelbaar zijn op de werkvloer en zich ook uiten in gedrag van mensen. Denk aan gekonkel, geroddel of juist teruggetrokken of behoudend gedrag.



Reboarding; Hoe pak je dat dan aan?

Wees je ervan bewust dat werknemers anders terugkomen dan 2 maanden geleden, maar ook dat er grote verschillen zijn in de manier waarop ze de afgelopen periode beleefd hebben. Dit inzicht als organisatie en manager in deze verschillende situaties van medewerkers is van belang. Eerder hebben we de mogelijke tegenstellingen en verschillen beschreven. Maar inzicht is stap 1, stap 2 is aandacht en stap 3 is actie. Nu gaan we dan ook in op de te nemen actie!

Wellicht ken je de term **reboarding** al. Dit is het begeleidingstraject voor een medewerker die terugkeert binnen een organisatie, bijvoorbeeld na een periode van afwezigheid wegens ziekte. Dit vraagt aandacht en tijd van de leidinggevende. De juiste communicatie hierin is key. Maar dan heb je het over één individu. Nu sta je als organisatie voor de taak om alle medewerkers tegelijk te reboarden. En niet allemaal met dezelfde behoeften. De een zal een minder intensief traject nodig hebben als een ander.



Reboarding : Het begeleidingstraject van een medewerker die na lange afwezigheid (door bijv. ziekte) weer terugkeert in de organisatie

Hoe dan ook is persoonlijke aandacht en in gesprek gaan met elkaar een belangrijke eerste stap om te nemen met het team. Eigenlijk te vergelijken met een debriefing na een project of incident. En dat voelt tegenstrijdig, want voor het gevoel van de ondernemer, directie of manager staan ze aan het begin van een nieuwe uitdaging. Maar aandacht en evaluatie van de afgelopen weken met het team is echt van cruciaal belang voor de individu, het team en de organisatie.

Breng het team bij elkaar en creëer in een korte inleiding een veilige setting met een duidelijk doel. Je wilt elkaar op de hoogte brengen van hoe het met ieder teamlid gaat. Zorg ervoor dat er voldoende tijd is om iedereen aan het woord te laten. Vergis je dan ook niet hoeveel tijd dit zal vragen op een van de eerste dagen dat iedereen er weer mag zijn.

Je kan vragen stellen als manager, je kan er ook voor kiezen om dit te laten leiden door een externe, zodat de manager ook onderdeel is van het proces. Begin met vragen op het gebied van werk als het team niet gewend is om over prive-zaken te spreken met elkaar of met de manager. En verdiep het gesprek dan door vragen te blijven stellen:

- Heb je zaken die beter gingen dan op kantoor?
- Zie je ergens tegenop nu we weer gaan opstarten?
- Hoe is de situatie thuis met partner, kids, ouders?
- Heeft corona jou of jouw naasten geraakt?
- Ben je ergens tegenaan gelopen in de afgelopen weken die je anders hebben laten kijken naar (onderdelen van het) werk?

Meer specifiek:

Werk je in een organisatie waarvan je voorziet dat er mogelijk een splitsing zal ontstaan? Dan kan je in deze sessie dit bespreekbaar maken. Ga het gesprek aan, of zet een werkvorm in waarmee ze inzicht in elkaars belevingswereld en ervaringen krijgen. Vervolgens bespreek je dit plenair zodat de spreekwoordelijke roze olifanten benoemd worden.

Wanneer er in het team sprake is van angst, door leeftijd, aard van het werk in combinatie met het virus of angst voor het verliezen van banen is het belangrijk om dit ook te benoemen. Angst kost namelijk enorm veel energie, die je vervolgens niet kan stoppen in je werk. Op dit onderdeel heeft de werkgever geen invloed, het is dan ook niet de bedoeling om hier een antwoord op te bieden. Maar samen (h)erkennen van angst en onzekerheid helpt om een situatie te creëren waarin je verder kan met elkaar.

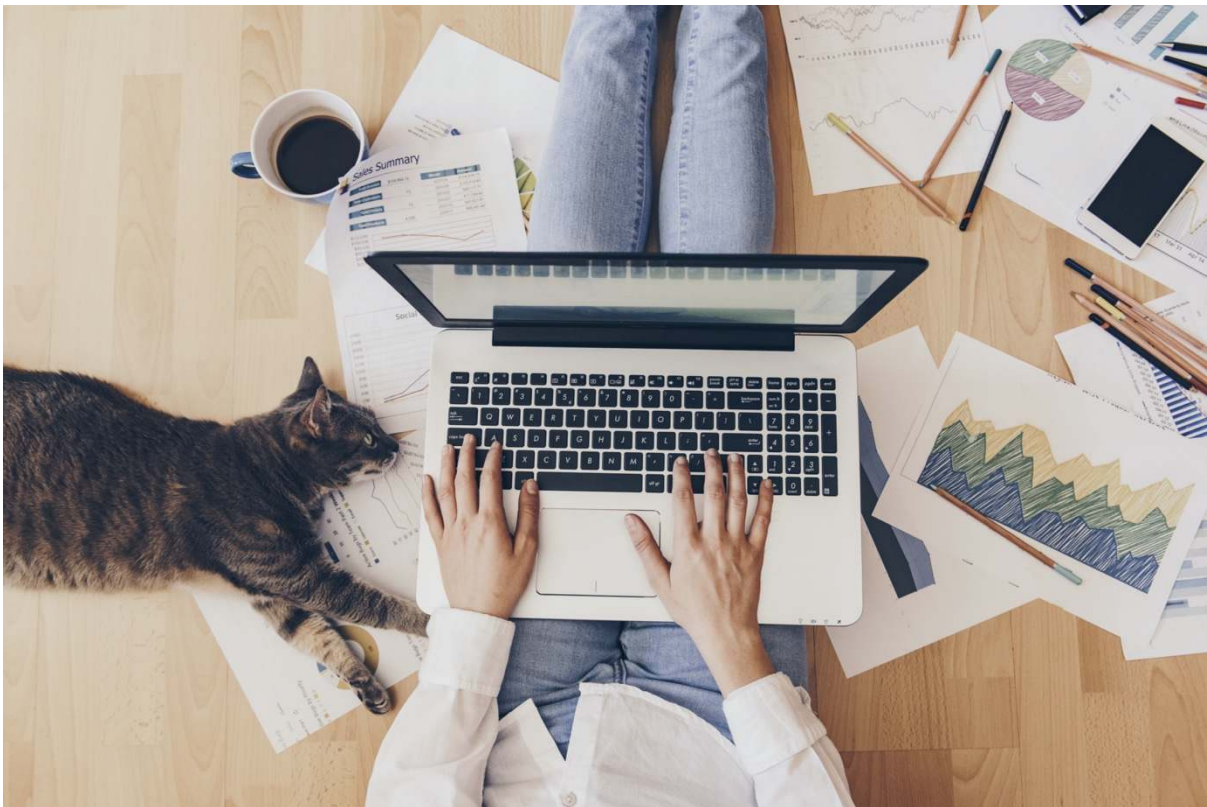
Het nieuwe-normaal en de 1,5 – meter samenleving, ook dat is een onderwerp wat in deze bijeenkomst thuishoort. Want hoe richten we dat in met elkaar. Welke gedachten en wensen hebben de teamleden zelf? Denk aan koffie-automaten, printers, pauzes. Heel praktisch eigenlijk. Maar ook weer het gevoel. Ikzelf kan er maar moeilijk aan wennen, het voelt zo afstandelijk

als je in gesprek bent. En ook als iemand dan de berm in schiet op het moment dat ik langsfiets voelt (ook al snap ik het rationeel heel goed) toch gek.

En dan door.... Natuurlijk is dit proces niet klaar na één bijeenkomst. Dit vraagt voor de een meer tijd dan voor de ander. Maar sluit de bijeenkomst wel positief af door te kijken naar wat het de organisatie en de personen gebracht heeft en welke kansen er nu voor de organisatie in het verschiet liggen. Hier ligt ook echt een vraag voor directie en managers, pak je het op zoals het was, of pak je nu de kans om te kijken naar wat er eigenlijk goed ging zonder controle en interventie en pak je die dingen op waar je als organisatieproblemen ondervond tijdens de afgelopen weken en kijk je vooruit naar de kansen.

Oog voor de thuissituatie

Van 'gewoon' naar de 'intelligente lockdown' was direct en opgelegd. Bij het opbouwen van het nieuwe normaal zal ieder zijn eigen weg bewandelen, ingegeven voor de organisatie, de school en de persoonlijke situatie. Probeer hier zoveel mogelijk oog voor te hebben. Natuurlijk weten wij ook dat kinderen en de opvang daarvan en de verzorging van familie niet de zorg is van de werkgever, maar de teamleden hebben er wel mee te dealen en daardoor de organisatie ook. Er zijn regelingen zoals het calamiteitenverlof en lang en kortdurend zorgverlof waar aanspraak op gemaakt kan worden. Dit vraagt beide om doorbetaling vanuit de werkgever. Verre van ideaal, maar hou ook het grotere geheel in de gaten. Wanneer er nu in de tussenperiode nog begrip en ruimte is, zal dit uiteindelijk bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid en de loyaliteit van de werknemer.





**SOMETIMES
YOU NEED TO
DISTANCE
YOURSELF TO
SEE THINGS
CLEARLY**

VERHELDER TALENT

3. Invloed op persoonlijkheid en loopbaan

Life changing events maken dat je ook in je loopbaan het gevoel kan hebben dat er iets anders is of moet. Denk bijvoorbeeld aan de geboorte van het eerste kindje (of misschien nog zelfs wel meer bij de tweede of derde), het overlijden van een dierbare. Dit soort life-events zorgen ervoor dat je weer even moet herijken. Wat vind je belangrijk, wat heeft prioriteit en wat betekent dit voor de toekomst?

In deze corona-periode zijn er nogal wat uitdagingen op ons afgekomen;

- Thuiswerken
- Digitaal werken
- Kinderen lesgeven
- Werk-privé balans
- Relaties en sociale contacten onderhouden
- Angst voor het virus, zorgen om ouders of kwetsbare familieleden en vrienden
- Angst om baan te verliezen (23%)
- Economische gevolgen
- Frictie binnen gezinnen
- Eenzaamheid

Voor veel mensen is niets meer zoals het was. Sociale contacten zijn anders, de zorg voor de kinderen is toegenomen, de inhoud van het werk is veranderd en je ziet je partner vaker dan voorheen. Deze opschudding zorgt voor veel mensen voor spanning, frictie en ruimte. Ruimte voor reflectie. Al is ruimte in deze context misschien niet het juiste woord. Maar aanleiding voor reflectie geeft het in elk geval. Mensen gaan herijken; wat geef ik prioriteit, wat zegt dit over mijn werk en over mijn relaties? Hieruit zou je dus kunnen concluderen dat we middenin een life-changing event zitten. En dat klinkt heel heftig misschien, en wellicht ervaar je het ook nog niet zo. Het geval is ook dat we vaak achteraf pas de impact van een event kunnen beoordelen. Maar kijkend naar de cijfers kunnen we die conclusie toch wel trekken; ruim 60% geeft aan inderdaad gereflecteerd te hebben op de functie, de organisatie en de taken. En spannender nog, 80% geeft aan van plan te zijn iets te veranderen in het werk als ze weer teruggaan naar kantoor!

“Ruim 60% heeft op de functie, organisatie en taken gereflecteerd. En 80% geeft aan iets te willen veranderen”

Veranderingen hoeven niet zozeer negatief te zijn, maar kunnen ook positief zijn. Mensen ervaren meer autonomie en in sommige gevallen zijn ze juist beter in balans als het om werk en privé verdeling gaat dan voor de crisis (wat wel weer voor de nodige frictie kan zorgen als we terug gaan naar een ‘normale’ Situatie). Medewerkers die voorheen niet zo mee wilden in al die nieuwigheden, zien nu misschien wel de meerwaarde en het belang van technologie. Vooral doordat meer efficiëntie in het werk ervaren in tijd en in kosten. Daarnaast zorgt een opschudding ook voor het doorbreken van routines en gewoontes en kan het zorgen voor nieuwe inzichten.

Hoe dan ook, of de veranderingen nu positief zijn of een negatieve uitwerking hebben; het is van invloed op hoe mensen naar hun werk, hun eigen kunnen en hun collega's kijken.

Invloed op persoonlijkheid en drijfveren

Soms ziet de wereld er ineens heel anders uit. Een crisis als deze kan dat dus met gemak veroorzaken. Maar verandert je persoonlijkheid dan ook mee?

Nee, is het antwoord. Je persoonlijkheidstrekken veranderen maar beperkt. Zelfs als iemand zelf het gevoel heeft heel anders in het leven te staan, zal dit in bijvoorbeeld de loopbaanscan die wij afnemen, maar een verschil van 1 tot maximaal 2 geven op een 10-puntschaal.

Een goed voorbeeld is een van onze deelnemers die vanuit een burn-outsituatie een carrière switch maakte van het onderwijs naar een andere branche. Dat was spannend, maar ze heeft daar helemaal haar plek gevonden, is gestart aan een nieuwe opleiding om in die richting verder te kunnen klimmen. Dit doet haar zelfvertrouwen natuurlijk enorm goed. Maar aan het einde van het traject gaf het rapport van de loopbaanscan een 4 aan voor zelfvertrouwen in plaats van een 3 (op een schaal van 10) in het begin van het traject waarin ze nog in de burn-out zat.



Dus ja, we zien wel verschillen in de uitkomsten, maar ze zijn echt te verwaarlozen.

Wat wel sterk afhankelijk is van moment van afname en van wat je meegemaakt hebt zijn je drijfveren. Dat is de manier waarop je naar werk kijkt en waarom je werkt. Door een crisis als deze kan je ineens merken dat je veel meer wil betekenen voor de mensen om je heen of voor hulpbehoevende mensen of kinderen. En dit kan zo sterk zijn dat het een loopbaanvraag kan oproepen. Wanneer je dit (als manager) merkt is het van belang dit bespreekbaar te maken en samen te onderzoeken. Want het kan heel erg goed een tijdelijke andere kijk op werk zijn. Dus voorkom te snelle en rigoureuze beslissingen op dit onderwerp en ga samen op onderzoek uit.

Een van de oorzaken kan namelijk zijn dat iemand het gevoel mist 'ertoe te doen'. Wij zien dat vaak bij mensen die hun baan verliezen. Dit kan betekenen dat je ineens geen contact meer hebt met collega's of klanten die een sociale rol speelden in hun leven. Het gat dat er dan ontstaat wordt niet in een keer opgevuld moet nieuwe. Dat duurt weer even.

Door het wegvallen van werk op de werkplek door de corona-maatregelen en daarmee de sociale contacten kan het zo zijn dat er verwarring ontstaan is over dit cruciale gevoel van 'ertoe doen'. En dat als gevolg daarvan de medewerker denkt dat een baan in de zorg beter past omdat hij of zij daar het gevoel direct zal ervaren. Dit kan inderdaad zo zijn, maar het kan ook goed zo zijn dat dit wegeeft wanneer alles weer 'normaal' is.

Invloed op de loopbaan

Als we kijken naar de cijfers uit een onderzoek van de Erasmus Universiteit naar de impact van de afgelopen corona-maanden dan zien we het volgende:

- 23,6% is bang om zijn of haar baan te verliezen
- 30,2% heeft zich in de afgelopen maanden minder goed kunnen ontspannen.

Deze cijfers resulteren logischerwijs in klachten. Zo zie je dat 25% stressklachten en 23,7% angstklachten zegt te hebben en 25,6% van de respondenten zegt gebrek aan vooruitzicht te hebben.

Dit zijn zorgelijke cijfers en brengt de duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen de organisatie in gevaar. Ondanks dat je als werkgever niks kan doen aan de oorzaak van de klachten, kan je wel iets doen aan de herkenning en erkenning hiervan. En je kunt de medewerker hier in begeleiden.

Helpen bij Corona-stress

Wanneer we kijken naar stress in deze tijden zijn er twee vormen waar je als werkgever iets mee moet; coronastress en werkstress. Met coronastress doelen we vooral op de stress die mensen ervaren door de komst van het coronavirus en de impact die de maatregelen hebben op hun dagelijks leven. Het kan zijn dat ze piekeren of zich zorgen maken over hun gezondheid, of de gezondheid van hun naasten. Het kan ook dat ze moeite hebben met het werken of afstand, aanbrengen van structuur in de dag en het vinden van goede balans in werk / privé en ontspannen / inspennen.

 *Tip: Op therapieland.nl zijn er diverse gratis zelfhulp programma's te volgen rondom corona-stress*

Zorg voor goede begeleiding op dit gebied en kijk samen met de medewerker naar oefeningen en oplossingen om uitval te voorkomen. Wat zou kunnen helpen hierbij zijn de online zelfhulp programma's van therapieland.nl. Ze hebben o.a. een zelfhulpmodule over thuiswerken, omgaan met coronastress en een module over 'het hele gezin thuis'. Deze modules zijn gratis toegankelijk en bevatten een toolkit met oefeningen.

Helpen bij Werkstress

Met werkstress doelen we hier vooral op de stress die mensen ervaren door onzekerheid op het werk. Het niet weten wat de toekomst gaat brengen en het gebrek aan een 'plan-B'. Want wanneer het onzeker is of je baan kan blijven bestaan is dat natuurlijk al stressvol, maar wanneer je ook geen alternatief voor ogen hebt en niet weet hoe je naar een nieuwe baan moet gaan zoeken als het zover is zorgt dat voor nog meer stress.



Een van de deelnemers van Verhelder Talent bijvoorbeeld werkte in de horeca en is haar baan door de corona-crisis kwijt geraakt. Gelukkig was ze daar voor al met ons in gesprek gegaan omdat ze eigenlijk een andere richting op wilde gaan. Ze had dus al een plan liggen die met wat kleine aanpassingen meteen ingezet kon worden. Dat gaf haar rust en vertrouwen. Wij merken ook dat mensen die bij ons het ontwikkeladvies gevolgd hebben, waarin ze in een aantal gesprekken met ons reflecteren op hun loopbaan en vooruitkijken naar de toekomst, meer vertrouwen hebben in de toekomst en minder stress ervaren in onzekere tijden. Ze hebben namelijk al nagedacht over

bepaalde scenario's en weten wat ze te doen staat als het zover is. Minder positieve voorbeelden hebben we helaas ook. Mensen die op straat komen te staan bijvoorbeeld, maar totaal niet vaardig zijn op de arbeidsmarkt, al 30 jaar niet gesolliciteerd hebben, en dus echt niet weten waar ze werk kunnen vinden en wat er van ze verwacht wordt. Dit maakt dat hun kansen op een baan enorm afnemen. Je kunt je voorstellen dat wanneer je onzeker bent over je baan, en je dit als toekomst voor je ziet, dit stress-verhogend werkt.

Werk dus met je medewerker aan een plan B en ga na of ze arbeidsmarkt klaar zijn als het er op aan komt. Wat moeten ze nog leren? Is het misschien verstandig om juist nu een digitale training LinkedIn te organiseren, of een kennissessie over werkplezier? Wij denken hier uiteraard graag in mee.

Werk aan vertrouwen

Eerder al beschreven we dat 80% van de respondenten iets wil veranderen na deze corona-periode. Als we dan gaan kijken wat ze willen veranderen krijg je in volgorde van belangrijkheid:

1. Efficiëntie in het werk
2. Werk-prive balans
3. Routines doorbreken
4. Inhoud van het werk
5. Autonomie

In sommige gevallen kan het natuurlijk zo zijn dat er al een loopbaanvraag was. Of dat er al een tijdje een ontevreden gevoel heerste, en dat dit nu versterkt is. We zien dat een werknemer gemiddeld 2 jaar in dit gevoel blijft hangen alvorens daadwerkelijk stappen te ondernemen. Dit is een gemiddelde en is sterk afhankelijk van de bedrijfscultuur binnen de organisatie.

Veel werknemers ervaren schaamte rondom het bespreekbaar maken van deze ontevredenheid naar collega's en vrienden. Toegeven dat je niet het perfecte plaatje leeft is (op alle onderwerpen van het leven) moeilijk in deze periode van social media. Net zo goed als bij de werknemer merken we angst bij werkgevers als we ze spreken over onderwerpen als loopbaanadvies of trajecten ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Ze denken dat medewerkers altijd besluiten te vertrekken na afloop van een dergelijk traject of altijd met dure opleidingsverzoeken komen. Maar dat is juist in de meeste gevallen niet het geval. Vaak ontstaat er ruimte voor herwaardering van de functie, gaan mensen beter functioneren en beter samenwerken.



En stel dat iemand toch tot de conclusie komt dat hij of zij beter af is bij een andere werkgever, moet je eigenlijk als werkgever blij zijn dat die conclusie nu getrokken wordt en niet pas over 1 of 2 jaar. Want als je niet de juiste persoon op de juiste plek hebt binnen de organisatie dan levert je dat echt een hoop gedoe op en ook veel productiviteitsverlies! Als organisatie is het van belang hier alert op te zijn en onderwerpen op het gebied van duurzame inzetbaarheid te bespreken, zoals ambitie, doorgroeimogelijkheden, opleidingsmogelijkheden, deeltijdwerken, stressklachten etc. Creëer veiligheid en vertrouwen in de relatie met de werknemers zodat dit kan.

Verhelder Talent

We hopen dat dit artikel je helpt om te kijken naar wat er nodig is op de werkvloer, voor elke individu, om zo de duurzame inzetbaarheid voor de organisatie zo optimaal mogelijk te krijgen. Mocht je een externe partij de eerste bijeenkomsten willen laten leiden, heb je zorgen over een medewerker, ontstaat er een loopbaanvraag of ligt er een reorganisatie op de loer? Wij kunnen ondersteuning bieden in de vorm die past bij deze vragen.

Als loopbaanadviesbureau in Noord-Holland kunnen we werkgevers en werknemers helpen bij uiteenlopende zaken. Alles waar mens en werk elkaar raakt draagt Verhelder Talent bij. Zo bieden wij o.a.:

- Loopbaanadvies;
- Competentiecoaching;
- Outplacement;
- Re-Integratie 2e spoor;
- Tests & Assessments;
- E-Coaching;
- Sollicitatietraining;
- Teamtraining.



Realistisch en resultaatgericht

Wat ons onderscheid is onze resultaatgerichte en realistische manier van werken. We zijn nuchter en kijken niet alleen naar de situatie nu, maar ook voor de toekomst. Een droombaan is namelijk niet alleen het vinden van leuk werk, maar het moet ook brood op de plank brengen en in de toekomst blijven voorzien. Wij houden ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de gaten, en nemen die ontwikkeling mee in de gesprekken en adviezen. We kijken daarnaast niet naar wat niet kan, maar naar wat wel kan. Deze positieve houding straalt uit naar de mensen waar we mee werken met meer motivatie en resultaat als gevolg.

Met de tijd mee met online tooling

Persoonlijk contact vinden wij belangrijk. Maar motivatie en inspiratie beperkt zich niet tot het uur dat wij met mensen zitten. En dus vinden wij het belangrijk dat er op andere momenten ook middelen zijn voor de deelnemer om mee aan de slag te gaan. Wij bieden een uitgebreide online toolkit met tests, opdrachten, informatie en e-coaching. Zo houden we mensen gemotiveerd en betrokken bij hun eigen proces. De gesprekken kunnen efficiënter en effectiever ingezet worden, wat maakt dat onze trajecten vaak niet alle goedkoper zijn, maar ook sneller naar resultaat lijden.

Van klein tot groot

In de basis bestaat Verhelder Talent uit twee personen; Joyce & Veronique. Wij zijn altijd betrokken bij de trajecten. Is er sprake van een reorganisatie of een ander project waar meer capaciteit voor nodig is? Dan hebben wij diverse freelance adviseurs waar we mee samenwerken, en dus kunnen we eenvoudig opschalen. Heeft je werknemer behoefte aan een enkel gesprek? Dat kan ook!

Locatie

Wij zijn gevestigd in Alkmaar, maar werken voor werkgevers door heel Noord-Holland. In sommige gevallen werken we bij de werkgever op kantoor, zodat het de werknemer niet te veel tijd kost om aan de slag te gaan. Zo werken wij in Alkmaar, Heerhugowaard, Hoorn, Schagen, Medemblik, Zaandam, Castricum, Den Helder en Beverwijk.

Afspraak maken

Wij houden van lekker duidelijk. En dus is het eerste adviesgesprek altijd helemaal gratis. Dit gesprek is ter kennismaking en om te inventariseren of en op welke manier we kunnen helpen. Ook de kennismaking met de medewerker is gratis. Kijk voor meer informatie en het maken van een afspraak op [verheldertalent.nl](https://www.verheldertalent.nl)



Copyright

© 2020 | Impact van corona op de werkvloer is een uitgave van Verhelder Talent

Uitgegeven in eigen beheer
info@verheldertalent.nl

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.