

Ontdek nieuwe inzichten door betrokken te zijn in het privé van je werknemer, het levert winst op. Doe je het niet dan krijg je later spijt.

De wereld handelt en praat over de directe gevolgen van de pandemie, het corona-19 virus. Dat is zeker nodig, maatregelen nemen om de gevolgen zo klein mogelijk te maken. Thuiswerken, de scholen dicht en geplande zorg uitstellen als enkele voorbeelden. Ook binnen mijn onderneming doe ik dat, de kring inperken, tijd vrijmaken voor telefonische ondersteuning intermediair ingrijpende levensgebeurtenissen maar ook in het leveren van de zorg-woonbegeleiding op NAH woongroepen. En ook hier enkel op een beperkt aantal locaties, tegelijk omgaan en naleven van de maatregelen binnen de thuissituatie en inpassen van het onderwijs op afstand.

Praktisch betekenen de maatregelen voor iedereen thuisblijven of je klachten hebt of niet en blijf rustig en vooral werkzaam bezig. Dat laatste is voor velen thuiswerken en het ouderschap want de kinderen zijn ook thuis. Straks een aantal tips waarmee je als werkgever voordeel kan hebben om de werkmotivatie te behouden.

Eerst wees bewust dat de impact van alle maatregelen groter is en ook langer merkbaar kunnen zijn dan enkel de duur van de maatregelen zelf. Er zullen sporen achter blijven die later pas merkbaar worden zoals gebeurt bij iedere ingrijpende levensgebeurtenis. Dit komt onder meer door tal van onzekere factoren met de duur ervan. Maar ook de nieuwsberichten geven vele onbeantwoorde vragen “gaan de maatregelen helpen in strijd tegen het coronavirus-19” en “wat merk ik ervan, wat zijn voor mij de gevolgen” of “hoe wordt er omgegaan met dat wat eruit zal vallen”.

Het verplicht thuis werken met geen doorgang hebben van de gewende vrijetijdsactiviteiten zoals sport, educatie, uitgaan, bioscoop en familiebezoek en het niet kunnen ervaren van de gewende sociale contacten. Voor gescheiden ouders en hun kinderen als extra vraag ‘hoe om te gaan met de omgangsregeling en het contact’. De verandering in het onderwijs ontvangen bij de kinderen door de sluiting van scholen en het thuis onderwijs krijgen heeft direct invloed op de werknemer, zijn thuis en daarmee ook op de motivatie en momenten om bezig te zijn met werken. Waarbij het werk naar verwacht ook af zal gaan nemen in ieder geval anders zal verlopen.

Alle veranderingen hebben direct invloed op het gezin en kunnen zorgen voor een verandering persoonlijk of in de thuissituatie, wanneer er aandacht is voor hoe iemand de situatie ervaart kunnen ze voordelen gaan opleveren, zo niet kan er een negatievere spiraal ontstaan.

Terug naar het belang van een betrokken werkgever, manager of teamleider op het privé van een medewerker, binnenkort zal ik terugkomen hoe kan een werkgever helpen om uitval te voorkomen wanneer een werknemer verandering heeft in zijn privéleven. Voor nu de focus op het laten ontstaan van nieuwe inzichten die winst gaan geven waarmee de maatregelen in strijd tegen het corona-19 virus niet enkel leidt tot verliezen en zelfs verloop.

- Draag zorg voor contact met de werknemers waarbij de focus eerder gericht is op vragen zoals: g “Hoe ervaar jij het” - “wat heb je nodig”. Weet dat verplicht thuiswerken niemand makkelijk afgaat, zekers niet onder de huidige omstandigheden. Nu weten hoe de medewerkers zich voelen met wat ze nodig hebben draagt bij aan verkleinen van verliezen met vergroting van creativiteit en winsten.
- Zorg altijd voor houvast en zekerheid in jouw verhaal. Benoem het als je geen antwoord weet. Houd je verder aan de bekende richtlijnen en benoem enkel de wijzigingen die nieuw zijn. Ga geen discussie aan dat draagt enkel bij aan frustraties en twijfels het verhoogt de onrust dat weer een gevoel van angst geeft met gevolg aantasting van waardering daarmee weer op het privé van de werknemer, want thuis zal erover gepraat worden.
- Bereid je voor, samen met alle medewerkers, op de toekomst. Wat als de maatregelen niet meer hoeven en de werkzaamheden weer op de werkvloer kunnen worden opgepakt.

Door juist nu de individuele vaardigheden in te zetten komend uit de kracht van iemands interesses en passies zullen er onverwachte en verhelderende inzichten ontstaan.

- Plan extra video of telefonische overleggen in als vervanger van teambesprekingen en werkoverleg. Bespreek binnen het team de ervaringen, werkverdeling en resultaat van werk.
- Werk aan de individuele kwaliteiten heeft aandacht voor juist die vaardigheden die gebruikt worden in het doen van een persoonlijke interesses en toepasbaar kunnen zijn binnen het werk. Verdeel bij voorkeur hierop de taken en rollen binnen het team, zo kan er bijvoorbeeld spontaan een werkgroep ontstaan waarmee een service of dienst verbeterd kan worden. of misschien ontstaat er wel een manier waarmee nu inkomsten kunnen worden behaald. Wees niet terughoudend maar juist onderzoekend als blijkt dat een medewerker een talent blijkt te hebben waardoor er gekeken kan worden naar een andere invulling van taken of zelfs verandering van functie waardoor een medewerker nog effectiever en gemotiveerder is om voor zijn/haar werkgever te willen werken.
- Investeer nu in deskundigheid, scholing en zelfs in het leggen van sociale contacten om de medewerker te ondersteunen in het voorkomen van een neerwaartse spiraal. Begin enkel al eens met het inventariseren van het belang van een loopje naar de koffieautomaat, het kopieerapparaat of een praatje met een collega van een andere afdeling of zelfs de burens. Ga vervolgens kijken hoe dat nu binnen de genomen maatregel vormgegeven kan worden om straks voordeel te hebben van terugkomen op de normale werkplek. Nu al aangeven dat er straks ruimte is om bij te praten met collega's voor dat er weer vanaf de werkplekken wordt gestart versterkt het teamgevoel.
- Gebruik de creativiteit van medewerkers en geef ruimte aan andere werkmomenten als daar nu voor wordt gekozen. Wanneer er straks weer 'normaal' gewerkt kan worden zal het toch net iets anders gaan, door nu deze ruimte te geven zal de overstap makkelijker zijn dan wanneer je nu vast blijft houden aan productiviteit, prestaties en de vaste werkmomenten.
- De focus nu houden op werk, productiviteit, de maatregelen en wellicht andere gebeurtenissen maken de verliezen enkel groter. Het kan zelfs leiden tot een langere nasleep, een onprettige werksfeer met uiteindelijk verloop van goede werknemers vanuit persoonlijke overwegingen met of zonder verdere problemen.

Wees reëel, laat humor toe en durf te handelen door te weten hoe het privé gaat met een medewerker want niemand wil dat door invloed van een gebeurtenis (zoals nu het corona-19virus) zal leiden tot blijvende ontwrichting van werk en privé.

Als #intermediair ingrijpende levensgebeurtenissen zet ik praktische vaardigheden in, gericht op de essentie en inhoud van wat een gebeurtenis doet met de persoon, zijn persoonlijke interesses, motivatie en passie. Door de aandacht te richten op het behoudt van 'het blijven doen' en van de interesses en passies. Door de kwaliteiten die dan gebruikt worden in te zetten op andere gebieden ontstaan er toepasbare vaardigheden die werken als stimulans op onder meer waardevol zijn en het lef te hebben om vooruit te kijken door het durven aangaan om verwachtingen bij te stellen.

Met de inhoud bezig zijn hierover het gesprek aan te gaan geeft het mij ook kracht om het op te schrijven, zodat het ook via deze weg kan worden gedeeld, wetend dat de vaardigheid van taal en grammatica een extra aandachtgebied is. Mocht u afgeleid worden van de inhoud door de grammaticale fouten geef het dan door via een persoonlijk bericht of mail zo helpen we elkaar verder.