

Nieuwsbrief Sthenos: Verbinding houden en thuiswerken

Deel 1: maart 2021

In verbinding zijn en blijven met je medewerkers is een belangrijk onderdeel van je personeelsbeleid. Hoe zorg je dat medewerkers betrokken zijn, zich nuttig en gewaardeerd voelen? Door het noodgedwongen thuiswerken vanwege de Coronacrisis is voor veel organisaties dit een uitdaging. Hoe houd je verbinding met elkaar als je elkaar niet of nauwelijks ziet en wat betekent dit voor de betrokkenheid, inzetbaarheid en de motivatie van je medewerkers? Dit zijn tenslotte belangrijke factoren die bijdragen aan het succes van je organisatie. Maar ook wat betekent het voor de rol van leidinggevendenden in je organisatie? Hoe motiveer je als leidinggevende je team, hoe houd je controle over wie wat doet en is dit eigenlijk wel noodzakelijk?

Het afgelopen jaar zijn er allerlei creatieve initiatieven ontstaan om deze verbinding te houden in tijden waarbij minimale contactmogelijkheden mogelijk zijn. Waarbij, om perspectief te bieden, ook al naar de toekomst gekeken wordt waarin het thuiswerken onderdeel van het werk zal blijven. We hebben twee klanten gevraagd hun ervaringen te delen. Vanwege de lengte van het verhaal hebben we er voor gekozen om dit over twee nieuwsbrieven te spreiden.

Verbinding en thuiswerken bij De Alliantie

Voor de eerste nieuwsbrief spreken we met Erik Oosenbrug, Manager P&O bij De Alliantie. Praktische zaken rond thuiswerken waren vorig jaar snel geregeld bij De Alliantie. Thuiswerken was niet nieuw, alleen de omvang veranderde. Iedereen had al een laptop en mobiele telefoon. Aanvullende zaken als bijvoorbeeld een beeldscherm of een muis konden opgehaald worden op kantoor en er werd een budget beschikbaar gesteld voor bijvoorbeeld toner en papier thuis. Ook kregen leidinggevendenden kaders mee hoe met thuiswerk om te gaan (zoals werktijden). Naarmate het thuiswerken langer duurde zijn er aanvullende initiatieven genomen. Met name gericht op verbinding en de inzetbaarheid van medewerkers, want daar was extra behoefte aan.

Verbindingen houden en aandacht voor gezondheid

Binnen Alliantie is aandacht voor de betrokkenheid en de gezondheid van medewerkers vast onderdeel van het beleid. Maar verbinding houden met medewerkers die je niet ziet is lastig. Daarom is al snel tijdens de Coronacrisis gestart met het opstellen van nieuwsbrieven en het maken van korte filmpjes en artikelen. Met als doel leidinggevendenden handvatten te geven hoe hier mee om te gaan. Bijvoorbeeld door tips te geven over welke vragen je stelt aan je medewerker om toch een indruk te krijgen hoe het met hem/haar gaat. Of een filmpje waarin uitgelegd wordt waarom bewegen zo belangrijk is, zeker met thuiswerken.

Recent zijn twee webinars georganiseerd waarin een ergonomoom medewerkers meeneemt in allerlei mogelijkheden die thuis voorhanden zijn om je werkplek ergonomisch te verbeteren. Heel praktisch, met aandacht voor een juiste werkhouding, maar ook met mogelijkheden om toch een zit/staan werkplek te organiseren zonder de aanwezigheid van een verstelbaar bureau. “ Veel medewerkers hebben meegedaan en de reacties zijn positief”, geeft Erik aan.

De Alliantie Vitaal

Per 1 maart start De Alliantie met een nieuw programma: De Alliantie Vitaal. Dit is een programma van 4 weken, met elke week een ander onderwerp zoals bijvoorbeeld beweging en voeding. De week start met een webinar en een app met achtergrondinformatie. Daarna volgt een challenge voor alle deelnemers gericht op het onderwerp van de week. Naast informatie delen wil De Alliantie vooral verbinding houden met de medewerkers, maar ook tussen medewerkers! Vandaar dat ook een competitief element toegevoegd wordt bij elke onderwerp.

Perspectief bieden

Medewerkers hebben ook behoefte aan perspectief. Binnen De Alliantie is een werkgroep ‘Werken 21’ opgestart. Deze werkgroep heeft als opdracht: hoe gaan we in post-corona tijd weer samenwerken? Op kantoor, of meer vanuit huis? De werkgroep pakt praktische zaken op, zoals een thuiswerkregeling. Maar ook is een fictieve werkweek uitgewerkt en in een nieuwsbrief vastgelegd. In deze fictieve werkweek wisselt een fictieve werknemer tussen thuiswerk, teammeetings en werkzaamheden op kantoor. Alle onderdelen van ‘het nieuwe werken’ worden geschetst. Geëindigd wordt met 5 vragen die binnen elk team besproken en beantwoord gaan worden, met als doel inzicht te krijgen wat de wensen zijn van medewerkers, maar ook om iedereen na te laten denken over de toekomst en zeker ook perspectief te bieden.

Kortom: De aanpak van De Alliantie is een combinatie van wensen boven tafel krijgen, middelen te geven maar zeker ook verbinding te stimuleren. Volgens Erik kun je nooit genoeg aandacht geven aan medewerkers, zeker degene die het moeilijk hebben: *‘Aandacht, aandacht, en nog eens aandacht. Dat is belangrijk, zeker in deze tijd’.*

In een volgende nieuwsbrief komt Sander Kammenga, HR Talent Partner bij Merkle aan het woord.