

Nieuwsbrief Sthenos: Verbinding houden en thuiswerken

Deel 2: April 2021

In deel 1 van de nieuwsbrief over 'Verbinding houden en thuiswerken' is Erik Oosenbrug, Manager P&O bij De Alliantie, aan het woord geweest. Hij deelde zijn ervaring over de inzetbaarheid van medewerkers en hoe verbinding te houden met medewerkers tijdens het noodgedwongen thuiswerken in Coronatijd. Aandacht is hierbij zijn sleutelwoord. In dit tweede deel zijn we in gesprek met Sander Kammenga, HR Talent Partner bij Merkle.

Verbinding houden en thuiswerken bij Merkle

Aandacht voor medewerkers, voor hun gezondheid en inzetbaarheid, is belangrijk binnen Merkle. Het verplicht thuiswerken vorig jaar was redelijk eenvoudig te organiseren. Thuiswerken was reeds onderdeel van het beleid en iedereen beschikte over een laptop en mobiele telefoon. Op het moment dat er weer beperkt op kantoor gewerkt kon worden zijn bewust keuzes gemaakt in hoe en wie. Zo kregen bijvoorbeeld jonge medewerkers die nog op een studentenkamer wonen voorrang om weer op kantoor te komen werken. Evenals jonge ouders, waar de combinatie thuiswerken en kleine kinderen thuis een uitdaging vormde.

Verbinding houden

Binnen Merkle was direct duidelijk dat verbinding houden met medewerkers een belangrijk issue zou gaan worden tijdens de coronacrisis en het thuiswerken. Er zijn het hele jaar door allerlei activiteiten (op afstand) geweest om voor verbinding te zorgen met en tussen medewerkers. Er werden online spelletjes georganiseerd, een quiz gehouden en attenties opgestuurd. Er is een werkgroep binnen Merkle actief die zich hiermee bezighoudt en allerlei leuke, creatieve initiatieven neemt.

Body, hart & soul

In januari is een interne campagne gestart: 'Body, hart & soul'. De maand januari stond in het teken van 'Body'. Allerelei activiteiten met dit onderwerp stonden centraal. Zo was er een filmpje beschikbaar met aandacht voor de ergonomische aspecten van je werkplek. Ook werd de bootcamp op afstand (die elke maandag plaatsvindt) weer onder de aandacht gebracht en is er een challenge gestart wie de meeste stappen maakt. Bewust is een competitieaspect aan de campagne toegevoegd om de verbinding tussen collega's te stimuleren. De maand februari is de maand van het 'hart'. Met bijvoorbeeld een presentje op Valentijnsdag. Maar ook konden medewerkers een 'hartverwarmend

recept' indienen, waar een receptenboek van gemaakt gaat worden. De maand maart stond in het teken van de 'mind'. Er werd bijvoorbeeld een pubquiz georganiseerd met feitjes en tips over stress.

Perspectief

Het is lastig in deze tijd om perspectief te bieden. Zeker is dat voor Merkle geldt dat thuiswerken na de Coronacrisis meer onderdeel van het werk zal blijven dan voorheen. Er is daarom een enquête gehouden waarbij medewerkers hebben kunnen aangegeven wat hun wensen zijn met betrekking tot het thuiswerken. Met de uitkomsten worden richtlijnen opgesteld, zoals een richtlijn voor de verhouding thuiswerk (40%) en dagen kantoor (60%).

Volgens Sander geldt voor thuiswerken: *'houd verbinding. Door te communiceren, vanuit het management, door elkaar te bellen en te vragen hoe het gaat. Maar ook door de 'funfactor' in te zetten: zoals het aanreiken van presentjes en het houden van spelletjes. En wat in Coronatijd zeker een belangrijk aspect is: geef medewerkers ook de ruimte om even te klagen. Bied een luisterend oor. Dit wordt nog wel eens vergeten als je elkaar alleen maar via teams spreekt'.*

Tot slot:

Wat uit de twee gesprekken duidelijk wordt is dat aandacht voor elkaar essentieel is om verbinding te houden met en tussen medewerkers wanneer fysiek contact niet of minimaal mogelijk is en medewerkers vanuit huis werken. Vragen hoe het met iemand gaat en doorvragen hoe je kunt helpen is extra belangrijk. Maar ook aandacht voor vitaliteit en inzetbaarheid. Evenals samen activiteiten ondernemen, op afstand, om verbinding tussen medewerkers te behouden. Communicatie is hierbij een belangrijke succesfactor.

Thuiswerken vraagt ook andere vaardigheden van je medewerkers. Zo worden bijvoorbeeld door het thuiswerken medewerkers 'gedwongen' om meer regie te nemen over hun werkzaamheden en de indeling van de werkdag. Maar ook van u als werkgever vraagt thuiswerk andere vaardigheden: hoe weet u bijvoorbeeld of medewerkers met de juiste dingen bezig zijn. In gesprek zijn met medewerkers is daarom belangrijk.

Ook is duidelijk dat in onzekere tijden, waar we nu in zitten, het van belang is om medewerkers perspectief te bieden. Ze hebben richting nodig. Hoe ziet de toekomst er uit? Perspectief is ook belangrijk voor de betrokkenheid van medewerkers en daarmee de verbinding met je bedrijf. Als thuiswerken onderdeel van het werk blijft is het een mooi aanknopingspunt om perspectief te bieden. Laat medewerkers meedenken en met suggesties komen. Dit bevordert ook hun betrokkenheid en motivatie. Want zoals eerder al gezegd: dit zijn tenslotte belangrijke factoren die bijdragen aan het succes van je organisatie!