



VITALITEIT IN CORONATIJD

Lessons learned
na een jaar coronatijd

dpo2
dé p+o regisseurs



Dpo2 is een fullservice HR-organisatie en ondersteunt bedrijven en instellingen in alle facetten van hun personeelsbeleid. Een belangrijke vraag voor dpo2 is: wat hebben bedrijven en instellingen, werkgevers en medewerkers na een jaar coronapandemie nu geleerd? Welke inzichten heeft het ons opgeleverd en wat betekent dat nu voor de toekomst? Dpo2 zet een aantal belangrijke bevindingen op een rij en vertaalt de lessons learned in handige tips en oplossingen die werken.

Inleiding

We hebben nu ruim een jaar te maken met de coronapandemie. Het betreft een ziekte die zich over de hele wereld verspreidt en veel slachtoffers maakt. Vrijwel alle landen hebben geworsteld of worstelen nog steeds met een effectieve aanpak van de crisis. De pandemie brengt ook een reeks nieuwe verschijnselen en begrippen met zich mee, zoals:

1,5 metersamenleving, lockdown, afstandvisite, beeldbellen, mondkapjesfraude, aanhoesten, aerosolinfectie, balkonversatie, blokjesbezoek, bronnenonderzoek, contactberoepen, corona-ontkenner, teststraten, elleboogniezen, groepsquarantaine, hoestschaamte, huidhonger, kuchschermen, prikvertikker en nog veel meer.

GEVOEL VAN ONBEHAGEN, ANGST, ONZEKERHEID, VERDRIET

Veel mensen worden emotioneel geraakt door de gevolgen van corona. We zien, bij de één meer dan de ander, een algeheel gevoel van onbehagen, angst, onzekerheid of verdriet:

- Een gevoel van onbehagen dat er iets gebeurt waar we zelf weinig grip op hebben.
- De angst van de mantelzorger om zelf ziek te worden en niet meer goed voor zijn of haar geliefden te kunnen zorgen.
- Onzekerheid over het infectierisico voor gezin en familie of over de vraag of werk en inkomen kunnen worden behouden.
- Verdriet van mensen die het coronavirus van dichtbij hebben ervaren? Of zelfs dierbaren hebben verloren zonder een goed afscheid.

ECONOMISCHE GEVOLGEN

De gevolgen voor de Nederlandse economie zijn volgens het CBS bijzonder groot:

- In 2020 kromp de economie met 3,8 procent: de grootste krimp ooit gemeten.
- Nederlanders spaarden in 2020 42 miljard euro, twee keer zoveel als het jaar ervoor.
- Als gevolg van de lockdown waren veel bedrijven gedwongen te sluiten.
- Doordat er minder geld rondgaat in de economie lopen de inkomsten van bedrijven terug en worden de kosten zoveel mogelijk gedrukt. Met name zzp-ers en MKB-bedrijven teren in op hun vermogen.
- Het werkloosheidspercentage in Nederland liep op van 3,4 procent in 2019 naar 3,8 procent in 2020.

- Als gevolg van de overheidssteun was het aantal faillissementen (2703) het laagste sinds 2000. De verwachting is wel dat het aantal in 2021 zal toenemen.
- De overheidsuitgaven nemen door de omvangrijke steunpakketten toe, terwijl er aan de andere kant minder belastingen binnenkomen doordat mensen minder geld uitgeven.

Tijdens de pandemie zien we dat specifieke sectoren als horeca, detailhandel en evenementenbranche hard getroffen zijn, maar er zijn ook sectoren die profiteren van de omstandigheden, zoals de levensmiddelenbranche en de pakketdistributiebranche. En er is natuurlijk één sector die te maken heeft gekregen met extreme werkdruk als gevolg van het sterk toegenomen aantal besmette patiënten en ziekenhuisopnames: de zorg.

Door de maatregelen en adviezen van de overheid zijn veel medewerkers vaker en langer thuis gaan werken. Er zijn medewerkers die al maanden niet op het bedrijf zijn geweest. De coronacrisis heeft grote gevolgen gehad voor medewerkers die op locatie werken, maar vooral voor de thuiswerkers en hun leidinggevenden. We zetten onze belangrijkste bevindingen op een rij.

Bevindingen

1. Verbinding en invloed

“Digitale communicatiemiddelen kunnen het verlies aan contacten op de werkvloer niet volledig compenseren”

Een groot deel van de beroepsbevolking werkte al gedeeltelijk thuis, maar is nu gedwongen geweest voor een langere periode volledig thuis te werken. Werk biedt niet alleen structuur en regelmaat, maar ook sociale contacten die er toe doen. We hebben kunnen zien hoe belangrijk het is dat thuiswerkers virtueel in contact blijven met collega's. Voor hen is het belangrijk dat ze een goed contact onderhouden per mail, mobiel en beeldbellen en oog hebben voor collega's. Praten over andere onderwerpen dan werk is natuurlijk toegestaan en het helpt wanneer informele momenten bij online-vergaderingen worden ingebouwd of zelfs bewust worden georganiseerd door bijvoorbeeld

TIP

Organiseer verbinding! Bedenk nu nieuwe rituelen en vormen van digitaal contact. Maak bijvoorbeeld een digitale koffiehoek in Zoom waarbij iedereen te allen tijde even kan inbellen of houd regelmatig een inspiratie sessie waar iedereen per toerbeurt een spannende, vakinhoudelijke presentatie geeft en waar iedereen vrijblijvend aan deel kan nemen.

een gezamenlijke weekstart en/of -sluiting.

Ook is het van belang dat thuiswerkers evenveel invloed kunnen uitoefenen op de werkzaamheden en het beleid van de organisatie als voorheen. Voor zowel werknemers als werkgevers is het dus van groot belang om met elkaar in verbinding te blijven.

2. Zelfmanagement

“Het thuiswerken vraagt om voldoende vaardigheden voor zelfmanagement”

Sommige thuiswerkers vinden het lastig structuur aan te brengen in hun dag. Voor het thuiswerken is een duidelijk ritme tussen inspanning en ontspanning van belang. Voor thuiswerkers zelf, maar ook het gezin, is het verstandig om zoveel mogelijk op dezelfde tijden op te staan, te werken, te pauzeren en te stoppen. En het kan geen kwaad om met jezelf elke dag een strakke werkplanning te maken en doelstellingen af te spreken die aan het eind van de dag behaald moeten zijn. Structuur en ritme zorgen voor houvast en duidelijkheid.

TIP

Besteed gericht aandacht aan thuiswerkvaardigheden waarbij je als leidinggevende het goede voorbeeld geeft. Maak daarin voor iedereen werkbare afspraken. Ga daarbij de moeilijke gesprekken niet uit de weg. Spreek af: Maak een werkplanning. To do lijst klaar? Computer uit!

3. Thuiswerkplek

“De kwaliteit van de thuiswerkplek laat vaak nog te wensen over”

Veel thuiswerkers hebben ergonomisch gezien geen goede werkplek; de kwaliteit van de stoel, het bureau en de stand van het beeldscherm laat te wensen over. Sommigen werken aan de eet- of keukentafel. Wij raden medewerkers aan om, al dan niet met de ondersteuning van de werkgever, te investeren in een ergonomisch verantwoorde werkplek.

Medewerkers hebben ook vaak lang moeten wachten op de beschikbaarheid van laptops en mobieltjes en werden niet of slechts ten dele ingevoerd in het (beeld)bellen en online vergaderen. Een groot deel van de medewerkers kan prima thuiswerken op voorwaarde dat ze beschikken over de juiste technologische middelen en toegang hebben tot relevante informatie.

TIP

Faciliteer een goede thuiswerkplek. Materiaal kan kosteloos ter beschikking van de medewerker worden gesteld en/of via een financiële vergoeding die onder de werkkostenregeling (WKR) valt. Download [hier](#) de tips voor de instellingen van een ergonomisch ingerichte werkplek.

4. Fitheid en gezondheid

"Als gevolg van het thuiswerken beweegt een deel van de medewerkers minder en zijn ze eerder geneigd te snacken."

Als mensen thuiswerken verandert vaak het dagritme en veel mensen bewegen minder omdat ze minder naar het werk gaan. Fietsen naar en op het werk en lopen naar het station is er vaak niet meer bij. Uit onderzoek van TNO blijkt dat bijna 90% van de thuiswerkers minstens 6 uur per dag achter een beeldscherm zit. Ook in de vrije tijd zitten thuiswerkers nog eens 5 uur, een uur en drie kwartier meer dan eind 2019 en drie kwartier meer dan van de zomer achter een beeldscherm.

Thuiswerken heeft ook vaak invloed op het leefpatroon. Door gezond te eten, genoeg te slapen en regelmatig te bewegen, ondersteun je je weerstand. Het is goed voor de kwaliteit van leven, je immuunsysteem, je hart en je longen en je mentale gemoedstoestand!

TIP

Stimuleer fysieke en mentale gezondheid. Start bijvoorbeeld met je team een wandelcompetitie op de [Ommetje app](#) van de Hersenstichting. Zo kun je als team toch samen een competitie aangaan en daag je elkaar uit om meer te bewegen. Neuropsycholoog Erik Scherder laat elke dag weten waarom bewegen zo belangrijk is.

5. Werk-privébalans

"Als je thuis werkt, vervagen de grenzen tussen werk- en privé zaken."

Voor veel mensen is de werk-privébalans slechter geworden. Waarschijnlijk het meest bij mensen die krap behuisd zijn en/of moeten zorgen voor kinderen die niet naar de opvang of school kunnen en wellicht ook nog thuisonderwijs moeten geven. Sommigen wisselen de opvang van de kinderen af met werken in de vroege of late uren. De druk om toch nog aan de eisen van het werk te voldoen is groot. Dit kan leiden tot stress en zelfs burn-outachtige symptomen.

TIP

Heb extra aandacht voor de werk-privébalans van alle medewerkers, ook van diegenen die je daarover niet zo vaak hoort! Download [hier](#) de Factsheet-werk-privébalans van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Uitdagingen voor organisaties

1. Stijl van leidinggeven

"Leidinggeven aan thuiswerkers vraagt om specifieke vaardigheden."

Leidinggevend en medewerkers zijn niet meer fysiek aanwezig in dezelfde ruimte. Van belang is dat leidinggevend uitstralen dat zij vertrouwen hebben in de vaardigheden, deskundigheid en betrokkenheid van de thuiswerkers. Daarbij helpt duidelijke informatie en afspraken over wat er van de medewerkers wordt verwacht. Meer dan ooit is het belangrijk dat zij regelmatig individueel met medewerkers hun welzijn bespreken en begrip hebben voor hun werk-privébalans. Een belangrijk verschil met de voor-coronatijd is dat informele momenten niet meer spontaan ontstaan. En door gebrek aan interactie zijn we veel serieuzer aan het werk en wordt er minder gelachen. Informele momenten moeten in coronatijd worden georganiseerd, zoals een gezamenlijke koffiepauze of het online vieren van een verjaardag. Zorg dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen en zich verbonden blijven voelen met de organisatie en met het team.

TIP

Leer leidinggeven op afstand; wissel ervaringen uit met collega-leidinggevend, geef kaders en vertrouwen en zorg voor goede randvoorwaarden. Leidinggeven op afstand vraagt om goede en transparante communicatie. Communiceer bewust met elkaar en maak daar afspraken over. Leer medewerkers ook vragen om de ondersteuning die ze nodig hebben.

2. Oog voor de privésituatie

"De privésituatie van de medewerker is meer dan ooit bepalend voor het welzijn en functioneren van de medewerker."

Hoewel dit in zekere mate altijd wel het geval is, weegt dit aspect in coronatijd veel zwaarder. Het maakt veel uit of je alleen woont, een mantelzorger bent, een werkende partner hebt en kinderen thuis les moet geven of samenwoont en je kinderen al het huis uit zijn. Of dat je net met een nieuwe baan bent begonnen en je collega's nog nooit in levende lijve hebt gezien. En uiteraard spelen natuurlijk ook altijd persoonlijke eigenschappen mee bij de ervaren belasting.

TIP

Heb aandacht voor de mens achter de medewerker; ken de privésituatie. Maak de zaken waar ze tegen aanlopen bespreekbaar en denk mee over oplossingen. Er zijn vaak meer mogelijkheden dan je denkt.

3. Coronaproof werken op locatie

“De pandemie vraagt om specifieke maatregelen voor coronaproof werken.”

In een productie-omgeving is het vaak niet mogelijk thuis te werken. Dat stelt specifieke eisen aan het bedrijf. Zo moeten hygiënemaatregelen worden aangepast, regels voor social distancing opgesteld, looproutes aangegeven. Kortom; er dient specifiek coronabeleid gemaakt te worden opdat medewerkers veilig en gezond kunnen werken. En dit geldt ook voor het thuiswerken.

TIP

Zorg voor duidelijke spelregels voor coronaveilig werken op locatie. Zorg ervoor dat deze voor iedereen helder en duidelijk zijn. Iedereen die dat wil moet zich te allen tijde kunnen laten testen. Zo creëer je ook een gevoel van veiligheid op de werkvloer.

4. Thuiswerkbeleid

“De zorgplicht van de werkgever geldt ook voor de thuiswerker.”

Van belang is vast te stellen welke werkzaamheden thuis uitgevoerd kunnen worden en wie er op basis daarvan thuis kan werken. De werkgever dient te checken of de thuiswerkers de benodigde techniek in huis hebben, zowel wat betreft hardware (laptops, computers) als software (beeldbellen, online vergaderen). Mogelijk dienen medewerkers getraind te worden in het gebruik van de techniek. Er dienen ook afspraken gemaakt en voorlichting gegeven te worden over cyberveiligheid.

Een werkgever heeft de plicht medewerkers voor te lichten over en eventueel financieel te ondersteunen bij een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek. Een deel van de medewerkers heeft daarbij extra ondersteuning nodig.

TIP

Pas de RI&E aan met de modules “Coronaproof werken” en Thuiswerken”. Deze modules geven handvatten voor veilig en verantwoord werken, zowel op locatie als in de thuissituatie.

5. Hybride werken

“In heel veel beroepen is thuiswerken mogelijk, maar een vorm van hybride werken is zowel voor werkgevers, werknemers als het milieu het meest wenselijk.”

Thuiswerken met digitale hulpmiddelen gaat eigenlijk verrassend goed, maar face-to-face contact zorgt bij de meeste mensen voor meer werkplezier, grotere betrokkenheid en uiteindelijk voor kwalitatief beter werk. In de toekomst zullen veel meer medewerkers gedeeltelijk thuis willen werken. Uit de laatste meting van het NEA-COVID-19 onderzoek van TNO blijkt dat bijna 1 op de 4 medewerkers ook na de COVID-19 pandemie grotendeels vanuit huis willen blijven werken. Het is verstandig nu al beleid te maken voor de komende jaren.

TIP

Hybride werken wordt de toekomst; faciliteer mogelijkheden om locatie-onafhankelijk te kunnen werken. Inventariseer de werkzaamheden die gemakkelijk op afstand kunnen worden uitgevoerd en welke vragen om live contact. Maak een strategisch plan. Welke technische investeringen ga je daarvoor inzetten en hoe zorg je ervoor dat iedereen daarmee kan werken?

Corona persona's

Organisaties gebruiken al heel lang 'doelgroepen' om producten en diensten beter te afstemmen op (potentiële) kopers of gebruikers. Een klantpersona kan beschouwd worden als een karakterisering van een bepaald type klant. Een klantpersona geeft de doelgroep, in dit geval de medewerkers van een onderneming of instelling, een 'gezicht'. Een persona geeft de mogelijkheid het gedrag van de medewerkers in kaart te brengen, beter te begrijpen en daar beter op in te kunnen spelen. Wij zijn van mening dat "persona's" ons kunnen helpen bij de vormgeving van het personeelsbeleid t.a.v. vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. En we hebben ervaren dat de problematieken waar medewerkers in coronatijd tegen aanlopen ook in belangrijke mate "vitaliteit-issues" zijn.

Wij denken dat er in elk bedrijf tussen de 4 á 5 persona's zijn te benoemen die de medewerkers binnen het bedrijf karakteriseren. In het kader van corona geven wij graag een drietal voorbeelden van mogelijke coronapersona's:

- Mark, de alleenstaande jongere medewerker die net in dienst is, de collega's nog niet live heeft ontmoet en zich eenzaam voelt.
- Yolanda, de thuiswerkende moeder met een verstoorde werk-privébalans die "alle ballen in de lucht probeert te houden" en zich zorgen maakt over haar productiviteit.
- Margreet, de alleenstaande thuiswerkende mantelzorger met beperkte computervaardigheden en angst voor infectie van haarzelf en moeder.

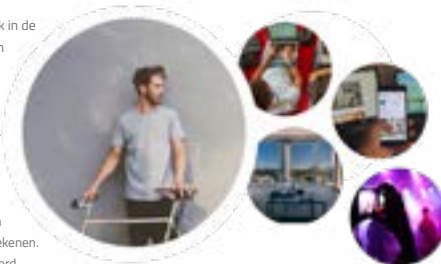
Bijgevoegd een nadere visuele uitwerking van drie voorbeeldpersona's. Als we kijken naar de ondersteuning die deze persona's nodig hebben, dan zien we telkens een andere prioriteitstelling. Ze hebben allemaal de basisondersteuning nodig die alle medewerkers verdienen en hopelijk krijgen, maar sommigen hebben op specifieke terreinen extra ondersteuning nodig.

Mark eenzame starter die zijn collega's nog nooit live ontmoet heeft

FUNCTIE: Contentmanager bij een dienstverlenend bedrijf
LEEFTIJD: 25
WOONSITUATIE: Studentenhuis
OPLEIDING: Universiteit Communicatie wetenschappen

SITUATIE

Als net afgestudeerde aan de Universiteit staat Mark in de startblokken om de wereld te ontdekken. Tijdens zijn studie heeft hij op veel plekken in de wereld stage gelopen en heeft hij als een digital nomad zijn studie succesvol afgerond. Na zijn studie wil hij graag eerst een tijd in het buitenland meer ervaring opdoen. Helaas lukt dit nu niet en is hij als contentmanager bij een dienstverlenend bedrijf in de buurt aan de slag gegaan. De inwerkperiode verliep vanwege het vele thuiswerken nogal moeizaam. Collega's kennen hem nog niet en weten niet wat ze voor elkaar kunnen betekenen. Zonder perspectief voelt hij zich steeds verder geïsoleerd.



ZORGEN

- Wie zijn mijn collega's eigenlijk? Met wie heb ik een klik of van wie kan ik nog veel leren?
- Ik wil mijn talenten en passie ontwikkelen in mijn nieuwe baan
- Ik wil vooruit, de wereld in!
- Ik wil aan de slag
- Wanneer kan ik mijn vrienden weer ontmoeten?
- Ik heb niet gevraagd om die rem die nu op mijn ontwikkeling staat!

RISICO'S

- Werkt full-time
- Werkt vooral vanuit zijn studentekamer
- Voelt zich geïsoleerd en afgesloten van vrienden en collega's
- Ziet geen uitdaging om nieuwe dingen op te pakken door het ontbreken van perspectief
- Wil mensen ontmoeten om zich aan te kunnen spiegelen en zich te verder te ontwikkelen

TEN TIJDE VAN CORONA

- Met begonnen in een nieuwe baan
- Is gewend om op allerlei locaties zijn werk te doen en zich te laten inspireren door vrienden en collega's
- Zit nu in het studentenhuis op een zolderkamer te werken
- Heeft geen verbinding met zijn nieuwe collega's
- Mist zijn vrienden en mist de mogelijkheden om nieuwe mensen te leren kennen

Zo zal bij Mark extra aandacht aan de verbinding moeten worden besteed. daarmee mag het nodige van hemzelf worden verwacht, maar zal de leidinggevende en vooral ook de collega's die zich verantwoordelijk moeten voelen, moeten zorgen voor het organiseren van de verbinding met Mark. En daarvoor zijn talloze creatieve manieren beschikbaar.

TIP

Pas je RI&E aan met de modules "Coronaproof werken" en "Thuiswerken" en herijk je personeelsbeleid op basis van de nieuwste inzichten. Van zowel leidinggevend als medewerkers worden andere vaardigheden gevraagd en van werkgevers wordt verwacht dat zij voorwaarden creëren opdat leidinggevend en medewerkers op een professionele manier kunnen functioneren in een zich veranderende werkelijkheid.

YOLANDA werkende moeder met een verstoorde werk-privébalans

FUNCTIE: Binnenhuis architecte
LEEFTIJD: 34
WOONSITUATIE: Jaren 30 huis in middel grote stad.
FAMILIE: Samenwonend, 2 kinderen,
 dochter van 4 en zoon van 2,5
OPLEIDING: HBO- architectuur

WERKZAAMHEDEN

- Binnenhuis architect
- Projecten herinrichting bestaande gebouwen
- Projecten nieuwbouw

RISICO'S

- Werkt full-time maar vaak meer
- Partner werkt 4 dagen
- Werk/privé balans
- Ambitie, wil op alle gebieden de beste zijn

SITUATIE

Yolanda is een ambitieuze hard werkende jonge vrouw met een brede interesse. Haar partner heeft ook een drukke carrière en werkt nu ook van huis uit. Samen hebben ze 2 kinderen. De kinderen gaan normaal gesproken 4 dagen in de week naar het kinderdagverblijf. Maar nu dit gesloten is gaan de kinderen naar opa en oma en verdelen ze samen de uren overdag en werken ze meer in de avond. Ze is gewend om een druk sociaal leven te hebben en veel te sporten. Helaas schiet het sporten en nu wel erg vaak bij in. Ze stelt hoge eisen aan zichzelf en aan haar omgeving. Zoekt in haar werk steeds nieuwe uitdagingen.



ZORGEN

- Hoe combineer ik het gezins- en sociale leven met een drukke baan?
- Hoe blijf ik gemotiveerd en gedreven om mijn doelen te bereiken?
- Hoe combineer ik werk met de zorg voor de kinderen?
- Hoe behoud ik mijn focus en productiviteit?
- Hoe ga ik om met deze nieuwe situatie?
- Hoe houd ik het gezellig thuis?

TEN TIJDE VAN CORONA

- Kinderen thuis, beperkte opvang door opa's & oma's
- Drukke baan, veel contact met verschillende partijen en thuiswerkende partner
- Werkt nu nog meer in de avonden omdat de kinderopvang dicht is
- Tijd en gelegenheid om te sporten is er niet
- Beperkt sociaal leven

Bij Yolanda kan de nodige druk worden weggenomen door aan te geven dat er alle begrip is voor de mindere productiviteit en dat deze geaccepteerd wordt. Hoewel ze met haar partner kan zorgen voor een duidelijke taakverdeling in huis, kan het helpen om in overleg met haar te zorgen dat ze toch 1 of meer dagen in de week op een veilige locatie gaat werken zodat ze geconcentreerd kan werken.

Margreet alleenstaande mantelzorg

FUNCTIE: Secretaresse/office manager
LEEFTIJD: 48
WOONSITUATIE: Appartement
FAMILIE: Alleenstaand, moeder van 81
OPLEIDING: MBO Secretaresse

WERKZAAMHEDEN

- Secretaresse werkzaamheden
- Projectplanning
- Personeelsplanning

RISICO'S

- Werkt full-time
- Te weinig kennis van planning en computer systemen
- Slaapt slecht maakt zich zorgen over corona en wat het met haar omgeving doet
- Kan haar zorgen met niemand delen

SITUATIE

Margreet loopt al wat jaren mee in het bedrijf. Van secretaresse is ze doorgegroeid tot office manager. Inmiddels is er weinig over van het voor haar oude, vertrouwde secretaresse werk. Het is steeds meer office management, plannen van projecten en inplannen personeel. Computers en getallen vind ze lastig. Ze werkt liever met mensen dan met technologie. Ze is in het bedrijf de verbindende factor, de spil waarom alles draait. Ze is op de hoogte van het wel en wee van collega's. Ze doet regelmatig de boodschappen voor haar moeder, die al op leeftijd is, maar nog wel zelfstandig woont.



ZORGEN

- Computers...ze doen nooit wat ik wil!
- Hoe houd ik verbinding met mijn collega's?
- Ik zou eigenlijk wel iets anders willen maar wat dan?
- Ik ben kostwinner ik kan toch niet zomaar van baan veranderen?
- Ik hoop dat mijn moeder niet ziek wordt.
- Al die zorgen. Ik slaap er bijna niet meer van.

TEN TIJDE VAN CORONA

- Werkt al maanden vanuit huis
- Is niet heel handig met Zoom of Teams
- Raakt de connectie met haar collega's kwijt
- Collega's missen de verbindende factor
- Beperkt sociaal leven
- Doet voor haar moeder de boodschappen en huishoudelijk werk
- Is bang voor coronabesmetting voor zichzelf en haar moeder

Margreet wil niet teveel mensen ontmoeten om geen besmetting op te lopen. Ze wil dus graag thuis werken, maar heeft onvoldoende ervaring en weinig feeling met beeldbellen. Bij Margreet zal geïnvesteerd moeten worden in

goede apparatuur en, vaker dan bij anderen, veel uitleg en oefenen van specifieke vaardigheden. Zeer frequent contact, over hoe het met haar gaat, is van groot belang.

Onze ervaring is dat persona's de medewerkers een gezicht geven en dat ze helpen bij het beter doordenken van wat individuele medewerkers nodig hebben en de bij de vormgeving van beleid.

Meer weten?

Wil je weten of je huidige RI&E coronaproof is? Wil je een keer sparren over je huidige coronabeleid of over de gevolgen voor het personeelsbeleid in de toekomst? Neem dan contact op met Hans de Vries (hans@dpo2.nl) of Erik Bartholomeus (erik@dpo2.nl) van dpo2.

Tot Slot

Er is een Engels gezegde dat stelt *"Never let a good crisis go to waste"*.

Elke verandering brengt onzekerheid en onduidelijkheid met zich mee. Maar door open te staan voor nieuwe oplossingen kunnen we nu, terugkijkend op een jaar corona, ook de positieve dingen zien. Op de laatst pagina hebben we alle tips nogmaals kort samengevat op een rijtje gezet.

ALLE TIPS OP EEN RIJ

1



Organiseer verbinding!

2



Besteed gericht aandacht aan thuiswerkvaardigheden

3



Faciliteer een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek

4



Stimuleer fysieke en mentale gezondheid

5



Heb extra aandacht voor werk-privé balans

6



Leer leidinggeven op afstand

7



Heb aandacht voor de mens achter de medewerker

8



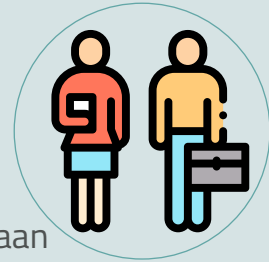
Maak coronaproof beleid voor werken op locatie en thuiswerk

9



Faciliteer mogelijkheden om locatie-onafhankelijk te werken

10



Pas de RI&E aan en herijk het personeelsbeleid door te denken in persona's