



HIER: OPNIEUW FYSIEK GAAN WERKEN

« Doe maar eerst het slechte... »

« We moeten weer fysiek gaan werken »

« We moeten weer fysiek gaan werken »

« En het goede nieuws? »

Wat twee jaar geleden de norm was, is voor velen van ons de uitzondering geworden. Aangezien telewerken verplicht werd, hebben we ons er uiteindelijk aan aangepast en er een bron van comfort, meer rust, een aantal nieuwe mogelijkheden, meer efficiëntie en meer onafhankelijkheid in gevonden. Of simpelweg nieuwe gewoontes.

De lijst van valkuilen en nadelen is natuurlijk niet gering: te veel werken, op onvoorstelbare uren of non-stop, in een niet bepaald professionele omgeving met een eerder relatieve ergonomie. Dan hebben we het nog niet over het wegvallen van structuur en informatie, minder spontane contacten en minder leren van collega's, of de groepsgeest en sociale binding, kortom de gezelligheid, die een serieuze knauw heeft gekregen!

Nochtans willen veel werknemers liefst van al in hun grot blijven zitten en proberen ze de aanmoedigen van hun werkgever om opnieuw binnen de bedrijfsmuren te komen werken zo veel mogelijk af te remmen. De dozen met pralines die via de post worden verstuurd, komen terecht in de vuilnisbak of worden teruggestuurd naar de afzender (echt gebeurd). Het glas heffen op de terugkeer, of andere feestelijkheden, wordt vermeden. Alleen het feit dat sommigen minder behoefte hebben aan sociaal contact en gelukkig zijn achter hun computer kan de golf van "negatieve reacties" of protest niet verklaren.

De vrees of schroom is vaak terecht: waarom terugkeren naar twee uur in de file staan, overvolle treinen, een baas die denkt dat hij alles onder controle heeft, tabellen waarin rood oplichtende cijfers prestatie-indicatoren aangeven die alleen maar voor nog meer druk zorgen, collega's die constant dezelfde vragen stellen, onophoudelijke telefoontjes waardoor je niet meer aan je eigenlijke werk toekomt...? WAAROM? WAARVOOR?

Sommige bedrijven ontsnappen aan dat verschijnsel of krijgen er op een meer gematigde of gefragmenteerde manier mee te maken. Hun medewerkers staan eerder positief tegenover opnieuw komen werken, weer samenzijn met het team, babbels aan de koffieautomaat, meer dynamische vergaderingen. Naast die "succesverhalen" moeten we echter vaststellen dat de gezondheidsmaatregelen duidelijk de vinger op de wonde hebben gelegd en reeds bestaande werkingsproblemen en spanningen aan de oppervlakte hebben gebracht, in bedrijven, in ons leven, in de maatschappij, in het politieke systeem. De peilingen en enquêtes spreken voor zich: meer demotivatie, meer mensen die afhaken of ontslag nemen, meer gevallen van burn-out en andere vormen van langdurige afwezigheid, verslavingen die uit de hand lopen... In een context van onzekerheid hebben verslavingen, fobieën, familiale spanningen...een vruchtbare bodem gevonden.

Opnieuw fysiek gaan werken: begeleiding in de tijd

Hoe werknemers aanmoedigen om opnieuw fysiek te gaan werken na deze twee jaar durende emotionele rollercoaster?

De speciale psychische toestand

Hoe we de afgelopen periode ook beleefd hebben, we werden allemaal stevig door mekaar geschud, geconfronteerd met angsten en onzekerheid, in verschillende mate weliswaar, maar niemand is eraan ontsnapt om zaken in vraag te moeten stellen en te veranderen. Ons vermogen om terug te veren, te incasseren en ons aan te passen, zonder al te dramatisch te worden, is variabel en subjectief. Gespannen draden zijn geknapt, de toch al zeer volle glazen liepen over. In een context van onzekerheid en angst hebben verslavingen, fobieën, familiale spanningen...een vruchtbare bodem gevonden. En zelfs mensen voor wie de situatie een waaijer aan mogelijkheden betekende, voor wie momenten van bewustwording tot constructieve veranderingen geleid heeft, hebben zware inspanningen geleverd en zijn moe.

De angst hangt nog steeds in de lucht, die van ons of die van anderen. De ene angst vervangt de andere, aangezien de politieke context het virus overschaduwde. Onze hersenen staan op scherp, ze zijn op hun hoede voor dit nieuwe alarm, deze nieuwe dreiging. De gesprekken aan tafel spreken voor zich.

De fysieke afstand tussen collega's gedurende zo'n lange periode heeft een sociale afstand gecreëerd die niet zonder gevolgen zal blijven. Ik moet vaststellen dat er een vorm van stigmatisering is ontstaan van bepaalde situaties, bepaalde collega's. Het team dat zijn te veel aan werk dumpte bij een ander team, een lastige collega, aangekondigde ontslagen...

dat alles maken we mee "van op afstand", zonder veel grip, te weinig mogelijkheid tot gesprekken en discussies.

Werkgevers lopen het risico dat een (groot) deel van hun werknemers zwaar op de proef gesteld of zelfs uitgeput is, emotioneel "op zijn tandvlees" zit en de boel met wantrouwen of zelfs scepticisme aanziet...

Gewoon de "switch" maken

Na twee weken vakantie is het vaak al moeilijk of vraagt het enige tijd om weer in je ritme te stappen. 's Morgens vroeg opstaan om boterhammen te smeren of met tegenzin de rit naar het werk aan te vatten, vaker de auto of het openbaar vervoer nemen, opnieuw met geluidsoverlast (witte ruis, gesprekken, printers...) moeten werken, heel de dag de lucht van de airconditioning inademen...het vraagt een hele aanpassing en vormt op zich al een bron van vermoeidheid.

Onlangs klaagde een cliënte over krampen in de kuiten, omdat ze van sneakers of pantoffels had moeten overschakelen op "geklede" schoenen of hoge hakken. Je jogging inruilen voor een "kantooroutfit", make-up opdoen, je haar doen...het kan een last worden.

En waarom jezelf niet de tijd geven om je aan te passen en ervoor kiezen om de zonnige kant te bekijken...

Opnieuw plezier vinden in jezelf klaarmaken, kleren aantrekken die je leuk vindt, jezelf mooi maken kan ook een stimulans zijn om graag te gaan werken. Opnieuw een glimlach krijgen van de bakker of een heerlijk broodje gaan halen op de hoek. En er is niets dat je tegenhoudt om jezelf te bevrijden van dingen die je dacht te moeten dragen of doen. Waarom nog steeds pijn aan je voeten, aan je rug hebben...?



Diensten om te herontdekken

Als je bedrijf diensten aanbiedt als fruitmanden, gevarieerde en gezonde menu's in het bedrijfsrestaurant, een coffeecorner, initiatieven rond "gezondheid" en stressbeheersing, zoals stoelmassages, ontspanningsmomenten...is het nu het moment om ze naar waarde te schatten, om ze te appreciëren.

Die diensten beantwoorden aan zeer praktische aspecten van je dagelijks leven. Alles wat kan helpen om vragen te beantwoorden over «hoe» weer fysiek te gaan werken, kan een verschil maken. Laten we ook nadenken over praktijken herzien, hybride formules creëren. Waarom bijvoorbeeld niet één dag per week met twee of drie collega's samenkomen bij een collega die halverwege thuis en het werk woont?

Samenkomen: zin geven en verworven ervaringen erkennen

Opnieuw gaan werken, ja, maar niet alleen maar om te "werken". Werken dat doen we thuis, en dat gaat best goed!

Sociale relaties

Met wat we hierboven aanhaalden in het achterhoofd staat opnieuw fysiek gaan werken duidelijk synoniem voor gezelligheid, groepsgevoel, wederzijdse hulp, naar mekaar luisteren, vreugde om elkaar terug te zien. Er is echter een "voor" en een "na", en dus veel verschillende ervaringen en percepties. Sommigen zullen zelfs de indruk geven dat ze "veranderd" zijn.

Het is daarom een goed idee om momenten te organiseren waarop het team datgene wat overblijft van dit hindernissenparcours kan laten bezinken en delen. Op emotioneel vlak "wordt wat je niet uitdrukt, onderdrukt". Woorden plakken op je gevoelens, je visie op het werk, het team, de samenwerking is van primordiaal belang. Of we nu vergelijkbare of compleet andere ervaringen hebben, of het iets is wat je in de keel blijft steken, dat weegt of iets positiefs, iets dat je voortdrijft, gevoelens delen versterkt relaties, zorgt voor empathie en je hebt het gevoel dat er naar je geluisterd wordt.

Concreet hebben we bij een van mijn cliënten workshops opgezet waarop het team een beslissing neemt over "wat moet weg", "wat mag blijven" en zich bewust wordt van zijn verworvenheden, zijn draagvlak. Het is daarbij belangrijk om individuele bevindingen terug te brengen tot het teamniveau. Dat schept betere voorwaarden om te werken aan ergernissen en problemen, om te bepalen wat je in de plaats daarvan wil en om nieuwe doelstellingen vast te leggen.

Zelfs als je team het «goed doet», aarzel dan niet om de temperatuur te meten, ruimte te creëren waarin iedereen zich kan uitdrukken. "Uit het oog, uit het hart", elkaar opnieuw ontdekken en de weg naar elkaar terugvinden blijft dus onontbeerlijk. En de vreugde van opnieuw samen te zijn verdient de plaats die het toekomt.

Een andere hefboom voor actie op teamniveau: vergaderingen dynamischer maken, profiteren van het intussen hybride format ervan en het zelfs nog verder ontwikkelen. Aan de ene kant fysieke vergaderingen verbeteren, er beweging in brengen, van kader veranderen, ze op een andere manier leiden... Aan de andere kant, virtuele vergaderingen op een intelligente manier gebruiken. Velen hebben genoeg van die laatste en dat kunnen we begrijpen. Het zou echter jammer zijn om het kind met het badwater weg te gooien, want met een paar tips en trucs kan je ze aangenaam en heel doeltreffend maken. Een belangrijke prioriteit is grensoverschrijdend te werk gaan: teams, jobs, niveaus...samenvoegen om processen, "territoria", overeenkomsten te herdefiniëren. Gewoonten en werkmethodes zijn waarschijnlijk ingeburgerd geraakt en vermengd met interpretaties en percepties. Profiteer van de terugkeer om alles op een rijtje te zetten en opnieuw te beginnen op een solide basis.



OFFLINE ZIJN? IS DAT EEN GRAP?

Telewerk heeft geleid tot ongelooflijke excessen op het gebied van werkuren en werkroosters. De "no limit"-wet noemen we dat. Thuis heb je steeds minder reden om te stoppen. Of je profiteert van de "stille" uurtjes, 's morgens vroeg of 's nachts, wanneer de kinderen slapen. Gejaagdheid, mentale belasting, een verstoorde slaap...ze maken allemaal deel uit van het plaatje. Als je daar ook nog eens minder personeel aan toevoegt, een opeenstapeling van langdurige afwezigheden of grote veranderingen in het bedrijf (bv. invoering van de flexibele methode), redelijk zware opleidingsprogramma's, om nog maar te zwijgen van fusies en overnames, exponentiële groei of financiële verliezen...er is genoeg om objectief gezien bezorgd of zelfs overweldigd te zijn.

Als er gepraat wordt over de behoefte aan een programma om offline te mogen zijn, tonen sommige management- of directieteams een glimlach, terwijl anderen rijp zijn om in die zin actie te ondernemen. Verhalen over "aangekondigde burn-outs" of teams in crisis hebben bijgedragen aan de bewustwording. Ook medewerkers kijken raar op als je hen vertelt dat ze pauzes moeten durven nemen of "stop" moeten durven zeggen. In hun ogen is dat niet geloofwaardig of realistisch in een context die hen pusht om "te werken als een paard". Het is dus een delicaat onderwerp, dat je met eerlijkheid en realisme moet aanpakken. En desondanks ben ik ervan overtuigd dat blijven sensibiliseren rond chronische stress, de gevolgen daarvan en de noodzaak om tijd te krijgen om te recupereren, te herbronnen, te herstellen onmisbaar blijft! Naast tips en trucs is het belangrijker dan ooit dat er in teams over dit onderwerp gesproken wordt en dat het volledig gesteund wordt door het directe management. En het is aan het management om daaraan mee te werken, anders gaan krachten elkaar opheffen en worden inspanningen volledig of bijna nutteloos!



CONCLUSIE

Opnieuw fysiek gaan werken zorgt voor een aantal bekommernissen, maar het vormt duidelijk ook een kans om de teamgeest te versterken, de informatiestroom, de communicatie en nog heel wat andere zaken te verbeteren. Dat gezegd zijnde, er alle mogelijke voordelen en verbetering uithalen, vooruitgang boeken door opgedane ervaring kan alleen door ervaring op te doen en te experimenteren en dat vergt tijd! De mate van co-creatie en inspraak bij de acties en initiatieven om de fysieke terugkeer te stimuleren zal van groot belang zijn om samen iets op te bouwen.

Natacha Van Hove