

De juiste aandacht voor de mentale gezondheid van medewerkers tijdens de Coronacrisis loont!

De Coronacrisis heeft gedurende een lange tijd effect op onze werkomstandigheden. Werknemers ervaren stress, hoge werkdruk, verveling, onzekerheid, verschuiving van taken/verantwoordelijkheden en verandering in de werk-/privébalans. Werkgevers staan voor de uitdagende taak hun mensen in deze nieuwe werkelijkheid gezond en inzetbaar te houden. Onderzoekers ontdekten dat de beste manier daarvoor een aanpak in drie fases is:

Fase 1

Bij aanvang en tijdens de piek van de crisis
= Maatregelen

Fase 2

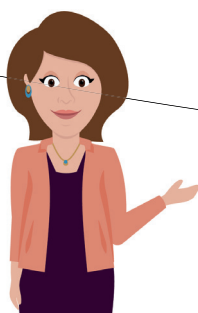
Gedurende de crisis
= Interventies

Fase 3

Na de crisis
= Zorg

Wat kun je als werkgever op dit moment doen?

- Houdt regelmatig contact met medewerkers, weet wat er speelt.
- Bevorder de sfeer op een afdeling door een gevoel van saamhorigheid en positiviteit te creëren.
- Betrek alle collega's en zorg ervoor dat iedereen zich gehoord en gezien voelt.
- Zorg dat de manager/teamleider een voorbeeldrol - wat betreft deze maatregelen - op zich neemt en dit uitdraagt naar de rest van het team.
- Geef handvatten hoe om te gaan met isolatie, langdurig werken onder lastige omstandigheden, balans werk/privé, vermoeidheid, stress, bezorgdheid en onrust met behulp van e-learning en informatiebulletins.
- Moedig gebruik van effectieve (digitale) zelfzorginstrumenten aan om signalen van stress en inadequate coping te herkennen, stress te verminderen en mentale weerbaarheid en gezondheid te behouden.
- Overweeg vroege identificering van medewerkers met een hoger risico op psychosociale problemen. Wees alert op 'at risk-groepen'.
- Bied laagdrempelige psychologische ondersteuning en zorg dat medewerkers met vragen daar eenvoudig en toegankelijk terecht kunnen.



Zo stimuleer je inzet, motivatie en doorzettingsvermogen gedurende de crisis

- Organiseer een efficiënt verwijssysteem voor medewerkers met klachten als vermoeidheid, slapeloosheid, angst, somberheid, depressie.
- Monitor werk- en rust tijden en benader medewerkers niet met werk gerelateerde informatie en/of vragen als zij vrij zijn.
- Plan vrije dagen en vakanties, ook tijdens de crisis!

Onderzoekers Deci en Ryan weten wat helpt om gemotiveerd, met doorzettingsvermogen en inzet te kunnen blijven werken. Het gaat daarbij om drie basisbehoeften:

1. **Verbinding:** relaties aan kunnen gaan, erbij horen, geaccepteerd worden door anderen;
2. **Competentie;** het gevoel hebben dat je iets kunt, dat je in staat bent uitdagingen het hoofd te bieden;
3. **Autonomie:** zelf je koers kunnen bepalen, niet door anderen ergens toe gedwongen worden.

Verbinding

- Versterk samenwerkingsrelaties en houdt lijnen kort.
- Stimuleer communicatie tussen medewerkers en peer supports.
- Creëer ruimte voor het vrijblijvend bespreken van positieve en negatieve kanten van de situatie, bijvoorbeeld in dagelijkse check-ins/check-outs.
- Geef voldoende tijd om stress te reduceren en op te laden.
- Zorg voor frequente intercollegiale checks (Hoe gaat het? Hoe gaat het thuis? Hoe zit je in je dag?)
- Houdt teambijeenkomsten via week- of dag starts met behulp van social media.

Competentie

- Zorg dat iedereen zich comfortabel en bekwaam voelt in het uitvoeren van werkzaamheden die hem/haar worden toegewezen.
- Bied een platform aan voor het uitwisselen van informatie, feedback.
- Streef naar afwisseling van werkzaamheden (zoveel mogelijk).

Autonomie

- Betrek medewerkers bij besluitvormingsprocessen, voorbereiding en planning van werkzaamheden.
- Stimuleer eigen initiatief, zelfleiderschap en creativiteit.
- Geef medewerkers de mogelijkheid zelf keuzes te maken.

