

Artikel in 'Mijn Vakbond' - CNV. Juli 2020.

Hoe vind je als team weer je draai op de werkvloer?

Hoe vind je elkaar weer op de werkvloer nadat een deel van de organisatie zich afgelopen periode uit de naad heeft gewerkt terwijl anderen juist veel minder te doen hadden? En hoe vind je als team weer je draai na die lange periode van thuiswerken? Danielle Braun helpt zorg- en (semi-)overheidsinstellingen weer op te starten na de lockdown.

“Afgelopen tijd is heftig geweest voor veel organisaties,” zegt Danielle Braun, antropologe en specialist in cultuurveranderingen. “Denk aan de ziekenhuizen waar mensen op de IC’s zich vele slagen in de rondte werkten en daar hele nare dingen meemaakten, in tegenstelling tot andere afdelingen die het ineens juist veel minder druk hadden.” Datzelfde geldt voor gemeenten, GGD’s, maar ook de waterschappen waar bijvoorbeeld veel inspanning is geleverd omdat eerst niet duidelijk was of het virus ook via het drinkwater werd verspreid, zegt ze. “Ik zie dat er bij veel organisaties een tweedeling is ontstaan.”

Daarnaast is er überhaupt veel veranderd op de werkvloer afgelopen periode. Braun: “Veel mensen werken thuis, vergaderen gaat via Zoom. Echte ontmoetingen met collega’s zijn er vaak niet meer bij. Ook de informele contacten zoals de praatjes bij de koffieautomaat, tijdens de lunch en in de wandelgangen hebben we nog nauwelijks.” Terwijl er ondertussen wel veel gebeurde, benadrukt ze. “Er vielen ontslagen, terwijl er geen afscheid genomen kon worden met een etentje of borrel. Er zijn misschien wel collega’s overleden. Nieuwe medewerkers konden niet worden verwelkomd binnen het team. Daarnaast maakten mensen privé heftige dingen mee. Ze verloren dierbaren door Corona, het gezinsleven kwam onder druk te staan doordat ze thuis op elkaars lip zaten, in combinatie met thuisonderwijs. Kortom: er is veel gebeurd. Veel meer dan we misschien wel beseffen.”

Momentum markeren

Daarom is het volgens Braun belangrijk om op een bepaald moment met collega’s en het team stil te staan bij de beëindiging van de lockdown. Al is het goede moment daarvoor nog best lastig te bepalen, zegt ze. “Want wanneer eindigt de lockdown? Pas als er een vaccin is, of gevoelsmatig al eerder? Maar waar het om gaat, is dat je een momentum markeert om er als organisatie en met je team aandacht aan te besteden. Door een goede overgang te maken, kunnen emoties als angst en verdriet een plek krijgen en kan er iets afgesloten worden. Dat is essentieel voor mensen.”

Emoties

Hoe je dat aanpakt als team? Braun: “Bijvoorbeeld door gebruik te maken van rituelen. Die zijn bij uitstek geschikt om een gebeurtenis af te sluiten en verder te gaan naar een nieuwe periode. In vele landen over de hele wereld werkt dat zo.” Of wij daar als Nederlanders niet te nuchter voor zijn? “Vergis je niet,” zegt de antropologe. “Ook in Nederland hebben wij meer rituelen dan je denkt. Denk aan speeches bij een begrafenis of bij het vertrek van een collega. Kaarsjes uitblazen op een verjaardag en een wens doen, een proost uitbrengen op iets of iemand. Allemaal dingen die we doen om een momentum te markeren - en te vieren, zoals een verjaardag of jubileum, dan wel om te rouwen zoals bij een begrafenis. Op zulke momenten is er ook ruimte voor emoties.”

Verbinding

Wat ze zou adviseren aan een team? “Je kan een samenkomst organiseren en iedereen een verhaal laten vertellen over hoe hij of zij het heeft beleefd, met elkaar iets creëren zoals een kunstwerk of iets samenstellen zoals een bundel met geschreven teksten. Ik was laatst bij het Maasstad Ziekenhuis in Rotterdam en daar hebben ze bijvoorbeeld een kunstwerk onthuld met alle namen van de medewerkers die zo hard op de IC gewerkt hebben. Met betrekking tot de tweedeling die ontstaan is, zouden mensen ook één op één gesprekken met elkaar kunnen voeren, tijdens lunch- of externe strandwandelingen. Elkaar vertellen wat ze hebben ervaren in afgelopen periode. Het doel is dat er weer verbinding ontstaat tussen medewerkers.”

Thuiswerken

Nu mensen ook weer langzaam vaker naar kantoor komen, zal ook dat overigens weer tijd vragen om te wennen, zegt ze. “De anderhalve meter afstand-maatregel geldt nog steeds. Het is inspannend en eigenlijk tegennatuurlijk om daar steeds onderling aan te moeten denken, ook onderweg naar werk als je met het openbaar vervoer reist bijvoorbeeld. Daarnaast kost het energie om weer om te gaan met alle gebruiken op kantoor of de werkplek. Sommige mensen zijn bang voor hun gezondheid, anderen vonden het thuiswerken in hun huispak eigenlijk wel een uitkomst en moeten weer heel erg schakelen. Mensen willen weer bijpraten, ook dat is belangrijk natuurlijk. Kortom: dat alles kost tijd en zal ten koste gaan van de productiviteit, maar dat is dan maar zo.”

Volgens haar ook urgent binnen de organisatie is om de leerpunten van afgelopen tijd te bespreken en daar écht iets mee te doen. “We hebben bijvoorbeeld in de gezondheidszorg en op scholen gezien dat het werk heel goed uitgevoerd kan worden zonder alle administratieve rompslomp. Ineens bleek er veel meer mogelijk dan daarvoor. Op zeldzame wijze ligt de weg nu open om nieuwe wegen in te slaan, pak die kansen dan ook!”