



Medewerkers thuis

Oplossingen en tips uit de SW-praktijk voor duurzame inzetbaarheid tijdens de coronacrisis

Veel medewerkers in de SW zijn nu thuis als gevolg van het coronavirus. Dit zorgt voor andere uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Dit document biedt tips en oplossingen op basis van een uitvraag onder SW-organisaties. Regelmatig vullen we dit document aan met nieuwe informatie. Op dit moment hebben we een eerste selectie gemaakt over de volgende onderwerpen:

- [Informer en betrekken](#)
- [Verzuim](#)
- [Beleid ontwikkelen, volgen en bijstellen](#)
- [Verbinding en voorkomen van eenzaamheid](#)

Informer en betrekken

SW-organisaties hebben verschillende manieren om contact te onderhouden met medewerkers en hen betrokken te houden bij het werk en de organisatie.

Senzer communiceert **via post**:

‘Op dit moment lijkt de post het enige kanaal waarmee we (bijna) alle medewerkers die thuis zijn, kunnen bereiken. We sturen daarom wekelijks een infobulletin dat is samengesteld uit de dagelijkse intranetberichten die worden geplaatst voor de informatie van de begeleidingsorganisatie.’

Via leidinggevenden:

Den Haag werkt vraagt aan leidinggevenden om minimaal 2 keer per week contact te hebben met hun medewerkers.

Avres neemt 2 keer per week telefonisch contact op met de medewerkers. Als het mogelijk is via beeldbellen.

Bij *Paswerk* is het tweerichtingsverkeer. Leidinggevenden bellen met medewerkers en men laat ook medewerkers met leidinggevenden bellen.

Stroomopwaarts is met de leidinggevenden in overleg om (via telefoon) in kaart te brengen hoe en wat de status is van het ziekteverzuim (binnen alle kaders van de AVG).



Stark deelt informatie **via de app**:

‘Via de app wordt informatie gedeeld over de richtlijnen van het RIVM. Dagelijks komt het MT bij elkaar om te beoordelen of er andere maatregelen getroffen moeten worden.’

De Stark-app is vrij toegankelijk en te downloaden in de appstore

Via de telefoon:

WNK Personeelsdiensten: ‘Er is vanuit HRM een belteam opgezet om de ‘thuiszitters’ te contacten. Het belteam hanteert een belscript gebaseerd op drie doelen. Het voornaamste doel is sociaal contact (contact met de werkgever en informeren naar iemands eigen contacten). Als tweede zorgen we voor informatievoorziening en beantwoorden we vragen over corona. Het derde doel is dat we de drempel om terug te keren laag willen houden, in overleg met leidinggevenden.’

Via een besloten groep op **Facebook**:

‘Via berichtgeving in een besloten groep op Facebook houden enkele organisaties verbinding met de medewerkers. Het biedt de mogelijkheid om snel te schakelen na aangekondigde veranderingen. Maar ook worden er tips gedeeld voor dagvulling. Via een brief worden medewerkers geïnformeerd over de Facebookpagina. Uitdaging bij Facebook is dat je alle reacties moet modereren om onrust, pesten en speculaties over de organisatie te voorkomen.’

Tips voor mogelijke content: filmpjes van de locaties en hoe het daar nu is, e-learnings op de Werk-portal.nl, tips van Steffie.nl, dagelijkse work-out via Fit met TeamNL.

Tips in het algemeen

Sluit aan bij de zorgen die leven. Zoals: krijg ik gewoon betaald, of wordt er verlof ingehouden? Blijf ook vooral informatie herhalen. De aandacht en ernst verslapt snel.

Bekijk ook eens deze pagina van de Tomingroep: www.tomingroep.nl/corona



Verzuim

Voor wat betreft verzuim passen SW-organisaties de volgende oplossingen toe.

'Zwakke/ kwetsbare medewerkers zijn naar huis gestuurd vanuit zelfbescherming en de uren worden geboekt op geoorloofd verzuim.'

Paswerk zet mensen die ziek zijn of niet mogen werken in verband met corona, op bijzonder verlof. 'Zo kunnen we straks een uitdraai maken en overzien hoeveel medewerkers/uren er niet gewerkt zijn als gevolg van de coronacrisis.'

Beleid ontwikkelen, volgen en bijstellen

Baanbrekers: 'We zijn gestart met een soort van interne denktank waarbinnen we kijken welke mogelijkheden er juist nu ontstaan. Zowel voor onze medewerkers als voor onze klanten, leveranciers en maatschappij.'

Baanbrekers probeert te voorkomen dat mensen thuis in een isolement raken. Sommigen zijn thuis omdat zij kwetsbaar zijn en nog niet zozeer omdat ze ziek zijn.

De Tomingroep houdt de vinger aan de pols door (dagelijks) overleg met het crisisteam en het MT, aangevuld met de manager P&O en manager KAM.

Ook heeft de Tomingroep een e-mailadres aangemaakt voor vragen en een aparte coronapagina aangemaakt op de website: www.tomingroep.nl/corona.

Paswerk geeft als tip mee om goed in contact te blijven met je arbodienst om eventuele maatregelen aan te scherpen of af te vlakken.



Verbinding en voorkomen van eenzaamheid

Eenzaamheid komt veel voor bij medewerkers die nu thuis zijn komen te zitten. Daarnaast kunnen ze zorgen hebben over het salaris, of inhouden van verlof. Ook het ontbreken van een duidelijke structuur zorgt voor problemen. Organisaties zorgen voor verbinding door intensief contact te onderhouden en ook allerlei leuke en inspirerende initiatieven te ontwikkelen.

Promen: ‘Vanuit het crisisteam hebben wij besloten dat de afdelingsmanagers de medewerkers thuis bellen om te vragen hoe het gaat. Ook hebben we voor ons maatschappelijk werk een nummer en e-mailadres beschikbaar gesteld, zodat mensen kunnen bellen als ze ergens mee zitten.’

Werkse: ‘Om isolement te voorkomen, hebben we twee keer per week telefonisch contact met de medewerkers en bieden we digitaal huiswerk in de vorm van leer- en doe-opdrachten.’

WNK Personeelsdiensten: ‘We vragen actief na hoe het behalve de lichamelijke gezondheid gesteld is met de geestelijke gezondheid. Hebben medewerkers hulp nodig op financieel gebied, met kinderen of andere zaken?’

Ferm werk: Om eenzaamheid te voorkomen en medewerkers verbonden te houden hebben we een entertainment team opgericht. Met verschillende middelen probeert dit team te zorgen voor verbinding en voorkomen van eenzaamheid.

- Facebookpagina: **Thuis met Fem**, met dagelijkse radi uitzendingen, puzzels, spelletjes, informatie en filmpjes.
- Speciaal [Doeboek](#) met activiteiten
- Website [Thuismetfem.nl](https://thuismetfem.nl)





Stark: 'We zorgen voor regelmatig telefonisch positief contact met deze medewerkers. Zodra het mogelijk is laten we ze weer werken. Begripvol zijn is het belangrijkste wanneer er angst heerst vanwege oplopen van Corona door iemand in de omgeving.'

Inclusief Groep: 'Leidinggevenden proberen wekelijks contact te onderhouden. Vanuit het MT communiceren we ook per mail/post naar medewerkers. Daarnaast bieden we een online trainingsaanbod op het gebied van 'Taal en werk' en 'Empowerment' voor kandidaten/medewerkers die thuis zitten. Op onze website hebben we een speciale pagina aangemaakt met tips: www.inclusiefgroep.nl/thuis-vanwege-corona.'

➔ Kijk voor tips en voorbeelden voor **medewerkers aan het werk** en voor **voorbeelden van buiten de SW** op www.sbcm.nl/corona