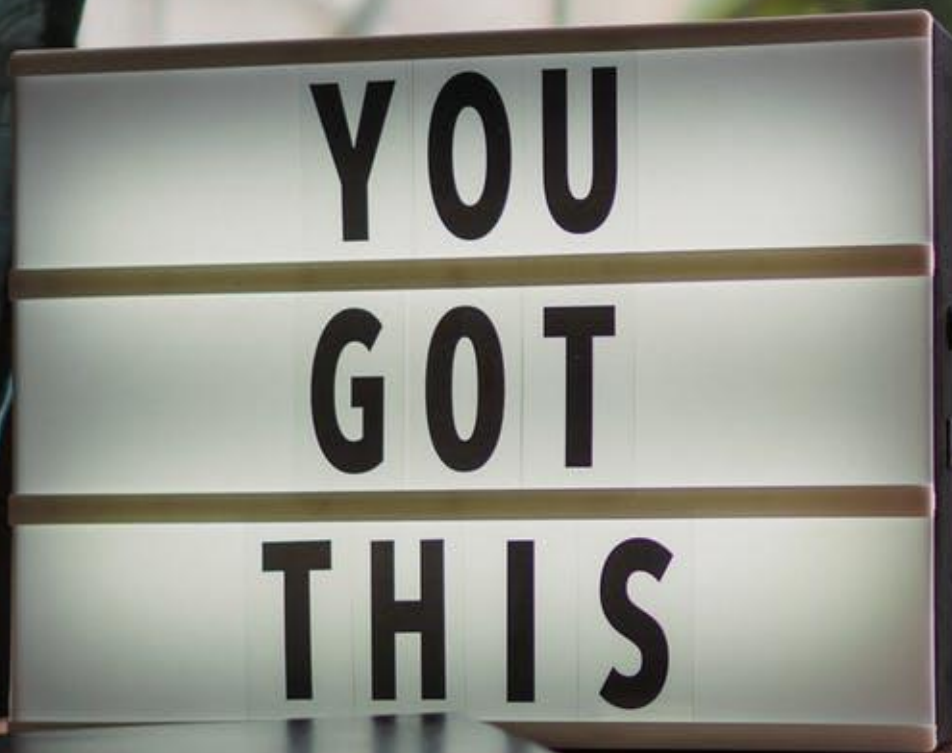




# INSPIRATIE SHEET

*De rol van de HR-manager  
in de coronacrisis*



**Als HR-manager ben je aan zet.** Want nu Nederland massaal thuis werkt, niet werkt of zich de tandjes werkt zijn **all eyes on you** om de mensen tevreden, productief en gemotiveerd te houden. Welke verantwoordelijkheden heb jij nú te pakken? En waar maakt men jou verantwoordelijk voor, maar kún je niet verantwoordelijk voor zijn? Bij deze help ik je graag scherp te krijgen welke apen op jouw schouder mogen zitten, en welke je op andere schouders mag parkeren. Én hoop ik je te inspireren hoe je van deze periode vooral ook een kans maakt.

### Waar mag jij op aangekeken worden?

1. Het continu agenderen van het **welzijn** van medewerkers op de MT-agenda
2. Het bepalen van de **strategie** waarin medewerkers in de nieuwe samenleving, productief en gemotiveerd blijven
3. Het **meten** van het werkplezier van medewerkers zodat gerichte interventies gedaan kunnen worden
4. Kans! Collectief extraatjes en **opleidingsmogelijkheden** organiseren
5. Het vertalen van **wet- en regelgeving** naar de manier van werken binnen jouw organisatie
6. Het geven van de juiste **collectieve informatie** aan medewerkers over het beleid en de protocollen van de organisatie
7. Het -indien nodig- aanjagen van managers en directie in **aandacht, erkenning en begrip** voor medewerkers
8. Het -indien nodig- aanjagen van de managers en directie om medewerkers júst nu te **verbinden** met de missie, visie en toekomststrategie van de organisatie
9. Het analyseren van **positieve gevolgen** van de crisis en deze integreren in het beleid

## Continu agenderen van het **welzijn** van medewerkers op de MT-agenda

De wereld is aan het veranderen. Niet tijdelijk, maar blijvend. Jouw organisatie moet naar alle waarschijnlijkheid alle zeilen bij zetten om scherp te blijven koersen op omzet en tevreden klanten. Aan jou de schone taak om te zorgen dat hierbij de medewerkers niet uit het oog worden verloren. Bekijk vanuit medewerkersperspectief dus alle besluiten die in het MT worden genomen; is het ethisch verantwoord? Stimuleert het productiviteit, binding en werkplezier? Voel je geen luis in de pels maar realiseer je dat alle medewerkers juist nu op je rekenen.

## Bepalen van de **strategie** waarin medewerkers in de nieuwe samenleving, productief en gemotiveerd blijven

De vraag die aan jou gesteld mag worden is: hoe kunnen medewerkers optimaal werken in de nieuwe wereld? Op een manier waarop we veiligheid kunnen waarborgen, voor zowel medewerkers als klanten en gasten? Een uitdagende opdracht, aangezien niemand weet hoe de nieuwe wereld eruit gaat zien. Werk dus met scenario's en maak qua werkwijze voor je mensen een plan van aanpak waarbij de ideale middenweg gezocht wordt tussen medewerkerstevredenheid, klanttevredenheid en rendement. Betrek medewerkers bij het maken van je plannen, zodat ze zich gehoord en gezien voelen én er draagvlak is voor je plan.

## **Metten** van het werkplezier van medewerkers zodat gerichte interventies gedaan kunnen worden

De grote vraag die veel organisaties zich nu stellen is: hoe zitten mijn medewerkers nu in de wedstrijd? Wat hebben ze nu nodig om tevreden, loyaal en aan boord te blijven? Jij als HR manager zou hier het antwoord op moeten weten. Om met feiten te komen kun je een beknopt kwantitatief onderzoek doen. Dit hoeft niet zo uitgebreid als anders, een korte pulsecheck is voldoende. [Speciaal in deze coronatijden kun je bij Fan Factory een uitgeklede Fan Scan afnemen, puur om inzicht te krijgen.](#) Neem contact op voor de mogelijkheden. Met de uitslagen kun jij je strategie van punt 2, verder vormgeven.

## Kans! Collectief extraatjes en **opleidingsmogelijkheden** organiseren

Reflectie; dát is waar bijna iedere werknemer momenteel actief mee bezig is. Word ik nog gelukkig van mijn huidige werk? Wat motiveert en demotiveert me? Dit is voor jou een enorme kans om talentmanagement op de agenda te zetten en strategische personeelsplanning vorm te geven. Grijp deze kans aan en inventariseer (of stimuleer de leidinggevenden hiertoe) waar de toekomstige opleidingsbehoeftes en ambities van jouw medewerkers liggen. Dit kun je natuurlijk direct meenemen in je [pulsecheck](#) (zie punt 3) maar ook op een andere manier aanpakken. Heb je de ontwikkelbehoefte scherp? Ga dan aan de slag met het organiseren van opleidingsaanbod dat past bij de vraag, zodat je talentontwikkeling in 2020 een boost kunt geven. Maak eventueel gebruik van persoonlijkheidsmetingen om te meten of de ambities van medewerkers, realistisch zijn.

Grijp deze periode ook aan om alle medewerkers een aardigheidje, thuisborrelpakket, kaartje of iets anders te sturen om te laten weten dat je ze waardeert.

## Vertalen van **wet- en regelgeving** naar de manier van werken binnen jouw organisatie

Steeds een nieuwe persconferentie en onduidelijkheid over het verloop van de crisis; van jou en je collega's wordt nu maximale flexibiliteit verwacht. Best pittig! De manier van werken wordt continu aangepast; van jou mag verwacht worden dat met een plan komt hoe nieuwe besluiten kunnen worden geïntegreerd in het HR beleid van de organisatie en de dagelijkse manier van werken van je medewerkers. Je hoeft zelf het wiel natuurlijk niet uit te vinden; spar met vakgenoten over de manier waarop anderen deze protocollen vormgeven.

## Geven van de juiste **collectieve informatie** aan medewerkers over het beleid en de protocollen van de organisatie

Als je -gezien de continu veranderende regelgeving en adviezen- het beleid van je organisatie aanpast, vergeet dan niet om dit tijdig, adequaat en transparant terug te koppelen aan je medewerkers. Dus: vandaag een belangrijke persconferentie? Dan morgen direct een bericht naar alle medewerkers met de impact van de maatregelen op de werkwijze van de collega's. Niets te melden na een persconferentie? Stuur toch een bericht rond; medewerkers kunnen niet genoeg duidelijkheid krijgen in deze weken.

## **Aanjagen van managers en directie in aandacht, erkenning en begrip voor medewerkers (indien nodig)**

Je herkent het vast zelf ook; in deze tijden hebben we allemaal wat extra aandacht, begrip en erkenning nodig vanuit collega's en het management. Vaak zit dit bij jou wel in het DNA en word jij daarom benoemd tot 'chef aandacht'. Echter; de medewerker wil ook aandacht en begrip vanuit zijn leidinggevende! Wees de aanjager (liefst bewapend met feiten vanuit je [pulsecheck](#) bij punt 3) die ervoor zorgt dat álle medewerkers die extra aandacht krijgen. Want je weet dat jij nadien met de uitdaging zit als je te maken krijgt met verloop omdat mensen zich niet gezien, niet begrepen of niet gewaardeerd gevoeld hebben in deze periode.

## **Aanjagen van de managers en directie om medewerkers júist nu te verbinden met de missie, visie en toekomststrategie van de organisatie (indien nodig)**

In deze tijden is het extreem belangrijk dat medewerkers perspectief hebben. Dat ze zingeving ervaren, vertrouwen in de toekomst hebben en zich continu beseffen waar ze het allemaal voor doen. Dít houdt de motivatie in stand en zorgt voor binding tussen medewerker en organisatie. Deze periode leent zich bij uitstek om hier vol op in te zetten; gebeurt dit nog niet, wees dan de apostel die de organisatie dwingt om te (her)formuleren waar ze voor staat, waar ze voor gaat, wat de uitdagingen zijn die overwonnen moeten worden en hoe belangrijk de medewerkers zijn om dit voor elkaar te krijgen. Want ook hier geldt; gebeurt dit niet, dan heb jij straks een issue als het ongewenste verloop een enorme toename kent.

## **Het analyseren van positieve gevolgen van de crisis en deze integreren in het beleid**

Los van het feit dat de Coronacrisis genoeg negatieve gevolgen heeft, zijn er op zakelijk vlak ook zeker een grote hoeveelheid voordelen te vinden! Het digitale (thuis-)werken bespaart veel reistijd en reiskosten, zorgt vaak voor effectief werken, levert velen een betere werk-privé balans op en is beter voor het milieu. Ga in deze tijden dus op zoek naar de aspecten die nu juist een positief effect hebben op het werkplezier en de prestaties van je medewerkers (vraag het bijvoorbeeld collectief uit tijdens de [pulsecheck](#), zie punt 3) en bekijk of je dit kunt doorzetten als straks de situatie gestabiliseerd is.

## VERGEET NIET TE GENIETEN!

Natuurlijk is dit een behoorlijk lijstje met verantwoordelijkheden voor jou als HR manager, HR adviseur of HR businesspartner. Maar, om positief af te sluiten, dit is óók een periode waarin je kunt laten zien wat je waard bent! Waarin je optimaal je rol kunt pakken, voor uitdagende (en dus leerzame!) projecten en taken komt te staan en dus iedere dag bijleert in je vak. Vergeet daar vooral niet van te genieten! Focus je op de progressie die je maakt, op de kleine tussentijdse successen. En zie je het echt even niet meer zitten? Voel dan mijn virtuele schouder naast je om even op uit te rusten. Je doet het goed.

*Marthe van der Kint,*

*Fan Factory*

*06-10571901*

**PS:** wist je dat wij bij Fan Factory niet alleen gespecialiseerd zijn in het **meten** van de Fan Factor van je medewerkers, maar ook in het **verbeteren** ervan? Met onze Fan App, dé alles-in-één medewerkerapp voor onboarding, interne communicatie en smart e-learning, werk je makkelijk aan méér fans van merk en werk. [Neem een kijkje in de demo omgeving](#) of [bereken je prijs](#) via de website!

**YOUR  
PEOPLE  
NEED  
YOU**