



GOED WERKGEVER- SCHAP IN CRISISTIJD?

We leven in de meest bizarre periode van ons leven, niemand heeft zoiets ooit meegemaakt. De hele wereld is er bij betrokken, heeft er mee te maken en dient er rekening mee te houden. Bijna alle bedrijven over de hele wereld bevinden zich in crisistijd en honderdduizenden, misschien wel miljoenen bedrijven, verkeren in nood en vrezen voor hun voortbestaan. We hebben dan niet alleen maar met miljoenen bedrijven te maken, maar ook met een veelvoud hiervan aan werknemers, families en kinderen, die afhankelijk zijn van het inkomen van de werkende ouders. Als dat werk dan in een keer abrupt wegvalt, dan hoop je dat je je inkomen nog gewoon blijft houden.

Voor de tijdelijke contracten en zzp'ers onder ons ziet dat er niet zo mooi uit. Maar ook mensen met een vast dienstverband lopen, afhankelijk natuurlijk in welke sector ze werken, risico hun baan te verliezen. Dat is op zich al stressvol genoeg. Daar komt dan ook nog de angst en de onzekerheid bij, die de corona-crisis met zich meebrengt. We zien allemaal mensen in onze omgeving ziek worden, sommigen op intensive care opgenomen worden en de meesten kennen inmiddels wel iemand die er aan is overleden. Daarbij kent deze crisis ook nog een interrelationele crisis, er zijn immers twee kampen. Het ene kamp is echt bang, houdt zich

strikt aan de regels tot in het extreme, en verwacht dat van iedereen. De ander vindt het allemaal wat te overdreven. 'We gaan het uiteindelijk toch allemaal een keer krijgen, dus waarom zo overdreven gedoe', wordt gedacht, maar ook uitgesproken. Dit kan zelfs binnen bedrijven voor nogal wat extra wrijving zorgen. Veel mensen werken tegenwoordig gedeeltelijk of geheel vanuit thuis. Dat brengt vaak thuis meer stress met zich mee, maar ook het efficiënte werk staat hiermee onder druk en vaak ook het vertrouwen onder elkaar. En hoe ga je dan, als werkgever, met deze vaak chaotische en stressvolle situatie om?

DRAAIBOEK

Niemand heeft hier een draaiboek voor. De laatste pandemie die we meegemaakt hebben, was de varkens (Mexicaanse) griep die in Mexico uitbrak in 2009. 1500 Mensen raakten besmet, 53 hiervan overleefden het niet. Daarvoor was het in de jaren '50 en '60 van de vorige eeuw, de Hongkonggriep en de Aziatische griep. Helemaal zeker is het niet, maar volgens schattingen kwamen wereldwijd een miljoen mensen om. Sommige senioren weten zich dit nog wel te herinneren, maar het gros van de werkende bevolking heeft nog nooit een daadwerkelijk heersende pandemie meegemaakt. Alhoewel, er heerst al een paar jaar een overgewicht en obesitas pandemie volgens de WHO. In 2015 stierven wereldwijd bijna vier miljoen mensen aan een gewicht gerelateerde aandoening. Zet je dat tegen de 150.000 sterftegevallen door corona af, dan is dat enorm, maar overgewicht is er een die zeer geleidelijk ontwikkeld is, waardoor de ernst ervan nog enorm onderschat wordt. Ook als je naar het totaal aantal besmette coronapatiënten kijkt, iets meer dan 2,2 miljoen op 18 april 2020, en dat vergelijkt met het aantal mensen met overgewicht en obesitas, meer dan 2,2 miljard mensen, dan is de ernst van overgewicht en obesitas voor onze gezondheid en toekomst vele malen groter. Toch heerst er grotere paniek door het coronavirus, door de snelheid en onvoorspelbaarheid waarop het virus zich momenteel verspreidt.

Hoe ga je hier nu mee om als werkgever? Als werkgever ben je gewend hard te werken, te innoveren, uit te breiden, kwaliteit te verbeteren, de service te optimaliseren. Kortom, focus op groei en een gezonde bedrijfsvoering. Daar hoort ook aandacht voor de mensen bij, ondersteuning als men ziek wordt en de laatste 15 tot 20 jaar wordt steeds meer duidelijk dat ondersteuning in leefstijl en preventie cruciaal is voor een gezond bedrijf. Dat resulteerde in de Poortwachter regeling, de fiets van het werk, bedrijfsfitness, leefstijlprogramma's, fysiofitness, tot aan de powernap cabine op de werkplek en de wekelijkse masseuse voor de zittende beroepen, om maar een paar interventies te noemen, die we gemakshalve tegenwoordig samenvatten onder de noemer 'duurzame inzetbaarheid'. Daar komt dan nog bij, goede arbeidsvoorwaarden, gelijkwaardige behandeling, effectief en motiverend leiderschap, het bieden van carrièreperspectief, enz. Maar al die mooie initiatieven om onze werknemers te ondersteunen gezond te blijven en persoonlijk te ontwikkelen staan momenteel even on hold. Het is namelijk overleven. Toch is deze tijd van crisis ook wel een tijd van overdenken. Er begint zich steeds duidelijker een profiel te vormen van de mensen die in

de grote risicogroepen vallen om het eerst ernstig ziek te worden. Naast de senioren zijn dat ... mensen met overgewicht en obesitas! In een klein Nederlands onderzoek in Groningen bleek dat 90% van de IC patiënten te zijn, maar ook in China spreekt men van ruim 70%. De aandacht voor gezonde medewerkers in de afgelopen jaren zorgt er waarschijnlijk in deze periode voor dat werknemers minder risico lopen op IC te eindigen.

POSITIEVE AANDACHT

En hoe dan om te gaan met werknemers die uitermate bang en gestrest zijn door de coronacrisis? Misschien is de beste remedie in deze periode begrip tonen, een luisterend oor en positieve aandacht geven. Flexibel omgaan met werknemers als ze zich niet goed voelen of gestrest zijn zal zich op lange termijn belonen in dankbare en meer betrokken werknemers. Als werkgever kan je nog meer doen in deze periode voor je werknemers. Mogen ze niet sporten? Reik ze dan thuis sportprogramma's aan, misschien voedingsondersteuning op afstand of, als het nodig is, mentale coaching op afstand. Informeer ook goed wat er nodig is, waar behoefte aan is en schaar je in het bedrijf in ieder geval aan de kant van de werknemers die erg bang zijn voor de gevolgen. Hou je ook binnen de organisatie goed aan de 1,5-meter regel, zorg voor optimale hygiëne en ondersteun die mensen die er moeite mee hebben door zelf ook die regels binnen het bedrijf optimaal toe te passen. Want de werknemers die er minder moeite mee hebben, zullen er

psychisch ook niet zo veel last van krijgen, maar onder de angstige mensen kunnen wel de klappen vallen, als ze niet gehoord worden.

GEZONDHEIDSBEWUSTZIJN

Uiteindelijk zullen we van deze situatie ook lering trekken. Het gezondheidsbewustzijn zal een paradigmashift ondergaan. We wisten natuurlijk al dat leefstijl en preventie belangrijk waren en dat overgewicht, obesitas, diabetes en hart- en vaatziekten de gezondheidssituatie alleen maar verergeren. Maar zo duidelijk zoals we dit nu geserveerd krijgen, dat brengt ons waarschijnlijk naar een nieuwe vorm van gezondheidsbewustzijn. Internationaal en nationaal zal gezonder leven en preventie hoger op de agenda moeten, maar zo ook lokaal en binnen bedrijven. We kunnen maar liefst meer dan 15 kwalitatieve gezonde levensjaren winnen, door gezonder te leven. Dat heeft ook een enorme impact voor bedrijven, zeker nu we langer en langer moeten blijven werken.

STRUCTURELE ONDERSTEUNING

Voor nu eerst even de focus op een intelligente lock-up, gefaseerd weer terug naar het normale leven. Onderzoek gerust eens hoe je werknemers in deze periode nog kan ondersteunen gezond te blijven leven. Heb je er in de afgelopen jaren nog onvoldoende aandacht aan gegeven, zet structurele ondersteuning van gezonder leven dan gerust eens wat hoger op de agenda en neem het mee in je jaarlijkse beleidsplan.

www.hoedoejedat.eu

