

Terug Naar Kantoor (Reboarding)

Als we straks weer geleidelijk terug gaan naar kantoor, dan is het vanzelfsprekend verstandig daar van tevoren goed over na te denken. Hoe keren we weer terug naar het werk, zodat dit voor iedereen zo prettig en veilig mogelijk kan verlopen? Het gaat daarbij natuurlijk over veiligheid, hygiëne, gezondheid, afspraken en protocollen en ook over wennen aan de nieuwe situatie, het weerzien met bekende collega's en het kennismaken met nieuwe collega's.

Het HappinessBureau heeft vanuit de medewerkersreis (employee journey) en werkgeluk een overzicht gemaakt wat je als medewerker, als team en als management kunt doen en welke vragen je kunt stellen aan jezelf, je team of de medewerkers.

Waar moet je allemaal rekening mee houden als we weer teruggegaan naar kantoor? Je leest het op de volgende pagina!

OVER HET HAPPINESSBUREAU

Het [HappinessBureau](#) adviseert en ondersteunt bedrijven en organisaties die het werkgeluk van hun medewerkers willen vergroten. We geven advies, meten werkgeluk in organisaties, verzorgen de opleiding Werkgelukdeskundige en de leergang Employee Experience, geven verschillende workshops en trainingen, begeleiden in-company werkgeluk- en employee experience-trajecten en doen onderzoek. Daarnaast publiceren we artikelen en [boeken](#), verzorgen we presentaties op congressen in en buiten Nederland en organiseren we ieder jaar het grootste event over werkgeluk in Nederland: [Happy People Better Business](#).

HOE KUNNEN WE JE HELPEN?

Niet alleen zijn onze opleidingen en workshops online te volgen, we hebben er ook een aantal speciaal afgestemd op deze tijd, waaronder 'Werkgeluk? Ja, juist nu!', 'Topwerkgeverschap ten tijde van corona' en 'Leidinggeven aan teams in coronatijd'.

We kunnen medewerkers via online surveys bevragen over hoe het met hen gaat en wat ze nodig hebben om weer op het kantoor aan de slag te gaan. Dit kunnen we blijven doen in de eerste periode nadat ze weer naar het werk zijn gekomen. Zo houd je als organisatie vinger aan de pols bij medewerkers.



Behoeft een interim-professional om het Terug Naar Kantoor-proces te begeleiden? Ook dat kan.

CONCRETE TOOLS

Verbinding is in deze periode wellicht nog belangrijker dan het al was. Het HappinessBureau heeft verschillende tools ontwikkeld die je hierbij kunnen ondersteunen. Bijvoorbeeld workshops, coaching en intervisie, maar ook [Happy 100 At Work](#), een website met (meer dan) 100 ideeën, tips, (kaart)spellen, filmpjes, oefeningen, werkgeluk-boosters, e-books en presentaties. Bedoeld ter inspiratie en ondersteuning voor werkgelukdeskundigen, chief happiness officers, teams en leidinggevenden die werkgeluk (verder) willen vergroten. Goed om te weten: sinds de coronacrisis is deze website uitgebreid met online werkvormen. Belangstelling? Mail ons op info@HappinessBureau.nl



Terug Naar Kantoor (Reboarding)

	FASE 1: VOORBEREIDING	FASE 2: EERSTE WERKDAG/WERKWEEK	FASE 3: EERSTE MAANDEN
MEDEWERKER	<p>Kijk terug op de afgelopen periode</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat heeft je over jezelf verrast? • Wat betekende de coronacrisis voor jou? • Wat heb je gemist en wat niet? • Wanneer was je trots op jezelf? • Wat is het beste advies dat iemand jou heeft gegeven? • Wat wil je meenemen naar de komende tijd? • Waar kijk je tegenop in de komende tijd? 	<p>Neem de tijd om stil te staan bij de 'herstart'</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is het eerste dat je deze week zou willen doen? • Wat heb jij nodig om je werk goed te kunnen doen? • Wat wil je meenemen naar de komende weken? • Waar kijk je tegenop voor de komende weken? 	<p>Kijk vooruit en leef je in op het 'nieuwe normaal'</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kan jij je talenten en kwaliteiten in je werk gebruiken? • Voel jij je ondersteund door je collega's? • Voel je je gewaardeerd? • Stelt de organisatie je in staat om resultaten te bereiken? • Ervaar je de werkdruk als acceptabel?
TEAM	<p>Kijk terug op de samenwerking binnen het team</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke talenten hebben jullie ontdekt die jullie vaker willen inzetten? • Wat heeft de samenwerking binnen het team belemmerd? • Waar worden we blij van nu het team weer bij elkaar komt? • Wat willen we meenemen naar de komende tijd? • Waar kijken we tegenop in de komende tijd? 	<p>Geef teamleden de tijd om hun ervaringen te delen</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat hebben we nodig om goed te kunnen functioneren? • Wat kunnen we de komende periode verbeteren? • In welke valkuil moeten we niet trappen? • Vraag je collega's wat de voordelen waren van afgelopen periode. Wat was fijn, wat ging goed en hoe hou je dat vast? • Wat willen we meenemen naar de komende weken? • Waar kijken we tegenop voor de komende weken? 	<p>Deel wat goed en fout ging, maak afspraken voor de toekomst</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Houden we die zaken vast die we anders willen doen? • Maken we voldoende gebruik van elkaars talenten? • Evalueren we regelmatig waar we staan en hoe we het doen? • Spreken we elkaar aan op gemaakte afspraken en (on)gewenst gedrag? • Delen we positieve momenten en successen?
MANAGEMENT	<p>Verwelkom je medewerkers enkele dagen voor de effectieve heropstart en licht het Terug Naar Kantoor-proces toe. Ga na of er medewerkers zijn die in deze hectische periode extra hulp en steun nodig hebben.</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omschrijf met 3 woorden hoe je de communicatie en steun vanuit de organisatie hebt ervaren. • Wat heb je nodig om goed te kunnen werken? Waaraan heb je behoefte? 	<p>Maak als organisatie ook tijdens de eerste dag en week contact met de medewerkers en toon je waardering. Zorg voor heldere communicatie(lijnen) tussen organisatie en medewerkers. Geef medewerkers de ruimte om ervaringen en gevoelens te delen.</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe kijk je naar de rest van dit jaar? • Wat wil je de komende maanden bereiken? • Wat is er veranderd ten opzichte van de tijd vóór de coronacrisis? 	<p>Geef medewerkers (weer) het gevoel dat zij onderdeel uitmaken van de organisatie. Neem hen waar nodig (opnieuw) mee in de cultuur en het verhaal van het bedrijf. Sta stil bij wat hen drijft in het werk. Waardeer wat hen bijzonder maakt.</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voel je je verbonden met de organisatie? • Ben je trots op de organisatie? • Zou je onze organisatie aanbevelen? • Inspireert en motiveert onze toekomstvisie jou? • Willen mensen bij ons werken vanwege onze cultuur? 