

Tips en tricks: R&O afspraken tijdens corona

Het kan zijn dat het R&O-gesprek is gepland tijdens de coronacrisis. Ook kan het zo zijn dat dat de coronacrisis effect heeft op je werk, op wat je wel en niet kunt realiseren en daardoor mogelijk op de R&O-afspraken die zijn gemaakt.

R&O gesprekken tijdens corona

Meestal zullen R&O gesprekken gewoon kunnen doorgaan tijdens de coronacrisis, als gebruik kan worden gemaakt van beeldbellen. Leidinggevenden en medewerkers kunnen samen bespreken of het gesprek plaatsvindt op de geplande datum of uitgesteld kan worden. Uitgangspunt hierbij zal zijn dat uitstel van een R&O-gesprek niet langer duurt dan 2 maanden.

Impact van corona op het halen van afspraken

De huidige werkzaamheden worden ongetwijfeld beïnvloed door de coronacrisis. In het R&O-gesprek wordt een jaar terug gekeken en worden afspraken voor het komende jaar gemaakt. Het is dus ook belangrijk om het perspectief in het R&O gesprek niet te beperken tot de huidige periode. Waardering voor presentaties en gehaalde afspraken is net zo op zijn plaats als in andere jaren. Echter, leidinggevenden en medewerkers moeten in de R&O-gesprekken rekening houden met de impact van de coronacrisis op het werk. Die effecten zullen ook afhangen van de individuele omstandigheden. Denk bijvoorbeeld aan:

- de impact van geen of beperkte toegang tot apparatuur en software
- De kwaliteit van de werkplek (bureau, stoel, afgesloten werkruimte)
- de impact op samenwerking met collega's voor wie de thuis- en werksituatie (ook) op zijn kop is gezet en de impact op voortgang en deadlines als gevolg daarvan.
- de impact van anderen in huis, waarvoor al dan niet moet worden gezorgd
- eventuele thuiszorgtaken
- de psychosociale belasting van thuiswerken, onder uiteraard eigen ziekte of die van naasten.

Bijdrage aan de universitaire gemeenschap en eigen ontwikkeling tijdens corona

De coronacrisis eist veel van medewerkers: we hebben ineens te maken met nieuwe werkwijzen, verschoven en herziene prioriteiten, leidinggeven op afstand, en vaak een onscherpe scheidslijn tussen het privé- en werklevens.

Zoals zo vaak kan deze nare situatie ook een positieve kant hebben: er zal vaak een beroep zijn gedaan op competenties als bijvoorbeeld aanpassingsvermogen, inventiviteit, organisatietalent of op doorzettingsvermogen. Is dat het geval dan is het goed dat ter sprake te brengen in een R&O-gesprek om vast te stellen dat het gedrag getoond is door de medewerker en gewaardeerd is door de leidinggevende maar misschien ook om samen af te spreken deze talenten in de toekomst meer in te zetten.

Dat zelfde geldt als een medewerker door de omstandigheden bepaalde taken niet kan doen maar in plaats daarvan heeft gewerkt aan de eigen ontwikkeling door middel van een cursus. Heeft een medewerker werk overgenomen van collega's dan is het goed ook hier bij stil te staan.

Tot slot

Het zal meestal niet zinvol zijn om tijdens een crisis R&O-afspraken open te breken. Iedereen heeft andere zaken aan het hoofd. Wat wel van belang is dat er continue goede communicatie is tussen leidinggevende en medewerker over het werk over taken, werkdruk en (het niet halen van) deadlines. Het is in ieders belang dat hierover voortdurend (niet alleen tijdens het R&O gesprek) duidelijkheid is opdat bijsturing kan plaatsvinden.

Meer informatie

Klik [hier](#) voor meer informatie over thuiswerken in tijden van corona.