



# Post-corona: re-boarden in een nieuwe realiteit

Artikel

Goed werk voor iedereen

Arthur Claassen

3 november 2020

**Berenschot**

## Post-corona: re-boarden in een nieuwe realiteit

**Hoewel we nog midden in de corona-crisis zitten, is het belangrijk om stil te staan bij wat daarna komt. Kernvraag daarbij is: hoe ga je als organisatie verder in het post-corona tijdperk? Weer opstarten, schouders eronder, verlies nemen en doorgaan? Of afschalen naar het nieuwe normaal? En hoe is het gesteld met de marktpositie, is deze nog intact of voorgoed verloren? In welke omstandigheden een organisatie ook verkeert, in alle gevallen zal een reset van de Employee Value Proposition en de Employee Journey noodzakelijk zijn, en start een nieuwe Employee Experience.**

De impact, was, is en blijft voorlopig zeer divers. Maar elke organisatie zal zich in de komende tijd moeten bezighouden met vragen als: welke lessen nemen we mee? Welke permanente impact heeft de coronacrisis op de inrichting van onze organisatie, onze dienstverlening, manier van werken, de samenstelling van onze talentpool? Maar ook heel praktisch: hoe krijg je mensen weer aan boord? Hoe scherp je de verwachtingen aan en hoe sluit je het HR-beleid en de gehele cyclus rondom in-, door- en uitstroom oftewel de Employee Journey aan op de nieuwe realiteit?

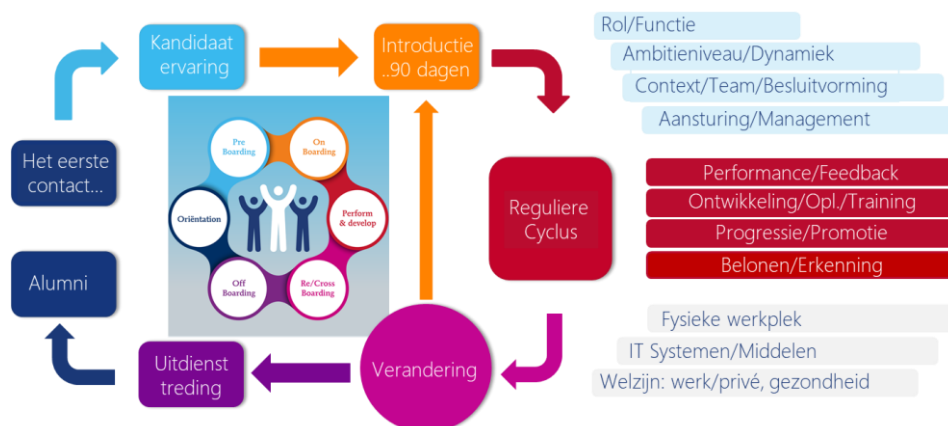
### Analyse

Het antwoord op al deze vragen start, zoals altijd, met een analyse waarin zowel het werkgevers- als het werknemersperspectief wordt meegenomen. Wat is een realistisch aanbod richting medewerkers oftewel wat is een reële Employee Value Proposition? En vervolgens komt de vraag op tafel welke directe en indirecte impact dit heeft op de arbeidsrelatie, het totale beloningsplaatje en de werknemersbeleving.

### Reset

De laatste tijd staat in veel gevallen juist het personeel flink onder druk. Er werd en wordt veel van medewerkers gevraagd. Meer of juist minder werken, dagen opnemen of juist inleveren, werken met verhoogd risico op infectie of juist thuisblijven en vanuit daar met of zonder jonge kinderen aan de slag. En dit soms ook nog in combinatie met nieuwe taken en verantwoordelijkheden. Een tijdelijke modus, noodzakelijk om te overleven in crisistijd.

Nu dien je als organisatie vast te stellen wat je, redelijkerwijs, gezien de nieuwe omstandigheden, permanent of in ieder geval op de korte en middellange termijn, medewerkers kunt bieden. Wat verandert, wat blijft en wat verdwijnt? Dit betreft dus een reset van de Employee Value Proposition, het daarop aansluitende HR-beleid en een aanscherping van de bijbehorende Employee Journey: HR-beleid, in-, door- en uitstroomprocessen en de invulling van ondersteunende systemen.



## **Fragiliteit en weerbaarheid meer op de voorgrond**

Je nieuwe propositie moet redelijk zijn en passen bij de context van je organisatie. Vul deze vooral in op basis van overleg met verschillende groepen medewerkers, duidelijke uitgangspunten en doelen. Dan ontstaat een heldere, authentieke en haalbare propositie, waarin onzekerheid, onvoorspelbaarheid, fragiliteit en weerbaarheid hoogstwaarschijnlijk een prominentere plek zullen innemen dan voorheen.

## **Start van een nieuwe ervaring**

De nieuwe propositie zal moeten worden gedragen, doorvoeld en beleefd door alle medewerkers. Alleen dan zullen zij weer volledig aan boord komen (re-boarden), mentaal en fysiek aan boord blijven en, als de economie weer aantrekt, intekenen op je nieuwe deal. Dus als organisatie even ademhalen, verwerken wat was en de schouders eronder zetten. Dan kun je vol goede moed, met realistische verwachtingen het post-corona tijdperk in!

## **Meer informatie**

Wil jij aan de slag met re-boarding, maar weet je niet goed waar te beginnen? [Neem dan vrijblijvend contact met ons op](#), wij denken graag met u mee!

## **Campagne: Goed werk voor iedereen**

De Nederlandse arbeidsmarkt is aan veranderingen onderhevig. Het realiseren van goed werk voor iedereen vergt hervormingen op macroniveau. Maar u als werkgever kunt binnen uw eigen organisatie morgen al het verschil maken! Berenschot helpt u daarbij met [een reeks artikelen over actuele HR-onderwerpen](#), steeds voorzien van praktische handreikingen. Wilt u niks missen en direct toegang krijgen tot exclusieve verdieping? [Meld u dan aan voor de nieuwsbrief](#).



## Berenschot

Berenschot is een onafhankelijk organisatieadviesbureau met 350 medewerkers wereldwijd. Al 80 jaar verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke sector en het bedrijfsleven met slimme en nieuwe inzichten. We verwerven ze en maken ze toepasbaar. Dit door innovatie te koppelen aan creativiteit. Steeds opnieuw. Klanten kiezen voor Berenschot omdat onze adviezen hen op een voorsprong zetten.

Ons bureau zit vol inspirerende en eigenwijze individuen die allen dezelfde passie delen: organiseren. Ingewikkelde vraagstukken omzetten in werkbare constructies. Door ons brede werkerrein en onze brede expertise kunnen opdrachtgevers ons inschakelen voor uiteenlopende opdrachten. En zijn we in staat om met multidisciplinaire teams alle aspecten van een vraagstuk aan te pakken.

### **Berenschot B.V.**

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

[in/berenschot](https://www.linkedin.com/company/berenschot)