

7 TIPS DIE JE MOET KENNEN ALS LEIDINGGEVENDE BIJ EEN BURNOUT SITUATIE



MEULENBERG
TRAINING & COACHING

Tip 1: vraag naar hulpbronnen

Vraag of de medewerker al hulp heeft gezocht voor het herstelproces en de re-integratie. Als blijkt dat de medewerker langere tijd moet wachten op die hulp, bespreek dan opties voor andere hulp om de wachttijd te voorkomen of te overbruggen

Tip 2: ken de situatie van de medewerker

Integratie na een burn-out zorgt voor veel spanning en extra stress bij de medewerker. Hij/zij keert terug naar de plek waar hij/zij ziek is geworden, waar de bron van alle ellende ligt.

Vaak gaat dit gepaard met ernstige gevoelens van falen, schuldgevoel naar collegae, niet goed genoeg zijn, onzekerheid, angst, etc. Bovendien verwacht de omgeving vaak oude prestaties van iemand die net terugkeert na een burn-out.

Soms is re-integratie in een ander team of op een andere werkplek daarom zinvol zijn i.v.m. lagere belasting qua inhoud van het werk of qua teamfunctioneren.

Tip 3: maak duidelijke afspraken

Zorg voor een duidelijke communicatie tussen leidinggevende, medewerker met burn-out en overige teamleden over verwachtingen over en weer. Aan het begin van de re-integratie kan het best gekozen worden voor niet te complexe of tijdgebonden klussen.

Die kunnen al snel te belastend zijn voor de nog herstellende medewerker. Vraag de medewerker ook zelf met welke taken hij / zij het ziet zitten om weer langzaam te starten.

Tip 4: gebruik het plan van aanpak als hulpmiddel –niets als keurslijf

Waak ervoor dat het plan van aanpak / re-integratieplan geen knellend keurslijf wordt. Een goed plan van aanpak kan de medewerker behoeden om te hard van stapel te lopen en halverwege te struikelen.

Wanneer het plan van aanpak toch iets te ambitieus blijkt te zijn opgesteld, durf hier dan onderweg van af te wijken



Tip 5: check wekelijks de voortgang

Neem wekelijks even een momentje om te horen hoe de re-integratie verloopt. Dat hoeft niet iedere week veel tijd te kosten; soms kan 5-10 minuten al voldoende zijn. Vraag de medewerker hoe het gaat, wat hij zelf vindt van de opbouw in uren en taken en of er bijgesteld moet worden.

Toon ook belangstelling voor de reacties op de werkbelasting die de medewerkers bij zichzelf kan constateren, zoals 'erg moe na die paar uurtjes' (hoort er zeker in het begin vaak gewoon bij) of 'toch weer slechter slapen' (uitkijken geblazen). Het kan voorkomen dat tijdens de re-integratie het tempo van het overeengekomen opbouwschema te ambitieus blijkt.

Durf als leidinggevende van het schema af te wijken als blijkt dat het opbouwschema toch te optimistisch is opgesteld. Houd als stelregel aan 'zo snel als mogelijk, en zo langzaam als nodig'. Zeker bij re-integratie na een burn-out geldt het spreekwoord 'haastige spoed is zelden goed'.

Tip 6: stem af met betrokken professionals

Neem contact op met de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker of coach die de medewerker begeleidt bij het herstelproces en bespreek de specifieke aandachtspunten en valkuilen van deze medewerker.

Ook tijdens de re-integratie kun je die professionals vragen stellen. Bedenk dat uiteindelijk alle partijen belang hebben bij een succesvolle re-integratie.

Tip 7: durf om feedback te vragen

Geen enkel mens is perfect, je raakt nooit uitgeleerd en iedereen heeft z'n blinde vlekken.

Durf de medewerker daarom tussentijds te vragen hoe die jouw begeleiding bij de re-integratie ervaart. Iedere persoon heeft een eigen gebruiksaanwijzing en die kun je maar beter rechtstreeks van de persoon in kwestie te horen krijgen.

Natuurlijk doe je wat je doet met de beste bedoelingen, maar dat zal ongetwijfeld niet altijd zo ervaren worden en effectief zijn. De re-integratie is tenslotte een gezamenlijk proces waarbij het dus zinvol is af en toe te reflecteren op jullie samenwerking; wat gaat goed en wat kan beter?



De 7 meest effectieve, preventieve maatregelen op een rij:

1. Maak het onderwerp 'burnout' bespreekbaar.
2. Vergroot de veiligheid om over burnout te praten.
3. Stimuleer samenwerkingen.
4. Alles staat en valt met een goede communicatie.
5. Geef duurzaam-ambitieuze leiding.
6. Stimuleer beweging.
7. Gebruik een medewerker zijn/ haar sterke punten



Bezoek

ruudmeulenberg.nl/bedrijven

voor informatie over ons aanbod
voor bedrijven en organisaties.