

MEEST GEMAAKTE FOUTEN BIJ RE-INTEGRATIE



MEULENBERG
TRAINING & COACHING

Dit paper is zo ontworpen dat je hem kunt uitprinten en kunt ophangen op ieders kantoor

De meest gemaakte fouten + de oplossing hiervoor:

Teveel pushen

Hoewel het wenselijk is dat een medewerker snel terugkeert, kan het herstel niet harder dan hard. Gun het de tijd. Te veel pushen zal leiden tot extra, langer ziekteverzuim

Verwachten dat de burnout opgelost is als iemand weer aan het werk is

Nadat iemand gere-integreerd is, moet de werknemer nieuw gedrag oefenen. Gedrag dat ervoor zorgt dat herhaling niet aan de orde is. Dit betekent dus dat het oude patroon, blijvend doorbroken moet worden. Verwacht dus niet dat iemand op de oude voet verder kan gaan, hoeveel je eerst ook aan diegene had.

Te weinig begrip tonen

Burnout betekent dat het lijf de regie heeft overgenomen. Een goede burnout kost daarom al snel 2 jaar, waarbij medewerkers regelmatig angst overhouden om weer terug te vallen. Kennis hierin zorgt voor begrip. Zorg als leidinggevende ervoor dat je de basiskennis over burnout bezit.

Dubbele agenda hebben (iemand er uit willen werken)

Veel leidinggevenden balen als een stekker als een medewerker uitvalt. Druk op de rest van het team, hoge kosten, geen grip op de situatie en werk dat niet afkomt, zijn veel gehoorde frustraties.

De wens om van het 'probleem' af te komen is groot. Wacht met een keuze om een werknemer wel of niet te behouden totdat de werknemer volledig hersteld is. Mensen die een burnout krijgen zijn vaak de betere medewerkers. Veelal heeft de bedrijfscultuur geen goed gedaan aan de belastbaarheid. Geef de situatie dus een eerlijke kans.



Communiceren over wensen, verwachtingen en gevoelens

Sommige leidinggevenden verzuimen om helder te communiceren over wensen en verwachtingen.

Zorg er als leidinggevende voor dat je jouw verwachtingen uitspreekt en toets vervolgens of de medewerker dit echt waar kan maken (medewerkers met burnout willen nog wel eens te graag). Je mag als leidinggevende ook best aangeven dat je de situatie lastig vindt en niet weet waar je moet beginnen.

Zelf voor coach gaanspelen

Natuurlijk bezitten veel leidinggevenden ook coachende vaardigheden. Echter: burn-out is een vak apart dat je het beste kunt laten begeleiden door een specialist op dit vakgebied.

Leidinggevenden kunnen wel empathisch luisteren en doorvragen, maar kom niet met goed bedoelde oplossingen.

De gezonde medewerkers niet op de hoogte brengen

Meer dan eens wordt er geheimzinnig gedaan over burnout, terwijl het anno nu een belangrijker onderwerp is dan ooit. Licht collega's dus in dat de medewerker gaat reintegreren en maak afspraken over zijn/haar belastbaarheid

Hetzelfde van iemand verwachten als voor de burnout

Dat het misging met een medewerker, heeft een reden. Deels is die persoonlijk, deels werk gerelateerd. Door hetzelfde van een medewerker te verwachten als voor de burnout, ontstaat al snel de oude situatie, met alle gevolgen van dien.



Geen veiligheid bieden (de medewerker kan zich niet uiten)

Wanneer de nadruk te veel ligt op de prestatie en er geen ruimte is om zicht te uiten, loopt de re-integratie gevaar. Er is geen pijl te trekken op hoe een medewerker zich dagelijks voelt. Bekijk dus per dag de belastbaarheid en creëer een veilige omgeving waarin de medewerker zich kan uiten

7 meest effectieve, preventieve maatregelen

- 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.