

## Hoe draait uw organisatie?

### Tips voor leidinggevenden

Vanuit mijn Praktijk voor Coaching & Therapie bied ik begeleiding bij

- dreigend ziekteverzuim
- re-integratie
- psychisch verzuim
- omgaan met gevoelens na een verlies
- ontdekken van kwaliteiten en talenten

Onderstaand geef ik u een aantal tips wat u zelf kunt doen als één van uw medewerkers te maken heeft met één van bovenstaande onderwerpen.

#### Dreigend ziekteverzuim

Het is voor u als leidinggevende belangrijk te weten wat nou maakt dat een medewerker dreigt uit te vallen door ziekte. Is iemand ernstig ziek dan is het logisch, alleen zijn er nog genoeg andere redenen waarom iemand dreigt uit te vallen. Belangrijk is dat u in gesprek gaat met uw medewerker. Wat maakt dat uw medewerker dreigt uit te vallen. Dit is voor u goed om te weten. Problemen thuis worden meegenomen naar het werk. Soms kunnen problemen zo zwaar lijken dat er voor een medewerker geen andere oplossing is dan zich ziek te melden. Het is mogelijk dat u door in gesprek te gaan tot andere oplossingen kunt komen. Er kunnen nog veel meer problemen ten grondslag liggen aan dreigend ziekteverzuim. Door het gesprek aan te gaan voelt uw medewerker zich gezien, er wordt naar hem geluisterd. Vraag of u iets kunt betekenen in deze situatie.

#### Tips:

- Ga het gesprek aan met uw medewerker, luister en blijf open staan voor hetgeen u hoort.
- Ga niet invullen en kom in eerste instantie niet aan met oplossingen.

#### Re-integratie

Een medewerker kan een drempel voelen als hij weer gaat re-integreren. Iemand is om wat voor reden dan ook uitgeschakeld geweest en met andere dingen bezig geweest dan met werken. Voor u als leidinggevende heeft het ook consequenties gehad dat iemand is uitgevallen door ziekte. Dan begint het re-integratieproces. Hier zijn meerdere partijen bij betrokken, zoals ook de bedrijfsarts. Het is voor u belangrijk te weten wat uw medewerker kan qua uren en vooral ook wat zijn belastbaarheid is. Als eerste is het belangrijk om de medewerker weer contact te laten maken met zijn werkplek en met de collega's een kopje koffie te drinken.

De ene medewerker is de andere niet. Waar de een de draad "gewoon" weer oppakt, heeft de ander moeite om de drempel over te stappen. Ga het gesprek aan, luister. Dit kan de drempel al verlagen. Een luisterend oor van u en een helpende hand is vaak al voldoende.

#### Tips:

- Bouw de terugkomst van een medewerker langzaam op.
- Begin met een ochtend koffie drinken en heet de medewerker welkom.
- Betrek de afdeling of het team hier bij.

## Psychisch verzuim

Dit is een vorm van verzuim die vaak nog onbegrepen is.

Begrip hebben voor medewerkers is heel belangrijk. Het wordt zo makkelijk gezegd "het zit tussen de oren". Een burn-out wordt bijvoorbeeld ook gezien als psychisch verzuim. De naam burn-out zegt het al, iemand is opgebrand. Het is vaak iemand die alles tot in de puntjes geregeld wil hebben, controle wil houden en daardoor niet vaak iets uit handen geeft. Hij gaat maar door, daar waar iemand anders het allang opgegeven zou hebben. Hij gaat door tot hij niet meer kan, echt niet meer kan. Hij heeft geen energie meer over, voor helemaal niets. Misschien herkent u wel medewerkers in uw organisatie. U kunt zich machteloos voelen, ziet het gebeuren en het lijkt of u niets kunt doen.

### Tips:

- Houd een oogje in het zeil.
- Knoop eens een praatje aan over hoe het gaat of over hoe de werkdruk ervaren wordt.

## Omggaan met gevoelens na een verlies

Als iemand te maken krijgt met een verlies volgt er een rouwproces. Ieder mens rouwt op zijn eigen unieke wijze. De periode die volgt op een verlies is er één vol verwarring en met wisselende gevoelens. Het rouwproces bestaat uit verschillende fasen en ieder mens beleeft deze fasen op zijn eigen wijze en doet dit in zijn eigen tempo. Geef uw medewerker die een verlieservaring heeft de ruimte om te rouwen, vraag naar de behoefte van uw medewerker. Wil hij of zij wel contact of liever niet. Maak dit besprekbaar. Als leidinggevende "moet" u er op bedacht zijn dat de verlieservaring van de ander ook nog iets met u kan doen, namelijk u herinneren aan uw eigen verlieservaringen. Op [www.marjasas.nl](http://www.marjasas.nl) treft u onder de button "artikelen/verhalen" een artikel over de fasen van het rouwproces.

### Tips:

- Vraag de betreffende medewerker naar zijn of haar behoefte, vraag wat hij of zij nodig heeft.
- Houd rekening met de wisselende gevoelens.

## Ontdekken van kwaliteiten en talenten

Wat zou het toch fijn zijn als ieder mens zijn kwaliteiten en talenten in kan zetten. Er zijn genoeg mensen die hun talenten helder hebben en daar mee werken. Er zijn ook mensen die "gewoon" hun werk doen zonder zich bewust te zijn van hun kwaliteiten en talent. Kwaliteiten en talenten kunnen onontdekt zijn, iemand kan jarenlang op de automatische piloot zijn werk doen. Hoe gaat u om met kwaliteiten en talenten van u zelf en van uw medewerkers? Vraag uw medewerkers eens of ze hun werk leuk vinden of vraag ze eens naar hun kwaliteiten. Laat ze ze zelf benoemen. Vraag hoe hun ideale baan eruit zou zien. Zitten er elementen van deze ideale baan in hun huidige baan of kunnen ze hun kwaliteiten inzetten om meer uit hun huidige baan te halen?

### Tips:

- Maak tijd voor het (her-)ontdekken van kwaliteiten en talenten.
- Zorg voor ruimte om hiermee te experimenteren.
- Geef feedback en bespreek elkaars leerervaring.

Heeft u op dit moment te maken met één of meer van deze onderwerpen, dan help ik u graag een oplossing te vinden. Bel (06) 12984281 of mail naar [info@marjasas.nl](mailto:info@marjasas.nl)

Met vriendelijke groet,  
Marja Sas