

Er speelt iets bij mijn medewerker Sientje, wat kan ik doen als werkgever?

Een baan, de werkomgeving is voor veel mensen belangrijk. Je brengt relatief veel tijd door op het werk. Werk geeft betekenis aan je leven, je zelfbeeld wordt er mede door bepaald. Voor velen voelt de werkomgeving als een tweede huis. De relatie met je collega's en leidinggevenden spelen hierin een belangrijke rol.

Als de werkrelatie, de werksfeer verstoord raakt of dreigt verstoord te raken, grijpt dit diep in. Niet alleen voor de werknemer zelf, maar ook voor allen die betrokken zijn: collega's, leidinggevende, cliënten en zelfs binnen de gezinssituatie.

Tijdens de vakantie lukt het Sientje (47 jaar) om de problemen op het werk deels los te laten. Het einde van de vakantie komt dichterbij. Al dagen hikt ze tegen de eerste werkdag aan en dat heeft ook haar weerslag op het gezin. Sientje is prikkelbaar en moe. De kinderen en haar man schrikken van haar uitbarstingen. Ze wil er niet over praten. Sientje is van het type: werk is werk en thuis is thuis. Maar de praktijk leert anders....

Veranderingen op het werk zoals een nieuwe organisatie structuur, de herindeling van de afdeling of nieuwe leidinggevenden hebben hun weerslag op het aanpassingsvermogen van medewerkers. De één kan daar beter mee omgaan dan de ander.

Sientje begint te twijfelen aan zichzelf. Toen ze aangenomen werd, hadden zij en haar werkgever een gezamenlijk doel met duidelijke plannen en afspraken. Nu ziet alles er anders uit. De werkzaamheden en de daarbij behorende verantwoordelijkheden maken Sientje onzeker. Haar vertrouwen in de organisatie en zichzelf neemt af. Sientje wil ook op haar werk niets laten merken van haar mentale worsteling. Ze wil zich niet ziekmelden maar de situatie verlamt haar.

Hoe onderken je als werkgever deze signalen?

Als werkgever ziet u eerst een teruglopende productiviteit en verminderde inzet, het mentale verzuim. Vervolgens ziet u dat uw medewerker regelmatig 'vlucht' in ziekte, met uiteindelijk het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid wegens bijvoorbeeld spanning gerelateerde klachten. Het lukt u niet om tijdens een persoonlijk gesprek met uw medewerker tot de kern van zijn of haar interne 'struggle' te komen.

Wat kan je doen?

Een neutrale gesprekspartner, bijvoorbeeld een arbeidsmediator of een coach, kan een mogelijke oplossing bieden. De werknemer kan in vertrouwen praten over en werken aan nieuwe inzichten en persoonlijke mogelijkheden, daarbij gebruikmakend van de eigen persoonlijke kracht, kwaliteiten en capaciteiten. Met als doel iemand weer in zijn kracht te plaatsen: de regie in eigen hand nemen.

Deze inzichten kunnen ook leiden tot afspraken waarmee de arbeidsrelatie zo beëindigd kan worden dat teleurstelling omgezet wordt in acceptatie, financieel haalbare afspraken en een voor beide kanten passend afscheid.

Wilt u meer weten wat een loopbaangesprek uw medewerker en uw organisatie kan opleveren? Neem vrijblijvend contact op met Judith Dingemanse.

Judith Dingemanse