



HOE GA JE IN GESPREK OVER HOGE WERKDRUK MET EEN MEDEWERKER?

Als je meerdere signalen ziet bij een medewerker dat deze overwerkt is, moet je als leidinggevende het gesprek aan gaan. Deze tool geeft je handvatten voor hoe je een werkdruk gesprek aangaat.

DIAGNOSTICEER NIET, BLIJF IN DE ROL VAN LEIDINGGEVENDE

Wat het niet betekent (dus vermijden)

- Je stelt geen diagnoses zoals "je hebt een burn-out" of "je bent depressief".
- Je gaat niet graven in iemands privéleven of verleden om de oorzaak van gedrag te verklaren.
- Je geeft geen therapeutisch advies ("Misschien moet je eens EMDR proberen").

Wat het wel betekent:

- Je signaleert gedrag of prestaties die afwijken van normaal
- Je benoemt wat je ziet of ervaart in het werk zonder oordeel of label.
- Je verwijst door als je merkt dat iemand hulp nodig heeft buiten jouw rol, zoals een coach

DIAGNOSTICEER NIET, BLIJF IN DE ROL VAN LEIDINGGEVENDE

1. Voer het gesprek in een afgesloten ruimte;
2. Stel open vragen tijdens het gesprek het doel is: neutraal, uitnodigend en kort;
3. Open het gesprek en benoem concreet wat je ziet aan signalen (geef hier concrete voorbeelden bij), benoem het effect op jou en vraag of de medewerker de signalen herkent;
4. Spreek je zorgen uit. Benoem dat het gesprek geen beoordeling van het werk is;
5. Vraag waar de stress vandaan komt, wat de belangrijkste oorzaak is én hoelang de medewerker hier al last van heeft;
6. Vraag goed door, vraag om concrete voorbeelden/situaties;
7. Check of de medewerker nog tot herstel komt, wat gaat nog goed, wat geeft nog plezier?
8. Vat samen en baken het probleemgebied af (wat is het belangrijkste knelpunt) en geef aan dat je samen met de ander wilt kijken hoe het anders kan;
9. Check wat medewerker zelf al heeft gedaan aan stressreductie (goed doorvragen);
10. Bedenk samen wat mogelijke concrete oplossingen zijn. Laat de medewerker zoveel mogelijk zelf bedenken, waar hij/zij zelf invloed op heeft. Vraag wat je kan doen om te helpen. Probeer tot concrete veranderingen te komen;