

Wat mag een leidinggevende vragen t.a.v. preventie?

Als leidinggevende kun je helpen om ziekte te voorkomen (= preventie). Dat begint met goed contact en aandacht voor je medewerkers. Zo herken je problemen op tijd en kun je samen oplossingen vinden.

Maar wat mag je eigenlijk vragen? En hoe doe je dat op een respectvolle manier?

Hierin vind je de antwoorden op deze vragen en krijg je praktische tips voor een goed gesprek.

1. Vraag hoe het gaat

Je mag altijd vragen hoe het gaat. Wacht niet tot een jaargesprek om dit te vragen. En wacht ook niet tot iemand zich ziekmeldt, maar juist daarvoor. Via een informeel gesprek in de gang, in de kantine of op een personeelsfeest voelt de medewerker zich vaak vrij genoeg om informatie met je te delen. Zo kun je op tijd signalen opvangen. Stel open vragen zoals:

- Hoe gaat het met je werk?
- Lukt het om alles goed bij te houden?
- Zijn er dingen die je zwaar of lastig vindt?
- Hoe ervaar je de werk-/privébalans?
- Hoe gaat het thuis? Hoe gaat het met je partner en kinderen?
- Beoefen je een sport of heb je een hobby?

Het gaat erom dat je laat merken dat je betrokken bent en wilt meedenken over wat iemand nodig heeft om het werk goed te kunnen doen. Je mag gerust ook vragen naar eventuele mantelzorgtaken en vragen waarvan je kan uithalen of iemand financiële problemen heeft.

2. Maak tijd voor je mensen

Ook als je het druk hebt: je medewerkers zijn je belangrijkste taak. Plan regelmatig een kort gesprekje. Dat hoeft niet lang te duren. Even aandacht geven kan al veel verschil maken.

Als je merkt dat iemand moe is, veel fouten maakt of zich terugtrekt, ga dan het gesprek aan.

Wacht niet tot het te laat is. Vroeg signaleren helpt om uitval te voorkomen.

3. Zorg voor een veilige werksfeer

Een medewerker moet zich veilig voelen om iets te zeggen. Laat merken dat alles bespreekbaar is. Wees open, eerlijk en duidelijk. Geef zelf het goede voorbeeld. Maar geef daarbij ook je grenzen aan.

Zorg voor:

- Respectvolle omgang met elkaar
- Duidelijke afspraken
- Ruimte om nee te zeggen
- Vertrouwen en begrip

In een veilige werkomgeving, durven medewerkers eerder aan te geven wat ze nodig hebben om hun werk goed uit te kunnen voeren. Dat het niet goed gaat of juist dat ze ambitie hebben om leidinggevende of specialist te worden.

4. Let op signalen van overbelasting

Schoonmaakwerk is fysiek zwaar. Let op signalen zoals:

- Vermoeidheid
- Klachten aan rug, schouders of knieën
- Stress of prikkelbaarheid
- Minder motivatie of meer fouten

Bespreek deze signalen op een rustige manier. Vraag wat iemand nodig heeft om het werk vol te houden. Misschien is een andere taak, meer pauze of andere materialen en middelen nodig.

5. Stimuleer eigen regie

Moedig je schoonmakers aan om **zelf** aan te geven wat ze nodig hebben. Vraag regelmatig:

- Hoe gaat het met je?
- Wat heb je nodig om je werk goed te doen?

- Wat zou je willen veranderen?

Niet iedereen durft dit uit zichzelf te zeggen. Door het gesprek open te houden, help je je medewerker om zelf verantwoordelijkheid te nemen. Dit noemen we eigen regie.

6. Werk aan werkplezier

Medewerkers die met plezier werken, melden zich minder snel ziek. Zorg voor een fijne sfeer in je organisatie. Geef complimenten, toon waardering en maak ruimte voor een grapje of een praatje.

Wat helpt:

- Positieve aandacht geven
- Kleine successen vieren
- Samen iets leuks doen
- Elkaar beter leren kennen
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek (laten) uitvoeren en actie ondernemen op basis van uitkomsten

7. Let op balans werk-privé

Vraag af en toe hoe het thuis gaat. Als iemand veel zorgtaken heeft of slecht slaapt, kan dat invloed hebben op het werk. Help je medewerker om een goede balans te vinden.

Wat kun je doen?

- Flexibel omgaan met werktijden (bespreek dit eventueel ook met de opdrachtgever)
- Pauzes stimuleren
- Privétijd respecteren. Stuur geen appjes buiten werktijd en stem niet toe met regelmatig of routinematig langer doorwerken in eigen tijd om de klus af te krijgen. Als structureel blijkt dat het werk niet binnen de afgesproken tijd past, is er waarschijnlijk sprake van te hoge werkdruk. Maak gebruik van de werkdrukmeter en luister naar wat je medewerker daarover te vertellen heeft. Het is zaak om de reële werkdruk eerst te bespreken met je medewerker en vervolgens met de opdrachtgever. Maak er werk van ter preventie van uitval.

8. Geef het goede voorbeeld

Als jij goed voor jezelf zorgt, geef je het goede voorbeeld. Neem pauzes, eet gezond, beweeg en geef je grenzen aan. Zo laat je zien dat het normaal is om goed voor jezelf te zorgen.

Tot slot

Verminderde inzetbaarheid op het werk begint vaak met kleine signalen en kan leiden tot ziekteverzuim. Door goed contact, aandacht en een veilige sfeer kun je veel voorkomen. Laat zien dat je er bent, luister en denk mee. Zo houd je je medewerkers gezond, gemotiveerd en met plezier aan het werk.