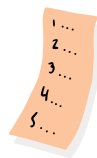
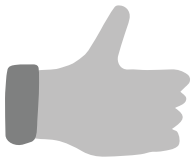
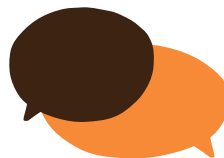
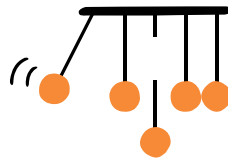


Reflectiewerkboek



Voorkomen en herstellen van burn-out is een complex proces. Goed om eens dieper over na te denken, en de zaken uit het boek te vertalen naar je eigen situatie. Hoe zit die in elkaar en wat wordt je volgende actiestap?

In dit boekje vind je de vragen uit het boek Burn-out is als failliet gaan met voldoende ruimte om je antwoorden op te schrijven. Bovendien met wat extra ruimte om het geleerde toe te passen op je eigen situatie en actiestappen te maken. Je kunt dit werkboek downloaden en printen.



Reflectie naar aanleiding van het verhaal van Faris Moudir

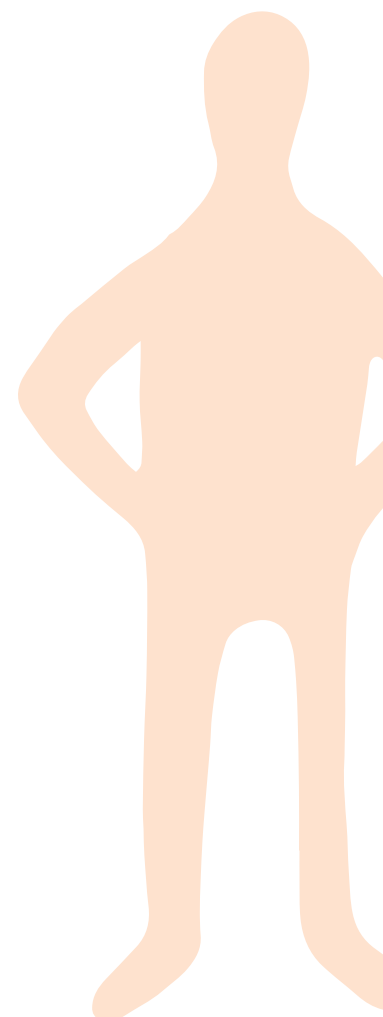


IS HET GEDRAG VAN FARIS BIJ HET MANAGEN VAN DIT BELANGRIJKE PROJECT HERKENBAAR VOOR JOU?

- * In welk opzicht?

- * Herken je het bij jezelf?

- * Herken je het in je organisatie, bij anderen?



IS HET DENKBAAR DAT MEER MENSEN IN DIT PROJECTTEAM EEN SLECHTE ENERGIEBALANS HEBBEN?

- * Waarom wel of niet?



WAT HAD FARIS ANDERS KUNNEN DOEN?

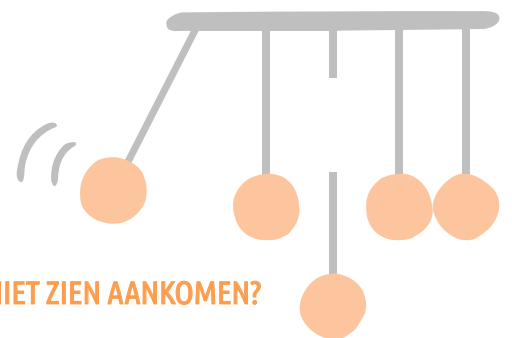
- * Welke vaardigheden zijn daarvoor nodig?
- * Welke mindset hoort daarbij?

- * Hoe kan Faris zich deze vaardigheden en mindset eigen maken?

WAT HAD WILMA ANDERS KUNNEN DOEN?

- * Wat zouden redenen kunnen zijn dat ze dat niet heeft gedaan? Denk daarbij aan haar persoonlijkheid en aan de context.

- * Op welke aspecten van de context heeft een leidinggevende eventueel invloed?

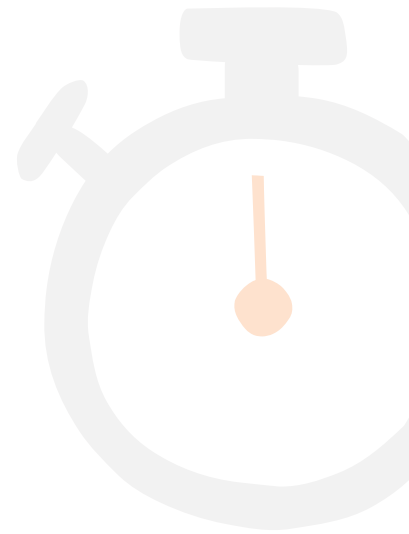


HEB JE ZELF WELEENS EEN ZIEKMELDING WEGENS OVERBELASTING NIET ZIEN AANKOMEN?

* Vormde het een aanleiding om je hierin te verdiepen en actie te ondernemen?

• Zo ja, ben je tevreden met hoe je het nu doet?

• Zo nee, waarom niet?

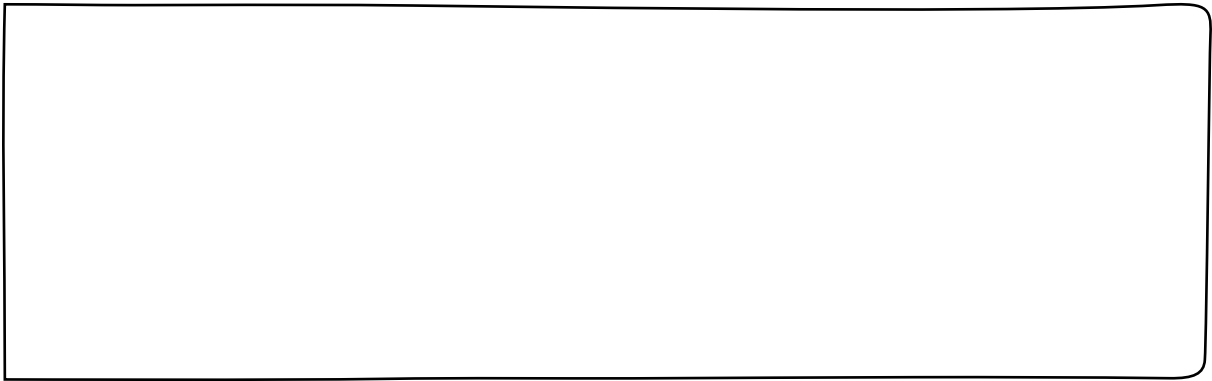


WAT ZIJN JOUW KRITISCHE PRESTATIE INDICATOREN OM TE KUNNEN STUREN OP RESULTATEN?

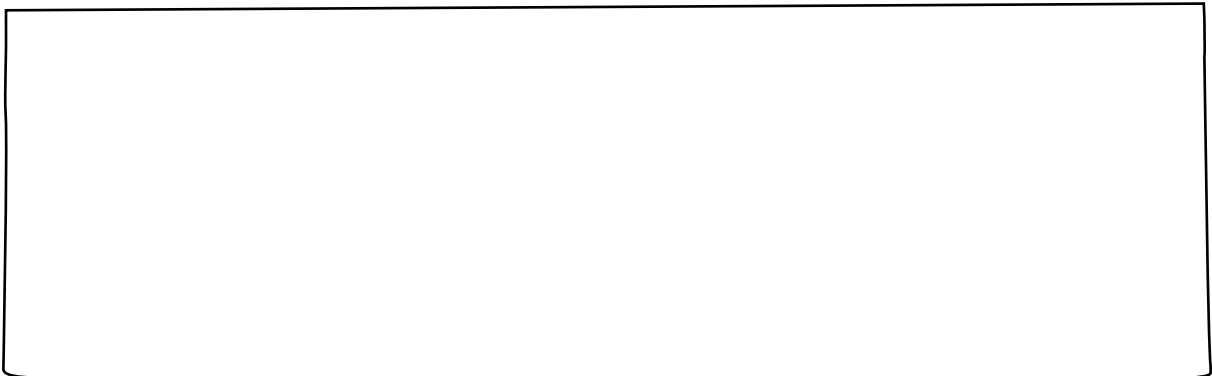
* Welke indicatoren hanteer jij die te maken hebben met de gezondheid en het werkplezier van je medewerkers? Of van jezelf?

- * Als je hier nog geen indicatoren voor hebt, hoe stuur jij dan op optimale inzetbaarheid en op het vermijden van verzuimkosten?

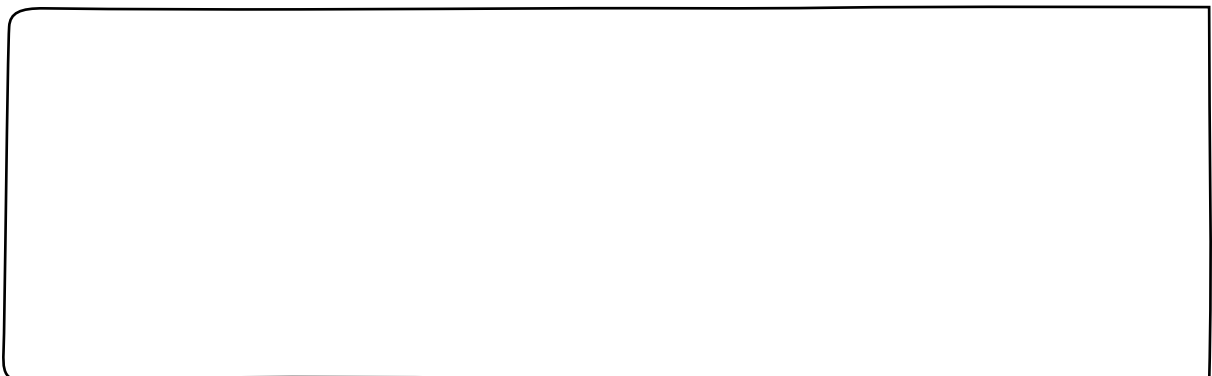
WAT IS BELANGRIJK VOOR MIJ ROND DIT THEMA?



WAAR BEN IK ME BEWUST VAN GEWORDEN?



HOE KAN IK DIT GEBRUIKEN?



WAT IS/ZIJN MIJN EERSTVOLGENDE ACTIESTAP(PEN)?



*
*
*

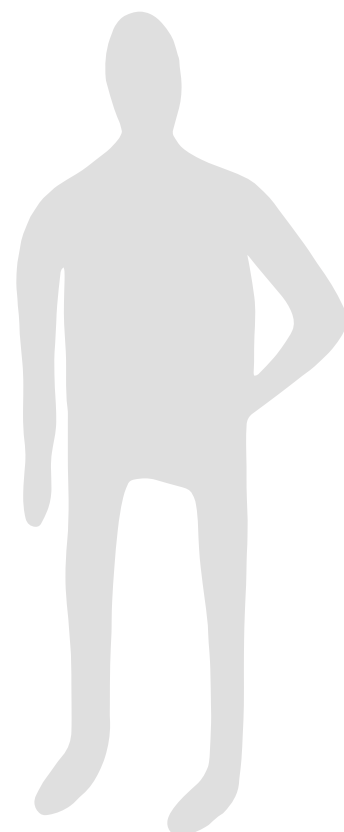


Reflectie naar aanleiding van het verhaal van Henk Koeleman



IS HET GEDRAG VAN HENK BIJ DE BEGELEIDING VAN KEES VOOR JOU HERKENBAAR?

- * In welk opzicht?
- * Herken je het bij jezelf?
- * Herken je het in je organisatie, bij anderen?



WAT HAD HENK ANDERS KUNNEN DOEN?

* Wat zou dat gescheeld hebben voor het verzuim van Kees?

* Welke vaardigheden zijn daarvoor nodig?

* Welke mindset hoort daarbij?

* Denk je dat Henk zich dat eigen kan maken? Waarom wel of niet?



- * Hoe zou Henk daarvoor kunnen zorgen?



WAT HAD KEES ANDERS KUNNEN DOEN?

- * Wat zouden redenen kunnen zijn dat hij dat niet heeft gedaan? Je kunt daarbij denken aan de persoonlijkheid en aan de context.

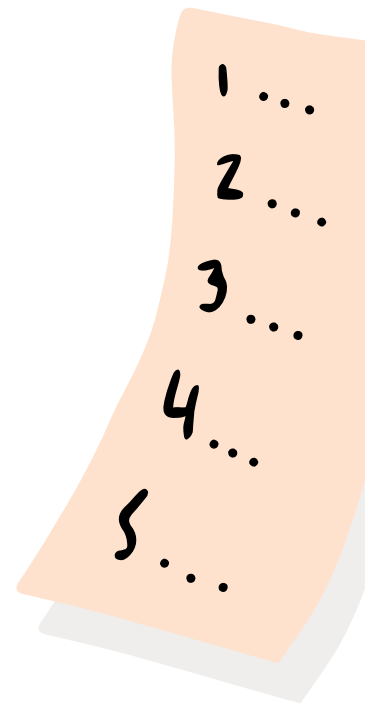
- * Op welke aspecten van de context heeft een leidinggevende eventueel invloed?

HOE ZIE JIJ DE VERBINDING TUSSEN LIJF, HOOFD EN GEDRAG?

* Waarop kun je invloed uitoefenen en waarop niet?

• Als het om jezelf gaat?

• Als het om een ander gaat?



WEET JE WAT HET VERZUIMPERCENTAGE IS VAN DE MEDEWERKERS/TEAMS/AFDELINGEN DIE ONDER JOUW VERANTWOORDELIJKHEID VALLEN?

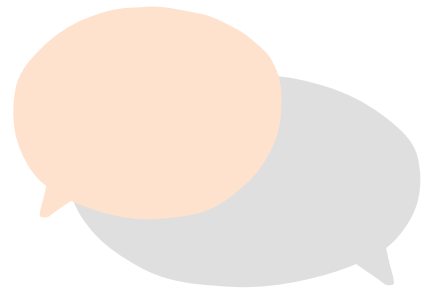
* Hoe steekt dat percentage af tegen andere teams/afdelingen/de organisatie/ vergelijkbare organisaties?

HOE STA JIJ TEGENOVER HET VRAGEN VAN HULP BIJ DE BEGELEIDING VAN LANGER DUREND VERZUIM OF BIJ HET VERLAGEN VAN HET VERZUIMPERCENTAGE?

* Als je hulp vraagt, doe je dat dan liever intern of extern?

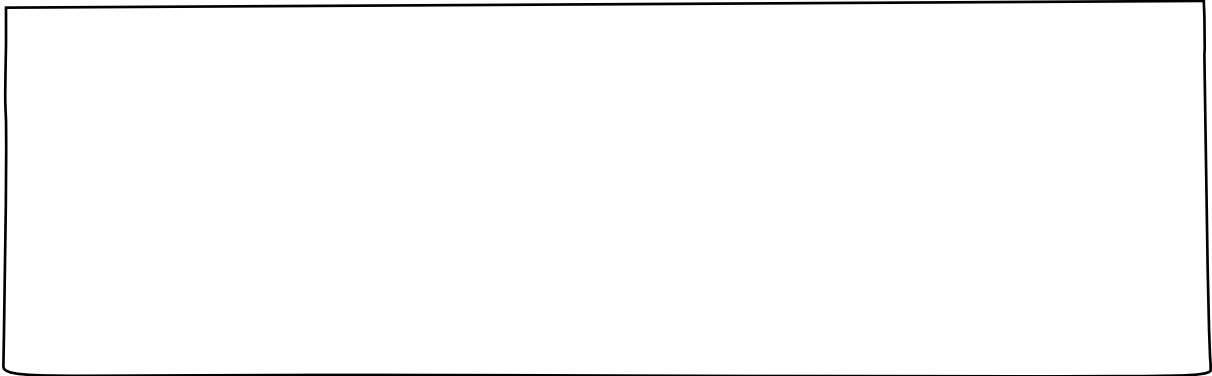
* Zoek je liever hulp langs formele wegen of juist informele?

* Waarom kies je voor het een of het ander?

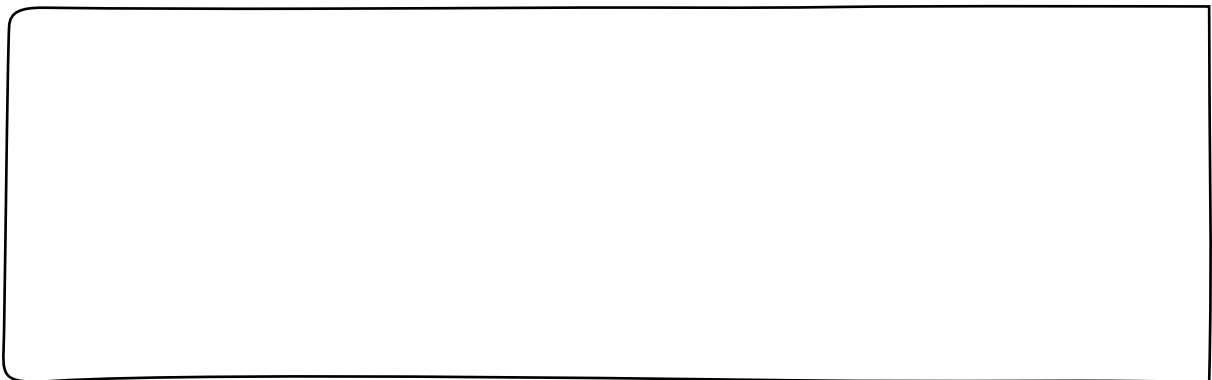


WAT IS BELANGRIJK VOOR MIJ ROND DIT THEMA?

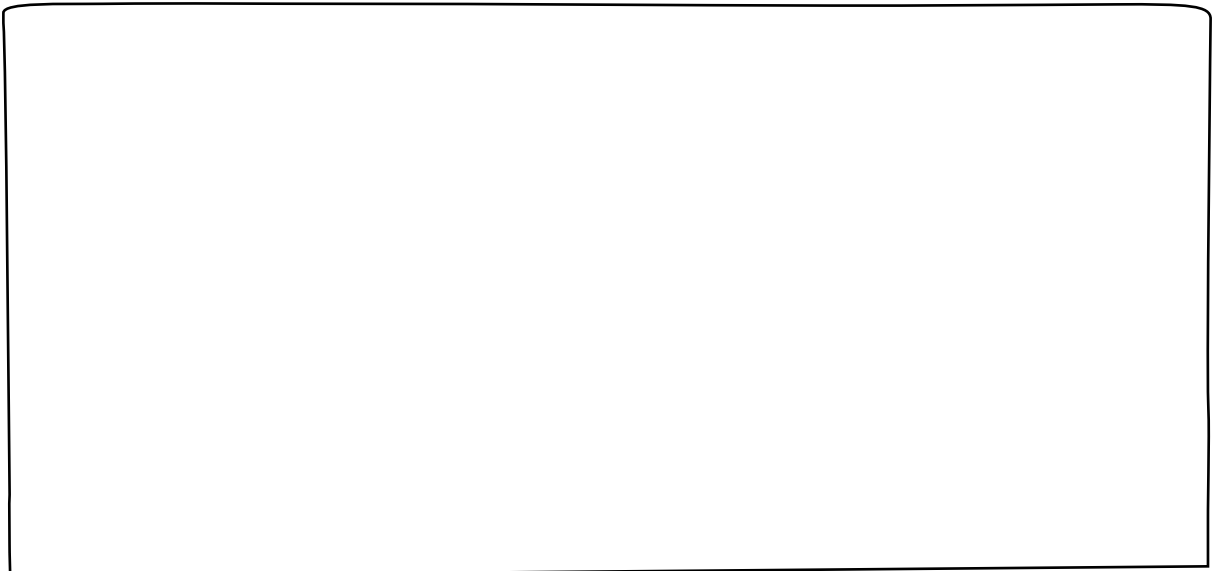
WAAR BEN IK ME BEWUST VAN GEWORDEN?



HOE KAN IK DIT GEBRUIKEN?



WAT IS/ZIJN MIJN EERSTVOLGENDE ACTIESTAP(PEN)?

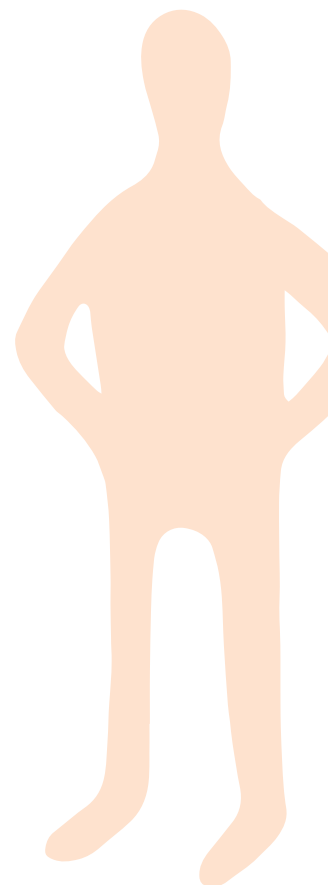


Reflectie naar aanleiding van het verhaal van Daniek Steenbergen



IS HET GEDRAG VAN DANIEK BIJ HET LEIDINGGEVEN AAN MOSIM HERKENBAAR?

- * In welk opzicht?
- * Herken je het bij jezelf?
- * Herken je het in je organisatie, bij anderen?



ER BLIJKT DAT AL EERDER IEMAND ONDER DANIEKS LEIDING ZIEK WERD. WAT VIND JE VAN DE OPLOSSING WAARVOOR TOEN IS GEKOZEN, NAMELIJK HET OVERPLAATSEN VAN DE MEDEWERKER?

- * Waar baseer je die mening op?



- * Wat had de organisatie eventueel anders kunnen doen?

WAT HAD DANIEK IN DE SITUATIE MET MOSIM ANDERS KUNNEN DOEN?

- * Wat zou dat hebben geschied voor het verzuim van Mosim?

* Welke vaardigheden had Daniek daarvoor nodig?

* Welke mindset hoort bij dat andere gedrag?

* Wat is er, denk je, nodig voor Daniek om zich die mindset eigen te maken?

WAT HAD MOSIM ANDERS KUNNEN DOEN?



* Wat zouden redenen kunnen zijn dat hij dat niet heeft gedaan? Je kunt daarbij denken aan zijn persoonlijkheid, en aan de context.

- * Op welke aspecten van de context heeft een leidinggevende eventueel invloed?

WEET JIJ WAT JOU MOTIVEERT OM LEIDING TE GEVEN?



WELKE LEIDERSCHAPSSTIJL PAST BIJ JOU?

- * Hoe past dit bij het soort werk van je team en de mensen waaraan je leiding geeft?

- * Zijn er wel eens '*misfits*' tussen jouw leiderschapsstijl en de situatie?

* Hoe los je dat op?

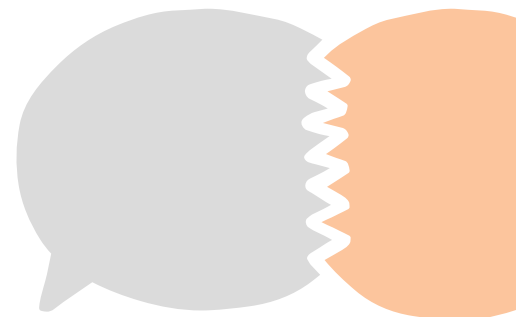
GA JE WELEENS NAAR EEN TRAINING, COACH OF MENTOR OM JOUW VAARDIGHEDEN QUA LEIDINGGEVEN TE VERBETEREN?

* Zo ja: alleen als je vastloopt of ook uit leergierigheid?

* Zo nee, hoe werk je dan aan je ontwikkeling? Hoe los je situaties op die vastlopen?

HOE GA JIJ GEWOONLIJK MET EEN CONFLICT OM

* met je eigen partner?



* met je collega?

* met je ondergeschikte?

* met je baas?

* Hoe spiegelt jouw aanpak zich in het omgaan met conflicten in je team? Welk gedrag roept dat bij hen op?

ALS JIJ EEN MEDEWERKER MET EEN BURN-OUT NAAR EEN COACH STUURT, HOE REAGEER JE DAN ALS DE COACH BELT OM TE ZEGGEN DAT JIJ EIGENLIJK DEGENE BENT DIE GEKOCHT ZOU MOETEN WORDEN?

- Te belachelijk voor woorden. Die medewerker is burn-out, ik niet!
- Erg pijnlijk. Ik wil niet dat dit bekend wordt in de organisatie en ik kap het gesprek af.
- Erg pijnlijk, maar ik ga wel een coach regelen, al dan niet buiten de organisatie om.
- Deze coach gaat buiten zijn boekje. Hij moet de medewerker oplappen, met de rest heeft hij niks te maken.

- Ik ga meteen een driegesprek regelen. Wat heeft mijn medewerker verteld aan die coach?
- Blij met de feedback! Ik was me daar niet van bewust. Ik ga ermee aan de slag.
- Ik zeg: 'Dank voor de feedback, maar ik ben nu eenmaal zoals ik ben. Mijn medewerker moet er maar mee leren dealen.'
- Verbaast me niks. Ik vind het zelf ook niet geweldig gaan, maar dat kan ik moeilijk toegeven – ik ga mezelf niet diskwalificeren! Misschien moet ik er toch iets aan doen.
- Anders, namelijk ...

WAT IS BELANGRIJK VOOR MIJ ROND DIT THEMA?

WAAR BEN IK ME BEWUST VAN GEWORDEN?



HOE KAN IK DIT GEBRUIKEN?

WAT IS/ZIJN MIJN EERSTVOLGENDE ACTIESTAP(PEN)?



Reflectie naar aanleiding van het verhaal van Noora Sorgdrager

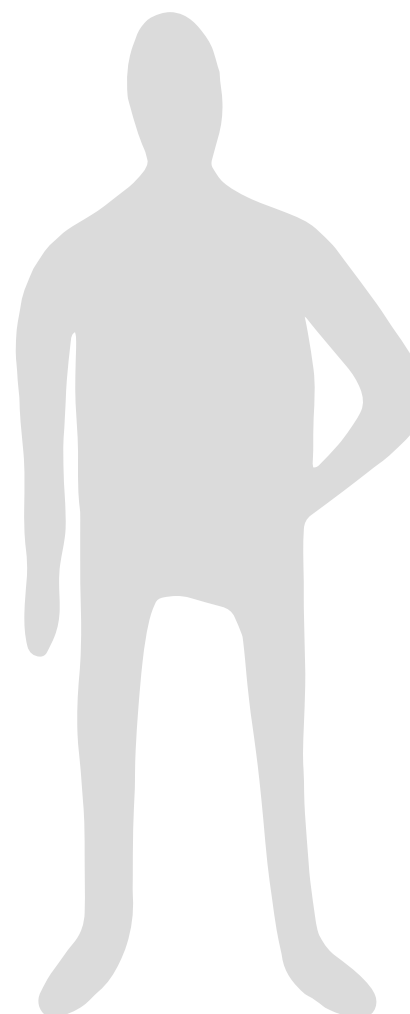


IS HET GEDRAG VAN NOORA BIJ HET BEGELEIDEN VAN AMANDA HERKENBAAR VOOR JOU?

- * In welk opzicht?

- * Herken je het bij jezelf?

- * Herken je het in je organisatie, bij anderen?



WAT HAD NOORA IN DEZE SITUATIE ANDERS KUNNEN DOEN?

* Wat zou dat hebben geschied voor het verzuim van Amanda?

* Welke vaardigheden heeft Noor daarvoor nodig?

* Welke mindset hoort daarbij?

* Hoe denk je dat Noora zich dit eigen kan maken?



WAT HAD AMANDA ANDERS KUNNEN DOEN?

- * Wat zouden de redenen kunnen zijn dat ze dat niet deed? Je kunt daarbij denken aan haar persoonlijkheid en aan de context.

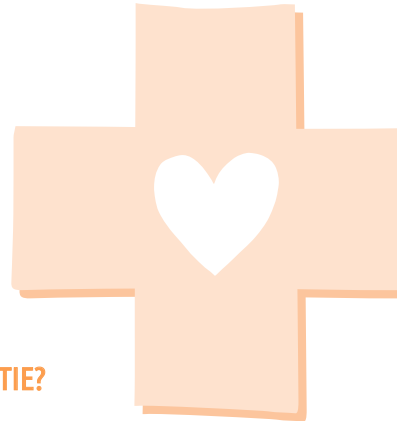
- * Op welke aspecten van de context heeft een leidinggevende eventueel invloed?

HOE KIJK JIJ AAN TEGEN DE VERDELING VAN DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN EEN WERKNEMER EN EEN LEIDINGGEVENDE BIJ BURN-OUT?

- * Maakt het voor de oplossing of begeleiding uit waar de 'schuld' ligt?

HOE GA JIJ OM MET HET VERSCHIL TUSSEN 'VERANTWOORDELIJKHEID HEBBEN VOOR' EN 'BELANG HEBBEN BIJ' DE GEZONDHEID VAN JE MEDEWERKER?

- * Waar ligt voor jou de grens?



HEB JIJ WELEENS BEWUST GEMEDICALISEERD OF JUUST NIET BIJ EEN VERZUIMSITUATIE?

HOE GA JIJ OM MET STRUCTUREEL OVERWERK, MEDEWERKERS DIE PROBEREN SUPERMENSEN TE ZIJN DOOR VEEL UREN TE MAKEN EN PERFECTE RESULTATEN VAN ZICHZELF TE EISEN?

- Ik verwacht sowieso dat iedereen verwachtingen overtreft – dat vraagt de klant, dus ik ook.
- Ik knijp me in mijn handjes met zulke mensen in het team.
- Het hoeft niet van mij, maar het is ook een beetje zonde om ze af te remmen, toch?
- De wal gaat vanzelf het schip keren. Vroeg of laat houden ze het niet vol, dan stopt het wel.
- Ik probeer onderscheid te maken tussen passie en perfectionisme. In het eerste geval daag ik mijn medewerkers uit om goed voor zichzelf te zorgen, in het tweede geval vraag ik ze om uit hun comfortzone te komen en een goed genoeg resultaat te accepteren,
- Het zijn volwassen mensen. Die kunnen en horen voor zichzelf te zorgen.
- Wij hebben hier duidelijke regels over overwerk. Mensen die te veel uren maken, kunnen een gesprek verwachten. Dan kijken we samen hoe we de balans kunnen verbeteren.
- Anders, namelijk ...

IN WELKE CONTEXT ZIJN DE VOLGENDE OVERTUIGINGEN DROGREDENERINGEN?

- Werk afmaken geeft rust.

- Een dokter is voor een gebroken been.

- Ik wil niet degene zijn die zijn huiswerk niet gedaan heeft.

- Mijn werkgever hoeft niet te weten dat ik hulp nodig heb.

- Als leidinggevende moet het altijd goed gaan met mij.

- Zolang mijn medewerkers niet piepen, zal het wel goed zijn.

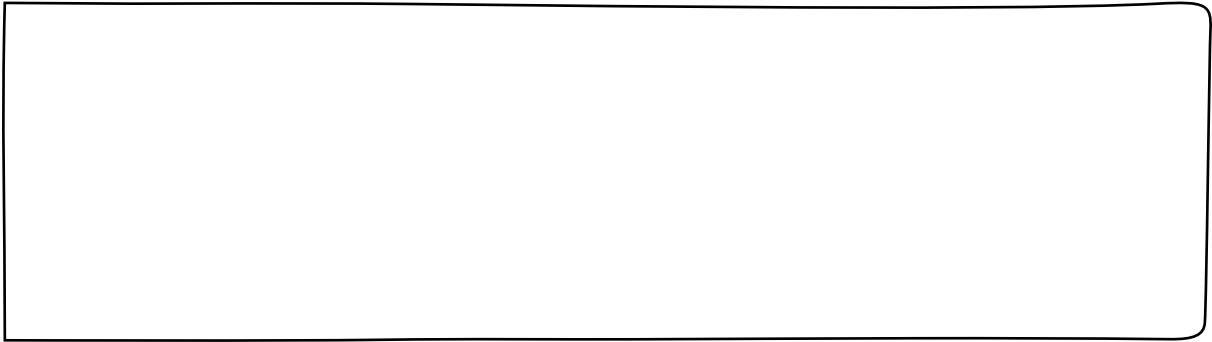
- Mijn medewerkers zijn volwassen mensen die prima voor zichzelf kunnen zorgen.

- De levensstijl van mijn medewerkers is een privékwestie.

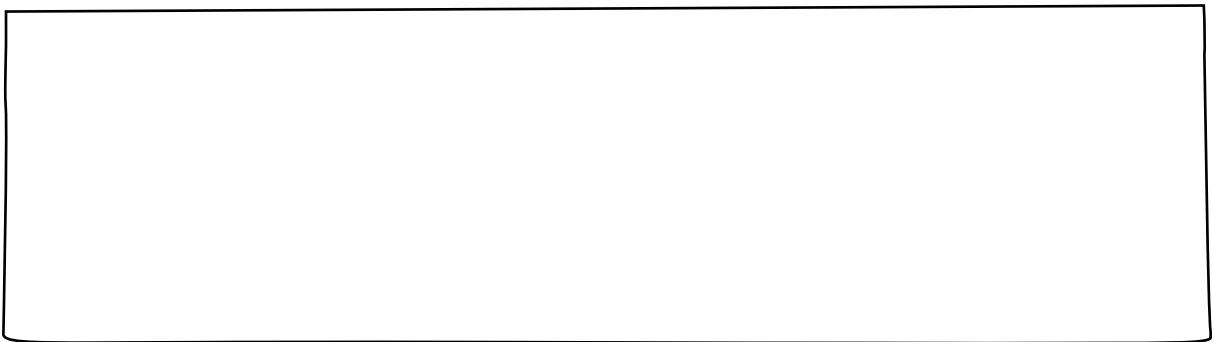
- Bij re-integratie moet je de 'herstelspier' trainen, dus je moet niet te bang zijn de grenzen op te zoeken.



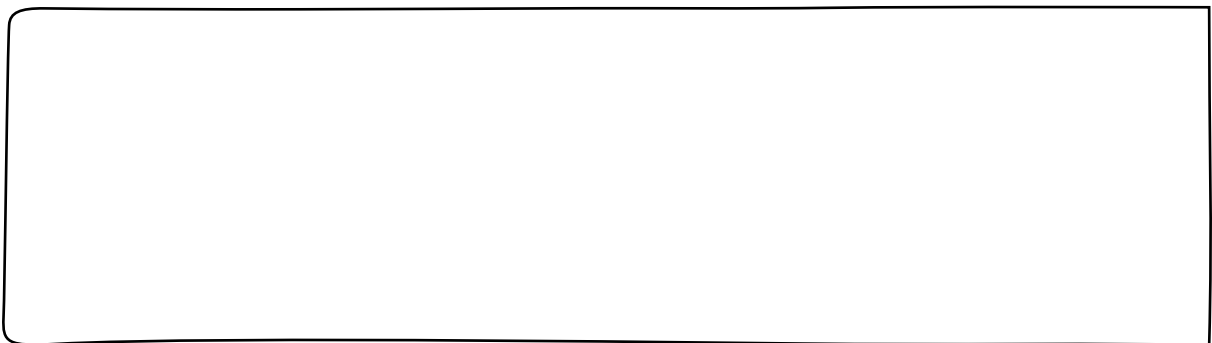
WAT IS BELANGRIJK VOOR MIJ ROND DIT THEMA?



WAAR BEN IK ME BEWUST VAN GEWORDEN?



HOE KAN IK DIT GEBRUIKEN?



WAT IS/ZIJN MIJN EERSTVOLGENDE ACTIESTAP(PEN)?

