

De valkuilen bij terugkeer naar werk

Is je medewerker een tijdje afwezig geweest? Bijvoorbeeld door zorgtaken, een burn-out, sabbatical, ziekenhuisopname, of zwangerschap? Wat de reden voor de afwezigheid ook was, de terugkeer naar het werk is vaak een spannende periode. Zowel voor je medewerker, als voor collega's en voor jou. Hoe ga je bijvoorbeeld om met de opbouw van de werkzaamheden? Hoe vinden jullie een goede balans in het werktempo? En wat doe je als je medewerker te enthousiast van stapel loopt, of juist heel onzeker is?

Kan ik het wel aan?

Hoe lang duurt het voordat ik op m'n oude niveau kan werken?

Wat als ik een terugval krijg?

Ik heb het sociale contact zo gemist!

Ik wil me weer nuttig voelen

Ik wil weer iets doen waar ik goed in ben

Of je medewerker nu onzeker is, of staat te springen om weer te beginnen, het is belangrijk om goed stil te staan bij de terugkeer naar werk. Als leidinggevende speel je daar een belangrijke rol in. Dat is soms best lastig. Je wilt niet te veel vragen van je medewerker, maar hem of haar ook niet onderschatten. Om je te helpen, zetten we de bekendste valkuilen voor je op een rij.

De valkuilen bij terugkeer naar werk

**Te snel weer
aan de slag**

1

**Te veel hooi
op de vork**

2

**Gebrekkige
communicatie**

3

**Geen plan- of
werkafspraken**

4

**Geen evaluatie of
begeleiding**

5

**Geen verandering
in werk of
werkplek**

6

Zo voorkom je deze valkuilen:

- Bouw langzaam op, je medewerker moet fysiek én mentaal wennen.
- Plan het werkschema niet vol, focus en concentratie kosten al veel energie.
- Bereid je collega's voor op de terugkomst van je medewerker.
- Geef de ruimte om de gemaakte afspraken te veranderen.
- Check regelmatig hoe het gaat, zo kun je op tijd bijsturen als dit nodig is.
- Sta stil bij nieuwe inzichten, wensen en behoeftes die naar boven zijn gekomen tijdens of door de afwezigheid.

Valkuilen

**Te snel weer
aan de slag**

1

Of je medewerker nu gepland weg is, of onverwacht is uitgevallen, je wil het liefst dat hij of zij snel weer aan de slag kan.

Goed om te weten. Je medewerker zal **fysiek én mentaal weer moeten wennen** aan werken. Ook al staat hij of zij te trappelen om weer te beginnen. Het werkritme en de eventuele reistijd zijn weer even wennen, net als de omgang met collega's en de (goedbedoelde) vragen die op hem of haar afkomen. Dat kunnen een heleboel prikkels zijn, die je medewerker (nog) niet 1,2,3 kan verwerken. Bouw de terugkomst daarom niet te snel op.

Veel medewerkers die uitvallen, zijn geneigd een verkeerde inschatting te maken van de hoeveelheid werk die ze aankunnen bij terugkomst op het werk. Dat is ook niet gek. Ze vergelijken zichzelf vaak met het moment van vertrek of uitval. Een medewerker die een burn-out kreeg, zal zich nu beter voelen dan toen hij of zij uitviel. Maar dat betekent nog niet dat meteen weer halve dagen gaan werken een goed idee is.

Goed om te weten. Samen met je medewerker bepaal je bij terugkomst wat de uren, taken en verantwoordelijkheden zijn die hij of zij zal oppakken. Bijvoorbeeld in de vorm van een opbouwschema. Maar ook met zo'n schema ligt het gevaar van te veel hooi op je vork nemen op de loer. Er zullen namelijk heel wat prikkels zijn op de werkvloer die naast het werk zelf ook energie vragen. Denk aan koffiegesprekken met collega's, systemen die misschien veranderd zijn en reistijd. En, niet te vergeten: ook **concentratie en focus kosten veel energie**.

**Te veel hooi
op de vork**

2

Valkuilen

Gebrekkige communicatie

3

Je hebt het vast vaker gehoord: goede communicatie is essentieel. Tijdens de periode dat je medewerker afwezig was, heb je misschien afspraken gemaakt over de communicatie. Hoe vaak wil iemand contact hebben? En wil hij of zij ook inhoudelijk op de hoogte gehouden worden van het werk? Soms vindt een medewerker het prettig eens in de zoveel tijd een korte samenvatting van de laatste ontwikkelingen te krijgen.

Goed om te weten. Bereid ook je collega's voor op de terugkomst van de medewerker die een tijdje afwezig was. Het is belangrijk om hierbij transparant te zijn over het werkschema, de taken en verantwoordelijkheden van de terugkerende collega en welk effect dat heeft op het team. Sta open voor vragen uit je team. Vraag je collega's ook om een 'koffietje' te plannen met de medewerker die terugkomt. Maar niet allemaal tegelijk, verspreid dit bij voorkeur over een aantal weken.

Als je medewerker uitgevallen is door ziekte of overbelasting, zal een bedrijfsarts je adviseren over de terugkeer naar het werk of de uitbouw van de werkzaamheden. Ook als je medewerker om een andere reden langer afwezig was, is het belangrijk om hier met je medewerker over te praten. Spreek af wat je van elkaar verwacht en nodig hebt. Dat biedt jullie allebei houvast.

Goed om te weten. De afspraken die jij als leidinggevende met je medewerker maakt zijn leidend. De bedrijfsarts brengt alleen een advies uit. Blijf de hele tijd goed in gesprek met je medewerker, maar let ook op non-verbale signalen. Een bekende valkuil is genoeg nemen met 'het gaat prima', als antwoord op de vraag 'hoe gaat het?' Soms is dat niet de realiteit. Houd daarom het gesprek open en geef aan **dat je afspraken altijd kunt veranderen, en het aantal uur werk per week kunt verhogen of verlagen.**

Geen plan- of werkafspraken

4

Valkuilen

Geen evaluatie of begeleiding

5

Het is voor je medewerker altijd spannend om weer te beginnen met het werk, wat de omstandigheden ook waren. Een goede evaluatie en begeleiding is daarom cruciaal voor een fijne terugkeer naar het werk.

Goed om te weten. Om goed te kunnen peilen hoe het gaat met je teruggekeerde medewerker, is het belangrijk om elkaar regelmatig te spreken. Spreek bijvoorbeeld elke ochtend een kwartiertje de dag door. Zo houd je **zicht op de situatie en kun je deze bijsturen waar nodig**. Is dit in jullie werksituatie lastig? Omdat jij veel afspraken buiten de deur hebt, bijvoorbeeld? Maak dan gebruik van een buddysysteem. Vraag in het team welke collega af en toe wil inchecken bij je medewerker, en heb regelmatig contact met zowel de buddy als je medewerker.

'Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg.' Deze bekende uitspraak gaat zeker op voor terugkeer naar het werk. Vooral als iemand is uitgevallen met een burn-out of andere psychische klachten. Je medewerker heeft inzichten op moeten doen en de werk-privébalans moeten herstellen. Ook als je medewerker om een positieve reden een tijdje uit de running is geweest, heeft hij of zij misschien **nieuwe inzichten opgedaan**. Denk aan werktaken die hij of zij liever kwijt dan rijk is, of juist wil behouden.

Goed om te weten. Ga het gesprek bij terugkomst ook hierover aan. Wat zijn zaken die je medewerker graag zou aanpassen? Zijn er nieuwe inzichten en wensen waar je samen bij kuntilstaan? Hoe kun je de werkomstandigheden nog passender maken, nu maar ook op lange termijn?

Geen verandering in werk of -plek

6