

Rode Vlaggen: Psychologisch he veiligheid op de werkvloer

Signalen op de werkvloer die, op de duur, mogelijk leiden tot verzuim werknemer
Voor een medewerker kunnen er diverse redenen zijn voor verzuim. Als werkgever weet je veelal niet wat de reden is voor het verzuim. Dit is vaak niet zichtbaar. Oorzaken kunnen zijn dat de medewerker fysieke of mentale klachten ervaart, zijn werkplezier kwijt is of werkt in een onveilige werksituatie. Als werkgever is het goed om je bewust te zijn van mogelijk signalen die leiden tot verzuim van een medewerker. Hieronder staan de meest voorkomende gedragingen die kunnen wijzen op verzuim:

1. Veranderingen in gedrag en houding.

- Terugtrekgedrag: Medewerkers worden stiller, vermijden sociale interacties of vergaderen minder actief.
- Prikkelbaarheid: Toename van korte lontjes, snel geïrriteerd of emotioneel reageren op situaties.
- Vermijdend gedrag: Ontwijken van collega's, leidinggevendenden of bepaalde situaties op de werkvloer.
- Cynisme en negativiteit: Toenemende negatieve opmerkingen over het werk, collega's of de organisatie.

2. Communicatiesignalen:

- Minder communiceren: Korte, afstandelijke of ontwijkende reacties geven.
- Overmatige klagen: Voortdurende kritiek op het beleid, collega's of werkomstandigheden.
- Veranderende toon: Van open en enthousiast naar terughoudend of defensief.

3. Fysieke en mentale signalen:

- Vermoeidheid: Vaak vermoeid overkomen, gapen of een uitgeputte uitstraling hebben.
- Slaapproblemen: Klagen over slecht slapen of overmatige vermoeidheid door slaapttekort.
- Hoofdpijn of andere stress gerelateerde klachten: Regelmatig aangeven last te hebben van fysieke klachten zoals hoofdpijn, maagklachten of spierpijn.
- Geestelijke afwezigheid: Vergeetachtigheid, concentratieproblemen of moeite met beslissingen nemen.

4. Werk gerelateerde veranderingen. Dit kan mogelijk veroorzaakt worden door het ervaren van een hoge werkdruk of verandering in organisatiecultuur:

- Daling in productiviteit: Minder efficiënt werken, deadlines missen of fouten maken in het werk.
- Ziekmeldingen: Toename in frequent ziekteverzuim of kortdurende ziekmeldingen.
- Onverschilligheid: Minder betrokkenheid bij projecten of een 'het zal mij een zorg zijn'-houding.

- Verandering in werkpatronen: Structureel overwerken of juist vaker weg van de werkplek zijn. Komt te laat op afspraken. Er is geen ruimte om andere collega's te ondersteunen in het werk.

5. Onveilige werkplek voor de medewerker.

- Conflicten: Meningsverschil met een collega wat blijft door sudderen. Dit zorgt voor spanning op de werkplek.
- Vermijden van teamoverleg, lunchpauzes of sociale activiteiten.
- Wantrouwen: Verminderde openheid, achterdochtige houding of gebrek aan samenwerking.

6. Werk- privé balans. Medewerker ervaart een veranderingen vanuit privé wat zijn focus heeft.

- Emotioneel: Medewerker is vaker verdrietig.
- Houding: minder productief, minder betrokken, minder alert.

Naast bovenstaande signalen is het ook van belang om je bewust te zijn dat elke generatie zijn eigen behoeften en verwachtingen van een leidinggevende heeft, gevormd door de tijd waarin ze zijn opgegroeid en hun kijk op werk.

Babyboomers, geboren tussen 1946 en 1964, hechten veel waarde aan structuur en duidelijkheid. Ze zijn gewend aan een hiërarchische organisatie en waarderen een leidinggevende die richting geeft en hun ervaring erkent. Persoonlijke interactie is voor hen belangrijk, net als stabiliteit en loyaliteit binnen een bedrijf.

Generatie X, die opgroeide tussen 1965 en 1980, zoekt juist meer autonomie en flexibiliteit. Ze willen niet constant gemicromanaged worden en vinden efficiëntie en resultaatgerichtheid essentieel. Een goede werk-privébalans staat hoog op hun prioriteitenlijst, en ze waarderen directe, eerlijke communicatie zonder onnodige poespas.

Millennials, geboren tussen 1981 en 1996, verwachten iets anders van hun leidinggevende. Voor hen is coaching en persoonlijke ontwikkeling een belangrijk aspect van leiderschap. Ze willen zich blijven ontwikkelen en zoeken een mentor die hen inspireert en motiveert. Werk moet voor hen betekenisvol zijn, en ze waarderen een leidinggevende die een duidelijke missie uitdraagt. Transparantie binnen het bedrijf is voor hen cruciaal, net als de vrijheid om hun werk op hun eigen manier in te delen.

Dan is er nog **Generatie Z**, de jongste groep op de werkvloer, geboren tussen 1997 en 2012. Zij zijn volledig digitaal opgegroeid en communiceren liever via apps en korte berichten dan via lange vergaderingen. Ze verwachten dat een leidinggevende openstaat voor diversiteit en inclusie en dat er ruimte is voor verschillende achtergronden en perspectieven. Werk moet dynamisch en afwisselend zijn, anders verliezen ze snel hun interesse. Daarnaast hechten ze veel waarde aan mentorschap en aandacht voor mentale gezondheid. Een leidinggevende die hen niet alleen professioneel, maar ook persoonlijk ondersteunt, wordt door hen enorm gewaardeerd.

De ideale leidinggevende weet zich dus aan te passen aan de verschillende generaties en creëert een werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en begrepen voelt.

Actiepunten voor werkgever, HR-medewerkers en leidinggevende

Open communicatie – Ga in gesprek met de medewerker en deel de signalen die je zijn opgevallen. Creëer een veilige omgeving waarin de medewerker zich vrij voelt om zich open te stellen om het probleem te bespreken en te zoeken naar een passende oplossing. In de werkomgeving vertrouwen en respecteren collega's elkaar en heb je het gevoel dat je openhartig kan zijn.

Door deze signalen tijdig te herkennen en actie te ondernemen, kan uitval worden voorkomen en kan de werksfeer worden verbeterd. Dit maakt dat je proactief reageert op de situatie. Je wil voorkomen dat een medewerker uitvalt.

Een langdurige verzuimende medewerker is heel moeilijk weer richting de werkvloer te bewegen. Met een preventieve verzuimaanpak kom je eerder aan tafel met de medewerker. Shared Value kan je daarbij ondersteunen doordat wij in gesprek gaan met de medewerker. Daarnaast kunnen we door het inzetten van sfeeronderzoek inzicht krijgen in het welzijn van de organisatie en medewerkers.

Als je vragen hebt of je wilt even sparren over een situatie op de werkvloer kan je ons altijd bellen op 070 262 91 38.

Warme groet,
Shared Value Groep

