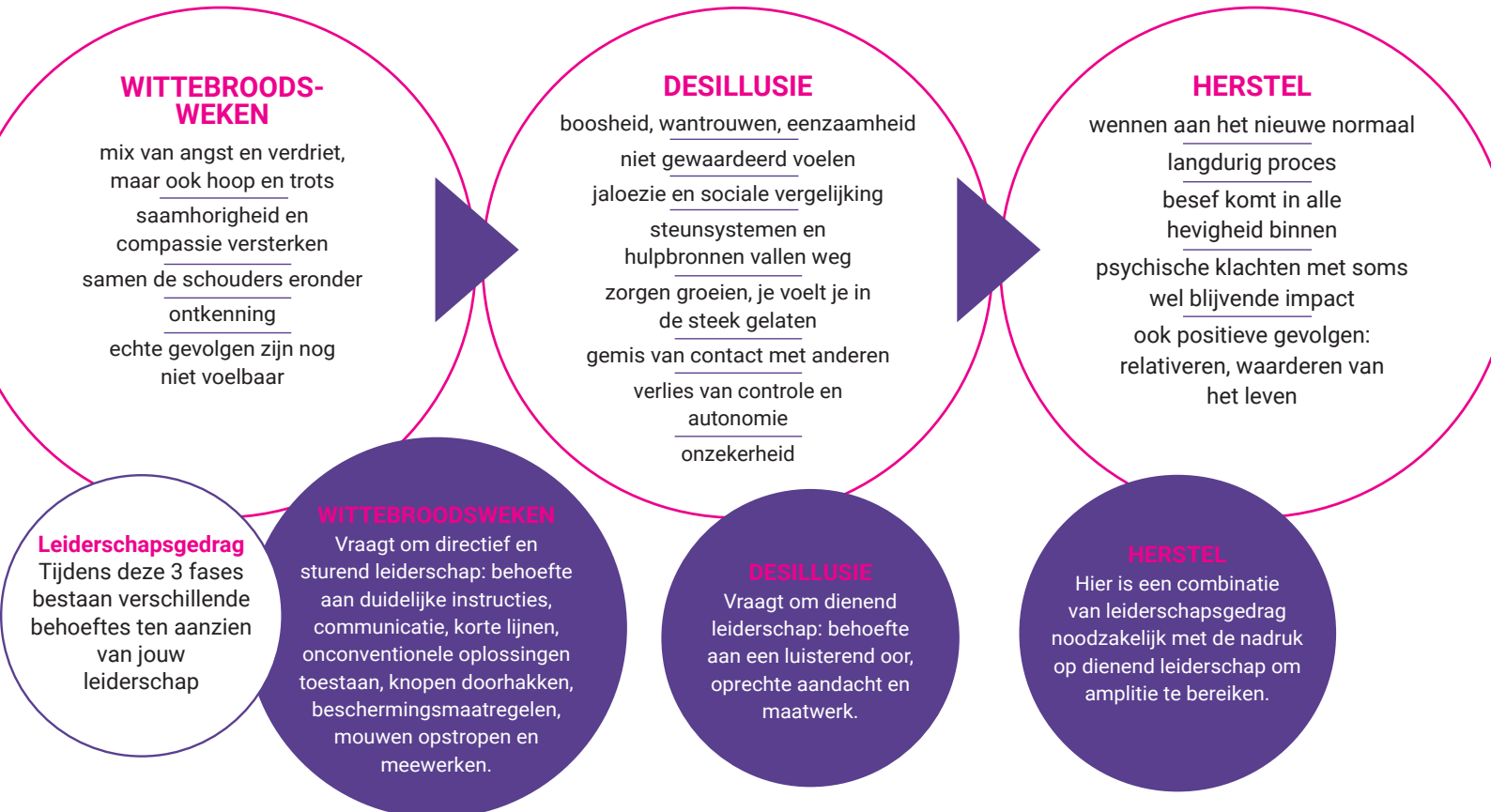


Leiderschap in crisistijd

We kunnen er niet meer om heen: de huidige situatie wordt langzaam maar zeker een crisis waarvan we de impact nog niet kunnen overzien. De onzichtbare dreiging zorgt ervoor dat we gefocust zijn op mogelijke signalen van ziekte en steeds vaker ook op het voorkomen van ziekte, stress en eenzaamheid. Maar hoe kunnen we deze situatie in ons voordeel laten werken? Dit vraagt veel van jouw leiderschapskwaliteiten maar ook van jouw team. Wij willen je graag helpen om de juiste keuzes te maken die horen bij je nieuwe taak: die van crisis-manager én people-manager. Hierdoor kun je je team nu goed ondersteunen en kun je voorsorteren voor een optimaal nieuw normaal.

Een crisis doorloopt 3 fases:



Hoe herken ik signalen bij mijn team?

Het proces van psychische overbelasting kent grofweg **4 fases**: ontkenning, het gevoel onmisbaar te zijn, frustratie vanwege gebrek aan erkenning en als laatste overbelasting. De mate waarin iemand klachten ervaart, is herkenbaar voor de omgeving, maar moeilijk zichtbaar voor de persoon zelf. Let daarom goed op je medewerkers en je collega's en vraag anderen om op jou te letten.

Stemmingen en emoties	Gedrag	Lichamelijke klachten
Onrustig/opgejaagd	Eet-/gewichtproblemen	Vermoeidheid
Prikkelbaar/snel geïrriteerd	Meer alcoholgebruik	Sierpijn
Klagen/verwijten/cynisme	Meer roken	Duizeligheid
Nergens zin in	Drugsgebruik	Pijn op de borst/hartkloppingen
Bezorgdheid over eigen gezondheid	Niet meer sporten	Hoge bloeddruk
Vergeetachtig	Op de bank hangen	Misselijkheid
Verminderde concentratie	Woede-uitbarstingen	Trillende handen
Moeite met helder denken	Schrikt snel	Meer of minder slapen
Somberheid	Overdreven alert	Hoofdpijn
Niet tegen drukte kunnen	Continu waakzaam	Meer of minder eten
Emotioneel	Contact vermijden	Maag/darmklachten
Machteloos/controleverlies	Chaotisch	Transpireren
Piekeren en malen	Uiterlijk verwaarlozen	Bleek zien
Geestelijk vermoeid		Infecties

5 D F

Communiceer

- Benoem waar we het voor doen/missie/zingeving
- Transparant, realistisch, eerlijk
- Neem de tijd en luister
- Stel jezelf kwetsbaar op
- Toon empathie
- Beperk de hoeveelheid informatie en herhaal indien nodig

Geef aandacht

- Lever maatwerk afgestemd op de behoefte van de medewerker
- Wat kun je doen om de druk te verlichten?
- Volg op ook al heb je geen nieuws/antwoord/oplossing
- Let op overbelastingssymptomen
- Vier successen

Goede werkplek

- Durf rust te nemen en te bieden
- Onderhoud actief contact
- Toon vertrouwen en waardering
- Zorg voor een veilige omgeving
- Zorg voor onderlinge verbinding en voorkom "wij-zij" gevoelens

Taakhoudelijk

- Geef duidelijke kaders en structuur
- Stel (samen) prioriteiten en (kleine) doelen
- Zorg dat doelen behapbaar zijn en blijven (opvolgen)
- Vaste tijden voor bereikbaarheid en altijd achterwacht in geval van nood
- Ben je bewust van je voorbeeldrol - neem zelf ook rust en voldoende ontspanning



Hoe ga je het gesprek met je medewerkers aan?

Met vragen als: welk cijfer geef je jouw huidige situatie? hoe gaat het met je energiebalans? lukt het je om je batterij voldoende op te laden? hoe gaat het thuis? wat doe je om te ontspannen? wat is je succesmoment? wat gaat goed of minder goed? heb je ergens hulp bij nodig? en wat kan ik doen om je te helpen?, kun je goed inschatten hoe het mentaal gesteld is met je medewerkers.

De investering die je nu doet, levert straks meer betrokkenheid, loyaliteit en minder opgebrande mensen op.

amplitia

Gouverneur van Hövellstraat 12 | 6131 KD Sittard | info@amplitia.nl
Daniëlle Klerken: 06 - 21 60 63 68 | danielle@amplitia.nl
Edmée Verstraelen: 06 - 50 25 45 00 | edmee@amplitia.nl

amplitia.nl