

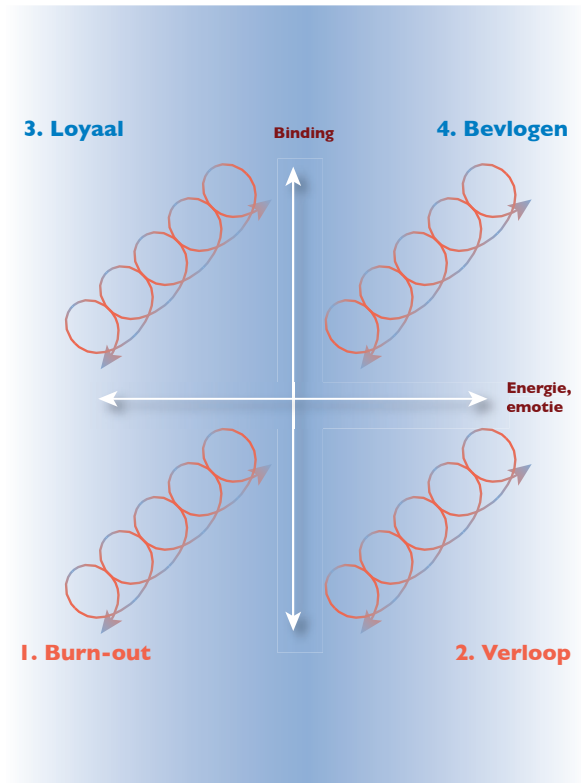
Checklist

STECR Werkwijzer "Bevlogenheid en Burn-out"

1.

Herkennen van verschillende stadia binnen spectrum Bevlogenheid en Burn-out, het spiraalmodel

- In welk stadium kunnen medewerkers van een organisatie/afdeling op basis van waarneembaar gedrag geplot worden als gekeken wordt naar binding, energie en emoties? (pag 17-19)
- Zijn de ratio's in de verschillende stadia wenselijk gezien het soort organisatie en/of fase waarin de organisatie verkeert? (pag 16)
- Zijn er medewerkers waarbij sprake is van een Burn-out (weinig energie, afgenomen binding en vaak negatieve emoties)? Dit stadium dient voorkomen te worden.
- LET OP: veel werkenden met symptomen van Burn-out werken gewoon door, maar met minder toewijding en lager psychisch welzijn. Hoe meer de werkende in een toestand van isolement, klachten en verminderd zelfvertrouwen komt, hoe groter de kans dat er ernstige burn-out en arbeidsongeschikt ontstaat.
- Is er nog sprake van binding tussen werkgever en werkende? Dan zijn er mogelijkheden voor interventies.

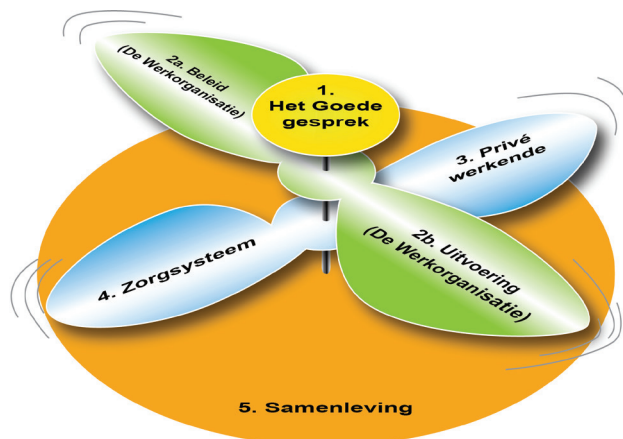


Het Spiraalmodel onderscheidt werkgebonden omstandigheden die werken als stressoren of als hulpbronnen en persoonsgebonden eigenschappen die bijdragen tot kwetsbaarheid of mentaal weerbaar zijn. Interventies om Burn-out te voorkomen liggen bij het beïnvloeden van deze factoren. Een middel daartoe is het STECR-vliegwiel.

2.

Interventie noodzakelijk? het STECR-vliegwielmodel

Een instrument voor interventie is 'het goede gesprek', het centrum van het Vliegwiel in relatie tot de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Hierbij staat de binding tussen werkende en werkgever centraal waarbij maximaal wordt aangesloten bij wat de werkende wil en kan. Bevlogenheid en/of dreigende Burn-out vormen onderdeel van het gesprek. De bladen van het Vliegwiel verbinden de werkorganisatie met de externe omgeving.



2a

'Het Goede gesprek' in het kader van preventie

- In welk kwadrant van het spiraalmodel functioneert werknemer normaal gesproken? (pag. 18-20, 40)
- In welk kwadrant kan werknemer op basis van waarneembaar gedrag geplot worden? Wat is het doel en wordt de aanpak van het gesprek? (pag. 40)
- Welke werk- en persoonsgebonden drivers naar beneden (pag. 30-33) en naar boven (pag. 33-36) spelen een rol bij medewerkers die (dreigen) Burn-out (te) raken?
- Is sprake van voldoende binding en vertrouwen om het goede gesprek te voeren waarin de thema's bevlogenheid en (dreigende) Burn-out aan de orde komen of moet een intermediair worden ingezet?
- Welke gesprekstechniek wordt ingezet? (pag. 45-46)
- Welke interventies worden kunnen worden ingezet? (pag. 39-41)
- Worden afspraken SMART gemaakt en vervolgens uitgevoerd? (SMART = Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden)

2b

Stap 2b. 'het goede gesprek' in het kader van re-integratie

- In welke procesfase bevindt de werknemer zich en welke hersteltaken van de kant van werknemer en werkgever kunnen/moeten worden verwacht in deze fase? (pag 42-44)
- Is sprake van voldoende binding en vertrouwen om het goede gesprek te voeren over de Burn-out of moet een intermediair worden ingeschakeld of tot later worden gewacht? (pag. 42)
- Blijft werkgever (in contact met werknemer) uit de medische aspecten van de arbeidsongeschiktheid en laat hij over aan de bedrijfsarts? (pag 46-47)
- Heeft de bedrijfsarts een vertaalslag gemaakt tussen de medische aspecten en wat de binding naar het werk bevordert? (pag.47)
- Zetten werkgever en medewerker zich in voor onderhouden en vergroten van de binding bij gegeven beperkingen en mogelijkheden? (pag.47)
- Bespreken werkgever en werknemer wat werknemer op basis van de geduide beperkingen van werkgever nodig heeft om duurzaam te re-integreren? (pag. 47-48)
- Heeft bedrijfsarts geadviseerd over vraag of sprake is van adequate behandeling en hebben zij oog voor wat functioneringsherstel in werk bevordert? Of moeten interventies zoals BMW, arbeidspsycholoog of arbeidsfysiotherapeut worden ingezet om gezondheids- en functioneringsherstel te bevorderen? (pag. 43-44)
- Worden gemaakte afspraken nageleefd?

Aandachtspunten vanuit wet- en regelgeving

- Is sprake van goed werkgever- en werknemerschap? (pag. 49)
- Neemt werkgever zijn zorgplicht in acht? (pag. 50-51)
- Voldoen werkgever en werknemer aan de wettelijke verplichtingen m.b.t. ziekte en re-integratie ? (pag. 52-53)
- Houdt werkgever zich aan de privacyregels? (pag. 53-54)

STECR Werkwijzer 'Bevlogenheid en Burn-out'

Postbus 24066
3502 MB Utrecht
info@stecr.nl
www.stecr.nl

