4.7

Mijn medewerker is al een tijdje succesvol terug aan de slag. Hoe blijf ik betrokken zonder té beschermend te zijn?

Kleurcode: het ABC van een goed gesprek

- **Autonomie** – eigen regie, keuze en inspraak
- **Betrokkenheid** – verbinding, interesse en zorg
- **Competentie** – zich capabel voelen en weten wat kan
- **Andere motiverende gesprekstechnieken** – uit motivational interviewing, bv. reflecteren, samenvatten, herkaderen

Gekleurde woorden in de tekst tonen welke basisbehoefte uit de zelf-determinatietheorie een gesprekstechniek ondersteunt.

Ook als de werknemer al een tijdje succesvol terug aan de slag is, blijft opvolging belangrijk. Gevolgen van een kankerbehandeling, zoals vermoeidheid of concentratieproblemen, kunnen immers nog lang aanwezig blijven. Tegelijk willen veel werknemers na verloop van tijd opnieuw gezien worden als een “gewone” collega, en niet als “de collega die kanker heeft gehad”. De kunst is dus om betrokken te blijven zonder overbeschermend te zijn. De opvolgmomenten kunnen geleidelijk minder worden, zeker als je merkt dat het goed loopt.

Is verdere opvolging nodig?

• Bespreek de behoefte aan opvolging met de werknemer en laat die mee bepalen hoe vaak:

– *"We zitten nu [elke twee weken] samen. Ik wil eens horen hoe je deze momenten ervaart. Is dat voor jou goed zo, of zou je het anders willen?"*

– *"Hoe kijk jij naar onze opvolgmomenten? Wat zou jij de komende tijd nodig hebben?"*

• Vermindert de opvolging? Communiceer dan nog steeds duidelijk dat je deur hoe dan ook open blijft:

– *"Ook als we minder vaak samenzitten, blijf ik beschikbaar. Je hoeft niet te wachten tot het volgende overlegmoment."*

– *"Als je merkt dat het toch zwaarder wordt of je situatie verandert, laat het me dan weten. Dan bekijken we het samen opnieuw."*

– *"Weet dat mijn deur voor je open blijft."*

Ben ik niet té beschermend?

Hoewel goed bedoeld, kan té beschermend zijn het gevoel van **competentie** en **autonomie** van de werknemer ondermijnen. Ook kan de werknemer het gevoel krijgen dat die "anders" is. Is de werknemer al een tijd terug en loopt alles goed? Dan kan het aangewezen zijn om jezelf af en toe de volgende vragen te stellen:

• Zou ik dit ook doen of zeggen bij een andere collega?

• Probeer ik de werknemer te sparen van "moeilijke(re) taken"?

• Zie ik de werknemer als kwetsbaar of breekbaar?

• Houd ik kansen achter, zoals projecten, opleidingen of promotie, "om de werknemer niet te belasten"?

• Verwacht ik minder van de werknemer dan van anderen in een gelijkaardige functie?

• Ga ik ervan uit dat de werknemer geen ambities meer heeft, of andere prioriteiten stelt?