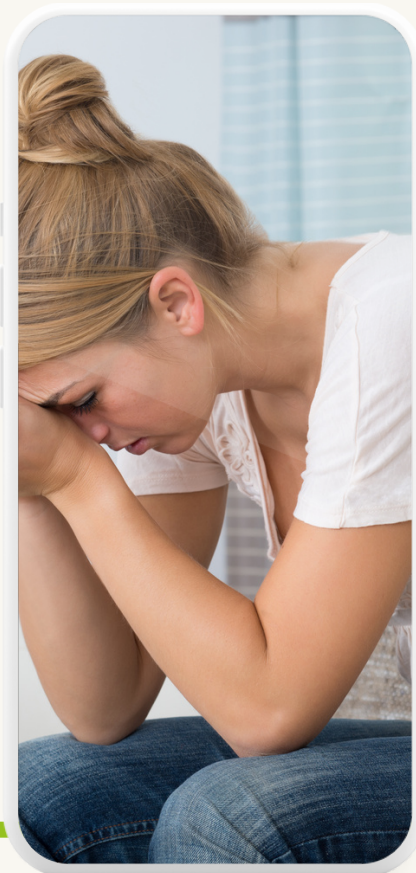
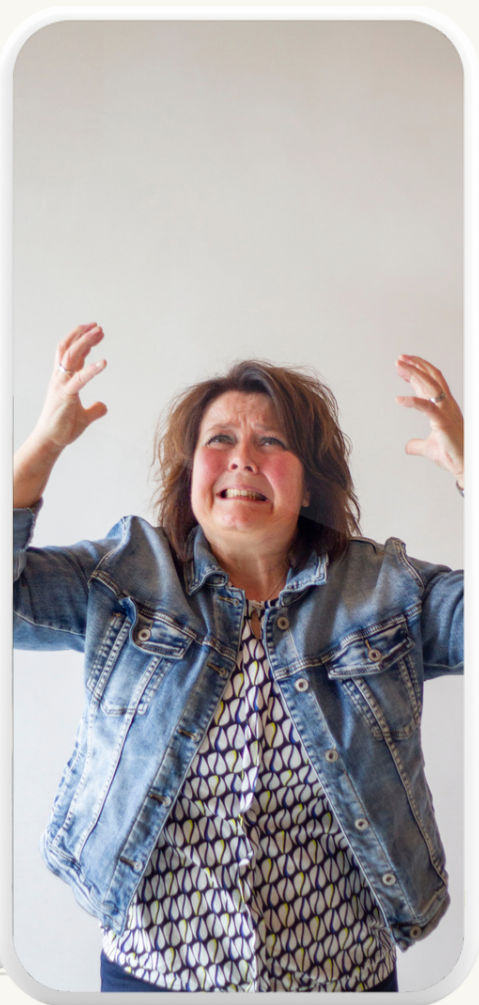
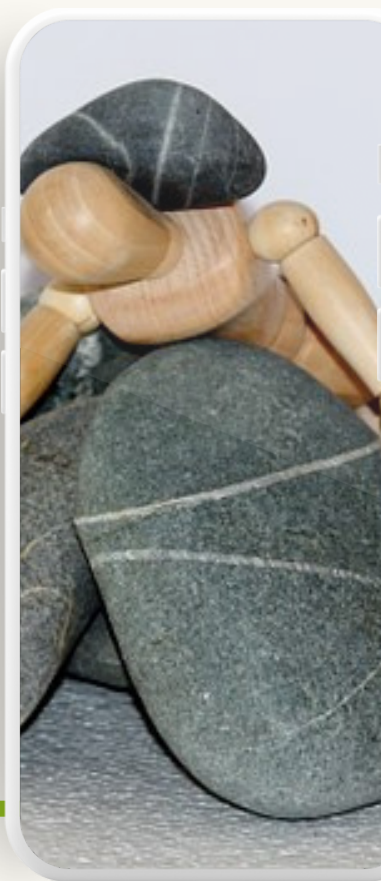


Signalenlijst

Een praktische lijst voor het (h)erkennen van de signalen van stress bij de mensen van je team en stiekem ook bij jezelf en voorkom uitval en verloop





Hey, ik ben Linda Lahaije en ik ben een Verschilmaker in de zorg: ik leer vrouwelijke leiders hoe ze met vitaal dienend leiderschap & de mentale kracht van een topsporter stress, uitval en verloop verminderen en werkplezier en groei vergroten – voor zichzelf én hun team, want leiding geven start eerst met leiding nemen over jezelf.

Om te voorkomen dat mensen uitvallen of weggaan, heb ik deze signalenlijst gemaakt om je te helpen de signalen sneller te kunnen (h)erkennen en actie te ondernemen door het gesprek aan te gaan en vitaal dienend leiderschap in te zetten.

Je kan een lijstje checken, deze of een andere maar leiderschap is en blijft gewoon mensen werk, **kijken, luisteren en vragen**, ken je mensen en weet wat er leeft en vraag wat ze nodig hebben zodat het behapbaar blijft.

Leiderschap is de verantwoordelijkheid hebben en nemen voor de mensen waar jij verantwoordelijk voor bent en dat leer je niet uit een boek dat leer je als mens door te vragen, kijken, luisteren, ervaren, op je bek gaan en weer opstaan, kwetsbaar durven zijn en repeat.

Je bent geen leider omdat jij je werk wat beter deed, je bent een leider omdat je de verantwoordelijk bent voor de mensen die onder jouw verantwoording vallen.

Jouw verantwoordelijkheid is zorgen voor je eigen vitaliteit en mentale veerkracht, want als jij lekker in je vel zit ben je een leukere leider en kan je beter en oprecht kijken naar hoe het met je mensen gaat, daar start je.



Ken je mensen, weet wat er leeft

Iedere medewerker die niet lekker in zijn vel zit (werk of privé), geeft signalen af, eerst subtiel, maar daarna steeds duidelijker en heftiger, hoe eenvoudig kan het zijn als je deze signalen herkent en er bewust aandacht aan geeft, ga wandelen, kijk, luister en vraag en heb interesse en je zal versteld staan waar je mensen tegenaan lopen of zitten, waardoor je kan voorkomen dat je mensen weggaan of nog erger uitvallen.

Extra aandacht voor jonge vrouwen tussen de 25 en 35 jaar oud, de millenials en gen z vers uit de schoolbanken vol ambitie, weten alles over hun vak maar weinig hoe ze moeten leven, gezond moeten blijven, genoeg slapen, ontspannen en om kunnen gaan met de uitdagingen die het leven ze geeft, laat staan hoe ze balans tussen werk en privé moeten bewaken, ten koste van zichzelf willen ze zich bewijzen en laten zien dat ze het kunnen, waardoor ze tot het gaatje gaan. Het uitvalpercentage is hier bijna 70%!

Ook oudere medewerkers, vrouwen in de overgang, mantelzorgers, mensen met geldzorgen, een scheiding vallen vele malen vaker uit, ook dit kan grotendeels voorkomen worden. Vergeet niet the livechanging events zoals geboorte en overlijden, wat soms logisch is voor jou is voor de ander niet zo.

Dus zie hoe ze binnenkomen, wat ze doen en niet doen.

Vrouwen ervaren vaker lichamelijke klachten zeker als ze in de overgang zitten, dit zijn vaak de eerste signalen dat het te druk is. Denk aan hoofdpijn, buikklachten, hartkloppingen, gejaagd gevoel, opgeblazen buik, maagpijn, vaker verkouden, moe door slechter slapen, misselijk, zuurbranden, rugpijn, onverklaarbare spierpijn, meer zweten, duizeligheid, er ontstaan steeds meer lichamelijke klachten door overbelasting. Mannen ervaren deze signalen ook, maar geven deze signalen subtieler aan, vrouwen praten er over en veel.



Je medewerker wordt steeds stiller, neemt minder vaak deel aan een gesprek, blijft een beetje op de achtergrond en dit is anders dan zoals je deze medewerker kent.

Je medewerker is vaker moe, gapend achter de computer, zegt wel slecht geslapen te hebben, maar niet waarom, bv dat deze tot laat heeft doorgewerkt om alles maar af te krijgen en daardoor niet kon slapen, of door zorgen thuis steeds slechter kan slapen, die opvliegers die ervoor zorgen dat je niet door kan slapen.



- Je medewerker komt vaker te laat, vergeet afspraken is vaker chaotisch.
- Je medewerker is altijd druk druk en pakt veel werk aan, is erg behulpzaam, maar er komt steeds minder uit de vingers.

Je medewerker zegt geen tijd te hebben, is druk, gaat niet meer sporten, eet steeds slechter en ongezonder, waardoor je ziet dat deze of gaat afvallen of aankomen.



Je medewerker slaat de lunchpauze over of eet snel iets achter de pc maar eet steeds vaker niets of ongezonde hap, maar stiekem ontwijkt deze het sociale stuk van pauze nemen.



Je medewerker ontwijkt vragen hoe het gaat en kletst behendig ergens anders over. Neemt steeds minder deel aan gesprekken en activiteiten en is minder sociaal als hoe je deze medewerker kent.

- Je medewerker oogt wat afwezig, trekt zich terug, is mat.
- Je medewerker is vergeetachtiger en het werk is slordiger en is minder productief
- Je medewerker oogt nerveus en ziet er gejaagd uit, gedraagt zich wat zenuwachtiger.



- Je medewerker lijkt vaker ontevreden en heeft meer kritiek op de gang van zaken.
- Je medewerker reageert vaker geïrriteerd, soms gewoon cynisch, zeker als de planning omgegooid wordt, of er zaken ongevraagd veranderen.
- Je medewerker reageert vaker geïrriteerd, soms gewoon cynisch, zeker als de planning omgegooid wordt, of er zaken ongevraagd veranderen.



Als je vraagt hoe het weekend is geweest krijg je een bla bla verhaal, want stiekem hebben ze geen energie meer om leuke dingen te doen en hun accu op te laden en herstellen amper in het weekend.



- Je medewerker klaagt vaker over hoofdpijn en last van de schouders.
- Je medewerker pakt regelmatig naar de nek, of je ziet ze dit al lopend doen of achter de computer, zuchten meer.

- Je medewerker is kritischer naar anderen toe en de organisatie en dat past niet bij deze medewerker.
- Je medewerker gaat sneller huilen of schiet vol.
- Je medewerker is minder creatief en doet veel langer over een project.
- Je medewerker kan minder in oplossingen denken.
- Je medewerker komt vaker te laat ook na een pauze en meld zich vaker een paar dagen ziek.



- Je medewerker moet vaker privé bellen onder werktijd.
- Het bureau van je medewerker wordt steeds rommeliger en is de structuur kwijt.
- Je medewerker heeft steeds meer moeite met veranderingen in het werk of in de planning.
- Je medewerker is veel chaotischer en oogt druk, maar maakt concreet niets of weinig af.
- Je medewerker oogt steeds lustelozer.

- Je medewerker is overgevoelig voor feedback en je merkt dat er steeds vaker bevestiging wordt gezocht, maar ook ongevoeligheid is iets om bij stil te staan want zit deze medewerker wel op de juiste plaats, heeft deze uitdaging genoeg.
- Je medewerker heeft steeds minder empathie naar collega's, daar waar dat eerst niet zo was, kan minder goed omgaan met leuke en minder leuke dingen en verhalen.



- Je medewerker praat minder met collega's en is minder geïnteresseerd.
- Je medewerker heeft veel minder interesse in het helpen van anderen.
- Je medewerker vermijdt een samenwerking of groepsprojecten, dit kan ook andere oorzaken hebben he, blijf praten, vragen en luisteren.
- Toenemende isolatie op de werkplek.
- Vermindering van sociale interacties en gesprekken.

- Je medewerker reageert erg traag en laat op verzoeken en e-mails.
- Vaker klagen over werkdruk en werkomstandigheden.
- Ongeïnteresseerdheid in professionele ontwikkeling.
- Gebrek aan initiatief of pro activiteit.



- Minder betrokkenheid bij teambijeenkomsten of vergaderingen.
- Je medewerker heeft wisselende stemmingen.
- Je medewerker heeft steeds meer behoefte om te roken/vapen/ongezond eten, drinken.

- Je medewerker gedraagt zich steeds vaker onzeker, vraagt veel bevestiging, ziet er zenuwachtig uit, heeft last van besluiteloosheid en aarzeling in het nemen van beslissingen.
- Je medewerker lijkt steeds meer ongemotiveerd, lijkt druk maar er komt weinig uit zijn of haar handen.



- Je medewerker lacht minder of heeft minder humor of zelfspot.
- Verwaarlozing van zelfzorg en persoonlijke hygiëne.
- Onverschilligheid tegenover werkresultaten.



Hier moet je hyper alert op zijn want dit zorgt voor uitval.

Een verlies van een dierbare, mantelzorgen, thuissituatie, problemen thuis en dat kan van alles zijn, relatieproblemen, pubers, scheiding, komst van kinderen, overgang, geldzorgen, ziekte, kinderen die uit huis gaan name it zijn extra momenten om alert te zijn te zijn.

Wat is vitaal dienend leiderschap en hoe helpt het EN jezelf EN je team



Mijn eerste leidinggevende was een non en de laatste een kenau

De eerste liet me groeien en de laatste maakte me kapot, toen dacht ik dat is zo onnodig want ik werkte het snot voor mijn ogen, net gescheiden en met twee kleine kinderen. De eerste beseftte ik me later bezat de magische eigenschap (toen al nu dik 37 jaar geleden en nee ik ben geen dino 🤪) om vitaal dienend leiderschap toe te passen, de laatste was autoritair, een baas met een torenhoog uitval %...

Het vitale stuk is simpel eerst zorgen dat je dat bent, fysiek, mentaal, sociaal en emotioneel, want anders kan je voor niemand goed zijn en loop je als een stekelige egel rond en als je jezelf niet kan leiden hoe wil je dat dan met je team doen?

Dienend leiderschap is gewoon de basis en geen leiderschapstijl maar een manier van zijn een grondhouding. En leiderschap moet van nature dienend zijn en als doel hebben een gezond team/ organisatie te creëren waarin mensen zelfstandig en met plezier kunnen werken, groeien en zich ontwikkelen en hun talenten en kwaliteiten optimaal kunnen inzetten en daar ondersteun jij in en bij en heeft niks te maken met jezelf wegcijferen wat veel mensen denken want wat voor een voorbeeld ben je dan?

Wat is vitaal dienend leiderschap en hoe helpt het EN jezelf EN je team



Dienend leiderschap is met plezier bijdragen aan de groei en ontwikkeling van de mensen uit je team en dat gaat een stuk makkelijker als je eerst zelf vitaal bent en eerst leiding hebt genomen over je eigen groei en ontwikkeling.

Als je eerst zorgt dat jezelf lekker in je vel zit, heb je rust in je hoofd, daardoor ben je veel beter in staat om een voorbeeld te zijn voor jouw mensen waardoor er ruimte is voor groei en resultaten in je team en jezelf, dus niet alles oplossen maar ze het vertrouwen te geven en dat is soms een nee, zelf oppakken, en als side kick ze soms effe te laten worstelen, je wilt geen volgers maar dat je mensen eigenaarschap nemen.

Als de mensen om je heen groeien en zich ontwikkelen, leren ze zichzelf beter kennen en hun talenten en de beste versie van zichzelf worden, net als een topsporter weet dat resultaten volgen op trainen, oefenen en finetunen, want als het goed met jouw mensen gaat, gaat het goed met jou en de organisatie

En nu?



Wat ga je nu doen? Hoe ga je het aanpakken, want de signalen (h)erkennen is de start en welk vervolg ga je eraan geven, hoe pak je dat aan als leidinggevende zonder jezelf te verliezen en nog meer op je schouders te laden dan je al hebt....

Soms is doen wat nodig is of moet iets heel anders dan je denkt, net als met vitaal dienend leiderschap. Niks soft gewoon je mensen zien en horen en kijken wat ze nodig hebben om te kunnen groeien als mens en als medewerker daar horen fouten bij en vertrouwen, opvangen als ze vallen en geen baas die zegt wat ze moeten doen. Dus niet moeilijker maar menselijker

Voel je dat dit bij je past en wil je kijken wat vitaal dienend leiderschap voor jou en de mensen van je team kan opleveren, behalve rust in je hoofd, ruimte voor groei, resultaten met je team, minder stress, uitval en verloop en meer werken met plezier, plan dan een afspraak in mijn agenda

Klaar om een verschilmaker te worden?



**Elke verandering start bij jezelf, don 't
expect to see a change if you don 't make
one!**

**hetvitalehuis.nl
linda@hetvitalehuis.nl**

Vragen voor Linda
