

Bijlage 13 Checklist oplossingsrichtingen om energievreters te verminderen

Toelichting: In deze checklist staan mogelijkheden om energievreters te verminderen. Voor de eerste mogelijkheden heb je je collega's vaak nodig. De laatste suggesties worden steeds persoonlijker. Die zijn ook zelfstandig per medewerker toepasbaar. De ideeën zijn bedoeld ter inspiratie, zeker niet als standaard antwoorden. Soms zijn de antwoorden wat kort door de bocht en ligt er snel een 'maar...' op je lippen als reactie. Dan is het misschien nog geen tijd voor oplossingen. Dan is het eerst nodig het probleem uitgebreider te onderzoeken en te bespreken en via (wederzijds) begrip en (zelf) inzicht te komen tot verdieping. Van daar uit komen er misschien andere oplossingen boven drijven waarmee jij of jullie kunnen experimenteren. En bedenkt: achter een probleem dat al langer bestaat zit vaak een vast en ingesleten patroon. Dat patroon veranderen vraagt om doorzettingsvermogen en de bereidheid om ook dingen te proberen die niet meteen lukken.

- Werkoverleg.**
Kijk of het werkoverleg jullie als team kan helpen om een energievreter te verminderen. Zou het bespreken en het samen zoeken naar oorzaken en oplossingen tijdens het werkoverleg helpen? Kan je het werkoverleg gebruiken om de acties te evalueren en te borgen?
- Functionele ondersteuning**
Is er voor het verminderen van een energievreter specifieke functionele ondersteuning nodig? Door bijvoorbeeld collega's, andere afdelingen, trainers/coaches, leidinggevenden? Waaruit zou die functionele ondersteuning dan moeten bestaan, wie moet het geven en hoelang?
- Informeel contact en sociale steun**
Bij sommige energievreters zijn sociale steun en informeel contact al een prima oplossing. Het even kunnen 'stroom afblazen' het even mogen 'leeglopen' of juist het raad vragen en samen zoeken naar oplossingen kan, zeker bij energievreters die niet beïnvloedbaar zijn, helpen. Maak hier binnen het team afspraken over. Betrek niet een hele werkvloer bij je behoefte aan contact of steun. Zorg dat de ander bereid is om even te sparren of 'aan te horen' zodat jij niet een energievreter voor de ander wordt. Dus check of het past, accepteer als het even niet past en maak een afspraak over wanneer wel.
- Betrokkenheid bij beslissingen**
Als mensen worden betrokken bij besluitvorming is de kans dat ze het ervaren als een energiebron veel groter dan als het ze 'overkomt'. Niet bij alle besluiten is betrokkenheid van alle betrokkenen mogelijk en wenselijk, maar waar kan het wel? Hoe eerder mensen worden betrokken hoe minder kans op energielekken. Als jullie als team ervaren dat jullie onvoldoende betrokken worden, wat kunnen jullie dan zelf doen om jullie cirkel van invloed te vergroten?
- Waardering**
Als je binnen een team ervaart dat er te weinig waardering is voor elkaar of dat jullie als afdeling te weinig gewaardeerd worden kijk dan waar dat vandaan komt. Hoe waarderen jullie zelf waarde voor de organisatie en de anderen? Hoe maken jullie dat zichtbaar? Hoe gaan jullie zelf om met het geven van complimenten of het bedanken van elkaar? Kijk waar er mogelijkheden zijn dit patroon te verbeteren.
- Invloed op werkwijze**
Zou het helpen als je meer invloed zou hebben op de manier waarop jullie het werk uitvoeren en verdelen? Wat zouden jullie dan willen veranderen? Zijn alle taakeisen nog relevant of kunnen er zaken (tijdelijk) vervallen?
- Invloed op werktempo**
Als mensen invloed hebben op het werktempo en dit kunnen aanpassen aan hun mogelijkheden kan je een belangrijke energievreter verminderen en krijg je er gelijk een energiegever bij. In de praktijk blijkt dat dit vaak juist een hogere productiviteit oplevert dan bij minder invloed.
- Problemen en storingen oplossen**
Zijn er mogelijkheden voor verbetering hoe problemen en storingen worden opgelost in het team?
- Terugkoppeling.**
Is er behoefte aan meer terugkoppeling (feedback) over het wat en hoe van de opdrachten en werkzaamheden in het team? Wat zou dat opleveren en hoe zou dat er uit moeten zien?

Bijlage 13 Checklist oplossingsrichtingen om energievreters te verminderen

- Informatievoorziening**
Zijn voor de medewerkers de kwaliteitseisen duidelijk en de doorlooptijden verschillende tussen- en eindproducten? Worden medewerkers op tijd geïnformeerd over werkvoorraad en veranderingen zodat ze kunnen anticiperen? Hoe kunnen jullie dit verbeteren?
- Intervisie**
Zou intervisie met collega's kunnen helpen om te leren van elkaars ervaringen en successen? Een goede intervisiegroep is een waardevol onderdeel van je werk en geeft veel energie, verbinding en sociale steun. Een gestructureerde werkwijze en gemotiveerde groep zijn sleutels tot succesvolle intervisie.
- Supervisie**
Zou supervisie door een meer ervaren collega of een externe coach kunnen helpen om te achterhalen hoe je het beste met de energievreter kunt omgaan?
- Zelfstandigheid**
Bespreek met je leidinggevende of het kan helpen als je meer ruimte krijgt om je werk te doen zoals jij dat graag wilt. Als je voldoende capabel bent voor de taak, de juiste kennis hebt en gemotiveerd bent, dan is toezicht of instructie minder nodig. Of zou je juist meer instructie en toezicht willen omdat je nog onzeker bent of je het goed genoeg doet/kan?
- Training of opleiding**
Is de energievreter wellicht te verkleinen door het volgen van een training of opleiding? Om jouw kennis en vaardigheden te vergroten rond bijvoorbeeld planning, timemanagement, assertiviteit of stressmanagement
- Ontspanning**
Zou het helpen als er een ruimte wordt gecreëerd waar medewerkers tot zichzelf kunnen komen? Bespreek dit dan met de organisatie