

STRESSMANAGEMENT BIJ EEN TEAM MET EEN TE HOGE WERKDRUK

Zorg dat werk een energieboost geeft!

Ervaren u en uw team een te hoge werkdruk? Raakt uw team verstrikt in de werkstress en komt u daardoor niet meer toe aan de echt belangrijke dingen? Zorg dan dat u meer grip krijgt op de werkdruk en een balans vindt tussen energievreters en energiegevers. In dit artikel vindt u daarvoor concrete handvatten, zodat u en uw team met meer plezier resultaten halen.

Bij werkdruk gaat het vaak over de balans tussen zogenoemde energiegevers en energievreters. Ervaart een medewerker meer energievreters dan -gevers, dan is er sprake van een ongezonde werkdruk en dat kan leiden tot stress. Ervaart hij juist meer energiegevers dan -vreters, dan is er sprake van werkplezier en dat kan leiden tot een hogere productiviteit. Het is aan u om deze balans in de gaten te houden en uw medewerkers vooral meer energiegevers en minder ener-

gievreters te laten ervaren. Wat zijn dat nu precies? De termen zeggen het al: energievreters zijn gebeurtenissen op het werk die (te) veel ergernis of frustratie kosten, terwijl energiegevers werknemers voldoening en dus energie geven.

Feedback

Bij energievreters kunt u denken aan te strakke deadlines, negatieve feedback, te hoge eisen van de leidinggevende,

vervelende regels en procedures. Bij energiegevers kunt u denken aan complimenten, participatie, sociale steun en communicatie. Dus als u te hoge eisen stelt aan een werknemer, kritisch bent en onbereikbaar, zal het werk veel energie van hem vergen. Bent u weliswaar kritisch, maar staat u open voor een gesprek en geeft u ook regelmatig complimenten, dan zal een werknemer daarvan energie krijgen en zijn werk met plezier doen.

Strategie

Merkt u dat uw team minder goed functioneert vanwege een hoge werkdruk en dat dit leidt tot stress (in het kader leest u meer over de gevolgen van stress), dan kunt u vijf strategieën toepassen om dit aan te pakken. Het basisprincipe daarbij is minder energievreters, meer energiegevers en voldoende ontspanning.

1 Aanpakken van energievreters

Dit is een open deur, maar toch belangrijk om u hiervan bewust te zijn. Als leidinggevende bent u hier waarschijnlijk dagelijks mee bezig. U kunt aan uw medewerkers vragen of zij nog suggesties hebben. Organiseer bijvoorbeeld een overleg waarin alle teamleden op geeltjes opschrijven wat de energievreters zijn waar ze last van hebben en plak deze op de muur. Daarna vraagt u ze per geeltje met een + of een - te noteren of het team er wel of geen invloed op heeft. Verzamel de geeltjes met de plussen en vraag die medewerkers wat voor concrete oplossingen ze voor ogen hebben. Vraag de teamleden ook een top drie te maken. Vervol-

Fysiologische gevolgen van een te hoge werkdruk

Te veel werkdruk kan leiden tot stress. Het lichaam reageert dan alsof er gevaar is en maakt adrenaline en cortisol aan. Dat leidt tot spanning in de spieren, hogere bloeddruk en hartslag, heel alert zijn en klaar om te vechten en te vluchten. Die alertheid komt door de adrenaline en dat maakt werknemers scherp, wat ook handig kan zijn in het werk. Cortisol maakt dat werknemers klaar zijn om fysiek in actie te komen, te vechten en te vluchten. Dat hoeft echter niet in het werk, waardoor de cortisol wordt opgeslagen in het

lichaam. Dat zorgt ervoor dat werknemers moe zijn na een dag van veel stress. Op de lange termijn kan dat leiden tot lichamelijke klachten, oververmoeidheid en burn-out.

Energievreter

Werknemers zullen bij het ervaren van energievreters stress krijgen met alle gevolgen van dien. Energiegevers daarentegen stoppen de stressreacties in het lichaam en maken stofjes aan die leiden tot meer werkplezier, zoals endorfine.

gens bekijkt u het resultaat en geeft u aan welke zaken ze zelf aan kunnen pakken, welke ze als team aan kunnen pakken en met welke u aan de slag gaat. Geef aan dat niet alles mogelijk is, anders heeft het team er weer een energievreter bij.

2 Aanvaarden energievreters

Energievreters die bij de vorige stap een – kregen zijn niet of nauwelijks te beïnvloeden. Toch kunnen medewerkers er wel vreselijk veel last van hebben en erover klagen. En wat je aandacht geeft groeit, dus klagen maakt het alleen maar groter. De uitdaging hier is dat medewerkers best even stoom mogen afblazen over deze zaken, maar dat het daarna ophoudt. Dat zal lastig zijn voor sommige medewerkers. Aanvaarden begint met het inzicht dat verder zeuren en klagen averechts werkt en de bereidheid daarmee te stoppen. Vraag uw klagende medewerkers wat zij nodig hebben om van deze energievreter afscheid te nemen. Soms zorgt de vraag stellen al dat het klagen en zeuren stopt.

3 Vergroten energiegevers

Naast energievreters zijn er ook energiegevers in het werk. Die zijn een belangrijke buffer voor de energievreters. Als u of de medewerker daar meer aandacht aan geeft, worden ze ook groter. De uitdaging is om te ontdekken wat energiegevers bij medewerkers en in het team zijn. Zet het onderwerp bijvoorbeeld op de agenda van een (team)overleg en vraag waar uw medewerkers in het werk naar uitzien. Daag uw medewerkers uit deze energiegevers met volle focus en aandacht te ervaren. Door elkaar te vertellen wat die energiegevers zijn, is er al aandacht voor. Vooral in drukke periodes wordt dat nogal eens vergeten en juist dan is het de kunst ze aandacht te geven; niet door ze langer te doen, maar met meer focus.

4 Energiegevers toevoegen

Bij deze strategie daagt u uw medewerkers uit energiegevers die ze nog niet kennen toe te voegen aan hun arsenaal. Vragen die daarbij kunnen helpen zijn: wat was de reden dat ze ooit deze functie wilden? Wat vertellen ze aan een vriend



die bij uw organisatie wil solliciteren en waarom hij dat vooral wel moet doen? Dat kan medewerkers weer bewust maken van energiegevers die ze niet meer kennen. Een andere manier is om teamleden elkaar aan het einde van de werkdag te laten vertellen wat ze die dag hebben gedaan, hebben geleerd en welke inzichten ze hebben gekregen. U kunt er vandaag ook in uw team mee aan de slag. Geef iedere medewerker die u vandaag vijf minuten spreekt een compliment. Of neem (meer) tijd voor een van uw medewerkers. Drink samen een kop koffie, geef oprecht aandacht en vraag hem waar hij trots op is in zijn werk. Durf ook naar fouten te kijken en beschouw die als een leermoment. Bij leren en ontwikkelen hoort fouten maken.

5 Batterij opladen

Tijdens en na werk moet iedere medewerker kunnen herstellen, oftewel zijn batterij opladen. Uit onderzoek blijkt dat iedereen na een paar uur achter elkaar te hebben gewerkt steeds minder produc-

tief wordt, meer fouten maakt en moe wordt. Dat is normaal. Door de batterij tussendoor op te laden, stellen u en uw medewerkers die negatieve effecten uit. Zorg er dus voor dat uw team pauzes gebruikt zoals ze bedoeld zijn of ze invult met bijvoorbeeld een lunchwandeling of verwen uw medewerkers met iets lekkers bij de koffie. Doen medewerkers veel beeldschermwerk, stimuleer ze dan regelmatig even naar buiten te kijken. Dat geeft de ogen een welkome afwisseling van inspannend dichtbij kijken.

Belangrijk

De vijf strategieën zijn allemaal belangrijk en voor een gezond stressmanagement past u ze allemaal toe. U kunt er in uw team mee aan de slag en ook individuele medewerkers mee stimuleren.

Huub Pennock is trainer en adviseur bij vijfsterrenwerkplezier.nl. Hij organiseert gratis challenges en trainingen voor leidinggeven- den, teams en stafmedewerkers

MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals met managementtaken, zoals directeuren, bestuurders, staf- en unitmanagers en organisatieadviseurs. In MT Rendement komen alle onderwerpen aan bod die relevant zijn voor leidinggevendenden binnen het mkb. Denk aan het verbeteren van vaardigheden, kennis en inzichten, het aansturen en beoordelen van medewerkers, de actuele wetswijzigingen op het gebied van arbeidsrecht maar ook financiering, budgetteren of de auto van de zaak.

MT Rendement biedt u:

- actuele informatie;
- korte nieuwsberichten en beknopte artikelen;
- veel concrete tips die direct toepasbaar zijn in de praktijk;
- vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/mtblad