

ADAPTICS.

Vital people, healthy business.

Whitepaper stressmanagement.



Inleiding.

Je kunt de krant niet openslaan, LinkedIn bekijken of de televisie aanzetten, of je wordt overspoeld met berichten en verhalen over stress. Uit onderzoek van CBS, TNO en Arbodienst blijkt dat één op de zeven mensen last heeft van stressklachten en ongeveer 5 procent van de medewerkers komt daardoor langdurig thuis te zitten. De verwachting is dat deze aantallen de komende jaren verder stijgen. Door alle onheilsberichten zou je bijna vergeten dat stress ook een positieve kant heeft. Stress helpt ons namelijk bij de prestaties die we dagelijks moeten leveren. Ze maakt dat we ons focussen en optimaal kunnen presteren.

Door meerdere factoren neemt stress in ons dagelijks leven toe. Het aantal prikkels dat we iedere dag verwerken groeit, het aantal keuzes dat we moeten maken neemt toe en het tempo waarin het leven zich voltrekt, ligt hoger dan ooit. Bovendien neemt het aantal werkenden de komende decennia verder af, waardoor we met minder mensen het werk moeten verzetten. Medewerkers trainen in stress-management is een waardevolle investering in de vitaliteit van medewerkers én in de productiviteit van bedrijven. Stress-management is daarom terecht één van de belangrijkste aandachtspunten voor HR-afdelingen en leidinggevend.

Stressmanagement

is het leren omgaan met stress om focus, productiviteit, werkplezier en 'flow' te vergroten. Dit start met het tijdig signaleren van negatieve stress, de oorzaak hiervan achterhalen en vervolgens de juiste acties ondernemen om de stress te managen. Een organisatie die aandacht besteedt aan stressmanagement, geeft de medewerkers handvatten om vanuit eigen regie op individueel niveau stress te managen, omdat stressoren voor ieder individu anders zijn.



Hoe herken je stress bij medewerkers?



Stresssignalen herkennen is allereerst een taak van de medewerker zelf. Daarnaast levert herhaald onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting waardevolle inzichten op voor zowel leidinggevenden als HR. Ook direct leidinggevenden kunnen – door hun aanwezigheid op de werkvloer en het aangaan van de dialoog – stress vroegtijdig signaleren. Als er in al deze drie lagen van de organisatie aandacht is voor stressmanagement, dan is de kans op een positief resultaat het grootst.

Eigen stresssignalen herkennen

Veel medewerkers zijn onvoldoende in staat om stress tijdig te signaleren bij zichzelf. Medewerkers inzicht bieden in stresssignalen en helpen deze signalen bij zichzelf te herkennen, is de eerste stap naar effectief stressmanagement. Pas als zij stress tijdig signaleren, kunnen medewerkers zelf hun stress leren managen (eigen regie).

Monitoring door onderzoek

HR kan samen met het management door middel van onderzoek, waardevolle inzichten verkrijgen in de psychosociale arbeidsbelasting en stressbeleving van medewerkers. Door het onderzoek regelmatig te herhalen, kun je de stressbeleving door de tijd goed monitoren. Denk aan een kort-cyclische meting of in ieder geval een jaarlijks onderzoek, zoals een Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Daarnaast kun je zo de effectiviteit van interventies beoordelen en, waar nodig, bijstellen. Naast de module psychosociale arbeidsbelasting uit het Preventief Medisch Onderzoek, is de Mental Health Inventory-5 (MHI-5) een praktische en bewezen effectieve methode* om inzicht te krijgen in de stressbeleving van medewerkers. De MHI-5 bestaat uit vijf vragen, die iedere medewerker op elk moment kan invullen:

1. Voelde u zich erg zenuwachtig?
2. Zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken?
3. Voelde u zich kalm en rustig?
4. Voelde u zich neerslachtig en somber?
5. Voelde u zich gelukkig?

De belangrijkste stresssignalen

Fysieke signalen

Zoals nekklachten, hoofdpijn, buikpijn en pijn aan schouders.

Emotionele signalen

Snel huilen en een kort lontje.

Mentale signalen

Niet meer optimaal kunnen focussen.

zingevingssignalen

Niet meer weten waarom je doet wat je doet. Geen motivatie voelen voor werk.

Monitoring door direct leidinggevenden.



Direct leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij vroegsignalering. Zij staan dichtbij de medewerkers en kunnen stresssignalen op de werkvloer dagelijks monitoren.

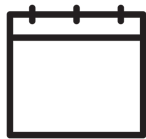
Signalen die leidinggevenden inzicht geven in de stressbeleving, zijn:

- De medewerker is minder productief (sneller afgeleid, minder geconcentreerd).
- De medewerker heeft minder plezier in het werk.
- De medewerker vertoont ander gedrag dan voorheen: komt later op kantoor, is sneller geïrriteerd, gaat niet meer mee met een lunchwandeling.
- De medewerker ervaart gezondheidsklachten.

Directe leidinggevenden die de signalen bespreekbaar maken tijdens reguliere overleggen, creëren een veilige cultuur waarin praten over stressbeleving 'normaal' wordt gevonden. Samen kun je bespreken hoe medewerkers het beste leren omgaan met stress. Vrijwel altijd zijn individuele interventies, zoals een inzetbaarheidsgesprek of vitaliteitscoaching, zinvol om medewerkers te ondersteunen in hun leerproces.



Hoe voorkom je uitval door stress?



Het is niet alleen belangrijk om uitval door stress te voorkomen. Ook blijkt uit onderzoek* dat medewerkers effectiever én productiever zijn, als we stress goed kunnen managen. Medewerkers kunnen hierbij geholpen worden, als hun organisatie aandacht heeft voor stressmanagement. Organisaties die dit doen, zullen in de toekomst succesvoller zijn dan bedrijven die dit niet doen. Uitgangspunt van effectief stressmanagement is het stimuleren van eigen regie van medewerkers.

De drie stappen van stressmanagement

Stap 1: Signaleren

De eerste stap van stressmanagement is het signaleren van de mate waarin medewerkers hinderlijke stress ervaren. Gaat het om verhoogde stress vlak voor een deadline, dan hoeft dit geen probleem te zijn als goed resultaat wordt geleverd. Als medewerkers vervolgens maar voldoende hersteltijd krijgen en nemen. Pas als medewerkers hun gevoel van controle en overzicht verliezen, is er sprake van schadelijke stress. Dan wordt het onmogelijk om optimaal te presteren. Stimuleer medewerkers daarom tijd voor reflectie in te bouwen. Motiveer hen om minimaal één keer per dag even stil te staan en proberen te voelen hoe het gaat. De een raakt sneller geïrriteerd, de ander kan zich niet meer concentreren en weer een ander krijgt neklachten. En soms hebben medewerkers meerdere klachten tegelijkertijd. Stressmanagement begint dus met het krijgen van inzicht in de eigen signalen van lichaam én geest.

Stap 2: Oorzaken onderzoeken

Als de stresssignalen in beeld zijn, kun je de oorzaken onderzoeken. Vaak benoemen medewerkers een teveel aan taken en verantwoordelijkheden. De vraag is: waarom hebben mensen een teveel aan taken? Mogelijke oorzaken van stress:

- De medewerker wil anderen graag pleasen.
- De medewerker is bang zijn baan te verliezen
- De medewerker legt de lat te hoog.
- De medewerker wil graag controle hebben over het resultaat, waardoor delegeren lastig gaat.

Een andere veelgehoorde klacht is een gebrek aan waardering van collega's en/of leidinggevend. Niet iedere medewerker kan of wil met zijn of haar leidinggevende praten over de oorzaken van de stress. Ook is niet iedere leidinggevende in staat om een adequaat gesprek te voeren over stressmanagement. Allereerst is het belangrijk om leidinggevend te trainen in vitaal leiderschap. Daarnaast kan een (interne of externe) coach uitkomst bieden.

Stap 3: Interventies aanbieden

Bedrijven en organisaties bieden meestal een serie interventies aan, die iedere medewerker verder zouden moeten helpen. Maar wat de juiste interventie is, is afhankelijk van de individuele oorzaken van de negatieve stress.

Overzicht

Stressmanagement begint met het creëren van overzicht. Overzicht is nodig om de perceptie van controle te herwinnen. De combinatie van overzicht en perceptie van controle brengt negatieve stress terug naar uitdaging en flow (positieve stress). Bij Adaptics hanteren we diverse wetenschappelijk onderbouwde tools om medewerkers hierin te begeleiden. Het prioriteitenkwadrant is er één van, maar wat als het vak 'belangrijk/urgent' overvol staat? Ook daarvoor zijn concrete, praktische oplossingen in de vorm van wetenschappelijk onderbouwde tools.

Persoonlijk

Medewerkers kunnen na een training zelfstandig aan de slag met opdrachten. Maar het is belangrijk om je te realiseren, dat achter iedere vraag een persoonlijk verhaal en individuele waarden en overtuigingen schuilgaan. Meestal zijn medewerkers ook gebaat bij coaching en persoonlijke begeleiding.

* Well-Being, Health, and Productivity Improvement After an Employee Well-Being Intervention in Large Retail Distribution Centers (Augustine S. Rajaratnam, MS, Lindsay E. Sears, PhD, Yuyan Shi, PhD, Carter R. Coberley, PhD, and James E. Pope, MD)

Rol van leidinggevenden en bedrijfscultuur.



Leidinggevenden spelen een cruciale rol bij stressmanagement. Allereerst omdat is aangetoond dat zij de grootste bron van stress zijn voor de medewerker en omdat hun humeur binnen zeven minuten zijn weerslag heeft op de afdeling.

Leidinggevenden hebben dagelijks contact met hun medewerkers, waardoor zij vroegtijdig kunnen merken of stress toeneemt. Ook zijn leidinggevenden verantwoordelijk voor een gezonde cultuur en het creëren van de juiste randvoorwaarden*. Hoe meer inzicht leidinggevenden hebben in de stappen van stressmanagement en de bijbehorende interventies, hoe beter zij hun medewerkers kunnen stimuleren hun stress optimaal te managen.

Organisaties die veel aandacht besteden aan de ontwikkeling van medewerkers, hebben minder uitval als gevolg van stress. Medewerkers, die door hun leidinggevenden worden gestuurd op persoonlijke ontwikkeling, kunnen beter omgaan met tegenslagen. Zij zijn vitaler én presteren beter. Dit blijkt ook uit recent wetenschappelijk onderzoek** van de Universiteit van Amsterdam.



* De Jonge, J., Blanc, P. L., & Schaufeli, W. (2006). Psychosociale werkstressmodellen. In W. Schaufeli & A. Bakker (Eds.). De psychologie van arbeid en gezondheid (3rd ed.) (pp. 25-49).

** [<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jopy.12427>].

Ons aanbod.



Adaptics biedt al meer dan 10 jaar interventies, gericht op risicogroepen in uiteenlopende bedrijven en grote organisaties. Met onze integrale benadering hebben we niet alleen bijgedragen aan een daling van verzuim als gevolg van stress, ook hebben we 25.000 medewerkers gestimuleerd met meer vitaliteit en een hogere productiviteit hun werk te doen.

Organisatorisch

Een organisatie die aandacht besteedt aan stressmanagement, geeft de medewerker de handvatten om vanuit eigen regie op individueel niveau stress te managen.

Werk sessie met HR/directie/MT

Welke stresssignalen en mogelijke oorzaken van stress spelen een rol in jouw organisatie?

Kick-off met leidinggevend

Uitleg over het programma Stressmanagement en de rol van leidinggevend in dit programma.

QuickScan organisatie

Op basis van een online vragenlijstonderzoek (PSA, 30 min) presenteren we de belangrijkste uitkomsten aan het management (mondeling & schriftelijk).

Training Vitaal Leiderschap

Leidinggevend leren hoe zij hun medewerkers kunnen stimuleren gezond om te gaan met stress. Dat begint met effectief stressmanagement van de leidinggevende zelf. Vervolgens krijgen zij handvatten om een gezonde werkcultuur te creëren en met medewerkers het gesprek te voeren over stressmanagement.

Groepen

Interventies op groepsniveau zijn altijd zinvol, maar zeker als er medewerkersgroepen zijn met specifieke aandachtspunten.

Trainingen per doelgroep of afdeling

Afhankelijk van de specifieke oorzaken en beleving van stress op de verschillende afdelingen en binnen functiegroepen, bieden wij trainingen op maat, zoals Vitaliteit en Ontspanning (voor medewerkers) of Stressmanagement voor leidinggevend.

Individueel

Stressmanagement is het leren omgaan met stress om focus, productiviteit, werkplezier en "flow" te vergroten. Dit start met het tijdig signaleren van negatieve stress, de oorzaak hiervan achterhalen en vervolgens de juiste handvatten inzetten om de stress te managen.

Quickscan

Een online vragenlijstonderzoek van 30 minuten, waarin medewerkers antwoord geven op vragen over hun psychosociale arbeidsbelasting. De uitkomsten worden individueel besproken met de medewerkers en dienen als vertrekpunt voor eventuele training en coaching.

Inzetbaarheidsgesprek

In één gesprek helpt een vitaliteitscoach de medewerker inzicht te krijgen in zijn of haar stressbeleving en de oorzaken van de ervaren stress. Vervolgens stellen zij samen vast welke acties het beste passen bij de individuele medewerker om met meer energie én bevologenheid het werk te kunnen doen. Mocht tijdens het inzetbaarheidsgesprek blijken dat de medewerker meer begeleiding nodig heeft, dan is vitaliteitscoaching een goede vervolgstap.

Vitaliteitscoaching

Tijdens de vitaliteitscoaching krijgen medewerkers volledig op maat en één-op-één begeleiding bij het vergroten van hun vitaliteit en inzetbaarheid. De individuele behoeften, motivatievorm en overtuigingen van de medewerker zijn vertrekpunt voor deze gesprekken. Vervolgens krijgt hij of zij concrete handvatten om stress optimaal te leren managen.

Coaching leidinggevend

Leidinggevend spelen een belangrijke rol in de stressbeleving van medewerkers. Wij bieden leidinggevend de kans om hun rol optimaal te kunnen invullen. Dit doen we onder andere door het vergroten van hun competenties en door ze kennis te laten maken met de voorwaarden en vaardigheden die nodig zijn om optimale motivatie en focus van de medewerker te bewerkstelligen. Daarnaast bieden we concrete handvatten om medewerkers te kunnen aansturen op eigen regie.

Benieuwd wat we voor jouw organisatie kunnen betekenen?

Neem vrijblijvend contact op met Joske.

T: 088-0223866

E: info@adaptics.nl

