

In gesprek over STRESS!

Met dit stappenplan
Ben jij 'stress de baas'!

In gesprek gaan over stress is niet voor iedereen even makkelijk. De gestreste medewerker is geneigd om stress te ontkennen en gewoon door te gaan onder het mom van: 'ik red het wel', 'het gaat wel weer over' of 'wat denken ze wel niet.' Vaak is er angst om steun te vragen of wordt het weggewuifd. Ook herkent iemand de stress niet altijd bij zichzelf. Maar jij signaleert het wél wanneer iemand stresssymptomen vertoont. Dit kan zijn in gedrag. Bijvoorbeeld gehaast, angstig, geïrriteerd, vergeetachtig, geëmotioneerd, opvliegend, teruggetrokken, klagend, rusteloos, fouten maken of door het uitstellen van zaken. Ook valt het lichamelijke te merken. Bijvoorbeeld door slaapproblemen, hoofd-, buik- of rugpijn en een hoge bloeddruk. Bij bovenstaande zaken is het tijd om in gesprek te gaan.

Waar begin je?

Eerst is er begrip en erkenning nodig. Iemand moet inzien dat er écht een probleem is en moet daarmee aan de slag willen gaan. Vervolgens is het belangrijk om de situatie in beeld te krijgen. Als de onderliggende problemen helder zijn, kan gekeken worden naar de mogelijkheden om de oorzaak weg te nemen. Wij willen jou helpen bij het aangaan van het gesprek. Daarom bieden wij je het stappenplan 'stress de baas' aan. Via een aantal stappen krijg je stressorzaken concreet en wordt een route naar oplossingen geboden.

1. IN GESPREK OVER STRESS

Gebruik de gespreksdriehoek om stressrisico's boven tafel te krijgen.

2. WAT ZIJN KNELPUNTEN?

Stel ontbrekende oplossingen en belemmeringen vast.

A. Bespreek vervolgens samen:

- Of dit mogelijkheden zijn die de ander nog niet voor ogen had.
- Of andere oplossingen denkbaar zijn.
- Waarom de medewerker nog niet geprobeerd heeft actie te ondernemen.
- Of hij/zij niet bevoegd was een oplossing in gang te zetten.
- Of hij/zij niet wist dat hij/zij een mogelijkheid kon benutten.
- Of hij/zij de mogelijkheid niet wilde of durfde op te pakken.
- Of de werksfeer of cultuur hem/haar belemmerde in actie te komen.
- Of de stijl van leidinggeven hem/haar belemmerde mogelijkheden te benutten.
- Of er een doorverwijzing nodig is naar de organisatiecoach of een externe coach.

B. Bespreek andere mogelijkheden om het probleem op te lossen:

- Kaart de taakverdeling, planning en/of samenwerking aan.
- Ga op zoek naar bemiddeling.
- Ga in gesprek over training, coaching en/of loopbaanontwikkeling.
- Kaart zorgverlof aan, kijk naar werktijden (disbalans werk-privé).
- Organiseer opvang, scherp protocol aan (agressie).
- Maak gebruik van diverse trainingen via de Waalwijk Academie:
 - Training werkgeluk;
 - Training assertiviteit;
 - Training omgaan met weerstand en emoties;
 - Training mindfulness;
 - Training verbindend communiceren.

3. VAN INDIVIDUEEL NAAR TEAMNIVEAU!

Wanneer duidelijk is wat de belemmeringen, oorzaken en oplossingsrichtingen zijn van de stress, is het belangrijk om te checken of deze belemmeringen aanwezig zijn op teamniveau. Sommige oplossingen zijn waardevol voor het hele team, andere juist specifiek voor de gestreste medewerker. Het is van belang met het team in gesprek te gaan over werkdruk, sfeer en samenwerking. Dit kan tijdens teamvergaderingen of tijdens specifieke teamontwikkelingsessies.