

Van werkdruk naar werkplezier

Benut de 5 strategieën

Steeds meer organisaties beseffen dat een aanpak van werkdruk beter werkt door daarnaast aandacht aan werkplezier te schenken. Dit in de praktijk brengen kan lastig zijn. Voor je het weet worden problemen nog groter dan ze al waren. De vijf strategieën bieden goede tools om wél het gewenste effect te bereiken.

tekst Aukje van den Bent, Huub Pennock en Pepijn Nicolas

In het gesprek over werkdruk en werkplezier hebben we het vaak over de balans tussen energievreters en energiegevers. De vijf strategieën richten zich op het beïnvloeden van deze balans, op het verkleinen van energievreters en het vergroten van energiegevers. Alle vijf strategieën zijn van belang, als een schijf van vijf. Wie alle vijf de strategieën onder de knie heeft en regelmatig inzet, doet aan gezond stressmanagement. Juist op teamniveau zijn er veel kansen om de balans positief te beïnvloeden, maar een medewerker kan er ook individueel mee aan de slag.

Het begint met inzicht

De eerste stap in gezond stressmanagement is om inzicht te krijgen in de balans tussen energievreters en energiegevers. Inzicht in de eigen balans en in die van collega's, inzicht in overeenkomsten en verschillen. En ook: inzicht in de effecten van die energievreters en energiegevers en in de mate van invloed die je erop hebt. Deze bewustwording

biedt de basis om zinvol met de strategieën aan de slag te gaan.

1 Strategie

Aanpakken energievreters

De eerste strategie ligt het meest voor de hand. Want voor een probleem bedenk je een oplossing. En toch zijn er teams die deze strategie overslaan. Ze hebben het afgeleerd om te proberen iets in de organisatie te veranderen. Of ze nemen niet de vrijheid die ze hebben om het werk zelf te organiseren. Een brainstorm met het team en/of sleutelpersonen blijkt vaak originele en realis-

tische oplossingen te bieden. Voor energievreters die niet of niet snel aan te pakken zijn, komt strategie 2 in beeld.

2 Strategie

Accepteren en loslaten

Iets heel graag anders willen, maar dat niet kunnen beïnvloeden. Als de wens groot is en de invloed erop klein, zal dat veel energie kosten. Het herkennen van het energieverlies en het accepteren van het gebrek aan invloed zijn belangrijk (zie de tekening). Om de eigen energiehuishouding gezond te houden is het vervolgens van belang om

Werkvorm 'Inzicht in invloed'

Waar krijg jij energie van op je werk? Wat kost je energie? Aan de hand van deze startvragen schrijven teamleden hun eigen energievreters en -gevers op gele memovelletjes en plakken deze op een vel papier. Daarna maken zij een rangschikking: van belangrijkste naar minder belangrijk (vreet of geeft veel energie) en een bezinningsronde: hoeveel invloed heb ik hierop? Kan ik deze energievreter/-gever in de gewenste richting veranderen? Tot slot volgt uitwisseling met collega's: hoe werkt dat voor jou? De werkvorm duurt 10-30 minuten en geeft vaak al veel herkenning en bewustwording.

Werkvorm 'Irritatie loslaten'

Bij deze werkvorm wordt aan teamleden gevraagd om een energievreter uit te kiezen waar ze geen invloed op, maar wel last van hebben. Hun wordt gevraagd wat er nodig is om van deze energievreter afscheid te nemen en hoe ze dat willen doen. Hoe meer last, hoe serieuzer het ritueel dat teamleden vaak kiezen. Van het benoemen 'ik laat deze energievreter me niet langer gek maken' en het verscheuren van het memovelletje, tot het bouwen van een bootje dat je met het memovelletje erin daadwerkelijk loslaat op de stroom van een rivier.

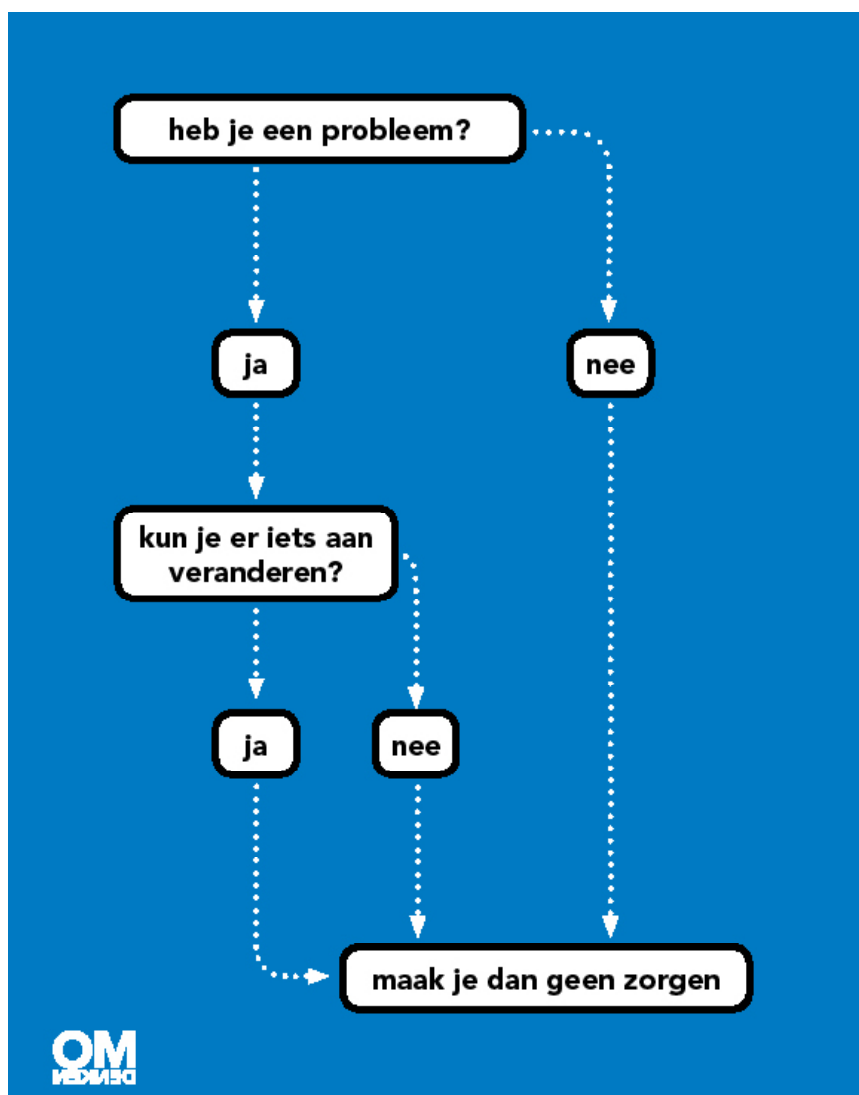
de emotie los te laten. Irritatie, boosheid en vaak ook verdriet. Soms kan dat snel, soms vraagt het tijd. Het helpt om het bewust en met een ritueel te doen.

3 Strategie Batterij opladen

Ontspannen. Bewegen, sporten, gezond eten, pauzes, voldoende slapen. Wie last krijgt van werkdruk, kan het opladen soms zelfs gaan overslaan. Bewustwording van het belang daarvan in een team kan inspireren om privé gezonde keuzes te maken. Een creatieve hobby op te pakken of ademhalingsoefeningen te starten. Ook op teamniveau zijn activiteiten voor het opladen van de batterij mogelijk. Zoals lunchwandelen en elkaar motiveren de trap te nemen. En wat te denken van een team dat in groepsverband yoga-oefeningen doet?

4 Strategie Vergroten van energiegevers

"Wauw. Wat zijn het er eigenlijk veel." Eens stilstaan bij wat er op het werk energie geeft kan al helpen om er meer van te genieten. Wie van dit genieten een gewoonte maakt doet zichzelf helemaal een plezier. "Vroeger schreef ik voor ik naar huis ging op wat ik allemaal niet af had gekregen en waar ik de volgende dag mee verder moest. Tegenwoordig schrijf ik daarna drie dingen op waar ik trots op ben, wat ik fijn vond die dag. Ik kom nu veel rustiger thuis."



www.omdenken.nl brengt de logica van accepteren en loslaten duidelijk in beeld.

5 Strategie Toevoegen van energiegevers

Nieuwe energiegevers. Soms kunnen teamleden eenvoudig nieuwe energiegevers toevoegen aan hun eigen vel papier door bij andere teamleden te kijken en zich bewust te worden van wat er al is. Ook is het mogelijk om nieuwe energiegevers toe te voegen door een andere taakverdeling of door het organiseren van feedback of teamactiviteiten. Zo besloot een team docenten om lesontwikkeling vooral bij die docenten te beleggen die energie kregen van het benutten van hun creativiteit. En bedacht een team in een grote organisatie hoe het informatie kon krijgen om de teamprestaties te zien. Zodat het zich regelmatig realiseert dat ook zijn bijdrage ertoe doet. «

Aukje van den Bent, Huub Pennock en **Pepijn Nicolas** zijn adviseurs bij De Goede Praktijk, ontwikkelaars van '5 sterrenaanpak voor werkplezier' en de Bootcamp werkdruk op 15 december, zie www.overwerkdruk.nl/bootcamp.

Werkvorm 'Goede gewoonte'

Hoe zou je er een gewoonte van kunnen maken om van je energiegevers te genieten? Deelnemers nemen hun memovelletjes met energiegevers als uitgangspunt bij een brainstorm en denken met elkaar mee. Opschrijven? Aan het eind van de dag? Op het moment dat het gebeurt? Er komen originele ideeën. 'Even rustig dankjewel zeggen bij een compliment en het compliment dan echt even binnen voelen komen' bijvoorbeeld, en 'in de lunchpauze positieve punten met elkaar delen'. De tweede stap is echt de crux. De teamleden bedenken dan hoe ze het goede voorstellen tot een goede gewoonte kunnen ontwikkelen. Want dat mag je pas na 21 dagen volhouden verwachten!