

99 OPLOSSINGEN TEGEN WERKSTRESS



Er is niet één oplossing voor werkstress: er zijn veel knoppen waar je aan kunt draaien. Dat geldt voor de werkgever en de werknemer. Daarom gaan we op zoek naar 99 oplossingen tegen werkstress.

Werkstress is een optelsom van factoren. Een hoge werkdruk, ongewenst gedrag tussen collega's of emotionele gebeurtenissen tijdens het werk kunnen veel stress veroorzaken. Aan de andere kant kunnen steun van je leidinggevende of collega's, ontwikkelingsmogelijkheid of de vrijheid om je werk zelf in te delen ervoor zorgen dat je stress afneemt. Recente cijfers van TNO (link factsheet) laten zien dat deze 'buffers' kunnen voorkomen dat bijvoorbeeld een hoge werkdruk omslaat in stress.

Denk mee op checkjewerkstress.nl, bekijk de lijst met oplossingen hieronder en bepaal welke je op jouw werk direct kan toepassen!

Oplossingen voor werknemers hebben een groen nummer ; oplossingen voor werkgevers een blauw nummer .

Voorkom een te hoge werkdruk

- 1** Door over werkdruk te praten in individuele gesprekken en in een teamoverleg maak je het meer bespreekbaar. Zo komen knelpunten eerder boven water.
- 2** Een heldere doelstelling van de afdeling helpt medewerkers om keuzes te maken en prioriteiten te stellen. Bespreek deze met je medewerkers.
- 3** Helder communiceren en duidelijke opdrachten geven, zorgt ervoor dat medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt. Zo voorkom je taakonduidelijkheid.
- 4** Samen met je medewerkers aan het begin van de week een haalbare planning opstellen geeft steun en vertrouwen.
- 5** Een juiste balans tussen werkhoeveelheid en de capaciteit van medewerkers vermindert de werkdruk. Een tijdelijke klantenstop kan lucht geven aan de organisatie.
- 6** Neem zelf af en toe pauze, hiermee laat je medewerkers ook zien dat dit juist goed is voor je werk.

- 7 Samen met je leidinggevende aan het begin van de week een haalbare planning opstellen maakt knelpunten direct zichtbaar en geeft overzicht.
- 8 Door je werk in blokken te plannen, houd je meer overzicht. Rond werk eerst naar tevredenheid af voordat je aan een nieuwe taak begint.
- 9 Door te bekijken waarom je sommige taken niet afkrijgt kun je de oorzaak aanpakken of het bespreken met je leidinggevende.
- 10 Pauze nemen helpt om je hoofd leeg te maken.
- 11 Je mail of telefoon uitzetten helpt om je beter te concentreren.

NB: De medezeggenschapsraad kan je helpen met knelpunten of mogelijke oplossingen.

Zorg voor een goede werk/privé balans

- 12 Door medewerkers bij het opstellen van roosters of de verdeling van het werk te betrekken, signaleer je direct knelpunten.
- 13 Als je praat over privéomstandigheden, zoals mantelzorg of jonge kinderen, en hier rekening mee houdt, voorkom je overbelasting.
- 14 Laat zien dat overwerken niet de norm is, door zelf niet 's avonds laat mails te beantwoorden of maak hier duidelijke afspraken over.
- 15 Samen met je leidinggevende afspraken maken over werktijden en roosters draagt bij aan een betere werkverdeling.
- 16 Structureel overwerk zorgt voor veel stress. Zorg ervoor dat je je overwerk inzichtelijk maakt, zodat je het met je werkgever kan bespreken.
- 17 Het op je werk bespreekbaar maken van dingen die thuis spelen, kan voorkomen dat je werk krijgt dat je er op dat moment eigenlijk niet bij kunt hebben.
- 18 Als je weet dat er een drukke periode op werk aankomt, helpt het om de taken van thuis te verdelen met je partner.
- 19 Ook thuis overzichten maken, zorgt voor meer rust. Denk bijvoorbeeld aan de sporttrainingen van de kinderen.

Steun elkaar in het werk

20

Oprechte aandacht en betrokkenheid geeft veel steun voor werknemers. Laat ook met korte gesprekjes, bijvoorbeeld bij de koffieautomaat betrokkenheid en steun voor medewerkers blijken.

21

Waardering geven aan het werk van je medewerkers, verbetert de onderlinge relatie.

22

Door leidinggevenden te trainen op de signalen van werkstress of ongewenst gedrag, kunnen ze eerder aan de bel trekken als ze deze signalen zien bij hun team.

23

Door te investeren in mensgericht leiderschap, bijvoorbeeld bij de selectie van nieuwe leidinggevenden, maak je werkstress meer bespreekbaar in de organisatie.

24

Toegang tot een bedrijfsmaatschappelijk werker in het bedrijf draagt bij aan het bespreekbaar maken van werkstress.

25

Door je collega's te helpen en kennis en ervaringen uit te delen, kan je bij hen stress verminderen.

26

Het organiseren van een lunch of borrel zorgt ervoor dat je elkaar beter leert kennen.

27

Door als team een lijstje op te stellen met 'bij mij kan je terecht voor advies over/hulp bij', bouw je aan de onderlinge steun en betrokkenheid.

28

Weet jij eigenlijk hoe het met je collega's gaat? Vraag een collega bij de koffieautomaat eens hoe het gaat zodat je een betere band creëert.

29

Het spelen van de koerskaart 'Van Werkstress naar Werkplezier' leert je om beter in gesprek te gaan met collega's. Check: www.duurzameinzetbaarheid.nl/hulpmiddelen.

Creëer autonomie in het werk

30

Door vrijheid te geven aan medewerkers in hoe zij een bepaalde taak aanpakken, kom je vaak tot een beter resultaat.

31

Sommige mensen beginnen vroeg, andere werken liever 's avonds door. Hier aan tegemoet komen, laat medewerkers minder stress ervaren.

32

Door medewerkers zelf deadlines en afspraken met klanten te laten bepalen, geef je ze het gevoel zelf beslissingen te mogen nemen.

33

Hoe zou jij bepaalde taken willen invullen?
Meer regelruimte en autonomie geeft vaak meer plezier in het werk.

34

Verandering van omgeving kan helpen om je beter te concentreren.
Vraag aan je werkgever of je een dag thuis of in een bibliotheek mag werken.

35

Zijn er dingen die volgens jou beter of efficiënter kunnen?
Bespreek ze met je collega's of met je leidinggevende. Dit kan voor iedereen winst opleveren.

Werk aan ontwikkeling

36

Door medewerkers zicht te geven op wat de ontwikkeling van de organisatie nu en in de toekomst van hen vraagt, stimuleer je persoonlijke ontwikkeling.

37

Bied tijd en middelen aan om scholing te volgen.

38

Door regelmatig te wisselen van taken stimuleer je werkplezier en zorg je voor nieuwe kennis en vaardigheden.

39

Investeren in de sterke kanten van je medewerkers zorgt voor een beter resultaat.

40

De juiste persoon de juiste klus geven, zorgt ervoor dat medewerkers meer plezier in hun werk hebben.

41

Door eens een lijst te maken van de taken waar je veel energie van krijgt, krijg je inzicht in de dingen die je leuk vindt. Dit kun je gebruiken in plannen of gesprekken met je leidinggevende.

42

Vertel ook eens over wat je naast het werk doet.
Misschien kun je deze vaardigheden ook op het werk gebruiken.

43

Een opleiding lijkt veel tijd te kosten, maar zorgt ervoor dat je je blijft ontwikkelen en kan voorkomen dat je werk een sleur wordt.

Investeer in een goede gezondheid

44

Geef voorlichting over gezonde voeding en stel dit ook beschikbaar.
Stimuleer het nemen van een gezonde lunch in de kantine.

45

Bied laagdrempelige toegang tot sporten. Bijvoorbeeld bij een sportschool in de buurt.

46

Probeer een goede nachtrust te pakken. Dit zorgt ervoor dat je uitgerust aan je werk begint.

47

Door je telefoon en/of laptop uit de slaapkamer te weren, zorg je ervoor dat je rustiger in slaap valt.
Of installeer een blauwlichtfilter op je mobiele apparaten.

48

Bewegen en sporten helpt om je hoofd leeg te maken en je fitter te voelen.
Pak af en toe eens de fiets naar je werk of neem toch een abonnement op de sportschool.

49

Een wandeling tijdens de lunch met collega's is niet alleen goed voor je gezondheid, maar zorgt ook voor een ontspannen moment met collega's.

Verweef de aanpak stress in het beleid van de organisatie

50

Gluur bij de burens. Door te kijken bij andere werkgevers kun je ideeën opdoen over hoe je werkstress in jouw organisatie goed zou kunnen aanpakken.

51

Neem werkstress mee in de verplichte 'Risico Inventarisatie en Evaluatie' en zorg zo voor een gedegen aanpak.

52

Door de werknemers mee te nemen in de aanpak tegen werkstress, kom je tot betere oplossingen en het creëert een hogere betrokkenheid.

53

Door de te communiceren over de aanpak van werkstress laat je zien dat het een belangrijk onderwerp is voor de organisatie.

54

Stel een vertrouwenspersoon aan of huur een externe vertrouwenspersoon in, hiermee bied je werknemers die te maken hebben met ongewenst gedrag een helpende hand.

55

Pesten, seksuele intimidatie en discriminatie verhogen de kans op een burn-out. Duidelijk maken dat er geen ruimte is voor ongewenst gedrag zorgt voor een open sfeer.

56

Geef als werkgever of leidinggevende zelf het goede voorbeeld.