

Begingids voor gevorderden

Stress als startsignaal

*Gebruik stress als startsignaal
voor een veerkrachtig team*



Inleiding

Stress als startsignaal

P. 03

Het begin

Voordat we beginnen

P. 04

Verandering, stress en ons brein

P. 06

Aan de slag

Tip 1

Herken de stresssignalen

P. 08

Tip 2

De juiste balans tussen stress & ontspanning

P. 09

Tip 3

Vergroot de veerkracht

P. 13

Tip 4

Verander de kijk op stress

P. 16

Stress als startsignaal

We hebben er allemaal wel eens mee te maken. Stress. Door werkdruk, levensvragen, impactvolle gebeurtenissen, financiële uitdagingen en gezondheidsproblemen. En ook door de snelheid van ontwikkelingen is stress niet meer uit ons leven weg te denken. Hoe we naar stress kijken en omgaan met werkdruk, kan het verschil maken.

In plaats van elkaar uit te putten in een poging om stress te vermijden of vermindern, is het effectiever om onze kijk op stress te veranderen. En om randvoorwaarden te creëren op het werk om op een gezonde manier met stress om te gaan en stress zelfs te benutten. In een organisatie met een positieve werkcultuur zien medewerkers stress als een startsignaal om te leren, verbinden en groeien.

Hoe verander je iemands mindset? En hoe zorg je ervoor dat je medewerkers stress benutten?

In deze begingids geven we je een aantal tips om samen mee aan de slag te gaan. Zo versterk je je medewerkers, zodat ze ook onder uitdagende omstandigheden aan het werk blijven. Je hoeft niet alles in een keer

aan te pakken. Maar wees je als werkgever ervan bewust dat de som der delen bepaalt of jouw medewerkers op een positievere manier met stress en werkdruk omgaan.

Verander de kijk op stress en vergroot de veerkracht. Laten we beginnen!



Voordat we beginnen

Stress, wat is dat eigenlijk? Stress is niet positief, maar ook niet negatief. Wat is stress dan wel? Stress is een reactie van het lichaam op een spannende situatie. Bijvoorbeeld bij een verandering, een naderende deadline of een lastige klus. Ons lichaam maakt dan de hormonen adrenaline en cortisol aan. Deze hormonen zijn nodig om in beweging te komen en om de spannende situatie aan te gaan.

Stress hormonen

Adrenaline

Adrenaline maakt alert en helpt ons om beter te functioneren. Het zet ons brein op scherp, in het bijzonder de prefrontale cortex - het deel waarmee we leren, zodat we ons beter focussen op waar we mee bezig zijn.

Cortisol

Cortisol prikkelt de hippocampus, het gebied in je brein dat onder andere een belangrijke rol speelt in het controleren van gedrag dat van belang is voor overleving. En dus: je ademhaling versnelt, je hartslag gaat omhoog en je spieren spannen zich aan. Daar is niks mis mee. Dit zorgt namelijk voor een extra dosis concentratie of motivatie!



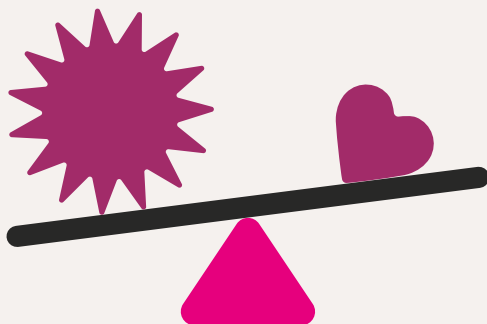


Antistress hormonen

Je wilt wel voorkomen dat je lijf in continue staat van alertheid verkeert. De juiste balans, daar gaat het om. Stress is nodig om te presteren, ontspanning is nodig om te herstellen. Daarom maakt ons lijf ook anti-stresshormonen aan. Om precies te zijn: oxytocine en dehydroepiandrosteron (DHEA).

Oxytocine

Ook wel het knuffelhormoon genoemd, breekt cortisol af en verhoogt je weerstand. En ook dat hormoon komt vrij bij stress. Het zorgt dat je de verbinding aangaat met anderen tijdens spannende situaties. Je kan dan immers wel een beetje hulp gebruiken. Nu hoef je niet de hele dag te knuffelen met je medewerkers, want we maken dit hormoon ook aan als je op andere manieren verbinding maakt. Bijvoorbeeld als je met elkaar aan het sparren bent.



DHEA

En dan nog het hormoon DHEA. Dit verbetert je humeur en versterkt je immuunsysteem. De moeite waard dus om je ook op het verhogen van dit hormoon te richten.

Hoe stimuleer je de aanmaak ervan?

- Beweging
- Ontspanning
- Positieve emoties

Verandering, stress en ons brein

Ons brein houdt van logische voorspellingen. Het is lui. Het wil zoveel mogelijk voorspellen met zo min mogelijk energie. Daarom houden we niet zo van veranderingen. Want verandering betekent onzekerheid. Ons brein wordt daardoor hyperalert. We maken adrenaline en cortisol aan. Het veroorzaakt allerlei lichamelijke, emotionele en cognitieve reacties en brengt ons in een staat van gespannen paraatheid. Stress dus.

Wanneer je stress ervaart, krijg je al snel te horen van je omgeving: "doe niet zo gestrest, dat heeft helemaal geen zin!". En dus probeer je jezelf te kalmeren, terwijl je lijf nog in die gespannen staat verkeert. Gek, want zo missen we de positieve kanten van stress.



Stress zorgt er óók voor dat je openstaat voor leren en verbinden. En dat je gefocust bent en in de flow kan raken.



"Doe niet zo gestrest, dat heeft helemaal geen zin!"

Meer stress door stress te voorkomen

Vermijd je stress dan loopt die juist op. Ook de angst voor stress als die zich voordoet, zorgt voor méér stress. Een vicieuze cirkel dus. De jaarlijkse nationale Amerikaanse stress-enquête van de APA, die al 17 jaar plaatsvindt, bevestigt dit. Daaruit blijkt dat medewerkers steeds meer stress ervaren, terwijl de levels van stress niet per se hoger worden. En mogelijk zelfs lager liggen dan 17 jaar geleden. Het lijkt er dus op dat onze negatieve kijk op stress ervoor zorgt dat we meer stress ervaren.

Leren omgaan met stress

Dat wil niet zeggen dat we de stress-signalen moeten negeren, want dan zegt het lichaam op een gegeven moment nee. Het lijf gaat op slot en wil niet meer verder. Met alle gevolgen van dien – uitval door stressgerelateerde klachten.

In een positief werkklimaat benut je juist de stresssignalen. Medewerkers die hun stresssignalen (h)erkennen, deze gebruiken en direct actie ondernemen en daarbij ook de ruimte nemen om te leren van de stressvolle situatie, blijven duurzaam inzetbaar en ervaren een positieve werkdruk.





Tip 1

Herken de stresssignalen

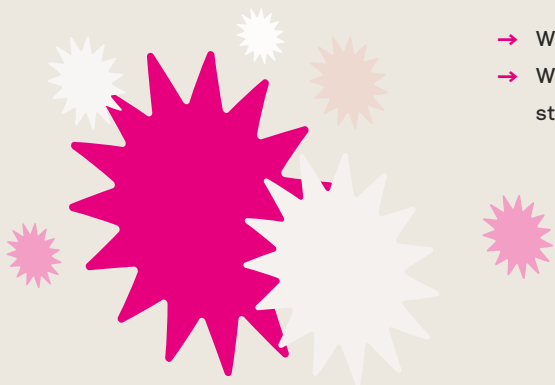
Om te leren van stress en er positief mee om te gaan is het belangrijk dat je medewerkers zich bewust zijn wat er in het lijf gebeurt bij iets te veel stress. Daar begint het mee. Zelfinzicht!

Ons lichaam en ons gedrag geeft vaak een veelheid aan subtiele hints af, waaronder:

- hyperfocus
- spanning in nek, schouders of rug
- lichte irritatie
- klagen
- zuchten
- vermoeid gevoel

Het eerste signaal van stress verschilt per medewerker. Ga als leidinggevende het gesprek aan met je medewerkers over het (h)erkennen van stresssignalen en vraag of ze weten wat hun eerste lichamelijke reactie op stress is. Want als ze die (h)erkennen, kunnen ze vroeg actie ondernemen. Een beetje navelstaren mag best. Stel dus als leidinggevende de vragen:

- Waar voel jij spanning in je lijf bij stress?
- Wat verandert er in jouw gedrag bij een stressvolle situatie?





Tip 2

De juiste balans tussen stress & spanning

Stress is niet weg te denken uit ons leven. Dat moeten we ook niet willen. Zonder stress geen prestaties. Dat geldt in de sportwereld, maar ook op het werk. We hebben stress nodig. Om te leren, om met elkaar in verbinding te zijn en om veerkrachtiger te worden. En net als met alles is hier ook een juiste balans van belang. Tussen stress en ontspanning. Tussen gefocust werken en afschakelen. En voor die balans zorg je samen.

Ontdek wat jij als organisatie, team of de medewerker zelf kan doen:

**Organisatie****Team****Medewerker**



Wat kun je als organisatie doen?

① *Leer medewerkers omgaan met bekende stressfactoren*

Vrijwel iedere werkplek kent omstandigheden en factoren die stress veroorzaken. Laat medewerkers oefenen wat ze op die momenten het beste kunnen doen. Dit moet je wel per specifieke stressveroorzaker doen. Bijvoorbeeld wanneer je weet dat jouw medewerkers regelmatig moeilijke gesprekken met klanten voeren of veel presentaties moeten geven, helpen trainingen om beter met de spanning om te gaan.

Iedere ervaring met stress wordt meegenomen naar een volgende ervaring. Als de medewerker geleerd heeft hier goed mee om te gaan, voelt hij/zij zich krachtiger bij een volgende keer. Zo kunnen ze toleranter omgaan met de te verwachte stressfactoren en zelfs 'immuun' worden, zoals psychologen dat noemen, voor die specifieke stressfactor.

② *Vergroot de elasticiteit bij jouw medewerkers*

Iedereen maakt levensgebeurtenissen mee of tegenslag. Ze komen op je pad of je dit wilt of niet. Dit kunnen impactvolle gebeurtenissen zijn zoals een bedrijfsongeval, echtscheiding of het overlijden van een dierbare, maar ook meer alledaagse stressoren zoals een meningsverschil, een

vervelende klant of een deadline. Geef als werkgever dan de medewerker even tijd. Pas taken kortdurend aan. Gun de medewerker de gelegenheid om op eigen houtje terug te veren. Vraag wat de medewerker nodig heeft. Delen kan al helen. En geef het goede voorbeeld.

③ *Bevorder gezonde werkgewoontes*

Zorg voor gezonde werkgewoontes, waarvoor het brein kan ontspannen en niet (vaak in kleine stapjes) helemaal volloopt. Bouw aan een cultuur waar gezonde werkgewoontes heel gewoon zijn. Dus niet doorwerken in de pauze, maar echt even tijd nemen voor de lunch of een wandeling. En zorg voor korte breaks tijdens of tussen twee werkoverleggen in.

④ *Meer groen op de werkvloer*

Planten helpen bij ont-stressen. Dat is bewezen. Een aantal planten op en rondom de werkplek toveren een kil kantoor om in een fijne werkomgeving. En die ficus heeft nog meer voordelen. Uit diverse onderzoeken blijkt dat planten op de werkvloer zorgen voor minder:

- Stress en negatieve gevoelens
- Spanning en angst
- Boosheid en vijandigheid
- Vermoeidheid



Wat kun je als team doen?

① *Stimuleer beweging tijdens of na de werkdag*

Denk aan lunchwandelen of gezamenlijke sportactiviteiten na het werk, zoals bijvoorbeeld een bootcamp. Het is wetenschappelijk bewezen dat minimaal 30 minuten wandelen zorgen voor minder negatieve gedachten en stress.

② *Zorg voor ontspanningsmomentjes*

Denk aan desk yoga of organiseer mindfulness- of yogatrainingen voor of na werktijd. Onderzoek toont aan dat als medewerkers regelmatig mediteren, ze minder gespannen aan het werk zijn.

Niet iedereen houdt van yoga of meditatie. Dat hoeft ook niet. Met drie tot vier keer per dag even aandachtig diep in- en uit ademen, kunnen je medewerkers ook al de stress in het lijf verlagen. De manier waarop we ademen heeft namelijk invloed op onze hartslag, bloeddruk en zenuwstelsel.

③ *Wakker het enthousiasme aan in het team*

Enthousiasmeer de mensen in je team. Denk niet in problemen, maar samen in oplossingen. Vraag: 'Hoe kan het wel?'. En zorg voor kleinere deelprojecten, zodat het brein het gelukshormoon dopamine aanmaakt, bij elk afgerond deelproject.



Met een ondiepe ademhaling zuig je telkens maar een klein beetje lucht in je longen. Je ademt korter en sneller door je mond. Dit type ademhaling vergroot de stress en spanning.

Een diepe ademhaling daarentegen zuigt lucht diep in je longen door je neus en gebruikt je borstkas om lucht naar je middenrif te brengen. Het resultaat? Je krijgt meer zuurstof in je hersenen en verlaagt je bloeddruk en hartslag. Het geeft je lichaam het signaal dat je kunt ontspannen, dat je veilig bent. De sleutel is wel om deze diepe ademhaling regelmatig te doen, niet alleen wanneer je een stressvol moment ervaart.

Ook luisteren naar muziek werkt stressverlagend, blijkt uit onderzoek. Dus gun je medewerkers om 5 tot 10 minuten naar hun favoriete muziek te luisteren. Lekker. Met een kopje thee bij de hand.



Wat kan de medewerker zelf doen?

① Fit

Zorgen voor voldoende beweging, gezonde voeding en een goede nachtrust.

② Ruimte

Inlassen van minimaal tien minuten werk- en voorbereidingstijd tussen twee werkoverleggen in.

③ Ontspanning

Af en toe opkijken van het scherm. Ook als ze gefocust aan het werk zijn. Want kijken naar de horizon zorgt voor ontspanning. Je komt dan uit de staarmodus die jouw lijf aanzet tot een hoge alertheid.

④ Rust

Een taak afgerond? Dan is het goed om even van je werkplek weg te lopen, bijvoorbeeld om een kop thee te halen.





Tip 3

Vergroot de veerkracht

Veerkrachtige medewerkers blijven functioneren. Ook als het op het werk of thuis even tegenzit. Ze veren terug na tegenspoed. Ze zien tegenslagen en uitdagingen als mogelijkheden. Psychologen spreken ook wel over psychologische elasticiteit.

De mate van veerkracht is geen vaste karaktereigenschap. Veerkracht verschilt per individu. Mensen hebben immers verschillende achtergronden en ervaringen, waardoor ze meer of minder tolerant of 'immuun' zijn geworden voor bepaalde stressvolle situaties.

Als je nog nooit hebt gevlogen, dan kan zo'n eerste vliegreis stressvol zijn. Een ware globbetrotter zal echter veel minder stress ervaren.

Ook hebben sommige mensen meer zelfvertrouwen, optimisme en acceptatievermogen. Voor hen is het makkelijker om te schakelen wanneer het leven niet gaat zoals ze willen.

Veerkracht trainen

Zoals elke vaardigheid, kan veerkracht – de psychologische elasticiteit – door oefening worden verbeterd. Het is te trainen.

Het opbouwen van veerkracht is een persoonlijke reis. Het vergt zelfreflectie, tijd en oefening van de medewerker.

Als leidinggevende kun je de ontwikkeling van veerkracht van jouw medewerkers ondersteunen en natuurlijk moet de medewerker ook zelf aan de slag. Hoe? Dat hangt af van wat er op het pad komt van de medewerker.



Leven en werk is niet zonder risico

Wat kan er op het pad van de medewerker komen?

Impactvolle momenten waar iedereen mee te maken kan krijgen.

Bijvoorbeeld overlijden partner/familielid, echtscheiding, ziekte of zwangerschap.

Wat kan je als werkgever/HR doen?

Wat kan de medewerker zelf doen?

→ Geef (zorg)verlof en vraag wat de medewerker nodig heeft.

→ Bespreek samen welke taken de medewerker nog wel wil en kan oppakken als afleiding en/of om verbonden te zijn met de collega's.

→ Ga in gesprek met je leidinggevende en geef aan wat je nodig hebt qua tijd en welke taken je er even niet bij kan hebben.

→ Ook een gesprek met een coach of lifecounselor helpend zijn.

→ Neem de tijd om te herstellen.

Arbeidsrisico's / gebeurtenissen waar je in je werk mee te maken kan krijgen.

Bijvoorbeeld arbeidsconflict, reorganisatie, negatieve beoordeling, promotie of ontslag.

→ Wees helder in je communicatie.

→ Zorg voor eenduidige informatie, verwachtingen en zorg voor een goede onderbouwing.

→ Geef medewerkers ook de mogelijkheid om te praten met een coach, mediator, jurist of psycholoog.

→ Ga in gesprek met een coach, mediator of psycholoog.

→ Zoek bijtijds hulp.

Terugkerende specifieke werkstressoren die inherent zijn aan werk.

Bijvoorbeeld het omgaan met agressieve klanten (conducteur/helpdesk medewerker) of drukke kinderen (leerkracht/pedagogisch medewerker).

→ Zorg dat je de specifieke werkstressoren in kaart hebt bijvoorbeeld met behulp van een RI&E.

→ Zorg voor een prettige onboarding met een goed inwerkprogramma en de juiste trainingen en mentoring.

→ Gun je zelf de tijd om je nieuwe baan eigen te maken. Je hoeft niet alles gelijk te kunnen of te weten.

→ Geloof in jouw kunnen, want je bent niet voor niets aangenomen. En met elke ervaring wordt je zelfverzekerder en sterker.



Aanhoudende werkdruk

Wat te doen met 'aanhoudend hoge werkdruk' (meer taken dan tijd) als oorzaak van stress op de werkvloer? Het vergroten van de veerkracht is dan niet de oplossing.

Wel is het essentieel om dan met elkaar, als team, als afdeling en als directie eens goed te kijken naar de werkprocessen. Zijn die wel efficiënt ingericht? En maken we de juiste keuzes? Doen we het juiste?

Zelfmanagement is onontbeerlijk

Voor het vergroten van veerkracht is het belangrijk dat medewerkers goed voor zichzelf zorgen. Ze zijn immers vooral zelf verantwoordelijk voor hun vitaliteit, gezondheid en welzijn. Net zoals ze verantwoordelijk zijn voor het bijhouden en uitbreiden van hun kennis en vaardigheden om de fit met hun baan te behouden.

Persoonlijk leiderschap, daar gaat het om. De regie nemen om stappen te zetten en aan de slag te gaan. Stimuleer dat en ga het gesprek aan met de medewerkers. Wat willen ze bereiken? Waarvoor komen ze hun bed uit? Wat is voor hen betekenisvol en zingevend werk – nu en in de toekomst? Welke doelen stellen zij zichzelf en welke aanpak is nodig om die op het werk te bereiken?

De mindset

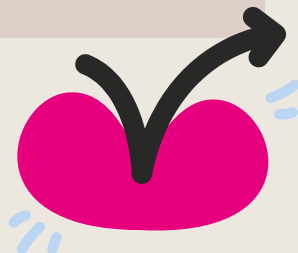
Ook is het van belang om samen met medewerkers te onderzoeken hoe ze kijken naar stress. Hebben ze een positieve of juist negatieve (stress-)mindset? Welk verhaal creëert de medewerker over de (stress) situatie? En in hoeverre is dit narratief – dit verhaal – helpend? Versterkt het het geloof in eigen kunnen of juist niet?

Kleine gedragsveranderingen - microhabits

Een gedragsverandering – dus ook het omgaan met stressvolle situaties – is het meest succesvol als de medewerker dit in kleine stapjes doet. Kleine gewoonten inlassen die helpend zijn voor hem/haar om met stress om te gaan en deze juist te benutten.



In het kader van veerkracht is het van belang dat hulpbronnen gericht – dus op de individuele behoefte – versterkt worden. Er is geen 'one-size fits all'.





Tip 4

Verander de kijk op stress

De mindset heeft een groot effect op hoe de medewerker omgaat met stress. Door de perceptie van stress te veranderen, positief in plaats van negatief, kan het worden gebruikt om doelen op een gezonde manier te bereiken.

Positieve mindset

Een positieve mindset helpt om:

- stressvolle situaties beter te beheersen en te overwinnen.
- uitdagingen en tegenslagen te zien als mogelijkheden voor groei en ontwikkeling.
- stressniveaus te verlagen door het vrijkomen van anti-stresshormonen.

Uit onderzoek blijkt ook dat medewerkers met een positieve mindset, die om welke reden dan ook zijn uitgevallen, eerder weer hun werk hervatten.



Van negatief naar een positief

Iedereen is anders. En niet alle medewerkers in jouw bedrijf of team hebben een positieve kijk op stress. Er is dus werk aan de winkel. Niet alleen voor de individuele medewerkers, ook voor jou als werkgever.

Het verhaal over stress. Dat kunnen we veranderen. Hoe? Reflecteer met je medewerkers op de waarden die voor hen belangrijk zijn. Laat ze -met die waarden in het achterhoofd- reflecteren op hun groei in de omgang met stressvolle momenten. Zo gaan we de uitdagingen van de toekomst aan, staan we open voor persoonlijke ontwikkeling en omarmen we vernieuwing en verandering. Samen krijg je het voor elkaar.

Zorg van de Zaak

Postbus 30514
3503 AH Utrecht

info@zorgvandezaak.nl

www.zorgvandezaak.nl

