

Je team overbelast?

3 tips om uitval te voorkomen!



**eigen
kracht**
COACHING



Waarom dit e-book?



Dit e-book is er om je handvatten te geven zodat je risicovolle stress herkent en weet aan welke knoppen je kunt draaien om overbelasting in je team te voorkomen. De tips zijn erop gericht hoe jij je kwaliteiten zo inzet dat je vermoeidheid en op de loer liggende burn-outs in jouw team tegengaat. In een notendop: hoe jij je persoonlijk kunt ontwikkelen en jouw team hierin meeneemt.

Oké, waarom een e-book over de werkdruk en werkstress? Dat is heel simpel. Ik zie zoveel professionals worstelen met de druk die ze voelen van hun werk, zelfs zo erg dat ze er geen rem op kunnen zetten. Het gevolg is dat ze bijna, of soms zelfs helemaal, omvallen. Ik weet met welke simpele interventies jij als manager deze problemen niet alleen kunt verminderen, maar ook kunt voorkomen.

Er zijn tegenwoordig nog maar weinig mensen die elke dag strikt van negen tot vijf uur op kantoor werken. Een rapport mee naar huis nemen om het op je vrije dag nog even door te nemen, overvolle mailboxen, drie afspraken die tegelijk zijn ingepland, 's avonds laat nog bezig zijn met werkmails, ook ná werktijd nog appen en bellen etc.

We verwachten van elkaar dat we altijd beschikbaar zijn. Het lijkt wel of er geen eind komt aan alle werkzaamheden. In plaats van het kleiner worden van de stapels op het bureau, lijken ze alleen maar groter te worden.

Misschien zijn deze punten voor jou of voor je team heel herkenbaar. Juist nu we door de Covid-19 veel thuiswerken, zie ik bij mijn klanten de werkdruk alleen maar toenemen. De scheidslijn tussen werk en privé is vager geworden waardoor mensen pauzes overslaan, meer en langer werken.

Ik deel mijn inzichten met jou als manager of als HR-professional omdat ik geloof in de kracht van delen. Wij zijn als mens gemaakt om met elkaar relaties aan te gaan. Er voor elkaar zijn, iets voor een ander kunnen betekenen, is waar het wat mij betreft niet alleen privé, maar ook zakelijk om draait. Samen omdat samen veel meer is dan jij of ik alleen.

Ik hoop dat je de tips gaat gebruiken om de *workload* van je mensen te helpen verlichten.

Ik gun jou een gelukkig team.

Hanneke



3 tips om uitval in je overbelaste team te voorkomen!



Stressklachten zijn niet alleen ingrijpend voor je medewerkers, maar zeker voor jou als manager of werkgever. Want stress leidt tot verzuim en als dat chronisch wordt tot burn-outs met langdurige uitval tot gevolg. Reden genoeg om in actie te komen.

Herken je dit bij je medewerker?

Iemand met ernstige stressklachten geeft er vaak pas aan toe als het al te laat is. Hoe eerder je signaleert dat je medewerker een burn-out aan het ontwikkelen is, hoe meer je voorkomt dat hij daadwerkelijk omvalt.

Kom in actie als je merkt dat je medewerker:

- ✓ Zich moe voelt en zich niet lijkt te kunnen opladen.
- ✓ Neerslachtig of cynisch is.
- ✓ Vergeetachtig is en concentratieproblemen heeft.
- ✓ Sneller geïrriteerd is dan anders.
- ✓ Zich regelmatig kortdurend ziek meldt met onschuldige klachten als griep of rugpijn.
- ✓ Steeds maar harder en langer doorwerkt, terwijl je ziet dat zijn prestaties minder worden.

Bij drie signalen al is het al foute boel. Je kunt er heel veel aan doen. In ieder geval kun je ervoor zorgen dat je er in een vroeg stadium bij bent.

3 praktisch toepasbare tips

De backbone van de tips die je krijgt, is dat jij als manager of teamleider voorbeeldgedrag laat zien. De uitdrukking is niet voor niets: goed voorbeeld doet goed volgen. Ik garandeer je dat, zodra jij laat zien waar jij voor staat en zelf actief die dingen naleeft die je ook van je mensen verwacht, zij je gedrag en gewoontes als van nature overnemen. Binnen je team ontstaat hierdoor een manier van gedragen en denken, die jullie voortdurend naar elkaar bestendigen.

Tip 1: Zorg ervoor dat jouw mensen zich durven bloot te geven

Wist je dat er in teams waar een slechte werksfeer hangt het risico op burn-outs vier keer zo groot is? Conflicten, ruzies en pesterijen zorgen voor *psychische* druk. Een voorwaarde om de stressbeleving binnen je team bespreekbaar te krijgen, is dat je mensen zich veilig bij jou en elkaar voelen.

Ik leg je uit hoe het komt dat die veiligheid zo belangrijk is. Onveiligheid activeert het emotiegebied van je brein. Het deel van je hersenen dat verantwoordelijk is voor het bespeuren van gevaar. Een ander gedeelte van je hersenen dat ervoor zorgt dat je over iets nadenkt, functioneert dan niet goed meer. Je emoties overrulen als automatisch – *zonder dat jij er invloed op hebt* – je denkproces. Het gevolg is dat je bang bent.

Bloot geven doe je als je je veilig voelt. Volgens hoogleraar Amy Edmondson van de Harvard Business School zijn er meerdere voorwaarden die ervoor zorgen dat je mensen dit ook daadwerkelijk gaan doen:

- ✓ Je móg anders zijn.
- ✓ Je móg van alles vinden en voorstellen doen zonder dat je wordt afgeschoten.
- ✓ Feedback krijgen en geven is oké, dat móg en kán gewoon.
- ✓ Je móg fouten maken, sterker nog die worden gezien als kans om te leren.
- ✓ Hulp vragen als je vastloopt voelt niet spannend.
- ✓ Je krijgt ook hulp als je er niet om vraagt.

Wat betekent dit voor jou als manager?

Ik had het al over jouw voorbeeldfunctie. Wat jij van jezelf laat zien, is wat je mensen gaan navolgen. Je krijgt wie jij bent. Dus vraag aan je mensen hoe zij je zien en hoe veilig zij zich bij je voelen. Ja, dat is spannend. Ik weet het, maar je komt er verder mee.

Nog een paar suggesties:

- ✓ Vraag aan de collega's die anders in hun werk staan dan jij hoe zij over jouw voorstel denken en schiet hun ideeën niet meteen af.
- ✓ Vertel het als je een fout maakt of iets lastig vindt. Dat is niet makkelijk, snap ik echt. Maar je opent er het hart van de ander mee. Doe ook niet aan *blaming en shaming*.
- ✓ Jij en je mensen weten en kunnen niet alles. Dus bied hulp aan en vraag erom. Wist je dat collega's die dat doen als oprechter, warmer en zelfs als collegialer worden ervaren?
- ✓ Bespreek de dingen die spelen. Ik zie mensen letterlijk een zucht van verlichting slaken als wat onbesproken is op tafel komt te liggen.

En realiseer je dat jouw medewerker, ook als de sfeer op je afdeling goed is, het vaak niet prettig vindt om te vertellen dat het niet goed met hem gaat. Het voelt als zwak. Misschien is je medewerker bang dat jij hem een slechte beoordeling geeft of denkt hij dat hij zijn baan zou kunnen verliezen. Hoe meer je medewerker zich op zijn gemak voelt, hoe meer hij over zijn situatie durft te vertellen.

Tip 2: Plan een tweewekelijks bijpraat moment

Persoonlijke aandacht is als smeerolie. Als jij oor en oog hebt voor je medewerker, draag je niet alleen bij aan de toename van de arbeidsproductiviteit, maar ook aan de afname van stress en het ziekteverzuim. Dit blijkt uit onderzoek van het Amerikaanse onderzoeksbureau Gallup waarin gesteld wordt dat de motivatie van de gemiddelde medewerker maar liefst 40% daalt als managers niet betrokken zijn.

Dus ben er voor je mensen, wees oprecht geïnteresseerd, toon begrip en veroordeel ze niet. Als jouw mensen weten dat ze bij je terecht kunnen, zullen ze ook eerder uit zichzelf naar je toestappen als het niet lekker gaat of ze stress ervaren.

Je kunt vragen stellen als:

- ✓ Heb je na een werk nog energie om andere dingen te doen?
- ✓ Ben je fit als je 's morgens opstaat?
- ✓ Maak je lange dagen?
- ✓ Waar maak je je zorgen over?
- ✓ Hoe gaat het thuis?

Geef je mensen het gevoel dat je achter ze staat en dat je ze helpt om beter met de werkdruk om te gaan. Hiermee zorg je ervoor dat je medewerker zich opent en vertelt hoe hij de werkdruk ervaart. Dat geeft hem een gevoel van opluchting en jou als leidinggevende inzicht in de factoren die stress veroorzaken.

Tip 3: Stimuleer pauzes en buitenactiviteiten

Als je mensen een enorme *to-do-list* hebben, is het gemakkelijk om pauzes over te slaan. Ik hoor van mijn noodgedwongen thuiswerkende klanten dat ze zelfs niet van hun zolderkamer af komen om even koffie te halen. Doordat je solitair werkt en je geen aanspraak van je collega hebt, vergeet je simpelweg om mini-pauzes te nemen.

Pauzes zorgen ervoor dat je even afstand neemt van je werk en dat je daarna fitter en productiever bent. Onderstreep het belang van pauzes en vertel met enige regelmaat dat je zelf ook deze pauzes neemt. Geef aan dat jullie tussen 12.00 en 13.00 uur geen overleg inplannen.

Van alle tips om de stresshormonen uit je lijf te krijgen, is wandelen het meest effectief. Als je beweegt, gaat er meer zuurstof naar je hoofd, waardoor je hersenen nieuwe verbindingen maken. Buiten lopend, zonder telefoon in je hand, kun je je gedachten de vrije loop laten gaan. Dat helpt om te ontspannen en weer op te laden.

En blijf het goede voorbeeld geven. Eet tussen de middag je boterham al wandelend op en maak er een foto van die je in de groepsapp zet. Plan ook eens een wandeloverleg in en praat buiten je mensen bij. Of geef je mensen tijdens een overleg tussendoor 15 minuten tijd voor een wandeling. Verbind er een opdracht aan: maak een foto onderweg van iets positiefs of bijzonders en deel deze bij terugkomst.



Ga aan de slag met de tips



Ik ben benieuwd: heb je nieuwe inzichten gekregen? Volgens geluksonderzoeker Ab Bergsma brengen we in 80% van de gevallen zelfhulpboeken niet in de praktijk of zijn we alweer aan een nieuw zelfhulpboek begonnen.

Zonde toch?

Laat de tips uit dit e-book je niet slechts inspireren, maar pas ze echt in je team toe. Beter nog als je hiermee niet alleen met jezelf aan de slag gaat, maar ook je medewerkers erbij betrekt. Bijvoorbeeld tijdens een teamdag. Ga er eens samen één dag tussenuit. Dat is niet alleen leuk, gezellig én goed voor de teamspirit, maar het is ook een moment om als team meer rust en overzicht te krijgen.

Zeker weten dat je verder komt als jullie bezig gaan met de volgende vragen:

- ✓ Waaraan besteden we onze tijd?
- ✓ Wat zijn onze energievreters en hoe gaan we hiermee om?
- ✓ Wat is belangrijk voor de langere termijn?
- ✓ Waaraan willen we ons verbinden?
- ✓ Waar liggen de echte prioriteiten als het gaat om onze (interne) klanten of diensten?

Ik kan je helpen

Optie 1: Met een prikkelende teamdag over hoe je je energie in balans houdt

Heb je geen zin in een saaie teamtraining of een zwaar traject, maar wil je een nuttige teamdag over jullie werkdruk? Ik ben gespecialiseerd in teamdagen die inhoud hebben, tegelijkertijd luchtig zijn en waardoor je met elkaar de verbinding aangaat. Ik geef jullie graag een zetje in de goede richting als overbelasting bij je team op de loer ligt of al aanwezig is.

Optie 2: Met laagdrempelige coachsessie(s) in de vorm van een strippenkaart

Even stoom afblazen of je hart luchten, helpt om afstand te nemen van je werk, weer op adem te komen en jezelf weer op te laden. Jij of je medewerker krijgt anderhalf uur onverdeelde aandacht van me. We hebben het over wat wél goed gaat, wat beter kan en hoe je daarin zelf stappen kunt zetten. Je kiest zelf het aantal strippen. De kaart is niet persoonsgebonden en is breed inzetbaar.

IK WIL MEER INFORMATIE >>

Wie ben ik?



Meer dan 20 jaar werkte ik bij de overheid en in het bedrijfsleven. Van oorsprong ben ik bedrijfskundige, marketingstrateeg en communicatie-adviseur. Ik heb campagnes over gedragsverandering bedacht en begeleid. Eind 2014 startte mijn ondernemersavontuur als (team)coach, teambuilder en extern vertrouwenspersoon.

Ik begeleid ambitieuze professionals en managers bij het ontwikkelen van hun persoonlijk leiderschap. Wat mij in de kern beweegt, is dat mijn klanten meer zelfvertrouwen krijgen, hun grenzen beter voelen en aangeven en in verbinding staan met zichzelf en hun collega's.

Een greep uit mijn opdrachtgevers: de gemeente Rotterdam en Schiedam, Deltares, Lucite International Holland B.V., Emerald Kalama Chemical B.V., Almatix B.V., Huisartsenpraktijk Nieuwenhoorn, Mura Zorgadvies, Woonkracht10, Poppodium De Kroepoekfabriek, Akorda onderwijsdienstverlening, woningcorporatie MaasWonen, Waterschap Hollandse Delta, Plastirol B.V. en het Maritiem Museum Rotterdam.

Ik heb een Rotterdamse stijl van werken: handen uit de mouwen, oplossingsgericht bezig zijn en doen wat je belooft. Ik schroom niet uit te spreken wat nodig is. Dat kan soms direct zijn, maar het komt uit een warm hart. Ik wil mensen immers vélder helpen. Ik ga voor een resultaat dat niet alleen voor jou dienend is, maar ook voor je collega's en de organisatie waarin je werkt.

Ik geloof in organisaties die medewerkers centraal stellen. Waar het normaal is dat je buiten je comfortzone treedt, je fouten maakt en jij je kwetsbaar mag opstellen. Dat is de basis van vertrouwen in elkaar.

Als ik eraan kan bijdragen dat jouw professionele leven leuker en meer ontspannen wordt, dan is mijn werk geslaagd. Ik gun je veel werkgeluk!

Hanneke



- ✓ Ruim 300 professionals en teams geholpen
- ✓ Gecertificeerd als teamcoach, professional coach, loopbaancoach, systeemcoach, en vertrouwenspersoon
- ✓ Lid van de NOBCO
- ✓ 7 jaar werkzaam als coach
- ✓ + 20 jaar gewerkt bij grote organisaties
- ✓ Achtergrond in marketing, communicatie en bedrijfskunde.



Die ander leert niet van wat jij zegt,
maar van wat hij zichzelf hoort zeggen
in reactie op jou.

Wat voor collega wil jij zijn?



Tekst: Hanneke Zumker

© 2021 Wil je tekst uit deze uitgave delen? Allereerst dank voor het compliment! Helaas zit hier copyright op. Wil je toch iets gebruiken? Neem dan even contact met me op.

Beeldmateriaal: Pexels.com, Freepik.com en Unsplash.com.

Eigen Kracht Coaching
Hanneke Zumker

h.zumker@eigenkrachtcoaching.nl
06 33 86 89 22

www.eigenkrachtcoaching.nl

www.heidagspel.nl

