

ArboNed presenteert

VOORKOM VERZUIM DOOR WERKSTRESS

- Hoe zorgt u voor een goede energiebalans?
- Praktische tips voor omgaan met (werk)stress
- Praktijkvoorbeelden van andere mkb'ers

Meer weten?

arboNed.nl/werkstress

ArboNed

Gezond ondernemen. Daar zijn wij voor.



Inhoudsopgave

Ga snel naar:

Wat is werkstress?	3
Omgaan met werknemers met stress	6
Herken de signalen	7
Praktische oplossingen	8
Hybride werken: de juiste balans	10
Tips voor een opgeladen batterij	13
Stappenplan werkdruk aanpakken	14
11 Gesprekstechnieken	16
Stress bij u als ondernemer	18



WAT IS WERKSTRESS?



Werken is gezond en werkdruk is niet per se slecht. Sterker: we hebben werkdruk nodig om prestaties te leveren en het kan zelfs leiden tot 'flow'. Wanneer er echter sprake is van langdurige werkdruk zonder compensatie door rust of energiebronnen (zoals steun of hulp) ontstaat werkstress. Onze prestaties, ons welzijn en zelfs onze gezondheid kunnen hieronder lijden. Alles draait om de juiste balans.

Stress op of door het werk

Stress in of door de werksituatie noemen we werkstress. Werkstress ontstaat als de eisen die het werk aan iemand stelt groter zijn dan de mogelijkheden om daaraan te voldoen. Wat iemand wil of wat er van hem gevraagd wordt, is meer dan hij kan of denkt te kunnen. Er is bijvoorbeeld te veel werk en te weinig tijd. Ook een negatieve werksfeer of ongewenst gedrag

zoals pesten, kan leiden tot stress. Staan er te weinig herstel mogelijkheden en 'opladers' tegenover of is er geen uitzicht op verbetering, dan kan stress leiden tot gezondheidsklachten en verzuim.

De aanpak

Het goede nieuws is dat er vaak iets aan te doen is. Dat begint met een goed gesprek: waar wringt

de schoen. Afhankelijk van het probleem richt de aanpak zich op het werk zelf (de hoeveelheid en/of inhoud), op de energiebronnen of de veerkracht van uw medewerker. Zo kunt u ernstige gevolgen voorkomen, zoals langdurige uitval door een burn-out.

De mens als batterij

De consultants bij ArboNed gebruiken voor het inschatten van een goede balans het Job Demands-Resources model (JD-R model). Het idee van het model is dat het werk bepaalde eisen stelt die energie kosten (job demands, of: werkdrukbronnen/stressoren), maar dat mensen juist ook energie krijgen van hun werk (job resources, of: energiebronnen).

Werkdrukbronnen hebben vaak te maken met de hoeveelheid werk die een medewerker moet verrichten en de beschikbare tijd hiervoor. Maar werkdruk kan ook ontstaan als de werktaken niet duidelijk zijn of de medewerker niet de juiste hulpmiddelen (zoals kennis of gereedschappen) heeft om de werktaken te verrichten. Energiebronnen helpen medewerkers juist om het werk gedaan te krijgen. Adviezen die helpen het werk sneller klaar te krijgen, informatie waardoor een medewerker weet wat hij moet doen, steun als een medewerker last heeft van stress en die hem helpt de stress te relativiseren of mogelijkheden om te groeien en vaardigheden te ontwikkelen; dit alles helpt medewerkers om met plezier en energie te werken.

Voorbeelden van werkdrukbronnen, of 'stressoren':

- Te hoge werkdruk
- Geestelijke belasting
- Fysieke belasting
- Emotionele belasting

Door met het JD-R model naar werk te kijken, kun je de mens zien als een batterij die soms leegloopt (door de stressoren die veel inspanning vergen) en weer oplaadt (bijvoorbeeld door de energiebronnen, de positieve aspecten van het werk).

Het verminderen van werkdruk

Wilt u effectief werkstress aanpakken, start dan bij het vergroten van de energiebronnen. Wat gaat er goed in het werk, wat maakt dat het wel lukt en wat helpt iemand om het werk gedaan te krijgen? Dat is makkelijker en effectiever dan het verminderen van werkdruk.

De drie belangrijkste energiebronnen zijn autonomie, competentie en verbondenheid. Competentie gaat over presteren en resultaten halen. Haalbare resultaten zijn een belangrijke motivator. Autonomie geeft een medewerker controle in zijn werk; waar stress dreigt te ontstaan heeft een medewerker de autonomie en regelmogelijkheden om zijn werk aan te passen, bijvoorbeeld door de planning te veranderen. Verbondenheid gaat over het hebben van sociale contacten binnen het werk en het gevoel onderdeel uit te maken van een team of uw bedrijf. Deze energiebronnen dragen niet alleen bij aan werkplezier maar uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat deze energiebronnen ook tot betere prestaties in het werk leiden en minder verzuim.

Voorbeelden van energiebronnen:

- Steun van collega's en leidinggevenden
- Een bijdrage kunnen leveren aan besluitvorming
- Carrière mogelijkheden
- Autonomie
- Feedback



Drukke baan = stress?

Werkgevers vinden het soms moeilijk om te begrijpen waar de ervaren werkstress vandaan komt. "Mijn werknemer heeft helemaal geen drukke baan", horen we bijvoorbeeld. Maar de beleving van werkdruk is voor iedereen anders. Een werknemer kan de eisen die aan hem worden gesteld heel anders opvatten en veel groter maken in zijn hoofd dan ze feitelijk zijn. En zodoende werkdruk ervaren om daar aan te voldoen.

Hoe hoog legt iemand de lat, hoeveel plezier haalt hij uit zijn werk? Het draait om het versterken van energiebronnen. **Waar halen uw mensen hun balans en werkplezier vandaan? Wat zijn hun sterke punten en waar ligt hun kracht? Focus daar op. Hierbij hebben werkgever en werknemer allebei hun verantwoordelijkheid.**

“Mijn werknemer heeft helemaal geen drukke baan.”

Bij stressklachten ervaren gaat het vaak dus ook om het ontbreken van energiebronnen in het werk. Dit verklaart waarom sommige mensen juist heel hard kunnen werken en veel emotionele belasting aankunnen: zij hebben veel energiebronnen op het werk. Denk aan de chirurg die uren achter elkaar onder hoogspanning opereert. Hij kan al zijn vaardigheden gebruiken, krijgt erkenning en waardering voor zijn werk, heeft de steun van een heel team en verdient ook nog eens een keer goed.

Omgaan met werknemers met stress

Meldt een werknemer zich ziek vanwege (werk)stressklachten, dan heeft dat een impact op uw organisatie. De rest van het team en u moeten het gemis van de werknemer opvangen. We begrijpen dat dit ingewikkelde ziekmeldingen zijn. Zo gaat u er goed mee om.

Het verschil tussen ondernemer en werknemer

De een is minder weerbaar dan de ander. Dat heeft te maken met veel factoren, waarvan werk er een is. Uw beeld van werkstress is waarschijnlijk anders dan dat van uw werknemers. Het is voor ondernemers over het algemeen vanzelfsprekend om stress te relativiseren en bij tegenslagen de schouders eronder te zetten en door te gaan.

Is uw medewerker eenmaal ziek, dan beleeft u dat beiden ook anders. Voor uw werknemer is het ziek zijn de primaire zorg. Voor u niet. Als werkgever heeft u ook nog een bedrijf te runnen en andere werknemers aan te sturen.

Het is al een deel van de oplossing als u beseft en respecteert dat uw beeld heel anders kan zijn dan de beleving van uw medewerker.

Het voorkomen van verzuim door stress

U kunt best eerlijk zijn over het thema (werk)stress. U maakt het bespreekbaar als u aangeeft dat het een moeilijk onderwerp is, ook voor u, maar dat uw werknemers altijd bij u terecht kunnen. Dan is het makkelijker voor uw werknemers om op tijd bij u aan de bel te trekken als er iets speelt. U kunt dan op zoek naar oplossingen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Verplichtingen bij een ziekmelding vanwege stress

Mogelijk kunt u niet direct plaatsen waarom uw werknemer zich ziekmeldt vanwege stress. Toch bent u verplicht de stappen te volgen uit de Wet verbetering poortwachter. U heeft als werkgever volgens deze wet nu eenmaal de eindverantwoordelijkheid om uw werknemer zo snel en volledig mogelijk in werk te laten terugkeren. Uw werknemer moet hieraan meewerken en uw arbodienst helpt u hierbij.

Zijn er stressklachten, ga dan in gesprek met uw werknemer. Zo kunt u samen achterhalen hoe uw werknemer weer in balans kan komen.

- 1** Bekijk de mogelijkheden op het werk. Misschien kan uw werknemer het werk wel aan als hij tijdelijk minder taken heeft. Of krijgt hij er weer plezier in als hij inhoudelijk (iets) ander werk te doen krijgt.
- 2** Bied uw werknemer goede begeleiding zodat hij verder kan.
- 3** Bedenk ook hoe u uw werknemers kunt stimuleren op tijd rust in te bouwen. Uitgeruste werknemers zijn uiteindelijk productiever en gezonder.
- 4** Zorg dat uw beleid psychosociale arbeidsbelasting (PSA) op orde is en deel het nog eens met uw werknemers.
- 5** Durf ook het gesprek aan te gaan als u het gevoel heeft dat uw werknemer niet op de juiste plek zit.



Herken de signalen

Signalen die kunnen wijzen op stress:

Denken

- besluiteloos/piekeren
- concentratieproblemen
- verstrooid/vergeetachtig
- ongeïnteresseerd
- van hak op de tak/niets afmaken
- afwezig/ prioriteiten verwarren

Fysiek

- hoofdpijn/nek- of rugpijn
- zweten/ slecht slapen
- maag- of darmklachten
- onrust/moe
- aankomen/afvallen
- hartkloppingen/duizeligheid

Emotie

- ontevreden/prikkelbaar
- onzeker/ongemotiveerd
- agressief/desinteresse
- lusteloos
- wisselende stemmingen
- opgejaagd/schuldgevoel

Gedrag

- snel geïrriteerd/agressief
- meer roken/drinken/geremd
- meer medicijngebruik
- snel huilen/vaker ziekmelden
- irriteren aan anderen
- slecht presteren/kleine ongelukjes

Krijg de hulp die bij uw onderneming past

Bij ArboNed kiest u hoe u uw arbozaken regelt. Doet u het zelf met behulp van onze online hulpmiddelen? Besteedt u liever alles uit? Of kiest u voor een middenweg? ArboNed ondersteunt u op de manier die het beste bij u en uw onderneming past.



Ga het gesprek aan met behulp van deze gids

Herken de signalen van werkstress en bespreek met uw medewerker hoe u samen de werkstress kunt verminderen. Gebruik daarvoor de tips uit deze gids.



Praktische hulp van Mijn organisatie-expert

Kunt u hulp gebruiken bij het aanpakken van de werkdruk en het verhogen van het werkplezier? Hiervoor is er [Mijn organisatie-expert](#). Deze ervaren consultant arbeid & organisatie helpt u in 2, 4 of 8 uur (op locatie of telefonisch) op weg.

Training Voorkom uitval door ongezonde werkstress

In [deze praktische training](#) leert u stress bij werknemers te voorkomen, de signalen te herkennen en de oorzaak aan te pakken. Ook leert u gesprekstechnieken om op een goede manier het gesprek te voeren met uw werknemers over stress en verzuim.



Voor uw werknemers:

Snel toegang tot een coach via MijnCoachlijn

Ziet u signalen van stress bij uw werknemers? Neem deze dan serieus. Via [MijnCoachlijn](#), exclusief voor ArboNedklanten, kunnen uw medewerkers snel en effectief hulp inschakelen van een coach. Dat kan (langdurige) uitval van uw werknemer helpen voorkomen. De intake is kosteloos, voor eventuele vervolgvactiteiten ontvangt u vooraf een offerte.

Loopbaanontwikkeling bij Focus

Stress kan ook ontstaan omdat werknemers een functie hebben die niet bij hen past. Of omdat hun baan dreigt te verdwijnen. Zoek samen een oplossing. Bijvoorbeeld loopbaanontwikkeling via onze zusteronderneming [Focus](#).

Thuiswerkplekcheck

Via een videogesprek kijkt een ergonomist mee naar de thuiswerkplek. Hij geeft gerichte adviezen om de werkplek zo goed mogelijk in te richten. De [check](#) gaat verder dan alleen een ergonomisch verantwoorde werkhouding. Het gaat bijvoorbeeld ook over werkdruk en het ritme van de werkdag thuis.

Om te regelen voor uw organisatie

PSA-module voor bedrijven t/m 35 werknemers

Als werkgever bent u verplicht psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen. PSA gaat over ongewenst gedrag en werkdruk. Met de [PSA-module](#) regelt u eenvoudig een PSA-beleid. Met een 'protocol ongewenste omgangsvormen en werkdruk' en toegang tot de vertrouwenspersoon en klachtencommissie van ArboNed.

PSA-beleid voor bedrijven groter dan 35 werknemers

ArboNed kan u helpen met uw [PSA-beleid](#). Ook kunt u bij ons een deskundige vertrouwenspersoon inhuren, gebruikmaken van onze klachtencommissie, calamiteitenservice of protocol ongewenste omgangsvormen en werkdruk.

Preventief medisch onderzoek (PMO)

Met het [Preventief medisch onderzoek \(PMO\)](#) van ArboNed krijgen uw werknemers duidelijkheid over hun mentale en fysieke gezondheid. Met de resultaten en adviezen kunnen uw werknemers direct aan de slag. Het PMO is meer dan een wettelijke verplichting. Het levert werkgevers en werknemers grote voordelen op.



Hybride werken: de juiste balans

Het hybride werken, de combinatie van thuis en op kantoor werken, komt steeds vaker voor. De ideale werksituatie is voor iedereen anders. Het levert u en uw werknemers veel op als u hierop inspeelt en samen de juiste balans vindt tussen thuis en op kantoor werken.

Veel werknemers zien de voordelen van het hybride werken. Medewerkers die zelf kunnen regelen waar en wanneer ze werken, krijgen meer energie. En het scheelt reistijd. Maar er is ook een groep die nadelen ervaart. Waar moet u op letten om stress te voorkomen?

Risico's van hybride en thuiswerken

Het hybride werken kan risico's met zich mee brengen. Het is goed om daarop alert te zijn. Denk daarbij aan de volgende risicofactoren:

Gebrek aan contact

Er is minder contact met de leidinggevende en met de andere collega's. De betrokkenheid met de organisatie en de collega's kan hierdoor afnemen en mensen ervaren minder sociale steun.

Digistress

Door de continue stroom aan berichten, meldingen en verzoeken die via de telefoon, laptop of tablet op ons afkomen, kunnen medewerkers stress ervaren. Het gevoel altijd 'aan te staan' en niet alles bij te kunnen houden, levert spanning op.

Werk-privébalans

Omdat mensen vaker thuiswerken verschuift de grens tussen werk en privé. Hierdoor is het moeilijker mentaal afstand te nemen van het werk. Daarnaast ontstaat het risico dat mensen langer doorgaan en onvoldoende pauzes nemen.

Mentale belasting

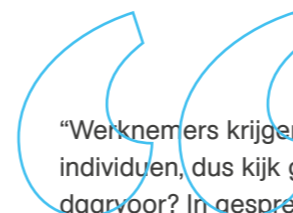
Het op afstand werken kan leiden tot onzekerheid of zich er alleen voor voelen staan. Een negatieve werksfeer, ongewenst gedrag of signalen van stress zijn minder snel zichtbaar.

Fysieke klachten

De thuiswerkplek is vaak niet zo ergonomisch ingericht als op het werk. Dat kan leiden tot fysieke klachten. Bijvoorbeeld door te lang in dezelfde of verkeerde houding te zitten.

Tips voor een goede hybride werkvorm

- Geef uw werknemers een stem in het bepalen waar ze willen werken.
- Ga in dialoog over de ervaren balans tussen de energiebronnen en stressoren in het werk.
- Maak afspraken over een gezonde thuiswerkplek en over het recht op onbereikbaarheid.
- Blijf met elkaar in gesprek over wat wel en niet werkt voor u allebei.



“Werknemers krijgen niet per definitie stress van thuiswerken. Het zijn individuen, dus kijk goed wat voor die individuen werkt. Het instrument daarvoor? In gesprek gaan met elkaar. De belangrijkste energiebron om in de gaten te houden bij thuiswerken is samenhang en cohesie; verbinding houden met elkaar. Dat geldt voor collega's onderling en voor leidinggevenden met hun team. Voor leidinggevenden is het daarnaast belangrijk om duidelijk te maken dat je de werknemers ziet en steunt.”

Ronald Klee, consultant arbeid & organisatie ArboNed





Een andere stijl van leidinggeven

Het hybride werken vraagt ook om een andere manier van aansturen. Leidinggeven op afstand is even wennen voor veel managers. Daarbij zijn er twee aandachtspunten: sturen op output en communicatie.

Sturen op output

In plaats van sturen op uren en aanwezigheid geeft u uw medewerkers het vertrouwen hun werkzaamheden vrijer in te delen. Zo profiteren zij van een betere werk-privébalans en u van een optimale output. U focust dan op het resultaat van het werk. Als u precies weet wat iemand opgeleverd moet hebben aan het einde van de dag, week of maand, zeggen de cijfers genoeg. Dan hoeft u uw mensen niet te controleren.

Goed communiceren is een must

Naast sturen op output is het zaak om goed te communiceren. Houd belangstellend contact. Zeker als uw team deels op afstand werkt. Het klinkt wellicht ingewikkeld, maar komt in de praktijk gewoon neer op: bellen, eventueel met beeld.

Leidinggeven op maat

Vrijheid en autonomie zijn niet voor iedereen weggelegd. Sommige werknemers houden van meer structuur en controle. Goed leidinggeven draait dus ook om maatwerk. Als u in contact blijft met uw werknemers, weet u wat ze nodig hebben en kunt u ze gericht feedback geven.

10 Tips voor een opgeladen batterij bij thuiswerken

- 1** De basis is op orde. De werkplek is ergonomisch ingericht en de ICT-voorzieningen werken. Waar mogelijk faciliteert u hierin. Werknemers kunnen bijvoorbeeld een bureaustoel lenen van kantoor, krijgen een thuiswerkvergoeding, of u laat een ergonoom meekijken voor tips over werkplek en houding.
- 2** Uw werknemers zijn op de hoogte van de risico's van een verkeerde houding en een te hoge werkdruk en weten wat ze eraan kunnen doen.
- 3** Er is een aanspreekpunt bij wie iedereen terecht kan die ergens tegenaan loopt in het werk, eventueel specifiek gericht op het werken in coronatijd.
- 4** U blijft leuke dingen doen, ook als dat noodgedwongen via digitale weg is.
- 5** Als iemand er echt behoefte aan heeft om op kantoor te werken, omdat er thuis bijvoorbeeld geen goede werkplek te organiseren is, bekijk dan wat er (binnen de richtlijnen) te regelen is.
- 6** Zorg dat je elkaar persoonlijk ontmoet buiten het werk als je elkaar op het werk lang niet kan zien of hebt gezien.
- 7** Blijf uw best doen om te achterhalen waar de batterij van uw werknemers op leegloopt en vooral: hoe ze hem kunnen opvullen, ook als ze niet direct het achterste van hun tong willen laten zien. Blijf met hen in gesprek.
- 8** Maak een plan voor nieuwe werknemers. Bij het (gedeeltelijk) thuiswerken zijn er minder live contactmomenten en vinden ze waarschijnlijk lastiger aansluiting binnen het team. Zorg voor extra sociale steun, bijvoorbeeld via een buddy.
- 9** Schakel eventueel een coach in bij wie uw werknemers terecht kunnen.
- 10** Of maak duidelijk dat werknemers die echt vastlopen altijd gebruik kunnen maken van het open spreekuur van de (bedrijfs)arts.

Vraag gratis onze praktische gids 'Eerste hulp bij thuiswerken' aan. Speciaal voor werknemers. De gids geeft tips over het instellen van de thuiswerkplek en over omgaan met de psychische risico's van thuiswerken.



Vraag gratis aan

WHAT'S YOUR PLAN?

Werkdruk aanpakken in 5 stappen

De sfeer op de werkvloer is de laatste tijd slechter dan gebruikelijk, het werk komt niet op tijd af en de communicatie onderling verloopt stroef. Het kunnen signalen zijn dat de werkdruk binnen het team of uw bedrijf te groot wordt. Hoe pakt u de werkdruk binnen uw bedrijf op een goede manier aan? De TNO Werkdrukwijzer adviseert hierbij de volgende 5 stappen:

1. Ga na hoe groot de werkdruk is

Herken de signalen binnen uw bedrijf en ga in gesprek met uw werknemers als u vermoedt dat de werkdruk te hoog is. Blijkt de werkdruk inderdaad (te) hoog en besluit u hieraan iets te doen? Betrek dan uw werknemers bij de plannen.

2. Breng de oorzaken in kaart

Wat zijn de oorzaken van de hoge werkdruk? Maak een lijstje met de belangrijkste knelpunten. Ga hierbij uit van de knelpunten die de meeste problemen opleveren en die door de meeste mensen als knelpunt worden herkend. Vaak ontstaan knelpunten door problemen in de samenwerking tussen afdelingen of teams, door beleid dat in de praktijk niet goed werkbaar blijkt of dat de vaardigheden en motivatie van medewerkers niet overeenkomt met de manier waarop medewerkers worden aangestuurd. Elke knelpunt heeft een eigen oorzaak en heeft dus een eigen oplossing nodig.

3. Oplossingen bedenken

Als u weet wat de belangrijkste knelpunten zijn, kunt u aan de slag met de oplossingen. Bedenk welke acties er ondernomen kunnen worden om de werkdruk te verminderen. Stel hierin prioriteiten en begin met de acties die het meeste resultaat opleveren.

4. Actie!

Spreek af wie wat doet, wat het beoogde resultaat is en ga gezamenlijk aan de slag. Deel de plannen en acties met alle werknemers.

5. Successen vieren en bijsturen

Blijf de voortgang volgen. Hebben de acties resultaat? Vier deze successen! En stuur bij waar nodig. Bekijk na verloop van tijd of de belangrijkste knelpunten zijn opgelost en of er een nieuwe actielijst gemaakt moet worden.

11 Gesprekstechnieken

Een goed gesprek met uw werknemer

Veel problemen en stress kunt u voorkomen door in gesprek te blijven en actief te luisteren. Onderstaande gesprekstechnieken helpen u op weg. U hoeft ze niet allemaal te beheersen. Zelfs de beste mediators gebruiken er maar drie of vier.

- 1 Stel open vragen die beginnen met vraagwoorden zoals 'hoe', 'wat', 'wie', 'welke' en 'waar'.
- 2 Laat stiltes vallen zodat de ander eerder het achterste van zijn tong laat zien.
- 3 Probeer te 'spiegelen' in woordgebruik en houding, zodat de ander zich op zijn gemak voelt.
- 4 Laat ook non-verbaal zien dat u geïnteresseerd bent in de ander, door op de juiste momenten te knikken en emoties te tonen.
- 5 Verloopt het gesprek stroef? Bijvoorbeeld omdat de ander gespannen of geëmotioneerd is? Benoem de emotie die je ziet (bijvoorbeeld 'ik merk dat je boos bent') en vraag of dit klopt. Dit helpt om het gesprek weer op gang te krijgen.
- 6 Herhaal de laatste woorden die iemand zegt, om echt duidelijk te krijgen wat de ander bedoelt.
- 7 Of vat af en toe samen wat de ander zegt. De ander voelt zich gehoord en kan het gesprek eventueel aanvullen of bijsturen.
- 8 Gebruik uw eigen woorden bij het samenvatten. Doet u dat goed, dan voelt de ander zich begrepen en kan hij misschien zelfs zijn eigen situatie door uw ogen zien.
- 9 Zoek niet voor de ander naar een oplossing. Laat uw werknemer oplossingen aandragen. Denk wel opbouwend mee.
- 10 Oordeel niet over de situatie en/of de gevoelens van de ander.
- 11 Het is essentieel dat u en de ander zich allebei veilig en prettig voelen in het gesprek. Vraag de ander daarom hoe hij het gesprek en de relatie met u ervaart en/of benoem hoe u het beleeft.

Vindt u het lastig om deze tips in de praktijk te brengen? Kijk dan eens naar onze training [Verzuimmanagement](#) of [Voorkom uitval door ongezonde werkstress](#).



Stress bij u als ondernemer

Er zijn verschillende soorten stress bij werkgevers. Soms heeft het te maken met financiële onzekerheid of een hoge werkdruk. Een andere belangrijke stressor is 'gedoe' onder personeel. Hoe houdt u het hoofd boven water?

U heeft een eigen bedrijf en werkt keihard. Of het nu goed of slecht gaat met de business, er kunnen altijd redenen zijn dat u wel eens 's nachts wakker ligt.

Voorkom slapeloze nachten

Een bekende Engelse uitspraak zegt 'work hard, play hard'. Vrij vertaald betekent het iets als: heel hard werken vraagt om heel hard ontspannen. In de psychologie noemen ze dit ook wel 'actief ontspannen'. Als u momenten inplant voor actieve ontspanning, voorkomt u dat het erbij inschiet. Stel uzelf bijvoorbeeld tot doel dagelijks 1 uur actief te ontspannen en plan een tijdstip in waarop u dat doet.

Passief ontspannen

Bij passieve ontspanning gaan we bijvoorbeeld Netflixen, bankhangen of snacken. Het stressniveau neemt inderdaad af, maar het heeft één belangrijk nadeel: het geeft geen energie. En juist die energie is nodig.

Actief ontspannen

Bij actieve ontspanning onderneemt u activiteiten die energie geven. Wat dat precies is, wisselt per persoon. Vindt u het lekker zich af te beulen tijdens een bootcamp of spinningles? Gaat u graag (web) shoppen? Of een avond borrelen met vrienden of uit? Goede voorbeelden van actieve ontspanning waarbij u het 'verstand op nul' kunt zetten, zijn wandelen, fietsen of tuinieren.

Voorkom dat uw kracht uw valkuil wordt

De gemiddelde ondernemer staat bekend om een flinke portie doorzettingsvermogen en energie. De kracht ligt in een onvermoeibare inzet en passie. Maar elke kracht kan omslaan in een valkuil. Een valkuil in stressvolle tijden kan zijn dat uw doorzettingsvermogen omslaat in koppigheid; doorzetten tegen beter weten in. Af en toe tijd nemen voor (actieve) ontspanning is essentieel om hard te kunnen blijven werken.

En komt u niet meer tot ontspanning, zoek dan hulp. Bijvoorbeeld bij onze deskundigen. Wij helpen u graag.

“Werkgevers hebben vaak een enorme drive voor hun business. Dit brengt ze verder en geeft ze een buffer als het niet goed gaat. Zo geldt het ook voor de werknemers binnen het bedrijf. Als zij in hun kracht staan, zullen ze floreren in hun werk. Gaat het toch mis, dan kan een gestreste werknemer zich ziekmelden. Die uitweg ligt voor werkgevers niet zo voor de hand. Het is dus nog belangrijker om goed voor uzelf te zorgen en erop te letten dat u voldoende tijd en ruimte neemt om op te laden!”

Sheila Peeters, bedrijfsmaatschappelijk werker ArboNed



Komt u er niet uit, dan staan wij voor u klaar



De tips uit deze gids geven u een basis voor het omgaan met (werk)stress bij uw werknemers. Komen uw medewerkers en u er samen niet uit, dan staan wij van ArboNed natuurlijk altijd voor u klaar. Bijvoorbeeld met MijnCoachlijn, het advies van onze (bedrijfs)artsen of via Mijn organisatie-expert.

Onze consultants werken door het hele land, dus is er altijd een expert bij u in de buurt. Iemand die

u begrijpt. Iemand die snapt hoe het werkt in uw branche en die weet wat er in uw omgeving speelt. Die uw taal spreekt en wiens kennis en ervaring bewijzen dat hij er helemaal voor u is. Iemand die de zaken voor u regelt. Zaken die soms klein lijken, maar een grote impact kunnen hebben. Zaken die uw bedrijf gezond houden. Onder andere door de mensen in uw bedrijf gezond te houden.

Waarmee kunnen we u helpen?

Misschien staat uw vraag al online? Vind uw antwoord in onze veelgestelde vragen. Wilt u een offerte voor onze dienstverlening aanvragen? Dan kan ook direct online.

Vind het antwoord op uw vraag

ArboNed
