

Van werkdruk naar werkplezier

Stress op het werk, wie kent het niet. Wat dat gevoel van druk veroorzaakt, is voor iedereen anders. Fijn is het niet. En gezond al helemaal niet. Werkdruk is 'goed' voor burn-outklachten bij 12 procent van de werknemers en een derde van het werkgerelateerd verzuim. Hoe kom je van dat jachtige gevoel naar meer jolijt in je job?

Boos en mopperend komt het uit de monden van elf docenten en praktijkinstructeurs op een scholengemeenschap in de regio. 'Alles wordt hier van boven opgelegd.' 'Het management dit, de organisatie dat.' De onderlinge omgang is inmiddels tot onder het nulpunt gedaald, getuige de berichten in de whatsappgroep. Iedereen lurcht alleen in zijn leslokaal. 'Want die personeelskamer is ook maar een hok.'

Aan de net-begonnen HR-adviseur samen met een teamcoach de schone taak om het 'team' weer op de rit te krijgen. Ze doet het met goede moed maar bonkend hart en knikkende knieën, want de sfeer is negatief en al jaren opgebouwd; zoiets verander je niet zomaar.

De een had vooral last van veel afspraken, de ander onvoldoende tijd om zijn werk te doen en een derde baalde dat anderen zijn agenda bepaalden. Wat de eerste bijeenkomst meteen duidelijk werd, is dat ze het gevoel deelden nergens invloed op te hebben en dat werkdruk voor iedereen wat anders betekent. Dat was een eyeopener.

Balansen

„Dé werkdruk bestaat niet”, weet organisatieadviseur Huub Pennock verbonden aan Vijf sterren werkplezier

en mede-auteur van 5 sterrenaanpak voor gezonde werkdruk. „Daarom hebben we het liever over wat voor jou energievreters en energiegevers zijn. Die termen kennen minder lading en beschrijven bovendien de bron. De kunst is om naar jouw ervaring de balans te verbeteren: meer energiegevers en minder -vreters.” De gevers functioneren bovendien als buffer tegen de vreters.

Pennock beschrijft vijf manieren om aan die balans te werken. De energievreters, die je kunt beïnvloeden, aanpakken (1) en de rest aanvaarden (2). De energiegevers vergroten door meer aandacht te geven (3), want 'wat je aandacht geeft, dat groeit. Nieuwe energiegevers toevoegen (4) en dan de batterij opgeladen houden (5) door goede nachtrust, afwisseling van taken en herstelmomenten tijdens het werk. „Stress maakt moe. Als je je batterij niet oplaadt, voel je je dubbel zo moe.”

Klinkt logisch, toch blijkt de praktijk vaak weerbarstiger. „De mens focust van nature op gevaar, op wat niet goed gaat. En we geven vaak eerst de schuld aan een ander”, legt Pennock uit wat 'het gewoon doen' zo moeilijk maakt. „Mensen hebben de neiging om energievreters niet aan te pakken én niet te aanvaarden. We blijven bijvoorbeeld klagen over dingen die ver weg zijn,



Huub Pennock: „Als je jezelf en anderen in een positieve mindset zet, maakt dat een wereld van verschil”. STEVEN VAN KOOJK

zoals 'Den Haag', of 'Europa'. Of 'het management'. „Bewustwording begint bij inzicht. Stel jezelf de vraag: wat kun je zelf doen?” doceert Pennock. „En ook: wat kun je niet doen en dus laten gaan.”

Concreet maken

Terug naar de scholengemeenschap, waar de HR-adviseur het team voorstelt om nu eens los te laten wat ze niet kunnen beïnvloeden en het klein maken, teruggaan naar henzelf. Wat geeft dan wel energie? Wat is belangrijk voor jouw werkplezier? Meer dan de helft noemt de pauze. En hoewel ze op de inhoud nogal eens botsen, kunnen de docenten het in hun vrije tijd best leuk met elkaar hebben. Vervolgens maken ze die punten samen concreet om aan te pakken. Met resultaat: de personeelskamer wordt gezellig gemaakt en het

team spreekt af vaker samen te lunchen of te borrelen.

Dat klinkt als een eenvoudige oplossing voor een ogenschijnlijk diepgeworteld probleem. Er is dan ook meer nodig om dit team weer te laten functioneren. Toch staat de HR-adviseur versteld van wat meer focus op werkplezier in een paar weken te weeg heeft gebracht. Het is echt een proces, een traject waarvoor tijd en middelen zijn vrijgemaakt. Dat heeft de urgentie benadrukt en het team voelde zich serieus genomen.

De omslag om uit de verzuurde stand te komen, is het besef geweest dat ze zelf ook iets kunnen en moeten doen om weer plezier in hun werk te krijgen. Net als accepteren dat je niet alles kunt veranderen. Dat is niet alleen goed voor hun werk, maar ook voor henzelf.

Wanneer de HR-adviseur nu een docent op de gang

tegenkomt, loopt hij niet meer leeg. Als er nu iets opgelost of opgepakt moet worden, dan vinden ze elkaar wél. Er is een collectief positief gevoel van vertrouwen ontstaan, van regie pakken en verantwoordelijkheid nemen.

Oefenen en volhouden

Focussen op energiegevers vereist training en oefening om een nieuwe gewoonte te worden, benadrukt Pennock. Dat geldt voor teams en voor mensen.

„Kijk aan het eind van de dag naar je succes, naar wat goed ging en schrijf dat bijvoorbeeld op. Maak er een zogenaamde Challenge van en daag jezelf uit dat dertig dagen vol te houden. Begin het werkoverleg eens met te benoemen wat goed gaat, geef complimenten. Wist je dat je er dan ook meer ontvangt? Als je jezelf en anderen in een positieve mindset zet, maakt dat echt een wereld van verschil.” Hij benadrukt wel iets te kiezen wat bij jou of je team past.

„Mensen willen best veranderen maar niet veranderd worden.”

Bij het team op de scholengemeenschap staat werkplezier nu standaard op de agenda van het werkoverleg. Zodat het ondanks deze drukke periode - of misschien juist wel nu - niet alleen over inhoud, examens en leerlingen gaat. Er staat zelfs een teamtje in de planning. Dat ze de HR-adviseur meevragen, interpreteert zij als compliment. Ze had in dit proces een rol, de leraren zagen haar binnenkomen als onderdeel van 'het management'. Zij kon zich niet verschuilen achter anderen en heeft zich kwetsbaar en open opgesteld. Waar dit traject toe leidt, weet zij nog niet, maar wel weet ze dat deze route goed is geweest.

Miriam Vijge

Top 3 energiegevers

- Fijne collega's
- Inspirerende leidinggevenden
- Inhoud van het werk (vakmanschap)

Top 3 energievreters

- Doorgeslagen bureaucratie
- Regels of beleid die 'van bovenaf' worden opgelegd zonder goede uitleg
- Absurde kwaliteitseisen (ook van bijvoorbeeld controlerende instanties)

Tips om de balans te verbeteren:

- Voeg nieuwe energiegevers toe: verzamel de energiegevers in je team tijdens een workshop op post-its. Maak daar een 'werkpleziermarkt' van aan de muur ter inspiratie.
- Neem afscheid van energievreters: schrijf ze op post-its, plak ze op een 'klaagmuur' en zeur er nooit meer over.
- Bouw een complimentenmuur.

Geef energiegevers aandacht en vergeet de energievreters