

Programma

Met energie aan het werk[©]

Voor leidinggevend en medewerkers

Eigenlijk gaat het best goed bij uw bedrijf, maar toch hoort u signalen over een hoge werkdruk en stress. Hier wilt u mee aan de slag, samen met leidinggevend en medewerkers, zodat uitval wordt voorkomen en zij met plezier aan het werk blijven.

Werkstressoren en energiebronnen

Werkstress is een resultaat van een disbalans tussen de werkeisen (job demands) en de mogelijkheden om aan die eisen te voldoen. Dit kan bij uw medewerkers leiden tot gezondheidsklachten, burn-out en uitval, maar heeft ook effect op uw bedrijfsresultaten zoals een lagere omzet, klanttevredenheid en productiviteit.

Energiebronnen ondersteunen medewerkers bij het omgaan met werkstressoren en hebben een positief effect op bevologenheid en toewijding. Voorbeelden zijn gerichte feedback, coachend leiderschap en autonomie. Voldoende energiebronnen zorgen ervoor dat medewerkers tevreden zijn, gemotiveerd blijven en plezier houden in hun werk en bieden een tegenwicht tegen werkstressoren.

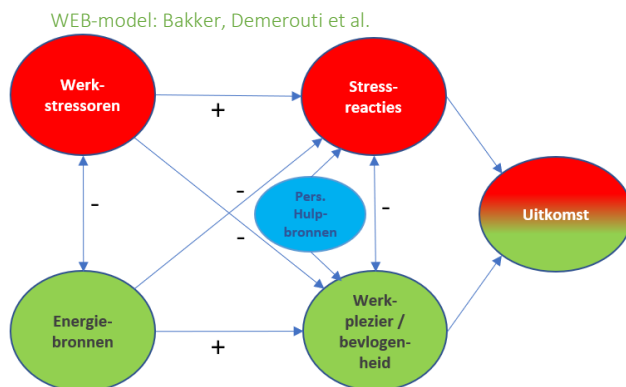
Het verlagen van werkdruk en verminderen van werkstress kan op verschillende momenten, elk met een eigen aanpak:

Fase 1- werkstressoren en energiebronnen zijn in balans en er zijn geen stressklachten
 Fase 2- werkdruk is hoog en medewerkers ervaren stress gerelateerde klachten
 Fase 3- medewerkers vallen uit met stressklachten of burn-out

Het mooist is natuurlijk als stressklachten worden voorkomen, en anders kunnen worden verminderd. Dit kan door:

- het verlagen/verminderen van de werkstressoren
- het versterken van de energiebronnen
- inzetten van pro-actief werkgedrag

Met name het inzetten van pro-actief werkgedrag heeft een bewezen positief effect. Hierbij vertonen werknemers vanuit zichzelf, toekomstgericht gedrag dat erop gericht is om verandering te brengen in zichzelf of de werksituatie.



Interventies om werkdruk en stress aanpakken zijn divers: oorzaken in kaart brengen en oplossen, bespreekbaar maken in teambijeenkomsten, coaching van leidinggevend en medewerkers, lean verbetertrajecten om werkprocessen efficiënter te maken, reorganiseren van werk etc.

Value@work heeft een programma ontwikkeld dat erop gericht is om medewerkers en leidinggevend kennis en handvatten te bieden en actief aan de slag te laten gaan, zodat zij zelf direct invloed hebben op hun werkdruk en omgaan met stress.

De workshops kunnen los gegeven worden, maar hebben meer effect deze als ze onderdeel zijn van een samenhangend programma, waarin ook aandacht is voor het meten van effecten en borging door in te zetten op blijvende gedragsverandering.

Programma Met energie aan het werk ©

1. 0-meting: korte online vragenlijst voor alle deelnemers om beginsituatie in kaart te brengen.
2. Workshops van 2 a 2,5 uur (online of live)
 1. Stress, flow en unflow
 2. Energiebronnen in het werk
 3. Persoonlijke hulpbronnen
 4. Pro-actief werkgedrag
 5. Leiderschap: versterken van energiebronnen (LG)
 6. Coachen op pro-actief gedrag (LG)
 7. Slotbijeenkomst (na 40-dagen)
3. Borgen en gedragsverandering: 40-dagen-programma met collega-buddy en wekelijks kort telefonisch coachgesprek
4. Eindmeting
5. Evaluatie met de opdrachtgever

Workshop 1. Stress, flow en unflow

In deze workshop krijgen deelnemers kennis over het ontstaan van werkstress en hoe je dit kan herkennen. Vervolgens gaan deelnemers aan de slag om hun eigen stressoren, flow en unflow in het werk in kaart te brengen. Zij krijgen inzicht hoe dit werkt en wat het met hen doet.

Workshop 2. Energiebronnen in het werk

In deze workshop gaan de deelnemers de energiebronnen in hun werk en persoonlijke hulpbronnen in kaart brengen en krijgen zij handvatten hoe ze die kunnen versterken zodat zij beter kunnen omgaan met werkstressoren. Doel is om te focussen op datgene wat energie geeft in het werk, waar men meer van wil en waar men ook daadwerkelijk invloed op heeft.

Workshop 3. Persoonlijke hulpbronnen

Persoonlijke hulpbronnen hebben een positief effect op werkplezier en bevoegenheid en een verlagende werking op werkstress. Welke persoonlijke hulpbronnen hebben werknemers en hoe kunnen ze deze versterken? In deze workshop gaan we daar actief mee aan de slag.

Workshop 4. Pro-actief werkgedrag (PAW)

Deelnemers gaan aan de slag om te kijken welke vormen van pro-actief gedrag het beste bij hen passen en op welke wijze ze dat toe kunnen passen. Door pro-actief (werk)gedrag in te zetten zijn werknemers minder moe, meer betrokken, presteren beter, zijn

Workshop 4 sluiten deelnemers af met een persoonlijke PAW-actie die zij de aansluitende periode van 40 dagen dagelijks in praktijk brengen en daarop reflecteren. Een buddy (collega) geeft feedback en stimuleert de deelnemer. Daarnaast krijgt elke deelnemer wekelijks een kort coachgesprek met de trainer (telefonisch, max 10 min). De duur van 40 dagen is gebaseerd op de theorie van brain based learning. Dit heeft ons geleerd dat permanente gedragsverandering tenminste 40 dagen toepassen vergt.

De workshops zijn voor iedereen toepasbaar, dus ook voor leidinggevend. Naast de 4 basisworkshops biedt het programma voor leidinggevend nog 2 aanvullende workshops, waarin hun rol als leidinggevende extra aandacht krijgt en hoe zij invloed hebben op werkdruk en stress, signalen kunnen oppikken en bespreekbaar maken en hoe zijn hun medewerkers kunnen coachen.

Na afloop van het 40-dagen-programma volgt een slotbijeenkomst

creatiever en hebben meer werkplezier, waardoor werkprestaties verbeteren en preventief uitval door stress en burn-out wordt voorkomen. Voorbeelden van pro-actief gedrag zijn: job-crafting, strenght use, playful work design en pro-active vitality management.

Workshop 5. Leiderschap en versterken van energiebronnen

Uit onderzoek komt naar voren dat coachend (transformationeel) leiderschap het meest positieve effect heeft op medewerkers. Coachende leiders zijn in staat om sociale ondersteuning, emotionele beïnvloeding en aanmoediging aan te wenden dat onder andere de bevoegenheid van medewerkers positief beïnvloed. Wanneer werknemers bevoegen zijn presteren ze beter, zijn ze minder gestrest en is de kans op een burn out lager. In deze workshop wordt gekeken hoe leidinggevend verandering kunnen brengen in de werkdrukervaring van werknemers door met hen in gesprek te gaan over de energiebronnen in het werk.

Workshop 6. Coachen op pro-actief gedrag

In deze workshop komen diverse vormen van pro-actief werkgedrag voorbij, waardoor werknemers meer werkplezier ervaren en beter om kunnen gaan met werkdruk en de stressoren in het werk. De deelnemers krijgen handvatten om dit te bespreken met hun werknemers en hen te coachen in het toepassen van pro-actief gedrag in hun werksituatie.

