

Stressmanagement als onderdeel van het on-boarding programma

We lezen bijna dagelijks berichten over het hoge en groeiende aantal (werkende) mensen met Burn-outklachten en daar aan gerelateerd nieuws.

- “1 op de 6 werknemers heeft BO-klachten”
- “Toename BO-klachten in leeftijdscategorie 25-35 jaar het grootst “
- “Stop de uitstroom: meer tijd en aandacht voor jonge professionals”

Eén van onze klanten benoemde recent de grootste zorg voor de komende maanden: de snelle uitstroom van vooral jonge nieuwe collega's. Ze beginnen enthousiast aan hun eerste of tweede baan. Ze zijn fit en gedreven. Ambitieuw. Bijna 60% stroomt uit na 1 jaar dienstverband.

Er is veel energie gestoken in het wervingsproces, het matchen met de juiste afdeling en aan het inwerkprogramma. Er is aandacht voor hoe een nieuwe collega zo snel mogelijk uitgerust wordt om de taken goed en met plezier te kunnen uitvoeren. Deze klant besteedt aandacht aan werkgeluk. Er is kennis over generatiemanagement en er zijn diverse projecten om uitval te voorkomen.

Toch haken met name de jongere collega's af. De redenen? Ze hadden niet verwacht dat het zo hard werken was.

Verwachting en werkdruk.

De verwachting aan het begin van de sollicitatie en start van de nieuwe baan matcht dus vaak niet bij met wat ze in de praktijk ervaren. Veel jongere werknemers accepteren in eerste instantie de werkdruk: het is uitdagend, ze krijgen de ruimte om te leren en zich te ontwikkelen en ontmoeten veel nieuwe mensen. Ook de eigen inbreng wordt gewaardeerd. Althans dat ervaren ze in het begin. Maar wanneer er collega's vertrekken, er een nieuwe klant bij komt en er andere collega's ziek uitvallen, dan is het alle hens aan dek. Gewoon mouwen opstropen en niet zeuren. De verschillen tussen de generaties in de beleving van werkdruk en -plezier worden zichtbaarder en dat frustreert de jonge nieuwe collega.

De competitieve jongere zet de schouders eronder en een calvinistische inslag zorgt ervoor dat verantwoordelijkheidsgevoel en loyaliteit aangesproken worden.

Niet zeuren, het wordt vanzelf weer eens wat rustiger, als er nieuwe collega's bijkomen.

Met de huidige arbeidsmarkt heb je overigens zo een nieuwe baan en het gras is bij de burens altijd groener.

Maak stressmanagement onderdeel van het on-boarding programma.

Door werkstress een onderwerp te maken van het inwerkprogramma, open je van meet af aan het gesprek over werkdruk en werkdrukbeleving.

Hiermee maak je werkdruk een normaal onderwerp.

Stress is nodig om te kunnen functioneren en is niet ongezond. Leer je mensen hoe ze omgaan met stress. En biedt je leidinggevenden de kennis en vaardigheden om te signaleren of je medewerkers goed om blijven gaan met de werkdruk in je bedrijf.

Enkele tips:

1. Wees eerlijk en duidelijk over de werkdruk in je bedrijf, waar zijn pieken en dalen te verwachten
2. Deel je doelen en waarden
3. Realiseer je welke managementstijl en cultuur je hebt en wat dat betekent voor de werkdrukbeleving van je medewerkers
4. Geef medewerkers ruimte om zelf hun werk en dagen in te delen (**autonomie**)
5. Biedt kennis over stress en stressmanagement
6. Houdt regelmatig individuele gesprekken om te horen wat je werknemer nodig heeft en hoe het echt met hem of haar gaat (**verbinding**)
7. Pols regelmatig of het werk en de verwachting nog past bij de medewerker (**Intrinsieke motivatie**)
8. Geef ruimte voor eigen inzichten, geef erkenning en uitleg als je (op dat moment) niets met de inbreng doet
9. Gebruik een dagstart of een projectstart waarin iedereen zijn of haar inbreng heeft in de planning
10. Creëer een cultuur waarin het normaal is om onderling bespreekbaar te houden hoe het écht met iedereen gaat en wat men nodig heeft (**veiligheid**)

Instatera heeft goede ervaringen met Kennissessies voor groepen personeel. Gedurende een interactieve groepsessie van 2 uur wordt kennis gedeeld en inzicht gegeven in wat stress met je doet en hoe je op een gezonde manier kan dealen met de uitdagingen in de werk- en privésfeer en onze maatschappij.

Daarnaast bieden we diverse programma's om leidinggevenden te ondersteunen bij hun mogelijkheden om personeel gezond, inzetbaar en gedreven te houden.

Voor meer informatie, neem een kijkje op onze website:

<https://www.instatera.org/preventief-stress-management>