

## **Week van de werkstress: wat zijn de feiten? En is duurzame stress-vermindering wel mogelijk? Een case uit onze praktijk.**

**Heb je enig idee van de feiten? Hoeveel mensen burn-out klachten hebben? Of stress klachten? Hoeveel verzuimdagen er afgelopen jaar waren? En wat dat kost? Klik [hier](#) (of op de foto?) voor de feiten**

### **Link naar filmpje**

**En achter al die koele feiten, zitten duizenden persoonlijke verhalen van mensen en in teams, op afdelingen, in organisaties. Zoals deze:**

**Maandagochtend, 9.00 uur. Maurits komt geïrriteerd en moe aan op kantoor na een uur stress in de auto van huis naar werk. Mede-automobilisten rijden slecht, houden geen afstand, rijden niet door, remmen niet op tijd en hangen teveel links.**

**Stress...**

**En dan moet de dag nog beginnen. De software ontwikkeling van een nieuw product voor een nieuwe markt staat onder hoge druk. Er moet op tijd opgeleverd worden, want de klant moet naar een nieuw systeem. Twee zeer getalenteerde mensen van de zeven collega's zitten thuis. Overwerkt. En Maurits ergert zich kapot aan fouten in het systeem, in het proces en in het gedrag van collega's.**

**Hij is jong, een twintiger, maar heeft last van piekeren, slecht slapen, hartkloppingen, transpiratie, prikkelbaarheid, hoofdpijn. En hij drinkt veel koffie. Een ambitieuze, temperamentvolle, betrokken, slimme en veelbelovende developer.**



### **Wat is er aan de hand?**

Er is onrust in het kleine, hardwerkende team. En dat er twee collega's omgevallen zijn, dat hadden ze nooit verwacht. De twee sterkste mensen... De project verantwoordelijke en de HR manager besluiten om de support van Stach in te schakelen. We hebben gesprekken met de teamleider en een andere collega. En we brengen in kaart wat er aan de hand is. Op teamniveau, organisatieniveau, leiderschapsniveau en hoe het gaat met de individuele leden van het team. Zij vullen een intakeformulier in en een stress signalen checklist.

Het nieuwe team heeft in een off site volop kunnen ventileren over wat er de laatste tijd is gebeurd en is nu op zoek naar nieuwe energie. De teamleden zijn allen verschillend, zitten verschillend in de wedstrijd en kennen elkaars kwaliteiten, uitdagingen, valkuilen en allergieën nog nauwelijks. En er is weinig tijd of gelegenheid om daarmee bezig te zijn in de beleving van het team. Daardoor is het team nog een verzameling individuen en nog geen team. De teamleden hebben te maken met bijzonder veel stressoren zoals druk van de markt, druk van de klant, druk vanuit de organisatie, druk van onbekendheid met de processen in de nieuwe markt, waardoor planningsdruk. Daarnaast is er ook druk van elkaar (wie kan wat wel/niet oplossen of aanpakken) en het omgaan met de druk (de werkelijke druk en de beleving van druk). Ook een gevoel van machteloosheid door het ziek worden van hele bekwame collega's en van uitzichtloosheid omdat ze al zo lang aan het buffelen zijn en er geen eind aan lijkt te komen. Dat eist zijn tol. En de teamleden hebben geen plan, geen afspraken en kennelijk niet de juiste vaardigheden om effectief om te gaan met die stressoren.

### **Plan van aanpak Stach**

- We stellen hier interventies voor op individueel, leiderschap, team- en organisatieniveau.
- Spreken met de belangrijkste betrokkenen
- Brengen stress-signalen van individuele teamleden in kaart
- Er komt een gezamenlijke teamdag waarvan in de ochtend een workshop rond stress management en in de middag allerlei werkvormen om elkaar beter te leren kennen en met elkaar constructieve afspraken te maken
- Kort na de teamdag komen we nog een dagdeel bij elkaar met het product development team en met de rest van de schakels in de organisatie om de samenwerking beter te stroomlijnen
- De teamleider volgt het programma **Coachend Leiderschap** ([link](#))
- Extra zorg voor individuele teamleden die een serieus risico lopen, zoals Maurits.

Na een gesprek met Maurits zelf en de HR Manager, blijkt dat hij heel graag zijn klachten wilt aanpakken. Op deze manier houdt hij het niet vol. Hij heeft al wel een week thuis gezeten, maar hij wil niet langdurig met een burn-out naar huis. Hij realiseert zich dat het gaat om de combinatie van de uitdagingen op het werk én zijn manier van omgaan met die uitdagingen. Maurits kiest ervoor om deel te nemen aan het groepsprogramma **Leiden vanuit Persoonlijke Kracht**. ([link](#))

Binnen de fijne, veilige setting van een groep betrokken mededeelnemers, door het ervaren van talloze individuele- en groepsoefeningen en mindfulness oefeningen, door uitleg, discussie en reflectie op het niveau van hoofd/gedachten, hart/emoties, lijf/ademhaling en energie, met persoonlijke begeleiding door twee trainers/coaches én met de steun vanuit de organisatie, gaat Maurits aan de slag met zijn kwaliteiten en (latente) talenten, zijn waarden, ambities en overtuigingen én met zijn belemmeringen. Na ieder blok gaat hij naar huis met een concreet actieplan waarop hij feedback krijgt van zijn mentor op het werk, zijn maatje in de groep en zijn vriendin thuis.

## Resultaat voor Maurits na het Leiden vanuit Persoonlijke Kracht - programma, zomer 2016

*“Na de training voel ik me een ander mens, ik kijk veel positiever naar de wereld. Blok 1 was pijnlijk. Maar noodzakelijk om verder te komen. Ik ben blij en trots op het tempo dat ik mee kon volgen tijdens de training en de vooruitgang die ik heb gemaakt. In het begin had ik echt niet kunnen denken dat ik nu op dit moment zo in het leven zou staan! Positieve verandering! Met een paar simpele voornemens heb ik mijn frustraties kunnen ombuigen zodat ik veel positiever naar de wereld en de mensen om mij heen kijk. En veel meer energie heb.”*

## Maar het verhaal gaat verder...

Deze zomer 2017 verscheen er een berichtje van Maurits in de gezamenlijke WhatsAppgroep:

*“Hoewel ik na de training niet heel actief ben geweest met deze groep wil ik toch een verhaal met jullie delen. De training van vorig jaar heeft zich meer dan 300% uitbetaald de afgelopen tijd. Zoals jullie wellicht nog weten zijn mijn vriendin en ik bezig met een nieuwbouwhuis. Afgelopen oudejaarsdag zijn wij te weten gekomen dat wij in verwachting zijn van een kleintje, 6 september is de uitgerekende datum. In deze tijd is er enorm veel gebeurd...”*

Lang verhaal kort: Binnen een bestek van zeven maanden krijgt Maurits nog meer uitdagingen voor zijn kiezen: terwijl hij aan het bouwen en klussen is, kondigt het kindje zich te vroeg aan. Justin wordt bijna drie maanden te vroeg geboren. En hij blijkt cystes in de hersenen te hebben, waardoor hij verstandelijke en/of lichamelijke beperkingen zal gaan ontwikkelen...

## Oktober 2017

We ontvangen een mail van Maurits. Of hij een afspraak kan maken voor een coachgesprek om even bij te praten. Samen lopen we anderhalf uur door het bos en Maurits vertelt hoe het met hem en met zijn zoontje en zijn vriendin gaat. Hoe de reacties zijn van de omgeving. Zowel liefdevolle steun, als de afwezigheid van reacties, als zelfs kritiek op hun zorg voor Justin. De vriendin van Maurits heeft het zwaar, ze is heel moe en ook verdrietig. Justin huult veel. Hij heeft heel veel geborgenheid nodig. En ondertussen is het onverminderd druk op het werk, en is er een heleboel te doen. Veel collega's begrijpen niet dat Maurits zo kalm is, en ze denken dat hij een wandelende tijdbom is... Indachtig zijn gedrag van nog niet zo lang geleden waarbij hij 's ochtends vroeg al gestrest binnen kwam.

## Ongekende transformatie en kracht van Maurits

Ik ben bijzonder onder de indruk van het verhaal van Maurits en van zijn kracht en zijn wijsheid. Kippenvol. Maurits is **kalm, realistisch, doortastend** en – gezien de omstandigheden – **positief**. Hij heeft volledig de **verantwoordelijkheid en de regie genomen** over zijn leven en dat van zijn gezinnetje. Toen zijn vriendin het bijna niet meer aankon, heeft hij haar nog een in het ziekenhuis kunnen laten opnemen om even volledig tot rust te komen. Hij heeft voor elkaar gekregen dat ze extra steun en begeleiding krijgen thuis om Justin maximaal in zijn ontwikkeling te stimuleren. Hij gaat duidelijk en rustig om met de commentaren van onwetende of verwijtende familieleden. Zonder zich te laten triggeren en zich kapot te irriteren. Het raakt hem wel, maar hij heeft er geen dagen of weken last meer van. **Hij focust zich steeds weer op wat belangrijk is** voor zijn zoontje, zijn vriendin en voor zichzelf. Op wat hij wél kan veranderen, in plaats van op de zaken die hij niet onder controle heeft.

**Hij doet wat hij kan, en is niet gefrustreerd over wat niet helemaal lukt**, zoals het wat minder kunnen uitlaten van de honden. En hij weet ook nog zijn zegeningen te tellen. Dankbaarheid om voor hun nieuwe fijne huis. Voor de steun uit de omgeving. En voor het feit dat Justin zich bijvoorbeeld nu al zelf kan omrollen.

**Hij praat open en makkelijk over zijn gedachten, zijn gevoelens en zijn uitdagingen**. Dat schept vertrouwen en rust.

Maurits **zorgt ook goed voor zichzelf**, creëert daarmee balans. Hij werkt wel, maar geeft goed aan wat hij wel en niet kan. Hij werkt één of twee uur minder per dag en meer vanuit huis. En hij

vindt het ook fijn om weer lekker aan het werk te zijn. Dat biedt ook afleiding en structuur. En het geeft hem energie om dingen te kunnen doen waar hij goed in is.

Wat ik **niet** meer zie:

- Getriggerd gedrag dat wordt afgereageerd op anderen
- Verwijten aan de hele wereld zonder te kijken naar zichzelf
- Te lang doorgaan waardoor de rek er volledig uitgaat en hij op zijn tandvlees loopt
- Slachtoffergedrag dat verlamrend werkt
- De verantwoordelijkheid buiten zichzelf leggen
- Oppotten van moeilijke gedachten en emoties, zich stoerder voordoen dan hij is

### **Waardering vanuit de organisatie**

Afgelopen week nog even gesproken met de HR Manager. Ook op het werk zijn ze erg onder de indruk van de volwassen en wijze houding en gedrag van Maurits. Hij is in balans en hij levert goed werk. Groot respect voor Maurits. Duurzame gezonde stress hantering is mogelijk.

Met Maurits gaat het goed. En inmiddels draait ook het product ontwikkelingsteam vol energie, goed afgestemd op elkaar en op de rest van de organisatie. En nog steeds gaat de groep tussen de middag met elkaar een stuk wandelen.

Duurzame, blijvende verbetering van het omgaan met stress op zowel individueel als teamniveau voor een gezondere werksituatie is mogelijk!

Werkstress is beroepsziekte nummer 1. Meer dan een miljoen mensen loopt jaarlijks het risico op een burn-out. Werknemers verzuimen daarom per jaar maar liefst 7 miljoen dagen! Dat is de reden dat er ieder jaar een Week van de werkstress wordt gehouden.

Werkstress kan heel veel verschillende oorzaken hebben en zich manifesteren in even zoveel symptomen. Maar de mensen die er mee te maken kregen, hebben één ding gemeen: als ze er eerder over hadden gesproken met hun omgeving, thuis en op het werk, dan was het waarschijnlijk nooit zo ver gekomen. Daarom is het belangrijk om werkstress bespreekbaar te maken.

Wat doe jij en jullie in jouw werksituatie om gezond om te gaan met stressoren zoals werkdruk en onderlinge spanningen? We horen graag jouw verhaal en jouw tips!

van **werkstress**  
naar **#werkplezier**



[checkjeworkstress.nl](http://checkjeworkstress.nl)

Hartelijke groeten,

Louise Kemps, Bas Arends, en Caroline van Hoogstraten



---

## Stach Kalender 2017-2018

**15 en 16 november '17**

21 en 22 februari '18

**14 en 15 maart '18**

Start nieuwe groep 'Leiden vanuit Persoonlijke kracht'

**Start nieuwe groep 'Coachend Leiderschap'**

Start nieuwe groep 'Leiden vanuit Persoonlijke kracht'

### Vragen

Heb je vragen over stress of burn-out, of heb je algemene vragen over leiderschap, teameffectiviteit of persoonlijke ontwikkeling?

Neem contact met ons op voor een gratis oriënterend gesprek:

[louise@stach.nu](mailto:louise@stach.nu) 06 52 313 474

[bas@stach.nu](mailto:bas@stach.nu) 06 24 581 799

[caroline@stach.nu](mailto:caroline@stach.nu) 06 46 143 627