

Weg met het taboe

Werkstress en burnout belicht vanuit werkgeversperspectief

Vanwege de awarenessmaand, die dit keer in het teken staat van stress, gaan we in gesprek met coaches, coachees en werkgevers. Allemaal met hun eigen ervaring en idee bij het thema stress. Dit is het verhaal van Jarno Geurts, HR manager bij HSO.

Een coach als spiegel

“Bij coaching draait het om het stellen van goede vragen, waardoor iemand zelf de antwoorden vindt. Dat is in mijn ogen de kern van coaching. Het is de vaardigheid die je als coach hebt om te spiegelen. Binnen HSO zetten we soms externe coaches in, al doen we dat alleen als een leidinggevende er zelf niet uitkomt, en wij als HR-afdeling ook niet. Zodoende ken ik NOBCO; een van onze ‘vaste’ externe coaches is bij NOBCO aangesloten.”

Leidinggevenden als coach

“De vraag is of je dit coaching mag noemen, maar van leidinggevenden verwachten we dat zij hun mensen coachen. Ook wordt er binnen specifieke projecten gecoached, vaak door een senior. Daarnaast zijn er coaches betrokken bij verschillende programma’s die we draaien: van een traineeship tot een loopbaantraject en consultantprogramma. Dat geeft wel aan dat coaching bij ons gestimuleerd wordt. Externe coaching gaat natuurlijk een stap verder. Een externe coach kijkt naar het totaalplaatje. Waardevol, want privé en werk kun je niet los van elkaar zien. Als je als werknemer vastloopt en er met je werkgever misschien niet meer, of niet goed, uitkomt, is het belangrijk om samen met een coach te kijken waar dit vandaan komt. Datzelfde geldt voor inzicht in wat je energie geeft, en wat je energie kost.”

Werkstress binnen HSO

“Als werkgever proberen wij stress, en mogelijk uitval, preventief aan te pakken. Dat doen we onder andere door leidinggevenden te trainen in bewustwording. Hoe komen mensen in een burn-out? Hoe herken je de signalen op de werkvloer, en wat voor vragen kun je aan iemand stellen om de dialoog te openen? Daarnaast faciliteren we de trainingen veerkracht en duurzaam presteren voor medewerkers. Speciaal voor diegenen die hier bewust mee aan de slag willen gaan en misschien al klachten hebben. Ook stoppen we veel energie in het informeren én adviseren van medewerkers. Door corona is het indelen van je dag extra belangrijk geworden. Waar doe je goed aan, hoe zorg je voor balans? Die informatie willen we proactief geven. Daarnaast organiseren we regelmatig teamactiviteiten. Het gevoel hebben dat je ergens onderdeel van uitmaakt is cruciaal.”

Weg met het taboe en de negatieve stempel

“Ik ben van mening dat het bespreekbaar maken van stress en burn-out het belangrijkste is wat je als werkgever kan doen. Dat taboe moet eraf, net als het negatieve stempel. Een burn-out is iets wat ons allemaal kan overkomen, en het is oké als het jou overkomt. Het betekent niet dat de een sterker is dan de ander, zeer zeker niet. Daarbij vind ik het overigens van een grote kracht getuigen als een medewerker zelf met het thema

aan de slag gaat, als hij voelt dat het niet goed gaat. Datzelfde geldt voor een CEO die een stuk schrijft over de periode dat hij een burn-out heeft gehad. Voor beide gevallen is moed nodig.”

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers

“Als werkgever kijken we voortdurend hoe we de inzetbaarheid van onze medewerkers kunnen verhogen. Maar dan heb ik het wel over duurzame inzetbaarheid. Dat thema staat bij ons hoog op de agenda. Dat zie je onder andere terug in ons selectieproces. In plaats van in te zoomen op een baan, en of iemand daar goed bij past, draaien we ‘m om. Wie ben jij? Wat zijn je dromen en drijfveren? Waar krijg je energie van en waarvan totaal niet? Vanuit die benadering kijken we of iemand wel of niet bij een functie past. Dat doen we onder andere door middel van assessments. Zo vergroten we automatisch de duurzame inzetbaarheid. Dat is een plus/plus, voor beide partijen.”

Teamactiviteiten ten tijde van corona

Het zijn uitdagende tijden, zowel voor werkgevers als werknemers. Ervaart Jarno dat er ook meer stress is? “Ja en nee. Ik zie dat een aantal mensen die voorheen meer stress hadden, nu minder stress ervaren. Dat zijn veelal consultants die veel klantenbezoeken deden en regelmatig 4 uur per dag in hun auto doorbrachten. Ze houden nu meer tijd over. Bij bijvoorbeeld wat meer technische en/of introverte medewerkers waar het thuis zijn van de kinderen veel van ze vraagt, ervaar ik dat zij meer moeite hebben met het thuiswerken. Ze missen het gevoel dat ze bij een team horen, en vinden het aangeven van grenzen lastiger. Mede daarom is het organiseren van teamactiviteiten zo belangrijk. Vanuit HSO sturen we elk kwartaal een klein cadeautje met daarbij een challenge. Van een fit-challenge waarbij je samen oefeningen doet tot een kletsboek waarbij we

stimuleerden om een ‘verre’ collega uit te nodigen voor een koffie om bij te kletsen.”

Een burn-out als leerproces

“Tegen werknemers zou ik willen zeggen: wees je ervan bewust dat een burn-out iedereen kan overkomen. Als ik mensen met een burn-out coach maak ik altijd de vergelijking met het konijntje van Duracell. Wij leven ook op een batterij. Als je je leven zo hebt ingericht dat je batterij niet meer oplaadt, kom je stil te staan. Accepteer dat, want het kan iedereen overkomen. Het is zaak om weer nieuwe energie op te doen. Dat kan ook door middel van een actief herstel, dat verschilt per persoon. Zie een burn-out vooral ook als een leerproces. Het is niet zo dat je nu gefaald hebt. Krijg je leven weer op de rit en maak het nog veel mooier dan het al was.”

Jarno Geurts