

Draaiboek

Stress en veerkracht



Inhoud

1. Voorbereiding	3
2. Opwarmer	3
3. Inleiding	4
4. Beeldmateriaal	4
5. Bespreking	4
6. Opdracht	4
6.1. Oefening stress signalen	4
6.2. Oefening copingstrategieën	5
7. Afsluiter	6
7.1. Oefening veerkracht	6
7.2. Informatie	6
7.3. Voor de werkgever	6

1. Voorbereiding

Vóór de opleiding plaatsvindt.

Doel

Doel van deze opleiding:

- Stress herkennen
- Stress voorkomen
- Veerkracht verhogen

Te voorzien didactisch materiaal

- Laptop waarop je de film kan tonen. Download de film van de Volta-website.

www.youtube.com/@volta778/playlists

To do

- Lees de globale leidraad en de achtergrondinformatie.

2. Opwarmer

Begin van de opleiding (ca. 10 minuten).

Afspraken

Zie werkbundel punt 1

- Spreek met de groep een paar regels af voor je met de mini-vorming begint: gsm-gebruik, een eventuele pauze, iedereen werkt mee, niet door elkaar heen praten, wie houdt de tijd in de gaten, ...
- Maak ook een aantal veiligheidsafspraken, bijvoorbeeld niet praten over individuele medewerkers ("leidinggevende van team X is een bullebak"), info uit de brainstorm wordt vertrouwelijk behandeld, enz. Zo zijn de grenzen en afspraken voor iedereen duidelijk.

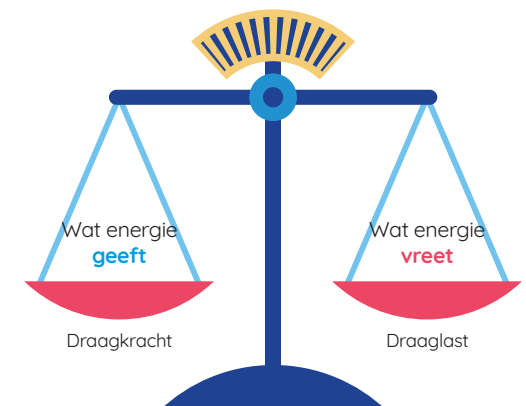
Vragen

Je kan deze vragen gebruiken om het gesprek op te starten punt 2 werkbundel:

- Waar haal je je energie op dit moment, wat bezorgt je energie, positiviteit en herstel? (energie gevers)
- Waar word je op dit moment mee geconfronteerd, wat weegt er zwaar door (bij jezelf/in de context)? (energie vreters)

De medewerkers krijgen post-it om energie gevers en energie vreters op te schrijven. Deze worden afgegeven en de lesgever hangt ze op twee borden.

De medewerkers gaan voor zichzelf na in welke mate hun balans in evenwicht is:



3. Inleiding

(ca. 2 minuten)

Doel

- Inzicht in het mechanisme van stress en op welke manier je er mee kan omgaan.
- Stimuleren van het actief gaan verhogen van de mentale veerkracht.
- Sociale ondersteuning: bij wie kan je terecht voor hulp?

4. Beeldmateriaal

Toon de film (ca. 1 minuut)

5. Bespreking

(ca. 5 minuten)

Aan de hand van enkele vragen kan je de film bespreken:

- Wat hebben jullie gezien?
- Wat gebeurt er?
- Wat is het gevolg?
- Hoe is dit bij ons op het werk?
- Vinden jullie dat stress bespreekbaar is bij ons?
- Ervaren jullie voldoende steun in drukke periodes?
- Is er voldoende overleg?

6. Opdracht

(ca. 15 minuten)

6.1 Oefening stress signalen

De medewerkers maken een oefening in zelfreflectie oefening 3 werkbundel: kijk naar jezelf in stresssituaties en geef een antwoord op onderstaande vragen:

- Hoe merk je aan jezelf dat je stress ervaart?
- Wat zijn je persoonlijke alarmsignalen? Hoe merken anderen aan jou dat je stress ervaart?
- Wanneer wordt het je teveel?
- Wat merk je in je lichaam?
- Wat denk je?
- Wat doe je?

In plaats van de bovenstaande reflectie oefening, kan er eventueel ook geopteerd worden voor het werken aan de hand van casussen. Bij elke casus kan je de volgende vragen stellen:

- Wat is het psychosociaal risico?
- Wat is het gevolg?
- Hoe is dit bij ons op het werk?

- “Lindsay doet hard haar best op het werk, maar krijgt hier geen waardering voor. Het lijkt alsof haar moeite als vanzelfsprekend wordt ervaren, terwijl ze graag eens positieve zaken zou horen van haar collega’s en leidinggevende. Ze geraakt haar motivatie kwijt.”
- “Tom heeft regelmatig te maken met een tekort aan componenten en kabels. Hij wordt hier zeer gefrustreerd van en het leidt tot een achterstand van zijn taken.”
- “De werkgever van Maikel bespreekt nooit een nieuwe werf met Maikel en zijn collega’s. De beslissingen worden steeds alleen door hem genomen.”
- “Sofie is het beu dat ze elke dag op haar werk hetzelfde moet doen. Ze zou graag meer afwisseling ervaren en minder routinematige taken uitvoeren.”
- “Julie is niet tevreden over de eenzijdige verdeling van de uurroosters. Zij vindt dat steeds dezelfde personen voorrang krijgen om hun verlof aan te vragen. Ze ergert zich hier sterk aan. De laatste tijd heeft ze ook meer en meer last van hoofdpijn en lukt het in slaap vallen moeilijk”
- “Sinds de komst van een nieuwe werfleider wordt er niet meer gelachen. Collega’s durven niet meer praten met mekaar. Farid heeft het lastig met de slechte sfeer op de werkvloer.”
- “Louis kan de werkdruk van de laatste weken niet meer aan. Doordat er een aantal afwezig zijn, moet de rest van het team dit opvangen en worden er vaak overuren gedaan.”
- “Tygo heeft last van zijn rug door de zware zonnepanelen die hij elke dag de ladder opdraagt. Na het werk zit zijn rug compleet vast en hierdoor loopt hij geïrriteerd rond.”

6.2 Oefening copingstrategieën

Een copingstrategie is de manier waarop je geneigd bent om om te gaan met stressvolle omstandigheden en tegenslagen. Het effect dat een probleem op je heeft, wordt grotendeels bepaald door je copingstijl en de manier waarop je reageert verschilt per situatie. Hoogstwaarschijnlijk heb je meerdere copingstijlen, al zal je waarschijnlijk één favoriete stijl hebben die bij jouw karakter past. Het hebben van verschillende copingstijlen kan nuttig zijn, omdat geen enkele copingstijl altijd effectief is. Sommige copingstijlen zorgen ervoor dat je je op de korte termijn beter voelt, maar lossen het probleem op de langere termijn niet op.

Het kan helpen om je meer bewust te worden van de copingstijlen die je gebruikt. Als een bepaald probleem je blijft dwarszitten of als je maar niet verder komt met iets, probeer er dan eens op een andere manier mee om te gaan. Het kan interessant zijn om te zien welk effect dit heeft op jezelf en op anderen.

De medewerkers gaan na welke hun voorkeurstrategieën zijn om met stress om te gaan oefening 4 uit de werkbundel.

Vragen die bij deze oefening kunnen gesteld worden:

- Hoe was het om deze oefening te doen? Is het herkenbaar?
- Zou je dingen anders willen aanpakken?

7. Afsluiter

(ca. 10 minuten)

7.1 Oefening veerkracht

Een goed zelfinzicht helpt om voor jezelf te zorgen en tijdig bij te sturen wanneer je voelt dat je veerkracht vermindert oefening 5 werkbundel.

Vragen naar aanleiding van deze oefening:

- Wat kan jij nu doen om het voor jezelf één stap beter te maken?
- Hoe versterk jij jouw mentale veerkracht?

7.2 Informatie

Indien nodig kunnen werknemers een opleiding volgen rond stress en veerkracht. Hiervoor heeft Volta een samenwerking met verschillende opleidingspartners.

Bovendien kan je een opleidingspremie aanvragen als je voldoende premiekrediet hebt en de opleiding voldoet aan de hiervoor bepaalde voorwaarden.

Voor meer informatie, contacteer je regionaal adviseur, via

www.volta-org.be

7.3 Voor de werkgever

Sinds 2014 is de wetgeving rond psychologische belasting bijgewerkt. Stress en burn-out kregen er expliciet aandacht in. Eén van de gevolgen is dat je voortaan verplicht bent om in je risicoanalyse psychosociaal welzijn te bekijken of de arbeidsomstandigheden, -inhouden, -verhoudingen, -voorwaarden en -organisatie aanleiding geven tot stress of burn-out. We verwijzen hiervoor graag naar de mini-vorming 'bespreekbaar maken van psychosociale risico's'.

Naast het analyseren van risico's en het uitwerken van maatregelen kan je als werkgever natuurlijk ook investeren in het creëren van een cultuur waarin psychosociale belasting door het werk een thema wordt dat bespreekbaar is.

Bekijk voor uw onderneming de onderstaande vragen:

- In hoeverre wordt er bij ons aandacht besteed aan welzijn bij acute of chronische stress?
- Hebben wij al een risicoanalyse psychosociaal welzijn uitgevoerd om bestaande hinderpalen en hulpbronnen in kaart te brengen?
- Herkennen wij voldoende de stresssignalen bij medewerkers?
- Wie vangt medewerkers op bij beginnende stressproblemen?
- Wat doen wij om langdurig afweziggen op te vangen wanneer ze terugkeren naar het werk?



VOLTA

KRUISPUNT VAN ELEKTROTECHNIEK
CARREFOUR DE L'ELECTROTECHNIQUE



02 476 16 76



Marlylaan 15/8
1120 Brussel



info@volta-org.be



volta-org.be



ACADEMY



BENEFITS



RESEARCH



EDUCATION



HR-CONNECT