

Bijna de helft van de beroepsbevolking ervaart meer stress dan een jaar geleden. Je werkdruk wordt niet zomaar lager, dus als je gezond wilt blijven in de deze arbeidsmarkt moet je je eigen gedrag veranderen. Hoe doe je dat op een - voor jou - prettige manier?

## WERKDruk DE BAAS (2)

# ZONDER STRESS NAAR MINDER STRESS

**N**atuurlijk weet je dat je minder werk naar jezelf toe moet trekken en dat je pauzes nodig hebt om op adem te komen. Toch ga je door. Gewoon, omdat dat beter voelt. Omdat het vanzelf gaat. Zelfs als dat niet gezond is. Hoe doorbreek je dat patroon? Dan moet je je eerst bewust worden van je gedrag en wat je daaraan zou kunnen veranderen. Daarover ging deel 1 van deze tweedelige serie in het oktobernummer van Management Support, 'Durf fouten te maken'. Nu de volgende stap: hoe kun je je eigen gedrag veranderen, op een goede manier en zonder dat het je extra stress oplevert?

### JE ANGSTSYSTEEM OM DE TUIN LEIDEN

Psycholoog en wetenschapper Robert Maurer schreef in 2007 een boeiend en toegankelijk boek: *De kunst van Kaizen*. Hij beschrijft hoe mensen en organisaties vaak snel belangrijke veranderingen willen realiseren. Meestal werkt dat niet, zelfs niet als mensen heel gedisciplineerd en succesvol zijn. Ze hebben in het begin succes, maar vallen daarna terug in oude patronen. Maurer pleit daarom voor kleine stapjes per keer; samen leiden die uiteindelijk tot een grote verandering.

Door kleine stapjes te nemen, ervaart je lichaam minder stress. Stel dat je moet lijnen. Dan is het eenvoudiger om één hapje minder te eten dan direct de helft van je huidige portie op te scheppen. Eigenlijk leiden we ons angststelsel zo om de tuin. En doordat we er iedere keer een stapje aan toevoegen, bereiken we op termijn toch ons doel. In de praktijk kan het zo werken:

*Victor is een ambitieuze manager die snel carrière heeft gemaakt. Hij is heel vaardig, maar heeft een belangrijke angst: wanneer ontdekt de wereld dat hij maar een gewone jongen is met vele twijfels? Ook wil hij graag aardig gevonden worden, erbij horen. In zijn team wordt met botte humor veel onder tafel geschoven. Mensen voelen zich niet veilig. Als iemand een serieus onderwerp aansnijdt, wordt er lacherig over gedaan en is het probleem snel van tafel. Terwijl de onvrede bij de boodschapper blijft. Victor wil aardig gevonden worden door zowel de*

*grappenmakers als de collega's die dingen bespreekbaar willen maken en dus doet hij niks. Zijn manager zegt dat hij gewoon het gesprek met zijn team moet aangaan. Hoewel Victor weet dat dat verstandig is, is dat toch een te grote stap. Met de hulp van een coach gaat hij op zoek naar een zo klein mogelijke stap. Samen bedenken ze dat korter of helemaal niet meelachen een kleine stap is. Of een meeloper in een één-op-één-gesprek vragen hoe de ironie in het team ontstaan is. Andere mogelijkheden zijn: in individuele gesprekken vragen wat medewerkers vinden van de sfeer op de afdeling, een onderwerp bespreken en dan met geeltjes werken waarop ieder zijn mening geeft, of aan de grootste cynicus vragen of hij het onderwerp wil voorzitten...*

### EXPERIMENTEN KUNNEN NIET MISLUKKEN

Eigenlijk zijn dit soort kleine stappen nieuwe oplossingsstrategieën die steeds

“Als je elke dag een piepkleine verandering oefent, komt de grote verandering vanzelf”



slechts één ministapje buiten je comfortzone liggen. Doordat Victor zo nieuwe strategieën kan uittesten zonder veel stress te ervaren, leert hij vanzelf wat werkt en wat niet. Hij is aan het experimenteren geslagen. Elk experiment brengt hem verder. Zijn comfortzone breidt zich uit en over een poosje durft hij midden in de vergadering zijn medewerkers vast wel aan te spreken als dat nodig is.

Een ander voorbeeld:

*Susan is secretaresse en werkte elke dag minimaal een uur over. Als een collega haar hulp vroeg, zei ze al 'ja' voor ze er erg in had. En omdat ze dat bij alle vragers deed, was haar to-do-lijst ellenlang. Sinds Susan een baby heeft, kan ze niet meer overwerken. De omstandigheden dwongen haar om haar gedrag te veranderen. Omdat ze zo dienstverlenend is, vond ze dat heel moeilijk. Haar eerste kleine stappen waren om te zeggen: leg maar neer, ik kom erop terug. Een andere stap was om aan het begin van de dag een tijdsplanning te maken en nieuwe vragen hieraan te toetsen. Zo zei ze soms dat ze nu geen tijd had, maar morgen wel. Wat haar ook hielp was om onderweg naar huis te oefenen (in haar hoofd) hoe ze respectvol 'ik doe het graag voor je, wanneer heb je het uiterlijk nodig?' kon zeggen. Verder vroeg ze haar leidinggevende om haar te steunen bij dwingende collega's.*

## STAP VOOR STAP

- Ruim één dossier op in plaats van de hele stapel.
- Ga elke dag twee minuten eerder naar huis.
- Vertel jezelf elke dag één minuut wat je zou doen als je meer tijd had.
- Zeg 'Ik denk erover na' in plaats van 'Ja, dat zal ik doen'.

## SIMPELE VRAGEN

- Kun je een kleine stap bedenken waardoor je werk efficiënter wordt uitgevoerd?
- Welke kleine stap is voor jou haalbaar als je minder werk wilt doen?
- Als je zeker weet dat je niet zou falen, wat zou je dan als eerste anders doen?

Experimenten mogen mislukken. Zolang je evalueert is elk experiment een succes, omdat je ervan leert. Het geeft je informatie waarmee je iets weer opnieuw kunt proberen, maar net een beetje anders... Ga je werkdruk dus te lijf met kleine stapjes. Veel plezier tijdens het proces! <

Literatuur: [www.bnr.nl/nieuws/328802-1406/nederlanders-hebben-meer-stress-op-het-werk](http://www.bnr.nl/nieuws/328802-1406/nederlanders-hebben-meer-stress-op-het-werk);

Maurer, R. (2007): *De kunst van Kaizen* - Utrecht: De Kern; Van Dam, A. (2009): *De kunst van het falen* - Amsterdam: Ambo.

*(Dit is het tweede en tevens laatste deel van een tweedelige serie artikelen over hoe je je werkdruk de baas wordt. Deel 1 verscheen vorige maand.)*



**Gerda Bos** is trainer bij Management Support. Zij geeft onder meer de training *Werkdruk de baas*. Zie <http://werkdrukdebaas.overwerkdruk.nl> of kijk op [www.managementsupport.nl/opleidingen](http://www.managementsupport.nl/opleidingen). Gerda heeft veel kennis en ervaring rondom de thema's leiderschap, verandermanagement, samenwerken, communicatie, zelfmanagement en loopg baanontwikkeling. Ze schreef een aantal boeken en artikelen over deze onderwerpen.