



MENTAAL SIGNAAL VIA MEDEWERKERSONDERZOEK

Mindsign en Solkie werken samen voor de vitaliteit van uw medewerkers.

Mentale klachten signaleren met behulp van medewerkeronderzoek lijkt zo logisch, maar gebeurt niet. Goed medewerkeronderzoek is namelijk anoniem. Dit betekent ook dat je niet weet aan wie je hulp moet bieden wanneer uit de antwoorden blijkt dat een bepaald percentage van de medewerkers worstelt met hun mentale gezondheid.

Voor veel medewerkers komt de waarborg van anonimiteit in medewerkeronderzoek goed van pas. Omdat 45 procent van de medewerkers niets aan hun werkgever vertelt over mentale klachten. Terwijl met vroeg signaleren de verzuimduur drastisch omlaag gaat. Hier heeft Solkie een technologische oplossing voor gevonden die medewerkers in staat stelt anoniem psychologische hulp in te roepen.

De ervaring leert dat hoe eerder signalen van medewerkers opgevangen worden des te beter het is. Zo voorkom je dat ze nog dichterbij het einde van hun belastbaarheid terecht komen. Ogenscheinlijk is er vaak nog niet veel aan de hand. Toch kan de spanning dan al hoog opgelopen zijn zoals bijvoorbeeld bij het evenwicht vinden tussen werk en privé. De psychologische deskundigheid van Mindsign is aangewend om een praktische checklist 'mentaal signaal' te beschrijven. Mentaal Signaal geeft praktische tips om als manager of leidinggevende de tekenen van mentale overbelasting te herkennen en er wat aan te doen.

MENTAAL SIGNAAL

MEER GRIP OP DE MENTALE CONDITIE VAN WERKNEMERS

1

INVESTEER IN EEN GOEDE RELATIE
& VEILIGE OMGEVING

2

HERKEN DE STRESS- &
ENERGIEBRONNEN
OP DE AFDELING

3

KIJK NIET ALLEEN
WERKGERELATEERD

4

LEER DE SIGNALLEN KENNEN

5

GA HET GESPREK AAN

6

ONDERNEEM OP TIJD ACTIE!

 **Solkie**
groei door te vragen

SIGNALLEN BIJ DE WERKNEMER

- Regelmatig kortdurend ziekmelden
- Kort lontje, snel geïrriteerd
- Cynische instelling
- Fysiek ziek zijn en toch gaan werken
- Nonchalant worden in werkzaamheden
- Verhoogde emotionaliteit
- Collega's spreken zorgen uit over medewerker
- Vermijdingsgedrag (leidinggevende uit de weg gaan)
- Frictie met collega's
- Nieuwe prikkels zijn snel te veel
- Negatievere blik (expressie) en negatiever denken
- Rusteloosheid/ nervositeit
- Verlies van overzicht en verminderde concentratie
- Afwezig in contact
- Plannen en vooruitdenken zorgt voor problemen
- Regelmatig te laat komen
- Vermoeidheid
- Afwijkend gedrag
- Gespannen lichaamshouding
- Fysieke spanningsklachten zoals hoofdpijn, duizeligheid, misselijkheid, hoge ademhaling, hartkloppingen, nek- en schouderklachten.
- Functioneren verslechterd
- Deadlines niet halen, na werktijd doorwerken


MINDSIGN
VOOR EEN GOEDE MENTALE CONDITIE

MENTAAL SIGNAAL

MEER GRIP OP DE MENTALE CONDITIE VAN WERKNEMERS EEN TOOL VOOR LEIDINGGEVENDEN

1

INVESTEER IN EEN GOEDE RELATIE EN VEILIGE OMGEVING

Goede preventie start in de situatie dat er nog geen mentale klachten zijn. Leer je medewerkers beter kennen door belangstelling en oprechte interesse te tonen in wie ze zijn en wat hun sterke en minder sterke kanten zijn. Als je je medewerkers goed kent, herken je het ook eerder als hij/zij ander gedrag vertoont. Als je investeert in de relatie met je medewerkers, is het gemakkelijker om lastige onderwerpen en eerste signalen te bespreken. Om dit bespreekbaar te maken, is het essentieel dat medewerkers zich veilig voelen, ongeacht hoe het met hen gaat. Het creëren van psychologische veiligheid is belangrijk: een klimaat of cultuur waarin mensen zich vrij en veilig voelen om vragen te stellen, zich durven uit te spreken, het vermogen hebben om anderen aan te spreken, om fouten te melden en daarover te praten, om zorgen te uiten of ongevraagd nieuwe ideeën aan te dragen.

KIJK NIET ALLEEN WERKGERELATEERD

Het is belangrijk om je ervan bewust te zijn dat we maar één hoofd en één lijf hebben. Om die reden is het goed om niet alleen werkgerelateerd naar je medewerkers te kijken. Wat we meemaken in ons leven en hoe we hierop anticiperen bepaalt hoe het met ons gaat. Dat kun je niet verdelen in werk en privé. Wees dus niet alleen alert als er in de organisatie ontwikkelingen zijn of tijdelijk extra werkdruk is, maar ook als er in het privé leven van je medewerkers ontwikkelingen zijn. We noemen dit life-events. Dit zijn gebeurtenissen die ervoor kunnen zorgen dat een medewerkers zich tijdelijk of langer wat minder in balans kan voelen. Een aantal voorbeelden zijn het overlijden van een naaste, een echtscheiding, een ernstige ziekte, de geboorte van een kind, een verhuizing en een huwelijk. Al deze gebeurtenissen kunnen een behoorlijke impact op iemand hebben en invloed hebben op hoe het met hem of haar gaat. Wees hier als leidinggevende alert op en vraag bij je medewerker na hoe het met hem/haar gaat en of hij/zij iets nodig heeft.

2

HERKEN DE STRESS- EN ENERGIEBRONNEN OP JE AFDELING

Inventariseer regelmatig welke stress- en energiebronnen er op je afdeling aanwezig zijn. Waar het kan, verlaag de stressbronnen en verhoog de energiebronnen. Zie voor voorbeelden het overzicht op de volgende pagina. Stressbronnen op het werk zijn alle fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die het volhouden van een bepaalde fysieke en/of mentale inspanning vereisen. Dat wat energie kost in het werk. Energiebronnen op het werk zijn alle fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die: (1) verkeren en de daarmee verbonden fysiologische en/of psychologische kosten reduceren, (2) bijdragen aan het realiseren van werkgerelateerde doelen, en (3) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Demerouti et al., 2001). Check daarnaast of het werk voor je werknemers aansluit op de psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en verbondenheid.

3

LEER DE SIGNALLEN KENNEN

Mentale klachten sluipen er altijd geleidelijk in. Ze zijn er niet opeens, maar het gaat stapje voor stapje. Het is daarom belangrijk om de eerste signalen tijdig te herkennen. Dan kun je er namelijk op anticiperen. Signalen staan niet op zichzelf. Het is een combinatie van verschillende tekenen die aangeven dat het mentaal niet goed met iemand gaat. Je kunt deze waarschuwingssignalen in een thermometer plaatsen. Veelal zit er een bepaalde opbouw in. Welke signalen een werknemer op een bepaald moment laat zien is persoonlijk. Hoe eerder je deze herkent, hoe eerder je verzuim kunt voorkomen.

4

GA HET GESPREK AAN

Wanneer je de eerste signalen herkent, is de volgende stap om het gesprek met de medewerker aan te gaan. Doe dit onbevooroordeeld en met een open blik. Luister naar je werknemer en stel open vragen. Informeer hoe het met hem of haar gaat en bespreek wat je ziet. Geef de medewerker de ruimte om hierop te reageren en respecteer zijn/haar grenzen. Vermijd te snel conclusies trekken. Gebruik eventueel de termen 'groen, licht oranje, donker oranje of rood' en vraag waar iemand zit. Af en toe in donker oranje is niet erg, als er maar regelmatig hersteltijd (groen) is. Vraag ook naar herstel mogelijkheden en wat hij/zij nodig heeft van jou en/of collega's. Bespreek of er eventuele acties gewenst zijn en zorg dat deze uitgevoerd worden. Monitor de acties.

5

ONDERNEEM OP TIJD (LIEFST TE VROEG) ACTIE!

Als iemand regelmatig in donker oranje zit, vraag naar herstel mogelijkheden in werk en privé en wat hij/zij nodig heeft van jou en/of collega's. Kijk welke persoonlijke hulpbronnen (intern of extern) de medewerker zelf in kan zetten. Bespreek of er eventuele acties gewenst zijn en zorg dat deze uitgevoerd worden. Bewaak deze acties en je medewerker regelmatig door een gesprek in te plannen. Wees alert op medewerkers die onrealistisch hoge eisen stellen, overmatige betrokkenheid en lage assertiviteit laten zien. Deze combinatie kan een risico zijn voor overbelasting. Bespreek wat iemand nodig heeft om een of meer van deze interne stressbronnen te verlagen. Het is ook mogelijk dat een medewerker zijn/haar persoonlijke hulpbronnen moet vergroten (bijvoorbeeld weerbaarheid, persoonlijke effectiviteit), kijk dan wat hiervoor nodig is. Denk aan trainingen, cursussen of therapie.

6

STRESSBRONNEN

WERK ASPECTEN

Taakeisen:

- Tegenstrijdige of onduidelijk opdrachten of functie
- Tegenstrijdige of onduidelijke verwachtingen
- Hoge tijdsdruk
- Onvoldoende herstelmogelijkheden (pauzes)
- Veel afleiding/onderbrekingen tijdens het werk
- Teveel werk
- Teveel verantwoordelijkheid dan iemand aan kan
- Weinig tot geen overlegmogelijkheden
- Weinig inspraak/autonomie
- Te weinig of teveel uitdaging
- Fysiek zwaar werk
- Mentaal zwaar werk
- Systemen die niet werken
- Weinig tot geen regelmogelijkheden (thuis/tempo/tijden)
- Overmatig beschikbaar moeten zijn voor werk
- Overwerk is de norm
- Onvoldoende mogelijkheid inschakelen hulp
- Geen overname, hersteltijd of begrip bij ziekte
- Fouten worden afgestraft

Sociale steun:

- Onvoldoende sociale steun van collega's of lg
- Geen fijne sfeer onderling
- Ongewenst gedrag
- Geen goed contact met leidinggevende
- Geen of onvoldoende waardering

Arbeidsomstandigheden:

- Onregelmatige en/of onduidelijke werktijden
- Slechte voorzieningen (onrustige werkplek, materiaal)
- Afwezigheid overleg
- Slechte of beperkte mogelijkheid tot pauze

Organisatie:

- Onduidelijk/geen beleid bij ongewenst gedrag
- Geen of onvoldoende ingrijpen bij ongewenst gedrag
- Veel veranderingen binnen organisatie en/of aansturing
- Onduidelijkheden binnen organisatie en/of aansturing
- Slechte of geen communicatie over veranderingen
- Geen tot weinig inspraak in ontwikkelingen in organisatie
- Personeelstekort

ENERGIEBRONNEN

WERK ASPECTEN

- Autonomie en regelmogelijkheden (de mate waarin je
- ruimte krijgt functie/uren/tempo zelf in te vullen)
- Duidelijkheid over functies en taken
- Fijne werkomgeving/arbeidsomstandigheden
- Goede werkrelaties
- Goede sfeer collega's en leidinggevende
- Werk sluit aan bij vaardigheden/kwaliteiten
- Voldoende betrokkenheid werk
- Voldoende betrokkenheid vanuit leidinggevendenden/collega's
- Ontvangen van voldoende waardering/feedback
- Betrokken worden bij organisatie ontwikkelingen
- Voldoende herstelmogelijkheden (pauzes)
- Doorgroei/persoonlijke ontwikkelmogelijkheden
- Gezien en gehoord voelen door collega's leidinggevendenden (steun)
- Ruimte krijgen om persoonlijke grenzen te bewaken
- Regelmatig functioneringsgesprekken
- Functie/taken en werktijden zijn helder
- Grenzen en fouten worden geaccepteerd
- Er is duidelijkheid over waar verantwoordelijkheden liggen

STRESSBRONNEN

PERSOONLIJKHEID EN WERK

- Belemmerende faalangst
- Overmatig streng/kritisch naar zichzelf en/of anderen
- Verkeerde coping (o.a. zichzelf overvragen, vermijden)
- Slechte eetgewoonten, roken, drinken
- Weinig bewegen
- Overmatige prestratiedrang/-gerichtheid
- Overmatige betrokkenheid
- Hoog verantwoordelijkheidsgevoel
- Werk niet of moeilijk los kunnen laten
- Perfectionisme die belemmerend werkt
- Moeilijk of niet tot ontspanning/rust komen
- Moeite of geen hulp vragen of accepteren
- Subassertiviteit, moeite met of geen grenzen aangeven
- Geen inzicht/niet stil staan bij opbouw spanning/stress

STRESSOREN THUIS

- Te weinig sociale contacten/steun
- Zorgen om familie/naasten
- Chronisch belastende omstandigheden
- Ingrijpende levensgebeurtenissen verleden
- Traumatische gebeurtenissen heden
- Rolonduidelijkheid
- Relatie en/of opvoedingsproblemen
- Ruzies binnen familie en of burens
- Gebrek aan positieve sociale contacten
- Mantelzorg
- Overlijden
- Verhuizing/verbouwing
- Slecht slapen
- Financiële zorgen
- Woonzorgen

ENERGIEBRONNEN

PERSOONLIJK

- Actief aanpakken van problemen
- Hoop
- Optimisme
- Zelfvertrouwen
- Extraversie
- Leefstijl (voeding, sport, slaap)
- Goed dag- nachtritme
- Beweging
- Balans in- en ontspanning
- Zaken los kunnen laten
- Goede emotieregulatie
- Stressbestendigheid
- Veerkracht
- Fitheid
- Leven in het hier en nu
- Doelgerichtheid
- Geloof in eigen kunnen/invloed op gebeurtenissen
- Flexibiliteit

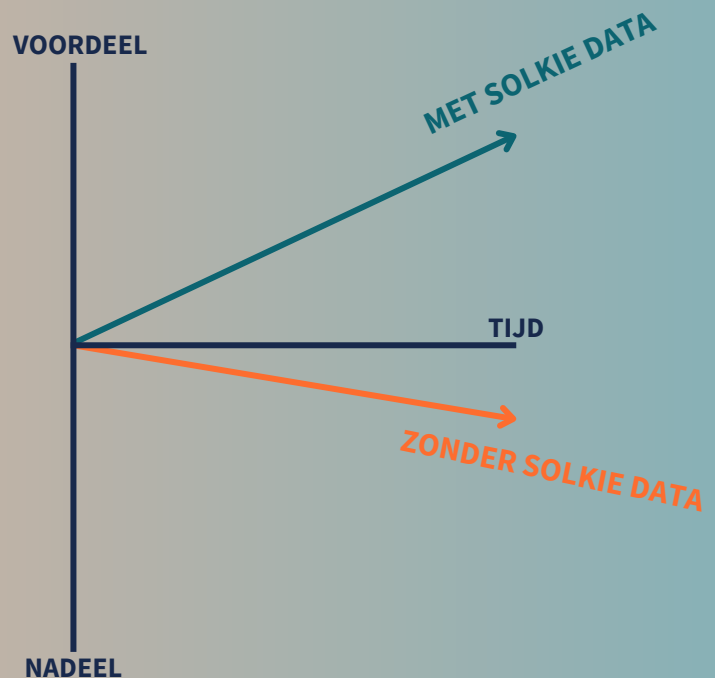
PRIVÉ/THUISSITUATIE

- Voldoende sociale steun
- Liefde
- Goede relatie
- Stabiele woonsituatie
- Stabiele gezinssituatie
- Positief stimulerende omgeving
- Financieel 'gezond'
- Gezonde omgeving
- Veilige omgeving
- Voldoende mogelijkheid voor ontspanning

Met het voorgaande overzicht heb je als leidinggevende alle mentale signalen op een rijtje gekregen. Daarnaast weet je welke stress en energiebronnen een rol vervullen voor mentale fitheid. Die fitheid helpt je medewerkers in de wedstrijd. Maar je kan wellicht ook denken: verdorie dit gaat ook over mijzelf. Want niet alleen als medewerker loop je hier tegenaan, ook als leidinggevende behoort je tot het systeem dat je organisatie noemt. Je kunt inzoomen op de relatie tussen medewerkers, leidinggevende en de organisatie met behulp van medewerker onderzoek. Door vervolgens de resultaten consequent te bespreken met elkaar is er op meerdere cruciale wetenschappelijk onderbouwde thema's voordeel te behalen.

VOORDEEL VAN DATA GEBRUIK BIJ GESPREKKEN MET MEDEWERKERS

Solkie heeft de technologie ontwikkeld om de deskundigheid van Mindsign anoniem beschikbaar te maken voor medewerkers.



PLAN NU EEN AFSPRAAK VOOR EEN VERDIEPEND GESPREK

Solkie
groeï door te vragen
www.solkie.nl
E. info@solkie.nl
T. 033 247 12 50

MINDSIGN
VOOR EEN GOEDE MENTALE CONDITIE
www.MindSign.nl
E. info@MindSign.nl
T. 030 69 95 606