

Vitaal op het werk

Beter in je vel: dit kun je zelf doen

Hoe kunt u als medewerker uw eigen vitaliteit beïnvloeden? Drie dingen zijn van cruciaal belang: uw werk-privébalans, de relatie met uw leidinggevende, en de sfeer in uw team. Allemaal zaken die u deels in eigen hand hebt, aldus (team)coach Ingrid Bannink. Zij geeft tips.

1. Werk-privébalans

Ik wil rust in mijn hoofd. Hoe pak ik dat aan?

“Met een drukke baan en een druk privéleven wordt je hoofd vaak ook onrustig”, zegt Bannink. Voor een groot deel komt dat volgens haar door de cultuur van altijd maar door blijven gaan. “Ooit door de gangen gerend, vlug op weg naar de volgende taak? Dat voelt misschien alsof u goed bezig bent, maar het tegendeel is waar. Het zorgt voor een onrustige sfeer.” Stilstaan en nadenken is vaak nuttiger, zegt de coach.

Bij het stijgen van de vitaliteit stijgt ook de proactiviteit en de veranderbereidheid. Hoe vitaler u bent, des te beter u met veranderingen kunt omgaan.



“Werk niet op de automatische piloot de ene taak na de andere af, maar neem een moment om te overwegen hoe u efficiënt en zinvol te werk kunt gaan.” Ook een minipauze zo nu en dan is heel goed, bijvoorbeeld voor een korte wandeling of een kop thee. “Goed voor jezelf zorgen is de beste basis voor balans. Werk-privébalans is niet, zoals veel mensen denken, de balans tussen taken op het werk en taken thuis, bijvoorbeeld mantelzorg. Het is de balans tussen taken in het algemeen en tijd voor uzelf. Die tijd nemen is niet egoïstisch. Dat is goed voor u en voor iedereen om u heen.”

2. Relatie met leidinggevende

Ik vind het prettig als mijn leidinggevende ook mijn mening vraagt over het werk. Hoe krijg ik mijn baas zover?

De relatie met uw leidinggevende is volgens Bannink heel simpel, als u bereid bent één ding te geloven: “Dat hij ook maar een mens is. Een leidinggevende kan niet alles doen, soms omdat het niet in zijn macht ligt, soms omdat hij te weinig tijd heeft. Veroordeel daarom niet, maar vraag naar een reden. Open communicatie is de sleutel tot een goede werkrelatie.” Invullen is nooit een goed idee. Bijvoorbeeld: mijn leidinggevende heeft een hekel aan mij, daarom moet ik alwéér een nachtdienst draaien. Bannink: “Leidinggevendenden kunnen geen gedachten lezen. Ze weten niet dat u ergens mee zit, tenzij u het vertelt.” Tot slot adviseert de coach een welwillende houding.

45% van de vrouwen tussen 40 en 65 jaar zit in de overgang; allemaal ervaren ze hierdoor – in meer of mindere mate – klachten. Bij 15% van de vrouwen beïnvloeden deze klachten het werk.

“Als u op woensdag geen overuren kunt maken, kunt u op donderdag misschien wél langer werken. Geef binnen uw eigen grenzen aan wat de mogelijkheden zijn. Uw leidinggevende zal eerder geneigd zijn rekening te houden met uw situatie als u ook rekening houdt met die van hem.”

Een goed gesprek met de manager over de werk-privébalans verbetert de vitaliteit van zorgmedewerkers met gemiddeld 50%!

Zorgmedewerkers geven over het algemeen aan nauwelijks angst te hebben voor fysiek en emotioneel geweld. Terwijl ze wél zeggen zeker te weten dat het ook hen ooit zal overkomen.

3. Samenwerking in het team

Ik wil dat iedereen in mijn team goed samenwerkt en alle informatie deelt. Zodat we samen ons werk af krijgen. Hoe krijg ik mijn collega's mee?

Volgens Van Dale is een team een ‘groep samenwerkende personen’. Bannink: “Dit betekent dat teamgenoten elkaar niet moedwillig dwarszitten. Krijgt u toch dat gevoel, of speelt er iets anders waardoor de sfeer niet optimaal is, spreek het dan uit.” Anders kunnen irritaties hoog oplopen, weet Bannink. “Ik coachte eens een team waarin alle medewerkers voor hun gevoel altijd de rotklusjes moesten opknappen. Dat kan natuurlijk niet, maar het gevoel leefde wel. Alleen al door dat uit te spreken was de slechte sfeer doorbroken.” Nog beter voor de samenwerking is het om een collega op een positieve manier om hulp te vragen. Als u denkt dat iemand meer expertise heeft of u zit met de handen in het haar omdat u te veel op uw bordje hebt, gooi het in de groep. Grote kans dat collega's graag willen helpen. “Laat andersom aan collega's weten wat uw sterke punten zijn”, zegt Bannink, “of als u tijd overhebt. Dan kunt u op uw beurt hen uit de brand helpen.”

De feitjes die u verspreid door dit artikel ziet, komen uit het onderzoek ‘Vitaliteit voor de Zorg’ van Stichting IZZ.

 **BENIEUWD HOE VITAAL UW COLLEGA'S ZIJN? KIJK OP WWW.STICHTINGIZZ.NL/VITALITEITSWIJZER**