

## MOGELIJKE ONDERSTEUNINGSTRAJECTEN BIJ STRESS

Iedereen heeft wel eens last van stress op het werk. In veel gevallen hoeft dat ook geen probleem te zijn. Soms kan het ons zelfs helpen om beter het hoofd te bieden aan de uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden.

Als die werkdruk echter blijft duren of als je te vaak over je grens gaat en je hebt niet de middelen om de druk weg te nemen, wordt die stress ongezond. Stress kan dan een grote invloed hebben op je psychische en/of lichamelijke gezondheid.

Als organisatie zetten we eerst en vooral graag in op de preventie van stress. Hier sluit het Reboost-traject bij aan. Van zodra er eerste signalen merkbaar zijn van langdurige overbelasting kan het Reload-traject meer ondersteuning bieden. Hieronder vind je meer informatie over beide trajecten.



### 1) Reboost-traject

Als we medewerkers duurzaam willen inzetten in hun job, zodat ze gezond, vitaal en gemotiveerd aan het werk kunnen blijven, kunnen we hen aanmoedigen af en toe stil te staan bij hun eigen veerkracht en hoe ze in hun job staan, geholpen door een “reflector”.

In reboost-gesprekken zoom je in op de wisselwerking tussen de eigen balans van veerkracht en de job context.

De preventieadviseur psychosociale aspecten kan als “reflector” of “sparring partner” worden gevraagd voor reboost-gesprekken mits een engagement van 2 (tot 3) geplande gesprekken, gespreid over een jaar.

#### Doelstellingen van deze gesprekken:

- Zelfreflectie bevorderen
- Bewustwording van de eigen hulpbronnen en de hinderpalen in het uitoefenen van de job
- Bewustwording van eventuele nood aan bijkomende steun of hulpmiddelen van collega's of leidinggevende, en hoe dit zelf bespreekbaar maken
- Vermijden van langdurige overbelasting in het werk

#### Voor wie:

- Medewerkers in een emotioneel belastende job
- Medewerkers die het zinvol vinden om bij wijze van persoonlijk onderhoud af en toe eens te reflecteren over de eigen veerkracht in de job
- Leidinggevenden vanuit hun rol als go-between





### **Praktisch:**

- De locatie is principieel af te spreken (dichtbij de werkplek / bij IDEWE)
- Tijdsbesteding: 3 x 2 uren per gesprek, gespreid over een jaar. De leidinggevende is op de hoogte van de geplande momenten en helpt die vrij te maken.

### **Het initiatief kan uitgaan van:**

- De medewerker, in samenspraak met de leidinggevende.
- Zij kunnen informatie over het traject vinden:
  - Op het intranet
  - Via een vertrouwenspersoon
- De leidinggevende. Hij of zij kan dit traject bijvoorbeeld voorstellen tijdens het coachingsgesprek.

### **Wat bij interesse?**

- 1) De leidinggevende of medewerker neemt contact op met de business partner HR van de cluster.
- 2) Er wordt een moment ingepland tussen de medewerker en de business partner HR om de concrete nood te bekijken. Zo kan ingeschat worden of een Reboost-traject hier antwoord op kan bieden, of dat andere ondersteuning meer van toepassing is.
- 3) Indien het Reboost-traject kan worden opgestart, bezorgt de business partner HR informatie aan de medewerker en leidinggevende. Dit kan tijdens een kort overleg.
  - De verwachting is dat de medewerker na elke sessie van het traject enkele grote lijnen terugkoppelt aan zijn/haar leidinggevende. Zo blijft die op de hoogte van de voortgang van het traject en kan de vertaling naar de werkvloer gebeuren.
  - Op het einde van het traject vindt er een afrondend gesprek plaats tussen de medewerker, zijn/haar leidinggevende en de preventieadviseur psychosociale aspecten die het Reboost-traject heeft begeleid.

## **2) Reload-traject**

IDEWE biedt voor medewerkers met signalen van langdurige overbelasting in het werk een kortdurend ondersteuningstraject aan bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. In overleg met de medewerker wordt de leidinggevende betrokken, zowel bij de opstart als bij de afronding van de begeleiding. Ook leidinggevendenden kunnen door Idewe gecoacht worden bij de ondersteuning van een medewerker met overbelasting.

### **Doelstellingen van deze gesprekken?**

- Inzicht verwerven in de oorzaken van langdurige overbelasting in het werk
- Hulpmiddelen verkennen om het gevoel van controle te vergroten, en om terug meer energiegevers te krijgen in het werk





- Bespreking van hulpmiddelen met de leidinggevende voorbereiden
- Vermijden dat een medewerker volledig uitgeput geraakt en uitvalt
- Zonodig doorverwijzen naar meer intensieve, langdurige begeleiding of heroriëntatie

#### **Voor wie?**

- Medewerkers die in hun taakuitvoering of in hun collegiaal gedrag blijf geven van grote onrust en onaanspreekbaarheid – anders dan vroeger
- Medewerkers die er niet meer in slagen zich vrij te maken voor teamoverleg of teammomenten – anders dan vroeger
- Medewerkers die regelmatig ziek dreigen te worden naar aanleiding van vermoedelijk werk gebonden oorzaken

#### **Praktisch?**

- De locatie is principieel af te spreken (dichtbij de werkplek / bij IDEWE)
- Tijdsbesteding: 3 werksessies van 2 uren, over een periode van 2 maanden. Eventueel 1 opvolgingssessie binnen de 6 maanden.
- We voorzien een traject van maximaal 10 uren
- Het initiatief kan uitgaan van:
  - De medewerker, in samenspraak met de leidinggevende.  
Zij kunnen informatie over het traject vinden:
    - Op het intranet
    - Via een vertrouwenspersoon
  - De leidinggevende. Hij of zij kan dit traject bijvoorbeeld voorstellen tijdens het coachingsgesprek.

#### **. Wat bij interesse?**

- 1) De leidinggevende neemt contact op met de business partner HR van de cluster.
- 2) Er wordt een moment ingepland tussen de medewerker en de business partner HR om de concrete nood te bekijken. Zo kan ingeschat worden of een Reboost-traject hier antwoord op kan bieden, of dat andere ondersteuning meer van toepassing is.
- 3) Indien het Reload-traject kan worden opgestart, deelt de leidinggevende tijdens een intakegesprek zowel aan de preventieadviseur psychosociale aspecten als aan de medewerker mee welke signalen van overbelasting merkbaar zijn in het functioneren van de medewerker (taakgericht en in de samenwerking), en welke werk gebonden elementen in rekening kunnen gebracht worden.





### **Hoe gebeurt de terugkoppeling van informatie?**

- De verwachting is dat de medewerker na elke sessie van het traject enkele grote lijnen terugkoppelt aan zijn/haar leidinggevende. Zo blijft die op de hoogte van de voortgang van het traject en kan de vertaling naar de werkvloer gebeuren.
- Op het einde van het traject vindt er een afrondend gesprek plaats tussen de medewerker, zijn/haar leidinggevende en de preventieadviseur psychosociale aspecten die het Reload-traject heeft begeleid.

