

Person-job fit interventies

Nu je zicht hebt op de mogelijke problemen of stressbronnen op je werk kunnen we kijken naar mogelijke interventies. Kijk of je een start kan maken met een persoonlijk actieplan.

1. Werkdruk

Probleem: uitputting

Oplossing/ontwikkeling: weerbaarheid vergroten, d.w.z. vergroten van het vermogen om vol te houden onder moeilijke omstandigheden

Suggesties: gezond eten, voldoende bewegen, slaaphygiëne. Stressmanagementtechnieken. Meditatie. Yoga.

Probleem: voortdurende beschikbaarheid

Oplossing/ontwikkeling: ononderbroken tijd creëren

Suggesties: stilte-uren. Concentratie management (zie aldaar). Flexibele werktijden.

Probleem: tijdsdruk

Oplossing/ontwikkeling: timemanagement en prioriteiten stellen.

Suggesties: er zijn vele aanbieders en modaliteiten. Neem iets simpels, zo mogelijk technologie onafhankelijk. Beperk e-mail. Beperk webafleiders. Delegeer indien mogelijk.

Probleem: te veel werk

Oplossing/ontwikkeling: werklast verminderen

Suggesties: onderhandelen over werklastvermindering, gebruik kwaliteitsverbetering, duurzaamheid, fairness als argument. Vaardigheden vergroten door training, b.v. assertiviteit, planning, communicatie. Technische hulpmiddelen gebruiken. Meer en betere secretariële ondersteuning.

2. Autonomie en invloed

Probleem: micromanagement

Oplossing/ontwikkeling: autonomie vergroten

Suggesties: geef selectief informatie, benadruk wat ze willen horen, dan laten ze je met rust. Verken de grenzen van je eigen autonomie en autoriteit. Benadruk je performance; het vergroot je geloofwaardigheid en het vertrouwen in je en daarmee de kans dat je met rust gelaten wordt en meer ruimte krijgt. Creëer externe validatie: tevreden klanten, een prijs, een publicatie.



Probleem: ineffectieve leiders

Oplossing/ontwikkeling: neem taken die niet vervuld worden over

Suggesties: innoveer, initieer nieuwe projecten. Introduceer aandacht voor kwaliteit door je eigen werk te laten evalueren. Steun je collega's: complimenteer, help bij problemen, vier successen.

Probleem: disfunctionele teams

Oplossing/ontwikkeling: teamverbetering

Suggesties: doe gezinstherapie met je team (maar noem het nooit zo): zorg dat ze met elkaar praten, stel belangrijke kwesties aan de orde, benadruk het positieve.

3. Beloning (erkenning, plezier, compensatie)

Probleem: onvoldoende compensatie

Oplossing/ontwikkeling: meer geld

Suggesties: onderhandeling argumenten: gelijkheid in relatie met anderen binnen de organisatie of met vergelijkbare posities buiten de organisatie. Onderscheid: jij bent veel beter dan anderen, zou daarom meer betaald moeten worden. Ultimatum: verbetering of ik ga. Verbetering zoeken in secundaire arbeidsvoorwaarden: training en opleiding, onkostenvergoeding, leaseauto, werkkamerinrichting, elektronica, extra verlof. Overstap: soms is een bedrijf pas bereid iets te doen als je een andere baan kunt krijgen met betere voorwaarden. Een tandje lager: de balans tussen kosten en opbrengst meer met elkaar in evenwicht brengen door het kalmer aan te doen. Als freelancer bijklussen (als arbeidscontract dat toestaat).

Probleem: gebrek aan erkenning

Oplossing/ontwikkeling: meer erkenning en waardering

Suggesties: breng je bijdrage en prestaties meer onder de aandacht van je direct leidinggevende. Vraag regelmatige evaluatie van je werk en feedback om de kwaliteit te kunnen verhogen. Geef erkenning en waardering aan anderen (cultuurbeïnvloeding).

Probleem: onbevredigend werk

Oplossing/ontwikkeling: betere klussen, leukere opdrachten

Suggesties: als je meer en vaker doet wat je leuk vindt, heb je meer plezier in je werk.

Probeer je werk op een andere manier te doen, een manier die je meer bevredigend geeft.



4. Werkgemeenschap

Probleem: onderlinge verdeeldheid

Oplossing/ontwikkeling: conflictoplossing

Suggesties: benadruk het gemeenschappelijke, de verbindende factor. Breng het probleem onder de aandacht van het management. Entameer een cohesiebevorderend project of activiteit over de grenzen van de kampen heen. Bevorder beleefdheid, correcte omgangsvormen (niet kankeren, mopperen, roddelen, vloeken, schelden). Maak gebruik van mediatie/bemiddeling.

Probleem: gebrekkige communicatie

Oplossing/ontwikkeling: communicatie verbetering

Suggesties: leg nieuwe contacten in andere teams, afdelingen, vestigingen. Sta open voor boodschappen en contactnamen van anderen. Stel niet-confronterende vragen.

Probleem: vervreemding

Oplossing/ontwikkeling: eenheid bevorderen

Suggesties: toon gemeenschapszin, steun anderen, vraag steun aan anderen, verwelkom nieuwe medewerkers. Begin een steungroep over de grenzen heen (fitness, deskundigheid etc.). Organiseer een serviceproject voor de gemeenschap.

5. Fairness

Probleem: gebrek aan respect

Oplossing/ontwikkeling: bevorderen van onderling respect

Suggesties: is instellingsbeleid maar geef als individu het goede voorbeeld - behandel mensen met respect en wees beleefd en voorkomend in de omgang. Wordt er gepraat over incidenten met onbeleefdheid, spreek mensen erop aan. Praat er met leidinggevende over, met team. Overweeg een klacht.

Probleem: discriminatie

Oplossing/ontwikkeling: diversiteit waarderen

Suggesties: discriminatie als het zich voordoet: aan de orde stellen en aanpakken. Klacht indienen: intern of extern.

Probleem: vriendjespolitiek

Oplossing/ontwikkeling: gelijkheid bevorderen

Suggesties: bevoordelen van individuen door het management: aan de orde/kaak stellen. Klagen als je zelf slachtoffer wordt.



6. Waarden

Probleem: oneerlijkheid

Oplossing/ontwikkeling: integriteit bevorderen

Suggesties: ethische dilemma's aan de orde stellen. Confronteer de ander als je gevraagd wordt iets onethisch te doen. Naar buiten gaan: klokken luiden.

Probleem: destructiviteit

Oplossing/ontwikkeling: constructieve waarden promoten

Suggesties: duurzaamheid, spaarzaamheid. Stel het probleem aan de orde. Parallele constructieve activiteiten: kinderspeelplaats naast projectontwikkeling.

