

Bronnen van stress in de organisatie

De stress die wij ervaren kan verschillende bronnen of oorzaken hebben. De bronnen kunnen liggen in persoonskenmerken, relaties, financiële omstandigheden, Soms in ons privéleven, zoals de ziekte van een kind of een opeenstapeling van verlieservaringen en soms zijn er in ons werk specifieke stressbronnen. Hier volgt een lijst van kwaliteiten (te veel of te weinig) die vaak voorkomende bronnen van stress zijn. De “gulden middenweg” tussen te veel of te weinig van een bepaalde kwaliteit is heel persoonlijk. Gedachten als “Maar mijn collega’s redden het wel met de werkdruk” of goedbedoelde adviezen als “Zo is onze baas gewoon, trek je er niks van aan” laten zien dat er geen ideale balans is, maar dat we ons beter bewust kunnen worden van onze persoonlijke bronnen van stress in de organisatie en zelf kunnen gaan kijken of er regelruimte is om de nodige, persoonlijke, balans te vinden.

Ordelijkheid

Te geringe ordelijkheid		Te veel nadruk op ordelijkheid	
Veel dingen die fout gaan		Het gevoel dat u niets voor elkaar krijgt	
Afspraken die niet kunnen worden nagekomen		Te veel regels	
Te veel verzoeken om onmiddellijke actie		Een te strikte hiërarchie	
Veel verschillende dingen tegelijk moeten doen		Geen regelruimte (veel toestemming nodig)	
Taken die elkaar verstoren of om aandacht vechten		Collega’s die al bang zijn een slechte indruk te maken	
Te veel “losse eindjes” in het hoofd		Te precies afgebakende communicatielijnen	
Te veel communicatie met te veel mensen		Een heel politiek klimaat	
Collega’s die last hebben van stress		Een taboe op emotionaliteit	
Hoog verzuim		Ontkenning van problemen	
Hoog verloop		Collega’s die geen enkel risico willen nemen	
Veel tijdelijke medewerkers		Een puur formele manier van werken	



Sociale steun

Te geringe sociale inbedding		Te veel sociale inbedding	
Fysiek geïsoleerde werkplek of barrières die sociaal contact belemmeren		Gebrek aan privacy	
Een klimaat van wantrouwen		Een al te persoonlijke sfeer	
Collega's kwijtraken		Te veel moeten luisteren naar emotionele privéverhalen	
Klimaat van verborgen conflicten		Te veel aandacht krijgen	
Onvoldoende feedback over prestaties		Voortdurend aan anderen zijn blootgesteld	
Eenzaamheid (veel ouder dan collega's en/of chef; top van organisatie enz.)		Een al te overvloedige, snelle of dwingende feedback over prestaties	
Te weinig waardering van leidinggevenden		Geregeld omgeven zijn door heel emotionele collega's	
Leidinggevende met onvoldoende sociale vaardigheden			
Onvoldoende communicatie tussen management en werkvloer (of afdelingen)			
Onpersoonlijke sfeer			

Veiligheid

Te geringe veiligheid		Te grote veiligheid	
Overvallen of ongelukken		Veiligheidsprocedures die ten koste gaan van de aandacht voor het werk zelf	
Agressie van klanten		Te zeer doorgevoerde specialisatie	
Getuige zijn geweest van massaal ontslag in eigen organisatie		Gebrek aan werkervaring buiten huidige baan	
Intimidatie		Gevoel vastgelopen te zijn in een baan	



Ongewenste intimiteiten		Op een zijspoor weggepromoveerd zijn	
Als zondebok dienen		Alleen maar een baan blijven vervullen omdat men elders niet hetzelfde kan verdienen	
Kwaadwillige of onbetrouwbare collega's of leidinggevendenden		Vriendelijk zijn en een goede sfeer als norm	
Openlijke conflicten		Een beschermde positie genieten	
Onterecht gepasseerd voor een promotie, of verbroken beloften		Niet worden aangesproken op eigen verantwoordelijkheden	
Verlies van rechten en privileges		Niet worden aangesproken op de eigen prestaties	
Gepest of beledigd worden		Afwezigheid van alle vormen van onderlinge competitie	
Onzekerheid over de toekomst van baan of organisatie		Tot de verkeerde groep behoren als het erom gaat promotie te maken	

Verenigbaarheid van doelen en waarden

Te kleine verenigbaarheid van waarden en doeleinden ...weezin tegen		Te grote verenigbaarheid van waarden en doeleinden...te hard werken op grond van	
Regels die belangrijker zijn dan mensen		Geen duidelijke eigen grenzen als het gaat om overbelasting	
Waarden van de jongere of oudere generatie		Het onaanvaardbaar vinden om nee te zeggen op een verzoek om iets te doen	
Meer autonoom, besluitvaardig en creatief moeten zijn		Moreel diep gevoelde verplichting een moeilijk bereikbaar doel toch te bereiken	
Overall inzetbaar moeten zijn		Anderen altijd het goede voorbeeld willen geven; verplicht aan hoogste standaarden te voldoen	
Verandering van functie of reorganisaties		Streven naar volmaaktheid	



Verdwijnen van het belang van ambachtelijkheid / technische perfectie		Erkenning krijgen	
Politieke spelletjes en vriendjespolitiek		Willen wedijveren en winnen	
Werk dat te veel een kwestie van routine is; weinig reflectie of persoonlijke invulling		Absoluut origineel willen zijn	
Werk met weinig praktische implicaties of resultaat		Alles willen weten en begrijpen	
Werknormen die ingaan tegen uw ideeën over hoe mensen met elkaar moeten omgaan		Niemand anders voldoende vertrouwen om taken te delegeren	
Moeten werken voor onbetrouwbare mensen		Te gretig zijn als het gaat om nieuwe opties en taken	
		Bewijzen dat men alles aankan	

Verenigbaarheid van doelen en waarden

Te weinig uitdaging		Te veel uitdaging	
Te weinig bezigheden om de tijd te vullen		Werken onder voortdurende tijdsdruk	
Taken die alleen bestaan uit werkzaam blijven voor iets dat niet mag gebeuren		Veel deadlines op de korte termijn	
Te gemakkelijke taken		Veel overwerk	
Betekenisloze of irrelevante taken		Te moeilijke taken	
Te weinig zelfstandigheid		Onverenigbare verantwoordelijkheden	
Te strikte supervisie		Onduidelijke taken of doeleinden	
Wat dat veel minder kennis en vaardigheid vraagt dan vroeger		Onduidelijke verantwoordelijkheden	
Te veel herhaling		Onduidelijke criteria voor prestatie	
Te weinig variatie		Te veel autonomie	



		Te veel verantwoordelijkheden	
--	--	-------------------------------	--

Onevenwichtigheid tussen het werk en andere levensdomeinen

Werk verstoord door privéleven		Privéleven door het werk verstoord ... te weinig aandacht voor	
Huishoudelijke taken		Partner	
De opvoeding van kinderen		Kinderen	
Een gehandicapte of zieke partner of kind		Familieleden	
Andere problemen thuis		Vrienden	
Verzorging van een gehandicapte of zieke ouder of andere persoon		Sociale en publieke contacten	
Onbetaald werk		Eigen huishoudelijke taken	
Hobby's		Sport	
		Vrije tijd, amusement en culturele activiteiten	
		Vakantie	
		Rust en herstel	
		Persoonlijke ontwikkeling	
		Betekenisgeving	

Verdiepende vragen:

1. Maak een lijst van jouw top 5 bronnen van stress in je werk
2. Wat zou er in je werk moeten veranderen om deze bronnen van stress te kunnen beïnvloeden, veranderen of wegnemen?
3. Wat zou jij daartoe kunnen en willen doen?
4. Wat is het gemakkelijkst aan te pakken?
5. Zou ik hierbij steun van mijn collega's, HR of leidinggevende kunnen krijgen?
6. Welk initiatief ga ik zelf nemen?

