

Systeme Aanpak Mentale Veerkracht

Hoe prettig zou het zijn als u en uw medewerkers tot 67 jaar met plezier zouden kunnen blijven werken? Dat een ieder mee zou kunnen blijven bewegen met alle veranderingen, ontwikkelingen en reorganisaties die nog komen. Dus kort gezegd dat we duurzaam inzetbaar blijven.



Of zit je denken vast?

Uit onderzoek (Steemers 2010, 2013) blijkt dat een van de belangrijkste voorspellers voor duurzame inzetbaarheid Mentale Veerkracht is. Mentale Veerkracht is het vermogen om in te spelen op nieuwe situaties, waarbij we er vanuit gaan dat verandering de enige constante is.

Mentale veerkracht kent 3 'stappen':

1. Het herkennen van een verandering, bijvoorbeeld in je werk.
2. Het herkennen van een 'oude' gewoonte bij jezelf die niet meer passend is, waarbij je bereid bent dit te herzien.
3. Het willen uitproberen, experimenteren met nieuwe gewoontes.

Dit klinkt heel simpel maar in de praktijk kan dit knap lastig zijn. Kijk maar eens om u heen, naar collega's, naar familie, hoe ziet u mensen reageren op een komende verandering zoals de receptioniste die steeds meer digitale taken moet uitvoeren of de verzorgster die minder zorgtijd krijgt per cliënt?

Mentale Veerkracht heeft te maken met de (cognitieve) wendbaarheid van mensen, dus hoe makkelijk je gedachten en gedrag kan afstemmen op een (nieuwe)situatie.

De ene persoon is hier iets beter in dan de ander. Het goede nieuws is echter dat deze vaardigheid tot bepaalde hoogte ontwikkelbaar is.

Er zijn verschillende mogelijkheden om iemands Mentale Veerkracht verder te ontwikkelen. Kort gezegd gaat het erom dat iemand leert de verandering te herkennen, dat hij leert na te denken over de effectiviteit van zijn gedrag ten aanzien van deze verandering en vervolgens leert om zijn gedrag aan te passen als dat nodig is. Welke methodiek het beste werkt hangt niet alleen af van de persoon maar ook van de situatie.

Wij hebben hierom de systeemaanpak Mentale Veerkracht ontwikkeld. Binnen deze modulair opgebouwde keuze aanpak bevinden zich diverse activiteiten die ingezet kunnen worden ter bevordering van de ontwikkeling van de Mentale Veerkracht. Wij maken hierin onderscheid tussen medewerkers:

- ✓ **@Work:** Deze groep medewerkers is werkend en zij zijn 'aangehaakt' bij uw organisatie en de ontwikkelingen. Deze groep gaat vaak met plezier naar het werk en vertoont weinig tot geen signalen van afhaken of een verminderde betrokkenheid en motivatie. Voor deze groep medewerkers is het goed om preventief interventies in te zetten om te borgen dat zij ook @Work blijven. Soms kan er een specifieke aanleiding zijn om voor deze groep een interventie in te zetten, bijvoorbeeld een aankomende reorganisatie. Ook wanneer er geen specifieke aanleiding is kan de inzet van een interventie nuttig zijn, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van 'goed werkgeverschap'.
- ✓ **@Risk:** Deze groep medewerkers vertoont signalen van afhaken of verminderde betrokkenheid en motivatie. Denk aan; ineens bergen werk zien terwijl de werkdruk niet veranderd is, slechter samenwerking in het team terwijl dit eerst niet zo was etc. Interventies zijn noodzakelijk om uitval te voorkomen. De interventies voor deze groep zijn vaak iets intensiever en persoonlijker dan voor de groep medewerkers @Work.
- ✓ **@Home:** Dit betreft de groep medewerkers die al uitgevallen zijn. Weet u hoeveel procent van deze medewerkers om puur medische redenen thuis zit? Dit is gemiddeld genomen slecht 30%. Dat betekent dat 70% thuis zit vanwege andere redenen of vaak een combinatie van zaken. Veelal gaat het om zaken zoals problemen in de privé sfeer gecombineerd met stress op het werk. Wat wij vaak zien is dat er klachten ontstaan door een combinatie van werk, privé en lifestyleproblemen. Wat de reden van uitval ook is, bij Zorg van de Zaak hebben wij een passende interventie voor uw medewerker.

De modules zijn apart en op maat van elkaar in te kopen. Wel leert de ervaring dat het maximale rendement op organisatie niveau bereikt wordt door het inzetten van een systeemaanpak. De inhoud van de losse modules wordt in de productbladen verder omschreven.

