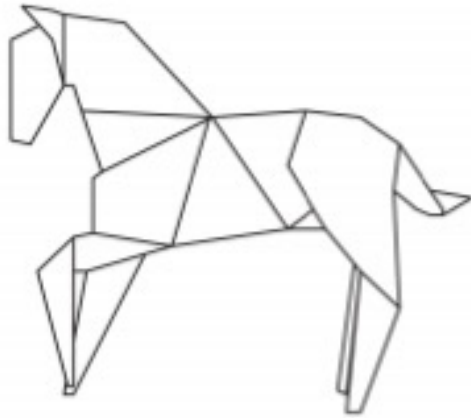


Hoe pak je stress en burnout preventief aan?

Sommige onderzoeken geven aan dat 5% last heeft van een burn-out en 55% van een brown-out!



CoCoReCo

Henk Van 't Net
Organisatiecoach
Onderstroomexpert
Systeemdenker

Burnout, Boreout, Brownout

- Hot-topics in de psychologie
- Vergelijkbare symptomen maar andere oorzaken
- Vaak voor lange tijd afwezig of onproductief
- Neem deze problemen serieus en onderneem actie (zoek professionele hulp, pas de werkdruk aan, heroverweeg loopbaankeuzes, ...)

Burnout – Definitie

Burn-out is een ernstige vorm van stress die wordt gekenmerkt door langdurige fysieke, emotionele en/of mentale uitputting. Het treedt op als gevolg van langdurige blootstelling aan chronische stressoren



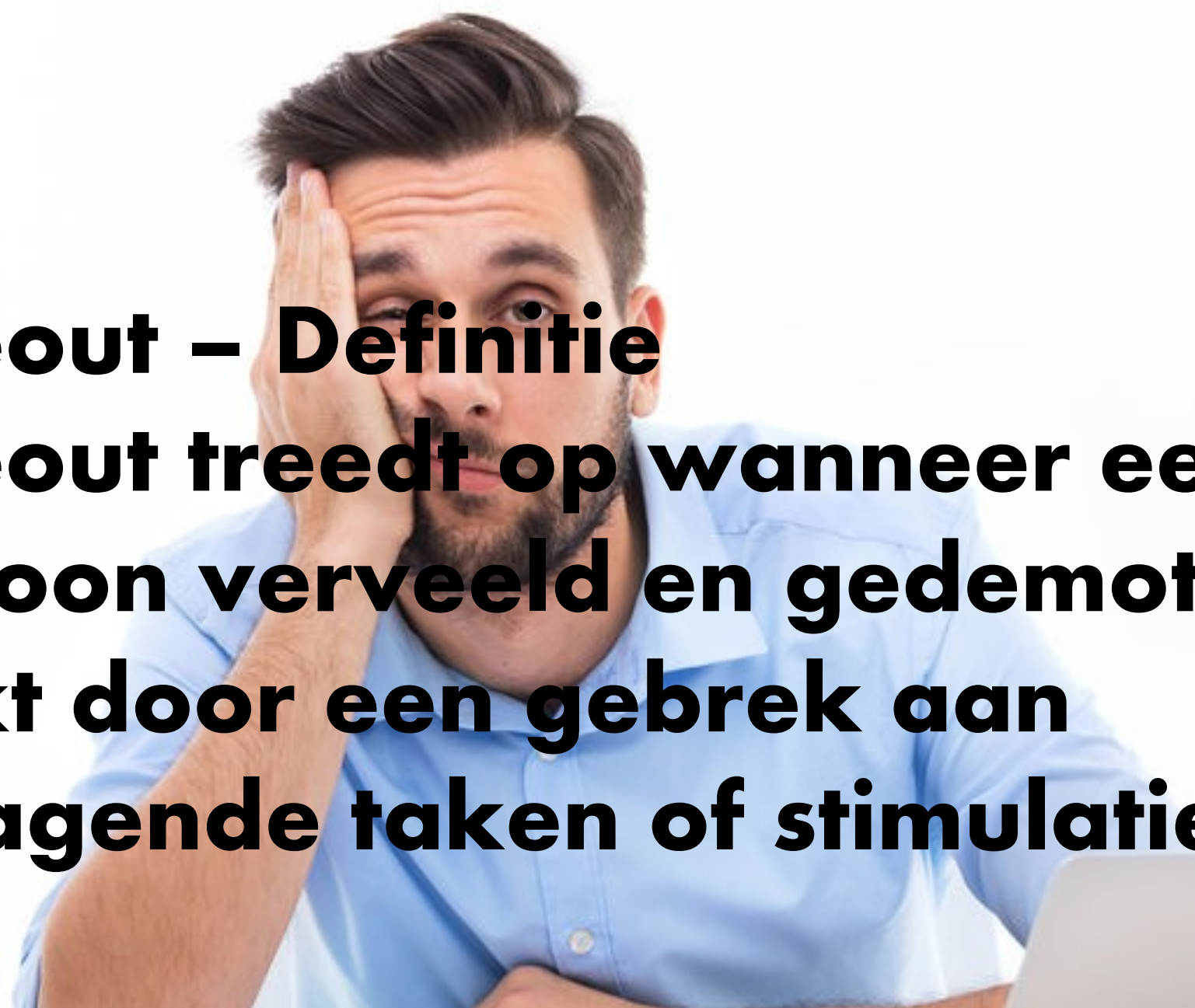
CoCoReCo

Burnout – Symptomen

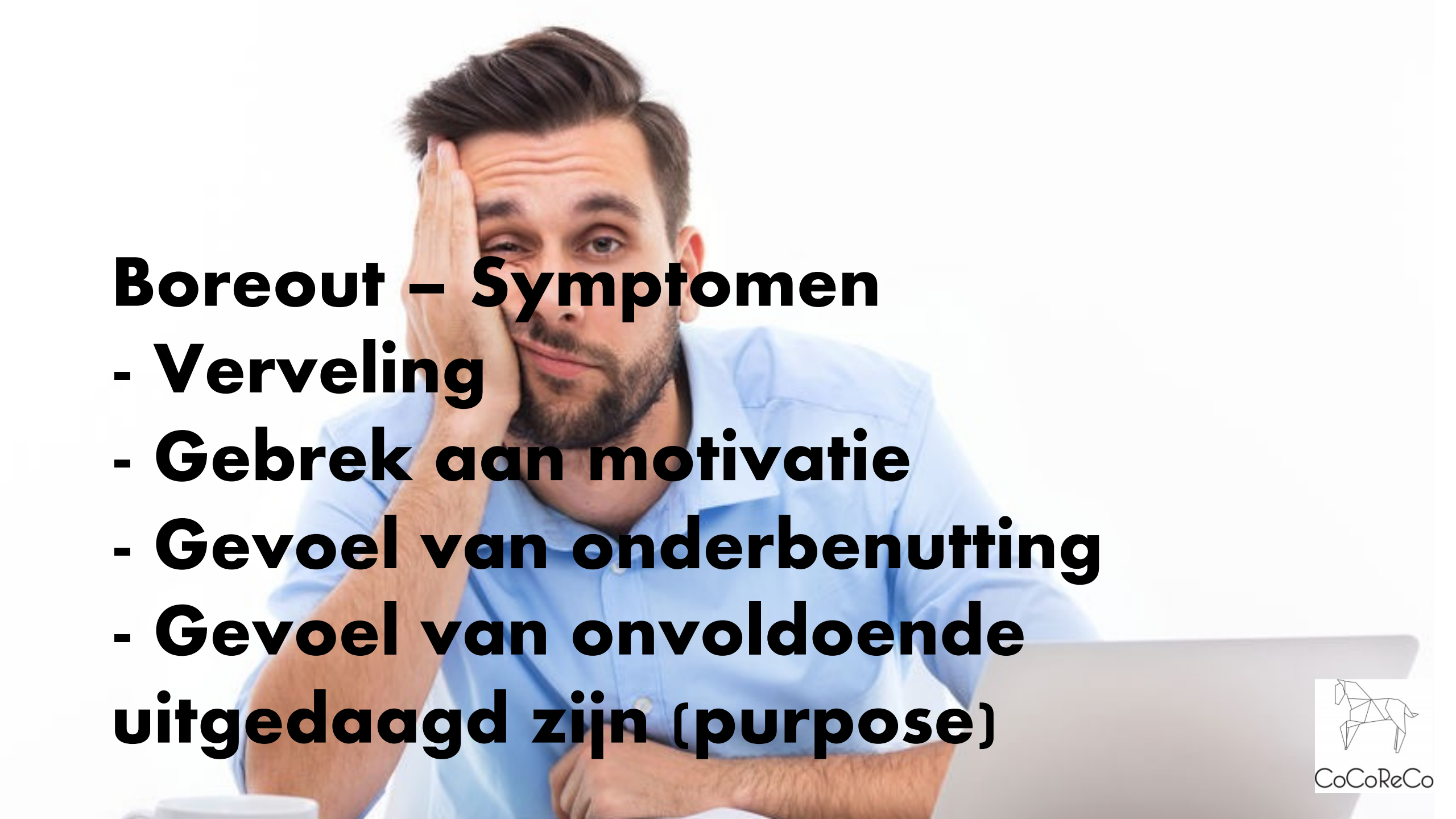
- Vermoeidheid**
- Verminderde prestaties**
- Cynisme/Pessimisme**
- Afstand nemen van het werk**
- Gevoelens van ontoereikendheid**



CoCoReCo



Boreout – Definitie
**Boreout treedt op wanneer een
persoon verveeld en gedemotiveerd
raakt door een gebrek aan
uitdagende taken of stimulatie**



Boreout – Symptomen

- Verveling**
- Gebrek aan motivatie**
- Gevoel van onderbenutting**
- Gevoel van onvoldoende uitgedaagd zijn (purpose)**



Brownout – Definitie

Het ervaren van een gebrek aan zinvolle taken of 'purpose'.

Niet zien van het nut van hun job en een gevoel dat hun taken niet langer overeenstemmen met hun persoonlijke waarden

Sommige onderzoeken geven aan dat 5% last heeft van een burn-out en 55% van een brown-out!



Brownout – Symptomen

- Overweldigd door dagelijkse taken
- Afname van passie
- Minder interesse in het werk
- Gevoelens van ontevredenheid
- Apathie

Medewerkers die lange dagen draaien, maar tegelijk minder interesse in hun werk tonen en amper betrokken zijn... die zitten hoogstwaarschijnlijk in een brown-out

De symptomen zijn subtieler dan bij burnout



Burnout, Boreout, Brownout

Brown-out wordt vaak het jongere broertje van burn-out genoemd. Brown-out is omkeerbaar, maar als je niets doet, is deze fase een enkele reis naar burn-out

Redenen van brownout, burnout en boreout



An iceberg floating in blue water under a blue sky with clouds. The tip of the iceberg is above the water line, and the much larger base is submerged. The water line is marked with a horizontal line. The sky is a gradient of blue with scattered white clouds. The water is a deep blue with some white foam on the surface.

INDIVIDUEEL NIVEAU:

Gedrag
Competenties
Kennis
Vaardigheden

ORGANISATORISCH NIVEAU:

Doelstellingen en KPI's
Visie en strategie
Taken en verantwoordelijkheden
Beleid, regels en procedures

BOVENSTROOM

ONDERSTROOM

INDIVIDUEEL NIVEAU:

Motivatie
Overtuigingen
Persoonlijke waarden
Zelfvertrouwen
Identiteit
Intenties
Drijfveren

ORGANISATORISCH NIVEAU:

Wantrouwen en onmacht
Collectieve emoties
Indirecte weerstand en groepsdruk
Informele rollen en verhoudingen
Verborgene agenda's
Gedrag patronen
Historiek

Vanuit de Onderstroom

- De mens is een gewoontedier en wil liever niet veranderen. Slechts 5% van je gedrag heb je bewust onder controle en 95% gebeurt op automatische piloot.
- Vanuit het systeemdenken (historiek en balans tussen geven en nemen):
 - Wiens positie wordt verzwakt doordat anderen zoveel doen?
 - Als het onmogelijke wordt gevraagd, wie vraagt dat dan?
 - Wat levert het op als je samen aan een onmogelijke taak werkt?
 - ...



Herstel van burnout



Herstel van burnout



- 1. Oriëntatie (klachten, verwachtingen, oorzaken, werkinhoud, ...)
- 2. Eerste analyse van stresssymptomen en stressbronnen (stressgeschiedenis, herkennen en erkennen, energiegelvers/energienemers, ...)
- 3. Energie en fysieke conditie herstellen (rust, ontspanningstechnieken, emoties accepteren, beweging, slaap- en leefgewoonten, ...)
- 4. Omgaan met stress en emoties (omgaan met beperkende overtuigingen, omgaan met angst of boosheid, ...)

Herstel van burnout



- 5. Vaardigheden versterken (werken aan vertrouwen, assertiviteit, grenzen bewaken, durven nee zeggen, prioriteiten stellen, ...)
- 6. Levensmissie, talenten en drijfveren (wat zijn mijn waarden en levensmissie, wat zijn mijn talenten, wat zijn mijn drijfveren, ...)
- 7. Terugkeer naar werk, terugvalpreventie en follow-up (geschikt werk, hulpbronnen en valkuilen bij terugkeer, geleerde lessen, re-integratie aanpassen, ...)

Preventief werken - Werk op alle lagen in de organisatie

Werknemers

CoCoReCo organizes workshops to make employees aware of mental vitality and prevention of excessive stress, overwork and burnout. It is obviously important that everything discussed is confidential.

Managers & team leaders

Complaints of workload, overwork and burnout increase; the cost is the last few years increased by about 25 percent. It is therefore important that executives are trained in recognizing, preventing and dealing with excessive workloads.

Organisation, management & HR

Employers are required to implement policies that psychosocial workload prevents or limits. The employer must make efforts to investigate and deal with psychosocial risks: he is responsible for the welfare of workers. Employers are expected to draw up a risk assessment and evaluation-plan.

Preventief werken - Workshops werknemers/managers

- Enkele topics uit de workshops
 - Uitleg over stress en de effecten
 - Samen de stressbronnen binnen het team/organisatie zoeken en oplossingen bedenken
 - Herkennen van signalen bij zichzelf en anderen
 - Maken van een risico-inschatting
 - Verantwoordelijkheid leren nemen over zijn mentale vitaliteit
 - Ontspanningstechnieken aanleren
 - Bespreekbaar maken van stress
 - ...



Voorkomen van brownout – Start bij de manager

- De eerste linie tegen brownout is de manager.
- De manager moet er voor zorgen dat de werkomstandigheden niet leiden tot een verlies aan betekenis.
- Elke medewerker dient de middelen te krijgen om zijn of haar werk naar behoren uit te voeren.

Afhankelijk van de situatie zijn er veel verschillende mogelijkheden beschikbaar voor de manager - voorbeelden

- Leg regelmatig uit wat de waarde is van de functie en taken van elke werknemer en verbeter deze door ze terug te plaatsen in de context van de algemene werking van het bedrijf.
- Ga de ontwikkeling van routine tegen, bijvoorbeeld door de soorten opdrachten en de duur ervan af te wisselen.
- Ontwikkel samenwerking en het delen van informatie.
- Zorg ervoor dat een project wordt afgerond voordat een ander wordt gestart, zodat het succes van iedereen concreet kan worden gezien en het gevoel van versnippering kan worden vermeden.

Afhankelijk van de situatie zijn er veel verschillende mogelijkheden beschikbaar voor de manager - voorbeelden

- Benadruk altijd punten van vooruitgang.
- Herzie vergaderingen om meer betrokkenheid te creëren en minder tijdrovend te maken.
- Ontwikkel tijd voor gezelligheid, ademruimte en praktische trainingen in kleine groepen.
- Het meest effectieve instrument blijft de constante dialoog tussen manager en werknemer. Werk preventief. Het bedrijf kan echter aanvullende hulpmiddelen aanbieden (applicaties, coaching, begeleiding, ...).



Diverse oefeningen en gesprekstechnieken

- Energie-audits
- Waardenreflecties
- Feedbacksessies
- Prioriteitenmatrixen
- Mindfulness en reflecties
- Stressoren identificeren
- Work-Life balance oefeningen



Inzet van paarden in welzijns-trajecten



Henk Van 't Net
Organisatiecoach/Onderstroomexpert/Systeemdenker
Email: henk@cocoreco.be
Tel: 0475/38.42.93
www.cocoreco.be

