



HOE MEDEWERKERS BEVLOGEN AAN HET WERK HOUDEN?

HOE MEDEWERKERS BEVLOGEN AAN HET WERK HOUDEN?

Bevlogenheid en burn-out in België

Uitdagend werk, positieve relaties met collega's en leidinggevendenden, opleidingsmogelijkheden ... Het zijn allemaal factoren die ervoor zorgen dat we enthousiast aan het werk blijven. Deze factoren noemen wij samen de energiebronnen. Daar tegenover staan de stressoren: de eisen, verplichtingen en problemen op het werk. Als energiebronnen en werkstressoren in balans zijn en je gemotiveerd aan het werk bent, heb je grote kans op bevlogenheid. Wanneer er onevenwicht gedurende een lange periode optreedt, kan burn-out ontstaan. De cijfers rond burn-out lopen vandaag nog sterk uiteen. Wat wel vaststaat, is dat het grootste deel van de Belgische bevolking bevlogen aan het werk is.

Bevlogenheid vs. burn-out

In burn-out geraken, impliceert dat men op een eerder moment in een toestand van bevlogenheid aan het werk was. Men moet immers in vuur en vlam gestaan hebben om opgebrand te raken.

Bevlogenheid is de positieve tegenpool van burn-out en kan men omschrijven met volgende kenmerken:

1. Vitaliteit

Men heeft veel energie en geestelijke veerkracht. Men kan blijven relativeren en eventuele obstakels actief aanpakken.

2. Toewijding

Men ervaart gevoelens van enthousiasme en fierheid als het op het werk aankomt. Men kan zich identificeren met het bedrijf waarvoor men werkt, het werk dat men doet en de collega's met wie men werkt.

3. Absorptie

Men wordt op plezierige wijze volledig in beslag genomen door het werk. Men verliest tijdens het werken het uur soms uit het oog.

Burn-out kan men omschrijven aan de hand van drie specifieke kenmerken. Slechts wanneer deze drie kenmerken duidelijk aanwezig zijn, kunnen we spreken van burn-out:

1. Emotionele uitputting

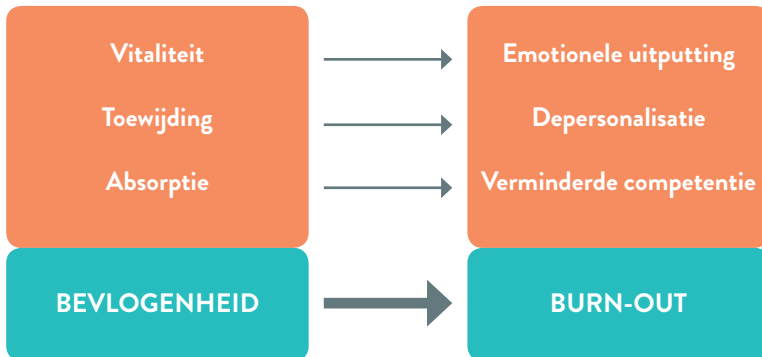
Men heeft geen fut meer om aan taken te beginnen. Men voelt zich mentaal en vaak ook fysiek moe. Men sleept zich van weekend naar weekend en het enthousiasme is volledig verdwenen. Fysieke uitputting is mogelijk aanwezig maar niet noodzakelijk om van burn-out te spreken.

2. Depersonalisatie

Men wordt cynisch en negatief ten aanzien van het werk, de organisatie en de collega's. Men vraagt zich af of het werk nog wel nut heeft. Men is prikkelbaar en het wordt moeilijker om empathisch te reageren. Men kan het bijvoorbeeld niet meer opbrengen vriendelijk te zijn tegen collega's of klanten.

3. Gevoel van verminderde persoonlijke bekwaamheid

Men heeft het gevoel te falen en de fouten die men begint te maken worden sterk uitvergroot. Men heeft schuldgevoelens over het feit dat men minder goed werkt.



Mogelijke evolutie van bevolegenheid naar burn-out.

“Men moet in vuur en vlam gestaan hebben om opgebrand te raken”



KWETSBAARHEID VOOR BURN-OUT

Burn-out kan dus ontstaan door een onevenwicht in energiebronnen en werkstressoren. Daarnaast zijn er ook een aantal individueel bepaalde factoren die maken dat sommige medewerkers een hoger risico lopen op burn-out:

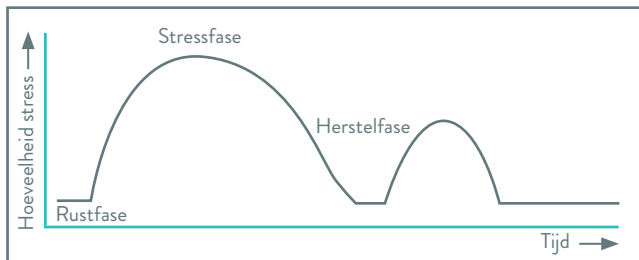
- Lat hoog leggen, perfectionistisch zijn;
- Groot verantwoordelijkheidsgevoel;
- Moeilijkheden om hulp te vragen;
- Gemakkelijk “ja” en moeilijk “nee” zeggen;
- Het moeilijk hebben voor zichzelf op te komen;
- Weinig aandacht hebben voor eigen behoeften.

Onderstaande beschrijvingen kunnen indicaties zijn van burn-out wanneer deze blijven aanhouden gedurende een langere periode:

- Men kan niet meer voldoende herstellen tijdens weekends of vakantie;
- Men heeft het gevoel meer te geven dan te krijgen;
- Men voelt zich overspoeld door het werk en doet uitspraken als “ik kan het niet meer aan”;
- Men ervaart onvoldoende steun van de organisatie;
- Men lijkt uitgeput, opgebrand en ziet er voortdurend moe uit;
- Men lijkt ongeïnteresseerd in de relatie met klanten;
- Men lijkt gefrustreerd of men uit frustraties;
- Men lijkt het enthousiasme verloren te hebben in het werk.

BELANG VAN FUNDAMENTELE RECUPERATIE

Wanneer je een elektrisch apparaat oplaadt, doe je dit langer dan een aantal minuten. Pas wanneer het apparaat volledig opgeladen is, gaat het weer langer mee. Hetzelfde geldt voor recuperatie na een stressvolle periode. Het menselijk lichaam kan heel wat aan, ook een tijdelijke periode van verhoogde stress. Het wordt pas problematisch wanneer je na de periode van stress onvoldoende tijd neemt om te recupereren. Indien stress zich opstapelt en lang aanhoudt, kan men last krijgen van overspanningsklachten en uiteindelijk van burn-out.



Stress **MET**
voldoende herstel



Stress **ZONDER**
voldoende herstel

WAT KAN IK DOEN?

Burn-out bestrijden gebeurt best preventief (dit wil zeggen: alvorens er problemen optreden). Dit kan men doen door ervoor te zorgen dat de energiebronnen en de werkstressoren in evenwicht zijn en blijven. Als er een onevenwicht optreedt, kan men nadenken over mogelijke maatregelen om de energiebronnen te verhogen en/of de werkstressoren te doen dalen. Leidinggevenden en collega's hebben hier een belangrijke rol in te spelen. Maar ook de medewerker zelf heeft een belangrijke verantwoordelijkheid. Welke rol kan men spelen in de bestrijding tegen burn-out?

Als leidinggevende

- Zorgen voor een correcte taakverdeling;
- Waken over voldoende recuperatiemomenten binnen het team;
- Beschikbaar zijn voor de medewerkers en hen maximaal ondersteunen;
- Voldoende overlegmomenten organiseren;
- Voldoende feedback geven en waardering tonen voor geleverde prestaties;
- Open en duidelijk communiceren;
- ...

Als medewerker

- Bewaak je eigen grenzen, geef tijdig en duidelijk aan als het te veel wordt;
- Plan je werk goed, vermijd onaangename verrassingen;
- Plan voldoende recuperatiemomenten in, zorg voor fundamentele recuperatie;
- Zorg voor voldoende ontspannende (fysieke) activiteiten buiten het werk;
- Hou zorgen niet voor morgen, pak obstakels waar mogelijk actief aan;
- Onderhoud goede contacten met collega's en durf hulp in te schakelen;
- ...

Als collega

- Heb oog voor het welzijn van jouw collega's;
- Wees hulpvaardig, help elkaar uit de nood;
- Veroordeel een zieke/uitgevallen medewerker niet, bied ondersteuning;
- ...



LEESTIP

Voor meer informatie kan u het draaiboek 'Burn-out en de gevolgen op de werkvloer' consulteren dat ontwikkeld is door CPS.



Corporate Prevention Services
Frankrijkstraat 99 | 1070 Brussel
Tel.: +32 (0)2 525 27 67
cps@hr-rail.be
www.cps-transport.be