



HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUTPROOF ORGANISATIE ?



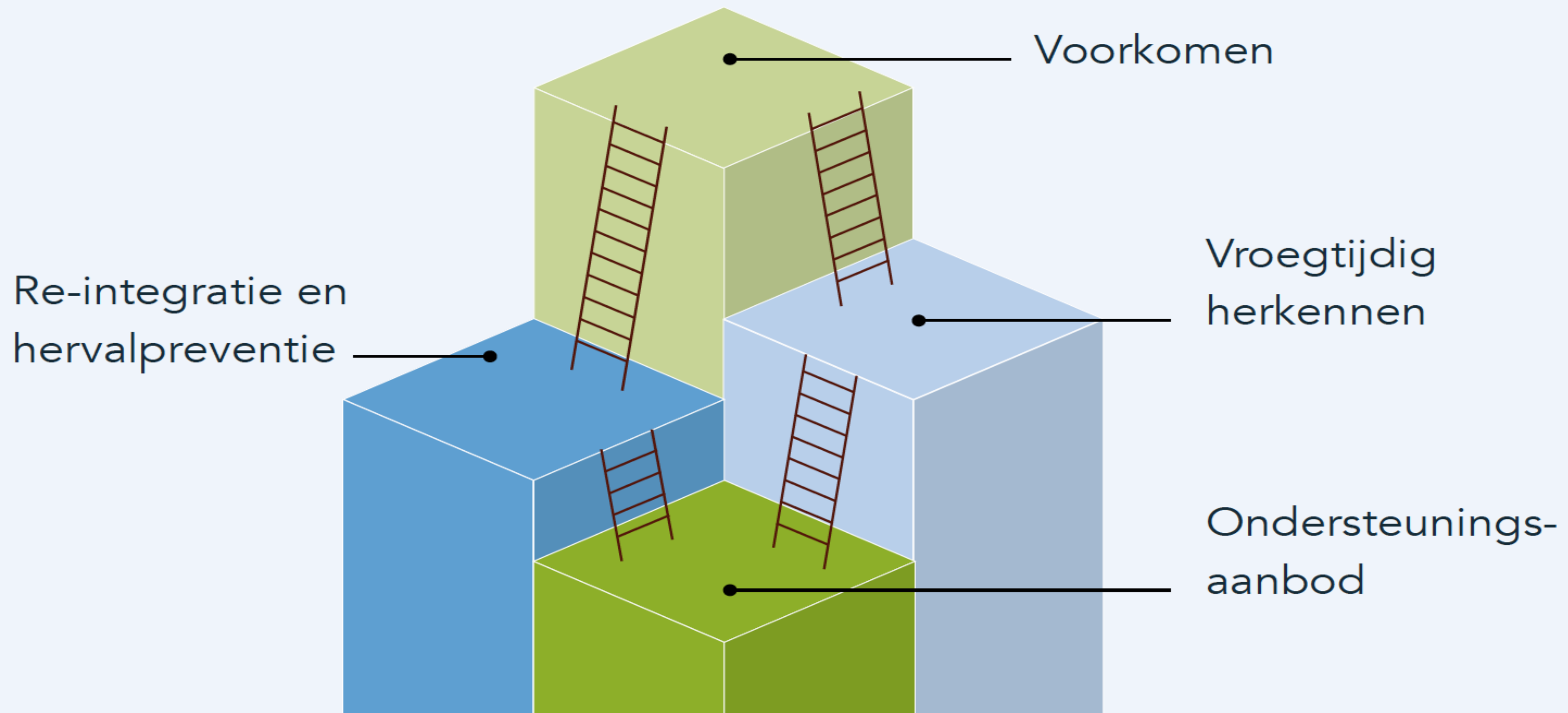
STUDIEDAG BAT

IDEWE – Hilde De Man -20 maart 2019



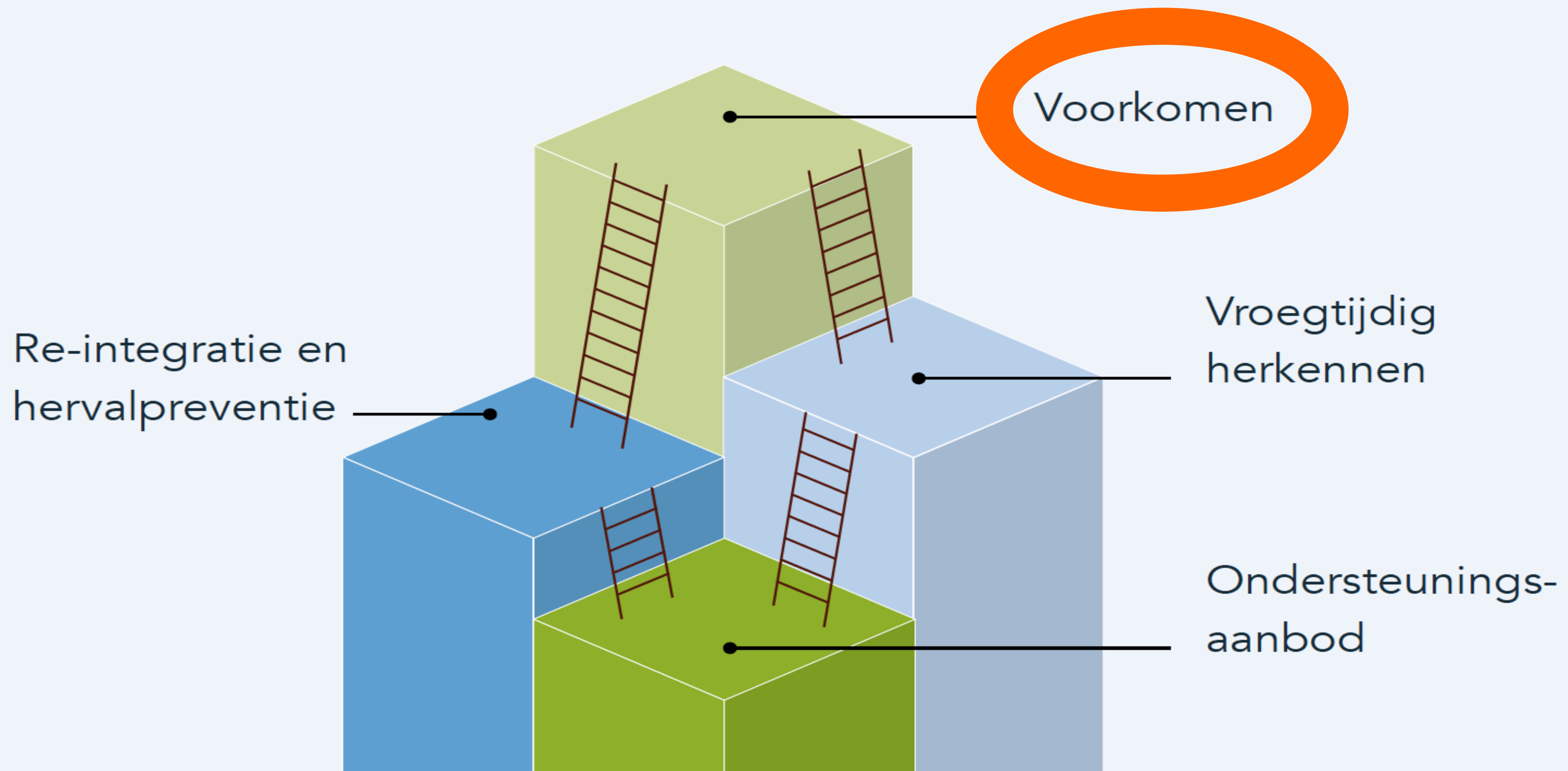
HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUT PROOF ORGANISATIE ?

4 FASEN-BELEID



HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUT PROOF ORGANISATIE ?

4 FASEN-BELEID



HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUT PROOF ORGANISATIE ?

1. BURN-OUT VOORKOMEN

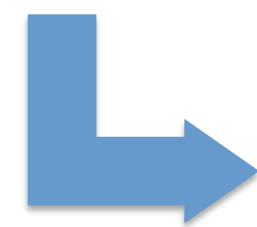
1.1. VISIE EN BELEIDSPLANNING



1.2. SENSIBILISEREN EN INFORMEREN



1.3. STRESSVERLAGEND WERKKLIMAAT EN - CULTUUR



1.4. VERSTERKING TEAMWERKING

1. BURN-OUT VOORKOMEN

1.1. VISIE & BELEIDSPLANNING

- Werk een **visie** uit op psychosociaal welzijn/stress en burn-out
- **Screen je (HR-)beleid** op vlak van burn-outpreventie
- Breng de **hulpbronnen en hinderpalen** van psychosociaal welzijn in de organisatie in kaart
- Dedecteer **uw risicogroepen**
- Werk een gericht **actieplan** uit op basis van screening en analyse



Motieven om een welzijnsbeleid uit te werken zijn enerzijds het wetgevend kader, anderzijds gaan welzijn en productiviteit hand in hand.

We willen onze medewerkers lang en vitaal aan het werk houden en aandacht voor psychosociaal welbevinden inbouwen gedurende de ganse loopbaan van onze medewerkers.

VISIE

PSYCHOSOCIAAL WELZIJSBELEID



- Wanneer acute stresssituaties zich achtereenvolgens blijven voordoen, kan chronische stress ontstaan wat de nodige risico's met zich meebrengt. Aandacht aan geven door deze problematiek in eerste instantie **bespreekbaar** te maken in de organisatie.
- Een psychosociaal welzijnsbeleid om bevologenheid te versterken en stress te beheersen, vraagt zowel op **organisatieniveau aandacht als op team- en individueel niveau**.
- Een zicht krijgen op de eigen hinderpalen en hulpbronnen in de organisatie aan de hand van een **analyse van het psychosociaal welzijn** vormt hierbij een **vertrekbasis** om een gericht en gefaseerd actieplan voor een stresspreventiebeleid uit te werken.
- **Structurele maatregelen** om de nodige hulpbronnen verder uit te bouwen: opleiding en ontwikkeling, regelruimte, sociale steun en feedbacksystemen, het inbouwen van recuperatietijd.
- Om teams hierin te versterken, vormt **de leidinggevende een belangrijke spilfiguur**.

SCREEN JE (HR-)BELEID

OP VLAK VAN PSYCHOSOCIAAL WELZIJN



1. Hoe burn-outproof is ons huidige (HR-)beleid ?
2. Hoe bouwen we beleidsmatig reeds aandacht in voor psychosociaal welzijn ?

SCREEN JE (HR-)BELEID

OP HULPBRONNEN

Organisatiecultuur

Ontwikkelbeleid

Loopbaan en jobmobiliteit

Communicatie

Exitbeleid

Leiderschap



Introductie

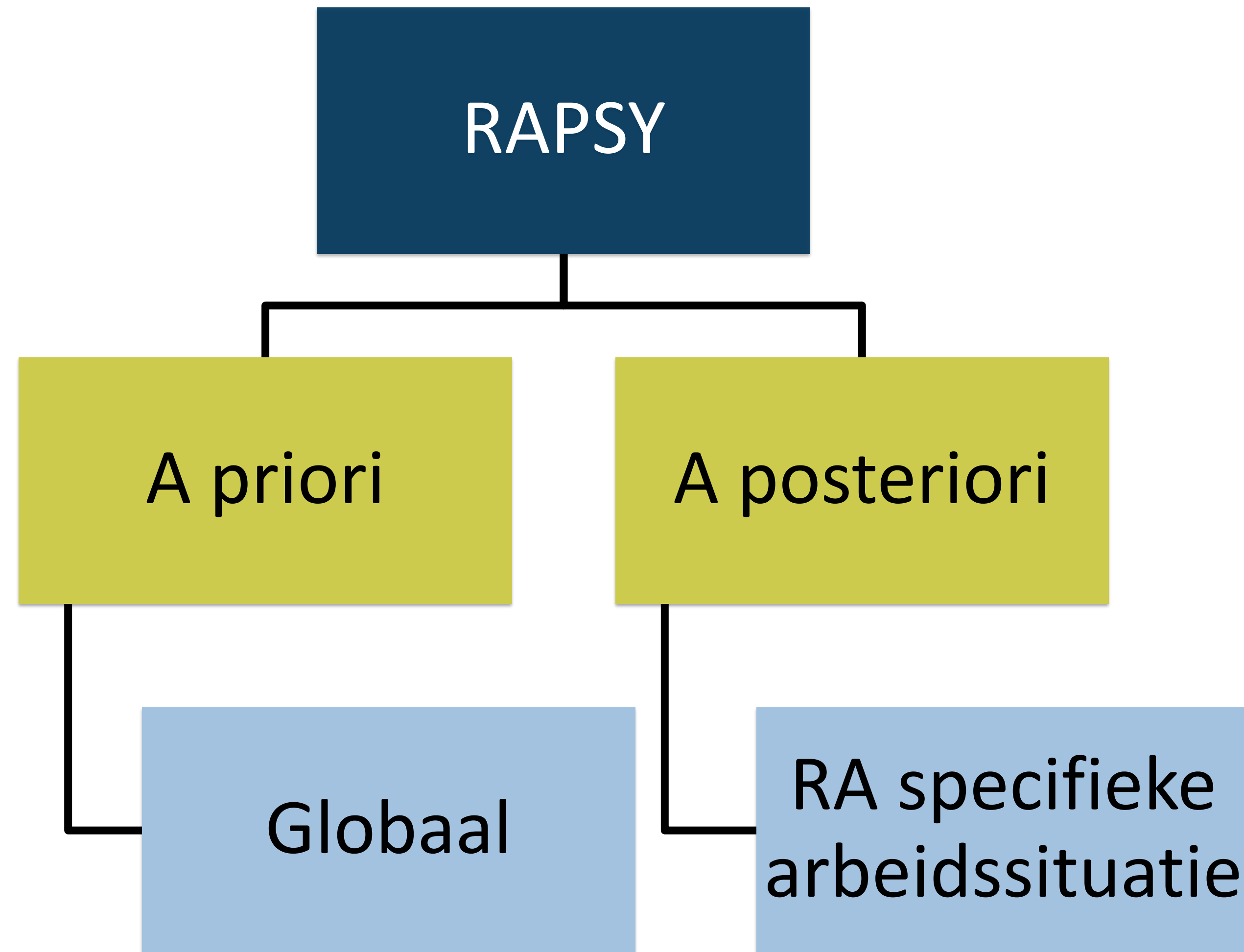
Performance Management

Aanwervingsbeleid

Organisatiestructuur

BRENG HULPBRONNEN EN HINDERPALEN IN KAART

OP VLAK VAN PSYCHOSOCIAAL WELZIJN



STEL EEN GERICHT ACTIEPLAN OP

- Mogelijkheden voorzien voor **opleiding en ontwikkeling**
- Inbouwen van **recuperatietijd en regelruimte**
- **Feedback-en waarderingssystemen** inbouwen
- Opvolging en begrenzing **werktijden en werkduur**
- Inbouwen **intervisie** over de job zelf
- Creëren van rolduidelijkheid door **expliciteren van rolverwachtingen**
- **Analyse van de werkorganisatie** op vlak van kritische momenten
- **Teamdiagnoses en - begeleiding** in teams op vlak van doelen, rollen en procedures
- **Mentor-of coachingssysteem** voor nieuwe medewerkers/voor medewerkers na terugkeer ...

HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUT PROOF ORGANISATIE ?

1. BURN-OUT VOORKOMEN

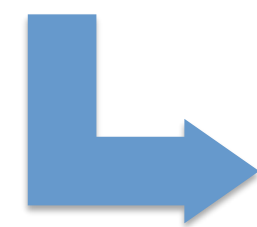
1.1. VISIE EN BELEIDSPLANNING



1.2. SENSIBILISEREN EN INFORMEREN



1.3. STRESSVERLAGEND WERKKLIJMAAT EN - CULTUUR



1.4. VERSTERKING TEAMWERKING

1. BURN-OUT VOORKOMEN

1.2. ZORG VOOR SENSIBILISERING EN INFORMERING

Sensibiliseren en informeren

- ✓ Intranet + campagne
- ✓ Infosessies voor medewerkers over ‘omgaan met stress’
- ✓ Workshops gezonde veerkracht voor medewerkers
- ✓ Gezondheidsbevorderende programma’s (slaap, voeding, beweging, ...)
- ✓ “Reboost”gesprekken voor medewerkers: stilstaan bij de eigen veerkracht
- ✓ Psychoeducatie aan teams waar medewerkers uitvallen wegens burn-out

HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUT PROOF ORGANISATIE ?

1. BURN-OUT VOORKOMEN

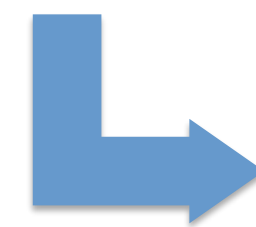
1.1. VISIE EN BELEIDSPLANNING



1.2. SENSIBILISERING EN INFORMEREN



1.3. STRESSVERLAGEND WERKKLIMAAT EN - CULTUUR



1.4. VERSTERKING TEAMWERKING

1. BURN-OUT VOORKOMEN

1.3. ZORG VOOR EEN STRESSVERLAGEND WERKKLIMAAT – EN CULTUUR



- ✓ Bekijk of de werkomgeving voldoende uitnodigt tot rust en aangenaam werken.
- ✓ Breng de stressvolle plaatsen in de organisatie in kaart.
- ✓ Bekijk waar mensen na stressvolle momenten even apart kunnen zitten
- ✓ Zorg dat middagpauzes en pauzes gerespecteerd en aangenmoedigd worden.
- ✓ Zorg voor een forum om stressvolle situaties te bespreken
- ✓ Bekijk de mogelijkheid voor korte actieve micropauzes en flexibele werktijden
- ✓ Moedig deconnectiemomenten aan om creativiteit en innovatie te behouden

HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUT PROOF ORGANISATIE ?

1. BURN-OUT VOORKOMEN

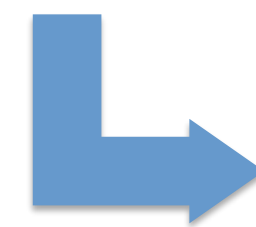
1.1. VISIE EN BELEIDSPLANNING



1.2. SENSIBILISEREN EN INFORMEREN



1.3. STRESSVERLAGEND WERKKLIMAAT EN - CULTUUR



1.4. VERSTERKING TEAMWERKING

1. BURN-OUT VOORKOMEN

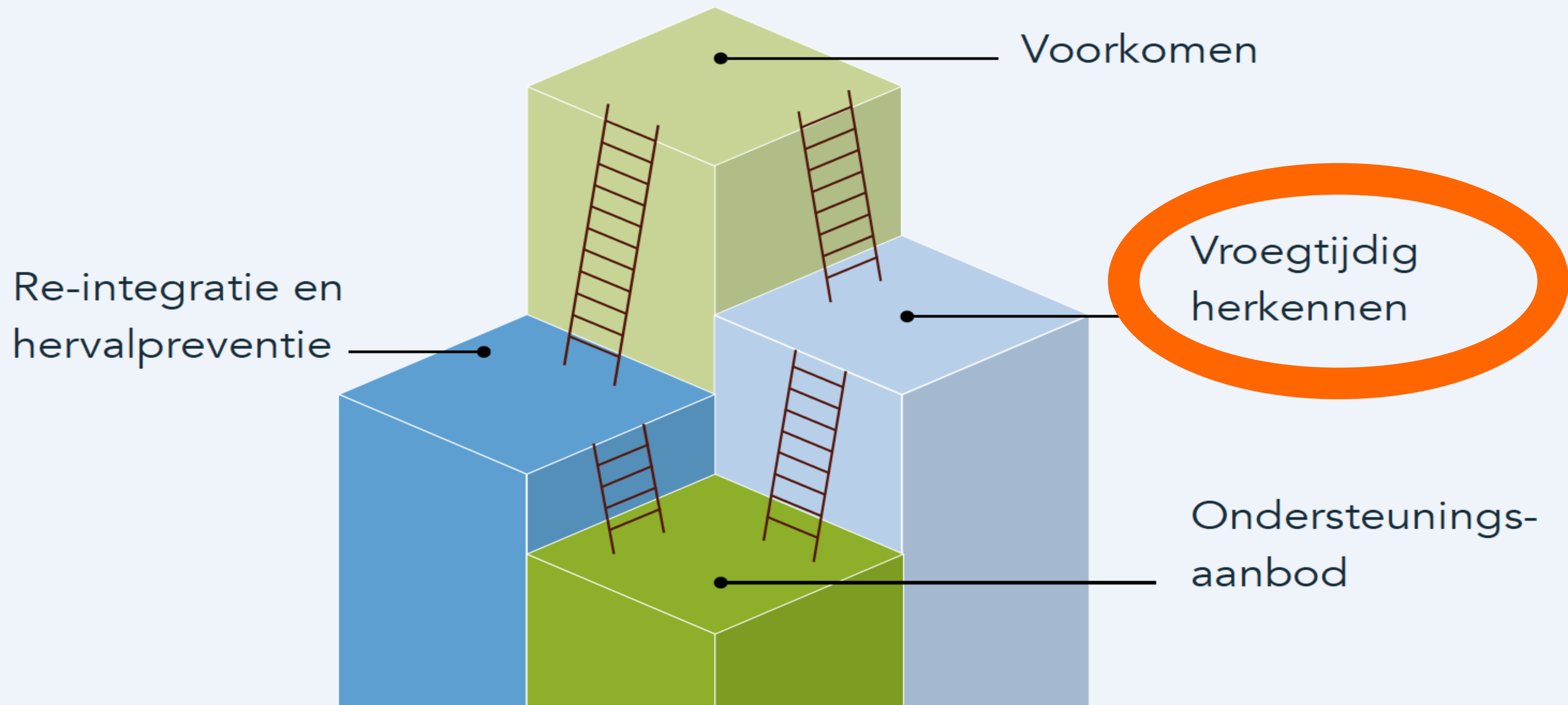
1.4. VERSTERKING TEAMWERKING



- ✓ Zorg voor ruimte om aan teamwerking en sfeer te werken binnen de teams.
- ✓ Voorzie overleg om stresserende situaties te bespreken en te evalueren.
- ✓ Werk aan een cultuur van zorg en zelfzorg in de teams.
- ✓ Zorg voor voldoende duidelijkheid in rolverdeling binnen de teams.
- ✓ Ga na of de werkprocedures voldoende duidelijk zijn en gedragen.

HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUT PROOF ORGANISATIE ?

4 FASEN-BELEID



2. VROEGTIJDIG HERKENNEN

- Kanaliseer signalen en input in een werkgroep op niveau van HR/directie om thema bespreekbaar te houden en vroegtijdig acties te nemen
- Stimuleer leidinggevenden om vroegtijdig signalen te bespreken met hun medewerkers via opleiding en intervisie
- Stimuleer collega's om signalen onderling te herkennen en elkaar aan te spreken: "intercollegiale coaching"
- Ondersteun medewerkers via e-learningtools (stressbalancer) voor bewustwording en reflectie.
- Breng het psychosociaal welbevinden in kaart en ga erover in dialoog, vb. tijdens gerichte periodieke onderzoeken van de medische equipe

SIGNALEN IN DE ORGANISATIE

Creativiteit, innovatie

Proactief, initiatief

Motivatie, inzet

Solidariteit, aanwezigheid

Optimaal presteren

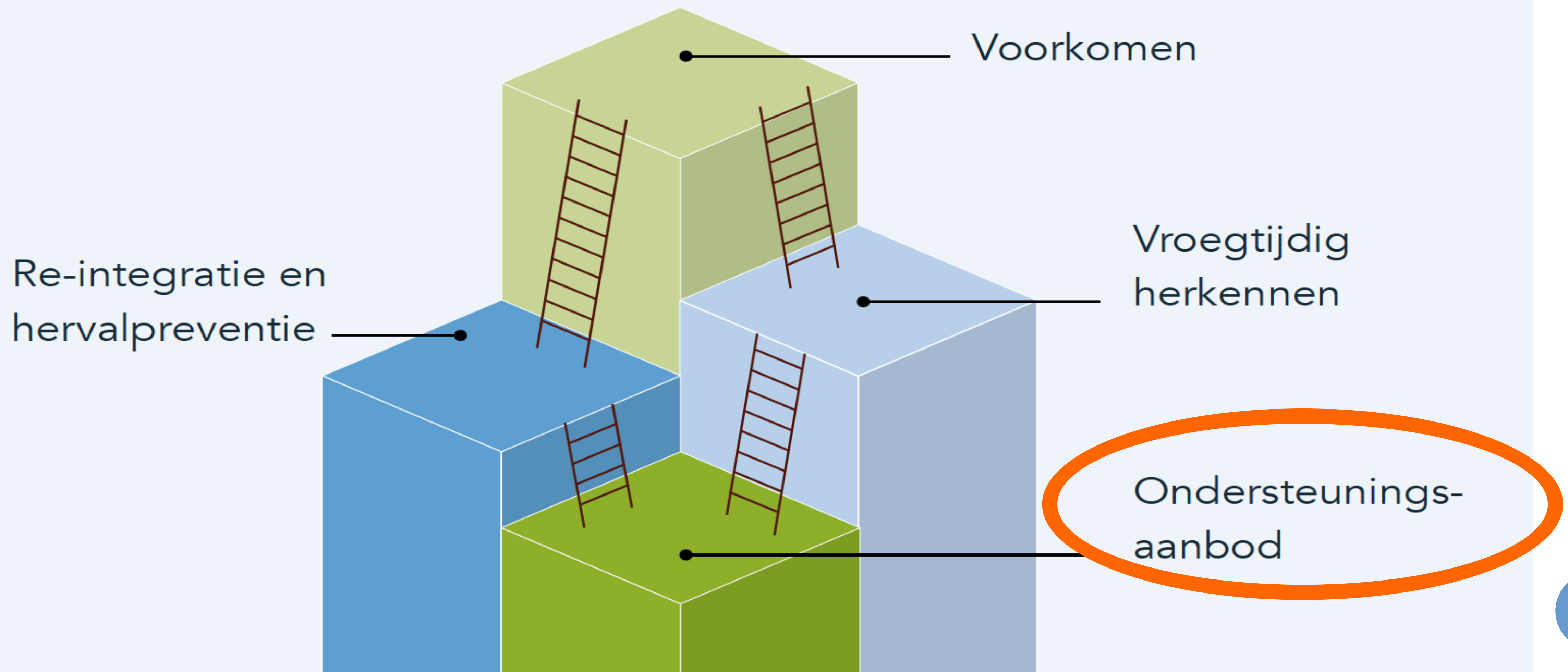
Subprestaties

Routines

Presenteïsme
Absentieïsme

HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUT PROOF ORGANISATIE ?

4 FASEN-BELEID

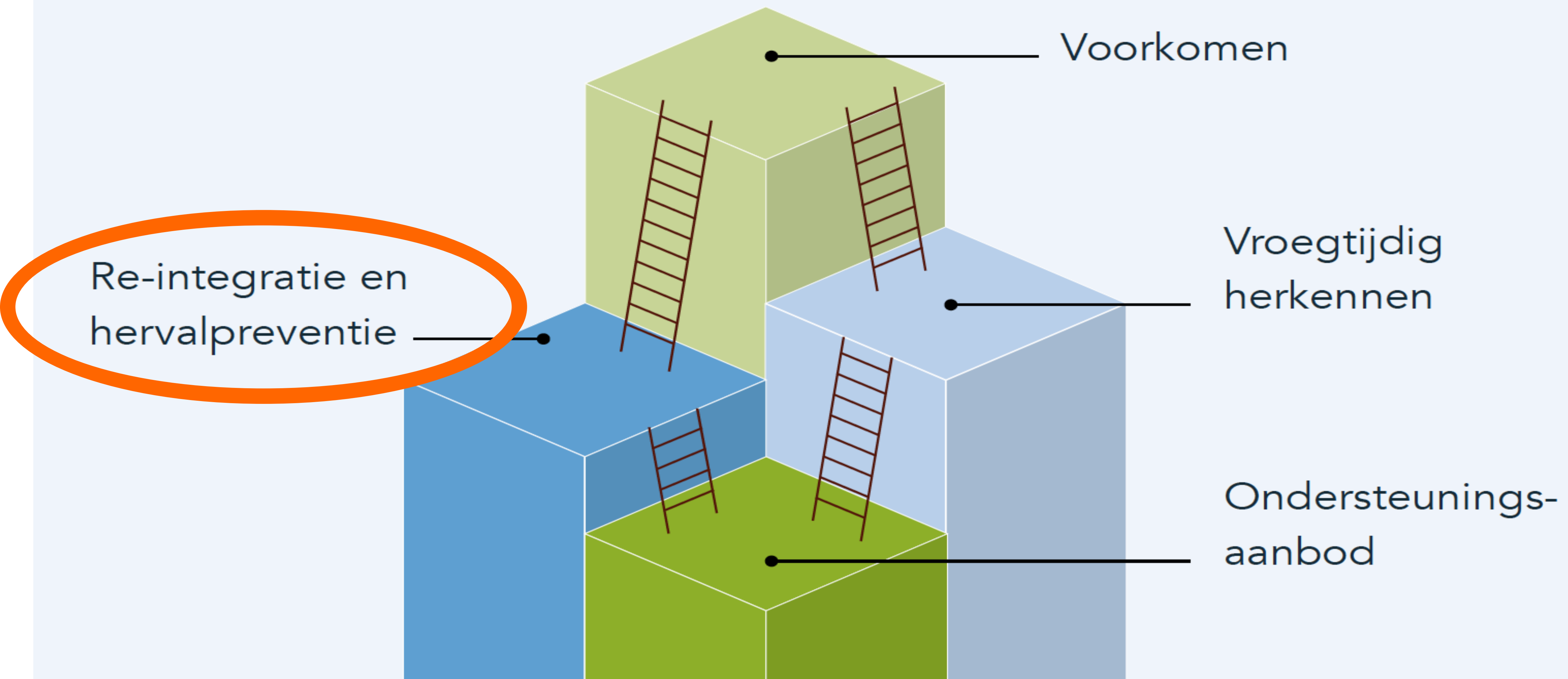


3. ONDERSTEUNINGSAANBOD

- Bekijk welke ondersteuning er intern kan zijn voor medewerkers na een zeer stressvolle situatie of piekperiode.
- Maak duidelijk welke begeleiding en instanties kunnen worden ingeschakeld en hoe en naar wie kan worden doorverwezen.
- Bespreek voor en door welke functies tijdelijke overname van taken mogelijk is.
- Bied kortdurende ondersteuningstrajecten aan voor medewerkers met signalen van overbelasting

HOE BOUWEN AAN EEN BURN-OUT PROOF ORGANISATIE ?

4 FASEN-BELEID



4. REINTEGRATIE EN TERUGVALPREVENTIE

1. Betrek de arbeidsarts voor aangepast werk en stimuleer “bezoeken voorafgaand aan werkhervatting tijdens ziekte”.
2. Bespreek de langdurig zieken binnen een sociaal-medisch team.
3. Bekijk of er tijdelijk aangepaste maatregelen haalbaar zijn voor bepaalde functies: functievereistenprofielen ?
4. Zorg voor een uitgebalanceerd ziekteverzuimbeleid en maak afspraken over contactname en werkhervatting.
5. Stem af en zorg voor psychoeducatie naar het team van terugkeer en investeer in een ‘reconnecttraject’ om medewerkers terug te laten aansluiten in het team.



**“Working here is a lot more fun since
we started outsourcing our stress!”**



MEER INFORMATIE?

CONTACTEER ONS!



Hoofdkantoor

Interleuvenlaan 58
3001 Heverlee
Tel.: +32 16 39 04 11



Email | Website

info@idewe.be | www.idewe.be
info@ibeve.be | www.ibeve.be

Hilde De Man

Verantwoordelijke Discipline Psychosociale
hilde.deman@idewe.be
Telefoon 016 39 05 25