



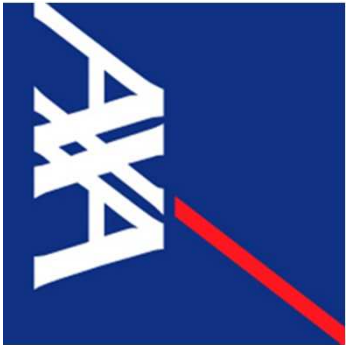
WELCOME

Feel happy@work

Mechelen – 2 oktober 2015



| | | |
|--------------|-----------------------------|----------------------|
| 9u30 | Feel good@work | Pascale Van houte |
| 10u30 | Health & Protection | Laurent Martin |
| 11u | Coffee break | |
| 11u15 | Happy@work: shift or shrink | Frank Van Massenhove |
| 12u15 | NWOW@AXA | Pascal Michiels |
| 12u30 | Lunch | |



Feel Good@Work

Pascale Van houte
2 oktober 2015



Ons aanbod



Agenda



1. Welzijn / Stress
2. Preventieve aanpak: medewerker - bedrijf
3. Reïntegratie na langdurige afwezigheid
4. Vragen

Welzijn / Stress



Welzijn

Fysisch

Mentaal

Relationeel

Emotioneel

Zingeving



Enkele cijfers mbt stress



- 28
- 2
- 22
- 50 à 60
- 1
- 300.000
- 5
- 20 000

Evolutie van de wetgeving

01/09/2014



Vóór 1 sept 2014

- De wetgever focust zich op 3 types van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer:
 - pesterijen
 - geweld
 - ongewenst seksueel gedrag

Vanaf 1 sept 2014

- Verruimd naar alle psychosociale risico's
- Dus: stress, burn-out en conflicten zijn er ook in opgenomen
- Plicht van WG om ze te voorkomen → in kaart brengen en preventiemaatregelen voorzien

Definitie : psychosociale risico's



- de waarschijnlijkheid
- één of meer werknemers
- psychische schade en/of lichamelijke schade
- gevolg van de blootstelling aan een arbeidssituatie die een gevaar inhoudt
 - Arbeidsorganisatie
 - Arbeidsvoorwaarden
 - Arbeidsomstandigheden
 - Arbeidsinhoud
 - Arbeidsverhoudingen: de interpersoonlijke relaties op het werk
- waarop de werkgever impact heeft
- objectief een gevaar inhouden

Hoe de wet praktisch toepassen?



- Grondige diagnose **in overleg** met alle actoren van de onderneming. CPBW*! Onderzoek en risico analyses!
- **Informeer** ALLE werknemers over deze materie:
 - Geef er opleiding over, wat kan en niet kan
 - Goede interne communicatie
- **Acties:** preventieplan, vertrouwenspersoon, meldingssysteem + Arbeidsreglement (1 maart 2015)

* CPBW = *Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk*

<http://www.beswic.be/nl/topics/psychosocial-factors#colloqium23092014>

Programmawet van december 2014 tov reïntegratie op de werkvloer



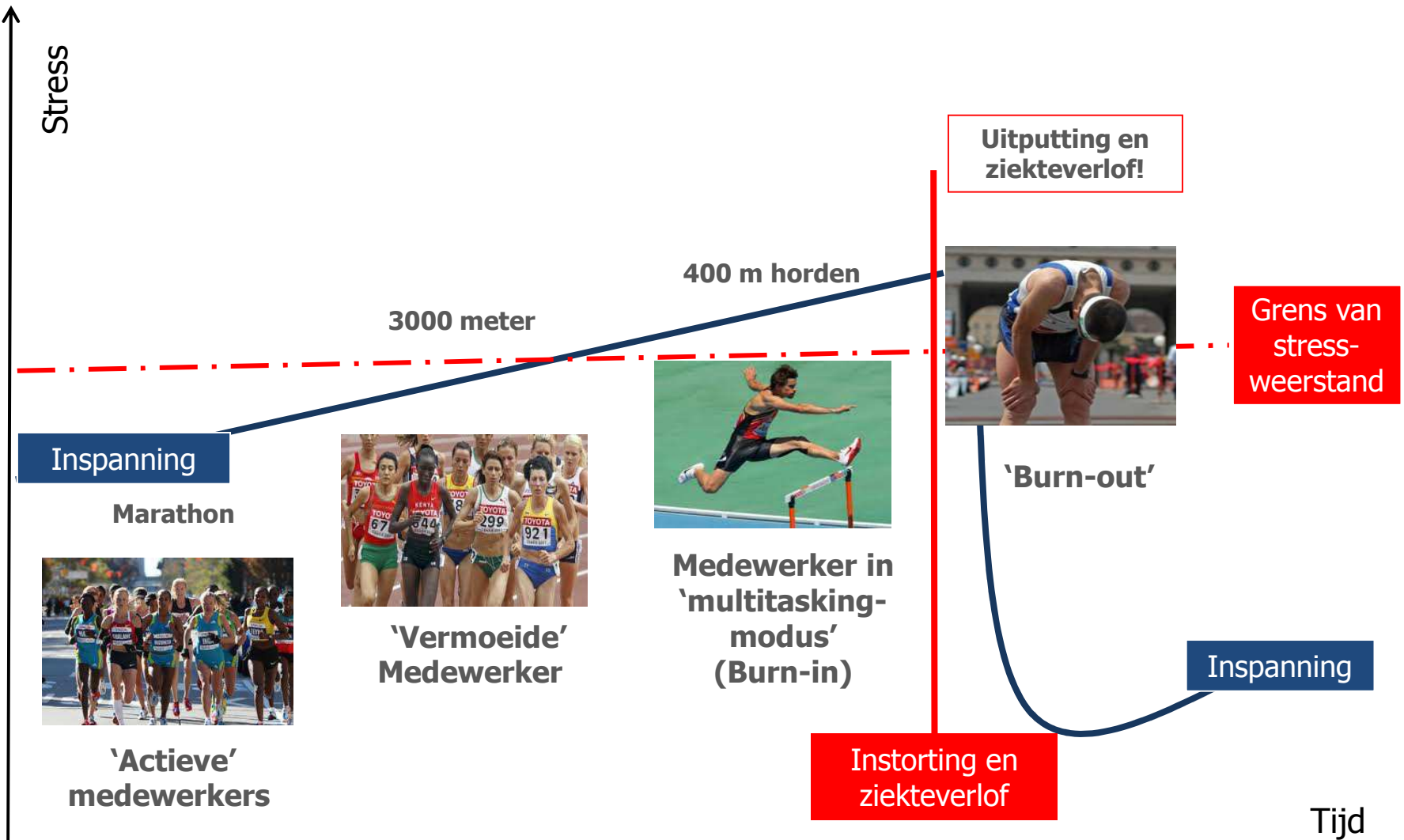
Het principe is in de wet beschreven, maar de uitvoerende koninklijke besluiten ontbreken.

De raadgevend geneesheer heeft wel een verplichting na te leven.

Men wacht af wat de wet precies van de werkgever zal verwachten.

Werk aan preventie

Career | Change | Engagement | Growth



Potentiële oorzaken van stress

Emotionele
intelligentie en
omgaan met
emoties

Professionele
situatie

Nieuwe
technologieën

Sociaal leven,
hobby's en sport



Familiale
situatie

Voeding

Financiële
situatie

Fysieke
situatie

Factoren die invloed hebben op stress

Grote workload in associatie met :

Externe factoren

- Te weinig autonomie
- Gemis aan erkenning
- Zingeving?
- Stijging van de druk
- Weinig sociale steun
- Nieuwe technologieën
- Verandering in de organisatie
- Communicatie top-down deficiënt
- Levenscontext

Interne factoren

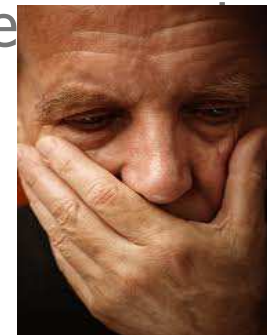
- Perfectionisme
- Reddersyndroom
- Idealisme
- Groot professioneel geweten
- Weinig zelfwaardering

Hoe stress herkennen?

- **Gedragssymptomen:** hyperactief, agressief, zich terugtrekken, cynisme, vele kleine ongelukjes en fouten, verkeerde voedingsgewoontes, slaap- en kalmeermiddelen,...

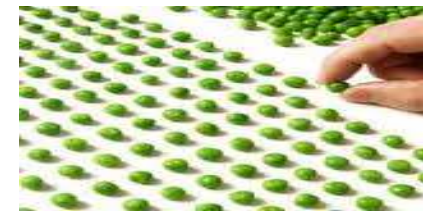


- **Gevoelssymptomen:** irritatie, frustratie, woede, angst, achterdocht, hopeloosheid, hulpeloosheid, machteloosheid...



Hoe stress herkennen?

- **Fysieke symptomen:** hoofdpijn, misselijkheid, pijnlijke spieren, rusteloosheid, slaapproblemen, vermoeidheid, hoofd-, nek-, en rugklachten, huidaandoeningen, maag-en darmstoornissen, hartkloppingen, hogere bloeddruk en cholesterol...
- **Geestelijke symptomen:** perfectionisme, zelfopoffering, agressieve gedachten, achterdocht, negatieve gedachten, dagdromen, concentratieproblemen, vergeetachtigheid, moeite met beslissingen nemen, verminderd zelfvertrouwen, verhoogd schuldgevoelen, ...



Definitie : Burnout



C. Maslach

*« Burn-out is een syndroom dat wordt gekenmerkt door
emotionele uitputting
depersonalisatie
en een gevoel van verminderde persoonlijke bekwaamheid
dat zich voordoet bij individuen die professioneel met anderen
betrokken zijn».*

Hoe stress herkennen?

| Individueel | Collectief |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Verandering in gedrag <input type="checkbox"/> Langere veranderende werktijd <input type="checkbox"/> Isolement <input type="checkbox"/> Geen rustmomenten <input type="checkbox"/> Klachten: hoofd, rug, maag... <input type="checkbox"/> Verbruik van pijnstillers <input type="checkbox"/> Verwaarloosde voeding <input type="checkbox"/> Verscheidene klachten <input type="checkbox"/> Vermoeidheid <input type="checkbox"/> Ontkenning van situaties (of « jaja »type) | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Verscheidene klachten over werkomstandigheden <input type="checkbox"/> Conflicten, stemverheffing met collega's <input type="checkbox"/> Plots vertrek en vraag naar mutatie <input type="checkbox"/> Toename van turn-over <input type="checkbox"/> Absenteïsme <input type="checkbox"/> Toename van ongevallen en fouten <input type="checkbox"/> Vermindering van samenwerking |

Preventieve aanpak: medewerker - bedrijf



Ikzelf : 'ACTIE' (=DOEN)

1. Zorg voor de juiste voeding en voldoende water



2. Zorg voor voldoende beweging en voldoende rust/slaap

3. Fixeer je prioriteiten

WHEN YOU
PRIORITIZE,
ALL THE
IMPORTANT STUFF
GETS DONE.

4. Breng structuur



5. Durf 'NEEN' te zeggen

NO

Hebben - Doen - Zijn → Zijn - Doen - Hebben

Ikzelf : 'ATTITUDE '(=ZIJN)

1. *'Geluk is als wat je denkt, wat je zegt, en wat je doet in harmonie zijn.'* (Ghandhi)



2. Verander - Laat los

'Geef me de moed te veranderen wat ik kan veranderen, de kracht te aanvaarden wat ik niet kan veranderen, en de wijsheid om het onderscheid tussen beide te kunnen zien'



(Franciscus van Assisi / Marc Aurèle)

3. Zelfkennis → Me-Time

4. Wees alert!



5. *'Door ons niet langer tegen het verleden of de toekomst te verzetten, kunnen we leven in het nu'*



(Eckhart Tolle)

Bedrijf 'ACTIE' (=DOEN)

1. Erken



2. Coach en motiveer



3. Communiceer



4. Structureer



5. Zorg voor welzijn op het werk

- Gezondheid medewerkers:
 - medische check-ups
 - deelname aan sportevenementen
 - fruit op het werk, gezonde en lichte maaltijden indien benodigd, gezonde tussendoortjes op vergaderingen
 - acties naar veiligheid op het werk
- werkomgeving: plaats om te eten, waterfonteintjes, licht en lucht, ordelijke ruimte, rustmomenten tijdens middagpauze...
- vertrouwenspersoon
- terugkom/reintegratiegesprek na ziekte/afwezigheid
- coaching: individueel of team
- Informatiesessies rond welzijn
- werk-leef flexibiliteit : kinderopvang, deeltijds werken, flexibel uurrooster, homework
- Ontvangstprocedure voor starters
- Workshops vb. voor managers: detectie en aanpak van stress, energy@work...



Bedrijf 'ATTITUDE' (=ZIJN)

1. Wees ontvankelijk en aanvaard



2. Als je gelooft dat het lukt, zul je kansen zien. Als je gelooft dat het niet lukt, zul je obstakels zien

(Wayne Dyer)



3. 'Het gras groeit niet door eraan te trekken'



4. Wees betrouwbaar



5. Durf buiten de lijntjes te kleuren

(Bert Natter)



Reïntegratie na langdurige afwezigheid



Reintegratie na langdurige afwezigheid



Medewerker:

Ervoor

- Dagritme aanhouden met rustmomenten en (nieuwe?) passies
- Contact met jezelf: introspectie – valkuilen? Eventuele externe hulp
- Reintegratieplan
- Contact collega's

Vorbereidingsgesprek met HR en/of je directe leidinggevende

Je eigen voorbereiding: wat anders aanpakken?

Werkhervatting

- Aandacht bij jezelf: voelen
- Zoek steun bij collega's
- Regelmatig gesprek met N+1 en/of HR
- Je TimeMgmt
- Blijven beroep doen op externe gespecialiseerde hulp
- Aandacht aan energiegelvers en nemers → actieplan: waarschuwingssignalen-acties

Reintegratie na langdurige afwezigheid



Bedrijf:

Voor opstart:

- Neem contact: " wat verwacht je van mij? Wat heb je nodig?" – vraag vanuit het hart = echte bekommernis voor de persoon
- Gesprek met bedrijfsarts organiseren
- Denken aan arbeidstherapeutisch herstarten
- Gesprek met medewerker (HR-Manager): luisteren – bespreekbaar maken - ...
- Stresscoach aanduiden in het bedrijf waar de persoon tijdens de opstart naartoe kan om zijn reïntegratie te bespreken. Zo kan HR zich blijven focussen op core-business

Start:

- Sta open voor tijdelijke oplossingen , maak een tijdsplan op
- Gesprek op regelmatige basis
- Communicatie blijvers
- Loopbaancoaching? Reïntegratiecoaching?
- Pluridisciplinaire/collectieve aanpak: HR + manager + vertegenwoordigers personeel + bedrijfsarts + vertrouwenspersoon + interventie adviseur PR...

Consequenties van preventieve aanpak en juiste reïntegratie



- Zingeving: menselijke verantwoordelijkheid en maatschappelijke rol
- Retentie van je personeel omwille van motivatie, erkenning, autonomie, zingeving ...
- « Imago » extern en intern
- Minder absentisme ... omwille van grotere motivatie en gemeenschappelijk beleefde waarden
- Besparing
 1. Kost bij uitval van een medewerker
 2. Tijd en energie voor manager, medewerker, HR ...

Conclusies



'Be the change you want to see in the world' *(Ghandi)*

Implementeer FeelGood@Work

wetsverplichting 1/9/2014

Intentie tot attentie



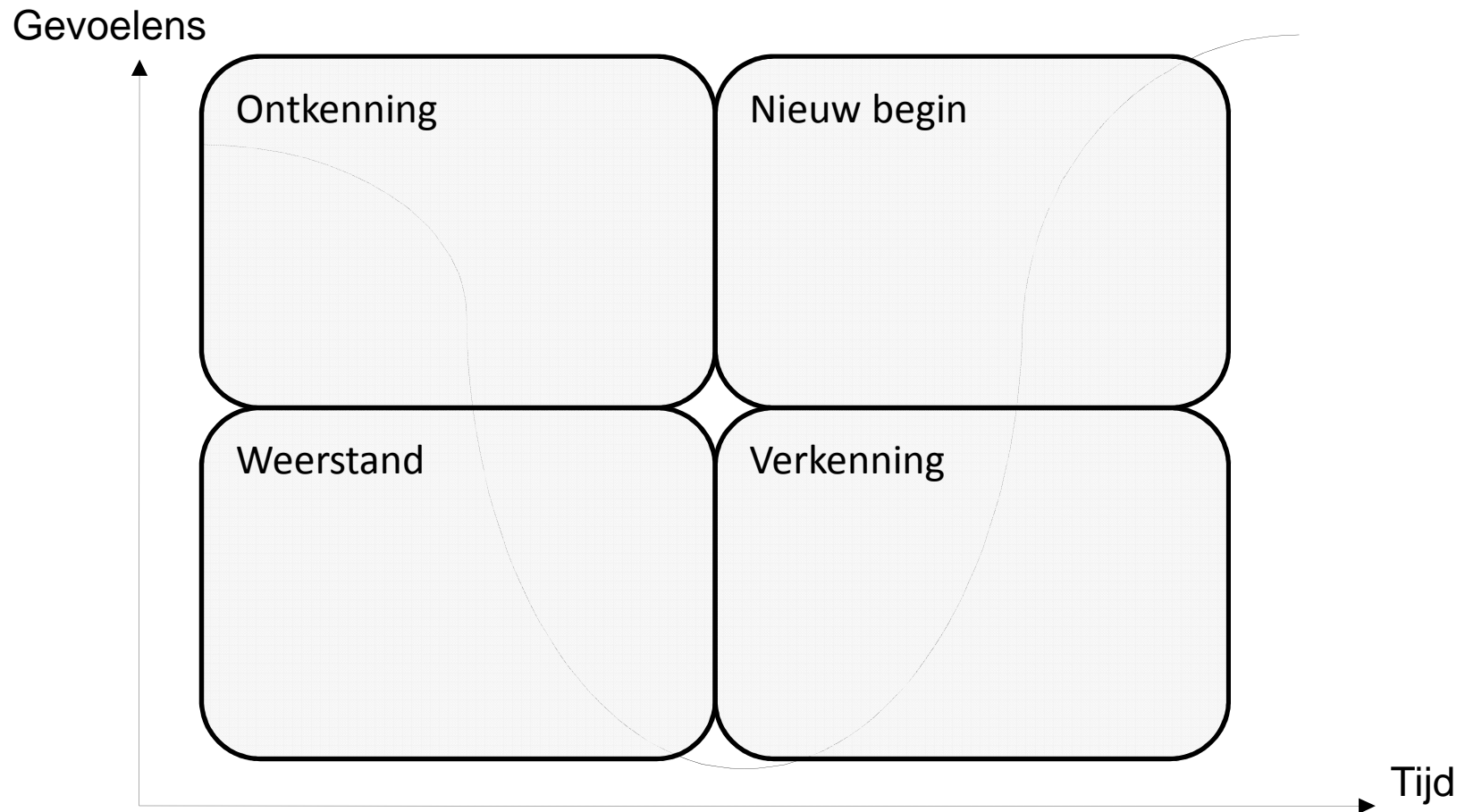
Vragen?



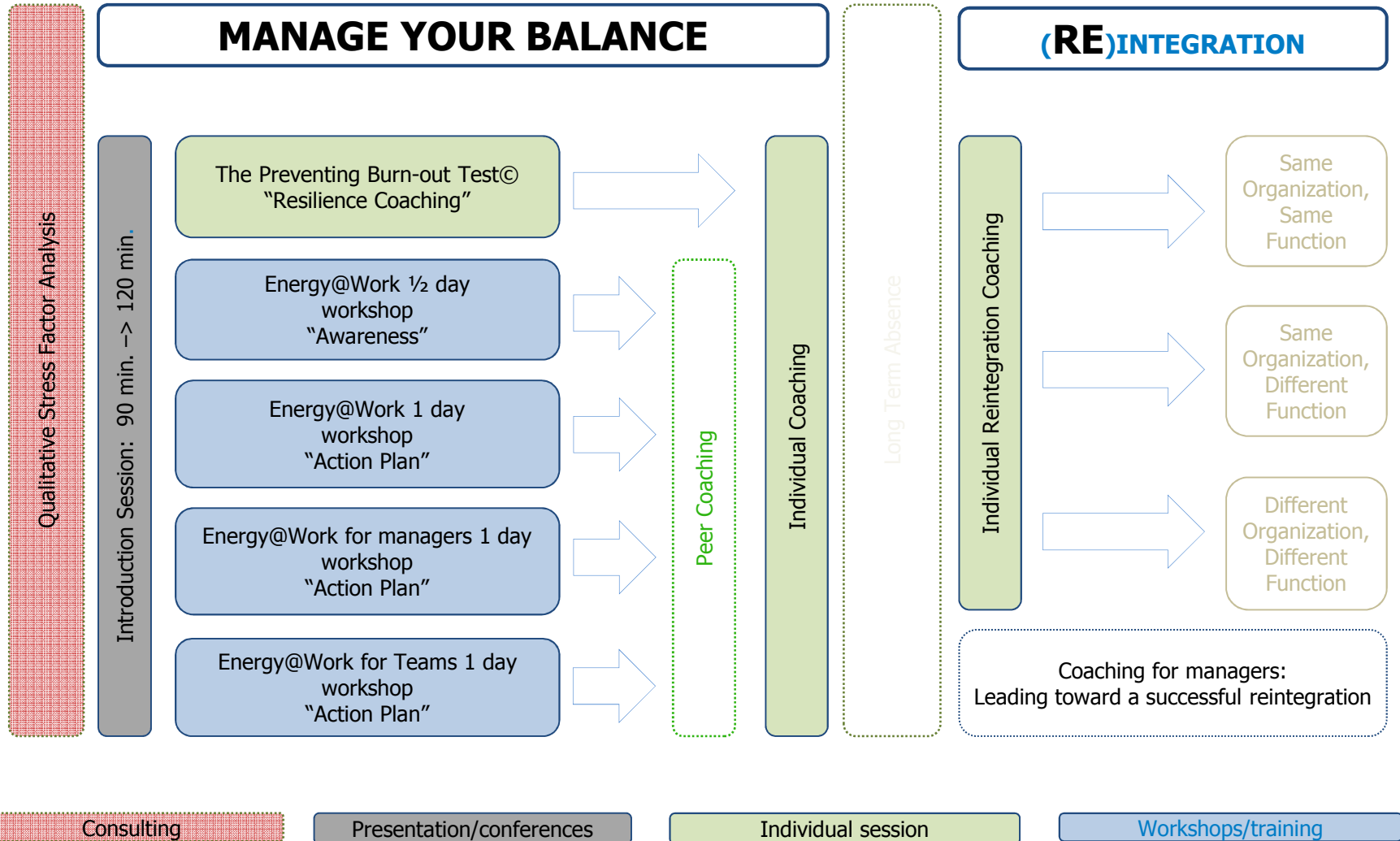
Bijlagen indien vraag



Transitiecurve : Wat ervaren we?



Self Leadership – an overview



Differentiële Diagnose : stress/burn-out



| STRESS | BURN-OUT |
|--|--|
| Onmiddellijke consequentie van stressfactoren. De zingeving van werk staat niet centraal. | Zingeving in werk speelt een belangrijke rol in het verschijnen van syndroom. |
| Is voorbijgaand of chronisch. | Is het gevolg van een langdurige blootstelling aan aanhoudende stress . |
| Kan zich voordoen bij elke type werknemer. | Raakt vnl zij die veel belang hechten aan werk. |
| Wordt niet noodzakelijk vergezeld door negatieve houdingen tegenover derden. | Negatieve houding en gedrag tegenover collega's en klanten: cynisme, onverschilligheid, vervreemding, onthechting. |
| | I Hansez – Université de Liège |

Differentiële Diagnose : depressie/ burn-out



| DEPRESSIE | BURN-OUT |
|---|---|
| Emotionele uitputting en dysforisch humeur (verstoring van het humeur-prikkelbaarheid, angst...). | Emotionele uitputting en dysforisch humeur (verstoring van het humeur-prikkelbaarheid, angst...). |
| Uitgebreid naar alle aspecten in het leven | Voornamelijk gelinkt aan het werk. |
| Gekenmerkt door verlies van zin in de zaken van het leven | Behoud van zin in zaken van het leven in aspecten die niet met het werk te maken hebben. |
| Minder achting, defaitisme, minder vitaliteit. | Grotere achting en realisme, meer vitaliteit dan bij depressie. |

Burn-out kan verergeren naar depressie

I Hansez – Université de Liège

DESC model



1. **D**ata: beschrijf de feiten, het gedrag
2. **E**xpliciteer de positieve en negatieve gevolgen, impact van het gedrag op een ander, de business, geef je gevoelens weer
3. **S**pecificeer heldere verwachtingen qua verandering
4. **C**onclusie: verifieer duidelijkheid, afspraken, specificeer de (rechtstreekse of onrechtstreekse consequenties bij afwezigheid van verandering op een assertieve en respectvolle manier