

Stressbeleid en burn-out

Enkele tools voor afgevaardigden



Torhout – 16 oktober 2018

“Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid”

1. Voorstelling Diverscity

- Wie we zijn en wat we doen

2. Stress en werkbaarheid

- Stress, overspanning en burnout
- Karasek – werkbare jobs
- Wat cijfermateriaal

3. Enkele tools om aan de slag te gaan

- Energiebarometer – zelf aan de slag
- Opleidingsaanbod
- Enkele rapporten
- Congres P+O

1. **Diverscity is het samenwerkingsverband tussen de**
 - **VVSG (werkgeversorganisatie)**
 - **de drie overheidsvakbonden**
 - **ACV-Openbare Diensten,**
 - **ACOD-LRB**
 - **VSOA**
2. **Bevorderen en ondersteunen van vernieuwende projecten rond personeelsbeleid en arbeidsmarktbeleid in de sector lokale besturen.**
3. **Diverscity werk samen met Vlaamse overheid**
 - **Sectorconvant + addendum en VIA**

1. Duaal leren

- Ondersteuning en erkenning leerwerkplaatsen
- Mentoropleiding
- Gedeeltelijke terugbetaling leervergoeding

2. Bouwstenen voor talentontwikkeling

- Samenwerking met Centra Basiseducatie

3. Vormingsfonds

4. LaboLokaal

- Digitalisering en e-inclusie, re-integratie PmAH, Verandering, Taalcoaching, Werving-selectie

1. Psychosociaal welzijn

- Toenemen stress
- Toenemen langdurige afwezigheden

2. Krapte op de arbeidsmarkt

- Knelpuntvacatures
- Verborgene talenten

3. Verwachtingen van burgers

- Hogere kwaliteitseisen
- Nood aan andere manier van samenwerken

“Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid”



Fase 1

STRESS+

- draaglast > draagkracht
- draaglast < draagkracht



Fase 2

OVERSPANNING

Min 3 maand
Stressoren duidelijk

- prikkelbaar
- psychosomatische klachten
- angst



Fase 3

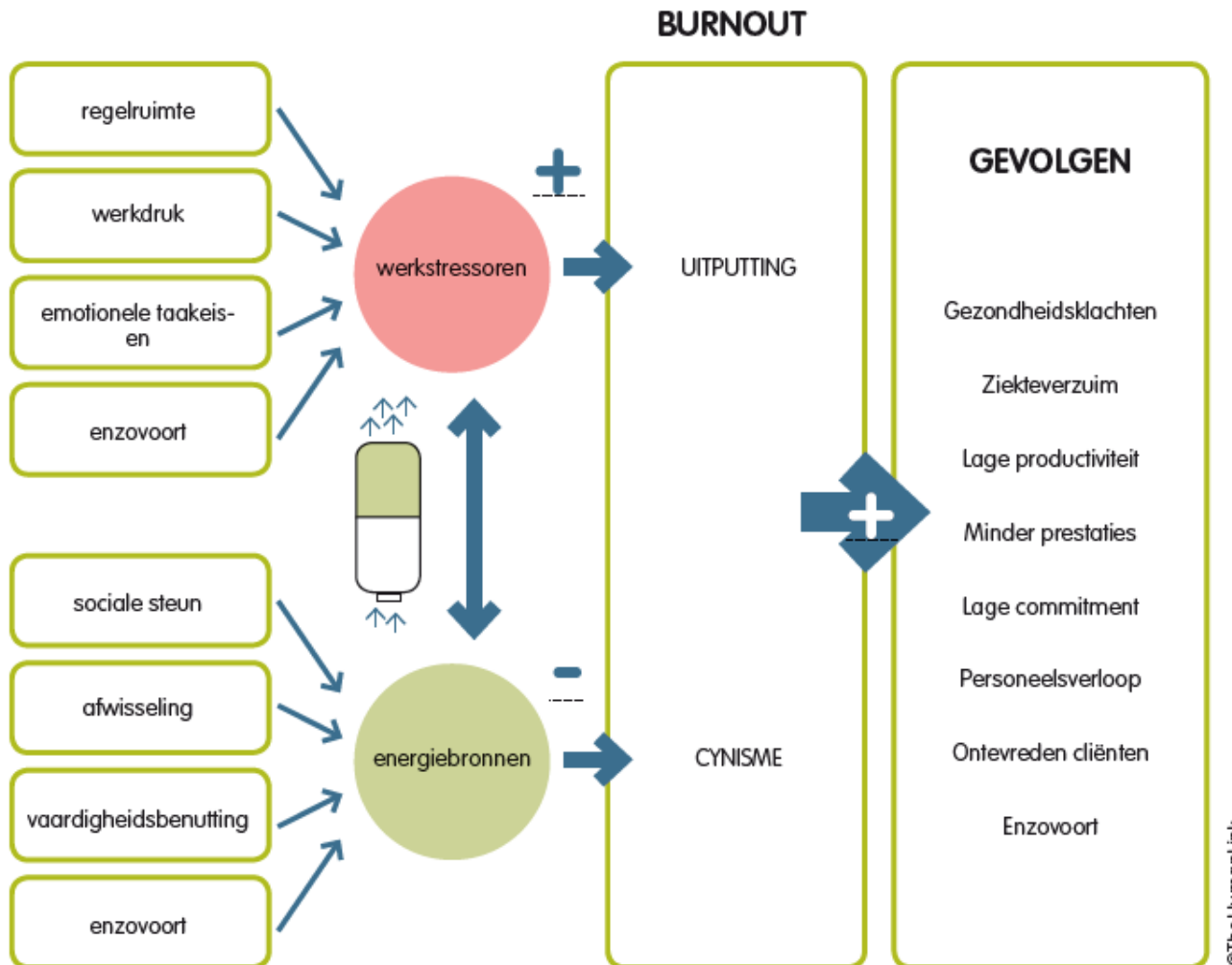
BURNOUT

Min 1 jaar
Geen duidelijke link met stressoren meer

- psychisch afhaken/
depersonalisatie
- extreme vermoeidheid
- (gevoel van) falen
- Complicatie: depressie

“Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid”

Het WEB-model van Bakker et al. (2001)



EXPERIENCE INSIGHTS DISCOVERY

Insightstype	Energiegevers	Energievreters
Besliser	Hoge lat Uitdaging en competitie De touwtjes in handen hebben	Onvoldoende vooruitgang Langetermijnplanningen Gezegd krijgen wat hij/zij moet doen
Inspirator	Betrokkenheid Erkenning Vrijheid en flexibiliteit	Gebrek aan flexibiliteit Alleen werken Teveel details
Supporter	Nodig zijn Onderlinge verbondenheid Stabiliteit	Geen waardering krijgen Conflict/gebrek aan harmonie Onvoldoende ondersteuning
Observator	Duidelijkheid Accuratesse Degelijkheid en kwaliteit	Verwarring Gebrek aan structuur Slechte organisatie

Vlaamse werkbaarheidsmonitor SERV

Determinanten arbeidssituatie

- werkdruk
- emotionele belasting
- taakvariatie
- autonomie
- ondersteuning leiding
- arbeidsomstandigheden



Uitkomsten/gevolgen werknemers

Werkbaarheidsindicatoren

- psychische vermoeidheid
- welbevinden in het werk
- leermogelijkheden
- werk-privé-balans

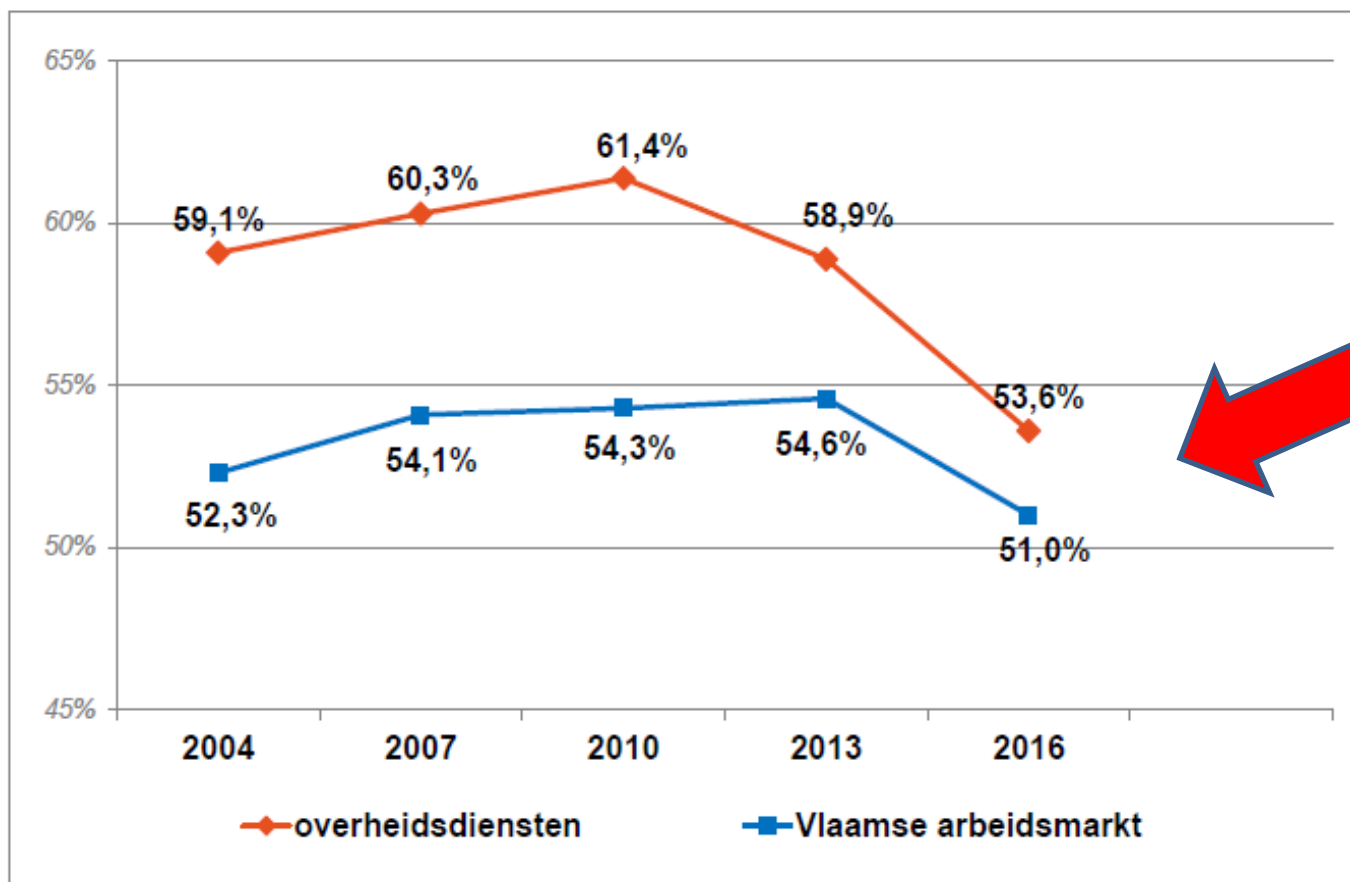


Werkbaarheidsgevolgen

- gezondheidsklachten
- werkverzuim
- verloop
- haalbaarheid pensioenleeftijd

"Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid"

Figuur 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2016 in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt



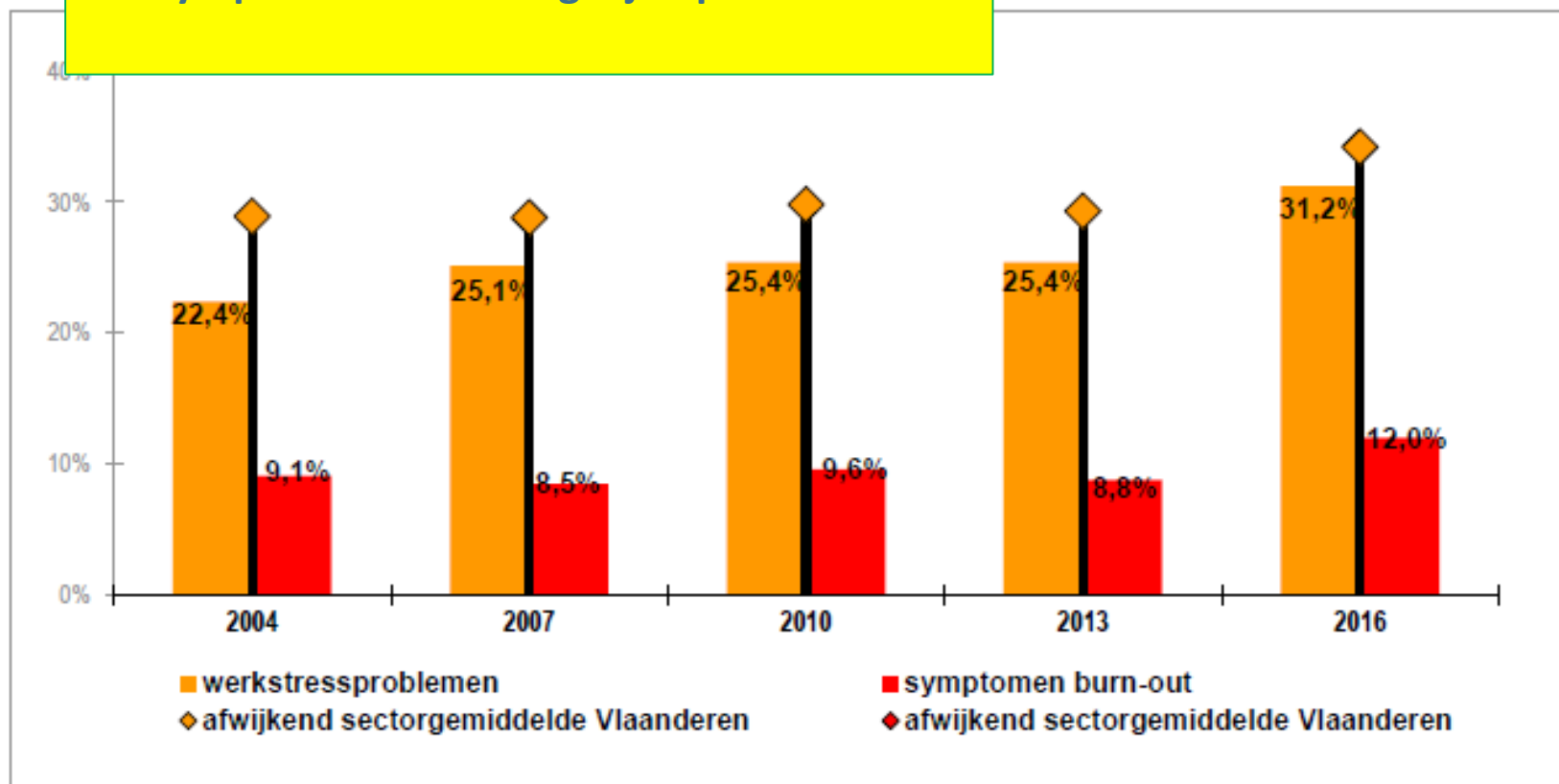
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

"Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid"

1. Stijging van werkstressprobleem en symptomen burnout
2. Werkstressprobleem lager dan gemiddeld
3. Symptomen burnout gelijklopend

Fig

met werkstressproblemen en burnout
van significante afwijkingen t.o.v. het

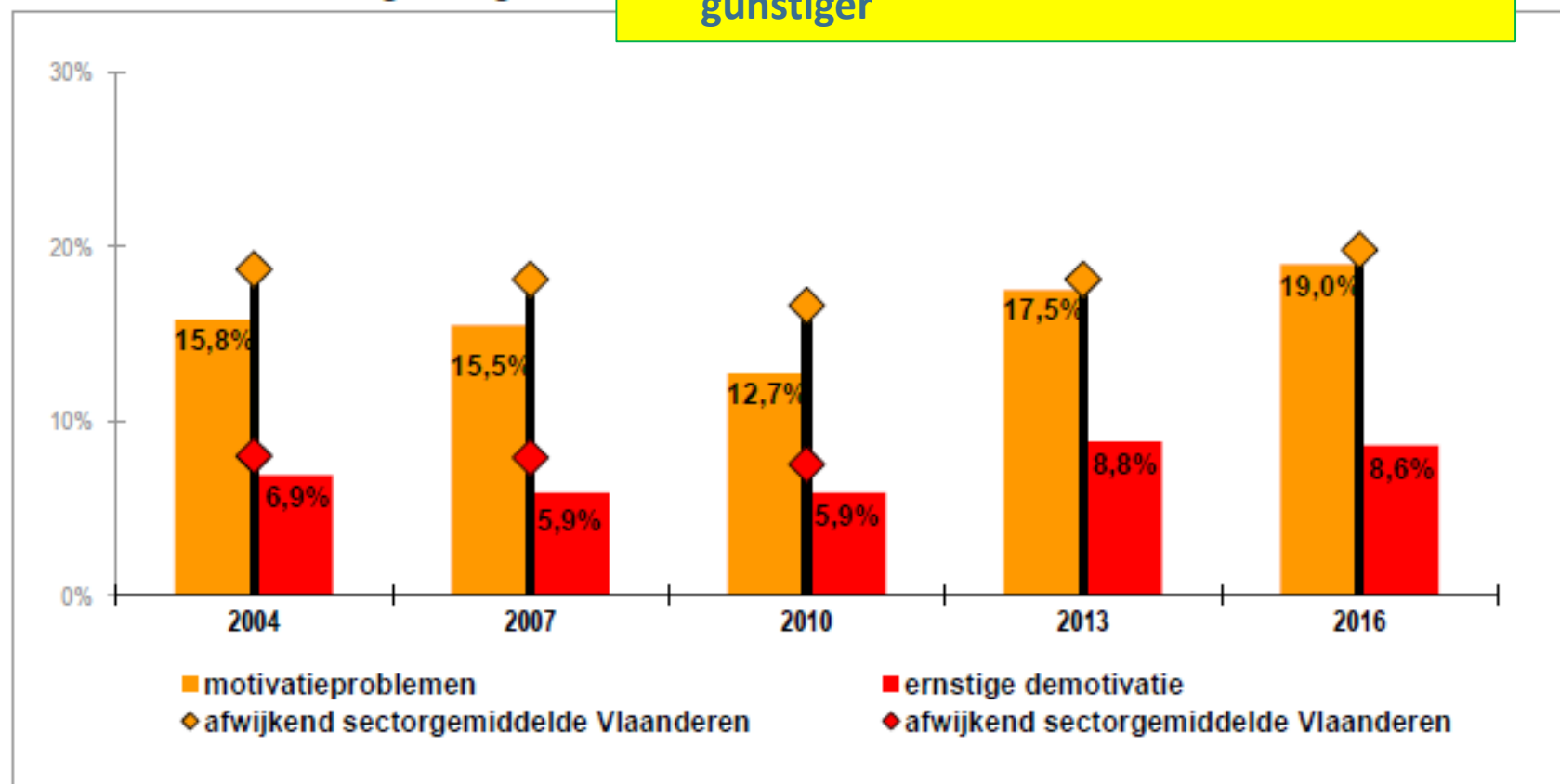


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

"Samen met lokale besturen werken aan een divers personeel"

1. Stijging van motivatieproblemen
2. Probleem lager dan gemiddeld
3. Maar: probleem van demotivatie is niet gunstiger

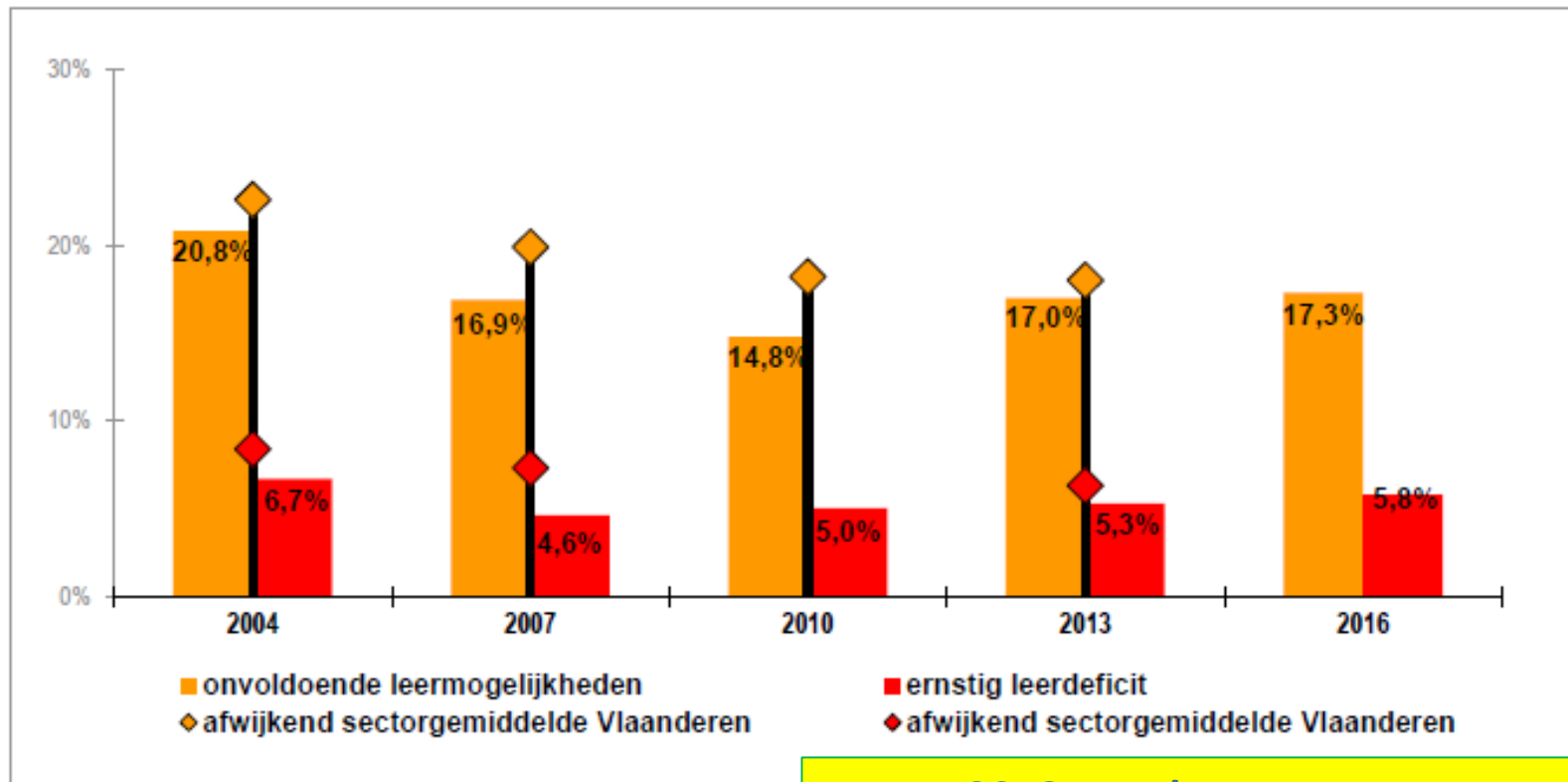
Figuur 3: Evolutie 2004-2016 van het aantal medewerkers met aanduiding van significant



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

“Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid”

Figuur 4: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde

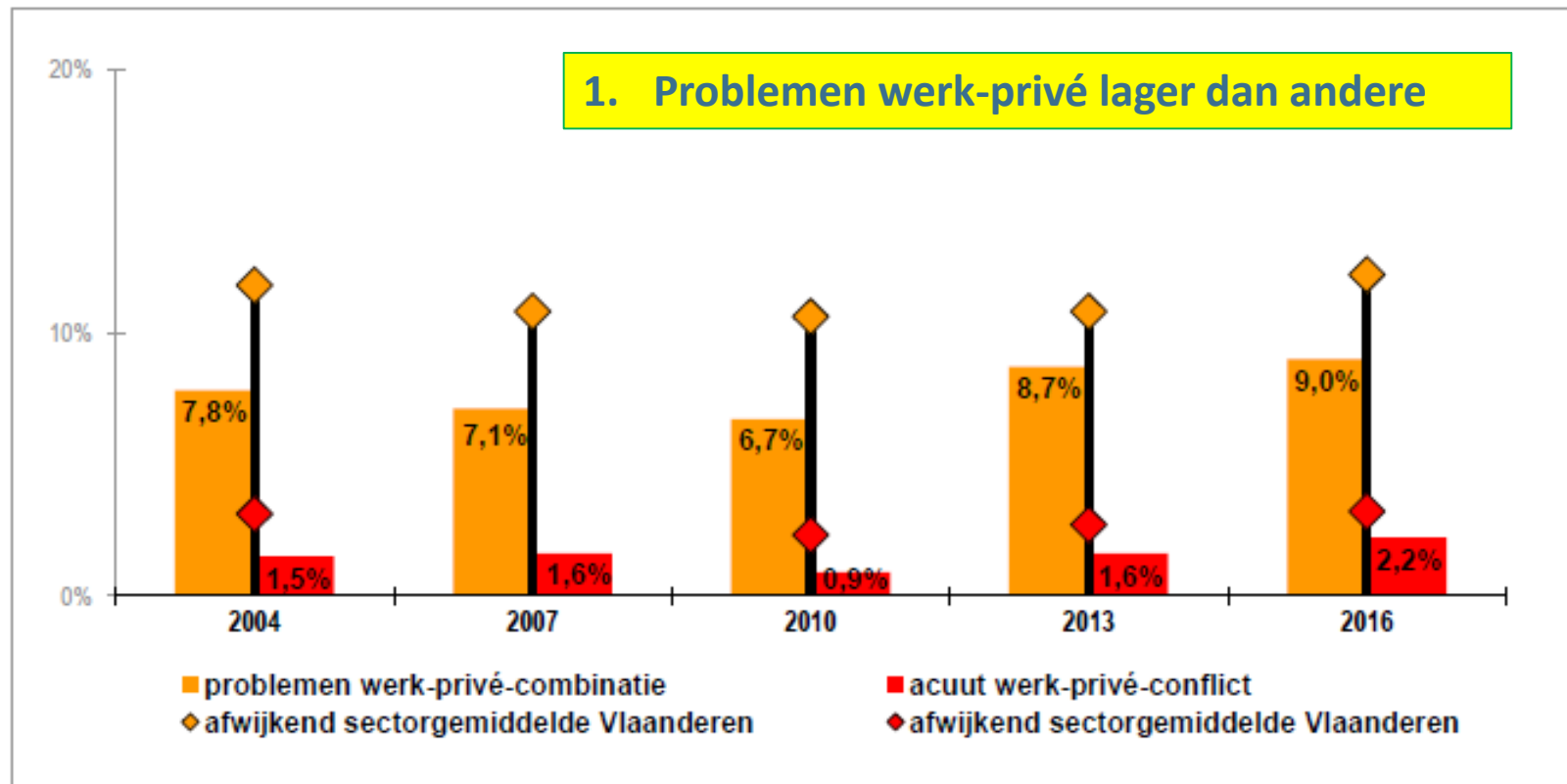


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 200

1. Tot 2013 steeds een voorsprong
2. In 2016 geen verschil meer

"Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid"

Figuur 5: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Vlaamse werkbaarheidsmonitor SERV

Determinanten arbeidssituatie

- werkdruk
- emotionele belasting
- taakvariatie
- autonomie
- ondersteuning leiding
- arbeidsomstandigheden



Uitkomsten/gevolgen werknemers

Werkbaarheidsindicatoren

- psychische vermoeidheid
- welbevinden in het werk
- leermogelijkheden
- werk-privé-balans



Werkbaarheidsgevolgen

- gezondheidsklachten
- werkverzuim
- verloop
- haalbaarheid pensioenleeftijd

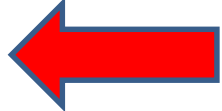

- **Werkdruk** 

Gunstiger werkdruk score dan Vlaamse gemiddelde, toch gevoelige stijging
- **Emotionele belasting** 

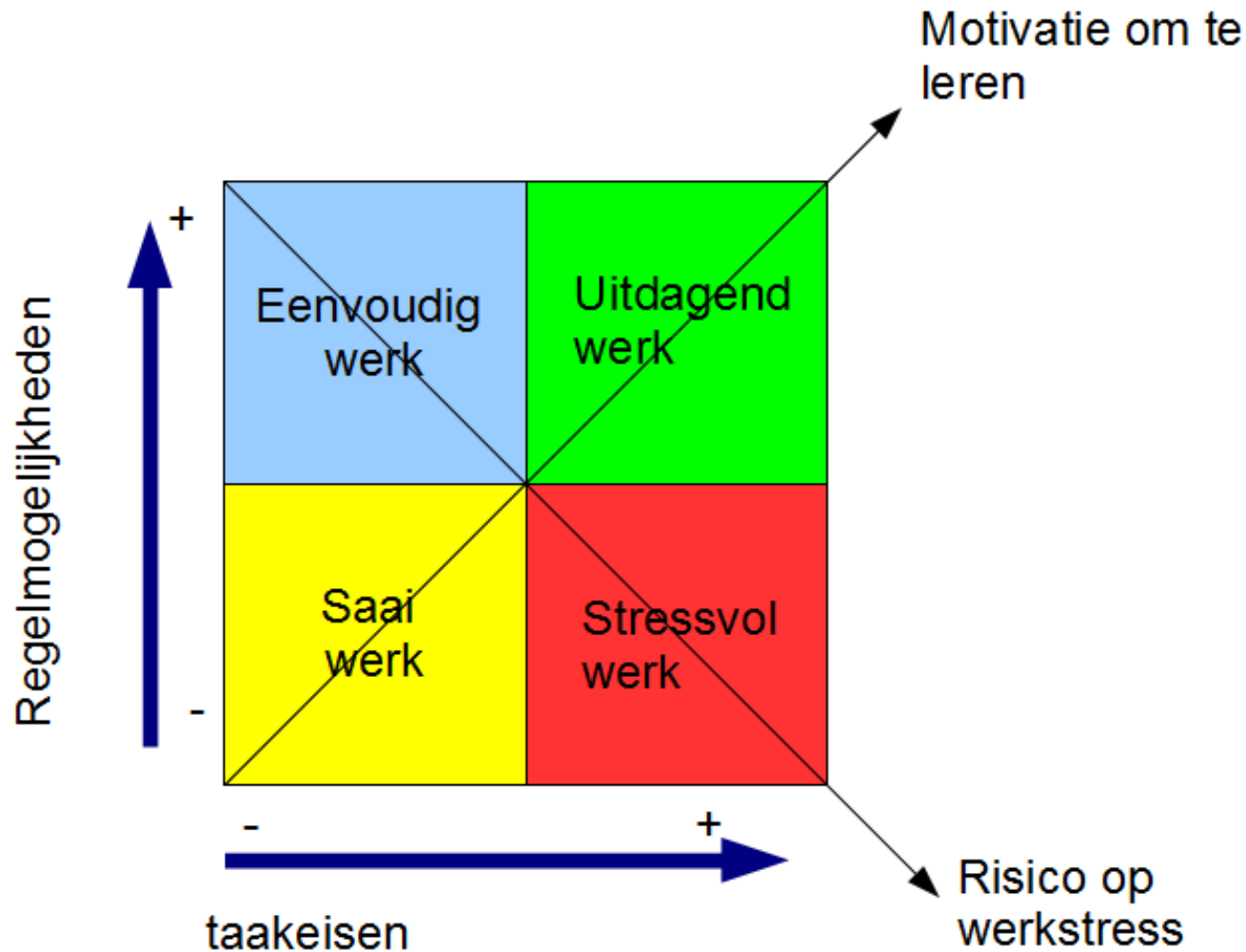
Groter bij overheid dan andere sectoren met stijging
- **Taakvariatie**

Idem als andere sectoren en constant in tijd
- **Autonomie** 

Positief lijn alle sectoren, maar negatieve lijn overheid (nu gelijk)

- **Ondersteuning door direct leidinggevende**
Positieve evolutie, maar negatieve relatie vormt
probleem 
- **Arbeidsomstandigheden (fysiek belastend)**
Stijgend, maar lager dan andere sectoren 

Model van Karasek



Vlaamse werkbaarheidsmonitor SERV

Determinanten arbeidssituatie

- werkdruk
- emotionele belasting
- taakvariatie
- autonomie
- ondersteuning leiding
- arbeidsomstandigheden



Uitkomsten/gevolgen werknemers

Werkbaarheidsindicatoren

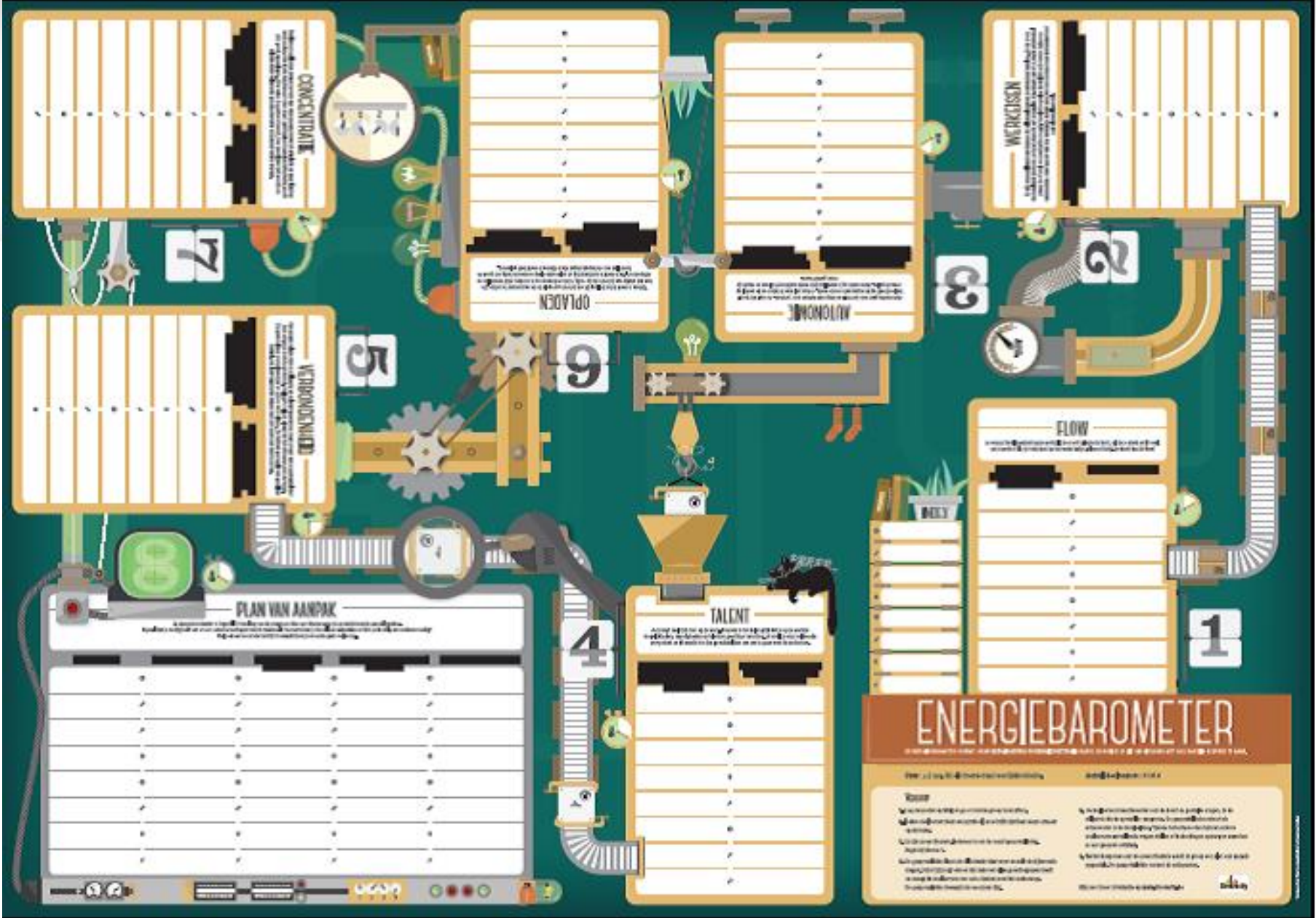
- psychische vermoeidheid
- welbevinden in het werk
- leermogelijkheden
- werk-privé-balans



Werkbaarheidsgevolgen

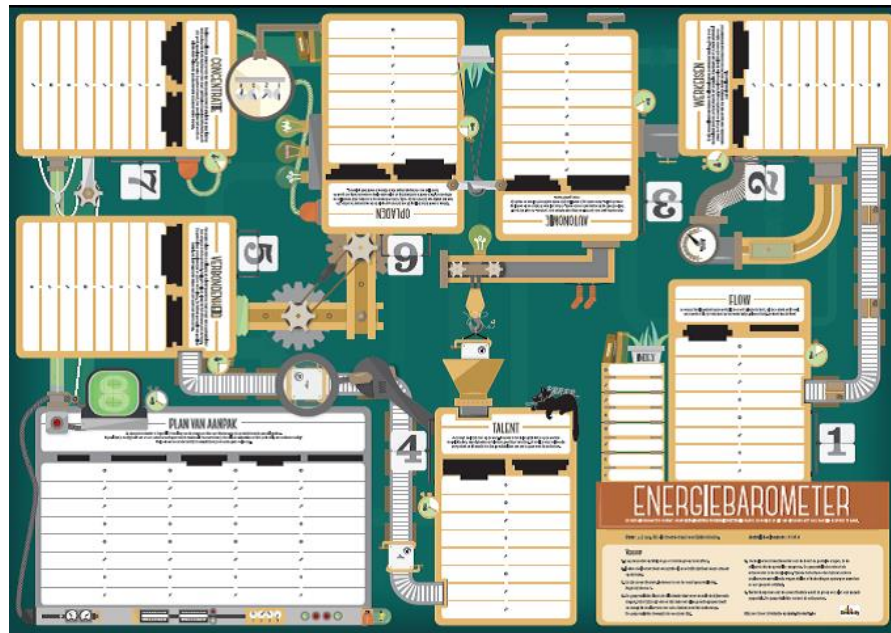
- gezondheidsklachten
- werkverzuim
- verloop
- haalbaarheid pensioenleeftijd

- **Wat?**
 - ✓ Energiegevers en –vreters in kaart brengen
 - ✓ Hierover in gesprek gaan
 - ✓ Simpele methodiek
 - ✓ Eén grote poster met 8 vragen
 - ✓ Groep van 4 tot 8 medewerkers
 - ✓ 1 tot 2 uur
 - ✓ Poster is ook verslag



“Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid”

- **ZELF aan de slag:**
Kleine groepjes rond 1 vraag



- **8 vragen**

- Flow

- Wanneer voel jij bevoegenheid op het werk en wat doe je dan?

- Werkeisen

- Welk aspect van jouw werk beïnvloedt het meest je werkdruk?

- **8 vragen**

- **Autonomie**

- In welke mate ervaar je autonomie en hoe kan je nog meer autonomie krijgen?

- **Talent**

- Welke talenten zet je zinvol in op je werk en hoe kan je dit nog meer doen?

- **8 vragen**

- **Verbondenheid**

- Op welke manier ervaar je verbondenheid onder collega's en hoe kan je dit nog vergroten?

- **Opladen**

- Op welke manier kan jij je opladen tijdens en na het werk en hoe kan dit nog meer?

- **Concentratie**

- Op welke manier kan jij geconcentreerd werken en hoe kan dit nog beter?

- **8 vragen**
 - Plan van aanpak
 - Actiepunt
 - Wat heb ik nodig?
 - Wat ga ik zelf aanpakken?
 - Wie kan mij hierbij helpen?
 - Op welke termijn?

- **Alternatief voor functioneringsgesprek**



- **Aanvullend bij functioneringsgesprek**
 - **Motivatie/werkplezier**
 - **Inzet van kwaliteiten/capaciteiten**
 - **Teamspirit en collegialiteit**
 - **Werkomstandigheden en werksfeer**
- **Minivorming voor thuiszorg en kinderopvang**

"Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid"

- **Opleidingsaanbod vormingsfonds**
 - Herkennen van signalen van stress (voor leidinggevenden)
 - 26 maart 2019 (Torhout)
 - 2 april 2019 (Gent)
 - Verhoog je veerkracht (zelfzorg)
 - 11 juni 2019 (Torhout)
 - 14 mei 2019 (Oudenaarde)

- **Tzatziki: proef en beleef de kwaliteit van je job (Flanders Synergie)**



**Nieuw:
Werkblokkenspel IAO**

"Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid"

- **Rapporten:**

- Rapport Werkbaar werk in overheidsdiensten: Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2016 (SERV)
- Preventie van psycho-sociale risico's bij lokale besturen (Diverscity)
- Het Rapport: ACV onderzocht personeelstevredenheid bij lokale besturen (ACV-OD)





- Workshops rond burnout
- Lezing Dalila Hermans rond diversiteit
- Debat actuele personeelsvraagstukken
- Sociale dialoog van Peggy De Prins
- Werkblokkenspel



"Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid"

Meer info

Contact

Peter Neiryndck, Coördinator

02/211.55.49

Peter.neiryndck@diverscity.be

Abonneer je op onze nieuwsbrief!

www.diverscity.be