

Opnieuw aan boord

Welzijnswijzer



Ontdek de
modules via
de QR-code!

Maak stress en burn-out bespreekbaar

Omgaan met stress is een **gedeelde verantwoordelijkheid**. Door het bespreekbaar te maken op de werkvloer, kan je signalen bij elkaar sneller opmerken. Zo vermijd je erger en houd je iedereen aan boord.

Gebruik deze **gesprekskaarten** om in gesprek te gaan met elkaar over stress. Dit hoeft niet lang te duren, vijf minuten kunnen al een verschil maken.

Neem om de beurt een kaart van de stapel en stel de vraag (in de witte kader) aan de ander. Daag jezelf uit om eerst enkel te luisteren. Vraag pas nadien door om het gevoel en/of de situatie van je collega goed te begrijpen.

Heb je **nood aan een tip** of wat extra houvast? Draai het kaartje dan om!

Merk je tijdens het gesprek duidelijke **stress-signalen** op? Blijf dan open en eerlijk. Kijk samen hoe je steun kan bieden. Moedig de ander aan om er met een vertrouwd iemand over te praten.

Veel succes!

Waar kreeg je afgelopen week energie van?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Welk effect had dit op je?

Hoe kan je ervoor zorgen dat deze energiegelver vaker voorkomt?

Kan het team daaraan bijdragen?

Ga na wat jouw energiegelvers zijn en zorg dat deze voldoende voorkomen doorheen je werkdag.



Hoe zorg je voor ontspanning tijdens het werk?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Hoe vaak plan je deze ontspanningsmomenten in?

Wanneer plan je deze ontspanningsmomenten in?

Kan het team daaraan bijdragen?

Plan bewust momenten in om tot rust te komen.
Zo geef je jezelf ruimte en tijd om stress te verwerken.



Wat ervaringe je afgelopen week als een energievreter?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Welk effect had dit op je?

Heb je hier invloed op? Zo ja, hoe kan je ervoor zorgen dat deze energievreter minder vaak voorkomt?

Kan het team daaraan bijdragen?

Ga bewust op zoek naar jouw **energievreters**. Zo kan je deze beter onder controle houden en de impact ervan beperken. Weet ook dat je soms geen invloed hebt op een energievreter. Zet in dat geval extra in op een energiegever.



Hoe gaat het écht met je?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Welk effect heeft dit op jouw manier van werken?

Wat zou ervoor zorgen dat je je (nog) beter voelt?

Wat kan het team doen zodat je je (nog) beter voelt?

Doe af en toe een **self-check** en stel jezelf de vraag hoe het écht met je gaat, ongefilterd. Zo kan je op tijd aan de alarmbel trekken.



Als je een week terug in de tijd kon gaan, wat zou je dan anders aanpakken op werkvlak en waarom?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Hoe zou je het anders aanpakken?

Wat was het effect van die situatie op jezelf en het team?

Wat kan het team doen om de situatie anders aan te pakken in de toekomst?

Door frequent **terug te kijken** op je werkweek, kan je snel kleine aanpassingen doorvoeren. Met een kleine ingreep maak je meteen een grote impact!



Waar heb je je afgelopen week zorgen over gemaakt op werkvlak?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Welk effect had dit op jou en je werk?

Wat zou je anders doen om je hier minder zorgen over te maken?

Wat kan het team doen om je daarbij te helpen?

Vaak wijzen **bezorgdheden** op zaken die voor jou belangrijk zijn. Door hier zicht op te krijgen, kan je beter begrijpen waar je jouw energie in investeert.



Ben jij al eens in contact gekomen met burn-out of erge stress, bij jezelf of in je omgeving?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Welk effect had dit op je?

Hoe ben je hiermee omgegaan?

Heb je dit alleen gedragen of heb je kunnen leunen op anderen?

Weet dat stress en burn-out iedereen kan overkomen. Door het **bespreekbaar** te maken, hoef je dit gewicht niet alleen te dragen. Leun gerust op anderen.



Wanneer voelde je afgelopen week dat werk en privé goed in balans waren (of net niet)?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Wat zorgde voor die balans of onbalans?

Welke signalen merk je bij jezelf bij onbalans?

Wat kan je hierin bijsturen?

Balans is geen statisch gegeven. **Kleine signalen** vroeg oppikken, helpt om grotere onbalans te vermijden.



Wanneer heb je afgelopen week steun ervaren op het werk?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Wie of wat gaf die steun?

Heb je die steun ook expliciet benoemd?

Hoe kan je zelf ook steun aanbieden aan anderen?

CommuniCeer gerust welke steun jij graag van anderen zou krijgen. Zo kunnen ze er voor je zijn, op een manier die voor jou fijn aanvoelt.



Hoe ga jij om met moeilijke of stressvolle situaties?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Welke valkuil herken je hierin voor jezelf?

Welke voor- en nadelen brengt dit met zich mee?

Iedere valkuil vertrekt vanuit een kwaliteit. Welke mooie eigenschap zit er verscholen achter je valkuil?

Merk je dat je manier van omgaan met **moeilijke situaties** meer nadelen dan voordelen heeft? Dan is het tijd om dit copingmechanisme actief te veranderen. Dat is niet altijd evident, maar de voordelen op lange termijn zijn het waard.



Hoe vaak heb je afgelopen week bewogen?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Wat voor soort beweging was dat (wandelen, sporten, huishouden ...)?

Wat deed die beweging met je energie of stressniveau?

Vind je dat je voldoende beweegt in het algemeen?

Wist je dat **beweging** belangrijk is voor je mentaal welzijn en herstel? Stress zorgt voor adrenaline in je lichaam. Krijgt die geen uitweg, dan gaat die naar je hoofd en begin je sneller te piekeren. Voldoende bewegen helpt dus om rust in je hoofd te creëren.



Welke gevoelens associeer je met je werkplek?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Zijn die gevoelens overwegend positief of negatief?

Welke impact heeft dat op je stress- en energieniveau?

Wat kan het team doen zodat dit positieve gevoelens blijven/worden?

Ons lichaam maakt **associaties** met plaatsen waar we 'aan' moeten staan. Dat heeft een effect op ons stress-systeem. Verander daarom voldoende van omgeving tijdens je pauze, of maak nieuwe, fijne associaties.



Heb je het gevoel dat je voldoende kan deconnecteren?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Welke voordelen brengt dit jou?

Welke nadelen brengt dit met zich mee?

Vergelijk de voor- en nadelen. Wat weegt het zwaarst door voor jou?

Meldingen op onze telefoon of computer activeren ons stress-systeem. Dit systeem maakt namelijk geen onderscheid tussen een binnenkomende mail en een gevaarlijke situatie. Schakel daarom bewust meldingen uit of plan **schermvrije momenten** in.



Hoe vaak sprak je afgelopen week over stress met anderen?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Had je het gevoel dat er ruimte was om hierover te praten?

Spreek je enkel met je familie over stress? Of ook met je collega's?

Wat kan het team doen om dit thema (nog) bespreekbaarder te maken?

Gevolens opkroppen komt niemand ten goede: jou niet en je omgeving niet. **Praat** er daarom over met iemand in je omgeving. Dat kan met eender wie, zolang je die persoon vertrouwt en je op je gemak voelt bij hen. Blijf er niet alleen mee zitten.



Hoe was je energieniveau afgelopen week op een schaal van 1 tot 10? Waarom?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Wat verklaart die score?

Wat zou je score vandaag met 1 punt kunnen verhogen?

Wat helpt je om terug op te laden?

Regelmatig je **energieniveau checken** helpt om op tijd bij te sturen, nog voor je uitgeput raakt. Streef niet naar een volle batterij, maar naar een niveau dat voor jou haalbaar en duurzaam voelt.



Heb jij afgelopen week iemand ondersteunt bij zijn/haar werk om stress te verminderen/vermijden?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Hoe pakte je dit aan?

Welk effect had dit op jou en de ander?

Wat helpt jou om dit soort ondersteuning ook in de toekomst te blijven bieden?

Probeer **signalen** bij je collega's te herkennen en stel elkaar vaak de vraag of je kan helpen. Voorkomen is altijd beter dan oplossen!



Doe jij bewust aan zelfzorg tijdens drukke werkperiodes?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Wat helpt jou het meest om overeind te blijven in drukte?

Wat maakt het soms moeilijk om aan zelfzorg te doen?

Hoe kan het team jou hierin ondersteunen?

Zelfzorg hoeft niet groots te zijn. **Kleine, consistente acties** maken vaak het grootste verschil.



Hoe ga jij om met conflicten op het werk?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Vermijd je conflicten of ga je ze eerder aan?

Wat maakt een conflict moeilijk voor jou?

Wat heb je nodig om een conflict constructief aan te pakken?

Conflicten zijn niet per se negatief. Ze kunnen net leiden tot betere samenwerking als ze **open en respectvol** worden aangepakt.



Wat helpt jou om je veilig uit te spreken op het werk?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Wanneer voel je die veiligheid wel of net niet?

Welke rol speelt het team of de leidinggevende hierin?

Wat kan jij zelf doen om bij te dragen aan die veiligheid?

Je veilig voelen is de **basis voor open communicatie**. Wees niet bang om open en eerlijk te zijn met de personen die je vertrouwt.



Wanneer heb je voor het laatst 'nee' gezegd op het werk?

⊕ Mogelijk bijvragen:

Hoe voelde dat?

Wat maakte het moeilijk of net makkelijk om nee te zeggen?

Wat was het effect op je werkdruk?

Grenzen aangeven is een **vorm van zelfzorg**. Het beschermt je energie en helpt burn-out voorkomen.

