

better minds  
at work

We Improve  
Your Mental Capital



ONDERSTEUNINGSAANBOD WERKGEBONDEN STRESS EN BURN-OUT

---

*Hoe stressoren en energiebronnen duurzaam aanpakken bij de Vlaamse overheid*

Hieronder geven we kort weer welke initiatieven er zijn. Uiteraard kunnen deze afhankelijk van specifieke uitdagingen en knelpunten worden aangepast.

	<b>Primaire preventie</b>	<b>Secundaire preventie</b>	<b>Tertiaire preventie</b>
<b>Leidinggevende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht</li> <li>+ Workshop: Hoe het welzijn in je team vergroten</li> <li>+ Korte adviestrajecten/ extra begeleiding</li> <li>+ Training: Veerkrachtgesprekken: hoe zet je je medewerker in zijn veerkracht?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht</li> <li>+ Training: veerkrachtig communiceren</li> <li>+ Training: Leiding geven aan team dat onder druk staat</li> <li>+ Korte adviestrajecten/ extra begeleiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Workshop: Re-integratie na burn-out</li> <li>+ Intervisiegroepen</li> <li>+ Individueel adviestraject</li> </ul>
<b>HR-business partner/ HR-specialist</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht</li> <li>+ Workshop: Analyse stress versus Energie</li> <li>+ Workshop: Hoe creëer je een veerkrachtig welzijnsbeleid, met actieplan</li> <li>+ Korte adviestrajecten/ extra begeleiding</li> <li>+ Sessie: train de trainer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht</li> <li>+ Toolbox</li> <li>+ Applicatie: Vinger aan de pols</li> <li>+ Korte adviestrajecten/ extra begeleiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Workshop: Draaiboek re-integratie na burn-out</li> <li>+ Intervisiegroepen</li> <li>+ Individueel adviestraject</li> <li>+ Korte adviestrajecten/ extra begeleiding</li> </ul>
<b>Medewerker</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht</li> <li>+ Workshop: Veerkracht, met actieplan</li> <li>+ Extra begeleiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht</li> <li>+ Workshop: Digitale detox/Focus</li> <li>+ Training: Stress management</li> <li>+ Extra begeleiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Curatieve coaching</li> </ul>

## ONDERSTEUNING VAN DE LEIDINGGEVENDE

### PRIMAIRE PREVENTIE



*Leidinggevend en ontvangen ondersteuning in: zelfzorg, detecteren van risico's, alsook hun proactieve aanpak naar stress en burn-out (risico's) van hun teamleden, evenals vormgeving van de arbeidsorganisatie*

- + Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht
- + Workshop: Hoe het welzijn in je team vergroten
- + Korte adviestrajecten/ extra begeleiding
- + Training: Veerkrachtgesprekken: hoe zet je je medewerker in zijn veerkracht?

+ Leidinggevend en maken kennis met informatie en wetenschappelijk onderzoek over werkgebonden stress en burn-out, alsook veerkracht en bevlogenheid tijdens [Inspiratiesessies Mentaal Kapitaal](#). Ze leren [risico's](#) voor stress en burn-out op te sporen en we ontwikkelen bij hen een [radar](#) voor moeilijkheden van psychosociale aard, alsook voor opportuniteiten om bevlogenheid te versterken. Tijdens deze sessie leren ze welke teamleden [eerder vatbaar](#) zijn voor stress (bijvoorbeeld, mensen die hun fysieke/mentale grens niet herkennen of te perfectionistisch zijn) en hoe ze een gesprek hierover in een vroege fase al op proactieve wijze kunnen aangaan. Centraal staat het opsporen van risico's en hoe deze in de kiem te smoren. Bovenal wordt hen ook uitgelegd dat [zelfzorg](#) het belangrijkste startpunt is als leidinggevend, om op die manier rust, sereniteit en daadkracht uit te stralen op stressvolle momenten. Deelnemers krijgen een risico-en signaallijst mee opdat ze ook na deze sessie alert blijven en regelmatig eraan herinnerd worden.

Leidinggevend en krijgen inzicht welke mogelijke [oplossingen](#) er zijn (in de organisatie) en ze leren om medewerkers te helpen om hun [energiebronnen](#) zoveel mogelijk te versterken, om op die manier mentale weerbaarheid en bevlogenheid te vergroten. Verwacht een positief en hoopvol verhaal waarin het Mentaal Kapitaal centraal staat. Deelnemers worden geprikkeld om een 48-uren uitdaging aan te gaan en verschillende hefbomen van veerkracht uit te testen.

+ Leidinggevenden worden tijdens [workshops Hoe het welzijn in je team vergroten](#) geïnspireerd om een positieve invloed uit te oefenen op het welzijnklimaat. We onderlijnen hierbij het belang van [rolduidelijkheid](#) alsook het stellen van [prioriteiten](#) voor teamleden en het team. Bovendien gaan we na hoe de [vergadercultuur](#) kan worden geoptimaliseerd en of er nood is aan [email etiquette](#). Het belang van een goede [breinhygiëne](#) (focus, singletasking, prioriteiten versus waan van de dag) wordt benadrukt. We kijken naar [praktische maatregelen](#) zoals mogelijkheid tot zelfroostering, voldoende herstelmomenten, flexibele werktijden, alsook intergenerationele samenwerking (studies tonen dat een samenwerking tussen Generation Y en babyboomers leidt tot meer creativiteit en innovatieve ideeën). Tijdens deze workshop staan we ook stil bij [peoplemanagement](#): hoe creëer je in je team een zorgcultuur en is er een mogelijkheid tot het introduceren van zelfsturende teams. Aan het einde van de workshop wordt gevraagd om een [buddy](#) te kiezen uit de andere deelnemers.

Iedereen maakt zijn [actieplan](#) om stress te verminderen en energie te versterken in zijn/haar team. Buddy's volgen elkaar na de workshop actief op en gaan na wie/wat de andere nodig heeft om het actieplan goed te kunnen uitvoeren.

+ Er bestaat de mogelijkheid om een [kort adviestraject](#) op te starten waarin we samen een veerkrachtige arbeidsorganisatie implementeren in het team van de leidinggevende. Leidinggevenden die [extra begeleiding](#) behoeven worden tijdens 1-op-1 sessies door ons geadviseerd en/of gecoacht.

[+ Training Veerkrachtgesprekken](#): Los van het functioneringsgesprek raden wij aan om tijdens korte check-in gesprekken samen met de medewerker op zoek te gaan naar zijn/haar [energiebronnen](#). Tijdens dit gesprek is er vertrouwen en veiligheid om eventuele stressoren aan te kaarten. Samen kan er dan naar een oplossing worden gezocht. Gedurende deze training leert de leidinggevende -vanuit de positieve psychologie- om vanuit de waarden en talenten van de medewerker te spreken. Mobiliteit alsook inspiratie en persoonlijke ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden in de functie worden hier ook aangekaart. Deze veerkrachtgesprekken leiden tot een versterking van energiebronnen bij de medewerker, alsook een verhoogde [leader-member exchange](#): leidinggevende en medewerker interacteren op een positieve en uitwisselende wijze met elkaar, met een positief resultaat als gevolg.



*Leidinggevenden worden geïnformeerd en geadviseerd over maatregelen die tot doel hebben om op te treden tegen de symptomen van burn-out en schade te voorkómen.*

- + Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht
- + Training: veerkrachtig communiceren
- + Training: Leiding geven aan team dat onder druk staat
- + Korte adviestrajecten/ extra begeleiding

+ Tijdens [Inspiratiesessies Mentaal Kapitaal](#) geven we leidinggevenden inzicht hoe **symptomen** van stress en burn-out te **detecteren** en te **voorkomen**. Tijdens een eerste sessie (zie hierboven, primaire preventie) zijn we hier al op ingegaan, maar ditmaal wordt er dieper op ingegaan. We gaan na wat de **oorzaken** zijn van stress en burn-out en we bespreken hoe **veerkracht** kan worden aangewakkerd in medewerkers. We bespreken tijdens deze sessie hoe je een gesprek kan aangaan met een medewerker die onder druk staat. We geven ter **inspiratie** voorbeelden van hoe een ontpoppende sfeer van stress nog kan worden omgekeerd in een veerkrachtig en energiek team. Leidinggevenden leren dat een klimaat van zelfzorg en veerkracht essentieel is voor een productieve work force.

+ Leidinggevenden worden tijdens **specifieke trainingen** geïnspireerd om veerkrachtig te communiceren of om een team te leiden dat onder druk staat. Tijdens de [Training Veerkrachtig communiceren](#) worden leidinggevenden getraind hoe het gesprek aan te gaan met een medewerker die onder druk staat. Het belang van empathie en écht luisteren om zo vertrouwen te scheppen, worden benadrukt. Kennis over stress en burn-out is nodig om vertrouwen te scheppen en dus is het van belang om eerst een sensibiliseringssessie te volgen. Tijdens deze training komen verschillende communicatiestijlen aan bod. De impact van stress op onze communicatie wordt proefondervindelijk aangetoond. De leidinggevende leert zijn/haar eigen communicatiepatroon te herkennen en krijgt inzicht op andere patronen van communicatie.

+ Tijdens de [Training Leiding geven aan een team dat onder druk staat](#) gaan we in op de combinatie tussen management en leiderschap: hoe kan ik als leidinggevende beide rollen inzetten om mijn mensen te ondersteunen. Hoe faciliteer ik collegialiteit in het team, waarbij de optelsom van alle draagkracht een hefboom wordt voor elk lid. Proefondervindelijk leren leidinggevenden hoe ze de energie en veerkracht in een gestrest team kunnen stimuleren. Iedereen maakt zijn **actieplan** op basis van deze trainingen. Buddy's volgen elkaar na de training actief op en gaan na wie/wat de andere nodig heeft om zijn

actieplan goed te kunnen uitvoeren.

+ De mogelijkheid bestaat om een [kort adviestraject](#) op te starten waarin we samen een veerkrachtige arbeidsorganisatie implementeren in het team. Leidinggevenden die [extra begeleiding](#) behoeven worden tijdens 1-op-1 sessies door ons geadviseerd en/of gecoacht.

## TERTIAIRE PREVENTIE



*Leidinggevenden worden ondersteund in het informeren en adviseren over het beperken van de gevolgen en schade van burn-out. Ze leren hoe terugkeer naar het werk te bevorderen en herval te vermijden.*

- + Workshop: Re-integratie na burn-out
- + Intervisiegroepen
- + Individueel adviestraject

+ Tijdens de [Workshop Re-integratie na burn-out](#) leert de leidinggevende op een interactieve wijze hoe de [gevolgen](#) en [schade](#) van burn-out te [beperken](#). We bespreken hoe omgaan met een medewerker die is uitgevallen door burn-out. Er wordt stilgestaan bij enkele best-practices, als inspiratie en voorbeeld van een adequaat burn-out beleid. De verschillende [fases van herstel](#) tijdens een burn-out (fysiek, emotioneel en cognitief) worden goed uitgelegd zodat de leidinggevende in elke fase de juiste benadering kiest. Er wordt besproken hoe je [re-integratie](#) kan [bevorderen](#) en we bespreken een [toolkit](#) met enkele beslisbomen en do's en don'ts tijdens een re-integratietraject. Op die manier wordt er meer structuur aangeboden waarbinnen de medewerker met burn-out zijn/haar rol kan terugvinden op de werkvloer. Tegelijkertijd wordt de benadering naar de [rest van het team](#) ook onderlijnd. De leidinggevende moet het team correct voorbereiden wanneer de medewerker zal re-integreren. Deze workshop leert leidinggevenden ook om [verzuim- en/of re-integratiegesprekken](#) te voeren. We bespreken bovendien een aanpak om herval zo veel mogelijk te vermijden.

+ We bieden ook [intervisiegroepen](#) aan. Deze groepen bestaan uit maximaal 8 leidinggevenden die werken rond hun rol als [manager](#) wanneer een medewerker een burn-out heeft. Iedereen bespreekt op een vertrouwelijke wijze zijn/haar casus. Er

worden handvatten aangereikt om discussie in de groep te faciliteren (bijvoorbeeld toolkit, beslisboom). Op deze manier [leren](#) de leidinggevenden [van elkaars ervaring](#), en kunnen dit koppelen aan hun [organisatie](#) zodat ook daar [uniformiteit](#) zal ontstaan. Na vier bijeenkomsten zijn deelnemers in staat om de intervisie zonder begeleiding te continueren.

+ Indien blijkt dat er in een team één of meerdere medewerkers met burn-out zijn uitgevallen, bieden we een [individueel adviestraject](#) aan voor de leidinggevende. We kunnen de leidinggevende assisteren in zijn/haar benadering tot de medewerker met burn-out. Eventueel kunnen we ook een mediërende rol spelen tussen leidinggevende en een medewerker met burn-out of een re-integratie traject faciliteren in een ander team.

## ONDERSTEUNING VAN DE HR- BUSINESS PARTNER/HR-SPECIALIST

### PRIMAIRE PREVENTIE



*HR-business partners en HR-specialisten ontvangen ondersteuning in: uitwerken en uitvoeren van welzijnsbeleid op maat van de eigen entiteit, danwel organisatiebreed. Welzijn met een focus op stress en burn-out preventie wordt benadrukt, zowel op strategisch als operationeel niveau.*

- + Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht
- + Workshop: Analyse stress versus Energie
- + Workshop: Hoe creëer je een veerkrachtig welzijnsbeleid, met actieplan
- + Korte adviestrajecten/ extra begeleiding
- + Sessie: train de trainer

+ HR-business partners en HR-specialisten maken kennis met informatie over werkgebonden stress en burn-out, alsook veerkracht en bevlogenheid tijdens [Inspiratiesessies Mentaal Kapitaal](#). Ze leren [risico's](#) voor stress en burn-out op te sporen en we ontwikkelen bij hen een [radar](#) voor moeilijkheden van psychosociale aard. De focus ligt evenwel op bevlogenheid als antigif voor burn-out en hoe deze bevlogenheid te versterken in hun entiteit. Tijdens deze sessie leren ze welke medewerkers [eerder vatbaar](#) zijn voor stress (bijvoorbeeld, mensen die hun fysieke/mentale grens niet herkennen of te perfectionistisch zijn) en hoe ze een gesprek hierover in een vroege fase al op proactieve wijze kunnen aangaan tijdens een [welzijnsgesprek](#) of wanneer ze als [aanspreekpunt](#) fungeren voor [medewerkersvragen](#). Het opsporen van risico's en hoe deze in de kiem te smoren -vaak in samenspraak met de leidinggevende- wordt besproken. [Zelfzorg](#) wordt uiteraard ook aangestipt als punt van aandacht.

Deelnemers krijgen een risico-en signaallijst mee opdat ze na deze sessie aan de slag kunnen om eerste handvatten in te bouwen in hun entiteit. HR-business partners en HR-specialisten krijgen inzicht welke mogelijke [oplossingen](#) ze kunnen installeren in de organisatie en ze leren om leidinggevenden en medewerkers te helpen om hun [energiebronnen](#) zoveel mogelijk te versterken, om op die manier mentale weerbaarheid en bevoegenheid te vergroten.

+ Tijdens een [Workshop Analyse stress versus Energie](#) bespreken we de mogelijkheden voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek aangaande stressoren en energiebronnen in een entiteit. Door deze analyse kan de HR-business partner of HR-specialist een beleid uitstippelen op maat van de entiteit. Bovendien kan deze analyse ondersteund worden door een [Applicatie Vinger aan de pols](#) van Better Minds at Work waarbij HR-business partners en HR-specialisten de vinger aan de pols kunnen houden in hun entiteit: op regelmatige basis ontvangen medewerkers immers enkele vragen die peilen naar hun energie en stress. Zo kunnen HR-business partners en HR-specialisten tijdig ingrijpen en proactief acties opzetten om het welzijn te optimaliseren. We leren hen hoe de transfer naar de werkvloer te faciliteren.

De [Workshop Hoe creëer je een veerkrachtig welzijnsbeleid](#) inspireert HR-business partners en HR specialisten om hun rol binnen welzijn te versterken, op strategisch en/of operationeel niveau.

We gaan tijdens deze workshop actief aan de slag om welzijnsbeleid op maat van de entiteit verder vorm te geven. We vertrekken steeds van een positieve boodschap en we gebruiken de waarden en gedragscompetenties van de organisatie als kapstok. Een efficiënte en energieke vergadercultuur wordt besproken, alsook email etiquette en breinhygiëne. We zullen hier op maat van de aanwezigen werken en naargelang de uitdagingen in de entiteit, bepaalde stressoren adequaat benoemen (werkdruk, rolonduidelijkheid, gebrekkige communicatie) en energiebronnen (goed leiderschap, uitgestippelde loopbaanpaden, communitygevoel, werkbaar werk). Iedereen maakt zijn actieplan voor een veerkrachtig welzijnsbeleid in zijn/haar entiteit. Buddy's volgen elkaar na de workshop actief op en gaan na wie/wat de andere nodig heeft om zijn actieplan goed te kunnen uitvoeren.

+ Er is de mogelijkheid om een [kort adviestraject](#) op te starten waarin we samen een veerkrachtig HR beleid implementeren in de entiteit. HR-business partners en HR-specialisten die [extra begeleiding](#) behoeven worden tijdens 1-op-1 sessies door ons geadviseerd en/of gecoacht. Samen kunnen we een [beleid op maat van hun entiteit](#) uitwerken. Het is bovendien mogelijk om een aantal [sessies Train de Trainer](#) aan te bieden waarbij de HR-business partner of HR-specialist geheel eigen wordt gemaakt met de hierboven beschreven thematiek en dit ook kan overdragen naar leidinggevenden en medewerkers. Op deze manier kan de inktvlek snel verspreiden onder alle HR medewerkers.





*HR-business partners en HR-specialisten worden geïnformeerd en geadviseerd over maatregelen die tot doel hebben om op te treden tegen de symptomen van burn-out en schade te voorkómen in hun entiteit danwel organisatiebreed.*

- + Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht
- + Toolbox
- + Applicatie: Vinger aan de pols
- + Korte adviestrajecten/ extra begeleiding

+ Tijdens [Inspiratiesessies Mentaal Kapitaal](#) geven we HR-business partners en HR-specialisten inzicht hoe **symptomen** van stress en burn-out te **detecteren** en te **voorkomen**. Tijdens een eerste sensibiliseringssessie (zie hierboven, primaire preventie) zijn we hier al op ingegaan, maar ditmaal wordt er dieper op ingegaan. We gaan na wat de **oorzaken** zijn van stress en burn-out en we bespreken hoe **veerkracht** kan worden aangewakkerd in de entiteit.

+ We gaan aan de slag met het uitwerken van een **toolbox** die voldoet aan de noden van de entiteit en die kan worden ingebed in het huidige beleid. We geven hier enkele voorbeelden van de inhoud van dergelijke toolbox: literatuur over stress, burn-out en veerkracht, signaallijst, vragenlijst om burn-out te meten, hoe omgaan met diversiteit als extra stressor. Specifieke materialen voor leidinggevenden en medewerkers. Afhankelijk van functie en rol zijn bepaalde onderdelen van deze toolbox beschikbaar voor het personeel.

+ De [Applicatie Vinger aan de Pols](#) die we reeds bespraken bij primaire preventie, kan uiteraard verder worden ingezet voor secundaire preventie: zo wordt de vinger aan de pols gehouden.

+ Er is de mogelijkheid om een [kort adviestraject](#) op te starten waarin we samen een veerkrachtige arbeidsorganisatie in hun entiteit implementeren. HR-business partners en HR-specialisten die [extra begeleiding](#) behoeven worden tijdens 1-op-1 sessies door ons geadviseerd en/of gecoacht.

## TERTIAIRE PREVENTIE



*HR-business partners en HR-specialisten worden ondersteund in het beperken van de gevolgen en schade van burn-out. Ze ontwikkelen een draaiboek om terugkeer naar het werk te bevorderen en herval te vermijden.*

- + Workshop: Draaiboek re-integratie na burn-out
- + Intervisiegroepen
- + Individueel adviestraject
- + Korte adviestrajecten/ extra begeleiding

+ Tijdens de [Workshop Draaiboek Re-integratie na burn-out](#) leert de HR-business partner of HR-specialist om een draaiboek te ontwikkelen voor de re-integratie na burn-out. Dit kan op maat van zijn/haar entiteit, met aandacht voor het overkoepelende niveau. Op een interactieve wijze gaan we na hoe de [gevolgen](#) en [schade](#) van burn-out te [beperken](#). Er wordt stilgestaan bij best-practices van verschillende organisaties, als inspiratie en voorbeeld van een adequaat burn-out beleid. De verschillende [fases van herstel](#) tijdens een burn-out (fysiek, emotioneel en cognitief) worden goed bestudeerd zodat het draaiboek in elke fase de juiste benadering kiest. Het draaiboek bevat beslisbomen en do's en don'ts tijdens een re-integratietraject. Tegelijkertijd wordt de [rest van het team](#) ook betrokken in het draaiboek: hoe kan de leidinggevende hen voorbereiden op een terugkeer van de medewerker met burn-out. Vuistregels voor [verzuim- en/of re-integratiegesprekken](#) worden besproken. We gaan bovendien na welke aanpak herval zo veel mogelijk kan afwenden.

+ We bieden ook [intervisiegroepen](#) aan. Deze groepen bestaan uit maximaal 8 HR-business partners en/of HR-specialisten die werken rond hun rol als [implementator van een draaiboek](#). Iedereen bespreekt op een vertrouwelijke wijze de uitdagingen binnen zijn/haar entiteit. Samen wordt er gekeken naar draaiboeken voor elke entiteit, en wordt de link gelegd met de overkoepelende organisatie. Over de vier bijeenkomsten heen, bespreken de deelnemers hun ervaringen om dit draaiboek te verankeren in de organisatie. Na deze bijeenkomsten zijn deelnemers in staat om de intervisie zonder begeleiding te continueren.

+ Er is de mogelijkheid om een [kort adviestraject](#) op te starten waarin we samen een veerkrachtige arbeidsorganisatie in hun entiteit implementeren. HR-business partners en HR-specialisten die [extra begeleiding](#) behoeven worden tijdens 1-op-1 sessies door ons geadviseerd en/of gecoacht.

## ONDERSTEUNING VAN DE MEDEWERKER

PRIMAIRE  
PREVENTIE



*Medewerkers ontvangen ondersteuning in: zelfleiderschap, zelfzorg, detecteren van risico's, alsook hun proactieve aanpak naar stress en burn-out (risico's) bij zichzelf en hun collega's.*

- + Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht
- + Workshop: Veerkracht, met actieplan
- + Extra begeleiding

We stellen voor dat medewerkers kennis maken met informatie over werkgebonden stress en burn-out, alsook veerkracht en bevlogenheid tijdens [Inspiratiesessies Mentaal Kapitaal](#). Ze leren over [risico's](#) voor stress en burn-out en we ontwikkelen bij hen een [\(zelf\)bewustzijn](#) voor stressvolle uitdagingen, alsook voor opportuniteiten om hun bevlogenheid te versterken. Tijdens deze sessie leren ze de valkuilen voor stress en burn-out (bijvoorbeeld, het niet herkennen van fysieke/mentale grens of te perfectionistisch zijn) en hoe ze in een vroege fase hier al op proactieve wijze zelf op kunnen inspelen. Centraal staat het bewustzijn van mogelijke risico's en hoe deze voor zichzelf of hun collega's in de kiem te smoren. Deelnemers krijgen een risico- en signaallijst mee opdat ze ook na deze sessie alert blijven. Verwacht een inspirerende sessie met duidelijke handvatten om meteen aan de slag te gaan. Deelnemers worden geprikkeld met een 48-uren uitdaging om verschillende hefboomen van veerkracht te testen!

+ Medewerkers worden tijdens [Workshops Veerkracht](#) geïnspireerd om een positieve invloed uit te oefenen op hun werkwelzijn en dat van hun collega's. Zo leren we hen op een interactieve wijze om een aantal hefboomen van veerkracht aan te wenden: hoe kan ik mijn focus versterken? Hoe kan ik meer controle krijgen op stressvolle gedachten? Hoe kan ik optimisme en intrinsieke motivatie versterken? Hoe draag ik bij tot collegialiteit en sociale energie? Deze hefboomen van veerkracht zijn gebaseerd op het boek Mentaal Kapitaal, waarvan lezers en deelnemers aan gelijkaardige workshops telkens meegeven hoe toepasbaar en effectief deze hefboomen zijn op de werkvloer. We bespreken tijdens deze workshop ook het belang van gezonde voeding, beweging en voldoende nachtrust. Het belang van een goede [breinhygiëne](#) (focus, singletasking, prioriteiten versus waan van de dag) wordt benadrukt.

Iedereen maakt zijn [actieplan](#) om stress te verminderen en energie te versterken. Buddy's volgen elkaar na de workshop actief op en gaan na wie/wat de andere nodig heeft om zijn actieplan goed te kunnen uitvoeren.

+ Er bestaat de mogelijkheid voor [extra begeleiding](#) tijdens 1-op-1 coachsessies.



*Medewerkers worden geïnformeerd en geadviseerd over maatregelen die tot doel hebben om op te treden tegen de symptomen van burn-out en schade te voorkómen.*

- + Inspiratiesessie Mentaal Kapitaal: Stress versus veerkracht
- + Workshop: Digitale detox/Focus
- + Training: Stress management
- + Extra begeleiding

Tijdens [Inspiratiesessies Mentaal Kapitaal](#) geven we medewerkers inzicht hoe [symptomen](#) van stress en burn-out te [detecteren](#) en te [voorkomen](#). Tijdens een eerste sessie (zie hierboven, primaire preventie) zijn we hier al op ingegaan, maar ditmaal wordt er dieper op ingegaan. We gaan na wat de [oorzaken](#) zijn van stress en burn-out en we bespreken hoe [veerkracht](#) kan worden aangewakkerd. [Copingvaardigheden](#) alsook [risicoprofielen](#) voor burn-out worden behandeld. We bespreken tijdens deze sessie hoe je een gesprek kan aangaan met een collega die onder druk staat. We geven ter [inspiratie](#) voorbeelden hoe je stress kan ombuigen in veerkracht. We gaan na op interactieve wijze hoe we [ondersteuning](#) en [samenwerking](#) tussen collega's kunnen stimuleren.

+ Via een [Workshop Digitale Detox](#) komen medewerkers te weten waarom het ongebreideld smartphone en email gebruik hun stress niveau negatief beïnvloedt en hen rusteloos maakt. Ze leren [vaardiger omgaan met hun smartphone en email](#) en krijgen tips mee die ze meteen kunnen gebruiken. We lichten ook toe waarom 'always online' contraproductief is en zelfs de oorzaak kan zijn van veel stress. Onderwerpen die aan bod komen, zijn onder meer waarom technologie, sociale en digitale media zo verslavend zijn, waarom het fundamenteel bijdraagt aan onze stressbeleving, hoe we terug proactieve en gefocuste breinwerkers kunnen zijn in plaats van reactieve inboxverwerkers. We maken de deelnemers wegwijs in een manier om terug controle te nemen over technologie en hun digitale leven met als uiteindelijk doel een evenwicht te vinden in hun "tech/life

balance”.

+ Via een [Workshop Focus](#) leren medewerkers om hun aandacht en concentratie te verhogen. Het vermogen om geconcentreerd te blijven neemt immers af in deze online tijden. Het komt er niet langer zozeer op aan om meer te doen. Goede prestaties haal je door je [energie](#) te managen en te kiezen waarop je jouw [aandacht](#) wil richten. Kortom, werken met focus! Tijdens deze workshop zetten medewerkers hun [brein](#) mentaal en fysiek in beweging en leren ze technieken om meer focus en energie te ervaren en zich dus gelukkiger en succesvoller te voelen op het werk.

+ Medewerkers kunnen tijdens een [Training Stress management](#) leren om [stress op een positieve manier](#) te [hanteren](#) en zelf in te grijpen wanneer de druk te hoog dreigt te worden. Een aantal inzichten wordt meegegeven (eigen stress waarschuwingssignalen, hoe stress zich opbouwt, je eigen gedrag, emoties en gedachtepatronen). Ingesleten patronen worden aangepakt en de aandacht en concentratie van de medewerker wordt getraind. De training zal telkens gericht zijn op de werkomgeving van de medewerker en is [inhoudelijk](#) dan ook [flexibel](#). Het doel is het trainen van een nieuwe mindset om meer flexibiliteit, veerkracht en bevologenheid te verkrijgen, en hiermee de kans op burn-out te reduceren.

+ Er bestaat de mogelijkheid voor [extra begeleiding](#) tijdens 1-op-1 coachsessies.

TERTIAIRE  
PREVENTIE



*Medewerkers worden geïnformeerd over het beperken van de gevolgen en schade van burn-out. Ze leren hoe terugkeer naar het werk te bevorderen en herval te vermijden.*

+ Curatieve coaching

+ Medewerkers kunnen tijdens en na een burn-out een beroep doen op de teamleden van Better Minds at Work. We bieden [curatieve coaching](#) aan bij herstel en re-integratie na een burn-out. Deze coaching sessies kunnen zowel offline (we hebben coaches in alle provinciën) als online worden gehouden, telkens met een door ons geselecteerde expert. Indien gewenst kunnen wij ook een [mediërende rol](#) opnemen tussen medewerker en leidinggevende/andere teamleden.

Contact: [vlaamseoverheid@bettermindsatwork.com](mailto:vlaamseoverheid@bettermindsatwork.com)

+32 472 33 30 65 (An Verheyen).

