



BRENG JE ENERGIEGEEVERS ÉN ENERGIEVRETERS IN KAART

**EN KIJK WAT JE ZELF KUNT VERANDEREN
ALS ZORG- EN WELZIJNSPROFESSIONAL**

1: INTRODUCTIE WERK-PRIVÉBALANS

Om plezier in je werk te houden, is het belangrijk om inzicht te krijgen in je energiegevers en energievreters. Dit geldt niet alleen voor je werk, maar ook voor je privéleven. Door bewust te kiezen voor wat je energie geeft, kun je een positieve cyclus in gang zetten. Het JDR-model (Job Demands-Resources Model) helpt om inzicht te krijgen in wat jou motiveert en wat je juist uitput. En daaruit blijkt dat je soms meer invloed hebt dan je misschien denkt.

Maar wat kun je hier vervolgens zelf aan veranderen? Want problemen pro-actief aanpakken kan lastig zijn. Soms blijven we hangen in ondermijnd gedrag, zoals werk niet afmaken, roddelen of klagen bij de koffieautomaat. Maar helpt dat echt? Afwachten tot iemand anders het oplost, werkt meestal niet. Het is goed om kritisch bij jezelf na te gaan of je gedrag écht bijdraagt aan een oplossing of vooral stress oplevert. Wij helpen je hierbij.

Tijd om jouw brein aan het werk te zetten!

"BEVLOGEN MENSEN ZIJN IN BALANS EN PRESTEREN BETER."



Anouk ten Arve
Expert Arbeid en
Gezondheid PGGM



Het JD-R model (Job Demands-Resources model) kan worden gebruikt om de werkfactoren te analyseren die van invloed zijn op **jouw welzijn en prestaties**. Hierbij kun je met het model bepalen welke factoren energie opleveren (energiebronnen) en welke factoren energie kosten (stressoren). Daarna kun je de balans tussen deze factoren bepalen. Met het JD-R model kun je de **energievreters en energiegevers** in evenwicht brengen voor een betere werk-privébalans.

In het JD-R model staan twee 'routes' centraal: het uitputtingsproces (route paars) en het motivationele proces (route groen). In het model wordt ervan uitgegaan dat hoge werkeisen (energievreters) leiden tot stressreacties en ongezondheid. Daarom wordt de paarse route het uitputtingsproces genoemd.

Je wilt als medewerker vooral de groene route ervaren. Hiervoor is het van belang om je eigen energievreters en energiegevers in kaart te brengen. Zowel op je werk als in je privéleven.

WAT ZIJN JOUW ENERGIEVRETERS ÉN ENERGIEGEEVERS?

Neem een keer rustig de tijd om je eigen energievreters en energiegevers in kaart te brengen. Pak een aantal post-its en stel jezelf de vragen: waar loop je op leeg? En waar krijg je energie van? Schrijf alles los op post-its en plak het daarna op een groot bord of tafel. Probeer niet alleen dingen over werk op te schrijven, maar ook over je privéleven. Hieronder vind je een aantal voorbeelden. Heb je dit gedaan? Ga dan naar de volgende stap.



Energievreters

Gaten in het rooster

.....

Financiële zorgen

Geen tijd voor sport/hobbies

Te hoge werkdruk

Veel administratie



Energiegevers

Eigen keuzes mogen maken

Enthousiaste collega's

Genoeg tijd voor mezelf

Dankbare cliënten/patiënten

.....

Voldoende slaap

Kijk naar je energiegevers en energievreters en vervolgens naar de rol van je eigen gedrag hierin. Hierin kun je onderscheid maken tussen proactief en ondermijnd gedrag. Vaak speelt je eigen gedrag namelijk een grotere rol dan je denkt en kun je met kleine veranderingen een energievreter aanpakken. Proactief gedrag verwijst naar eigen initiatief en zelfsturend handelen waarbij iemand kansen signaleert, problemen voorkomt en gericht werkt aan verbetering. Ondermijnd gedrag is het tegenovergestelde: het heeft een negatieve invloed op de werksfeer en kan de effectiviteit van het team verminderen. We geven je een aantal voorbeelden!

PRO-ACTIEF GEDRAG

**Aangeven
waar je
tegenaan loopt**

**Feedback
vragen**

**Verbeteringen
aandragen**

ONDERMIJNEND GEDRAG

Roddelen

**Werk
afschuiven**

**Weerstand
bieden**

HOE VERTOON JE PROACTIEF GEDRAG?

Neem het heft in eigen handen en praat over 'het probleem' met mensen die er ook daadwerkelijk iets aan kunnen veranderen. Voorkom dat je gaat roddelen, weerstand biedt zonder de reden uit te leggen of werk afschuift op collega's.

Concrete voorbeelden:

- Je merkt op dat de overdracht efficiënter kan en stelt een digitaal systeem voor om fouten te verminderen.
- Je wilt cliënten/ patiënten beter kunnen ondersteunen en vraagt aan je leidinggevende of je hier een cursus of opleiding voor mag volgen.
- Je stelt een wekelijkse check-in voor waarin successen worden gedeeld om de sfeer positief te houden
- Je stelt een intervisiegroep voor waarin collega's van elkaar kunnen leren door casussen te bespreken.
- Je geeft aan dat je het vervelend vindt dat er geen terugkoppeling komt over het MTO.

EN NU? WAAR BEGIN JE?

Neem bij het in kaart brengen van je energiegevers, energievreters en het gedrag dat je vertoont de tijd. Kijk hierbij niet alleen naar je werk, maar ook naar je privéleven. Probeer echt even de diepte in te gaan. Alleen zo kom je erachter welke problemen er zijn, welk gedrag je vertoont en welke oplossingsrichtingen nodig zijn. Hierbij is het belangrijk om dit proces niet maar één keer te doorlopen. Probeer bijvoorbeeld 2x per jaar stil te staan bij je energiegevers en energievreters.

Waarom dit zo belangrijk is? Werk- en privéproblemen zorgen voor uitputting en een afname in je werkplezier. Hierdoor kun je meer zelf ondermijnend gedrag gaan vertonen zoals fouten maken, geïrriteerd zijn en in conflicten belanden. Dit gedrag vergroot je stress en het risico op uitputting, omdat je steeds dingen moet oplossen. Zo belandt je in een negatieve spiraal. Bespreek met je leidinggevende en/of collega's waar je mee geholpen bent. Dit geeft lucht en vergroot je proactief gedrag. En dat zorgt dan weer voor meer motivatie en een verbetering van je werk-privébalans!



Anouk ten Arve

Voeg positieve taakeisen toe

Nadat je je energiegevers in kaart hebt gebracht, kun je dit met je leidinggevende bespreken. Geef aan wat je plezier geeft in het werk en waar je je graag verder in wilt ontwikkelen. Door meer energie te halen uit jouw energiegevers, krijg je een betere balans met jouw energievreters. Dit is ook een goede oplossing als je zelf niks aan de energievreters kunt veranderen.

Voorkom het 'waterbedeffect'

Kijk bij het zoeken naar oplossingen niet alleen naar de korte termijn, maar ook naar de lange termijn. Dit noemen we ook wel het waterbedeffect. Een oplossing die jou tijdelijk verlichting geeft, levert misschien wel een collega of jezelf (later) extra druk op. Een voorbeeld hiervan is het opnemen van zorgverlof om jezelf tijdelijk te verlichten. Dat is fijn, totdat je terugkomt en al je taken zijn blijven liggen. Hierdoor is de druk alleen maar toegenomen.

Kijk wat er al beschikbaar is

Maak je een plan voor jezelf om je werk-privébalans te verbeteren? Weet dan dat je er niet alleen voor staat en er waarschijnlijk vanuit je organisatie al veel aangeboden wordt. Denk aan interventies, afspraken over zorgverlof of bijvoorbeeld een mantelzorgloket. Ga in gesprek en ontdek wat er binnen jouw organisatie mogelijk is.



VOLG ONS...

Benieuwd hoe jouw collega's een gezonde werk-privébalans behouden? Volg ons op social media of neem een kijkje op onze website!

