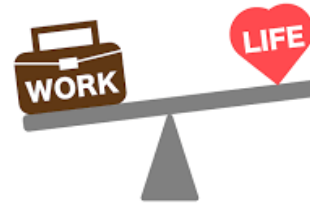


Deconnectie van de job?

Een visie van een burn-out-hartcoherentie coach.

De wet van 3 okt. 2022 voorziet in een recht op deconnectie van de job. De werknemer heeft het recht zich los te koppelen van het werk zodat er meer een work- live balans kan ontstaan. Het is een recht maar geen plicht.



Deconnecteren? Toch niet makkelijk...

Er zijn een aantal factoren die het deconnecteren bemoeilijken.

Vraag eens aan iemand hoe het gaat op het werk. Vaak antwoordt men dan dat het druk is. Het is precies not done te melden dat het vrij rustig is op het werk. Als het niet druk is dan klopt er iets niet. Medewerkers die een lage performantie hebben omwille van hun taak inhoud, kunnen zich vervelen op het werk. Dit kan leiden tot een bore-out met soortgelijke effecten als een burn-out. Vraag je aan deze collegae hoe het gaat op het werk, dan zeggen zij vaak dat het druk is. Zij willen het niet toegeven dat het te kalm is en voelen zich genegeerd, schuldig hierover. Druk, druk, druk .. is de norm in de maatschappij.

Daarbij spelen onze eigen overtuigingen een grote rol in het wel of niet deconnecteren van de job. We leren al van kindsbeen af dat je niet lui mag zijn. Wees een bezige bij! Dat wordt geapprecieerd. Een deconnectie kan dan leiden naar een schuldgevoel. *"Ik kan me nu toch niet loskoppelen van het werk omdat het zo druk is. Ik laat mijn collegae niet in de steek."*

Mensen vereenzelvigen zich ook met de job en koppelen hun eigenwaarde hieraan. Een burn-outer, zal zich vaak gefaald voelen en stelt zichzelf in een negatief zelfbeeld. *"Wat ben ik nu nog waard voor mijn collegae, voor mijn gezin, voor de maatschappij?"* We noemen dit fenomeen "depersonalisatie".



Het is net de stress, de adrenaline rush, dat het deconnecteren bemoeilijkt. De adrenaline rush kan zelfs prettig aanvoelen. Het neemt je mee in een flow. Dat mag op korte termijn. Alleen op lange termijn wordt die flow al vlug een malle molen. De hoge werkdruk resulteert in innerlijke gejaagdheid die je meeneemt in een overmatige gedrevenheid. In deze modus kies je moeilijk voor inactiviteit, rustmomenten.

De ene functie leent zich eerder toe tot deconnecteren dan de andere. De verantwoordelijkheid die een leidinggevende draagt, stopt niet na zijn werkshift. Hij/zij blijft in het denken verbonden met de functie. Tijdens rustmomenten blijft het gevoel van verantwoordelijkheid vaak aanwezig op de achtergrond.

Daarenboven heeft elke mens zijn bio-ritme. Zo zien we dat er mensen zijn die best in de ochtend presteren en anderen eerder in de late avonduren. Dit kan een ongemakkelijk gevoel geven als er deconnectie door de werkgever voorzien wordt op het moment dat je net in een goede flow zit om te presteren.

Een deconnectiebeleid?

Een werkgever kan je wel de mogelijkheid bieden om te deconnecteren, maar het eigenlijk beleid om het daadwerkelijk te doen, begint bij jezelf.

Wat belemmert je om "bewust" een keuze te maken om te deconnecteren?

Kloppen je overtuigingen wel? Overtuigingen creëren gevoelens en gevoelens creëren gedrag. Overtuigingen zijn vaak de schijn van onze normen die we in ons leven hebben gevormd. Overdenk de overtuiging eens. Welke emoties voel je bij deze overtuiging? Wat voel je dan in je lichaam? Welk gedrag geeft deze overtuiging? Waar denk je dat de overtuiging vandaan komt? Is de overtuiging 100% waar? Wat zou er gebeuren als je deze overtuiging niet meer hebt? Welke nieuwe overtuiging heb ik nodig om de oude te herprogrammeren?



Dus.. is het wel zo dat ik mijn collegae in de steek laat als ik deconnecteer? Is het niet zo dat ik door zelfzorg aan stressreductie doe en mijzelf weer energetisch oplaadt om mijn collegae te ondersteunen? Telkens als ik het emotioneel moeilijk krijg om te deconnecteren dan hou ik me vast aan mijn nieuwe overtuiging.

Oude patronen veranderen is niet makkelijk, maar je kan ze wel herprogrammeren in nieuwe. De wetenschappelijke basis van herprogramming bestaat er in dat steeds terugkomende gedachten, handelingen, neurale verbindingen (tussen hersencellen) doen ontstaan die sterker en sterker worden naarmate de actie herhaald wordt.

Als leidinggevende kan je er best voor zorgen dat je bij rustmomenten, verlof, je verantwoordelijkheden kan delegeren. Zo kan je al beter genieten en recupereren van je inactiviteit. Misschien is het zelfs mogelijk om na kantooruren een leidinggevende van wacht aan te duiden die de acute situaties kan opvangen? Een deconnectie moet voorbereid worden, ondersteunt door afspraken binnen de organisatie.

Daar mensen een verschillend bioritme hebben zie ik, als hartcoherentie-coach, deconnectie eerder als het voorzien van pauzemomenten tijdens de werktijd gecombineerd met duidelijke afspraken over connectiviteit na de werktijd.

Deze momenten worden ankerpunten in de dag om je brein tot rust te brengen en om terug energetisch op te laden.

Tijdens het anker-moment is het belangrijk om zo weinig mogelijk prikkels te ontvangen. Berichten lezen op je GSM, mailing van thuis nakijken e.d. is dan niet aan te bevelen. Zonder je af van je werkplek, plaats je werk-telefoon even op voicemail als het kan en zoek de stilte op. Helaas zien we dat mensen vaak in chat-modus gaan en na het werk hun vrije tijd vol plannen met activiteiten die net geen rust brengen. Want je "moet" ontspannen! Het is dan echter een vals gevoel van ontspanning.

Waar ligt de link tussen het beoefenen van hartcoherentie en deconnectie?



De beoefening van hartcoherentie vergt slechts 3 x 6 of 2 x 10 min per dag. Bij een acute fase van stress kan het extra ingezet worden. De ritmische ademhaling, aan een welbepaalde frequentie, zorgt ervoor dat het hart in een bijzondere harmonische staat verkeert. Het hart zal via de zenuwbanen signalen zenden naar het brein. Deze signalen temperen de functie van het angstcentrum en brengen rust in het brein.

Gemiddeld na een achttal weken consequent oefenen, zien we dat de beoefenaar zijn levenscontext meer en meer aanschouwt vanuit een balansbrein dan vanuit een overprikkeld emotioneel brein door stress.

Doordat beoefenaars terug de weldaad van innerlijke rust ontdekken, gaan zij vlugger bewust een keuze maken om te deconnecteren. Zij ervaren dat quality momenten van rust een stressreductie teweegbrengt en voelen een toename van energie.

Verder wens ik een pleidooi te houden voor het "niets doen". Dit gaat tegen onze cultuur in, maar is wel een antwoord op onze hectische maatschappij. Theo Fischer schreef er een boek over: "De kunst van het nietsdoen". We moeten terug leren niets doen!

We doen altijd wel "iets" met onze zintuigen. De vraag is waar gaat onze aandacht naar toe. Blijf de regendruppels eens observeren die plenzen op de terrastegels of kijk naar de vogels of wees verwonderd van een paardenbloem die dapper tussen de straatstenen groeit. Dit klinkt melig niet? Alleen... dit hebben we net nodig. Terugkeren naar verwondering, terug leren stilstaan wat we zien, horen, ruiken en voelen.

Heb je het toch moeilijk met niets doen? Beluister dan in je pauzemoment je favoriete muziek, mediteer of beoefen hartcoherentie. Focus je op één rustgevende activiteit.

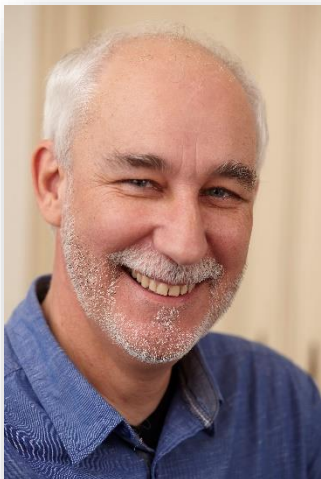
Plan eens in je vrije tijd een bosbad of koop een verrekijker en je zal zien dat er een hele nieuwe wereld voor je opengaat. Je "moet" niet ontspannen, je "mag" wel genieten van het moment! De ontspanning volgt dan vanzelf.

Het vergt enig geduld om van een innerlijk gejaagd leven de overstap te doen naar rust. Hartcoherentie helpt je om deze stap te maken. De oefeningen brengen je naar een lagere ademfrequentie en hartslag. Dit is letterlijk vertragen!

Door de hartcoherentie ervaring leer je voelen wat een work- recup balans voor je kan betekenen. Hierdoor zal je vlugger kiezen voor een deconnectie omdat je weet dat je daardoor je energie kan behouden en dat je goed kan blijven presteren.

Concreet

- Onderzoek voor jezelf waarom je het zo moeilijk hebt om te deconnecteren.
- Kies voor ankerpunten in de dag om tot rust te komen en je batterijen op te laden.
- Spreek af met jezelf dat je "werk na het werk" beperkt of liefst niet meer uitvoert.
- Leer delegeren zodat je echt vrije tijd creëert. Ondersteun je collega zodat dit ook voor haar/hem kan gelden.
- Bespreek met je teamgenoten hoe zij met deconnectie omgaan. Ga samen in actie over in overleg met de organisatie.
- Geef als organisatie duidelijk richtlijnen wat kan en niet kan om te deconnecteren. Structuur brengt rust in de organisatie.
- Geef als leidinggevende het voorbeeld.
- Spreek met je huisgenoten af dat ze je tijdens een rust-quality moment niet mogen storen.
- Leer terug niets doen, in verwondering genieten.



Ik wens je van harte een deugdlopende deconnectie toe!

Bron artikel:

Louvanie BV.

Louis Van Nieuland.

Hartcoherentietrainer & docent.

Burn-out coach.