

Waarom moeten we 'deconnecteren'?

We leven in een maatschappij waarin veel van ons wordt verwacht. En waarin werkstress en burn-out een actueel probleem zijn. Het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het werk rapporteert dat stress één van de meest voorkomende gezondheidsproblemen is op de werkvloer: maar liefst 32.7% van de Belgische werknemers geeft aan werkgerelateerde stress te ervaren.

Fysiek en mentaal het werk achter zich kunnen laten tijdens pauzes en buiten de werkuren is gelinkt aan **positieve welzijnsuitkomsten**, zoals een betere focus en een hoger en duurzamer energieniveau.

Grenzen tussen werk en privé vervagen steeds meer, onder meer door:

- meer tijds- en plaatsafhankelijk werken;
- technische innovaties;
- toegenomen jobstressoren.

Daarom is het van groot belang om tijdens je vakantieperiode de nodige tijd en rust te nemen om je los te maken van je werk. Met andere woorden, om je te deconnecteren van je werk.

Het zou gemakkelijk zijn, als er één duidelijke aanpak bestond voor iedereen. Maar onderzoek en praktijk maken duidelijk dat er maatwerk nodig is binnen organisaties om tot een gezonde manier van deconnecteren te komen. Er kan rekening worden gehouden met individuele situaties, voorkeuren en noden.

Nieuwe wetgeving betreffende preventie burn-out en deconnectie

Met enkele nieuwe maatregelen wil de regering het risico op burn-outs verminderen. En werkgevers en werknemers attent maken op de risico's van continue online beschikbaarheid.

Op 22 maart 2018 werd de *Relancewet of Wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie* goedgekeurd.

Het luik *Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen* bepaalt dat Comités voor Preventie op het Werk op **regelmatige tijdstippen**, en telkens wanneer de werknemers-vertegenwoordigers dit vragen, moeten **overleggen over deconnectie van het werk en gebruik van digitale communicatiemiddelen**. Daarmee wil de regering het respect voor de rusttijden, jaarlijkse vakantie en andere verloven van de werknemers verzekeren. En de balans tussen werk en privéleven vrijwaren. Op basis van het overleg kan het Comité **voorstellen** formuleren aan de werkgever en **adviezen** uitbrengen. Indien daaruit **afspraken** volgen, kunnen ze worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Een mogelijke afspraak is om duidelijk te stellen dat er geen verplichting is om te antwoorden op mails of sms'en na de werkuren. Er kan ook overlegd worden over de optie om het technisch onmogelijk te maken berichten buiten de werkuren te ontvangen.

Deze wetgeving bouwt verder op het misverstand dat overwerken altijd goed werken is. Werknemers die na de werkuren e-mails blijven beantwoorden, kunnen het gevoel hebben dat het werk nooit af is. Dit verhoogt het risico op burn-out. In tegenstelling tot Frankrijk spreekt onze Belgische wetgeving niet over het 'recht' op deconnectie. Het beperkt zich tot de verplichting tot overleg dat kan leiden tot duidelijke afspraken.

Hoe gebruik je de checklist?

Om organisaties te ondersteunen bij deze besprekingen, voorzien we vanuit Groep IDEWE onderstaande **checklist**. De checklist kan ingevuld worden op organisatie-, team-, of individueel niveau. Ze kan ook als **leidraad** worden gehanteerd bij een bespreking op het Comité.

Deconnecteren is een breed thema. Dus we halen verschillende aspecten aan die te maken hebben met zowel de manier van werken tijdens als buiten de werkuren. Er staan een aantal *best practices* opgelijst. Let wel, er zijn geen goede of foute antwoorden. De antwoorden op de checklist maken enkel duidelijk wat de **aandachtspunten** zijn binnen de organisatie op gebied van deconnecteren. Het is aangewezen om de aandachtspunten onder de loep te nemen. En eventueel **afspraken** te maken en/of passende **maatregelen** te nemen.

CHECKLIST DECONNECTEREN

Plaats een kruisje bij de stelling die van toepassing is

Na de werkuren

Er wordt zelden werk verricht na de werkuren	
Er worden zelden mails verstuurd na de werkuren	
Er wordt geen antwoord verwacht per mail na de werkuren	
Men wordt niet verwacht om telefonisch bereikbaar te zijn na de werkuren	
Er wordt buiten de werkuren niet meer nagedacht of gepekerd over het werk	
Er zijn geen slaapkachten door piekeren over het werk	

Tijdens verlof

Er wordt voldoende back-up voorzien tijdens verlofperiodes	
Er is back-up van de leidinggevende tijdens zijn verlof	
Het is duidelijk terug te vinden wie wanneer in verlof is	
E-mails worden niet opgevolgd tijdens een verlofperiode	
Men wordt niet verwacht om telefonisch bereikbaar te zijn tijdens een verlofperiode	
Er is de gewoonte om voor een verlofperiode tijd te voorzien voor afwerking/afsluiting	
Er is de gewoonte om na een verlofperiode tijd te voorzien voor verwerking van e-mails	
Verlof wordt minstens eenmaal per jaar in een langere periode opgenomen (minimum twee weken)	
Er is een richtlijn opgesteld die beschrijft dat er geen verwachting is om te werken of bereikbaar te zijn tijdens de vakantie	

Tijdens de werkuren

De middagpauze wordt gerespecteerd	
Er worden actieve micropauzes ingelast	
Men kan zelf beslissen wanneer mails te beantwoorden tijdens de dag (of online beschikbaar te zijn)	
Er zijn voldoende plaatsen op het werk waar men in stilte kan werken	
Mentale inspanningen worden afgewisseld met beweging of manueel werk	

Tijds- en plaatsonafhankelijk werken

Thuiswerk is toegestaan	
Er wordt geregeld thuis gewerkt	
Thuiswerk is wettelijk geregeld en wordt vastgelegd in een addendum van het arbeidscontract	
Er zijn duidelijke afspraken over thuiswerk	

Bij deeltijds werk

Het is duidelijk terug te vinden wie wanneer aan het werk is	
Deeltijdse medewerkers worden niet opgebeld op hun vrije dag(en)	
Deeltijdse medewerkers stellen een afwezigheidsboodschap in op hun vrije dag(en)	

Mogelijke risicofactoren die deconnecteren bemoeilijken :

Werkdruk

De werkdruk wordt als haalbaar ervaren	
Pieken en dalen in de werkdruk zijn voorspelbaar	
Er is voldoende tijd om opdrachten uit te voeren	
Er doen zich zelden last-minute wijzigingen voor	
Men heeft het gevoel dat de mailflow beheersbaar is	

Werkinhoud

Het werk is emotioneel niet belastend	
Collega's bieden elkaar veel sociale steun	
De leidinggevende biedt veel sociale steun	
Men heeft het gevoel voldoende opgeleid te zijn om de taken uit te voeren	
Men heeft het gevoel voldoende competent te zijn om de taken uit te voeren	

Werkrelaties

Er zijn geen spanningen of conflicten op het werk	
Er wordt regelmatig feedback gegeven op het werk	
Men krijgt regelmatig waardering voor geleverde prestaties	
Er zijn duidelijke en gedeelde verwachtingen ten aanzien van elkaar	

Andere risicofactoren :

...

Dit zijn de belangrijkste aandachtspunten om te deconnecteren in onze organisatie:

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...

Zijn er specifieke diensten of afdelingen die aandacht vereisen met betrekking tot dit thema?

JA / NEE
Zo ja, welke?
...

Welke maatregelen zouden zinvol zijn in onze organisatie om medewerkers te ondersteunen bij het deconnecteren?

schrap wat niet past en vul eventueel aan)

- Opstellen van richtlijnen
- Afspraken in verband met mailgebruik
- Afspraken in verband met bereikbaarheid
- Sensibilisatie voor leidinggevenden en/of medewerkers
- Intervisie op teamniveau in verband met verwachtingen en gewoonten
- Andere: ...