



## STRESS EN BURN-OUT VOORKOMEN

Wist je dat 32.7% van de Belgische werknemers werkgerelateerde stress ervaart? En dat het aantal gevallen van burn-out verdubbelde op vijf jaar tijd? Stress en burn-out zijn fenomenen die niet meer weg te denken zijn uit onze maatschappij.



### DEZE FICHE:

- a) geeft op een eenvoudige manier inzicht in de fenomenen stress en burn-out.
- b) reikt een aantal concrete handvaten aan om samen met je deelnemers na te denken over hoe stress en burn-out voorkomen kunnen worden.
- c) biedt jou concrete handvaten en tools om mee aan de slag te gaan tijdens je opleiding.

De fiche 'Hoe stress en burn-out voorkomen' hoort bij de opleidingstool 'Psychosociale aspecten: toolkit voor de opleider'. Andere thema's binnen deze opleidingstool zijn: 'Leiding geven', 'Het nieuwe werken', 'Respectvol met elkaar omgaan op het werk', 'Van afwezig-zijn tot er wel-zijn' en 'Hoe aan psychosociaal welzijn werken: een introductie van het thema'. In het kader van deze opleiding kan het interessant zijn om ook deze fiches te bekijken.



### LEERDOELEN

Op basis van deze fiche kan je een opleiding organiseren rond het thema 'stress en burn-out voorkomen'.

Na het volgen van de opleiding, zijn je deelnemers in staat om:

- stress en burn-out te definiëren.
- de oorzaken en gevolgen van stress te benoemen.
- actief na te denken over de implementatie van acties rond stresspreventie.
- meer informatie over het thema terug te vinden via de bijkomende documentatie.



## Ben jij al een stress-expert?

Welke van de onderstaande stellingen zijn waar?

Je zal deze vraag kunnen beantwoorden na het doornemen van deze fiche.

1. Stress is altijd slecht en te vermijden.
2. Je kan van de ene dag op de andere wakker worden met een burn-out.
3. Stress is een lichamelijke reactie op een psychologisch proces.
4. De stress van mijn werknemers is louter een privézaak.
5. Als je stress bespreekt met werknemers maak je het erger.
6. Alle sectoren hebben evenveel te kampen met burn-out.



OEFENING

1

Lees bovenstaande stellingen één voor één voor en laat de cursisten een positie innemen in de ruimte naargelang ze akkoord of niet akkoord zijn. Bijvoorbeeld, akkoord = rechts, niet akkoord = links. Vraag aan cursisten waarom ze een kant kiezen of waarom ze twijfelen. Licht kort de theorie toe aan de hand van deze stellingen en de input van cursisten.

- **Doel:** deelnemers warm krijgen voor het onderwerp en interactie opstarten.
- **Duur:** 10 minuten.
- **Documentatie:** na het doornemen van deze fiche zal het duidelijk zijn welk van bovenstaande stellingen waar is.



Tina (52 jaar, personeelsverantwoordelijke binnen een industriële organisatie) aan het woord (DEEL 1)

'Ik kreeg net de melding dat, deze ochtend, Raoul van het magazijn een vuilbak heeft kapot gemaakt na een woordenwisseling met een collega op interim contract. Ik vermoed dat er onderliggende oorzaken meespelen. Twee dagen geleden stonden er namelijk nog twee collega's van het magazijn aan mijn bureau met de melding dat ze de werkwijze in het magazijn beu zijn. Ik ga dit bespreken met de afdelingsverantwoordelijke.'

# Wat is stress?

Stress is een reflexmatige, lichamelijke reactie die automatisch ontstaat, zonder bewuste keuze of gedachte, op een psychologisch proces. Wanneer we een situatie als stressvol, bedreigend of uitdagend ervaren, worden in ons lichaam verschillende biochemische stoffen afgescheiden (bijvoorbeeld cortisol) die ons energie geven om met de stressvolle situatie om te gaan.

Dit gaat samen met allerlei lichamelijke processen (bijvoorbeeld een verhoogde bloeddruk en een verhoogde hartslag). Of je een bepaalde situatie al dan niet als stressvol, bedreigend of uitdagend ervaart, is mede afhankelijk van jouw beleving. Éénzelfde situatie zal dus niet door iedereen als stressvol ervaren worden (bijvoorbeeld een collega verstijft helemaal wanneer hij/zij een klant moet opbellen, terwijl jij dit met alle plezier doet).



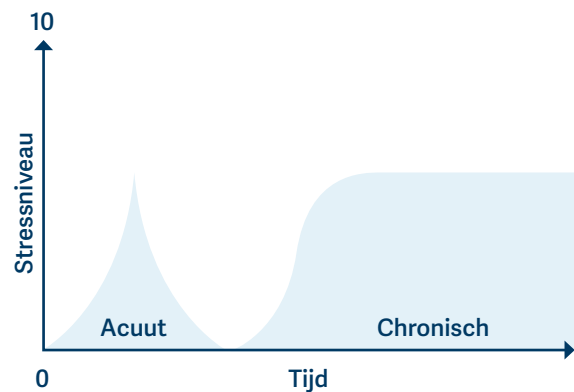
Stress heeft in een aantal gevallen een positief effect. Bij het ervaren van **acute stress** maakt je lichaam zich klaar om te **'vechten'**, te **'vluchten'** of te **'bevriezen'**. Dit is een eeuwenoud mechanisme dat geactiveerd wordt bij levensbedreigende situaties (bijvoorbeeld, je huis dat in brand staat) en/of je helpt om een doel te bereiken (bijvoorbeeld het behalen van een deadline). Stress wordt pas een probleem wanneer onze draaglast (bijvoorbeeld de hoeveelheid stress die we ervaren) groter wordt dan onze draagkracht (bijvoorbeeld de middelen waarover we beschikken om met de stressvolle situatie om te gaan).



## Chronische stress

Elke periode van spanning moet gecompenseerd worden door een evenwaardige periode aan recuperatie. Lichaam en geest moeten rust kunnen nemen om te bekomen van de prikkels die zijn verwerkt doorheen de dag.

**Wanneer hier geen ruimte voor is en de spanning gedurende een lange periode blijft aanhouden kan acute stress overgaan in chronische stress.** We vergeten vaak dat stress een fysiologisch proces is dat allerlei biochemische stoffen (bijvoorbeeld cortisol) vrijmaakt in ons lichaam. Wanneer deze stoffen continu aangemaakt worden, stapelen deze zich op. Dit kan een negatieve impact hebben op ons lichaam. Om deze reden kan chronische stress op lange termijn leiden tot een geheel aan lichamelijke (bijvoorbeeld een verzwakt immuunsysteem), emotionele (bijvoorbeeld depressie) en cognitieve klachten (bijvoorbeeld verminderde concentratie).



**CONCLUSIE:**  
Positieve stress = doeltreffend en accuraat  
Negatieve stress = niet doeltreffend en/of chronisch



## Bekijk stress als een brandstofmeter:



Als het lampje van je brandstofmeter gaat branden is het niet verstandig om dat lampje af te plakken of kapot te slaan en maar door te blijven rijden. Dit is net wat veel mensen die ongezonde stress ervaren wel doen. Ze negeren de waarschuwing en stoppen niet om bij te tanken met alle gevolgen van dien. Gelukkig kun je leren hoe je op tijd kan bijtanken! Zelfs als je zonder brandstof valt, kun je de motor weer op gang krijgen.

Stress heeft in een aantal gevallen een positief effect. Bij het ervaren van **acute stress** maakt je lichaam zich klaar om te **'vechten'**, te **'vluchten'** of te **'bevriezen'**.



### OEFFENING 2

Je kan bovenstaande metafoer uitleggen door de volgende vraag aan de deelnemers te stellen: 'Stel je stapt in je auto en de brandstofmeter begint te pinken. Je moet gaan tanken. Wat doe je?' Laat deelnemers antwoorden op vraag: 'Wie gaat er meteen naar het tankstation? Wie denkt dat ze het nog even kunnen uithouden?'

**De boodschap die je hier kan meegeven:** net zoals er verschil zal zijn in de antwoorden, is er ook verschil in hoe mensen met stress-signalen omgaan.

## Gevolgen van chronische stress



### Individueel

#### Lichamelijke klachten

Enkele voorbeelden:

- Hoofdpijn, slaapklachten, spierpijn, benauwdheid, ...
- Op lange termijn: hart- en vaatziekten, maag- en darmstoornissen, burn-out, ...

#### Cognitieve klachten

Enkele voorbeelden:

- vergeetachtigheid, concentratiestoornissen, piekeren, ...

#### Gedragsveranderingen

Enkele voorbeelden:

- veranderd eetpatroon, meer drinken/roken, geregeld afwezig, gejaagdheid, ...

#### Emotionele klachten

Enkele voorbeelden:

- snel geïrriteerd zijn, snel huilen, pessimisme, angstig of boos zijn, ...



### Team

- Conflicten
- Slechte sfeer
- Vervreemding
- Extra werkdruk
- Extra belasting door de afwezigheid van collega's, personeelstekort,...



### Organisatie

- Hoog ziekteverzuim
- Hoog verloop
- Meer fouten en hogere kans op ongevallen
- Verlies van continuïteit
- Verminderde prestatie
- Verlaagde productiviteit
- Stakingen
- Aantasting van het imago van de organisatie



### OEFFENING 3

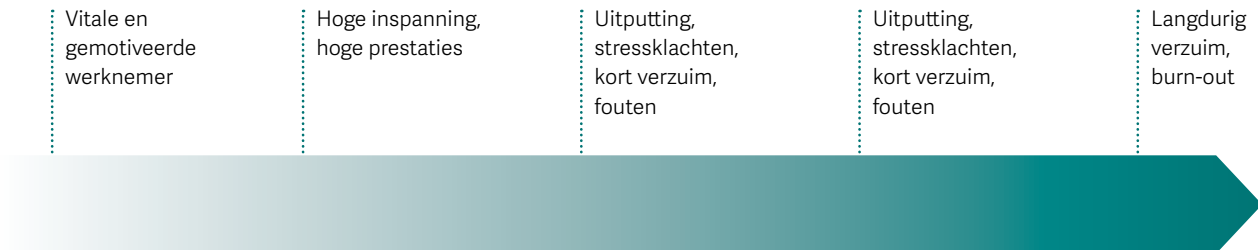
Maak 3 groepen. Groep 1 krijgt de opdracht om na te denken over de individuele gevolgen van stress, groep 2 denkt na over de gevolgen van stress voor het team en groep 3 brainstormt over de gevolgen van stress voor de organisatie. Overloop de antwoorden daarna samen in groep en vul aan.

- **Doel:** deelnemers zelf laten nadenken over hun eigen stressreacties en die van anderen.
- **Duur:** 5 minuten groepsoefening, 10 minuten bespreking in groep.
- **Documentatie:** zie <https://www.stressburnout.belgie.be/nl> en <https://www.beswic.be/nl/themas/psychosociale-ricosos-psr/burn-out>) voor meer informatie.

## Wanneer spreken we dan van burn-out?

Burn-out is het **eindstadium** van een langdurige overbelasting door chronische stress die een totale uitputting tot gevolg heeft (zie onderstaande figuur). Werknemers met een burn-out ervaren extreme vermoeidheid, kunnen hun emoties minder goed beheersen en hebben een verminderd cognitief vermogen (bijvoorbeeld, geheugenproblemen). Dit kan op zijn beurt leiden tot een verandering in hun gedrag en houding: werknemers ervaren o.a. een mentale afstand van het werk, worden cynisch tegenover het werk, en voelen zich gedemotiveerd.

**Burn-out is een langdurig proces.**



**TIP:** Om burn-out te meten kan je verwijzen naar de Burnout Assessment Tool ([https://burnoutassessmenttool.be/project\\_nl/](https://burnoutassessmenttool.be/project_nl/)). Je kan deelnemers uitnodigen om deze vragenlijst in te vullen.

**Opgelet:** Leg nadien geen druk om antwoorden te delen. Moedig wél algemeen aan om resultaten te bespreken indien iemand verrast zou zijn door zijn/haar score (bijvoorbeeld met de leidinggevende, personeelsdienst, vertrouwenspersoon, externe dienst, ...).

**Opmerking:** De vragenlijst is beschikbaar in het Nederlands, Frans en Engels. De website zelf, de gebruikershandleiding en de wetenschappelijke handleiding zijn beschikbaar in het Nederlands en/of het Engels.

## Stress en burn-out: oorzaken

Binnen elke werksituatie zijn er **werkeisen**. Werkeisen (bijvoorbeeld werkdruk, onduidelijke taakverdeling en jobonzekerheid) vragen een zekere fysieke en/of psychische inspanning van een werknemer en slopen bijgevolg energie bij de werknemer op. Wanneer deze werkeisen blijven aanhouden, kan dit als gevolg hebben dat werknemers ongezonde chronische stress ervaren. Dit zorgt ervoor dat onze brandstof op geraakt. Anderzijds zijn er ook **hulpbronnen** in een werksituatie. Hulpbronnen (bijvoorbeeld voldoende afwisseling en goede relaties met collega's) helpen werknemers om hun werkdoelen te bereiken en geven energie. Deze zorgen ervoor dat we opnieuw brandstof krijgen. Bovendien beschermen hulpbronnen werknemers tegen de werkeisen die aan hen gesteld worden. Ze leiden tot meer motivatie, arbeidsplezier en groei bij de werknemer.

**Wanneer er een langdurige disbalans ontstaat tussen hoge werkeisen en onvoldoende hulpbronnen, kan dit leiden tot chronische stress en burn-out bij werknemers.**

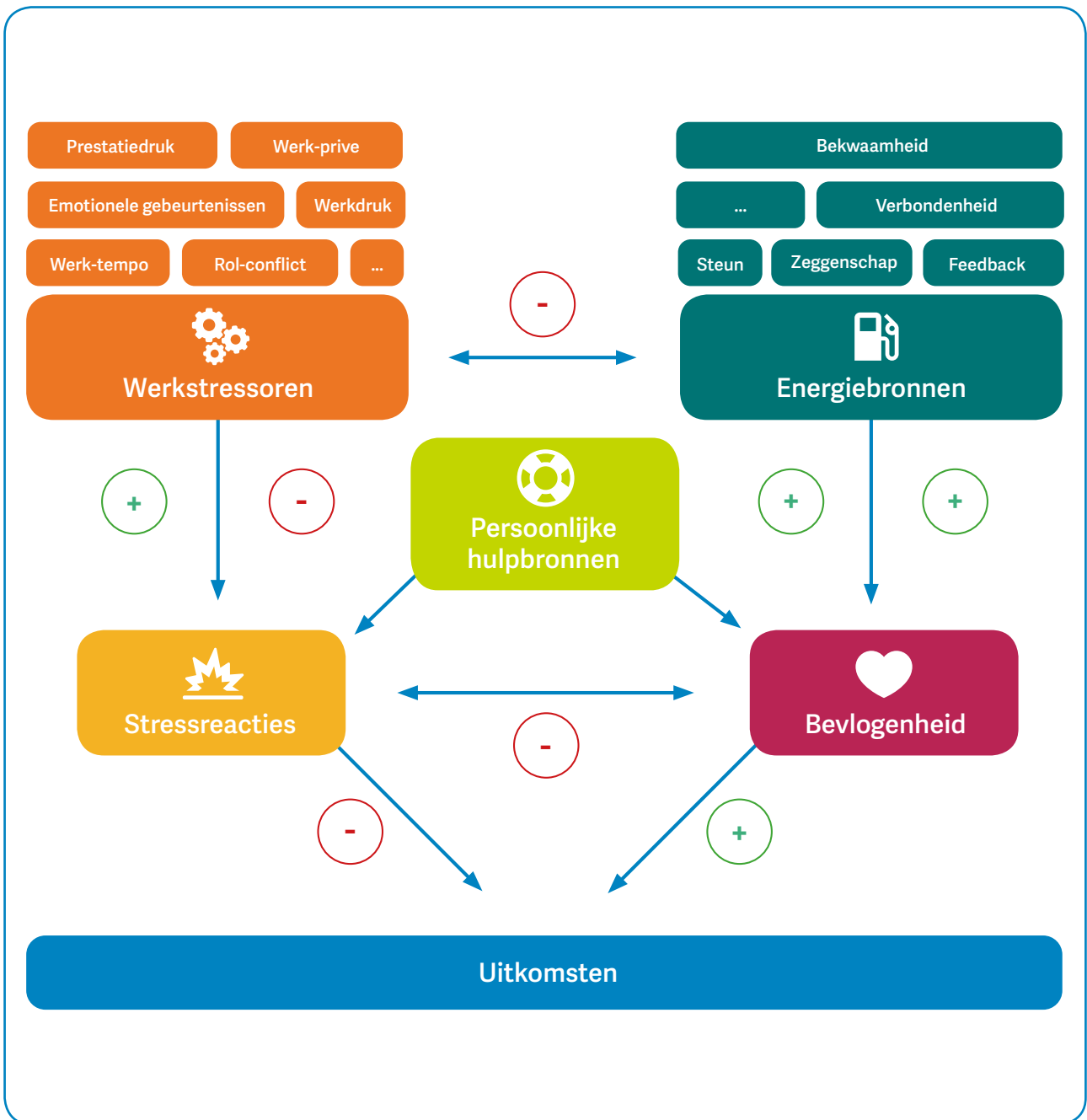
Problemen in de privésfeer, persoonlijke kwetsbaarheden en bepaalde persoonlijkheidskenmerken (bijvoorbeeld: zie onderstaande figuur) kunnen, in combinatie met een werksituatie waarin sprake is van hoge werkeisen en onvoldoende hulpbronnen, eveneens een rol spelen in het ontstaan van stress en burn-out.





## Tina (52 jaar, personeelsverantwoordelijke binnen een industriële organisatie) aan het woord (DEEL 2)

'Uiteindelijk heeft een risicoanalyse psychosociale aspecten uitgewezen dat er 3 belangrijke pijnpunten zijn binnen het magazijn. De werknemers voelen zich minderwaardig t.o.v. de rest van de organisatie, geraken vermoeid door telkens nieuwe tijdelijke collega's in te werken en ervaren bijkomende werkdruk door een onlogische indeling van het magazijn.'



# Aan de slag...

## ... als organisatie

- **Inventariseer de stressoren** in jullie organisatie (bijvoorbeeld door het uitvoeren van een risicoanalyse psychosociale aspecten) en onderneem op basis hiervan acties. Mogelijke richtvragen hier zijn:
  - Ervaren werknemers voldoende steun? Is de taakverdeling logisch? Ervaren werknemers te weinig of te veel variatie in het werk?
  - Hebben werknemers voldoende en goed werk materiaal?

Elke organisatie is anders – waardoor ook elk actieplan anders zal zijn. Door werknemers te betrekken bij de inventarisatie van stressoren maak je dit thema alvast bespreekbaar. Idealiter wordt het actieplan opgevolgd door een groep werknemers die dit thema warm houden binnen de organisatie. Denk er aan om, naast mogelijke aandachtspunten (bijvoorbeeld werkdruk), ook in te zetten op het behoud van positieve zaken (bijvoorbeeld, sociale steun leidinggevende).

- **Communiceer de resultaten en de actiepunten** die je zal nemen naar de werknemers toe. Gebruik hiervoor verschillende kanalen zoals een personeelsvergadering, een bericht op het intranet en/of een brief meegestuurd met de loonbrief.
- Voorzie als organisatie voor leidinggevendenden een **training** zodanig dat zij signalen van werknemers voldoende kunnen herkennen en hierop kunnen inspelen.

## ... als leidinggevende en binnen teams

- **Maak stress systematisch bespreekbaar:** Neem het thema op als vast agendapunt tijdens een teamoverleg en/of functioneringsgesprek (Hoe ervaren werknemers hun eigen stressniveau?). Durf eveneens werkprocessen in vraag te stellen (Worden taken op een logische en efficiënte manier verdeeld?).
- **Heb aandacht voor de sfeer binnen het team:** Dit kan gaan over een uitgebreide teambuilding – maar denk er zeker ook aan om werknemers hun mening te vragen, af en toe een motiverend 'woordje' te geven, verjaardagen te vieren, enz.



### OEFENING 4

Vraag je deelnemers wat er bij hen (binnen de organisatie) gebeurt om stress en burn-out te voorkomen en wat volgens hen nog meer zou kunnen helpen. Vraag dan om hun acties op te delen in acties voor de organisatie, het team en de individuele werknemer. Overloop de verschillende tips van je deelnemers en van deze fiche.

- **Doel:** deelnemers aanzetten om een actieplan te concretiseren over stress en burn-out.
- **Duur:** 15 minuten.
- **Documentatie:** Als introductie of afronding van dit onderdeel kan je het volgende ludieke filmpje tonen waar het personage Ingrid De Witte een aantal ontstresstips uitprobeert: <https://www.youtube.com/watch?v=IYHhOyU8wUk> (duur: 2.42min).

## ... ter ondersteuning van individuen

- **Ga in gesprek:** Indien werknemers gebukt gaan onder spanningsklachten of afwezig zijn op het werk ten gevolge van stress, is het zinvol om hierover in gesprek te gaan (zie ook fiche 'Leiding geven'). Geef eveneens aandacht aan eventuele privéproblemen. Neem voldoende de tijd om te luisteren zonder te oordelen. Bekijk samen welke aanpassingen mogelijk zijn (bijvoorbeeld vermindering van de werklust).
- Voorzie **individuele reflectiemomenten** (bijvoorbeeld via functioneringsgesprekken), ook wanneer er nog geen concrete stresssignalen zijn.
- Organiseer **opleidingen en/of workshops** over individuele veerkracht. Dit kan werknemers aanzetten tot nadenken over het eigen functioneren en over mogelijke individuele acties die ze kunnen ondernemen om het eigen functioneren te verbeteren.
- Zorg voor **individuele begeleiding** (bijvoorbeeld door de vertrouwenspersoon, HR of een (externe) preventieadviseur psychosociale aspecten). Zaken zoals bijvoorbeeld gezonde denkgewoonten, assertiviteit, werk-privé balans en gezondheid kunnen hier aan bod komen.

Tina (52 jaar, personeelsverantwoordelijke binnen een industriële organisatie) aan het woord (DEEL 3)

”

‘We hebben veranderingen aangebracht in het magazijn. Een nieuwe onthaalprocedure voor interimmers zorgt ervoor dat collega’s minder instaan voor de opleiding van deze interimmers. Daarnaast worden magazijniers nu mee uitgenodigd op onze halfjaarlijkse vergaderingen samen met de rest van het personeel – vroeger deden we dit enkel voor bedienden. De indeling van het magazijn hebben we aangepast op basis van feedback die we hebben ontvangen van de werknemers. Verder geeft Raoul aan dat hij te lang in het ‘rood’ heeft moeten werken. In samenspraak met de verantwoordelijke wordt hij tijdelijk alleen ingezet bij ochtendshiften. Dit helpt hem om zowel op het werk als privé meer de nodige balans te vinden (zeker nu hij recent alleenstaande vader is geworden). Ik ga regelmatig een gesprek inplannen met de afdelingsverantwoordelijke en binnen twee maanden zitten we samen met het hele team om de effecten van onze acties te bespreken en bij te sturen waar nodig.’



#### AFSLUITENDE OEFENING

Je kan de casus van Tina (3 delen) in deze fiche gebruiken om deelnemers aan het denken te zetten.

- Geef eerst deel 1. Laat al korte brainstorm toe in groep over een mogelijke aanpak.
- Geef dan deel 2 en laat deelnemers verder brainstormen over acties.
- Overloop samen de verschillende acties en vergelijk met deel 3.
- Verduidelijk dat er nooit één perfecte aanpak bestaat voor een situatie. Het blijft altijd belangrijk om weloverwogen keuzes te maken die passen binnen de context én om dit regelmatig te evalueren en af te stemmen op eventuele veranderingen of gevolgen van de acties.
- **Doel:** aangepaste acties bedenken voor een specifieke context.
- **Duur:** 10 minuten.



# Documentatie en oefeningen



1

## Website - <https://www.stressburnout.belgie.be/nl>

Deze website kan je tijdens je opleiding aanraden als een eerste kennismaking met de topics stress en burn-out. Je ontdekt er onder andere definities, oorzaken, symptomen en getuigenissen over stress en burn-out. De website is eenvoudig opgesteld en kan tijdens of na de opleiding probleemloos gebruikt worden om bijkomende informatie terug te vinden.



**Inspiratie voor een extra oefening:** Geef de groep de opdracht om een preventiebeleid op te stellen rond stress en burn-out. Moedig hen hierbij aan om gebruik te maken van de informatie van deze website. Je deelnemers maken op deze manier kennis met de website en krijgen inzicht in de mechanismen van stress en burn-out.

2

## Website - <https://www.beswic.be/nl/themas/psychosociale-risicos-psr/burn-out>

Deze website omvat een duidelijke omschrijving van burn-out en de verschillende symptomen. Verder kan je er ook een overzicht terugvinden van de tools die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg aanbiedt over het topic burn-out. Ook kan je hier een beroep doen op onder andere de regelgeving, externe documentatie en sensibiliseringsmateriaal. De website kan een aanvulling vormen op de leerstof die je meegeeft in de opleiding.

3

## Burn-out Assessment tool

Deze tool is een zelfbeoordelvragenlijst om burn-out te meten. Hiermee kunnen deelnemers bijgevolg snel en eenvoudig het risico op burn-out bepalen.

De tool is beschikbaar via [https://burnoutassessmenttool.be/project\\_nl/](https://burnoutassessmenttool.be/project_nl/).

Opmerking: De vragenlijst is beschikbaar in het Nederlands, Frans en Engels. De website zelf, de gebruikershandleiding en de wetenschappelijke handleiding zijn beschikbaar in het Nederlands en/of het Engels.

4

## Brochure 'Stress op het werk: risicofactoren, evaluatie en preventie'

Deze brochure van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg geeft meer inzicht in (a) de begrippen stress en stress op het werk, (b) verklarende modellen voor het ontstaan van werkstress, (c) evaluatiemethoden, (d) de impact van organisatieveranderingen, en (e) de levenskwaliteit van werknemers. De deelnemers van je opleiding krijgen via deze brochure inzicht in de praktische aanpak van stress op het werk waar ze onmiddellijk mee aan de slag kunnen gaan. De brochure (88 pagina's) is beschikbaar via <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/stress-op-het-werk-risicofactoren-evaluatie-en-preventie>.



**Inspiratie voor een extra oefening:** Maak twee kolommen. Kolom 1: factoren die stress veroorzaken; kolom 2: gevolgen van stress voor de gezondheid. Geef elke deelnemer 2 of meer post-its en laat ze nadenken over wat factoren zijn die stress kunnen veroorzaken en wat gevolgen kunnen zijn voor de gezondheid van de werknemer. Bespreek daarna in groep.

### Artikel 'Feiten en fictie Burn-out'

In dit artikel vinden deelnemers meer informatie terug over mythes over stress en burn-out in onze samenleving. Indien deelnemers geconfronteerd worden met de onjuiste aannames over burn-out, kan dit mogelijk het proces van sensibilisering rond deze topics vergemakkelijken. De brochure (11 pagina's) is beschikbaar via [https://issuu.com/jeroenvg78/docs/artikel\\_burnout\\_de\\_psycholoog\\_septe](https://issuu.com/jeroenvg78/docs/artikel_burnout_de_psycholoog_septe).



**Inspiratie voor een extra oefening:** Leg de groep onderstaande stellingen voor. De stellingen zijn juist of fout. Laat ze stemmen via kaartjes (groen of rood) of via een poll (bijvoorbeeld via Poll Everywhere).

#### 1. Burn-out? Dat zou mij nooit overkomen

In principe kan elke individuele werknemer in zijn of haar carrière te maken krijgen met een burn-out (meer specifiek 10.9% van de Belgische werknemers scoort hoog op de kenmerken van burn-out). Onderzoek toont aan dat de combinatie van hoge werkeisen (bijvoorbeeld werkdruk) en weinig hulpbronnen (bijvoorbeeld gebrek aan autonomie) een belangrijke oorzaak is van burn-out. Dit maakt dat elke individuele werknemer die terecht komt in deze context, kwetsbaar kan zijn voor burn-out. De privésfeer kan hier eveneens toe bijdragen.

#### 2. Stress is een individueel persoonlijkheidskenmerk

Iedereen kan reflexmatige stressreacties beleven. Echter, niet alle stressoren (bijvoorbeeld werkdruk) leiden onmiddellijk naar deze stressreacties. Enkel wanneer de stressoren beschouwd worden als bedreigend, ontstaan er reflexmatige, lichamelijke reacties. Sommige stressoren kunnen dus bij de ene collega wel tot stress leiden en bij de andere niet. Ook eerdere ervaringen of de sociale context spelen hierbij een rol. Stress kan inderdaad gezien worden als een individuele ervaring, maar de organisatiecontext kan bepalend zijn voor de stresservaring van meerdere werknemers binnen de organisatie.

#### 3. Tegenwoordig heeft een werknemer nogal snel een burn-out, terwijl ze eigenlijk gewoon overspannen zijn

Burn-out betekent niet hetzelfde als overspanning of spanningsklachten. Het zijn verschillende stress-gerelateerde zaken die verschillen in hun ernst. Spanningsklachten zijn emotionele, mentale, fysieke en/of gedragsmatige klachten die het sociale of beroepsmatige functioneren kunnen beperken. De werknemer heeft het moeilijk om het werk naar behoren uit te voeren en dreigt uit te vallen. Overspanning verwijst naar uitputting. In de meeste gevallen zal een overspannen werknemer uitvallen door ziekte. Met voldoende rust is de werknemer vrij snel weer hersteld. Burn-out is de meest ernstige vorm en treedt op na een lange periode (6 maanden tot 1 jaar) van overbelasting met chronische klachten. De werknemer is uitgevallen door ziekte, waarbij het herstelproces langer duurt.

#### 4. Burn-out bestaat niet in onze sector

Onderzoek toont aan dat alle sectoren te maken hebben met burn-out, al verschilt de frequentie sterk. Burn-out komt het meest voor in het onderwijs (20%, risico door verhoogde scores op symptomen) en het minst in de verhuur en handel van onroerend goed (8%). Gezondheids- en welzijnszorg scoort in de middelmoot (15%).

**6****Videofragment 'Wat is burn-out?' uit de video 'psychosociale risico's op het werk'**

In dit videofragment (vanaf 3 minuten en 5 seconden tot en met 7 minuten) wordt burn-out uitvoeriger besproken. Het fragment bespreekt de oorzaken, gevolgen en de manieren waarop burn-out tot uiting kan komen. Je kan dit fragment binnen je opleiding tonen als introductie.

De video is beschikbaar via <https://www.youtube.com/watch?v=wBC7yAuHTiA&feature=share>.

**7****Sensibiliserende video rond stress 'Stress of Welzijn op het werk: aan u de keuze!'**

Deze video illustreert hoe stress en burn-out kunnen evolueren in een werksituatie. De video (duur: 12 minuten en 51 seconden) kan de actoren uit de preventiewereld helpen bij de sensibilisering rond dit thema. Je kan deze video tonen als introductie.

De video is beschikbaar via [https://www.youtube.com/watch?v=AqtcGvgnKAk&list=UU\\_VdxEWCmvOimAiwWW1d\\_Ng&t=0s&index=37](https://www.youtube.com/watch?v=AqtcGvgnKAk&list=UU_VdxEWCmvOimAiwWW1d_Ng&t=0s&index=37).



**Inspiratie voor een extra oefening:** Laat je deelnemers het eerste deel van het filmpje bekijken. Stel ze de vragen: Wat gaat fout in deze situaties? Wat zijn de factoren die ervoor zorgen dat de situatie fout loopt? Hoe zouden ze deze situaties kunnen vermijden? Wat zouden ze de volgende keer beter kunnen doen? Bespreek in groep.