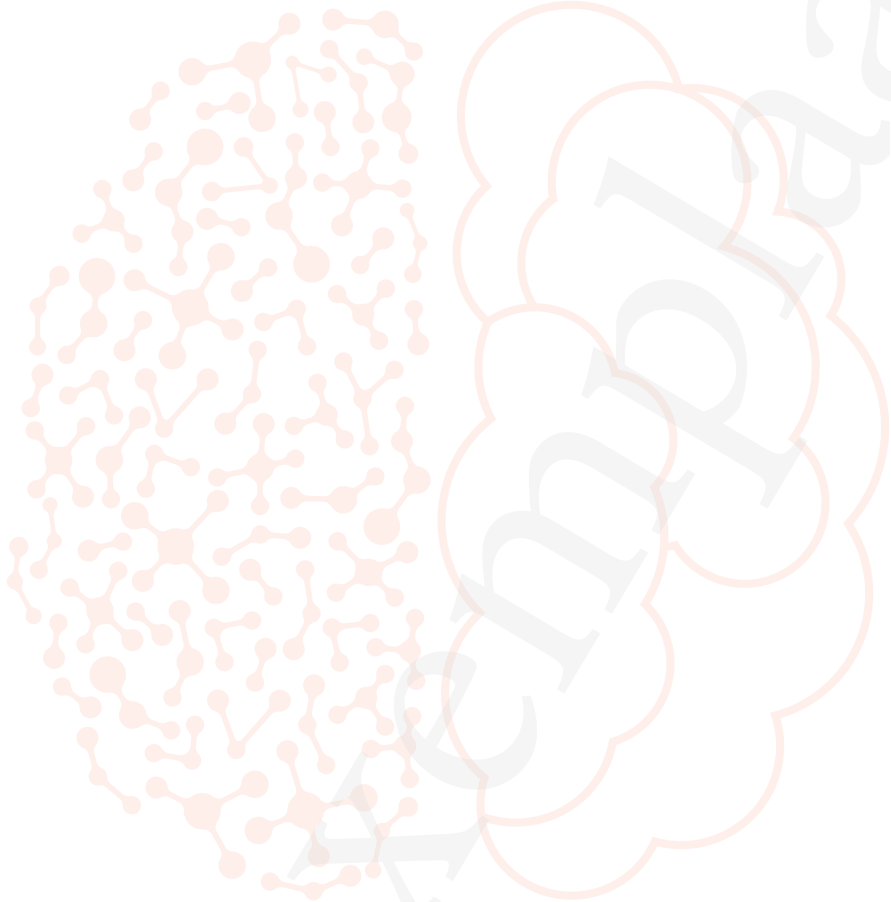


Breinstrust



Breinrust

Dr. Inge Declercq

P E L C K M A N S

Inhoud

Inleiding	9
HOOFDSTUK 1	
Ontkoppelen of deconnectie: wat is dat juist?	15
Definitie	18
Wat zijn de wetgevende kaders?	20
Hoe gaat het met jou en jouw deconnectie: doe de test	25
HOOFDSTUK 2	
Wat er gebeurt in het brein en in je lichaam bij (gebrek aan) deconnectie: vier niveaus van verstoring	39
Niveau 1. Stress- en slaapperelateerd	42
Niveau 2. Neurobiologisch: melatonine en cortisol	45
Niveau 3. Sociale media en deconnectie: wat is de link?	53
Niveau 4. Welke hersendelen en -functies zijn betrokken?	55
Hoe vertalen deze vier niveaus van verstoring zich naar jouw leven?	67
HOOFDSTUK 3	
Deconnectie buiten de werkuren	73
Deconnectie voor je aan het werk begint	76
Na de werkuren	81
Tijdens de vakanties	98

HOOFDSTUK 4

Deconnectie tijdens het werk 109

Hoe gezond ben jij geconnecteerd met je werk? 112

Pauses nemen om tijd te winnen: hoe doe je dat? 123

HOOFDSTUK 5

How to focus voor een gezond functionerend brein 135

Focushulpmiddel 1: Maak je tijdsbudget 137

Focushulpmiddel 2: De OHIO-methode 138

Focushulpmiddel 3: Bepaal je beste focusmoment 142

Wat als focus houden een hindernissenparcours blijft? 147

Hoe onderhoud je een gezonde relatie met je mailbox? 152

Wat zijn breingezonde meetings? 154

HOOFDSTUK 6

Gebruik de kracht van jouw mindset 157

Volg de stoïcijnse weg 161

Volg je innerlijke gps 164

Met deze tips stimuleer jij de kracht van jouw mindset 165

Oefening: stap voor stap naar optimale coping met werkstress 168

Groei- versus gefixeerde mindset 175

Ten slotte: 'nee' is een volledige zin! 177

HOOFDSTUK 7	
Reconnecteer met je naasten en collega's	179
Waarom en hoe zorgen voor jouw social skills	182
Rode vlaggen bij anderen opmerken	190
Hoe kan je nog meer voor verbinding zorgen?	193
HOOFDSTUK 8	
Moeheid versus vitaliteit	199
Wat is moeheid?	202
Doe de test: hoe gaat het met jouw moeheid?	211
Aan de slag: hoe pak je moeheid aan?	215
Tot slot	235
<i>What's in there for you?</i> Waarom zou je überhaupt iets doen aan je huidige situatie?	237
Referenties	247

Inleiding



Ben jij ook lid van de ‘druk-druk-’generatie? Met een drukke job, een nog drukker familiaal of sociaal leven en de ‘allergrootste’ druk om jouw leven te doen lukken? Hoe dikwijls zeg je ‘ik ben zo moe!’, of ‘ik heb te veel werk!?’ Vind je jezelf niet meer terug in al die drukte en voel je daar op z’n zachtst gezegd enige frustratie over? Wat zijn jouw strategieën om tijd voor jezelf terug te winnen? Scrollen op allerlei sociale media, tot in de late uurtjes series bekijken, extreem vroeg opstaan om toch eens te kunnen sporten? Met als gevolg het wrange gevoel niet te kunnen functioneren zoals je dat écht wil, hopen verloren slaap, nooit genoeg tijd hebben, het gevoel dat je een figurant bent in de film van je eigen leven? Ik hoor zoveel mensen, waaronder schrikwekkend veel jongeren, vertellen dat ze moe zijn, te weinig energie hebben, slecht slapen en dat terecht toeschrijven aan de constante stroom aan prikkels die ze te verwerken krijgen. We worden van alle kanten bestookt, door reclame, social media, mails, verwachtingen, snelle oplossingen, meetings. *Wearables* registreren jou dag en nacht, computers en smartphones gaan nooit uit. Om dan nog te zwijgen over wat de storm van wereldschokkende gebeurtenissen met ons doet. Gevolg? Ook al merk je het niet meteen, en denk je dat je het allemaal nog wel onder controle hebt, dat je de stress aankan of genoeg hebt met minder dan zeven uur slaap per nacht, toch betekent die overstimulatie een overbelasting, en vroeg of laat leidt dat tot uitputting, waarbij brein noch lichaam nog naar behoren functioneert. Op het eind van de rit ga je overstag en daar loert de burn-out lonkend naar jou. Maar daar kan je iets aan doen, en beter nu dan wanneer het te laat is! Want ja, het is

mogelijk om die uitknop te vinden. Het is mogelijk om zelfs in een overvol-druk-druk leven tijd te maken voor échte me-time, voor herstel en herbronning en zo weer je volle zelf te zijn. Jouw mooie jij met een gezond functionerend brein, met een gezonde dosis energie en genoeg kracht om jouw sociale en familiale relaties te onderhouden en te voeden.

Dit boek gaat over hoe we steeds maar doorrazen, altijd 'aanstaan', hypergeconnecteerd. Over wat dat met ons, met onze relaties met anderen, met onze energie en met onze hersenen doet. Weinig goeds, dat geef ik alvast mee. Want het is neurowetenschappelijk aangetoond dat chronische (werk)stress gepaard gaat met verhoogd risico op geheugen- en concentratiestoornissen, op *brain fog*, prikkelbaar zijn of je emoties niet goed kunnen controleren, tot zelfs burn-out en op langere termijn de ziekte van Alzheimer. Hoog tijd dus om daar iets aan te doen! We zijn echt niet gemaakt om 24/7 'aan' te staan. Dus wat kan je doen?

Enter het begrip 'deconnectie'. Het antwoord vanuit het beleid was om dat recht om de werkstekker uit te trekken te gieten in een wet die 'het recht op deconnectie' omschrijft. En zo werd deconnectie bekend als het 'recht om offline te zijn' of het 'recht op onbereikbaarheid'. Maar noch de wet, noch de omschrijving van 'deconnectie' als 'recht om offline te zijn' dekt de lading, bijlange niet zelfs. Om meerdere redenen die ik in hoofdstuk 1 uit de doeken doe.

Ik geef alvast mee dat we het veel breder moeten bekijken en dat wil ik met dit boek doen. Niet alleen de wet op deconnectie, ook het begrip deconnectie op zich geeft onvoldoende weer waar we aan toe zijn op het vlak van ons welzijn in de brede zin van het woord. Want de ratrace die gepaard gaat met het altijd aanstaan put ons uit, fysiek en mentaal. En dat altijd aanstaan wordt zowel door ons werk- als door ons privéleven aanhoudend gevoed. We hebben 'recht op onbeschikbaarheid' en herstel van al die drukte

broodnodig. Hoe doe je dat deconnecteren bijvoorbeeld in de praktijk als je zegt ‘ik kan niet deconnecteren, want ik heb te veel werk, ik zie het bos door de bomen niet meer met alles wat ik *moet* doen’? De grenzen en de balans tussen privé- en beroepsleven zijn nog nooit zo vaag en fragiel geweest, hoe rijm je dat met deconnectie? Je werkt bijvoorbeeld thuis, er ligt een stapel was, de afwasmachine is net klaar of dat onkruid in je tuin is je een doorn in het oog. Hoe evident mag het zijn dat je de was insteekt tijdens je werktijd of dat je even wat onkruid gaat wieden? Want wat zou jouw leidinggevende wel zeggen, mocht die jou bezig zien met die privéactiviteiten tijdens jouw werktijd? Of je hebt jonge kinderen, dus je stopt rond 16 uur met werken zodat je er voor hen kan zijn na schooltijd. Dan moet je wel terug aan het werk na 20 uur, nadat ze in bed liggen en jullie samen gegeten hebben. Wil dat zeggen dat je je niet genoeg deconnecteert en dat dit slecht is voor je? De antwoorden krijg je in dit boek.

Ik stel bovendien voor om voor eens en altijd komaf te maken met die dualiteit tussen ‘werklevens’ en ‘werktijd’ enerzijds, en ‘privélevens’ en ‘privétijd’ anderzijds. Die dualiteit en het spanningsveld die zich zo creëren tussen beide zijn op zich een bron van stress, frustraties en schuldgevoelens.

Hier is het goede nieuws. Wist je dat je zelf een enorm vermogen hebt om je stressniveau te verlagen, je geluksniveau en welzijn te verbeteren en veerkrachtiger te zijn bij moeilijkheden? Jawel, en die milde weldoener die dat voor elkaar krijgt is jouw brein! Op voorwaarde dat je het gezond gebruikt en gezond houdt. Er zijn wel degelijk haalbare tools daarvoor, die onder meer helpen om te ontkoppelen en te herstellen van al jouw werk en van jouw werkdruk, en die ook jij kan aanwenden. In dit boek geef ik je een rist praktische tips mee die jou de weg wijzen naar een gezond, helder functionerend brein. Een reddingsboei in de mallemlen van het over-druk leven. Ook jij kan die uitknop vinden, zowel

tijdens, voor als na het werk. Voor meer creativiteit, betere sociale relaties, en vooral voor tijdwinst en meer energie. Het mooie is dat je al megagoed bezig bent door simpelweg (dit boek) te lezen. Want onderzoek toonde aan dat lezen het aanmaken van nieuwe verbindingen tussen hersengebieden stimuleert. Veel meer dan tv-kijken of scrollen op sociale media. Uit datzelfde onderzoek bleek dat 3,5 uur per dag op een scherm kijken zelfs kan leiden tot verlies van hersenweefsel en tot cognitieve achteruitgang.

Als neuroloog, neurowetenschapper, slaap- en stressspecialist en -coach bezorg ik je antwoorden op al jouw vragen over deconnectie en die uitknop. Je krijgt ook een implementeerbare toolbox vol concrete tips en ontelbare inzichten mee. Verwacht een mix van neurowetenschappen, een vleugje filosofie, vertaald naar praktische en wetenschappelijk onderbouwde tips.

Een deel van de antwoorden werd geïnspireerd door de vraag die ik aan tal van personen stelde: wat is deconnectie voor jou? Daarom nemen we een diepteduik, een *deep dive* in deconnectie. Want regelmatig loskoppelen van al jouw werk is op zijn zachtst gezegd goed voor je. Je werkgeluk groeit, je werkstress verkleint, je krijgt meer veerkracht en tijdwinst en je bouwt aan jouw energie en fysieke en mentale gezondheid. En laten we het niet meer hebben over work-lifebalance, maar over jouw **ontkoppelingsbalans**.

Volg je me mee? Jouw reis naar een gezond brein en meer welzijn begint hier!

HOOFDSTUK 1



Ontkoppelen of deconnectie: wat is dat juist?



We beginnen bij het begin, en dat is bij het ontstaan van deconnectie. Deconnectie staat nu al een tijdje op de agenda van werkgevers en op die van beleidsvoerders. Dat was tot pakweg vijf jaar geleden nog niet het geval bij ons. In dit hoofdstuk schets ik kort waar die belangstelling voor deconnectie van hogerhand vandaan komt. En veel relevanter nog, geef ik je een antwoord op vragen als:

‘Waarom is deconnectie van belang voor jou?’

‘Hoe kan het begrip deconnectie beschouwd worden als nuttig en noodzakelijk, zowel maatschappelijk als op het vlak van gezondheid en welzijn?’

‘Waarom moet het juist daarom anders, veel breder bekeken worden?’

‘Wat is deconnectie volgens de wet, wat zijn de wetgevende kaders? Hoe zit het met de paradox van deconnectie die inherent is aan die kaders?’

En last but not least, hoe zit het met jouw deconnectie en wat zijn de gevolgen daarvan? Dat kom je in dit hoofdstuk te weten. Want meten is in zekere zin nog steeds weten. En (h)erkennen. Klaar om je ogen te openen?

Definitie

Iedereen heeft er de mond van vol, velen zitten met hun handen in het haar over hoe ze die deconnectie moeten aanpakken. Er werden al meerdere bevestigingen gepubliceerd (Protimed, HR Square, Acerta en Stepstone, IDEWE...) waaruit doorgaans blijkt dat het merendeel van werknemers en werkgevers deconnectie 'belangrijk' vindt. Evengoed blijkt dat ze het 'moeilijk' vinden of nog geen duidelijk beleid hebben kunnen uitstippelen. Uren wordt er gepalaverd onder bestuursleden en met de syndicaten over het deconnectiebeleid in hun bedrijf. Want inmiddels is deconnectie een recht geworden dat bij wet werd vastgelegd. Dat heeft tegelijkertijd iets bizars en paradoxaals, want dat lijkt evident, maar dat is het niet (meer). Ik leg uit.

Ten eerste zijn er meerdere factoren die hebben bijgedragen aan die groeiende noodzaak aan wetgeving rond deconnectie:

- De toenemende digitalisering en voortdurende ontwikkeling van digitale communicatiemogelijkheden die ons het leven gemakkelijker zouden moeten maken, maar die evenzeer leiden tot de druk om voortdurend beschikbaar te zijn.
- Flexibele werkregelingen bieden voordelen, maar leiden ook tot een vervaging van duidelijke scheidingslijnen tussen werk en privéleven. En hebben een wisselende invloed op werkmotivatie en -tevredenheid.
- Toenemende welzijnsproblemen en langdurige arbeidsongeschiktheid die in verband staan met chronische stress en burn-out. Ook dat heeft geleid tot de groeiende behoefte aan maatregelen om werknemers te beschermen.

- Voorbeelden van andere landen. In Frankrijk werden bijvoorbeeld al wetten aangenomen die werknemers het recht geven om buiten werktijd niet bereikbaar te zijn. Deze voorbeelden hebben anderen geïnspireerd om soortgelijke wetgeving te overwegen.
- Ons huidige tijdperk is er een van de onmiddellijkheid, van het soort dat sereniteit in de weg staat. Een vraag niet onmiddellijk beantwoorden kan een onbehaaglijk schuldgevoel opwekken. Weet je iets niet, dan staan Google of een AI-chatbox meteen paraat voor een pasklaar antwoord. U vraagt, wij draaien: dat lijkt de leuze van onze maatschappij, en o wee als je niet meedraait?

Ten tweede zijn de covidpandemie en de daarmee gepaard gaande geïmproviseerde explosie van het telewerk uiteraard niet vreemd aan die steeds grotere nood aan deconnectie. Want sinds de pandemie is voor velen thuiswerk eerder de regel dan een uitzondering geworden, en daar waren we amper op voorbereid.

Door al deze factoren zijn de grenzen tussen privé- en werklevens ontzettend vervaagd. Alles wat werkgerelateerd is loopt steeds meer doorheen het privéleven en omgekeerd. Als je bijvoorbeeld de hele dag in je woonruimte werkt, hoe draai je dan de knop om naar jouw privémodus als de werkdag voorbij is en je aan dezelfde tafel gaat eten? Jouw smartphone dient mogelijk ook zowel voor jouw privéleven (jouw foto's, jouw vrienden, de privé-WhatsAppgroepen en -Instagramaccounts) als voor werkgerelateerde zaken zoals e-mails en het Teamsplatform. Die smartphone die altijd wel ergens binnen handbereik is, maakt de verleiding groot om kort voor je gaat slapen nog 'snel' een mailtje of iets anders te checken. Mogelijk maak je deel uit van een WhatsAppgroep die door het werk werd gecreëerd. Goedbedoeld, gezellig wat info uitwisselen onder de collega's. Maar al snel

wordt die groep een kanaal om professionele vragen te ventileren. En wat is er gebeurd met de tijd die je vroeger gebruikte om te pendelen, om naar een fysieke meeting te reizen? Ook ingevuld door extra meetings of een vroegere werkstart 's ochtends? En wat doe je als je op een wandeltocht bent in een godverlaten uithoek, maar een collega vindt het nodig om jouw onmisbare deskundige hulp in te roepen voor een hoogdringend onoplosbaar probleem? De kans is groot dat jouw uithoek misschien wel god- maar niet gsm-antenneverlaten is, en die o zo prangende boodschap jou toch bereikt. Ik wil je met dit boek bijstaan om een evenwicht te vinden. Vele situaties zijn wat ze zijn en kunnen we niet veranderen. Maar jij kan met de nodige hulp wel aan jouw deconnectie en aan jouw veerkracht bouwen, de balans terugvinden, het bos door de bomen leren zien. En mogelijk is dat moeilijk, maar moeilijk is verre van onmogelijk. Zo kan je al enigszins begrijpen dat de situatie complex, maar niet onoverkomelijk is. Oplossingen bestaan. In een poging bedrijven een oplossing te bieden, werd een wet voor 'het recht op deconnectie' ingevoerd. Maar een wet dekt die lading bijlange niet. Ik leg kort uit wat er in de wetten staat en wat ik bedoel met de 'paradox van deconnectie', zodat je meteen ook kan begrijpen waarom die wettelijke regelgeving niet volstaat.

Wat zijn de wetgevende kaders?

Er is een Europese richtlijn en de vertaling daarvan naar de Belgische wet. Die laatste gaat iets verder dan de Europese richtlijn. De EU-richtlijn die een algemeen kader voor telewerk en deconnectie

wil scheppen op Europees niveau luidt als volgt: ‘Het recht van werknemers om zich los te koppelen van het werk en zich te onthouden van werkgerelateerde elektronische communicatie, zoals e-mails of andere berichten, buiten werktijd.’ In deze richtlijn wordt dus deconnectie beperkt tot zich ontkoppelen van de werkgerelateerde digitale communicatie buiten werktijd. In België werd het recht op deconnectie ingevoerd in oktober 2022 en zijn werkgevers die twintig of meer mensen tewerkstellen verplicht afspraken te maken over enerzijds het recht van werknemers op deconnectie als zij niet moeten werken, en anderzijds over de modaliteiten om dit recht toe te passen. Uiterlijk op 1 januari 2023 moesten deze afspraken gemaakt zijn. Zich kunnen loskoppelen van het werk moet dus inmiddels in het arbeidsreglement of zelfs in de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) opgenomen worden. Uiterlijk op 1 april 2023 diende een afschrift van het arbeidsreglement of CAO te worden bezorgd aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid. Daarin diende te worden vermeld:

- De praktische modaliteiten die de werknemer zal toepassen.
- Welke richtlijnen de werknemers krijgen om digitale hulpmiddelen zodanig te gebruiken dat hun privéleven en rust worden gegarandeerd.
- Welke vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden zullen worden georganiseerd met betrekking tot het verstandig gebruik en risico's van digitale hulpmiddelen en overmatige connectie.

Dus hebben we enerzijds de paradox dat deconnectie, loskoppelen van het werk nu iets is dat verplicht wordt bij wet, terwijl het ons moet helpen om serene met (werk)verplichtingen om te gaan, de gezondheid en het welzijn van werknemers te bevorderen en de balans tussen werk- en privéleven te herstellen. Maar

de invulling van de wet is veel te beperkt, want die heeft hoofdzakelijk te maken met het gebruik van werkgerelateerde digitale hulpmiddelen en communicatie na het werk. Alleen iets doen aan onze werkgerelateerde digitale communicatie zal niet volstaan om ons welzijn daadwerkelijk te bevorderen. Er komt zoveel meer bij kijken, denk maar aan prestatiedruk, chronische stress die zowel door werk als door familiaal leven veroorzaakt wordt. Iemand die 's avonds geen werkgerelateerde e-mails meer leest, maar de figuurlijke knop niet kan omdraaien en ook 's nachts nog ligt te denken aan het werk, die deconnecteert niet en zal daardoor slecht slapen. Met alle gevolgen op zijn of haar welzijn van dien. Gedreven zijn is mooi. Overuren draaien op het werk eerder te vermijden. Maar dat ons hoofd ook daarbuiten nog overuren draait is onaanvaardbaar.

De andere paradox is dat die digitale hulpmiddelen er eigenlijk zouden moeten zijn om ons tijd te doen besparen, en tijd besparen zou kunnen betekenen dat we meer me-time hebben. Maar juist die digitale 'hulp'-middelen leiden tot meer tijdsdruk, tot meer tijds-arm zijn. Ze dragen bij aan de versnelling, aan werkdruk en een druk-druk leven, aan overmatige connectie, het steeds moeten voldoen aan de eisen van het onmiddellijke, aan het hollen en meetinghoppen, aan de overvolle agenda's en het gevoel nooit tijd genoeg te hebben.

Het trieste gevolg van die veel te beperkte blik op deconnectie is dat inmiddels vooral wordt gepalaverd over zaken als 'moet de werkgever de werknemer nu al dan niet verbieden om na X uur geen mails meer te sturen?' Dat wordt dikwijls en mogelijk terecht als een inbreuk op persoonlijke vrijheid beschouwd en niet per se als een vooruitgang. Mogelijk herken jij je in volgende situatie: je stopt rond 16 uur met werken want zo kan je je kids gaan halen op school, er voor hen zijn, tijd met hen doorbrengen, met hen eten, hen misschien zelfs naar bed brengen. Maar je werkuren,

en vooral je werk, zitten er nog niet op. Er is nog een vergadering voor te bereiden, een analyse of een rapport te maken... Dus moet je bijvoorbeeld na 19 uur nog 'geconnecteerd' zijn. Is dat een schending van jouw 'recht' op disconnectie? Zijn de regels die zijn opgelegd door je werkgever heilig? Of deze: als je op vakantie bent, lees je om de twee dagen je mails. Zo blijf je op de hoogte of kan je taken delegeren mocht er een figuurlijke brand te blussen zijn. Is dat echt not done?

Nuance is hier aan de orde. Waarom is disconnectie zo belangrijk voor jou? Waarom is een juistere, completere invulling van het begrip niet alleen nuttig maar zelfs noodzakelijk, zowel maatschappelijk als op het vlak van gezondheid en welzijn? Omdat het hier als het ware gaat om levensbelang. Altijd aanstaan, niet-aflatende alertheid, computers in waakstand, gsm's binnen handbereik, schermen op scherp: dat is voor jou en je brein zoals onafgebroken dingen opstapelen in je woning tot de muren barsten. Daar zijn we NIET voor gemaakt. Altijd aanstaan is vreselijk ongezond voor onze hersenen, voor ons welzijn in heel brede zin, en het verstoort tal van hersenfuncties die we nochtans broodnodig hebben om normaal te kunnen functioneren. Dat leg ik je in het volgende hoofdstuk uit. 'Echte' disconnectie dient veel en veel verder te gaan en moet ons helpen om onze hersenkronkels rust in hun verbindingen en gezonde herbronning te gunnen. We moeten ramen en deuren kunnen openen, tocht creëren, kunnen rondwalen in een veld van mogelijkheden en verbeelding, opnieuw verbinden met onszelf en met anderen. Als we uit die paradoxen willen raken en gaan voor disconnectie die er echt voor zorgt dat onze hersenen gezond blijven, dat we gezonde, vrolijke, gemotiveerde en echt met elkaar geconnecteerde (werk)mensen kunnen zijn, dan moeten we de betekenis van disconnectie anders gaan invullen. En dan kies ik voor volgende definitie:

Mentaal en fysiek het werk achter je kunnen laten, zowel tijdens de pauzes als na het werk. En daarbovenop, echt herstellen, recupereren van ál het werk!

Dit wordt onze werkdefinitie voor de rest van het boek. In deze definitie die echt zorgt voor breinrust zitten meerdere dimensies:

- Mentale deconnectie
- Fysiek loskoppelen
- Hoe je geconnecteerd bent aan jouw werk
- Tijdens de werkuren pauzes en afstand kunnen nemen van je werk
- Na het werk, dus buiten de werktijden de (werk)knop kunnen uitzetten
- Herstel of recuperatie van *al* het werk

In dit boek ontdek je tal van tools en inzichten over al deze dimensies van deconnectie. Bovendien komen ook de emotionele en de sociale aspecten die hiermee onlosmakelijk verbonden zijn aan bod. Het zal jouw redmiddel zijn om jouw serene uitknop te vinden en daadwerkelijk te gebruiken. Voor meer fysiek en mentaal welzijn, voor breinrust en een gezond stel hersenen, voor evenwicht tussen alle werkgerelateerde inspanningen, recuperatie en rust.

Maar eerst: hoe gaat het met jou en met jouw deconnectie?

Veranderen is verbeteren. En elke verandering begint met inzicht en (h)erkenning. Inzicht in jouw situatie, daar gaat het in dit hoofdstuk over. Inzicht in de (neuro)wetenschappelijke aspecten van overmatige connectie en van deconnectie, zodat je nog meer inzicht kan krijgen voor jezelf en voor jouw naasten, daarmee gaan we verder in het tweede hoofdstuk.

De eerste vragenlijst peilt naar hoe goed je kan ontkoppelen na het werk en zo kan herstellen van jouw werkdruk. De mentale en fysieke dimensies van onze werkdefinitie over deconnectie na het werk en de dimensie herstel of recuperatie van *al* het werk, zijn hierin opgenomen. De vragenlijst werd ontwikkeld door een pionier in de wereld van herstel van werkdruk, Sabine Sonntag, hoogleraar Work and Organizational Psychology aan de universiteit van Mannheim. Zij doet al jaren onderzoek vanuit de invalshoek dat herstellen van werkstress buiten werktijd een belangrijke factor is voor het welzijn van werknemers. Het mooie is dat gebruik van vrije tijd in deze bevraging wordt meegenomen. Want ‘al’ het werk speelt een rol. Tijdens je vrije tijd heb je ook werk, denk maar aan huishoudelijk werk, de zorg voor kinderen als je die hebt. Ik wil het niet meer hebben over balans tussen privé- en werkleven! Beide lopen in deze tijden dikwijls door elkaar. Ik stel bovendien voor om voor eens en altijd komaf te maken met die dualiteit tussen ‘werkleven’ en ‘werktijd’ enerzijds en ‘privéleven’ en ‘privétijd’ anderzijds. Die dualiteit en het spanningsveld dat zich zo creëert tussen beide zijn op zich een bron van stress, frustraties en schuldgevoelens. Laten we het dus vanaf nu hebben over jouw **ontkoppelingsbalans!**