



SEPT 2026
HANDOUT



VAN OVERVOL NAAR OVERZICHT

in 3 stappen voor leidinggevenden

Je kent het waarschijnlijk wel. Je dag begint al vol. Er staan afspraken, vragen en mails op je te wachten en voor je het weet, ben je vooral aan het reageren. Je houdt de boel draaiende en aan het einde van de dag merk je dat je vooral hebt volgehouden.

Als leidinggevende wil je betrokken zijn, medewerkers helpen en zorgen dat het werk doorgaat. Daardoor kun je gemakkelijk meer naar je toe trekken dan nodig. Voor je het merkt is je eigen ruimte op. Deze hand-out helpt je om eerder te herkennen wanneer je overloopt en bewust te kiezen hoe je wilt reageren. In drie stappen ga je van automatisch reageren naar bewust handelen. Zo ontstaat meer ruimte voor jezelf én voor de mensen om je heen.



Gebruik de 3 stappen op het moment dat je merkt dat je volloopt, geïrriteerd raakt, iets direct wilt overnemen of het gevoel hebt dat alles tegelijk moet. Je hoeft niet eerst alles op orde te hebben. Een korte pauze om stil te staan helpt al om weer overzicht te krijgen.



Wat gebeurt er als jij overvol raakt?

Wanneer je veel op je bord hebt, schakel je gemakkelijk over op de automatische piloot. Je doet wat je gewend bent, lost op wat zich aandient en gaat door zolang het nog lukt. Je mentale ruimte wordt kleiner en daardoor reageer je sneller vanuit gewoonte.

Je merkt bijvoorbeeld dat je sneller reageert dan je eigenlijk wilt, meer overneemt van anderen, minder goed luistert, slechter kan concentreren, moeilijker je grens aangeeft, sneller geïrriteerd raakt of doorgaat, terwijl je eigenlijk herstel nodig hebt. Vanuit mijn achtergrond in de psychiatrische verpleegkunde, gespecialiseerd in angst- en stemmingsproblematiek, weet ik dat mentale vitaliteit niet alleen gaat over kunnen doorgaan. Het gaat ook over kunnen herstellen, kunnen schakelen en invloed ervaren op hoe je met situaties omgaat.

Dit gebeurt niet omdat je het verkeerd doet. Het is een natuurlijke reactie wanneer je langere tijd onder druk staat. Juist daarom is het belangrijk om de signalen van spanning en overbelasting op tijd te herkennen. Deze signalen hoef je niet weg te drukken. Ze geven informatie.

Sta eens stil bij wat er bij jou gebeurt wanneer je merkt dat je volloopt:

- Ben ik gespannen, gejaagd of geïrriteerd?
- Voel ik mij juist leeg of moe?
- Heb ik de neiging om alles zelf op te lossen?
- Word ik korter naar anderen?
- Stel ik dingen uit?
- Merk ik dat ik eigenlijk nergens meer ruimte voor heb?

Vanuit mijn achtergrond in de psychiatrische verpleegkunde, gespecialiseerd in angst- en stemmingsproblematiek, weet ik dat mentale vitaliteit niet alleen gaat over kunnen doorgaan. Het gaat ook over rust inbouwen, juist op de meeste hectische momenten, over kunnen herstellen, schakelen en invloed te ervaren op hoe je met situaties omgaat. Alleen vanuit rust kun je ruimte creëren om bewuste keuzes te maken.

Jij bent je belangrijkste bezit. Goed voor jezelf zorgen begint daarom bij het herkennen van je eigen signalen. Wanneer je leert herkennen wat er in jezelf gebeurt, ontstaat inzicht die jou regie geeft.

Waarom is bewust kiezen zo moeilijk?

Bewust keuzes maken is moeilijk omdat we onder druk gemakkelijk terugvallen op wat vertrouwd is. Als je agenda vol zit en er voortdurend iets op je afkomt, is het logisch dat je sneller reageert en minder bewust stilstaat bij wat je nodig hebt. Op die momenten helpt het om even te vertragen en jezelf drie vragen te stellen: wat gebeurt er, wat heb ik nodig en wat kies ik nu?

Door eerst stil te staan, vervolgens te onderzoeken wat er speelt en daarna een bewuste keuze te maken, beweeg je van automatisch reageren naar bewust te kiezen wat jij nodig hebt en wat de situatie vraagt.



Van automatisch naar bewust

Kleine keuzes kunnen al verschil maken in hoe je een situatie benadert. Je hoeft niet alles anders te doen. Het begint met even ruimte maken tussen wat er gebeurt en hoe je reageert.

Je kunt bijvoorbeeld:

- eerst een moment nemen in plaats van direct te reageren;
- de ander laten doen wat die zelf kan in plaats van een taak over te nemen;
- een pauze nemen in plaats van door te gaan;
- hulp vragen in plaats van alles zelf op te lossen;
- je grens uitspreken in plaats van deze uit te stellen.

Bewust kiezen betekent niet dat je altijd de perfecte keuze maakt. Het betekent dat je jezelf de ruimte geeft om niet automatisch te doen wat je altijd doet.

PRAKTIJKVOORBEELD

Stel: een medewerker komt bij je met een probleem. Je hebt zelf een volle agenda en denkt meteen: *ik regel dit wel even*. Je staat al half op het punt om het probleem over te nemen.

STAP 1: STA STIL *Wat gebeurt er nu met mij?*

Je merkt dat je gehaast bent en direct wilt oplossen. Je voelt de druk om door te gaan.

STAP 2: ONDERZOEK *Wat heeft deze situatie nodig?*

Je vraagt jezelf af: moet dit nu door mij worden opgelost? Wat kan de medewerker zelf? Wat heeft deze persoon nodig om verder te kunnen?

STAP 3: KIES *Wat is mijn bewuste keuze?*

In plaats van het probleem over te nemen, stel je een vraag: *“Wat heb je zelf al geprobeerd en wat heb je van mij nodig?”*

Je blijft betrokken, maar neemt niet automatisch de verantwoordelijkheid over. Daarmee creëer je ruimte voor jezelf én voor de ander.

De verbinding met werkgeluk

Vanuit de wetenschap van werkgeluk weten we dat werkgeluk niet alleen wordt bepaald door wat een werkomgeving ons biedt. Ook de mate waarin we autonomie, verbondenheid en competentie ervaren speelt een belangrijke rol. Daarbij gaat het om de ruimte die we ervaren om keuzes te maken, de kwaliteit van onze verbinding met anderen, het vertrouwen in ons eigen kunnen en de invloed die we ervaren op ons werk. Ook de manier waarop we ons werk kunnen hanteren en hoe we onze werksituatie beleven, heeft invloed op ons werkgeluk. Daar zit een belangrijke verbinding met mentale vitaliteit. Wanneer je voortdurend op de automatische piloot werkt, wordt je ruimte om invloed uit te oefenen kleiner. Je reageert vooral op wat er gebeurt. Bewust kiezen helpt om die invloed terug te pakken.

Wat betekent dit voor jou als leidinggevende?

Als leidinggevende ben je niet verantwoordelijk voor het werkgeluk van je medewerkers. Je hebt er wél invloed op. De manier waarop jij reageert, bepaalt mede hoeveel ruimte anderen ervaren. Wanneer jij vanuit tijdsdruk of automatische patronen handelt, kan dat onbedoeld ook iets met de ander doen. Je neemt bijvoorbeeld te veel over. Je lost een probleem op dat iemand misschien zelf kan oplossen. Je blijft beschikbaar terwijl je eigenlijk geen ruimte meer hebt. Of je geeft snel een oplossing, terwijl de ander misschien vooral behoefte heeft aan een luisterend oor of een vraag die helpt om zelf verder te denken.

Ruimte geven aan je medewerkers

Bewust kiezen betekent ook dat je niet alles voor een ander hoeft op te lossen. Je kunt een vraag stellen in plaats van direct een oplossing geven. Je kunt iemand ruimte geven om zelf na te denken. Je kunt een verantwoordelijkheid laten waar die hoort. En je kunt samen onderzoeken wat nodig is. Helpen betekent niet altijd dat je iets overneemt. Soms help je iemand juist door ruimte te geven om zelf een volgende stap te zetten. Zo zorg je niet alleen beter voor je eigen mentale ruimte, maar geef je ook de ander ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en te groeien.

Je hoeft niet minder betrokken te zijn om meer ruimte te geven. Je leiderschap toon je door bewust te kiezen wanneer je wel en niet overneemt. De volgende keer dat je merkt dat je volloopt: sta stil, onderzoek en kies.

VAN OVERVOL NAAR OVERZICHT in 3 stappen voor leidinggevenden

STAP 1: STA STIL. *Wat gebeurt er nu met mij?*

Merk op wat er met je gebeurt voordat je automatisch handelt. Onder druk zijn we geneigd direct te reageren. De eerste stap is daarom letterlijk: even stoppen. Je hoeft het niet direct te veranderen, eerst alleen maar opmerken.

Vraag jezelf:

- Wat voel ik op dit moment?
- Wat gebeurt er in mijn lichaam?
- Waar reageer ik eigenlijk op?
- Wat merk ik aan mijn gedrag?

STAP 2: ONDERZOEK *Wat heeft deze situatie nodig?*

Kijk wat je nodig hebt en wat de situatie werkelijk vraagt. Niet alles wat urgent voelt, is ook werkelijk urgent, en niet alles wat bij jou terechtkomt, hoeft jij zelf op te lossen.

Vraag jezelf:

- Moet dit nu?
- Moet ik dit doen?
- Wat heeft de situatie nodig?
- Wat heeft de ander nodig om zelf verder te kunnen?
- Wat geeft mij energie en wat kost mij energie?

Hier ontstaat onderscheid tussen wat gebeurt, wat nodig is en wat jij kunt doen.

STAP 3: KIES *Wat is mijn bewuste keuze?*

Kijk niet alleen naar wat je gewend bent te doen, maar naar wat op dit moment het meest helpend is voor jou en voor deze situatie.

Misschien betekent dat dat je een gesprek voert in plaats van nog een mail te sturen, een taak loslaat of iemand juist meer verantwoordelijkheid geeft. Het kan ook betekenen dat je een grens aangeeft, bewust even pauze neemt, om hulp vraagt of aan het einde van je werkdag iets plant waar je energie van krijgt.

Niet iedere keuze hoeft groot te zijn. Juist de kleine keuzes die je gedurende de dag maakt, hebben invloed op hoe je werkt, hoe je je voelt en hoe anderen jou ervaren.



Inzicht in wat er bij jezelf gebeurt, geeft ruimte om bewust te kiezen.
Een belangrijke stap naar meer werkgeluk & mentale vitaliteit.



Met WerkGeluk & GroeiKracht ondersteun ik persoonlijke, professionele en organisatieontwikkeling door inzichtelijk te maken wat er speelt rondom thema's als werkgeluk, mentale vitaliteit, veerkracht en persoonlijk en professioneel leiderschap.

Denk aan strategisch organisatieadvies op het gebied van werkgeluk, de Veerkracht & Groei Meting voor inzicht in risico's en ontwikkelmogelijkheden, workshops, teambegeleiding en individuele begeleiding.

Nieuwsgierig naar wat ik voor jou of jouw organisatie kan betekenen? Neem vrijblijvend contact met mij op.

Mirjam de Rooij | WerkGeluk & GroeiKracht

www.werkgeluk-groeikracht.nl

mirjam@werkgeluk-groeikracht.nl

06 30093818