

## Burn-out – willen, mogen en moeten

---

Of we stress op het werk ervaren en in welke mate, dat hangt af van de persoon (met de kanttekening dat er stress bevorderende werkomstandigheden zijn die algemeen zo worden ervaren). Dat laten de auteurs van 'Stress als keuze Persoonlijk werkboek stressmanagement', Chabrack en Cooper, heel mooi zien aan de hand van willen, kunnen, mogen en moeten. In hun boek stellen zij de volgende vraag: „Wat zijn belangrijke individuele verschillen als het gaat om stress op ons werk?” En ze antwoorden: „Dat zijn die verschillen die bepalen in hoeverre we wel of niet passen bij het werk en in de organisatie.” Dat hangt weer af van wat we zelf willen en kunnen en wat we van onszelf mogen en moeten. Hun verhandeling (pag. 97 tot en met 108) komt in het kort hierop neer.

**Wat je wilt, dat is wat je leuk vindt, waar je je in verliest en wat je energie geeft.** Willen heeft te maken met je favoriete doeleinden, zoals gewaardeerd worden, prestige of veel geld verdienen. Wat we wel en wat we niet willen is daarom bij stressmanagement leidraad.

**Wat je op je werk kunt, is alles wat je gebruikt, vindt, ontwikkelt, scheidt et cetera, en je gebruikt dat alles om te bereiken wat je wilt bereiken.** Kunnen, dat varieert in een mensenleven. Je ontwikkelt jezelf immers. Het is goed om van tijd tot tijd stil te staan of datgene wat je kunt nog wel past bij wat je wilt. „Kunnen zonder willen heeft nog maar weinig betekenis.”

**Wat je mag in je werk, bepaalt de grenzen van je speelruimte.** Daaromheen staan hekken. Die hekken worden deels opgetrokken door leidinggevenden, werkgevers, zorgverzekeraars enz. maar deels plaats je ze ook zelf (door aannamen en overtuigingen, door reacties van collega's/maten, maar ook door ervaringen uit je vroege jeugd). „Wat we van onszelf mogen stelt grenzen aan wat we willen in ons werk, en daarmee aan de ontwikkeling van ons kunnen.” Van de buitenwereld mogen we dus feitelijk veel meer dan we onszelf toestaan of dan we denken. We begrenzen onszelf.

Om toch te doen wat we willen, moeten we onszelf herhalen. Wat we willen doen, doen we steeds opnieuw. Zo ontwikkelen we vaardigheden en motieven (een drijfveer en terugkerend patroon). Een daarvan is een hoofdmotief of levensthema. Dat geeft ons richting en een gevoel van veiligheid, en daarom dwingen we onszelf verder te werken aan ons hoofdmotief. Ons hoofdmotief vormt onze kern, stellen Chabrack en Cooper. Voorbeelden van een hoofdmotief zijn: hoge kwaliteit leveren, zorgvuldig werken, je in anderen verplaatsen en het hun naar de zin maken. Gaandeweg het leven verschuift het hoofdmotief vaak. „En dat is maar goed ook, anders worden we karikaturen van onszelf.”

### **Sta af en toe eens stil bij de vragen**

*Wat wil ik graag? Wat geeft mij eigenlijk plezier?*

*Is dat wat ik kan, wat ik heb geleerd, nog wel wat ik wil?  
Mag ik me van mijzelf en van mijn (werk)omgeving ontwikkelen in de richting die ik wil?  
En wat is mijn diepste drijfveer, mijn hoofdmotief?*

**TEKST: Sandra Sanders, COACH EN TRAINER OP HET GEBIED VAN STRESS- EN BURN-OUTKLACHTEN.**

*Gepubliceerd in juni 2018.*

[Lees hier eerdere artikels over burn-out.](#)

Wil je meer weten over chronische stress, burn-out preventie en/of begeleiding?

Neem contact met ons op via <mailto:info@touch-coaching.nl>.



*Dit document is eigendom van Touch, training en coaching. Vond je het een waardevol artikel? En wil je het graag gebruiken of delen? Graag! Uiteraard wel met bronvermelding.*

*Wij delen graag onze kennis.*

