

Presentatie Auditio
het anti-burnout beleid
van auditio

Beleidsdoelstellingen

1. waarborgen dat geen van de medewerkers van Auditio een burn-out oploopt
2. waarborgen dat signalen in die richting tijdig worden opgepakt

Oorzaken burn-out

1. gebrek aan RESULTAAT op het werk (wel het werk, geen zichtbare resultaten)
2. gefrustreerd worden in de wil om te werken, bijvoorbeeld door doorlopende computerstoringen
3. onduidelijke scheiding tussen werk en privé, of onvoldoende mogelijkheden de werksfeer van de privésfeer te scheiden
4. roddel en achterklap van collega's
5. wel de verantwoordelijkheid voor taken, zonder de middelen voor taken

Non-oorzaken van burn-out

(ook wel fabeltjes genoemd)

1. teveel verantwoordelijkheidsgevoel
2. perfectionisme
3. geen 'nee' kunnen zeggen

Tegenmaatregelen

1. daar waar mogelijk worden resultaten zichtbaar gemaakt, genummerd en op een zodanige wijze gepresenteerd dat vooruitgang zichtbaar is
2. binnen Auditio wordt alleen met Apple computers gewerkt, omdat die minder storings- en virusgevoelig zijn
3. alle Auditianen hebben een laptop van de zaak en een mobiel van de zaak, met de uitdrukkelijke instructie deze na werktijd uit te zetten en uit te laten
4. alle Auditianen worden naar een training gestuurd waarin ze leren direct kritiek te geven en direct kritiek te ontvangen, waardoor roddel een slechtere voedingsbodem heeft

Tegenmaatregelen (vervolg)

5. taken worden alleen gedelegeerd inclusief benodigde bevoegdheden en budgetten
6. er is altijd één duidelijke *line of command*, bedrijfspolitieke spellen worden niet beloond
7. er is een duidelijke kleine verzameling regels waarvan de naleving wordt gecontroleerd (en getest) en waarvan niet naleving wordt gesanctioneerd opdat iedereen weet waar hij of zij aan toe is

Tegenmaatregelen (vervolg)

8. de omvang van elke Auditiovestiging wordt zo klein gehouden dat er geen *hiding places* zijn voor disfunctionele collega's die anderen frustreren of op z'n minst demotiveren
9. wekelijks krijgen alle Auditianen de mogelijkheid om een cijfer te geven aan de werkweek; dit cijfer functioneert als een *early warning system* en wordt door de directeur van Auditio wekelijks gemonitord
10. bijsturing van dit beleid gebeurt naar aanleiding van frequent gevoerde coachingsgesprekken