

EEN WERKNEMER MET BURN-OUT ONDERSTEUNEN

Opnieuw vlammen

U doet er alles aan om te voorkomen dat medewerkers overbelast raken. Helaas is dat niet altijd te sturen. Het kan dan ook nuttig zijn om in te zoomen op de diepere oorzaken van een burn-out. En wat kan de organisatie doen om een medewerker optimaal te begeleiden die toch geveld is door een burn-out?

Gemiddeld één op de zeven werknemers heeft last van burn-outklachten zoals oververmoeidheid na een dag werken. Dit blijft natuurlijk niet zonder gevolgen voor uw organisatie. Gestreste werknemers presteren minder en maken sneller fouten. Zelfs al besteedt u veel aandacht aan preventie, dan is dit geen garantie dat u uitval kunt voorkomen. Burn-out en stressklachten komen nu eenmaal voor en zien er bij iedereen weer anders uit. Pas als de oorzaak van de burn-out duidelijk is, kan er effectieve begeleiding worden gegeven. Omdat de aanleiding van de burn-out per persoon anders is, moet ook de oplossing maatwerk zijn. De professional die dit begeleidt, besteedt de ene keer meer aandacht aan energiebronnen en het vergroten van het zelfvertrouwen en coacht bij de ander meer op afstand

nemen van het werk, de werk-privébalans of organisatorische aanpassingen. Het brede palet aan mogelijke interventies maakt dat verschillende professionals betrokken kunnen zijn bij de begeleiding, zoals de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, loopbaancoach of stresscounselor.

Ondersteunen

Waarschijnlijk zijn er al meerdere organisaties en personen die uw organisatie ondersteunen bij arbozorg en duurzame inzetbaarheid. Het is raadzaam om met hen zorgvuldige afspraken te maken over de werknemer die kampt met een (dreigende) burn-out en te zoeken naar een interventie die aansluit bij zijn specifieke behoeften. Het aanbod aan professionals is vele malen groter en diverser dan veel

mensen denken. U kunt de werknemer helpen om hierin de weg te vinden. Voor begeleiding bij een gezonde leefstijl kan hij terecht bij een arbodienstverlener, maar ook bij een lifestylecoach of een fysiotherapeut. Een loopbaancoach helpt mensen na te denken over hun talenten, hun loopbaan en het combineren van werk en privé. En voor psychische begeleiding kan de werknemer terecht bij een GGZ-instelling of kiezen voor een laagdrempeliger vorm van begeleiding door een stresscoach of vormen van e-coaching. De keuze is afhankelijk van de persoonlijke voorkeur van de werknemer, de aard en de zwaarte van de klachten. Een groot verschil tussen burn-out en uitval om andere, fysieke redenen is dat het niet een kwestie is van 'even uitzieken', 'rustig aan doen' of een adequate behandeling en dan weer vol aan de bak; een geleidelijke re-integratie is een noodzakelijk onderdeel van het herstel.

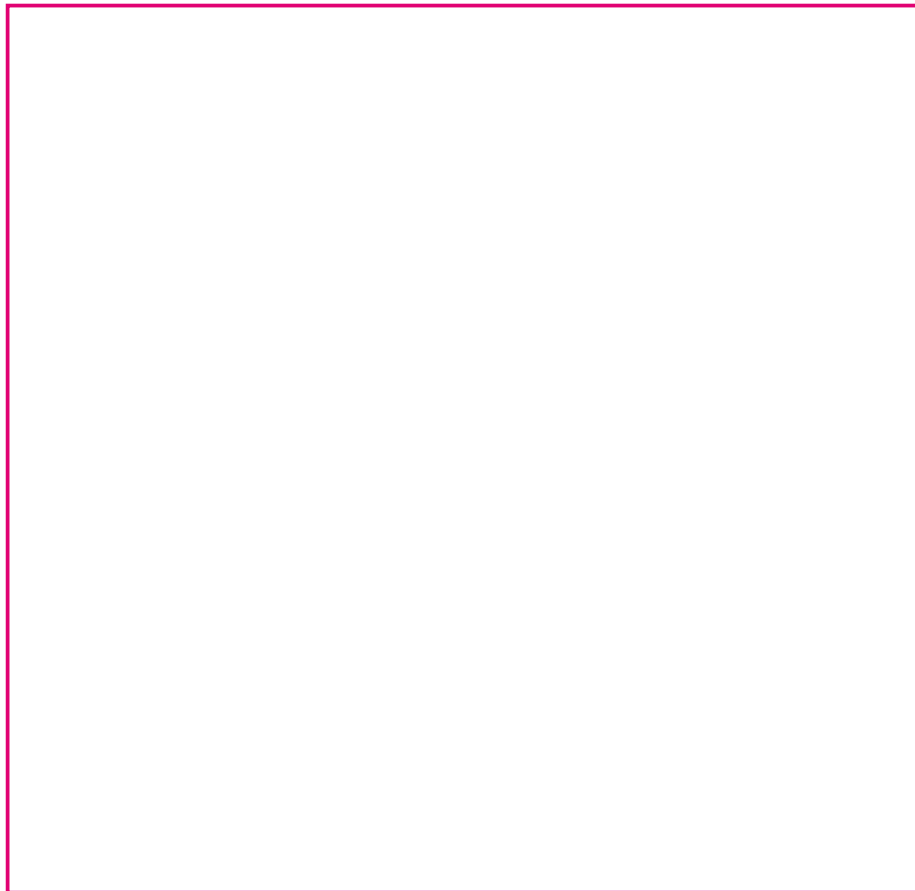
Vertrouwen

Er bestaan geen 'quick fixes' voor een burn-out. De werknemer is in deze crisisfase de controle over zichzelf en de situatie kwijt. Het is noodzakelijk dat de werknemer de ruimte en vertrouwen krijgt, en dat hij weet dat alle betrokkenen binnen uw organisatie desgewenst voor hem klaarstaan. Zo kan iemand in deze eerste fase afstand nemen en tot rust komen. In de tweede, probleemoplossende fase gaat het om het weer opbouwen van energie en belastbaarheid. Stapsgewijs en met haalbare stappen, in samenspraak met werkomgeving en sociale omgeving. In de toepassingsfase brengt de werknemer de verworven inzichten en vaardigheden in praktijk en wordt besproken wat er nodig is om

Verstoorde balans belasting en belastbaarheid is de kern

Werkstress gaat over een verstoorde balans tussen belasting en belastbaarheid. Een te grote workload, strakke deadlines en lastige klanten of patiënten (ofwel hoge taakeisen) kunnen zorgen voor werkstress, maar dat hoeft niet. Als daar voor de werknemer voldoende mentale buffers tegenover staan zoals steun van collega's, een optimistische levenshouding en het vermogen om het

werk los te laten, kan hoge werkdruk ook juist heel bevlogen werknemers opleveren. Werkstress vraagt dus niet om een lagere werkdruk, maar om meer oog voor een gezonde balans. Die is bij iedereen anders. Dit veroorzaakt in ogenschijnlijk dezelfde omstandigheden het verschil tussen een opgebrande werknemer en een werknemer die juist dan optimaal presteert.



terugval te voorkomen. Dit kan zowel de (werk)omstandigheden als de werknemer zelf betreffen en meestal is het een combinatie van beide. Verder moet uw organisatie zich natuurlijk houden aan de wettelijke termijnen die in het kader van de Wet verbetering Poortwachter worden gesteld aan tot ziekmelding, het opstellen van een probleemanalyse, een plan van aanpak, het bouwen van een re-integratiedossier en de melding bij UWV, als dat van toepassing is. Over de begeleiding van deze stappen kunt u afspraken maken met uw arbodienstverlener. Er zijn een aantal tips te benoemen in de omgang met een opgebrande werknemer.

- 1 Het belangrijkste is begrip voor de situatie en voor de werknemer zelf. Oprechte interesse, vragen hoe het gaat en een hart onder de riem steken zijn heel waardevol.
- 2 Natuurlijk kan een werknemer na de diagnose niet direct weer gaan werken, maar het is verstandig om hier niet te lang mee te wachten. Ritme en betrokkenheid bij het werk houden is voor

iedereen goed. Vanzelfsprekend altijd in overleg met de bedrijfsarts.

- 3 Het feit dat de werknemer terug is, wil niet zeggen dat hij weer 'als vanouds' belast kan worden. Verwacht niet direct prestaties en bied ruimte om in eigen tempo aan het werk te gaan.
- 4 Wees duidelijk over verwachtingen, wensen en gevoelens en evalueer dat periodiek met elkaar. Het is ook goed om collega's op de hoogte te stellen van de re-integratie. Daardoor ontstaat meer begrip.

- 5 Zorg voor structuur door een afgebakend takenpakket en vaste afspraken. Bereid iemand die terugkeert na een burn-out goed voor op wat hem te wachten staat en bepaal in overleg een beperkt aantal terugkerende taken, zodat gewenning ontstaat. Geef de werknemer een actieve rol in het vormgeven van zijn re-integratie.
- 6 Re-integratie van mensen met een burn-out is een vak. Belangrijk is begeleiding waar de werknemer zich prettig bij voelt. Dit komt de effectiviteit van de re-integratie ten goede.
- 7 Iedere situatie is anders, maar een burn-out zegt vaak ook iets over de werkplek en arbeidsomstandigheden. Vraag directe collega's hoe zij de werkdruk ervaren en of de werkplek of het werk aangepast moeten worden.

Betrokkenheid

Samengevat zijn de trefwoorden voor onderling contact tussen uw organisatie en de werknemer met een burn-out: openheid, begrip, begeleiding en een gezamenlijke zoektocht naar oorzaken én oplossingen. Uw organisatie moet niet alleen zorgen voor professionele ondersteuning tijdens de re-integratie die aansluit bij de behoeften van de werknemer. Ook persoonlijke betrokkenheid doet wonderen. Dat kan eenvoudig door te bellen, een kaartje te sturen of samen een kop koffie te gaan drinken.

Dorothe van den Aker is projectmanager bij OVAL, branchevereniging voor duurzame inzetbaarheid, e-mail: info@oval.nl, www.oval.nl

Met het toepassen van vijf tips kunt u veel voorkomen

Het gezegde luidt: "voorkomen is beter dan genezen". Gelukkig kunt u als Arbo-professional van alles doen om burn-out te voorkomen.

- Zorg voor voorlichting over stress en burn-out.
- Maak het onderwerp individueel en in teams bespreekbaar.

- Schakel tijdig deskundige begeleiding voor de werknemer in.
- Besteed samen met leidinggevenden aandacht aan persoonlijkheidskenmerken en hulpbronnen.
- Maak een jaarprogramma over werkplezier en vitaliteit, dan maakt u het onderwerp positief.