

Uitval door een BURN-OUT!

WAT NU?

Er is veel aandacht voor stresspreventie. We doen er alles aan om stress op tijd te signaleren en tools aan te bieden zodat mensen weer lekker in hun vel zitten. Ondanks alle inspanningen kunnen we niet altijd voorkomen dat medewerkers tóch uitvallen. De emmer loopt over en ze melden zich ziek.

Het duurt vaak lang voordat een medewerker weer re-integreert. Het herstel van een burn-out verloopt via fasen. Tijdens deze fasen werken we in eerste instantie aan energieherstel. Vervolgens kijken we naar de oorzaken van de burn-out en helpen we de medewerker bij bewustwording en het aanleren van nieuw gedrag.

Hieronder leggen we je deze zes fasen uit. Op de achterkant vind je de do's en don'ts bij een burn-out en re-integratie. Zo weet je wat je als manager voor je collega kunt betekenen.



1. ACCEPTATIE

Voor een goed herstel is acceptatie dat iemand 'ziek' is, van groot belang. In deze fase is het stellen van een diagnose door een arts en erkenning door de werkgever belangrijk. Daarnaast moet de medewerker loskomen van het werk om te kunnen werken aan zijn/haar herstel.



2. BALANS INSPANNING EN ONTSPANNING

Fysieke en mentale ontspanning helpt bij herstel. Dit kan de medewerker doen door inspanning af te wisselen met ontspanning. Het maken van een dagritme waarbij na een activiteit een moment wordt ingebouwd om te niksken, is een goed hulpmiddel. Daarnaast is ook een dagelijkse wandeling belangrijk. Je brengt zowel lichaam als hersenen in beweging. Het advies voor de medewerker is energienemers te mijden en zich te richten op energiegevers. Ook mindfulness draagt bij aan een goede balans tussen inspanning, ontspanning en bewustwording.



3. CONTACT MET LICHAAM EN HART

Het lichaam is een bron van informatie over hoe we in ons vel zitten. Door een burn-out is vaak contact met het lichaam weg. Contact met het hart is zoiets als verbinding maken met innerlijke emoties en verlangens. Door hier aandacht aan te geven, kun je betere keuzes maken die recht doen aan wat van binnen leeft. Deze fase is vooral het werk voor een psycholoog of coach om de medewerker hierin te begeleiden.



4. STOFWISSELING EN VOEDING

Bij een burn-out denk je niet direct aan stofwisseling of voeding. Dit heeft echter een grote invloed op je gezondheid en welbevinden. Het energieniveau kun je eventueel aanvullen met vitamines en supplementen. Maar bovenal door gezond te eten.



5. STEUN OMGEVING

Steun door een werkgever, manager, een partner of familie bij een burn-out draagt bij aan acceptatie en herstel. Steun vergroot zelfvertrouwen.



6. ZELFINZICHT

Het is belangrijk dat de medewerker werkt aan zelfinzicht. Dit om terugval te voorkomen. Dit kan met behulp van een psycholoog of coach.

Uitval door een BURN-OUT!

HOE VERDER?

Do's

- Heb contact met de bedrijfsarts.
- Maak afspraken over bijvoorbeeld wie het werk overneemt en wie met de medewerker contact houdt.
- Geef duidelijkheid en bied de medewerker veiligheid. Dit kan door helderheid te geven over terugkeer naar de eigen of een andere functie.
- Hanteer één aanspreekpunt voor de medewerker. Leg diegene duidelijk uit wat er aan de hand is. Vragen kunnen alleen via dit aanspreekpunt worden gesteld. Kaarten, bloemen of presentjes zijn uiteraard welkom.
- Luister en toon begrip. Praat niet direct over werk, maar wees geïnteresseerd in hoe het met de medewerker gaat.
- Erken dat de medewerker ziek is. Zowel naar medewerker als naar overige betrokken personen in organisatie.
- Bied de medewerker hersteltijd.
- Drink alléén koffie bij de eerste afspraak van de re-integratie.
- Zet de afwezigheidsassistent aan in de mailbox van de medewerker. Laat deze de eerste weken staan.
- Zorg er als manager voor dat de mailbox leeg is/oude mails geparkeerd worden, zodat diegene niet direct gaat teruglezen wat hij/zij heeft gemist en zich daarover vervelend gaat voelen. Het verleden is geweest. Het gaat om het nu.
- Maak samen een plan van aanpak over re-integratie. Zorg eventueel voor een coachtraject bij re-integratie.
- Creëer bij start een comfortabele werksituatie zoals de/een eigen werkplek.
- Zoek passend werk, zonder deadlines en zo min mogelijk interactie met anderen.
- Geef positieve feedback en spreek waardering uit.
- Zorg voor zinvol werk.

Don'ts

- Te hard pushen. Bijvoorbeeld door te vragen wanneer een medewerker weer aan de slag kan. Of dat hij/zij bepaalde projecten toch nog kan afronden of bij vergaderingen aanwezig wil zijn.
- Horkerige communicatie. Negeren of geen contact opnemen.
- Andere directe collega's niets laten weten. Dit veroorzaakt onrust en irritatie.
- Zeggen dat je het hebt zien aankomen.
- Geen plan bij terugkomst. Bijvoorbeeld wanneer de leidinggevende dag van terugkomst zelf niet aanwezig is. Als de medewerker niet weet wat hij/zij moet gaan doen. Of als er iemand anders op de oude werkplek zit. Of als alle spullen zijn opgeborgen in dozen.



Tijdens re-integreren moet nadrukkelijk aandacht zijn voor de balans inspanning en ontspanning. Zorg voor een goed evenwicht tussen herstel- en werkdagen en leer de medewerker signalen herkennen die tot disbalans kunnen leiden. Dit kan samen met de coach worden opgepakt.