

Burn-outs: zo voorkom en herken je dreigend verzuim

Ga aan de slag met
deze 5 tips!



Arboz

Maak kennis met Eva

Eva is een waardevolle medewerker in jouw team. De afgelopen tijd merkte je alleen een gedragsverandering bij haar. Misschien komt ze gespannen over en functioneert ze niet meer zoals je van haar gewend bent. Of misschien valt het je op dat Eva soms kortaf reageert en afspraken vergeet.

Hoe ga jij hiermee om? Op welk moment trek je aan de bel? Wanneer is er sprake van gezonde stress en wanneer van een naderende burn-out? Hoe maak je dit bespreekbaar? En áls Eva dan toch verzuimt: wat is dan jouw rol als werkgever en wat mag je van Eva verwachten?

In dit e-book beantwoorden we al deze vragen. Ook geven we je concrete tips en handvatten én delen we een verrassende visie op stress en burn-outs.



1 Herken het verschil tussen gezonde stress en een naderende burn-out

Stress op de werkvloer is levensgevaarlijk! Of toch niet? Wanneer is stress normaal en gezond? En wanneer staat jouw gestreste collega Eva op het randje van een burn-out?

Stress is gezond

“Stress is niet goed, je bent veel te gestrest, druk druk druk, we moeten als team echt stress vermijden”. Stress lijkt een grote vijand van ons te zijn geworden. Het woord heeft een slechte naam gekregen, maar is dat terecht? Niet helemaal.

Het menselijk stresssysteem is juist iets waar we blij mee moeten zijn. Ons lichaam werkt namelijk als volgt: elke inspanning die we leveren – of het nu een werkopdracht, sportactiviteit of iets anders is – start ons stresssysteem.

Je spierspanning stijgt, je krijgt meer energie en je hartslag gaat misschien omhoog. Stopt de inspanning? Dan heeft je lichaam hersteltijd nodig.

Presteert Eva tijdelijk onder hoge druk? Dan past haar stress-systeem zich hierop aan. Het systeem gaat even iets harder aan het werk, en heeft daarom naderhand ook meer hersteltijd nodig. Houdt Eva dit in balans? Dan is stress juist heel gezond. Het houdt haar scherp en zorgt dat ze goed functioneert!

Onvoldoende hersteltijd

Stress wordt pas risicovol wanneer Eva te weinig hersteltijd heeft. Komt ze maar niet af van de vermoeidheid na een behoorlijke inspanning? Dan is dat een signaal. Die vermoeidheid pleegt roofofbouw op Eva's stresssysteem, waardoor haar lichaam de vermoeidheid als normaal gaat ervaren en steeds een tandje erbij doet. Doet ze dit langdurig? Dan brokkelen haar reserves af en kan dit leiden tot een burn-out.



“Na een groot project, plan ik altijd een aantal dagen vrij. Dan weet ik zeker dat ik voldoende tot rust kan komen.”

- Eva

2 Herken signalen van een naderende burn-out bij Eva

Nu je weet dat stress – in zekere mate – eigenlijk heel gezond is, hoef je je niet meer bij elke drukke periode zorgen te maken om Eva. Maar wanneer is het wel verstandig om aan de bel te trekken?

De juiste balans

Stress en een burn-out zijn dus twee verschillende dingen. Maar slaat het een door in het ander, dan heb je als organisatie een flinke uitdaging.

In de meest fikse gevallen kan een burn-out zelfs leiden tot 242 dagen verzuim. Dit wil je natuurlijk ten alle tijden voorkomen. Maar hoe doe je dit?

Het scheelt dat Eva nooit plotseling een burn-out heeft. Hier gaat altijd een lange tijd van overbelasting aan vooraf. Je kunt het vergelijken met een dik elastiek: in het begin gaat elke beweging soepel, maar des te vaker en harder je eraan trekt, komt er een moment dat het knapt.

Maar liefst 1,3 miljoen werknemers in Nederland hebben last van burn-out-klachten. En 37% van de werknemers geeft werkdruk of werkstress als reden voor verzuim.

Bron: TNO

Meestvoorkomende signalen

Hard werken en druk ervaren is niet slecht, zolang je maar voldoende hersteltijd hebt. Rust Eva te weinig uit? Dan knapt haar elastiek vanzelf. Vaak gebeurt dit als je een te lange tijd té veel van iets doet: té veel werken, té veel afspraken, té veel zorgen, té veel privé-activiteiten en ga zo maar door. Als hier sprake van is bij Eva, merk je dit vaak aan één of meerdere van deze [signalen van een naderende burn-out](#);

- Schouder, rug en nek klachten
- Uiten van klachten
- Vaak ziek
- Sombere druk
- Niet meer kunnen stoppen met werken
- Slecht plannen en organiseren
- Kort lontje, sneller emotioneel, geïrriteerd
- Verlies van motivatie
- Wijzen naar anderen
- Fouten maken, concentratie en geheugenproblemen
- Moe, geen zin, futloos
- Tijdrekken/uitstelgedrag

“Ik merk dat ik de afgelopen tijd regelmatig fouten maak, steeds dingen vergeet en last heb van een kort lontje.”

- Eva



3 Maak het intern bespreekbaar en voorkom dat stress 'de vijand' wordt van je bedrijfscultuur

Deel de verfrissende visie op 'gezonde stress' vooral ook met Eva en je andere collega's. Hiermee kun je onnodige angst voor een burn-out wegnemen en voorkom je dat stress 'de vijand' wordt in je bedrijfscultuur. Ga met elkaar in gesprek. Of dit nu tijdens een teamvergadering of een persoonlijk gesprek is.

Risicofactoren burn-out

Een gesprek starten: het klinkt misschien makkelijk, maar we zien vaak dat mensen het vervelend vinden om over onderwerpen zoals 'stress' en 'werkdruk' te praten. Terwijl je dit vaak juist kunt verlichten door het bespreekbaar te maken.

Sterker nog: de Arbowet beschrijft een wederzijdse verplichting dat werkgever én werknemer het moeten vertellen als er iets aan de hand is.

Plan daarom een meeting in en ga met elkaar in gesprek over welzijn en vitaliteit. Maak dit een vast thema in je team. Ga bijvoorbeeld dieper met elkaar in op de voornaamste risicofactoren voor een burn-out;



“Er was spanning in mijn team en daar lag ik vaak wakker van. Na een goed gesprek met het team hebben we de lucht geklaard en voelde ik mij direct een stuk beter.”

- Eva

Gebrek aan controle en autonomie

Is er in jouw team of organisatie een verandering gaande? Verandert de functie van Eva of zijn er collega's die vertrekken of net starten? De meeste onzekerheid rondom zo'n verandering kun je al wegnemen door het simpelweg te bespreken.

Weinig erkenning

We zijn geneigd om dingen die niet goed gaan eerder te benoemen, dan zaken die juist wel goed gaan. Breng hier verandering in. Als Eva zich gewaardeerd voelt, zit ze automatisch beter in haar vel en verzuimt ze minder snel. Ook creëer je zo meer ruimte om zaken bespreekbaar te maken.

Een gevoelde te hoge werkdruk

Maak van te hoge werkdruk – als hier sprake van is – een gezamenlijk onderwerp. Bespreek met elkaar wat jullie sámen kunnen doen om dit te veranderen.

Persoonlijke karaktereigenschappen

Bespreek dat specifieke eigenschappen – zoals perfectionisme en pleasegedrag – risicofactoren zijn voor een burn-out. Misschien herkent Eva dit bij zichzelf en wil ze hierin veranderen door middel van coaching.

Slechte werksfeer

Een slechte werksfeer zorgt vaak voor onenigheid, minder blije gezichten en uiteindelijk ook stress. Ga daarom samen in gesprek over de sfeer op de werkvloer. Wat kunnen jullie met elkaar doen om deze te verbeteren? En hoe creëren jullie een veilige werkomgeving?

Slechte balans tussen werk en privé

Stress ontstaat niet alleen op de werkvloer. De thuis-situatie kan ook van grote invloed zijn. Voorkom dat hier disbalans in komt, door een open cultuur te creëren waarin Eva het aan durft te geven als er iets in privé sfeer aan de hand is.

4 Ga in gesprek met Eva als je je zorgen maakt

Vang je signalen op van een naderende burn-out bij Eva? En vraag je je af of zij het allemaal nog wel onder controle heeft? Dan is het tijd om aan de bel te trekken. Je kunt altijd even schakelen met een adviseur van Arboz. Wij adviseren je graag en geven je concrete handvatten hoe je jouw specifieke situatie aan kunt pakken. Stap één is vrijwel altijd: ga het gesprek aan en achterhaal wat er aan de hand is.

Houd het gesprek open en positief

Nodig Eva uit voor een gesprek. Doe dit niet bij de koffiecorner of na afloop van een vergadering waar andere collega's bijzijn. Kies een rustig moment, zonder toeschouwers.

Start het gesprek altijd open en positief. Zijn je zorgen als werkgever wel terecht? Door deze feitelijk te benoemen, maak je een feitelijke reactie van Eva ook gemakkelijker. Zeg wat je ziet gebeuren, zonder oordeel of emotie. Bijvoorbeeld: "het valt mij op dat je regelmatig

's avonds aan het werk bent. Herken jij dit ook?"
En zo ja: "Waar ligt dat aan? Red je het niet overdag?"

Houd het gesprek daarnaast positief door te vragen waar Eva blij van wordt en wat er juist goed gaat in haar functie. Er zijn allerlei energievreters, maar ook veel energiegevers. Achterhaal wat zij nodig heeft, wat ze zelf kan doen en wat je als organisatie voor haar kunt betekenen. Pel af waar de symptomen vandaan komen. Hoe zit het met Eva's thuissituatie? Spelen er andere zaken waaraan het kan liggen?

Maak duidelijke afspraken en leg deze vast

Het gesprek kan twee kanten opgaan: óf Eva is blij met je initiatief, bevestigt je zorgen en denkt graag mee over verandering óf zij herkent je bezorgdheid totaal niet. Je hoopt natuurlijk op het eerste. In dat geval kun je samen de oorzaak aanpakken.

Ervaart Eva veel spanning rondom bepaalde taken? Dan kunnen jullie samen onderzoeken of deze tijdelijk op een andere manier ingevuld kunnen worden. Let op: leg gemaakte afspraken áltijd vast.

Noteer bijvoorbeeld dat de aangepaste werkzaamheden een tijdelijke situatie zijn, zodat verwachtingen helder zijn.

Gaat het gesprek de andere kant op? Bevestigt Eva je zorgen niet en vindt zij juist dat het allemaal goed gaat? Dan kan het zijn dat ze nog in de ontkennende fase zit. Voorkom dat je de zorgpunten wegcijfert onder het mom van 'ik zal het wel verkeerd gezien hebben'. Blijf het daarentegen monitoren de weken daarop. En benoem het direct wanneer je signalen opvangt. Dit kan Eva inzicht geven in de situatie.

Blijft Eva alsnog ontkennen? Ondanks meerdere voorbeelden? Dan ontstaat er een disbalans en gaat het waarschijnlijk eerder om een functioneringsvraagstuk. Respecteer in dat geval dat er geen sprake is van burn-outklachten, maar stuur in plaats daarvan op het functioneren. Maak samen een ontwikkelplan hoe je dit kunt verbeteren.



5 Vervul de juiste rol als Eva toch uitvalt met een burn-out

Ondanks dat je signalen tijdig opving en goede gesprekken voerde, heeft Eva zich ziekgemeld. Ze ervaart spanningsklachten en is niet in staat om te werken. Wat doe je dan? Wanneer komt de bedrijfsarts aan de orde en hoe zit het bijvoorbeeld met privacy?

Advies bedrijfsarts

Twee weken na de ziekmelding heeft Eva een consult met de bedrijfsarts. Ze gaan met elkaar in gesprek over wat er aan de hand is en wat de beperkingen zijn. Op basis daarvan wordt de belastbaarheid vastgelegd. Hierin staat wat Eva nog wel kan en wat niet meer. Ook geeft de bedrijfsarts hierin advies over de werkhervatting.

Er is geen peil op te trekken hoelang een burn-out duurt. Sommige mensen zijn met vier weken alweer aan het werk, terwijl anderen meer dan een jaar nodig hebben. Dit heeft te maken met de mate van overbelasting die voorafgaand aan de ziekmelding plaatsvond.

Ook de persoonlijke eigenschappen van Eva spelen mee: hoe staat zij in het leven en wat kan ze aan? Wij hanteren altijd de methode: [herstellen van stress of een burn-out doe je eerst fysiek, dan mentaal.](#)



Rol werkgever

Je bent verplicht om aan de hand van het advies van de bedrijfsarts een re-integratiedossier op te stellen. Samen met Eva schep je voorwaarden voor een geslaagde re-integratie. Je bespreekt knelpunten tijdens het werk en hoe je deze aanpakt bij terugkomst. Zo weet Eva precies waar zij aan toe is en voelt de werkvloer tegen die tijd als een veilige omgeving.

Dat is het allerbelangrijkste.

Blijf ook tijdens het herstel in contact waar mogelijk. Stem af met Eva waar zij behoefte aan heeft en volg het advies van de bedrijfsarts. Deze kan bijvoorbeeld adviseren om af en toe koffiemomenten in te plannen.

Bespreek ook met Eva wat je mag vertellen aan het team. Zij heeft hierin de volledige regie, in verband met privacywetgeving. Mag je niets zeggen? Dan vertel je het team alleen dat ze afwezig is, goede begeleiding krijgt en dat het onzeker is wanneer zij terugkomt.



Rol medewerker

Niet alleen jij als werkgever hebt je aan wet- en regelgeving te houden. Van Eva kun je ook bepaalde dingen verwachten. Denk hierbij aan dat zij zorgt voor haar eigen herstel. Het kan bijvoorbeeld niet dat Eva wel verzuimt, maar ondertussen in haar privé-situatie geen rust neemt. Dit is ook iets dat de bedrijfsarts met haar zal bespreken.

Daarnaast moet Eva alle informatie aan je verstrekken, die relevant is in verband met haar verzuim, ziekte en werkhervatting. Logeert ze een tijd bij haar ouders om ontlast te worden? Goed geregeld. Dan heb jij alleen wel het adres nodig. Ook moet Eva zich volledig inzetten voor re-integratie. Dit betekent dat ze niet afwacht, maar actief meedenkt over passende stappen en taken.

“Twee weken na mijn ziekmelding ging ik naar de bedrijfsarts. Samen met haar en mijn leidinggevende maakten we een duidelijk re-integratieplan.”

- Eva



Advies nodig?

Herken je signalen bij jouw medewerker, maar weet je niet hoe hiermee om te gaan?

Zit één van je medewerkers in een ingewikkeld re-integratieproces?

Of heb je een andere specifieke casus waarover je graag even wil sparren met een objectieve expert?

Dat kan natuurlijk! [Renée Bolwerk](#) en [Sandra van den Bedem](#) plannen graag een gratis adviesgesprek van een uur met je in.

Neem dus gerust [contact](#) met ons op!

