

Burn-outklachten werknemer tijdig herkennen



De meeste organisaties hebben burn-outpreventie hoog op hun prioriteitenlijstje staan. Logisch, want er zijn alleen maar verliezers als iemand langdurig thuis komt te zitten. Maar vaak is het niet zonder meer duidelijk wie er met burn-outklachten rondlopen. Als u wilt helpen, is het belangrijk de signalen te herkennen. Het is bovendien essentieel dat de direct leidinggevende zich empathisch opstelt.

Aan overbelasting en burn-outklachten kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen. Te veel werk, een gebrek aan erkenning of gebrek aan autonomie in het werk, maar ook een ongunstige combinatie tussen werk en privé kan eraan bijdragen dat het tijdelijk niet zo lekker gaat.

Maar hoe makkelijk is het om dat te signaleren? Door flexibele werktijden of de opkomst van de kantoortuin was de vorm en de frequentie van het contact tussen leidinggevende en medewerkers al veranderd. En in deze tijd van veelvuldig thuiswerken is het nog veel moeilijker geworden om signalen op te vangen.

Signalen burn-out herkennen

De leidinggevende is vaak de eerste die zou kunnen merken dat er iets niet goed gaat. Maar de kans is groot dat een deel van de risicogroep onder de radar blijft, met alle gevolgen van dien. Niet-werkgerelateerde stressoren onttrekken zich sowieso aan het zicht van de manager. Hij mag er niet naar vragen en werknemers zullen ze niet altijd melden.

Is het dan toch mogelijk werknemers ertoe te bewegen hun problemen bij iemand aan te kaarten, hun leidinggevende of bijvoorbeeld [de bedrijfsarts \(artikel\)](#)? Daarvoor is het in de eerste plaats belangrijk dat werknemers zich ervan bewust zijn dat ze uit balans zijn, en hun klachten kunnen plaatsen. Lang niet iedereen weet bijvoorbeeld dat langdurige stress of een gebrek aan hersteltijd tot lichamelijke klachten of cognitieve problemen kan leiden.

Ook (h)erkent niet iedereen de signalen die wijzen op een naderende burn-out, zoals emotionele uitputting of een kort lontje. U kunt eraan bijdragen dat werknemers geïnformeerd zijn en hun grenzen leren kennen.

Resultaat van lange periode van overbelasting

In principe zijn mensen goed in staat om met kortdurende stress om te gaan, maar chronische stress put de energiereserves uit.

Burn-out wordt dan ook vaak beschreven als het resultaat van een lange periode van overbelasting, waarbij taakeisen (wat een medewerker te doen heeft) en hulpbronnen (alles dat helpt om het werk te kunnen doen) niet met elkaar in balans zijn.

Kenmerken van een naderende burn-out zijn: grote fysieke en mentale vermoeidheid, geheugen- en concentratieproblemen, heftige emotionele reacties en terugtrekgedrag.

Ook lichamelijke problemen komen voor: chronische stress zet het immuunsysteem namelijk op een laag pitje. Dit kan onder meer leiden tot ontstekingsreacties. Bij tijdig ingrijpen (binnen drie maanden) is de kans op een spoedig herstel groot. Wanneer de klachten langer dan zes maanden bestaan en iemand niet meer in staat is tot werken, spreekt men van burn-out.

Bagatelliseren burn-outklachten

Helaas: uit onzekerheid over de ernst van de zaak blijven veel werknemers lang met problemen rondlopen, of ze nu doorhebben dat het de verkeerde kant opgaat of niet. Aan melding maken van gezondheidsklachten zijn immers ook risico's verbonden. Stress- en burn-outklachten worden bewust of onbewust makkelijk gebagatelliseerd.

De vraag die werknemers zich onder meer stellen is of het loont om zich kwetsbaar op te stellen of dat het hun positie of loopbaankansen juist schaadt. Dergelijke drempels kunnen geslecht worden door intern uit te spreken dat welzijn nooit voor werk mag wijken, door overwerk te begrenzen en leidinggevendenden niet steeds het uiterste te laten eisen van hun teams.

Het niet melden van klachten kan tot slot ook te maken hebben met vermijdingsgedrag: alles liever dan erkennen dat het niet zo goed gaat.

Verwijs naar de bedrijfsarts

Leidinggevendenden hebben in feite een dubbelrol. Ze beoordelen het functioneren van werknemers, maar zijn ook verantwoordelijk voor het welbevinden van hun teams. Of medewerkers hen actief betrekken bij de preventie van burn-outklachten, hangt dus samen met hun inschatting van hun opstelling en de te verwachten uitkomsten.

Iemand die twijfelt aan de goede afloop, zal niet snel tot handelen overgaan, met als gevolg dat een naderende burn-out onontdekt blijft. Ook kan een werknemer eieren voor zijn geld kiezen en de organisatie verlaten. Daarom is het zo belangrijk dat u wijst op de mogelijkheid om naar de bedrijfsarts te gaan als u bij een werknemer vermoedt dat er meer aan de hand is dan een dipje in het werkplezier.

Bedrijfscultuur en burn-out

Wanneer werknemers op goede voet staan met hun leidinggevendenden, vergemakkelijkt dit de communicatie over burn-outklachten. Keer op keer blijkt dat een positieve houding van de leidinggevende helpt bij het managen van stressoren, of deze nu werkgerelateerd zijn of meer met privéomstandigheden te maken hebben.

Door zijn opstelling alleen al heeft hij dus invloed op de werk-privébalans van zijn medewerkers. Vlak overigens ook de [bedrijfscultuur in uw organisatie \(infographic\)](#) niet uit. Uit angst voor de gevolgen, maar ook uit loyaliteit jegens collega's of sociale druk, werken mensen door terwijl ze eigenlijk niet goed meer functioneren.

Hoe goed bedoeld ook: door dergelijk gedrag komen problemen niet aan de oppervlakte en lijdt uw organisatie direct of indirect schade, bijvoorbeeld door verlies van kwaliteit, afname van productiviteit en toename van de verzuimduur als werknemers toch uitvallen.

Openhartig kunnen spreken

Het kan zijn dat de werknemer bij de koffieautomaat moet vat om tegenover u te beginnen over burn-outklachten. Maar het is minstens zo waarschijnlijk dat hij in bedekte termen laat doorschemeren dat het even niet zo lekker gaat of dat het 'wel een beetje druk' is. Niet één keer, maar meerdere keren.

Vallen dergelijke signalen u vaker op, plan dan eens een lunchwandeling en vraag door. Weet dat hoge emotionele of psychologische eisen vaak in verband worden gebracht met [burn-outklachten \(tools\)](#), net als gebrek aan sociale steun of weinig regelruimte. Ook een slepend conflict, of het idee onterecht te

zijn behandeld, zijn risicofactoren.

Ongeacht uw beoordeling van de situatie doet u er goed aan om signalen serieus te nemen en empathisch en begripvol te reageren. En natuurlijk wijst u de openhartige werknemer op het nut van een preventief bezoekje aan de bedrijfsarts, voor deskundig advies om uitval te voorkomen. Als het duidelijk is dat een werknemer hulp nodig heeft, geef dan de tip dat hij samen met zijn leidinggevende kan onderzoeken wat de oorzaak van de problemen is.

- Spelen problemen met name in de thuissituatie? Dan kan er bijvoorbeeld een tijdelijke regeling getroffen worden waardoor er lucht ontstaat.
- Spelen de problemen op het werk? Dan is praktische ondersteuning belangrijk. Dat kan in de vorm van advies, aanpassingen in werk en werktijden of bijvoorbeeld coaching of een cursus.
- Sta ook stil bij bevlogenheid en werkplezier. Vindt de werknemer het werk nog leuk? Zijn er voldoende uitdagingen en ontwikkelingskansen?
- Vraag tot slot wat de leidinggevende nog meer kan doen volgens de werknemer. Denkt hij constructief mee als de werknemer een lastige kwestie wil bespreken? Staat hij open voor voorstellen? Geeft hij voldoende waardering? Zelfs in de beste organisaties schieten dit soort zaken er soms bij in.

Actieplan burn-out

Eventuele afspraken moeten in een actieplan komen. Het is wel belangrijk dat iemand controleert of (gezamenlijk overeengekomen) interventies ook echt helpen. U heeft niet alles in de hand, maar met een positieve en betrokken houding kunt u uitval helpen voorkomen.



Meer leren over dit onderwerp? Volg de training [Voorkom een burn-out - Uw medewerkers helpen om te werken \(z\)onder stress](#).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Martine Vecht, professional organizer en gespecialiseerd in burn-outpreventie. Ze schreef 'Het ABC van plannen, organiseren en optimaliseren', www.martinevecht.nl

Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kunt u een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl