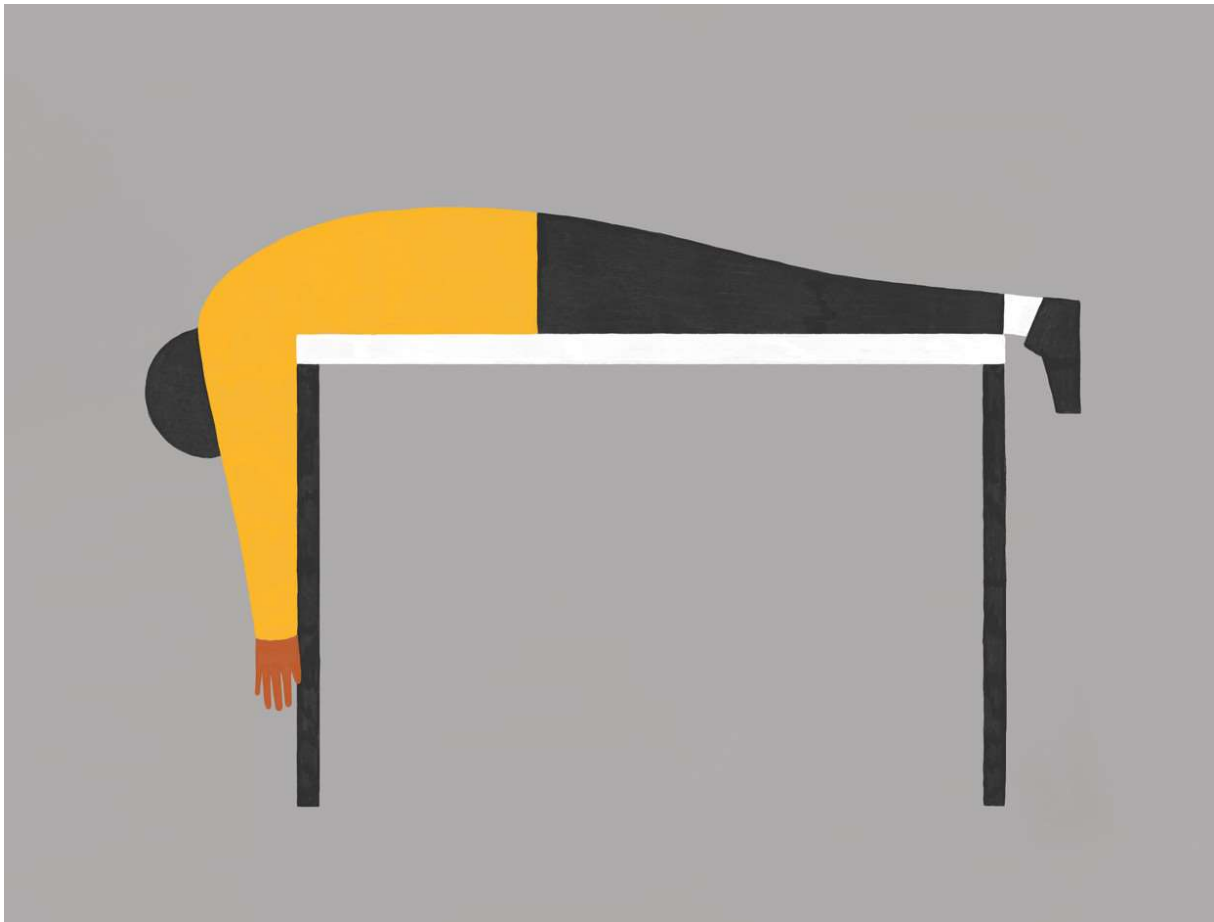


Hoe voorkom ik een burn-out?

*De werkdruk is hoog, de baas veeleisend; 1 op de 5 werkenden zegt tegen een burn-out aan te zitten.
Wat kun je zelf doen om te voorkomen dat je kopje-onder gaat?*

Door Evelien van Veen - De Volkskrant 25 juni 2021



Van in je eentje uitgeblust op de bank hangen knapt niemand op.

Beeld Sophia Twigt

Het was nota bene (toen nog) staatssecretaris Bas van 't Wout die de Week van de Werkstress opende met de oproep: kom in balans. We weten hoe het is afgelopen. Minister Van 't Wout zit thuis met een burn-out. En reken maar dat daar heel wat slapeloze nachten aan vooraf zijn gegaan, want het bijltje erbij neergooien doet de hardwerkende Nederlander niet zomaar. Zie het verschil tussen het aantal mensen dat in de ziektewet belandt vanwege een gediagnosticeerde burn-out - circa 1.500 in 2020 - en het aantal werkenden dat aangeeft 'er tegenaan te zitten': één op de vijf, meldde onlangs vakbond CNV.

Trap op de rem, uitgeputte werkende - beland niet op de bodem (en in de ziektewet), want de put is diep. Maar hoe doe je dat, een burn-out voorkomen? Je moet eerst de signalen herkennen, zegt Wilmar Schaufeli. Als hoogleraar arbeidspsychologie heeft hij er zijn levenswerk van gemaakt de burn-out te doorgronden en hij is ervan overtuigd: het overkomt de besten. 'Mensen met een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Mensen die zich schuldig voelen als ze op een thuiswerkdag een uurtje in de tuin zitten met een boterham.'

Alarmbellen die een burn-out - of overspannenheid, het voorstadium - aankondigen, volgens Schaufeli: chronische

vermoeidheid, fysiek en mentaal. 'Dat je na een werkdag moe bent is normaal. Maar deze moeheid gaat niet over.' Verder: cognitieve klachten als aandachts- en geheugenproblemen - 'je kunt zelfs het plot van een Netflix-serie niet meer volgen' -, piekeren, slecht slapen en emotionele ontregeling. Daarmee bedoelt Schaufeli: woede-uitbarstingen terwijl je dat van jezelf niet gewend bent, huilbuien, labiliteit.

Herkenbaar? Dan is het zaak 'pro-actief gedrag te vertonen', zegt Madelon Otto, die onlangs promoveerde op wat werknemers zelf kunnen doen om een burn-out te voorkomen. Ze vroeg tientallen werkenden met een inspannende baan welke acties zij zoal ondernemen om niet ziek te worden van hun werk. Thuis de werkmail uitzetten bijvoorbeeld, en 'actief niet aan het werk denken'; als je met een vriend gaat hardlopen, waait het wel even uit je hoofd.

Vervolgens onderzocht ze bij duizend mensen welke van die gedragingen daadwerkelijk hielpen hun burn-outklachten te verminderen. Wat je thuis kunt doen, ligt voor de hand: maak tijd voor ontspanning. Dat doe je het best door leuke dingen te doen - van in je eentje uitgeblust op de bank hangen knap je niet wezenlijk op. Op de werkplek liggen de zaken minder eenvoudig. Otto noemt 'het vergroten van controle' als beschermend gedrag: je baas vragen je de stress-volste taken uit handen te nemen, bijvoorbeeld, in ruil voor taken waar je energie van krijgt. Feedback vragen helpt ook, net als steun zoeken bij leidinggevende en collega's. In het ideale geval lukt het dan ook nog je 'regelruimte te vergroten' en de verzoeken naar beneden bij te stellen.

Klinkt goed, en het is wetenschappelijk bewezen de beste aanpak, maar hoe dóé je dat als verzoeken en leidinggevende nu juist het probleem zijn en je die regelruimte eenvoudig niet hébt? ***Erover praten, zegt ook Wilmar Schaufeli. Niet in je eentje eindeloos doortobben, maar erkennen dat je een probleem hebt.*** Daarvoor moet je de oorzaken snappen. Meestal is het een combinatie van persoonlijke eigenschappen en factoren op het werk die iemand nekt. Risicogroepen zijn

mensen die emotioneel minder dan gemiddeld stabiel zijn, die slecht grenzen aan kunnen geven, niet overmatig flexibel of stressbestendig zijn en wél perfectionistisch; ze gaán maar door, het werk is nooit klaar.

Dan zijn er nog de riskante factoren op het werk. Werkdruk: te veel moeten doen in te weinig tijd. Maar er zijn ook minder evidente stressbronnen, zoals taakonduidelijkheid. 'Het zorgt niet alleen voor onzekerheid, maar ook voor conflicten', zegt Schaufeli, 'als je elkaar aan zit te kijken: moet ik dit doen of jij?' Nog zo'n voorspeller van ellende op de werkvloer is gebrek aan autonomie - veel en hard moeten werken, maar niet zelf kunnen bepalen hoe, wanneer en met wie.

Ga je eraan onderdoor, dan móét je praten, hoe lastig het ook lijkt. Met je baas of, als dat niet gaat, met de baas van je baas of een bedrijfsarts desnoods. Ook als je nog niet ziek bent. Om tot een bedrijfscultuur te komen waarin 'iedereen doet waar hij het beste in is', zegt Schaufeli; mensen met plezier in hun werk krijgen, hoeveel uren ze ook maken, bijna nooit een burn-out.

Voordat je hierin terecht komt: Ga Praten!
Dat kan in een veilige setting - Neem contact me mij op: 06 2142 0935

Als je doorloopt, kan een burn-out een depressie worden.

