

Benedikte Demeestere

°1966

Psychologe-coach

www.becoach.be

Bedrijfspsychologe, gespecialiseerd in begeleiding van particulieren en bedrijven in burn-outpreventie

25 jaar ervaring in de bank-en verzekeringssector als HR-manager en executive coach

Benedikte@becoach.be



Stefan.Debroux@police.belgium.eu

Burn-out ombuigen tot opportuniteit

Een zwaarwichtig project dat je ervaart als een hindernissenparcours, een complex onderzoek dat moeilijk vlot, de stress van deadlines, ... We moeten veerkracht tonen om vooruit te blijven gaan. Maar als die veerkracht wegvalt, slaat de slinger door. Dan doemt het spook van de burn-out op. Wat zijn de symptomen? En hoe kan een burn-outbewuste organisatie het risico op die emotionele crash verlagen?

Is burn-out een fenomeen van deze tijd?

Benedikte Demeestere: "Neen. Vroeger duidden we burn-out als 'overspannen' of 'zwak van zenuwen'. Hoe we het ook benoemen, het heeft te maken met werkdruk en stress. Er zijn weliswaar enkele hedendaagse tendensen die bijdragen tot het burn-outrisico, zoals de haast permanente bereikbaarheid 'dankzij' iPhones of de drang om overal en te allen tijde je mail of Facebook te checken. Maar wat helaas niet veranderd is, is de taboe die over burn-out heerst. De drempel om erover te praten is hoog. Het staat dan ook niet mooi op een cv, hè? Wel recent is de erkenning van burn-out als psychosociaal risico'. Het staat trouwens in de top 3 van beroepsgerelateerde ziekten. Die wettelijke erkenning impliceert voor werkgevers de verplichting om een preventief psychosociaal beleid te voeren om het risico op burn-out te verlagen."

De cijfers liegen er niet om. Volgens statistieken van de FOD Werkgelegenheid zitten op jaarbasis 19 000 Belgen thuis met een burn-out. Dat is 'slechts' 1% van alle werknemers. De 'risicogevoeligheid' op burn-out daarentegen, wordt in diverse onderzoeken² veel hoger ingeschat. Naargelang het onderzoek vertonen 1 op 10 tot een kwart van de werknemers burn-outsymptomen. Is

er een specifiek profiel van werknemers die een verhoogd risico op burn-out lopen?

Benedikte Demeestere: "Burn-out treft vooral zeer gedreven mensen, mensen die willen presteren en de lat continu hoog leggen. Mensen met aspiraties, bijvoorbeeld ambitieuze leidinggevenden, lopen dus een verhoogd risico op een burn-out. Zij spiegelen zich aan hun professioneel succes. Maar wie chef wordt, die stapt in de eenzaamheid... Daarnaast zijn er situaties die maken dat iemand meer kwetsbaar is voor burn-out, zoals emotionele problemen thuis of een gespannen relatie met de rechtstreekse leidinggevende.

Maar het is een misvatting dat burn-out een teken van zwakte is. Door voortdurend over je grenzen te gaan – burn-out is geen ziekte die je van vandaag op morgen overvalt; het sluimert een tweetal jaar – kom je in *survival mode* en uiteindelijk geraak je letterlijk en figuurlijk uitgeblust: je bent emotioneel uitgeput, je voelt je leeg, je kan niet meer, je valt stil en hebt nergens meer zin in, je reageert cynisch, ... Dat is niet bewust! Het overkomt je.

Het feit dat het voornamelijk gemotiveerde mensen zijn die aan burn-out ten prooi vallen, de 'trekkers' zeg maar, maakt het voor bedrijven en organisaties net zeer pijnlijk. Want zij zien hun beste krachten

Emotionele uitputting

uitvallen. Werkgevers hebben dus alle belang bij een preventief, burn-outbewust beleid. Bedrijven – en tegelijk ook de werknemers – moeten het risico op burn-out aangrijpen als een opportuniteit om zorg te dragen voor hun mensen en te kiezen voor een duurzaam mensbeleid [zie kader].”

Welke symptomen zijn een teken aan de wand dat een burn-out dreigt?

Benedikte Demeestere: “De symptomen kunnen zowel lichamelijk als psychisch zijn. Bij het eerste vinden we onder meer slapeloosheid, aanhoudende moeheid, spier-, hoofd- en rugpijn, een verhoogde bloeddruk, cholesterol en hartkloppingen. De psychische problemen tekenen zich onder andere af door een innerlijke gejaagdheid en een gebrek aan zelfvertrouwen. Je bent prikkelbaar en snel geïrriteerd. Je piekert, je bent besluiteloos en je hebt moeite om je te concentreren. Je zoekt ontspanning in alcohol, overmatig eten, drugs...”

Bestaat er een remedie tegen burn-out?

Benedikte Demeestere: “Eenmaal de diagnose burn-out is gevallen, helpen geen medicijnen om te genezen. Je kan een pilletje pakken om te slapen

en eentje als je weer wakker wordt, maar dat werkt verslaving in de hand en lost het structureel energieprobleem niet op. De enige remedie tegen burn-out is zes maanden de werkplunje in de kast laten liggen, thuisblijven, rusten, praten met een psycholoog of coach en zorg dragen voor jezelf. *Mens sana in corpore sano!* En zes maanden is niet overdreven. Zolang die veerkracht niet opnieuw is opgebouwd, kan je op het werk toch niet naar behoren functioneren. Bij het herstel hoort ook het herbekijken van de rol en werkorganisatie én daar verandering in brengen.”

U koppelt burn-out ook aan perfectionisme. Hoe zijn die twee gelinkt?

Benedikte Demeestere: “Er is niks mis met de dingen goed te willen doen, zolang ‘willen’ niet ‘moeten’ wordt. Dan wordt kwaliteit nastreven een valkuil, een patroon dat je eerder hindert dan baat. **Tot op een zekere hoogte helpt perfectionisme je vooruit in het leven en in je carrière.** Maar ten langen leste overheersen stress, angsten, schuldgevoelens, een laag zelfbeeld, ontelbare ‘moetens’, piekeren en uitstelgedrag. Kortom, burn-outsymptomen. Je kan daar iets aan doen, maar best met professionele steun³.”

Bore-out: durven loslaten!

Bore-out of de ‘vervelingsziekte’. Wat zijn de gelijkenissen of verschillen met burn-out? Psychologe Benedikte Demeestere: “De symptomen van een bore-out zijn vergelijkbaar met die van een burn-out. In tegenstelling tot burn-out, dat het gevolg is van langdurige overbelasting, is bore-out het gevolg van onderbelasting. Wie met een bore-out kampt, verveelt zich omdat hij te weinig te doen heeft. Of je hebt wel werk, maar zonder uitdaging. Of je krijgt van je leidinggevende geen marge om initiatief te nemen. Zo’n situatie, buiten je wil om, vreet aan je zelfvertrouwen. Uiteindelijk beland je in een vicieuze cirkel, want verveling leidt tot desinteresse en fnuikt de zin voor initiatief. Het taboe rond bore-out is des te groter. Wie hangt er graag aan de grote klok dat hij niets te doen heeft? Dat is toegeven dat je overbodig bent! Thuisblijven en rusten – de remedie tegen een burn-out – is hier geen optie. Je moet voldoende assertiviteit voor de dag leggen om erover te praten. Het vraagt durf om zoiets bespreekbaar te maken of om zelf te kiezen voor een andere uitdaging.”

Speelvelden voor een burn-outbewuste organisatie

Organisaties kunnen het burn-outrisico counteren door binnen diverse ‘speelvelden’ initiatieven te ontplooiën. Elk veld heeft een weerslag op de andere; het is dus een totaalaanpak. Niet alleen de organisatie (de werkgever of leidinggevende), ook het individu zelf kan binnen elk veld iets doen.

Lichaam	<p>Wat ik kan doen → verwaarloos nooit je slaap, want slapen is synoniem met batterijen weer opladen; doe aan sport; drink 2 liter water per dag ...</p> <p>Wat de organisatie kan doen → faciliteer sport en beweging ...</p>
Omgeving	<p>Ik → verfraai en verpersoonlijk je werkomgeving ...</p> <p>Organisatie → verenig ergonomie, veiligheid en comfort op de werkvloer ...</p>
Mentaal	<p>Ik → verwerf inzicht in je eigen leren en hoe je met verandering omgaat, wees nieuwsgierig en communiceer ...</p> <p>Organisatie → voorzie houvast en begeleiding bij verandering, laat ruimte voor autonomie ...</p>
Doelbewust	<p>Ik én de organisatie → zoek zingeving, creëer verbinding ...</p> <p>Beschouw je werk niet ‘maar’ als het leggen van de ene steen op de andere; je bouwt mee aan een kathedraal!</p>
Sociaal	<p>Ik → neem initiatief om teamspirit op te wekken, met een glimlach oogst je vriendelijkheid ...</p> <p>Organisatie → investeer in coachend leiderschap ...</p>
Emotioneel	<p>Ik → ontdek je eigen talenten, zorg voor evenwicht in je leven ...</p> <p>Organisatie → bied aanspreekpunten aan waar mensen terecht kunnen ...</p>

Verliest iemand na een burn-out aan kwaliteit?

Benedikte Demeestere: “Zeker niet. Je vaardigheden, je talenten, die heb je nog altijd. Maar een burn-out is wel een wake-up call, een signaal dat je het anders, evenwichtiger moet aanpakken, door meer zorg voor jezelf te dragen. Bovendien, zorgzaam leiderschap begint met zorg dragen voor jezelf! Eigenlijk is een CEO of leidinggevende die zelf een burn-out heeft gehad een ‘ideale’ situatie. Die staat nadien anders in het leven en in zijn contact met mensen. Zo iemand is begripvoller en zal ook makkelijker het belang van een burn-outbewust beleid inzien.”

- 1 Burn-out is wettelijk erkend als werkgerelateerd psychosociaal risico bij Koninklijk Besluit van 10 april 2014. Maar burn-out staat nog niet op de lijst van erkende beroepsziekten..
- 2 Prevalentieonderzoek FOD Werkgelegenheid, 2010: www.werk.belgie.be. Rapport Knipperlicht voor burn-out, Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV): www.serv.be. Onderzoek Securex: www.securex.be. Onderzoek Groep IDEWE: www.idewe.be.
- 3 Meer over het ontwikkelingsgericht coachen van perfectionisme op www.bevrijdjezelf.be.