

Inhoud

Inleiding 9

1. Een burn-out, wat is dat eigenlijk? 17
2. Risico's kennen 33
3. Signalen herkennen 49
4. Een burn-out voorkomen 65
5. Omgaan met een burn-out 97
6. Herstellen van een burn-out 119
7. Rechten en plichten in het re-integratieproces 141
8. Helemaal beter? 177

Tot slot 185

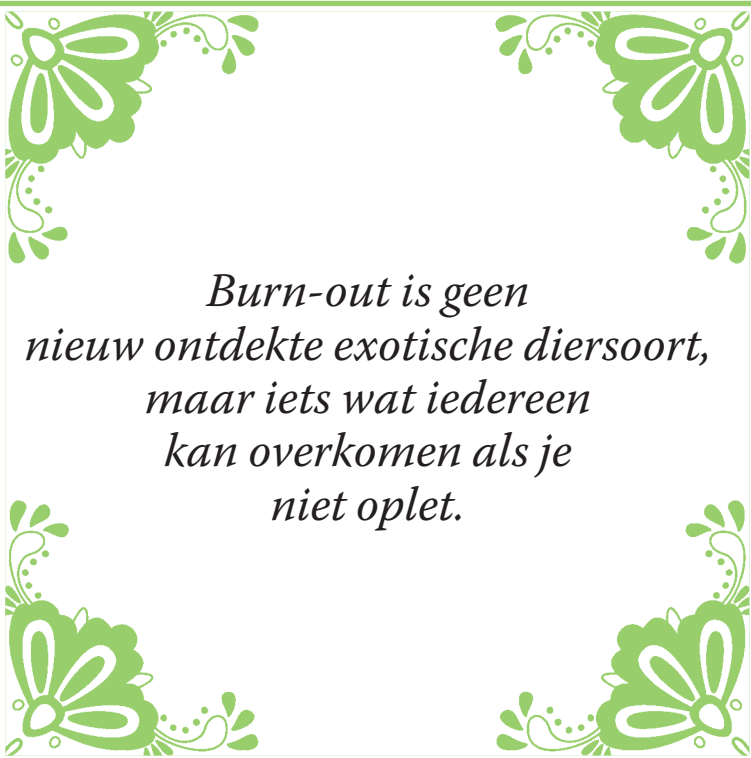
Dankwoord 187

Over de auteur 190

Over Bye Bye Burnout 192

- Bijlage 1. Indicatieve burn-outtest – werknemer 195
- Bijlage 2. Indicatieve burn-outtest – werkgever 201
- Bijlage 3. Informatie Wet Verbetering Poortwachter 207
- Bijlage 4. Stappenplan bij een ziekmelding 210
- Bijlage 5. De tien meestgebruikte geneesmiddelen bij burn-out 211
- Bijlage 6. Voorbeeld van een re-integratieplan 216

Noten 218



*Burn-out is geen
nieuw ontdekte exotische diersoort,
maar iets wat iedereen
kan overkomen als je
niet oplet.*

INLEIDING

Burn-out: er is geen ontkomen meer aan. De ene na de andere werknemer meldt zich ziek als gevolg van stress- en burn-out-klachten – we gaan met bosjes onderuit. Kranten en magazines staan er vol mee, zelfs BN'ers doen een boekje open over de zware periodes in hun leven. Een aantal wetenschappers spreekt zelfs van een heuse epidemie, die ons op micro- én macroniveau handenvol geld kost.

Dat was een paar jaar geleden wel anders, toen ik zelf midden in mijn salescarrière als headhunter op de Zuidas geveld werd door een burn-out. Het was 18 augustus 2011, ik herinner het me nog als de dag van gisteren. Ik deed werk dat op meerdere vlakken niet langer bij me paste en raakte steeds verder van mezelf verwijderd. Ik deed op den duur alles op de automatische piloot. Ik verdiende een hoop geld om mijn status hoog te houden en om mijn hypotheek te kunnen betalen, maar ik had nergens meer plezier in. Toen liep ook mijn relatie op de klippen en stortte eigenlijk alles in. Ik kreeg last van paniekaanvallen, huilbuien, hoofdpijn, slapeloosheid en nog veel meer. Mijn toenmalige manager nam me apart en nog diezelfde dag lag ik eruit. Er volgde een lange weg, waarin ik veel lichamelijke en mentale klachten, verdriet, onrust, leegte en eenzaamheid heb ervaren. Achteraf gezien is het een zegen geweest

dat een medewerker van het UWV mij verplichtte om rust te nemen. Alleen daardoor kon ik mezelf de ruimte geven om te herstellen.

Omdat opgebrand raken nog niet echt een naam had en er een behoorlijk taboe op rustte, schaamde ik me enorm. Ik had gefaald en niemand had baat bij wat me was overkomen, zo leek het op dat moment. Ondanks de goedbedoelde woorden van de UWV'er vond ik destijds niet de juiste hulp, waardoor ik lang met mijn klachten bleef doorlopen en niet verder kwam.

Dat schaamtegevoel boog zich op een bepaald moment echter om naar trots; ik had keihard gewerkt, anders had ik die burn-out nooit gekregen. En daar zit ook precies de kern van het probleem: veel mensen, onder wie misschien ook jij of je medewerkers, blijven te lang doorlopen met hun klachten, terwijl dat 'pappen en nathouden' aan het einde van de rit alleen maar een burn-out in de hand werkt, met alle gevolgen van dien.

Klachten op tijd signaleren en mensen de juiste begeleiding bieden, zowel op preventief als op curatief (verzorgend) niveau, is goud waard. Zeg nou zelf: we willen toch allemaal liever verzuim voorkomen of zo snel mogelijk verhelpen?

Veel mensen zien hun burn-out achteraf als een cadeau: het markeert een ommekeer die hen in positieve zin heeft veranderd. Ik besloot na mijn eigen burn-out duidelijker voor mezelf te kiezen en mijn passie te volgen. Het bedrijf dat ik startte, heb ik aan mijn burn-out te danken. Ik liet me omscholen tot burn-outspecialist, zodat ik organisaties kan helpen bij het voorkomen en oplossen van burn-outs. Met name binnen middelgrote bedrijven wil ik het taboe op burn-out doorbreken. Daarnaast is het mijn doel

managers bewust te maken van de torenhoge kosten die gemoeid zijn met zieke werknemers en wijzen op het belang van preventie.

Ik wil voorkomen dat anderen hetzelfde meemaken als wat ik destijds tijdens mijn burn-out meemaakte. Het voelde alsof ik in een oceaan zwom, maar niemand me aan de kant hielp. Dat reddeloze gevoel wil ik anderen besparen.

Omdat ik tijdens mijn eigen burn-out ontdekte dat structurele begeleiding niet zomaar voorhanden was, besloot ik een methodiek te ontwikkelen waarmee in korte tijd herstel bewerkstelligd kon worden. Zo is het 100 dagen-traject met de focus op herstel ontstaan.

Inmiddels biedt Bye Bye Burnout – zo heet mijn bedrijf – veel meer dan alleen dat ene programma. We zijn uitgegroeid tot een echte organisatie, die ik als CEO met veel trots aan mag sturen – op piekmomenten, maar ook als het allemaal wat minder soepel loopt.

Hoewel ik ook in mijn ondernemer- en directeurschap de ‘Harde werker’ en de ‘Perfectionist’ nog geregeld tegenkom, grijp ik nu veel sneller in. Voorheen zou ik bepaalde signalen genegeerd hebben; nu herken ik ze en maak pas op de plaats of vraag om hulp. Op zulke momenten maak ik mijn agenda voor een of meer dagen even helemaal leeg, raadpleeg mijn businesscoach of delegeer bepaalde werkzaamheden.

In de afgelopen jaren heb ik veel van mijn kennis en ervaringen via mijn wekelijkse nieuwsbrieven en via de kennisbank op www.byebyeburnout.nl gedeeld. Ik vond het

echter de hoogste tijd om de adviezen en tips die ik managers en directeuren al jaren meegeef vast te leggen in een boek.

Burn-out is van iedereen, want tegenwoordig hebben we er allemaal op een of andere manier mee te maken. Is het niet een van je medewerkers of collega's die vanwege stress- en burn-outklachten uit dreigt te vallen, dan zou het zomaar kunnen dat je zelf al een tijdje in de gevaarzone zit. Manieren om stress en een burn-out te voorkomen of ermee om te gaan moeten daarom voor iedereen toegankelijk zijn.

WAT KUN JE VERWACHTEN?

Dit boek bevat herkenbare praktijkvoorbeelden en is in begrijpelijke taal geschreven. Ook geef ik veel tips en adviezen. Soms vind je die misschien wat voor de hand liggend. Burn-out aanpakken is dan ook geen *rocket science*; we weten eigenlijk allemaal wat we wel en niet moeten doen om gezond te blijven. Toch is het goed om het weer eens zwart-op-wit te zien staan.

Als we het over burn-out hebben, is het belangrijk dat we hetzelfde bedoelen. Veel werkgevers, managers én medewerkers ontbreekt het aan kennis over dit onderwerp. Vaak weet men niet eens wanneer je nu echt van een burn-out mag spreken, wat zo iets met iemand en zijn omgeving doet en in hoeverre een burn-out verschilt van (langdurige) werkstress, overspannenheid of depressie. Verkeerde diagnoses zijn helaas nog altijd aan de orde van de dag. In het eerste hoofdstuk geef ik je daarom eerst een basis mee, zodat je de rest van het boek vanuit het juiste perspectief zult lezen.

Wil je een burn-out voorkomen, dan moet je ook op de hoogte zijn van de risicofactoren en het proces dat de meeste mensen doormaken in de aanloop naar een burn-out. Wanneer je weet welke signalen kunnen wijzen op (vroeg) overspannenheid of een burn-out, kun je op tijd ingrijpen. In het tweede hoofdstuk zal duidelijk worden hoe je een burn-out aan kunt zien komen.

Een burn-out brengt hoge kosten met zich mee. In het derde hoofdstuk van dit boek hoop ik werkgevers ervan te overtuigen dat voorkomen altijd beter én goedkoper is dan genezen. Ook leg ik uit hoe je dat precies aan kunt pakken.

Zelfs het meest waterdichte preventieplan kan bepaalde burn-outgevallen niet uitsluiten. Hoewel je als werkgever, manager én medewerker de kans op burn-outs aanzienlijk kunt verkleinen, blijft het risico op uitval door burn-out altijd ergens bestaan. In dat geval kun je kiezen voor een lange, kostbare lijdensweg of voor een relatief vlot proces van duurzaam herstel en re-integratie. Laat het vierde hoofdstuk je de weg wijzen bij het constructief samen oplossen van de burn-out.

Een burn-out krijgen betekent niet dat je voor altijd een burn-out hebt. Hoewel velen ooit terug zijn gevallen, of zelfs een tweede burn-out kregen, is duurzaam herstel absoluut mogelijk. Dat omvat veel meer dan alleen fysiek en mentaal weer fit zijn. Ben je benieuwd naar wat het nu precies inhoudt en hoe je een terugval kunt voorkomen, sla het vijfde hoofdstuk dan zeker niet over. Het zesde hoofdstuk is gewijd aan re-integratie en alles wat daarbij komt kijken voor alle betrokkenen.

Overal in dit boek tref je verhalen aan van mensen die te kampen hebben gehad met een burn-out. Ik heb ze opgedeeld en verspreid over het boek, zodat je hun reis uit de burn-out kunt volgen. Vanwege privacyredenen heb ik hun namen veranderd, maar de verhalen zijn echt.

Ik hoop dat dit boek nuttig is voor je, of je nu werkgever, hr-manager, leidinggevende of medewerker bent. Stress en burn-out op de werkvloer zijn altijd een gedeelde verantwoordelijkheid. Laten we die samen aanpakken!

1. EEN BURN-OUT, WAT IS DAT EIGENLIJK?

Burn-out – de term is niet meer weg te denken uit onze maatschappij. Sterker nog: het is een wereldwijd bekend fenomeen. Helaas wordt deze term echter te pas en te onpas gebruikt. Dat zorgt voor verwarring en misverstanden, zeker wanneer mensen de diagnose bij zichzelf proberen te stellen. Maar ook voor werkgevers en (hr-)managers is het geen overbodige luxe om helder te hebben waar we het nu eigenlijk over hebben.

Ik zie in onze praktijk dat er vaak te snel gesproken wordt van een burn-out – een label dat al snel opgeplakt wordt als iemand zich een tijdje gespannen voelt en zijn functioneren daardoor min of meer belemmerd wordt. Er wordt onzorgvuldig omgegaan met de term en er worden te snel conclusies getrokken. Het lijkt wel of iedereen tegenwoordig een burn-out op zijn cv heeft staan, haast alsof het iets is om trots op te zijn. In veel gevallen is er echter sprake van overspannenheid of een andere stressgerelateerde aandoening.

Wat is een burn-out nu precies? En in welke opzichten verschilt een burn-out van aandoeningen als overspannenheid en depressie? Hoe ontstaat een burn-out en hoe manifesteert die zich in iemands leven? Hieronder ga ik in op de oorzaak – stress – en op de verschillen tussen burn-out, overspannenheid en depressie. Want hoewel een deel

van de klachten en symptomen vergelijkbaar is, verschillen met name de ernst en de duur van die klachten.

STRESS

Stress is een reactie op een bedreigende situatie. Vanuit ons oerinstinct reageren we op stress door te vechten, te vluchten of te verkrampen.¹ Onze hersenen maken stresshormonen aan (adrenaline en cortisol), en bij een vecht-of-vluchtreactie wordt ons sympathische zenuwstelsel aangesproken. Je zou dit het gaspedaal kunnen noemen, dat ervoor zorgt dat we snel actie kunnen ondernemen. Op het moment dat het sympathische systeem ‘aangaat’ en de stresshormonen worden aangemaakt, spannen onze spieren zich aan en versnellen onze hartslag en onze ademhaling. Op datzelfde moment stijgt onze bloeddruk en vertraagt ons spijsverteringsstelsel. Dit alles heeft een nadelig effect op ons immuunsysteem. Een stressreactie kost ons lichaam namelijk ontzettend veel energie. We moeten daar echt van bijkomen om alles weer op orde en in balans te brengen. In een gezonde situatie helpt ons parasympathische systeem daarbij. Je zou dit het rempedaal kunnen noemen.²

Tegenwoordig worden we niet meer geconfronteerd met een hongerige leeuw of andere gevaren waar we in de oertijd aan blootstonden. Toch zijn er voldoende andere stressoren die in onze hersenen een fysieke reactie in gang zetten: een overlopende mailbox, een constant piepende telefoon, je kinderen die voor het eerst uitgaan, een bericht van een dierbare die ongeneeslijk ziek blijkt, een verbaal agressieve leidinggevende, de zoveelste reorganisatie die eraan zit te komen, dagelijks heftige ruzies met je partner...

Hoewel stress in onze huidige wereld een ander karak-