

Hoe krijg ik een burn-out, hoe kom ik ervan af?

Akzo-topman Ton Büchner zit thuis om te herstellen van een burn-out. Drie deskundigen over deze ernstige vorm van oververmoeidheid.

Van onze redacteur
Amsterdam



Jos Maas (53), oprichter van Xynthesis, een bureau dat hoger opgeleiden die ziek of overspannen zijn in het arbeidsproces helpt terugkeren

'Als je een burn-out hebt, ben je lichamenlijk en/of geestelijk uitgeput. De oorzaak is een voortdurend overschrijden van je eigen grenzen, waardoor je oververmoeid raakt. Het komt vaak voor: overspannenheid en burn-out staan bovenaan in de lijst van beroepsziekten. Ik denk dat 10% van de

Nederlandse bevolking last heeft van stressgerelateerde klachten.'

Toch rust er nog een taboe op het onderwerp. In de eerste plaats vinden veel mensen het zelf moeilijk te accepteren dat ze een burn-out hebben. Daarnaast zijn er nog steeds legio werkgevers die sceptisch staan tegenover werknemers met een burn-out. Het zou een teken van zwakte zijn. Het tegendeel is waar. Mensen die zijn hersteld zijn sterker, slimmer en effectiever in hun werk dan voorheen.'

'Mede doordat er een taboe op rust, kan het een tijd duren voordat mensen beseffen en zich erbij neerleggen dat ze een burn-out hebben. De symptomen zijn voor de omgeving vaak al langer zichtbaar. Mensen raken snel geïrriteerd. Hun stemming wordt negatief. Ze verliezen het overzicht, worden vergeetachtig. Zijn moe, maar slapen slecht. Het werk of de zaak moet echter doorgang vinden en dus worden signalen genegeerd.'

'Wij kijken in eerste instantie vooral naar hoe een cliënt stress beter kan hanteren en hoe de cliënt zijn of haar gedrag kan veranderen om beter met stress om te gaan. Daarnaast werken we aan zelfmanagement om terugval te voorkomen.'



Pieter Frijters, zelfstandig coach die ondernemers en professionals psychische problemen, zoals een burn-out, helpt oplossen

'Ik merk dat een burn-out op steeds jongere leeftijd voorkomt. Ik ben sinds de jaren negentig actief als coach, nadat ik zelf door een burn-out was getroffen. Voorheen waren klanten met een burn-out tussen de veertig en de vijftig jaar. Tegenwoordig krijg ik ook twintigers in mijn praktijk.'

'Kenmerkend is dat mensen die een burn-out hebben het pas merken als het te laat is. Ze jakkeren door tot ze met een waarschuwingssignaal te maken krijgen. Ze kunnen zich ineens niet meer concentreren. Ze gaan tegen de vlakte. Ze zijn op weg naar een afspraak en zijn opeens vergeten waar ze naartoe moeten.'

'Dan merken mensen dat er iets is. Vaak beseffen ze dan nog niet dat ze een burn-out hebben of willen ze het niet accepteren. Ze denken: ik kan me geen burn-out per-

mitteren. Hoe zal het mijn bedrijf of afdeling dan vergaan? Hoe zal mijn leidinggevende tegen mij aan kijken? Wat zijn de gevolgen voor mijn loopbaan?'

'Je kunt redelijk snel van een burn-out af komen. In mijn coachingspraktijk help ik mensen de symptomen weg te nemen, en vervolgens hun valkuilen te herkennen en gereedschappen te gebruiken om burn-out in de toekomst te voorkomen. Mijn advies is daarnaast om niet maanden thuis te zitten. Dan kun je in een diep dal terecht komen. Blijf aan het werk. En ga meer bewegen. Sporten, wandelen, zwemmen.'



Willem van Rhenen, hoogleraar universiteit Nyenrode en bestuurslid bij landelijke arbodienst 365/Arboned

'De burn-out is in de jaren zeventig beschreven als psychologisch fenomeen waarbij een overmatige belasting in het werk onvoldoende werd gecompens-

seerd door herstel. Wij adviseren werkgevers, hun (personeels-)managers en de medewerkers zelf om op een geheel andere manier te kijken naar een burn-out en het verschijnsel meer te zien als een erosie van een positieve toestand.'

'In de oude benadering krijgen mensen in alle rust de gelegenheid te herstellen zodat ze naar hun functie kunnen terugkeren. Daarnaast worden mensen getraind om met de ellende in hun oude baan te leren omgaan. Wij menen dat het meestal geen goed idee is om weer terug te keren in exact dezelfde functie, omdat de werknemer werk heeft gedaan dat blijkbaar niet goed bij hem of haar past.'

'Mensen hebben drie basisbehoeften te vervullen in hun werk. De eerste is verbinding, oftewel het krijgen van sociale steun van collega's of de leidinggevende. In de tweede plaats hebben mensen autonomie nodig, de ruimte om zelf beslissingen te nemen. De derde basisbehoefte is ontwikkeling. Iedereen heeft deze accu's in meer of mindere mate nodig. De kunst is om werk te doen dat deze behoeften in voldoende mate vervult. Dat geeft energie en zin.'

Zie ook fdye.nl