



Van Dijk Coaching en Consultancy

Duurzame ontwikkeling van binnenuit

Op de voorgrond 71

Onderwerp: “Burn-out: acceptatie is helft van herstel”

Er kan veel tijdswinst worden behaald als adequaat wordt gereageerd op de eerste symptomen van het mogelijk hebben van een burn-out, het overwerkt of overspannen zijn. Teveel tijd gaat verloren met ‘afwachten’ of iemand wel of niet een burn-out heeft, dan wel met hard doorwerken en hopen op betere tijden. Óf er op dat moment al dan niet sprake is van een burn-out is niet relevant. Feit is dat het lichaam aangeeft dat veranderingen nodig zijn, dat zo doorgaan niet gaat werken.

De duur van het herstel wordt grotendeels bepaald door de onderkenning en acceptatie van de (eerste) verschijnselen: langere tijd slecht slapen, piekeren, erg en langdurig vermoeid zijn, humeurig, apathie, lusteloosheid, steeds meer opkijken tegen werk en inspanningen, afnemend incasservermogen, een glas dat steeds vaker ‘halfleeg’ is en vage lichamelijke klachten. In een ideale werkomgeving worden deze signalen serieus genomen, ze zijn bespreekbaar met de manager en een adequate aanpak is vanzelfsprekend.

Het moeilijkste voor de persoon in kwestie is namelijk diezelfde onderkenning en de acceptatie, meestal in combinatie met het zich ziek melden. Mensen zijn bang om in een diep zwart gat te vallen, om in een onzeker en vooral onbeheersbaar proces terecht te komen. Doorgaan en nog even volhouden in de hoop dat ‘het wel beter wordt’, lijkt dan vaak een betere optie.

We zien ook dat werkgevers de neiging hebben om de eerste signalen te onderschatten. Goed bedoelde adviezen als: neem een paar dagen vrij, draag wat taken over en ga op tijd naar huis bieden hooguit voor de korte termijn wat soelaas. Het wordt ook zelden opgelost met een cursus timemanagement of workshop mindfulness. Meestal is dit uitstel en duurt de uitval, die zeer waarschijnlijk toch onvermijdelijk is, daardoor langer.

Bijna al onze cliënten met burn-out geven aan dat ze al geruime tijd beseften dat het niet goed met ze ging. Lichaam en geest hebben talloze signalen gegeven, desondanks gingen ze toch door in de hoop dat die over zouden gaan. De angst voor de overgave was te groot, pas toen de ‘man met de hamer’ kwam moesten ze wel stoppen. Dan volgt het verbijsterende inzicht dat hun grootste angst, datgene wat ze juist wilden voorkomen, is uitgekomen.

De argumenten om door te gaan worden dus vooral ingegeven door angst. Angst om thuis te komen zitten, angst om een stempel opgedrukt te krijgen, angst voor de impact op de verdere carrière, angst voor de overgave (verlies van controle). Hierdoor wordt onbedoeld de periode van onderpresteren opgerekt wat de angst



Van Dijk Coaching en Consultancy

Duurzame ontwikkeling van binnenuit

alleen maar groter maakt. In onze ogen is de daadwerkelijk acceptatie en berusting de helft van het herstelproces.

Er is veel winst te behalen in de duur van de uitval, en het terugdringen van de impact voor de medewerker, door direct te anticiperen. Hier ligt een belangrijke taak voor de manager, HR adviseur of bedrijfsarts. Als mensen in een vroeg stadium met alle vragen, onzekerheid, angst en twijfel terecht kunnen bij een deskundige wordt het makkelijker om zich over te geven. Zie het als een overgave onder begeleiding waardoor het werken aan herstel al begint.

Dit is eenenzeventigste themabrief uit de reeks: Op de voorgrond. We brengen langs deze weg onderwerpen onder de aandacht waarvan we in de contacten met de cliënten ervaren dat ze actueel zijn, dat ze bij meerdere mensen leven. Het zijn herkenbare thema's die iedereen dagelijks tegenkomt, zowel op de werkvloer als in de privé situatie. Op onze website staan de vorige edities.