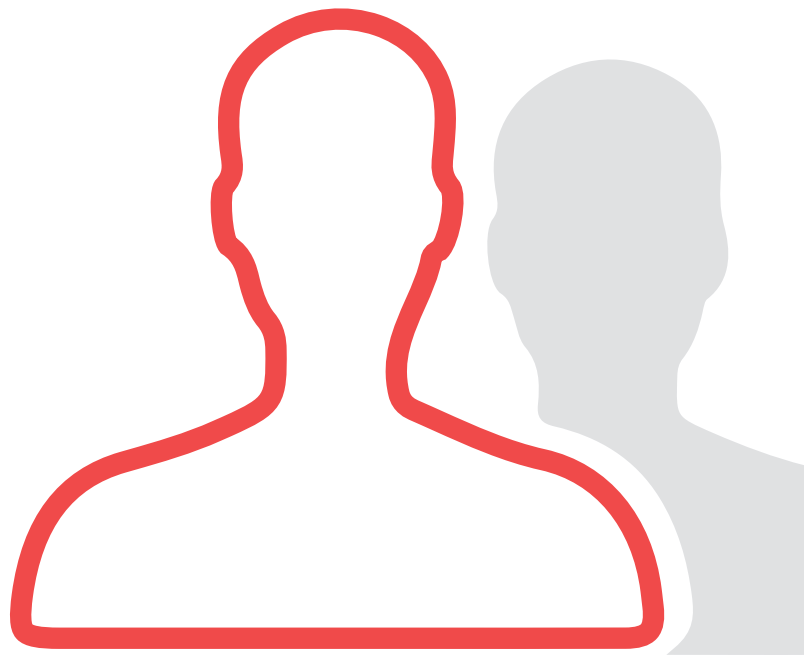


# EERSTE HULP BIJ BURN-OUT |

## een praktische gids

**vacature.com**



## Inhoudstafel

- |   |            |
|---|------------|
| 1. <b>Burn-out begrijpen: wat houdt het precies in?</b> | <b>p2</b>  |
| 2. <b>Geef burn-out geen kans</b>                       | <b>p4</b>  |
| 3. <b>Diagnose burn-out. Wat nu?</b>                    | <b>p5</b>  |
| 4. <b>Terug aan het werk? Maak eerst deze afspraken</b> | <b>p7</b>  |
| 5. <b>Lees ook deze artikels over burn-out</b>          | <b>p10</b> |



Dit is versie 1.0 van het e-book 'Eerste hulp bij burn-out'. Heb je dit e-book doorgestuurd gekregen via iemand anders? Ga dan naar [www.vacature.com](http://www.vacature.com) en laat je gegevens achter, zodat je de meest recente versie krijgt. Bovendien ontvang je dan regelmatig artikels die je kunnen helpen bij je carrière. Wil je deze inhoud gebruiken in een artikel of blog, dan graag met correcte bronvermelding.

Geen enkele aandoening kreeg de voorbije jaren zo veel aandacht als burn-out. Niet verwonderlijk, steeds meer werknemers vallen eraan ten prooi. Maar wat houdt burn-out precies in? Hoe ontstaat het? Wat moet je doen - op persoonlijk en administratief vlak - als je kopje-onder gaat? En vooral: hoe kan je dat voorkomen?

Vacature.com vroeg het aan Lode Godderis, professor arbeidsgeneeskunde aan de KU Leuven en directeur onderzoek bij IDEWE, de dienst voor preventie en bescherming op het werk.

We wensen je veel leesplezier!

vacature.com

## 1. Burn-out begrijpen: wat houdt het precies in?

De benaming 'burn-out' verwijst naar het gevoel dat je **opgebrand** bent. Maar tot op vandaag zijn wetenschappers het er niet volledig over eens wat de werkgerelateerde aandoening precies inhoudt. Dat maakt het heel moeilijk om de diagnose burn-out te stellen en om correcte cijfers van het aantal mensen met burn-out naar voor te schuiven.

### Dit zijn de kenmerken van een burn-out

Een burn-out is het resultaat van een hele lange periode van overbelasting. Volgens een veelgebruikte definitie heeft een burn-out drie typische kenmerken.

1. Je voelt je zowel emotioneel als lichamelijk helemaal **uitgeput**. Het lukt je ook niet meer om je batterijen op te laden.
2. Je hebt het gevoel dat je je job **niet meer naar behoren** kan uitoefenen. Je maakt meer fouten, je werkt trager en je begint je eigen kunnen in vraag te stellen.
3. Je neemt **afstand van je werk**. Je taken boeien je niet meer, je bent niet meer betrokken en je ziet er tegenop om te gaan werken.

Burn-out kan gepaard gaan met spanningsklachten, zoals **slaapproblemen, piekeren of prikkelbaarheid**. Spanning kan zich ook fysiek uiten door bijvoorbeeld **maagkwalen, duizeligheid, ademhalingsproblemen of pijn**.

#### TEST

Herken jij je in deze omschrijving? Bekijk snel [deze vragenlijst](#) om te zien of je risico loopt op burn-out.

## Herken de professionele én persoonlijke valkuilen

Burn-out wordt veroorzaakt door een lange periode van overspanning. Maar iedereen komt wel eens onder druk te staan op het werk. Of jij al dan niet een burn-out ontwikkelt, hangt af van een samenspel van factoren.

### WIST JE DAT?

Burn-out, stress en depressie worden vaak los door elkaar gebruikt. Toch is het volgens professor Lode Godderis belangrijk om deze termen niet te verwarren. Dit zijn de verschillen:

- > **Stress** en burn-out hebben gelijkaardige symptomen, maar stress is een toestand van relatief korte duur. Blijft de stress aanslepen, kan dat leiden tot burn-out.
- > **Depressie** is een stemmingsziekte, burn-out is een energieprobleem. Twee totaal verschillende zaken, maar in de praktijk is het soms moeilijk om het verschil te herkennen. Wie uitgeput is, kan ook erg neerslachtig worden. De juiste diagnose is echter heel belangrijk: antidepressiva nemen in geval van burn-out doet meer kwaad dan goed.

## Mogelijke triggers op het werk

- Werken onder hoge tijdsdruk
- Strengere kwaliteitseisen
- Rolconflicten (wanneer je verschillende belangen moet verdedigen of moet ingaan tegen je eigen waarden en normen)
- Emotionele belasting door contact met anderen (klanten, leerlingen, patiënten)
- Onduidelijkheid over je taken
- Gebrek aan erkenning en weinig steun van collega's en leidinggevenden
- Weinig autonomie
- Onevenwicht tussen werk en privé

## Mogelijke persoonlijke triggers

- Perfectionisme, taken tot in de puntjes willen afwerken
- Doorzettingsvermogen, gedrevenheid en volharding
- Groot verantwoordelijkheidsgevoel
- Moeilijk 'nee' kunnen zeggen, onder meer omdat je goed wil liggen in de groep
- Een stressvolle periode in je privéleven

Let wel: alleen wanneer verschillende triggers samenkomen, neemt het risico op burn-out toe. Ben jij perfectionistisch en gedreven? Fantastisch, dat zijn grote troeven! Pas wanneer je voor lange duur onder hoge druk komt te staan en onmogelijk je werk kan uitvoeren op de manier die jou het beste lijkt, kan dat een valkuil worden.

### TIP

Iedereen heeft verschillende talenten en persoonskenmerken. Een leidinggevende die de sterktes en zwaktes van de mensen in zijn team goed kent, kan burn-out helpen voorkomen door taken op een slimme manier te verdelen en medewerkers volgens verschillende methodes te briefen en te coachen.

## 2. Geef burn-out geen kans

Voel je je al een tijdje gespannen en merk je dat je batterij leegloopt? Grijp dan snel in!

### 1. Luister naar je omgeving

Je voelt je misschien moe of minder goed in je vel, maar vaak is het je omgeving die als eerste merkt dat er meer aan de hand is. Hoor je van je partner dat je weinig thuis bent, omdat je altijd blijft overwerken? Zien je vrienden je bijna niet meer in de sportclub of op café, omdat je daar de energie niet meer voor kan opbrengen? Zijn je collega's ongerust? **Negeer die alarmsignalen niet** en luister naar hun bezorgdheid!

### 2. Probeer gas terug te nemen

Het is niet gemakkelijk, maar probeer om in stressvolle periodes 's avonds en in het weekend je werk toch te laten voor wat het is. Zoek naar manieren om je te ontspannen, zodat je je hoofd na de werkuren helemaal kan leegmaken en **energie kan bijtanken**.

### 3. Ga in gesprek met je werkgever

Stel jezelf de vraag wat je écht graag doet op het werk. **Waar ben je goed in? Welke taken geven jou voldoening en energie?** Vergelijk dat met het werk dat je de laatste maanden hebt verzet. Zie je een mismatch? Dan is het hoog tijd om je werkgever aan te spreken. Presenteer je bevindingen, leg uit dat je je zorgen maakt en stel voor om samen een oplossing te zoeken. Zo'n aanpak is constructiever dan simpelweg mee te delen dat je uitgeput dreigt te raken.

## WIST JE DAT?

Volgens Stichting Innovatie & Arbeid kampt **12,3%** van de werknemers met acute psychische vermoeidheidsproblemen die kunnen leiden tot burn-out. In 2004 was dat maar 10,2%.

## 3. Diagnose burn-out. Wat nu?

Misschien beseftte je niet hoe erg je eraan toe was, misschien heb je tevergeefs geprobeerd het roer om te gooien. Toch is het schrikken wanneer je lichaam op een dag niet meer mee wil en je de diagnose 'burn-out' krijgt. Het volgende stappenplan helpt je op weg naar herstel.

### Stap 1: Bereid voor hoe je het nieuws zal brengen

- Heb je een goede band met je collega's en leidinggevenden? Dan heb je er baat bij om meteen te **benoemen** wat er scheelt. Hoe sneller je werkgever weet dat je job mee aan de basis ligt van je afwezigheid, hoe vlugger er kan worden nagedacht over een oplossing.
- Werk je in een bedrijf met een strakke hiërarchie of ben je bang dat er negatief zal worden gereageerd op de term 'burn-out'? Dan hoef je die niet per se te gebruiken. Je bent **niet verplicht** om je baas veel medische informatie te geven als je daar niet goed bij voelt.

### Stap 2: Bespreek de praktische kant

Hoe je de reden van je afwezigheid ook omschrijft, maak goede afspraken met je werkgever over hoe je afwezigheid opgevangen wordt.

- Wie brengt de collega's op de hoogte?
- Kunnen je taken verdeeld worden over de rest van het team, of moet er een vervanger komen?
- Op welke manier en hoe vaak houden jullie contact tijdens je afwezigheid?
- Hoeveel tijd zal je nodig hebben om te herstellen?

Door proactief mee te denken toon je dat je nog steeds betrokken bent én moet je niet wakker liggen van die vragen.

### Stap 3: Regel de administratie

Als je niet kan werken door burn-out, moet je dezelfde regeling treffen als wanneer je arbeidsongeschikt zou zijn door een andere ziekte.

Ben je ziek, bezorg dan een medisch attest aan je werkgever. Tijdens de eerste 30 dagen krijg je van hem een gewaarborgd loon.

## WIST JE DAT?

Volgens IDEWE zijn de sectoren met het meeste ziekteverzuim door mentale aandoeningen:

1. Overheid
2. Gezondheidszorg
3. Onderwijs

- Bezorg ook het ingevulde 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' aan je ziekenfonds binnen de 28 dagen van de start van je ziekte – 14 dagen voor arbeiders.
- Zal je langer dan een maand afwezig zijn, dan moet de adviserende arts van je ziekenfonds je aanvraag tot arbeidsongeschiktheid en de duur ervan goedkeuren, eventueel na een bijkomend medisch onderzoek.
- Wil je werkgever zeker weten dat je niet in staat bent om je job uit te oefenen? Dan kan hij een controlearts langs sturen.
- Is je dossier volledig, dan krijg je daarna een belastbare ziekte-uitkering van je ziekenfonds. Die bedraagt 60 procent van je begrensde gemiddeld dagloon. Ligt dat bedrag onder een minimumgrens, wordt het vanaf de 7de maand opgetrokken.
- Ben je een jaar arbeidsongeschikt, dan legt de adviserende arts van je ziekenfonds je dossier voor aan de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit. Zij beslissen of je al dan niet erkend wordt als invalide. Je uitkering wordt dan herberekend op basis van je gezinssituatie (65 procent van je laatste brutoloon met gezinslast, 55 procent voor alleenstaanden, 40 procent voor samenwonenden), en oplossing te zoeken. Zo'n aanpak is constructiever dan simpelweg mee te delen dat je uitgeput dreigt te raken.

## LET OP!

Als **statutair ambtenaar** bouw je ziekteverlof op. Word je ziek, dan blijf je je volledig loon ontvangen tot je teller met ziektedagen op nul staat. Daarna krijg je een wachtkering. Een arts van het medisch expertisecentrum Medex bepaalt op basis van de ernst van je ziekte hoeveel procent van je loon die zal bedragen.

**Zelfstandigen** krijgen de eerste 14 dagen geen uitkering. Vanaf de 15de dag voorziet het ziekenfonds een belastbare forfaitaire ziekte-uitkering van 60,26 euro (met gezinslast), 48,22 euro (alleenstaand) of 36,47 euro (samenwonend) per dag. Na een jaar krijg je mogelijk het statuut 'invalide' en wordt de uitkering herberekend.

#### Stap 4: Blik vooruit

Waarschijnlijk zal je in het begin van je burn-out vooral willen rusten. Dat mag, het is zelfs nodig. Maar **weet dat je een burn-out niet overwint door gewoonweg thuis te zitten**. Wil je herstellen, dan moet je actief aan de slag. Ga – eventueel samen met een specialist – op zoek naar de aanleiding voor jouw burn-out.

##### Persoonlijk:

Wat doe je graag? Wat zijn je sterktes? Waar krijg je energie van en wat vreet energie? Denk eens goed na over die vragen en check dan of je manier van leven en werken daarbij aansluit. Zo niet, wat moet je daarvoor veranderen?

##### Professioneel:

Ga na of je job past bij je sterktes en je talenten. Zo niet, wil je je dan misschien heroriënteren? Dat kan zowel binnen als buiten je huidig bedrijf. Zo wel, breng dan in kaart welke hindernissen op je werk een vlotte, langdurige terugkeer in de weg staan. Wat moet er veranderen om die te overbruggen? Kan dat in samenspraak met je werkgever?

Neem je tijd voor die denkoefening, maar stel ze niet te lang uit. **Hoe langer je thuis bent, hoe moeilijker het wordt om terug aan de slag te gaan.** Drie maanden is vaak het kantelpunt: dan ontstaat zowel in je privéleven als op het werk een nieuw evenwicht, dat steeds moeilijker te doorbreken valt. Dat wil niet zeggen dat je binnen de drie maanden terug moet gaan werken, maar wel dat het aangewezen is om **vooruit te beginnen kijken en plannen te maken voor je terugkeer** voor die periode om is.

#### WIST JE DAT?

**25.631** Belgen zijn momenteel al meer dan een jaar werkonbekwaam door burn-out, volgens het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV).

## 4. Terug aan het werk? Maak eerst deze afspraken

De enige die kan zeggen wanneer de tijd rijp is om na een burn-out terug aan het werk te gaan, ben jij zelf. Maar de steun die je krijgt van collega's en leidinggevenden bepaalt wel in belangrijke mate hoe je re-integratie verloopt. Maak daarom goede afspraken voor je terugkomt.

## Ga je eerst even deeltijds aan de slag, of meteen voltijds?

Je kan, in samenspraak met de adviserend arts van je ziekenfonds, je werk deeltijds hervatten tijdens je arbeidsongeschiktheid. Als je leidinggevende daar oren naar heeft, is dat een hele goede manier om de transitie geleidelijk aan te laten verlopen. Zo kan je **wennen aan het werkritme** en terug plezier halen uit je job en het contact met collega's, maar kan je ook voldoende rusten.

## Neem je weer hetzelfde takenpakket op als voor je burn-out?

Sowieso heb je na een langdurige afwezigheid **recht op aangepast werk**. Bespreek dus met je baas welk deel van je job het minst aansluit bij je vaardigheden en wie dat nog even blijft opvolgen.

Tijdens je burn-out heb je vast nagedacht over je jobinhoud in het algemeen. Stem dus voor je terugkeer af met je chef of de hr-afdeling **welke permanente veranderingen** je graag zou zien in je takenpakket en wat de mogelijkheden zijn. Jullie willen tenslotte allebei voorkomen dat het verleden zich herhaalt.

### IS JOUW WERKGEVER NIET FLEXIBEL?

Hij is daar nochtans wettelijk toe verplicht! Sinds 2017 kan je na een langdurige arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject opstarten, waarbij een re-integratieplan wordt opgesteld in samenspraak met de preventieadviseur-bedrijfsarts van je werk. Dat kan op vraag van jou als werknemer, je behandelende arts, op aanbeveling van de adviserende arts van je ziekenfonds of op initiatief van je werkgever.

## Hoe breng je de collega's op de hoogte van de veranderingen?

Als iemand een burn-out krijgt, heeft dat een impact op het hele team. Collega's zijn bezorgd, ze kunnen zich zelfs schuldig voelen omdat ze de signalen niet tijdig opmerkten. Tegelijkertijd is er tijdens je afwezigheid een nieuwe dynamiek ontstaan. Dat evenwicht verandert weer bij je terugkeer.

Begrip van de rest van het team is cruciaal om je re-integratie te doen slagen. **Maak dus ook met je collega's goede afspraken**. Als je met je leidinggevende hebt besproken dat jij andere deadlines of minder werk krijgt dan de rest, leg dan uit waarom en voor hoe lang. Zo ontstaat er geen wrevel.

Probeer daarnaast burn-out bespreekbaar te maken, eventueel met de hulp van je baas. Als er geen taboe rust op het onderwerp, zullen collega's ook sneller geneigd zijn om eventuele **eigen klachten tijdig te signaleren**.



## Hoe ga je jouw grenzen afbakenen?

Een burn-out zie je niet. Daarom is het voor anderen gemakkelijk om te vergeten waar jij mee te kampen hebt gekregen. In je eerste week krijg je ongetwijfeld nog van iedereen de vraag hoe het met je gaat en begrijpt iedereen dat je het rustig aan wil doen. Maar dat verwatert snel. **Voor je het weet denken collega's en leidinggevendenden dat je weer voor de volle 100 procent kan meedraaien** en is het weer business as usual. Want je bent toch terug?

Dat is een hele grote valkuil! Toets daarom op voorhand af bij je baas hoe jullie je **grenzen gaan bewaken**. Wat moet je doen als je merkt dat het weer te veel dreigt te worden? Wie let erop dat de rest van het team onbewust niet te veel druk op je begint te leggen?

Als je drie maanden afwezig bent geweest, kan je re-integratie gemakkelijk nog eens drie maanden duren. Neem daar met het hele team de tijd voor. Alleen zo kan je duurzaam herstellen na burn-out.

### **200.000 WERKENDE VLAMINGEN HEBBEN BURN-OUT**

Met de pas gelanceerde **Burnout Assessment Tool** van KU Leuven hebben hulpverleners voor het eerst een betrouwbaar instrument ter beschikking om een burn-out vast te stellen. Na een jarenlange studie en talrijke interviews met experts en werknemers kwamen drs. Steffi Desart en professoren Hans De Witte en Wilmar Schaufeli tot een lijst van 33 vragen waarmee dokters en psychologen, maar ook werkgevers concreet aan de slag kunnen. De onderzoekers gebruikten de tool inmiddels al om de opmars van burn-out in Vlaanderen in kaart te brengen. 7,5 procent van de werkende bevolking in Vlaanderen – wat neerkomt op ongeveer 200.000 mensen – zou volgens de onderzoekers met burn-outklachten afrekenen. Nog eens 10 procent zou in de gevarenzone zitten.

Meer info: <http://burnoutassessmenttool.be>

## 5. Lees ook deze artikels over burn-out

- [Het slechtste wat je kan doen met een burn-out? Te lang niets doen](#)
- [Zo ga je na een burn-out op een goede manier terug aan het werk](#)



### ANDERE E-BOOKS EN TOOLS

Op [www.vacature.com/nl-be/tools-testen](http://www.vacature.com/nl-be/tools-testen) vind je nog tal van andere gratis e-books die je kunnen helpen bij je carrière, naast handige tools om [je loon](#) of je [vakantiegeld](#) te berekenen.

*vacature.com. Publicatiedatum: maart 2019. VU: Ruben Van Goethem. Met medewerking van en dank aan Lode Godderis, hoogleraar arbeidsgeneeskunde aan de KU Leuven en directeur onderzoek bij IDEWE.*