

Burn-out

Een steeds groter probleem dat we serieus moeten nemen



Vanwege de awarenessmaand, die dit keer in het teken staat van stress, gaan we in gesprek met coaches, coachees en werkgevers. Allemaal met hun eigen ervaring en idee bij het thema stress. Dit is het verhaal van Sofia Oomen, NOBCO-gecertificeerd Practitioner coach.

Ervaringsdeskundige

Sofia heeft 7 jaar geleden het roer omgegooid. Nadat ze voor de derde (!) keer een burn-out kreeg, werd het tijd om zichzelf eens goed onder de loep te nemen. Wat bleek: het vasthouden aan oude patronen was een van de belangrijkste redenen dat ze weer thuis kwam te zitten. “Een nieuwe baan, waar ik stiekem aan twijfelde en waar ik dan altijd weer in de valkuil van overcompenseren stapte, zorgde ervoor dat ik helemaal leeg was; niks meer te geven, gewoon op”, vertelt Sofia over die periode.

Je kunt dus met recht zeggen dat ze een ervaringsdeskundige is. Nadat ze zelf een uitvoerig coachingstraject had doorlopen, besloot ze zelf een coachopleiding te volgen. “In die tijd kwamen al veel mensen naar me toe die ik echt kon helpen, dus besloot ik mijn eigen praktijk te beginnen en me in dit onderwerp te specialiseren”.

Stress is positief

Stress heeft vaak een negatieve bijmaak, terwijl het eigenlijk een heel positieve ervaring is. Het zorgt ervoor dat je alert bent, zet je zintuigen op scherp en helpt je beter te presteren. Goede eigenschap in de basis dus, maar waarom gaat het dan soms verkeerd? “Stress wordt slecht als je onvoldoende kunt herstellen. Je kunt niet oneindig hardlopen of maximaal presteren. Je hebt af en toe gewoon even pauze nodig. Dat geldt voor je hoofd maar ook voor je lijf.”

Burn-out: de batterij is leeg

Een burn-out is stress die langzaam opbouwt en niet onderkend wordt; waar niet

voldoende tijd is om te herstellen. “Bij een burn-out ben je echt op. De batterij is helemaal leeg en je kunt gewoon niet meer opladen. Vergelijk het met een auto. Je gooit op tijd de tank vol. Je laat hem niet helemaal droog lopen, dan ontstaan er problemen.” Het lastige is dat je niet zomaar in een burn-out terecht komt. “Dit gaat heel geleidelijk. En zelf heb je het vaak als laatste in de gaten. Je denkt dat je bovenop de berg staat, terwijl je feitelijk op de rand van de afgrond staat”. De signalen, die zijn er wel. Maar je blijft doorgaan, want dat heb je van thuis meegekregen, of het wordt binnenkort wel rustiger, of welk excuus je dan ook gebruikt om jezelf voor de gek te houden.

Die signalen, daar moeten we ons bewuster van zijn. Zo kunnen we bij onszelf maar ook bij de mensen om ons heen een hoop ellende besparen. Want eenmaal in een burn-out ben je er niet zomaar weer vanaf. Van volledig helemaal niks meer kunnen – je aankleden is al teveel moeite – naar weer lekker in je vel en productief zijn, dat kost echt heel veel tijd en moeite. “Bij een burn-out is het eerste wat ik doe zorgen dat de coachee stopt met het plegen van rooibouw. Daarna is het tijd om de reserves aan te vullen en om in persoonlijke ontwikkeling te investeren. Die vaste patronen wil je doorbreken, zodat je niet nog eens in zo’n situatie terecht komt. Pas als laatste praten we over re-integratie naar de werkplek.

De signalen om op te letten

- Rooibouw: structurele overcompensatie (je geeft meer dan je hebt);

- Fysieke klachten (verkouden, gewichtsproblemen, hoofdpijn)
- Psychische klachten (gespannen, prikkelbaar, slecht slapen, onzeker worden)

“Als deze klachten op regelmatige basis plaatsvinden, mag je je echt even achter de oren krabben. Het probleem is dat je er eigenlijk niet aan wilt. *You're the last to know.*”

Hoewel thuiswerken het lastiger maakt om signalen op te vangen, kun je op onderstaande zaken zeker letten (als partner, collega of werkgever):

- De pauzes worden doorgewerkt, geen breaks meer
- Snel afgeleid en gedachten dwalen af
- Gespannen, prikkelbaar
- Competentieverlies (kwaliteit van werk gaat naar beneden)

Naast het herkennen van de signalen is het natuurlijk nog beter om een burn-out te voorkomen. Dit kun je doen door goed te kijken naar jezelf als persoon, wat voor type je bent, wat jij nodig hebt. Slaap is daarbij van cruciaal belang. Minimaal 7 uur. Maar ook afkoppelen na het afronden van een project of taak, het houden van regelmatige pauzes en het toepassen van reflectie helpen mee om de batterij op peil te houden.

Wat kan een coach hierin betekenen

“Inzicht! in wat je doet. Inzicht in het mechanisme. Door dat inzicht heb je meerdere opties om met een situatie om te gaan. Door op een diepere laag te laten zien waar het gedrag vandaan komt, kun je echt gedrag veranderen of iemand leren er anders mee om te gaan.” Bij een burn-out praat je vaak over vastgeroeste patronen die in 10-20-30 jaar zijn opgebouwd. Vanuit coaching krijg je bewustwording en leer je de dialoog met jezelf aan te gaan. Je wordt eerder bewust dat je vanuit het reptielenbrein reageert, waardoor je eerder kunt bijsturen vanuit het hier en nu. Daarbij biedt een coach tools, vraagt door en gaat samen met jou op zoek naar jouw triggers. “Mijn advies? Kies hierbij een coach die gecertificeerd is, die blijft investeren in

persoonlijke ontwikkeling en het opbouwen van ervaring. Wat dat betreft is het goed dat NOBCO er is. Een platform voor coaches om zichzelf te ontwikkelen.”

Advies voor werkgevers

Aan het hebben van een burn-out hangt nog steeds een behoorlijk stigma. Degene die het overkomt schaamt zich er vaak voor, maar op het werk is het ook lastig. Want er valt een gat in de bezetting. Een gezonde onderneming verdiept zich in stress. Wat het is, wat het doet, hoe ontstaat een burn-out en wat je kunt doen om dit te voorkomen. “Er is nog veel onbegrip. Zo was er een dame die thuis kwam te zitten met een burn-out. Weinig support vanuit haar werkgever. Toen ze weer aan de slag was kreeg ze spijtig genoeg borstkanker. Toen was er wel alle begrip en ondersteuning. Jammer. Ook een burn-out dient serieus genomen te worden. Werkgevers moeten het echt op de agenda zetten. Waardoor het uit het verdomhoekje komt. Zeker in deze tijd ligt het meer dan op loer dan je denkt.”

Dat is dan ook de missie van Sofia: meer aandacht voor stress en burn-out krijgen. Bedrijven verlangen steeds meer van mensen. Werd vroeger het werk door drie mensen gedaan, nu nog door twee. Dat heeft echt impact op het functioneren van mensen. Daarin moet je samen tot een oplossing komen. Van timemanagement, effectief vergaderen, open communicatie tot opladen en herstellen.



Sofia Oomen