

Dé route naar:

Meer **productiviteit en plezier** op de werkvloer.

Zo herken je een aankomende burn-out bij je medewerkers. **Inclusief 10 tips** om stress en burn-out op de werkvloer te voorkomen!

Plus: de zeven fases van een burn-out

Currentz

Stressmanagement en Burn-out Counseling



Copyright © Currentz

Auteurs:

Jessica Crezee & Mariëlle Beentjes

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Currentz, via Mariëlle Beentjes.

Ook het plaatsen van directe links naar de bestandslocatie van dit document op websites, in e-mail, nieuwsbrieven of andere vormen van digitale media is niet toegestaan.

Mariëlle Beentjes

Eigenaar van Currentz
Integratief Burn-out Counselor & Coach

De ontzorgende schakel tussen werkgevers en werknemers bij overmatige stress op de werkvloer.



Het is mijn missie om werkgevers te ontzorgen bij stress- en burn-outklachten van medewerkers, zodat zij stressvrij kunnen ondernemen, al hun doelen behalen en geen hoge verzuimkosten hebben. En ik help de ambitieuze werknemers met stress-management om overspannenheid en burn-out te voorkomen en balans te brengen in een druk en dynamisch bestaan.



Kies voor meer productiviteit & plezier op de werkvloer

Wanneer je medewerkers up and running zijn, is je bedrijf dat ook!

Voor het behalen van je targets, de groei van je bedrijf en voor een goede balans tussen je privéleven en je bedrijf, ben je afhankelijk van medewerkers. Om hoge verzuimkosten en stagnatie in de organisatie te voorkomen, moet je waken voor stress, overspannenheid en burn-outklachten onder je personeel. Maar hoe herken je stress en burn-out nou precies? Wat kun jij doen om burn-out(klachten) op de werkvloer te voorkomen? En hoe verloopt het herstel van je medewerker?

In dit e-book geef ik je alle antwoorden.

Inhoud:

- Zo herken je een aankomende burn-out bij je medewerkers.
- 10 tips om stress en burn-out bij je personeel te voorkomen.
- Dit zijn de zeven fases van een burn-out.

Ik wens je veel leesplezier!

WARMTE GROET,

MARIËLLE

Aan dit gedrag herken je een aankomende burn-out bij je medewerkers

Herken jij een aankomende burn-out bij je medewerker? Jammer genoeg wordt een burn-out vaak te laat opgemerkt door de persoon zelf. Maar door scherp te letten op deze alarmerende signalen ben jij als werkgever hopelijk alert genoeg om een burn-out te voorkomen.

Let op: De kenmerken zullen niet allemaal even duidelijk en niet per se in deze volgorde opspelen.

1: (Overdreven) motivatie:

Je medewerker springt altijd als eerste op om iets te doen, komt met eindeloze lijsten ideeën en input voor vergaderingen, haalt elke deadline of target (maar werkt daarvoor wel vaak na kantoortijd door) en loopt zich bijna letterlijk het vuur uit de sloffen.

2: Werk, werk, werk:

Je medewerker zet nog een tandje bij en is al-tijd geconcentreerd en bijna obsessief gefocust op zijn werk. (Collega's trekken langzaam hun wenkbrauwen op bij zoveel werklust.) Je medewerker wil impact maken en eist van collega's dezelfde bevlogenheid. Omdat deze persoon veel van zichzelf verwacht en veel wil bereiken, legt hij zichzelf enorme verplichtingen op. Alles om de deadlines te halen, falen is geen optie.

3: Geen tijd voor zichzelf:

Je medewerker praat niet (meer) over zijn of haar privéleven, dat doet er ook niet meer toe. Het bedrijf gaat voor, eigen tijd bestaat niet meer. Je medewerker kan opvallend goed multitasken en houdt deze energierovende manier van werken nog heel lang vol. Hij ziet dat het resultaat oplevert en neemt de ongezonde levensstijl voor lief.

4: Oh, oh, de eerste klachten:

Hoofdpijn, spierpijn, buikpijn, moe... Je medewerker is zelf misschien niet verontrust over de lichamelijke gevolgen van dit harde werken en wimpelt ze weg, maar bij jou gaan de alarmbellen af. Je medewerker heeft altijd wel een excuus voor kleine slordigheden en dat ligt eigenlijk altijd buiten zichzelf.

5: Werk gaat voor alles:

Je werknemer doet alles voor zijn baan. Familie, vrienden en hobby's verdwijnen uit beeld. Je werknemer kan de druk nog handelen en voelt zich verder oké. Maar jij ziet dat hij toch steekjes laat vallen en minder goed presteert dan voorheen.

6: Negativiteit doet zijn intrede:

Je werknemer krijgt meer moeite met het werk en ervaart meer druk, meer stress en meer klachten. Hij is kritisch, ontevreden in het algemeen en soms zelf cynisch over het werk van zijn team. Dat bederft de collegialiteit en werksfeer.

7: Nog meer afstand van collega's:

Om het hoofd boven water te houden, zondert je medewerker zich meer af. Hij gaat zijn eigen gang en als je goed oplet, merk je dat de fysieke en mentale klachten verder toenemen. Soms meldt je medewerker zich korte tijd ziek.

8: Het gedrag begint op te vallen:

Ook al wil je medewerker liever met rust gelaten worden, het begint jou en collega's op te vallen dat de persoon verandert en jullie vragen je oprecht af wat er toch scheelt... Je werknemer is niet meer te herkennen als de vrolijke, ontspannen collega die in het bedrijf kwam werken.

9: De druk neemt toe:

Je werknemer heeft alleen nog oog voor zijn of haar verantwoordelijkheden. Er is geen enthousiasme meer te bespeuren, maar je medewerker is nog steeds non-stop gefocust op het werk, zonder genoeg pauze, zonder ontspanning, zonder moment van bezinning. Je werknemer raakt het contact met zichzelf kwijt en begint dat ook te merken. Hij vindt zichzelf waardeloos en hecht geen belang meer aan eigen behoeftes of gevoelens.

10: Geen plezier meer:

Nu een burn-out écht op de loer ligt, ervaart je medewerker duidelijk geen plezier meer in zijn of haar werk. De lol is eraf, er is alleen maar leegte en vermoeidheid. En pas op: je medewerker kan dit compenseren met zeer ongezond gedrag, zoals veel alcohol drinken, roken of emo-eten.

11: Je medewerker raakt moedeloos en misschien zelfs depressief:

Het gevoel van uitputting, onzekerheid en ontevredenheid over het werk kan hij of zij niet meer negeren. De (zelf)verwijtende, denigrerende opmerkingen van je medewerker voeren de boventoon op de werkvloer of hij of zij is juist opvallend stil en afwezig.

12: Burn-out:

Je medewerker is mentaal en fysiek ingestort. Zijn of haar hele lijf is ontregeld en niet meer in staat om ook maar iets te doen. Er wacht een lang herstel en je werknemer heeft daar professionele begeleiding bij nodig.

Gebaseerd op de twaalf fases van een burn-out van psycholoog Herbert Freudenberger.



Meerdere kenmerken herkenbaar? Grijp dan in! Ga naar **www.currentz.nl** en neem contact op.



Heb jij te maken met gestrest of zelfs uitgevallen personeel? Currentz ontzorgt!

Met mijn counseling help ik werkgevers en werknemers, zodat stress en burn-out snel verleden tijd zijn.

Kies ook voor de weg naar:

- ✓ Stressvrij ondernemen en leidinggeven.
- ✓ Een gemotiveerd en flexibel team
- ✓ Weinig tot geen ziekteverzuim
- ✓ Een fijne werksfeer, vol vertrouwen en plezier
- ✓ Een goede reputatie, met groei en volop mogelijkheden voor het bedrijf

Kijk voor het actuele aanbod van Currentz op www.currentz.nl



Tien tips om stress en burn-out bij je personeel te voorkomen.

Met deze tips voorkom je stress op de werkvloer en krijgt een burn-out veel minder kans. Je kunt inzetten op hulp vanuit de organisatie en op individuele hulp.

Tips voor de werkomgeving en je eigen handelen

1: Ga het gesprek aan:

Dit is de meest effectieve manier om een burn-out te voorkomen: praat met je medewerker. En dan niet alleen tijdens een functioneringsgesprek, maar juist tussendoor, als laagdrempelig contactmoment tussen jou en je werknemer. Vraag hoe het gaat, hoe de thuissituatie is, of je medewerker nog wensen of ideeën voor het werk heeft. Neem een open houding aan en ga vertrouwelijk om met alle informatie. Wanneer je medewerker stress noemt, erken dat probleem en geef aan dat je wil helpen dit op te lossen. Probeer zelfvertrouwen en voldoening van het werk te versterken bij je werknemer.

2: Verlaag de werkdruk:

De meeste mensen vallen uit door psychosociale overbelasting: werkdruk. Signaleer die werkdruk en neem je medewerker altijd serieus als hij of zij dit probleem bij je meldt. Houd in de gaten of iemand regelmatig na kantoortijd en tijdens de lunch doorwerkt. Je kunt werkdruk verminderen door taken te verdelen, een extra werknemer aan te dragen en iemand extra rust te geven door tijdelijk minder dagen of uren te laten werken. Misschien is zelfs een andere functie of locatie beter. De werkdruk verbetert ook als er een goede werksfeer en cultuur om samen te werken is. Creëer gelegenheid waarop collega's kunnen ontspannen en ervaringen uitwisselen.

3: Geef het goede voorbeeld:

Hoe doe je het zelf? Houd jij je aan normale werktijden? Ben je toegankelijk en goed bereikbaar? Reageer je vriendelijk en behulpzaam of ben je toch botter dan je zou willen? Neem als dat nodig is een coach in de hand om je eigen slechte gewoontes aan te pakken. Onderschat niet welke impact jouw gedrag heeft op het stresslevel van de werkvloer. Geef complimenten, beloningen en erkenning. Laat het duidelijk merken wanneer je blij bent met behaalde resultaten! Trakteer op een luxe lunch, een teamuitje... Maar blijf eerlijk: vertel het ook (persoonlijk) wanneer iemand de plank heeft misgeslagen.

4: Promoot gezond gedrag:

Pauze houden is bevorderlijk voor de productiviteit en een collegiaal praatje houden, versterkt de betrokkenheid. Geef daar gelegenheid voor. Laat mensen niet achter hun bureau eten, ga zelf ook naar buiten in de pauze, ga samen sporten of hang een dartbord op in de kantine. Beweging en gezond eten zijn superbelangrijk!

5: Train leidinggevenden op het signaleren van stress:

Als werkgever heb je misschien niet direct zicht op het functioneren van je medewerkers afzonderlijk. Of geen tijd voor persoonlijk contact. Zorg er dus voor dat alle managers stress kunnen herkennen en hierover praten met medewerkers. Laat ze eventueel een training stressmanagement volgen. Currentz biedt een [\[link\]](#) Training leiderschapsontwikkeling of een Individueel Leiderschapstraject aan om stressvrij het beste uit elke medewerker en zichzelf te halen.

6: Let op bij veranderingen in de organisatie:

Reorganisaties, overnames of nieuwe leidinggevenden kunnen veel stress geven bij medewerkers. Houd hen dus goed op de hoogte in dit soort periodes. Zorg dat er geen verrassingen zijn, houd oog voor de werkdruk, evalueer hoe de nieuwe situatie is voor mensen persoonlijk en in teamverband. Stel je werknemers gerust en kom in actie als ze hulp nodig hebben.

Individuele tips

7: Help prioriteiten stellen

Om stress te verminderen, is het nodig de trigger daarvoor weg te nemen. Als iemand moeite heeft met overzicht houden en plannen, help diegene daar dan bij. Bespreek (tijdelijk) samen de taken voor de volgende week, wie er eventueel bij kan helpen, hoeveel tijd alles mag kosten... Structuur en duidelijkheid kunnen veel stress wegnemen. Wees zelf ook flexibel wanneer dingen anders lopen.

8: Help om emoties te reguleren

Iedereen krijgt in zijn werk te maken met emoties. Wanneer dit negatieve emoties zijn – spanning, verdriet, angst – kunnen mindfulness oefeningen helpen hiermee om te gaan. Biedt stressgevoelige werknemers counseling aan om zaken weer in perspectief te zien. De preventieworkshop van Currentz laat jou en je medewerkers ervaren wat counseling bij stress, overspannenheid of burn-out oplevert. Je leert met onder andere mindfulness-oefeningen om je grip op je emoties te krijgen.

9: Fouten maken mag:

Niemand is perfect. En van fouten maken kun je leren. Voor loyale perfectionisten kan het maken van fouten stress geven. Leer je medewerkers dat iedereen fouten maakt en geef opbouwende feedback wanneer die fouten gebeuren. Hoe kunnen jullie dit soort fouten voorkomen? Laat een werknemer een extra cursus doen als hij of zij dat wil.

10: Help om te ontspannen:

Heb oog voor je mensen: werkt iemand altijd keihard door, spelen er privéproblemen of heeft iemand tijdelijk te veel taken? Help diegene ontspannen door te wijzen op de werktijden, het zinnig inzetten van vakantiedagen en een stillere, aangename werkruimte aan te bieden. Ook leren medewerkers beter ontspannen door bijvoorbeeld individuele counseling, yoga, massage of meditatieles. Currentz biedt individuele counseling op maat, waarin je medewerker bewust kijkt naar gedrag, gevoelens en gewoonten.

6: Let op bij veranderingen in de organisatie:

Reorganisaties, overnames of nieuwe leidinggevenden kunnen veel stress geven bij medewerkers. Houd hen dus goed op de hoogte in dit soort periodes. Zorg dat er geen verrassingen zijn, houd oog voor de werkdruk, evalueer hoe de nieuwe situatie is voor mensen persoonlijk en in teamverband. Stel je werknemers gerust en kom in actie als ze hulp nodig hebben.

De medewerker leert:

- ☒ Zichzelf beter **kennen, accepteren en waarderen**.
- ☒ **Rust en ontspanning** in zijn leven terug te brengen
- ☒ Adequaat te **reageren op de signalen** van het lichaam
- ☒ Welke **keuzes** juist zijn en waarom.
- ☒ Ontdekken wat **energie oplevert** in plaats van kost.
- ☒ Zonder schuldgevoel **op de rem staan** en nee zeggen.

De counseling van Currentz is gericht op werkgerelateerde stress. Het herstel van stress en burn-outklachten verloopt binnen een acceptabele termijn, met minimale kans op terugval.

Kijk voor het actuele aanbod van Currentz op **www.currentz.nl**



De zeven fases van een burn-out

Een medewerker heeft niet van de ene op de andere dag een burn-out. Hij of zij is ook niet zomaar hersteld. Je werknemer doorloopt verschillende stadia en als je oplet, kun je diegene zelfs op tijd helpen en een echte burn-out voorkomen. Dit zijn gemiddeld de zeven fases van een burn-out.

1: Aanloop (meerdere jaren):

Onbewust pleegt een werknemer lange tijd roofbouw op zijn energiesysteem. Het harde werken en de tomeloze inzet lijken normaal en bij die persoon te passen, zodat ze zelfs voor zijn omgeving niet direct opvallen. Waarom iemand zo hard werkt? Dat komt vaak door een opstapeling van gebeurtenissen (privé of werkgerelateerd) die lange tijd stress veroorzaken. De persoonlijkheid van je werknemer speelt altijd een grote rol. Hij of zij is: loyaal, zorgzaam, perfectionistisch, zeer gedisciplineerd, onzeker, prikkelverslaafd, hooggevoelig en weinig stressbestendig. Door alle stress raakt het gezonde stresshormoon adrenaline uitgeput en gaat het lichaam cortisol aanmaken. De persoon voelt zich voortdurend onder hoogspanning staan, in staat van paraatheid om te vluchten of vechten, waar dat hormoon voor bedoeld is. Er kunnen in deze fase dus al lichamelijke kwalen optreden.

2: Weerstandsfase (gemiddeld twee maanden):

De medewerker zal zich waarschijnlijk vaker korte tijd ziek melden. Hij of zij kan slecht ontspannen en krijgt te maken met allerlei kwalen en kwaaltjes. Hij kan ook juist harder gaan werken en de lat nog hoger voor zichzelf leggen. Hij sluit zich meer en meer af van collega's, negeert (fysieke) alarmbellen en geeft niks om basisbehoeftes als goede pauze, ontspannen eten en normale werktijden. De medewerker zit nog in de ontkenningfase maar dit is voor de omgeving vaak wel op te merken. Soms is deze persoon nog niet burn-out en 'alleen' overspannen. Als je nu ingrijpt, kun je langdurige uitval nog voorkomen.

3: STOP! (gemiddeld een aantal dagen):

Op dit moment stort de werknemer volledig in. Hij of zij is fysiek, mentaal en emotioneel helemaal uitgeput. Het lichaam kan niet meer op tegen alle chronische stress. Je werknemer is bang, gedeprimeerd en van zichzelf vervreemd.

4: Zich erbij neerleggen (gemiddeld drie weken):

Meestal beseft de medewerker dat er nu echt een grens is overschreden en dat hij of zij hulp nodig heeft om normaal te functioneren. Al accepteert de medewerker deze situatie niet zomaar. Zo veel mogelijk tot rust komen is nu enorm belangrijk: slapen, fietsen, wandelen, niets moeten en even alle banden met het werk loslaten.

5: Begeleiding (gemiddeld drie tot zes maanden):

De zieke werknemer begrijpt dat hij hulp nodig heeft. Voor een duurzaam herstel is het nodig om begeleiding te krijgen van een burn-outspecialist. Er moeten cognitieve en fysieke kenmerken van deze persoon aangepakt worden, zodat de persoon zich nieuwe, dienende patronen kan eigen maken. Dit gebeurt gelijktijdig met de volgende fase, de integratie.

6: Integratie (gemiddeld twee tot drie maanden):

De werknemer gaat tijdens de intensieve begeleiding aan de slag met alle inzichten en voelt zich steeds langere periodes succesvol en ontspannen. Hij zorgt beter voor zichzelf en krijgt zin om weer aan de slag te gaan. Iedereen moet nog alert blijven dat de werknemer niet té snel wil en te snel weer werkzaamheden oppakt. Geef alle tijd voor het herstel, zodat de werknemer met vertrouwen terug kan keren.

7: Re-integratie (gemiddeld drie maanden):

Als de werknemer weer goed is hersteld, kan hij of zij terugkeren in dezelfde functie, een aangepaste functie of in een hele nieuwe rol, eventueel bij een andere werkgever. Geef ruimte aan gevoelens en emoties die optreden bij deze veranderingen en laat diegene wennen aan de nieuwe situatie. Laat de werknemer ook duidelijk aangeven wat zijn of haar mogelijkheden en grenzen zijn. Iedereen wil terugval voorkomen! Blijf hierbij een externe professional betrekken die voor beide partijen de belangen kan behartigen.

Kans op terugval

Iemand die een burn-out heeft overwonnen, zal er alles aan doen om niet terug te vallen in alle stress waar hij ooit mee te maken had. Toch loopt deze persoon altijd nog 20 tot 30% kans om opnieuw burn-out te raken. Hij zal kwetsbaar blijven voor stress. Passende begeleiding is, zeker in de eerste periode na een burn-out, heel belangrijk. Daarnaast zijn er genoeg dingen die je als werkgever kunt doen om terugval te voorkomen.

Wat kan Currentz voor jou doen?

Fysiek en mentaal fitte werknemers en een gezonde werksfeer maken dat jij stressvrij kunt ondernemen, al je doelen behaald en geen hoge verzuimkosten hebt. Ga staan voor het welbevinden van jouw medewerkers en benut hun maximale capaciteit. Bij stress, overspannenheid of burn-out bij je personeel ontzorg ik je in elke fase of situatie met:

- Individuele counseling.
- Mijn Van Burn-out naar Grip op je leven-programma.
- Workshops & trainingen op maat.
- Individueel Leiderschapstraject.

Ik bied volledige begeleiding in het herkennen, voorkomen en herstellen van burn-out bij werknemers. Zie mij als de onmisbare schakel tussen jou en je werknemer, waarbij we nauw in contact blijven over de vorderingen. Ook bied ik managers leiderschapstraining om hun medewerkers nog beter te begeleiden en stress en uitval geen kans te geven.

Wil jij hulp bij stress, overspannenheid of burn-out voor de medewerkers in je bedrijf?

Dan hoor ik graag van je!

Ook als je nog vragen hebt of eens geheel vrijblijvend en vertrouwelijk verder wil praten over jouw situatie.

Whatsapp (gratis)

Neem contact op via Whatsapp op
06 23 23 12 93 en we plannen
een vrijblijvend gesprek in!

Spreekuur (gratis)

Ik ben iedere dinsdag van 9.00
tot 10.00 uur bereikbaar op
06 23 23 12 93 voor al je vragen.
Aarzel niet om de telefoon te pakken.

In mijn individuele counseling, workshops en trainingen op maat of individuele leiderschapstraject ontdek je wat voor jouw medewerkers (en vele anderen) werkt.

Wat hen gelukkig maakt!

WARME GROET, MARIËLLE

