

Re-integratie op de (eigen) werkvloer na burn-out

Voorwaarden en kanttekeningen

Centrum voor Loopbaanontwikkeling LBC-NVK
Saskia De Bondt

Hoe gaat het met jou?

Vaststelling

2

Herstellen van burn-out is mogelijk

Re-integratie op de (eigen) werkvloer is mogelijk

MAAR...

Hoe gaat het met jou?

Kanttekening

Herstellen vergt tijd

Herstellen is niet hetzelfde als terugkeren naar de oude toestand.

“Word ik weer volledig de oude?”

→ Dit is niet de bedoeling

→ Goed gedoseerd gebruik van competenties, nieuw gedrag

Hoe gaat het met jou?

Voorwaarden

4

Terugkeer = individueel + collectief

In deze optelsom wringt het schoentje:

- Obstakels langs werkgeverskant
- Obstakels langs werknemerskant
- Obstakels in de ruimere economische context

Hoe gaat het met jou?



LBC-NVK

VAARBOND VOOR NOBBEN

De obstakels langs werknemerskant

Typische eigenheid van burn-out 'overwinnen':

- Het fenomeen blijft verborgen voor de lijder → past verkeerde copingstrategieën toe
 - Schaamte en risico op isolement → Burn-out ≠ mijn eigen schuld
 - Langdurige opbouw → DUS: langzaam herstel → dus nog leren doseren en tijd nemen, risico zich uit te putten in het herstellen
 - Complexe opbouw → DUS: aanpak tot herstel moet multidisciplinair, vergt energie
- vertragen het herstel en dus de re-integratie in werk en omgeving EN verhogen risico op hervallen

De obstakels langs werkgeverskant (en anderen*)

6

Nood aan genuanceerder beeld

- Inzicht in eigenheid van het fenomeen ontbreekt nog vaak
- Neiging om burn-out in taboesfeer te houden
- Wie lijdt aan burn-out is het zwakke element: beschuldigende vinger

* artsen, begeleiders & coaches, comité voor preventie en bescherming op het werk, vertrouwenspersonen...

Hoe gaat het met jou?

De obstakels in de maatschappelijk-economische context

7

Drukdrukdruk op macro- en microniveau

Overtuigingen in organisaties en ondernemingen

- Individuele ontplooiing en competitiviteit. Levenslang leren (In se toe te juichen maar sterke overdrive)
- Onzekerheid in tijden van crisis
- Oude mentaliteit is hardnekkig (cfr veiligheidsgordel)

Mogelijke pistes voor toenadering in de optelsom individueel + collectief

Wat bestaat er al allemaal?

- degelijk wettelijk kader (vb Welzijnswet & aanpassing KB 9/14, cao 72...)
- degelijk arsenaal aan technieken in het preventiebeleid om dynamisch risicobeheersingssysteem uit te bouwen
- Risicoanalyse heeft het potentieel om te meten wat gemeten moet worden
- Degelijke instanties, begeleiders met ruime expertise in het coachen naar de werkvloer na burn-out (ervaringsgericht en gedragscognitief)
- Allerlei helpende therapieën (vb. 8-wekenprogramma mindfulness, aanbod CM...)

Mogelijke pistes voor toenadering in de optelsom individueel + collectief

Wat te doen in grote lijnen?

- Wegnemen van de schuldvraag
- Geen druk zetten om te snel te activeren
- De verantwoordelijkheid meer opschuiven
 - Weg van de individuele werknemer
 - Naar de **werkgever** toe

“With great power comes great responsibility”

(Spiderman)

Mogelijke pistes voor toenadering in de optelsom individueel + collectief

Wat te doen concreet (werkgeverskant)?

INZICHT vergroten:

- aanleidingen voor burn-out kunnen situeren op vlak van werksituatie (de 5 A's), aandeel van de persoonlijkheid, maatschappelijk
- Herkennen van de symptomen op emotioneel, gedragsmatig, fysiek en mentaal vlak
- evolutie van stresssignalen kunnen inschatten van gezonde naar ongezonde stress

→ SENSIBILISERING

→ acties formuleren en vervolgens her-evalueren

Mogelijke pistes voor toenadering in de optelsom individueel + collectief

Wat te doen concreet (werkgeverskant)?

ACTIES opstarten en uitwerken, bijvoorbeeld

- Preventieve acties in het personeelsbeleid
 - Rekening houden met stresspreventie vanaf aanwerving, bij onthaalprocedure, tijdens opleiding, gedurende funtioneringsrondes
- Uitwerken van een re-integratiebeleid:
 - Communicatie met de afwezige
 - Omgaan met de achterblijvers
 - Tijdige voorbereiding van de terugkeer

Mogelijke pistes: HOE?

Enkele voorbeelden

12

SENSIBILISEREN

- Voordrachten en workshops op werkvloeren, al dan niet via vakbondswerking
- campagnes om werkgevers kennis te laten maken met eigenheid van burn-out én stresspreventiebeleid (vb. NVK)
- projecten die ruimer publiek bereiken vb via organisaties als ziekenfondsen (vb. herstellvierdaagses CM)
- verdere mediativering (vb. P. Verhaeghe, bekende figuren...)
- ...

Mogelijke pistes voor toenadering in de optelsom individueel + collectief

Wat te doen concreet (werknemerskant)?

- Openstaan voor begeleiding op verschillende fronten:
 - Arts (rust, gezondheid, voeding, beweging, hormonale evolutie, evt medicatie...)
 - therapie(en): gespreks-, relaxatie-, meditatieve vormen...
 - loopbaanbegeleiding (CRUCIAAL want het is op de werkvloer dat de gedragsverandering vooral zal moeten toegepast worden)
 - ...
- Werken aan zelfvertrouwen, assertiviteit en relativiseringsvermogen
- Steunen op eigen netwerk

Contact of meer info?

14

Centrum voor Loopbaanontwikkeling LBC-NVK

Saskia De Bondt

Loopbaanbegeleider

sdebondt@acv-csc.be

03-220 89 50 0477/75 06 01

www.loopbaanontwikkeling.be



LBC-NVK

VAARBOND VOOR MORGEN