

COMPASSEND COACHEN WAARSCHUWT VOOR VOORTEKENEN BURN-OUT

# “LET OP DE SIGNALEN!”

In de huidige prestatimaatschappij ligt een burn-out meer dan ooit op de loer. De weg terug is lang en moeilijk, terwijl het zover niet hoeft te komen als de voortekenen serieus genomen worden. Dianne Troquay van Compassend Coachen legt uit hoe niet alleen de werknemer, maar ook de leidinggevende of de werkgever tijdig signalen kan herkennen die op een naderend probleem duiden.

Troquay valt meteen met de deur in huis. “Mensen ondernemen pas actie zodra ze echt constateren dat er een probleem speelt, zodra ze ergens in vastlopen. Omgaan met werkdruk, perfectionisme en/of verantwoordelijkheidsgevoel, de eigen grenzen bewaken, teveel anderen willen ontzorgen en zichzelf wegcijferen. Wanneer is de grens bereikt? Wanneer spreek je van een burn-out? Toen ik drie jaar geleden mijn focus verlegde van het begeleiden van organisaties naar individuele coaching, waarbij ik voor elke cliënt maatwerk toepas, stond voor mij vast dat ik niet alleen voor een cognitieve aanpak wilde kiezen. Tijdens mijn opleiding raakte ik erg overtuigd van dynamisch coachen bij stress- en burn-outklachten. Deze methode concentreert zich tevens op het herkennen en erkennen van lichamelijke signalen die waarschuwen voor een onderliggend probleem. Er bestaat nu eenmaal een duidelijke link tussen hoofd en lichaam. We voeren dagelijks al veel denkwerk uit en dan gaan we ook nog energie verbruiken met oordelen en piekeren. ‘Moet ik dit niet even afmaken?’ ‘Wat denken anderen van me?’ ‘Kom ik wel genoeg voor mezelf op?’ Alles bij elkaar zitten we zogezegd veel in ons hoofd en op een dag begint het lijf dan te protesteren.”

### INEENS BURN-OUT

Dat laatste vormt volgens Troquay een cruciaal moment. “Wanneer je zulke signalen van het lichaam negeert, zal het probleem alleen maar toenemen. Bij lichamelijke klachten maakt iemand eerder een afspraak bij de fysiotherapeut dan bij een stresscoach, maar hoe nuttig ook, in dit geval praat je over symptoombestrijding en niet over het wegnemen van de oorzaak. Plotseling gaat het mis. Ik hoor weleens van leidinggevend: ‘Ineens kreeg de medewerker een burn-out’. In werkelijkheid bestond er al veel langer een probleem en zonder twijfel heeft de persoon in kwestie de signalen gevoeld, maar lang genegeerd. Als je weet waarop je moet letten, kun je zoveel eerder actie ondernemen. Kijk, een bepaalde mate van overspannenheid, daar zal iemand bij een tijdige aanpak met enkele maanden wel weer uitkomen. Draait het uit op een burn-out, reken dan zomaar op een halfjaar tot een jaar. Dat betekent nogal wat

voor het mkb, zeker in een overspannen arbeidsmarkt. Trouwens, je wilt mensen toch gezond en vol energie aan het werk houden? Verzuim legt bovendien extra druk op collega’s, die dat ook als zodanig zullen ervaren. Sommigen durven amper nog een taak over te dragen aan een ander of zelfs bijna geen vakantie meer te nemen.”

### COMBINATIE VAN FACTOREN

Niet alle signalen tekenen zich even duidelijk af, daarom is het zinvol om er nader bij stil te staan. Troquay: “Ze laten zich in een aantal categorieën verdelen. Bij lichamelijke klachten kun je denken aan pijn in het hoofd, de nek, de schouders, de armen, de rug etcetera. Emotionele signalen zijn bijvoorbeeld een kort lontje hebben en snel in tranen uitbarsten. Buitenproportioneel op een situatie reageren, zeg maar. Op het mentale vlak gaat het over piekeren, ‘s nachts niet goed in slaap raken, vroeg wakker worden en merken dat je gedachten meteen op volle toeren draaien, verminderde concentratie op het werk, vaak extra uitleg vragen, dingen vergeten, lange of juist korte dagen maken en - het belangrijkste signaal - enorme vermoeidheid en niet meer kunnen bijtanken in het weekend. Je hoeft eigenlijk maar een paar klachten te hebben om, als het te lang duurt, in de gevarezone te komen. Overigens denken veel mensen dat een burn-out per definitie werkgerelateerd is, maar dat hoeft zeker niet. Soms vormt het een combinatie van factoren en spelen er dingen uit de privésfeer mee, zoals spanningen binnen een relatie, een partner die werkloos raakt of zorgtaken. Vaak heeft een werkgever daar nauwelijks of helemaal geen weet van. De medewerker praat er over het algemeen niet makkelijk over, vanuit schaamte, een gevoel van falen of angst om andere collega’s teveel te belasten.”

### TERUGKEREND PATROON

Compassend Coachen maakt zich sterk om in zulke situaties de werknemer te helpen de regie weer in handen te krijgen. “Hij of zij is - en dat weten veel mensen niet - zelf verantwoordelijk om aan het eigen herstel te werken,” zegt Dianne Troquay. “Niet de bedrijfsarts dus, al zal die wel samen met de persoon in kwestie en de leidinggevende een plan opstellen.

In mijn coachingtrajecten pas ik altijd maatwerk toe, afgestemd op wat de cliënt nodig heeft om vooruitgang te boeken. In veel gevallen zorgen bepaalde persoonskenmerken voor een terugkerend patroon, bijvoorbeeld een erg groot verantwoordelijkheidsgevoel, perfectionisme of geen nee kunnen zeggen. Het komt regelmatig voor dat mensen overwegen om naar een andere baan over te stappen, maar dan mogen ze niet uit het oog verliezen dat ze altijd zichzelf meenemen. Situaties die stress kunnen veroorzaken doen zich overal voor en dat verander je niet. Als je niet geleerd hebt om daarmee te dealen, loop je bij een volgende job tegen hetzelfde probleem aan.”

### ONTSPANNING

Wanneer Compassend Coachen met een cliënt aan de slag gaat, vormt het vinden van ontspanning het eerste aandachtsgebied. “Het zoeken van de balans tussen dingen die energie kosten en dingen die energie geven,” legt Troquay uit. “Voor de één is dat wandelen, voor de ander lezen of tuinieren. In een fase van overspannenheid of een burn-out valt het niet mee om te ontspannen, maar met gerichte oefeningen bereiken we veel. Vervolgens richten we ons op de oorzaken van de stress. Waar zit de grootste druk? In de hoeveelheid taken? In de moeilijkheidsgraad? In een onduidelijke rol of in een mismatch met de functie? In de thuissituatie? Zoals gezegd spelen persoonskenmerken vaak een rol, daarom werken we met technieken om patronen te doorbreken en op een constructieve manier met stressvolle situaties om te gaan. Daarna volgt het integreren van alles wat iemand geleerd heeft in het werk en het evalueren van situaties die zich daar voordoen, waarbij het erom gaat de rode draad te herkennen.” Troquay benadrukt dat Compassend Coachen het snelst mensen in de goede richting kan helpen wanneer signalen die op een probleem duiden tijdig aan de oppervlakte komen. “Graag wil ik dat onder de aandacht brengen bij zowel werknemers als werkgevers en leidinggevend. Samen zetten we een verandering in gang om mensen aan het werk houden.”

[www.compassendcoachen.nl](http://www.compassendcoachen.nl)