



# **Burn-out**

**HET BEGIN VAN VERANDERING**

**Mieke Lannoey**

# Inhoud

Voorwoord	7
Een woordje van dank	9
Inleiding	13
<b>Eerste deel: Mijn leven tijdens de burn-out</b>	<b>21</b>
<b>Tweede deel: Wat is nu een burn-out?</b>	<b>45</b>
1. Het stressmechanisme	45
2. Herstel van burn-out	53
3. Herstelgedrag	61
4. (Voor)oordelen	66
5. De westerse maatschappij	69
<b>Derde deel: De betekenis van een burn-out</b>	<b>79</b>
6. De zinvolheid van een crisis	79
7. Groeipijn	89
8. De relatie met jezelf verdiepen	95
9. De sprong in het diepe	101
10. Burn-out als innerlijk avontuur	107
<b>Vierde deel: Mijn leven na de burn-out</b>	<b>111</b>

Nawoord	119
Bijlage	123
Inspiratiebronnen	125
Over de auteur	127

# Voorwoord

Dit boek gaat over wat een burn-out heeft betekend in mijn leven, ik gebruik eigen ervaringen als uitgangspunt. Ik zie burn-out als een belangrijk signaal om een andere richting aan je leven te geven, als een uitnodiging om dichterbij jezelf te komen, als een noodzakelijke stap op de weg naar verandering. Kortom: als een zinvolle identiteitscrisis. Maar ik wil zeker niet pretenderen de waarheid in pacht te hebben, het is en blijft een zeer individueel proces.

Uiteraard heb ik mij de voorbije maanden vaak verbiterd, cynisch en onbegrepen gevoeld. Ik heb er echter naar gestreefd dit boek niet vanuit deze toon te brengen.

Tijdens mijn burn-out raadpleegde ik verschillende openbare bronnen en verslond ik heel wat boeken, daaruit haalde ik heel wat informatie, (h)erkenning, inspiratie en hoop. Ik miste echter het gevoel echt begrepen te worden in de crisis die ik doormaakte, daarom pende ik mijn eigen gedachten en ervaringen neer in de vorm van dagboekfragmenten. Ik gebruik in dit boek mezelf als referentiepunt om het ontstaan van een burn-out te verklaren en de impact van een burn-out te schetsen.

In mijn ogen kun je alleen maar opbranden, als je ooit in vuur en vlam hebt gestaan. Je kunt enkel uitdoven, als je ooit vuur hebt bevat. En, al lijkt het misschien nu niet zo, ik ben er zeker van dat jouw vurige ik terug tot ontbranding zal komen en sterker zal opblaaien dan ooit tevoren. Ik hoop van harte dat dit boek je daarbij mag helpen.

# Een woordje van dank

Ik ben vooral erg dankbaar dat ik de juiste mensen op het juiste moment mocht tegenkomen. Of zoals ze zeggen: 'Toeval komt nooit toevallig'. Maar zonder de vaste waarden in mijn leven, mijn warme familie en mijn trouwe vriend(inn)en, zou ik nooit gestaan hebben waar ik nu sta. Dikke merci en ik zie jullie graag!

*Volg je droom, zelfs wanneer je die tijdelijk moet loslaten om werk te vinden of de huur te betalen. Wees altijd voorbereid op een gelegenheid om eruit te breken en het leven te leiden en de dingen te doen die je werkelijk inspireren, gelukkig maken en uitdagen. (Jane Goodall)*

# Inleiding

Een burn-out gaat in eerste instantie gepaard met heel wat schuld- en schaamtegevoelens, die voor een zware druk zorgen. Bij mij verminderde die druk nadat ik ontdekte welk type mens het meest vatbaar is voor het krijgen van een burn-out. Voel je gerust aangesproken door volgende omschrijvingen:

'erg loyale en toegewijde werknemers'

'intrinsiek heel gemotiveerde medewerkers'

'harde werkers, nemen graag uitdagingen aan'

'mensen die hun hart en ziel in hun werk leggen'

'erg energiek en opgewekt, de meest gedreven en vriendelijkste mensen'

'enthousiast, betrokken en ambitieus'

'plichtsbewuste werkkrachten met een groot verantwoordelijkheidsgevoel'

'zetten zich helemaal in en stellen hoge eisen aan zichzelf omdat ze goed werk willen afleveren'

'staan bekend als goede werknemers en mensen die hun werk graag doen'

'mensen die een verschil willen maken'



### ***Maar waar loopt het dan juist mis?***

Als ik terugblik op mijn proces kan ik niet zeggen waar exact het nu juist is misgelopen. Een burn-out ontstaat dan ook niet van de ene dag op de andere. Het is meer een sluimerende ontevredenheid die begint op één gebied (meestal je werk) en zich dan, zoals een rotte appel in een fruitmand, over steeds meer levensterreinen gaat uitspreiden. Dit proces kan zowel zijn aanvang nemen op je werk, alsook in je relatie, gezin en vriendenkring, in het zorgen voor je zieke moeder, op school, kortom in de dingen waar je het merendeel van je tijd en energie aan besteedt. Daarom treft een burn-out niet alleen mensen met dienstverlenende beroepen (verpleegkundigen, leerkrachten, artsen), maar ook commerciële beroepen (ICT, verkoop), studenten, huisvrouwen, enzovoort. Vaak is er echter al een jarenlange overbelasting aan dit proces van ontevredenheid voorafgegaan, waar de persoon zich niet bewust van was maar waardoor zijn/haar energiereserves wel danig werden aangetast. Zo heb ik jarenlang het full-time werken in ploegendienst gecombineerd met een bijverdienste, met studeren, met uitgaan en met sporten. Het ging als vanzelf, ik racete vol energie en ambitie op de automatische piloot door het leven. Ik stond bekend als een heel energiek persoon.

Typend voor een beginnende burn-out is dat de dingen die je voorheen voldoening brachten, je steeds vaker en steeds meer stress gaan bezorgen. Je dagelijkse bezighe-

den voelen niet langer aan als willen maar als moeten. Je gaat steeds meer dingen in twijfel trekken, waardoor je frustraties alleen maar toenemen. De vraag: Wat is de zin van dit alles? lijkt een centrale plaats te gaan innemen.

Erkenning krijgen kan in die fase wonderen doen; daarmee bedoel ik niet overladen worden met complimenten, maar wel het op je waarde geschat worden, gezien en gehoord worden. Het gevoel krijgen een medewerker te zijn die betrokken wordt bij de inhoud van het werk, in plaats van enkel een klakkeloos uitvoerende werknemer. Een klankbord hebben, je serieus genomen voelen, enige vorm van waardering krijgen voor wat je doet. De werkgever heeft hierin een zeer belangrijke rol, alsook een signalerende functie. Maar als je ondergewaardeerd wordt alsof je er niet toe doet, gaat de bal steeds verder aan het rollen. Als er dan niet voldoende tegenwicht is, ontstaat het bekende sneeuwbaaleffect. Tegenwicht kun je op verschillende manieren bieden; eigenlijk biedt alles waarbij je je werkknop kunt uitzetten een vorm van tegenwicht: je partner of gezin, een hobby of sportclub, een avondje uit met vrienden, een goed gesprek, in de natuur zijn, het doen van ontspannende activiteiten zoals het lezen van een goed boek, maar ook kwalitatieve slaap en rustmomenten. Er zijn 168 uren in een week, waarvan we er gemiddeld 'slechts' 38 op het werk spenderen. Als we tijdens het merendeel van de andere 130 uur niet kunnen loskomen van dat werk en geen gezond tegenwicht (meer) hebben, dan loopt het vroeg of laat mis. Terugblikkend besef ik dat

ik tijdens de, toen onbewuste, aanloop naar mijn burn-out was gestopt met sporten, steeds vaker de avondjes met vrienden oversloeg, het merendeel van mijn tijd met collega's spendeerde die met dezelfde frustraties zaten als ik (wat dan ook het eindeloze gespreksonderwerp bij uitstek was) en afstompend lang tv-keek. Ik laadde nergens meer van op en was constant moe, ook al sliep ik meer dan voldoende. Ik was eigenlijk alleen nog maar bezig met het werk, het ging een eigen leven leiden.

### ***Is het werk dan de grote boosdoener?***

Nee. In mijn ogen spelen er twee belangrijke factoren mee in het krijgen van een burn-out, los van de fysieke aspecten van het stressmechanisme die een onmiskenbare rol spelen in het ontstaan. De eerste factor heeft ongetwijfeld te maken met het negeren van je werkelijke behoeften en verlangens, dit komt verder in dit boek uitgebreid aan bod. De tweede factor houdt verband met prioriteiten en grenzen stellen, ook wel 'zelfzorg' genoemd. Mensen die het vatbaarst zijn voor een burn-out, leggen hun hart en ziel in hun werkzaamheden, ze gaan er helemaal voor. Het zijn de trekkers van de afdeling of het bedrijf, ze blijven trekken, net zolang tot ze erbij neervallen.

Ik vond dat ik als werknemer heel wat kwaliteiten te bieden had, want ik was zelden ziek, viel regelmatig in voor zieke collega's, nam de taken van afweziggen over, zodat er niet naar vervanging gezocht hoefde te worden (waarmee

ik mijn bazen ontlastte), schoolde mij constant bij, dacht kritisch na over de visie van de afdeling, was steeds beschikbaar voor cliënten en collega's, kwam goed voorbereid naar vergaderingen, kwam op tijd, stond open voor feedback, deed aan zelfreflectie, hield met alles en iedereen rekening, verscheen enthousiast, vrolijk en energiek op de werkvloer, voelde mij betrokken bij het bedrijf, kwam mijn afspraken na, wist waar ik mee bezig was, stelde hoge eisen aan mezelf en streefde perfectie na. Kortom, er kon op mij gerekend worden, er kon zelfs op mij gebouwd worden. Ik dacht onmisbaar te zijn op het werk, niet vanuit ijdelheid maar vanuit een gevoel van verantwoordelijkheid, idealisme en collegialiteit. Nu vind ik dit nog steeds waardevolle eigenschappen, maar niet als deze hoog in het vaandel blijven dragen ten koste gaat van jezelf en je gezondheid. Zo ben ik eens gaan werken met een acute lichte hersenschudding omdat ik mij die dag had geëngageerd om de familiebijeenkomst te leiden, en ook eens met griep en hoge koorts omdat er een cliënt van mij besproken werd op de teamvergadering. Zelf was ik de eerste persoon om collega's aan te sporen om goed voor zichzelf te zorgen en thuis te blijven in zulke omstandigheden. Aan mezelf kon ik die toestemming echter niet geven.

Ik was allergisch voor collega's van wie ik het idee had dat ze niet dezelfde toewijding aan de dag legden als ik. Nu weet ik dat het juist deze mensen zijn die hun job dertig jaar of langer kunnen volhouden. Niet door het niet

goed te doen, maar door het niet per se perfect te willen doen, door te relativiseren en de voorrang bij zichzelf te leggen in plaats van bij het werk. Door op tijd los te laten.

Erkenning betekende voor mij meer verantwoordelijkheden krijgen, de vrijheid krijgen om eigen accenten te leggen, de ruimte en het vertrouwen krijgen om nieuwe ideeën uit te werken, het mandaat krijgen om veranderingen door te voeren, zodat ik mijn job met evenveel passie en motivatie kon blijven uitoefenen omdat het werk mij inspireerde en uitdaagde. Toen er beleidsmatig veranderingen kwamen en er van mij alleen nog maar verwacht werd om dingen uit te voeren in plaats van mee te werken en mee te denken, begon mijn ongenoegen te knagen. Ik voelde mij niet langer gehoord, noch gezien en haalde steeds minder voldoening uit mijn werk. Er was ondertussen ook veel ziekteverzuim onder collega's, een groot personeelsverloop en op de afdeling liepen regelmatig dingen mis, waar niemand verantwoordelijkheid voor nam. Ik ging steeds minder in de inhoud van mijn werk geloven, zat met het gevoel dat de zorg die we boden niet het juiste antwoord bood op de zorgvragen van de cliënten, dat het programma tekortschoot. Ik stond er niet langer achter en kon mijn werk niet meer doen zoals ik het wilde en nodig achtte, wat tot desillusies en frustraties leidde. Deze knagende ontevredenheid breidde zich als een olie-vlek geleidelijk aan uit naar andere gebieden in mijn leven. Ik ging steeds meer dingen in twijfel trekken: mezelf, mijn leven, mijn werk, mijn relaties en mijn omgeving. Ik

voelde niet langer een bodem onder mijn voeten, enkel nog drijfzand. Ik leek op niets of niemand meer te kunnen vertrouwen, alles en iedereen stelde mij teleur. Ik zonderde mij steeds meer af en leefde op een eiland van ongenoegen. Dit leidde uiteindelijk tot de ultieme vraag: waar ben ik in hemelsnaam mee bezig?! Dit betekende het keerpunt.