

Burnout

1. Definitie:

Burnout betekent “opgebrand zijn door zijn uitgevoerde werk”. Volgende **drie componenten** kan u daarbij terugvinden: emotionele uitputting, depersonalisatie en ontevredenheid met de eigen verwezenlijkingen. Depersonalisatie refereert hierbij naar een afstandelijke, cynische houding tegenover de werkgever (Vandenbroeck et al. 2012; Kaschka). Een voorwaarde om van burn-out te kunnen spreken is dat er aanvankelijk sprake is van engagement en enthousiasme voor het werk. Wanneer de werkomgeving onvoldoende bronnen biedt en extreem veeleisend is, kan de werknemer een verlies van energie en capaciteit om te werken ervaren en uiteindelijk in een burn-out toestand belanden.

2. Waarom actie ondernemen?

Een preventieplan rond burnout in uw onderneming uitwerken kadert binnen een wettelijk, economisch en humanitair motief. De werkgever is verantwoordelijk voor het psychosociaal welzijn van zijn werknemers. Dit impliceert dat hij preventiemaatregelen dient te voorzien om psychosociale risico's waaronder burnout te voorkomen. Op economisch vlak, speelt het ziekteverzuim, meestal van lange duur, de verminderde productiviteit, en de verloopintentie een belangrijke rol. Tot slot zijn de gevolgen op menselijk vlak niet te onderschatten. Een herstel en re-integratie n.a.v. burnout verloopt langzaam en laat vaak zijn sporen na op de privésituatie en de werkomgeving van de betrokken persoon.

Een organisatie heeft veel te verliezen wanneer zijn meest betrokken/bevlogen medewerkers uitvallen omwille van een burn-out. Het uitstippelen van een preventiebeleid hieromtrent is dan ook primordiaal.

3. Aanbod psychosociale cel

- Ondersteuning bieden aan de werkgever bij de opmaak van een preventieplan
- Ondersteuning bieden aan medewerkers die stressklachten / symptomen van burnout vertonen
- Ondersteuning bieden bij een reïntegratie n.a.v. burnout
- Opleiding “omgaan met stressvolle situaties” ([zie vorming en opleiding](#))

4. Brochure

/