

Kinderdagverblijf Abeltje Protocol: Werkdruk, overspannenheid en burn-out

Auteur: Michèle Goeman

Laatst gewijzigd: 26 maart 2015

Waarom dit protocol?

In iedere werksituatie is het mogelijk dat je te maken krijgt met overspannen medewerkers. Dit kan werk-gerelateerd zijn of niet werk-gerelateerd.

Omdat aan het laatste eventueel wat te doen valt als werkgever en het prettig is om de stappen die dan gezet moeten worden vast te leggen in een plan, is dit protocol opgesteld.

1. Werkdruk en spanningsklachten

1.1. Werkdruk

Dat de werkdruk te hoog wordt voor medewerkers kan allerlei oorzaken hebben. Het kan door werkgerelateerde zaken komen als: het vaker moeten invallen voor collega's, gespannen sfeer, etc. of het kan komen doordat de thuissituatie veel van een persoon vraagt en diegene hierdoor meer energie nodig heeft zijn of haar werk goed te verrichten.

Ook kan het zijn dat het werk lichamelijk te zwaar wordt. Wanneer dit het geval is kunnen in bepaalde gevallen de werktijden of werkzaamheden worden aangepast.

* Een tijdelijke hoge werkdruk is voor de meeste mensen wel te doen, maar wanneer mensen te maken krijgen met een langdurig hoge werkdruk kan dit leiden tot signalen van spanning.

1.2. Spanningsklachten

- Spanning in het lichaam

- Opgefokt gevoel

1.3. Wat te doen aan spanningsklachten

- Werkdruk/werktijden aanpassen

- Zorgen voor meer ontspanning(soefeningen)

- Gebruik van koffie, nicotine, alcohol beperken

*Spanningsklachten kunnen leiden tot overspannenheid.

1.4. Wanneer/hoe constateer je dat iemand niet meer naar behoren functioneert?

Het kan dat iemand zelf merkt dat hij of zij niet meer goed functioneert. In dit geval wordt dit aangegeven bij de werkgever, in dit geval de directrice. Zij zal dan in gesprek gaan met de werknemer over de mogelijkheden.

Wat ook kan gebeuren is dat een werknemer zelf niet in staat is te beoordelen of hij of zij nog goed functioneert. Het kan zijn dat collega's of werkgever in dat geval wel door hebben dat het niet goed gaat met diegene.

Wanneer het tekortkomen in functioneren de veiligheid van de kinderen en/of andere mensen rondom diegene, in gevaar brengt wordt de werknemer onmiddellijk op non-actief gesteld.

2. Overspannenheid en burn-out

2.1. Symptomen overspannenheid

- Piekeren

- Gespannen zijn, spanning in het lichaam

- Moeheid, slapeloosheid

- Sociaal en op het werk minder goed functioneren

2.2. Verschil overspannenheid en burn-out

Een overspannenheid kan uitmonden in een burn-out. Het verschil zit hem vooral in de duur. Een burn-out gaat gepaard met chronische klachten en kan wel 4 jaar duren. Tot ongeveer 12 weken spreek je nog van overspannenheid.

Met een burn-out kun je beroepsmatig absoluut niet functioneren.

2.3. Stappenplan overspannenheid

2.3.1. Signaleren

Het meest belangrijk is dat de overspannenheid eerst gesignaleerd wordt. Dit kan doordat een medewerker dit prive al heeft (laten) signaleren of er kunnen twijfels voortkomen uit een gesprek met de werkgever. De eerste stap is dus een gesprek met de werkgever hierover.

2.3.2. Arbo-arts of andere deskundige

In het gesprek tussen werknemer en werkgever wordt besloten of er een deskundige wordt ingeschakeld en wanneer dit het geval is, wie er wordt ingeschakeld. Meestal wordt er gekozen voor een gesprek met de arbo-arts.

De arbo-arts brengt advies uit en stuurt dit naar werkgever en werknemer.

2.3.3. Aanpassing werkzaamheden of plan

Uit het gesprek moet blijken wat het beste is voor de werknemer. Misschien helpt een vakantie, gedeeltelijk ziektewet en gedeeltelijk werken of iets anders. Er worden afspraken schriftelijk vastgelegd en getekend door beide partijen. Dit op basis van het advies van de deskundige (bv. arbo-arts).

Ook wordt er een tijdsperiode afgesproken. Hoe lang zal de alternatieve situatie duren? Er wordt een afspraak gemaakt voor een evaluatie.

2.3.4. (Tussentijdse) evaluatie

In de (tussentijdse) evaluatie wordt gekeken naar hoe de maatregelen hebben bijgedragen aan het verbeteringsproces. Gaat het beter met de medewerker? Kan er een termijn worden afgesproken waarna de medewerker weer volledig aan het werk kan? Zijn er (blijvende) maatregelen die moeten worden toegevoegd?

Wanneer de situatie nog niet veranderd is kan ervoor gekozen worden voorgaande stappen weer te herhalen of de maatregelen nog te verzwaren wanneer de situatie van de werknemer nog meer verslechterd is.

2.3.5. Hervatten werkzaamheden

Er kan in de evaluatie worden besloten dat er over een bepaalde periode weer overgegaan wordt naar de normale situatie. Dat de werknemer er weer aan toe is de werkzaamheden te hervatten. Hier is het altijd verstandig om voorzichtig te zijn en goed in de gaten te houden of dit daadwerkelijk het geval is. Kan de werknemer het alweer aan? Zijn er blijvende maatregelen nodig zodat de werknemer goed kan blijven functioneren en niet weer terug valt in overspannenheid?

Ook deze afspraken worden op papier gezet.

Een langdurige overspannenheid kan leiden tot een volledige burn-out.

2.4. *Burn-out symptomen*

- Met tegenzin naar werk
- Te hoge werkdruk voelen (teveel doen in te weinig tijd)
- Gevoel van falen ondanks hoge inzet
- Altijd moe zijn, ondanks voldoende uren slaap

2.5. *Burn-out stappenplan*

Wanneer het komt tot een burn-out is het duidelijk dat de werknemer zich volledig ziek meldt, thuis weer herstelt en dan weer re-integreert in werk. Hier wordt een plan over gemaakt met de werkgever en werknemer samen. Eventueel kan een arbo-arts hier ook hulp bij bieden.

Een psycholoog of huisarts kan hier ook hulp bij bieden of aan de werknemer al richtlijnen aangeven. Het stappenplan bij overspannenheid wordt aangehouden, alleen zal het bij een burn-out over een langer tijdsbestek gaan.