
Het re-integratieproces

Herstel	11
Re-integratiecursus	12
Opladen	12
Terugkeer naar het werk	12

Na ziekmelding vanwege een burn-out verloopt de arbeidsre-integratie gewoonlijk in vier fasen.

Herstel

In de herstelfase gaat het om de primaire behoefte van de werknemer het vooral even rustig aan te mogen doen. Veel rusten, slapen, innerlijke rust terugvinden, gewoon 'zijn': dat komt nu allemaal van pas. Wie pas onlangs met een burn-out is uitgevallen en thuis nog in een 'te hoge versnelling draait', vindt die rust misschien maar onzin en zoekt liever mogelijkheden om weer snel aan de slag te gaan. Anderen blijken wel behoefte te hebben aan ondersteunende gesprekken met bijvoorbeeld een therapeut vanwege de psychische crisis die ze doormaken nu ze met een burn-out thuis zitten. Weer anderen hebben baat bij bijvoorbeeld fysiotherapie en lichaamsbeweging vanwege een oververmoeid en gespannen lijf. Ontspanning in uiteenlopende vormen en ook lichte lichaamsbeweging, bijvoorbeeld in de vorm van wandelingen, horen thuis in de eerste fase, direct na de ziekmelding.

Na verloop van tijd, wanneer de werknemer eenmaal in een rustiger ritme is terechtgekomen, is het goed weer wat meer samen met familie en vrienden te ondernemen. Die vervolgfase kan enige tijd duren.

Re-integratiecursus

Zodra de zieke werknemer weer in een betere lichamelijke en psychische toestand is, wordt het tijd voor een energieke aanpak in de vorm van een re-integratiecursus. Inmiddels bestaat er een ruim aanbod aan re-integratiecursussen voor werknemers met een burn-out. De afdeling Personeel en Organisatie of een Arbo-dienst kan u helpen de juiste cursus samen met de werknemer uit te kiezen. Zo'n cursus moet ten minste een aantal weken duren en enkele terugkombijeenkomsten bieden. Bij voorkeur gaat de cursus niet alleen in op stressmanagement en medische, lichamelijke problemen, maar wordt daar ook aandacht besteed aan loopbaanadviezen, persoonlijke ontwikkeling, maatschappelijke oriëntatie en het ontwikkelen van een relatienetwerk.

Opladen

Hierna is het tijd voor de concrete vraag aan de werknemer hoe hij of zij verder met het werk wil en op werkhervatting gerichte actie. Er wordt nu een actieve inzet verlangd. Wie naar de vroegere werkplek terug wil en ook terug kan, moet mogelijk aan verbetering van de arbeidsvaardigheden, 'competenties', gaan werken. Zo kan de werknemer zich voor de werkhervatting 'opladen'. Is een terugkeer naar de bestaande werkplek niet meer aan de orde, dan zal de werknemer zich moeten verdiepen in nieuwe werkmogelijkheden elders. Relevant worden dan vragen als 'waarvoor ben ik zoal geschikt', 'wat wil ik eigenlijk' en 'wat kan ik?'. Een loopbaananalyse en bijscholing kunnen onderdelen van het 'opladen' vormen. In deze fase wordt actief gewerkt aan de hand van een stappenplan dat zo mogelijk reeds in de tweede fase wordt opgesteld. Deze activiteiten worden bij voorkeur niet onderbroken, zodat de werknemer niet zonder 'huiswerk' doelloos thuis komt te zitten. Veel mensen hebben nu ook behoefte aan emotionele ondersteuning door een coach of psycholoog.

Terugkeer naar het werk

De laatste fase van de re-integratie vóór de werkhervatting bestaat voor veel werknemers uit therapeutisch werken, al dan niet gecombineerd met een aanpassing van de werkplek. Er kan ook sprake zijn van werkhervatting op een nieuwe afdeling of bij een nieuwe werkgever, eventueel na om- of bijscholing.

