



FORMATION

Burn-out: opsporen, begrijpen, handelen

Burn-out

Psychosociale risico's

CODE PRODUIT

E0901

Thématique

Burn-out, begrijpen om beter te voorkomen.

Objectifs

- De deelnemers helpen om het fenomeen burn-out en de effecten ervan beter te begrijpen. Preventie is pas mogelijk als er een correct inzicht is in het fenomeen.
- Er heersen heel wat foute opvattingen en vooroordelen over burn-out, dat niet hetzelfde is als stress of een depressie. Daarom moet het begrip burn-out nauwkeurig gedefinieerd worden.
- De risicofactoren/oorzaken leren identificeren. Door de specifieke oorzaken of symptomen bij zichzelf of bij anderen te identificeren is een snelle en onbevooroordeelde reactie mogelijk om de vicieuze cirkel van onbehagen te doorbreken.
- Praktische tools aanreiken om op gepaste manier te reageren wanneer ik geconfronteerd word met het fenomeen in mijn omgeving.

Programme

Basismodule (½ dag): burn-out begrijpen.

Voor alle werknemers.

Hoe een burn-out definiëren?

- Burn-out definiëren en onderscheiden van stress, depressie...
- Symptomen.
- Gevolgen.
- Evolutie/proces/fasen.

De risicofactoren identificeren:

- De collectieve, organisatorische en individuele factoren identificeren.
- Het risicoprofiel.
- Zichzelf situeren in verhouding tot die factoren.

Wat te doen als ik met burn-out geconfronteerd word?

- Wat zijn mijn hulpmiddelen: binnen mijn organisatie – in mijn omgeving – in mezelf?
- Wat te doen als een van mijn collega's duidelijk een burn-out heeft of er de tekenen van vertoont?

Module «RH/Managers» (½ dag): de hiërarchische lijn (managers) en human resources en het fenomeen burn out.

Enkel voor managers en human resources.

Vereiste voorkennis: Basismodule.

Mogelijkheid om deze module te combineren met de basismodule voor een volledige opleidingsdag.

Doelstellingen:

- Systematisch een gesprek na terugkeer plannen volgens een welbepaald stramien.
- De deelnemers bewustmaken van het belang van een follow-up bij de re-integratie van de werknemer

Hoe contact houden tijdens de afwezigheid van een medewerker met een burn-out?

- Interesse hebben in de afwezige medewerker.
- Contact houden.
- Op de hoogte blijven van de evolutie van het genezingsproces en de mogelijke terugkeer op het werk.

Gesprek bij terugkeer na een burn-out: hoe er een constructief moment van maken?

Het terugkeergesprek voorbereiden:

- Nadenken over de verschillende mogelijkheden tot re-integratie van de werknemer: een geleidelijke terugkeer in de hand werken, de mogelijkheden tot re-integratie analyseren, enz.
- Een stramien voor het gesprek ontwikkelen.
- Zich bewust zijn van te vermijden vragen en zinnen:
- Het gesprek bij terugkeer voeren (onthaal, vaststelling, uitwisseling, analyse en actieplan, vertrouwenscontract).
- Het team voorbereiden bij de terugkeer van een werknemer na een burn-out:
- Hoe dit aankondigen aan de teamleden?
- Wat zijn de te nemen maatregelen in het team om te zorgen voor een serene terugkeer?

De werknemer begeleiden:

- Erop blijven toezien dat de werknemer zich goed integreert.
- Verhelderende gesprekken formaliseren.

Méthode

Public

Alle medewerkers voor de Basismodule.

De hiërarchische lijn en human resources voor de module «HR/Managers».