



De batterij is leeg

Eén op de zes Belgen bleef het voorbije jaar thuis met werkgerelateerde stress en uitputtingsverschijnselen. Toch mogen we op deze mensen niet zomaar het label “burn-out” kleven.



Herken de risicofactoren op tijd en pak ze aan vóór je er aan ten onder gaat.

Als we de media moeten geloven, is er een ware epidemie gaande onder de actieve bevolking. Elk jaar storten er duizenden mensen in onder de druk op de werkvloer. Anderen schrijven burn-out dan weer af als een modewoord of zelfs aanstellerij: “vroeger deden we gewoon voort, zonder te klagen”. De cijfers zijn echter moeilijk te ontkennen. Bedrijven en openbare instellingen kampen jaar na jaar met steeds meer langdurig afwezig onder hun werknemersbestand, die moeten herstellen van mentale gezondheidsproblemen. We polsten bij 608 personen naar hun balans tussen werkdruk, werktevredenheid, privéleven en gezondheid, en ontdekten dat wij Belgen gebukt gaan onder heel wat stress, en dat drie op de tien werknemers risico lopen te worden geveld door een burn-out. Maar wat is zo’n burn-out nu precies, en wat verhoogt je kans erop?

Objectieve kijk op burn-out

Het is belangrijk te weten dat “burn-out” geen officiële medische term is. “Het klopt dat burn-out als aandoening niet opgenomen is in de DSM, het diagnostisch handboek voor psychische aandoeningen, en met reden”, benadrukt psychologe Tine Daeseleire van The Human Link, gespecialiseerd in psychisch welzijn op de werkvloer. “Het is immers geen ziektebeeld, maar een toestand die ook gezonde mensen kan overkomen. Toch is er een goede psycholoog nodig om het verschil te herkennen tussen een werkgerelateerde burn-out, en bijvoorbeeld een depressie of een periode van overspanning. Niet iedereen die van de huisarts een briefje krijgt voor een burn-out, heeft ook effectief een burn-out. Stress en overspanningsklachten worden vaak verkeerd gediagnosticeerd als burn-out. En ook het verschil met depressie is niet altijd duidelijk voor wie er weinig van kent.” Over wat een burn-out juist is, bestaat nog heel wat discussie. De Hoge Gezondheidsraad beschouwt het als een staat van uitputting die wordt veroorzaakt

Weinig flexibiliteit op Belgische werkvloer

28 %

oefent een job uit die niet aansluit bij zijn domein van expertise

43 %

heeft geen flexibel werkschema

11 %

werkt wekelijks minstens tien uur meer dan wat in zijn contract staat

43 %

wordt niet gecompenseerd voor overuren

door voortdurende stress (langer dan zes maanden) in een arbeidssituatie. Dat betekent echter niet dat er geen betrouwbare werkdefinitie bestaat. “Ten eerste passen we de term burn-out enkel toe op werkgerelateerde situaties. Vaak sluipt een burn-out heel geleidelijk binnen. Bovendien moet er sprake zijn van volgende drie criteria: een gigantische vermoeidheid, zowel fysiek als mentaal, een bepaald cynisme en gebrek aan

betrokkenheid en gedrevenheid, en een gevoel van mislukking”, somt Daeseleire op. “Tot slot is het ook belangrijk voor de diagnose dat deze mensen oorspronkelijk wél energiek en gedreven waren in hun job.”

Voor onze enquête houden we vast aan de meest objectieve leidraad die we momenteel voorhanden hebben: de Maslach Burnout Inventory (MBI), een klinische vragenlijst die de drie eerder vermelde criteria meet en dus het risico op burn-out inschat. Onze resultaten zijn representatief en mogen dus worden veralgemeend naar de Belgische (werkende) bevolking. Ze zijn ook in lijn met andere studies.

Reëel risico

Een eerste belangrijke vaststelling in ons onderzoek is dat maar liefst drie op de tien werkende Belgen (met een vast of een tijdelijk contract) risico lopen om te worden geveld door een burn-out, een lichte toename in vergelijking met ons onderzoek uit 2008.

Dat betekent gelukkig niet dat al deze mensen ook effectief een burn-out zullen krijgen, maar wél dat ze volgens de MBI aan alle risicofactoren voldoen. Ze zijn veelal ontevreden over de inhoud en de omkadering van hun baan, en ervaren veel stress op wekelijkse of zelfs dagelijkse basis. Deze mensen zijn als gevolg hiervan nog weinig weerbaar. Elke extra tegenslag kan hen onderuit halen. Werkontevredenheid is de belangrijkste risicofactor voor een burn-out, zo blijkt uit onze enquête: driekwart van de

Experts raden aan om actief te blijven tijdens het herstel, bijvoorbeeld met lichaamsbeweging of licht werk.

> mensen die risico lopen, is niet gelukkig in zijn job. Met name het contact met de baas en de personeelsdienst, slechte communicatie binnen het bedrijf en een gebrek aan erkenning en doorgroeimogelijkheden halen de tevredenheid drastisch naar omlaag. Ook Daeseleire bevestigt dat een goede werkcontext een beschermende factor is: “Hoe onvoorspelbaarder je werk is en hoe minder grip je er op hebt, hoe groter het risico op een burn-out. Wie geen steun ervaart, is kwetsbaarder. Er is dus een grote rol weggelegd voor de personeelsdienst en leidinggevenden, maar ook voor collega’s”. Een op de vijf respondenten zegt dat zijn baan een negatieve invloed uitoefent op zijn privéleven, ongeveer evenveel mensen vinden ook dat hun job een negatieve invloed heeft op hun gezondheid. Deze mensen zijn – niet verwonderlijk – grote kanshebbers op een burn-out.

Als stress je te veel wordt

Vier op de tien respondenten hebben wekelijks stress op het werk. Bij bijna een op de tien is dat zelfs elke dag. Zowat de helft voelt weinig tot geen steun of begrip van zijn leidinggevende. Het voorbije jaar bleef maar liefst een op de zes al eens thuis van het werk omwille van stress. Gemiddeld waren zij 17 dagen afwezig. Meer vrouwen dan mannen gaan onderuit: respectievelijk 20 % en 13 % van de respondenten. Ook bij ambtenaren liggen de cijfers boven het gemiddelde: daar gaf een op de vier werkenden aan al eens afwezig te zijn geweest omwille van stress. Een op de vijf werknemers heeft de laatste vijf jaar een behandeling of

Drie op de tien werkende Belgen lopen risico op een burn-out

methode gevolgd om om te gaan met stress. Meestal wordt er heil gezocht in medicatie, psychotherapie of lichaamsbeweging, of een combinatie van verschillende methodes. Vier op de tien zetten deze aanpak na een jaar nog steeds door. Vooral wie medicatie neemt, heeft veel kans daar na een jaar nog langer mee door te gaan. Nochtans gaf de Hoge Gezondheidsraad onlangs te kennen dat er voor geneesmiddelen in principe geen plaats is in de behandeling van burn-out. Het is daarentegen cruciaal om de oorzaken aan de basis van de burn-out aan te pakken: te weinig erkenning, slechte communicatie, een te hoge werkdruk, te weinig flexibiliteit enz. Daarbij kunnen niet alleen leidinggevenden, maar ook collega’s en de personeelsdienst een doorslaggevende rol spelen. “Om mensen na een burn-out terug op de rails te krijgen, is het belangrijk dat de werkcontext mee wordt betrokken”,

vertelt Daeseleire. “Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat mensen sneller terug opstarten (en dus minder lang in ziekteverlof blijven) én sneller terug hun motivatie ontwikkelen wanneer het bedrijf actief wordt betrokken in het herstel.” Momenteel gebeurt dat nog te weinig, vindt ze, en behandelingen blijven nog te vaak binnenskamers, op de zetel bij de therapeut.

Beter actief blijven

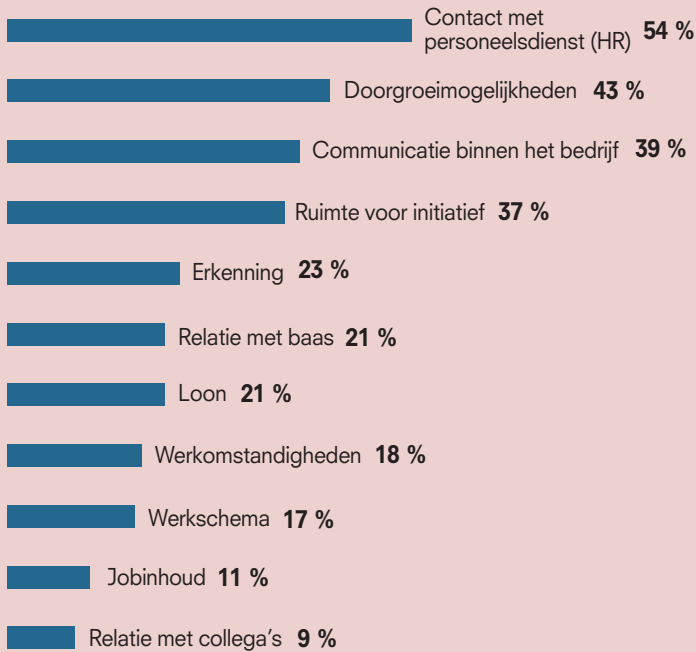
Wie met ziekteverlof gaat omwille van stress op het werk, heeft achteraf gemakkelijk het gevoel dat deze afwezigheid een negatieve impact had op zijn carrière. 36 % spreekt van een redelijke negatieve invloed, nog eens 15 % zelfs van een grote negatieve invloed. Daeseleire benadrukt dat een burn-out zowat het slechtste moment is om grote beslissingen te maken zoals een ontslag of een degradatie. “Pas wanneer de persoon volledig hersteld is, kunnen we eventueel zijn werktraject herevalueren”, onderstreept ze. “Het belangrijkste is eerst dat mensen terug gezond leren functioneren in hun werkomgeving. Wij raden daarom een geleidelijke integratie aan, waarbij de persoon de tijd krijgt om zijn zelfvertrouwen terug op te bouwen. Die fase mag echter niet te lang duren, of patiënten riskeren te blijven steken in een vier-vijfde- of partimesysteem, waarbij ze denken dat ze toch niets meer aan kunnen.” Hoewel een behandeling in de eerste plaats op maat moet zijn van de persoon in kwestie, zijn psychologen dus veeleer gekant tegen simpelweg “thuisblijven en rusten”, dat zou herstel zelfs kunnen vertragen. Hoe langer mensen thuisblijven, hoe angstiger ze zullen worden om het werk terug op te nemen. In België en Nederland moedigt men daarentegen een “reactiverende” aanpak aan, waarbij ingestorte personen worden aangemoedigd om nog tijdens het herstel terug (stelselmatig) aan het werk te gaan. Herstel na een burn-out is een actief revalidatietraject en vraagt dus ook inspanningen van de patiënt. Met rust alleen kom je er niet. >

Opgepast voor sluipende ontevredenheid

Verrassend veel Belgen staan gefrustreerd op de werkvloer. Eén op de vijf vindt dat zijn job zelfs een negatieve invloed heeft op zijn privéleven én zijn gezondheid.

Werksituatie

Ontevredenheid over de job: grootste frustraties van de Belg



Job heeft grote impact op je leven



19 % vindt dat zijn job een negatieve invloed op zijn privéleven heeft



22 % vindt dat zijn job een negatieve invloed op zijn gezondheid heeft

Stress op het werk

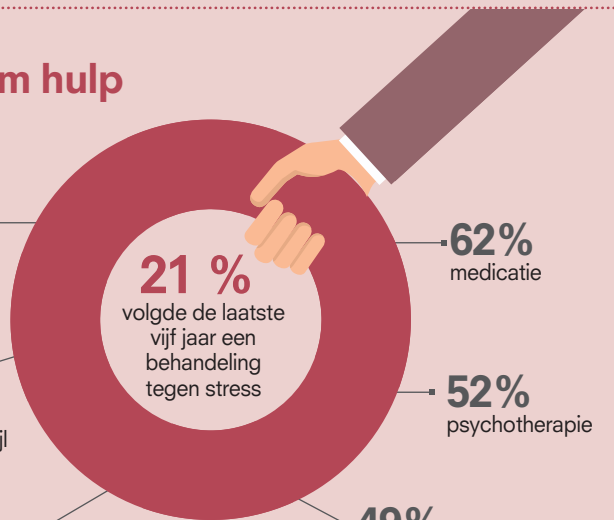


Noodkreet om hulp

36 % relaxatietechnieken, meditatie

32 % aanpassing van levensstijl (slaap, eetpatroon, werkbelasting enz.)

27 % alternatieve geneeskunde (acupunctuur, homeopathie enz.)



62 % medicatie

52 % psychotherapie

49 % lichaamsbeweging, sport

€ 106 kostte deze behandeling gemiddeld per maand voor de persoon in kwestie

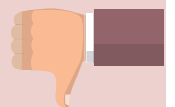
De tol van stress

16 % was het laatste jaar minstens één dag afwezig op het werk omwille van stress (het hoogst bij politie, leger en beveiligingsdiensten)



17 dagen bleven deze mensen gemiddeld thuis

De helft zag een negatieve impact op zijn carrière door deze afwezigheid



20 % vroeg zijn dokter om een afwezigheidsattest voor stress op het werk. Slechts in **5 %** van de gevallen weigerde de dokter dat.



Foto's: Belga

Burn-outcoaches overtreden de wet De Block en Muyters beloven verandering

Wij ontvingen heel wat boze reacties van geteste coaches na ons artikel over de wantoestanden bij zogenaamde burn-out-coaches in ons juninummer.

Hoewel in het artikel zelf geen namen werden genoemd, kregen de bezochte coaches wel een brief van ons in de bus met feedback over hun "prestatie". En dat deed stof opwaaien. De meeste reacties bleven gelukkig bij frustratie en waarschuwingen, maar sommigen gingen zo ver als dreigementen. Uiteraard is het niet fijn om te horen dat je een neppatiënt over de vloer kreeg, dat begrijpen wij ook, maar we blijven wel overtuigd dat deze vorm van onderzoek (mystery shopping) de realiteit het best in kaart brengt.

Ook minister van Volksgezondheid De Block liet van zich horen. Haar reactie was klaar en duidelijk: de behandeling van een burn-out is voorbehouden voor "door de overheid erkende geestelijke-gezondheidszorgberoepen", en daar horen zogenaamd erkende burn-outcoaches met enkele dagen opleiding niet bij. De "Vereniging voor Erkende Stress- en Burn-outcoaches" (VESB) toont zich wel bereid om in dialoog te treden met minister De Block.

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) gaat het gebruik van loopbaancheques beter controleren. In ons onderzoek stelden we vast dat veel coaches zich laten betalen met door de Vlaamse overheid gesubsidieerde loopbaancheques. Die zijn echter bedoeld voor carrièrebegeleiding, niet voor de behandeling van psychisch leed. Wij klaagden het misbruik aan bij Vlaams minister van Werk Muyters en die beloofde ons de zaak te onderzoeken.

> **Géén teken van zwakte**

Nog een grote misvatting is de categorisatie van personen met een burn-out als zwakkelingen, opgevers of profiteurs. Meestal zijn het net die mensen die het meest betrokken zijn bij hun job, de workaholics en de perfectionisten, die ten prooi vallen aan een burn-out. "Mensen komen vaak veel te laat bij de dokter aankloppen met hun klachten", waarschuwt Daeseleire. "Hoewel ze voelen dat de huidige situatie hen te veel is, proberen ze heel lang te compenseren voor hun gebrek aan energie en concentratie. Kortom, ze gaan net nog harder werken. Pas wanneer ze die extra inspanningen niet meer kunnen blijven doen en in paniek schieten, vragen ze eindelijk om hulp. Daar kunnen weken of zelfs maanden overheengaan, tot ze de emoties en de vermoeidheid niet meer de baas kunnen."

Ben je ambitieus, stel je hoge eisen voor jezelf, kun je maar moeilijk delegeren, zet je jezelf nogal snel op de tweede plaats en ben je constant op zoek naar erkenning voor je werk, dan zit je in deze risicocategorie, wat in een gezonde werkcontext echter geen probleem hoeft te zijn. Maar het kan zeker geen kwaad om bewuster om te gaan met de werkdruk. Een kant-en-klare handleiding om een burn-out te vermijden, bestaat helaas niet, maar er zijn dus wel beschermende factoren. Leer af en toe "neen" te zeggen tegen een project wanneer je al genoeg balletjes in de lucht hebt, en durf hulp te vragen zodra je merkt dat je werk je te veel wordt of als je sociaal leven de dieperik induikt. Ga zeker niet op automatische piloot nog langere dagen draaien om alles te bolwerken. Waarom steeds meer mensen ten onder gaan aan een burn-out, blijft bij hypothesen, maar mogelijk heeft de alomtegenwoordigheid van technologie er iets mee te maken, suggereert Daeseleire tot slot. Het is belangrijk om te kunnen recupereren van de werkdruk, en onze tablets en smartphones maken dat moeilijk. Maak buiten de werkuren tijd om de batterijen op te laden, liefst zonder meldingen van je mailbox. ❤️