



**“We moeten het  
probleem niet  
groter maken  
dan het in  
realiteit is”**

**Prof. Dr. Hans De Witte** is Gewoon  
Hoogleraar in de Arbeidspsychologie aan  
de Faculteit Psychologie en Pedagogische  
Wetenschappen van de KU Leuven

# Bore-out

## verveling als dagelijkse taak

De media slaan je de laatste tijd alsmear vaker met een nieuwe term om de oren: bore-out. Is dit de opvolger van de burn-out? Of is het niet meer dan een opgeklopte hype? Wij spraken met professor Hans De Witte over het wat en hoe van zo'n bore-out.

Birgit Janssen, Sebastian Stevering en Gitte Wolput

### Wat moeten we verstaan onder de term bore-out?

**PROF. DR. HANS DE WITTE:** Bore-out is geen medische aandoening, maar wel een intense negatieve werkbeleving. Je kunt in zo'n situatie terecht komen wanneer je langdurig een te lage werkdruk ervaart en je je vaardigheden onvoldoende kunt benutten. Zo'n chronische onderstimulering kan ertoe leiden dat je mentaal afstand neemt van je werk. Je ervaart continu een gevoel van verveling. Dat kan op termijn je gezondheid en ook je algemeen welzijn schaden. Je wordt apathisch en lusteloos.

Bore-out is dus niet enkel een mediafenomeen, er is wel degelijk iets aan de hand, maar het probleem is gelukkig niet zo grootschalig en ernstig als sommige media je willen doen geloven. Grofweg kampt slechts 1 % van de bevolking met een bore-out. Dat betekent zeker niet dat we het hele probleem zomaar aan de kant moeten schuiven en deze mensen hun plan moeten laten trekken, maar we moeten het probleem ook niet groter maken dan het is ...

### Waar komt de benaming plots vandaan?

**HDW:** Laten we even duidelijk maken dat de term bore-out vooral door de populaire

media wordt gebruikt om de analogie te maken met de welgekende burn-out. De term werd zo'n 10 jaar geleden voor het eerst naar voren geschoven door enkele bedrijfsadviseurs en werd pas nadien wetenschappelijk onderbouwd. Al moet worden gezegd dat er tot op vandaag nog altijd niet zo bijster veel onderzoek is verricht naar bore-out. Wetenschappers hanteren in hun studies trouwens doorgaans de term "job boredom" in plaats van bore-out om op die manier een duidelijk onderscheid te maken tussen burn-out en bore-out. Door de gelijkenis qua benaming zou men immers kunnen veronderstellen dat beide problemen gelijkaardig zijn, wat absoluut niet zo is.

### Wat is dan het verschil met een burn-out?

**HDW:** Het verschil ligt hoofdzakelijk in de oorzaak van beide problemen. Zowel bij een burn-out als een bore-out werk je in feite onder je niveau. Je kunt met andere woorden je vaardigheden onvoldoende benutten en je krijgt ook onvoldoende autonomie en verantwoordelijkheid in je functie. Maar daar waar een bore-out wordt veroorzaakt doordat je langdurig wordt ondergestimuleerd, wordt een burn-out net uitgelokt door een chronische overbelasting. De klachten die we bij

beide fenomenen zien, zijn dan ook deels verschillend. Bij een burn-out ben je volledig uitgeput. Je bent extreem uitgeput, je hebt het gevoel dat je je werk niet meer aankunt, je hebt nood aan een adempauze en in de meeste gevallen zul je een beroep moeten doen op externe hulp om terug uit de diepe put te geraken. Een bore-out kan je daarentegen meer vergelijken met een situatie van werkloosheid. Je wordt lusteloos doordat je continu wordt geconfronteerd met een gevoel van verveling. Zeker geen fijn gevoel, maar minder ernstig dan een burn-out. Er is dus een intensiteitsverschil tussen beide.

Iets wat we wel bij beide problematieken zien, is dat men een mentale afstand neemt van het werk, er treedt een zekere vorm van cynisme ten opzichte van het werk op. Daardoor durven ze soms wel eens op elkaar gelijken, maar niettemin is er een groot verschil.

### Zijn bepaalde mensen vatbaarder voor een bore-out dan anderen?

**HDW:** Uit een studie die wij een tijdje geleden uitvoerden, kwam naar voren dat jongeren een hoger risico zouden hebben op zo'n bore-out. Maar dat had in feite minder met hun leeftijd te maken, dan



Leeftijd, geslacht en opleiding spelen op zich geen rol bij bore-out. Enkel de jobinvulling is van tel.

> wel met de levensfase. Jongeren starten vaak in een job waarin ze hun capaciteiten nog niet volledig kunnen gebruiken en waarin ze ook weinig verantwoordelijkheid of autonomie hebben. Het is dus ergens logisch dat het risico hoger ligt bij hen. In se hangt het risico op een bore-out niet samen factoren zoals leeftijd, geslacht, opleiding, maar puur met jobinvulling. Bij een aantal jobs is het dus niet ondenkbaar dat het risico op een bore-out er iets hoger zal liggen dan bij andere. Denk bv. maar aan bewakers in musea. Bij zulke jobs zou de werkgever samen met de werknemer moeten kijken hoe de job toch zo stimulerend mogelijk kan worden gemaakt. Dat zou bv. kunnen door het bewaken te combineren met uitleg geven over bepaalde werken of door meer beurtwissels in te lassen.

### Hoe moet een bore-out worden aangepakt?

**HDW:** In eerste instantie moet de oplossing voor zo'n bore-out binnen de bedrijfsmuren worden gezocht. De beste manier om te herstellen van een bore-out is immers een geleidelijke toename van zinvol werk. Makkelijker gezegd dan gedaan natuurlijk. Wie moet hier het voortouw in nemen? Voor mij is dat geen of-of-verhaal, maar een gedeelde verantwoordelijkheid. Enerzijds moet de werknemer tijdens de evaluatiegesprekken tijdig te kennen geven dat de werkdruk te laag is. Anderzijds is het ook zo dat de overheid werkgevers de taak geeft om een risicoanalyse en een preventiebeleid te voeren. Erop toezien dat niemand onder zijn capaciteiten werkt, is daar een onderdeel van. De preventieadviseur

## "De oplossing moet eerst en vooral binnen de bedrijfsmuren worden gezocht"

8%

van de Belgen verveelt zich vaak op het werk

5%

van de Belgen doet geregeld andere dingen dan werken tijdens de werkuren



1 op de 10

Belgen heeft het gevoel dat er geen einde komt aan zijn werkdag

**Bron:** enquête Test Aankoop over jobtevredenheid

van een bedrijf moet dus eventuele problemen opsporen en deze in een vroeg stadium trachten aan te kaarten. Het is dan de verantwoordelijkheid van de leidinggevende en de werkgever om die gesignaleerde problemen ernstig te nemen en via een beleid aan te pakken. Een aanpassing van het werk is daarbij steeds de eerste piste, een verschuiving naar werk dat aansluit bij de capaciteiten van het individu en tevens voldoende stimuleert. Het is echter niet ondenkbaar dat de verveling je zo apathisch en lusteloos heeft gemaakt, dat enkel die toename aan zinvol werk niet volstaat en dat je een vorm van externe begeleiding nodig hebt om je volledig te kunnen herpakken. Wie in dat geval de meest aangewezen persoon is, dat blijft voorlopig een onbeantwoorde vraag. Daarvoor is er tot op vandaag nog onvoldoende onderzoek verricht. Het is vooral belangrijk dat de persoon die begeleiding aanbiedt de nodige ervaring heeft op het vlak van bore-out en ook een degelijke basisopleiding heeft genoten, zoals klinische of arbeids- en organisatiepsychologie.

### Denk je dat er zoals bij de burn-outcoaches binnenkort ook een wildgroei aan bore-outcoaches zal komen?

**HDW:** Die kans bestaat, maar laat ons hopen dat het dan anders verloopt dan bij de burn-out. Daar duiken de burn-outcoaches plots als paddenstoelen uit de grond. Helaas zijn er ook een flink aantal kwakzalvers. Zo'n situaties moeten we vermijden bij bore-out. Maar hoe dan ook is het onvermijdelijk dat wanneer de vraag rijst naar bore-outcoaches, dat een heel aantal mensen daar ook een antwoord op zullen willen geven. Zo werkt onze commercieel gerichte maatschappij nu eenmaal. Al zal de vraag wellicht kleiner zijn, doordat bore-out minder frequent voorkomt dan burn-out en ook iets minder ernstig is. We kunnen enkel maar hopen dat die mensen dan wel degelijk capabel zijn om hun taak naar behoren uit te voeren en dat de overheid ditmaal tijdig de nodige regels zal vastleggen. ❤️