



Burn-out als tijdsbeeld

Burn-out hangt samen met onze manier van werken en leven. Alles gaat steeds sneller, door technologische ontwikkelingen; denk aan communicatie, vervoer en productie van goederen en diensten. We voelen ons steeds sterker, hebben meer mogelijkheden, worden steeds groter en we kunnen steeds meer. Denk aan vooruitgang op medisch gebied, robot, nanotechnologie en kunstmatige intelligentie. We streven naar steeds hoger en steeds meer; een hogere levensverwachting, een loopbaan met zinvol werk en veel hoogtepunten, ook in sociale contacten met anderen en in onze persoonlijke ontwikkeling. Dit alles doet een groot beroep op ons aanpassingsvermogen en daarmee op onze mentale energie. Oververmoeidheid en desillusie liggen op de loer als het niet allemaal lukt.

Het begint met stress: fysiek of cognitief

Het ontstaan van burn-out begint met het ervaren van langdurige stress. Stress is een standaardreactie. Het is evolutionair gezien ons overlevingsmechanisme: uitkijken voor de letterlijke of figuurlijke ‘beren op de weg’. Een gevoel van veiligheid kan deze natuurlijke stressreactie dempen. In de loop van het leven leert men met stressvolle factoren om te gaan en een onderscheid te maken tussen veilige en onveilige situaties. In tijden van veiligheid heeft het lichaam de mogelijkheid om te herstellen van de opgedane stress. Onvoldoende herstel leidt tot stressreacties in het lichaam. Wanneer er geregeld onvoldoende herstel na inspanning plaatsvindt, kunnen stressreacties zich ontwikkelen tot burn-outklachten. Burn-outklachten leiden tot gevoelens van incompetentie en slechtere prestaties op het werk en uiteindelijk een burn-out.

Naast fysieke stress-elementen in de omgeving wordt stress ook uitgelokt door piekeren over het verleden en de toekomst. Deze cognities geven dezelfde fysiologische stressreacties, alleen is het herstel langzamer. De ‘imaginaire’ beren vragen dus veel meer energie. Oorzaken in werk, privéleven en/of persoonskenmerken. Er zijn drie hoofdaspecten verbonden met (het ontstaan van) burn-out: werk, privéleven en persoonskenmerken:

1. Werk

In het werk wordt er een onbalans ervaren tussen hoge werkeisen enerzijds en anderzijds onvoldoende hulpbronnen of ondersteuning op het werk. Werkeisen betreffen alle fysieke, sociale en organisatorische aspecten van het werk die een inspanning vereisen. Hulpbronnen zijn alle fysieke, sociale en organisatorische aspecten van het werk die het de werkende mogelijk maken om werkdoelen te behalen. Daarnaast verlichten zij de werkeisen en maken plezier, persoonlijke groei en ontwikkeling in het werk mogelijk. Voorbeelden van werkeisen die belemmerend kunnen werken zijn: een te zware werklast, gebrek aan autonomie om het eigen werkproces in te richten, een onduidelijke functieomschrijving, elkaar tegensprekende waarden vanuit het management en conflicten op het werk. Voorbeelden van hulpbronnen die positief kunnen werken zijn: een leidinggevende die de medewerker steunt, een duidelijke functieomschrijving, steunende collega's, ruimte voor groei en ontwikkeling en duidelijk omschreven en haalbare doelen.

2. Privé

Problemen in de privésfeer kunnen een rol spelen. Privéfactoren als mantelzorg, financiële schulden en ziekte kunnen de klachten verergeren en bij langdurig aanhouden het stresssysteem ontregelen. Aan de andere kant kunnen een ondersteunende partner of hulp in huis de klachten verminderen.

3. Persoonskenmerken

Persoonskenmerken op zich zijn niet voldoende om een burn-out te ontwikkelen, maar kunnen de vatbaarheid verhogen⁷. Mensen die een perfectionistische instelling hebben, dus geen fouten willen maken, leggen zichzelf meer stress op. Alles tot in de puntjes goed regelen, opschrijven en voorbereiden kost veel tijd. Daarnaast kunnen integriteit, gepassioneerd zijn en loyaliteit aan de organisatie en collega's extra stress geven bij personen die dit als vanzelfsprekende werkeisen zien. Mensen zijn gevoeliger voor overbelasting op het werk als ze naast deze persoonlijkheidskenmerken ook een lage assertiviteit laten zien. Wanneer ze geen nee durven zeggen op verzoeken van anderen en geen grenzen stellen aan de werklast.

