



NiDi Bedrijfsopleidingen heeft in de loop der jaren veel expertise opgebouwd rondom Duurzame Inzetbaarheid (DI). Binnen het DI domein is werkstress en Burn-out een belangrijk thema. NiDi heeft een strategische samenwerking met Triple i, het wetenschappelijk onderzoeksbureau van prof. dr. Wilmar Schaufeli en drs. Elco Schaufeli waarbij NiDi certificerend optreedt voor de Opleidingsprogramma's van Triple i. Omdat wij volledig achter de inzichten staan van Triple i willen wij deze inzichten ook met jou delen. Lees meteen dit korte whitepaper door, je vindt hier ook een link naar gerichte tooling!

©Triple i

Burn-out is volgens de definitie van de WHO een syndroom van extreme vermoeidheid (uitputting), afstand nemen van het werk (distantie) en weinig vertrouwen in het eigen kunnen (verminderde competentie). Het is het resultaat van chronische werkstress, waarmee overigens niet is gezegd dat de privé-situatie geen rol spelen; vaak is er sprake van gecombineerde problematiek.

Bij burn-out gaat het zowel om een gebrek aan *handelingsvermogen* (men is uitgeput en *kan* niet meer) als om een gebrek aan *handelingsbereidheid* (men distantieert zich van het werk gedistantieerd en *wil* niet meer). Als gevolg hiervan raakt het vermogen om emotionele en cognitieve processen te reguleren aangetast, waardoor men bijvoorbeeld last van plotselinge woedeaanvallen of concentratieverlies heeft.

In Nederland heeft ongeveer 1 op de 7 werkenden last van Burnoutklachten.

Hoe herken je werkstress en burn-out?

Mensen die langdurig blootstaan aan chronische werkstress kunnen burn-out klachten ontwikkelen. Kernsymptomen zijn:

- Uitputting :extreme vermoeidheid, snel moe worden, moeilijk herstellen aan inspanning
- Mentale distantie: cynisme, onverschilligheid, weerszin tegen het werk
- Emotionele ontregeling: gespannenheid, irritatie, boosheid, impulsiviteit
- Cognitieve ontregeling vergeetachtigheid, concentratieproblemen, fouten maken

Daarnaast is er vaak sprake van specifieke lichamelijke psychologische spanningsklachten, die ook bij andere aandoeningen voor kunnen komen, zoals:

- Hartkloppingen;
- Hoge bloeddruk;
- Hoofdpijn;
- Slaapproblemen;
- Zich opgejaagd en angstig voelen;
- Piekeren;
- Maagklachten;
- Somberheid.

Burnout Assessment Tool

Er zijn zelfbeoordelvragenlijsten die aan kunnen geven of er een risico op burn-out bestaat omdat ze klinisch gevalideerd zijn. Dat wil zeggen dat er een grenswaarde is bepaald op basis een officiële diagnose die door een professional. Scoort men boven deze grenswaarde dan is de kans groot dat er sprake is van burn-out. Zo'n score vormt weliswaar een betrouwbare indicatie, maar voor een echte diagnose moet altijd een professional worden geraadpleegd die een ook gebruik maakt van een diagnostisch interview. De meest gebruikte vragenlijst is de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS), de Nederlandse versie van de Amerikaanse Maslach Burnout Inventory (MBI). Omdat deze vragenlijst inmiddels verouderd is heeft Wilmar Schaufeli met zijn team een nieuwe burn-out vragenlijst ontwikkeld: de [Burnout Assessment Tool \(BAT\)](#)

Hoe raken mensen burned-out?

Het werken wordt steeds uitdagender, de vrije tijd steeds belangrijker. Mensen verwachten vaak veel van hun werk van maar staat er wel genoeg tegenover? Kan men nog wel ontspannen in de vrije tijd? En past het werk eigenlijk nog wel bij wat men wil en kan?

De meeste mensen die burned-out raken kunnen de chronisch hoge psychologische en fysiologische kosten van het werk niet meer compenseren met de energie die ze uit hun werk halen. En in de privé tijd lukt het ze niet om de batterij weer op te laden. Uit de studies blijkt dat stressoren als werkdruk, werk-privé belasting, rolconflicten (met onvoldoende middelen en onduidelijke verantwoordelijkheden je werk moeten doen) en interpersoonlijke conflicten de meest belangrijke oorzaken van burn-outklachten vormen. Maar er zijn ook compenserende factoren gevonden in de vorm van energiebronnen. Deze beschermen tegen de negatieve invloed van stress en helpen mensen ook onder moeilijke omstandigheden het hoofd boven water te houden. De belangrijkste energiebronnen zijn een goede teamsfeer, rolduidelijkheid, regelmogelijkheden, steun van collega's en leidinggevend en het hebben van een goede 'person-job fit' (werk hebben dat goed past bij wat men wil en kan).

Hoe ga je het beste om met burn-out?

Het aanpakken van stressoren lijkt te meest logische manier om burn-out te voorkomen. Dat is zeker van belang. Maar nog belangrijker is het bieden van een werkomgeving waarin voldoende energiebronnen beschikbaar zijn en oog is voor de mentale energie van medewerkers. Dit zorgt niet alleen voor een vermindering van burn-out, maar vergroot bovendien de bevologenheid van werknemers

Het is dus zaak om burn-out in een vroeg stadium te herkennen en medewerkers en leidinggevenden te stimuleren en in staat te stellen om maatregelen te nemen zodat de werkstress niet omslaat in een burn-out. Hieronder staan enkele tips voor organisaties om burn-out te voorkomen:

- Er zijn prima methoden om burn-out-risico's bij medewerkers vast te stellen. Houd de vinger aan de pols met een persoonlijke 'APK' en zorg voor een goed vangnet voor medewerkers die last hebben van stress op het werk.
- Investeer in psychologische kennis van leidinggevenden, en maak mentale energie (doorlopend) onderwerp van gesprek tussen medewerker en leidinggevende.
- Organiseer deskundige ondersteuning van specialisten met unieke kennis en vaardigheden op het gebied van de psychologie van arbeid en gezondheid. En daag deze specialisten uit om hun kennis bij te spijkeren en op een effectieve manier in te zetten.
- Creëer een open cultuur waarin burn-outklachten niet als 'zwakte' worden neergezet, maar als logisch gevolg van de uitdagende omstandigheden waarin mensen nu eenmaal opereren. Te vaak wordt burn-out als een teken van persoonlijk falen gezien, met alle negatieve gevolgen van dien.

Meer weten over onze visie op Burn-out?

info@nidibedrijfsopleidingen.nl