

nederland

‘Medewerker moet zelf burn-out voorkomen’

STRESS INTERVIEW Het fenomeen burn-out heeft zich de laatste jaren stevig gemanifesteerd als beroepsziekte. Preventie moet het tij keren. ‘Draag zelf de oplossing aan.’

Marco Visser
REDACTIE GEZONDHEID & ZORG

In zo'n beetje de laatste werkweek van het vorige decennium stuurde staatssecretaris Tamara van Ark een brief naar de Tweede Kamer over de aanpak van burn-out. 'Het blijft primair de verantwoordelijkheid van de werkgever om zijn werknemers te beschermen tegen burn-outklachten en om samen met werknemers hierover het gesprek te voeren', schreef ze. In de eerste volledige werkweek van het nieuwe decennium wil bedrijfsarts en schrijver van het boek 'Stress te lijf met energie' Peter Ribbens daar iets tegenover stellen. De verantwoordelijkheid ligt volgens hem namelijk primair bij de medewerker zelf.

Nederlandse bedrijfs-, verzekerings- en huisartsen zien burn-out niet als een aandoening die uitsluitend met werk te maken heeft. Privé speelt zeker zo'n grote rol. Ook in het boek van Ribbens, die een onderscheid maakt tussen werk, privéleven (gezin, familie, vrienden) en ik (iemand's mentale en fysieke gesteldheid).

"Mensen hebben een eigen verantwoordelijkheid om stress op die drie niveaus tijdig te herkennen", zegt hij. "Dat kan lastig zijn. Daarom gebruik ik een simpele methode: een stoplichtsysteem. Geef werk je energie, dan staat het licht op groen. Moet je er even over denken, dan is het licht waarschijnlijk geel. Leef je van weekeinde naar weekeinde, ben je aan het overleven, dan sta je in het rood. Dat stoplicht gebruik je ook voor je privéleven en het ik."

De reden dat Van Ark een paar weken geleden de Kamer schreef over burn-out, was de publicatie van een tussenrapportage over de oorzaak en gevolgen van burn-out door

het TNO. Ook dat onderzoeksbureau gebruikt een driedeling. Het kijkt naar werk, persoon en maatschappij.

Vooraf de werk- en persoonskenmerken zijn volgens TNO belangrijke voorspellers voor een burn-out. Voorbeelden daarvan zijn: schulden, weinig zelfvertrouwen, een leidinggevende die weinig steun verleent en werk waarin iemand kennis- en vaardigheden niet kwijt kan.

Dat zijn geen nieuwe bevindingen. De tussenrapportage is dan ook een zogeheten literatuuronderzoek.

In het onderzoek van het TNO

Geldnood, werk dat niet uitdagend is en weinig zelfvertrouwen zijn burn-outvoorspellers

keert ook het gebrek aan autonomie in het werk terug als belangrijke burn-outoorzaak. Daar konden werknemers in de jaren zestig, zeventig en tachtig over meepraten, maar zij vielen nauwelijks uit. Dat ligt deels aan de toegenomen bekendheid met de aandoening.

Wat volgens Ribbens ook meespeelt, is dat tegenwoordig de vrijheid weliswaar groter lijkt, maar dat niet per se is. Bureaucratie, vooral in onderwijs en zorg, geeft medewerkers het gevoel dat anderen bepalen hoe zij moeten werken. Zorg en onderwijs zijn dan ook twee sectoren waarin burn-outs veel voorkomen.

Stel nu dat een medewerker veel stress ervaart door een baas, wat dan? "Vraag je dan af wat het perspectief is voor de komende jaren",

zegt Ribbens. "Gaat de baas snel met pensioen, dan hoef je niets te doen. Maar over het algemeen is niks doen geen verstandige keuze."

Oftewel: wacht niet af tot de baas het probleem oplost. "Draag zelf de oplossing aan. Ga in gesprek met je leidinggevende en vertel hoe jij je werk beter kan doen, hoe je meer energie krijgt. Soms kan de baas helpen, maar niet met alles. Dan heb je in elk geval duidelijkheid en is het aan jou om te bepalen wat je daarmee doet."

Dat Ribbens mede de verantwoordelijkheid bij het individu legt, is afwijkend in de discussie over burn-out. Zoals Van Ark zegt dat primair de werkgever verantwoordelijk is, zo maakt een toonaangevende Amerikaanse burn-outdeskundige in *Harvard Business Review* de vergelijking met een kanarie die opgewekt zingend de kolenmijn ingaat. Als hij van zijn stokje valt door giftige gassen, is dat dan de schuld van de kanarie, de medewerker, of van de mijn, de werkomgeving?

De werkomgeving, geeft ook Ribbens aan. Maar om die werkomgeving te veranderen, zal de medewerker het gesprek moeten aangaan met de baas. Lukt dat niet, dan kan de medewerker ander werk zoeken of het risico nemen dat hij net als de kanarie van zijn stokje gaat.

Wiens schuld is het als een kanarie in een kolenmijn al zingend van zijn stokje gaat?

ILLUSTRATIE NANNIE MEULENDIJKS

