

Rondetafel-conferentie over burn-out
25 november 2015, Koninklijk Paleis, Brussel
Paul Verhaeghe.

Algemeen: burn-out moet uitdrukkelijk gekoppeld worden aan stress, als één mogelijke uitkomst van langdurige stress-op-het werk, naast vele andere;
zie <http://paulverhaeghe.psychoanalysis.be/lezingen/Amsterdamdebaliedec2013.pdf>

Recente toename, zie evolutie inzake (de ervaring van) arbeid, zie onderzoek SD Worx, geciteerd in DS 23 september 2015 (gegevens voor België corresponderen met die voor Europa):

- in vergelijking met 2009 meer ontevredenheid en minder engagement bij werknemers (algemeen: achteruitgang over de volledige lijn)
- voornaamste oorzaak: dalende autonomie, hogere werkdruk (niet: verhoging aantal arbeidsuren), verhoogde regeldruk (deadlines, digitale controle en monitoring)
- ook: opsplitsing van werk, waardoor zinvolheid verdwijnt

Achtergrond: belangrijke veranderingen op tijdspanne van één generatie:

- vroegere werkafbakening in tijd (9 – 17u) en ruimte (bedrijf) versus nu overal en altijd werken
- vroegere herkenbare topdown structuur versus huidige anonieme, digitale controle
- vroegere routine en sleur versus huidige voortdurende verandering
- vroegere beperkte concurrentie versus huidige globale (interne en externe) concurrentie
- vroegere beperkte kennis versus vandaag teveel informatie
- huidige overmatige blootstelling aan stimuli (ook 'banale': lawaai, licht, geur, ...) in combinatie met gebrek aan controle (verwarming, airco...)

Misvattingen over burn-out

- wordt veroorzaakt door teveel en te lang werken
- stress zit 'in het hoofd', hangt af van de manier waarop men dingen bekijkt (en dus niet van de dingen zelf); begrijp: je bent zélf de schuldige van je eigen stress
- komt voor bij zwakkelingen en plantrekkers (is net het omgekeerde!)

Eigenlijke oorzaken:

- autonomieverlies: verantwoordelijkheid zonder macht (digitale kooien)
- top-down georganiseerde, onpersoonlijke werkomgeving
- verschil tussen normen en waarden bovenaan (bvb het werk moet snel gebeuren) en normen en waarden van werknemer (bvb het werk moet goed gedaan worden), met als centraal gevolg het gevoel niet gewaardeerd te worden
- verhoogde werkdruk (met minder mensen dezelfde hoeveelheid werk)
- frequente veranderingen zonder inspraak

Accenten in de preventie / in een goed personeelsbeleid

- verlaat het top-down model, organiseer feedback in twee richtingen
- belang van erkenning
- geef mensen een combinatie van vertrouwen en verantwoordelijkheid (met het bijbehorende beslissingsrecht)

Voordelen van preventie; algemeen, van een goed personeelsbeleid:

beter gemotiveerde mensen
leveren beter werk
nemen meer verantwoordelijkheid
zijn minder ziek/afwezig
zijn loyaler naar het bedrijf
zorgen voor grotere winst en duurzaamheid

Nadeel bij de implementatie hiervan:

minder duidelijk definieerbaar in vergelijking met een 'command and control'-model
minder veralgemeenbaar, veel meer contextueel bepaald
opgeven eigen machtspositie van leidinggevenden