

Een burn-out is geen klacht van luiards



Mail Print

Mensen met een burn-out zijn lichamelijk en psychisch volledig uitgeput en kunnen vaak de simpelste taken niet meer uitvoeren. Maar dat betekent niet dat het luiards zijn ...

Een burn-out is in de meeste gevallen het eindstadium van een jarenlange overbelasting op het werk.



Hoe kan je een burn-out herkennen?

Mensen met een burn-out:

zijn emotioneel en lichamelijk uitgeput.

hebben een afnemend engagement en motivatie, ze zijn cynisch en/of afstandelijk.

hebben het gevoel dat ze professioneel falen.

hebben lichamelijke klachten.

Geen luiards

Veeleer dan een louter individueel probleem, vormt burn-out een ziekte van de beschaving. Zo luidt de stelling van filosoof Pascal Chabot in HR Square. Volgens hem is burn-out dan ook geen klacht van luiards. De aanpak van deze vorm van uitputting vereist dat de HR-afdeling bijdraagt in de zoektocht naar een nieuw professioneel evenwicht.

Loopbaancoach Annemie Peeters beaamt: "Vaak gaat het bij burn-out om mensen die hun hart en ziel in hun werk hebben gelegd. Een burn-out door het werk wil niet zeggen dat iemand zijn werk niet goed doet of dat die persoon onbekwaam is. Dikwijls zijn de mensen met een burn-out juist zeer goede werkkrachten. Vaak gaat het om plichtsbewuste mensen die altijd gemotiveerd en gedreven waren en voor zichzelf de lat hoog hebben gelegd. Mensen met een (dreigende) burn-out moeten aangemoedigd en gestimuleerd worden om het gesprek aan te gaan met hun werkgever en met HR."

Filosoof Pascal Chabot koppelt burn-out aan het vraagstuk van de vooruitgang, de technologie en de verlangens die ons experimenteel tijdperk karakteriseren. De slachtoffers van een burn-out zijn immers vaak fanatieke aanhangers van de hedendaagse levensstijl. "Droesje door hun hard werken

immers vaak romantieke aanhangers van de hedendaagse levensstijl. Precies door hun hard werken blijft het hele systeem behouden. En toch zijn het net deze personen die breken. De symptomen van vermoeidheid, angst, onbeheersbare stress, depersonalisatie en gevoelens van incompetentie, portretteren mensen die, zonder te ontvangen wat ze nodig hadden, te veel hebben gegeven. Ze worden vaak vergeten, zonder de keuze te hebben om het anders aan te pakken.”

Pascal Chabot geeft les aan l’Institut des hautes études des communications sociales (IHECS) in Brussel, en is auteur van onder meer “Global burn-out” en “L’âge des transitions”.

Samenleving is de oorzaak

Een burn-out is echter niet onvermijdelijk, meent Chabot. Geconfronteerd met de eisen van de postmoderne maatschappij is het mogelijk om te vragen hoe je een nieuw evenwicht kan creëren. HR moet volgens hem volgens hem een cruciale rol spelen: “Als men iets kan verwachten van de organisatie, is het dat ze niet meedoet aan ontkenning of, erger nog, individuele beschuldiging. De werkgever moet de klacht horen én vervolgens herformuleren, zodat ze hoorbaar is in de hoogste regionen. Bovendien moet de werkgever de boodschap overbrengen dat een burn-out geen klacht is van luijaards. Het zijn immers de meest ijverigen, degenen die hun rol ter harte nemen, die zeer overstuurd raken door de tegenstellingen die ze ondervinden, en zullen breken. De lakse werknemer stelt zich dat soort vragen echter niet. Hij wordt niet gehinderd door de tegenstrijdigheden die hij ontmoet. HR heeft de missie om te doen aanvaarden dat het lijden niet wordt gegenereerd. HR moet mee aan de bak om enkele systematische veranderingen op te leggen.”

“Altijd beschikbaar zijn, multitasken en met alles mee zijn, zijn de kwalen van de 21ste eeuw”, aldus loopbaancoach Annemie Peeters. “Met de moderne communicatiemiddelen bereiken telefoons en e-mails ons ook in onze vrije tijd. Blijkbaar zijn we erg loyaal of plichtsbewust naar onze klanten of werkgever, of denken we door na onze uren nog te werken, op die manier de stress de volgende dag te kunnen verminderen. Niets is minder waar. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat meer uren kloppen echt niet goed is voor de productiviteit, hoewel dat vaak zo lijkt. 's Avonds nog wat zitten mailen, zorgt er bijvoorbeeld voor dat je slechter en minder slaapt en je het de volgende dag net lastiger hebt. Een vicieuze cirkel. Vermoeidheid, stress en te hoge werkdruk zijn enkele oorzaken van een burn-out. Mensen met een burn-out zijn lichamelijk en psychisch volledig uitgeput en kunnen vaak de simpelste taken niet meer uitvoeren.”

Erkenning door baas doet veel

Werknemers hebben een enorm verlangen om erkend te worden door hun bedrijf. “Luisteren is cruciaal voor een organisatie, maar dat gebeurt vaak niet”, meent Chabot. De psychoanalyticus Christophe Dejourn heeft een sterke formule om de impact van de erkenning uit te drukken. Hij stelt dat erkenning het lijden kan omzetten in plezier. De jobs bevatten dat lijden, maar dat mag niet het laatste woord hebben. Ze moeten worden getransformeerd. Erkenning geeft betekenis aan de moeilijkheid: door te stellen dat de inspanningen niet tevergeefs waren en geleid hebben tot iets beters.”

Ook loopbaancoach Annemie Peeters ziet dat in haar praktijk. “Juist deze erkenning is de sleutel om het lijden om te zetten in plezier en hernieuwde werkvreugde. Dit zie ik vaak bij mijn cliënten met een burn-out: de erkenning door hun werkgever speelt een belangrijke rol in het herstelproces.”

(mr)

