

Acuut problematische vermoeidheid als knipperlicht voor burn-out

Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2014). *Knipperlicht voor burn-out: acute psychische vermoeidheidsproblemen bij werknemers en zelfstandige ondernemers onder de loep*. Brussel: SERV – Stichting Innovatie & Arbeid

9,6% van de werknemers en 10,2% van de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen zijn acuut psychisch vermoeid en kampen met burn-outklachten. Deze personen zijn nog wel aan het werk maar slagen er niet meer in om 100% adequaat te functioneren in hun job. Dit blijkt uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor van 2013.¹ De Stichting Innovatie & Arbeid maakte een gedetailleerde analyse van deze groep. We hopen hiermee een aantal inzichten te verschaffen in de oorzaken en gevolgen van burn-out en een aantal aspecten aan te brengen die van belang kunnen zijn in een beleid dat zich specifiek richt op de preventie van burn-out.

Achtergrond

In dit artikel wordt ingezoomd op de werknemers en de zelfstandige ondernemers die aan het werk zijn en die met acute psychische vermoeidheidsproblemen worden geconfronteerd. Deze groep beschouwen we als de groep met burn-outklachten of -symptomen. Burn-out kenmerkt zich immers als (psychofysische) uitputting, een conditie die tevens het centrale kenmerk vormt van 'acute psychische vermoeidheidsproblemen' zoals gemeten in de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM).²

Burn-out is een actueel thema. Dit betekent echter niet dat er overeenstemming is over wat daar nu juist wordt onder verstaan: moet er bijvoorbeeld effectief sprake zijn van werkonbekwaamheid of kan burn-out ook voorkomen wanneer men nog

aan het werk is? Is burn-out een werkgerelateerd probleem of een algemeen probleem? Burn-out wordt op velerlei manieren geïnterpreteerd en gemeten. Dit bemoeilijkt het vergelijken van de resultaten van verschillende burn-outstudies, zeker in een internationale context. Waar deskundigen het wel over eens zijn, is dat burn-out niet zomaar uit de lucht komt vallen, maar het resultaat van een langzaam proces is, waarin uitputting meestal de eerste stap is. In

Nederland bijvoorbeeld maakt de richtlijn voor de diagnose van stressgerelateerde klachten voor artsen het volgende onderscheid: (1) spanningsklachten, waarbij de werkrol nog kan worden vervuld; (2) overspanning waarbij de werkrol niet meer kan worden vervuld; (3) burn-out waarbij er sprake is van een relatief lange voorgeschiedenis van overbelasting en chronisch klachtenbeloop (Terluin, Van der Klink, & Schaufeli, 2005).

Precies omdat uitval door burn-out zich langzaam ontwikkelt, is deze exploratieve analyse vanuit preventieoogpunt interessant. Burn-outklachten zijn vaak een signaal in een proces dat aanvangt met werkstress en uiteindelijk kan resulteren in uitval. In die zin is werkstresspreventie zelf onontbeerlijk om acute psychische vermoeidheidsproblemen en uitval door burn-out te voorkomen. Het spreekt voor

zich dat een beleid dat zich specifiek richt op het voorkomen van burn-out niet anders kan dan aansluiten op een goed gevoerd werkstressbeleid, maar wel een aantal specifieke klemtonen kan leggen.

De aanpak van burn-outklachten past in een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Uit de WBM blijkt dat werknemers met burn-outsymptomen hogere verzuimcijfers rapporteren: ze zijn frequenter en meer langdurig afwezig. Bovendien overwegen deze werknemers vaker ander werk te zoeken (hogere verloopintentie) en vrezen ze meer dan anderen dat ze niet in staat zullen zijn hun werk te doen tot de pensioenleeftijd. Dat laatste geldt ook voor zelfstandige ondernemers. Daarenboven zijn zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen vaker ontevreden met hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap.

De WBM is ontstaan in 2001 toen de Vlaamse Regering en de sociale partners zich met het Pact van Vilvoorde engageerden om – als antwoord op de oproep van de (toenmalige) Europese Gemeenschap in het kader van het Hervormingsprogramma van Lissabon – stappen vooruit te zetten op weg naar meer arbeidskwaliteit. De Lissabonstrategie kreeg in 2010 een vervolg met de EU-2020-strategie die op haar beurt een Vlaamse vertaalslag kreeg in het zogenaamde Pact 2020.

De WBM brengt de werkbaarheid of de kwaliteit van het werk cijfermatig in beeld aan de hand van vier indicatoren. Psychische vermoeidheid is naast welbevinden op het werk, (voldoende) leer mogelijkheden en (evenwicht in de) werk-privébalans, één van deze vier indicatoren. De WBM laat ook toe de werkgerelateerde oorzaken van (geen) werkbaar werk in kaart te brengen. Over eventuele niet-werk gerelateerde oorzaken van burn-out kunnen – met uitzondering van een aantal persoonsgebonden kenmerken zoals leeftijd en geslacht – bijgevolg op basis van dit instrument geen uitspraken worden gedaan.

Psychische vermoeidheid in de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: conceptualisering en methodiek

De gegevensverzameling in de WBM gebeurt via individueel steekproefonderzoek (schriftelijke

enquête) bij een representatief staal van Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers. Voor de metingen in 2004, 2007 en 2010 bedroeg de steekproefomvang telkens 20 000 werknemers en 6000 zelfstandige ondernemers. In 2013 werd de steekproefomvang verdubbeld om meer sectorale analyses te kunnen maken. Voor de vier opeenvolgende metingen werd bij werknemers een netto respons generaliseerd die boven de 40% ligt. Bij de zelfstandige ondernemers was dat (vanaf 2007) telkens meer dan 30%. Analyse van de responskwaliteit en de steekproef laat besluiten dat voor elk meetpunt een representatief beeld van de (werkbaarheid)situatie van de werknemers en zelfstandige ondernemers kan geschetst worden.

Voor de werknemers is de steekproef getrokken uit het DIMONA-personeelsregister (alle loontrekenden met woonplaats in het Vlaams Gewest, met uitzondering van werkstudenten) dat een accuraat en up-to-date beeld geeft van alle werknemers op een gegeven tijdstip. Voor de zelfstandige ondernemers is een steekproef getrokken uit een bestand waarvoor de noodzakelijke informatie toegeleverd wordt (aan het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen) door de sociale verzekeringsfondsen. Het gaat over zelfstandige ondernemers in hoofdberoep met woonplaats in het Vlaams Gewest.

Meettechnisch is in de WBM voor psychische vermoeidheid geopteerd voor de psychometrische schaal 'herstelbehoefte' uit de Nederlandse Vragenlijst Beoordeling en Beleving van de Arbeid (VBBA). Deze vragenlijst werd ontwikkeld voor het meten van stress en psychosociale belasting.

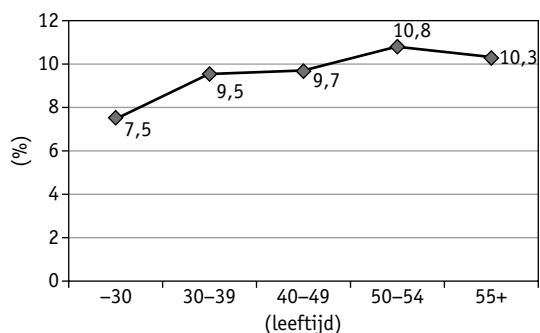
Om de resultaten op een vlotte en toegankelijke manier te kunnen communiceren, is in de WBM gekozen voor de kengetallentechniek. Dit betekent dat de individuele schaalinformatie gebruikt wordt om binnen de onderzoekspopulatie diverse groepen van respondenten af te bakenen die zich in een problematische situatie bevinden. Er wordt gewerkt met twee afkappunten: een eerste voor problematisch psychische vermoeidheid en een tweede voor acute psychische vermoeidheidsproblemen. Problematische psychische vermoeidheid verwijst naar een (vanuit gezondheidsoogpunt niet-acceptabele) situatie waarbij werknemers abnormaal lang moeten recupereren van een werkdag. Typierend voor

problematische psychische vermoeidheid is een veel hogere antwoordprobabiliteit op items zoals: 'aan het einde van de werkdag echt op zijn', 'meer dan een uur voor herstel na het werk behoeven', en 'slechts op de tweede vrije dag tot rust komen'. Bij acute psychische vermoeidheidsproblemen gaat het om werknemers die (omwille van psychische vermoeidheid!) niet meer naar behoren functioneren op de werkplek en in de vrije tijd. Hier vinden we een hogere antwoordprobabiliteit voor items zoals: 'door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag het werk niet meer zo goed doen', en 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd'.³

Interessant aan de WBM is dat naast de informatie over de psychische vermoeidheid ook gegevens zijn verzameld over de zogenaamde risicofactoren in de arbeidssituatie. Het gaat over een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen dan wel bevorderen. Zes kenmerken wordt gemeten: de werkdruk, de emotionele belasting, de taakvariatie of afwisseling in het werk, de autonomie in het werk, de ondersteuning door de directe leiding en de (fysieke) arbeidsomstandigheden. Voor de zelfstandige ondernemers zijn er om evidente redenen slechts vier van deze kenmerken bevroegd (werkdruk, emotionele belasting, afwisseling en fysieke arbeidsomstandigheden). Het aantal gewerkte uren werd voor de zelfstandige ondernemers als een vijfde kenmerk van de arbeidssituatie opgenomen.⁴ Ook voor deze risicofactoren is gekozen voor de techniek van kengetallen en is met andere woorden telkens een problematische groep afgebakend.

Figuur 1.

Aandeel werknemers met kans op burn-out naar leeftijd



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2013

Hoe groot is het aandeel burn-outklachten?

9,6% van de werknemers en 10,2% van de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen kampen met acute psychische vermoeidheid of burn-outklachten. Dit aandeel is sinds het begin van de Vlaamse werkbaarheidsmeting stabiel voor werknemers (sinds 2004) en licht dalend voor de zelfstandige ondernemers (van 13% in 2007 naar 10,2% in 2013). Deze percentages komen in 2013 overeen met ongeveer 220 000 werknemers en 33 000 zelfstandige ondernemers. Deze respondenten kunnen door acute psychische vermoeidheidsproblemen niet meer 100% adequaat functioneren in hun werk, maar zijn wel aan de slag.

Bij welke deelgroepen stellen we een hogere prevalentie voor het ontwikkelen van burn-outsymptomen vast?

Sommige deelgroepen op de arbeidsmarkt kenmerken zich door een relatief hoog aandeel respondenten met burn-outsymptomen. Bij de werknemers bijvoorbeeld ligt dit aandeel hoger bij de vrouwen (10,1%), bij de middenkaders (12%), de kaders (12,4%) en onderwijsmedewerkers (10,5%), bij de voltijders (10,0%) en bij de oudere werknemers (10,3% bij 55-plussers, zie figuur 1). De werknemers uit de bouwsector kennen met een aandeel van 7% het kleinste aandeel met burn-outsymptomen. We merken geen verschil naar gezinssituatie. Het aandeel met burn-outsymptomen verschilt met andere woorden niet voor bijvoorbeeld alleenstaanden en werknemers met kinderen.

Bij de zelfstandige ondernemers zijn er weinig significante verschillen naar deelgroepen. De aandelen voor mannen en vrouwen, voor de verschillende leeftijdsgroepen, naar opleidingsniveau, naar sector en naar gezinssituatie, wijken nauwelijks van elkaar af. Het aandeel met burn-outsymptomen ligt wel beduidend hoger indien er in de toekomst een vermindering of stopzetting van de activiteit wordt verwacht.

Welke kenmerken van de arbeidssituatie spelen een rol bij het ontwikkelen van burn-outklachten?

Om de oorzaken voor het ontwikkelen van burn-outsymptomen op te sporen maken we gebruik

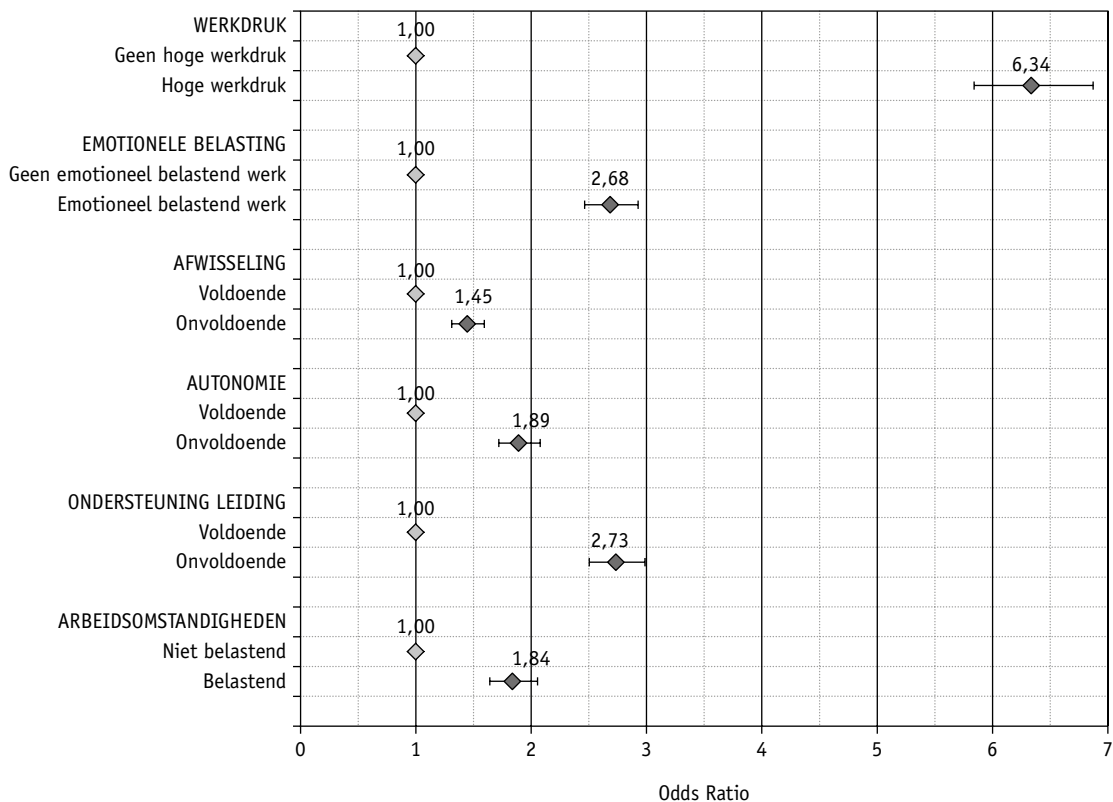
van de techniek van multinomiale regressie. Kort gesteld wordt via deze techniek nagegaan welke risico-indicatoren (werkdruk, emotionele belasting, afwisseling, zelfstandigheid in het werk, relatie leiding, arbeidsomstandigheden) een rol spelen om psychische vermoeidheidsproblemen te verklaren. De analyse gebeurt onder controle van de achtergrondvariabelen (voor werknemers: meting, geslacht, leeftijd, contracttype, dienstomvang, beroepsgroep, ondernemingsdimensie, gezinssituatie; voor zelfstandige ondernemers: meting, geslacht, leeftijd, verwachte groei, gezinssituatie, anciënniteit, ondernemingsdimensie, opleidingsniveau). Voor zelfstandige ondernemers wordt ook nog onderzocht in welke mate ondersteuning door een sociaal netwerk en een competentiedeficit op het vlak van management en beheer van de onderneming een rol spelen. Het resultaat van

deze multinomiale regressies zijn 'odds ratio's' die – indien significant groter dan 1 – kunnen geïnterpreteerd worden als een verhoogde kans op het ontwikkelen van burn-outsymptomen. Het omgekeerde geldt indien de odds ratio significant kleiner is dan 1.

Voor de multinomiale regressie onderscheiden we voor de afhankelijke variabele (psychische vermoeidheid) drie groepen (niet problematisch, problematisch maar niet acuut, acuut problematisch). De 'gezonde' of de werknemers met een niet problematische psychische vermoeidheid vormen de referentiegroep waarmee de situatie van de andere twee groepen wordt vergeleken. De vergelijking van de 'gezonde' werknemers met de werknemers met acute psychische vermoeidheidsproblemen laat toe de specifieke risico's voor

Figuur 2.

Involed van kenmerken van de arbeidssituatie op acute psychische vermoeidheidsproblemen, werknemers



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013

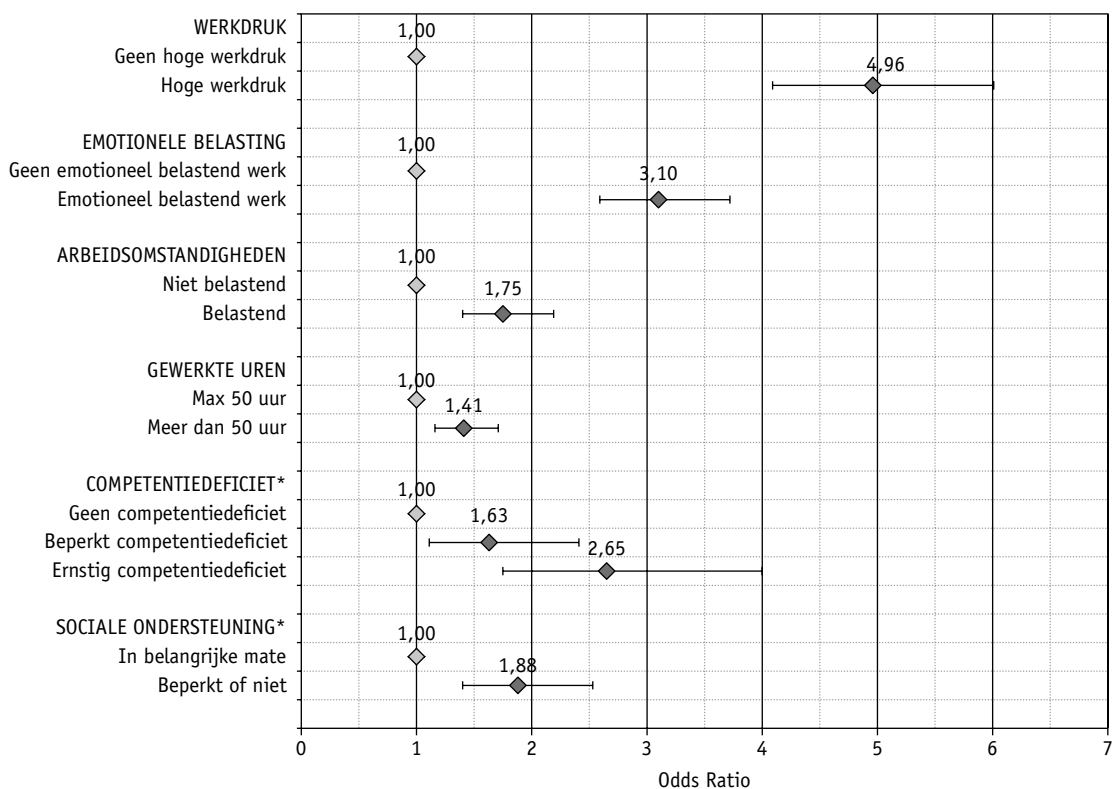
acute psychische vermoeidheidsproblemen te detecteren.

Uit de figuren 2 en 3 blijkt dat van alle onderzochte risicofactoren de hoge werkdruk de belangrijkste risicofactor voor het ontwikkelen van burn-outsymptomen is. Met odds ratio's van respectievelijk 6,34 voor werknemers en 4,96 voor zelfstandige ondernemers spreken we over een sterk verhoogde kans – ten aanzien van de groep met een aanvaardbare werkdruk – om burn-outsymptomen te ontwikkelen. Maar ook andere factoren kunnen een oorzaak zijn van het ontwikkelen van burn-outsymptomen. Voor werknemers verdubbelen ook emotionele

belasting en een problematische relatie met de leidinggevende de kans op het ontwikkelen van burn-outsymptomen. Ook onvoldoende afwisseling, gebrek aan autonomie en belastende arbeidsomstandigheden verhogen – zij het in mindere mate – deze kans. Voor zelfstandige ondernemers zijn – naast hoge werkdruk – emotionele belasting en een ernstig competentiedeficit op het vlak van management en beheer van de organisatie, de belangrijkste risicofactoren. Ook fysiek belastende arbeidsomstandigheden, lange werkweken en beperkte sociale ondersteuning verhogen – zij het in mindere mate – de kans op het ontwikkelen van burn-outsymptomen.

Figuur 3.

Invloed van kenmerken van de arbeidssituatie op acute psychische vermoeidheidsproblemen, zelfstandige ondernemers



Noot: *Op basis van een multinomiale regressie met enkel gegevens van 2013. Omdat cijfers voor deze variabelen enkel beschikbaar zijn voor 2013, werden de odds ratio's in de figuur berekend op basis van een afzonderlijke multinomiale regressie voor het jaar 2013.

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2007-2010-2013

Specifieke aandachtspunten voor een beleid ter voorkoming van burn-outklachten

Om een zicht te krijgen op de aandachtspunten voor een beleid dat zich specifiek richt op de preventie van burn-outklachten en de mogelijke uitval die daaruit resulteert, is een tweede multinomiale analyse uitgevoerd. Hierbij wordt de psychische vermoeidheid zowel in de groep 'problematische maar niet acuut (werkstress)' als in de groep 'acuut problematisch (burn-out)' vergeleken met de groep zonder problematische psychische vermoeidheid. De analyse laat toe om na te gaan of voor burn-out ten aanzien van werkstress dezelfde dan wel andere factoren een rol spelen. Daarenboven wordt voor de factoren die voor beiden (voor werkstress en burn-out) een rol spelen, nagegaan of zij dat in dezelfde mate doen. Voor de analyse wordt dus gekozen voor een ietwat kunstmatige opdeling van het proces waarbij psychische vermoeidheid (werkstress) voorafgaat aan de ontwikkeling van burn-outsymptomen. Toch is dit onderscheid analytisch interessant omdat

het toelaat een indicatie te geven van die aspecten waarmee een beleid, dat zich specifiek richt op burn-out, rekening kan houden en waar dit beleid kan aansluiten op een goed gevoerd werkstressbeleid. De resultaten voor werknemers en zelfstandige ondernemers worden afzonderlijk weergegeven en besproken (zie tabel 1 en 2).

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is aangewezen voor wie de ontwikkeling van burn-outsymptomen wil voorkomen bij werknemers. Het aandeel werknemers met werkstress verschilt niet significant naar leeftijd, het aandeel werknemers met burn-outsymptomen verschilt wel significant naar leeftijd. Werknemers van boven de veertig lopen meer kans op het ontwikkelen van burn-outsymptomen dan hun jongere collega's.

Voor vrouwen, middenkaders en voltijders geeft de analyse aan dat een burn-outbeleid kan aansluiten op een werkstressbeleid dat aandacht heeft voor deze groepen van werknemers. Vrouwen, middenkaders en voltijders hebben wel een hoger kans op

Tabel 1.

Aandachtspunten voor een beleid rond werkstress en burn-out, werknemers

Mogelijke aandachtspunten	Werkstress	Burn-out
<i>Achtergrondvariabelen</i>		
geslacht	aandacht voor vrouwen	gewoon stressbeleid
leeftijd	niet leeftijdsspecifiek	aandacht voor 40-plussers
dienstomvang	aandacht voor voltijders	gewoon stressbeleid
soort job	aandacht voor middenkaders	gewoon stressbeleid
gezinssituatie	niet specifiek	niet specifiek
ondernemingsgrootte	niet specifiek	niet specifiek
contract	niet specifiek	niet specifiek
<i>Risicofactoren in de arbeidssituatie</i>		
werkdruk	aandacht voor werkdruk	extra aandacht voor werkdruk
emotionele belasting	aandacht voor emotionele belasting	extra aandacht voor emotionele belasting
afwisseling	aandacht voor voldoende taakvariatie	extra aandacht voor voldoende taakvariatie
autonomie	aandacht voor voldoende autonomie	extra aandacht voor voldoende autonomie
relatie leiding	aandacht voor relatie leidinggevende	extra aandacht voor relatie leidinggevende
fysiek belastende arbeidsomstandigheden	aandacht voor fysieke belasting	gewoon stressbeleid

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor

werkstress maar deze kans stijgt niet wanneer we het hebben over burn-outsymptomen.

Noch naar ondernemingsgrootte, noch naar contract, noch naar gezinssituatie zijn er op basis van onze analyse verschillen te detecteren voor zowel werkstress als burn-out. De bevindingen naar gezinssituatie bevestigen dat de WBM vooral werkgerelateerde werkstress en werkgerelateerde burn-outsymptomen in kaart brengt.

Uit de analyse blijkt bovendien dat vijf van de zes onderzochte risicofactoren (hoge werkdruk, hoge emotionele belasting, onvoldoende afwisseling, gebrek aan autonomie, problematische relatie met de directe leiding) belangrijke sleutels kunnen zijn in de preventie van burn-out. Aandacht voor deze factoren is aangewezen in een beleid dat zich richt op de preventie van werkstress, maar nog veel meer in een beleid dat zich richt op de preventie van burn-out. Voor de risicofactor fysiek belastende arbeidsomstandigheden kan worden aangesloten op het gevoerde werkstressbeleid. Werknemers die werken in fysiek belastende arbeidsomstandigheden hebben wel een verhoogde kans op werkstress maar deze kans verhoogt niet wanneer we het hebben over burn-outsymptomen.

Voor de zelfstandige ondernemers is er de suggestie om in een burn-outbeleid extra aandacht te hebben voor zelfstandige ondernemers die een vermindering van hun activiteit verwachten. Ten aanzien van de zelfstandige ondernemers die een status quo verwachten hebben de zelfstandige ondernemers die een vermindering van hun activiteit verwachten een verhoogde kans op het ontwikkelen van burn-outsymptomen. Dit geldt ook voor de zelfstandige ondernemers die kampen met hoge werkdruk en hoge emotionele belasting. De risicofactoren lange werkweken, hoge fysieke belasting, competentiedeficit op het vlak van management en beheer van de organisatie, en beperkte ondersteuning door sociaal netwerk verhogen de kans op het ontwikkelen van burn-outsymptomen maar deze kans verschilt niet van deze voor werkstress. Voor deze aspecten kan dus worden aangesloten op een goed gevoerd werkstressbeleid.

Conclusie

Met de analyse hopen we een aantal inzichten te verschaffen in de mogelijke oorzaken en de gevolgen van burn-out. Hiervoor werden de gegevens uit de werkbaarheidsmonitor bestudeerd, met

Tabel 2.

Aandachtspunten voor een beleid rond werkstress en burn-out, zelfstandige ondernemers (zo)

Aandachtspunten	Werkstress	Burn-out
<i>Achtergrondvariabelen</i>		
geslacht	aandacht voor vrouwen	niet gender specifiek
leeftijd	aandacht voor jongeren	niet leeftijdsspecifiek
groeiverwachting	aandacht voor zo die inkrimpen of stoppen	extra aandacht voor zo die inkrimpen of stoppen
sector	aandacht voor bouw	niet sectorspecifiek
<i>Risicofactoren in de arbeidssituatie</i>		
werkdruk	aandacht voor werkdruk	extra aandacht voor werkdruk
emotionele belasting	aandacht voor emotionele belasting	extra aandacht voor emotionele belasting
fysiek belastende arbeidsomstandigheden	aandacht voor fysieke belasting	gewoon stressbeleid
gewerkte uren	aandacht voor lange werkweken	gewoon stressbeleid
managementcapaciteit	aandacht voor goede opleiding in management	gewoon stressbeleid
sociaal netwerk	aandacht voor sociaal netwerk	gewoon stressbeleid

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor

name de groep werknemers en zelfstandige ondernemers die acuut psychisch vermoeid zijn, werden hiervoor onder de loep genomen. Burn-out kenmerkt zich immers als (psychofysische) uitputting, een conditie die tevens het centrale kenmerk vormt van 'acute psychische vermoeidheidsproblemen'. We beschouwen acute psychische vermoeidheidsproblemen als een proxy voor burn-outsymptomen.

We spreken over 9,6% van de werknemers en 10,2% van de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen. Deze percentages komen in 2013 overeen met ongeveer 220 000 werknemers en 33 000 zelfstandige ondernemers. Deze respondenten kunnen door acute psychische vermoeidheidsproblemen niet meer 100% adequaat functioneren in hun werk, maar zijn nog wel aan de slag.

De aanpak van burn-out past in een beleid dat zich richt op duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Werknemers met burn-outsymptomen rapporteren hogere verzuimcijfers: ze zijn vaker en langduriger afwezig. Bovendien overwegen deze werknemers vaker ander werk te zoeken en achten zij zich minder in staat hun job uit te oefenen tot hun pensioen. Dat laatste geldt ook voor zelfstandige ondernemers. Daarenboven zijn zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen vaker ontevreden met hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap.

Sommige deelgroepen op de arbeidsmarkt kenmerken zich door een relatief hoog aandeel respondenten met burn-outsymptomen. Bij de werknemers bijvoorbeeld ligt dit aandeel hoger bij de vrouwen, bij de (midden)kaders en bij onderwijsmedewerkers, bij de voltijders en bij de oudere werknemers. Bij de zelfstandige ondernemers ligt dit aandeel beduidend hoger indien er in de toekomst een vermindering of stopzetting van de activiteit wordt verwacht.

Van alle onderzochte risicofactoren verhoogt hoge werkdruk het meest de kans op het ontwikkelen van burn-outsymptomen. Maar ook andere factoren kunnen een oorzaak zijn van burn-out. Voor werknemers verdubbelen ook emotionele belasting en een problematische relatie met de leidinggevende de kans op het ontwikkelen van burn-outsymptomen. Ook onvoldoende afwisseling, gebrek aan autonomie en belastende arbeidsomstandigheden verhogen – zij het in mindere mate – deze kans.

Voor zelfstandige ondernemers zijn – naast hoge werkdruk – emotionele belasting en een ernstig competentiedeficit op het vlak van management en beheer van de organisatie, de belangrijkste risicofactoren. Ook fysiek belastende arbeidsomstandigheden, lange werkweken en beperkte sociale ondersteuning verhogen – zij het in mindere mate – de kans het ontwikkelen van burn-outsymptomen.

De verkennende analyse suggereert een aantal klemtonen voor een beleid dat zich specifiek richt op de preventie van burn-out op de werkvloer. De keuze om op zoek te gaan naar aandachtspunten voor een beleid dat zich specifiek richt op het voorkomen van burn-out doet enigszins kunstmatig aan. Burn-out wordt immers vaak gezien als een volgende stap in een proces dat aanvangt met werkstress en uiteindelijk kan resulteren in uitval. In die zin is werkstresspreventie onontbeerlijk om acute psychische vermoeidheidsproblemen en uitval door burn-out te voorkomen. Het spreekt voor zich dat een beleid dat zich specifiek richt op het voorkomen van burn-out niet anders kan dan aansluiten op een goed gevoerd werkstressbeleid, maar wel een aantal bijkomende klemtonen kan leggen. Extra waakzaamheid voor te hoge belasting (zowel kwantitatief (hoge werkdruk) als in emotionele termen (emotionele belasting)) is aangewezen ter voorkoming van burn-out. Verder is er voor werknemers de suggestie om een leeftijdsbewust beleid te voeren met voldoende oog voor de rol van de direct leidinggevenden.

*Ria Bourdeaud'hui
Stephan Vanderhaeghe
Stichting Innovatie & Arbeid*

Noten

1. De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door Stichting Innovatie & Arbeid met de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds. Alle informatie over de werkbaarheidsmonitor vindt u op www.werkbaarwerk.be.
2. In een studie van Schaufeli en Van Dierendonck (2000) is de samenhang van de VBBA-schaal 'herstelbehoefte' met de schaal 'uitputting' uit de Utrechtse burn-out Schaal (UBOS) onderzocht. De onderzoekers rapporteren correlaties van 0,75 en 0,84.

3. Een uitgebreide beschrijving van de werkwijze die is gehanteerd voor de bepaling van deze afkappunten is te vinden in de methodologische nota van Bourdeaud'hui en Vanderhaeghe (2013).
4. Voor meer informatie over de risico-indicatoren zie Bourdeaud'hui en Vanderhaeghe (2013).

Bibliografie

Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2013). *Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2007-2010-2013 en zelfstandige ondernemers 2007-2010-2013*. Brussel: SERV – Stichting Innovatie & Arbeid.

Schaufeli, W.B., & Dierendonck, D. van (2000). *Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Terluin, B., Van der Klink, J. J. L., & Schaufeli, W. B. (2005). Stressgerelateerde klachten: spanningsklachten, overspanning en burn-out. In J. J. L. Van der Klink & B. Terluin (Eds.), *Psychische problemen en werk. Handboek voor een activerende begeleiding door huisarts en bedrijfsarts* (pp. 259-290). Houten: Bohn Staf-leu Van Loghum.