

Burn-out voorkomen vraagt primaire preventie

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe - SERV - Stichting Innovatie & Arbeid

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2022). *Burn-out. Analyse van de arbeidssituatie van werknemers en zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen*. SERV - Stichting Innovatie & Arbeid.

ABSTRACT

Ruim een op de tien werknemers (13,6%) en zelfstandige ondernemers (12%) signaleert burn-outsymptomen. Deze mensen zijn wel aan de slag maar functioneren niet meer zo goed op en naast de werkvloer. Ze hebben het moeilijk om hun job tegen het einde van de werkdag goed te blijven uitvoeren en kunnen zich moeilijk concentreren buiten het werk. Dat blijkt uit de driejaarlijkse Werkbaarheidsenquête van de Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV. Niet iedereen heeft evenveel last van burn-outsymptomen: er zijn uitgesproken verschillen naargelang geslacht, leeftijd, beroepsgroep en sector. Toch zijn het niet zozeer de demografische of algemene kenmerken die het risico op het ontwikkelen van burn-outsymptomen bepalen, maar de risico's in de arbeidssituatie vooral dan in termen van werkdruk, emotionele belasting en relatie met de leidinggevende. Het is dan ook vooral een zaak om in te zetten op preventie om het burn-outrisico te reduceren of werknemers met burn-outsymptomen te ondersteunen om ervoor te zorgen dat ze niet uitvallen en terechtkomen in de ziektecijfers en re-integratietrajecten. Het is dus niet toevallig dat in het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord 'iedereen nodig, iedereen mee' van juli 2022 versterkt wordt ingezet op werkbaar werk. Ook de Stichting Innovatie & Arbeid zet het thema dit jaar met stip in haar werkprogramma met onder meer een kwalitatieve studie naar hindernissen die ondernemingen en organisaties ervaren bij het opzetten van primaire preventie van psychosociale risico's, een diepgaande analyse van de gegevens uit de werkbaarheidsmetingen over werkdruk en de verdere uitbouw van de website werkbaar werk.

De krapte op de arbeidsmarkt is terug. De coronapandemie heeft hier nog niet veel aan veranderd. De roep om arbeidskrachten is ook vandaag bijzonder hoog. Dit vormt een enorme uitdaging voor het goed functioneren van onze bedrijven en organisaties. Het grote personeelstekort in de gezondheidszorg is maar een van de vele voorbeelden, ook het onderwijs, de horeca, de bouwsector en tal van andere sectoren schreeuwen om personeel.

Alle initiatieven om mensen aan het werk te houden of (weer) aan te slag te krijgen, kunnen helpen om de krapte het hoofd te bieden. Dit rapport zoomt in op de arbeidssituatie van werknemers en zelfstandige ondernemers die nog aan het werk zijn maar door hoge werkstress een verhoogd risico lopen om hun arbeidsdeelname (tijdelijk) te moeten stopzetten. Wanneer er uitval is, vraagt dit een aanzienlijke inspanning om bijvoorbeeld via re-integratietrajecten deze mensen terug aan de slag te krijgen. Het is beter om uitval te voorkomen en in te zetten op preventie.

In deze bijdrage analyseren we de arbeidsmarktsituatie van werknemers en zelfstandige ondernemers die kampen met een acuut problematische situatie op het vlak van werkstress maar die nog effectief aan de slag zijn. Wie zijn ze? Is de groep in omvang toegenomen? Wat zijn de implicaties voor inzetbaarheid?

Met welke knelpunten in de arbeidssituatie worden ze geconfronteerd? Deze exploratieve analyse is vooral vanuit preventieoogpunt interessant. Burn-outklachten zijn immers vaak een signaal in een langdurig proces dat aanvangt met werkstress en uiteindelijk kan resulteren in uitval. In die zin is werkstresspreventie zelf onontbeerlijk om uitval door burn-out te voorkomen.

Iedereen zijn cijfer

Een burn-out, iedereen heeft het erover. Maar wat is het eigenlijk? Is er sprake van een burn-out epidemie of lijkt dat alleen maar zo en is het allemaal vooral een hype? Het antwoord is niet evident. Er is niet één definitie waardoor ruimte ontstaat voor een waaier van cijfers en meningen. Burn-out komt niet zomaar uit de lucht vallen en de diagnose ervan vraagt medische deskundigheid. Cijfers op basis van zelfrapportering geven enkel indicaties (Schaufeli et al., 2020).

Pas sinds 2016 voorziet de International Classification of Diseases (ICD-10, ondertussen ICD-11) van de WHO een afzonderlijke categorie voor burn-out. Volgens de ICD onderscheidt burn-out zich door zijn werkgerelateerdheid van andere psychische klachten en aandoeningen. Sinds 2016 zijn bij het RIZIV ook cijfers beschikbaar over het aantal langdurig zieken (invaliditeit) met een burn-out. In 2020 spreken we voor het Vlaamse Gewest over zo'n 17 300 personen (16 333 werknemers/werklozen en 997 zelfstandige ondernemers) die erkend zijn in invaliditeit op 31 december. Zij vertegenwoordigen zowat 7,1% van personen in invaliditeit. In 2016 bedroeg dit aandeel 5,7%.

In deze cijfers ontbreken een aantal groepen. Denken we maar aan de ambtenaren en vast benoemde onderwijskrachten omdat zij niet ten laste vallen van de arbeidsongeschiktheidsverzekering maar vooral ook aan de grote groep primaire arbeidsongeschikten. Het gaat over mensen met een ziekteverzuim van minder dan één jaar. Een voorzichtige raming (Bourdeaud'hui et al., 2022) schat deze groep op 35 300 gevallen (33 400 werknemers/werklozen en 1900 zelfstandige ondernemers), of zo'n 13% van de primaire arbeidsongeschikten.

We ramen het aantal personen dat in Vlaanderen thuis zit met een burn-out op minimaal 52 600 (17 300 invaliditeit en 35 300 primaire arbeidsongeschiktheid).

Burn-outsymptomen in de werkbaarheidsmonitor

De werkbaarheidsmonitor is een driejaarlijkse meting naar de kwaliteit van de arbeid bij Vlaamse werknemers (sinds 2004) en zelfstandige ondernemers (sinds 2007). De dataverzameling gebeurt via een schriftelijke enquête. In totaal bevat de databank gegevens over 83 616 respondenten (70 077 werknemers, 13 539 zelfstandige ondernemers). Enkel werkenden die effectief aan de slag zijn, worden benaderd: wie uitvalt met een burn-out wordt in de werkbaarheidsmeting niet bevroegd.¹

In de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor wordt psychische vermoeidheid (of werkstress) gemeten via de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA-module 'herstelbehoefte') (Van Veldhoven et al., 1997). Sinds de eerste meting in 2004 zijn voor deze schaal twee afkappunten bepaald: een voor problematisch psychische vermoeidheid en een voor acute psychische vermoeidheidsproblemen.

¹ De beperking van de meting tot werkenden met effectieve arbeidsprestaties in de maand voor de bevraging is ingegeven vanuit het streven naar een betrouwbare zelfrapportering (reductie vertekening door vage herinnering van de werkbeleving).

Kort gesteld worden de afkappunten vastgelegd op basis van de ROC-analyse (Relative Operating Characteristic-analyse) waarbij de discriminatie (niet problematisch/problematisch/acuut problematisch) gebeurt op basis van een combinatie van informatie over vier secundaire *outcomes* van psychische vermoeidheidsproblemen, namelijk slaapstoornissen, psychosomatische klachten, langdurig ziekteverzuim en depressieve klachten.

De groep met acute psychische vermoeidheidsproblemen beschouwen wij als de groep met burn-out-symptomen. Deze personen bevinden zich in een (vanuit gezondheidstandpunt niet-acceptabele) situatie waarbij ze abnormaal lang moeten recupereren van de werkdag en bovendien (omwille van de psychische vermoeidheid) niet meer naar behoren functioneren op de werkplek en in hun 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', 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd'.

De werkbaarheidsmeting peilt naast de psychische vermoeidheid ook naar een aantal risicofactoren in de arbeidssituatie: werkdruk, emotionele belasting, routinematig werk, onvoldoende autonomie, gebrekkige relatie met de direct leidinggevende en fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Om evidente redenen wordt onvoldoende autonomie en relatie met de leidinggevende bij de zelfstandige ondernemers niet bevestigd. Daarnaast peilt de werkbaarheidsmeting ook naar een aantal demografische kenmerken (zoals leeftijd, geslacht, gezinssituatie en scholingsniveau) en naar een aantal feitelijke kenmerken van de arbeidssituatie (zoals sector, beroep, type contract en ondernemingsomvang). Hierdoor wordt het mogelijk om de data over burn-outsymptomen op te splitsen naar een aantal deelgroepen, maar ook om op zoek te gaan naar de oorzaken van het ontstaan van burn-outsymptomen.

De enquêtering dateert van voor de COVID-19-gezondheids crisis, hierover kunnen we dus geen uitspraken doen. Wat de uiteindelijke impact is van COVID-19 op burn-out, daarover lopen de meningen uiteen. De Nationale Arbeidsraad gaat ervan uit dat de pandemie resulteert in een verhoging van de psychosociale risico's op het werk (NAR, 2021). Ander onderzoek nuanceert en houdt rekening met een toenemend burn-outrisico in specifieke sectoren zoals de zorg- en het onderwijs (Van der Werff et al., 2021).

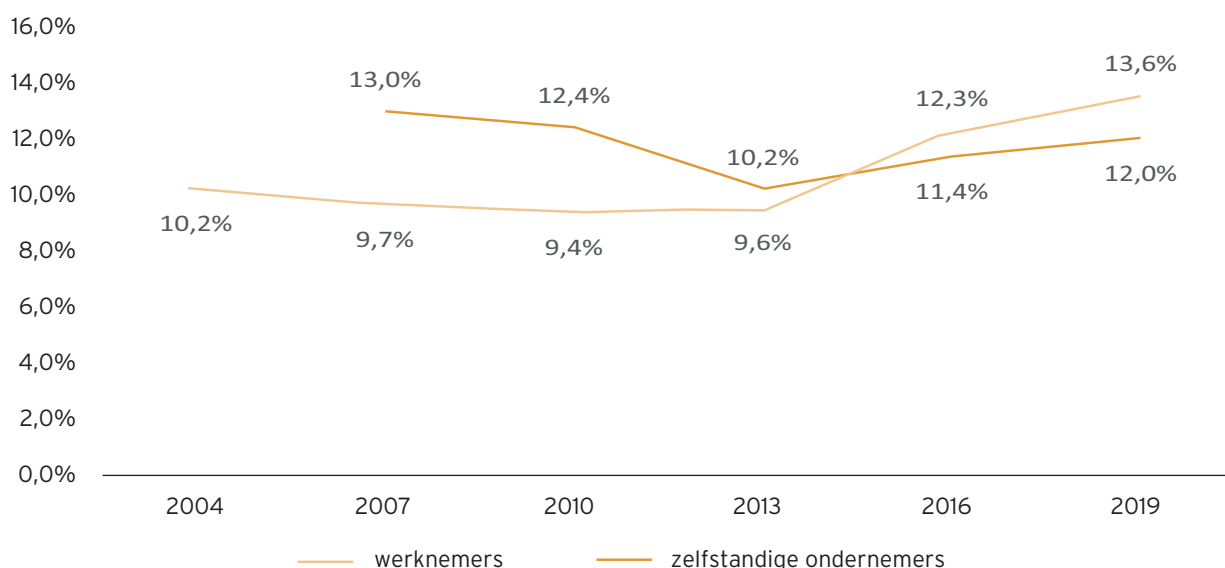
Een uitgebreide beschrijving van de gegevens uit de werkbaarheidsmonitor en van de werkwijze die is gehanteerd voor de bepaling van deze afkappunten, vindt de lezer in het rapport 'Methodologie werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui et al., 2019).

Aandeel mensen met burn-outsymptomen stijgt

In de werkbaarheidsmonitor 2019 rapporteert 13,6% van de werknemers en 12% van de zelfstandige ondernemers burn-outsymptomen. Dat komt overeen met circa 320 000 werknemers en 44 000 zelfstandige ondernemers.

In de periode 2004-2019 is het aandeel werknemers met burn-outsymptomen toegenomen van 10,2% naar 13,6%. Het aandeel zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen is in de periode 2007-2013 gedaald van 13% naar 10,2%. Bij de metingen van 2016 en 2019 zien we wel een stijging maar die is niet statistisch significant.

FIGUUR 1 \ Evolutie burn-outsymptomen bij werknemers en zelfstandige ondernemers, 2004-2019



Bron: SERV - Stichting Innovatie & Arbeid, Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2019.

Over wie gaat het ?

Geen enkele deelpopulatie op de arbeidsmarkt blijft gespaard van burn-outsymptomen. Of we nu een opsplitsing maken naar geslacht, leeftijd, scholingsniveau, gezinssituatie, type contract, beroep, sector, arbeidstijd of ondernemingsgrootte, in alle deelgroepen rapporteert minstens een op de tien van de werknemers burn-outsymptomen. Bij de zelfstandige ondernemers zien we voor een beperkt aantal deelgroepen een lagere prevalentie: werknemers jonger dan dertig, starters en zelfstandigen uit de productie/transportsector.

Sommige deelgroepen op de arbeidsmarkt kenmerken zich door een relatief hoog aandeel respondenten met burn-outsymptomen. Bij de werknemers ligt dit aandeel hoger dan gemiddeld bij de vrouwen (15,2%) en bij de zorgmedewerkers (15,2%). Bij de onderwijsmedewerkers loopt dit aandeel zelfs op tot 21,1%. Bij de zelfstandige ondernemers ligt dit aandeel aanmerkelijk hoger dan gemiddeld bij de korter geschoolden (17%), de dertigers (16,6%) en in de sectoren bouw (16,9%) en horeca (16,1%).

Burn-outsymptomen betekent minder inzetbaar

De aanpak van burn-out past in een beleid dat zich richt op activering en duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Werknemers met burn-outsymptomen vertegenwoordigen een grote groep die in dit kader de nodige aandacht verdienen. Ze rapporteren hogere verzuimcijfers: ze zijn vaker en langduriger afwezig. Bovendien overwegen ze 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 deze zelfstandige ondernemers vaker ontevreden met hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap.

Burn-outsymptomen wat zijn de oorzaken?

Via de techniek van de multinomiale regressie gaan we na welke factoren bepalend zijn voor het ontstaan van burn-outsymptomen. Hierbij worden voor de afhankelijke variabele (psychische vermoeidheid) in de analyse drie groepen onderscheiden ('aanvaardbare werkstress', 'werkstress maar geen burn-outsymptomen', 'burn-outsymptomen'). De 'gezonde' respondenten ('aanvaardbare werkstress') vormen de referentiegroep waarmee de situatie van de andere twee groepen wordt vergeleken. In dit artikel presenteren we de resultaten van de vergelijking van de gezonde respondenten versus deze met burn-outsymptomen.

Het resultaat van deze multinomiale regressies zijn odds ratio's. Het voordeel van odds ratio's is dat zij onderling vergelijkbaar zijn waardoor bijvoorbeeld de impact van werkdruk kan worden vergeleken met die van andere risicofactoren, zoals onvoldoende autonomie, maar ook dat de impact van persoons- en werkkenmerken - gemeten in de werkbaarheidsmonitor - in de balans kunnen worden gelegd.

Een odds is een kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' van een bepaalde deelpopulatie. Een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' weergeven. Deze techniek laat bijvoorbeeld toe om, onder controle van alle andere variabelen, de kansverhouding van vrouwen met die van mannen (referentie) te vergelijken. Is de odds ratio significant groter dan 1, dan is er een grotere kansverhouding (meer risico) voor vrouwen dan voor mannen. Is de odds ratio significant kleiner 1, dan is er een kleinere kansverhouding (minder risico) voor vrouwen dan voor mannen. Verschilt de odds ratio niet significant van 1, dan verschilt de kansverhouding van mannen en van vrouwen niet van elkaar. Strikt genomen mag de odds ratio niet worden gelezen als een kans, maar kan wel als zodanig geïnterpreteerd worden. Daarom gebruiken we voor de leesbaarheid soms het woord kans.

Oorzaken van burn-outsymptomen bij werknemers

In het model voor werknemers gaan we na in welke mate een aantal risicofactoren in de arbeidssituatie (hoge werkdruk, emotionele belasting, routinematig werk, onvoldoende autonomie, gebrekkige relatie met de direct leidinggevende, fysiek belastende arbeidsomstandigheden en structurele bereikbaarheid) burn-outsymptomen kunnen verklaren. De analyse gebeurt onder controle van een aantal achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, contracttype, dienstomvang, beroepsgroep, ondernemingsdimensie en gezinssituatie. Voor de analyse wordt gebruik gemaakt van de data van zes werkbaarheidsmetingen bij werknemers (2004, 2007, 2010, 2013, 2016, 2019).

We bekijken eerst de odds ratio's voor de persoons- en werkkenmerken (linkerhelft van de tabel) en stellen vast dat het aandeel werknemers met burn-outsymptomen niet verschilt naar ondernemingsdimensie en contracttype.

Vrouwen hebben meer kans op burn-outsymptomen dan mannen. Ook voor leeftijd en dienstomvang is er een verschil: hoe ouder hoe hoger de kans op burn-outsymptomen, deeltijds werk hangt daarentegen samen met een kleinere kans op burn-outsymptomen. Naar gezinssituatie zijn de verschillen minimaal.

Onder controle van de kenmerken van de arbeidssituatie blijven in de multivariate analyse ook nog een aantal verschillen naar soort job overeind. Opvallend is de lagere kans voor arbeiders en de hogere kans voor middenkaders en professionals en dit ten aanzien van de uitvoerende bedienden. Concreet betekent dit dat als een beleid er zou in slagen de zeven risico's opgenomen in het model (werkdruk, emotionele belasting, afwisseling in het werk, autonomie, relatie leiding, fysieke belasting en bereikbaarheid) op een aanvaardbaar niveau te brengen, middenkaders en professionals nog steeds meer kans hebben om in vergelijking met uitvoerende bedienden (referentiecategorie) burn-outsymptomen te ontwikkelen.

Mogelijk spelen hier nog andere factoren een rol (bijvoorbeeld confrontatie met onduidelijke of tegengestelde doelen) die niet bevroegd zijn in de werkbaarheidsmeting maar toch kenmerkend zijn voor deze beroepsgroep.

TABEL 1 \ Impact van de persoons- en werkkenmerken en de risico's in de arbeidssituatie op burn-outsymptomen bij werknemers, 2004-2019

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio	Risico's in de arbeidssituatie	odds ratio
Contract	ns	Werkdruk	
Ondernemingsomvang	ns	geen hoge werkdruk	ref
		hoge werkdruk	6,26***
Geslacht (ref. man)		Emotionele belasting	
vrouw	1,31***	geen emotioneel belastend werk	ref
		emotioneel belastend werk	2,71***
Leeftijd (ref. -30 jaar)		Afwisseling	
30 - 39 jaar	1,18*	voldoende	ref
40 - 49 jaar	1,32***	onvoldoende	1,50***
50 - 54 jaar	1,46***		
55 + jaar	1,52***		
Dienstomvang (ref. voltijds)		Autonomie	
deeltijds +60%	0,84***	voldoende	ref
deeltijds -60%	0,63***	onvoldoende	1,83***
Beroepsgroep (ref. uitvoerend bediende)		Ondersteuning leiding	
ongeschoolde/geoefende arbeider	0,89*	voldoende	ref
geschoolde arbeider - technicus	0,67***	onvoldoende	2,84***
onderwijs- of zorgfunctie	1,08		
middenkader - professional	1,25***	Arbeidsomstandigheden	
kader of directie	0,97	niet belastend	ref
		belastend	1,73***
Gezinssituatie (ref. alleenstaand zonder kinderen)		Bereikbaarheid (1)	
met partner geen job, geen kinderen	1,15	niet structureel bereikbaar	ref
met partner met job, geen kinderen	0,96	structureel bereikbaar	1,47***
alleenstaande met kinderen	1,11		
met partner geen job, met kinderen	1,12		
tweeverdieners met kinderen	0,91*		

Noten: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

(1) Omdat cijfers voor deze variabele 'structurele bereikbaarheid' via e-mail of telefoon buiten de werkuren enkel beschikbaar is voor de periode 2013-2019, werden de odds ratio's in de tabel berekend op basis van een afzonderlijke multinomiale regressie voor 2013-2019. De resultaten voor de overige odds ratio's zijn niet-significant verschillend aan de weergegeven odds ratio's die berekend zijn op de databank 2004-2019.

Odds ratio's: de kansverhouding burn-outsymptomen/aanvaardbare werkstress voor vrouwen is 1,31 keer de kansverhouding voor de mannen.

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2019

Tegen de verwachting in wijken de cijfers voor de onderwijs- en zorgberoepen niet significant af van de referentie. In de multivariate analyse wordt geen onderscheid gemaakt tussen de zorg- en de onderwijsfuncties omdat in de eerste drie metingen het onderscheid tussen beide functies niet werd voorzien en omdat de multivariate analyse wordt toegepast op alle metingen.

Een afzonderlijke analyse op de databank 2013-2019 laat zien dat onderwijsmedewerkers een sterk verhoogde kans hebben op burn-outsymptomen (odds ratio van 1,60), terwijl zorgmedewerkers in vergelijking met de uitvoerende bedienden minder kans hebben om terecht te komen in de groep met burn-outsymptomen (odds 0,71). Omdat de werkbaarheidsmeting dateert van voor de COVID-19-pandemie kunnen we over deze crisis geen uitspraken doen. In hoeverre deze vaststellingen nog gelden in de post-COVID-19 periode zal de werkbaarheidsmeting 2023 moeten uitwijzen.

Bij een blik op de odds ratio's voor de risico's in de arbeidssituatie (rechterhelft van de tabel) valt de hoge odds ratio voor werkdruk op (6,25). Dit betekent dat de kansverhouding burn-outsymptomen versus aanvaardbare werkstress bij werknemers die met een hoge werkdruk worden geconfronteerd, ruim zes keer hoger ligt dan bij hun collega's met een acceptabel werkdrukpeil. Het gaat hier om het zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen deelgroepen en de overige risicofactoren) onder controle worden gehouden in de analyse.

Voor emotionele belasting en relatie met de directe leiding ligt deze kansverhouding op respectievelijk 2,71 en 2,84. Concreet betekent dit dat de werknemers die zich op het vlak van emotionele belasting of relatie met de directe leiding in een problematische situatie bevinden, meer dan twee keer zoveel kans hebben op burn-outsymptomen.

Ook afwisseling in het werk, autonomie en fysiek belastende arbeidsomstandigheden verhogen de kans op burn-outsymptomen.

Sinds de meting van 2013 wordt in de werkbaarheidsmeting ook gepeild naar een aantal componenten van het nieuwe werken. Uit de analyse blijkt dat vooral de bereikbaarheid een impact heeft op de psychische vermoeidheid (Bourdeaud'hui & Delagrange, 2020). Er werd gevraagd in welke mate de werknemers buiten de werktijden e-mails behandelen of telefonisch bereikbaar zijn voor het werk. Wij beschouwen een werknemer als structureel bereikbaar indien hij of zij altijd of vaak telefonisch bereikbaar is en/of altijd of vaak zijn mails van het werk behandelt buiten de werktijd. De data laten niet toe uitspraken te doen over het al dan niet vrijwillige karakter van de bereikbaarheid. Wanneer we bereikbaarheid als verklarende variabele in het model opnemen dan blijkt dat structurele bereikbaarheid de kans op burn-outsymptomen verhoogt met een factor 1,47.

De zelfstandige ondernemers

In het model voor zelfstandige ondernemers gaan we na in welke mate een aantal risicofactoren in de arbeidssituatie (hoge werkdruk, emotionele belasting, routinematig werk, fysiek belastende arbeidsomstandigheden, gewerkte uren, gebrekkige sociale ondersteuning en onvoldoende managementsopleiding) burn-outklachten kunnen verklaren. De analyse gebeurt onder controle van een aantal achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, verwachte groei, gezinssituatie, ondernemingsdimensie, opleidingsniveau, anciënniteit en sector. Voor de analyse wordt gebruik gemaakt van de data van vijf werkbaarheidsmetingen bij zelfstandige ondernemers (2007, 2010, 2013, 2016, 2019).

We bekijken eerst de odds ratio's voor de persoons- en werkkenmerken (linkerhelft van de tabel) en stellen vast dat het aandeel zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen niet verschilt naar leeftijd, ondernemingsdimensie en anciënniteit.

Het aandeel zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen verschilt naar geslacht, sector, groeiverwachting, gezinssituatie en opleidingsniveau. Vrouwelijke zelfstandige ondernemers hebben meer kans op burn-outsymptomen, de kansverhouding voor de vrouwen is 1,20 keer deze van de mannen. Zelfstandige ondernemers uit de bouwsector hebben meer kans op burn-outsymptomen, de odds ratio voor de bouwsector ligt 1,21 keer hoger dan in de overige sectoren.

TABEL 2 \ Impact van de persoons- en werkkenmerken en de risico's in de arbeidssituatie op burn-outsymptomen bij zelfstandige ondernemers, 2007-2019

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio	Risico's in de arbeidssituatie	odds ratio
Leeftijd	ns		
Ondernemingsdimensie	ns	Werkdruk	
Anciënniteit	ns	geen hoge werkdruk	ref
		hoge werkdruk	5,63***
Geslacht (ref. man)			
vrouw	1,20*	Emotionele belasting	
		geen emotioneel belastend werk	ref
		emotioneel belastend werk	3,00***
Sector (ref. andere sectoren)			
land- en tuinbouw, visserij, bosexploitatie	0,68		
handel	0,99	Arbeidsomstandigheden	
bouw	1,36*	voldoende	ref
horeca	1,24	onvoldoende	1,70***
vrije beroepen	0,87		
andere intellectuele diensten	0,96	Afwisseling in het werk	
transport, productie	0,95	voldoende	ref
		onvoldoende	1,60***
Groeiverwachting (ref. beperkte groei of stabiel)			
vermindering, stopzetting	1,66***	Gewerkte uren	
sterke groei	0,81**	maximaal 50 uur	ref
		meer dan 50 uur	1,45***
Gezinssituatie (ref. alleenstaand geen kinderen)			
met partner geen job, geen kinderen	0,69	Managementopleidingsdeficit (1)	
met partner met job, geen kinderen	0,74*	geen opleidingsdeficit	ref
alleenstaande met kinderen	0,74	beperkt opleidingsdeficit	1,28*
met partner geen job, met kinderen	0,81	ernstig opleidingsdeficit	2,33***
tweeverdieners met kinderen	0,79*		
Sociale ondersteuning (1)			
Opleidingsniveau (ref. max lager secundair)		in belangrijke mate	ref
hoger secundair	0,92	beperkt of niet	1,74***
hoger onderwijs	0,79*		

Noten: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

(1) Omdat cijfers voor deze variabelen (managementopleidingsdeficit, sociale ondersteuning) enkel beschikbaar zijn voor 2013-2019, werden de odds ratio's in de figuur berekend op basis van een afzonderlijke multinomiale regressie voor de jaren 2013-2019. De resultaten voor de overige odds ratio's zijn niet-significant verschillend aan de weergegeven odds ratio's.

Odds ratio's: De kansverhouding burn-outsymptomen/aanvaardbare werkstress voor werknemers met een hoge werkdruk is 5,63 keer de kansverhouding voor werknemers met een acceptabele werkdruk.

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007-2019

Zelfstandige ondernemers die een sterke groei van hun activiteit verwachten in de nabije toekomst doen het beter dan zij die een beperkte groei of een stabilisatie van hun activiteit verwachten. Zij die aankijken tegen een vermindering of een stopzetting van de activiteit hebben een hogere kans op burn-outsymptomen. Naar gezinssituatie is er een licht significante afwijking voor zelfstandige ondernemers met partner, zij scoren iets beter dan de alleenstaanden zonder kinderen. Hooggeschoolde ondernemers lopen een kleiner risico dan hun kortgeschoolde collega's.

Ook bij de zelfstandige ondernemers valt bij een blik op de odds ratio's voor de risico's in de arbeidssituatie (rechterhelft van de tabel) meteen deze van werkdruk op (5,63).

Dit betekent dat de kansverhouding 'burn-outsymptomen / aanvaardbare werkstress' ruim vijf keer hoger ligt bij zelfstandige ondernemers met een hoge werkdruk dan bij zelfstandige ondernemers met een aanvaardbare werkdruk. Het gaat hier om het zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen de deelgroepen en de overige risicofactoren) onder controle worden gehouden in de regressieanalyse.

Voor emotionele belasting ligt deze kansverhouding op 3. Concreet betekent dit dat de zelfstandige ondernemers die zich op het vlak van emotionele belasting in een problematische situatie bevinden, drie keer zoveel kans hebben om burn-outsymptomen te ontwikkelen.

Fysiek belastende arbeidsomstandigheden, lange werkweken (meer dan 50 uur per week) en onvoldoende afwisseling in het werk verhogen eveneens het risico op burn-outklachten.

In de werkbaarheidsmetingen wordt sinds 2013 via volgende vragen gepeild naar het opleidingsdeficit op het vlak van managementcapaciteit en naar de sociale ondersteuning: ten eerste, "Voelt u zich voldoende opgeleid voor het beheer en het management van uw bedrijf of firma?". Voor de analyse worden drie groepen onderscheiden: geen competentiedeficit (altijd), beperkt competentiedeficit (vaak) en ernstig competentiedeficit (soms, nooit). Ten tweede, "Voelt u zich (als u dat nodig vindt) bij uw bedrijfsvoering ondersteund door een sociaal netwerk (verenigingen, externe adviseurs, familieraad)?" Voor deze analyse worden twee groepen onderscheiden: helemaal of in belangrijke mate enerzijds en in beperkte mate of helemaal niet anderzijds.

Het opleidingsdeficit op het vlak van managementcapaciteit en de beperkte sociale ondersteuning verhogen de kans op het ontwikkelen van burn-outsymptomen. Hoe minder een zelfstandige ondernemer zich opgeleid voelt voor het management en beheer van zijn bedrijf, hoe groter het risico dat hij of zij met burn-outsymptomen af te rekenen krijgt. Voor zelfstandige ondernemers met een ernstig opleidingsdeficit loopt deze odds ratio op tot 2,33. Ook zelfstandige ondernemers die zich slechts in beperkte mate of helemaal niet ondersteund voelen door een sociaal netwerk, hebben een verhoogde kans (odds ratio 1,74) op het ontwikkelen van burn-outsymptomen.

En nu?

Voorliggende analyse gaat over de circa 320 000 werknemers en 44 000 zelfstandige ondernemers die in de werkbaarheidsmeting burn-outsymptomen rapporteren en niet over de circa 50 000 mensen die thuis zitten met een burn-out. Mensen met burn-outsymptomen zijn nog aan de slag en het komt erop aan hen door een aangepast preventiebeleid aan de slag te houden en zo uitval te voorkomen.

Precies omdat uitval door burn-out zich langzaam ontwikkelt, is onze 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 vooral een werkstressbeleid dat zich richt op primaire preventie onontbeerlijk. Een primair preventiebeleid op het vlak van werkstress legt de nadruk op voorkomen door bijvoorbeeld te sleutelen aan de arbeidsorganisatie. Dit in tegenstelling tot een secundair of tertiair preventiebeleid waar de klemtoon ligt op het beperken van de schade van een inadequaat primair preventiebeleid. Deze manier van werken wordt ook door de Nationale Arbeidsraad (NAR, 2021) naar voor geschoven, maar uit de praktijk - een analyse van veertien pilootprojecten over primaire preventie van burn-out - blijkt dat er op dat vlak nog werk aan de winkel is (Vanroelen et al., 2021).

Dat we met de werkbaarheidsmeting in hoofdzaak burn-out stricto sensu meten als een werkgerelateerde aandoening blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat we nauwelijks een samenhang kunnen vaststellen tussen burn-outklachten en gezinssituatie. Persoonskenmerken blijken - uit de multivariate analyse - ondergeschikt aan een aantal risicofactoren in de arbeidssituatie.

Extra waakzaamheid voor te hoge belasting, zowel kwantitatief (hoge werkdruk) als in emotionele termen (emotionele belasting), is daarbij in eerste instantie aan de orde. Verder treedt voor werknemers ook de rol van de direct leidinggevenden naar voor, maar ook autonomie, afwisseling in het werk, fysieke belasting en connectiviteit verdienen een plaats in het preventieverhaal. Voor de zelfstandige ondernemers kunnen elementen als adequate managementsopleidingen, verbetering van de ondersteuning door sociale netwerken, maar ook inperken van de fysieke belasting en inzetten op taakvariatie, het ontwikkelen van burn-outsymptomen mee helpen beperken.

Richting een goed werkstresspreventiebeleid

Onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid (Delagrangé & Van Rampelberg, 2023) naar werkstresspreventie bundelt de inzichten van veertien bevoorrechte getuigen over hoe een effectief werkstresspreventiebeleid op de agenda te zetten en uit te werken in organisaties en ondernemingen. De bevoorrechte getuigen zijn 'intermediairs': personen of organisaties die tussen het beleid en de ondernemingen en organisaties staan en wiens werking, op een rechtstreekse of onrechtstreekse manier, aansluiting vindt bij werkstresspreventie in de ondernemingen en organisaties zelf. Er lijkt een consensus te zijn over de manieren waarop de welzijnsproblematiek op de agenda van de ondernemingen en organisaties komt te staan.

Het thema kan ingang vinden omdat ondernemingen en organisaties problemen ervaren die het gevolg zijn van opgelopen psychosociale risico's, ook al worden die in eerste instantie niet zo gedefinieerd: abnormaal hoog absentisme, verloop, burn-out, incidenten en spanningen op de werkvloer tot arbeidsongevallen. Maar ook technische problemen kunnen, na analyse, soms teruggebracht worden tot omstandigheden die in de feiten ook nauw verbonden zijn met psychosociale risico's.

Bij andere ondernemingen en organisaties maakt werkbaar werk of mensgericht ondernemen deel uit van de missie en visie van de onderneming of organisaties en is het daardoor van strategisch belang.

Wanneer er overgegaan wordt tot een (primaire) preventiebeleid is een eerste fase het in kaart brengen van de risico's. De manier waarop dit uitgevoerd wordt zal al in sterke mate bepalen of er inderdaad aan integrale, primaire preventie gedaan wordt dan wel of men bij een aantal initiatieven van secundaire preventie zal blijven. De 'primaire risicoanalyse psychosociale aspecten' zoals voorzien in de federale wetgeving kan een uitstekend instrument zijn, op voorwaarde dat deze effectief de vijf A's (arbeidsorganisatie, -inhoud, -voorwaarden, -omstandigheden en -relaties) bevat, er een voldoende hoge respons is en ze geloofwaardig is, in de zin dat er ook acties rechtstreeks aan verbonden zullen worden.

De volgende fase is het opzetten van acties op basis van de analyse. Welke dat zijn zal afhankelijk zijn van wat uit de analyse komt, maar evengoed van de cultuur en context van het bedrijf. Belangrijk is dat acties kaderen in een groter geheel. Losse acties brengen weinig op en kunnen op verschillende manieren averechts werken. Dat geldt ook voor acties die eerder aan symptoombestrijding doen dan de kern van het probleem zelf aanpakken. Quick wins bestaan zeker en zijn een goeie eerste stap, maar kunnen niet het eindpunt zijn. Integrale trajecten nemen tijd in beslag, tot wel drie à vijf jaar. Ten slotte is een sterke betrokkenheid van de medewerkers, op alle betrokken lagen, in verschillende stadia essentieel om tot een gedragen en duurzame aanpassing te komen. Daarvoor zal er een basis van wederzijds vertrouwen nodig zijn.

Primaire preventie vraagt duidelijk veel kennis bij zowel de analyse, het plan van aanpak en de uitvoering. Externe partners kunnen ondersteuning bieden. Het vraagt een mate van inzicht om de juiste partner te kiezen uit het ruime aanbod. Voor de ondernemingen en organisaties is het erg moeilijk om een verband te zien tussen een probleem - waar nog geen duidelijke analyse van is - en de mogelijke oplossingen, laat staan welke externe partners daarvoor de juiste zijn. Ook voor veel intermediairs geldt die onduidelijkheid, waardoor correct doorverwijzen moeilijk is.

De intermediairs zijn het er ten slotte ook over eens dat primaire werkstresspreventie een diepgaande aanpak vergt die aan de structuur van de organisatie kan raken en daardoor een impact kan hebben op de intermenselijke verhoudingen in een organisatie, waardoor er vaak een terughoudendheid bestaat om eraan te beginnen. Er is nochtans ook consensus dat een degelijke primaire preventie van psychosociale risico's tot zowel een grotere werkbaarheid als een grotere wendbaarheid leidt. Dat herkennen ondernemingen en organisaties het beste binnen hun eigen sector, waarmee sectoren de ideale plaats zijn om kennis te ontwikkelen en te verspreiden.

BIBLIOGRAFIE

- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.
- Bourdeaud'hui, R., & Delagrangé, H. (2020). *Werkbaar werk en het nieuwe werken*. SERV.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2022). *Burn-out. Analyse van de arbeidssituatie van werknemers en zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen*. SERV - Stichting Innovatie & Arbeid.
- Delagrangé, H., & Van Rampelberg, L. (2023). *Werkstresspreventie* (te verschijnen publicatie, verwacht in januari 2023). SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.
- De Witte, H. (2021). Burn-out: wat is het en wat is het niet? Op zoek naar prevalentie, oorzaken, gevolgen. In B. Pattyn & P. d'Hoine (Reds.), *Lessen voor de 21ste eeuw - Weten wat telt in tijden van crisis* (pp. 135-157). Universitaire Pers Leuven. <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2022/01/De-Witte-Burnout-Lessen-21e-Eeuw-2021.pdf>
- NAR. (2021). *Projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk. Evaluatie van de eerste cyclus van projecten*. Nationale Arbeidsraad. <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/ADVIES/advies-2218.pdf>
- Schaufeli, W., De Witte, H., & Desart, S. (2020). De Burnout Assessment Tool: een nieuw instrument voor het meten van burn-out. *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 50(4), 267-283.
- Van Veldhoven, M., Meijman, T., Broersen J., & Fortuin, R. (1997). *Handleiding VBBA. Onderzoek naar de beleving van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress met behulp van de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid*. Stichting Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheid.
- Van der Werff, S., Van der Kesteren, J., Ter Weel, B., & Smits, T. (2021). *Gevolgen crisis op kwaliteit van werk. Een verkenning met aandacht voor platformwerk, robotisering en de combinatie werk, zorg en leren* (Onderzoeksrapport in opdracht van SCP - Sociaal en Cultureel Planbureau). SEO, sociaal economisch onderzoek. <https://www.seo.nl/publicaties/gevolgen-crisis-op-kwaliteit-van-werk/>
- Vanroelen, C., Martinez, E., Lamberts, M., Brodersen, M., & Vandevenne, E. (2021). *Preventie van burn-out. Een evaluatie van pilootprojecten voor de primaire preventie van burn-out. Samenvatting*. Nationale Arbeidsraad. <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/ADVIES/advies-2218.pdf>
- SERV. (2022). *Werkgelegenheidsakkoord iedereen nodig, iedereen mee, 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt*. SERV.