

*Lessen voor de
eenentwintigste eeuw*
2021

XXI

Weten wat telt
in tijden van crisis

Universitaire Pers Leuven

Overdruk uit "Weten wat telt in tijden van crisis" – ISBN 978 94 6270 284 4 – © Universitaire Pers Leuven, 2021

**Weten wat telt
in tijden van crisis**

XXI

**Lessen voor de
eenentwintigste eeuw**

Redactie

Bart Pattyn en Pieter d'Hoine

Universitaire Pers Leuven

2021

Weten wat telt in tijden van crisis.

Lessen voor de eenentwintigste eeuw, volume 27

© 2021 Bart Pattyn, Pieter d’Hoine en Universitaire Pers Leuven / Leuven University Press / Presses Universitaires de Louvain, Minderbroedersstraat 4, B-3000 Leuven.

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgevers.

D/2021/1869/14

ISBN 978 94 6270 284 4

NUR: 740

Inhoud

INLEIDING	9
BLACK LIVES MATTER, OOK IN BELGIË	11
Bambi Ceuppens	
Inleiding	11
Iedereen racist?	12
Racisme als historisch fenomeen	13
Religieus onderscheid en de opkomst van de transatlantische slavenhandel	17
Van religie en cultuur tot ‘ras’	21
Racisme en kolonisatie	24
Racisme als ideologie	25
Vergeten geschiedenis en ‘natuurvolkere	29
Koloniale propaganda werkt (nog na)	30
Waar blijven de wetenschappers?	33
Besluit	36
Literatuur	37
COVID-19: EEN EPIDEMIOLOGISCHE EN BIOSTATISTISCHE KIJK OP DE PANDEMIE	39
Geert Molenberghs, Thomas Neyens en Geert Verbeke	
COVID-19, epidemiologie en biostatistiek	39
Spatiale statistische analyse in de eenentwintigste eeuw	49
Klinische studies in de context van COVID-19	58
Referenties	67

COVID-19 EN VOEDSELZEKERHEID	69
Johan Swinnen, Caroline Mieke en Dorien Emmers	
De situatie voor COVID-19	69
De effecten van COVID-19	74
COVID-19 versterkt ongelijkheid in voedselzekerheid	75
Literatuur	84
DE BREXITSAGA: HET EINDE VAN EUROPA?	85
Hylke Vandenbussche	
Directe handel met het Verenigd Koninkrijk	85
Parameters	90
Data	91
Directe versus indirecte effecten	93
Resultaten van het globale netwerkmodel	94
Conclusies	99
Literatuur	100
DE TRACHEA: TRANSPLANTATIE EN UTOPISCHE ORGAANREGENERATIE	101
Pierre Delaere en Jeroen Meulemans	
Inleiding	101
Herstel van circumferentiële tracheale defecten	104
Tracheatransplantatie voor patch tracheale defecten	108
Conclusie	111
Referenties en literatuur	112
EEN BETONSTOP IS NOODZAKELIJK, NIET EENVOUDIG EN NIET GENOEG	115
Hans Leinfelder	
Een betonstop is noodzakelijk	116
Een betonstop is niet eenvoudig	119
Een betonstop is niet genoeg	127
Literatuur	133
BURN-OUT: WAT IS HET, EN... WAT IS HET NIET?	135
<i>Op zoek naar prevalentie, oorzaken, gevolgen en oplossingen</i>	
Hans De Witte	
Wat is 'burn-out'? Van oud naar nieuw	136

Wat is het niet? Onderscheid met fenomenen zoals werkstress en depressie	142
Prevalentie: hoe vaak komt burn-out voor?	144
Wat veroorzaakt burn-out: het werk, de persoon of het gezin?	146
Gevolgen van burn-out	153
Op zoek naar oplossingen	154
Samenvatting en besluit	155
Literatuur	156
AUGUSTINUS VAN HIPPO: HEILIGE ONDER EEN BESTOFTE STOLP OF EEN STEM VOOR DE EENENTWINTIGSTE EEUW?	159
Anthony Dupont	
Een rusteloze biografie	160
Een augustiniaanse hermeneutiek	165
Doctor gratiae	173
Relevante stem voor de eenentwintigste eeuw	184
Literatuur	185
WAAR KOMT ONZE EMPATHIE VANDAAN EN WAAROM?	187
Rudi D'Hooge	
De empathische aap	189
De psychobiologische basis van empathie	192
Spiegelneuronen	196
Hormonen en empathie	197
Empathie, neuroplasticiteit en educatie	199
Conclusie	200
Referenties en literatuur	203
HET BELANG VAN ZORGVULDIG TOLKEN EN DUIDELIJKE COMMUNICATIE	205
Heidi Salaets	
Inleiding: enkele verhalen	205
Terminologiepitch	207
Geschiedenisflash	212
Tolkonderzoek in de praktijk: een voorbeeld	219
Conclusie: impact en valorisatie	228
Noten	230
Referenties	231

ARISTOTELISCHE DIAGRAMMEN: EEUWENOUDE, SPRINGLEVEND	233
<i>Een stand van zaken in de logische meetkunde</i>	
Lorenz Demey	
Van aristotelische diagrammen naar logische meetkunde	233
De logische eigenschappen van aristotelische diagrammen	239
De visuele eigenschappen van aristotelische diagrammen	245
Historische toepassingen van aristotelische diagrammen	248
Hedendaagse toepassingen van aristotelische diagrammen	253
Tot besluit	257
Literatuur	259
UITERLIJK EN UITSLUITING: HET UITDIJENDE SCHOONHEIDSREGIME IN TIJDEN VAN GROEIENDE ONGELIJKHEID	261
Giselinde Kuipers	
Inleiding: het uitdijende schoonheidsregime	261
Waarom het steeds belangrijker is geworden om mooi te zijn	264
Schoonheid en ongelijkheid	277
Uiterlijk en uitsluiting in de eenentwintigste eeuw: nieuwe vragen	282
Noten	285
Literatuur	285
AFVALVERBRANDING IN DE CIRCULAIRE ECONOMIE: EEN CONTRADICTIO IN TERMINIS?	287
Jo Van Caneghem	
Wat is afval?	287
Afval: hoeveelheden en verwerking	288
De rol van WtE in de circulaire economie	290
Literatuur	309
LIJST VAN DE AUTEURS	311

Inleiding

De jaren 2020 en 2021 zullen herinnerd worden als de jaren waarin de wereld werd getroffen door de covid-19 crisis. Allerlei zaken die we voordien als vanzelfsprekend beschouwden – elkaar een hand geven, vrienden uitnodigen bij je thuis, een concert bijwonen of op vakantie gaan naar het buitenland – waren plots niet langer mogelijk. Terwijl er in normale omstandigheden op maandagavond in de aula Pieter De Somer een meer dan gezellige drukte heerst met vele honderden toehoorders voor de Lessen voor de eenentwintigste eeuw, ligt de aula er sinds maart 2020 leeg en verlaten bij. De livestreaming van de lessen, de professionele video-opnames die we online plaatsen en de elektronische vragensessies na elke les kunnen de magie van het fysieke samenzijn in een aula niet vervangen. Het is pas wanneer iets niet langer mogelijk is dat we het naar waarde leren schatten.

Gezien de impact van de crisis zal het niemand verwonderen dat er in deze jaargang twee lessen zijn gewijd aan de covid-19 pandemie. De eerste daarvan werpt een licht op de statistische methoden waarop wetenschappers zich in deze crisis beroepen om de pandemie te bestrijden. Die methoden staan niet alleen toe om de verspreiding van het virus in kaart te brengen en te voorspellen, maar worden ook aangewend om de werkzaamheid van behandelingen te kunnen aantonen in klinische studies. In een tweede les staat het effect van de pandemie op de voedselzekerheid in de wereld centraal. Tot 2015 ging het met de voedselvoorziening globaal genomen de goede kant op. Hoewel de verhouding van mensen die ondervoed zijn (8%) ten opzichte van de totale wereldbevolking sindsdien relatief stabiel was gebleven, heeft de pandemie het voedseltekort recent opnieuw sterk doen toenemen. Dit is een vaststelling waar we, ondanks

de constante informatiestroom over covid, nauwelijks mee geconfronteerd worden. Onze blik op de wereld – en vooral dan onze aandacht voor wereldproblemen – lijkt in tijden van crisis te verenigen.

Alleen wanneer we expliciet gewezen worden op wat er zich buiten de grenzen van onze persoonlijke levenssfeer afspeelt, krijgen we oog voor de problemen die onze onmiddellijke sociale omgeving overstijgen. Zo kwam er in het najaar van 2020 een massale solidariteitsbeweging op gang nadat schrijnende beelden van politiegeweld tegen zwarte mensen in de VS de ronde begonnen te doen. Ook bij ons gaf de *Black Lives Matter*-beweging een nieuwe impuls om het kritische besef over ons koloniaal verleden aan te scherpen. Zoals de eerste les in dit volume duidelijk maakt, zijn we als Belgen veel te lang blind gebleven voor subtiële en minder subtiële mechanismen van uitsluiting en onderdrukking van medemensen van Afrikaanse origine.

Covid-19 en *Black Lives Matter* waren niet de enige schokgolven waarmee we vorig jaar werden geconfronteerd. In 2020 werd ook de Brexit een feit. De Brexit-crisis illustreert dat nationale overheden, door toedoen van het internationale netwerk van het moderne handelsverkeer, niet meer autonoom kunnen instaan voor de economische ontwikkeling en de welvaart in eigen land. Het globale netwerkmodel dat in dit volume wordt toegelicht illustreert dat de Brexit op economisch vlak alleen maar verliezers kent. Terwijl de economische realiteit ons vandaag zou moeten aanzetten tot meer internationale samenwerking, geldt hetzelfde ook voor de klimaatcrisis, waarvan de omvang nauwelijks te overschouwen is. De klimaatsverandering die zich voor onze ogen voltrekt, spoort ons aan om fundamenteel anders te gaan denken over energiebevoorrading, woonbeleid en afvalverwerking. Ook daar wordt in deze bundel terecht aandacht aan besteed.

Ook op individueel vlak worden mensen met crisissen geconfronteerd. Werkdruk en een gebrek aan steun en respect kunnen onze arbeidsmotivatie fundamenteel ondermijnen en mensen het gevoel geven dat ze volkomen opgebrand zijn. Velen hebben de indruk dat de maatschappij hen een schoonheidsideaal opdringt waaraan ze niet kunnen voldoen. En wat leert de toenemende polarisatie en individualisering van onze maatschappij ons over het empathisch vermogen waar wij mensen zo graag prat op gaan? Deze en tal van andere onderwerpen komen aan bod in deze bundel.

Crisissen zijn leerzaam. Ze leren ons wat telt en doen ons kleur bekennen over waar we echt om geven. Als er al iets van de huidige crisis mag blijven hangen, laat ons dan hopen dat we onthouden hoe belangrijk we de dingen vinden die we vandaag missen en dat we dat belang vertalen in de zorg en aandacht die we eraan besteden.

Burn-out: wat is het, en... wat is het niet?

*Op zoek naar prevalentie, oorzaken, gevolgen
en oplossingen*

Hans De Witte

Over burn-out is véél te doen in onze samenleving. En de coronacrisis sinds 2020 heeft die belangstelling zeker niet afgezwakt. Toch is er ook veel verwarring. Het concept wordt vaak te pas en te onpas gebruikt en de omschrijving ervan wijkt daarbij wel eens af van de wetenschappelijke definitie. Daarnaast wordt het concept ook vaak verward met andere fenomenen. In deze bijdrage wordt daarom een poging ondernomen om het concept op basis van recente wetenschappelijke inzichten te omschrijven en af te bakenen. Vervolgens worden recente gegevens belicht over de prevalentie van burn-out (hoe vaak komt het voor, en bij wie?), en wordt ingegaan op de oorzaken van het fenomeen (is burn-out te wijten aan het werk, de persoon of het gezin?). Daarna komen de mogelijke gevolgen van burn-out voor het individu en zijn/haar omgeving aan bod, en de mogelijke oplossingen ervoor. Daarmee beoogt deze bijdrage een toegankelijk introductie te bieden over het fenomeen burn-out, en de oorzaken en gevolgen ervan. Lezers die meer willen weten, worden verwezen naar enkele overzichtsstudies, waarop ook deze bijdrage grotendeels is gebaseerd (Schaufeli, 2018; Schaufeli & Buunk, 2003; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli, Lieter & Maslach, 2009).

WAT IS 'BURN-OUT'? VAN OUD NAAR NIEUW

In de media en populaire literatuur worden soms andere termen gebruikt om naar 'burn-out' te verwijzen, zoals *opgebrand* of *uitgeblust* zijn – in Nederland zegt men wel eens 'afgebrand'. Dit illustreert dat burn-out vaak omschreven wordt via de metafoor van het *vuur*. Dat sluit goed aan bij de ontstaansgeschiedenis van het concept. In 1974 beschreef de psychiater Freudenberger immers een opvallend fenomeen onder vrijwilligers in een alternatief hulpverleningscentrum voor drugsverslaafden. Hij merkte dat deze hulpverleners in een beginperiode een groot enthousiasme vertoonden: ze stonden 'in vuur en vlam' om drugverslaafden te helpen. Langzaamaan botste hun inzet echter op de moeilijk veranderbare verslavingsrealiteit, waardoor hun enthousiasme op een lager pitje kwam, en ... op termijn zelfs uitdoofde. Hun energie, die in de beginperiode mateloos leek, was dus opgebruikt. Met deze typering was meteen het concept burn-out geboren, waarbij in essentie verwezen wordt naar een vorm van extreme en langdurige psychische uitputting op (en door) het werk. Dit toont ook goed aan dat het concept vanuit de praktijk ontstond: het werd voor het eerst gesignaleerd op de 'werkvloer', en pas later wetenschappelijk gedefinieerd en onderzocht.

Burn-out als syndroom met drie symptomen of kerncomponenten

Die wetenschappelijke definitie kwam een tiental jaren later, wanneer Maslach en Jackson (1986, p.1) burn-out definiëren als '*a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishments that can occur among individuals who do "people work" of some kind*' (zie ook Schaufeli & van Dierendonck, 2000, p.6). Burn-out wordt in het begin dus opgevat als een werk-gerelateerd syndroom dat zich voordoet bij contactberoepen: beroepen waar men met en voor mensen werkt, zoals therapeuten, hulpverleners, werknemers in de zorg en leerkrachten. De sterke nadruk op contactberoepen leidt tevens tot een specifieke invulling van de drie kerncomponenten van het burn-outsyndroom. Om over een burn-out te kunnen spreken dienen er volgens Maslach en Jackson immers drie symptomen aanwezig te zijn: emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid. *Emotionele uitputting* heeft betrekking op het gevoel volledig 'leeg' te zijn – men is aan het einde van zijn of haar krachten ('aan het einde van zijn/haar Latijn'), en

alle energiereserves zijn op. Dit symptoom wordt meestal als de kern van burn-out beschouwd, en verwijst naar de *energetische* component van het syndroom: men *kan* niet meer. Het handlingsvermogen van het individu is dus ernstig aangetast (Schaufeli & Taris, 2005). Deze component gaat gepaard met *depersonalisatie* of cynisme. In een poging om zich minder te laten belasten door cliënten of patiënten, gaat de hulpverlener zich negatief en afstandelijk opstellen ten opzichte van die belastende personen. Op deze wijze gaan ze 'dehumaniseren': ze wensen zich niet verder in te leven in de persoon die ze beroepsmatig dienen te helpen, maar gaan deze laten zien als 'object' beschouwen, met belastende en vervelende eigenschappen. Zo zullen verpleegkundigen niet langer verwijzen naar de naam van een patiënt, doch verkiezen ze te spreken over de 'patiënt van kamer 31 met de maagzweer'. Leerkrachten verwijzen dan weer in negatieve termen naar de 'vervelende leerlingen van klas 3C'. Op deze wijze nemen ze afstand van de bron die hen overmatig belast. Depersonalisatie verwijst dan ook naar een gebrek aan *handelingsbereidheid*: de *motivatie* is aangetast; met *wil* het werk niet meer doen. De derde component vloeit uit de vorige twee voort. Wanneer men zich in het werk niet meer empathisch en betrokken opstelt (omdat men te uitgeput is, en het ook niet meer kan opbrengen), dan leidt dit haast onvermijdelijk tot het aanvoelen dat men het werk niet meer aankan: *verminderde professionele bekwaamheid*. Men ervaart zichzelf niet meer in staat om beroepsmatig adequaat te functioneren. Men twijfelt aan zichzelf en aan de eigen capaciteiten, en voelt zich minderwaardig.

De oorspronkelijke definitie van Maslach en Jackson verwijst in sterke mate naar de typische kenmerken van de beroepsgroep waarvoor ze ontwikkeld werd: contactuele beroepen. Dat is meteen ook een beperking, omdat het daardoor lijkt alsof burn-out alleen kan voorkomen bij mensen die beroepsmatig met anderen werken. Daarom werd de invulling van de drie kerncomponenten of symptomen van burn-out na verloop van tijd verruimd, waardoor ze toepasselijk worden op alle soorten beroepen, en dus niet enkel op contactuele beroepen. Emotionele uitputting werd daarbij verruimd tot mentale uitputting: de ervaring dat alle mentale capaciteit werd opgebruikt. Depersonalisatie werd verruimd tot (mentale) distantie: het afstand nemen van het werk, of dit nu het werken met mensen inhoudt of niet. De component verminderde professionele bekwaamheid bleef dezelfde, maar verwijst nu naar elke vorm van professionele expertise of activiteit. Het kernidee van het burn-outsyndroom werd daarbij niet gewijzigd. Om over een burn-out te kunnen spreken dienen de drie symptomen aanwezig te zijn: men voelt zich mentaal uitgeput, heeft afstand genomen van het werk (of de personen waarmee men werkt) en vindt dat men het werk niet meer aankan.

Om burn-out te meten hebben Maslach en Jackson de '*Maslach Burn-out Inventory*' (afgekort: MBI) ontwikkeld (Maslach & Jackson, 1986). Dit meetinstrument wordt in haast alle studies over burn-out gebruikt om het concept in kaart te brengen. De MBI werd in Nederland herwerkt tot de '*Utrechtse Burnout Schaal*' (UBOS) (Schaufeli & van Dierendonck, 2000). Daarbij werd een algemene versie ontwikkeld (de UBOS-A) die bij alle mogelijke beroepen kan worden afgenomen, en twee specifieke: de UBOS-C (voor contactuele beroepen die werken met patiënten) en de UBOS-L (voor leerkrachten in het onderwijs). Een van de problemen bij het afnemen van de MBI of de UBOS is echter dat er geen grenswaarden werden berekend. Grenswaarden zijn scores op de schaal waarvan men via empirisch onderzoek heeft kunnen vaststellen dat ze het onderscheid kunnen maken tussen 'wel' en 'niet' burn-out vertonen. Na afname van de MBI of UBOS kan men dus slechts zeggen of men 'hoog' of 'laag' scoort in vergelijking tot anderen, maar niet of een hoge score 'te hoog' is, en dus indicatief is voor een burn-out.

Tijd voor een update: een nieuwe definitie en de 'Burnout Assessment Tool'

Het concept burn-out en de oorspronkelijke meting ervan dateren dus van ongeveer 35 jaar geleden. In de tussenperiode is erg veel onderzoek over burn-out uitgevoerd: er werden op dit ogenblik meer dan 100.000 wetenschappelijke studies over gepubliceerd. Die enorme toename van kennis over burn-out, en over de oorzaken en gevolgen ervan, heeft aanleiding gegeven tot diverse nieuwe inzichten. Een daarvan is dat het concept geactualiseerd moet worden. De oudere definitie omvat wellicht niet alle aspecten die relevant zijn om over een burn-out te spreken, terwijl er tevens discussie is of de drie kerncomponenten even essentieel zijn om burn-out te typeren. Zo ontstond er consensus in de literatuur dat de eerste twee componenten kernsymptomen zijn (Schaufeli & Taris, 2005). Om over burn-out te kunnen spreken dient er dus sprake te zijn van uitputting (men *kan* niet meer) en distantie (men *wil* niet meer): gebrek aan energie en gebrek aan motivatie vormen de twee zijden van eenzelfde fenomeen. Over het belang van verminderde professionele bekwaamheid lopen de meningen uiteen. Vele auteurs beschouwen deze component eerder als het gevolg van de twee voorgaande, zonder een essentieel onderdeel te zijn van het concept als dusdanig. Naast deze inhoudelijke, conceptuele kritieken werden er in de literatuur ook diverse technische, psychometrische kritieken geformuleerd op de wijze waarop het concept gemeten wordt via de

MBI of UBOS (voor meer informatie, zie: Schaufeli, De Witte & Desart, 2020). Tot slot stelt de afname van de MBI of UBOS eveneens praktische problemen, waarvan het ontbreken van grenswaarden een belangrijke is. Als de schaal wordt afgenomen, dan leidt dat niet tot een eenduidige conclusie over het al dan niet problematisch karakter van de vastgestelde score. Dat bemoeilijkt het gebruik van de MBI (of UBOS) in de praktijk: is er nu sprake van burn-out of niet? Een ander probleem is dat de MBI niet toelaat om één score te berekenen voor burn-out. Er kunnen enkel scores berekend worden voor de drie afzonderlijke componenten – en die mogen volgens de handleiding niet gecombineerd worden. Ook dat bemoeilijkt het gebruik van de schaal in de praktijk.

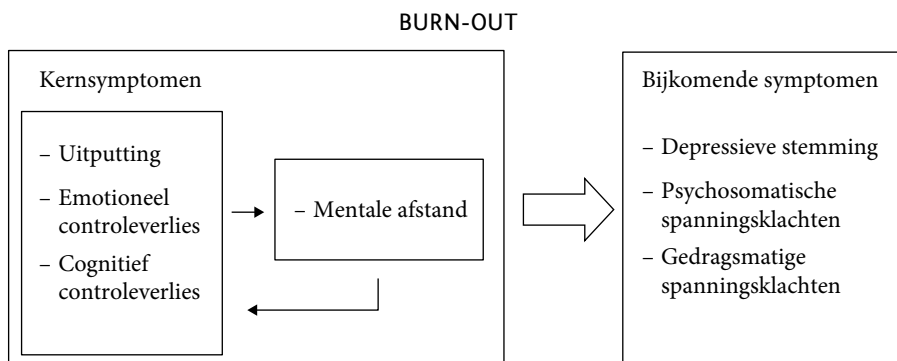
Om aan deze problemen tegemoet te komen werd een onderzoeksproject opgestart om de definitie van burn-out te actualiseren, en om een nieuw meetinstrument te ontwikkelen en te valideren (Schaufeli et al., 2020; zie ook www.burnoutassessmenttool.be). Via interviews met professionele behandelaars van burn-outpatiënten, en via een uitgebreide inventaris van bestaande meetinstrumenten en onderzoeksliteratuur werd de definitie van burn-out herbekeken. In de vernieuwde definitie staan vier kernsymptomen centraal, die worden aangevuld met drie bijkomende symptomen (atypische symptomen van secundaire aard). Burn-out wordt daarbij nog steeds als een werkgerelateerde aandoening of syndroom beschouwd, aanwezig bij werknemers die gedurende een langere periode productief en zonder problemen gewerkt hebben tot tevredenheid van zichzelf en anderen. Deze definitie werd in 2017 overgenomen door de Hoge Gezondheidsraad in haar advies van 27 september 2017, waardoor ze niet enkel wetenschappelijk relevant is, maar tevens toonaangevend werd voor het beleid in België.

Uitputting, cognitieve en emotionele ontregeling en mentale distantie vormen in de nieuwe definitie de *vier kernsymptomen* van burn-out. *Uitputting* verwijst naar een ernstig verlies van energie, zowel fysiek ('lichamelijk moe zijn') als mentaal ('zich op en leeg voelen'). Deze extreme vorm van uitputting wordt aangevuld met ontregeling (of 'controleverlies') op twee verschillende domeinen: cognitief en emotioneel. *Cognitieve ontregeling* verwijst naar een verstoring van het cognitieve functioneren omwille van de ervaren uitputting. Het geheugen, de aandacht en het concentratievermogen zijn verstoord. Zo heeft men moeite om helder te denken en is men vergeetachtig. *Emotionele ontregeling* uit zich in hevige emotionele reacties (zoals woede of huilbuien) waarover men geen controle meer heeft en waarin men zich niet herkent. Het laatste symptoom verwijst naar *mentale distantie*, zoals ook al in de definitie van Maslach en Jackson aan bod kwam. Men ervaart een sterke weerstand tegen het werk,

en neemt er mentaal afstand van. Dit gaat gepaard met een onverschillige en vaak cynische houding, en een gebrek aan interesse of enthousiasme voor de uitgevoerde taken.

De vergelijking tussen de vorige definitie van Maslach en Jackson (1986) en deze nieuwe conceptualisering laat overeenkomsten en verschillen zien. De componenten cognitieve en emotionele ontregeling zijn nieuw, terwijl de derde component van de oorspronkelijke definitie ('verminderde professionele bekwaamheid') werd weggelaten. De componenten uitputting en mentale distantie werden uit de oorspronkelijke definitie overgenomen. Ze vormen immers de twee zijden van burn-out (willen en kunnen), zoals hoger aangegeven. In vergelijking tot de oudere definitie werd de inhoud van deze componenten echter verruimd. Zo omvat uitputting niet enkel emotionele of mentale uitputting, doch ook lichamelijke. Uit de analyse bleek immers dat patiënten met burn-outklachten niet steeds een duidelijk onderscheid kunnen maken tussen lichamelijke en geestelijke uitputting – hun energie is op *alle* vlakken op. De geestelijke uitputting is in de beleving wel dominant.

Naast de vier kernsymptomen worden er nog drie *bijkomende* of *secundaire symptomen* onderscheiden. Deze klachten zijn atypisch: ze zijn niet uniek voor burn-out, want ze komen ook voor bij diverse andere psychische aandoeningen. Deze atypische klachten zijn echter vaak de reden om contact op te nemen met een dokter of hulpverlener, waardoor het belangrijk is om ze eveneens te inventariseren. Vooreerst zijn er *psychische spanningsklachten*, zoals piekeren, zich opgejaagd en gespannen voelen en slecht kunnen slapen. Het zijn niet-lichamelijke klachten van psychische oorsprong. Daarnaast zijn er ook *psychosomatische spanningsklachten*. Dit zijn lichamelijke klachten van psychische oorsprong, die onvoldoende verklaard kunnen worden door lichamelijke problemen. Voorbeelden zijn ademhalings-, maag-, en darmklachten, of een algemeen gevoel van malaise. Psychische en psychosomatische klachten hangen onderling in sterke mate samen, en konden in het eigen onderzoek moeilijk empirisch onderscheiden worden. Daarom werden ze opgenomen in één meting. Tot slot zijn er nog *depressieve gevoelens*. Men voelt zich somber en bedrukt, en heeft moeite om plezier te ervaren. Deze depressieve gevoelens zijn niet hetzelfde als een depressie (zie verder) – het betreft eerder een 'oppervlakkige' sombere stemming als reactie op controleverlies, eerder dan de diepgaande ervaring van depressie. Dit laatste is immers een psychiatrische stoornis.



FIGUUR 1: Schematisch overzicht van de dynamiek tussen de componenten van burn-out

Figuur 1 vat de diverse componenten visueel samen, en geeft tevens de onderliggende dynamiek tussen de symptomen weer. Uitputting, cognitieve en emotionele ontregeling en mentale distantie vormen de kern van het burn-outsyndroom. Ze dienen dus alle vier aanwezig te zijn om over burn-out te kunnen spreken. Een gebrek aan handelingsvermogen in de vorm van uitputting staat centraal. Daarmee gaan cognitieve en emotionele ontregeling gepaard (die men zelfs als het gevolg van de extreme uitputting zou kunnen beschouwen: door de uitputting wordt het cognitieve en emotionele functioneren verstoord). Dit verlies aan handelingsvermogen leidt tot een poging om zich tegen verdere uitputting te beschermen. Dat doet men door mentaal afstand te nemen van de belastende arbeidssituatie, die te uitputtend is. Deze beschermingsreactie is echter dysfunctioneel: door afstand te nemen wordt de belastende arbeidssituatie niet gewijzigd, en lokt men tevens negatieve reacties uit bij collega's, onder meer omdat men zich negatief opstelt en het werk laat liggen. Daardoor geraakt men verder uitgeput. De afname van de handelingsbereidheid leidt (onbedoeld) dus tot een verdere daling van het handelingsvermogen – stress en vermoeidheid nemen erdoor toe. Vandaar de ‘terugloop’-pijl in de figuur. De kernsymptomen gaan gepaard met psychische en psychosomatische spanningsklachten, en met een sombere, depressieve stemming.

De diverse symptomen van de nieuwe definitie van burn-out werden omgezet in diverse metingen, die beoordeeld worden qua frequentie van voorkomen. Deze zelfbeoordelingsschaal werd ‘*Burnout Assessment Tool*’ gedoopt – afgekort tot BAT. De schaal bevat 23 uitspraken om de primaire symptomen te meten, en 11 uitspraken voor de secundaire. De schaal werd uitgebreid getest en is psychometrisch betrouwbaar en valide. In een recentere versie van de handleiding wordt een ingekorte, gevalideerde

12-itemversie gepresenteerd om de kernsymptomen te meten. Een van de voordelen van de BAT is dat de vier schalen om de afzonderlijke symptomen te meten gecombineerd kunnen worden tot één score. Daarnaast werden tevens grenswaarden gerekend, die toelaten om betekenis te geven aan de scores (zie verder). Bemerkt dat het afnemen van de BAT – zoals elke vragenlijst – enkel toelaat om burn-outklachten in kaart te brengen. De afname van de BAT laat *geen diagnose* van burn-out toe. Daarvoor is een uitgebreidere en grondigere anamnese nodig van de voor- en ziektegeschiedenis, en van de context en het psychisch en lichamelijk functioneren van de patiënt door een bevoegde arts. Daarnaast is ook een medische uitsluitingsdiagnose van andere psychiatrische aandoeningen en organische ziekten nodig. De afname van de BAT kan bij die diagnosestelling vanzelfsprekend wel belangrijke informatie aandragen, maar kan de diagnosestelling niet vervangen.

WAT IS HET NIET? ONDERSCHIED MET FENOMENEN ZOALS WERKSTRESS EN DEPRESSIE

Om burn-out goed te begrijpen dienen we het syndroom verder te onderscheiden van fenomenen zoals werkstress en depressie. Een eerste groep fenomenen heeft met burn-out gemeenschappelijk dat ze alle te maken hebben met de beleving van werk. Burn-out verschilt echter van deze fenomenen, zoals blijkt uit de nu volgende ‘interne’ afbakening. Daarnaast dient burn-out ook te worden onderscheiden van fenomenen die buiten de werkcontext te situeren zijn (‘externe’ afbakening).

Interne afbakening: ten opzichte van andere werkgerelateerde fenomenen

Werkstress resulteert uit een onevenwicht tussen wat men dient te doen (de werkbelasting) en wat men aan kan (de draagkracht van de werkende). Daarbij onderscheidt men drie mogelijke stressreacties, die oplopen in ernst: spanningsklachten, overspanning en burn-out (Terluin, Van der Klink & Schaufeli, 2005). *Spanningsklachten* ontstaan wanneer men op het werk te veel belast wordt. Deze klachten zijn meestal tijdelijk en belemmeren het dagelijks functioneren niet in ernstige mate. De hoger vermelde psychische en psychosomatische spanningsklachten zijn typische uitin-

gen, en hebben een belangrijke signaalfunctie: er is sprake van een aanpassingsprobleem, wat moet worden aangepakt. *Overspanning* ontstaat wanneer de werkende de werkbelasting niet meer aankan. Het zijn ernstige stressklachten die het normale functioneren in sterke mate bemoeilijken. Men kan het werk tijdelijk niet meer naar behoren uitvoeren (bijvoorbeeld enkele weken), en dient thuis te blijven om uit te rusten. Pas bij langdurige werkgerelateerde overspanning spreekt men over *burn-out*. Het duurt vrij lang voor iemand burn-out ontwikkelt (minstens zes maanden tot meerdere jaren). Burn-out vergt immers dat iemand gedurende een lange periode op intense wijze overbelast werd en zich dus in extreme mate heeft uitgeput. Daarbij werd veel te weinig tijd ingebouwd om te herstellen van de gedane inspanningen. Dat heeft alle reserves opgebruikt, en men kan dan ook niet meer verder werken: 'het licht gaat ineens uit'. Het gevolg is dat men voor langere tijd uit het arbeidsproces uitvalt. Burn-out is dus een extreme stressreactie, en is chronisch van aard, in tegenstelling tot spanning of overspanning, die in essentie kortstondige fenomenen zijn. Burn-out is dan ook het eindstadium van (een langdurige blootstelling aan) werkstress. Daarnaast omvat burn-out ook meer componenten dan alleen uitputting, zoals hoger reeds werd aangegeven.

Burn-out is niet hetzelfde als *bore-out*. Bore-out ontstaat doordat er te weinig beroep werd gedaan op de capaciteiten en inzet van de werkende. Bij burn-out deed men hier juist te veel beroep op. Bore-out is dan ook het gevoel dat men zich verveelt op het werk, omdat men te weinig te doen heeft. Dat leidt tot apathie en lusteloosheid. Bij burn-out staat uitputting centraal: men kan niet meer. Het is dan ook plausibel om burn-out als een ernstiger fenomeen te beschouwen dan bore-out. Onderzoek suggereert wel dat beide fenomenen de component 'mentale distantie' gemeenschappelijk hebben. Werkenden die te veel (burn-out) of te weinig (bore-out) belast worden, gaan zich distantiëren van het werk, in een poging het probleem het hoofd te bieden. Deze passieve copingsstrategie is echter weinig effectief, omdat ze de bron van het probleem ongemoeid laat: het werkprobleem wordt niet aangepakt, en de onder- of overbelasting blijft aanwezig.

Tegenover burn-out (en bore-out) staat *bevlogenheid* of '*work engagement*' (Schaufeli & Bakker, 2004a). Daar waar burn-out een gebrek aan energie inhoudt, verwijst bevlogenheid juist naar een grote hoeveelheid energie op (en door) het werk. Bevlogenheid wordt omschreven als een positieve toestand van opperste voldoening tijdens het werk, die gekenmerkt wordt door vitaliteit (men 'bruist van energie'), toewijding (men voelt zich sterk betrokken bij het werk), en absorptie (men gaat op in het werk, en vergeet de tijd).

Externe afbakening: ten opzicht van fenomenen buiten het werk

Burn-out is een werkgerelateerd fenomeen. Dat is meteen een belangrijk onderscheid met fenomenen zoals depressie en het chronisch vermoeidheidssyndroom (CVS), waarmee burn-out wel eens verward wordt. Gemeenschappelijk aan burn-out, depressie en CVS is echter het langdurige, chronische karakter ervan.

Burn-out is vooreerst niet hetzelfde als *depressie*. Burn-out wordt in essentie veroorzaakt door het werk (zie verder) en heeft betrekking op de beleving van het werk. *Depressie* wordt door een groot aantal factoren veroorzaakt (waarvan het werk er één kan zijn), en laat zich voelen in alle mogelijke levensdomeinen, niet enkel op het werk. In die zin is depressie een ruimer en extremer fenomeen. Burn-out is een eerder 'normale' problematiek: het kan haast iedereen overkomen die in een te belastende werkomgeving werkt. Depressie is een psychiatrische problematiek, en een ernstige depressie leidt vaak tot de opname in een gespecialiseerd ziekenhuis. Daarnaast is er nog een wezenlijk verschil tussen beide fenomenen. Burn-out is een *energiestoornis*: de werkende heeft geen energie meer over om het werk te kunnen doen. Depressie is een *stemmingsstoornis*: de kijk op de wereld is negatief en 'zwart' – men ziet geen toekomst meer. Beide syndromen overlappen deels, al kunnen ze wel empirisch van elkaar worden onderscheiden. Beide ziektebeelden kunnen tevens in elkaars verlengde liggen. Zo zijn er aanwijzingen dat extreme werkstress op termijn tot burn-out kan leiden, wat op zijn beurt een depressie kan veroorzaken.

Het *chronisch vermoeidheidssyndroom* (CVS) betreft in essentie onverklaarde lichamelijke vermoeidheid of uitputting. Deze sterke fysieke component is minder dominant bij burn-out; daar ligt de klemtoon eerder bij psychische of mentale uitputting. Zoals ook bij depressie, uit CVS zich in alle levensdomeinen. De oorzaak ervan is meestal moeilijk vast te stellen, en de behandeling ervan verloopt eveneens moeizaam. Dit staat tegenover de dominant werkgerelateerde aard van burn-out (qua oorzaken en uitingen). Burn-out is tevens behandelbaar, al vergt het ook specialistische hulp (en voldoende energie en tijd om te herstellen).

PREVALENTIE: HOE VAAK KOMT BURN-OUT VOOR?

Burn-out is een extreme stressreactie, die pas na langdurige overbelasting ontstaat. Zo'n extreme vorm van uitputting is dan ook eerder zeldzaam.

In de media worden vaak erg hoge percentages vermeld, die echter zelden verkregen zijn door betrouwbare metingen te gebruiken. Ook de steekproeven waarop ze gebaseerd zijn, zijn zelden representatief. Vooral in Nederland werden in het verleden op betrouwbare wijze gegevens verzameld. Door de scores op de drie dimensies van burn-out (zoals gemeten via de UBOS) te combineren kan men het onderscheid maken tussen twee groepen (Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). De groep '*klinische burn-out*' scoort even hoog op de drie dimensies als patiënten die omwille van burn-out in een hospitaal werden opgenomen. Zij vormen dus de 'harde kern' werkenden, die wellicht burn-out heeft. In Nederland schat men de omvang van deze groep op ongeveer 4 procent. De tweede groep heeft nog geen burn-out, maar loopt wel een *verhoogd risico* om in de nabije toekomst burn-out te ontwikkelen. In Nederland schat men de omvang van deze groep op 16 tot 22 procent.

In België werd in het verleden een studie uitgevoerd bij huisartsen, waarbij gevraagd werd te inventariseren hoeveel patiënten zich met burn-outsymptomen hadden aangeboden (Hansez, Mairiaux, Firket & Braeckman, 2010). Het betrof iets minder dan 1 procent van de patiënten. De wijze waarop deze gegevens verzameld werden, maakt een vergelijking met de Nederlandse gegevens natuurlijk onmogelijk. Toch suggereren deze gegevens dat het ook in België over slechts een beperkt aantal mensen gaat. Nederlands onderzoek toont ook aan dat burn-out niet snel verbetert. Van hen die burn-out verschijnselen vertoonden, vertoonden ongeveer twee derde één jaar later nog steeds burn-outklachten (Kant et al., 2004). Gemiddeld genomen duurde de periode van een burn-out zelfs 2,5 jaar. Uit Nederlands onderzoek blijkt verder dat het niveau van werknemers met extreme uitputtingsklachten ongeveer constant gebleven is gedurende de laatste twintig jaar, al viel er wel een lichte stijging te noteren in de recentste periode (Schaufeli, 2018). Internationaal vergelijkend onderzoek toont dan weer aan dat het niveau van burn-outklachten ongeveer gelijk is in de meeste ons omringende landen (De Beer et al., 2020). Enkel in Japan leek dat niveau iets hoger.

Hoger werd al aangegeven dat het moeilijk is om de scores op de MBI of UBOS te interpreteren, omdat er geen grenswaarden voor werden berekend. Voor de recent ontwikkelde BAT werd dit wel gedaan. Daarbij werd een groep patiënten met burn-out als vergelijkingsgroep gehanteerd, en werd via een statistische methode onderzocht vanaf welke score de kans om tot de patiëntengroep te behoren statistisch significant werd (zie Schaufeli et al., 2020). Op deze wijze kunnen drie groepen worden afgebakend: een 'rode' groep, die even hoog scoort als burn-outpatiënten, en dus 'hoogstwaarschijnlijk burn-out heeft', een 'oranje' groep, die risico loopt op het

ontwikkelen van burn-out (zonder het op dit ogenblik te hebben), en een 'groene' groep die geen burn-out heeft. Na het afnemen van de BAT bij een representatieve steeproef in Vlaanderen in 2018 bleek 83 procent van de respondenten tot de groene groep te behoren, 9,5 procent tot de oranje, risicogroep, en ongeveer 7,6 procent tot de rode groep. Deze cijfers zijn opnieuw moeilijk te vergelijken met de hoger reeds besproken Nederlandse gegevens: ze zijn recenter, hebben betrekking op een ander land, en werden verkregen met een ander meetinstrument en een andere methode (na berekening van grenswaarden). Opvallend is in alle geval dat de risicogroep opmerkelijk kleiner is dan in Nederland (ongeveer 10 procent tegenover ongeveer 20 procent), terwijl de groep die 'hoogstwaarschijnlijk burn-out heeft' haast dubbel zo groot is (ongeveer 8 procent versus 4 procent).

Uit het Vlaamse onderzoek kunnen tevens risicogroepen worden afgeleid. Opvallend is dat er géén verschillen in burn-outklachten werden vastgesteld tussen mannen en vrouwen, voltijds versus deeltijds werkenden, de mate waarin men leiding gaf, en de sector waarin men werkte. Iets grotere verschillen werden vastgesteld wat het beroep, het opleidingsniveau en de leeftijd betreft. Administratief bedienden en arbeiders kwamen als risicogroepen naar voor, en de burn-outklachten waren hoger bij lager geschoolden dan bij hoger geschoolden. Ook jongeren bleken een hogere kans te hebben om in de oranje zone te scoren. Deze verschillen waren echter beperkt, wat aansluit bij gelijkaardige bevindingen in het buitenland. De demografische kenmerken van werkenden verklaren immers slechts een klein percentage van de verschillen in burn-outklachten. De hoofdreden voor het ontstaan van burn-out ligt bij het uitgevoerde werk, en de kenmerken van dat werk (wat natuurlijk samenhangt met het uitgeoefende beroep). Dit brengt ons bij het volgende onderdeel over de oorzaken of antecedenten van burn-out.

WAT VEROOorzaakt BURN-OUT: HET WERK, DE PERSOON OF HET GEZIN?

Over de oorzaken van burn-out wordt fel gedebatteerd in de media en tussen de sociale partners. Drie groepen mogelijke oorzaken of 'antecedenten' van burn-out worden daarbij benadrukt: het werk dat men doet, persoonskenmerken (zoals de persoonlijkheid en de manier waarop men met probleemsituaties omgaat) en de gezinssituatie (de mate waarin er zich belastende problemen voordoen in het gezin waarvan men deel uitmaakt).

Deze oorzaken worden telkens door andere sociale partners benadrukt, omdat ze tevens specifieke belangen weerspiegelen. Zo stelde Karel Van Eetveldt, toenmalig gedelegeerd bestuurder van UNIZO, in maart 2014 in Het Laatste Nieuws dat er ‘vaak externe en private redenen zijn voor burn-out’, waardoor de werkgevers niet geviseerd mogen worden bij het zoeken naar oplossingen. Deze reactie is begrijpelijk, gegeven het kostenplaatje dat aan de ‘schuldvraag’ hangt. Toch is ze niet helemaal correct. Burn-out heeft in essentie te maken met het *werk* dat men doet. De hoofdoorzaken van burn-out liggen dan ook bij de kenmerken van het uitgevoerde werk. Bepaalde werkkenmerken verhogen de kans op burn-out, terwijl andere ze juist verlagen. Daarnaast speelt een gebrek aan herstel een belangrijke rol.

It's the job, stupid

De kernreden voor het ontstaan van burn-outklachten is een te langdurige en overmatige werkbelasting. Men is véél te langdurig en véél te intens ‘over de eigen grenzen’ gegaan bij het uitvoeren van het werk. Daarnaast deed er zich wellicht ook een tekort voor aan hulpbronnen op het werk ter ondersteuning van de werknemer. Deze twee soorten werkkenmerken staan centraal in het ‘*Job Demands Resources*’-model, dat werd uitgewerkt door Schaufeli en Bakker (2004b) ter verklaring van burn-out (en bevlogenheid). Uit hun onderzoek blijkt wel dat de werkbelasting (of ‘werk-eisen’) haast dubbel zo belangrijk is bij het ontstaan van burn-out dan de afwezigheid van hulpbronnen. In een recente studie werden in Vlaanderen sterk gelijkaardige resultaten vastgesteld met de BAT in plaats van de UBOS of MBI (Vandenput, 2020).

Werkeisen (‘stressoren’) zijn aspecten van het werk die inspanningen vergen. Ze zorgen voor ‘belasting’: ze vergen energie en putten ons uit. Daarom verhogen ze de kans op burn-out. Onderzoek toont aan dat het vooral de ‘algemene’ werkstressoren zijn die tot burn-out leiden, dus stressoren die in elke job (kunnen) voorkomen. De belangrijkste is de *werkdruk*. Deze wordt bepaald door de hoeveelheid werk die binnen een bepaalde (vaak beperkte) tijd moet worden uitgevoerd. Wanneer werknemers zich moeten haasten en extra hard moeten werken om het werk af te krijgen, is er sprake van een (te) hoge werkdruk. Deze komt uit onderzoek vaak naar voor als de hoofdreden om burn-out te ontwikkelen. Daarnaast kunnen ook rolconflicten, jobonzekerheid en emotioneel belastend werk een rol spelen bij het ontstaan van burn-out. Een *rolconflict* ontstaat wanneer men tegenstrijdige opdrachten dient uit te voeren (bijvoorbeeld tegenstrijdige opdrachten door meerdere leidinggevers in eenzelfde periode). *Jobon-*

zekerheid verwijst naar de onduidelijkheid over het behoud van de huidige baan: men denkt of vreest te worden afgedankt. *Emotioneel belastend* werk verwijst naar de confrontatie met aangrijpende situaties op het werk, die de werknemer persoonlijk raken (bijvoorbeeld ernstig lijden van patiënten). Dit werkkenmerk is typerend voor de zorgsector. In deze laatste sector kwamen tijdens de coronacrisis de belangrijkste werkeisen dan ook samen voor: hoge werkdruk omwille van de toevloed aan patiënten met Covid-19, rolconflicten omdat men soms weinig tijd had om belangrijke beslissingen te nemen, waarbij soms verscheurende keuzes gemaakt moesten worden, en emotionele belasting die het gevolg is van de confrontatie met mensen die ernstig ziek zijn of komen te overlijden. Dit suggereert dat burn-out voor deze werkenden op de loer kan liggen, wanneer geen extra maatregelen worden genomen om hen te beschermen.

Dergelijke maatregelen kunnen de vorm aannemen van het versterken van *hulpbronnen* op het werk. Dit zijn de aspecten van het werk die ons helpen om ons werk (goed) te doen. Ze geven ons tevens energie. Als ze afwezig zijn, dan verhoogt de kans op burn-outklachten. De aanwezigheid ervan verlaagt de kans op burn-out. Hulpbronnen op het werk die burn-out kunnen tegengaan, kunnen in drie grote groepen worden ingedeeld. De eerste groep heeft betrekking op de mate waarin men *control*e kan uitoefenen. Typische voorbeelden zijn autonomie op het werk en mogelijkheden om te participeren in beslissingen binnen de organisatie waarin men werkt. Werknemers die meer beslissingsvrijheid en inspraak hebben op het werk, zijn beter gewapend tegen burn-out. Daarnaast is ook *vaardigheidsbenutting* belangrijk. De mate waarin men de eigen capaciteiten en vaardigheden in het werk kan gebruiken, vormt een belangrijke hulpbron om het werk goed te kunnen doen, en om te groeien op het werk. Ook dit beperkt de kans op burn-out. De laatste groep hulpbronnen heeft betrekking op de *sociale relaties* op het werk. Ondersteuning door collega's en leidinggevendenden is belangrijk om burn-outklachten tegen te gaan. Een gebrek aan waardering en ondersteuning verhoogt dan ook de kans op burn-out.

Naast overbelasting en een gebrek aan hulpbronnen op het werk speelt tot slot ook nog de mate aan *herstel* of *recuperatie* een rol. Werknemers kunnen gedurende een bepaalde periode blootgesteld worden aan erg belastende arbeidsomstandigheden. Belangrijk is dat er na de extra belasting voldoende ogenblikken zijn om even uit te rusten van de geleverde inspanningen. Deze rustpauzes zorgen voor het herstel van de ingezette capaciteit op fysiek, mentaal en emotioneel vlak. Door tijd te nemen om terug energie op te doen ('de batterijen weer op te laden') recupereert men van de gedane inspanningen, waardoor men de volgende dag terug fit en uitgerust aan

het werk kan beginnen. Wanneer men onvoldoende herstelde, dan dient men de volgende dag dieper te putten in de overblijvende energiereserves, die daardoor op termijn uitgeput geraken. Werk waarin grote inspanningen worden geleverd, dient dus tevens te voorzien in voldoende *recuperatiemogelijkheden*, waardoor de werknemers zich snel en volledig kunnen herstellen van de geleverde inspanningen. Wanneer dit niet mogelijk is, dan loert het gevaar om een burn-out te ontwikkelen om de hoek.

Speelt de persoon dan geen rol?

Hoger werd gesteld dat werkstress (en dus ook burn-out) uit een onevenwicht resulteert tussen de belasting op het werk en de draagkracht van de werkende ('belastbaarheid'). Dit suggereert natuurlijk dat ook de *persoon* van de werkende een rol kan spelen bij het ontstaan van burn-out. Onderzoek naar de rol van persoonsgerelateerde variabelen maakt een onderscheid tussen drie groepen: demografische kenmerken (zoals geslacht en leeftijd), opvattingen en verwachtingen ('denkpatronen'), en persoonlijkheidskenmerken. Hoger werd reeds aangegeven dat de rol van demografische kenmerken beperkt is, en in essentie te herleiden valt tot het werk dat ze uitvoeren (en de werkkenmerken die ermee gepaard gaan). De rol van opvattingen en verwachtingen blijkt ook beperkter te zijn dan oorspronkelijk gesuggereerd door bijvoorbeeld Freudenberg. Onderzoek toont immers aan dat te hoge (en dus onrealistische) beroepsverwachtingen ('irrealistisch idealisme') slechts een zwakke samenhang vertonen met burn-outklachten (Schaufeli & Enzmann, 1998). Persoonlijkheidskenmerken hangen iets sterker met burn-outklachten samen. Uit de meta-analyse van Alarcon et al. (2009) blijkt bijvoorbeeld dat vooral emotionele labiliteit ('neuroticisme') met burn-outklachten samenhangt. Mensen die emotioneel minder stabiel zijn, zijn immers meer stressgevoelig, en lopen dus meer kans om stress te ervaren in diverse situaties. Mensen die neurotisch zijn, vertonen een lager mentaal welzijn in het algemeen, en de meting van neuroticisme overlapt tevens in zekere mate met deze van burn-out en psychisch welzijn. Dit roept de vraag op in hoeverre er sprake is van een tautologie (Schaufeli, 2018): mensen die zich in het algemeen slecht in hun vel voelen ('neuroticisme') rapporteren vanzelfsprekend ook meer psychische klachten (zoals burn-out). Onderzoek concludeert dan ook dat de relatie tussen persoonlijkheid en burn-out een gecompliceerde is, waarbij het niet eenvoudig is om te achterhalen wat door wat wordt beïnvloed (Schaufeli & Enzmann, 1998). In het algemeen worden persoonlijkheidskenmerken daarom eerder als *moderatoren* beschouwd: ze versterken (of verzwakken)

de samenhang tussen werkkenmerken en burn-outklachten. Dit wil zeggen dat werknemers die neurotisch zijn ingesteld, méér last ervaren van belastende werkkenmerken (zoals werkdruk), waardoor ze iets sneller burn-outklachten kunnen ontwikkelen. Het is dus niet neuroticisme op zich, maar eerder de *interactie* tussen dit persoonlijkheidskenmerk en de werkkenmerken die de kans op burn-out lijkt te verhogen.

In hun overzichtswerk integreren Schaufeli en Enzmann (1998) de rol van persoonskenmerken bij het ontstaan van burn-out in een dynamisch model. Dat illustreert de complexiteit van de rol van persoonskenmerken. Aan de start van het burn-outproces staat volgens hen een sterke motivatie van de werkende om goed werk te leveren. Wanneer deze geconfronteerd wordt met belastend werk (veel stressoren en weinig hulpbronnen), dan ontstaat er 'werkstress' die de werkende dreigt uit te putten. Wanneer de werkende er niet in slaagt om op een constructieve wijze met deze spanningen om te gaan, of wanneer de omgeving en het werk een constructieve wijze van 'coping' bemoeilijkt, dan worden de energiereserves te sterk aangesproken, met uitputting en burn-out tot gevolg. Deze uitputting frustreert op haar beurt de motivatie en kan ertoe leiden dat men minder aantrekkelijk werk toegewezen krijgt. Daardoor vergroot de kans op burn-out in de toekomst nog verder. Bij het ontstaan van burn-out spelen dus ook persoonskenmerken een rol (motivatie en coping met spanning). De werkkenmerken zijn in het proces echter de belangrijkste factoren die de dynamiek van het proces op gang brengen en houden.

Doet het gezin er dan niet toe?

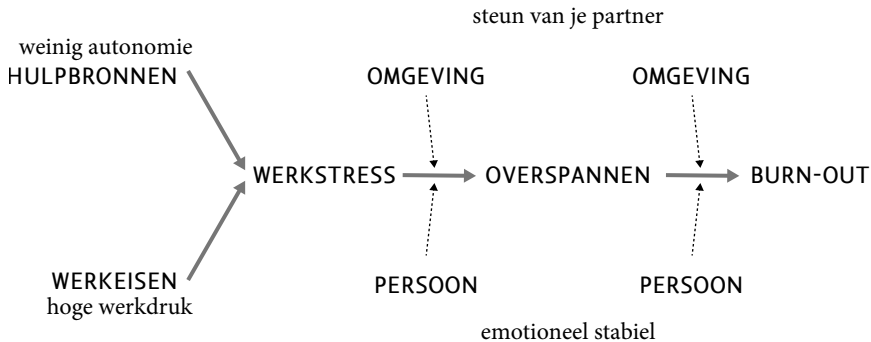
In het publieke discours over burn-out wordt wel eens gesteld dat de thuis-situatie van werkenden een belangrijke oorzaak is van burn-out. Meestal wordt die stelling dan gebaseerd op een persoonlijke ervaring ('casuele evidentie') in plaats van op wetenschappelijk onderzoek. Uit studies blijkt immers dat de negatieve impact van het werk op de thuissituatie groter is dan de (omgekeerde) impact van de thuissituatie op het werk (Geurts et al., 2005). Werknemers brengen dus eerder problemen en spanningen van hun werk mee naar hun gezin dan omgekeerd. De stelling dat de gezinssituatie een belangrijke oorzaak is van burn-outklachten, wordt vaak ook gebaseerd op een verkeerde interpretatie van bestaand onderzoek. Uit onderzoek komt immers een samenhang naar voor tussen burn-outklachten en de 'thuis-werkinterferentie' (de mate waarin er zich een problematische balans voordoet tussen het werk en het thuisfront; zie bijvoorbeeld Schaufeli & Enzmann, 1998). De meting van de 'thuis-werkinterferentie'

bevat echter uitspraken zoals ‘als ik thuiskom na het werk, dan dient men mij eerst even met rust te laten.’ Een dergelijke uitspraak suggereert dus dat de werkende een belastende werkdag heeft gehad, en nood heeft aan recuperatie. Daardoor komt de balans tussen werk en gezin (tijdelijk) in het gedrang. Door een dergelijke uitspraak als antecedent van burn-out-klachten te beschouwen draait men de causaliteit echter om. Men gaat dan burn-outklachten wijten aan het feit dat men ’s avonds vermoeid thuis kwam... omdat men overdag te hard heeft gewerkt. Op deze wijze worden oorzaak en gevolg verwisseld. De vermoeidheid *na* een werkdag wordt onterecht beschouwd als oorzaak van de vermoeidheid *tijdens* het werk, terwijl zowel de uitputting tijdens als na het werk veroorzaakt werden door overbelasting op het werk.

Speelt het gezin dan geen rol bij het ontstaan van burn-out? Hoger werd aangegeven dat het belangrijk is om te kunnen recupereren van werkstress. Het gezin en de gezinsleden spelen daarbij een belangrijke rol. Vooreerst zijn ondersteunende relaties belangrijk bij het verwerken van problemen en spanningen. Vervolgens bieden de contacten en interacties met gezinsleden ook ‘verstrooiing’, waardoor men zich kan bezighouden met iets anders dan het werk dat men deed. Dit alles biedt mogelijkheden tot mentaal herstel en recuperatie. Wanneer er binnen het gezin echter spanningen zijn, of wanneer er zich extra belastende problemen voordoen tussen gezinsleden, dan wordt het moeilijker om zich te ontspannen. Soms dient men zelfs extra inspanningen te vertonen om iets op te lossen, waardoor er ook extra energie gebruikt moet worden. Het gevolg daarvan is dat de noodzakelijke recuperatie van energie, en het noodzakelijk herstel van de werkcapaciteit niet kan plaatsvinden. Dit kan op termijn de energiereserves verder uitputten, omdat men de dag erna niet met vernieuwde energie op het werk kan verschijnen. De thuissituatie vormt dus een *buffer* bij het verwerken van werkstress. Wanneer deze buffer wegvalt, dan vergroot de kans op het ontstaan van burn-outklachten. Bemerkt dat het wegvallen van deze buffer oorzaken kan hebben binnen het gezin (bijvoorbeeld spanningen met kinderen of huwelijkspartner), maar ook veroorzaakt kan worden door het werk zelf (wanneer er bijvoorbeeld spanningen ontstaan omdat men vaker dient over te werken, of wanneer men erg moe thuis komt). Op die wijze kan overbelasting op het werk er dus ook toe leiden dat de thuissituatie negatief beïnvloed wordt, en de noodzakelijke bufferende rol niet meer kan opnemen.

Integratie van werk, persoon en gezin in een omvattend model

Het samenspel tussen de diverse antecedenten van burn-out kunnen geïntegreerd worden in onderstaande figuur.



FIGUUR 2: Integratie van het samenspel van antecedenten van burn-out

Uit figuur 2 blijkt dat werkstress ontstaat door een teveel aan werkeisen (bijvoorbeeld werkdruk) gecombineerd met een tekort aan hulpbronnen op het werk (bijvoorbeeld te weinig autonomie). Werkstress kan aanleiding geven tot overspanning en uiteindelijk zelfs tot burn-out, wanneer er onvoldoende mogelijkheden zijn tot recuperatie, bijvoorbeeld wanneer er te weinig rustperiodes worden ingebouwd tijdens en na het werk. De omzetting van werkstress in overspanning, en van overspanning in burn-out wordt daarnaast ook beïnvloed door de omgeving (bijvoorbeeld de thuissituatie) en de persoon (bijvoorbeeld persoonlijkheidstreken). Voor werknemers die gesteund worden door hun partner en gezinsleden, zullen werkkenmerken misschien iets minder aanleiding geven tot werkstress, en zal werkstress en overspanning zich wellicht iets minder 'vertalen' in burn-outklachten. Voor werknemers die spanningen en problemen ervaren in hun gezin zal deze omzetting wellicht iets sneller verlopen. Hetzelfde geldt voor persoonlijkheidstreken. Neurotische werknemers zullen waarschijnlijk meer last hebben van een disbalans tussen werkeisen en hulpbronnen, en zullen bij werkstress wellicht meer overspanning en burn-outklachten ervaren. Voor werknemers die emotioneel stabiel zijn, zal deze vertaalslag waarschijnlijk minder sterk zijn. Op deze wijze wordt dus duidelijk dat omgevingskenmerken (zoals de gezinsituatie) en persoonskenmerken (zoals de persoonlijkheid) een modererende rol kunnen spelen: ze versterken of verzwakken de relaties tussen werkkenmerken en burn-out.

■ GEVOLGEN VAN BURN-OUT

Burn-out is een extreme uitputtingsreactie als gevolg van extreme overbelasting. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het negatieve gevolgen heeft voor alle betrokkenen: de werkende, diens directe omgeving (gezin, collega's, vrienden), de organisatie en de samenleving. Burn-out gaat samen met een verlaging van het psychisch welzijn van de werkende, en met een groot aantal lichamelijke gezondheidsklachten, variërend van een verhoogde vatbaarheid voor ziektes en infecties tot een verhoogd risico op hartinfarcten. De medische consumptie neemt toe, en de frequentie van ziekenhuisopnames stijgt. Ook op werkvlak daalt het welzijn. Zo gaat burn-out samen met een verlaging van de arbeidstevredenheid en bevlogenheid.

Deze negatieve gevolgen stralen vanzelfsprekend af op het team en de organisatie. De sfeer binnen het team wordt negatiever en samenwerking tussen de teamleden wordt bemoeilijkt. Werknemers met burn-out ontwikkelen ook negatieve attitudes ten opzichte van hun organisatie: hun bedrijfsbinding en betrokkenheid bij de organisatie vermindert, en hun prestaties nemen af. Dit laatste kan dan weer bijdragen tot het negatiever worden van de onderlinge relaties en van het afnemen van de steun door leidinggevend en bedrijfsleiding. Ook de kwaliteit van het geleverde werk neemt af, en er worden meer fouten gemaakt. Zo toont onderzoek aan dat er meer medische fouten optreden wanneer men burn-outklachten vertoont, terwijl ook het veiligheidsgedrag afneemt.

Burn-out gaat ook samen met uitval en verloop: het absentisme ('ziek-teverzuim') neemt toe, en de wens om de organisatie en zelfs het beroep te verlaten wordt groter. In een Belgische studie bij artsen en verpleegkundigen werd zelfs vastgesteld dat burn-outklachten samengaan met het afnemen van de wens én capaciteit om te blijven werken tot de pensioenleeftijd (Godderis et al., 2013). Ook de langdurige arbeidsongeschiktheid neemt toe. Burn-out heeft dan ook een belangrijke maatschappelijke kost. In een recente Nederlandse studie wordt de kost van het absentisme omwille van burn-outklachten (en werkstress in het algemeen) geschat op niet minder dan 2,8 miljard euro per jaar (Houtman et al., 2019). Dit vormt een ernstige belasting voor onze sociale zekerheid. Het mag dan ook niet verwonderen dat de Federale Overheid in haar Koninklijk Besluit van 10 april 2014 extra aandacht besteedt aan het vermijden en reduceren van burn-out, bij het uitwerken van haar wetgeving ter bestrijding van werkstress.

OP ZOEK NAAR OPLOSSINGEN

Burn-out heeft dus ernstige negatieve consequenties. Daarom dient burn-out vermeden te worden (preventie) en dienen mensen met burn-out verzorgd te worden, zodat ze kunnen herstellen (curatie). Het goede nieuws is dat preventie mogelijk is, terwijl ook curatie effectief kan zijn.

Burn-out kan op diverse wijzen *voorkómen* worden (*preventie*). Omdat burn-out in essentie ontstaat vanuit het werk, is het ingrijpen in het werkproces prioritair. Echte preventie vergt immers dat het werk zo ontworpen wordt dat werknemers geen burn-outverschijnselen ontwikkelen, of dat de kans erop toch minstens gereduceerd wordt. Dat impliceert het verlagen van werkeisen (zoals werkdruk en rolconflicten) en het verhogen van hulpbronnen (zoals autonomie en sociale steun). Daarnaast dienen ook recuperatiemogelijkheden structureel te worden ingebouwd op de arbeidsplaats. Om na te gaan welke werkkenmerken dienen te worden aangepakt is eerst een genuanceerde risicoanalyse nodig van de psychosociale risicofactoren op het werk, zoals ook de wetgever voorschrijft. De risicofactoren (zoals werkeisen) die hoger werden opgelijst zijn immers niet steeds in dezelfde mate aanwezig. Elk werk brengt specifieke risicofactoren mee, en binnen elke afdeling of arbeidsplaats worden er eigen accenten gelegd. Alle stressoren uit het werk weren is echter niet realistisch. Daarom dient men er ook voor te zorgen dat er méér hulpbronnen aanwezig zijn dan stressoren, waardoor er een 'goede balans' ontstaat tussen belastende en ontplooiende aspecten op het werk. En dient er tot slot ook voldoende aandacht te gaan naar herstel binnen en buiten het werk. Het reduceren van de permanente bereikbaarheid na het werk (bijvoorbeeld via smartphones) is daarbij zeker een belangrijke piste. Onderzoek suggereert immers dat de permanente bereikbaarheid van werknemers hun herstelproces verstoort, waardoor ze de dag erna minder uitgerust op het werk verschijnen.

Deze structurele aanpak (die prioritair is) kan worden aangevuld met interventies die gericht zijn op individuen en groepen. Zo kan men individuen en leidinggevendenden sensibiliseren over het belang van burn-out en de preventie ervan. Ook kan men werknemers leren omgaan met stress, om zo de negatieve gevolgen ervan te reduceren en de kans op burn-out te voorkomen. Relevante activiteiten, die volgens onderzoek ook effectief kunnen zijn, zijn het aanleren van relaxatie en mindfulness. Een structurele aanpak, die gericht is op het herontwerpen van jobs of functies en een individuele aanpak, die gericht is op het aanleren van manieren om zich tegen werkstress en burn-out te wapenen, sluiten elkaar overigens niet uit. De effectiefste interventies zijn interventies waarbij tegelijkertijd op beide

fronten wordt gewerkt: naast het verbeteren van de kwaliteit van de jobs wordt eveneens gewerkt aan het versterken van de capaciteiten van werknemers om met de oorzaken van burn-out om te gaan.

Wanneer een werknemer burn-out ontwikkelde, komen preventieve maatregelen natuurlijk te laat. Dan is *curatief* optreden essentieel: de getroffen dient via therapeutische hulp te herstellen van burn-out. Hiervoor werden verschillende therapeutische programma's ontwikkeld (bijvoorbeeld de cognitieve gedragstherapie) die effectief zijn bij het genezen van burn-out. Daarvoor dient de behandelende arts te verwijzen naar gespecialiseerde psychotherapeutische hulp. Bij deze hulp wordt een stappenplan doorlopen, waarbij de getroffene inzicht krijgt in de factoren die aanleiding gaven tot burn-out, en geholpen wordt met het oefenen van vaardigheden om de situatie te boven te komen. Deze behandeling vergt meestal meerdere maanden. Na de behandeling komt de fase van de rehabilitatie en terugvalpreventie. Samen met de organisatie wordt gezocht naar maatregelen om de betrokkene op duurzame wijze terug in het arbeidsproces te integreren. Dat kan impliceren dat bepaalde aspecten van het werk veranderd moeten worden (bijvoorbeeld deeltijds werken of bepaalde taken delegeren), dat men een andere functie krijgt toegewezen of dat men ander werk dient te zoeken. Essentieel is te vermijden dat de werkende opnieuw burn-out ontwikkelt in de toekomst. De volgorde die bij preventie gevolgd wordt (eerst het werk aanpassen en dan pas focussen op de persoon), dient dus te worden omgedraaid bij curatie. Hier dient eerst de persoon geholpen te worden. Pas daarna dient het werk (of de uitgevoerde job of functie) te worden aangepast, om te vermijden dat de persoon in de toekomst hervalt.

SAMENVATTING EN BESLUIT

In deze bijdrage werd op basis van recente literatuur een overzicht geboden over de vele aspecten van burn-out. In die zin vormt deze bijdrage een soort introductie over het begrip burn-out, en de oorzaken, gevolgen en oplossingen ervoor. Burn-out is een syndroom van werkgerelateerde aard, en werd oorspronkelijk getypeerd met de symptomen uitputting, mentale distantie en verminderde professionele bekwaamheid. Een recentere definitie benadrukt dat burn-out vier kerncomponenten heeft: uitputting, cognitieve en emotionele ontregeling en mentale distantie. Daarnaast doen er zich ook secundaire symptomen voor die niet alleen typisch zijn voor burn-out. De diverse componenten kunnen via een vragenlijst ('zelf-

beoordelingsmethode') op betrouwbare en valide wijze worden gemeten: de 'burnout assessment tool', kortweg BAT. Deze meet burn-outklachten en kan gebruikt worden om (samen met additionele informatie) een diagnose te stellen. Burn-out kan onderscheiden worden van overspannenheid of depressie. De kernoorzaken van burn-out liggen bij het uitgevoerde werk: een teveel aan werkeisen, gecombineerd met een tekort aan hulpbronnen op het werk. Daarnaast werd een burn-out ontwikkeld omdat de werkende te weinig recuperatiemogelijkheden kreeg. Problemen in de privésfeer of een persoonlijke kwetsbaarheid *kunnen* daarbij een faciliterende rol spelen, door de impact van de werkkenmerken te versterken. De gevolgen van burn-out zijn negatief, voor zowel het individu als de mensen rondom deze persoon. Ook de organisatie en de samenleving worden erdoor belast. Gelukkig kan burn-out ten dele voorkomen worden, terwijl er tevens interventies bestaan om mensen van burn-out te herstellen.

LITERATUUR

- Alarcon, G., Eschleman, K. J. & Bowling, N. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23, p. 244–263.
- Bakker, A., Schaufeli, W. & van Dierendonck, D. (2000). Burnout: prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In: I.L.D. Houtman, W.B. Schaufeli, & T. Taris (Red.). *Psychische vermoeidheid en werk*. (p. 65-82). Alphen aan den Rijn: NWO/Samsom.
- De Beer, L., Schaufeli, W., De Witte, H., Hakanen, J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., Bosak, J., Sinval, J. & Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 5604; doi:10.3390/ijerph17155604
- Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M. & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), p. 319-339.
- Godderis, L., De Witte, H., Vandenbroeck, S., Vanbelle, E., Sercu, M., Moerenhout, E., Sermeus, W. & Vanhaecht, K. (2013). *Een onderzoek naar burn-out en bevlogenheid bij artsen en verpleegkundigen in Belgische ziekenhuizen. Onderzoeksrapport*. Leuven: KU Leuven & IDEWE.
- Hansez, I., Mairiaux, P., Firket, P. & Braeckman, L. (2010). *Onderzoek naar burn-out bij de Belgische beroepsbevolking: samenvatting van het eindverslag*. Brussel: FOD-WASO.
- Houtman, I., Kraan, K. & Venema, A. (2019). *Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out: een tussenrapportage*. Den Haag: TNO.
- Kant, I.J., Jansen, N.W.H., Van Amelsvoort, L.G.P.M., Mohren, D.C.L. & Swaen, G.M.H. (2004). Burnout in de werkende bevolking. Resultaten van de Maastrichtse Cohort Studie. *Gedrag en Organisatie*, 17(1), p. 5-17.

- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory: Manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B. (2018). Burnout: Feiten en fictie, *De Psycholoog*, 53, 9, p. 10-20.
- Schaufeli, W. & Bakker, A.B. (2004a). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag en Organisatie*, 17, p. 89-112.
- Schaufeli, W. & Bakker, A.B. (2004b). Job demands, job resources, and their relationships with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, p. 293-315.
- Schaufeli, W. & Buunk, A. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In: Schabracq, M., Winnubst, J. & Cooper, C. (Eds.). *The Handbook of Work & Health Psychology, Second edition*. Chichester: John Wiley & Sons, p. 383-425.
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). *Handleiding Burnout Assessment Tool (BAT)*. Leuven: KU Leuven, België, Intern rapport.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor and Francis.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, p. 204-220.
- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19, p. 356-262.
- Schaufeli, W., & van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse Burnout Schaal: Handleiding*, Lisse: Swets en Zeitlinger, 2000.
- Vandeput, A. (2020). Werkkenmerken als Antecedenten van Burn-out: Een Longitudinale Studie met de Burnout Assessment Tool. Masterproef aangeboden tot het verkrijgen van de graad van Master of Science in de Psychologie, KU Leuven, Juni 2020.