

HANS DE WITTE (64)
WAARSCHUWT VOOR BURN-OUT BIJ JONGE WERKNEMERS

Jongeren worden uitgeperst als citroenen



BIO

HANS DE WITTE (64)

Arbeidspsycholoog
Was van 1995 tot 2000
hoofd van de sector Arbeid
op het Hoger Instituut voor
de Arbeid van de KU Leuven
Doceert arbeidspsychologie en
ergonomie en psychologische
aspecten van arbeid en
gezondheid

Bij een burn-out denken we vaak spontaan aan de uitgebluste werknemer die na jaren pompen toch ten onder gaat aan de zware werkdruk. Maar de voorbije jaren werd het steeds duidelijker dat meer en meer jonge werknemers bezwijken onder de toenemende verwachtingen op de werkvloer. We spraken met Hans De Witte, professor in de arbeidspsychologie aan de KU Leuven, over de oorzaken van burn-out aan het begin van de carrière.

→ Tekst An-Sofie Bessemans en Dominic Zehnder

→ Foto's Guy Puttemans en Violet Corbett-Brock

Over burn-out is al heel wat geschreven. Toch bestaan er nog veel misvattingen. 'Heel vaak vragen mensen of burn-out samenhangt met demografische kenmerken zoals geslacht en leeftijd', begint arbeidspsycholoog Hans De Witte. 'Het antwoord is eenvoudig: niet echt. De hoofdreden voor een burn-out is het werk van die persoon. Burn-out ontstaat wanneer het werk te veel eisen aan je stelt, zoals bij een te hoge werkdruk, terwijl je tegelijk te weinig mogelijkheden krijgt om met die eisen om te gaan. Denk maar aan te weinig autonomie of sociale steun op het werk.'

Dus leeftijd speelt geen rol?

DE WITTE → 'Uit eigen onderzoek bleek dat leeftijd wel een extra rol kan spelen. Wij hebben toen een steekproef genomen bij de bevolking en deze onderverdeeld in drie groepen: een groene, oranje en rode groep. Groen wil zeggen dat je goed zit. Wanneer je in de oranje groep zit, dan zit je eigenlijk in de gevarenzone om vroeg of laat een burn-out op te lopen. Personen in de rode zone zitten op hetzelfde niveau als iemand die effectief gediagnosticeerd is met een burn-out. De rode zone was even groot voor alle leeftidsgroepen, maar de jongeren waren echter duidelijk oververtegenwoordigd in de oranje zone. Hoe ouder men was, hoe kleiner de kans om in de gevarenzone te zitten.'

Waarom lopen dan juist jongeren meer kans op een burn-out?

DE WITTE → 'Dat heeft deels te maken met het feit dat jongeren instromers zijn op de arbeidsmarkt en dat ze het — zeker in de beginperiode — moeten doen met de baan die ze krijgen. Als jongere word je ook vaker getest en uitgedaagd. Dat maakt hen zeker kwetsbaarder.'

'Wat ook een rol speelt, zijn smartphones. Door constant je werkmail te checken of toch nog snel iets voor het werk op te zoeken, kom je nooit tot rust. Je kunt dan niet recupereren van de gedane inspanningen. Ook het feit dat je bijna dag en nacht via je smartphone gestoord kunt worden door je baas, is problematisch. Zo zijn er mensen die om tien uur 's avonds nog iets doorgestuurd krijgen van hun leidinggevende, met de vraag om dat tegen de volgende ochtend af te hebben. Dit overschrijdt zeer expliciet grenzen van wat gezond en haalbaar is.'

Wanneer je werknemers uitput, zullen ze niet meer goed presteren

→ HANS DE WITTE

'We moeten ons afvragen wat we nu juist willen. Willen we jonge mensen gedurende hun eerste tien jaar op de arbeidsmarkt uitpersen als citroenen en ze dan weggooien op kosten van de sociale zekerheid? Of willen we mensen opleiden in een duurzame tewerkstelling die ze over hun hele loopbaan kunnen volhouden? We worden de hele tijd geconfronteerd met de roep dat we langer moeten werken, maar als je iedereen in het begin al volledig uitperst, is dat natuurlijk niet mogelijk.'

Ligt het probleem niet deels bij de jongeren zelf, die geen nee durven te zeggen? De Hoge Gezondheidsraad opperde immers in 2018 al dat we jongeren vanaf het eerste studiejaar moeten wapenen tegen burn-outs. DE WITTE → 'Ik heb het daar wat moeilijk mee, want men legt daarmee de oorzaak

en de oplossing bij het individu. Dat vind ik problematisch, omdat het individu absoluut niet schuldig is. Men overschat daarmee ook de impact van het individu ten opzichte van de organisatie.'

'Individueel zijn we deels machteloos. Enkel wanneer je je met anderen organiseert en daartegen reageert, kun je dat veranderen. Ik kan iedereen die met deze problematiek te maken krijgt

enkel oproepen om naar hun vakbond en preventieadviseur te stappen om dat aan te kaarten.'

Moeten wij dan ook een wet invoeren, zoals Frankrijk dat deed in 2017, waarbij wettelijk werd vastgelegd dat een werkgever zijn werknemers niet meer mag lastigvallen na een bepaald uur? DE WITTE → 'Dat is een heel moeilijk debat. Een wet kan de nodige context

Getuigenis



Olivier Malay (30) deed doctoraatsonderzoek toen hij op zijn zevenentwintigste een burn-out kreeg

'Aan de universiteit ben je voortdurend in competitie met andere onderzoekers wereldwijd. Je werkt een jaar aan een artikel en in tussentijd krijg je vooral kritische feedback. Na drie jaar onderzoek zag ik de zin van mijn werk niet meer, stond ik onder te hoge werkdruk en liep mijn relatie ten einde. Ik kreeg hoofdpijn, rugpijn, een verlaagde bloeddruk en viel bijna flauw. Toen ben ik naar de dokter gegaan. Zes maanden lang kon ik niets meer. Twintig minuten nadat ik was opgestaan, was ik alweer doodop. Mijn lichaam had er geen zin meer in. Ik schommelde voortdurend tussen kwaad en triest.'

'Mijn werkgever bood me aan het contract te beëindigen, maar dat wou ik niet. Na zes

maanden ziekteverlof heb ik acht maanden deeltijds gewerkt voor ik voltijds terugkeerde naar het werk. Uiteindelijk is het me gelukt mijn doctoraat te voltooien. Het heeft me wel twee jaar gekost eer mijn symptomen verdwenen waren.'

'Mensen in een burn-out zitten vast. Niet iedereen begrijpt dat, zeker niet bij een jong iemand. Praten met psychologen en lotgenoten heeft me geholpen om te accepteren dat ik niet zomaar vermoeid was. Preventie is erg belangrijk. Als collega's moet je één front vormen als er van bovenaf te veel werkdruk komt; en je moet neen kunnen en durven zeggen.'

bieden, die het makkelijker maakt om een cultuur te creëren waarbij men de avonduren van de werknemers respecteert. Maar als iemand langs de andere kant vrijwillig buiten zijn reguliere werkuren nog iets wil doen, moet die ook wel de kans daartoe krijgen.' 'Organisaties hebben er trouwens alle belang bij om de avonduren te respecteren. Een van de drie hoofdoorzaken van burn-out is een gebrek aan herstelmogelijkheden. Ieder van ons kan gedurende een korte periode aan een heel hoog tempo werken. Maar dat kan enkel op een gezonde manier, wanneer je daarnaast voldoende tijd krijgt om te recupereren. Dat impliceert dat men na het werk de tijd krijgt om te herstellen van de gedane inspanningen.'

Is het niet een beetje ijdele hoop om van bedrijven te verwachten om uit zichzelf die omslag te maken?

DE WITTE → 'Ze moeten dit doen uit puur eigenbelang. Wanneer je je werknemers uitput, dan zullen ze ook niet meer goed presteren. En dan snijdt je natuurlijk in je eigen vel. Prestaties van werknemers gaan erop achteruit wanneer ze onvoldoende herstelmomenten hebben.'

Sommige bedrijven aanzien werknemers nochtans als een eenvoudig vervangbaar goed.

De Witte - Je kunt werknemers natuurlijk met de regelmaat van de klok weggooien en vervangen, maar daarmee belast je de sociale zekerheid, waarvoor de werkgever ook meebetaalt. En wanneer het systeem te zwaar belast wordt, dan stijgen de bijdragen. Dat komt dus als een boemerang terug. Bovendien kost het je ook tijd en moeite om telkens weer nieuwe mensen op te leiden om hun werk naar behoren uit te voeren. Een gezonde werksituatie is dus voor alle partijen een welbegrepen vorm van eigenbelang. ■