

Burn-out in onderwijs

Voorkomen is beter dan genezen

De start van het schooljaar ging ook dit keer gepaard met een lawine aan al dan niet slimme voorstellen om het lerarentekort aan te pakken. Maar één evidente ingreep bleef opnieuw onvermeld: het voorkomen van langdurig ziekten omwille van burn-out. Nochtans wijzen genoeg rapporten op het grote risico dat mensen in het onderwijs lopen om uit te vallen. Maar liefst 19% loopt rond met burn-outsymptomen en is vaker ziek of functioneert niet zoals het hoort. In geen enkele andere sector is dat percentage zo hoog. Het is een echte bedreiging voor de kwaliteit van ons onderwijs. Als ook deze groep uitvalt, zullen nog meer leerlingen minder of minder goed les krijgen.

Wat is burn-out juist?

Een burn-out wordt veroorzaakt door een langdurige blootstelling aan stress die op haar beurt veroorzaakt wordt door een onevenwicht tussen wat op je werk van je verwacht wordt en de hulpmiddelen die je op je werkplek krijgt om aan die verwachtingen te voldoen. Burn-out gaat ook steeds om een samenspel van individuele kenmerken, de arbeidssituatie en de sociale omgeving. Niet iedereen loopt in een zelfde omgeving of school evenveel risico op burn-out. Je geslacht, je leeftijd, je gezondheidssituatie, je persoonlijkheid spelen een rol maar soms kan ook een gebeurtenis in je privéleven de druppel

zijn die de emmer op je werk doet overlopen. Daarom spelen ook in de preventie en de aanpak van burn-out verschillende mensen en factoren een rol: jijzelf, je gezin, de collega's, jouw leidinggevende, mensen uit de zorg, jouw omgeving, het beleid, ... Het is nog niet duidelijk wat het exacte aandeel is van de werkomgeving in het ontstaan van een burn-out. Wel weten we dat dat aandeel groot is en dat investeren in optimale werkomstandigheden de belangrijkste factor is in het voorkomen ervan. Er bestaat veel onbegrip en ook wantrouwen tegenover burn-out. Dat komt vooral omdat het een subjectieve aandoening lijkt. Er is volop

>>

Voor iedereen de werkdruk verlichten en haalbare doelstellingen formuleren, is het beste om burn-outsymptomen te vermijden.

TEKST
Lies Van Rompaey

FOTO'S
Billion Photos | ThisisEngineering

» onderzoek bezig om het ook medisch te kunnen vaststellen, maar sluitende procedures zijn er nog niet. Het is ook niet het probleem van een individu alleen. Het is een maatschappelijk probleem. Bovendien krijgen mensen met een burn-out de raad om zichzelf te verwennen, dingen te doen waar ze deugd van hebben, de batterijen op te laden. Het voedt het wantrouwen van zij die er (gelukkig) niet mee te maken krijgen maar wel weten dat hun afwezige collega tuiniert, fietst of aan cultuur doet tijdens zijn ziekteverlof. Toch is burn-out geen aandoening voor luiers. Integendeel, het gaat vaak om erg betrokken, zelfs gepassioneerde mensen, die hun werk zo goed mogelijk willen doen en ook zo snel mogelijk terug aan de slag willen.

Hogere cijfers in onderwijs

Over de hele arbeidsmarkt gemeten loopt 13,6% van de werknemers een groter risico op burn-out. Ze voelen zich uitgeput, slagen er steeds minder in om de batterijen weer op te laden en los te komen van hun werk. In onderwijs liggen de cijfers hoger. Bijna een vijfde van de personeelsleden heeft een verhoogde kans op burn-

out. In 2004 lag dat cijfer nog op 12,3%. Vooral zij die voor de klas staan zijn vatbaar voor burn-out. Dat heeft uiteraard gevolgen voor de onderwijssector in zijn geheel. Mensen met burn-out-symptomen zien het niet zitten om nog tot hun pensioen in dezelfde omstandigheden verder te werken. Ze overwegen veel vaker om elders werk te zoeken en met de huidige arbeidskrapte is dat niet eens zo moeilijk. Ze zijn ook vaker en langer ziek, wat opnieuw de organisatie van de school moeilijker maakt en de werkdruk voor de collega's verhoogt.

Ook de relatie met je leidinggevende en de emotionele belasting die je ervaart op je werk bepalen je risico op burn-out. Als die twee factoren niet goed zitten, heb je meer dan twee maal zoveel kans op burn-out-symptomen. Daarnaast hebben de mate waarin je werk afwisselend is en de autonomie die je krijgt een impact. Ook wie structureel altijd bereikbaar is via mail en/of telefoon ervaart meer druk. Bijna twee op drie werknemers in onderwijs ondervindt dat zijn privé-tijd alsmaar meer wordt ingenomen door het werk, terwijl er tijdens de officiële werkuren steeds minder tijd is om even te disconnecteren.

Zonder te sleutelen aan de organisatie van jouw school en van de hele onderwijssector, zal er niets veranderen aan het burn-outrisico.



Werkdruk

Grootste boosdoener blijft dus de werkdruk. In alle sectoren geldt dat werknemers met een hoge werkdruk zes keer meer kans maken op burn-out-symptomen dan werknemers met een aanvaardbare werkdruk. Uit een bevraging bij 3700 personeelsleden in basisonderwijs, secundair en hoger onderwijs blijkt dat 70% ontevreden is over de werkdruk. Bij de leraren loopt dat op tot 76%. De helft van de bevrageden is ook ontevreden over de werkuren. 46% van de leraren werkt vaak of altijd na 8 uur 's avonds en 45% werkt geregeld op zondag. 64% vindt dat de manier waarop het werk verdeeld wordt, beter kan. Dat heeft zijn weerslag op de kwaliteit van het werk. Hoewel driekwart van de werknemers in onderwijs tevreden is met zijn collega's, met de impact die ze hebben via hun job en met de jobinhoud, vindt minder dan de helft dat ze de juiste kwaliteit kan afleveren. Gemotiveerd en ambitieus zijn jullie dus wel. Dat wisten we ook al uit eerdere onderzoeken. Maar de frustraties lopen hoog op als er wordt gevraagd naar de werkomstandigheden. Disconnectie of het gebrek eraan is een andere boosdoener, die uiteraard erg nauw samenhangt met de werkdruk. 36% van de bevrageden komt ook in het weekend niet tot rust. Deze mensen zullen sneller chronische stress ontwikkelen en dat leidt op termijn tot een burn-out. Mensen met burn-out-symptomen komen zo stilaan in een vicieuze cirkel terecht. Ze functioneren minder goed en maken zich meer zorgen waardoor ook de kwaliteit van hun rust- en slaapmomenten vermindert. En dat leidt op zijn beurt tot minder veerkracht en minder productieve dagen die gecompenseerd worden door langere werkuren en dus nog meer werkstress.

Brede aanpak eerst

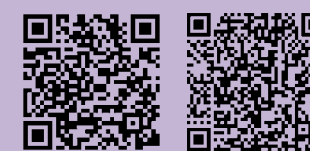
Voorkomen is beter dan genezen. Voor iedereen de werkdruk verlichten en haalbare doelstellingen formuleren, is het beste wat kan gebeuren om burn-out-symptomen te vermijden. Simpel gezegd, maar niet op 1, 2, 3 geregeld, zeker niet in tijden van acuut lerarentekort. Wel een terechte eis, als je weet dat leraren meer dan 40 uur per week werken, de planlast aanzienlijk en de verantwoordingsdruk groot is. Scholen worden bovendien overladen met maatschappelijke zorgen zoals armoede, racisme, psychosociale problemen. Je beperken tot louter lesgeven en het

volgen van het leerplan is dan een verre droom. Want kinderen die niet gegeten hebben, die uit een gezin komen dat structureel te lijden heeft onder racisme, of die geen veerkracht meer hebben, die hou je niet zomaar bij de les. Die hebben hulp nodig. Hulp die de school niet bovenop het lessenpakket kan voorzien. Toch proberen leraren ook op dat vlak een rol te spelen, ongeacht het andere werk. Het ontzorgen van de school, het inperken van de planlast, een einde maken aan de jurisdering, ... het zijn daarom enkele dringende ingrepen die we liefst vandaag nog moeten starten met een breed en duurzaam plan van aanpak.

Zelfzorg

De brede aanpak is cruciaal. Zonder te sleutelen aan de organisatie van jouw school en van de hele onderwijssector, zal er niets veranderen aan het burn-outrisico. Als je alleen de verantwoordelijkheid bij het individu legt, doe je vooral aan symptoombestrijding en pak je de echte oorzaak, namelijk de werkomstandigheden, niet aan. Scholen waar opvallend veel collega's burn-out-symptomen hebben, moeten allereerst de eigen werkorganisatie grondig analyseren. We weten dat leraren erg gemotiveerde mensen zijn. Jij weet immers dat jouw job belangrijk is, dat jij die ene leraar kan zijn die het verschil maakt. Het is dan ook de verdomde plicht van alle betrokkenen om ervoor te zorgen dat jouw werkomstandigheden dat mogelijk maken. Daarnaast is het uiteraard belangrijk om voor jezelf te zorgen. Het is een van de belangrijkste principes ook bij reddingoperaties: zorgen dat je zelf geen onnodige risico's loopt. Trek dus op tijd aan de alarmbel als je je veerkracht voelt smelten als sneeuw voor de zon. Spreek erover met je collega's en schoolleider. Benoem je energievreters en overleg met het team hoe het anders kan. Daar zal iedereen baat bij hebben.

Lees het SERV-rapport over burn-out en het HRmagazine over werkdruk in onderwijs



Werken aan welzijn op school

In elk strategisch personeelsbeleid op school hoort een luik psychosociaal welzijn. Werken aan het welzijn van het personeel is een verplichting vanuit de wet Welzijn. Het is immers belangrijk dat je als school weet hoe het zit met het welzijn van het personeel, dat je preventieve maatregelen neemt om uitval te voorkomen en dat je voorbereid bent op wat je als school zou kunnen doen als er toch personeelsleden uitvallen wegens burn-out.

Het personeel moet zelf betrokken worden bij het uittekenen en realiseren van het psychosociaal welzijnsbeleid. Sociaal overleg en participatie van iedereen op school is cruciaal. Pasklare antwoorden of een beleid dat in elke school voor een oplossing kan zorgen, bestaan immers niet. Elke school zal in zijn eigen context op zoek moeten gaan naar een beleid dat vruchten afwerpt.

Op de website van Onderwijs Vlaanderen vind je een Inspiratiegids die schoolbesturen, schoolleiders, maar ook VA's kan helpen bij het uittekenen en vooral het realiseren van een beleid. Scan de QR code en laat je inspireren!

