

Hoog tijd voor heldere definities

De burn-out bubbel

Burn-out is een stoornis. De gang naar de brievenbus is dan al een helletocht. Maar het wordt een inflatoir containerbegrip. Onderscheid tussen spanning, overspanning en burn-out vervaagt in de burn-out bubbel.

tekst Ton Bennink

Wat econoom en stress-specialist Jan Jaap Verolme het meest verbaasde bij de interviews die hij afnam voor het boek *De burn-out bubbel*, was de gebrekkige communicatie tussen bedrijfsarts en huisarts bij burn-outklachten. “Meld je maar ziek, de bedrijfsarts neemt het wel over, krijgt de werknemer dan te horen. Die heeft vervolgens weinig zicht op de privéomstandigheden, die vaak ook een rol spelen. Omdat deze niet bij het patiëntendossier kan vanwege de privacy en omdat de werknemer niet alles aan de bedrijfsarts vertelt. Het zou enorm helpen als dat beter ging.”

Overspannenheid is niet hetzelfde

Mede-auteur is emeritus-hoogleraar Arbeid- en Organisationspsychologie Wilmar Schaufeli. Hij stond in 2000 mede aan de wieg van de richtlijn *Overspanning en burn-out* van de



Wilmar Schaufeli (l) en Jan Jaap Verolme, auteurs van het boek *De burn-out bubbel*.



NVAB. Het stemt hem ‘droef’ dat de miscommunicatie er nog steeds is. Bijkomend probleem is dat burn-out niet geregistreerd staat in het internationale DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) classificatiesysteem met internationale afspraken over welke criteria van toepassing zijn op een bepaalde psychische stoornis. “De zorgverzekeraars vergoeden daarom geen doorverwijzing naar de tweedelijnszorg, zoals een psychotherapeut. Dat is een weeffout. We moeten duidelijk onderscheid maken tussen overspannenheid – waar zo’n zes tot acht weken voor staat om weer aan het werk te kunnen – en burn-out. Bij burn-out ben je minimaal zes maanden uit de running met ernstige vermoeidheidsklachten. Als die definities helder zijn, kun je ook beter doorverwijzen.”



VITALITEIT

Burn-outklachten zijn moderniteitskwaal

De aard van de klachten kan hetzelfde zijn en de auteurs zeggen niet te willen bagatelliseren. Maar overspannenheid en burn-out worden vaak in een adem genoemd terwijl het echt verschillende zaken zijn. In hun boek halen ze de mediaberichtgeving rond Pieter Omtzigt en Marco Borsato aan. Ze werden beiden door de media 'gediagnosticeerd' met burn-out, terwijl dat volgens de auteurs allerm minst vaststaat.

Burn-out dreigt een inflatoir containerbegrip te worden. Schaufeli: "Burn-outklachten zijn een moderniteitskwaal. Als je een keer in de maand moe bent, heb je in de volksmond al een burn-out. Ik neem het wel serieus, maar er is dan wat mis in de verhouding tussen werknemers en hun werk. Het loopt niet lekker. Maar dat is wat anders dan dat mensen bij bosjes omvallen en niet meer van de bank kunnen komen van ellende."

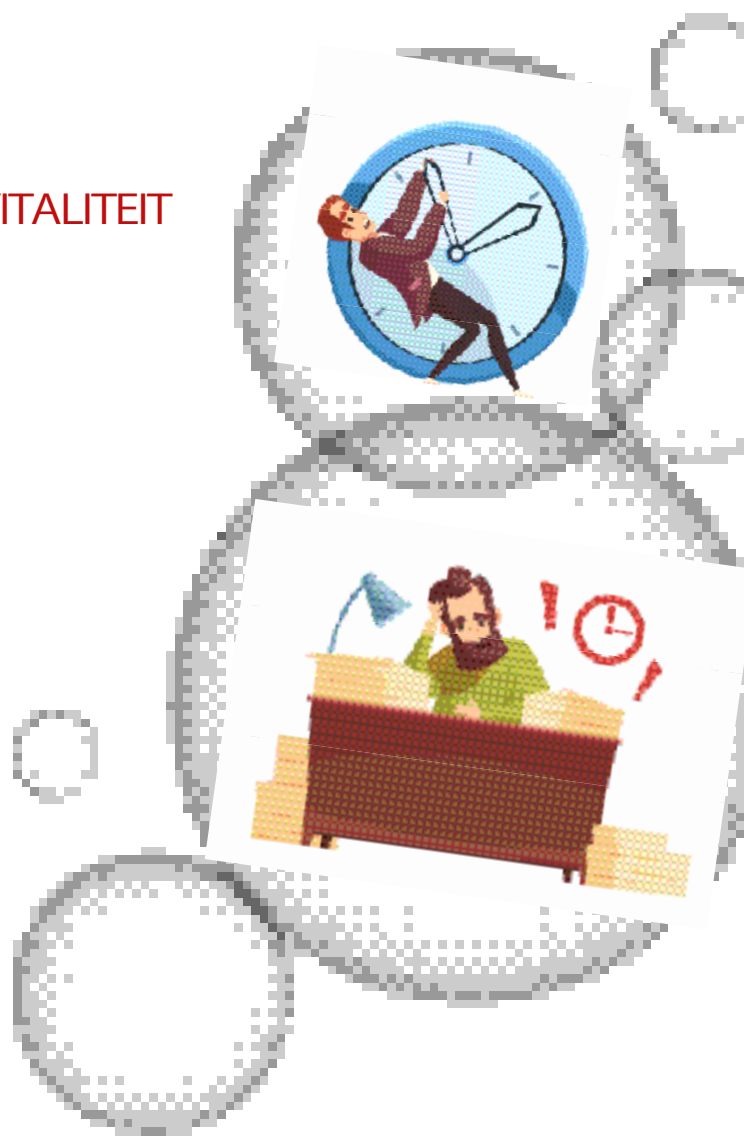
Het komt niet vaker voor

Verolme: "Burn-out is een uitputtingstoestand met mentale en emotionele ontregeling. Mentaal omdat je niet meer tien bordjes, maar er nog maar één omhoog kan houden. En emotioneel omdat je bijvoorbeeld plotseling gaat huilen of omdat je woede-uitbarstingen krijgt. Gevolg is distantie van het werk en dat werkt dan vaak weer contraproductief. Het is de overtreffende trap van overspannenheid. Spanning, overspanning, burn-out."

In weerwil van wat de goegemeente vaak denkt, komt burn-out niet vaker voor dan voorheen. Oké, misschien is er onderrapportage, maar jaarlijks worden drieduizend gevallen van burn-out gemeld door bedrijfsartsen, zo stellen de auteurs. Dat is echt wat anders dan de dik miljoen burn-outklachten die in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden worden vermeld. De aantallen afkeuringen via het UWV blijven overigens de laatste jaren ook gelijk. Sterker, ze daalden in 2020, maar dat kan ook door corona komen, zo denken Verolme en Schaufeli.

De zorg verwijst niet genoeg door

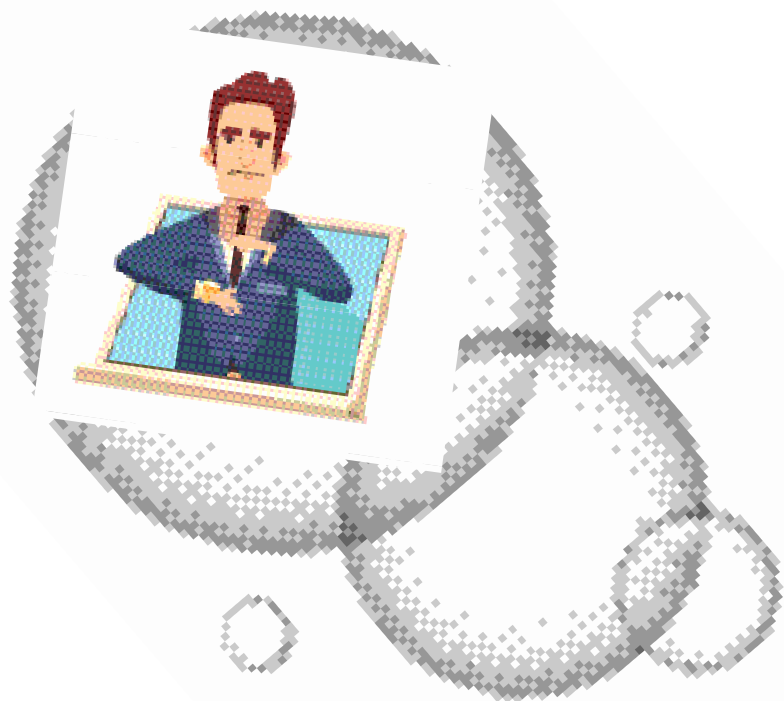
Burn-outklachten, spanning en overspanning zijn dus andere dingen. Toch worden die begrippen vaak verward met elkaar. En ook binnen de professionele zorg en arbozorg is er geen



'De Chinees koppelde burn-out aan fysieke overbelasting in een overvol naaiatelier'

eenduidigheid, aldus Schaufeli. "Het valt me op dat de ene bedrijfsarts het label burn-out maar flauwekul vindt. Dat snap ik wel. 'Kun je niet werken? Waarom en wat kunnen we eraan doen', is de gedachte en het precieze label is dan niet zo van belang. De ander neemt het heel serieus, volgt nauwgezet de richtlijn en meldt het bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Dat laatste is wel enorm van belang voor goede statistieken en preventie. En voor de behandeling natuurlijk. Cognitieve gedragstherapie (therapie gericht op verandering van gedrag) helpt. Volg de richtlijn van de NVAB. Overigens is die variatie niet exclusief voor de burn-out. Ook bij depressies zijn er verschillende interpretaties."

We zijn half op weg in het tegengaan van burn-out, denken Verolme en Schaufeli. Half omdat we in de zorg niet genoeg doorverwijzen. Maar we erkennen burn-out tenminste als beroepsprobleem. Schaufeli: "In sommige landen 'bestaat' burn-out niet en scharen ze het onder de noemer depressie. In Zwe- »





‘Als je in beeld hebt dat mensen dag en nacht met werk bezig zijn, kun je er wat aan doen’

den hebben ze een vergelijkbare richtlijn als wij, met dezelfde conclusies. We zijn dus op de goede weg. Het laatste stuk ontbreekt echter. Het liefst zou ik willen dat we vrij zijn om bij ernstige klachten door te verwijzen.”

Appels en peren vergelijken

Verolme deed research naar burn-out in China en Japan en merkte dat appels en peren vergelijken nog steeds erg moeilijk gaat. “In China kwam ik er na een half uur achter dat mijn gesprekspartner, een hoogleraar, iets heel anders verstond onder het begrip. Hij koppelde het aan fysieke overbelasting in een naaiatelier met meer dan duizend mensen. In Japan waren ze

een wet aan het voorbereiden die het onmogelijk moest maken meer dan veertig uur per week op kantoor te zijn om zo de baas te behagen.”

Bij ons heeft burn-out een sterke privécomponent. Wij ‘draaien door’ om verschillende redenen. Bijvoorbeeld omdat we na tien uur ’s avonds nog werkmaitjes beantwoorden, zo concludeert Verolme. “Maar ook omdat we veel eisen aan onszelf stellen. Jonge mensen bijvoorbeeld staan altijd aan en in de etalage van de sociale media. Ze moeten aantrekkelijk zijn, sporten, druk sociaal leven en een fantastische baan hebben om erbij te horen. Daarnaast spelen maatschappelijke factoren als de oorlog in Oekraïne, klimaatcrisis en nog veel meer zaken een rol. Dat leidt allemaal tot stress.”

Een beetje oneerlijk dat de werkgever daarvoor opdraait? Verolme: “Dat vind ik wel. Het is een stokpaardje van me. Natuurlijk is de werkgever verantwoordelijk voor goede arbozorg en helpt het bijvoorbeeld als je veel aan preventie doet. Maar als er thuis problemen zijn en je valt daarom uit, tja, daar kun je als werkgever niet altijd wat aan doen. Dan is het wel wat oneerlijk dat je de rekening krijgt.”

Tips en voorbeelden

Preventie is het toverwoord. Volgens TNO kost een gemiddelde burn-out de werkgever een ton per jaar aan loondoorbetaling zonder productieve werknemer. “Daar kun je een mooi preventieproject van draaien”, stelt Verolme. “Zorg dat je mensen het melden als ze het niet aankunnen. Dat kan door anoniem te enquêteren. Of door een online tool in te zetten die de werkstress meet. Mooi voorbeeld uit mijn eigen praktijk als organisatieskundige. Een advocatenkantoor op de Zuidas zag jonge vrouwen tussen de 25 en 35 bij bosjes omvallen. Dankzij een anonieme online enquête kregen ze netjes in beeld dat deze vrouwen dag en nacht met werk bezig waren. Dan kun je er wat aan doen. Het is geen rocket science. Voldoe aan de wetgeving, die schrijft voor dat je periodiek een risico-inventarisatie en -evaluatie moet houden. De tools zijn er in de vorm van workshops en online enquêtes en we hebben ook goede voorbeelden.” Een van die goede voorbeelden is het preventief inzetten van coaches in het Erasmus MC. Verolme: “Daar heerst een machocultuur. Hè, ik naar een coach? Ik red levens. Hoef ik niet. Totdat enkele aansprekende collega’s zeiden veel baat te hebben gehad bij coaching.”

Indachtig dat de politieagent ook wel eens door rood rijdt. En hoe zit het met eigen ervaringen? Verolme: “Ik lag thuis wezenloos naar het plafond te staren toen mijn vrouw kanker had. Uiteindelijk ben ik eruit gekomen door te gaan sporten en goede gesprekken te voeren.”

Ook Schaufeli heeft er geen moeite mee zijn ervaringen te delen. Al vindt hij het in tegenstelling tot zijn medeauteur wel een onwenselijke trend in deze tijd om alles maar persoonlijk te maken. “Mijn vrouw werkte in de zorg en heeft een burn-out gehad toen mijn dochter aan de ziekte van Pfeiffer leed. Ik was in het buitenland en ze stond er alleen voor. Ik had niks in de gaten. Na een aantal maanden is het gelukkig goed gekomen.” ◀◀