

Werkstress, overspannenheid en burn-out



Inhoud reader:

Inleiding

Werkstress

Overspannenheid

Burn-out

Hoe ontstaat burn-out?

Cijfers

Inleiding

Deze reader is bedoeld voor cliënten van de Praktijk voor Zelfmanagement, organisaties en geïnteresseerden. Het doel van deze reader is een uitleg te geven over de begrippen werkstress, overspannenheid en burn-out. Ook komen de oorzaken en cijfers aan bod.

Werkstress

Het woord zegt het al: stress in relatie tot het werk. Werkstress is een verwijzing naar aspecten van het werk die voortdurend fysieke en/of psychologische inspanning kosten. Dit kunnen fysieke, psychologische, sociale en organisationele aspecten zijn.

In feite hebben we allemaal te maken met werkstress. Bijvoorbeeld als we door ons werk persoonlijke contacten hebben met lastige of klagende mensen. En ook als de werkdruk hoog is, er deadlines te behalen zijn of er een (te) volle agenda wordt aangehouden. Ook privéfactoren kunnen stress opleveren en een rol spelen in het ontstaan van werkgerelateerde stress. Daarnaast kunnen risicofactoren als overbelasting, veranderingen, onvoldoende autonomie en beloning bijdragen aan werkstress (zie de reader “burn-out preventie” voor meer informatie over de risico- en beschermende factoren).

Het eventueel ontstaan van werkstress hangt nauw samen met de persoon en de situatie. Werkstress heeft deels te maken met de *beleving* van aspecten van het werk door het individu, waardoor wel of juist geen stressreactie volgt. Ook spelen de *vaardigheden* van het individu om met stress om te gaan een rol. Daarnaast is de beschikbaarheid van *energiebronnen*, zoals bijvoorbeeld het krijgen van feedback en steun van collega's, goede loopbaanmogelijkheden, salaris, en dergelijke bepalend voor het wel of niet ontstaan van werkstress.

Belangrijke factoren bij het ontstaan van werkstress zijn tevens aspecten van de functie en organisatie. Ook zijn er functies met een verhoogde kans op werkstress omdat de aard van de functie dit met zich meebrengt. In dit kader speelt het *passen* van de functie en organisatie bij het individu en de *preventieve inzet* van de werkgever een grote rol bij het al dan niet ontstaan van werkstress.

Werkstress kan leiden tot kortdurende klachten zoals concentratieverlies, gevoelens van overbelasting en prikkelbaarheid. In de regel herstelt men hiervan. Er is nog geen beperking in sociaal of beroepsmatig functioneren te verwachten.

Overspannenheid

Werkstress kan op den duur leiden tot een voortdurende aantasting van energiereserves die hierdoor onvoldoende kunnen herstellen. In dat geval kan chronische stress leiden tot overspannenheid. (Huisartsen noemen dit vaak “surmenage.”)

Als gevolg van chronische stress kunnen lichamelijke en psychische klachten ontstaan. Het beloop van de klachten is per individu verschillend, niet iedereen ervaart dezelfde klachten in dezelfde mate. Onderstaande klachten geven een indicatie van de aanloop naar een burn-out en zijn een gevolg van voortdurende stress.

Piekeren, slecht of onregelmatig slapen, vermoeid opstaan, rusteloos zijn, continu gespannen zijn, zich uitgeput voelen, minder belangstelling voor sociale contacten hebben, zich sociaal terugtrekken, prikkelbaar zijn, verminderd concentratievermogen hebben, vergeetachtig zijn, snel afgeleid zijn, met veel zaken tegelijk bezig zijn, angsten ervaren. Ook hoofdpijn, duizeligheid, zweten, buikklachten, rugpijn en nekpijn komen veel voor.

Van overspannenheid (ook wel overspanning genoemd) is er volgens de richtlijn van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde van 2011, sprake als er onder andere significante beperkingen in sociaal of beroepsmatig functioneren bestaan.

Er zijn veel mensen die in verschillende mate één of meerdere van de bovenstaande klachten ervaren. Men probeert dit zelf te compenseren met het rusten in vakanties en in de weekeinden, of door stimulerende middelen (koffie, energiedrankjes, et cetera) te gebruiken. Het is mogelijk dat men het hiermee nét kan volhouden. Men pleegt dan roofofbouw op het lichaam, dat het vroeg of laat zal opgeven als de stress blijft voortduren.

We kunnen ons echter wel tijdig afvragen of we hier bewust voor willen kiezen, of toch willen doorgroeien naar een plezierige werksituatie waarbij men uitgedaagd, maar niet overbelast wordt.

Als de bovengenoemde klachten onvoldoende worden gecompenseerd, ontstaat burn-out.

Burn-out

Het vervolg op overspannenheid is dus burn-out. Naar overspannenheid en burn-out is veel onderzoek verricht. Doordat er per land en onderzoeksrichting verschillende termen werden gehanteerd, is het verschil in de literatuur niet altijd even helder beschreven. Er wordt genoemd dat overspannenheid en burn-out verschillende benamingen zijn van hetzelfde toestandsbeeld.

Zo bestaat er in het door psychologen gebruikte DSM IV classificatiesysteem (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) nog geen diagnose burn-out. Zodoende worden er diagnoses gesteld zoals: aanpassingsstoornis (de meest voorkomende), depressieve stoornis, gegeneraliseerde angststoornis en ongedifferentieerde somatoforme stoornis. Het is wel mogelijk dat hiernaast de diagnose overspannenheid of burn-out gesteld wordt. Ook wordt er gesproken over het “chronisch stress syndroom”, dat ook een aanduiding is voor burn-out en de problematiek in feite heel kernachtig weergeeft.

Wat in de literatuur naar voren komt is dat burn-out gekenmerkt wordt door *overspannenheid* waarbij tevens de volgende klachten nadrukkelijk op de voorgrond treden: *uitputting, cynisme, afstandelijkheid, verminderde competentie en depersonalisatie.*

Volgens de richtlijn van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde van 2011, kan van burn-out gesproken worden als er sprake is van overspanning, de klachten meer dan een half jaar geleden zijn begonnen en gevoelens van moeheid en uitputting sterk op de voorgrond staan. Burn-out kenmerkt zich dus door een langere duur van de klachten en doordat er nadrukkelijk sprake van uitputting is.

In de literatuur wordt ook genoemd dat de genezingsduur van burn-out aanmerkelijk langer is dan van overspannenheid. Bij burn-out is men echt ziek. De batterij is leeg en kan niet zomaar weer opgeladen worden. Van overspannenheid kan men daarentegen door enkele weken rust in te bouwen doorgaans herstellen. Dit betekent echter niet dat de oorzaak van de werkstress verdwenen is. Het is raadzaam deze oorzaken te achterhalen en werkstress te verminderen. Zo kan herhaling worden voorkomen.

Hoe ontstaat burn-out?

Zoals hierboven is beschreven, ontstaat burn-out uiteindelijk na een lange duur van *chronische stress*. De basis hiervan zijn (arbeids)omstandigheden die op psychisch niveau effect uitoefenen en emotionele verstoringen en cognitieve klachten als gevolg hebben.

Daarnaast vinden er lichamelijke verstoringen plaats. Het hormoon adrenaline is gerelateerd aan kortdurende stress, terwijl het hormoon cortisol gerelateerd is aan langdurige stress. Deze hormonen worden geproduceerd door de bijnieren en geven onder andere extra energie om met de stress om te gaan. Bijvoorbeeld om acuut dreigend gevaar af te wenden door te vechten of te vluchten. Cortisol wordt tevens gedurende de (niet stressvolle) dag afgegeven in het bloed en zorgt ervoor dat we 's morgens wakker worden en energie hebben om ons werk kunnen doen.

Op de langere termijn richt stress (inmiddels chronisch geworden) schade aan en raken de bijnieren uitgeput. Het lichaam is niet 'ontworpen' om met zoveel stress om te gaan. Je kan dus zeggen dat chronische stress een *onnatuurlijke situatie* voor het lichaam is.

Door bijnieruitputting vinden er allerlei hormonale verstoringen plaats, onder andere gekenmerkt door een te laag of juist te hoog cortisolniveau in het bloed. Dit is de veroorzaker van klachten, zoals uitputting.

Het lichaam kan niet functioneren onder te hoge druk, die te lang heeft aangehouden. Het lichaam kan wel herstellen van stress zolang er herstelmomenten aanwezig zijn. Als er complicaties aanwezig zijn, kan dit anders zijn. Bij het ontstaan van burn-out komt vaak naar voren dat de balans tussen geven en ontvangen verstoord is geraakt. Men voelt zich 'leeg'.

Bij het ontstaan van burn-out kan men onder andere de volgende vragen stellen: *met welke oorzaak is de werkstress ontstaan en overgegaan in chronische stress? Hoe komt het dat er onvoldoende herstelmomenten aanwezig waren? Wat zijn de achterliggende gedachten en overtuigingen? Welke invloed heeft de omgeving gehad? Zijn er vaardigheden die aangeleerd kunnen worden om beter met werkstress om te kunnen gaan? Hoe kan de draagkracht in balans worden gebracht met de draaglast? Hoe is herstel te bevorderen en herhaling te voorkomen? Hoe ontstaat een plezierige werksituatie?*

Het behandelprogramma dat ik gebruik, biedt antwoorden op deze vragen. Het is zodanig opgebouwd dat de klachten eerst verminderd worden en het herstel kan gaan ontstaan. Vervolgens ontstaat er ruimte voor het werken aan de oorzaken van burn-out. Aan de hand van een opeenvolgende reeks van psycho-educatie en inzichtgevende oefeningen wordt gewerkt aan bewustwording van het patroon achter de burn-out.

Vervolgens komen allerlei handvatten aan bod waarmee de herhaling van chronische stress kan worden herkend en voorkomen. Ook worden vaardigheden vergroot. Zodoende wordt ook de zogenoemde stresshantering vergroot. Vervolgens vind er terugvalpreventie plaats als men weer aan het werk gaat. Mocht men van functie veranderen, ondersteun ik dit met loopbaanbegeleiding.

Cijfers

Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt in het webmagazine van 25 oktober 2011 dat tussen 2007 en 2010 het aandeel van werknemers met burn-outklachten is toegenomen. In 2007 kampte 11 procent van de werknemers met burn-out, terwijl dit percentage in 2011 is opgelopen naar gemiddeld 13 procent.

Hoogopgeleiden voelen zich vaker opgebrand (15%) dan lager opgeleiden (13%). Werknemers met een middelbare opleiding hadden in 2010 met 12% het minste last van burn-outklachten. Burn-out klachten kwamen het meeste voor in het onderwijs en de industrie. Hierna volgden vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening, horeca en de gezondheids- en welzijnzorg.

Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) meldt met het rapport: *“Beroepsziekten in cijfers 2011”* dat in 2010, 18% van alle meldingen van beroepsziekten (1128) aan het NCvB uit werkgebonden psychische aandoeningen bestond. In de meerderheid van deze gevallen (79%) rapporteren deze over de diagnose overspannenheid/ burn-out. Het verzuim door deze meldingen dat langer dan drie maanden duurde, was 43%.

Geraadpleegde literatuur:

Burgh, J. van der & Reijnen, H. (2007). *Opgebrand*. Zaltbommel: Thema.

Dam, A. van & Leeuw, F. de (2004). *Uit de Brand*. Amsterdam: Harcourt Assessment BV.

Hoogduin, C.A.L., Schaufeli, W.B., Schaap, C.P.D.R. & Bakker, A.B. (2002). *Behandelingsstrategieën bij Burnout*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu van Loghum.

Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (2011). *Richtlijn Overspanning en Burnout*. LVE, NHG, NVAB. (<http://nvab.artsennet.nl>)

Karsten, C. (2004). *Omgaan met burnout*. Rijswijk: Elmar BV.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2007). *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Opgesteld door: Wouter-Jan van Keulen, toegepast psycholoog en coach.

Het vervolg op deze reader is de reader: **“burn-out, wat nu?”** Zie ook de reader **“burn-out preventie.”** Deze zijn via de website te downloaden.

www.praktijkvoorzelfmanagement.nl

De inhoud van deze reader is ter informatie en kan een advies niet vervangen. Raadpleeg bij lichamelijke klachten altijd uw huisarts en bij psychische klachten een psycholoog.