

WCfY-projectteam

Burn-out detectie en preventie

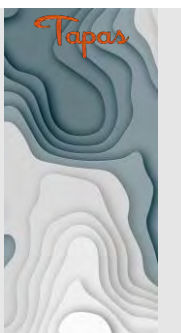
Prof. dr. Erik Franck
Katrien de Schrijver





Bedoeling van deze training...

- Weten wat professioneel onwelbevinden is
- Zicht hebben op de *signalen en symptomen* binnen de verschillende fasen van energieverlies
- Het achterliggende *proces* begrijpen
- Zicht hebben op de *risicofactoren*
- Weten wat je als 'teamchampion' kan doen aan burn-out *preventie* op de verschillende niveaus kan
- Weten hoe je mensen kan *beïnvloeden*
- Maar vooral ook...





Inhoud 2-daagse

1

2

3

4

5

6

1: Inleiding en zelfmanagement

2: Mentaal (on)welbevinden: Spanning, stress, burn-out en depressie (zelfkennis)

2: Proces van burn-out (zelfkennis)

3: Energiemanagement (zelfbewustzijn)

4: Eerste Hulp bij Ongelukkigheid (EHBO) (zelfcontrole)

5: Hoe collega's helpen

6: De gelukkigste mensen...

Tapas



Tapas

Inleiding op zelfmanagement

Hoofdstuk 1

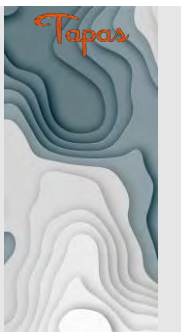


De snelheid in onze samenleving neemt toe...



infobesitas

2019 This is What Happens In An Internet Minute





24/7/365
Zijn we ' bezig'

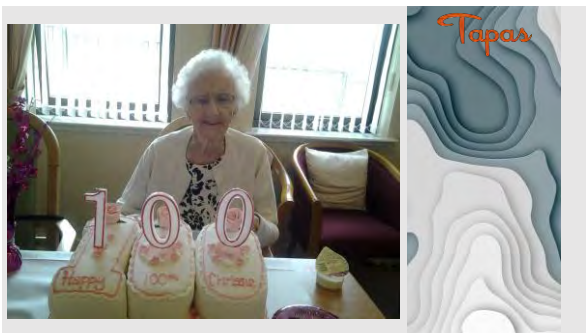




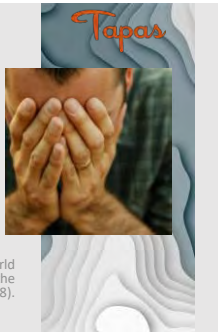








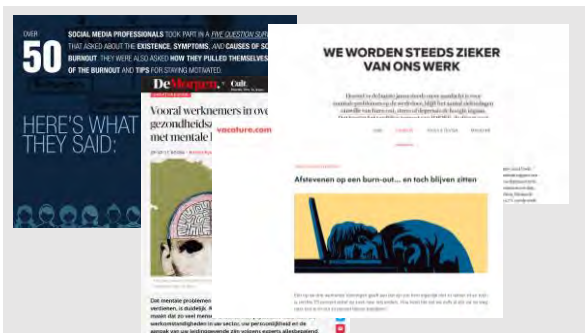
de World Health Organization
voorspelt

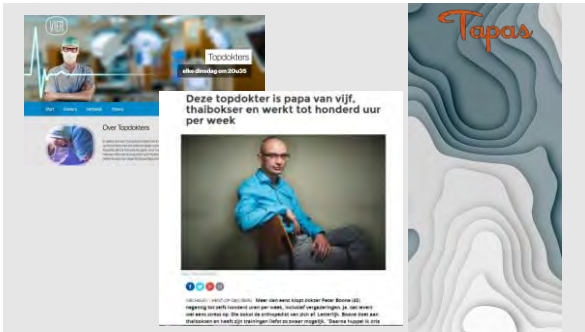


By 2020, depression will be the second leading cause of world disability (WHO, 2001) and by 2030, it is expected to be the largest contributor to disease burden (WHO, 2008).



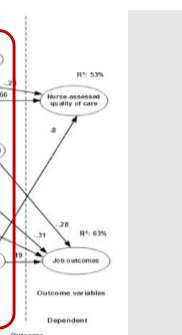
Is burn-out de kanarie
van de 21^{ste} eeuw?









[illegible][illegible]

Persoonlijk leiderschap

- Wat verstaan jullie onder persoonlijk leiderschap (of zelfmanagement)?
- Wat is het niet?
 - Aangeleerde hulpeloosheid
 - Focussen op 'verlies'
 - Leven in 'gedachten'
 - Focussen op de anderen
- VIER hefbomen van persoonlijk leiderschap

[illegible]

4 hefboomen van persoonlijk leiderschap

[illegible]

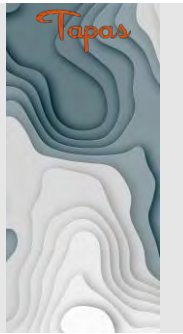
Tapas

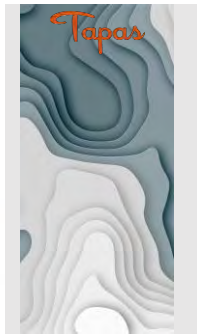
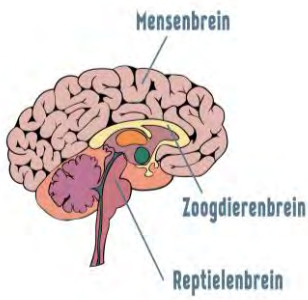
Mentaal (on)welbevinden:
Spanning, stress, burn-out
en depressie (zelfkennis)

Hoofdstuk 2

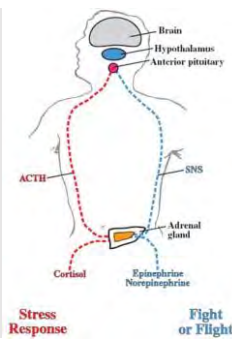
[illegible]

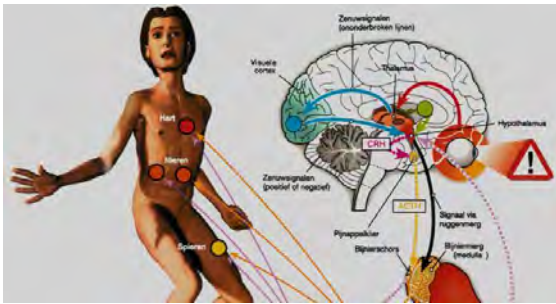
De stresstest

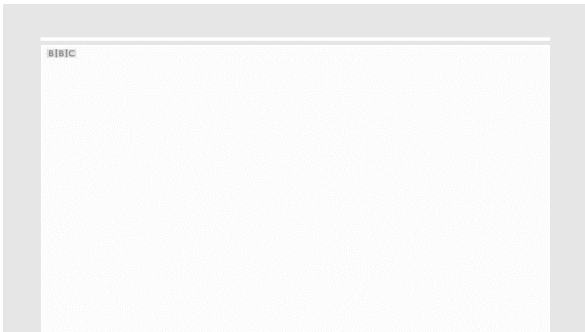




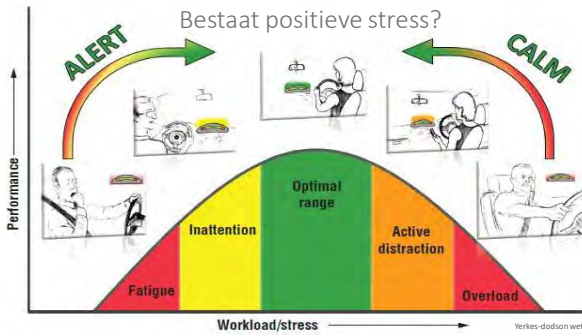
Menselijk stress-systeem

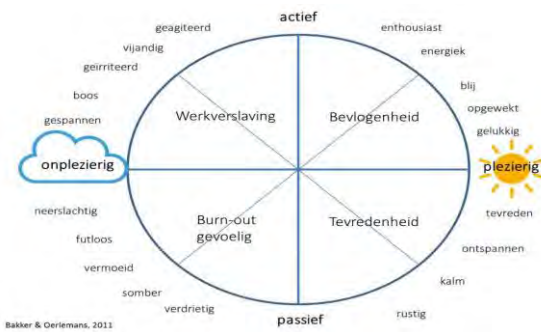


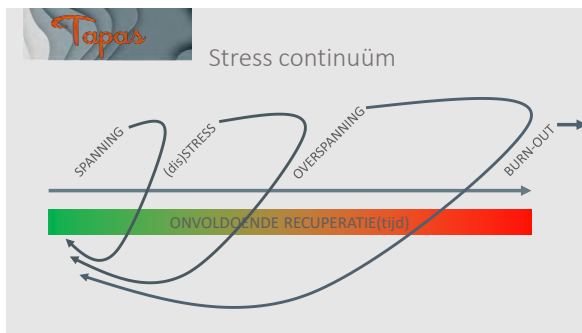


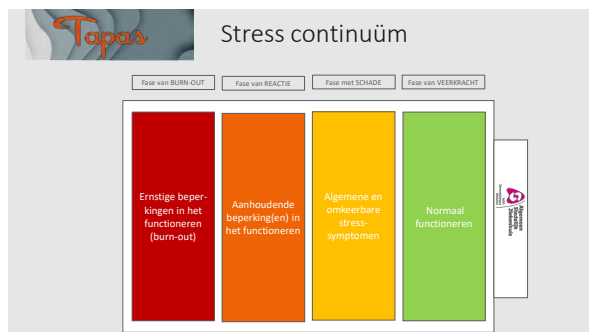
















Risicofactoren

Omgevingsfactoren	Werkomstandigheden	Individuele
Overmatige werklast	Digitale revolutie	Leertijd (jongere meer risico)
Gebrek aan controle	mens-mens interacties (spanningen en conflicten)	Persoonlijkheid
Onvoldoende beloning of waardering	Daglicht	Gevoel van controle (als intern, minder burnout)
Afbrokkelen van het gemeenschapsgevoel	Shift werk	Geslacht (vrouwen meer risico)
Onrechtvaardigheid	Omgevingsgeluid	Type D persoonlijkheid
Conflicterende waarden jobonzekerheid		Perfectionisme High-achiever



Persoonlijke stijl

kan een kwetsbaarheid zijn:

- Perfectionisme
- Idealistisch zijn ("het goed willen doen")
- Moelijk 'nee' kunnen zeggen
- Graag 'ja' zeggen
- Veel aandacht besteden aan details
- Eerder geneigd zijn zichzelf zwaar te belasten
- Veel uren werken (werkverslaafd)
- Zich steeds moeten haasten
- Steeds moeten 'multitasken'
- Steeds voor anderen zorgen en niet voor zichzelf
- Locus-of-control: bedreiging of opportuniteit
- Eerder geneigd zelfzorg activiteiten te verlagen

(Bährer-Köhler, 2013; McCormack & Cotter, 2013)

Burn-out

Uitputting (zowel fysiek als psychologisch)

Cognitief controleverlies

Emotioneel controleverlies

Depressieve klachten

Mentale distantie

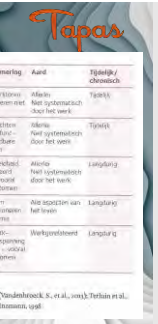
Depressie

- Somberheid, verdriet
- Vermindering van interesse en plezier
- Gevoelens van waardeloosheid
- Suicidale gedachten



Diagnostiek


- Begripsverwarring: Burn-out is geen medisch gestaafe diagnose (geen officiële diagnose), maar eerder een beschrijving v/e toestand
- Differentiaal diagnostiek!
- Vragenlijsten:
 - UBOS (betalend; EX, DP, PA; genormeerd)
 - OLBI (vrij te gebruiken; EX, DP; niet genormeerd)
 - BAT (burn-out assessment tool)



	Mutts van boelvermoring	Aand	Tijdelijk / Chronisch
Spannings-bleeften	Stressreacties van bloover-gevoelens / functievervalsing in eenzige nutte	Alleen	Tijdelijk
Overspanning	Intensieve stressreacties van bloover sociale functies - stressen - versuimende overregulatie	Alleen	Tijdelijk
Chronische vermoeidheid	Algemene vermoeidheid, geen werkgebonden of bloover stressen - versuimende functies	Alleen	Langdurig
Depressie	Welke interne en externe - rollenfuncties - stressenfuncties	Niet specifiek van burn-out	Langdurig
Burn-out	Langdurige en werk-gebonden overspanning - functievervalsing - bloover psychische symptomen - overpessimisme	Werkgebonden	Langdurig

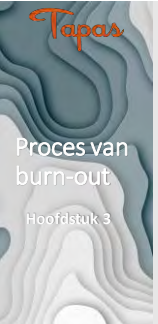
Figure 1 Differentiaal diagnostiek (Van den Bosch, K., et al., 2013; Verhulst et al., 2010; Houtman et al., 2010; Schaufeli & Houtman, 2010)

Stressed Eric



Burnt out Eric

(Eric was too tired to pose for this cartoon, apologies)



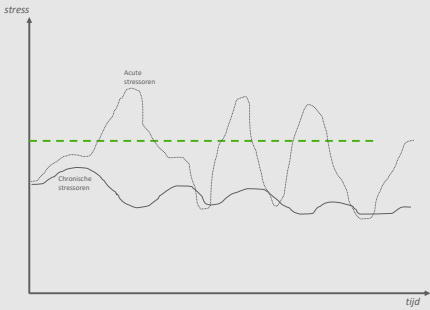
"In a word, slowly. No matter how suddenly it seems to erupt, Burn-Out is a chronic condition, something a person has been working toward over a period of weeks, months, even years." (1980, p. 13)

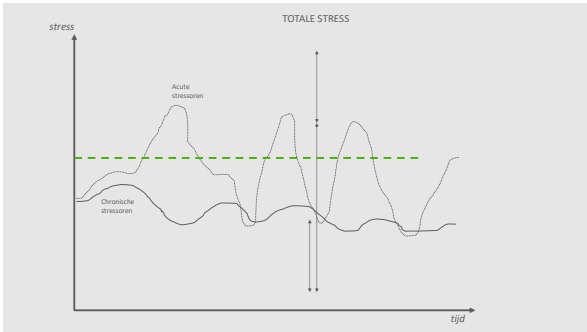


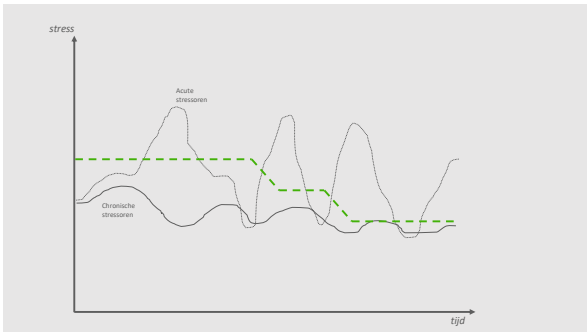
Herbert L. Freudenberger,
Geraldine Richelson (1980).
Burnout: The High Cost of High Achievement. Bantam books.

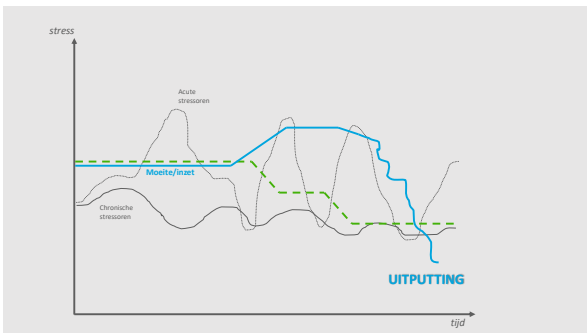
Model van stressweerbaarheid (Schacht, 2004)













Mensen zijn goed in het negeren

Metafoor van de **kikker** in (kokend) water



Tapas

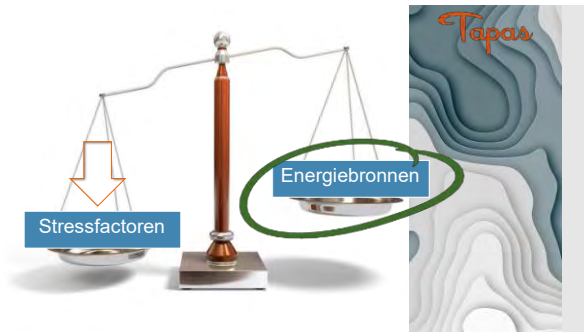


Tapas



Etiologische modellen

Balansmodel – model van Karasek – JDR model





Greet

- Fulltime baan als advocaat bij een lokaal bedrijf
- Echtgenoot die manager is in een groot internationaal bedrijf
- Twee kinderen
- Huis en renovatieplannen
- Sociaal netwerk
- Ouders, 3 zussen
- Hobby's: yoga en koken
- Een echte multitasker
- **Ze slaapt heel slecht (doorslapen en vroechochtendontwaken)**

Els

- Werkt 3 dagen per week als apotheker in een lokaal ziekenhuis
- Echtgenoot die een schoolleraar is
- Een kind
- Appartement gekocht
- Sociaal netwerk
- Hobby's: Zumba en tennis
- **Ze heeft insomnie**

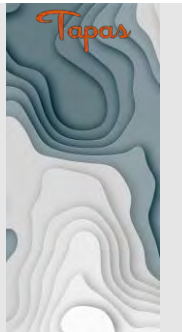
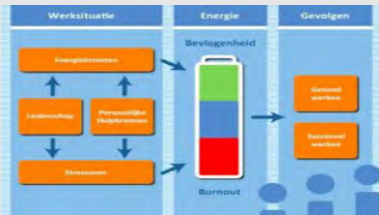
Stress als beïnvloedende factor op de beleving van werk



Karasek (1979, 1981)



Job demands resources model





Kwantitatieve stressoren, zoals
"werkdruk"



Kwalitatieve stressoren, zoals
"conflicten op het werk"



Organisatie stressoren, zoals
"bureaucratie"

Hoe kan je bevlogen blijven ?

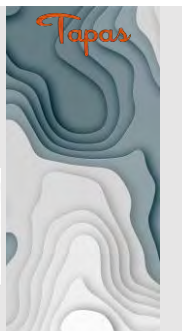
Evenwicht tussen hulpbronnen (energiebronnen) en
werk-eisen (stressoren)

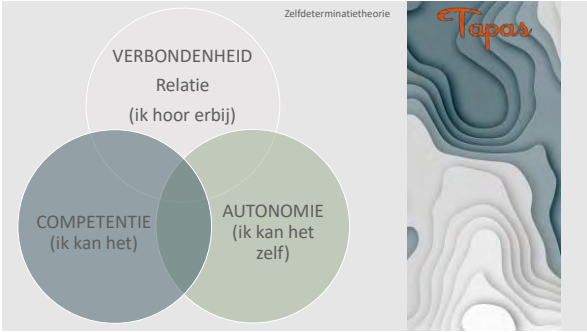
Energiebronnen

- Sociale energiebronnen, zoals
"steun van collega's"
- Werk energiebronnen, zoals
"regelruimte"
- Organisatie energiebronnen, zoals
"communicatie"
- Groei energiebronnen, zoals
"leren en ontwikkelen"

Stressoren

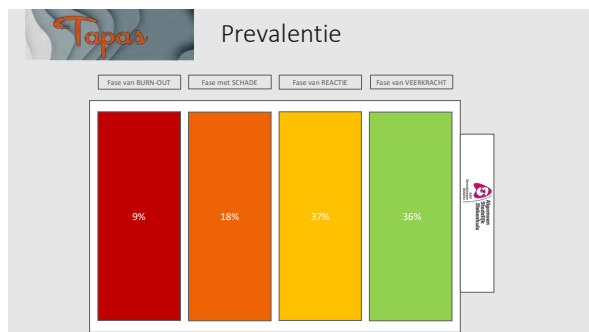
- Kwantitatieve stressoren, zoals
"werkdruk"
- Kwalitatieve stressoren, zoals
"conflicten op het werk"
- Organisatie stressoren, zoals
"bureaucratie"












Besmettelijkheid van burn-out

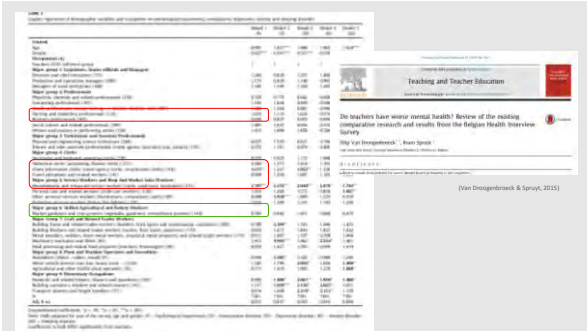
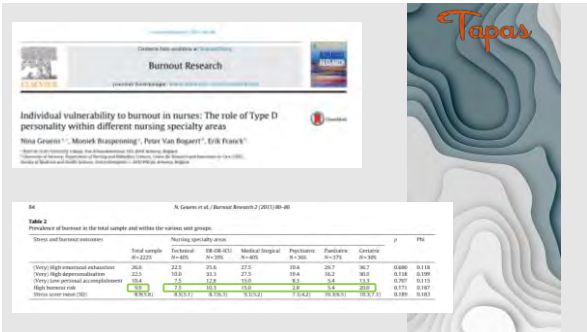
- Emotionele besmetting: 'de tendens om **automatisch** gelaatsuitdrukkingen, vocalisaties, houdingen en bewegingen te **imiteren** en te **synchroniseren** met een ander persoon om zo emotioneel te convergeren' (Hatfield et al., 1994, p. 5)
- Onderzoek bevestigt dit evenzeer bij burn-out (Bakker et al., 2001)
- Tweede meer 'bewust' mechanisme van **empathische afstemming**
- Belang dus van regelmatige **screening** organisatiebreed
- Burn-out prevalentie kan een **symptoom** zijn van een dieperliggend probleem en moet dus verder worden **geanalyseerd**



Onderzoek over stress en burn-out prevalentie

- Securex (2015): 64% van de werknemers lijdt onder stress
- Vandenbroeck et al. (2012): 5 833 verpleegkundigen en artsen => 11% burn-out; 11% behoort tot de risicogroep
- Gezondheids- en welzijnszorg bleek niet altijd de bedrijfstak te zijn waar burn-out het vaakst voorkomt. Onderwijs, horeca en industrie scoorden hoger.
- Dus burn-out toch eerder werkgerelateerd dan cliëntgerelateerd...





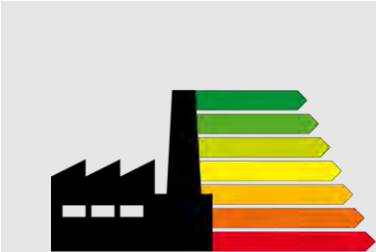
Burn-out: het privilege van de zorg ?

Voltijds, evenwichtige jobs	Emotioneel belastend werk
<ul style="list-style-type: none">• Hoge autonomie• Geen complex werk• Weinig risico• Weinig contact met externe klanten• Goede carrièremogelijkheden• Goede verloning	<ul style="list-style-type: none">• Weinig autonomie over de werktijd• Complexe taken (hoge deskundigheid)• Veelvuldig contact met externe klanten• Beperkte carrièremogelijkheden• Hoge werkdruk• Deeltijds werk• Flexibele werkuren• Weinig inspraak• Beperkte ondersteuning vanuit management• Weinig sociale steun

Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vindamin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., Hansez, I., Vanroelen, C., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K. & De Witte, H. (2013). *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*.

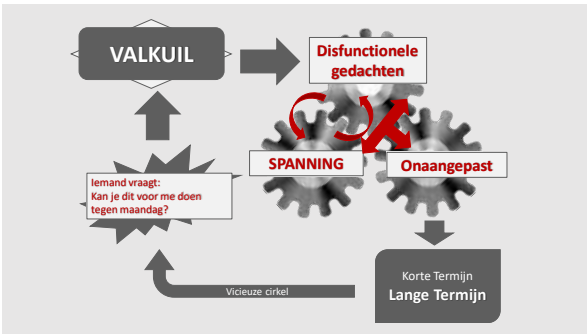
Burn-out in het onderwijs





73





Drivermodel (Kahler, 2012)

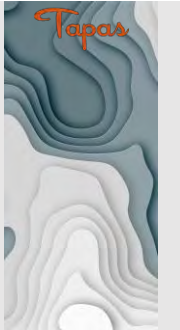
Controlemechanismen die ontstaan als kind
Komen tot uiting bij het ervaren van
controleverlies

- 5 drivers:
- 1) Be perfect (intern)
 - 2) Please others (extern)
 - 3) Be strong (intern)
 - 4) Hurry up (intern)
 - 5) Try hard (extern)



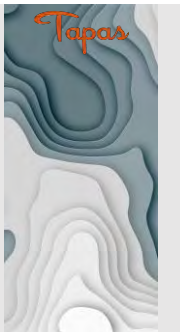
TRY-HARD “blijf je best doen en geef nooit op”

- Extern gestuurd
- Hebben de ruimte nodig om te kunnen excelleren, willen hun best doen
- Gedreven door erkenning
- Willen controle over de waardering/erkenning van (al dan niet belangrijke) anderen
- Controleverlies wanneer de loyaliteit niet wordt gezien
- Overcompensatie: laten zien dat ze hun best doen, zichzelf verloochenen...
- Opdracht: Wat wil ik echt? Ben ik bereid ook de LT consequenties erbij te nemen?



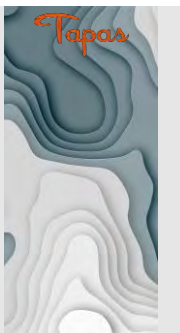
BE STRONG “wees flink en sterk”

- Intern gestuurd
- Hebben de ruimte nodig om verantwoordelijkheid te kunnen nemen
- Gedreven door verantwoordelijkheid
- Willen controle over het resultaat enkel dan zullen ze ook hun volle verantwoordelijkheid nemen
- Controleverlies wanneer de ander schijnbaar niet de verantwoordelijkheid neemt
- Overcompensatie: toch proberen de verantwoordelijkheid te nemen
- Opdracht: Leren hulp vragen? Zich afvragen waarvoor ik echt verantwoordelijkheid ben. Delegeren. Leren losaten.



HURRY UP “doe voort – verlies geen tijd”

- Intern gestuurd
- Hebben de ruimte nodig om snelheid en prioriteiten te stellen
- Gedreven door snelheid en prioriteiten
- Willen controle over snelheid van de voortgang en hoe iets wordt gedaan
- Controleverlies wanneer het niet vooruit gaat...
- Overcompensatie: proberen snelheid en voortgaan te controleren
- Opdracht: is mijn perceptie op de voortgang ook de realiteit? Gaat het echt niet vooruit?



PLEASE OTHERS “zorg voor de anderen – denk ook eens aan de anderen”

- Extern gestuurd
- Hebben de ruimte nodig om te kunnen zorgen
- Gedreven door respect van de ander (gerespecteerd worden)
- Willen controle over acceptatie als mens door de anderen
- Controleverlies wanneer ze het gevoel krijgen niet te worden gerespecteerd
- Overcompensatie: zorgen, conflicten vermijden, eigen noden miskennen
- Opdracht: is de zorg die ik denk dat de ander nodig heeft ook de zorg die hij/zij echt nodig heeft?



BE PERFECT “het moet juist zijn, zonder fouten”

- Intern gestuurd
- Hebben de ruimte nodig om de dingen ‘juist’ te kunnen doen
- Gedreven door (hun norm van) juistheid
- Willen controle over de juistheid
- Controleverlies wanneer iets niet juist verloopt (onrechtvaardigheid!)
- Overcompensatie: proberen hun norm van juistheid door te drukken
- Opdracht: afvragen of mijn norm van juistheid de enige juiste norm is?



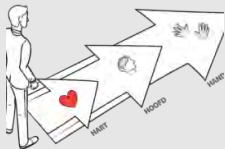
Persoonlijk leiderschap

Wat is dat dan *persoonlijk leiderschap*?

Vanuit **zelfkennis** ontwikkel je **zelfbewustzijn** om dan je **zelfcontrole** te trainen zodat je beslissingen kan nemen die niet alleen emotie of korte termijn gestuurd zijn maar die op lange termijn leiden tot positieve effecten en **evenwicht**

Accepteer wat je niet kan veranderen en verander wat je niet kan accepteren!

(Franck, 2018)



As soon as we left the ground, I knew I had to fly.
Amelia Earhart

Ter inspiratie

