

OORZAAK EN GEVOLG VAN BURN-OUT? WE VROEGEN HET (EX-)BURN-OUT'ERS ZELF!

Bevraging uitgevoerd door Prof. dr. Stijn Baert,
Prof. dr. Eva Derous, Dra. Eline Moens, Dra.
Claudia Rooman en Drs. Philippe Sterkens

Met ondersteuning van Jens Michels, Selina
Robinne en Annelies Van Royen.



1. OPVALLENDE BEVINDINGEN

1.1. BELANGRIJKSTE FACTOREN DIE BIJDROEGEN TOT BURN-OUT?

1. De respondenten kijken in eigen boezem. **Bijna 9 op 10 geeft aan dat de eigen neiging om constant hard te willen werken heeft bijgedragen tot hun burn-out.** Bij vrouwen ligt dit hoger dan bij mannen.
2. Bijna 8 op 10 heeft het over een onevenwichtige werk-privébalans. Dit wordt vaker vernoemd door jongere respondenten.
3. **Opvallend: meer dan 7 op 10 van de bevroegden legt een deel van de oorzaak van hun burn-out bij de ervaren druk om constant bereikbaar te moeten zijn.** Andere werkgerelateerde factoren die vaak vermeld worden zijn een hoog werktempo of hoge werkhoeveelheid (83% van de respondenten) en onvoldoende feedback van leidinggevende (68%).
4. Persoonlijke factoren spelen minder mee. Toch geeft 27% van de respondenten aan dat een negatieve levensgebeurtenis op relatiegebied bijdroeg tot hun burn-out. Bij vrouwen is dit duidelijk hoger dan bij mannen.
5. **5 op 10 van de jongere respondenten (jonger dan 45) geven aan dat zich vergelijken met succesvollere personen meespeelde bij de totstandkoming van hun burn-out.** Bij oudere respondenten (45 of ouder) is dit slechts 3 op 10.

1.2. BELANGRIJKSTE DREMPELS OM CARRIÈRE VERDER TE ZETTEN?

6. Opvallend: **drie kwart van de bevroegden ziet een werkomgeving die opnieuw evenveel verwacht als een belangrijke drempel om de carrière verder te zetten.** Onder degenen die momenteel nog een burn-out ervaren is dit zelfs 87%.
7. Andere top-5-drempels: minder zware werklast kunnen dragen, zich minder goed kunnen concentreren, minder zelfvertrouwen hebben en last hebben van een slechter geheugen na de burn-out.
8. Verder opmerkelijk: 2 op 10 van de bevroegden vreest dat te weinig steun van familie en vrienden een drempel zal vormen en **4 op 10 vreest dat te weinig steun van collega's een drempel zal zijn.** Een even grote groep (4 op 10) vreest discriminatie bij het solliciteren.
9. 45-plussers geven dan weer vaker aan dat ontbrekende steun bij collega's en leidinggevendenden een drempel vormt (of verwachte drempel zal vormen) bij het verderzetten van de carrière.

10. Wie momenteel nog in een burn-out zit schat de burn-outgerelateerde drempels om de carrière succesvol verder te zetten duidelijk hoger in dan wie in het verleden met een burn-out geconfronteerd werd.

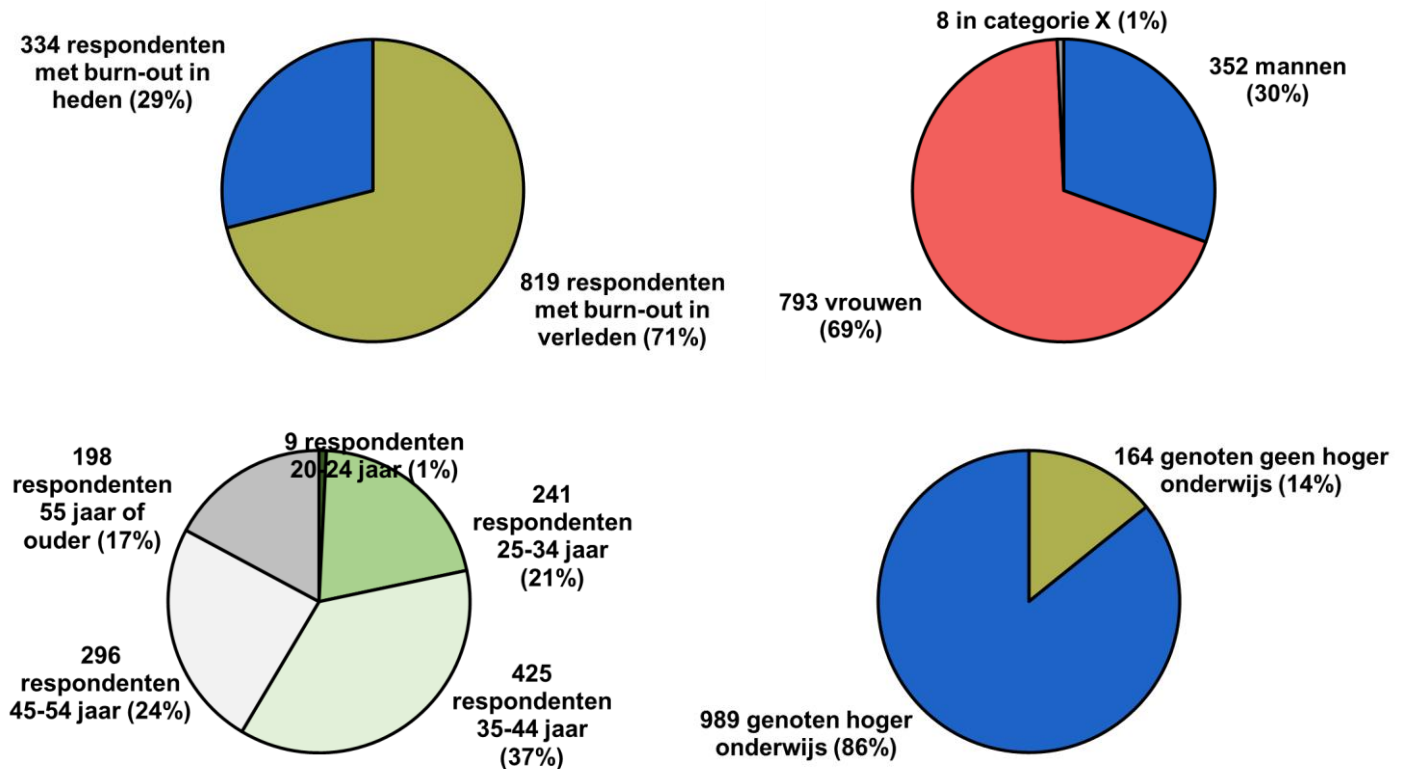
1.3. WAT BEPAALT DE KWALITEIT VAN DE RE-INTEGRATIE?

11. Zowel mannen als vrouwen kiezen het meest voor een werkhervatting met direct evenveel uren (35% van de bevroagden).
12. De ervaren kwaliteit van re-integratie na burn-out **hangt positief samen met (1) steun in de organisatie, (2) autonomie omtrent re-integratie en (3) slaapkwaliteit.**
13. Psychologische begeleiding, met cliënt-gerichte therapie (42% van bevroagden) en cognitieve gedragstherapie (36%) als populairste vormen, kan de voornoemde factoren (1-3) bevorderen en zo indirect de kwaliteit van re-integratie versterken.
14. De kwaliteit van re-integratie was, in deze steekproef, iets lager bij vrouwen.

1. EEN ZICHT OP DE 1153 BEVRAAGDEN

1.1. BESCHRIJVENDE STATISTIEKEN

- **1153 Vlamingen vulden de enquête volledig en zorgvuldig in.** Een bijkomend aantal vulde ze onvolledig en/of onzorgvuldig in.



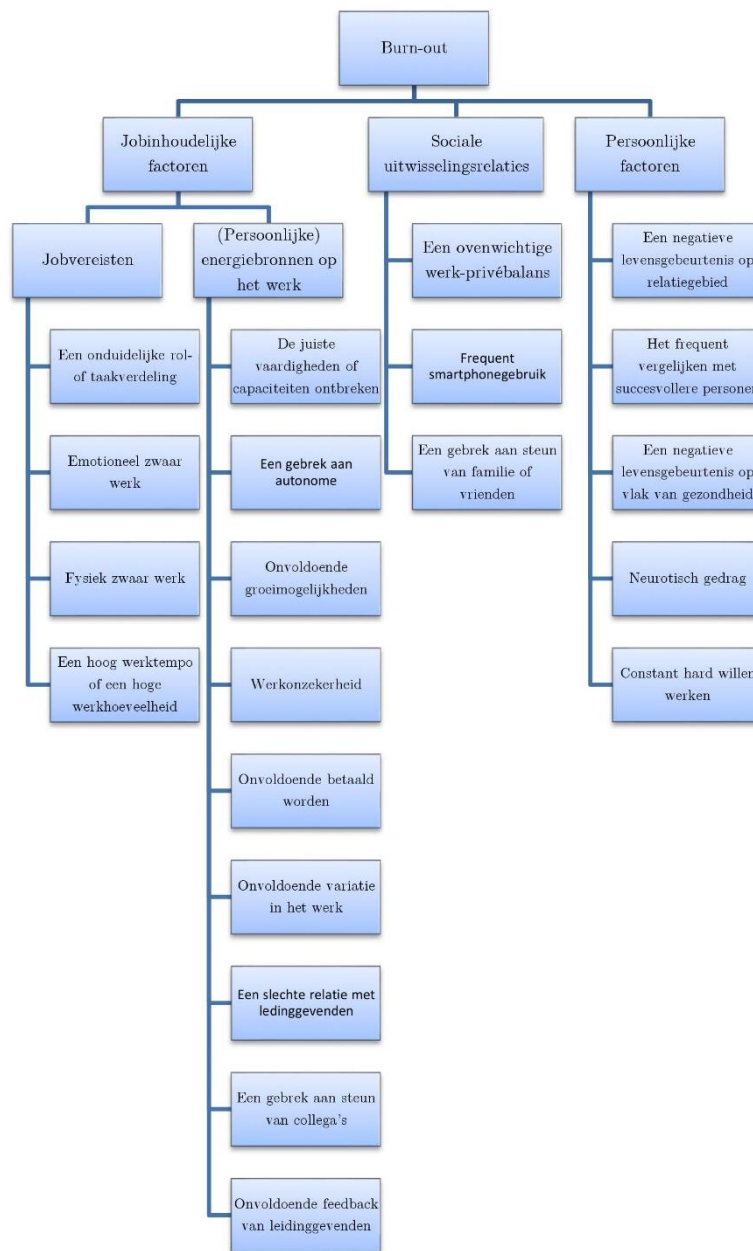
1.2. OPMERKINGEN

- De vragenlijst werd online afgenomen in **april 2019**.
- Respondenten selecteerden zichzelf in de bevraging. De gegeven cijfers zijn dus enkel representatief zijn voor dit (uitgebreide) staal en niet voor alle Vlamingen.

2. GERAPPORTEERDE REDENEN VOOR BURN-OUT EN GEVOLGEN VOOR VERDERE CARRIÈRE

2.1. REDENEN VOOR BURN-OUT

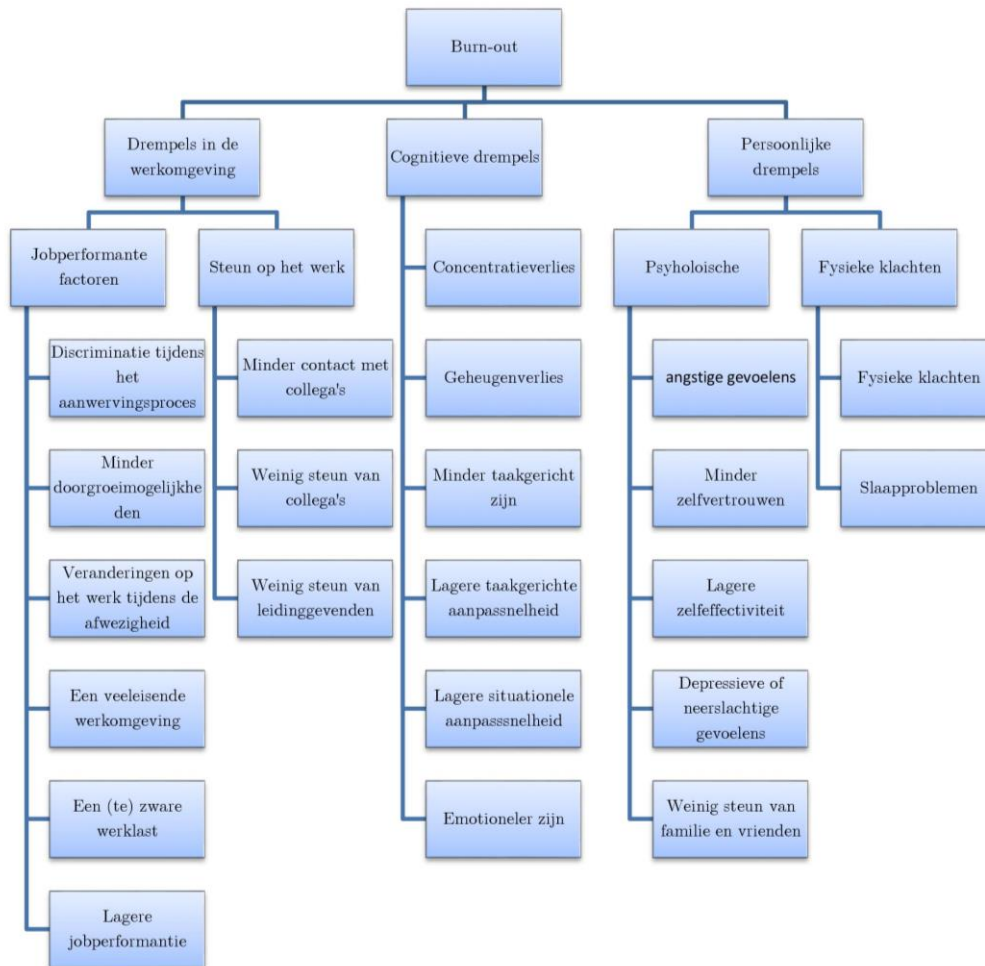
- Tabel 1 geeft weer welke volgens de ondervraagden de belangrijkste redenen waren voor hun burn-out. Deze determinanten werden gedetecteerd via een literatuurstudie (zie Figuur 1).



Figuur 1. Overzicht van de oorzaken voor burn-out volgens de literatuur

2.2. GEVOLGEN VOOR VERDERE CARRIÈRE

- Tabel 2 geeft weer welke volgens de ondervraagden de belangrijkste drempels lijken/zijn om hun carrière verder te zetten. Deze drempels werden gedetecteerd via een literatuurstudie (zie Figuur 2).



Figuur 2. Overzicht van de drempels bij het hervatten van de carrière na het herstel van een burn-out volgens de literatuur

2.3. MEER INFORMATIE OVER DIT GEDEELTE?

- Prof. dr. Stijn Baert (Stijn.Baert@UGent.be; 0486/49.27.52).

Tabel 1. Zelfgerapporteerde determinanten van burn-out

Groep van respondenten	Alle	Geslacht		Leeftijd		Diploma		Burn-out in ...	
		Man	Vrouw	< 45	>= 45	Niet-tertiair	Tertiair	Verleden	Heden
Aantal respondenten in deze groep	1153	352	793	675	478	164	989	819	334
1. Onvoldoende betaald	28.3%	27.6%	28.2%	30.7%	24.9%	<u>40.2%</u>	<u>26.3%</u>	26.3%	33.2%
2. Werkonzekerheid	21.6%	23.0%	20.9%	24.0%	18.2%	25.6%	20.9%	20.9%	23.4%
3. Gebrek aan autonomie	47.8%	46.0%	48.5%	47.7%	47.9%	52.4%	47.0%	46.8%	50.3%
4. Onvoldoende feedback van leidinggevende	68.0%	66.8%	68.7%	66.5%	70.1%	74.4%	66.9%	67.6%	68.9%
5. Gebrek aan afwisseling in werk	28.4%	28.1%	28.4%	<u>31.4%</u>	<u>24.1%</u>	32.9%	27.6%	28.9%	26.9%
6. Gebrek aan groei mogelijkheden	42.9%	42.9%	42.9%	45.6%	39.1%	48.8%	42.0%	42.4%	44.3%
7. Relatie met leidinggevende	62.5%	61.9%	63.2%	60.6%	65.3%	64.0%	62.3%	64.5%	57.8%
8. Gebrek aan steun van collega's	56.4%	53.7%	57.8%	56.6%	56.1%	64.6%	55.0%	56.2%	56.9%
9. Gebrek aan steun van familie of vrienden	28.2%	<u>21.9%</u>	<u>30.6%</u>	29.9%	25.7%	32.3%	27.5%	28.3%	27.8%
11. Vergelijken met succesvollere personen	41.9%	38.4%	43.5%	<u>49.9%</u>	<u>30.5%</u>	39.0%	42.4%	<u>39.4%</u>	<u>47.9%</u>
12. Levensgebeurtenis relatiegebied	27.1%	<u>20.2%</u>	<u>29.9%</u>	28.1%	25.7%	29.9%	26.7%	25.8%	30.5%
13. Levensgebeurtenis (zelf of omgeving)	38.7%	35.2%	40.1%	37.2%	40.8%	40.9%	38.3%	<u>36.0%</u>	<u>45.2%</u>
14. Onevenwichtige werk-privébalans	78.1%	77.3%	78.4%	<u>84.4%</u>	<u>69.0%</u>	74.4%	78.7%	79.0%	75.7%
15. Werktempo of werkhoeveelheid	82.6%	<u>77.3%</u>	<u>84.7%</u>	84.1%	80.3%	84.1%	82.3%	81.0%	86.5%
16. Emotioneel zwaar werk	50.8%	<u>44.9%</u>	<u>53.2%</u>	51.1%	50.4%	47.6%	51.4%	48.8%	55.7%
17. Fysiek zwaar werk	11.7%	11.4%	11.7%	12.3%	10.9%	<u>28.0%</u>	<u>9.0%</u>	10.4%	15.0%
18. Onduidelijkheid over taak en rolverdeling	58.5%	60.8%	57.6%	60.9%	55.0%	54.9%	59.0%	57.5%	60.8%
19. Druk constant bereikbaar te moeten zijn	71.9%	71.9%	71.6%	74.1%	68.8%	72.6%	71.8%	70.0%	76.6%
20. Onvoldoende capaciteiten voor job	17.9%	17.9%	17.8%	19.9%	15.1%	22.0%	17.2%	17.2%	19.5%
21. Eigen stemmingswisselingen	39.8%	37.2%	40.9%	<u>44.6%</u>	<u>33.1%</u>	<u>49.4%</u>	<u>38.2%</u>	40.9%	37.1%
22. Eigen nervositeit	58.1%	58.2%	58.0%	<u>65.2%</u>	<u>48.1%</u>	59.1%	57.9%	56.8%	61.4%
23. Eigen paniekerigheid	50.6%	46.0%	52.5%	<u>58.4%</u>	<u>39.5%</u>	48.8%	50.9%	48.5%	55.7%
24. Eigen neiging constant hard te willen werken	86.7%	<u>80.7%</u>	<u>89.4%</u>	88.9%	83.7%	89.0%	86.3%	86.1%	88.3%

Noot. De weergegeven percentages geven aan welke proportie van de ondervraagden op een schaal van 0 (helemaal niet akkoord) tot 10 (helemaal akkoord) minstens een score van 6 gaf aan dit item wanneer gevraagd werd of deze factor heeft bijgedragen tot de burn-out. De gearceerde cellen geven de vijf items met het hoogste percentage aan. Een significante samenhang met een van de kenmerken waar naar opgedeeld wordt, wordt aangegeven door onderlijning (significantie van correlatie op 5%-significantieniveau).

Tabel 2. Zelfgerapporteerde drempels om carrière verder te zetten na burn-out

Groep van respondenten	Alle	Geslacht		Leeftijd		Diploma		Burn-out in ...	
		Man	Vrouw	< 45	>= 45	Niet-tertiair	Tertiair	Verleden	Heden
Aantal respondenten in deze groep	1153	352	793	675	478	164	989	819	334
1. Meer last van fysieke klachten	57.7%	<u>48.3%</u>	<u>61.8%</u>	57.5%	57.9%	65.9%	56.3%	<u>54.0%</u>	<u>66.8%</u>
2. Minder zelfvertrouwen	68.3%	63.4%	70.6%	69.5%	66.5%	70.1%	67.9%	<u>66.2%</u>	<u>73.4%</u>
3. Weinig steun van familie en vrienden	22.3%	20.5%	23.1%	23.3%	20.9%	26.8%	21.5%	22.0%	23.1%
4. Meer last van angstige gevoelens	64.5%	61.6%	65.8%	66.4%	61.9%	72.0%	63.3%	<u>61.8%</u>	<u>71.3%</u>
5. Weinig steun van collega's	41.3%	40.6%	41.5%	<u>37.2%</u>	<u>47.1%</u>	47.6%	40.2%	<u>37.7%</u>	<u>50.0%</u>
6. Minder vertrouwen in eigen bekwaamheid	64.2%	59.4%	66.2%	66.1%	61.5%	65.9%	63.9%	61.9%	69.8%
7. Weinig steun van leidinggevende(n)	62.4%	61.4%	63.2%	<u>59.3%</u>	<u>66.9%</u>	64.6%	62.1%	<u>58.9%</u>	<u>71.3%</u>
8. Meer last van neerslachtige gevoelens	55.9%	59.4%	54.1%	56.0%	55.6%	<u>65.9%</u>	<u>54.2%</u>	<u>53.1%</u>	<u>62.6%</u>
9. Meer last van een slechter geheugen	67.8%	<u>58.8%</u>	<u>71.9%</u>	66.8%	69.2%	71.3%	67.2%	<u>65.2%</u>	<u>74.3%</u>
10. Meer last van slaapproblemen	55.9%	51.1%	58.0%	54.8%	57.5%	64.6%	54.5%	<u>52.5%</u>	<u>64.4%</u>
11. Minder kans op groeimogelijkheden	36.9%	39.8%	35.9%	35.9%	38.5%	38.4%	36.7%	<u>33.5%</u>	<u>45.5%</u>
12. Meer kans op discriminatie bij sollicitaties	39.2%	38.1%	39.6%	40.4%	37.4%	44.5%	38.3%	<u>31.5%</u>	<u>58.1%</u>
13. Minder efficiënt of effectief werken	60.9%	58.5%	62.0%	59.4%	63.0%	61.0%	60.9%	<u>56.3%</u>	<u>72.2%</u>
14. Minder zware werklast zelf dragen	72.2%	<u>63.6%</u>	<u>75.9%</u>	72.3%	72.0%	75.0%	71.7%	<u>67.0%</u>	<u>84.7%</u>
15. Het verminderde contact met de collega's	38.9%	40.3%	38.5%	36.3%	42.5%	43.9%	38.0%	<u>34.9%</u>	<u>48.5%</u>
16. Minder goed concentreren	68.5%	65.1%	70.5%	66.4%	71.5%	70.7%	68.1%	<u>65.8%</u>	<u>75.1%</u>
17. Minder efficiënt omgaan met veranderende situatie	57.2%	55.7%	58.0%	56.6%	58.2%	53.7%	57.8%	<u>53.1%</u>	<u>67.4%</u>
18. Minder snel overschakelen tussen taken	56.5%	53.4%	58.1%	54.2%	59.8%	62.8%	55.5%	<u>52.0%</u>	<u>67.7%</u>
19. Minder controle over de eigen emoties	55.9%	<u>50.0%</u>	<u>58.4%</u>	56.7%	54.6%	60.4%	55.1%	<u>52.9%</u>	<u>63.2%</u>
20. Sneller afgeleid tijdens uitvoeren van taak	56.9%	54.5%	58.1%	58.4%	54.8%	59.8%	56.4%	55.2%	61.1%
21. Veranderingen op werk tijdens afwezigheid	41.2%	38.6%	42.2%	38.2%	45.4%	44.5%	40.6%	<u>33.7%</u>	<u>59.6%</u>
22. Werkomgeving die opnieuw evenveel verwacht	75.4%	70.5%	77.6%	76.0%	74.5%	73.2%	75.7%	<u>70.5%</u>	<u>87.4%</u>

Noot. De weergegeven percentages geven aan welke proportie van de ondervraagden op een schaal van 0 (helemaal niet akkoord) tot 10 (helemaal akkoord) minstens een score van 6 gaf aan dit item wanneer gevraagd werd of deze factor een drempel was of zou vormen om de carrière verder te zetten na de burn-out. De gearceerde cellen geven de vijf items met het hoogste percentage aan. Een significante samenhang met een van de kenmerken waar naar opgedeeld wordt, wordt aangegeven door onderlijning (significantie van correlatie op 5%-significantieniveau).

3. RE-INTEGRATIEKWALITEIT

- Op basis van de bevraging hebben we ook gekeken naar re-integratie en de factoren die kwaliteit van re-integratie bepalen.
- De praktijk zoekt manieren om re-integratie te bevorderen gezien de hoge kost van burn-out. Een focus op re-integratie is niet alleen nodig uit maatschappelijk oogpunt maar ook vernieuwend omdat bestaand onderzoek zich vooral gericht heeft op determinanten van burn-out en nog niet van re-integratie.
- Voor een succesvolle re-integratie kunnen zowel werkgerelateerde factoren als zaken uit de privésfeer van belang zijn.
- Wat volgt is niet gebaseerd op beschrijvende statistieken en correlaties (zoals de vorige sectie) maar wel op een serie van regressieanalyses met bèta-waarden waarbij eerst gecontroleerd werd voor demografische factoren en stap voor stap diverse factoren toegevoegd zijn om zicht te krijgen op meer zuivere effecten van de determinanten van re-integratiekwaliteit na burn-out. De resultaten zijn gebaseerd op schalen met een goede betrouwbaarheid voor de ex-burn-outpatiënten onder de bevroegden die hebben aangegeven gere-integreerd te zijn na hun burn-out.

3.1. FACTOREN DIE DIRECT VERBAND HOUDEN MET KWALITEIT VAN RE-INTEGRATIE NA BURN-OUT

3.1.1. RELATIE RE-INTEGRATIEKWALITEIT MET DEMOGRAFISCHE KENMERKEN

- **De gepercipieerde re-integratiekwaliteit ligt 1% lager bij vrouwen dan mannen. Beide opteren het meest voor volledige werkhervatting (met direct evenveel uren). De graduele werkhervatting is eveneens vrij populair bij vrouwen maar minder bij mannen.**
- Andere demografische kenmerken (leeftijd, relatie, inwonende kinderen, opleidingsniveau en migratie-achtergrond) houden geen verband met de ervaren re-integratiekwaliteit.
- Dit is anders dan voor de ernst van burn-out (ouder: hogere ernst van burn-out; hoger opgeleid: lagere ernst van burn-out).

3.1.2. RELATIE RE-INTEGRATIEKWALITEIT MET ERNST VAN BURN-OUT

- De ernst van iemands burn-out is niet gerelateerd aan de ervaren re-integratiekwaliteit, d.w.z. dat men ook na een ernstige burn-out kwaliteitsvol kan re-integreren mits de juiste steun.

3.1.3. RELATIE RE-INTEGRATIEKWALITEIT MET PSYCHOLOGISCHE BEGELEIDING EN LOOPBAANBEGELEIDING

- Noch psychologische noch loopbaanbegeleiding hebben een *direct* effect op de re-integratiekwaliteit.
- Psychologische begeleiding (nl. cliënt-gerichte therapie of cognitieve gedragstherapie) lijkt toch veelbelovend door het *indirect* effect ervan op de kwaliteit van re-integratie via slaapkwaliteit en steun in de organisatie (zie Sectie 3.2).
- Psychologische begeleiding (volgens een specifieke therapie) lijkt dus iets effectiever dan loopbaanbegeleiding, mogelijk omdat psychologische begeleiding meer specifiek ingaat op het remediëren van burn-out.
- Een kleine 30% van de ex-burn-out patiënten ervaarde psychologische begeleiding bovendien als een extreem belangrijke meerwaarde in de re-integratie (score 10 op een 10-puntenschaal).

3.1.4. RELATIE RE-INTEGRATIEKWALITEIT MET STEUN, AUTONOMIE EN SLAAPKWALITEIT

- **Wie steun bij re-integratie ervaart in de organisatie heeft een betere re-integratiekwaliteit.** Dit effect is het sterkst van alle determinanten en betekent dat begrip en waardering van zowel de collega's als de leidinggevende onmisbaar zijn voor een succesvolle terugkeer na burn-out.
- **Daarnaast is ook de gepercipieerde autonomie bij het re-integratietraject van belang voor de re-integratiekwaliteit (maar iets minder sterk), d.w.z. dat ex-burn-out patiënten best vrij beslissen wanneer ze hervatten en of ze het werk direct volledig of gradueel hervatten.**
- Ten slotte is de re-integratiekwaliteit ook beter bij mensen met een goede slaapkwaliteit.

3.2. FACTOREN DIE INDIRECT VERBAND HOUDEN MET KWALITEIT VAN RE-INTEGRATIE NA BURN-OUT

- Naast de directe effecten van organisationele steun, autonomie en slaapkwaliteit zijn er interessante indirecte effecten van omgevings- en persoonsfactoren op de ervaren re-integratiekwaliteit.
 - **Psychologische begeleiding hangt positief samen met ervaren steun in de organisatie** en kan zo indirect re-integratiekwaliteit bevorderen.
 - **Zowel psychologische als loopbaanbegeleiding hangen positief samen met slaapkwaliteit** en kunnen zo indirect re-integratiekwaliteit bevorderen.

- Psychologische begeleiding lijkt meer aangewezen dan loopbaanbegeleiding ter bevordering van re-integratie omdat psychologische begeleiding positief samenhangt met gepercipieerde autonomie bij het re-integratietraject.
- Autonomoos kunnen beslissen omtrent re-integratie hangt positief samen met ervaren steun in de organisatie en kan zo indirect re-integratiekwaliteit bevorderen.
- Persoonlijkheid hangt samen met slaapkwaliteit, waarbij de slaapkwaliteit hoger is bij optimistisch ingestelde mensen en lager bij negatief ingestelde mensen. Persoonlijkheid hangt dus indirect (via slaapkwaliteit) samen met de ervaren re-integratiekwaliteit.

3.3. MEER INFORMATIE OVER DIT GEDEELTE?

- Prof. dr. Eva Deroos (Eva.Deroos@UGent.be; 09/264.91.39).