

Dikke bult, eigen burn-out!

door: dr. Alex Klein

Het percentage ziekmeldingen wegens psychologische klachten is in vier jaar tijd verdubbeld¹. Overspannenheid en burn-out nemen meer en meer toe, omdat steeds meer werk op steeds minder schouders komt te liggen. De oplossing ligt in het aanpassen van de PDCA-cyclus, een ziekmakend managementmodel.

Waar in 2013 het percentage ziektemeldingen wegens psychologische aandoeningen op 25% lag, is dit percentage in 2017 gestegen tot 57 procent, meer dan een verdubbeling. Een te hoge werkdruk (of nog nauwkeuriger: een disbalans tussen de hoge werkeisen en de beschikbare hulpbronnen) lijkt de oorzaak te zijn. Een groeiende economie met een afnemende beschikbaarheid van goed personeel is de onderliggende macro-economische oorzaak. Alhoewel alom wordt aangenomen dat de piek in de economische groei al achter ons ligt, zal de beschikbaarheid van gemotiveerd en betrokken medewerkers in de aankomende jaren alleen maar verder afnemen. Vergrijzing en ontgroening zijn nou eenmaal niet zo maar om te buigen...

De kruik en het water

Als minder mensen meer werk moeten verrichten, dan is het logisch dat per persoon de werkdruk hoger komt te liggen. Natuurlijk is per sector, per bedrijf en per persoon verschillend wat iemand dragen kan, maar het is evident dat uiteindelijk de gepercipieerde last te zwaar wordt. Ligt dat aan de medewerker? Ja en nee! Nee, want je kunt maar zoveel dragen als je aankunt. Maar ja, het is aan de medewerker om aan te geven waar zijn of haar grenzen liggen. De kruik gaat echt maar zo lang te water totdat ze barst...

Werknemer noch werkgever is gebaat bij langdurig ziekteverzuim door overspannenheid: twee-derde van alle psychisch zieke medewerkers blijft zeker zes maanden thuis. Dus is het aan beide partijen om een afwijzing te accepteren. Nee is namelijk ook een optie! Als de medewerker onderbouwd NEE zegt, dan moet de baas dat accepteren. En de werkgever zal moeten leren dat NEE ook een optie is naar de opdrachtgevers. Want wat heb je liever: wél de opdracht, maar vervolgens geen personeel omdat ze ziek thuis zitten OF niet de opdracht en vervolgens een hogere winstgevendheid?

P – S – DCA, zowel zakelijk als privé

In de managementliteratuur wordt de PDCA cyclus (Plan, Do, Check & Act) veel gebezigd. Maak een plan, laat het werk doen, controleer of de gestelde doelen worden bereikt en – indien nodig – pas aan waar het beter moet. Een wereldberoemd maar ziekmakend model! Er zit namelijk een fout in deze trits: tien doelen is elf problemen! Als je te veel doelen hebt (meer dan drie tot vijf), dan heb je niet de tijd om aan alle doelen de benodigde aandacht te besteden. Niet alleen verslons je de tien doelen individueel, het elfde probleem is dat je geen enkel doel behaalt.

Daarom pleit ik voor een aanpassing: P – S – DCA. Plannen maken is prima, maar Selecteer vervolgens welke plannen je gaat uitvoeren en welke niet. Alles kan niet, het leidt aangetoond tot burn-out en overspannenheid. Wat echt niet kan, kan dus echt niet! NEE wordt dus steeds meer een must dan slechts een optie!

Overigens geldt dit inzicht zowel zakelijk alsook privé. Als je op je werk al (te) veel druk ervaart, dan moet je misschien thuis beseffen dat het iets minder moet – en vice versa! Duizend-en-één dingen doen is doodgewoon niet haalbaar! Laat dat zelfbeeld los, vergeet die mooie leugens op social media en wees gewoon jezelf: iets minder is prachtig, misschien zelfs wel mooier! Vooral het wegblijven van social media prikkels lijkt een belangrijk privépunt om overspannenheid te ontlopen². Altijd bezig, altijd ‘aan’ is niet zaligmakend: het is ziekmakend!

Delicate balans

Waar ligt de grens? Volgens mij bij het 's nachts wakker liggen. Ik denk dat piekeren in de donkere uurtjes een duidelijke waarschuwing moet zijn. Ligt u regelmatig 's nachts wakker van alles dat u nog moet doen? Ligt u wakker omdat u geen overzicht meer heeft? Piekert u zich suf terwijl u juist zou moeten slapen? Ligt u 's nachts weer wakker ondanks dat u overdag al zo moe bent? Volgens mij staat u al in het voorportaal van een burn-out!

Aan u de keuze: gaat u door zoals u gaat of besluit u om dingen uit uw agenda te schrappen? Dan maar niet die perfecte moeder, dan maar niet die altijd beschikbare vader. Dan maar niet die streberige medewerker. Maar wel één die gezond blijft en – zij het iets minder – het werk wél gewoon afmaakt. Maar vooral één die niet opgebrand raakt.

Het voorkomen van een burn-out heeft u voor een deel zelf in de hand. Herken de symptomen en acteer ernaar! NEE zeggen (tegen uzelf, tegen uw werkgever en tegen de asociale druk van social media) is ook een optie. Durft u dat niet, doet u dat niet, dan is een burn-out mede uw eigen schuld.

Dikke bult, eigen burn-out.

¹ Rik Winkel, *het financieele dagblad*, dinsdag 2 oktober 2018

² Ranne Hovius, *Sir Edmund*, 6 oktober 2018