

Stress en burn-out: feiten en fictie

Er is niets mis met stress in ons leven. De meeste mensen hebben een beetje gezonde stress nodig om voldoende uitgedaagd te worden en zich goed te voelen. Zonder stress zou er geen innovatie of vooruitgang zijn en ook geen zelfinzicht en zelfontplooiing. Stress is in essentie een waarschuwingssignaal. Een gezonde stressrespons op een uitdaging, een probleem of een mogelijk gevaar is acuut en kort. Nadien stabiliseert de stressrespons weer naar rust. Het mobiliseren van de stressrespons leidt tot activatie van alle betrokken systemen. Er bestaat dus niet zoiets als half-gestresseerd. Chronische stress is uiteraard wel problematisch en ontstaat bij recurrente en frequente activatie van het stress-systeem. Als de link tussen de prefrontale cortex (de plaats voor ratio, probleemoplossend denken, zaken in perspectief zien) en het stress-systeem (figuurlijk gesproken) doorgeknipt wordt, ontstaat het kip-zonder-kop-syndroom. Een rationele, helpende benadering (zoals vb. een gesprek) heeft dan totaal geen zin. Op basis van wetenschappelijk onderzoek is een beïnvloeding van de lichaamstemperatuur het meest effectief: een coldpack (of een koud blikje frisdrank) gedurende 5 à 7 minuten in de handen houden of in de nek leggen herstelt het contact met zichzelf en de realiteit. Pas dan kan een gesprek helpen.

Aanhoudende stress maakt ziek en houdt wakker. Een stressreactie, die conti-

nu geactiveerd blijft, vreet bakken energie. Het immuunstelsel verzwakt en de weerstand tegen ziekte vermindert. Door de verhoogde cortisolspiegel is de kans groot dat we 's nachts wakker worden – wakker schieten is wellicht een meer correcte omschrijving. Een combinatie van verschillende factoren veroorzaakt stress. In een werkcontext kan dit gaan om: werkonzekerheid, een job die niet aansluit bij je competenties en talenten, een onevenwicht in de balans draaglast-draagkracht, weinig tot geen feedback en ondersteuning krijgen van de leidinggevende, ... Dat sluit aan met het standpunt van HRM over de oorzaken van stress: gebrek aan controle, erkenning, integriteit (of perceptie ervan) in combinatie met emotionele druk en waardenconflicten. Meer algemeen zijn er vier grote oorzakelijke groepen van stress: werkgerelateerd (werksfeer, doorgroeimogelijkheden, taakvariatie, ...) aan het individu gerelateerd (perfectionistisch, hoog sensitief, groot verantwoordelijkheidsgevoel, ...), maatschappelijke en culturele factoren (geografische verschillen op vlak van arbeidsethos, ...) en fysieke factoren (lawaaï, landschapsburelen, ...). Stress kan ook omschreven worden als de verstoorde

.....

“Stress kan ook omschreven worden als de verstoorde verhouding tussen energiegelende en energievretende activiteiten.”

.....

verhouding tussen energiegevende en energievetende activiteiten.

Stress is een ernstig en reëel gezondheidsprobleem, dat mensen onderuit kan halen. Ongeveer 1 op de 10 bezoeken aan de huisarts heeft te maken met stress. Naar schatting zijn ongeveer 30 % van de psychische klachten waarvoor mensen hulp zoeken in verband te brengen met stress. Volgens het human resourcesbedrijf Securex zou stress 64 % van alle werknemers raken. Die klachten veroorzaken ruim 1/3 van de afwezigheidsdagen door ziekte. Cijfers die tot nadenken stemmen ... Bovendien sluiten die cijfers aan bij verschillende EU-rapporten, waar gemeld wordt dat geestelijke gezondheid (vooral depressie en burn-out) in 2020 een grotere impact zal hebben op het ziekteverzuim dan andere chronische aandoeningen.

Op internationaal vlak worden de hoogste stressniveaus vastgesteld in Griekenland, Slovenië en Zweden; de laagste stressniveaus zien we in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Nederland. Ons land bevindt zich in de middengroep.

Chronische stress kan leiden tot burn-out en verder tot chronische medische aandoeningen. Burn-out is een energiestoornis die zich kenmerkt door emotionele uitputting, depersonalisatie met cynisme en een sterke daling van het competentieniveau. Er zijn evidente raakpunten met depressie, dat in essentie een stemmingsstoornis is. Burn-out manifesteert zich – klinisch en potentieel – bij 12 tot 15 % van alle werknemers. Het gemiddelde aantal ziektedagen bij medewerkers met een burn-out is

198 dagen. De opvang/behandeling van die medewerkers is intensief en gebaseerd op herstel van het recuperatievermogen en op hervulpreventie. De vaststelling is dat een klein percentage na behandeling opnieuw dezelfde job uitoefent. Een groter percentage vindt een job die beter aansluit bij hun competenties en talenten in hetzelfde bedrijf; een aanzienlijk deel opteert voor ontslag.

Op welke manier kunnen we omgaan met die problematiek? De aanpak dient in elk geval integraal te zijn en start bij de brede maatschappelijke context, en dit op politiek, sociaal en cultureel vlak. Bevordering van het leefklimaat, waar een sfeer bestaat van open en transparant de problemen te benoemen, is een tweede domein. Preventie is een derde domein, waarin beleid ontwikkeld dient te worden gaande van het sensibiliseren van medewerkers en een klimaat scheppen met aandacht voor zelfzorg tot op het niveau van de acties gericht op de probleemaanpak. Meer specifiek lijkt “down-time” (even niets doen) één van de mogelijke effectieve benaderingen. Echt niets doen, is evenwel een kunst op zich en mogelijk voor sommigen opnieuw een bron van stress.

We staan voor uitdagingen wat betreft het omgaan met stress en burn-out in de zorgsector. Kiezen we voor een medicijn, dat de oorzaken aanpakt versus een zalfje, dat tijdelijk en oppervlakkig een beperkte nood opvangt?

Eddy Impens, hoofdredacteur