

Burn-out, emoties en verloren doelen

Rob Hoedeman

Inleiding

Wat zal de gemiddelde arboprofessional antwoorden op de volgende meerkeuzevraag? Vanuit welk kader is burn-out het beste te begrijpen en aan te pakken?

- Het gedragsmodel
- Het medische model
- Vanuit onderliggende emoties
- Vanuit oorzakelijke en onderhoudende cognities

De meeste arboprofessionals zullen vermoedelijk voor een combinatie van de opties a) en b) kiezen. Een psycholoog of wetenschapper zou voor optie d) kunnen kiezen op basis van het bewezen effect van cognitieve gedragstherapie (CGT) bij depressie. Dit wordt echter niet bereikt bij werknemers met burn-out.¹ Op grond van empirische aanwijzingen en praktijkervaringen wil ik, na een casus, uitwerken dat er voor de rol van emotie meer aanwijzingen zijn dan mogelijk gedacht. De belangrijkste aanwijzingen hiervoor zijn dat emoties meer de cognities bepalen dan andersom, dat bij burn-out emotionele uitputting op de voorgrond staat en dat positieve emoties tegen burn-out beschermen. Inzicht welke rol emoties spelen leidt tot beter aansluiten op de werknemer, meer begrip voor diens reacties en tot effectievere adviezen. Mijn stellingname komt voort uit de vele spreekuren waarin ik merkte dat werknemers vastliepen in hun emoties: 'ik krijg werk en gezondheid niet gecombineerd' en 'ik krijg het bij mijn baas niet gedaan dat mijn werkdruk afneemt'. Rationele adviezen bleken onvoldoende en ik vond aanwijzingen in de empirische literatuur dat mensen biologisch gezien een 'emotionele onderbouw' hebben, waar we meer oog voor dienen te krijgen.

Casus

De heer D, 61 jaar, is na 20 jaar werken als politie-agent, nu 20 jaar rechercheur bij de politie. Hij haalt zijn werkplezier uit het doen van onderzoeken in een klein team in een vaste gemeente. Na de reorganisatie gaat hij op zijn tenen lopen, doordat

hij op andere locaties moet gaan werken en daarin moet samenwerken met wisselende collega's. Hij wordt gespannen, krijgt hartkloppingen en hoofdpijn, slaapt slechter en is sneller boos. Hij meldt zich ziek. Hij is boos op zijn leidinggevende, die hij verwijt niet mensgericht te zijn en dit te doen voor zijn eigen loopbaan. D eist in het eerste consult van de bedrijfsarts dat deze gaat aangeven dat hij op zijn standplaats moet blijven werken en dat de maatregelen ziekmakend zijn. De bedrijfsarts legt uit dat de heer in de opstartfase kan starten met afgebakende activiteiten op zijn vaste vertrouwde locatie, maar na meer herstel zal hij structurele oplossingen moeten zoeken met zijn leiding. Na dit advies gaat zijn leidinggevende met hem het gesprek aan waarom hij het zo moeilijk heeft met de veranderingen. Dit gesprek draagt bij tot een doorbraak. Het begrip van de leidinggevende draagt ertoe bij dat het gesprek komt op het perfectionisme van de heer D. Later volgen er afspraken over een meer gespecialiseerd en afgebakend takenpakket en dit helpt de heer D om vanuit deze basis meer te gaan samenwerken met anderen. De opvattingen van de heer over zijn leidinggevende waren na het gesprek duidelijk bijgesteld. Op een spreekuur na betermelding, blijkt dat D duidelijk afgenomen herstelbehoefte heeft en een verbeterde stemming.

Wat zijn emoties?

Emoties staan centraal in het verhaal van de heer D. Emotie staat in het Latijn voor 'energie die beweegt'. Sinds de 19^e eeuw gebruiken we het daarop gebaseerde begrip uit het Frans, dat staat voor 'gemoedsbeweging'. Ik zal kort aangeven hoe wetenschappers in het verleden cognities een grote rol toekenden in de vorming van emoties. Daarna beschrijf ik 3 recente aanwijzingen dat emoties meer cognities bepalen, dan andersom. In het wetenschappelijk onderzoek naar emoties namen William James en Carl Lange 100 jaar geleden het standpunt in dat gevoelens zoals angst en verdriet ontstaan als wij ons bewust worden van de bijbehorende lichamelijke

Rob Hoedeman is bedrijfsarts in Nieuw-Vennepolder van Huisarts Zelfstandig
Correspondentieadres: r.hoedeman@hgz.nl

Samenvatting

De prevalentie van burn-out onder werknemers blijft in Nederland toenemen. De rol van emoties is onderbelicht. Het emotionele brein is evolutionair gezien de basis van het aanpassingsvermogen van mensen. Uit onderzoek blijkt dat emoties meer bepalend zijn voor cognities, dan andersom. De emotionele uitputting bij werknemers met burn-out geeft weer dat ze hun hulpbronnen hebben uitgeput. Vermijdingsdoelen worden dan overheersend aan toenaderingsdoelen en in deze 'verliespiraal' gaan negatieve emoties overheersen. Daarentegen werken positieve emoties beschermend tegen burn-out en andere psychische aandoeningen. Met name in de non-profitsector hebben werknemers meer begrip en ondersteuning nodig om het tij te keren.

reacties. Volgens deze James-Lange-hypothese² nemen we bijvoorbeeld eerst hartkloppingen waar en realiseren we ons daarna dat we ergens angstig voor zijn.

Emotieonderzoeker Nico Frijda² onderscheidt aan emoties fysiologische manifestaties, subjectieve beleving en gedragsverschijnselen. Zijn analyse is dat emoties een actietendens omvatten, die een positieve of negatieve valentie heeft. Voorbeelden van actietendensen zijn toenadering bij liefde en terugtrekken bij angst. James, Frijda en bekende neurowetenschappers zoals LeDoux en Damasio kennen een grote waarde toe aan cognities in de vorming en beleving van emoties.

Panksepp³, onderzoeker van emoties bij zoogdieren, ziet cognities en emoties los van elkaar en de rol van emoties groter dan die van cognities. Hij heeft bij muizen aangetoond dat het emotionele brein een voorbereidende en bepalende rol speelt bij zoeken, spelen, zorg, lust, boosheid, angst en paniek. Dit evolutionair bepaalde gedrag laten muizen ook zien als de hersenschors verwijderd is en daarmee toont hij aan dat bewustwording bij zoogdieren een kleinere rol speelt dan gedacht. Secundair aan deze primaire emoties ontstaat er volgens hem bij zoogdieren operant leergedrag en tertiair zijn er bij de mens zelfbewustzijn en zingeving. Deze bevindingen sluiten aan op mijn spreekuurbevindingen dat bij werknemers met burn-out negatieve emoties leidend zijn en grotendeels onbewust. Het emotionele brein is te beschouwen als een 'schakelkast' tussen het interne en externe milieu.

Er zijn ook nog andere aanwijzingen dat emoties meer de cognities bepalen dan andersom. Haidt⁴ vond dat onze instelling (behoudend of progressief) de inhoud van onze (voor)oordelen bepaalt. Bij oordelen geven we hiervoor een rationele verklaring en daar blijven we meestal bij, ook als er steekhoudende tegenargumenten worden ingebracht. Kahneman⁵ heeft aangetoond dat we een 'snel' en 'langzaam' beoordelingsmechanisme hebben en in het snelle systeem spelen gevoelens een grote rol. Het langzamere, meer rationele systeem is

secundair en vraagt oefening en zelfdiscipline om dit beter te ontwikkelen.

De rol van emotie bij burn-out

Burn-out is bij werknemers toegenomen van 11% in 2007 naar 16% in 2018⁶. Eerste kernsymptoom van burn-out is emotionele uitputting. Tweede kernsymptoom is emotionele distantie in de vorm van cynisme. Hoe is te begrijpen dat emotionele uitputting onder Nederlandse werknemers blijft toenemen? Daarvoor is het gevalideerde stressconcept van Lazarus en Folkman⁷ nuttig. Zij toonden aan dat stress ontstaat als een belasting de hulpbronnen (resources) te boven dreigt te gaan. Bij burn-out is dit langdurig het geval. Burn-out is vaak reversibel, maar als het jarenlang bestaat en ernstig is, loopt de comorbiditeit met depressie op tot 50%, zoals Hakanen en Schaufeli aantoonde.⁸ In deze context kan depressie als een ziektebeeld gezien worden, dat ontstaat als de werkende geen hulpbronnen meer kan mobiliseren en de hoop heeft opgegeven. Ook de prevalentie van depressie onder werknemers neemt toe. Er is sprake van een negatieve vicieuze cirkel, de zogenaamde verliespiraal⁹ met verlies van energie, meer negatieve emoties en geïsoleerd raken. In deze vicieuze cirkel gaan vermijdingsdoelen overheersen boven toenaderingsdoelen.¹⁰

Andere aanwijzingen in deze richting komen van Grawe¹¹. Hij deed vragenlijstonderzoek bij patiënten met psychische problemen naar de toenaderings- en vermijdingsdoelen, waarvoor ze behandeld willen worden. De patiënten met het grootste conflict tussen gewenste doelen en niet lukkende realisatie hadden het hoogste klachtenniveau. Dit sluit aan op mijn bevinding, dat werknemers met burn-out niet (meer) weten hoe ze gezondheid en werk moeten combineren. Als je hen helpt om gezondheid te realiseren en oplossingen te vinden voor de balans gezondheid-werk-privé neemt hun klachtenniveau beduidend af, versnelt de re-integratie en de duurzaamheid daarvan.

Er zijn veel hypothesen voor de toename van burn-out onder werknemers in Nederland. Als we bovenstaande betrekken, krijgen we vermoedelijk meer zicht op oorzaken en aanpak. Er zijn aanwijzingen dat werkenden steeds meer taken combineren en dat perfectionisme en alleenstaand zijn bijdragen tot meer kwetsbaarheid voor burn-out.⁶ Te weinig onderzocht zijn de oorzaken in de werkcontext. Mijn hypothese is dat werknemers van zichzelf en hun omgeving steeds meer moeten kunnen, terwijl ze emotioneel en instrumenteel onvoldoende gefaciliteerd worden. Dit is met name merkbaar in de non-profitbranche waar professionals doelen proberen te realiseren, waarvoor structureel onvoldoende resources zijn. Als deze werknemers dan ook onvoldoende toegang hebben tot een bedrijfsarts, die hen helpt met hun doelrealisatie op de combinatie van gezondheid en werk, ontstaan er verdere achterstanden.



© Fotomek / Fotolia

De beschermende werking van positieve emoties

Te weinig wordt benoemd dat positieve emoties en veerkracht beschermen tegen burn-out, depressie en PTSS. Frederickson onderbouwde de *broaden and build*-hypothese¹², zij heeft aangetoond dat positieve emoties bijdragen tot onderzoeken van de omgeving, makkelijker contact leggen en leergedrag. Evolutionair gezien heeft dit nut, omdat mensen zo hulpbronnen (resources) creëren in de vorm van nieuwe vaardigheden, nuttige contacten en emotionele steun. Daar waar er bij burn-out sprake is van een verliespiraal, is er bij bevlogenheid sprake van een winstpiraal met positieve emoties en meer steunende contacten.⁹ Voor de winst- en verliespiraal zijn equivalenten in de hersenen aangetoond. Er is hierbij sprake van lateralisatie; bij burn-out en sturen op vermijdingsdoelen zijn de rechter prefrontale cortex en amygdala geactiveerd. Bij bevlogenheid en toenaderingsdoelen zijn de linker prefrontale cortex en amygdala geactiveerd.¹¹

Decursus casus

De heer D had voor zijn klachtenepisode werkplezier in zijn vertrouwde werkomgeving. Zijn

stabiele werkomstandigheden kwamen onder druk te staan door de reorganisatie en veranderingen in zijn werk. Er ontstonden negatieve emoties en D ging compenseren. Hij raakte zicht op zijn werkdoelen kwijt en kreeg er het dilemma bij dat hij de domeinen werk en gezondheid steeds slechter kon combineren. Hij verloor zijn aansluiting naar de leiding en zocht gelijkgestemden (negatief) onder vertrouwde collega's. Het begrip en de veiligheid in de spreekkamer, droegen bij tot uiten van zijn emoties en stabilisatie. Na meer stabilisatie nam het probleemoplossend vermogen van D toe en konden oplossingsrichtingen verkend worden. Later bleek dat er bij D een onderliggende kwetsbaarheid door zijn perfectionisme speelde. Nadat hij verbinding had gelegd met zijn leidinggevende, bleek er meer steun te zijn dan D had aangenomen en konden beide partijen duurzame oplossingen realiseren. D kon daarna zijn doelen voor gezondheid en werk weer combineren. Hij ervaart nu gemiddeld genomen gematigde positieve emoties.

Beschouwing

We krijgen steeds meer werknemers met burn-outverschijnselen op onze spreekuren. Hun emotionele uitputting is een teken dat ze in hun adaptatieproces hun hulpbronnen hebben uitgeput en dat de realisering van hun doelen niet meer lukt. Wij kunnen effectiever worden in begeleiding en beoordeling als we hiervoor meer begrip tonen en hen helpen in de omgang met hun emoties en 'verloren doelen'. Wij kunnen hen helpen verhelderen welke doelen tegenstrijdig zijn, te hoge eisen bij te stellen en hoe ze gezondheid duurzaam kunnen combineren met werk- en privédoelen. Ook kunnen we onze rol beter vervullen naar werkgevers, die dezelfde negatieve emoties en niet gehaalde doelen hebben ervaren. Cliffhanger tot slot is dat we ons moeten blijven afvragen wat in werknemers en in hun werkcontext maakt dat burn-out blijft toenemen. Ook in de werkcontext valt meer te doen als we begrijpen dat werknemers 'emotioneel leeglopen' als ze emotioneel en instrumenteel onvoldoende worden toegerust om hun werk te doen.

Met dank aan mijn ICT-groep voor de feedback die ik op een eerder concept mocht ontvangen.

Referenties

1. Kwaliteitsbureau NVAB. Achtergronddocument bij de richtlijn psychische problemen. Utrecht. 2019.
2. Frijda NH. De emoties. Uitgeverij Bert Bakker. Amsterdam. 2005

Aandachtspunten

- Om burn-out te kunnen begrijpen, is het nodig om te begrijpen hoe emoties tot stand komen en werken.
- Emoties beïnvloeden cognities meer dan wordt aangenomen.
- Bij burn-out gaan vermijdings- toenaderingsdoelen overheersen en lopen werknemers vast in hanteren van hun doelen.
- Zowel werknemers als werkgevers zijn gebaat bij tijdig herkennen van emotionele uitputting bij de werknemer en bij het realiseren van haalbare doelen in de domeinen gezondheid, werk en privé.

3. Panksepp J, Given L. The archeology of mind. Norton. New York. 2012.
4. Haidt J. The righteous mind. Penguin Books. London. 2012.
5. Kahneman D. Ons feilbare denken. Uitgeverij Business Contact. Amsterdam 2011.
6. Arbobalans 2018 CBS/TNO. www.TNO.nl
7. Lazarus SL, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company. New York. 1984.
8. Hakanen JJ, Schaufeli WB. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *J Affect Disord* 2012; 141: 415-424.
9. Hoedeman R. Schuin met de stroom mee leren zwemmen. *Tijdschr Bedrijfs Verzekeringsgeneesk* 2016;24:261-265.
10. Naidoo LJ, DeCrisco A, Billy H, Manipella A, Ryan M. The 2 x 2 model of goal orientation and burnout: The role of approach-avoidance dimensions in predicting burnout. *Journal of Applied Social Psychology* 2012; 42: 2541-2563.
11. Grawe K. Neuropsychotherapie. Hogrefe. Göttingen. 2004.
12. Frederickson BI. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory. *Am Psychologist* 2001; 56: 218-226.