

Burn-out in het onderwijs

Een interview met Marcel de Looff en Irene Houtman

Toen ik begon in het onderwijs hadden we één keer in de maand, op de maandagmiddag, een vergadering van een uurtje. En drie keer per jaar een rapportenvergadering. Je cijfers hield je bij in een agenda – van papier. Iedere dag kwam de conciërge langs om de absenten op te nemen en dat was dat. Toen ik het onderwijs verliet, moesten we zo ongeveer iedere beweging die we maakten administreren. Het aantal mensen met burn-outklachten neemt al jaren toe. Zeker ook in het onderwijs. Valt dit te keren?

Burn-out is een woord dat veel begrippen kan dekken. Linda Kavelin-Popov, van wie ik op het moment een boek aan het vertalen ben, schrijft erover: “Of het nu komt door te veel werk of werken boven je macht, of andere druk en spanningen in het leven, het is een gevoel van totale uitputting, constante angst of depressie, leegte, en mentale verwarring. Je voelt je alsof je wel een week lang zou kunnen slapen, maar je hebt moeite om in slaap te komen en in slaap te blijven. Je verliest je eetlust of je eet te veel om jezelf te troosten, waardoor je sloom wordt. (...) Je bent net een voertuig dat op uitlaatgas rijdt.” Door vermoeidheid en zenuwachtigheid kan het voorkomen dat je niet of nauwelijks kunt lezen omdat de letters dansen voor je ogen. Bovendien is het bar moeilijk om je ergens op te concentreren.

Maar wat is een burn-out nu precies? Wat is de lading die door deze ‘vlag’ wordt gedekt? Inmiddels is wel duidelijk dat een burn-out vele oorzaken kan hebben en voorkomt in min-

stens zoveel verschijningsvormen. Dat is de reden waarom we een aantal mensen vanwege hun ervaring en/of hun betrokkenheid op dit gebied om hun mening gevraagd hebben.

Marcel de Looff

Waarom houd je je bezig met het onderwerp burn-out?

Ik ben zelf burn-out gegaan. Het dieptepunt daarvan was tien jaar geleden en dat bracht me ertoe dat ik mensen ermee wil helpen. Dus volgde ik een opleiding. Ik had in die tijd veel te veel hooi op mijn vork. Een wirwar van activiteiten. Tegen anderen zei ik: “Doe rustig aan!” en bij mijzelf zag ik het niet. Met 40° koorts toch door naar school. Ik sleepte me door mijn dagen heen zonder energie. Uiteindelijk kwam er niets meer uit mijn handen. Om 5 uur ging ik even sporten, dan had



Marcel de Looff.

Marcel de Looff

Marcel de Looff, werkte jarenlang in het onderwijs als docent wiskunde. De laatste twintig jaren ook als (interim)-leidinggevende. Daarnaast heeft hij sinds een jaar of vijf zijn eigen therapie- en coachingpraktijk in Domburg.

ik weer wat adrenaline en dan kon ik weer even door. Op een gegeven moment hield het op. Toen zei de dokter. Jij moet maar eens in therapie. Daar ontdekte ik de PRI (Past Reality Integration). Door deze methode leerde ik op de juiste momenten op de rem te stappen.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste oorzaken van een burn-out?

Mensen voelen geen grenzen. Of ze negeren ze.

Hoe kom je eruit?

Herkennen en erkennen dat je grenzen hebt. De tijd, die het geduurd heeft voor je op je dieptepunt bent, heb je ook nodig om eruit te komen. Op het moment dat ik dat accepteerde, begon het herstel.

Wat zijn de valkuilen en hoe kun je die vermijden?

Dat kan, maar je moet wel eerst zoeken waar je grenzen liggen. Op een bepaald ogenblik was ik directeur van drie scholen. Achteraf belachelijk veel. Op een zeker moment dacht ik dit is niet stress, dit is ego. Overal is wel spanning. Maar als je het doet om het vele geld of de carrière, zit daar de pijn. Van hard werken is nog nooit iemand overspannen geraakt. Het zijn de interne prikkels dat je het niet goed genoeg doet. Het is nooit één ding, het is de combinatie van te veel. Een belangrijke valkuil is ook de neiging tot perfectionisme en nooit tevreden zijn met jezelf.

Wat moet iemand doen die verschijnselen van een burn-out bij zichzelf opmerkt?

Hulp bij een professional zoeken is het eerste. Je kunt je eigen gedrag niet zien.

Sanka Smeets, docent op Hogeschool Rotterdam zegt hierover: Eerste stap: zoek een goede coach. Mijn reactie: zoek iemand bij wie je je goed voelt en die je vertrouwt. Wie heeft gelijk? Allebei. Vertrouwen is nodig en iemand bij wie je goed voelt, anders werkt het sowieso niet.

Wat kan de omgeving doen, bijvoorbeeld de werkgever, het thuisfront?

De werkgever heeft een essentiële rol. Die is verantwoordelijk. Die moet goed naar de persoon kijken. Luisteren en kijken. En vertrouwen. De meeste docenten gaan altijd te hard. De meesten doen echt te veel. Zie de collega's als mens en niet als een radertje in het geheel.



Irene Houtman.

Valt het proces van steeds meer mensen met burn-outklachten in het onderwijs nog te keren? Hoe?

Ja, vooral door bewustwording van leidinggevenden. Ze moeten de signalen herkennen. In combinatie met de bedrijfsarts. Vooral preventief moet er veel gedaan worden. De leiding moet daarin ook gecoacht worden. Geef de mensen de ruimte om zichzelf te zijn en vertrouw op hun autonomie. Het onderwijs is vaak zo conservatief. Men zou zich meer in vrijheid moeten ontwikkelen. Er zou een cultuuromslag moeten komen naar openheid en ontwikkeling. Dan kun je invloed uitoefenen op processen. Hoe meer invloed mensen hebben, hoe meer ze aankunnen. Soms moet je iemand uitlokken om een richting te gaan waarvan je denkt dat hij het kan.

Irene Houtman

Irene Houtman is senior onderzoeker bij TNO en vooral actief op het gebied van arbeid en gezondheid. Ze werkt aan diverse onderzoeken op het gebied van arbeid en gezondheid. Daardoor heeft ze een goed beeld van alles wat te maken heeft met het onderwerp burn-out.

Irene Houtman

Hoe kwam je ertoe je bezig te houden met het onderwerp burn-out?

Concrete aanleiding voor dit project waren Kamervragen. Er is de laatste jaren een voortdurende stijging van klachten op dit gebied. Zeker sinds het hier economisch weer beter gaat, stijgen ook de klachten. Omdat ik me al jaren bezighield met deze thematiek was ik de aangewezen persoon. Natuurlijk werk ik samen met collega's.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste oorzaken van een burn-out?

Er zijn verschillende oorzaken. Het meest voorkomend, zijn klachten met een werkgebonden karakter. Een oorzaak is een groot Eisenpakket qua werk en emotionele belasting, zoals in de zorg, in onderwijs en bij de politie. Als de werkplek niet meer veilig voelt, ligt burn-out op de loer. Echt funest zijn dingen die afleiden van de kerntaken en die zeer belastend zijn, verder is een aspect een gebrek aan sociale steun van leiding. Als de leiding goed functioneert en de juiste ondersteuning geeft, kunnen veel klachten voorkomen worden. De leiding is essentieel. Wat nu erg opspeelt is de bereikbaarheid van mensen. Het 24 uur per dag bereikbaar moeten zijn.





Werk is weliswaar een van de belangrijkste oorzaken, maar een burn-out heeft niet alleen met werk te maken. Soms zit het ook in de persoon zelf: gebrek aan zelfvertrouwen, perfectionisme (overigens niet gemeten in het onderzoek). En soms de privé-situatie. Vaak is het een stapeling van problemen.

Hoe kom je eruit?

Het gebeurt vaak dat mensen van baan veranderen. Dat kan zeer helend werken. En soms gebeurt er iets op het werk, zoals een fusie, een overname of een wisseling van leiding, waardoor de druk sterk vermindert. Ook bij het herstel van een burn-out is de leidinggevende cruciaal. Wanneer daar degene met de klachten gehoord wordt, en aandacht krijgt voor de problemen, is heel veel preventief te regelen. Als dat niet lukt, kun je in gesprek gaan met een vertrouwenspersoon. Samen met hem of haar kun je er mogelijk uitkomen. Enerzijds het bespreekbaar maken is noodzakelijk, anderzijds probeer rust te creëren. Soms helpt een ander rooster al. Taken opsplitsen in deeltaken. Wandelen, sporten. Rust/ontspanning zoeken.

Sanka Smeets, docent op Hogeschool Rotterdam zegt hierover: Eerste stap: zoek een goede coach. Mijn reactie: zoek iemand bij wie je je goed voelt en die je vertrouwt. Wie heeft gelijk? Op zijn minst is vertrouwen voorwaarde. Iemand moet als coach in staat zijn om goed te luisteren en om maatwerk te leveren in de begeleiding. Er zijn zoveel aspecten waarmee rekening moet worden gehouden. Als iemand wordt gepest en dat wordt genegeerd, is de situatie onhoudbaar; zo iemand kan beter ergens anders heengaan. Het is ontzettend maatwerk. Als hulpverlener moet je je kunnen inleven in iemand anders en meewerken aan de ontwikkeling van zelfvertrouwen. Je moet optreden als mediator of andere actie ondernemen.

En wat zijn de gevolgen voor iemand die een burn-out heeft gehad?

Mensen kunnen heel lang restverschijnselen houden. Vermoeidheid blijft heel lang hangen. Daarbij is scheiding tussen werk en privé heel belangrijk. Als de (werk)situatie niet verandert, loop je het risico dat je in een depressie terechtkomt, maar er zijn ook fysieke gevolgen zoals hart- en vaatziekten.

Voor de maatschappij?

Kosten van verzuim, onder meer door burn-out, worden door bedrijf of instelling ook



gerekend tot de gevolgen. Voor Nederland komt dat op rond € 3,1 miljard per jaar.

Wat is in het onderwijs het grootste struikelblok?

We hebben daar nu niet specifiek naar gekeken. Ook daar zie je echter wel dat er verschillende oorzaken zijn. De verleiding om ook in je vrije tijd problemen aan te pakken is heel groot. Mensen worden vaak slecht ingewerkt. Vooral beginners worden vaak opgescheept met heel veel verantwoordelijkheden en dan aan hun lot overgelaten. Daardoor stappen veel mensen het onderwijs uit. In de regio Utrecht varieert het verloop onder beginnende docenten per school van 0 tot 80%. Een verandering van school of werkgever kan heel veel uitmaken. Er zijn overigens ook scholen die draaiboeken hebben voor nieuwe medewerkers en die gebruiken.

Wat kan de omgeving doen, bijvoorbeeld de werkgever, het thuisfront?

De bedrijfsarts is een belangrijk element. Hij/zij moet maatwerk leveren en aandacht hebben voor de cliënt. Ondersteuning is heel belangrijk. Vooral de vermoeidheidsklach-

ten moeten niet onderschat worden. Het is noodzakelijk dat de arts het belang van de medewerker voor ogen houdt. Het is vaak een spagaat: de belangen van de instelling en van de cliënt. Er is een delicate balans. Herstel vraagt meestal heel veel tijd. En er moet gevochten worden tegen vooroordelen. Onderhouden van een band met het werk is belangrijk voor een goede terugkeer.

Valt het proces van steeds meer mensen met burn-outklachten in het onderwijs nog te keren? Hoe?

Gezien het feit dat bijna iedereen uit het onderzoek weer aan het werk is, blijkt dat het proces te keren valt. Of ze in het onderwijs blijven werken? Daar is verhuizing naar een andere school soms een oplossing. Op het moment dat je het onderwijs geven weer leuk kunt vinden heb je het gered. ●

BRON

• Kavelin-Popov, L. (2005). *Adempauze. Leven in balans..* Groningen: ACT on Virtues.

BURN-OUT KLACHTEN

Zich opgebrand voelen door het werk. Dit wordt gekenmerkt door gevoelens van vermoeidheid en uitputting.

Samenvattend worden deze klachten ook wel aangeduid als klachten van emotionele uitputting. Typerend voor burn-out zijn een hoge afstandelijkheid ten opzichte van het werk en het gevoel het werk niet meer goed aan te kunnen.

De meting van burn-out is gericht op klachten die onder de noemer van emotionele uitputting vallen. Per uitspraak is er een score van 1 (nooit) tot 7 (elke dag) toegekend. Mensen die een gemiddelde waarde van 3,21 of hoger scoren krijgen de indicatie burn-out.

De klachten worden gemeten aan de hand van vijf uitspraken:

- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk.
- Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.
- Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk.
- Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken.
- Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk.

De antwoordmogelijkheden hierbij zijn: nooit, enkele keren per jaar, maandelijks, enkele keren per maand, wekelijks, enkele keren per week of elke dag. Als iemand gemiddeld over de vijf uitspraken enkele keren per maand of vaker antwoordt, dan worden deze gevoelens van vermoeidheid en uitputting aangemerkt als burn-outklachten.

Bron: CBS