



BURN-OUT: SCHIFTEN OF SHIFTEN

Wanneer een topondernemer opgooit dat de meeste burn-outs fake zijn, is dat een slag in het gezicht van opgebrande werknemers. Werkgevers zitten organisatorisch met de handen in het haar omwille van het hoge aantal langdurig zieken, terwijl leidinggevenden de volle laag krijgen en ook de politiek een vingerwijzing krijgt. De zwarte piet doorschuiven tot iedereen de pineut is?

Terwijl de teller begin 2015 op 340.000 stond, zijn er momenteel bijna 400.000 mensen langer dan een jaar thuis. Dat is ongeveer 5% van alle landgenoten tussen 20 en 64 jaar oud en het kost onze samenleving maar liefst 8 miljard euro, wat meer is dan de werkloosheid. Ondertussen klinkt vanuit de Wetstraat hoerageroep omdat het aantal eindelijk minder snel zou stijgen dan verwacht. Hoewel dat nog altijd geen daling is, nemen poli-

tici toch al woorden als trendbreuk in de mond en verwijzen ze naar hun maatregelen die daarvoor gezorgd hebben.

Feit is dat er nog heel wat (werkbaar) werk aan de winkel is om het tij effectief te doen keren. De verhouding tussen het aantal 65-plussers en de leeftijdscategorie van 25 tot 64 neemt namelijk ook exponentieel toe. Aan langer werken lijkt geen

ontkomen meer aan. "Ondertussen haken we massaal mentaal en fysiek af en zijn we de kampioenen geworden om via alle mogelijke achterpoortjes niet voltijds te werken of vroeger te stoppen om van onze zuurverdiende oude dag te genieten", zegt Tommy Browaews, die in zijn boek *Wake-up Call* het persoonlijke verhaal van zijn burn-out en hoogsensitiviteit deelt.

Van moeten naar willen

Browaews vraagt zich af of we effectief niet meer willen werken tot het moeilijk wordt om de kaarsjes zelf uit te blazen of dat het eerder de manier waarop is: "Naar mijn gevoel zitten veel mensen, zeker wanneer ze tegen een burn-out aanlopen, in een situatie die ze eigenlijk niet (meer) willen maar slagen ze er niet in om dat te vertalen naar wat ze wel willen." Toch ligt daar volgens hem een belangrijke sleutel naar persoonlijk geluk, want moeten legt stress op, willen schenkt vrijheid. "Kijk daarom eens echt in de spiegel en breng jezelf in kaart. Dat kan via een *moodboard*, een soort blauwdruk met jouw waarden, kwaliteiten, wat jij belangrijk vindt, energiebronnen en -vreters, wat jij voor jezelf, je dierbaren en de samenleving wilt betekenen: je persoonlijke missie. Klinkt zwaar maar is het niet."

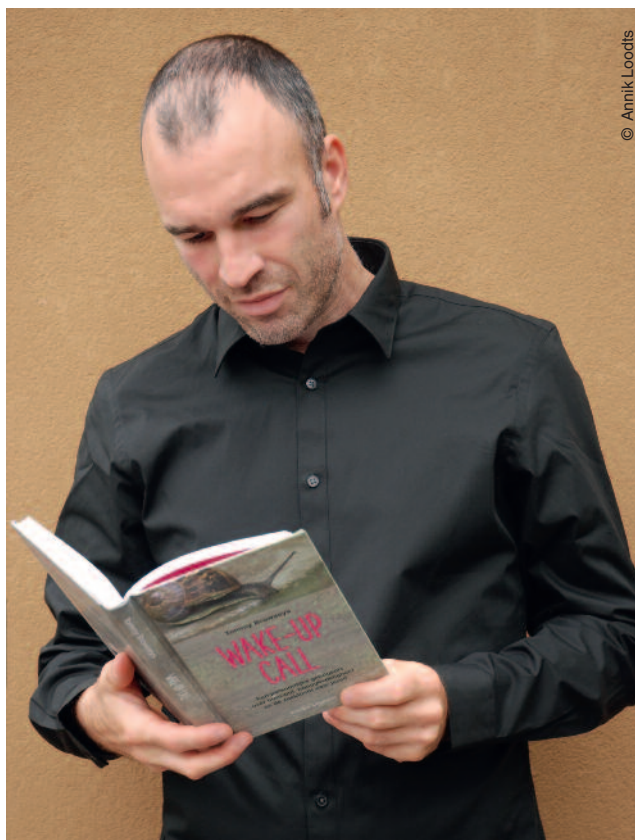
De kunst bestaat er vervolgens in om via een bewust zelfbesef trouw te blijven aan die missie, ook als dat betekent dat je nieuwe professionele keuzes maakt waarbij je bepaalde (valse en voorlopige) zekerheden overboord gooit en niet in de val van het voortschrijdend verlangen trapt. "We denken nog te vaak dat we nu moeten afzien om later gelukkig te zijn, waarbij ons verstand het gevoel verlamt en we liever voor een ongelukkige status quo kiezen en geen enkel risico meer nemen. Waarom zetten we niet meer positief in op nu?", vraagt hij zich af.

ROI = HR^(eq)

Veel werknemers blijven ondanks alles hun hele carrière trouw aan dezelfde werkgever, omdat de vacature aansprak, het loonzakje er steeds aantrekkelijker uitziet en misschien zelfs omwille van de mooie missie, visie en waarden van de onderneming. "Als het goed loopt, prima, en in de meeste gevallen is dat gelukkig ook zo. Maar helaas worden die mooie woorden niet altijd in de praktijk omgezet", haalt Browaews aan. Als iemand met een burn-out faket, kunnen we in zijn ogen net zo goed stellen dat bedrijven dat soms ook doen. "Als puntje bij paaltje komt, verdwijnen de waarden respect, vertrouwen en transparantie wel eens als sneeuw voor de zon. Er bestaat nochtans een magische formule: $ROI = HR^{(eq)}$. De *Return On Interest* van werknemers is recht evenredig met de graad van emotionele intelligentie in de manier waarop je met hen omgaat."

Met die stelling verwijst de auteur naar de manier waarop in ondernemingen soms omgesprongen wordt met stress en burn-

**"ER KOMT EEN VERSCHUIVING
NAAR BEDRIJVEN DIE BIJ TALENT
GAAN SOLLICITEREN IN PLAATS
VAN ANDERSOM."**



"Veel mensen, zeker wanneer ze tegen een burn-out aanlopen, zitten in een situatie die ze eigenlijk niet (meer) willen maar slagen er niet in om dat te vertalen naar wat ze wel willen."
(Tommy Browaews – Auteur *Wake-up Call*)

out, zowel bij preventie en behandeling als re-integratie. De relatie tussen werknemer en werkgever ontardt dan na verloop van tijd in een koel verstandshuwelijk, waarbij de verbondenheid afbrokkelt. "Bedrijven die daarin volharden, zullen de *war on talent* verliezen want er komt een verschuiving naar bedrijven die bij talent gaan solliciteren in plaats van andersom."

Game change

Het is met andere woorden de collectieve verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers om te *shiften* in plaats van verder te *shiften* en ervoor te zorgen dat het tij effectief keert. Het is aan de politiek om in overleg met alle betrokken partijen een kader te creëren. Langer werken is zeker aan de orde, als dat op een gezonde manier kan. "En waarom niet gekoppeld aan een vorm van arbeidsherverdeling? Het zou een gelukkiger samenleving opleveren en naast de kost voor langdurig zieken ook die voor de werkloosheid drukken", vult hij aan.

Browaews denkt dat een *game change* mogelijk is wanneer alle partijen met een authentieke blik in de spiegel de handen in elkaar slaan en niet enkel de zwarte piet doorschuiven. "Op die manier verwijzen wij in de toekomst misschien niet meer naar de Scandinavische regio als het op geluk aankomt en – dromen mag – volgen andere landen ooit zelfs het Belgische model." ■