

De 6 oorzaken van professionele burn-out en hoe u ze kunt vermijden

Burn-out: Het is een woord dat vaak wordt rondgegooid, vooral onder drukke, werkende professionals: "Als de zaken hier niet snel vertragen, ben ik op weg naar burn-out!". De waarheid is echter dat een druk schema alleen niet voldoende is om professionele burn-out te veroorzaken.

zes "mismatches" zijn er geïdentificeerd die de kans op een burn-out vergroten - en slechts één van deze factoren is teveel werk: Het is een algemene overtuiging dat werkstress maar één dimensie heeft, overbelasting van het werk. Overbelasting wordt inderdaad vaak beschouwd als een synoniem voor stress. Maar in ons burn-outmodel is overbelasting slechts een van de zes mismatches op de werkplek. En dat is het niet altijd het meest kritisch, vooral als het op sommige andere gebieden goed gaat.

1. Gebrek aan controle

Om ons tevreden en bekwaam te voelen in ons werk, moeten we het gevoel hebben dat we onze taken en hun resultaten onder controle hebben. Als we geen passend verantwoordelijkheidsniveau hebben gekregen, of als we geen toegang hebben tot de tools of middelen die nodig zijn om ons werk goed te doen, kunnen we ons gemakkelijk voorbij lopen.

Het gebrek aan controle kan leiden tot een baan die indirect in conflict is met onze eigen waarden: "Controleproblemen doen zich voor wanneer werknemers onvoldoende zeggenschap hebben over hun werk of de werkomgeving niet kunnen vormen om consistent te zijn met hun waarden.

Wat u eraan kunt doen: als u zich in uw huidige functie onderdrukt voelt, overweeg dan om uw werkgever om meer autonomie of verantwoordelijkheid te vragen. Als u zich onvoldoende of onvoldoende getraind voelt, onderneem dan stappen om nieuwe vaardigheden te leren of bestaande te verbeteren. Als u enige onduidelijkheid over uw rol of verantwoordelijkheden ervaart, wees dan proactief en verduidelijk precies wat er van u wordt verwacht.

2. Onvoldoende beloning

We denken vaak aan beloningen in geldelijke termen, maar beloningen op de werkplek kunnen van alles zijn dat de dagelijkse werkstroom bevredigend maakt. Dit kunnen zeker financiële beloningen zijn (hoge beloning, goede secundaire arbeidsvoorwaarden), maar het kunnen ook sociale beloningen zijn (erkenning van de mensen om je heen) en intrinsieke beloningen (het gevoel dat je goed werk levert).

Als je een van deze drie gebieden mist - geldelijke, sociale of intrinsieke beloningen - zul je eerder ontevreden zijn met je werk en kan je vatbaarder zijn voor burn-out.

Wat te doen: Als het binnen uw macht ligt om meer beloningen aan te vragen en te ontvangen (een verhoging, erkenning voor een goed stuk werk, enz.), is dat een geweldige eerste stap. Als dit echter niet mogelijk is, kan het nuttig zijn om uw verwachtingen bij te stellen. Kun je intrinsieke betekenis vinden door te weten dat je het werk goed hebt gedaan? Kun je naar collega's kijken voor herkenning in plaats van naar je leidinggevende?

3. Gebrek aan gemeenschap/contacten

Een sterk gemeenschapsgevoel wordt gekenmerkt door goed teamwerk, weinig conflicten en positieve sociale interacties. Een gezonde gemeenschap is nodig om de stress van het werk te



bemiddelen: "Mensen gedijen in gemeenschap en functioneren het beste wanneer ze lof, troost, geluk en humor delen met mensen die ze leuk vinden en respecteren. Naast emotionele uitwisseling en instrumentele hulp, bevestigt dit soort sociale steun het lidmaatschap van een persoon in een groep met een gedeeld gevoel voor waarden."

Wat u eraan kunt doen: Als uw werkplek geen gemeenschapszin heeft, vraag uzelf dan af wat u kunt doen om positieve sociale interacties met collega's te vergroten. Stel manieren voor om conflict- en ambtspolitiek te verminderen - of vermijd op zijn minst deelname eraan. Als je een echte eenling bent of zelfstandig werkt, neem dan stappen om jezelf te omringen met gelijkgestemde individuen die ondersteuning kunnen bieden en gevoelens van isolatie en eenzaamheid kunnen verminderen.

4. Afwezigheid van eerlijkheid

Een waargenomen gebrek aan eerlijkheid kan leiden tot gevoelens van respectloosheid of machteloosheid in uw huidige situatie. Hierbij een aantal situaties die tot een gevoel van oneerlijkheid kunnen leiden:

- Ongelijkheid in werkdruk of beloning
- Valsspelen op de werkplek
- Ongepaste behandeling van promoties of evaluaties
- Slechte praktijken bij geschillenbeslechting

Interessant is dat mensen zich over het algemeen meer zorgen maken over de *schijn* van eerlijkheid (dat wil zeggen dat een procedure eerlijk wordt uitgevoerd) dan dat het daadwerkelijke *resultaat* eerlijk is. We willen weten dat onze superieuren hun best doen om een eerlijke en rechtvaardige werkplek te behouden; we zijn niet zo bezorgd dat de daadwerkelijke resultaten eerlijk zijn.

Wat u eraan kunt doen: als u denkt dat er ongelijkheid op de werkplek is, kunt u dit het beste onder de aandacht brengen van uw werkgever of collega's. Stel alternatieve strategieën voor om geschillen of meningsverschillen te behandelen, en moedig het gebruik van gestandaardiseerde instrumenten, schalen en procedures aan om een gevoel van eerlijkheid op de werkplek te garanderen.

5. Conflict in waarden

Een waardenconflict ontstaat wanneer uw persoonlijke waarden en doelen niet in lijn zijn met die van de organisatie. Een extreem voorbeeld zou iemand zijn die sterk gelooft in de humane behandeling van dieren die voor een vleesverwerkingsbedrijf werken. Bijdragen aan een zinvol persoonlijk doel is een krachtige stimulans voor individuen. Als dit werk ook bijdraagt aan de organisatorische missie, worden mensen mogelijk beloond met extra kansen voor zinvol werk.

Wat te doen: Twee opties voor om met waardenconflicten om te gaan: ofwel proberen uw persoonlijke waarden in overeenstemming te brengen met die van de organisatie, of de organisatie verlaten en op zoek gaan naar een zinnigere baan. Hoewel kleinere, minder significante waardenmismatches vaak kunnen worden opgevangen binnen uw huidige baan, verdient het misschien de voorkeur om een organisatie te vinden die vergelijkbare waarden ondersteunt.

6. Overbelasting van het werk

Misschien wel de meest voorkomende factor bij burn-out, werkoverbelasting is gewoon een niet-duurzame werklust. Een definitie hiervan is 'eisen die aan banen worden gesteld die de menselijke grenzen overschrijden'. Dit kan voorkomen wanneer de hoeveelheid werk de beschikbare tijd overschrijdt, of wanneer de taak simpelweg te moeilijk is gezien uw huidige middelen, vaardigheden of vaardigheidsniveau.



Wat u eraan kunt doen: Voldoende tijd en gelegenheid om te rusten en te herstellen van overbelasting op het werk is van cruciaal belang om burn-out te voorkomen. Af en toe strakke deadlines en overwerk mogen niet leiden tot burn-out als uw werkdruk doorgaans duurzaam is. Vermijd chronisch overwerk en bouw niet-onderhandelbare tijden van herstel op na bijzonder drukke of stressvolle tijden.

Laatste gedachten

Professionele burn-out is veel meer dan alleen lange dagen maken. Mismatches tussen waarden, verwachtingen en middelen spelen allemaal een grote rol, maar kunnen vaak worden voorkomen door de juiste voorzorgsmaatregelen te nemen.

Ben je op weg naar professionele burn-out? Welke stappen gaat u ondernemen om dit te voorkomen?

