

'Van werkstress tot burn-out: we zijn allemaal het slachtoffer van een winstziek virus' - Gezondheid

Elke tijd brengt zijn eigen ziektes voort. Toen ik in 1975 een groepspraktijk begon in Lommel werden de artsen vooral geconfronteerd met metaalintoxicaties van zinkarbeiders, stoflongen van mijnwerkers en kapotte ruggen van bouwvakkers. Op het einde van vorige eeuw zagen we intussen almaar meer patiënten met klachten van vermoeidheid, slaapstoornissen en psychosomatische klachten zoals maagpijn en hyperventilatie. We constateerden dat ook die klachten niet zelden verbonden waren met de problemen op de werkvloer.

De medische wereld plakte er etiketten op: fibromyalgie, bulldozersyndroom, enzovoort. En wij moesten toegeven dat we als huisartsen slecht gewapend waren om de problemen aan te pakken. Samen met collega **Hans Krammisch** deed ik onderzoek naar het fenomeen en schreven we het boek *Dokter, ik ben op. Over werkstress*. Het boek werd een bundel van getuigenissen van werknemers met stressproblemen. Een bloemlezing.

Verhalen uit het dokterskabinet

Delen

Van werkstress tot burn-out: we zijn allemaal het slachtoffer van een winstziek virus

Karim deed de nachtploeg bij TNT - een transportbedrijf op de luchthaven van Luik - en belandde door oververmoeidheid in relatieproblemen. Peter bevestigde negentien jaar lang matten in Ford Transits en kreeg door die repetitieve bewegingen rugklachten, werd geopereerd en ten slotte ontslagen wegens te veel ziektedagen. Caroline, groot en blond, werkte vijf jaar bij Twenty4help - een Europese helpdesk van Microsoft in Maastricht - en kreeg aanvallen van duizeligheid, bij medici bekend als de ziekte van Menière. Johnny, de gestreste truckchauffeur, lijdt aan obesitas, rookt te veel en eet onregelmatig. Hij kampt met maagklachten en is kandidaat voor een hartinfarct. Jeroen sukkelt al elf jaar van de ene interimjob in de andere en zegt daarover: 'Wisselende taken, andere werkmakkers, nieuwe en vaak moeilijke verplaatsingen, minder appreciatie, minder loon voor hetzelfde werk en dikwijls het slechtere werk. Maar ook onzekerheid voor de toekomst: geen leningen van de bank, geen gewaarborgd inkomen om samen te wonen, laat staan om aan kinderen te denken.' Erna, verpleegster, komt op consultatie voor inslaapproblemen - veroorzaakt door de

wisselende werkuren - en vraagt om slaaptabletten. België staat niet voor niets internationaal aan de top van de consumptie van tranquillizers, slaapmiddelen en antidepressiva. Lijnpiloot Bart moet vier dagen na elkaar om vier uur opstaan voor zijn vluchten naar Tenerife. En regelmatig inspringen voor nachtvluchten. Zulke omschakelingen zijn letterlijk moordend. Op een ochtend op weg naar huis viel Bart in slaap. *Perte totale* van zijn wagen, Bart had bij wonder geen schram. Luc doet ploegenwerk bij Philips en heeft slaapstoornissen. Liliane werkt bij een schoonmaakbedrijf en heeft helse pijn aan de polsen. Ludo is treinbestuurder en lijdt aan hartritmestoornissen. Dorien heeft, sinds ze in een callcenter werkt, chronische migraine ...

Waarom kampen zoveel mensen met werkstress?

Eerst en vooral is er de toenemende onzekerheid. Een werknemer kan, zonder enige vorm van inspraak, te horen krijgen dat hij van arbeidsplaats moet veranderen of van uurrooster. Met negatieve gevolgen voor familielevens en vrije tijd. Ook een dreigend ontslag of een nakende fabriekssluiting speelt een uiterst negatieve rol. Volgens een studie van Lendfers en Nijhuis lokt die onzekerheid gevoelens van machteloosheid, apathie, angst en depressie uit.

Een tweede factor van werkstress is een gebrek aan autonomie. Dokters hebben bijvoorbeeld veel werkstress, maar ook veel autonomie. Als ik tussen twee patiënten een kop koffie dronk, stond er geen werkleider op mijn vingers te kijken.

Geen controle over de eigen arbeid is de derde factor. Zo raken heel wat verpleegsters overspannen door de opgelegde werkdruk die voortvloeit uit een op personeel besparend beleid. Resultaat? Lichamelijke klachten en burn-outs.

Delen

Uit talrijke studies blijkt dat een hoge werkdruk bijna even hoog scoort als cholesterol in het veroorzaken van een hartinfarct.

Een gebrek aan een prettige werksfeer en een begrijpende directie is factor vier.

En ten slotte is er de toenemende productie. Verhoogde werkdruk, wisselende ploegen, nachtwerk of een hoog arbeidsritme kunnen onze biologische klok flink ontregelen met oververmoeidheid, slaapstoornissen en tenslotte burn-out tot gevolg.

Een noodzakelijk kwaad van deze moderne tijden?

Machines werken steeds sneller, maar het menselijke lichaam heeft biologische limieten. Het heeft nood aan rust- en hersteltijden en aan slaap. In de vroegere Fordfabrieken werkte een arbeider gemiddeld 45 seconden per minuut. In de

Toyotafabrieken kon die productietijd worden opgetrokken tot 57 seconden per minuut. En wat leveren die 12 extra seconden per minuut op? Twaalf minuten per uur of een productieverhoging van liefst 26 procent. Maar wat betekent dat voor de arbeiders? Elke 42 seconden passeert er een wagen aan de band en in die 42 seconden moet een bandwerker soms tot zeven handelingen verrichten. Deze werkmethodes vinden ook ingang in de dienstensector. Denk bijvoorbeeld aan de georoutes bij Bpost.

Uit talrijke studies blijkt dat een hoge werkdruk bijna even hoog scoort als cholesterol in het veroorzaken van een hartinfarct. Chronische werkstress maakt ziek, maar kan dus ook dodelijk zijn. De Japanners hebben daar een naam voor: *karoshi*, dood op het werk.

Alle regeringen wereldwijd pleiten voor meer flexibiliteit om de concurrentieslag met het buitenland aan te gaan. Een opbod van sneller, flexibeler en langer werken. De werkstress wordt als het ware door het systeem opgelegd. Valt er dan niets aan te verhelpen? Natuurlijk wel. Op individueel vlak kun je je wapenen door zo gezond mogelijk te leven. Gezonde voeding op tijd en stond, een goede nachtrust, beweging (liefst) in de vrije natuur en een positief sociaal leven verhogen de weerbaarheid tegen stress. In geval van een burn-out kan hulp van een huisdokter, psycholoog, diëtist, sociaal assistent of vakbondsafgevaardigde betekenisvol zijn.

Lees ook: [Niet gelukkig op je werk? 'Positief door het leven gaan is een keuze'](#)

Delen

Gezonde voeding op tijd en stond, een goede nachtrust, beweging (liefst) in de vrije natuur en een positief sociaal leven verhogen de weerbaarheid tegen stress.

Nu het échte probleem

Maar hoe kunnen we aan de grond van de zaak iets verhelpen? Als je als dokter de oorzaak van een ziekte kent, dan weet je meestal hoe je haar kunt bestrijden. Maar de oorzaken van werkstress behoren tot de werkorganisatie en zijn dus het terrein van het overleg of de strijd tussen werkgevers en werknemers, tussen directie en vakbonden. Niet zelden is werkstress zelfs de oorzaak van een staking.

Mensen zijn geen Duracellkonijnen. En wat maakt mensen gelukkig? In volgorde van belang bepalen volgende factoren ons gelukniveau: de liefde binnen je familie, een goed inkomen, je werksituatie, je sociale omgeving, je gezondheid, de persoonlijke vrijheid, je levensfilosofie of godsdienst, de waardering die je krijgt en impact op je eigen reputatie. Hieruit pikken we twee factoren uit die met werkstress te maken hebben: je loon en je werk. Geldzorgen maken ongelukkig.

Onzekerheid van de job of het verlies ervan blijkt bij mannen van middelbare leeftijd zelfs de hoofdoorzaak van zelfdoding te zijn. Geld daarentegen maakt gelukkig. Maar dat geluk bereikt vrij snel een plafond, leert recent onderzoek. Voor Europa ligt die grens op een jaarinkomen van 40.000 euro. Begrijpelijk. Met wat meer geld voelen we ons vrijer, zijn we zorgelozer. Met al te veel geld zijn we bijna voltijds met dat vermogen bezig zodat ons (sociale) leven daar fel onder lijdt.

Lees ook: [2.117 euro, zoveel kost geluk](#)

Als we ons gelukkig voelen op het werk dan heeft dat niet alleen een positieve invloed op onze gezondheid en onze weerstand tegen ziektes, maar functioneren we ook beter. Om zo'n duurzame werkomgeving te realiseren, gelden er vijf voorwaarden. Werknemers moeten ruimte krijgen voor een eigen inrichting van het werk. En ruimte voor het benutten en ontwikkelen van persoonlijke talenten. Het bedrijf moet zijn maatschappelijk doel motiveren zodat de werknemers hun taak als zinvol ervaren. De werknemers moeten toegewijd kunnen werken en elkaar positief stimuleren. Ten slotte moeten de leidinggevenden eigen initiatieven stimuleren.

'Weg met de managers'

Deze vijf punten stoelen niet op competitie, torenhoge bonussen en nog minder op een bestraffende controle van de werknemers. Integendeel. Een positieve werksfeer wordt in hoge mate bewerkstelligd door samenwerking en solidariteit.

Is dit een afkooksel van *Utopia* van **Thomas More** of van het utopisch socialisme van **Robert Owen**? De Amerikaanse professor **Gary Hamel** wordt door het *Forbes* magazine genoemd als 'de leidinggevende wereldexpert op vlak van bedrijfsstrategieën'. 'Laat ons eerst en vooral alle managers ontslaan' adviseerde hij in 2011 in het Harvard Business Review. Hij motiveerde deze krasse uitspraak door te stellen dat management duur is en alleen bezig met een groeistrategie. Door de verschillende managementlagen kennen ze steeds minder de echte problemen op de werkvloer en door de hiërarchische structuur met richtlijnen voelen de werknemers zich ook weinig betrokken bij hun arbeid. Als een goed werkend voorbeeld vermeldde Hamel de Californische producent van tomatenketchup Morning Star. De werknemers organiseren alles zelf, van inkoop, productie tot verkoop. Hun producten zijn door dit zelfmanagement goedkoper dan die van de concurrentie. Natuurlijk is dit voorstel van Forbes eerder een doorgedreven vorm van 'participatief management' waarin de professor de nieuwe kennis over werkorganisatie tracht te integreren. Als econoom wil hij uiteraard vooral tonen dat een model van autonome betrokkenheid zelfs meer winstgevend kan zijn.

Maar in het overgrote deel van de wereld heerst de neoliberale ideologie van harde concurrentie en flexibiliteit. De vele ziekten door werkstress worden door hetzelfde winstzieke virus veroorzaakt. Zolang beursgenoteerde reuzen het geluk van de werknemers met de voeten treden, kan alleen een tegenmacht van strijdbare vakbonden en linkse partijen een tegenwicht in de schaal leggen.

Lees ook: [Statistieken burn-out: 'Eigenlijk willen we dit niet meer. En toch gaan we door'](#)

Delen

Zolang beursgenoteerde reuzen het geluk van de werknemers met de voeten treden, kan alleen een tegenmacht van strijdbare vakbonden en linkse partijen een tegenwicht in de schaal leggen.

Radicaal? Lees even het besluit van de nieuwe richtlijnen van de Hoge Gezondheidsraad over burn-out en werk: 'Het is eerst en vooral belangrijk dat de academische, klinische en politieke wereld stappen ondernemen om te wijzen op de dominante positie van de economische wereld ten opzichte van het collectieve en individuele welzijn en daar verandering in te brengen. Burn-out voorkomen of behandelen moet immers ook verlopen via een wijziging van het maatschappijmodel, in plaats van enkel te steunen op aanpassingsoplossingen, medicatie of psychologiseren.'

Lees ook: ['Burn-outs verleden tijd dankzij millennials?'](#)

Staf Henderickx is auteur van Van mammoet tot big mac, EPO.