

Burn-out

Boordevol tips om (opnieuw) plezier te beleven aan je werk

Luc Swinnen

INHOUD

WOORD VOORAF	9
I BURN-OUT IN HET KORT	13
1 Hoe en waarom een burn-out ontstaat	15
Onderweg naar een burn-out? De kenmerken	16
Help, ik vervel me! Kenmerken van een <i>bore-out</i>	18
Op weg naar een burn-out: vechten, vluchten of bevriezen	20
Waarom verandert stress nu plots in burn-out?	21
2 Burn-out in de hersenen	24
Linker- en rechterhersenhelft	24
Bewustzijn en onderbewustzijn: opbouw van de hersenen	26
Het reptielenbrein	27
Reptielenbrein en hersenschors: een slecht huwelijk	28
En dan is er nog het autonome zenuwstelsel	29
Denken en het brein	30
Spiegelneuronen: waarvoor dienen ze?	32
Neurotransmitters	34
Over een intelligent hart en een lekkende darm	35
II BURN-OUT: OORZAKEN EN PREVENTIEVE TIPS	39
1 Leer omgaan met emoties, voor ze jou beheersen	41
Wanneer angst aanvalt	41
Zo pak je angst aan!	49
Woede	53
Zo vermijd je woede	54
2 Uitstelgedrag of procrastinatie	60
De kenmerken van uitstelgedrag	60
Uitstelgedrag en de balans tussen korte en lange termijn	61
De invloed van het zelfbeeld en zelfvertrouwen	62
Uitstellers hebben moeilijkheden om zich te organiseren	64
Angst voor succes en uitstelgedrag	65
Omgaan met uitstelgedrag	66
De ernstige gevolgen van uitstelgedrag	69

3 Perfectionisme: over workaholics en perfectionisten	71
Zo herken je een perfectionist	71
De invloed van onze hersenen	72
De sociale kant van perfectionisme	73
Een begin van aanpak van perfectionisme en faalangst	74
Ben je bevoegen of gewoon maar werkverslaafd?	76
Waarom plannen we zo slecht?	81
Waarom nemen we te veel taken op ons?	82
Recept voor een leven in balans	83
Het resultaat: engagement en flow	89
4 Het <i>nice people</i> -syndroom	93
Zo herken je <i>nice people</i>	94
De kracht van authentiek zijn	95
Tips voor <i>nice people</i>	96
Denken, voelen, doen	99
Empathie: het sociale brein in actie	100
5 Transities: angst voor verandering	102
Angst aanpakken door denktechnieken	103
Transitie in fasen	105
Modellen van de wereld: denken in termen van schaarste en overvloed	108
Aangeleerde hulpeloosheid	110
Tips bij verandering	112
6 Depressie	113
Wat kun je doen tegen depressie?	114
7 Individuele verschillen	115
Individuele verschillen op de werkvloer	115
Introvert of extravert?	116
Extraversie en risico op hartziekten of burn-out	120
Introversie en hypersensitiviteit	121
III BEHANDELING VAN BURN-OUT	125
1 De stekker is uit het stopcontact: op weg naar een behandeling	127
2 Rationeel-Emotieve Therapie (RET)	128
Een eerste blik op Rationeel-Emotieve Therapie	129

Vooronderstellingen	131
De invloed van je gedachten	132
De werkelijkheid correct waarnemen	133
Metaprogramma's: filters die de werkelijkheid kleuren	139
Misvattingen	141
Het ABC van stress: de eerste stap naar verandering	144
Rationeel-emotieve visualisatietraining en modellering	147
Een andere methode om <i>beliefs</i> aan te pakken	147
Pragmatisch irrationeel denken uitdagen	148
Komaf maken met de interne criticus	149
De meest voorkomende onlogische gedachten op een rij	151
De efficiëntie van RET	156
 3 <i>Locus of control</i>	 156
Locus of control versus burn-out	157
 4 De effecten van <i>clutter</i> : ruim die rommel eindelijk eens op!	 158
Aan de slag!	159
Een geval apart: e-mail	159
Organiseren geeft rust	161
 5 Emotionele <i>clutter</i>	 161
Het effect van losse eindjes	162
Omgaan met emotionele rommel	163
 6 De jij- of ik-techniek	 164
 7 Zelfhypnose	 166
 8 Zorg voor een goed sociaal netwerk	 166
Je sociaal netwerk: de do's-and-don'ts	168
Gedeelde smart is halve smart	171
Maakt geld gelukkig?	172
 9 Balans werk en privé	 173
 10 Een gezonde geest in een gezond lichaam	 174
De invloed van het bioritme en externe factoren	176
Een sociaal netwerk dat een gezond leven leidt	180

IV BURN-OUT, PREVENTIE EN AANPAK IN TIEN STAPPEN	183
1 Maak de balans op	185
Energieleveranciers en energierovers	185
Gezondheid en eetpatroon onder de loop	186
Actieplan	187
2 Werk aan je conditie en ontmoet vrienden	189
3 Pas je denken aan	190
4 Draag zorg voor je hersenen met deze tips	190
Let op wat je eet	190
Let op je denktechnieken	190
Empathie = gratis Prozac	191
Verzorg je netwerk	191
Ruim op en organiseer	191
5 Vermijd angst	192
6 Reken af met die woede	192
7 Individuele verschillen	193
8 Voorbereiding op een nieuw zelfbeeld en een nieuwe werkhouding	194
9 Schakel je netwerk in om een geschikte job te creëren	195
10 Eindelijk, de stabilisatiefase!	196
PASSIE: HET VERHAAL VAN EEN BURN-OUT	199
Interview met Chris Van den Abeele	
DANKWOORD	203
LITERATUURLIJST	205

I

BURN-OUT IN HET KORT

1 HOE EN WAAROM EEN BURN-OUT ONTSTAAT

Jan leefde al jaren in een onzekere situatie. Zijn relatie liep niet goed en hij was gedemotiveerd op het werk. Bovendien deed zijn zoon alsmaar moeilijker, omdat hij vond dat zijn vader erg overdreef met de situatie. Op een dag ging Jan naar het grootwarenhuis. Plots voelde het alsof zijn keel werd toegesnoerd. Hij viel neer in een hulpeloze staat van spierspanning en pijn en kon niet meer bewegen. De omstanders raakten in paniek en belden een ziekenwagen. Jan werd weggevoerd naar het ziekenhuis. Daar onderzocht de dokter hem, maar hij vond niets lichamelijks. Jan sprak wel van oververmoeidheid, hyperventilatie en burn-out en de dokter verwees hem door naar ons centrum. Zes maanden hebben we een herstelprogramma uitgevoerd en nu herneemt Jan stilaan zijn normale activiteiten. Maar hij is veranderd. Hij is een ander mens. Hij staat nu meer open voor die dingen waaruit vreugde en energie te halen valt en relateert kleine tegenslagen en plagerijen.

Heb jij je ooit in zo'n situatie bevonden of klinken bepaalde delen van Jans verhaal bekend in de oren? Misschien heb je ooit zelf eens een toestand meegemaakt waarin je fysiek, emotioneel en mentaal totaal uitgeput was? Dat gebeurde vast na een lange periode die veel van je krachten had opgeëist en waarbij je je betrokken voelde.

Je hoort vaak over burn-out, maar wat is het en hoe kun je jezelf ertegen wapenen? Wat doe je als je toch met een burn-out te maken krijgt? In dit boek gaan we daar dieper op in. De term 'burn-out' betekent 'opbranden'. Hierbij staan mensen letterlijk op de brandstapel, tot ze zijn 'uitgebrand'. Een burn-out is een hedendaagse vorm van heksenverbranderij, waarbij het slachtoffer levend opbrandt. Waar vroeger 'heksen' op de brandstapel werden gezet, is het vandaag de beurt aan de meest toegewijde, vriendelijke, hardwer-

kende en perfectionistische medewerkers.

Hoe kun je jezelf wapenen tegen zo'n burn-out en hoe kun je hem zien aankomen? In dit boek gaan we niet alleen op zoek naar de antwoorden op die vragen, we geven ook een duidelijk beeld van wat er met je geest en lichaam gebeurt.

Uit mijn opleiding preventie van stress en burn-out én mijn dagelijkse ervaring ermee in ons centrum blijkt dat dit onderwerp dringend tegen het licht moet worden gehouden. Wanneer burn-out zich aandient, is hulp namelijk aangewezen. Je komt er alleen moeilijk uit en hebt raad en advies nodig, van gespecialiseerde mensen.

Een burn-out is een toestand van psychische, emotionele, mentale en fysieke uitputting die wordt vergezeld door extreme stress. Hierbij treedt depersonalisatie en dehumanisatie op, wat wil zeggen dat de personen die eraan lijden zich 'minder mens' voelen. Dat brengt met zich mee dat ze vaak een verminderd vertrouwen hebben in hun persoonlijke competenties. Ze zijn erg cynisch en bekijken de anderen en de wereld rondom hen op een negatieve manier. Gevoelens van kwetsbaarheid, vijandigheid of somberheid overheersen.

Burn-out betekent letterlijk 'opgebrand': de stekker is uit het stopcontact gehaald. De kleinste inspanning is een hindernis die niet te overwinnen is. Je kunt je werk niet meer aan en daardoor ontstaat er een cynische en negatieve kijk op de collega's en de wereld.

Burn-out komt vandaag vooral voor bij mensen die hooggeschoolde kennisarbeid verrichten. Vroeger werd ervan uitgegaan dat het een aandoening is die voornamelijk optreedt bij mensen met contactberoepen. Vandaag is dat idee volledig achterhaald.

Onderweg naar een burn-out? De kenmerken

Om de ontwikkeling van burn-out in te dijken is het vooral belangrijk om tijdig stress te herkennen en signaleren. Hoe herken je nu een risico op burn-out? Wat zijn de kenmerken die tonen dat je te veel stress hebt, onderweg bent om een burn-out te ontwikkelen of er misschien al een hebt?¹

1 SCHUTTE, N., TOPPINEN, S., KALIMO, R. en SCHAUFELI, W., 'The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations', in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 16-12-2010 (eerste onlinepublicatie van de bijdrage).

- Vluchtgedrag: geneigd zijn om het werk of relaties zoveel mogelijk te ontvluchten.
- Kritiek: kritiek hebben op collega's, bazen en het werk zelf.
- Energiegebrek: lijden aan een gebrek aan energie. Het voelt alsof de stekker uit het contact werd gehaald.
- Aangetast relativeringsvermogen: van een mug een olifant maken. Een klein probleem neemt enorme proporties aan en lijkt niet meer overbrugbaar te zijn.
- Slapeloosheid: moeilijk inslapen, doorslapen of te vroeg wakker worden.
- Medicatie: veel medicatie – kalmerende middelen, slaapmiddelen, vitaminen... –gebruiken
- Hulpeloosheid: zich hulpeloos of leeg en verlaten voelen.
- Hopeloosheid: niet weten wat te doen, een hopeloos gevoel hebben.
- Cynisme: je voelt je geen waardevol mens en neemt een cynische kijk aan op het leven.
- Lichamelijke klachten: hoofdpijn, nekpijn, rugpijn, hartkloppingen, spanningen op de borst...
- Angst: snel angstig worden.
- Woede: snel geïrriteerd of boos zijn.
- Negativisme: onproductieve en negatieve gedachten hebben.
- Emotionele starheid
- Schuldgevoelens
- Gevoel van zinloosheid van het leven
- Gebroken relaties
- Verlies van werk

Herken je een aantal van deze klachten, dan houd je best rekening met een mogelijke burn-out.

Burn-out is als het ware de eindfase van een langdurige stresssituatie. Kortdurende stress hoort bij het leven en komt veelvuldig voor op het werk, in relaties en bij bijna alle facetten van het leven. Het is mogelijk dat je het gevoel hebt hulpeloos en machteloos te zijn, maar in doorsneesituaties kom je daar meestal wel door, door een actieve aanpak. Soms kan het ook uit de hand lopen. De situatie blijft duren en sommige mensen komen in een gevaarlijke burn-out terecht. Dan is professionele hulp aangewezen.

Burn-out kan optreden wanneer je je werk als zinloos ervaart, wanneer je het gevoel hebt niet gesteund te worden, wanneer de communicatie met collega's en chefs slecht is, wanneer je moeilijk met klanten kunt omgaan en

vooral wanneer je een gevoel ervaart van totaal energieverlies. Na verloop van tijd leidt dat tot cynisme. En ten slotte tot depersonalisatie en dehumanisatie, twee dure woorden om uit te drukken dat je je geen volwaardige mens meer voelt. Ook collega's, chefs, familieleden en vrienden kijken op een vreemde manier naar jou.

De belangrijkste risicogroep voor burn-outs zijn perfectionisten en workaholics: carrièremensen met een overdreven verantwoordelijkheidsgevoel en angst voor fouten. Uit ons onderzoek bij meer dan duizend Belgen² blijkt dat mensen met burn-out een vrij specifieke manier van denken hebben. Ze zijn meer introvert, aanwezig op een ernstige manier zonder perifere blik en nemen verantwoordelijkheid voor alles wat hen overkomt. Ze nemen die verantwoordelijkheid ook bij verandering in de omgeving, bijvoorbeeld andere economische situaties en bijbehorende financiële problemen. Telkens weer moeten we ze over de schuldvraag heen helpen en trachten aan de slag te gaan met al wat nog goed is in de omgeving. Dat lukt aardig, maar kost veel tijd en oefening.

Help, ik verveel me! Kenmerken van een *bore-out*

De laatste tijd neemt het aantal mensen met een burn-out angstaanjagend toe. Bij nazicht in onze bestanden en uit praktijkervaring blijkt dat het hier niet enkel om burn-out gaat, maar ook om een vorm van verveling, die we *bore-out* noemen. Burn-out en *bore-out* hebben eenzelfde klachtenpatroon. Ze komen bij werknemers voor, maar ook bij zelfstandigen en mensen met een vrij beroep.

Sommige mensen vervelen zich. Ze worden te weinig uitgedaagd. Hun capaciteiten, hobby's, interesses of kennis zijn niet in evenwicht met wat van hen gevraagd wordt. Hierdoor worden ze ziek. Je kunt dus ziek worden van onderbelasting. *Bore-out* kan optreden op het werk, maar ook in een relatie of vriendschap kunnen de verschijnselen worden waargenomen.

'Mijn chef wil alles zelf doen. Ik heb niets omhanden en verveel me dood op het werk.' Dat hoor je sommige mensen vertellen over hun werk. Het verschijnsel *bore-out* werd in het boek *Diagnosis Boreout* door de Zwitserse bedrijfsadviseurs Peter Werder en Philippe Rothlin beschreven.³ Zij menen

² Different bvba van Luc Swinnen onderzocht tienduizenden mensen.

³ WERDER, P. en ROTHLIN, PH. *Diagnosis Boreout – How a lack of challenge at work can make you ill*, Redline Wirtschaft, z.pl., 2007.

dat 15% van de kantoorwerkers bedreigd wordt door *bore-out*, omdat ze zich vervelen op het werk. Een *bore-out* kan optreden wanneer de werknemer te weinig werk omhanden heeft of enkel routineklussen mag afhandelen. Daardoor slaat de verveling toe en ontwikkelt zich een gevoel van leegte en waardeeloosheid. Stress kan dus niet alleen ontstaan bij overbelasting, maar ook wanneer je het gevoel hebt dat er een onevenwicht bestaat tussen de eisen die je baas stelt en je vaardigheden. Er kan te veel van je worden gevraagd, maar evengoed te weinig. Op sommige werkplaatsen krijgen de medewerkers amper zinvol werk of moeten ze werken onder een strikt toezicht. Ze doen er dan alles aan om toch maar de indruk te wekken dat ze druk bezig zijn, want je kunt toch niet gaan vertellen dat je je grandioos verveelt. Hoewel die mensen niet overbelast zijn op het werk, kunnen ze toch vermoeid en lusteloos worden.

Bore-out mag niet verward worden met luiheid, want een *bore-out* is een proces van jaren, terwijl luiheid een persoonlijkheidstreik is. Andersom moeten we ook opletten dat we niet elke ontevreden medewerker als gestresseerd en opgebrand klasseren. Daarom zijn vragenlijsten die de diagnose van stress, een *bore-out* of burn-out aanwijzen veel zinvoller dan tevredenheidsonderzoeken.

Om te weten of je risico loopt op een *bore-out*, kun je onderstaande vragen beantwoorden. Ze zijn opgesteld naar een idee van Rothlin en Werder.⁴ Beantwoord elke vraag met ja of nee. Wanneer je op meer dan zes vragen 'ja' geantwoord hebt, is er een verhoogd risico op *bore-out*.

- Hou je je ook bezig met zaken voor je privéleven of hobby's tijdens de werkuren?
- Doe je eerder routineklussen op het werk?
- Heb je een vervelende job?
- Is je job helemaal niet uitdagend?
- Moet je soms de indruk wekken druk bezig te zijn op kantoor omdat je chef plots voorbijkomt?
- Ben je moe of geïrriteerd na het werk, ook al had je bijna niets te doen?
- Heb je slechte collega's?
- Werk je in een onaangename omgeving?
- Heb je een zee van tijd over en kun je meer werk te doen?
- Verveel je je soms op het werk?

⁴ WERDER, P. en ROTHLIN, PH. *Diagnosis Boreout – How a lack of challenge at work can make you ill*, Redline Wirtschaft, z.pl., 2007.

Het is verkeerd om te denken dat enkel de leidinggevendenden hun verantwoordelijkheid moeten opnemen bij *bore-out*. Het begint vooral bij jezelf, want jij bent de architect van je eigen geluk. Het is dus belangrijk om zelf verantwoordelijkheid te nemen. Er is meer dan ooit een open communicatie in bedrijven, praat dus over het probleem voor het te laat is. Neem initiatief en wees creatief.

Belangrijk is dat je werk je interesseert. Wanneer we de loterij zouden winnen en niet meer moesten gaan werken, zouden we toch al snel weer aan de slag gaan. Dat kunnen uiteenlopende dingen zijn zoals je burens helpen of liefdadigheidswerk doen, maar het zijn vooral dingen die je interesseren. Waarom zou je dat ook niet zoeken in je werk? Ga na wat voor jou zinvol werk is, vraag uitleg aan de chef en vraag of je misschien van taak kunt veranderen. Zoals Barack Obama het ooit zei: 'Het leven is kort en vergankelijk. We kunnen ons niet bezig houden met pietluttigheden, details en routine. We moeten veel tijd besteden aan nuttige dingen en aan de zorg voor onze dierbaren.'

Geld mag dan wel niet de drijfveer zijn, toch is het een goede stimulans. Zorg er dus voor dat je de best mogelijke deal onderhandelt voor je werk. Tijd is kostbaar. Hoe ouder je wordt, hoe meer je dat gaat beseffen. Vul de kostbare tijd niet op met strategieën om *bore-out* te verbergen. Maak een duidelijk onderscheid tussen werktijd en vrije tijd, zorg voor een mooi evenwicht tussen beide en weet hoe je die werktijd en vrije tijd kunt invullen. Ontmoet op het werk de collega's die je liggen en in je vrije tijd de mensen die je dierbaar zijn. Als *bore-out* toch lijkt toe te slaan, stop het dan niet weg. Dan is het tijd om met je chef te praten. Spreek erover in de ik-vorm. Zeg dus 'ik zou willen' en niet 'jij geeft me geen uitdagend werk'. Toon dat je dat werk aankunt en let erop dat er niet opnieuw routinewerk op je afkomt.

Op weg naar een burn-out: vechten, vluchten of bevriezen

Dagelijks maak je verschillende stresssituaties mee. De meeste stressreacties komen op en gaan snel weer over. Langdurige spanning daarentegen kan problemen veroorzaken. Volgens Hans Selye⁵ kunnen we deze drie acties verto-

⁵ Hans Selye maakte de term stress bekend via zijn boek *The Stress of Life*, McGraw-Hill, New York, 1956, 1978.

nen wanneer iets of iemand ons bedreigt: vluchten, vechten of bevriezen. Al die reacties kunnen een stemmingsziekte veroorzaken, depressie. Of een totaal verlies aan energie: burn-out. Burn-out is de eindfase na langdurige stress.

Agressie, controle, dominantie en woede horen thuis bij vechtgedrag. Vechters hebben de behoefte om voortdurend bezig te zijn en houden niet van routine. Wanneer hun energie opgebruikt is, hebben ze onvoldoende weerstand. Dat creëert de ideale omgeving voor een burn-out. Ze kunnen ook steeds meer en langer werken en lopen om alle brandjes te blussen. Ze zijn te vergelijken met een goochelaar die twee draaiende borden in evenwicht moet houden.

Vluchtgedrag vertonen we wanneer we een taak uitstellen. Ook het zoeken naar goedkeuring en subtiële manipulatie hoort daarbij. Vluchters hebben behoefte aan goedkeuring en waardering en hebben veel nood aan externe stimulatie. Wanneer die externe stimulus niet voldoende aanwezig is, kunnen ze een *bore-out* ontwikkelen. Ze ontlopen hun problemen door zelsabotage en ze piekeren en klagen in plaats van een effectieve aanpak te ontwikkelen.

Bij plotse zeer hevige stress en na trauma's kunnen we ook verlamd reageren. We staan sprakeloos en doen gewoon niets. Dat is verstijven of bevriezen.

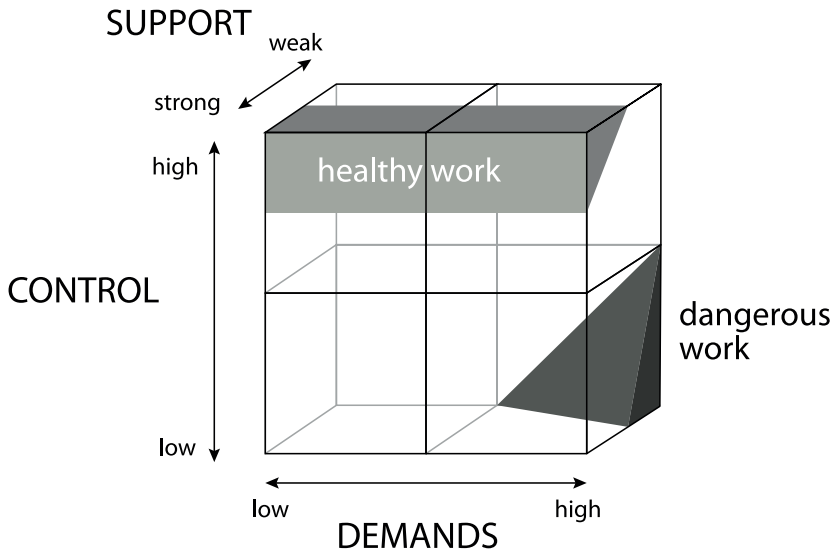
Waarom verandert stress nu plots in burn-out?

Hoe verandert stress in een burn-out? Er zijn bepaalde mechanismen die hierbij een rol spelen. Een eerste verklaring vinden we in het *Job Demand – Control Model* van Karasek.⁶ Dit model is vooral op de arbeidssituatie gericht, maar zorgt eveneens voor een perfecte verklaring voor privésituaties.

De omgevingen waarop dit model betrekking heeft, worden gekenmerkt door taakeisen en sturingsmogelijkheden. Taakeisen hebben betrekking op die dingen die we moeten doen: bijvoorbeeld de jobvereisten, maar ook de eisen en kennis die nodig zijn bij de verzorging van een ziek familielid. Sturingsmogelijkheden hebben betrekking op de mate van autonomie en vrijheid waarin we die taken kunnen vervullen. Burn-out ontstaat wanneer de

6 KARASEK, R. en THEORELL, T., *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working time*, Basic Books, New York, 1990.

taakeisen te hoog zijn en de sturingsmogelijkheden te laag. Andersom, wanneer de sturingsmogelijkheden groot zijn, is de taak meestal uitdagend en actief. We moeten er dus steeds op letten dat we een aantal opties hebben wanneer we een taak moeten uitvoeren, want als we ons moeten houden aan vaste regels en procedures wordt die taak veel eentoniger en belastend.



In 1990 werd dit model nog uitgebreid met een derde dimensie, namelijk sociale ondersteuning. Hoe meer mantelzorg, hoe beter de collega's en de chefs, hoe kleiner kans op burn-out. Dus de meest ziekmakende situatie die het meeste gevaar oplevert voor een burn-out is een moeilijke taak met weinig sturingsmogelijkheden of autonomie die wordt uitgevoerd in een omgeving waarin we weinig begrip en steun ervaren. Karasek spreekt in dat geval van *isolated prisoners*. Er is veel onderzoek naar dit model verricht en ondertussen staat het nergens meer ter discussie. Dit komt zowel voor bij het verzorgen van zieke familieleden of kinderen, contactberoepen, onduidelijke rollen op het werk, emotionele belasting, conflicten, ingrijpende gebeurtenissen als aanhoudende stress.

Gebrek aan autonomie is een veel voorkomende oorzaak, bijvoorbeeld bij gebrek aan zelfstandigheid in je werk. Een andere veel voorkomende oorzaak is moeten werken volgens een ander waardepatroon dan het jouwe. Wanneer je waarden niet op een lijn liggen met de acties van je organisatie, heb je een groot en vermoeiend probleem. Wanneer je in relaties rollen moet

aannemen die niet in lijn zijn met je zelfbeeld, loop je gevaar op burn-out. Verzorg daarom je werk en je privérelaties. Een burn-out die ontstaat door problemen op je werk kan ook overlopen in je persoonlijke leven en een negatieve invloed hebben op je welzijn en je relaties met vrienden en familie.

Midlifecrisis: *The dreams of youth are the regrets of maturity...*

Tijdens bepaalde levensfasen kun je gemakkelijker in een crisis terechtkomen. Dat kan dan weer een domper zetten op je privéleven, je werk en je geluk. Hoewel burn-out en midlifecrisis beide zware crisissen zijn, kan de ene ook de andere uitlokken.

Midlife, midcareer, echtscheiding: soms wordt de grond onder je voeten weggehaald. De toekomst wordt pikzwart. Je kunt je idealen niet meer verwezenlijken, want daarvoor is het leven te kort. Dat kan dan paniek en cynisme uitlokken. En dan beginnen sommige mensen zich te vergelijken met anderen, die blijkbaar toch wel wat gepresteerd hebben. Natuurlijk is het niet logisch om deze vergelijking te maken, want je weet maar nooit wat zich in die andere levens afspeelt. Het gras is groener aan de andere kant en het gras groeit niet sneller door eraan te trekken.

Een ander fenomeen, dat je vaak bij een midlifecrisis kunt zien, is dat de persoon de zogenaamde 'verloren tijd' probeert in te halen. Dat kan door er bijvoorbeeld weer jonger uit te willen gaan zien of door allerlei activiteiten op te nemen. De persoon in kwestie kan bijvoorbeeld ook een relatie aanknopen met een veel jongere persoon.

Een midlifecrisis kan worden veroorzaakt door verschillende gebeurtenissen. Enkele oorzaken kunnen zijn:

- dubbelzinnigheid aangaande jouw rol en plaats op het werk;
- moeilijke relaties met familie, kinderen, vrienden;
- moeilijk liefdesleven;
- financiële moeilijkheden en faillissementen;
- overlijden van een dierbaar persoon;
- bouwen of verbouwen;
- onduidelijke carrière;
- slecht team op het werk;
- blijvende hoge werkdruk, stress en onhaalbare deadlines;

- te weinig steun van je chef, baas of organisatie;
- gebrek aan erkenning voor goed werk;
- te veel of te weinig werk hebben;
- monotoon en routineus werk moeten doen.

Een midlifecrisis kan mede worden veroorzaakt doordat je negatieve gevoelens over jezelf hebt en daarnaast te weinig zelfvertrouwen om bepaalde zaken aan te pakken. Je kunt deze crisis aanpakken door de dingen die je wel bereikt hebt opnieuw te waarderen. Probeer te accepteren dat deze crisis je een goede mogelijkheid biedt om je situatie eindelijk te gaan veranderen.

2 BURN-OUT IN DE HERSENEN

Om burn-out volledig te begrijpen, is het belangrijk dat we ook even kijken naar de rol van de hersenen daarin. Het zijn net de processen die zich hier voltrekken die ons inzicht geven in de aandoening en ons op weg zetten naar methodes om ze te verhelpen of aan te pakken.

Linker- en rechterhersen helft

Dokter Sperry en dokter Ornstein ontdekten in de jaren zeventig van de vorige eeuw dat ons brein bestaat uit een linker- en een rechterhelft.⁷ Beide helften hebben een andere functie en die spelen perfect op elkaar in. De rechterhelft is vooral bezig met ontwerp of design, empathie en holistische structuren, terwijl de linkerhelft zich concentreert op alles wat met analyseren en rationeel denken te maken heeft. Na eeuwenlange interesse in de linkerhersen helft, omdat daar de ratio en het abstracte denken schuilgaat, ontstaat nu meer en meer het besef dat we ook aandacht voor onze rechterhersen helft moeten hebben.

⁷ SPERRY, R.W., 'Brain bisection and consciousness', in *How the Self Controls Its Brain*, Springer-Verlag, New York, 1966.