

Ziek van verveling

De bore-out is het broertje van de burn-out. De symptomen lijken op elkaar, maar de onderliggende oorzaak is het tegenovergestelde: extreme verveling door een gebrek aan taken, zingeving of uitdaging. 'Hoe kon ik nou ziek worden van te weinig werk?'

Door Maud Beucker Andreae

Toen ik terugkwam van drie weken vakantie, had ik drie mails in mijn inbox. Een daarvan luidde "de printer is kapot", de ander "er is taart op de middentafel". Ik heb mijn laptop dichtgeklapt en ben huilend naar huis gegaan.' Aan het woord is Judith (45)*, over haar baan als accountmanager, waar ze zich na negen maanden duimendraaien moest ziekmelden vanwege een bore-out. 'Ik vond het raar en gênant; hoe kon ik ziek worden van te weinig werk?'

Een beetje verveling is niet erg, zegt (stress)coach, opleider en spreker Hilde Mariën. Dat zorgt er zelfs voor dat je creatief wordt. Maar als de hersenen continu worden onderprikkeld, maken ze te weinig dopamine en nieuwe verbindingen aan. 'Dit heeft een negatief effect op het zelfvertrouwen en zelfbeeld, waardoor je minder initiatief neemt.' De verveling slaat nog meer toe en de vicieuze cirkel is geboren.

In Nederland is geen onder-

zoek gedaan, maar de Vlaamse stressonderzoeker Luc Swinnen schat dat zo'n 7,5% tot 15% van de werknemers bore-outgerelateerde klachten heeft. 'De vervelingsklachten kunnen zich om verschillende redenen opdringen', licht Mariën toe. 'Sommige werknemers zijn overgekwalificeerd; het werk is te makkelijk en te eentonig. Een tweede oorzaak kan een gebrek aan zingeving zijn.' Een klacht die bij de jongste generaties, millennials en Z, steeds eerder voorkomt, zegt Mariën: 'Vroeger was het normaal in het begin te doen wat je baas vertelde, pas later in de loopbaan kwam de drang tot autonomie en het toevoegen van waarde bovendrijven. Nu willen werknemers dit al bij hun eerste baan.'

Gouden handboeien

Tim (37)* had last van een combinatie van overkwalificatie en te weinig zingeving, beseft hij nu: 'Ik kon er maar telkens niet de vinger op leggen waarom ik me zo leeg en uitgeput voelde. Ik sport veel, eet gezond en heb als jonge vader een regelmatig leven. Tot

mijn vriendin voorlas uit de krant over bore-outs en zei: "Dit heb jij!" Voor Tim viel inderdaad alles op zijn plek. Een van de aspecten die hij herkende, was zijn gebrek aan energie. Ook stelde hij altijd zijn werk uit, zodat hij in elk geval nooit een lege to-dolijst had. 'Mijn baan bij een logistiek vastgoedbedrijf deed ik met twee vingers in de neus. Daarbij kwam dat mijn baas en zijn hele managementlaag gouden handboeien om hadden. Zij waren niet van plan ergens heen te gaan. Waardoor de laag eronder – jonge, enthousiaste dertigers – geen uitzicht op groei had. Dat deed me de das om.'

Micromanagement is een andere trigger voor bore-outs bij medewerkers; het kan verlamd werken als je manager te veel op details let, alles controleert en te weinig uit handen geeft. Maar de duidelijkste oorzaak van een bore-out is een karige to-dolijst.

Mensen die overgekwalificeerd zijn voor een baan, krijgen sneller een bore-out.



Zo had Judith niets te doen. 'Mijn baas was vanaf mijn toenmalige functie opgeklommen, maar hield zijn oude takenpakket bij zich. Na een korte inwerkperiode was er voor mij niets meer te doen. Ik heb het talloze keren gezegd, ben ook andere afdelingen langsgegaan voor werk, maar het bleef bij beloftes.' Dus ververste ze elke minuut haar privémail en struinde ze hele dagen internet af.

Ook een leidinggevende die te weinig vertrouwen toont, kan bijdragen aan het ontstaan van een bore-out, iets wat bij Judith speelde. Een andere risicofactor is een gebrek aan sociale steun. 'Als er op het werk weinig gepraat wordt over bijvoorbeeld werkdruk en emoties, is de kans op zowel een burn-out als een bore-out groter', beaamt Mariën. Ook wanneer er te abstracte doelen worden gesteld, kan een bore-out op de loer liggen. 'Dit zie je soms bij non-profitorganisaties', zegt ze. 'De één kan prima uit de voeten met het doel "wereldhonger verminderen", de ander raakt apathisch van zo'n groot plan.'

Hartkloppingen

Een bore-out kan voelen of je vastzit in drijfzand. Wat je ook doet, het heeft geen enkel effect en een gevoel van lethargie en stilstand overheerst. Het ironische van een bore-out is dat de symptomen lijken op die van zijn drukke broertje, de burn-out. Bij beide aandoeningen kunnen bijvoorbeeld hoofdpijn, hartkloppingen, extreme vermoeidheid, snel geïrriteerd zijn en labiliteit optreden. Een verkeerde diagnose is snel gemaakt, maar funest,

INDIVIDUELE FACTOREN DIE SPELEN BIJ EEN BORE-OUT:

● *Hoogbegaafdheid (en dus overkwalificatie) kan een bore-out in de hand werken.*

● *Mensen die veel afwisseling (dus dopamine) nodig hebben, raken sneller onderprikkeld en verveeld.*

● *Werknemers die weinig zelfinzicht hebben in wat ze goed kunnen en willen, lopen ook meer risico.*

● *Werknemers die eerder een burn-out hebben gehad lopen meer risico op een bore-out. Uit angst voor herhaling beschermen ze zich tegen te veel werk, wat doorslaat naar de andere kant.*

● *Op boreout-nederland.nl kun je een test doen.*

zegt Mariën: 'De behandeling is tegengesteld. Bij een burn-out is rust de remedie, bij een bore-out moeten het aantal prikkels juist worden opgeschroefd.' De behandeling van een bore-out begint met erkenning, zegt Mariën. Een arts of therapeut moet samen met de werknemer de diagnose stellen. Dan moet het brein worden geactiveerd. Mariën: 'Het dopaminiveau moet weer worden opgekruid. Bijvoorbeeld door tweemaal per dag iets te doen wat je nooit eerder deed. Denk aan een vergadering meepikken van een ander team of iemand spreken die je nooit eerder sprak.'

Jezelf uitdagen, dat is de crux. Als dit niet lukt op het werk, dan desnoods privé, volg bijvoorbeeld een nieuwe cursus. En als groot niet lukt, begin dan klein: neem bijvoorbeeld een alternatieve fietsroute naar het werk of de supermarkt. Ten derde is zelfkennis belangrijk, zegt Mariën. 'Wat zijn mijn kwaliteiten, wat zijn mijn waarden, wat wil ik? Het is belangrijk te kunnen bepalen of je je functie kunt blijven uitoefenen met enige aanpassingen of dat het tijd is voor een nieuwe stap.'

Zowel Tim als Judith koos voor het laatste. Judith vertrok voor haar mans werk naar Singapore en ging daarna in Nederland bij een andere organisatie aan de slag. Tim begon een eigen bedrijf in een nieuwe sector. Verveling is voor beiden gelukkig iets van lang geleden. □

**Om privacyredenen zijn dit gefingeerde namen. De echte namen van Tim en Judith zijn bekend bij de redactie.*

'De managers bleven zitten, waardoor de laag eronder geen uitzicht had op groei'