

# BORE-OUT MOE VAN HET NIETSDOEN

Je zó te pletter vervelen dat je er moe, onproductief en doodongelukkig van wordt. Jaarlijks gaan vele werknemers ten onder aan te weinig werk en te weinig uitdaging.

Tekst: Ellen de Ruiter | Illustratie: Enkeling

'Ieder mens heeft de behoefte tot zelfontplooiing', weet Annet Brinkhuis - trainer, coach en directeur van Annet Brinkhuis Opleidingen. 'Biedt het werk te weinig uitdaging, dan staat die zelfontplooiing stil en slaan verveling, onderbelasting en desinteresse toe. Een goede balans tussen de effort zone (uitdagingen) en comfort zone (veiligheden) is heel belangrijk om een bore-out te voorkomen.' Blijven ronddobberen binnen de comfort zone is net zo funest als doorpeddelen binnen de effort zone. Zij het dat het eerste een bore-out oplevert, terwijl het andere een burn-out tot gevolg kan hebben. Opmerkelijk, en ook wel weer logisch, is dat er een duidelijke relatie bestaat tussen deze twee 'aandoeningen'. Sommige werknemers zijn namelijk geneigd al het werk naar zich toe te

trekken, zodat er voor hun collega's maar weinig over blijft. De harddravers werken door de te hoge belasting langzaam naar een burn-out toe, terwijl hun collega's zich meer en meer beginnen te vervelen en daarmee flink op weg zijn naar een bore-out.

Niet alleen overijverige werknemers helpen hun collega's naar een bore-out toe, ook andere factoren zijn er debet aan. Een flinke reorganisatie, bijvoorbeeld, waarbij bepaalde taken bij iemand worden weggenomen. Of lange termijn planningen. Brinkhuis: 'Veel opdrachten die werknemers krijgen worden over een heel jaar of zelfs een paar jaar uitgesmeerd, maar een deadline die zo ver weg ligt, stimuleert niet echt. De noodzaak om direct in actie te komen



## SYMPTOMEN BORE-OUT

Irritatie  
Introversie  
Vermoeidheid  
Lusteloosheid  
Somberheid  
Slechte nachtrust

ontbreekt. We raken vervreemd van ons werk en zien überhaupt de noodzaak ervan niet meer in. De directe bevrediging blijft uit. Werk opgedeeld in kleinere deadlines kan veel goed maken' Ook op intrinsiek gebied is er het één en ander aan te wijzen. 'Veel mensen vinden het prettig om te werken in hun comfort zone en zijn bang om grenzen te verleggen', weet Brinkhuis. 'Ze doen het liefst de taken die ze altijd al doen en waarvan ze weten dat ze goed verlopen.' Daarnaast zijn de behoeften gekoppeld aan onze levensfasen. Verschillende levensfasen vragen nu eenmaal verschillende behoeftes. In de loop der jaren leggen we verschillende talenten bloot en krijgen we andere interesses. Ontwikkelt een baan niet mee, dan kan dat een bore-out als gevolg hebben.

### STRATEGIEËN EN SYMPTOMEN

Een bore-out is een vreemd sluipend proces en daardoor niet simpel te herkennen. Het komt vaak voor dat mensen hun werk vreselijk vinden en zich te pletter vervelen zonder dat ze dat aan hun collega's en leidinggevenden laten merken. Er zijn dan ook heel wat strategieën om een bore-out te verbloemen. In het boekje 'Bore-out als verveling je werk wordt' van Philippe Rothlin en Peter R. Werder worden verschillende strategieën beschreven, zoals de 'uitsmeerstrategie': je werk over een langere periode uitsmeren dan nodig is. En de 'aktetasstrategie', waarbij de persoon in kwestie de indruk wekt dat het werk door grote drukte is blijven liggen →

## 'Die bore-out was funest voor mijn zelfvertrouwen'

Richard Versnel (35): 'Ik was communicatiemedewerker bij een grote zorginstelling toen ik een bore-out kreeg. Al vanaf het eerste moment dat ik daar binnenstapte dacht ik: doe het niet. Maar het was praktisch, dicht bij huis en het werk leek veelzijdig en uitdagend. Hoe anders was dat in werkelijkheid.

De sfeer op de werkvloer was vreselijk. Het bedrijf raakte in een reorganisatie, het hoofd van onze afdeling ging weg en we werden een zelfsturend team. Het was ieder voor zich. Ik was in die periode net vader geworden en ik had minder focus op het werk. Resultaat: alle uitdagende klussen werden ingepikt door collega's. Bij de dingen die voor mij overbleven voelde ik helemaal niks. Het was van zo weinig niveau dat ik er al snel klaar mee was en voor eigen creativiteit was geen ruimte. Er zat al snel geen enkele uitdaging meer in. Ik raakte steeds meer verveeld en merkte aan mezelf dat mijn energie begon op te raken. Op een gegeven moment had ik al moeite met de kleinste klusjes. Een mailtje versturen en op 'enter' drukken was me al te veel. De dagen kropen voorbij. Vanaf 9 uur 's ochtends was ik al aan het aftellen. Om de tijd wat door te komen, ging ik maar gedichten schrijven. Ik moest toch wat. Ondertussen begon ik te geloven dat ik niets meer kon, dat ik nergens goed genoeg voor was. Die bore-out was funest voor mijn zelfvertrouwen.

Ondanks dat ik zo weinig uitvoerde op mijn werk voelde ik me ontzettend moe. Ik was gesloopt als ik 's avonds thuiskwam, helemaal uitgeput. En toen wist ik dat het fout zat. Werk hoort energie te geven, niet te nemen. Ik heb toen hulp gezocht bij een bedrijfshulpverlener die me behandeld heeft via de RET-methode (Rationele Effectiviteitstraining, Red). Samen met de nieuwe baan die ik kreeg aangeboden heeft dat me er bovenop geholpen. Verbazingwekkend hoe snel dat ging. Ik kon eindelijk weer met mijn passie aan de slag. Schrijven!



en mee naar huis genomen wordt (wat natuurlijk niet zo is).

Een ander obstakel voor het herkennen van een bore-out is dat de symptomen (zie vorige pagina) niet al te duidelijk zichtbaar zijn. Ze zijn nagenoeg hetzelfde als die van een burn-out, maar hebben een heel andere oorzaak. Neem slecht slapen. Bij een burn-out is dit vaak te wijten aan een overkill aan stresshormonen, terwijl bij een bore-out pure verveling de boosdoener is. Stress komt bij een burn-out voort uit overbelasting, terwijl stress bij een bore-out te maken heeft met het feit dat iemand zich vreselijk nutteloos voelt.

Brinkhuis: 'Als loopbaanprofessional speel je een grote rol bij het duiden van de symptomen. Stel je niet de juiste vragen en vraag je niet goed genoeg door, dan zou je zomaar de verkeerde conclusies kunnen trekken. 'Heeft het werk je interesse' en 'geeft het je voldoening', zijn twee heel belangrijke vragen. Vooral voldoening in het werk is één van de grootste factoren waar mensen gelukkig van worden. Ook de vraag 'werk je wel eens in je vrije tijd' kan duidelijkheid verschaffen. Mensen met een burn-out werken vaak nog thuis, terwijl iemand met een bore-out dat absoluut niet zal doen. Vraag ook naar interesses. Heeft iemand dit werk gekozen vanuit eigen interesse of is het om iemand anders tevreden te stellen? Daar ligt vaak de crux al.'

#### VERKEERDE FOCUS

Vanhaar zijn voor een bore-out is deels persoonsafhankelijk, zegt Brinkhuis. 'Ik laat mijn cliënten weleens een zin opschrijven om ze daarna te vragen dezelfde zin met de 'verkeerde' hand te noteren. Je krijgt dan heel verschillende reacties. 'Haha, wat leuk!' en 'Oeh, dat kan ik niet'. Deze simpele oefening geeft heel duidelijk de primaire

## 'Na een jaar zei ik: ik doe het niet meer'

Margriet Robbe (49): 'Na een periode van overspannenheid besloot ik te stoppen met mijn functie als hoofd P&D en vroeg of ik binnen de organisatie aan de slag kon als Arbo-coördinator. Dat mocht. Er was nog weinig geregeld op dat gebied, dus er stond me een leuke uitdaging te wachten. Met veel plezier ging ik aan de slag, maar toen het eenmaal stond was er weinig meer aan. Wat mij betreft was het klaar en behoeftte het alleen nog wat onderhoud. Het werk waar 16 uur voor stond had ik in de helft van de tijd af. Dat inspireerde me totaal niet.

Toen ik dit aankaarte bij mijn leidinggevende kwam ze met allerlei klusjes, maar dat was voor mij niet de oplossing. In onze organisatie stond het hele Arbo gebeuren laag op de prioriteitenlijstje, dus ik had continu het gevoel dat niemand op mijn werk zat te wachten. En dat was killing. Ik had geen zin meer om naar mijn werk te gaan omdat ik mijn werk totaal zinloos vond. Ik werd kortaf, raakte geïntrigeerd, moest veel huilen en begon te twijfelen, aan mijn eigen kunnen en aan de hele zin van werken. Ik kan eigenlijk net zo goed niet werken, dacht ik.

Regelmatig bleef ik mijn onvrede aankaarten, maar daar kwam niet zoveel respons op. Tottat ik na een jaar aanmodderen zei: ik doe het niet meer. Ik stop. Ontsla me maar. Er móest iets gebeuren. Er werd een ontslagprocedure in werking gezet, maar die is halverwege afgekapt. We kwamen er achter dat dit ook niet de oplossing was. Mijn leidinggevende bood me vervolgens de mogelijkheid om een tijd bij een andere organisatie te gaan werken via detachering en die kans heb ik gepakt. Alles beter dan dit, dacht ik. Mijn nieuwe baan bleek ontzettend leuk. Ik ging met dezelfde materie aan de slag maar vanuit andere invalshoeken en dat leverde een heleboel nieuwe energie, ideeën en inzichten op. Eindelijk ging ik weer met plezier naar mijn werk. Zo heel af en toe herken ik weer een beetje bore-out bij mezelf. Maar ik weet er nu mee om te gaan en wat ik kan doen om eruit te komen: de leuke kanten in het werk opzoeken en niet bang zijn om nieuwe dingen aan te pakken.'



reacties weer als je het spanningsgebied opzoekt. De één gaat nu eenmaal liever op zoek naar nieuwe prikkels dan de ander.'

Ook jonge mensen zijn kwetsbaar. 'Jongeren weten vaak niet wat ze willen. Om toch tot een 'verantwoorde' beroepskeuze te komen, roepen de ouders dan maar wat. Ze leggen daarbij de focus op criteria die niets van doen hebben met interesses. Ze kijken bijvoorbeeld meer naar inkomen, kansen en familietradities. De buitenwereld roept vervolgens dat het allemaal prachtig is, terwijl de persoon in kwestie uiteindelijk niet doet wat hij het liefst zou willen. En dáár ligt een toekomstige bore-out op de loer. Een loopbaan die niet aansluit op je interesses, kan je later flink gaan opbreken. We moeten de verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen ontwikkelingsproces. Kijken naar onze persoonlijkheid en talenten, in plaats van naar de situatie. Gelukkig gaan we steeds meer die kant op.'

Er zijn overigens bepaalde beroepsgroepen waarin bore-out zelden tot nooit voorkomt, zoals bij chirurgen, politieagenten en leerkrachten in het basisonderwijs. Brinkhuis: 'Deze mensen voelen een directe verantwoordelijkheid voor wat ze doen. En als je verantwoordelijkheid voelt voor iets, dan geeft dat automatisch het gevoel dat je zinvol bezig bent. En voldoening is de belangrijkste factor die je gelukkig maakt in je werk.'

#### LEVENSLLOOP

Een bore-out hoeft niet levenslang te duren. Soms helpt een nieuwe baan, soms heeft iemand genoeg aan een aangepast takenpakket. De juiste oplossing dient zich vaak aan door goed naar iemands levensloop te kijken, zegt Brinkhuis. Door middel van opdrachten

en oefeningen worden persoonlijke talenten en drijfveren zichtbaar. De vraag die hierbij vaak gesteld wordt is: wat deed je als kind het liefst? Brinkhuis: 'In iedere levensloop is een rode draad te vinden van drijfveren en energie-opwekkers. Die blauwdruk kun je heel gemakkelijk naast de huidige situatie leggen. Dat kan heel confronterend zijn. Sommige mensen zijn mijlenver verwijderd van hun oorspronkelijke behoeftes.'

Werkgevers doen er volgens Brinkhuis goed aan om met het Rosenthalprincipe te werken. Deze 'self-fulfilling prophecy' is genoemd naar een psychologisch experiment van psycholoog Robert Rosenthal. Rosenthal nam intelligentietesten af van leerlingen en vervalste de uitkomsten vóór hij ze aan de leerkracht gaf. De leerlingen die volgens de vervalste tests "intelligent" waren, behaalden vervolgens veel betere resultaten dan degenen met het stempel "minder intelligent". Wat bleek: de leerkracht had de 'slimme' leerlingen onbewust meer geprikkeld omdat hij meer van ze verwachtte. Brinkhuis: 'Als werkgevers er op voorhand van overtuigd zijn dat mensen met een bore-out prima zouden kunnen functioneren, dan wordt er voldoende stimulans gegeven om deze groep weer enthousiast aan het werk te krijgen. Het draait allemaal om de prikkels. Uitgedaagd worden. Soms net iets boven je niveau zitten kan heel stimulerend werken.' ←

#### Meer lezen

- Bore-out, als verveling je werk wordt, Philippe Rothlin en Peter R. Werder. Uitgeverij Spectrum.
- Pygmalion in management productivity as a self-fulfilling prophecy. D.Eden. Lexington Books 1990

