Burn-out, werkethiek, waarden en normen: Is er een onderlinge samenhang? Is er een verschil tussen de generaties?

Haio: DE MAEYER Carolien , KUL
Promotor: SCHOENMAKERS Birgitte , KUL
Praktijkopleider: VANHOUDT Robin

Context: Burn-out is een fenomeen waar de laatste jaren meer en meer over bericht wordt in de populaire pers. Klinisch bestaat burn-out uit een triade van symptomen: emotionele uitputting, cynisme ten aanzien van het werk en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Het Job Demands-Resources Model (JD-R model) beschrijft twee soorten werkkenmerken die het risico op burn-out beïnvloeden, de werkeisen en de hulpbronnen. De werkeisen verhogen de kans op burn-out, terwijl de hulpbronnen net protectief werken.

Onderzoeksvraag: In deze studie hebben we het JD-R model toegepast op de werkethiek, waarden en normen van de werkende Vlaamse bevolking. We trachtten na te gaan of er een verschil in prevalentie is tussen de verschillende generaties en of er verschillen zijn in werkethiek, waarden en normen.

Methode: Het betreft een cross-sectionele studie, bestaande uit twee luiken. In een eerste luik wordt er een websurvey opgesteld bestaande uit vier gestandaardiseerde vragenlijsten. Deze peilen naar burn-out, engagement, werkethiek en waarden en normen. Deze survey wordt verdeeld onder de bevolking. In een tweede luik leggen we de meest opvallende resultaten uit de websurvey voor aan drie focusgroepen, één per generatie. Daarna verloopt het onderzoek via een aangepaste Delphi-methode.

Resultaten: In totaal namen 309 personen deel aan de websurvey, 222 van hen vulden de vier vragenlijsten volledig in. 21,5% van de respondenten voldeed aan de criteria voor burn-out; 24,6% van de jongste generatie, 18,8% van de 36- tot 50-jarigen en 15,2% van de oudste generatie. Voor bevlogenheid scoort 28,1% van de jongste generatie hoog tot zeer hoog, 14,6% van de 36- tot 50-jarigen en 15,2% van de oudste generatie. Werkethiek scoort het hoogst in de jongste generatie. Op basis van alle resultaten werden twee stellingen met betrekking tot burn-out, één stelling met betrekking tot engagement, vier stellingen met betrekking tot waarden en normen en één stelling met betrekking tot werkethiek geformuleerd.

Conclusie: Burn-out komt vaker voor bij jongeren dan bij ouderen. In de generatie van 51 tot 65 jaar blijken een goed relativeringsvermogen, een goede balans tussen werk en ontspanning en een sterk gevoel voor traditie, hulpbronnen te zijn tegen burn-out. Stressoren voor de jongere generatie zijn: een toegenomen prestatiedruk, de drang naar stimulatie en meer keuzestress.