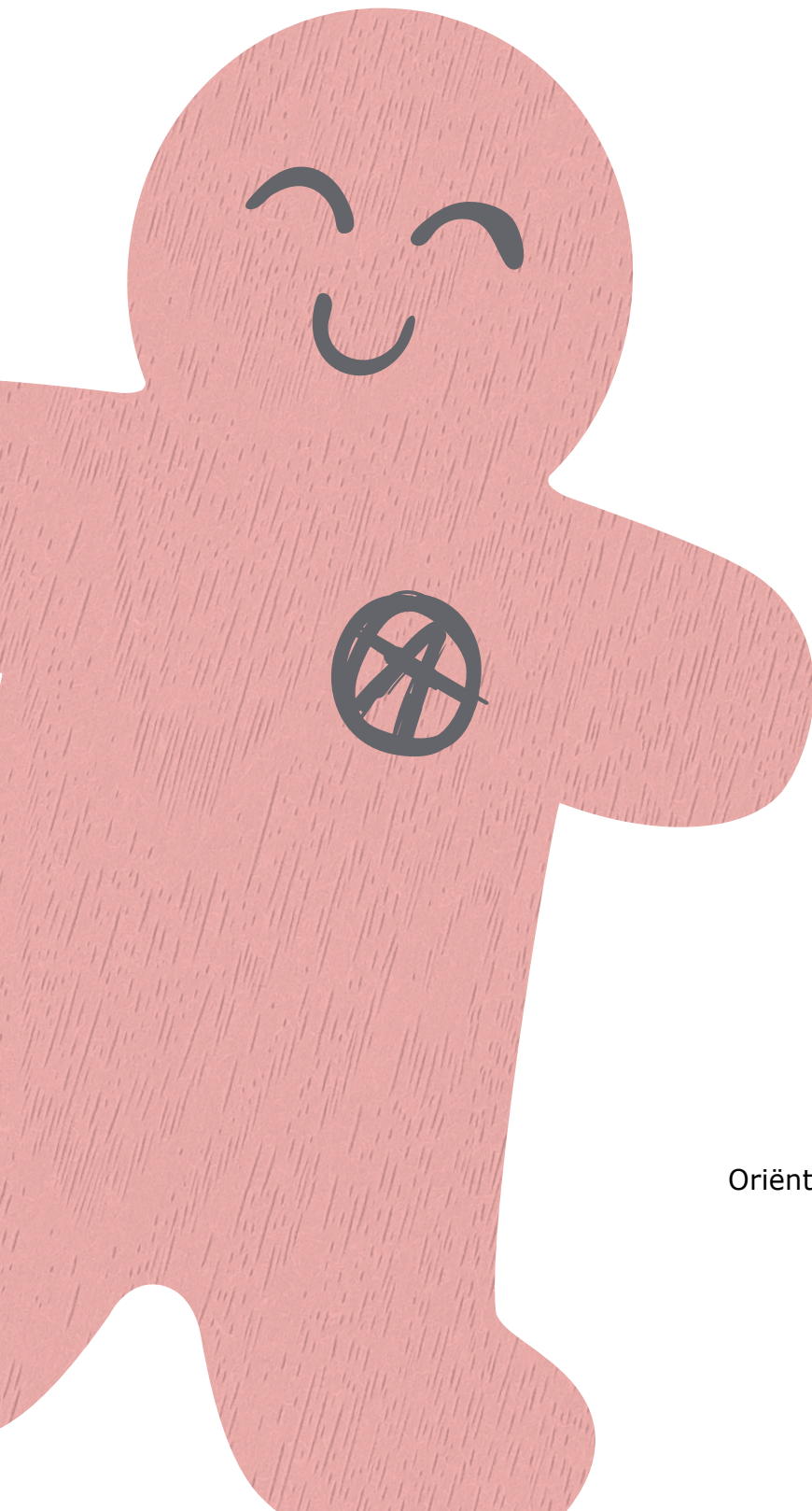


# Burn baby burn

Generatie Z en burn-outs



Oriëntatiestudie door Trendwolves in opdracht  
van 't hART voor iedereen vzw



Trendwolves

# Intro

Dat de jongste generatie op de arbeidsmarkt, de millennials (huidige 24- tot 38-jarigen), steeds vaker bezwijkt onder stress, burn-out en depressie, is bekend. Millennials trachten altijd de beste versie van zichzelf neer te zetten. De prestatiedruk die voortvloeit uit de hoge verwachtingen die deze generatie zichzelf oplegt, leidt tot faalangst, stress en tot slot: burn-out. Zo telde het Riziv in 2017 maar liefst

28 000 Belgische werknemers die minstens een jaar afwezig waren wegens burn-out - de eerste keer dat de ziekte binnen een eigen categorie bekeken werd. Millennials en burn-outs lijken intussen haast onlosmakelijk met elkaar verbonden. Maar door die generatie in het middelpunt van de aandacht te plaatsen en te vergelijken met andere werkende generaties, wordt het jongste slachtoffer van overmatige stress over het hoofd gezien. Vzw 't hART voor iedereen, opgericht door Willemijn van Dommelen, wil daarom de focus verschuiven naar generatie Z, de jongeren geboren tussen 1995 en 2010. Die generatie die opgroeit in een tijd van constante verandering krijgt reeds op school te kampen met overmatige stress en loopt het risico om burn-out te ontwikkelen zodra ze de werkvloer betreden. Maar zolang diepgaand onderzoek in België naar het fenomeen uitblijft, blijven preventieve maatregelen dat ook. Daarom brachten vzw 't hART voor iedereen en Trendwolves met de steun van PRR-Consultancy en Pink Rebel Company dit rapport tot stand. Niet alleen om de ernst van het probleem te schetsen, maar ook om reeds enkele oplossingen aan te reiken.

# Wicked, wild & sweet

Het motto van Willemijn van Dommelen - wicked, wild & sweet - injecteert een flinke dosis humor in het omstreden thema burnout. Samen met Fiona Klomp richtte ze in 2008 de vzw 't hART voor iedereen op. Waar ze eerst daklozen en kansarme jongeren in Vlaanderen hielpen, sloegen ze enkele jaren later een nieuwe richting in. De aanleiding was Willemijns derde burn-out en individuele verhalen die het moeilijk maakten om blind te blijven voor de grote impact van stress op jongeren. Bij de bestaande hulp, kwamen lobbywerk, onderzoek, preventie, sensibilisering en reïntegratietrajecten rond burn-out.

Omdat we vandaag slechts het topje van de ijsberg zien inzake burn-outs bij jongeren, roept vzw 't hART voor iedereen op tot diepgaander onderzoek. "Sensibilisatie maakt burn-out en psychosociale problemen beter bespreekbaar en hopelijk beter begrepen", zegt Willemijn. "Het is een eerste en belangrijke stap naar praktische hulp om iedereen een mooiere toekomst te kunnen bieden."

Dit rapport werpt een licht op de meest kwetsbare generatie van het moment en bespreekt hoe we burn-out bij jongeren kunnen beperken of helemaal vermijden. "Mijn monsters zijn mijn beste buddies geworden en ik ben bevoorrecht om andere lotgenoten samen met mijn collega's te begeleiden", zegt Willemijn.

Vzw 't hART voor iedereen sloeg voor deze studie de handen in elkaar met het Gentse trend- en marketingbureau Trendwolves dat focust op jongerencultuur. Het onderzoek draagt bovendien de steun weg van Willemijns Pink Rebel Company en Pink Rebel Revolution Consultancy: respectievelijk een particulier luik waarbij coaches klaarstaan om mensen met burn-out of depressie op te vangen en de nieuwste tak met een preventieve aanpak gericht op bedrijven.

"Met ons onderzoek hopen we meer dan pijnpunten bloot te leggen, ook praktisch advies te formuleren voor ouders, leraren en werkgevers", besluit Willemijn.

# Inhoudsopgave

<b>Intro</b>	<b>2</b>
<b>Wicked, wild &amp; sweet</b>	<b>3</b>
<b>Inhoudsopgave</b>	<b>4</b>
<b>1. To burn out, one has to be on fire first</b>	<b>5</b>
1.1 De uitgedoofde millennial	
1.2 Fight-or-flight	
<b>2. Generatie Z: werknemer van de toekomst</b>	<b>7</b>
2.1 De always-on-generatie	
2.2 Gen Z op de werkvloer	
2.2.1 <i>Flexibele houding</i>	
2.2.2 <i>Een job met inhoud</i>	
2.2.3 <i>Een leven lang leren</i>	
2.2.4 <i>Globale ambitie</i>	
2.2.5 <i>Iedereen gelijk</i>	
<b>3. Veelbelovend maar risicovol</b>	<b>11</b>
3.1 Hyperbeschikbaar	
3.2 Oversharing	
3.3 Drukbezet	
3.4 Aandacht voor talent	
3.4 Werk/leven	
<b>4. Burn-out op de schoolbanken</b>	<b>14</b>
<b>5. Preventief optreden</b>	<b>15</b>
5.1 Maak het bespreekbaar	
5.2 Een les in rust	
5.2 Gebalanceerde digitale relatie	
5.3 Terug naar de natuur	
5.4 Beter slapen	
5.5 Keep it real	
5.6 Mindfulness	
5.7 Digitale therapie	
5.8 Kunst als therapie	
5.9 Intrapreneurschap	
<b>Een vurige toekomst</b>	<b>19</b>
<b>Literatuurlijst</b>	<b>20</b>

# 1. To burn out, one has to be on fire first

Burn-out is een vorm van depressie die doorgaans werkgerelateerd is. Kenmerkend voor de ziekte is dat die gepaard gaat met een enorme daling van energie en motivatie, dat terwijl burn-out vaak de meest bevlogen mensen treft. Met andere woorden: *to burn out, one has to be on fire first.*

## 1.1 De uitgedoofde millennial

In een college van de Universiteit van Nederland legt psycholoog Thijs Launspach, zelf millennial, haarfijn uit waarom zijn generatie zo vatbaar is voor burn-outs.

Millennials - ook wel generatie Y genoemd - werden opgevoed met het idee dat ze konden krijgen wat ze wilden. Net zoals voor de oudere generatie X hoort daar een vaste baan, huis en gezin voor je dertig kaarsjes uitblaast bij. Met één cruciaal verschil: millennials beginnen pas later aan het vervullen van deze wensen. Alles bereikt willen hebben voor je dertigste is bijgevolg een stresserende - misschien niet altijd even realistische - verwachting.

Social media helpen daar natuurlijk niet bij. Deze kanalen zijn een illusionaire maatstaf geworden voor succes waaraan millennials zich meten en vergelijken. Het ideaalbeeld dat op social media geschapen wordt, draagt bij tot het reeds onrealistische verwachtingspatroon van de millennial. Daarbij komt dat er weinig kansen op de arbeidsmarkt zijn, waardoor millennials hun verwachtingen moeten aanpassen aan de realiteit en dus - verlagen.

Deze explosieve cocktail van prestatiedruk en stress vraagt eigenlijk om een stapje terug te nemen, maar het ligt in de aard van de millennial om dan net een tandje bij te steken. En dan slaat de burn-out toe.

## 1.2 Fight-or-flight

De meest poëtische omschrijving van burn-out is waarschijnlijk die van de ICD-10, de Internationale statistische classificatie van ziekten van de Wereldgezondheidsorganisatie, die het omschrijft als 'een staat van vitale uitputting'. Het punt is echter dat de ziekte op een heel spectrum aan manieren ervaren kan worden: gaande van mensen die volledig in elkaar storten en in het ziekenhuis belanden, tot wie tekenen van angststoornissen vertoont, zich down of ontwricht voelt. De definitie in de ICD-11 werd dan ook gewijzigd: 'niet één enkel event, maar een proces waarbij alledaagse stress en angsten geleidelijk aan iemands mentale en fysieke gezondheid ondermijnen' (WHO, 2018).

Onafhankelijk van in welke mate, gaat burn-out dus gepaard met fysieke, emotionele en mentale uitputting veroorzaakt door chronische, werkgerelateerde stress. Er is meer onderzoek nodig, maar wat intussen wel vaststaat, is dat die aanhoudende stress zorgt voor de voortdurende aanmaak van adrenaline en cortisol: stresshormonen die de hersenen overbelasten. Ze leiden tot het afsterven van neuronen in de hippocampus die verantwoordelijk is voor het geheugen en concentratie, en in de prefrontale cortex die ons helpt met toekomstvisie, proactief denken, beslissingen maken en plannen. Maar het negatieve effect van overvloedige stresshormonen reikt verder dan het brein met de aantasting van de lever, pancreas, spijsvertering en het immuunsysteem. Ook het risico op kanker, hart- en vaatziekten, hersenaandoeningen, reuma, problemen met de luchtwegen, prikkelbaredarmsyndroom en eczeem neemt toe.

Door de constante aanmaak van stresshormonen verkeren de hersenen en het lichaam eigenlijk de hele tijd in een toestand van fight-or-flight: een oeroude reflex die tijdelijk hoort te werken om ons te helpen overleven in gevaarlijke omstandigheden. Het spreekt voor zich dat een onophoudelijke beleving van die reflex op zich een gevaar voor het lichaam gaat vormen (Mediarte, 2017).

Uit een grootschalige bevraging van de KU Leuven, VUB, UGent en de Brusselse Odisee-hogeschool bij meer dan 4500 werkenden, bleek de hoge werkdruk een van de voornaamste stressfactoren te zijn. Een kwart van de ondervraagde werknemers gaf aan 20 procent meer te presteren dan contractueel was vastgelegd (Belga, 2017). Opbranden door stress op het werk is geen zeldzaam fenomeen, zo blijkt uit cijfers van het Riziv. In 2017 kregen 400 000 Belgen een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid, in 28 000 (7 procent) van de gevallen ging het om burn-out (Belga, 2018). Bovendien verwacht volgens het eerder genoemde onderzoek de helft van de Vlaamse werknemers ooit een burn-out te krijgen. (Belga, 2017).

## 2. Generatie Z: werknemer van de toekomst

Millennials hebben burn-out op de kaart gezet terwijl ze er volop mee worstelen. De lessen die we hieruit trekken, zouden ter preventie kunnen dienen voor de werknemers van de toekomst: generatie Z. Een kwart van de studenten in Nederland kampt namelijk nu al met burn-outklachten en een op de zeven heeft last van ernstige angst- en depressieklachten. Dat blijkt uit een onderzoek van Hogeschool Windesheim dat tussen december 2017 en maart 2018 bij 3134 studenten werd gevoerd (Windesheim, 2018). Een actieplan moet een 'generatie van zombies' voorkomen, schrijft de Volkskrant (Stoker, 2018). Maar voor preventie op maat, moeten we eerst deze generatie van momenteel 8- tot 23-jarigen beter leren begrijpen.

### 2.1 De always-on-generatie

Niet alleen onze genen, kindertijd en de culturele context waarin we werden grootgebracht, bepalen wie we zijn. Ook technologische innovatie, wetenschappelijke ontdekkingen, politieke en economische gebeurtenissen dragen bij tot onze gedachtegang en toekomstige acties - en bij uitbreiding die van een hele generatie. Vooral wie nog volop een identiteit ontwikkelt, de jongeren van de tijd, wordt beïnvloed door zulke historische momenten. Een hele generatie jongeren zal bepaalde waarden, ideeën en karaktertrekken delen, gevormd door een reeks definiërende sleutelmomenten.

Voor generatie Z was de financiële crisis één van die momenten. Deze generatie groeide op in tijden van economische onzekerheid. Het gevolg is dat de dromende millennial plaats moet maken voor een horde realistische jongeren. Ze geloven nog steeds dat ze alles kunnen krijgen wat ze willen, maar menen dat ze hier wel hard voor moeten werken. Generatie Z is bijgevolg een heel ambitieuze en ondernemende generatie die een balans zoekt tussen de me- en we-componenten: ze zijn individualistisch en beseffen dat ze het heft en dus hun geluk in eigen handen moeten nemen - een idee dat leidt tot stress en druk. Maar tegelijk zetten ze efficiëntie centraal: door samen te werken, kunnen betere resultaten bereikt worden. In dat opzicht geloven ze ook - allicht uit noodzaak - in de deeleconomie.

En dat delen hangt nauw samen met een tweede factor die bepalend is voor de generatie: deze jongeren groeiden op met technologie die continu en snel in verandering is. Ze hebben nooit een wereld zonder internet gekend en deze digital natives zijn via social media sterk met elkaar verbonden: deze wereld van YouTubers, Snapchatters en Instagrammers kent geen grenzen zoals ze openstaan voor vreemde volgers - een sterk contrast met het Facebook van millennials waar alleen vrienden en kennissen tot iemands netwerk worden

toegelaten. De zogenaamde always-on-generatie brengt minstens tien uur per dag online door, vaak op verschillende schermen tegelijk. Ze zijn tech-savvy ondernemers met globale ambities en dankzij het internet en social media halen ze hun inspiratie uit alle hoeken van de wereld.

Gen Z-jongeren gaan zoals gezegd graag zelf aan de slag. In die zin zijn ze ook co-creators: ze zijn niet alleen passieve mediaconsumenten, maar willen het media-aanbod zélf creëren en vormgeven. De populairste social mediakanalen bij deze generatie zijn niet zomaar de video- en fotoplatformen YouTube, Snapchat en Instagram. 25 procent van de Amerikaanse jongeren tussen 12 en 24 jaar oud publiceren wekelijks originele videocontent en 65 procent creëert en deelt content op social media. Dat blijkt uit een studie van 2015 door marktonderzoeksbedrijf Wildness. Zo vindt 80 procent van de Amerikaanse jeugd het ook ontzettend belangrijk om zich creatief te kunnen uitdrukken.

De kinderen en jongeren die de generatie Z vormen, distantiëren zich van stigma's en etiketten die de vorige generaties zo definieerden. Geen zwart-witdenken, maar grijze zones. Ze willen niet in een hokje geduwd worden, maar zelf bepalen wie ze zijn en hoe ze de wereld zien. Een zelf- en wereldbeeld dat dagelijks kan wijzigen - wat niet hoeft te verbazen bij een generatie die gewend is aan snelle technologische verandering en dus ook zelf constant fluctueert. Hun identiteit is niet eenduidig, maar een soort lappendeken van passies en interesses. Vandaar dat generatie Z ook wel generatie slash genoemd wordt: wat hybride en divers is, wordt verkozen boven consistentie en het homogene.

Generatie Z is met andere woorden een generatie van hyperindividualistische persoonlijkheden die net zo - op een individuele en persoonlijke manier - behandeld wil worden. Het is een generatie van wereldverbeteraars die de toekomst zal vormgeven. Maar de ambitieuze factoren die deze generatie definiëren, maken dat ze al met een burn-out aan die toekomst dreigen te beginnen.

## 2.2 Gen Z op de werkvloer

### 2.2.1 Flexibele houding

Om met een overvloed aan keuzes te kunnen omgaan, meten gen Z-jongeren zich een flexibele houding aan. Ze willen zelf kunnen bepalen waar en wanneer ze werken, zodat ze meerdere jobs met meerdere passies kunnen doen samengaan. Deze generatie slash wil met andere woorden niet gebonden zijn aan één doel, ze houden hun opties open. Of het nu om stijl, subculturen of politieke overtuiging gaat: ze gaan die richting uit die hen op een bepaald moment het voordeligst lijkt. Het sleutelwoord is absolute vrijheid. Deze generatie wil dus niet gebonden zijn aan materiële rijkdom en heeft het in sommige gevallen zelfs moeilijk met



toegewijde menselijke langetermijnrelaties. Wanneer een nieuwe kans zich voordoet, willen ze die namelijk met beide handen kunnen grijpen, zonder dat iets hen daarin tegenhoudt.

### 2.2.2 Een job met inhoud

Voor de jeugd van tegenwoordig is een job meer dan een bron van inkomen. Het is een belangrijk deel van hun identiteit en dus een manier om uit te drukken wie ze zijn en voor welke waarden ze staan. Stabiliteit, een hoog loon en prestigieuze titel verbleken bij de waarde die jongeren nu hechten aan werk dat hun interesses en passies weerspiegelt. Deze generatie van wereldverbeteraars wil ook met hun job actief een verschil kunnen maken. Sollicitanten gaan op zoek naar bedrijven die hun overtuigingen delen en zinvol werk aanbieden. Ze kijken daarbij ook naar de sociale relevantie van een bedrijf (kunnen ze zich vinden in het aangeboden product of dienst?), de reputatie (is er een transparante bedrijfscultuur?) en het sociale klimaat (is er ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en een goede band tussen collega's?) - ze dromen van een stimulerende, motiverende werkomgeving waarin ze hun creativiteit kwijt kunnen. Daarom zullen ze niet zomaar de eerste de beste job aannemen, wat in sommige sectoren leidt tot een structureel tekort aan geschikte, blijvende werknemers en een strijd om talent.

### 2.2.3 Een leven lang leren

In deze tijden van extreme individualisatie scoren identiteit en zelfexpressie hoog op het internet. De generatie Z is continu op zoek naar manieren om zich te ontwikkelen en te onderscheiden van de massa. Alles is maakbaar, ook de toekomst en identiteit. De kennis die daarvoor nodig is, willen ze niet noodzakelijk vergaren op een schoolse manier - het internet biedt alles om hun honger te stillen. Ze hebben er geen probleem mee om een leven lang te leren als het hen maar helpt om de beste versie van zichzelf te zijn. Die drang naar persoonlijke ontwikkeling is de drijvende kracht achter hun ambitieuze karakter. Een op twee gen Z-jongeren plant ooit een eigen zaak op te starten of zelfstandig te werken (Accent Jobs & Trendwolves, 2016) - dat is geen carrièrezet, maar een mentaliteit: ze willen uitgedaagd worden met ontwikkelingsmogelijkheden in een nieuwe werkomgeving en die job het liefst nog kunnen combineren met studies of ander werk.

### 2.2.4 Globale ambitie

"Ik reis, dus ik ben." Zo klinkt het motto van jongeren tegenwoordig. Generatie Z gelooft in de verrijkende kracht van internationale ervaringen: contact met andere culturen brengt nieuwe inzichten, vaardigheden en samenwerkingstechnieken.

Jongeren staan dan ook meer open voor een job in het buitenland. Slechts 8 procent van generatie Z sluit het idee uit om over de grenzen te werken tegenover 35 procent bij de oudere generatie X (Accent Jobs & Trendwolves, 2016). De jongste generatie groeide op met in een globale mentaliteit in een multiculturele samenleving. Dankzij continu evoluerende digitale technologieën zijn ze 24/7 met de rest van de wereld verbonden: het internet en social media kennen geen grenzen en contacten worden eenvoudigweg gelegd met leeftijdsgenoten uit alle hoeken van de wereld. Ook de grenzen tussen werk en privé, collega's en vrienden, het kantoor en de buitenwereld vervagen sneller dan ooit. Thuiswerk vloeide over in co-working spaces en dan waar ook ter wereld met een verlaagde drempel om bij een buitenlands droombedrijf te solliciteren.

### 2.2.5 Iedereen gelijk

Voor generatie Z staat onafhankelijkheid centraal: ze zijn het gewend om hun eigen gang te gaan en alles zelf uit te pluizen dankzij de onbeperkte informatie die op het internet beschikbaar is. Vroeger waren experts die mensen die een bepaald diploma en jaren ervaring hadden. Nu kan eender wie met een verhaal - op een blog of YouTube kanaal - dat zijn. Jongeren respecteren je niet gewoon omdat je ouder bent of hoger op de ladder staat, maar op basis van wat je bereikt hebt. Hiërarchie en autoriteit op grond van leeftijd en senioriteit lijkt hen dus niet fair. Ouder worden of decennialang in dezelfde rol blijven, is geen verdienste. Generatie Z worstelt met andere woorden met de traditionele, verticale hiërarchie. Ze verkiezen een horizontale structuur met ruimte voor (omgekeerd) mentorschap in plaats van een manager die hen de les spelt. Ze waarderen de mogelijkheid om hun mening te uiten en coaches die ook effectief naar hun ideeën en opmerkingen luisteren. Gen Z-werknemers behandelen iedereen op de werkvloer als gelijke en dat op een informele manier. Die inclusieve houding kan communicatiebarrières neerhalen en zal een voordeel blijken voor zowel hun persoonlijke ontwikkeling als die van het bedrijf.

## 3. Veelbelovend maar risicovol

We kunnen naar generatie Z verwijzen als burning boomers: de generatie wordt namelijk gedefinieerd door een aantal kenmerken die, als niet wordt opgelet, een risico op burn-out kunnen vormen bij het betreden van de arbeidsmarkt. Dat terwijl goede preventie die gedeelde karakteristieken net kan omtoveren tot voordelen met een veelbelovende, toekomstige werkkraft als gevolg (ThoughNickle, 2018).

### 3.1 Hyperbeschikbaar

Generatie Z is de meest verbonden en toegankelijke generatie ooit. Dat klinkt vast niet slecht in de oren van werkgevers en maakt thuis- en flexibel werk mogelijk. Maar het maakt échte - en nodige - rusttijd ook moeilijk.

Vroeger hadden we alleen thuis een telefoon. Kon je iemand niet onmiddellijk bereiken, liet je een bericht achter na de biep. Je hoorde niets van je baas buiten de werkuren tenzij het een noodgeval was. Maar tegenwoordig gebruiken we een hele resem digitale toestellen om overal en altijd met (virtuele) vrienden verbonden te blijven en wordt een antwoord het liefst gisteren nog verwacht.

Vooraf jongeren zijn verstrikt in dit digitale web: 92 procent van de Vlaamse jongeren tussen twaalf en achttien jaar bezit tegenwoordig een smartphone en heeft die doorgaans altijd bij zich (Apestaartjaren, 2018). Maar het is vooral het slapen met een telefoon in de buurt dat nefast blijkt voor onze gezondheid: het wordt niet alleen moeilijker om de slaap te vatten, het kort ook de REM-slaap in en die diepe slaap is eigenlijk broodnodig om het lichaam te helpen herstellen en klaar te stomen voor een nieuwe dag. Het hoeft dus niet te verbazen dat overmatig telefoongebruik en het daaruit volgende chronisch slaaptekort wordt geassocieerd met stress, depressie ... en burn-out.

### 3.2 Oversharing

Jongeren leren nog volop over het stellen van persoonlijke grenzen wanneer ze zich eigenlijk al digitaal blootstellen - soms ook letterlijk. 12 procent van de Belgische tieners heeft ooit seksueel getinte foto's gedeeld (Apestaartjaren, 2018). Gen Zs accepteren vriendschapsverzoeken of ze de persoon in kwestie nu kennen of niet, ze volgen hun favoriete sterren en politici op social media en creëren zo een globaal online netwerk van vreemden.

Waar je beschamende avonturen vroeger tot de lokale krant, roddels en cafépraat beperkt werden en je foto's kon verscheuren als je de verdere verspreiding van

negatief beeldmateriaal wilde stoppen, zijn onlinegegevens haast onuitwisbaar. Persoonlijke data - financieel, medisch en biografisch - zijn heel eenvoudig online beschikbaar en kunnen mogelijk voor eeuwig in cyberspace rondzweven. Haatdragende boodschappen, wansmakelijke 'grappen', suggestieve foto's en beelden van alcohol- en drugsgebruik kunnen nog vele jaren na de feiten de schoolloopbaan en/of carrière van jongeren schaden.

De grenzen tussen persoonlijke en zakelijke relaties vervagen en het vertrouwen van werkgevers taant als zij twijfelen aan de discretie van hun jonge werknemers die de gewoonte hebben om alles met de wereld te delen. Het risico is dat werknemers hun werkgevers meer zullen controleren, wat burn-out in de hand werkt - al helemaal in het geval van een individualistische generatie Z die erop gebrand is zijn eigen gang te gaan.

### 3.3 Drukbezet

De agenda's van jongeren zijn tegenwoordig volgepakt met studeren, sport- en kunstlessen. Geen hobby zonder doel meer. Ze overboeken zichzelf, eten on-the-go en gebruiken digitale applicaties om hun prioriteiten te ordenen en het overzicht over al hun afspraken en to-do's te bewaren. Zelfs als ze tegenover iemand aan tafel zitten, zullen gen Zs - nog meer dan millennials - blijven multitasken met alle social media binnen handbereik. Maar het is fout te denken dat multitasking automatisch zorgt voor meer productiviteit. Als werkgevers gaan verwachten dat hun jonge, ambitieuze en actieve werknemers meer kunnen doen met minder, hebben ze het mis en werken ze burn-outs gewoon in de hand.

### 3.4 Aandacht voor talent

Gen Z-jongeren krijgen al eens het gevoel dat het traditionele werkveld niet alle talenten even hard waardeert. Een getalenteerd financieel adviseur heeft meer kans op slagen in het leven dan een getalenteerde fotograaf, zo lijkt het wel. En dat voelt niet fair voor generatie Z - jongeren die vooral aandacht hebben voor creatieve zelfexpressie, iedereen het liefst op gelijke voet behandelen en ook verwachten zo behandeld te worden. Burn-outs vloeien onder andere voort uit een gevoel van onderwaardering. Als ongelijke appreciatie van verschillende talenten op de arbeidsmarkt de norm blijft, hoeft het niet te verbazen dat opgebrande jonge werknemers dat ook zullen zijn.

### 3.4 Werk/leven

Steeds meer jonge werknemers neigen naar een mix van werk en leven waarbij ze elementen van beiden versmelten. Maar tegelijk zien we een tegenbeweging

waarbij jongeren streven naar een gezonde balans tussen hun job en privéleven door hun vrije tijd duidelijk af te bakenen.

In ieder geval is het duidelijk dat deze jonge generatie worstelt met het onderhouden van een gezond evenwicht of mix: het blijkt niet eenvoudig om structuur in hun professionele en persoonlijke levens te brengen. Sommige jongeren verwachten dan ook dat werkgevers hun verantwoordelijkheid opnemen en tussenkomen wanneer de werkdruk te hoog blijkt.

## 4. Burn-out op de schoolbanken

“Als we niet oppassen creëren we een generatie van zombies”, zo waarschuwt Rhea van der Dong van het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) in de Volkskrant (Stoker, 2018). Aanleiding voor de bezorgdheid is een onderzoek van de Hogeschool Windesheim waaruit blijkt dat studenten bezwijken onder de stress (Windesheim, 2018). Meer dan 74 procent van de studenten zegt vaak emotioneel uitgeput te zijn. Dat blijkt uit een andere Nederlandse studie van LSVb. Volgens dat onderzoek heeft een op de drie studenten een verhoogde kans op een burn-out (LSVb, 2017).

Er ligt dan ook veel druk op de schouders van studenten tegenwoordig: van de juiste studiekeuze maken tot tussen het studeren door ook nog tijd vinden om aan een uitgebreid CV te timmeren om zich te onderscheiden van de rest als ze snel een job willen vinden, studentenwerk doen om het studiegeld te betalen én een succesvol sociaal leven tonen aan de vele volgers op social media.

Die studiestress uit zich volgens het recente onderzoek van Hogeschool Windesheim niet alleen in emotionele uitputting, maar ook in zelfmoordgedachten - één op de vijf studenten - en alcoholmisbruik - bijna negen op de tien studenten drinkt 'risicovol' (Stoker, 2018). En om aan de hoge verwachtingen te voldoen, probeerde 9 procent van de Belgische studenten volgens een studie van de VAD (2018) ooit stimulerende medicatie uit om beter te presteren op school, meestal tevergeefs.

“Het maakt niet zoveel uit of 20 of 25 procent van de studenten met burn-outklachten kampt”, zegt Pim Cuijpers, hoogleraar klinische psychologie aan de Amsterdamse Vrije Universiteit, in de Volkskrant (Stoker, 2018). “Het is een probleem en dit onderwerp moet hoog op de agenda van hogescholen en universiteiten staan.”

## 5. Preventief optreden

### 5.1 Maak het bespreekbaar

Een eerste stap is het bespreekbaar maken van het onderwerp en voorkomen dat studenten te lang met hun problemen rondlopen. Scholen kunnen hun studenten screenen en bijvoorbeeld (extra) schoolpsychologen inzetten om lange wachttijden tegen te gaan.

Gelukkig is er reeds een trend te bemerken waarbij onze mentale gezondheid uit de taboesfeer wordt gehaald. De jongste generaties hebben een meer holistische kijk op gezondheid waardoor ook het mentale aspect aan belang wint. Op social media, zoals bijvoorbeeld YouTube, getuigen jongeren over hun depressies. Ze voelen zich daarin gesterkt door eerdere ontboezemingen van hun idolen of andere jongeren met wie ze zich verbonden voelen. Er is met andere woorden sprake van een emotionele emancipatie: je kwetsbaar opstellen is niet langer een teken van zwakte.

### 5.2 Een les in rust

Al in de lagere school moet je kinderen eigenlijk leren omgaan met stress en negatieve gedachten, dat zegt de Hoge Gezondheidsraad in De Standaard (Le Bacq, 2017). Zo geven sommige scholen reeds lessen 'rust' naast de klassieke lessen wiskunde en taal. Leren ontspannen, afstand nemen van (huis)werk, je hoofd leegmaken, erover praten als het slecht gaat: volgens de Hoge Gezondheidsraad (2017) zijn het stuk voor stuk zaken waar het onderwijs meer aandacht aan moet besteden om de lawine aan burn-outs in te dijken.

Jongeren roepen trouwens zelf op tot een meer duurzame levensstijl. "We moeten gewoon weer mens worden", klinkt het bij monde van de jeugd op de website Jongburnout.nl (2018). Vooral je hart volgen, gezond eten, de buitenlucht opzoeken en inspirerende gesprekken voeren in plaats van zich te verliezen in materialisme. Meer met de seizoenen leven en de individuele talenten van kinderen waarderen.

### 5.2 Gebalanceerde digitale relatie

Social media, tekstberichten, nieuwsupdates en meer op schermen in alle formaten: we worden dagelijks overvallen door duizenden prikkels en niet in het minst de jongeren die verschillende devices tegelijk gebruiken. De behoefte om af en toe te ontsnappen aan die overdaad aan impulsen groeit. Steeds vaker ontkoppelen mensen zich bewust om geest en zintuigen ten volle te herladen.

Terwijl magazines nog steeds digital detoxen aanprijzen, zoeken jongeren echter vaker naar manieren om een meer gebalanceerde relatie aan te gaan met technologie. Generatie Z wil namelijk flexibiliteit en het gevoel hebben dat je smartphone verplicht uit moet, kan onnodige stress met zich meebrengen. Ze zoeken dus het beste van beide werelden, onder andere via apps die manieren aanreiken om te ontspannen en de vele prikkels te filteren. Of zoals in Frankrijk, waar sinds begin van 2017 le droit à la déconnexion geldt - het recht om offline te zijn. Concreet betekent het dat bedrijven duidelijke afspraken moeten maken over wie wanneer gebeld of gemaïld mag worden (GDC, 2017).

### 5.3 Terug naar de natuur

Uit verschillende onderzoeken blijkt een positief verband tussen een groene omgeving en ons welbevinden. Planten hebben een gelukmakend en rustgevend effect op de mens. Dat geldt zowel op het niveau van het individu als de gemeenschap en zowel preventief als curatief. In Limburg is dan ook een pilootproject gestart in samenwerking met de UHasselt waarbij natuur preventief wordt ingezet als oplossing voor werkgerelateerde stress (Provincie Limburg, 2018). Er is sowieso al een positieve evolutie waarbij steeds meer bedrijven de natuur naar binnen halen met binnentuinen of groene muren.

### 5.4 Beter slapen

Slapen met een smartphone in de buurt kan leiden tot een chronisch slaapttekort omdat de REM-slaap verstoord wordt. En een chronisch slaapttekort kan dan weer tot burn-out leiden. Een oplossing is om de smartphone uit de slaapkamer te weren. Maar bedrijven hanteren ook andere maatregelen: door met Sleepio - een app die een verbeterd slaappatroon belooft - samen te werken, hopen werkgevers dat hun personeel van een betere nachtrust zal genieten en bijgevolg productiever zal worden. Verzekeraar Aetna gaat nog een stap verder: werknemers die kunnen aantonen dat ze voldoende slapen, mogen van hun baas een financiële beloning verwachten.

### 5.5 Keep it real

Werknemers tevreden houden is voor vele bedrijven een prioriteit geworden nu het moeilijker blijkt om talenten vast te houden. Zo is empathisch management aan een opmars bezig: soft skills zoals persoonlijkheid en ambitie krijgen meer aanzien en de werkplaats moet leuk, solidair en comfortabel zijn. In die zin wordt ook meer aandacht besteed aan écht contact met face-to-face gesprekken in plaats van de zee van e-mails, Whatsapp- en Slackberichten. Vives Kortrijk biedt



nu ook de studierichting Wellbeing en Vitaliteitsmanagement aan die inspeelt op de grote noden rond stress- en burn-outpreventie, loopbaancoaching of recreatie.

## 5.6 Mindfulness

Gezondheid en lifestyle vloeien in elkaar over: ons fysieke en mentale welzijn, ziekte en gezondheid zijn niet meer van elkaar los te koppelen. Millennials en gen Z zijn zich bewust van de invloed die ze zelf op hun gezondheid hebben en kiezen voor een preventieve aanpak. Al waarschuwt het World Economic Forum (2017) dat overheden hier zelf nog te weinig in investeren.

Gelukkig besteden jongeren zelf al aandacht aan hun fysieke, mentale, emotionele en spirituele gezondheid die allemaal moeiteloos in elkaar overvloeien. Zo vallen ze terug op yoga en mindfulness, maar dan zonder het zweverige imago. In hun ogen is het beeld van holistisch welzijn dringend aan vernieuwing toe en mag het best wat ruwer en stedelijker. Vandaar die opkomst van gezondheidscoaches die zowel digitaal als in real life ondersteuning bieden, zowel op mentaal als fysiek vlak.

## 5.7 Digitale therapie

Jongeren maken in het dagelijkse leven zelden nog een onderscheid tussen online en offline kanalen. Er is geen sprake meer van een fysieke wereld enerzijds en een digitale anderzijds, ze vloeien moeiteloos in elkaar over - in een phygital samenleving waarin het beste van beide werelden gecombineerd wordt. Die evolutie is ook merkbaar in de gezondheidszorg met digitale apps als aanvulling op traditionele therapie, zoals bijvoorbeeld de mindfulness-app Headspace. Digitale therapie helpt de kostprijs van traditionele therapie te drukken of het lokale tekort aan therapeuten op te vangen. Of het helpt de drempel voor jongeren te verlagen om face-to-face hulp te vragen.

Gen Z heeft zoals gezegd nooit een wereld zonder internet gekend. De snelle technologische evoluties en de constante verbondenheid kunnen het risico op burn-out vergroten, maar ze kunnen ook aangewend worden als preventieve maatregelen. Zo is een positieve evolutie van de online verbondenheid dat groepen jongeren die in hetzelfde schuitje zitten elkaar gaan steunen. Jongeren die van een eetstoornis herstellen bijvoorbeeld, delen de weg die ze aflegden op social media als Instagram of YouTube. Via hashtags vinden jongeren elkaar en ondersteunen ze elkaar in hun strijd. Ook de KULeuven speelt in op deze trend en lanceerde MindMates: een steunend netwerk dat de stilte rond mentale gezondheid op de universiteitscampus moet helpen doorbreken. Ze organiseren workshops en brengen studenten met elkaar in contact om elkaar bij te staan.

## 5.8 Kunst als therapie

We leerden al dat gen Z veel waarde hecht aan creatieve expressie. Jezelf ongedwongen kunnen uiten is belangrijk om je mentaal fit te voelen, je ei op een creatieve manier kwijt kunnen dus ook. Kunst als persoonlijke expressievorm heeft doorheen de eeuwen vele vormen gekregen - beeldende kunst, abstracte kunst, mode, muziek, film en zoveel meer. Dat is uiteraard niet nieuw, maar de toegankelijkheid van en de manier waarop we zelfexpressie kunnen verspreiden, is dat wel. Zo hebben het internet en vooral social media voor een onmetelijke boost aan zelfexpressie gezorgd. Intussen bieden ook organisaties kunst aan als aanvulling op therapie. Hier en daar duiken ook initiatieven op van jonge kunstenaars die hun kunst zelf aanwenden om gezondheidsproblemen bespreekbaar te maken.

## 5.9 Intrapreneurschap

Vroeger was het uitstippelen van je carrière geen ingewikkelde klus: je ging in één rechte lijn van de schoolbanken naar je pensioen. Vandaag is die weg meer en meer complex en gefragmenteerd geworden. Jongeren willen geen standaard, platgetreden pad volgen, maar verschillende kansen proberen, zich specialiseren, samenwerken op projectbasis en microcarrières uitbouwen. Ze willen zichzelf continu verbeteren en zoeken daarom naar een bedrijfscultuur die persoonlijke ontwikkeling stimuleert met extra opleidingen en begeleiding buiten of tijdens de werkuren: twee op de drie generatie Z-jongeren vinden het belangrijk om verder te kunnen leren in een bedrijf (Accent Jobs en Trendwolves, 2016).

Intrapreneurschap biedt hier een antwoord op: het stimuleert entrepreneurschap binnen de bedrijfscultuur door jonge werknemers de kans te bieden om initiatief te nemen en nieuwe dingen te proberen in een stabiel financieel raamwerk. Maar zo'n bedrijfscultuur impliceert een ruimdenkend management dat openstaat voor flexibiliteit en variatie. Toch is het voor bedrijven de moeite waard hierin te investeren: enerzijds boost het innovatie en anderzijds kan het hen helpen jong talent vast te houden.

# Een vurige toekomst

De jongeren van vandaag zullen de toekomst vormgeven - als ze aan die toekomst kunnen beginnen. Een lawine van burn-outs dreigt als niet preventief wordt opgetreden. De jongste generatie is ambitieus en daagt onze traditionele waarden en normen uit. In de juiste omgeving, kunnen jongeren innovatie op de werkvloer en bij uitbreiding, de wereld, pushen. De arbeidsmarkt heeft er dus alle baat bij om een stimulerende werkomgeving op maat van deze toekomstige jonge werknemer voor te bereiden. Want hoewel de karakteristieken van de gen Z-jongeren een veelbelovende werkkraft vormgeven, kunnen ze in een negatieve omgeving al snel veranderen in risicofactoren voor burn-out. In die zin kunnen we spreken over een generatie burning boomers: de werknemer van de toekomst dreigt uitgeblust aan de startlijn te komen. Het is daarom belangrijk om de jongste generatie te leren begrijpen, zodat preventief kan worden opgetreden. We mogen niet verwachten dat deze onafhankelijke jeugd zich in een traditionele werkvisie wringt, maar moeten mee evolueren met deze jonge generatie. We kunnen het risico op burn-out bij de jeugd niet gewoon afschuiven op hun social mediagebruik en prestatiedruk. Hun verwachtingen en het huidige werkbeeld zijn gewoon niet altijd even verzoenbaar. Misschien moet het werkveld een voorbeeld nemen aan de volgende generatie werknemers en het beste van de digitale en fysieke wereld, innovatie en traditie samenbrengen. Laten we beginnen bij uitgebreid onderzoek voeren naar deze generatie Z en burn-out en die kennis omzetten in een preventief actieplan.

# Literatuurlijst

Accent Jobs & Trendwolves (2016). *Moving forward insights*. Geraadpleegd op <http://www.slideshare.net>

Apestaartjaren (2018). *Apestaartjaren: De digitale leefwereld van kinderen en jongeren*. Geraadpleegd op <http://www.apestaartjaren.be>

Belga (2017, 22 april). Helft Vlamingen verwacht ooit burn-out. *De Standaard*. Geraadpleegd op <http://www.standaard.be>

Belga (2018, 29 januari). Burn-out velde vorig jaar 28.000 Belgen. *Het Nieuwsblad*. Geraadpleegd op <http://www.nieuwsblad.be>

GDC (2017, 27 juli). Ook u krijgt recht om offline te gaan. *De Standaard*. Geraadpleegd op <http://www.destandaard.be>

Hoge Gezondheidsraad (2017, 27 september). *Burn-out: een brandende kwestie* [Persbericht]. Geraadpleegd op <http://www.health.belgium.be>

Jong Burn-out (2018, 9 april). Burn-out bij studenten: hoe we de zombie-apocalypse kunnen voorkomen [Weblog post]. Geraadpleegd op <http://www.jongburnout.nl>

Le Bacq, T. (2017, 28 september). Hoge Gezondheidsraad: 'Voorkom burn-out vanaf eerste leerjaar'. *De Standaard*. Geraadpleegd op <http://www.destandaard.be>

LSVb (2017). *Van succes-student naar stress-student*. Geraadpleegd op <http://lsvb.nl>

Mediarte (2017, 5 september) Wat is burn-out precies? *Mediarte*. Geraadpleegd op <https://www.mediarte.be>

Provincie Limburg (2018, 7 maart). *UHasselt en Provincie Limburg starten pilootproject rond het effect van natuur voor de preventie van stress op het werk* [Persbericht]. Geraadpleegd op <http://www.limburg.be>

Stoker, E. (2018, 7 april). Veel burn-outs onder studenten: actieplan nodig om 'generatie van zombies' te voorkomen. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op: <http://www.volkskrant.nl>

ThoughNickle (2018, 9 januari). Generation Z and the work world: 5 trends to watch. *ThoughNickle*. Geraadpleegd op <http://thoughnickel.com>

VAD (2018, 17 mei). *Studenten en middelengebruik: meesten hebben het onder controle, maar grote groep ook niet* [Persbericht]. Geraadpleegd op <http://www.vad.be>

WHO (2018). *ICD-11 for mortality and morbidity statistics*. Geraadpleegd op <https://www.icd.who.int>

Windesheim (2018, 7 april). *Actieplan Studentenwelzijn pleit voor integrale aanpak* [Persbericht]. Geraadpleegd op <http://www.windesheim.nl>

World Economic Forum (2017, 7 december). *This is the biggest challenge to our health* [Weblog post]. Geraadpleegd op <http://www.weforum.org>