**Leiderschap en burn-out: een cross-sectioneel onderzoek in een middelgroot ziekenhuis in Vlaanderen**

Caroline Mallegho1, Heidi Janssens 1,2

1 Liantis Occupational Health Services, Dirk Martensstraat 26, B-8200 Brugge, [caroline.mallegho@liantis.be](mailto:caroline.mallegho@liantis.be)

2 UGent, Faculteit Geneeskunde, Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg, Corneel Heymanslaan 10, B-9000 Gent

**Inleiding**

In de literatuur is al veel onderzoek verricht naar burn-out, zeker bij verpleegkundigen. Veel studies onderzoeken de determinanten uit de psychosociale werkomgeving, om zo effectief te kunnen ingrijpen op dit fenomeen. Eén van de mogelijke aanknopingspunten is leiderschap, waarvan verschillende studies aantonen dat bepaalde leiderschapsstijlen direct of indirect gecorreleerd zijn met een lagere kans op burn-out.

Ondanks het belang van dit onderwerp is er weinig onderzoek verricht naar leiderschap en burn-out in België.

**Methode**

Dit cross-sectioneel onderzoek is gebaseerd op data verzameld bij 741 respondenten via een vragenlijst in een middelgroot Belgisch ziekenhuis in het najaar van 2022. Kwaliteit van leiderschap en sociale ondersteuning door de leidinggevende werden gemeten aan de hand van de korte versie van de COpenhagen PsychoSOcial Questionnaire (COPSOQ). Om het risico op burn-out in kaart te brengen werd de werkgerelateerde korte versie van de Burnout Assesment Tool (BAT) gebruikt. Daarnaast werden ook een aantal andere dimensies uit de psychosociale bevraagd, evenals socio-demografische variabelen.

Door middel van multipele lineaire regressieanalyse werd nagegaan of er een relatie kan gevonden worden tussen kwaliteit van leiderschap, sociale ondersteuning en burn-out.

**Resultaten**

Onze steekproef bestond voornamelijk uit vrouwen (84.6%), en had een gemiddelde leeftijd van 43.5 jaar. Net iets minder dan 7% had een hoog risico op burn-out, terwijl bijna 12% een risico vertoonde op burn-out.

Onze resultaten konden de associatie tussen kwaliteit van leiderschap en sociale ondersteuning en burn-out echter niet bevestigen.

Er werd wel een relatie aangetoond tussen andere aspecten van de psychosociale werkomgeving en burn-out: een hogere score op de dimensies werktempo, kwantitatieve werkeisen, emotionele werkeisen en rol conflict was significant geassocieerd met een hogere burn-out score. Een hogere score op de dimensies rolduidelijkheid, steun van collega’s, samenhorigheidsgevoel en betrokkenheid was significant gecorreleerd met een lagere score op de BAT.

**Besluit**

Alhoewel dit onderzoek de relatie tussen leiderschapskwaliteit/sociale steun door de leidinggevende en burn-out niet kon bevestigen, kunnen we niet besluiten dat dit aspect niet belangrijk is in de burn-outpreventie. Onze studie heeft namelijk een aantal belangrijke limitaties, waardoor verder onderzoek nodig is om ons meer inzicht te geven in welke specifieke aspecten van leiderschap of sociale steun mogelijk protectief werken.

Deze resultaten tonen echter wel aan dat, bij de preventie van burn-out, er niet enkel gefocust dient te worden op het verhogen van de individuele veerkracht en gezondheid, maar ook voldoende aandacht dient gegeven te worden aan verschillende aspecten van de psychosociale werkomgeving.