

DEZE PAGINA WORDT U AANGEBODEN DOOR ZILVEREN KRUIS

Zilveren Kruis

🔖 < 1k

Burn-out ook na 20 jaar nog onderschat

‘Werkgevers moeten nu echt iets gaan doen’

Ruim een miljoen Nederlanders zit in de gevarenzone richting een burn-out. Heftig voor de werknemer, pittig en prijzig voor de werkgever. Een medewerker met een burn-out is gemiddeld 242 dagen uit de running en kost de baas zo’n 250 euro per dag. Toch lijkt een burn-out nog altijd een onderschat fenomeen. Hoe komt dat? En wat moet er gebeuren om de ziekte te bestrijden?

De kloof tussen werknemers en werkgevers op burn-out gebied is groot, zo blijkt uit recent onderzoek van Zilveren Kruis, uitgevoerd door Kantar Public. 65% van de werknemers die een burn-out heeft gehad, ziet de eigen burn-out als een bedrijfsongeval. Maar volgens hen denken werkgevers er juist heel anders over, omdat zij vaak niets doen om een nieuwe burn-out te voorkomen. 54% van de medewerkers die een burn-out heeft gehad, is niet overtuigd dat de werkgever er iets van heeft geleerd.



“Alle 533 respondenten hebben de afgelopen vijf jaar een burn-out gehad én zijn gereïntegreerd bij hun werkgever”, vertelt Arnold Bakker, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie aan de Erasmus Universiteit. “Daardoor konden zij de hele periode voor, tijdens en na de burn-out beoordelen. Als meer dan de helft van deze groep dan zegt dat organisaties hier niets van leren en nauwelijks veranderen, is dat een duidelijk signaal. Werkgevers moeten wakker worden en nu echt iets gaan doen.”

‘Het aantal uitvallen door burn-out neemt toe en de gemiddelde verzuimduur van de uitvallers stijgt’

1 op de 7 heeft burn-out klachten

In 2014 had een op de zeven werknemers (14%) in Nederland burn-out klachten. Het onderwijs was de meest kwetsbare sector. Een op de vijf medewerkers kampte met burn-out verschijnselen (21,3%). Ook in de informatie- en communicatiesector (17,2%) en de financiële dienstverlening (15,6%) vertoonden veel mensen tekenen van opbranding en uitputting.

De feiten en cijfers over burn-out liegen er niet om. ArboNed, een van de grootste arbodienstverleners van Nederland, luidde begin november 2016 al de noodklok. “We zien het aantal werknemers dat uitvalt met een burn-out toenemen en de gemiddelde verzuimduur van de uitvallers stijgen”, zei Catelijne Joling, directeur Research & Development van ArboNed destijds bij BNR Nieuwsradio.

In 2015 was een werkgever een werknemer met burn-out gemiddeld 236 dagen kwijt. In 2016 was dit opgelopen naar 242 dagen.

Verzuimkosten per dag: 250 euro. Bedrag

per burn-out: 60.000 euro. TNO becijferde dat werkstress-gerelateerd ziekteverzuim werkgevers 1,8 miljard euro per jaar kost.

‘Werkstress-gerelateerd verzuim kost werkgevers 1,8 miljard euro per jaar’

Definitie & opkomst

Een burn-out is een combinatie van fysieke en geestelijke klachten die maken dat iemand totaal is opgebrand. De meest eenvoudige taken lijken onoverkomelijk, er is een structureel gebrek aan energie en sprake van concentratie- en slaapstoornissen en depressie. De term burn-out ontstond halverwege de jaren zeventig in de Verenigde Staten. Psycholoog Herbert Freudenberger en emeritus hoogleraar Christina Maslach uit de VS waren de eersten die de term burn-out gebruikten. In 2010 slaagden Nijmeegse wetenschappers erin om een burn-out objectief aan te tonen. Uit hersenonderzoek bleek dat mensen met een burn-out zich minder kunnen inspannen.

Belangrijke rol leidinggevenden

Nieuw onderzoek van Zilveren Kruis maakte afgelopen week duidelijk dat leidinggevenden een belangrijke rol spelen bij het voorkomen van een burn-out (9). Bij personeel met een hoge werkdruk en weinig steun van de leidinggevende, heeft 45% burn-outklachten. Bij werknemers die wel door hun chef worden gesteund, daalt dit percentage naar 18%.



Toch is dat vooralsnog geen reden voor organisaties om massaal in te zetten op burn-out preventie. Hoogleraar Bakker: “Er wordt te vaak alleen naar de werknemer gekeken nadat hij of zij een burn-out heeft gehad, maar het werk gaat gewoon door. En na de re-integratie stapt de werknemer weer in diezelfde draaimolen. Werkgevers zouden juist meer naar die werkzaamheden en omstandigheden moeten kijken. Het ontbreekt ze aan zelfreflectie wanneer iemand uitvalt. Werkgevers stellen maar zelden de vraag of ze hun manier van werken moeten aanpassen.”

‘Het ontbreekt werkgevers aan zelfreflectie wanneer iemand uitvalt’

Top 3 oorzaken burn-out

1. Werk/privé niet in balans (49%)
2. Te veel werkzaamheden binnen het aantal werkuren (45%)
3. Privéomstandigheden (35%)

Volgens Bakker wordt de ziekte vaak onterecht gezien als incident. “Burn-out blijft wat dat betreft een onderschat fenomeen. In twintig jaar tijd is er weinig veranderd. Werkgevers hebben nauwelijks weet van de structurele kant van burn-out. De interventie gebeurt vooral op

individueel niveau. ‘Je kunt het niet aan’, luidt dan vaak de inschatting. De werknemer krijgt vervolgens een anti-stresscursus of mag gaan mediteren. Dat zijn maatregelen die wel helpen, maar niet de oorzaken wegnemen.”

Verbeterkansen

“Het ligt altijd deels aan een persoon en deels aan een organisatie of werkomgeving”, vervolgt Bakker. “Iemand wordt op een bepaald moment geselecteerd voor een functie die goed bij hem of haar past. Maar daarna kunnen veel omstandigheden veranderen. Van de koers van het bedrijf tot het feit dat een werknemer ouder wordt, kinderen krijgt en een hoop dingen meemaakt. Zo kan de match van het begin na verloop van tijd verdwijnen. Als werkgever moet je dan denken: wat kan ik in de omgeving aanpassen? Daar liggen altijd verbeterkansen.”



Na de burn-out

65% van de mensen ziet er tegenop om na een burn-out weer aan het werk te gaan

61% is bang tegen dezelfde dingen aan te lopen

71% is na een burn-out niet minder gaan werken

48% vindt de huidige werksituatie niet beter dan de situatie voor de burn-out

86% vindt dat de leidinggevende kan helpen om een nieuwe burn-out te voorkomen

55% is bang voor terugval na een burn-out

Bijna drie op de tien werknemers die een burn-out hebben gehad, ervaren niet of nauwelijks de ruimte om een terugval bespreekbaar te maken met hun leidinggevende

71% heeft het bespreken van maatregelen ter voorkoming van een terugval positief ervaren

73% vindt het vreemd dat het beleid na een burn-out vaak niet wordt aangepast

Oplossingen liggen dus vooral in de preventieve sfeer. Om verzuim door stress of een burn-out tegen te gaan moet volgens ArboNed vooraf tijdig worden gesignaleerd waar de risico's zitten. “Als mensen zich eenmaal ziekmelden, is het al te laat”, aldus Catelijne Joling. “Stress of een burn-out ontstaan niet van de ene op de andere dag. Je hebt niet voor niets preventief-medische onderzoeken waarmee je zowel persoonlijke risico's als werkgerelateerde risico's kunt signaleren. Zo kun je op tijd ingrijpen.”

De Universiteit van Stanford deed jaren geleden al onderzoek naar ‘reversing burn-out’ (het omkeren van een burn-out). De

Van hard werken naar werken met het hart

Kirsten kreeg een burn-out en had bijna vier jaar nodig om volledig te herstellen.

[Lees hier haar verhaal en haar belangrijkste lessen.](#)

studie bracht zes cruciale thema's van organisaties in kaart. Bedrijven zouden eigenlijk continu aandacht moeten geven aan deze onderwerpen om te voorkomen dat werknemers uiteindelijk opbranden. De zes burn-out-gebieden van een organisatie zijn: werkdruk, controle, beloning, verbondenheid, eerlijkheid en waarden.



Uiteenlopende studies wijzen uit dat er veel wegen naar Rome leiden. Een leidinggevende die goed kan luisteren kan net zoveel bijdragen aan werkgeluk als een regelmatige loonsverhoging. Zelfs interventies als licht, planten, ontspanning, voedsel en bewegen zouden leiden tot betere prestaties op de werkvloer.

De kracht van mensen

Bakker betoogt dat organisaties zich veel meer moeten richten op het versterken van de kracht van mensen. “Zorg dat ze kunnen floreren. Dat voorkomt ziektes, er wordt beter gepresteerd en het levert geld op in plaats van dat het geld kost.” Het bevorderen van een positieve situatie bij werknemers kan volgens hem op verschillende manieren. Bakker noemt job crafting

‘Bedrijven moeten zorgen dat mensen kunnen floreren. Dat voorkomt ziektes en levert geld op in plaats van dat het geld kost’

(werknemer herstructureert met hulp van werkgever zelf zijn baan), strategisch HR-beleid, bottom-up initiatieven (mensen laten aangeven en doen waar ze heel goed in zijn) en herstel (werknemers de tijd geven om te herstellen na hard werken) als top vier.

Een grote rol is volgens hem weggelegd voor HR-afdelingen, die vanuit een sterke positie kunnen bijdragen aan het succes van het bedrijf. “Naar mijn inschatting is HR nog teveel een beroepsgroep die het heel

erg interessant vindt om met mensen te werken en leuke dingen te doen”, zegt Bakker. “Helaas ontbreekt het er aan mensen die geschoold zijn op cijfers, zoals economen die wetenschappelijke onderzoeken kunnen lezen. Mede daardoor hangt HR er in veel organisaties maar een beetje bij, terwijl het veel prominenter deel zou moeten uitmaken van het management om mensen in het hele bedrijf te laten excelleren.”

'Mentale veerkracht kun je trainen'

Lees hier hoe FrieslandCampina inzet op duurzame inzetbaarheid

Jong, snel en opgebrand

Stress op of over het werk is de meest voorkomende beroepsziekte in Nederland. Vooral jonge mensen vormen een kwetsbare groep. Circa 250.000 werknemers tussen 25 en 35 jaar hebben burn-out klachten. Meer dan 100.000 jongeren tussen 15 en 25 jaar zitten thuis met een burn-out of soortgelijke verschijnselen.

Lees hier hoe je met gezondheidsmanagement en een vitaliteitsprogramma kunt voorkomen dat werknemers langdurig uitvallen.

Werkgevers kunnen omstandigheden onder meer optimaliseren door werknemers hulpbronnen aan te reiken. “Geef ze gereedschap voor job crafting”, zegt Bakker. “Zo kunnen ze hun baan kneden naar hun kwaliteiten. HR moet daar veel alerter op zijn. En ze moeten iedereen die mogelijkheden geven, niet alleen kijken naar de toptalenten. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat job crafting interventies positieve effecten hebben op het gedrag van medewerkers. Ze zijn bevlogener, fitter, creatiever en betekenisvoller bezig en presteren beter. Allemaal dingen die helpen om uitval te voorkomen.”

Bronnen

- *TNO / CBS - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)*
- *ArboNed - Verzuim door burn-out alarmerend*
- *Zilveren Kruis / Kantar Public - Wat leren werknemers en werkgevers van een burn-out?*
- *NOS - Wetenschappers tonen burn-out aan*
- *Stanford University - Reversing burnout - How to rekindle your passion for work*
- *Universiteit Twente & CBRE - Mensen presteren gemiddeld 10 procent beter in een gezond kantoor*
- *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / TNO*

- *NOS*

