

Onderzoeksresultaten en -inzichten rond burn-out

Volgens de meest recente cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft 14 procent van de werknemers in Nederland burn-outklachten. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten concludeert op basis van landelijke cijfers dat méér mensen vanwege overspannenheid of een burn-out bij de bedrijfsarts aankloppen. Welke factoren spelen mee, welke rol hebben leidinggevend en welke aanpassingen zijn er te maken om de kans op een burn-out te verkleinen?

Volgens Arnold Bakker, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie aan de Erasmus Universiteit, wordt er bij een burn-out te vaak alleen naar de werknemer gekeken. In een recent interview zegt hij: 'De werknemer krijgt een coach of gaat bijvoorbeeld op cursus Mindfulness. Allemaal gericht op het beter omgaan met stress. Terwijl er meestal ook echt iets aan de omstandigheden en werkzaamheden binnen de organisatie moet veranderen om een nieuwe burn-out te voorkomen.' Dit beaamt Wilmar Schaufeli, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie van de Universiteit Utrecht, in een ander interview over burn-out. 'Het is verleidelijk om de individuele werknemer op cursus te doen, maar daarmee is niet alles opgelost. Kijk ook naar het werkproces en of dat mogelijk invloed heeft op meer mensen op de werkvloer.'

Belangrijke rol leidinggevend

Volgens Bakker kunnen werkgevers meer hulpbronnen bieden, zoals afwisseling in werkzaamheden of constructieve feedback. Leidinggevend hebben daarbij een belangrijke rol, aldus de hoogleraar. Nieuw onderzoek van TNO en CBS ondersteunt dit: bij personeel met een hoge werkdruk en weinig steun van de leidinggevende kampt 45 procent met burn-outklachten. Bij werknemers die wel door hun chef gesteund worden, daalt dit percentage naar 18 procent. Een recent onderzoek van Kantar Public naar burn-out zoomt onder meer in op die rol van leidinggevend.

Terugval

Uit onderzoek van Kantar Public in opdracht van Zilveren Kruis (mei 2017) blijkt dat werkgevers te weinig maatregelen treffen om herhaling van een burn-out te voorkomen. Kantar Public voerde onderzoek uit onder 533 werknemers die de afgelopen vijf jaar een burn-out hebben gehad. Hoofdoorzaak voor een burn-out is met 49 procent een disbalans in de werk- en privésituatie. Meer dan de helft (54 procent) van de ondervraagden zegt dat hun leidinggevende niet van de situatie heeft geleerd. En dat terwijl 65 procent van de werknemers die een burn-out heeft gehad, vindt dat het bedrijf wel verantwoordelijk is. Opvallend is dat 1 op de 3 werknemers die re-integreert, het niet of nauwelijks met zijn of haar leidinggevende heeft gehad over een eventuele terugval. Terwijl dit risico wel op de loer ligt als er niks verandert. Leidinggevend kunnen dit gesprek met de medewerker faciliteren en de situatie van de werknemer bespreekbaar maken.

Kans op burn-out verkleinen

Is het eigenlijk wel mogelijk om een werkplek geheel burn-out-vrij te maken? Schaufeli geeft in een interview aan dat het door sociale en bedrijfseconomische factoren nooit helemaal zal lukken om werkstress en burn-outs uit te bannen. Wat werkgevers wél kunnen doen, is proberen de schade te beperken. Er zijn drie punten waarop een werkgever aanpassingen kan doen om de kans op een burn-out te verkleinen. Toon Taris, hoogleraar gezondheids- en organisatiepsychologie en net als Schaufeli verbonden aan de Universiteit Utrecht, licht ze in hetzelfde interview toe:

1) *Werkdruk*: 'Organisaties kunnen uit financiële of organisatorische overwegingen de werkdruk niet altijd zomaar verlagen. Maar er valt veel te behalen bij het slimmer aanpakken van werk, bijvoorbeeld door het schrappen van overbodige procedures.'

2) *Regelmogelijkheden*: 'Dit aspect is makkelijker te implementeren. Geef individuele medewerkers de vrijheid en autonomie om hun werk in te vullen.'

3) *Sociale steun*: 'Laat mensen praten. Zorg voor overleg en organiseer teamuitjes.' Schaufeli vult aan: 'Creëer een prettig werkklimaat waarin conflicten goed worden opgelost.'

Individuele factoren

Vanuit werkgever en leidinggevenden is er dus actie nodig én mogelijk. Tegelijk zijn er natuurlijk individuele verschillen tussen werknemers. De een valt om bij een zuchtje wind, de ander staat nog bij windkracht tien. Ook externe factoren zoals het privéleven kunnen invloed hebben op de hoeveelheid stress die werknemers ervaren. Relatieproblemen of het overlijden van een naaste zijn veelgenoemde voorbeelden. In zo'n geval kan bekeken worden of het mogelijk is om tijdelijk een andere regeling aan te bieden. Maak problemen daarnaast bespreekbaar met een vertrouwenspersoon.

Ook gevolgen buiten het werk

Een burn-out heeft niet alleen belangrijke gevolgen voor het ziekteverzuim. Een recent verschenen artikel op basis van de gegevens van de Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study-2 (NEMESIS-2) concludeert dat een burn-out ook belangrijke gevolgen heeft voor het functioneren buiten het werk. De NEMESIS-2 is een representatief onderzoek naar de psychische gezondheid van volwassenen van 18-64 jaar in de algemene bevolking, waaronder 2.900 werkenden. Met name in het geval van een ernstige burn-out, met meer dan 7 dagen per maand ziekteverzuim, was ook het sociaal en fysiek functioneren buiten het werk slechter. De inzet van burn-out preventieprogramma's heeft de potentie om de 'ziektelast' van burn-out te beperken.

Meer beleid op werkstress

Het aantal werkgevers dat beleid heeft om werkstress aan te pakken, neemt toe. Dat blijkt uit deze week verschenen cijfers van TNO. Tegelijkertijd zijn ook de kosten en de duur van het verzuim door werkstress gestegen. In totaal hebben werknemers in 2016 ruim 7 miljoen dagen verzuimd wegens werkstress. De daarmee gemoeide verzuimkosten voor werkgevers liggen rond de 2 miljard euro.

Tips en tools

Dat werkstress beroepsziekte nummer één is in Nederland, houdt ook de overheid bezig. Jaarlijks wordt in dit kader de [Week van de Werkstress](#) georganiseerd. Dit jaar vindt deze plaats van 13 t/m 16 november. Voor goede voorbeelden en tools: [99 oplossingen tegen werkstress](#).

Meer informatie

- Perssupport.nl (ANP). '[Werknemers na een burn-out: 'werkgever leert er niet van'](#)', 23 mei 2017.
- Nu.nl. '[Hoogleraar arbeidspsychologie: 'De burn-out hoort er een beetje bij'](#)', 27 mei 2017.
- TNO. '[Steeds meer werkgevers pakken stress op de werkvloer aan](#)', 13 november 2017.
- Trimbos.nl '[De ziektelast van burn-out bij werkenden is hoog](#)', 24 augustus 2017.
- Zilveren Kruis. '[Wat leren werknemers en werkgevers van een burn-out?](#)'. Onderzoeksrapport Kantar Public, mei 2017.

> [Arbocatalogushbo.nl: verzuim en preventie](#)