

VOORKOM BURN-OUT BIJ UW MEDEWERKERS

Een op de acht werknemers in Nederland krijgt een burn-out. Dat is in de eerste plaats erg ellendig voor degenen die het treft, maar ook voor werkgevers is het een vervelende zaak, én een kostbare. Hoe voorkomt u dat uw medewerkers door emotionele uitputting ziek thuiszitten?

TEKST ELSE DE JONGE FOTO SHUTTERSTOCK

Onzekerheid op het werk, een hoge werkdruk, collega's die ontslagen worden: het zijn allemaal factoren die een negatieve invloed kunnen hebben op mensen', zegt Heleen van Kuijeren, adjunct-directeur van CSR Centrum voor Stressmanagement in Meerkerk. CSR coacht, naast individuen, organisaties en bedrijven inzake verlagings van werkstress, waardoor de inzetbaarheid van medewerkers stijgt en het ziekteverzuim daalt.

Volgens cijfers van het CBS kreeg in 2011 een op de acht werknemers in Nederland te maken met een burn-out. Het ziekteverzuim door burn-out nam met 11% toe. Burn-out, legt Van Kuijeren uit, is een situatie van 'lichamelijke disbalans', die zich uit in lichamelijke en psychische klachten zoals vermoeidheid, slapeloosheid, concentratiegebrek en depressiviteit. 'Vroeger werd overspannenheid vooral beschouwd als iets dat tussen de oren zit. Maar het wordt steeds duidelijker dat burn-out een fysieke

aangelegenheid is die ontstaat door te lang bloot te staan aan mentale belasting.' Een bepaalde mate van stress is gezond, stelt Van Kuijeren. 'Die leidt tot betere prestaties. Maar bij langdurige stress raakt het lichaam in een constante staat van alertheid en ontstaat er overbelasting. Mensen met een burn-out zijn vaak jaren achtereen over hun eigen grenzen gegaan waardoor de balans tussen belasting en herstel verstoord is geraakt.' Dat burn-out tegenwoordig een van de belangrijkste oorzaken is van langdurig ziekteverzuim hangt volgens Van Kuijeren sterk samen met de economische recessie. 'Mensen

Het ziekteverzuim door burn-out nam in 2011 met 11% toe

raakten voor de crisis uitbrak natuurlijk ook overwerkt. We leven al langer in een tijd waarin we snel en veel informatie moeten verwerken. Er voltrekken zich in hoog tempo ingrijpende veranderingen. Dat vraagt veel van de flexibiliteit van mensen. Het huidige economische tijde voegt daar belastende factoren aan toe.'

LANGER WACHTEN

Een effect van de crisis is tevens, aldus Van Kuijeren, dat mensen langer wachten met het kenbaar maken van hun klachten. 'Baanonzekerheid en dreigend ontslag maakt dat mensen zich niet gemakkelijk uiten over bijvoorbeeld een te hoge werkdruk. Terwijl voorkomen echt beter is dan genezen, niet alleen voor het individu maar ook voor de organisatie.'

5 TIPS OM UW WERKNEMERS GEZOND TE HOUDEN

→ Goede communicatie met werknemers is essentieel.

Wees helder over wat u van mensen verwacht en waar zij op kunnen rekenen. Onduidelijkheid maakt mensen onzeker. In veel bedrijven wordt vaak top-down gecommuniceerd. Terwijl inspraak een belangrijke bron bij het voorkomen van werkstress is. Praten met en luisteren naar uw werknemers scheidt betrokkenheid en is goed voor de teamgeest.

→ Erkenning is voor de meeste mensen belangrijker dan een financiële beloning.

Wees beducht voor de als-jenikshoort-is-het-wel-goed-cultuur. Mensen zijn geen machines en hebben af en toe uw expliciete waardering nodig: bijvoorbeeld voor het feit dat ze hun werk goed doen, initiatief nemen of overuren maken.

→ Maak werkdruk bespreekbaar.

Veel werkgevers zijn bang dat open communicatie over werkdruk leidt tot massale ziekmeldingen. Ten onrechte: de praktijk wijst het tegendeel uit. In organisaties waar werkdruk geen taboe maar een gangbaar onderwerp is tij-

dens het werkoverleg, herkennen werknemers signalen van werkstress eerder en wordt tijdig aan preventie gedaan.

→ Geef werknemers zicht op wat ze kunnen verwachten, met name ook in periodes van onzekerheid.

Bij fusies, reorganisaties of ontslagrondes is het van belang verwachtingen goed te managen. Wees helder over wat er staat te gebeuren, ook als de perspectieven somber zijn. Voorkom het ontstaan van geruchten in de wandelgangen. Die leiden tot onnodige onzekerheid, wantrouwen en frustratie.

→ Gebruik een methode (bijvoorbeeld een online signaleringsscan) om belastende werkstress in uw organisatie te herkennen.

Symptomen van werkstress zijn bijvoorbeeld de aanhoudende noodzaak veel overuren te maken, een teruglopende motivatie bij medewerkers, klachten tussen afdelingen, onderlinge conflicten, hoge stapels op bureaus. Die symptomen hoeft u uiteraard niet af te wachten. Op tijd signaleren maakt het mogelijk tijdig te anticiperen.

MEER WETEN?

www.duurzameinzetbaarheid.nl
www.flowarboportal.nl
www.arbo-advies.nl/Burnout.htm

