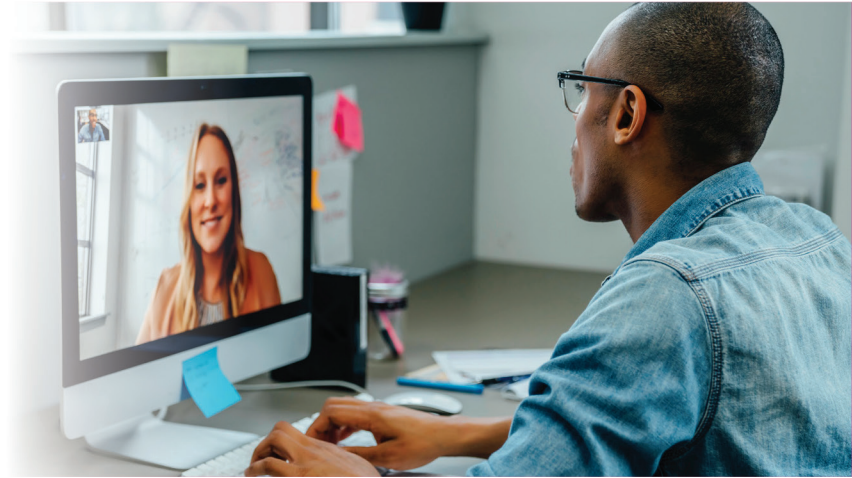


Burn-out van werknemers: Hoe houdt u uw team sterk



Als u merkt dat uw teamleden te weinig energie hebben, negatiever zijn dan normaal of niet zo productief zijn, ziet u misschien tekenen van burn-out. Het is opgenomen in de ICD-11, de internationale classificatie van ziektenboek geschreven door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO). En het is het resultaat van “chronische stress op de werkplek die niet met succes is aangepakt.”¹

Uit een wereldwijd onderzoek onder werknemers dat in de herfst van 2020 werd uitgevoerd, bleek hoe gestrest de meeste mensen zich voelen.²

85%

zei dat hun welzijn was afgenomen.

- **56%** zei dat hun verkeisen waren toegenomen.
- **62%** van de mensen die moeite hebben met het beheersen van de werklust had in de voorgaande drie maanden “vaak” of “extreem vaak” een burn-out ervaren.
- **55%** zei dat ze geen evenwicht konden vinden tussen hun privé- en werklevens.

Burn-out is niet alleen iets om over na te denken omdat u om het welzijn van uw werknemers geeft. Het is ook belangrijk voor uw bedrijf. Het kan leiden tot verminderde productiviteit, hoog verloop, lage betrokkenheid van werknemers en negatieve gevolgen voor de gezondheid.³

Begrip en ondersteuning: Burn-out op de werkplek verminderen

Deskundigen wijzen op zes hoofdoorzaken van burn-out: onhoudbare werkdruk, waargenomen gebrek aan controle, onvoldoende beloning voor inspanning, gebrek aan een ondersteunende gemeenschap, gebrek aan eerlijkheid, en niet op elkaar afgestemde waarden en vaardigheden.⁴

Hoewel u ze misschien niet allemaal kunt aanpakken, zijn er manieren waarop u werknemers kunt helpen zich gesteund te voelen en de symptomen die ze voelen te verminderen.

Neem een deel van de last op u. Jennifer Moss schrijft in de Harvard Business Review: “Hoewel de primaire oorzaken allemaal organisatorische kwesties zijn, schrijven we nog steeds zelfzorg voor als remedie tegen burn-out. We hebben de last van het oplossen van het probleem volledig op de schouders van individuele werknemers gelegd.”² Dus hoewel het goed is om gezond eten, beweging en andere manieren om symptomen van burnout te bestrijden aan te moedigen, laat het niet aan werknemers over om het zelf op te lossen.

Vraag hoe het met hen gaat. Neem de tijd om het te vragen en luister actief. Maar maak het niet eenmalig. Maak van geestelijke gezondheid een continu onderwerp, zodat werknemers weten dat het oké is om het te zeggen als ze het moeilijk hebben. Vertel hen ook over beschikbare middelen, zoals het hulpprogramma voor werknemers.

Denk nog eens na over de vergaderingen. Hoewel veel vergaderingen tegenwoordig virtueel zijn in plaats van persoonlijk, is vergadermoedeheid niets nieuws. Voordat u die volgende uitnodiging verstuurt, vraagt u uzelf af of de vergadering noodzakelijk is. Zo ja, vraag dan of het korter kan dan oorspronkelijk gepland.² Ga ook na wat uw team wil op het gebied van informele of sociale tijd. Eén derde van de werknemers zegt dat hun team geen informeel contact onderhoudt tijdens het thuiswerken. En dat gebrek aan contact resulteerde in een 19% hogere kans op achteruitgang van de geestelijke gezondheid.⁵ Maar als uw team zich al overweldigd voelt, wees dan voorzichtig met het proberen te vergroten van de sociale tijd. Virtuele happy hours of koffiepauzes kunnen hun stress alleen maar vergroten.

Laat uw gedachten nog eens over de werkdruk gaan. Overwerkt zijn was de belangrijkste reden voor burn-out en verminderd welzijn. En dat was vóór de pandemie.² Dus als dezelfde verwachtingen voor prestaties nu blijven bestaan, kunnen werknemers nog meer gestrest zijn. Ze proberen misschien te werken terwijl er kamergenoten in dezelfde ruimte zijn. Ze helpen misschien een ouder die zich niet veilig voelt om boodschappen en andere inkopen te doen. Of ze zijn gestrest door het verlies van de baan van hun partner. Het is voor iedereen veel om mee om te gaan, en het is geen verrassing dat het werk eronder lijdt.

Zorg voor flexibiliteit. Als flexibele werktijden een mogelijkheid zijn voor uw team, bied ze dan aan. De generatie Y, die al dan niet kinderen heeft, heeft de hoogste percentages burn-out. Eén onderzoek vond dat minder autonomie op het werk, lagere anciënniteit, grotere gevoelens van eenzaamheid en grotere financiële stressoren de oorzaken zijn.²

Dat u de manager bent, betekent zeker niet dat u zelf geen stress hebt. Misschien hebt u zelf wel een burn-out. Houd in gedachten dat er steun is, inclusief uw hulpprogramma voor werknemers. En weet dat uw team de inspanningen die u nu doet zal waarderen, zelfs als u hun stress niet op magische wijze kunt laten verdwijnen.

1. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
2. Moss J. Beyond burned out. Harvard Business Review. February 10, 2021. Available at: <https://hbr.org/2021/02/beyond-burned-out>. Accessed February 24, 2021.
3. business.com. Why you need to worry about employee burnout. June 24, 2020. Available at: <https://www.business.com/articles/why-you-need-to-worry-about-burnout/>. Accessed February 24, 2021.
4. Maslach C, et al. Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. J Organ Behav. 33:296–300. February 2012. Available at: https://www.researchgate.net/publication/246546370_Making_a_significant_difference_with_burnout_interventions_Researcher_and_practitioner_collaboration. Accessed February 24, 2021.
5. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. Harvard Business Review. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.

Dit programma mag niet worden gebruikt wanneer spoedeisende zorg nodig is. In een noodgeval belt u 911 als u in de Verenigde Staten bent, of het plaatselijke alarmnummer als u buiten de VS bent, of gaat u naar de dichtstbijzijnde afdeling voor spoedeisende hulp. Dit programma is niet bedoeld om de zorg van een arts of andere professionele zorgverlener te vervangen. Vanwege de kans op belangenverstremming wordt geen juridisch advies geboden in kwesties die mogelijk betrekking hebben op een gerechtelijke procedure tegen Optum of zijn gelieerde bedrijven, of een entiteit via welke de beller deze diensten direct of indirect ontvangt (bijv. werkgever of zorgverzekering). Dit programma en de onderdelen ervan (met name diensten voor gezinsleden onder de 16 jaar) zijn mogelijk niet op alle locaties beschikbaar en kunnen zonder voorafgaande kennisgeving gewijzigd worden. Het ervarings- en opleidingsniveau van medewerkers van het ondersteuningsprogramma voor werknemers kan variëren afhankelijk van de contractuele vereisten en wettelijke eisen van het land. Er kunnen uitsluitingen en beperkingen van de dekking van kracht zijn.

Optum® is een gedeponeerd handelsmerk van Optum, Inc. in de VS en andere rechtsgebieden. Alle andere merk- of productnamen zijn handelsmerken of gedeponeerde handelsmerken van hun respectievelijke eigenaren. Optum voert een beleid van gelijke kansen.