

Onderschatting is een risico voor de continuïteit van zorg

Een burn-out is besmettelijk

Het aantal medewerkers onder 36 jaar met burn-outklachten neemt schrikbarend toe. Bijna acht op de tien zorgmedewerkers uit ons ledenpanelonderzoek hebben klachten (gehad) die bij een burn-out passen. Een derde van de jonge zorgmedewerkers komt oververmoeid thuis, blijkt uit onderzoek van CNV Jongeren en ook TNO concludeerde al eerder dat het risico van opbranden in de zorg groter is. Als een medewerker door een burn-out uitvalt, jong of oud, raakt dat het hele team. Om te voorkomen dat meer mensen omvallen, moet de oorzaak van de burn-out op het werk worden aangepakt.

Risico voor de organisatie

Een burn-out heeft effect op het hele team. Collega's moeten diensten of taken van elkaar overnemen. Er komen tijdelijke krachten die ingewerkt moeten worden. Achterblijvers krijgen te maken met gevoelens van bezorgdheid en onzekerheid. Voor je het weet valt ook de volgende collega om en ontstaat er risico voor de continuïteit van zorg. Juist voor management en leidinggevendenden is het daarom erg waardevol om op zoek te gaan naar de bron van een burn-out. Als de situatie op het werk niet verandert, is het water naar de zee dragen.

Burn-out is werkgerelateerd

Emotioneel belastende situaties en de hoeveelheid werk zijn de twee belangrijkste oorzaken van een burn-out. Binnen de zorg zijn beide volop voorhanden. Van het IZZ-ledenpanel wijt 40% de klachten vooral aan het werk, ruim een kwart schrijft het toe

aan persoonlijkheid en karakter. Persoonlijkheid speelt een rol, maar is slechts faciliterend. De échte oorzaak ligt op het werk en die is per situatie, per team, per organisatie verschillend.

Leiderschap is bepalend

Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat gezond- en ontwikkelingsgericht leiderschap een positief effect heeft op het welzijn van medewerkers. Zodra leidinggevendenden gezond werken op de agenda van elke teamoverleg zetten, zijn ze alert op te hoge en onrealistische eisen in het werk.

Start het gesprek

Daarbij geven medewerkers in het IZZ-ledenpanel aan dat 'bespreken en gehoord worden' het meest helpt bij het omgaan met eigen burn-out(klachten). Zo helpt een goede dialoog bij zowel het voorkomen als het genezen van een burn-out én het risico van besmetting.

Cijfers over burn-out klachten

(uit IZZ-ledenpanel)

50%

kent een collega die een burn-out heeft of had

43%

praat over de klachten met collega's

slechts
26%

bespreekt de klachten met leidinggevende

37%

heeft een burn-out (gehad)

14%

bespreekt de klachten met bedrijfs- of arboarts

ca. 80%

heeft klachten (gehad) die passen bij een burn-out

10%

zegt helemaal niets op het werk



Burn-out: voorkomen en genezen

Dit
kunt u als
werkgever
doen!

De oorzaak van burn-out ligt vaak op het werk en is per situatie, per team, per organisatie verschillend. Burn-out is een signaal dat er op organisatieniveau ongezonde veranderingen plaatsvinden die opgelost moeten worden. In gesprek blijven – bijvoorbeeld door middel van InDialoog* – helpt burn-out en besmetting voorkomen én genezen.

**InDialoog is een methodiek die de dialoog overgezond en veilig werken in een zorgorganisatie op gang brengt en houdt. Zodra de drie lagen - teams, management en bestuur - de hoofden bij elkaar steken, blijkt er voor veel problemen een oplossing te zijn.*

(1) Onderzoek en start het gesprek

Nodig medewerkers uit voor een teampeiling. Misschien ervaren collega's dezelfde of vergelijkbare klachten en ligt een structurele oorzaak sluimerend onder een individuele burn-out. Binnen InDialoog vult ieder teamlid de peiling in aan de hand van specifieke stellingen. In dit geval rond thema's die vaak bijdragen aan klachten van burn-out: werkdruk en agressie. De uitkomsten van de peiling kan de leidinggevende gebruiken voor stap 2; de teamdialoog.

(2) Teamdialoog

In de teamdialoog gaan medewerkers met elkaar in gesprek over de uitkomsten van de peiling. De teamleider presenteert deze uitkomsten en nodigt medewerkers uit hun eigen ideeën over de situatie en over oplossingen te delen. Problemen worden zoveel mogelijk direct opgelost en waar nodig achteraf besproken met andere belanghebbenden zoals facilitaire dienst, arbo-commissie en artsen.

Burn-out zorgt in een team vaak voor een domino-effect: valt een collega uit, dan loopt de werkdruk voor teamgenoten op. Dus wees alert!

(3) Bestuurder doe mee

Voor een duurzaam effect en echte verandering is de betrokkenheid van de bestuurder essentieel. In deze stap bevaart de bestuurder medewerkers en teams op basis van de uitkomsten van de teamdialoog. Hij nodigt ze uit hun mening te geven en eigen expertise in te brengen. Waar nodig neemt de bestuurder direct besluiten.



Handige links & tools

- InDialoog: om burn-out bespreekbaar te maken binnen teams en organisaties (www.izz.nl/indialoog)
- Artikel 'Een burn-out is besmettelijk' (www.izz.nl/zorgorganisaties/burn-out)
- Artikel 'Jong en opgebrand' (www.izz.nl/zorgorganisaties/burn-out)

Stichting IZZ is een ledencollectief van mensen in de zorg. Wij bestaan al meer dan 40 jaar. IZZ is opgericht door werkgevers en werknemers in de zorg om de gezondheid en inzetbaarheid van de mensen die in de zorg werken te verbeteren. Dat doen wij met de IZZ Zorgverzekering en het Gezond werken in de zorg programma. Wij weten als geen ander wat mensen in de zorg drijft. De inzichten en kennis die we opdoen en ontwikkelen rond Gezond werken in de zorg, delen we met zorgorganisaties, partners en onze leden. IZZ heeft ruim 417.000 leden.

Bronnen

- IZZ Monitor Gezond werken in de zorg
- Ledenpanelonderzoek 'Burn-out en werken in de zorg'
- IZZ Zorggebruikanalyse 2018
- TNO, Arbobalans 2018
- Onderzoek CNV Jongeren 'Druk of Geluk in de zorg 2019'
- Dr. S. Gregersen, 'Gezondheidsbevorderend leiderschap in de zorg', Inzicht nr. 3, 2018