

*Oproep aan werkgevers om kritisch te kijken naar werksituatie én tijdig deskundigen te raadplegen*  
**NVAB: ‘Aanpassingen werkomstandigheden nodig in strijd tegen overspanning en burn-out’**

**De NVAB wil werkgevers ondersteunen om klachten van overspanning of burn-out bij werknemers te voorkomen of op te lossen. De oplossing voor werkstress wordt vaak gezocht in het stimuleren van veerkracht bij werknemers, maar dit is beslist niet de enige manier. En ook niet de meest effectieve.**

Overspanning en burn-out zijn de belangrijkste oorzaken van verzuim in Nederland. Ze kosten werkgevers €1,8 miljard per jaar. Om hier verandering in te brengen, wordt vaak ingezet op vergroting van de veerkracht van de werknemer. ‘Waardevol, maar zeker niet de enige manier om overspanning en burn-out tegen te gaan,’ zegt bedrijfsarts en instituutsopleider Marjolein Bastiaanssen. ‘Mensen kunnen veel leren, maar het elastiek kan niet eindeloos opgerekt worden. Bovendien hebben mensen met stressklachten juist moeite met regie nemen.’ Werkomstandigheden spelen een grote rol bij overspanning en burn-out. Daarom kunnen en moeten werkgevers kritisch kijken naar de werkomstandigheden en actief bijdragen aan een gezonde werksituatie.

#### **Werkgevers worstelen**

Ruim 33% van de werknemers vindt dat hun werkgever onvoldoende maatregelen neemt om werkdruk en werkstress te verminderen, zo blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018 (NEA). Hoewel werkgevers zich vaak bewust zijn van de mogelijke gevolgen van stress, worstelen ze met het vinden van een passend antwoord. Als werkgever veilig omgaan met gevaarlijke stoffen en ergonomisch verantwoord meubilair aanschaffen is doorgaans vrij concreet, maar goed omgaan met stressklachten blijkt weerbarstiger. Ieder mens is anders en werkgevers hebben weinig invloed op hoe een werknemer omgaat met stressfactoren. ‘Werkgevers hebben wél invloed op zaken zoals autonomie en verbinding op de werkvloer en dat zijn cruciale factoren die de psychische gezondheid op het werk versterken. Bovendien ervaart een werknemer door de betrokkenheid van de werkgever dat hij er niet alleen voor staat,’ zegt Gerda Jekel, psycholoog en betrokken bij richtlijnontwikkeling van de NVAB.

#### **Richtlijn biedt kansen**

De richtlijn Psychische problemen biedt een concrete aanpak om hiermee aan de slag te gaan, zegt Bastiaanssen, ook tijdens moeilijke situaties zoals de huidige coronacrisis. ‘Werkgever en werknemer moeten hoe dan ook met elkaar in gesprek om de herstart of terugkeer naar de reguliere werkplek goed en veilig te laten verlopen. De gelegenheid bij uitstek om te evalueren én vooruit te kijken. Hoe is het de afgelopen periode gegaan? En wat is er de komende tijd nodig om lekker te kunnen werken? Veel mensen hebben maandenlang minder gewerkt, of hun werk grotendeels zelf vanuit huis moeten organiseren. Nu de gebruikelijke gang van zaken is verstoord, ligt er een kans om die samen te heroverwegen. Mogelijk wil een werknemer deels thuis blijven werken, of voortaan buiten de spits naar het werk komen. Of misschien heeft de werkgever wel ervaren dat het prima uitpakt als overleg op afstand plaatsvindt en werknemers meer zaken zelf regelen. Als je er oog voor hebt, zijn er tal van kansen en mogelijkheden.’

#### **Autonomie en verbinding**

Uit de NEA blijkt dat de bijna de helft van de werkenden in Nederland een gebrek aan autonomie

ervaart. Dit werkt stressverhogend: mensen hebben het gevoel dat de drukte hen overkomt en ze er geen invloed op hebben. In het WRR-rapport Het Betere Werk (januari 2020) lezen we dat grip op het werk geen individueel probleem is dat kan worden opgelost met een zelfhulpboek, maar een probleem van de moderne arbeidsorganisatie en van de samenleving. 'In overleg met werknemers kun je vaststellen waar en hoe de werknemer meer autonomie kan krijgen en wat hij nodig heeft van jou als werkgever. Je kunt autonomie van werknemers ook versterken door verantwoordelijkheid en vertrouwen te geven. Laat werknemers waar mogelijk hun eigen planning en werkritme bepalen en bied ze de ruimte om zich te ontplooien,' aldus Jekel. 'Ook is het onmisbaar om in verbinding te blijven met de werknemer: waar werken we samen aan? Verloopt alles naar wens? Waar is ondersteuning nodig?' Uiteraard dragen factoren zoals steun van collega's en realisatie van persoonlijke waarden ook positief bij aan de psychische gezondheid in werk en aan het beperken van stressklachten.

### **Vroege signalen en deskundige hulp**

Daarnaast is het zinvol om alert te zijn op vroege signalen die kunnen wijzen op overbelasting van werknemers, zoals hoog verzuim, groot verloop en ongewenst gedrag. Ook kunnen er signalen zijn bij individuele werknemers, zoals plotseling verlof opnemen, veranderd gedrag en toegenomen besluiteloosheid. 'Heb je als werkgever het vermoeden dat werknemers te lang of hevig onder druk staan, ga dan tijdig in gesprek,' adviseert Bastiaanssen. 'Ontdek samen wat je kunt doen, maar ook of er wellicht deskundige hulp nodig is.' Voor werkgevers en leidinggevendenden is het voorkomen of oplossen van stress en werkdruk en inzetten van interventies in de werkomgeving geen dagelijkse kost. Voor professionals in de bedrijfsgezondheidszorg zoals de bedrijfsarts en de A&O-deskundige, is dat wel het geval. Zij zijn er om werkgevers te ondersteunen en van advies te voorzien. 'Werkgevers en werknemers kunnen altijd deskundige hulp inschakelen, ook preventief en nog voordat er verzuim ontstaat,' benadrukt Bastiaanssen.

### **NVAB geeft impuls met informatie en hulpmiddelen**

De NVAB wil werkgevers actief ondersteunen. Ook nodigt de NVAB bedrijfsartsen en andere professionals die bij de uitvoering van de bedrijfsgezondheidszorg betrokken zijn uit om proactief te handelen en de werkvloer op te gaan. Zo kunnen zij samen met werkgevers mogelijkheden voor preventieve maatregelen onderzoeken en realiseren. De themapagina [nvab-online.nl/overspanning-en-burn-out](https://nvab-online.nl/overspanning-en-burn-out) biedt werkgevers, bedrijfsartsen en alle andere betrokken partijen praktische informatie en hulpmiddelen. Eind 2019 presenteerde de vereniging de herziene richtlijn [Psychische problemen](#), samen met de NVVG en andere betrokken (zorg)professionals en vertegenwoordigers van patiënten.

-----

#### **NOOT VOOR BELANGSTELLENDE:**

- Via [nvab-online.nl/overspanning-en-burn-out](https://nvab-online.nl/overspanning-en-burn-out) stelt de NVAB informatie en hulpmiddelen beschikbaar. U vindt hier onder meer:
  - [Folder overspanning of burn-out voorkomen of oplossen](#) – tips en adviezen om de werksituatie te verbeteren
  - [Wegwijzer overspanning en burn-out](#): handig overzicht van online beschikbare tools, informatie en goede praktijken
  - [Wegwijzer mentale gezondheid en corona](#): praktische informatie om goed om te gaan met de bijzondere uitdagingen van deze periode
  - [FAQ overspanning en burn-out](#): voor werkgevers
  - [FAQ NVAB-richtlijn psychische problemen](#): voor iedereen die bij uitvoering van de bedrijfsgezondheidszorg betrokken is
  - [NVAB-richtlijn psychische problemen](#)

- *Wilt u meer weten over NVAB-standpunten over overspanning en burn-out of heeft u een interviewverzoek naar aanleiding van dit persbericht? Neem dan contact op met de NVAB via [nvab@nvab-online.nl](mailto:nvab@nvab-online.nl) of tel. 030 2040620 (tijdens kantooruren). Voor dringende vragen buiten kantooruren kunt u bellen met 06-40269176.*