

A black and white photograph of a person sitting at a desk, viewed from behind. They are working on a computer with a large monitor. The desk is white and has a modern, minimalist design. The person is wearing a dark t-shirt and is sitting on a high-back office chair with a mesh backrest. The background shows a white wall with a framed abstract painting. The image is partially obscured by a large teal diagonal shape on the right side.

Welly
stress less
& be well

Stress- en burn-out problematiek

Waarom huidig vitaliteitbeleid vaak
tekortschiet.

Let's be well together.

00

Inhoud

01

Inleiding

02

Hoe is het zo ver gekomen?

03

Van stress naar burn-out

04

Facts & Figures

05

Berekening verzuim kosten

06

Waarom werkt huidig beleid niet

07

Belangrijkste 4 pijlers voor succes

08

Nawoord & Over Welly

09

Bronnen

01

Inleiding

Helaas zien we (werk)stress en burn-outgerelateerde verzuim steeds verder toenemen. Dat geldt waarschijnlijk ook voor jouw organisatie? De voorspelling is dat als we zo doorgaan in 2030 ruim 1 op 4 medewerkers met burn-outklachten kampt (1).

Een schrikbarend percentage! Stel je eens voor wat dat voor de HR-afdeling van een bedrijf met 1000 medewerkers betekent...

Het is moeilijk voor te stellen, maar bij 1000 medewerkers betekent het dat 250 van hen stressklachten hebben en minder productief zijn en eenderde daarvan zelfs uitvalt. Met als gevolg naast veel persoonlijk leed een enorme financiële, organisatorische en morele impact op jou als werkgever. Een neerwaartse spiraal waar lastig uit te komen is. Gelukkig is er met een relatief kleine investering preventief heel veel te bereiken.

"IN 2030 HEEFT 1 OP DE 4 MEDEWERKERS BURN-OUT KLACHTEN"

Natuurlijk spelen er meerdere (persoonlijke) factoren een rol bij stress- en burn-outproblematiek, maar het is wetenschappelijk bewezen dat werk in de meeste gevallen (één van) de belangrijkste oorzaken is van overspannenheid en burn-out[2]. Ook jouw medewerkers zitten minder goed in hun vel of vallen zelfs uit door oorzaken op de werkvloer. Dat zijn harde woorden, maar helaas is het de realiteit. Niet voor niets heeft de WHO (World Health Organization) burn-out in 2019 voor het



eerst opgenomen in haar 11e revisie van de International Classification of Diseases als "occupational phenomenon"[3]. Betekent dit dat de verantwoordelijkheid volledig bij de werkgever ligt? Nee, zeker niet. De huidige maatschappij en hoe medewerkers met hun welzijn omgaan, maar ook persoonskenmerken spelen absoluut een rol. Daarmee is er sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. Alleen moet jij als werkgever ook wettelijk gezien een preventieve en faciliterende rol innemen. Daarnaast voel je vast ook nog een morele plicht om hier aandacht aan te besteden.

Je hebt dus ongetwijfeld al geregeld te maken met uitval door (werk)stress en burn-out. De cijfers liegen er niet om, met 17% van de werknemers die nu met burn-outklachten rondloopt (4). Wij kunnen ons voorstellen dat dit je zorgen baart, zeker in onzekere tijden als deze waarin de stress alleen maar toeneemt. Dat is terecht en zet je hopelijk aan om gericht in actie te komen. Want het is een probleem dat we niet langer kunnen ontkennen en hoog tijd dat er specifieke aandacht aan wordt besteed. Het goede nieuws is dat er wel degelijk veel te winnen is. Voor jou als werkgever én voor je werknemers.

"BURN-OUT IS OFFICIEEL DOOR WHO ALS 'OCCUPATIONAL PHENOMEN' BENOEMT"

In deze whitepaper gaan wij dieper in op deze problematiek.

Waarom is dit zo'n groot probleem geworden?
Wat is de weg van positieve stress naar burn-out?
Waarom werken bestaande vitaliteitprogramma's niet voldoende?
Wat zijn de belangrijkste zaken om dit probleem structureel succesvol aan te pakken, je productiviteit te verhogen en verzuim te verlagen?

Dat we samen met werkgevers en werknemers deze problematiek kunnen oplossen staat vast. Stress kan absoluut verminderd en burn-out voorkomen worden met kennis, inzicht, aanpassingen en training. Wat ons betreft is de veelgehoorde uitspraak: "een burn-out is voor sommige mensen nodig om tot inzicht te komen" grote onzin. Medewerker en organisatie kunnen tot inzicht komen en goede gewoontes ontwikkelen in een eerder en preventief stadium, zodat veel leed en kosten bespaard worden.

02

Hoe is het zo ver gekomen?

We leven in een snelle, drukke en veeleisende tijd. Ook onze werkomgeving, processen en taken zijn sterk veranderd met een grote focus op efficiency en productiviteit. Niet in de laatste plaats door digitalisering. Verandering is de nieuwe constante. Daarmee is de werkdruk sterk toegenomen, maar hebben functies ook een andere invulling gekregen. Tegelijkertijd is er ook veel veranderd in de invulling van ons privéleven. We zijn er niet bepaald simpeler, rustiger en gezonder op gaan leven de laatste decennia.

WIST JE DAT:

- WIJ OP **ÉÉN DAG** GEMIDDELD MEER PRIKKELS TE VERWERKEN KRIJGEN DAN IEMAND 100 JAAR GELEDEN IN EEN HEEL MENSENLEVEN
- **60%** VAN DE WERKNEMERS (BIJNA) DE HELE DAG GEBRUIKMAAKT VAN PC OF SMARTPHONE VOOR COMMUNICATIE
- WE GEMIDDELD MEER **2 UUR EN 15 MINUTEN** NAAR ONZE TELEFOON STAREN BUITEN WERKTIJD
- MEER DAN **50%** VAN DE NEDERLANDERS TE WEINIG BEWEEGT
- **38%** VAN WERKNEMERS HOGE TAAKEISEN ERVAART Bronnen(5,6,7)

Ons brein en lichaam worden niet per definitie blij van deze ontwikkelingen. Sterker nog, de combinatie van stress en minder beweging kan gezien worden als hét gevaar van de 21e eeuw.

Wij mensen evolueren een stuk minder snel dan de technologie en de samenleving om ons heen. Dus moeten we bewuster met ons welzijn omgaan en de juiste balans vinden tussen inspanning en ontspanning.

Het probleem is dat we ons in 'normale' tijden zonder life events of een wereldwijde crisis als corona al op de grens van onze mentale belastbaarheid begeven. En dus is het geen wonder dat stress en ongezonde gewoontes een steeds grotere rol spelen en veel fysieke en mentale klachten daarnaar terug te voeren zijn. Maar hoe werkt dat nou precies?

03

Van stress naar burn-out

Ons stresssysteem is ooit ontworpen voor omgang met acute stress. Het gevaar lag op de loer in de vorm van een aanval van een dier of medemens. En dus moesten we vluchten of vechten tot het gevaar geweken was of we het onderspit dolven.

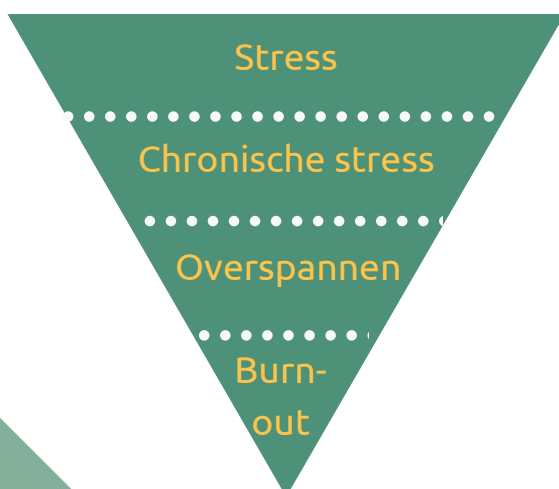
Tegenwoordig zijn er heel andere vormen van 'gevaar'; een leven vol deadlines en verwachtingen thuis en op het werk, continue stroom van (subjectieve) informatie en prikkels, focus op productiviteit en efficiency binnen organisaties en gevoel van grotere onzekerheid door een onrustige wereld.

Kortom, er rennen wel tien leeuwen tegelijk achter ons aan. Door deze overbelasting gaat ons brein steeds meer zaken als 'gevaar' zien en komen we in een negatieve spiraal van een continue staat van stress: chronische stress.

Dit is veelal een subtiel en onbewust proces en daar huist meteen het grote gevaar: De meeste medewerkers hebben het zelf niet door. In eerste instantie zijn de signalen ook maar subtiel in de vorm van kleine irritaties, vergeten wat je ging pakken, sneller afgeleid zijn of afleiding zoeken.

En omdat we ons hier niet genoeg bewust van zijn en in het algemeen te weinig tijd nemen voor rust, actief herstel en verwerking gaat het van kwaad tot erger. We hebben geen of te weinig goede gewoonten ingebouwd om ons brein te ontlasten en onze fysieke en mentale veerkracht te vergroten.

Niet voor niets had voor de uitbraak van corona 25% van de Nederlanders al slaapproblemen, 17% burn-outklachten, 20% psychische klachten en iets meer dan 50% beweegt te weinig (7).



Fase 1: Stress > Positieve stress is goed voor ons, maar langdurige negatieve stress en geen actie kan leiden tot >

Fase 2: Chronische stress > Balans tussen draagkracht en draaglast is verstoord en mentale en fysieke stressklachten treden op. Geen tijdige actie kan leiden tot >

Fase 3: Overspannen > Er zijn nu geen of te korte momenten van ontspanning en herstel en er is sprake van continu 'aan' staan. De hoeveelheid en intensiteit van stressklachten neemt toe. Geen tijdige actie kan leiden tot >

Fase 4: Burn-out > Er is sprake van lichamelijke, emotionele en psychische uitputtingstoestand met een groot aantal klachten. Er is sprake van (zeer) langdurige uitval.

04

Facts & Figures

WIST JE DAT EEN BURN-OUT:

- INMIDDELS GEMIDDELD **294 DAGEN** DUURT EN DE VERZUIMDUUR BIJ BURN-OUT JAAR IN JAAR UIT VERDER OPLOOPT (8)
- JE ALS ORGANISATIE GEMIDDELD MINIMAAL **€60.000** KOST (9)
- BINNEN EEN TEAM GEMIDDELD **5% MEER WERKDRUK** OPLEVERT VOOR COLLEGA'S

Helaas volgen de cijfers rondom stress en burn-out al jaren een negatieve trend. Waar in 2017 nog 10 miljoen verzuimdagen stressgerelateerd waren, zijn dat er in 2019 al 11 miljoen. En dat geldt ook voor de financiële cijfers. Inmiddels zijn de bijbehorende kosten opgelopen tot bijna 3 miljard in Nederland (5).

1.3 miljoen

werknemers met burn-out klachten

35%

geeft werkstress en werkdruk als reden verzuim

11 miljoen

verzuimdagen zijn werkstress gerelateerd

45%

van alle werknemers vindt dat er maatregelen tegen (werk)stress nodig zijn

76%

van de werknemers vind het belangrijk dat hun werkgever tijd en geld besteedt aan hun vitaliteit en gezondheid

05

Berekening verzuim kosten

Heb je al eens goed berekend wat deze problematiek je organisatie daadwerkelijk kost? Dat helpt absoluut om dit onderwerp ook binnen het managementteam hoog op de prioriteitenlijst te krijgen en budget voor preventie vrij te maken.

Ervan uitgaande dat je inzicht hebt in verzuimcijfers (anders is dát prioriteit nummer 1) maak je eerst een onderscheid tussen kortdurend en langdurend verzuim. Hieronder hebben wij een voorbeeld uitgewerkt voor de fictieve zakelijke dienstverlener BeWell dat je kunt vertalen naar je eigen situatie.

BeWell

Aantal medewerkers (AM)	500
Gemiddelde loonkosten per dag (L)	€300*
Dagen kortdurend verzuim (KZ)	2800
Percentage stressgerelateerd kortdurend verzuim (SKZ)	39%
Dagen langdurend verzuim (LZ)	1200
Percentage stress- en burn-outgerelateerd langdurend verzuim (SLZ)	32%

* let op, neem de werkgeverslasten hier ook in mee (10, 11)

Berekening stress- en burn-outgerelateerde verzuimkosten:

Kortdurend verzuim

$$2800 \text{ (KZ)} \times 39\% \text{ (SKZ)} \times €300 \text{ (L)} = €327.600$$

Langdurend verzuim

$$1200 \text{ (LZ)} \times 32\% \times (€300 \text{ (L)} \times 2,2) = €253.400$$

Let op: bij langdurend verzuim is er vaak sprake van dubbele loonlasten in verband met vervanging van de zieke medewerker. Tevens zijn er kosten voor re-integratie. TNO gaat ervanuit dat er gemiddeld met een factor van 2,2 rekening gehouden moet worden.

Heb je een verzuimverzekering dan worden de loonkosten (gedeeltelijk) gedekt en is de berekening langdurig verzuim als volgt:

$$1200 \text{ (LZ)} \times 32\% \times \text{€}375 \text{ (L + re-integratie \& verzuimverzekering)} = \text{€}144.000$$

Totale kosten van stress- en burn-outgerelateerd verzuim voor BeWell bedragen zonder verzuimverzekering **€581.040** en met verzuimverzekering **€471.600**.

Wilt u op een simpele manier alleen een berekening maken voor de medewerkers die uitgevallen zijn door een burn-out? Neem dan het aantal medewerkers dat verzuimt door een burn-out en vermenigvuldig dit met €60.000 (indien u een verzuim verzekering heeft) en met €132.000, indien u dat niet heeft. Behoorlijk schrikbarend toch?



Note

Deze berekeningen zijn bedoeld ter indicatie en voor de beeldvorming van de omvang van de problematiek. Uiteraard is de situatie voor iedere organisatie anders en claimen wij geenszins een 100% weergave van de realiteit. Tevens zijn in deze berekening de kosten voor het productiviteitsverlies van 25 – 50% bij werknemers die doorwerken met stress en burn-out klachten niet meegenomen.

06

Waarom werken de meeste vitaliteit programma's niet?

Steeds meer organisaties zijn het afgelopen decennium aandacht aan vitaliteit gaan besteden. Op zich een hele positieve ontwikkeling. Het heeft ervoor gezorgd dat medewerkerswelzijn überhaupt op de agenda kwam, ook in de directiekamer. En medewerkers vinden het inmiddels niet meer vreemd dat hun werkgever betrokkenheid toont bij hun vitaliteit en welzijn. Sterker nog, 76% van hen vindt het belangrijk dat hun werkgever tijd en geld besteedt aan hun welzijn.

Ook vanuit de overheid is er steeds meer aandacht en wetgeving rondom de rol van werkgevers op dit gebied.

Er is bovendien steeds meer focus op verantwoordelijkheden op het gebied van preventie in plaats van alleen uitval.

Helaas moeten we alleen al op basis van de cijfers concluderen dat veel vitaliteitprogramma's niet voldoende effectief zijn op het gebied van (werk)stress- en burn-outproblematiek. De reden hiervan bespreken we aan de hand van vijf onderwerpen:

- 1. Gebrek aan meting**
- 2. Inhoud programma**
- 3. Communicatie en activatie**
- 4. Organisatie inbedding**
- 5. De rol van managers**



1. Gebrek aan meting

Veruit de meeste organisaties starten hun vitaliteitprogramma's zonder echt goed te weten wat de huidige staat van medewerkerswelzijn (en dus van organisatiewelzijn als geheel) eigenlijk is. Natuurlijk is er vaak wel een gevoel en enigszins een beeld door een aantal gesprekken of een enquête die is uitgevoerd. Helaas is dat onvoldoende basis om een gericht programma op te baseren. De informatie is te minimaal en bovendien spelen veel vitaliteit- en stressproblemen zich grotendeels op onbewust niveau af. Met simpelweg vragen wat de medewerker zelf zou willen, kom je er niet.

Bovendien is er zonder degelijke nulmeting geen effectiviteitsmeting mogelijk en zal nooit duidelijk worden wat er daadwerkelijk met de activiteiten bereikt wordt.

En dus heeft HR ook niets in handen om het MT te kunnen overtuigen. Zonder aantoonbare resultaten zijn kwalitatieve budgetgesprekken op z'n minst lastig. Dat betekent een 3-0 achterstand vanaf het begin en geen sterk fundament voor een structurele aanpak.

Gelukkig zien we in toenemende mate dat organisaties het (verplichte) preventieve medisch onderzoek (PMO) aanbieden aan medewerkers. Dit is een gedegen tool voor zowel de medewerker als werkgever om inzicht te krijgen in de huidige situatie. Het nadeel van dit type meting is dat het een 'foto' weergeeft van de situatie op moment X, pas 2 of 3 jaar later opgevolgd door de volgende foto. In de tussentijd gebeurt er veel en is er geen enkel inzicht.

2. Inhoud programma

De meest voorkomende vitaliteitactiviteiten zijn nog steeds het aanbieden van sporten op het werk, deelname aan competitie, een bijdrage aan een sportschoolabonnement, losse workshops of vitaliteitsweken. Alhoewel deze allemaal in bepaalde mate een positieve bijdrage leveren, kleven er een aantal grote nadelen aan dit soort activiteiten:

- **Veelal activeert dit een bepaalde type werknemer en dat is meestal niet degene die het het meest nodig heeft**
- **Er is geen enkel duidelijk beeld van de effectiviteit en ROI (return on investment)**
- **Het zijn losse on/off activiteiten met weinig continuïteit**

Er zit geen persoonlijke aanpak achter, wat zowel cruciaal is voor de activatie zelf als het effect ervan

- **Stress- en burn-outproblemen worden hierdoor niet voorkomen**
- **Het zijn weinig schaalbare activiteiten doordat ze veelal offline plaatsvinden en het is erg kostbaar voor grote organisaties om op deze manier iedereen te bereiken**

Kortom, het zijn 'nice to have's' en ze dragen vooral bij aan een stukje verbinding en sfeer. Ook belangrijk uiteraard, maar ze hebben geen structureel, meetbaar en substantieel effect op medewerkerswelzijn, - productiviteit of -verzuim.

3. Communicatie en activatie

Veel organisaties ervaren uitdagingen rondom de activatie van medewerkers. In ons recente onderzoek onder MKB-bedrijven geeft meer dan 30% van de organisaties aan dat het moeilijk is om medewerkers te activeren en dat dit hen tegenhoudt om meer activiteiten te ontplooiën.

Ander onderzoek toont dat medewerkers vaak niet eens weten wat het aanbod op het gebied van vitaliteit- en stresspreventie exact is. En dus is het niet verwonderlijk dat we hier communicatie als een van de belangrijkste factoren voor een effectief beleid en succesvolle uitrol noemen.

Te vaak is er nu sprake van incidentele in plaats van structurele communicatie. Alleen wanneer er een activiteit is of standaard op enkele momenten per jaar. Een ad hoc manier van communicatie, terwijl er juist herhaling en creativiteit nodig is om medewerkers te triggeren in hun drukke werk- en privéleven.

Het is niet zo vreemd dat dit een moeilijk punt is. In de meeste gevallen is het bevorderen van vitaliteit en medewerkerswelzijn voor een HR-medewerker een extra taak boven op een al omvangrijk takenpakket. En bovendien is communicatie en campagne voeren een vak op zich. Dit valt de HR-medewerker dan ook niet te verwijten. De HR-medewerker zou slechts een faciliterende functie in de uitrol moeten vervullen en van zorgvuldig samengestelde communicatiemiddelen van een externe partner gebruik moeten maken.

4. Organisatie inbedding

In aanvulling op de communicatie geldt dat er pas echt resultaten behaald worden als er sprake is van breed ondersteund beleid en uitrol. Onderzoek laat zien dat adoptie van het MT (inclusief een proactieve houding) een groot verschil maakt. Als vitaliteit, stress- en burn-outpreventie niet structureel in de organisatiecultuur en HR-processen ingebed wordt, is het effect van goedbedoelde initiatieven maar klein.

Een ander probleem op dit vlak is de onderschatting van de rol van leidinggevenden in relatie tot stress- en burn-out problematiek. Onderzoek van o.a. Gallup toont aan dat managers een groot verschil kunnen maken bij de preventie van stress- en burn-outgerelateerd verzuim.

Sterker nog, de top vijf oorzaken van burn-outklachten bevat twee direct aan leidinggevende gerelateerde

oorzaken: onduidelijke communicatie van managers en een gebrek aan support (12).

Heeft een manager dan schuld bij uitval? Dat is te makkelijk gezegd, want naast de belangrijke rol van de overkoepelende organisatiecultuur en processen worden managers vaak te weinig geschoold en beoordeeld op dit vlak. Vaak zijn bestaande interventies en de mogelijkheid van vroege signalering niet eens bekend bij hen.

Als zij niet de juiste kennis en tools tot hun beschikking krijgen, is managers dan veel te verwijten? De werkdruk bij leidinggevenden is ook vaak een probleem; zij zijn doorgaans hard aan het werk om hun eigen hoofd boven water te houden. Er is dus veel te winnen door deze laag van de organisatie te informeren, trainen en beoordelen op dit gebied.

"IN DE TOP VIJF OORZAKEN VAN BURN-OUT ZIJN ER TWEE DIRECT GERELATEERD AAN DE ROL EN GEDRAG VAN LEIDINGGEVENDEN."

.....

.....

07

Wat zijn de belangrijkste 4 pijlers voor succes?

Zoals je hebt kunnen lezen, spelen veel factoren een rol bij een succesvol vitaliteits- en stress- & burn-outbeleid. Veel organisaties geven dan ook aan niet goed te weten hoe dit aan te pakken. Dit zal waarschijnlijk ook niet jouw specialisme zijn? Gelukkig hoef je het niet allemaal zelf te doen. De eerste stap is budget vrijmaken voor stress- en burn-out-preventie. Dat dit zich financieel via positieve ROI (return on investment) én VOI (value on investment) terugbetaalt, mag duidelijk zijn. Je hoeft letterlijk maar één burn-out te voorkomen en je hebt de investering al dubbel en dwars terugverdiend.

Wat zijn de vier belangrijkste voorwaarden voor een succesvol beleid en programma?



1. Meten is weten

Niet voor niets is dit een bekende uitspraak. Hoe kun je een route lopen als je niet weet wat het beginpunt is? En hoe kun je bijsturen als je niet weet of je goed loopt? Gelukkig wordt er binnen het HR-vakgebied al steeds meer gemeten en geanalyseerd. Om werknemerwelzijnbeleid naar een volgend niveau te brengen, is dit een absolute voorwaarde.

Bij voorkeur zorg je dat meting een continue rol speelt en niet alleen plaatsvindt bij de start of tweejaarlijks via een PMO. De wereld en ons leven veranderen daarvoor te snel. De ene medewerker heeft nu te maken met verhoogde stress door werk, terwijl de andere wellicht over twee maanden iets heftigs meemaakt, waardoor de situatie er totaal anders voor staat.

Je wilt op ieder moment je medewerker en je organisatie inzicht en relevante interventies bieden. En je wilt managers een tool geven om ieder moment een teamlid te ondersteunen en vroegtijdige signalering te bevorderen. Zo wordt het een structureel onderdeel van je organisatiecultuur.

2. Persoonlijk en toch schaalbaar

We zijn allemaal anders. Er is veel verschil in persoonlijke situaties, behoeften en interesse. Vooral als we kijken naar het domein van fysieke en mentale fitheid. De ene medewerker beweegt te weinig, de andere kan zich op het moment slecht concentreren en heeft vaak hoofdpijn en weer een andere heeft rugklachten of wil graag leren mediteren.

Alhoewel het vaak om gedragsverandering gaat, is de insteek, het type interventie en de aanzet tot blijvende verandering voor iedereen anders.

Om mensen blijvend te activeren en motiveren is aansluiting op de persoon en situatie dus van groot belang. Hoe relevanter de inhoud voor de medewerker, hoe groter de kans dat deze actief blijft en hoe meer zicht op resultaat. En dan geldt ook nog dat motivatie vaak de ontbrekende factor is en een coach daarin een groot verschil kan maken. Hoe kun je daar als organisatie nou op inspelen, zonder dat het te complex en kostbaar wordt? Gelukkig staat veel nieuwe technologie tot onze beschikking. Het medewerkerwelzijnbeleid van de toekomst is dan ook technologiegedreven. Althans aan de achterkant, want bij de interventies zelf geldt dat hoe persoonlijker en hoe menselijk, hoe groter de effectiviteit.

3. Focus en impact

We hebben het al eerder genoemd: veel vitaliteitprogramma's bevatten allerlei losse activiteiten, met vaak weinig focus en geregeld ontbreekt het onderdeel stress en burn-outpreventie zelfs helemaal. Het is een feit dat stress de belangrijkste oorzaak van verzuim en productiviteitsverlies is. En dat veel mensen worstelen met balans in hun leven.

Hier valt winst te behalen voor de organisatie en de medewerker. Als je stress- en burn-outpreventie centraal zet binnen je beleid en van daaruit gericht aan fysieke en mentale veerkracht werkt, kun je snel het meeste impact maken. Het mooie is dat je met deze invalshoek 80% van de vitaliteitsklachten meeneemt, want in veel gevallen is de achterliggende oorzaak een vorm van stress: mentale, fysieke of biochemische stress. Met de juiste focus creëer je voor jezelf en je organisatie duidelijkheid. Vervolgens kun je met één partner werken, waarmee je makkelijk schakelt en bijstuurt.

4. Gedeelde verantwoordelijkheid

Het heeft geen zin om lang stil te staan bij de vraag of er iemand schuldig is aan de stress- en burn-outproblematiek binnen je organisatie. Daarvoor is het probleem te complex en te sterk gelieerd aan grote maatschappelijke bewegingen. Veel belangrijker is het om je te realiseren dat de oplossing ligt in gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer én werkgever. Beide dienen de noodzaak in te zien van hun rol en de mate van invloed in verbetering.

Als werkgever heb je een faciliterende en activerende rol, zodat medewerkers stress- en burn-outpreventie als een vanzelfsprekend onderdeel van de organisatiecultuur gaan zien. Waarbij het creëren van inzicht, vergroten van kennis en stimuleren van toepassing in de praktijk centraal staat. Je mag daarbij best duidelijk maken dat er óók verantwoordelijkheid ligt bij de medewerkers zelf. Dit werkt alleen als er oprecht vanuit de organisatie reflectie en openheid wordt betracht.

"WERKSTRESS EN BURN-OUT IS EEN GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID, VAN WERKGEVER EN WERKNEMER."

Dan zal de medewerker ook meer bereid zijn naar zichzelf te kijken, zelfbewustzijn te ontwikkelen en het belang in te zien van het trainen van fysieke en mentale fitheid. En dat is nodig, want veel stress speelt zich af op een onbewust niveau. Mede door te weinig kennis en (zelf)reflectie. De meeste mensen weten bijvoorbeeld niet dat bepaalde persoonskenmerken een directe relatie hebben met gevoeligheid voor stress.

Als je eenmaal weet dat dit voor jou geldt en hoe het werkt, dan wordt het makkelijker om signalen eerder op te merken en de motivatie groter om veerkracht te ontwikkelen.

08

Nawoord & Over Welly

Nawoord

We hopen dat deze whitepaper je van de nodige kennis en inzichten heeft voorzien en je mogelijk zelfs inspireert tot actie om het medewerkerswelzijn in je eigen organisatie verder te verbeteren. Je hebt een belangrijke rol en verantwoordelijkheid op dit gebied en er is veel te winnen. Op financieel, moreel en menselijk vlak. Goed werkgeverschap wordt steeds belangrijker en daar behoort een structureel duurzame invulling van medewerkerswelzijn en stress- en burn-outpreventiebeleid gewoonweg bij.

Zet nu je eerste stap en krijg een uniek inzicht in hoe je organisatie ervoor staat via onze gratis Organisatie Wellbeing Scan. Klik op onderstaande link.

Gratis Organisatie
Wellbeing
Scan

Over Welly

Welly is een innovatief bedrijf op het gebied van medewerkerswelzijn. Met onze meetbare, integrale en persoonlijke methode vergroten we het mentaal en fysiek welzijn met extra aandacht voor stress- en burn-outpreventie.

Wij combineren een unieke, wetenschappelijk onderbouwde, digitale meting met een persoonlijk programma én coaching op het gebied van body, mind en food. Allemaal heel toegankelijk in de Welly app. Als organisatie heb je via een dashboard inzicht in het welzijnniveau en gebruik van de app.

Geïnteresseerd in Welly? Of heb je vragen naar aanleiding van deze whitepaper? Neem gerust contact met ons op via onderstaande contactgegevens. Wij komen graag met je in gesprek!

Kim de Graaf

email: kim@welly.nu

telefoon: 06-46405402

09

Bronnen

1. Arbo Unie oktober 2019

<https://www.arbounie.nl/werkgever/nieuws/in-2030-is-25-procent-van-werkenen-minder-inzetbaar-door-stress-en-overbelasting>

2. Schaufeli (2015). Van burn-out tot bevlogenheid.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/437.pdf>

3. WHO - World Health Organization

https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

4. TNO / CBS Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2018

<https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/15/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2018>

5. TNO 2019

<https://www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/factsheets/factsheet-werkstress>

6. Simyo en Direct research 2019

<https://www.simyo.nl/onderzoek/smartphone-gebruik/>

7. CBS / RIVM Gezondheidsenquête/Leefstijlmonitor 2019

<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/gecon-gezondheidsenquete-2019>

8. Arboned 2019

<https://www.arboned.nl/nieuws/persbericht-verzuim-in-nederland-stabiliseert-voor-het-eerst-sinds-jaren>

9. Arboned 2019

<https://www.arboned.nl/nieuws/nrc-checkt-kosten-van-burnout-bedragen-60000-euro#:~:text=In%20totaal%20gaat%20het%20om,ander%20ArboNed%20klopt%20de%20bewering.>

10. CBS

<https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/ziekteverzuim/cijfers-context/huidige-situatie>

11. MKB servicedesk 2020

<https://www.mkb servicedesk.nl/10218/zieke-werknemer-kost-200-tot-400-euro.htm>

12. Gallup 2020

<https://www.gallup.com/workplace/282659/employee-burnout-perspective-paper.aspx>