

Kleine bedrijven kennen hun eigen burn-outrisico's niet

Minder dan de helft van de mkb-ondernemers zoekt uit of zijn personeel risico loopt op bijvoorbeeld een burn-out. Terwijl het aantal werknemers met klachten groeit.

Dirk Waterval • 4 juli 2019, 15:31

deVerdieping
Trouw



©This content is subject to copyright.

Een zogenoemde burn-outepidemie of niet, kleine werkgevers zoeken amper uit hoeveel risico hun personeel loopt om uitgeblust te raken. Slechts een minderheid voert de bij wet verplichte risicoanalyses uit. Dat stelt Daniel Kuin, preventiedeskundige bij Zorg van de Zaak (een netwerk van bedrijven in de bedrijfsgezondheidszorg). “Met name in het midden- en kleinbedrijf geven werkgevers er geen prioriteit aan. Of ze weten überhaupt niet dat het moet.”

Meer algemeen groeien de zorgen over overbelaste werknemers juist. De Inspectie SZW (de oude [Arbeidsinspectie](#)) valt momenteel precies om die reden onaangekondigd binnen bij een groot aantal accountantsbureaus. Ze controleert of het personeel wel genoeg beschermd is tegen werkdruk.

Onderwijs en zorg

Eerder stond de inspectie al voor de deur bij het gevangeniswezen, de zorg en bij gerechtsdeurwaarders. Niet zo gek, aangezien het aandeel uitgebluste werknemers de laatste tien jaar steeg van 11 naar 16 procent. Vooral in de sectoren onderwijs en zorg lopen mensen op hun tandvlees, blijkt uit cijfers van onderzoeksinstituut [TNO](#).

Volgens de Arbowet moeten grote én kleine bedrijven verplicht uitzoeken welke risico's de werkvloer herbergt. Om daar zo nodig wat in te verbeteren. En een burn-out is een van die mogelijke risico's.

Kuin heeft zelf geen onderzoek gedaan naar hoe vaak bedrijven zo'n analyse nalaten. Maar de meeste recente cijfers hierover ondersteunen zijn observatie wel. In 2016 liet nog niet de helft van de Nederlandse bedrijven zo'n analyse uitvoeren, aldus een rapport hierover van de inspectie. Nog niet één op de vijf stelde er vervolgens een plan van aanpak bij op. "En als ze het al doen, is overspannenheid ook nog eens onderbelicht in de analyses", zegt Kuin.

Voorrang voor fysieke ongelukken

Dat kan een boete opleveren, maar de kans daarop is volgens hem niet heel groot: "De inspectie gaat echt niet iedereen controleren, daar heeft ze de mankracht ook niet voor. En kleinere bedrijven waar fysieke ongelukken kunnen gebeuren, blijven toch voorrang krijgen." Kortom, daar waar bloed vloeit als het misgaat. Op zich logisch, zegt Kuin, maar daardoor sluimert de burn-outepidemie wel mooi door.

Het helpt niet dat een burn-out vrij ongrijpbaar is. Symptomen verschillen, en de één is er vatbaarder voor dan de ander. "Daarbij ligt de oorzaak bijna nooit alleen op de werkvloer. Vaak zijn er thuis ook problemen." Ontzettend moeilijk om dan nog objectief vast te stellen hoe werkstressvriendelijk een kantoor of zorginstelling is.

Toch kán het wel, met vragenlijsten bijvoorbeeld. De uitkomsten daarvan kan een werkgever dan naast die van een gemiddeld bedrijf leggen. Om zo te zien of de werkstress buitensporig is.

Autonomie en complimenten

Oplossingen hoeven niet heel ingewikkeld te zijn. “Het helpt vaak al als je werknemers meer autonomie geeft, meer zeggenschap over hun werk. Verder ook vooral complimenten uitdelen, waardering uitspreken. En aandacht geven aan het stressprobleem is ook belangrijk. Mensen voelen zich dan gehoord.”

Vergeleken met de rest van Europa doet Nederland het overigens helemaal niet slecht. Wat psychische klachten door werk betreft, ligt het ongeveer op het Europees gemiddelde. Al laten de verschillende landen zich volgens de inspectie wel wat moeilijk vergelijken vanwege de verschillende vraagstellingen in alle enquêtes.

Lees ook:

Loonslaaf brandt op door gebrek aan vrijheid: het aantal burn-outs neemt toe

Niet alleen veel werk, maar ook de vrijheid om die taken naar eigen smaak te verrichten spelen mee bij een burn-out. Het aantal werknemers dat eronder lijdt, blijft stijgen.