

Zo voorkomt u langdurig verzuim door een burn-out

Zorg voor burn-outpreventie en voorspoedige re-integratie



CHECKLIST

Publicatiedatum:
9 mei 2023

Met deze toolbox leert u hoe burn-outs bij uw werknemers kunt voorkomen. Ook vindt u informatie over het bevorderen van het herstel van een burn-out.

Het herstellen van een burn-out of bore-out duurt erg lang en dus is het voorkomen ervan beter dan het genezen.

Een burn-out is niet alleen te relateren aan zakelijke en privéproblemen en de persoonlijkheid van de werknemer, ook organisaties en leidinggevenden spelen een rol.

Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

Burn-out: de oorzaken en gevolgen	p.2
Het arbeidsrisico burn-out erkennen en herkennen	p.4
Een burn-out voorkomen	p.7
Het herstel van een burn-out bevorderen	p.9
Bore-out: de oorzaken en gevolgen	p.11

Zo voorkomt u langdurig verzuim door een burn-out

Een burn-out is ontzettend vervelend voor uw werknemer en leidt vaak tot langdurig ziekteverzuim. Het is daarom in het belang van zowel de werkgever als de werknemer maatregelen te treffen om burn-out te voorkomen. Deze toolbox helpt u bij het nemen van preventieve maatregelen. Als een werknemer tóch uitvalt met overspannenheid, een burn-out of een bore-out geeft de toolbox u de tools de werknemer succesvol te begeleiden bij de re-integratie.

Stap 1 Download de interactieve checklist



CHECKLIST

Zo voorkomt u langdurig verzuim door een burn-out

De eerste checklist heeft u nu voor u. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. U kunt de status van de te nemen stappen in deze checklist bijhouden en afvinken welke onderdelen u heeft afgerond. Dit vinkje kunt u dus vast zetten.

Opmerkingen

Stap 2 Burn-out: de oorzaken en gevolgen



NIEUWS

[Factoren die het ontstaan van een burn-out beïnvloeden](#)

Een burn-out ontstaat vaak door een combinatie van factoren, zowel op maatschappelijk, persoonlijk als werkgerelateerd vlak. TNO publiceerde een overzicht. U leest de samenvatting in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Werkgeversaansprakelijkheid voor psychosociale arbeidsbelasting](#)

Het aantal werknemers dat ziek wordt door werkstress en werkdruk, is de afgelopen jaren toegenomen. Uit recent onderzoek van TNO blijkt dat het aantal werknemers met burn-outklachten hoog is: 1,3 miljoen. Psychosociale arbeidsbelasting heeft veel negatieve gevolgen, ook voor werkgevers. Als werkgever kunt u aansprakelijk worden gehouden voor schade die de werknemer lijdt. Hoe kunt u dit voorkomen? U leest het in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Werkgever kan aansprakelijk zijn voor burn-out](#)

Onlangs ging een werknemster in hoger beroep omdat zij haar werkgever aansprakelijk achtte voor haar burn-out. Zij kon echter niet aantonen dat de werkgever de regels van de Arbowet had overtreden. Daarom stelde het hof deze werknemster in het ongelijk. Lees de samenvatting van deze uitspraak in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen

**V & A**

[Hoe kunnen we de bedrijfscultuur veranderen?](#)

Binnen onze organisatie hebben we een paar keer te maken gehad met meldingen van pesten, discriminatie, diefstal van bedrijfseigendommen en (seksuele) intimidatie. Hierbij lijkt de bedrijfscultuur een rol te spelen. Hoe kunnen we de bedrijfscultuur veranderen? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen



NIEUWS

[Psychische vermoeidheid door werk beter dan burn-out](#)

Het Centraal Bureau voor de Statistiek gaat stoppen met het gebruik van de term burn-out. Deze zou te vaag zijn en tot verwarring leiden. Dat vinden meer onderzoekers. Het is niet wetenschappelijk vastgesteld wat burn-out precies is en het is officieel geen ziekte.

Opmerkingen

Stap 3 Het arbeidsrisico burn-out erkennen en herkennen



ARTIKEL

[Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden beginnen bij de RI&E en de OR](#)

Uw bestuurder moet zorgen dat alle werknemers gezond en veilig kunnen werken (artikel 3, lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet). Eén van de instrumenten die de bestuurder moet inzetten om aan deze zorgplicht te voldoen, is de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Bij de RI&E hoort een plan van aanpak. Bij beide documenten speelt de OR een belangrijke rol. Hoe het precies ziet, leest u in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen



TOOLBOX

[Maak snel en eenvoudig een RI&E](#)

Iedere werkgever moet verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) hebben. Daar komt best veel bij kijken. Deze toolbox helpt u bij het maken van een RI&E die voldoet aan alle eisen.

Opmerkingen



E-LEARNING

[Psychosociale arbeidsbelasting \(PSA\)](#)

PSA is beroepsziekte nummer één: een derde van het ziekteverzuim in Nederland wordt veroorzaakt door werkgerelateerde psychische klachten. Het is daarom belangrijk dat de werkgever voldoende aandacht besteedt aan de aanpak van PSA binnen de organisatie. Hoe de werkgever dat kan doen en wat de rol van de ondernemingsraad hierin is, leert u in deze cursus. Ook de oorzaken van PSA komen uitgebreid aan bod.

Opmerkingen



INFOGRAPHIC

[Werkstress door PSA](#)

Ruim een derde van het werkgerelateerde ziekteverzuim ontstaat door werkstress. Daarvoor bestaan vijf oorzaken, die samenvallen onder de noemer psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Bekijk de infographic voor een overzicht.

Opmerkingen



REGLEMENT

[Meldregeling ongewenst gedrag](#)

Met dit reglement zorgt u voor duidelijke procedure voor het melden van ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen. Hoe goed u ook uw best doet met voorlichting en regelmatige gesprekken in het team; ongewenst gedrag is op de werkvloer niet altijd te voorkomen. Als een medewerker te maken krijgt met ongewenst gedrag is het goed als hij weet hoe en waar hij dat kan melden. Deze regeling gaat er vanuit dat de medewerker zich eerst wendt tot een vertrouwenspersoon en pas als het niet lukt om tot een passende oplossing te komen, overgaat tot het indienen van een formele klacht.

Opmerkingen



NIEUWS

[Emotionele arbeid risicofactor voor burnoutklachten](#)

Burnoutklachten bij werkenden lijken hand over hand toe te nemen. Waarschijnlijk liggen er diverse oorzaken aan ten grondslag. Een tot nu toe ietwat onderbelichte oorzaak zou zogenoemde 'emotionele arbeid' zijn. De relatie met burnout werd echter al in 1983 gelegd. Lees in dit nieuwsbericht wat 'emotionele arbeid' is.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Het verschil tussen PMO en PAGO](#)

Schaarste op de arbeidsmarkt, voortdurend vernieuwen en werkdruchte: voor een werkgever is het dus een slimme strategie om te bevorderen dat z'n mensen gezond blijven. Misschien is het zelfs mogelijk om te realiseren dat ze vitaler worden. PAGO en PMO zijn veel genoemde middelen om dit te bewerkstelligen. Waar gaat dat om, en wat kunt u als arboprofessional adviseren? U leest het in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen



V & A

[Hoe voorkomen we een burn-out bij onze jongere medewerkers?](#)

Het lijkt wel alsof jongere werknemers minder goed met werkdruk kunnen omgaan dan oudere. Hoe kunnen we voorkomen dat jongeren uitvallen? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen



NIEUWS

[Burn-out treft vaker vrouw in managementfunctie](#)

Vrouwen in managementfuncties hebben vaker burn-outklachten dan mannen die werken als manager. Dit blijkt uit een grote arbeidsmarktenquête van Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en onderzoeksinstelling TNO. Lees hier meer over in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen

Stap 4 Burn-out voorkomen



CHECKLIST

[Hulp bij de preventie van burn-outs](#)

Gebruik deze checklist om een overzicht te krijgen van burn-outprofessionals binnen en buiten uw organisatie. Een burn-out is ontzettend vervelend voor uw werknemer en leidt vaak tot langdurig ziekteverzuim. Het is daarom in het belang van zowel de werkgever als de werknemer maatregelen te treffen om burn-out te voorkomen.

Daarnaast is het goed om alvast hulptroepen klaar te hebben staan, wanneer een werknemer tóch uitvalt met een burn-out. Gelukkig is er hulp voorhanden om u hierbij te helpen. In deze checklist staan de belangrijkste professionals, met daarbij een korte beschrijving van hun taken en werkzaamheden. Zo heeft u snel een overzicht van de mogelijkheden.

Opmerkingen



CHECKLIST

[Aandachtspunten bij de preventie van burn-out](#)

Gebruik de checklist om u ervan te verzekeren dat uw organisatie er alles aan doet om burn-outs bij werknemers te voorkomen.

Bij het streven naar gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, moeten werkgever en werknemers samenwerken, ook als het gaat over het voorkomen van burn-outs. Daarbij kunt u als werkgever meer doen dan u denkt.

In deze checklist vindt u alle punten die u in uw HR-beleid moet meenemen als u alles wilt doen om burn-outs te voorkomen. Beter voor de werknemers en voor uw organisatie!

Opmerkingen



ARTIKEL

[Breng drempel om burn-outklachten te melden omlaag](#)

De meeste organisaties hebben burn-outpreventie hoog op hun prioriteitenlijstje staan. Logisch, want er zijn alleen maar verliezers als iemand langdurig thuis komt te zitten. Maar weet u eigenlijk wel wie er in uw team met burn-outklachten rondlopen? En hoe ontvankelijk bent u voor de signalen van uw medewerkers? Een open en empathische opstelling van de leidinggevende kan uitval helpen voorkomen. Lees hier meer over in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen



E-LEARNING

[Burn-out voorkomen](#)

Merkt u dat het met u of één van uw collega's niet meer gaat op werk? Opeengestapelde verplichtingen en verwachtingen kunnen niet meer worden waargemaakt. De druk loopt op en het wordt allemaal teveel. Het lijkt erop dat stress en overbelasting hun tol gaan eisen. Het herstellen van een burn-out duurt erg lang en dus is het voorkomen van een burn-out beter dan het genezen. Hoe voorkomt u een burn-out? In deze training leert u alle alarmsignalen herkennen. Ook krijgt u aanwijzingen voor het tijdig nemen van noodzakelijke maatregelen.

Opmerkingen



NIEUWS

[Manager kan helpen burn-out te voorkomen](#)

Burn-out is niet alleen te relateren aan zakelijke en privéproblemen en de persoonlijkheid van de werknemer, ook organisaties en leidinggevendens spelen een rol. Dat stelt Christina Maslach, burn-out expert. Tips om als manager te voorkomen dat uw medewerkers omvallen en langdurig uitvallen leest u in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen

Stap 5 Herstel burn-out bevorderen



NIEUWS

[Bedrijfsartsen kiezen andere aanpak burn-out](#)

Bedrijfsartsen hebben de richtlijn aangepast die bepaalt hoe zij omgaan met werknemers die een burn-out hebben. Er is nu vooral aandacht voor de positieve benadering en het belang van de eerste maand na uitval. Hoe dat precies zit, leest u in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen



VIDEO

[Maatwerk nodig bij begeleiding burn-out](#)

Omdat de oorzaak van een burn-out voor iedereen anders is, moet de begeleiding van de werknemer ook maatwerk zijn. Wel zijn er algemene richtlijnen, onder andere over hoe contact te houden met de werknemer. Carlijn van der Wild licht ze toe in 1 minuut. Bekijk de video.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Begeleiding bij burn-out](#)

U doet er alles aan om te voorkomen dat werknemers overbelast raken. Helaas is dat niet altijd te sturen. Het kan dan ook nuttig zijn om in te zoomen op de diepere oorzaken van een burn-out. En wat kan de organisatie doen om een medewerker optimaal te begeleiden die toch geveld is door een burn-out? Lees hier meer over in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen



NIEUWS

[Gevolgen burn-out merkbaar na re-integratie](#)

Een burn-out is het laatste stadium in een proces van langdurige overbelasting. Werknemers die uitvallen door een burn-out, zitten gemiddeld langer dan een jaar thuis. Uit recent onderzoek aan de Radboud Universiteit blijkt dat de gevolgen van een burn-out nog lang doorwerken. Lees erover in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen

Stap 6 Bore-out



ARTIKEL

[Herkennen en voorkomen van een bore-out onder werknemers](#)

Burn-outklachten, daar bent u als arboprofessional alert op. Maar inmiddels speelt ook het omgekeerde: bore-out. Het wordt wel de nieuwe welvaartsziekte genoemd. Bore-out ontstaat door onderbelasting van de werknemer. De klachten die door deze aanhoudende verveling ontstaan, zijn vergelijkbaar met burn-outklachten. Uw aandacht is dus nodig. Met dit verdiepingsartikel leert u meer over de bore-out.

Opmerkingen



Toch nog vragen?

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over het voorkomen verzuim door burn-out kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via rendement.nl/adviesdesk en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.