

Voorkom dat jonge medewerker onder psychische druk bezwijkt

Jong en opgebrand

Zorgopleidingen zijn weer in trek en gaan op termijn veel jonge zorgmedewerkers opleveren. Tegelijkertijd neemt het aantal medewerkers onder 36 jaar met burn-outklachten schrikbarend toe. Wat is er aan de hand en wat kan de zorgsector doen?

In 2018 hebben jonge zorgmedewerkers (tot 36 jaar) opnieuw meer psychische zorg gebruikt, weet IZZ uit eigen onderzoek. Een derde van de jonge zorgmedewerkers komt oververmoeid thuis, blijkt uit onderzoek van CNV Jongeren. En een op de acht heeft ervaring met een burn-out. Het probleem beperkt zich zeker niet alleen tot de zorg. Het percentage werknemers met burn-outklachten is gestegen van 11% in 2007 naar 16% in 2017, zo meldt TNO.

Emotioneel uitgeput

Ook de Monitor Gezond werken in de zorg van IZZ toont aan dat jongeren tot 36 jaar meer emotioneel uitgeput zijn dan hun oudere collega's. En uit de zorggebruikcijfers blijkt ook dit jaar weer dat jongeren meer psychische zorg gebruiken dan medewerkers boven de 35. Het verschil tussen beide leeftijdscategorieën is in 2018 zelfs groter geworden.

De bovenmatige psychische belasting begint al tijdens de opleiding. Studenten lopen in hun derde en vierde jaar stage. Ze krijgen door de krappe arbeidsmarkt soms al een contract aangeboden. Een verantwoordelijke baan, nauwelijks ervaring en ook nog eens een studie moeten afronden: het is een recept voor een burn-out. De kern van een burn-out is fysieke en psychosociale uitputting. Dit gaat gepaard met mentale distantie zoals weerstand tegen het werk en emotioneel en cognitief controleverlies zoals heftige emotionele reacties en concentratie- en prestatievermindering. Bijkomend zijn vaak depressieve en spanningsklachten zoals een somber gevoel, hart- en ademhalingsklachten en slaapproblemen. Op de vraag of burn-out werkgerelateerd is, antwoorden wetenschappers met een "ja, maar ..." Ja, want het werk is de hoofdoorzaak. Maar er zijn meer oorzaken.

Het risico op een burn-out wordt groter als er ook ernstige privéproblemen spelen of bij persoonlijke kwetsbaarheden. Vooral perfectionisten en ja-knikkers lopen meer risico. De aanleiding is altijd het overvragen van een persoon door hoge werkdruk, negatieve werksfeer en veranderingen op de werkvloer. Mensen dwingen zichzelf tot het uiterste. Staan bloot aan chronische stress jaar in jaar uit, zonder hersteltijd.

Voorkomen of snel verhelpen

Burn-outklachten hebben natuurlijk een negatieve invloed op het functioneren van een medewerker. Uiteindelijk kunnen ze leiden tot verzuim. Of een medewerker voelt zich gedwongen minder te gaan werken en zelfs ontslag te nemen. Ook heeft het uitvallen van een collega een groot effect op de overige teamleden (zie pagina 10). Het is dus belangrijk om burn-outklachten te voorkomen of snel te verhelpen. Wat kan een werkgever doen? Werkzaamheden anders inrichten kan helpen bij burn-outklachten. Werkplekken uitrusten met goede voorzieningen heeft ook een positieve uitwerking. Begrip tonen voor de hoge werkdruk helpt eveneens.



Een derde van de jonge zorgmedewerkers **komt oververmoeid thuis**.



Dankzij een **continue dialoog** nemen emotionele en lichamelijke uitputting af.

Meer personeel aannemen is een doeltreffende oplossing, maar niet altijd even eenvoudig in deze tijd. Op zijn beurt kan een medewerker zelf leren beter zijn grenzen aan te geven. Eventueel met de hulp van een coach. En verder voldoende ontspanning zoeken buiten het werk. Een cursus mindfulness of yoga kan daarbij helpen. Samen kunnen werkgever en werknemer zorgen dat het probleem bespreek-

‘Bied jongeren perspectief’

baar is. Het helpt medewerkers goed als ze erover kunnen praten en het gevoel hebben gehoord te worden, zo weet IZZ uit onderzoek naar het voeren van een continue dialoog. Hun emotionele en lichamelijke uitputting nemen dan af. Openheid over de klachten, begrip

en erkenning van leidinggevende en collega's vinden de deelnemers aan het onderzoek ook belangrijk. Om problemen als een burn-out effectief te kunnen bestrijden, is het voor een werkgever ook goed om te weten wat de jongste generatie op de werkvloer belangrijk vindt. Jongeren gaan ervan uit dat ze in hun baan volop kunnen meepraten. Het is dus belangrijk om ze die kans te geven en serieus naar hen te luisteren. Tegelijkertijd moeten ze nog veel leren en hebben ze goede begeleiding nodig. Terwijl ouderen zich om menige kritieke situatie niet druk maken omdat ze deze al eerder hebben meegemaakt, is dat voor een jon-

gere nieuw en daardoor heel spannend en tegelijkertijd stressvol. De huidige jongeren willen weer een vaste baan en carrière maken, liefst snel. Iets wat niet altijd mogelijk is. Wat wel kan, is ze hun ontwikkelingskansen binnen de organisatie voorspiegelen. De al eerder genoemde Monitor van IZZ toont dat jonge zorgmedewerkers veel vaker nadenken om van baan te veranderen dan hun oudere collega's. Houd hiermee rekening. Jongeren perspectief bieden, goed begeleiden, aandacht besteden aan werkstress en de focus op werkplezier leggen, zal een 36-minner honkvaster maken. ✓

 Voor alle zorggebruikcijfers 2018 zie: izz.nl/zorggebruik
Voor tips over het voeren van een continue dialoog zie: izz.nl/indialoog

