

## Jonge werknemers en burn-out



NIENKE WIERSMA ACHTERGRONDARTIKEL

7 januari 2024 om 16:19

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) blijkt dat de ernst van burn-outklachten onder jonge werknemers toeneemt. Wat is de oorzaak en hoe ga je als organisatie om met burn-outklachten?

In 2022 gaf maar liefst 1 op de 4 werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 34 jaar aan burn-outklachten te ervaren. Deze statistieken komen voort uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en het CBS, waaruit ook blijkt dat de ernst van burn-outklachten onder jonge werknemers toeneemt. Bovendien stijgt het aandeel van verzuim door werkgerelateerde psychische klachten. Vooral in de zorg en onderwijssector zijn deze klachten hoog.

Wat opvalt in het onderzoek is de groei in het aantal jonge vrouwen met ernstige klachten. Vooral onder hoogopgeleide jonge vrouwen wordt een stijging in het aandeel van werkgerelateerd psychisch verzuim waargenomen. Jonge vrouwen ervaren over het algemeen meer burn-outklachten dan mannen. De groep jonge vrouwen met ernstige klachten is in 2022 zelfs gestegen naar 29%, vergeleken met 25% in 2020.

Maar ook jonge mannen ontsnappen niet aan de trend; in 2022 ervaart 23% burn-outklachten, terwijl dat in 2015 nog 13% was. Voor alle jonge werknemers is het dus een groeiend probleem wat aandacht verdient.

Waar komt deze verontrustende stijging van burn-outklachten onder jonge mensen vandaan? Uit aanvullend onderzoek blijkt dat prestatiedruk, levensonzekerheden en sociale druk de belangrijkste bronnen van stress zijn. Jonge mensen ervaren een constante druk om te presteren, zowel vanuit de maatschappij, het werk als vanuit de sociale omgeving. Het idee om altijd alles perfect te moeten doen, de voortdurende bereikbaarheid, de eisen van zorgtaken en de balans tussen werk en privé veroorzaken veel stress.

Bovendien dragen maatschappelijke en financiële onzekerheden bij aan de spanning, naast onzekerheid over carrièreperspectieven. Jongeren noemen de stroom van negatief nieuws over klimaat, stikstof en oorlogen als stressfactoren.

Ook de Coronapandemie lijkt zijn sporen na te laten. Die periode was voor veel mensen stressvol, maar voor jonge mensen extra lastig aangezien ze minder de mogelijkheid hebben gehad in een sociale context te leren met stress om te gaan. Inflatie, hoge hypotheeklasten en studieschuld worden vaak genoemd vanuit financieel perspectief.

Ook onzekerheden op het gebied van werk en woonsituatie belemmeren de persoonlijke ontwikkeling en deze zorgen voor een pessimistisch toekomstperspectief.

De invloed van social media op het zelfbeeld van jonge werknemers speelt een belangrijke rol bij de stress die zij ervaren. Social media geven snel het idee dat het leven succesvol en gelukkig moet zijn en als de dagelijkse praktijk er niet zo uitziet is er blijkbaar iets mis. Daarnaast leiden social media jonge werknemers af van het werk. Door de immer aanwezige telefoon met Whatsapp-berichten en pop-ups van Instagram en TikTok is het moeilijker focus te houden op de verantwoordelijkheden in de offline wereld. Oudere medewerkers hebben beter geleerd focus te houden en kunnen gemakkelijker de telefoon wegleggen.

Om werkstress onder jonge medewerkers bespreekbaar te maken, zijn het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de campagne 'Hey, het is oké' gestart. Deze campagne benadrukt het belang van openheid en het zoeken naar hulp en ondersteuning bij stress en burn-out.

Het aanpakken van burn-out is niet alleen een kwestie van individuele veerkracht, maar ook van maatschappelijke veranderingen en vraagt collectieve inzet om jonge mensen te beschermen tegen de dreiging van burn-out.

## Vier oorzaken burn-out

Het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) heeft in november 2023 de noodklok geluid dat het ontkennen van burn-out gevaarlijk is. Het NIP stelt dat elk geval van burn-out een reden zou moeten zijn de werkorganisatie tegen het licht te houden. De psychologen beschrijven vier oorzaken die organisaties kunnen oppakken om het risico op burn-out van medewerkers te verminderen:

### 1. Durf te reflecteren

Uit vijftig jaar internationaal wetenschappelijk onderzoek blijkt steeds weer hoe belangrijk de organisatiekenmerken en de relaties met team en leidinggevend zijn voor het voorkomen van burn-out klachten van individuele werknemers. Ook de WHO noemt burn-out een beroepsfenomeen en geen medische aandoening. De werkcontext moet dus een veel grotere rol krijgen dan nu het geval is.

### 2. Medewerkers moeten hulpbronnen kunnen aanboren

Medewerkers zijn van nature gemotiveerd om hulpbronnen aan te boren die het makkelijker maken om met de eisen van het werk om te gaan. Denk hierbij aan hulp zoeken of makkelijke en moeilijke taken afwisselen, zo blijkt uit onderzoek. Organisaties die medewerkers de ruimte geven om dit proactieve gedrag te laten zien en een aanpak kiezen - op zowel organisatorisch als op teamniveau - kunnen burn-out van medewerkers voorkomen.

### 3. Zorg voor een psychosociaal veilige werkomgeving

In een psychosociaal veilig werkklimaat ervaren medewerkers de ruimte om zelf actief op te komen voor wat ze nodig hebben. Jonge medewerkers merken dat ze actief gestimuleerd worden door management en door collega's om goed voor zichzelf te zorgen als zij stressvolle ervaringen hebben op het werk of thuis. Uit onderzoeken uit de arbeids- en organisatiepsychologie blijkt dat organisaties met een beter psychosociaal veiligheidsklimaat doorgaans ook betere werkomstandigheden bieden. Dit resulteert in een hogere mate van bevlogenheid en betere prestaties. Alle betrokkenen hebben hierin een actieve rol: de medewerkers, het team én het management.

### 4. Het werkt niet zonder leidinggevend

Leidinggevend hebben een cruciale rol in het zorgen voor een omgeving waarin men kwetsbaar kan zijn en kan leren om beter met stress om te gaan. Ook als die stress ontstaat in de privésfeer, zoals bij mantelzorg, financiële schulden en ziekte. Leaders die hun medewerkers door te overleggen, te delegeren en te informeren kunnen leiders medewerkers aanmoedigen om proactief op zoek te gaan naar werkzaamheden die de juiste uitdaging bieden. Dan ervaren medewerkers een betere aansluiting met hun werk en voelen ze zich meer betrokken.

Organisaties spelen een sleutelrol in het creëren van een omgeving waarin werknemers gedijen. Reflectie, het mobiliseren van hulpbronnen en het waarborgen van een veilige

werkomgeving zijn cruciale organisatorische elementen die een directe impact hebben op het welzijn van het personeel. Het aanpakken van burn-out op organisatieniveau is niet alleen een verantwoordelijkheid, maar een noodzaak.

## Leren begrenzen

In een wereld die veeleisend is, is het van vitaal belang dat jonge mensen bewust kiezen voor zelfzorg en zichzelf leren begrenzen. Tijdens trainingen zien we dat jonge mensen veel verwachten van zichzelf, de omgeving en van de organisatie. Veel meer dan in vorige generaties willen jonge medewerkers succesvol zijn en zich voortdurend ontwikkelen. Het is door hun ouders verteld dat ze moeten doen waar ze gelukkig van worden en als dat geluk uitblijft, vinden ze het lastig om met tegenslag om te gaan. Van de werkgever wordt verwacht hierbij ondersteuning te krijgen in de ontwikkeling.

Tegelijkertijd verwachten oudere medewerkers nogal eens dat jonge mensen het werk op een manier vormgeven zoals zij dat altijd hebben gedaan. Jonge mensen hebben een coachende opvoedstijl gehad en zijn gewend vanaf dag 1 mee te praten. Waar men het thuis op prijs stelt dat een jongvolwassene zelfstandig en zelfredzaam is, wordt dat in organisaties nogal eens als eigengereid en zelfgenoegzaam gezien. Dat kan zorgen voor spanning op de werkvloer.

Als blijkt dat aan de verwachtingen over en weer niet kan worden voldaan, heeft dit een negatief effect op het welbevinden van jonge mensen. Het leidt tot een gebrek aan motivatie, mogelijke uitval door burn-out en uiteindelijk zelfs het vertrek bij de organisatie. Onprettig voor de jonge werknemer, maar ook voor de organisatie die een hoge prijs betaalt bij uitval.

## Burn-out voorkomen

Van de trainingen die bij Trainingsbureau Odyssee Vitaliteit worden gegeven, hebben deelnemers gezamenlijk vastgesteld welke handvatten een burn-out kunnen voorkomen:

1. Maak ruimte voor dat wat energie geeft  
Plan tijd in om te ontspannen en doe activiteiten die je leuk vindt: het is van vitaal belang om tijd vrij te maken voor ontspanning en activiteiten die energie geven. Of het nu gaat om een hobby, sporten, lezen of gewoon even nietsdoen, het toelaten van ontspanning kan helpen om stress op afstand te houden. Als stress toeneemt, is ontspannen het eerste wat van de to-do-lijst gaat, terwijl het in stressvolle periodes prioriteit zou moeten zijn.
2. Eet gezond en beweeg regelmatig  
Een gezonde levensstijl is de sleutel tot veerkracht. Een gezond eetpatroon en regelmatige lichaamsbeweging dragen bij aan fysieke en mentale gezondheid. Het helpt om stress te verminderen en weerbaarheid tegen burn-out te vergroten.
3. Leer grenzen stellen  
Leer "nee" te zeggen en stel grenzen zowel naar jezelf als naar je omgeving. Je kunt niet overal bij zijn en je kunt niet alles voor een ander oplossen. Je ontwikkeling kan ook niet altijd op 1 staan. Neem bedenktijd voordat je ergens "ja" tegen zegt. Dit helpt om meer controle over je tijd en energie te krijgen.
4. Neem stress serieus  
Een beetje stress is niet erg en helpt zelfs om tot resultaten te komen. Langdurig stress negeren helpt niet. Je gevoelens serieus nemen en het uiten van emoties helpen stress te verminderen. Wanneer de stresslevels oplopen en je voelt dat je in de knel komt praat dan met vrienden, familie of een professional. Bespreek het met je leidinggevende of een collega. Je kwetsbaarheid tonen is krachtig.
5. Plan voldoende pauzes en neem de tijd om te rusten  
Neem tijd om op adem te komen, juist tijdens drukke dagen. Dit helpt om veerkrachtig te blijven. De enige manier om van stress weer in een flow te komen is via rust. Dus niet nog even dat lijstje afwerken met het idee dat je daarna kunt ontspannen, maar het lijstje even laten voor wat het is. Het lijstje blijkt namelijk oneindig; er komt altijd weer iets bij.

# Samenvattend

De urgentie voor actie en bewustwording rondom het groeiend aantal burn-outklachten, vooral onder jonge medewerkers lijkt evident. Uit de statistieken en inzichten blijkt hoe cruciaal preventie en ondersteuning is. Verschillende spelers hebben hierin een rol; HR, de preventiemedewerker, de arbo-professional, de leidinggevende en ook de vertrouwenspersoon kunnen bijdragen aan het tegengaan van klachten onder jonge medewerkers. Het opleiden van leidinggevendenden, een goede RI&E en beleid rondom ongewenst gedrag zijn daarbij nuttige middelen. Het is van wezenlijk belang met elkaar een gezonde werkcultuur te creëren. De stijging van burn-outklachten onder jonge werknemers vraagt om bredere aandacht en oog voor maatschappelijke veranderingen.

Het negeren van burn-out is gevaarlijk en pleit voor organisatorische reflectie, het benutten van hulpbronnen, het creëren van een psychosociaal veilige werkomgeving en betrokken leiderschap. Zelfzorg en weloverwogen keuzes van jonge werknemers, zoals ontspanning, een gezonde levensstijl en het stellen van grenzen spelen een belangrijke rol in het voorkomen van burn-out.

Een integrale aanpak vanuit overheid, organisaties en de individuele medewerker is nodig om burn-out aan te pakken en de jonge generatie werkende mensen gezond en vitaal aan het werk te houden.

Bron

<https://www.tno.nl/nl/newsroom/2023/09/burn-outklachten-jongeren-onderzoek-2022/>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2023/16/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2022>

<https://www.heyhetisoke.nl/>

<https://www.aartbontekoning.com/publicaties-boeken/nieuwe-generaties-in-vergrijzende-organisaties->

<https://psynip.nl/nieuws/nip-luidt-de-noodklok-ontkennen-van-burn-out-gevaarlijk/>

<https://www.nrc.nl/nieuws/2023/09/05/aantal-werknemers-met-burn-outklachten-neemt-verder-toe-vooral-onder-vrouwen-en-jongeren-a4173564>

---

**Source URL:** <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/gezondheidsmanagement/jonge-werknemers-en-burn-out>