

Werkstress bestaat niet, je kunt het wel creëren

‘Liever het hele jaar aandacht in plaats van een week’

Utrecht 12 november 2018 - “Werkstress wordt op een verkeerde manier beoordeeld en behandeld. Er wordt niet naar de juiste oorzaken gekeken en dus worden ook niet de juiste behandeling en preventie ingezet,” aldus Prof. dr. Van Rhenen, Chief Health Officer bij Arbo Unie. Volgens de hoogleraar wordt vooral gekeken naar belasting versus belastbaarheid, terwijl werkstress vaak een gevolg is van te weinig steun, te weinig autonomie of een gebrek aan competenties. Het is een misvatting dat het verminderen van werk en het aannemen van meer mensen de werkstress oplossen. Van Rhenen bepleit een meer doeltreffende aanpak.

Van 12 tot en met 15 november vindt weer de week van de werkstress plaats, waarin aandacht wordt gevraagd voor de gevolgen. Een op de zes Nederlanders heeft volgens cijfers van TNO last van burn-out klachten.

Leidinggevenden zijn de spil

Werkstress is vaak een gevolg van te weinig steun, te weinig autonomie of een gebrek aan competenties. Van Rhenen zegt: “Investeren in competenties betekent op zoek gaan naar de talenten en vaardigheden van mensen, zodat je deze tot bloei kunt laten komen. Aan de behoefte aan autonomie kom je tegemoet door minder te controleren en meer te vertrouwen op de kracht van een medewerker. Door hem regelruimte te geven en te laten voelen dat hij invloed heeft op zijn eigen agenda. Aan die derde behoefte - verbinding – voldoe je door complimenten te geven en waardering en erkenning te tonen. Waar we veel effect van zien, is het trainen van leidinggevenden om tekorten in hulp, regelruimte of competenties te herkennen. Zij vormen de spil in het geheel bij het voorkomen van stress.”

Hulpbronnen

Voor het totale plaatje moet je niet alleen kijken naar iemands ‘werkbronnen’, maar ook naar privé- en persoonlijke hulpbronnen. Deze drie bronnen hangen namelijk nauw met elkaar samen. Als je lekker in je vel zit en je thuissituatie is op orde/geeft energie, dan ga je met meer energie naar je werk. Andersom geldt dit ook: als je gezondheid achteruit gaat of er wordt thuis veel van je gevraagd, dan kun je minder ‘geven’ op je werk en heb je van daaruit juist meer steun nodig. En merk je dat je leidinggevende je situatie begrijpt en krijg je de ruimte om bijvoorbeeld (tijdelijk) met werktijden te schuiven, dan blijf je inzetbaar en productief. Want stress ontstaat juist als er een onderdeel in het totaalplaatje gaat knellen.

Jonge werkenden grootste risico

Van Rhenen: “De grootste groep met stressklachten op het werk is tussen de 25 en 35 jaar oud. Dat is een leeftijd waarin er veel verandert, zowel qua werk als privé. Vooral deze groep heeft veel steun nodig van de omgeving. Denk aan collega’s, vrienden en familie die een vangnet vormen. Een jonge ouder die zich dagelijks moet haasten om voor een bepaalde tijd bij het kinderdagverblijf te zijn, zal gauw stress krijgen. Wat meer flexibiliteit van de werkgever of een hulpbron die wel naar het kinderdagverblijf kan, voorkomt die stress. “Essentieel is dat beleid van werkgevers hier het hele jaar op gericht is en dat er niet slechts een week in het jaar aandacht is voor het onderwerp.”