



Stress verlagen? Vind de juiste knop om aan te draaien!

Over het wegnemen van de automatische reflex om de werkdruk altijd als enige oorzaak van stress te zien...

Stress kost veel geld, werkdruk ook?

Verzuim als gevolg van werkstress kost werkgevers, volgens onderzoek van TNO, jaarlijks 3,2 miljard euro. Hier zijn de kosten van 'grijs verzuim' (verminderde productiviteit) als gevolg van stress niet in meegenomen. Kortom, we hebben het ergens over.

Vaak worden de termen werkdruk en werkstress door elkaar gebruikt. Stress wordt vaak als direct gevolg gezien van een hoge werkdruk. Maar, is dat wel zo?

Maatregelen hebben nog niet het gewenste effect

In de Arbowet is nadrukkelijk ruimte voor de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Werkdruk en ongewenste omgangsvormen van collega's of derden (zoals patiënten, klanten, etc.) worden hierbij nadrukkelijk benoemd als oorzaken van stress. Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren om de PSA te voorkomen of te beperken. Het is dan ook een vast onderdeel van de Risico-Inventarisatie & evaluatie (RI&E) en geeft vaak aanleiding tot nader onderzoek, bijvoorbeeld in de vorm van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO).

Dit is een voorbeeld van hoe de beeldvorming (of laten we zeggen, 'de spraakverwarring') in stand wordt gehouden dat werkdruk en werkstress een directe oorzaak-gevolg relatie hebben. Mede daardoor kijken veel werkgevers vooral naar hoe zij de werkdruk van hun werknemers kunnen verlagen. Vaak door medewerkers meer autonomie te geven en door flexibele werktijden in te voeren.

Helaas zien we dat dit nog niet het gewenste effect heeft. De kosten als gevolg van werkstress stijgen vooralsnog ieder jaar.

Maar wat is nu het verschil tussen werkdruk en werkstress?

Om de spraakverwarring eruit te halen, hanteren we de volgende beschrijvingen voor de termen werkdruk en (werk) stress.

- Werkdruk kan worden omschreven als de druk die je ervaart om je werk tijdig en volledig af te krijgen. Kortom de hoeveelheid werk speelt daarbij een rol, maar ook de hoeveelheid tijd die je daarvoor hebt.
- Het hebben van (werk)stress is te beschrijven als de aanwezigheid van symptomen die horen bij het aanspreken van het stress-systeem in het lichaam (waarbij onder meer het stresshormoon cortisol in hoge mate vrijkomt). Als 1 symptoom voorkomt, zal iemand dit niet direct koppelen aan stress. Dit gebeurt wel wanneer er meerdere symptomen zijn en het veelvuldig voorkomt. Denk hierbij aan symptomen als hoofdpijn, concentratieproblemen, slecht slapen, spierspanning, een korter lontje hebben, et cetera.

Er is bewust voor gekozen om het woord 'werk' bij werkstress tussen haakjes te zetten. Het is namelijk onmogelijk om werk en privé te scheiden binnen één persoon. Situaties op het werk kunnen tot stressklachten leiden, maar dat geldt ook voor privésituaties.

Stress- en energiebronnen

Om het beeld te nuanceren, moet niet alleen gekeken worden naar de factoren die stress kunnen veroorzaken, maar ook naar de factoren die juist een positieve invloed kunnen hebben op het stress-systeem. En, zo zal blijken, er zijn factoren die beide kanten uit kunnen werken.

Want ga maar na, als je zeer betrokken bent bij de organisatie, veel plezier hebt in je werk, ruimte ervaart om je werk naar eigen inzicht in te delen en het werk erg belangrijk voor je is, kun je de hogere werkdruk waarschijnlijk voor lief nemen.

Maar als je geen goed contact hebt met je collega's, je leidinggevende weinig waardering heeft voor het werk dat je doet en je door het extra werk verplichtingen thuis niet kunt nakomen, zal een hoge werkdruk ook extra zwaar aanvoelen en tot klachten leiden.

Verschillende factoren kunnen van invloed zijn op het hebben of ontwikkelen van stresssymptomen:

- Werkdruk
- Autonomie
- Sociale steun (van collega's, leidinggevenden of evt. het thuisfront)
- Werkplezier
- Betrokkenheid
- Fit met het werk
- Belang van het werk
- Werk-privé balans

Van deze factoren is bekend dat deze kunnen bijdragen aan 'meer energie' op het werk (bevolegheid), of juist kunnen leiden tot stress. We kunnen dit uitdrukken in termen van hoge en lage risico's om (op termijn) klachten te ontwikkelen.

Hoe groot zijn die risico's?

Via data-analyse vanuit verschillende onderzoeken is gekeken hoe de werknemers samen scoren en of trends zichtbaar zijn op bepaalde thema's. Hierbij gaat het niet zozeer om een gemiddelde, maar om het percentage werknemers dat een verhoogd risico loopt op een bepaald thema. Er zijn vervolgens verschillende manieren om naar de uitkomsten te kijken en hier vervolgonderzoek naar te doen.

Om inzichtelijk te krijgen hoe groot de risico's zijn en hoe deze risico's zich tot elkaar verhouden, is per thema gekeken hoe sterk stress hiermee correleert.

Correlerende scores

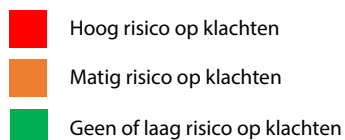
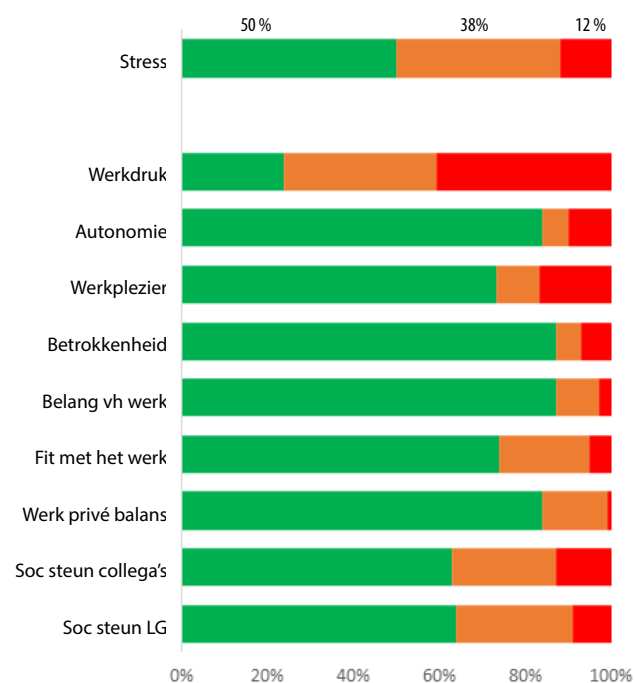
Bekend is dat het (langdurig) hebben van stressklachten een belangrijke aanleiding vormt voor mentaal verzuim. En we hebben net gezien dat er verschillende factoren zijn die aan stress bijdragen. Interessant is het om dan te weten welke factor de grootste bijdrage hieraan levert. Hiervoor hebben we gekeken naar de prevalentie van stress bij de groepen met een hoog en laag risico op stress- en energiebronnen. Als het zo zou zijn dat werkplezier geen invloed heeft op stress, dan zou in de subgroep 'werknemers met veel werkplezier' vrijwel net zoveel stress moeten voorkomen als in de subgroep 'werknemers met weinig werkplezier'. Deze correlatie is te onderzoeken door voor elk van de genoemde factoren te kijken naar de prevalentie van stress.



Weinig werkplezier is een grote stressbron

12% Van alle deelnemers heeft veel stressklachten gerapporteerd en loopt als gevolg daarvan een groot risico op mentaal verzuim. Van alle deelnemers geeft 41% aan een sterk verhoogde werkdruk te ervaren. Deze losse cijfers zeggen al iets over de aanwezigheid van risico's op gezondheidsklachten; de achterliggende vragenlijsten zijn namelijk gevalideerd op dit vlak. Toch zegt het niet direct iets over hoe het potentiële risico op klachten en verzuim verkleind kan worden. Hiervoor is het nodig om zicht te krijgen op de impact die een bepaalde factor heeft op (in dit geval) stress.

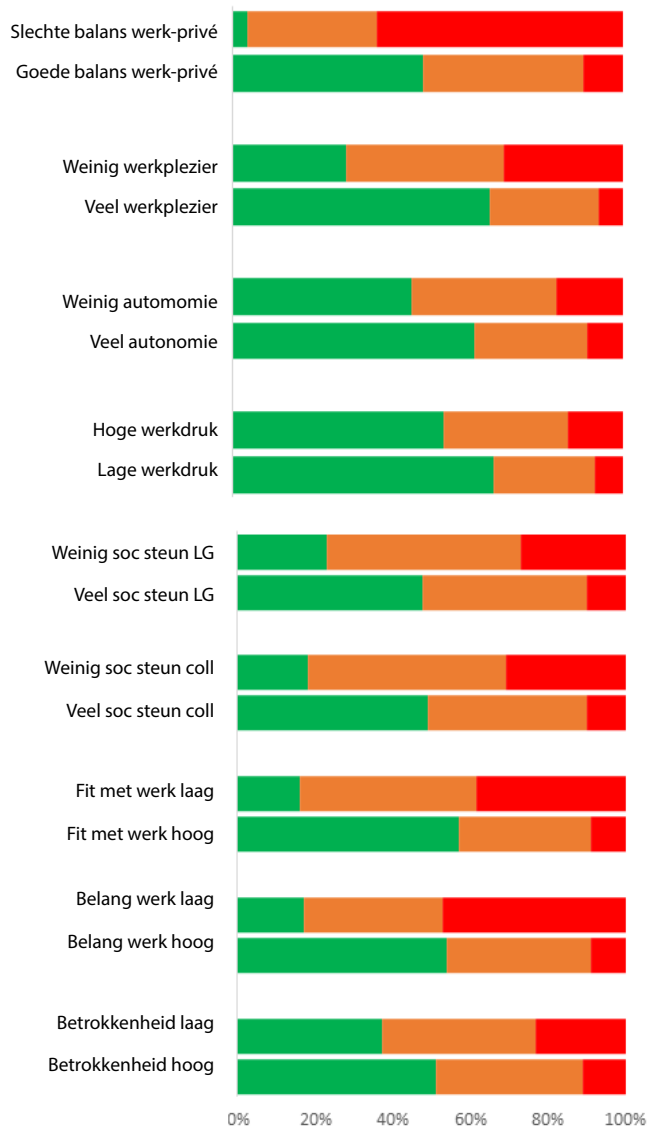
Stress en stress- / energiebronnen



Relatie met stress

Om te zien hoe de stress- en energiebronnen zich verhouden tot stress, hebben we gekeken naar de uitersten (de hele goede en hele slechte scores). We hebben bepaald hoe binnen die subgroepen de opbouw is qua score op stress.

De figuur hieronder toont aan hoe gescoord wordt qua stress *binnen* de genoemde subgroepen.



Hoe lees je deze tabel?

Bijvoorbeeld werknemers met veel werkplezier hebben minder vaak forse stressklachten dan werknemers met weinig werkplezier.

Beperken we ons voor de conclusies tot alleen de rode stress-scores, dan zien we dat alle stress- en energiebronnen die vanuit de theorie gekoppeld kunnen worden aan stressklachten, ook daadwerkelijk invloed lijken te hebben op het ervaren van stressklachten (zie de tabel hiernaast). Daarbij valt op dat vooral werkplezier een zeer sterk verband heeft met stress. Maar liefst een factor 4,19.

Omdenken

Je zou deze conclusies ook kunnen benaderen vanuit de insteek dat als je veel plezier hebt in je werk of een lage werkdruk hebt, je veel minder vaak forse stressklachten zult hebben.

Wat leert ons dit...?

Het mag duidelijk zijn dat het wel of niet ontwikkelen van stressklachten individueel bepaald is. Wanneer er een sterk causaal verband zou bestaan tussen werkdruk en stress, dan zouden de percentages die horen bij 'veel stress' en bij 'hoge werkdruk' dichter bij elkaar moeten liggen.

Heeft het dan als werkgever wel zin om hier iets mee te doen?

Als werkgever heb je invloed op de hoeveelheid werkdruk en de autonomie die je aan medewerkers geeft. Dit geldt tot een bepaalde grens. Werk is nu eenmaal belastend, dat is nooit helemaal weg te nemen. En je kunt werknemers niet oneindig veel autonomie geven en volledig zelf laten bepalen hoe ze hun werk doen; er moeten werkafspraken gemaakt worden die men moet volgen. Deels geldt dit ook voor de werk privé balans. Als werkgever kun je medewerkers ruimte geven om privé activiteiten die belangrijk voor iemand zijn, uit te voeren, maar wel binnen bepaalde kaders.

De andere factoren zijn meer individueel bepaald. Dat zou suggereren dat je hier als werkgever minder invloed op hebt, maar niets is minder waar.

Betrokkenheid en belang van het werk bijvoorbeeld, hangen onder meer af van welke waarde werk voor iemand heeft. Is werk een middel om geld te verdienen of ervaart iemand het als een nuttige bijdrage aan de maatschappij of aan het vervullen van een levensdoel?

Voor de juiste fit met het werk geldt dit op een andere manier ook. Hier geldt enerzijds dat het werk aan zou moeten sluiten bij de kennis, opleiding en vaardigheden die iemand meebrengt. Maar, ook hier geldt dat de medewerker het gevoel wil hebben dat het werk bij hem of haar past. Als een van je persoonlijke kernwaarden is dat je goed wilt doen voor andere mensen, dan is dit soms moeilijk te rijmen met een verkoopfunctie waarbij je iets moet verkopen waar je niet achterstaat.

Stress- / energiebron	Bij goede score	Bij slechte score	Factor
Werkdruk	8%	16%	2,05
Autonomie	11%	21%	1,88
Werkplezier	8%	32%	4,19
Balans werk-privé	11%	62%	5,41*
Betrokkenheid	11%	23%	2,17
Belang van het werk	9%	47%	5,01*
Fit met het werk	9%	38%	4,48*
Sociale steun collega's	10%	31%	3,03
Sociale steun LG	10%	27%	2,79

(*Bij werk-privé balans, belang van het werk en fit met het werk is het verband met stress zeer sterk aanwezig, echter het aantal medewerkers dat slecht scoort hierop is relatief laag, vandaar dat enige voorzichtigheid geboden is bij het trekken van conclusies.)

Als werkgever kun je het hier met je medewerkers over hebben; sterker nog, je zou het moeten doen. Wat beweegt iemand nou eigenlijk en kan hij of zij dat halen op het werk? Of haalt iemand die energie uit zaken buiten het werk, zoals vrijwilligerswerk voor een vereniging of een kerk? Het is niet erg wanneer iemands 'energiebron' buiten het werk ligt, houd er dan wel rekening mee dat wanneer je als werkgever bepaalde werkafspraken doorvoert, dit voor een individuele werknemer slecht kan uitpakken. Dit kan er dan voor zorgen dat iemand stress zal ervaren, terwijl je dat niet zou verwachten. Als de werkdruk namelijk niet echt verandert, kan puur het feit dat iemand geen aanspraak meer kan doen op zijn energiebron, toch zorgen voor stressklachten.





Werkplezier en sociale steun van collega's en leidinggevende hangen samen met de sfeer en cultuur binnen een afdeling en binnen het bedrijf. Gaan mensen op een prettige manier met elkaar om en steunen en helpen ze elkaar als het nodig is? Als werkgever kun je hiermee aan de slag door interventies rond werkgeluk en werkplezier in te zetten. Hoewel dit niet-tastbaar en niet-beïnvloedbaar lijkt, is hier meer aan te doen dan op het eerste gezicht lijkt.

Kortom...

Duidelijk mag zijn dat mentaal verzuim, stress en de ontwikkeling van stressklachten een gevolg zijn van een complex proces, waarbij verschillende energiebronnen en stressoren een rol spelen. De primaire reflex om bij mentaal verzuim of stress het thema 'werkdruk' op de agenda te zetten en nieuwe werkafspraken te maken, is goed bedoeld en zal ook zeker effect hebben. Het is echter veel meer dan dat. Veel belangrijker is het om te zorgen dat het goede gesprek wordt gevoerd met alle medewerkers. Dat zij zelf kunnen ontdekken wat hen energie geeft en hoe het werk hier een bijdrage aan kan leveren. Op die manier ontwikkel je betrokken medewerkers die hun werk op de juiste manier waarderen en waarbij het werk een duidelijke plek heeft in het leven van die medewerker, naast andere activiteiten die ze kunnen uitvoeren. Het gevolg is dat de werknemers met plezier naar hun werk gaan en zich gesteund voelen door hun collega's en door hun leidinggevende. En dit alles zorgt dat op de momenten dat het wat drukker is op het werk, de medewerkers dit aan kunnen en als het nodig is, de juiste hulp op het juiste moment van de juiste persoon krijgen.

Waar kan ik beginnen?

Om voor je eigen medewerkers een dergelijk onderzoek te doen, start je idealiter met het in kaart brengen van de thema's die zijn genoemd. Door deze naast eigen cijfers te leggen van afdelingen of van verzuim, kun je je eigen analyse maken en kijken waar je staat.

Hulp nodig?

FitzCompany kijkt graag met je mee. Wij hebben een vragenlijst ontwikkeld die al deze factoren meet. Deze vragenlijst is als los instrument in te zetten of in te zetten als onderdeel van een PMO. Naast de genoemde thema's worden ook andere, meer leefstijlgerichte, thema's gemeten. Op die manier krijgen zowel medewerkers als de organisatie inzicht in de status quo van dat moment. Voor beiden worden actiepunten zichtbaar om de inzetbaarheid goed te houden of zelfs te vergroten. De uitslag van de vragenlijst kan eventueel worden nabesproken met een coach, zo krijgen medewerkers gelijk een steuntje in de rug om aan de slag te gaan met juist de voor hen relevante onderwerpen.

Weet je al hoe het ervoor staat in jouw organisatie en wil je graag op een van de thema's die met stress- en energiebronnen te maken hebben, aan de slag? Ook dan kunnen we je adviseren en bieden we een breed aanbod aan diensten, zoals workshops, webinars, coaching en trainingen.

Heb je interesse in een eigen analyse of in andere diensten die wij bieden? We denken graag met je mee! Mail ons via vitaliteit@fitzme.nl of kijk op <https://fitzcompany.nl>



FitzCompany

T. 013 - 591 27 63
E: vitaliteit@FitzMe.nl
W: FitzCompany.nl