

Wat Van Basten ons leert over werkdruk



In het jaar van de werkdruk leert een geniale spits ons de beginselen van dit fenomeen. Niet zozeer het vele werken geeft de druk, maar het ontbreken van de positieve beleving.

De kwaliteiten van Marco van Basten als voetballer hebben nooit ter discussie gestaan. Op een plek voor in het speelveld kwamen zijn talenten op unieke momenten tot ontplooiing. Dat uitblinken kostte hem geen moeite. Vanuit een moeilijke positie scoren was zijn ding. Hij was zo fanatiek dat zijn enkels er aan onderdoor gingen.

Persoonlijke gebeurtenis beïnvloed werk

Jaren later zien we dezelfde voetballer terug in de rol van coach en strateeg. Dat gaat hem blijkbaar minder makkelijk af. Die rol kost hem meer moeite, hij geniet minder en zit met strak gelaat langs de lijn te kijken naar een wedstrijd. Respect ontvangt hij wel, mede (maar zeker niet alleen) op verdiensten uit het verleden. Echt gelukkig lijkt het hem niet te maken. Op het moment dat er een verlies in de persoonlijke sfeer is, valt de coach uit. De voetballer voelt zich niet meer sterk en wordt neerslachtig.

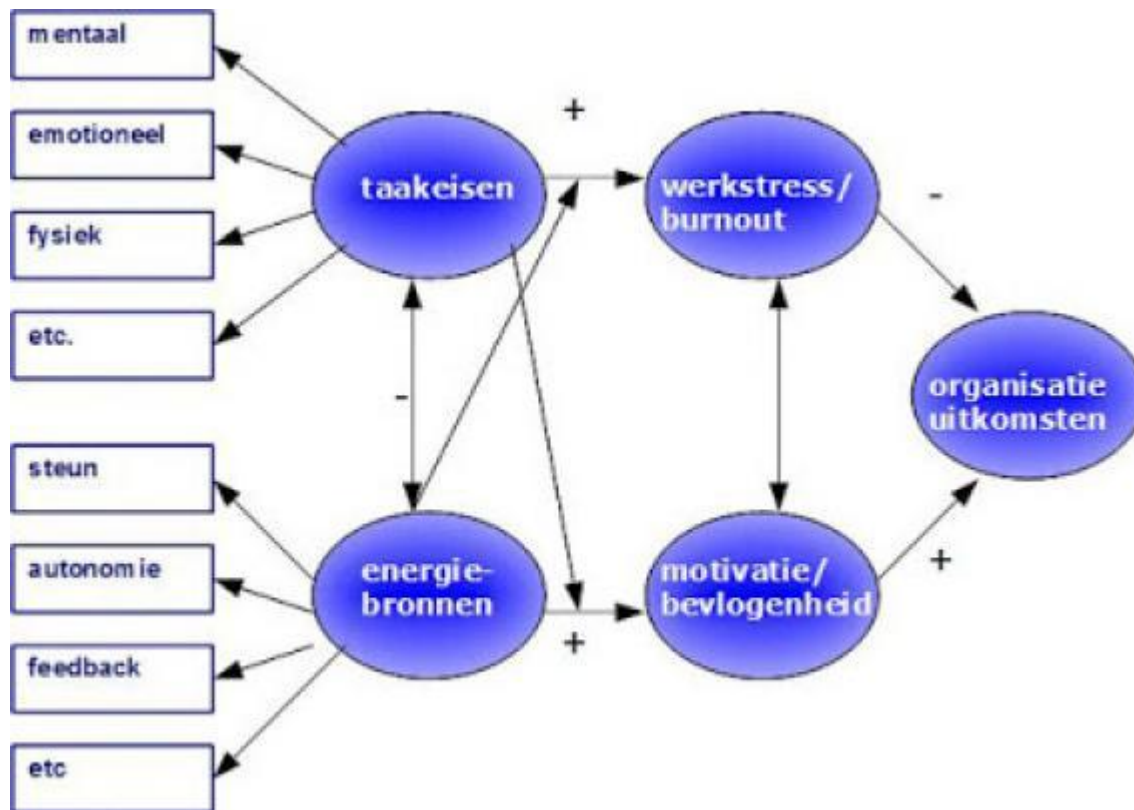
Ontbreken van positieve beleving

Deze gebeurtenis leert ons om werkdruk inzichtelijk te maken. Niet zozeer het vele werken geeft de druk, maar het ontbreken van de positieve beleving. Dit is een ander beeld als menig een van werkdruk heeft. Vanuit klassieke opvattingen geeft men zaken als tijdsdruk, te veel werk en weinig regelruimte als mogelijke oorzaken van stress. Het verhaal van Van Basten leert ons de betekenis van 'in je kracht staan'.

Werkplezier is een belangrijke bron voor het welbevinden. Ontbreekt deze, dan wordt werk een last of stressor. Komt vanuit het thuisfront geen steun maar zorg, dan is er minder draagkracht en is er meer kans op uitval. We mogen het natuurlijk niet te zwart wit zien, maar frequente uitval in de werksituatie wordt al snel gezien als een verstoring van de innerlijke balans.

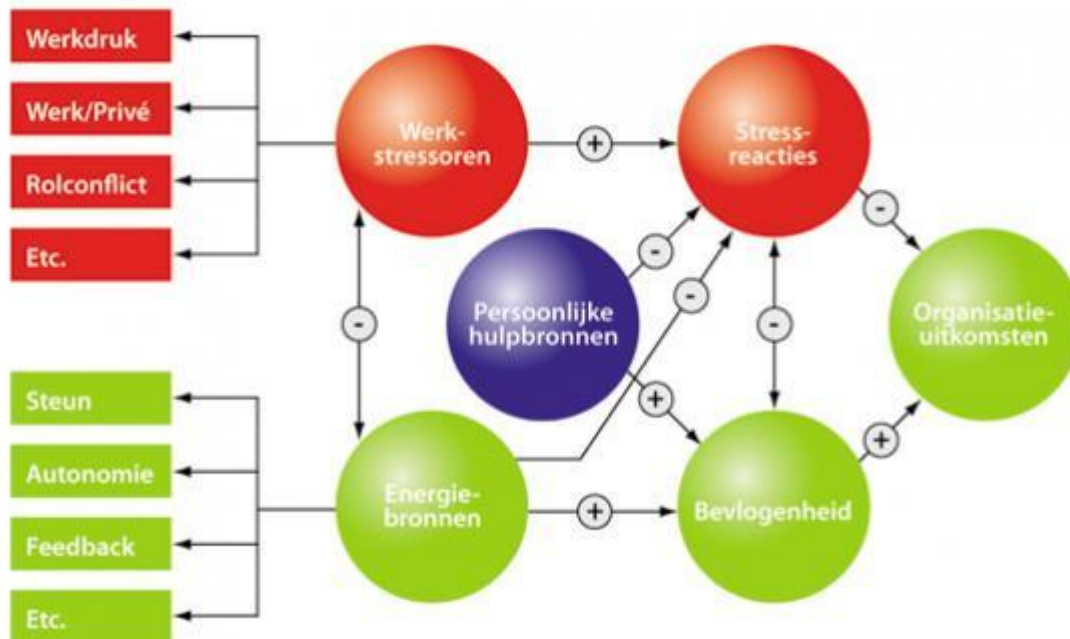
Individuele bronnen en stressoren

Deze manier van denken is ondergebracht in een prachtig wetenschappelijk model dat bekend staat als het Job-Demand-Resources (JD-R)model. Dit model leert ons op interactieve wijze zoeken naar individuele (of collectieve) bronnen en stressoren van medewerkers. De bronnen kunnen de stressoren neutraliseren, mits er een geslaagd evenwicht is. Een overdaad aan bronnen kan mogelijk leiden tot workaholics, maar dat noemen we nu liever bevlogenheid. Het ontbreken van bevlogenheid is een belangrijk signaal. Het zorgt dat wat we doen energie kost. Zo bekeken kan bijvoorbeeld werk met een hoge mentale belasting (eindverantwoordelijk voor het resultaat) minder zwaar worden ervaren door steun te geven of gerichte feedback om het resultaat te verbeteren. Het model geeft ruimte voor individuele stressoren en bronnen en kan er daarom voor iedereen anders uitzien.



In een latere uitwerking is het model door Schouten en Nelissen verbouwd tot het WEB-model. Dit staat voor Werkstressoren – EnergieBronnen. Hierin komt de invloed vanuit privé nog wat duidelijker naar voren.

Werkstressoren - EnergieBronnen (WEB-model)



Werkdruk beter bespreekbaar

Bekijk het verhaal van Marco van Basten en besef dat hij een groot voetballer is, maar een mindere coach. Groot wordt hij weer als hij openlijk toegeeft dat hij door het ervaren van stressverschijnselen stopt met zijn werk. Dat is niet zo de gewoonte is ons landje waar we vooral sterk en krachtig willen overkomen. Door een statement te maken op dit thema wordt werkdruk mogelijk beter bespreekbaar. We zullen moeten leren kijken wat werk met medewerkers doet, waar de bronnen zitten en waar de stressoren. Er zijn grote individuele verschillen die zorgen voor stress of bevlogenheid. Daarom zullen we op individueel niveau moeten kijken wat mensen drijft en waar ze tegenaan lopen. Natuurlijk is hierbij verleidelijk om te kijken of er binnen een werksetting meerdere mensen dezelfde invloeden ervaren. Toch kunnen er grote verschillen zijn tussen wat medewerkers drijft of stoort.

Bron: <http://www.arbeidsveiligheid.net>