

Medewerkers met stress; dit doe je eraan



De wereldgezondheidsorganisatie (WHO) noemt stress de 'epidemie van de 21ste eeuw'. Ook in Nederland neemt het aantal medewerkers met stress (en de hiermee samenhangende kosten) schrikbarend toe. Hoe komt dit? En waarom nu? Wat kun je als er als organisatie en als preventiemedewerker aan doen?

Stress is van alle leeftijden en dateert ook van vele eeuwen terug. Ook toen had men stress; al hing de stress meer samen met de dagelijkse manier van leven. Bijvoorbeeld hebben we voldoende eten? Wat doen we als we aangevallen worden door een dier of een ander dorp of gemeenschap?

In de ziekteverzuimcijfers kwamen de afgelopen tien jaar vooral de mid-vijftigers en de mid-dertigers naar voren als leeftijdsgroepen met meer stress of psychische klachten. De mid-vijftigers met vooral stress gerelateerde klachten door:

- Veelvuldige reorganisaties of veranderingen; "verandermoe" zijn.
- Het ervaren van hoge werkdruk.
- Een andere manier van werken of meer focus op output en productiviteit.
- Mantelzorg-issues in het privé-leven en/of stress in combinatie met het moeten accepteren van een ernstige (levensbedreigende of chronische) lichamelijke ziekte.

Bij de mid-dertigers speelden andere thema's. Het ging vooral om de werk-privé balans. Bijvoorbeeld het opvoeden van jonge kinderen in combinatie met veel eisen in het werk. Zoals carrière willen maken, een opleiding willen volgen of een nieuwe baan.

Perfectionisme

Daarnaast spelen bij stress ook karaktereigenschappen een rol. Zoals bijvoorbeeld perfectionisme. Het bovenstaande laat zien dat het in veel gevallen

een combinatie is van issues op het werk en in het privéleven. Persoonlijke karaktereigenschappen kunnen dit versterken. Wat opvalt is dat er de laatste jaren sprake is van een verschuiving naar jongere leeftijdsgroepen zoals twintigers en begin-dertigers. Hoe komt dit? Jongere werknemers hebben gemiddeld meer werkstress en meer vermoeidheidsklachten dan ouderen. Hoewel dit niet meteen tot verzuim leidt, hebben deze problemen wel grote nadelige effecten, stelt Arbo Unie. 'Werknemers tot dertig jaar hebben klachten die hun prestaties verminderen en uiteindelijk kunnen leiden tot een overspanning of burn-out. Dit blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek van Arbo Unie onder ruim 90.000 medewerkers uitgevoerd in 2016.

Dertigersdilemma

In de literatuur komen termen als het "dertigersdilemma" of "keuzestress" naar voren. Deze groep heeft inderdaad keuzes te over: op wereldreis, kinderen krijgen, een school bouwen in een ontwikkelingsland of juist vrijwilligerswerk in Nederland, verschillende banen, een scala aan partners, films/series die je op Netflix gezien móet hebben, een cursus Italiaans of juist Spaans, pianolessen volgen of gaan schilderen, welk concert gaan we bezoeken? En natuurlijk het onderhouden van tientallen vriendschappen (middelbare school, studentenvereniging, sportclub, huis-buurtgenoten, etc.).

Twintigers

Als (begin) twintiger doe je gewoon alles wat op je af komt. Dat kan ook omdat je studeert of net begonnen bent met werken. Daarnaast wordt het eigenlijk ook wel door je omgeving van je verwacht. Bijvoorbeeld door ouders, vrienden en/of familie. Vaak heeft deze leeftijdsgroep ook geen financiële verplichtingen of vaste lasten voor een eigen huis of kinderen/gezin. Dus je kunt ook experimenteren met wat er allemaal kan in het leven. Maar in de tweede helft van de twintig en begin dertig willen veel mensen toch een keer op zichzelf gaan wonen of weg uit een studentenhuis. Hier heb je dus een (vaste) baan voor nodig. Daarnaast is het experimenteren ook niet eindeloos. Dus ontstaan er vele vragen: Heb ik het leven dat ik wilde? Past deze baan wel bij mij? Heb ik wel de juiste studie gedaan? Wil ik met deze partner kinderen en is het daar niet eens tijd voor?

Zingeving

Daarnaast heeft deze generatie (deels) andere drijfveren. Het gaat bij werken niet puur om de hoogte van het salaris, het type leaseauto of status maar juist ook om zingeving. Het gevolg is dat veel jongeren van baan switchen. Door de verwachtingen (van anderen maar ook van zichzelf) is er weinig tijd om te genieten en wordt er veel tijd gestoken om verder te groeien, te ontwikkelen en succesvol te zijn. Is het niet bij de ene baan, dan kan het wellicht wel bij de andere baan. Sociale media draagt daaraan bij. Facebook, Instagram en dergelijke laten een beeld zien van vooral het geluk van anderen. Door deze overvloed aan informatie kan het beeld ontstaan dat het eigen leven minder goed is hetgeen tot ontevredenheid kan leiden. Of een beeld insinueert dat je wel mee moet (veranderen) om erbij te horen. Ook door WhatsApp staan jongeren

continu in verbinding met anderen. Men zit in verschillende groepsapps waarin vaak de ongeschreven regel is mee te moeten doen. Deels groepsapps vanuit privé (familie, vrienden, sportclub) maar ook vanuit werk komen er steeds meer groepsapps (het team of de afdeling of de regio/locatie waar je werkt). Hierbij speelt ook nog FOMO mee. FOMO staat voor Fear Of Missing Out, oftewel de angst om iets (belangrijks) te missen. Hier hebben veel mensen nogal last van; men wil overal bij zijn en checkt (bijna obsessief) de telefoon op nieuwtjes (algemene nieuwsberichten maar ook berichten vanuit werk of privé via Facebook).

Zoals met bijna alles heb je ook een tegenhanger hiervan: de JOMO. Joy Of Missing Out. Dit zijn mensen die er bewust voor kiezen om afstand te nemen en juist niet alles willen zien of horen (en de telefoon juist uit of op stil hebben staan). De wens om met rust gelaten te worden en door niemand afgeleid te worden.

Middelbare school

Uit onderzoek blijkt dat de geschetste invloed van sociale media welke kunnen leiden tot stressklachten al speelt bij middelbare scholieren. Het begint al vroeg maar kan vervolgens in alle leeftijdsgroepen spelen. De jongeren echter zijn hier meer 'mee opgegroeid' dan de ouderen. Hierdoor speelt social media en telefoons bij hen vaak een grotere rol in het dagelijks leven.

Financieel

Daarnaast zit het financieel niet altijd mee. Een deel van de mensen start met een forse studieschuld. Hierdoor zit deze leeftijdsgroep bij de aankoop van een huis in een lastig pakket. Om een hypotheek te krijgen moet men vaak eigen geld meenemen. Niet iedereen heeft dit geluk. Ook moeten waarschijnlijk beide partners fulltime werken om in het onderhoud te voorzien. Dit betekent dat kinderen naar de opvang moeten of de grootouders worden ingeschakeld. Kortom de kans om succesvol te zijn is voor velen lastig en dan kunnen veel zaken nogal eens tegenvallen. Met vermoeidheid, slapeloosheid en zelfs depressie tot gevolg.

Balans

De eerder genoemde werk-privé balans van jonge gezinnen (ook wel spitsuurfase genoemd) komt hier allemaal nog bij. Hoe zorg je dat je balans krijgt en houdt tussen de eisen vanuit het werk (functioneren, maar ook scholing/opleiding) en het gezinsleven? Maar denk ook aan de opvoedingstaken en sportverplichtingen van de kinderen, onderhouden van sociale contacten en de eigen ontspanning.

Acties werknemers

Werknemers kunnen zelf ook een en ander doen. Bijvoorbeeld door de 'eigen' lat niet te hoog te leggen en tijdig signalen te herkennen en deze bespreekbaar te maken. Dit kan door zelf het gesprek aan te gaan met je leidinggevende (of met

HR, vertrouwenspersoon, arbodienst of collega's). Eigenlijk maakt het niet uit met wie je het gesprek aangaat (vooral iemand waardoor je je serieus genomen voelt), maar wel dat je het gesprek aan gaat. Door het gesprek word je serieus genomen en krijg je tips hoe je anders met situaties om kunt gaan of welke prioriteiten je moet stellen. Door het te delen zal de andere kant ook eerder signalen oppikken en bij jou op de rem staan.

Vliegtuigstand

Als je last hebt van FOMO, kan het behulpzaam zijn om af en toe je telefoon uit of op vliegtuigstand te zetten. Hierdoor word je niet snel afgeleid door de piepjes van nieuwe berichten. Het zorgt er deels voor dat je niet continu je telefoon checkt. Neem je telefoon bijvoorbeeld ook niet mee naar je slaapkamer. Zo creëer je ook al meer afstand.

Tips voor preventie

Maar wat kunnen organisaties en preventiemedewerkers hier nu mee? Allereerst onderschat het probleem niet. Maak deze thema's bespreekbaar bij leidinggevenden zodat zij tijdig signalen kunnen oppikken bij hun medewerkers. Ondersteun ook medewerkers zelf met workshops, trainingen of e-learningprogramma's. Tal van stress-gerelateerde onderwerpen (balans werk-privé, timemanagement, mindfulness) kunnen op deze manier laagdrempelig aangeboden worden.

Wees terughoudend met het gebruik van groepsapp op het werk en stel ook regels op rondom het gebruik van WhatsApp op het werk. Bijvoorbeeld regels/afspraken rondom bereikbaarheid; moet een parttimer we of niet reageren op een groepsapp vanuit het werk op de parttime dag? Door deze regels (en uiteraard de naleving hiervan) kan een negatieve groepsdruk deels voorkomen worden.

Ook kun je een onderzoek (medewerkerstevredenheid of de medische onderzoeken zoals PMO/PAGO) laten analyseren op leeftijdscategorieën om zo inzicht te verkrijgen in actuele pijnpunten. Waarop dan gerichte acties of beleid ontwikkeld kan worden.

In preventieve zin is onder andere belangrijk om het thema bespreekbaar te maken (en te houden) waardoor het taboe wordt doorbroken. Ook kan men gebruik maken van het arbeidsomstandighedenspreekuur. Werknemers kunnen een afspraak maken met de bedrijfsarts om dergelijke problemen en knelpunten te bespreken en zo verzuim te voorkomen.

Bron: <https://www.werkenveiligheid.nl/>