

De menselijke maat vermindert werkstress

Werkstress los je niet zomaar 'even' op, denkt **Carolien Hamming**. Het thema moet onderdeel zijn van een bedrijfscultuur waarin sociale steun en vertrouwen centraal staan.

Van 16 tot 19 november is er weer een 'week van de werkstress'. Een pijnlijke confrontatie voor de managers die dit thema liever aan zich voorbij zien gaan. Werkstressaanpak vraagt namelijk om meer dan sturen en leiding geven. Daar zijn communicatievaardigheden en oog voor de menselijke maat voor nodig. Competenties die niet iedere manager gegeven zijn.

2014 was het jaar van de werkstress. Wat heeft dat opgeleverd? Als je naar de cijfers kijkt, is er niet veel veranderd: volgens het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) is het aantal beroepsgebonden psychische aandoeningen in 2014 zelfs gestegen (tot 32 procent). Het merendeel betreft overspannenheid en burn-out. De oorzaken zijn volgens het NCvB onveranderd: 'problemen met de werkhoud, werkhoeveelheid en problemen tussen mensen'.

De kosten hiervan zijn niet gering. TNO schatte alleen al de loonkosten eind vorig jaar op 2,2 miljard euro. Iedereen weet het, maar weinig bedrijven durven de échte oorzaken onder ogen te zien. Het is gemakkelijker om te focussen op het verhogen van de stressbestendigheid van de medewerkers met workshops over stress en de werk-privébalans. Of met coaching gericht op verbetering van het zelfmanagement. Goede aanzetten, maar onvoldoende als de werksituatie en de onderlinge communicatie de grootste stressonderhoudende factoren zijn.

In 2014 trok de campagne 'Check je werkstress' landelijke aandacht dankzij minister Asscher en BN'ers die uit de kast kwamen met hun burn-outverhaal. De Facebookpagina 'Check je werkstress' kreeg 17.000 volgers en er waren 10 goede praktijkvoorbeelden van organisaties die serieus werk hadden gemaakt van werkstressaanpak. Natuurlijk is een



Bestrijden van werkstress is vooral een zaak van vertrouwen en openheid stimuleren op de werkvloer. FOTO BERT SPIERTZ, HH

jaar – en straks weer een week – extra aandacht voor werkstress mooi. Al zet het geen zoden aan de dijk bij organisaties die werkstress-resistentie zien als een competentie die nodig is om geschikt te zijn voor het werk.

Vertrouwen en openheid

Kijk je naar de goede praktijkvoorbeelden, dan zie je dat werkstress doorgaans geen op zichzelf staand thema binnen deze organisaties is, maar dat het deel uitmaakt van een voortdurend proces binnen de bedrijfscultuur. Kenmerk van goede werkgevers is dat zij vertrouwen en openheid op de werkvloer stimuleren en daarbij zelf het goede voorbeeld geven. Deze werkcultuur legt

een stevige basis voor een goede onderlinge verstandhouding. Dat leidt tot meer werkplezier, minder ziekteverzuim en gemotiveerde medewerkers.

Een bedrijf dat verkrampt omgaat met werkdruk laat met behulp van een vragenlijst één keer per jaar een werkdrukonderzoek uitvoeren. Het bespreekt de uitslag ervan binnen het management en informeert de medewerkers via intranet of intern memo over acties. Met deze werkwijze is mislukking gegarandeerd.

Hoe moet 't dan wel? In een werkdrukbestendige organisatie weten mensen van elkaar wanneer iemand overbelast is en wordt er gezamenlijk naar een oplossing gezocht, weet een leidinggevende wat zijn/haar in-

vloed is op het werkplezier van de mensen in het team en wordt er naar elkaar geluisterd. Er is voldoende vertrouwen en sociale steun om fouten te bespreken en ze als leerpunt te gebruiken.

Werkstress is dus geen thema waar we even aandacht aan schenken waarna we weer snel overgaan tot de orde van de dag. Het moet onderdeel zijn van een bedrijfscultuur met oog voor de menselijke maat en kwetsbaarheid. Helaas veroorzaakt vertrouwen en openheid geven bij het gros van de managers nog steeds een soort angstkramp. Dat, samen met de hoge werkloosheid ('voor jou tien anderen'), biedt weinig hoop op een echte reductie van verzuim door werkstress in de nabije toekomst.



Carolien Hamming
directeur CSR,
Centrum voor Stressmanagement

commentaar

De mening van de krant, verwoord door leden van de hoofdredactie en senior redacteuren.

Het begin is er: EU met Afrikaanse landen aan tafel over migratie

Malta heeft genoeg stof opgeleverd voor een snelle volgende top

Het ging op de Europa-Afrika-top deze week op Malta veel en vaak over geld. Hoeveel euro's heeft Europa er voor over om Afrikaanse landen te stimuleren het leven voor hun eigen bevolking aantrekkelijker te maken, zodat ze niet massaal naar Europa vertrekken? En omgekeerd: hoeveel geld mag Afrika van Europa vragen, voor het meehelpt aan terugkeer van migranten die in Europa niet welkom zijn?

De uitkomst laat zich raden: die is halfslachtig. De discussies over geld zijn een goede graadmeter voor het gebrek aan wederzijds vertrouwen, nodig voor een echt

baanbrekende oplossing. Men naderde elkaar, maar niet te veel. Er komt een noodfonds, maar de Europese landen willen het maar half vullen. Afrikaanse landen beloven nog niets over een nieuw terugkeerbeleid. De groepsfoto van zestig premiers en regeringsleiders, uit alle hoeken van Europa en Afrika, leek nog het meest concrete resultaat.

Toch is de top wel degelijk een mijlpaal. Niet in de zin van harde resultaten, wel vanwege de nieuwe benadering. Eindelijk zitten Europa en Afrika samen aan tafel, omdat ze een gezamenlijk probleem hebben. Eindelijk ging het over beider verantwoordelijkheden.

Voor Europa is het meer dan dringend dat dit overleg er komt. De stroom vluchtelingen en arbeidsmigranten uit Afrika is een heel andere dan de vluchtelingenstroom uit Syrië. Afrikaanse migranten zullen naar Europa blijven komen. Ze vertrekken niet vanwege oorlog, de oorzaak zit dieper: in eigen land zijn er nauwelijks kansen, door falend bestuur, maar ook door economische achterstand die Europa – met zijn handelsbarrières – deels zelf in stand houdt. Zorgen dat een Afrikaanse jongen thuisblijft bij het meisje met wie hij wil trouwen, omdat ze in eigen land een leven kunnen opbouwen, dat is het doel.

Europa is op dit moment de 'vragende partij', wat op de top goed te merken was. Afrikaanse leiders vinden het Europese noodfonds een 'belediging', omdat Europa aan Turkije vijf keer zoveel geld belooft voor het tegengaan van de stroom vluchtelingen. Het is jammer dat Europa nog weinig echte samenwerking te bieden heeft. De Afrikaanse vraag naar tijdelijke werkvisa voor jonge Afrikanen was onbespreekbaar. Maar de Afrikaanse landen op hun beurt mogen ook de hand in eigen boezem steken. Beter bestuur moet niet afhangen van Europees geld, maar van zelfgevoelde noodzaak. Genoeg stof, voor een snelle volgende top.