

Psychische druk op werknemers neemt toe, ingrijpen hard nodig **'Trek op tijd aan de bel'**

We voelen ons mentaal steeds minder fit. De psychische druk op werknemers neemt al jaren toe. De onderzoeken daarover vliegen ons om de oren. Het verbaast de deskundigen niet. Over oorzaken en oplossingen, triggers en tips.

Er moet een Nationaal Masterplan komen om de psychische druk op werkenden te verminderen', zei CNV-voorzitter Piet Fortuin toen CNV in oktober een onderzoek naar

soortgelijke cijfers naar buiten. Het aantal werknemers dat arbeidsongeschikt raakt door mentale problemen neemt al jaren toe, vooral in de groep vrouwen onder de 40. Het gaat

'Als je te druk bent om een half uur te wandelen, ga je een uur wandelen'

psychische belasting op het werk naar buiten bracht. Ruim de helft van de werkenden vindt de psychische belasting van hun werk hoog, 22% kampt met psychische klachten als gevolg van het werk, 59% voelt een constante prestatiedruk en bij 58% neemt de werkstress toe. In de sectoren onderwijs en zorg zijn de percentages nog hoger. In november bracht het UWV

dan vooral om werknemers in het onderwijs en zorg en welzijn. Bedrijfsartsen zien deze ontwikkeling ook terug in het ziekteverzuim. Dat is de afgelopen 5 jaar door stress-gerelateerde klachten met ruim een derde gestegen.

'Historisch zie je in tijden van verandering vaker een toename van psychische klachten', zegt Marieke van Hoffen, bedrijfsarts

bij HumanCapitalCare. 'Ik denk dat we daar nu ook in zitten: factoren als vergrijzing, wereldpolitiek, arbeidsmarktkrapte, AI en woningtekort spelen een rol. We leggen met z'n allen de lat heel hoog, vaak versterkt door social media. En verdelen de zorgtaken nog steeds niet eerlijk. Daardoor ervaren jonge vrouwen vaker een zwaardere belasting dan mannen.'

Emotionele belasting

Van Hoffen deed onderzoek naar verzuim door psychische klachten. 'Emotionele belasting is een belangrijke factor, en dat speelt vooral in onderwijs en zorg, waar met name vrouwen werken. Als je na heftige gebeurtenissen geen tijd krijgt, door bijvoorbeeld werkdruk en personeelstekort, om te herstellen en stoom af te blazen, kan het op den duur misgaan.'

Meer openheid

Leidinggevenden en werkgevers moeten meer doen, vindt Van Hoffen. 'Ze zijn verplicht de psychosociale belasting in kaart te brengen, maar dat gebeurt nog maar mondjesmaat. Het is belangrijk om alert te zijn op signalen als vaak te laat komen, snel boos worden, fouten maken, vaker achter elkaar ziekmel-



'Ik gun iedereen het besef dat alles gewoon doorgaat als je er niet bent'

Meike Grol (34) | persoonlijk begeleider GGZ, ervaringsdeskundige/trainer omgaan met zelfbeschadiging

'Na mijn studie begon ik vol enthousiasme aan mijn eerste baan in de GGZ. 's Avonds werkte ik in de thuiszorg en startte ik mijn eigen bedrijf. De klachten die toen ontstonden, herkende ik. Tijdens mijn middelbareschooltijd was ik namelijk depressief geweest. Ik leerde toen dat actief blijven belangrijk is. Die kennis gebruikte - of eigenlijk misbruikte - ik om in onverwerkte patronen te blijven hangen. Zo hield ik mijn klachten in stand. Nee zeggen vond ik heel moeilijk. In de zorg zeg je niet makkelijk: ik meld me ziek, regel maar iemand anders. Dat heeft namelijk effect op collega's en cliënten. Ik maakte mezelf wijs dat mijn depressieve gevoelens vanzelf over zouden gaan en dat stress erbij hoort in de zorg. Ik wilde bewijzen dat ik het wél allemaal kon.

Ik was niet eerlijk tegenover mezelf en ging steeds verder over mijn grenzen. Mijn leven bestond alleen nog uit werk.

Ik sliep nauwelijks, ook al was ik uitgeput. Ik voelde me somber en in paniek. Op mijn tandvlees hield ik het vol tot mijn contract ter vervanging van een zwangerschapsverlof afliep, zonder mijn leidinggevende in te lichten. Daarna viel ik anderhalf jaar uit.

Via de huisarts kwam ik opnieuw in behandeling en werkte ik aan patronen, vooral aan mijn perfectionisme. Langzaam krabbelde ik op. Eerst rust, daarna vrijwilligerswerk zonder verantwoordelijkheid. En uiteindelijk door aan de slag te gaan in een fijn team beschermd wonen. Nu weet ik hoe belangrijk het is om op tijd aan de bel te trekken. Vorig jaar moest ik dat weer doen toen het niet zo goed ging, hoe moeilijk ik het ook vond. Ik heb 6 weken minder gewerkt. Achteraf bleek: mijn afwezigheid had impact, maar alles ging gewoon door. Dat besef gun ik iedereen die vastloopt door psychische druk. Juist als je in de zorg werkt.'



'Als het niet verandert, kies eieren voor je geld en vertrek'

Jesse* (28) | beleidsfunctie in het onderwijs

'Ik heb lang gedacht dat ik de onveilige werkcultuur wel aankon. Collega's vielen uit of vertrokken. Ik bleef volhouden, bewijzen dat ik het kon, kansen zien in het vertrek van anderen. Nu zou ik mensen in dezelfde situatie adviseren: maak melding van onveilige situaties en als dat geen verandering brengt, ga weg. Zoek een andere baan!

De onveiligheid zat 'm in openlijk afbranden van werknemers, schreeuwen tegen elkaar, tegen elkaar uitspelen van collega's. Ik werd bang om de verkeerde dingen te zeggen, om fouten te maken en toe te geven. Iedereen was continu op zijn hoede.

We hebben melding gedaan bij de vertrouwenspersoon, bij hr, een beroep gedaan op protocollen, maar er werd gewoon niks aan gedaan. Ik viel uiteindelijk ook uit, zit inmiddels in een afkeuringsprocedure. Ik heb psychologische hulp om met mijn angsten om te gaan en aan mijn zelfvertrouwen te werken. Ik heb er nog steeds last van dat op geen enkele

manier schuld is erkend. Het is onder het tapijt geschoven. Via CNV heb ik een heel fijne vertrouwenspersoon, die me begeleidt bij re-integreren. Ik doe dat nu bij een organisatie waar geen druk op me gelegd wordt.

Het is belangrijk dat er een goede infrastructuur is om veilig (anoniem) melding te maken van onveilige situaties. En dat managers in gesprekken met werknemers daarop wijzen: daar en daar kun je vertrouwelijk en anoniem terecht met vragen of opmerkingen over werksfeer, conflicten of mentale problemen. En herken de bewijsdrang bij jongeren: ze willen zo graag presteren, maar zien hun eigen grenzen niet. Maar vooral: stap zelf naar een coach of psycholoog als je mentale problemen hebt. Praat erover. En als je merkt dat er op het werk niks met je klachten gedaan wordt, kies eieren voor je geld en vertrek. Ik ben te lang gebleven.'

* Om privacy-redenen staat Jesse niet op de foto en is dit niet zijn echte naam. Die is wel bij de redactie bekend.

MAAK KANS!
Elke Geraerts stelt 3 boeken *Focus is het nieuwe goud* beschikbaar. En Remko van der Drift 3x: *Leidinggeven met falen en opstaan*. Wil je kans maken op één van deze boeken? Stuur dan een mailtje aan magazine@cnv.nl en vertel waarom jij dit boek wilt hebben. De winnaars krijgen bericht.

én toe te geven. We hebben met z'n allen de lat zo hoog gelegd, dat we er nauwelijks meer overheen kunnen springen. Dat is de faalparadox: we willen succesvol zijn, maar durven geen fouten te maken, terwijl die juist nodig zijn om van te leren en succesvol te worden.
Daarom heeft Van der Drift faalkunde ontwikkeld: de kunst van het moedig, ontspannen en open omgaan met fouten, falen en imperfectie. Niet veroordelen, niet

verbloemen, maar kijken, vragen, proberen, leren en oplossen. 'Daar moeten we naartoe als we met z'n allen minder perfectionistisch willen worden én minder gebukt willen gaan onder mentale problemen. Faalkunde betekent niet dat we alles maar moeten verkloten, wel dat we moeten accepteren

mensen zijn te streng voor zichzelf. Nemen zichzelf te serieus. Leidinggevend kunnen met hun team bespreken dat fouten maken oké is, en wat we met elkaar wel of niet accepteren, en hoe we elkaar feedback kunnen geven. Normaliseer fouten maken. Je bent een mens, je bent nor-

'Zelfzorg is weten wanneer je brein over een grens gaat'

dat we feilbaar zijn als mens.'

Geen loser
Het Instituut voor Faalkunde werkt aan het faalkundig maken van organisaties en werkvloeren. 'Veel

maal als je fouten maakt. Je bent niet de enige en zeker geen loser als het een keer niet lukt. Wees vriendelijk voor jezelf en voor elkaar.'

PSYCHISCHE WERKDRUK OP DE WERKVLOER

Mijn werkgever...



Training Van werkdruk naar werkplezier
CNV biedt een incompany training Van werkdruk naar werkplezier aan. In deze training leer je beter voor jezelf zorgen, gevoelens van stress en schuldgevoel verminderen, ontdekken wat jou energie geeft en efficiënter werken.
www.cnv.nl/academie/werkdruk-trainingen

den. Ga dan het gesprek aan, stel jezelf kwetsbaar op, straal uit dat fouten maken mag. Onderzoek op je eigen afdeling waar medewerkers stress of juist energie van krijgen en vertaal het naar concrete acties.' Ze geeft toe dat regelgeving hier en daar ook niet echt duidelijk is. 'Je moet gezond werk organiseren, staat er dan, maar dat kan natuurlijk een stuk concreter. En cijfers over opbrengsten van investeren in preventie zouden ook helpen.'

Altijd aan staan

'Nee, ik ben niet verbaasd over de stroom aan onderzoeken over mentale gezondheid', reageert Elke Geraerts, doctor in de psychologie, schrijver, spreker en CEO van Better Minds. 'De psychische druk op werknemers is de afgelopen jaren toegenomen, omdat het werk mentaal zwaarder is geworden. De werkdag stopt niet meer om 5 uur, de prikkels gaan maar door, continue bereikbaarheid is de norm, verwachtingen zijn hoog. Veel mensen vinden dat ze altijd "aan" (moeten) staan en hebben moeite met grenzen stellen. Mensen zijn niet zwakker geworden, het werk is complexer geworden. En daar is ons brein niet voor gemaakt en niet op aangepast.'

Infobesitas

De titel van haar meest recente boek *Focus is het nieuwe goud* zegt het al. 'Multitasken en 10 ballen in de lucht houden, werkt gewoon niet', stelt Geraerts. 'Het kan éven werken, maar op den duur leidt het tot minder creativiteit, minder productiviteit, een minder goed geheugen en minder mentaal welzijn.' Als oorzaken van de toegenomen mentale last noemt Geraerts: infobesitas (overladen worden met informatie),

digitale versnelling, vage rollen en prioriteiten, gebrek aan lange termijnstrategieën, continue bereikbaarheid en het vaak zelf gecreëerde idee van altijd aan moeten staan.

Herstelmomenten

'Presteren is identiteit geworden', zegt Geraerts. 'Druk zijn is normaal en is zelfs een statussymbool geworden. We moeten leren grenzen te stellen zonder schuldgevoel. We moeten niet nadenken over *timemanagement*, maar over *energiemanagement*. Waar krijgen we energie van? Plan actief herstelmomenten in.' Met een lach: 'Neem elke dag een half uur

veel eerder. Waar kleuters al toetsen moeten maken en het zaadje voor perfectionisme geplant wordt, kunnen vooral ouders veel doen. 'Ja, leren dat je niet perfect hoeft te zijn. Dat je jezelf niet constant hoeft te vergelijken met anderen. En wees voorzichtig met beeldschermen en social media. We zijn wel overbeschermend op straat, maar onbeschermd online gaan, laten we toe. Dat is naïef, kortzichtig en spijtig.'

Juist jongeren gaan gebukt onder mentale belasting op het werk. Geraerts: 'Zij zijn opgegroeid in een wereld zonder mentale rust en met een enorme vergelijkings-

'Veel mensen nemen zichzelf te serieus'

de tijd om te wandelen. Als je daar te druk voor bent, neem je een uur. Zelfzorg is weten wanneer je brein over een grens gaat en wat je daaraan kunt doen.'

Werkgevers en leidinggevenden kunnen veel doen, zegt Geraerts. 'Duidelijke kaders maken, verwachtingen expliciet maken, rollen helder hebben, meer focus op de werkvloer, minder adhoc-taken, herstelmomenten normaliseren, mensen leiden in plaats van processen leiden.'

Gepamperde jongeren

Maar eigenlijk begint het natuurlijk

cultuur. Ik denk daarnaast dat jongeren ook minder psychologische buffers hebben, doordat velen gepamperd zijn door hun ouders. Ze hebben daardoor minder veerkracht. Jonge vrouwen hebben voor zichzelf vaak nog een hogere interne lat. Gecombineerd met zwangerschap of gezin, zijn zij meer vatbaar voor druk.'

Faalparadox

'Van fouten leer je', wie kent de uitdrukking niet? De praktijk is echter heel anders, zegt faalkundige Remko van der Drift. 'Op veel werkplekken voelen mensen niet de vrijheid om fouten te maken →



CNV Vertrouwenspersoon

Ben je zelf langdurig uitgevallen en heb je behoefte aan hulp? Kijk dan eens op : www.cnv.nl/vertrouwenspersoon



'Gelukkig moedigde mijn manager mij aan om rust te nemen'

Eveline Starink (31) | contentspecialist

'Psychische druk heeft voor mij te maken met hoge verwachtingen. Ik was vaak bang dat ik het nergens goed genoeg deed: niet op mijn werk, niet bij familie en vrienden en niet tijdens het sporten. Ik wil in alles de beste versie van mezelf zijn, maar dat kan niet altijd. Anderhalf jaar geleden had ik te maken met een opeenstapeling van drukke projecten. Ik ben perfectionistisch en was vaak ontevreden over mijn werk. Die teleurstelling maakte me verdrietig en gestrest. Ik werd vergeetachtig, prikkelbaar, sliep slecht en werd altijd moe wakker.

Ik vond het moeilijk om me ziek te melden en wilde eigenlijk niet toegeven dat ik vastliep. Gelukkig moedigde mijn manager mij aan om rust te nemen. Dat voelde heel

steunend. Via mijn werkgever kreeg ik een traject met een psycholoog. De focus lag op mijn perfectionisme. Ik leerde hoe ik mijn werk soms in perspectief kan plaatsen, zonder verantwoordelijkheid te ontlopen. We zijn vaak best hard voor onszelf als we fouten maken. Nu denk ik vaker: zou ik een vriendin die een fout maakt ook zo hard behandelen? Door het goede optreden van mijn werkgever was ik uiteindelijk maar 1 week helemaal ziekgemeld. Daarna ben ik in korte blokken van een paar uur stap voor stap weer volledig gaan opbouwen. Als managers mentale klachten net zo serieus nemen als fysieke klachten en openheid stimuleren, voelen werknemers zich veiliger om mentale druk te bespreken. En hopelijk voorkom je daarmee ook langdurige uitval.'