

“Stress komt voort uit angst en hebzucht”



“Stress is de discrepantie tussen wat je wilt en wat je kunt. Wat je moet maar niet wilt. Het gebrek aan regelen herstel mogelijkheden, en gebrek aan autonomie”, vindt drs. Maurice M.A. de Valk, voorzitter van het International Forum for Organisational Health (IFOH), voorzitter van het bestuur van SymP&Osium, algemeen directeur van Adviesgroep Intermedic BV in Den Haag, kerndocent van de masteropleiding ‘stress, organisatie en gezondheid’ van het Benelux Universitair Centrum, van oorsprong bedrijfsarts.

“Het is de geestelijke en lichamelijke onbalans tussen belasting en belastbaarheid”, vindt drs. Dirk A. van Mulligen, bestuurslid van het IFOH, zelfstandig werkzaam als organisational health consultant, eveneens kerndocent masteropleiding ‘stress, organisatie en gezondheid’ van het Benelux Universitair Centrum met als basis econoom.

“**S**tress is gezond”, stelt Maurice de Valk onomwonden. “Het is een natuurlijke reactie voor iemand die onder druk presteert. Het is een signaal. Maar wel een om in de gaten te houden. Want na stress moet je tijd hebben om te herstellen. Heb je dat niet, dan gaat het fout.” De oorzaak is bekend, maar is daarmee dé oplossing om stress te voorkomen ook voor handen? De Valk: “Zo simpel is het

allemaal niet. Want waarom kunnen mensen niet herstellen? En waardoor raken ze gestresst? Dat zijn de vragen waarop een antwoord moet worden gevonden. Dé oplossing bestaat niet. Het gaat om maatwerk. Werk en privé-omstandigheden zijn voor iedereen verschillend. Per individu moet je de oorzaak achterhalen en vervolgens aan een oplossing werken.” Dirk van Mulligen: “De automatisering heeft er zeker aan bij-

gedragen dat stress in onze samenleving is toegenomen. Vroeger moest je bijvoorbeeld in de haven een zak optillen en verplaatsen en als je dan terugliep voor een nieuwe zak, had je even tijd om bij te komen. Nu wordt dat werk gedaan met een heftruck. De fysieke inspanning is daardoor afgenomen, maar nu moet je constant geestelijk alert zijn. Werken is daardoor geestelijke topsport geworden. In tegenstelling tot topsporters nemen werknemers echter geen tijd voor herstel. Daardoor ontstaan stress en burnout.”

Overzicht ontbreekt

Van Mulligen: “Vergelijk de behandeling van mensen met stress en burnout met het bekijken van een schilderij. Je loopt erlangs, ziet dat er iets opmerkelijks op het doek staat en neemt dan van dichtbij dat stukje onder de loep. Dan kijk je vanaf dezelfde afstand wat eraan te zien is en zo bekijk je dan het hele paneel. Terwijl het beter is afstand te nemen zodat je het totaalplaatje kunt overzien. Bij stress en burnout is het net zo. Je moet verder kijken dan de persoon en zijn probleem. Hoe is het zover gekomen? Is er een arbeidsconflict? Zijn er privéproblemen? Dat soort vragen. Je kunt pas iets aan het probleem doen als je de oorsprong ervan weet.”

De Valk: “In Nederland werken we reactief. We wachten tot er een probleem is en proberen dat dan op te lossen. Daarbij zijn allerlei partijen betrokken zoals huisartsen, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen en medisch adviseurs. Iedereen heeft een eigen belang. Interactie tussen de betrokkenen is er vaak niet. Daardoor komen zoveel mensen in de WAO terecht. Het zou handiger zijn als bedrijven van tevoren een concept hebben om stress te voorkomen. Een paar jaar geleden waren loopbaanbegeleiding en arbeidsomstandigheden nog speerpunten bij het maken van nieuwe CAO-afspraken. Tegenwoordig regeert wederom het geld.”

Van Mulligen: “Het is een omgekeerde wereld. In Nederland geven we 85 miljard uit aan gezondheidszorg en 600 miljoen besteden we aan preventie. Maar als we meer zouden besteden aan preventie zouden we minder hoeven uitgeven aan gezondheidszorg.”

McDonaldisering

Van Mulligen: “Veel mensen hebben het idee dat het leven hen ‘overkomt’. Als je zover heen bent, ervaar je dat wat je doet niet meer als zinvol. Mensen willen autonomie, maar worden eenvormiger. Daardoor lijkt de maatschappij individualistisch geworden, maar zij is dat zeker niet. Daarom is het noodzakelijk terug te keren naar de menselijke maat waarin ruimte is voor coaching, begeleiding en ondersteuning.”

De Valk: “Werknemers zijn geen human doings maar human beings. Nederland heeft weliswaar veel managers, maar er zijn er maar weinig die aandacht voor de ‘gewone’ werknemer hebben.”

Van Mulligen: “De aandacht voor werknemers moet echt zijn. Je ziet bij ons echter een McDonaldisering. Het personeel lacht vriendelijk naar je, de mensen zijn netjes in hun taalgebruik, maar het is aangeleerd uit een duimendik boek met regels over omgangsvormen met de klant. Dat is niet écht.”

De Valk: “Het Nederlandse bedrijfsleven denkt voornamelijk in korte-termijnoplossingen. Alles moet meteen, nu en direct. Dat is niet goed, daar gaan mensen kapot aan. Bedrijven moeten rekening houden met veranderingen. Iemand van twintig die net van school komt, heeft heel andere inzichten dan iemand van 40, die getrouwd is, twee kinderen en een eigen huis heeft. In Nederland denken we alleen maar in hokjes en daarvan zijn er maar drie. Je bent gehandicapt, een harde werker of arbeidsongeschikt.”

‘Overheid heeft geen visie’

De Valk: “De overheid is verantwoordelijk voor de samenleving. Daarvan verwacht je bijsturing. Borging van gezondheid, onderwijs en ouderenzorg. Vraag je aan iedere Nederlander wat zij het belangrijkste vinden, dan staat gezondheid bovenaan.”

Van Mulligen: “Onze overheid mist een mission statement, heeft geen visie.”

De Valk: “Het regeerakkoord is een polderdeal. Alles draait om compromissen waarbij iedereen een beetje van zijn identiteit inlevert. Vervolgens worden er reken- en werkmodellen aan die overeenkomsten gehangen. Maar nooit wordt gekeken naar de mensen die binnen die modellen moeten functioneren.”

Van Mulligen: “Natuurlijk zijn niet alleen de overheid en werkgevers verantwoordelijk voor uitval. Het heeft ook te maken met onze cultuur. Nederlanders zijn calvinistisch. Zien werken als een plicht. We zijn niet assertief genoeg, maar aardige mensen die onderuitgaan doordat ze geen ‘nee’ durven te verkopen.”

De Valk: “Onze maatschappij is gericht op macht en geld, productie en prestatie. Waardering en respect voor je inzet en aanwezigheid, zijn echter niet uit te drukken in geld.”

Van Mulligen: “Nederlanders zijn doeners. Niet voor niets hebben wij de hoogste arbeidsproductiviteit. Het ‘hebben’ is in opkomst. Kijk maar naar de enorme toename van het huizen- en autobezit. Daarnaast zie je een drang naar meer tijd voor jezelf. Mensen denken aan parttime werken, maar willen er niets voor opofferen. De hoge levensstandaard maakt het namelijk moeilijk om financieel een stapje terug te doen, dus zien ze er vanaf. Die angst en hebzucht zorgen ervoor dat veel mensen de ‘normale’ uren draaien en dan neemt de kans op stress toe.”