

De twaalf wegen naar werkstress

Wie het woord werkstress of werkdruk hoort, denkt al gauw aan 'te veel werk'. Maar dat is slechts een van de mogelijke oorzaken. Werkstress ontstaat evengoed door te weinig uitdaging, gebrek aan waardering, onveiligheid of een botsing van waarden en normen. Om maar wat te noemen.

De twaalf ingrediënten van werkstress zijn:

- machteloosheid (geen invloed hebben op werktempo, werkomstandigheden en werkinhoud; onzekerheid over de toekomst)
- inadequate of onvoldoende informatie om je werk goed te kunnen doen, onduidelijke taakomschrijving
- conflicten
- ondermijnende collegiale verhoudingen
- overbelasting (zoals te veel werk om dit in de beschikbare tijd goed te kunnen doen, veel overwerk, geen of geringe pauzemogelijkheden, thuis werk niet kunnen loslaten)
- onderbelasting en verveling (werk dat niet aansluit bij je capaciteiten, te weinig werk, geen uitdaging in je werk meer zien, geen ontwikkelmogelijkheden)
- slechte feedback, slechte leidinggeevenden
- straf (geen waardering, de schuld krijgen van andermans fouten, onder een loep liggen, geen steun en/of alleen maar kritiek horen)
- vervreemding (je werk is bijvoorbeeld dusdanig veranderd dat je je hart er niet meer in kwijt kunt, je werkt geïsoleerd, je voelt je geen onderdeel van de organisatie)
- dubbelzinnigheid (tegenstrijdige opdrachten of onverenigbare eisen)
- gebrek aan beloning (voldoening, salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden)
- waardeconflicten

Werkstress ontstaat door een combinatie van bovenstaande factoren. Welke dat zijn hangt af van de situatie en de persoon. Om je werkstress effectief aan te pakken, moet je dus weten wat er speelt.

Wel of niet te beïnvloeden?

Onderscheid vervolgens wat wel en wat niet te beïnvloeden is. Neem overbelasting, een veelvoorkomende stressfactor bij zorgprofessionals. Dan kun je het volgende doen:

- zorgen dat je – misschien tijdelijk - minder werk op je bordje krijgt en hierover overleggen met bijvoorbeeld maten of een opleider (bij aios)
- (korte) pauzemogelijkheden bespreken (iets meer lucht in je agenda)
- anders omgaan met werk (verantwoordelijkheden daar laten waar ze horen en niet direct werk van een ander overnemen, de lat wat lager leggen waar dat kan en wat sneller tevreden zijn, grenzen beter bewaken)

- leren hulp vragen en delegeren, je kwetsbaarder durven opstellen
- werken aan persoonlijke efficiency (timemanagement)
- meer halen uit de samenwerking

Uiteraard is lang niet alles te beïnvloeden! Maar dat neemt niet weg dat je onder de loep kunt nemen wat je jezelf allemaal vertelt (soms wijsmaakt) en hoe je iets aanpakt. Zo begeleidde ik eens een maatschap bij het vraagstuk timemanagement. Deze specialisten ervoeren te weinig tijd om zich te beraden op de toekomst en om daar plannen voor te ontwikkelen. Terwijl ze daar juist veel zin in hadden. Zij namen vervolgens als maatschap maatregelen, zoals effectiever en efficiënter vergaderen, maar ook individueel. Een van hen besteedde bijvoorbeeld nogal wat tijd aan het maken van verslagen, niet omdat dat nodig was maar omdat ze plezier in het beschrijven en lezen had. Het leverde dus zeker iets op, maar het kostte haar nog meer.

Actie of acceptatie

Last van langdurige stress? Onderzoek wat er loos is. Loop de lijst met de twaalf stressfactoren bij langs: hoeveel speelt er en in welke mate ervaar je dit als probleem? Kijk vervolgens wat wel en niet beïnvloedbaar is. Beïnvloedbaar? Bepaal wat je wilt bereiken en welke actie je kunt en wilt ondernemen. Niet beïnvloedbaar? Kijk of je er anders mee om kunt gaan (een coach kan dan nuttig zijn) zodat je er niet zo door laat meeslepen (acceptatie!). Of concludeer dat jij en je werk en/of werkomgeving helaas minder goed matchen (zeker als je meerdere van de twaalf factoren herkent) en zoek daar een oplossing voor. Zo besloot een waarnemend huisarts haar huisartsenvak te combineren met een eigen bedrijf in tweedehands spullen. Zo werd ook het huisartsenvak voor haar opeens weer een stuk leuker.

TEKST: Sandra Sanders, COACH EN TRAINER OP HET GEBIED VAN STRESS- EN BURN-OUTKLACHTEN.

Gepubliceerd in juni 2018.

[Lees hier eerdere artikels over burn-out.](#)

Wil je meer weten over chronische stress, burn-out preventie en/of begeleiding?

Neem contact met ons op via <mailto:info@touch-coaching.nl>.



Dit document is eigendom van Touch, training en coaching. Vond je het een waardevol artikel? En wil je het graag gebruiken of delen? Graag! Uiteraard wel met bronvermelding.

Wij delen graag onze kennis.

