



‘Van werkstress naar werkplezier’

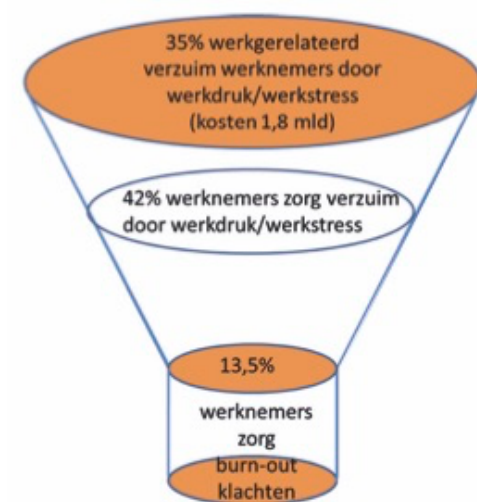
checkjewerkstress.nl

Welkom
dagvoorzitter Aukje van den Bent

Weetjes, inspiratie en discussie over Werkstress & Werkplezier

Kennis & Weetjes

Verzuim door werkstress

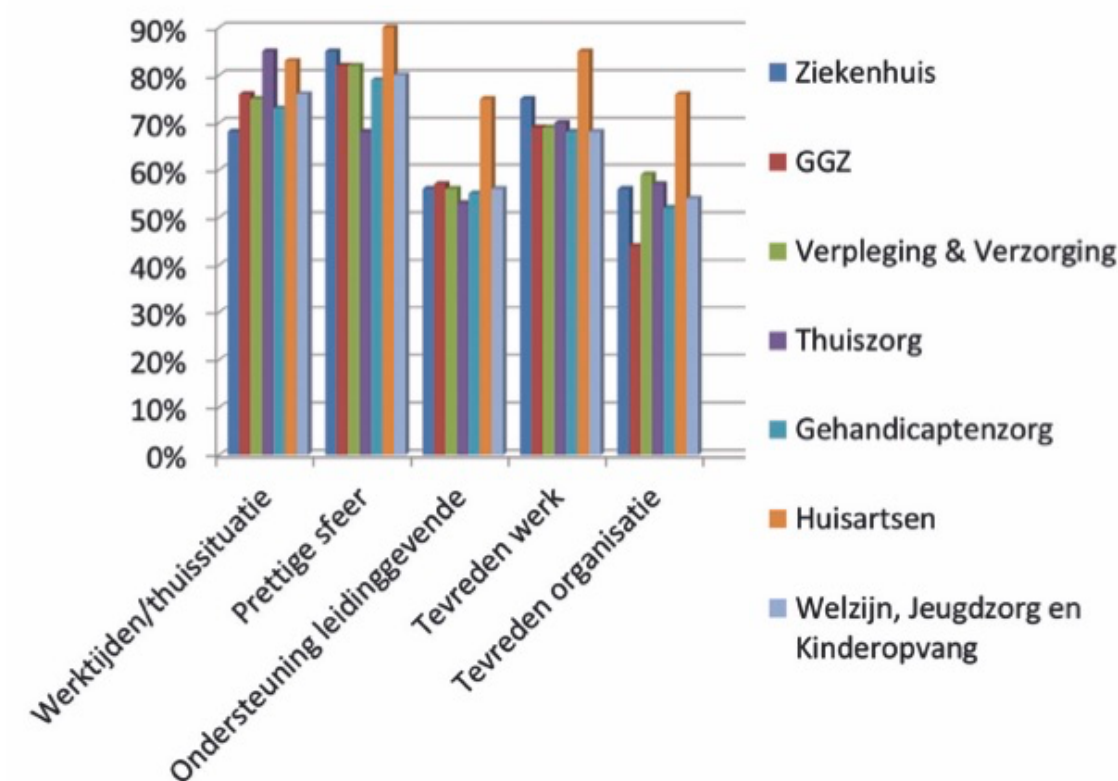


Bron: TNO, NEA, 2015

Een impressie van voorbeelden

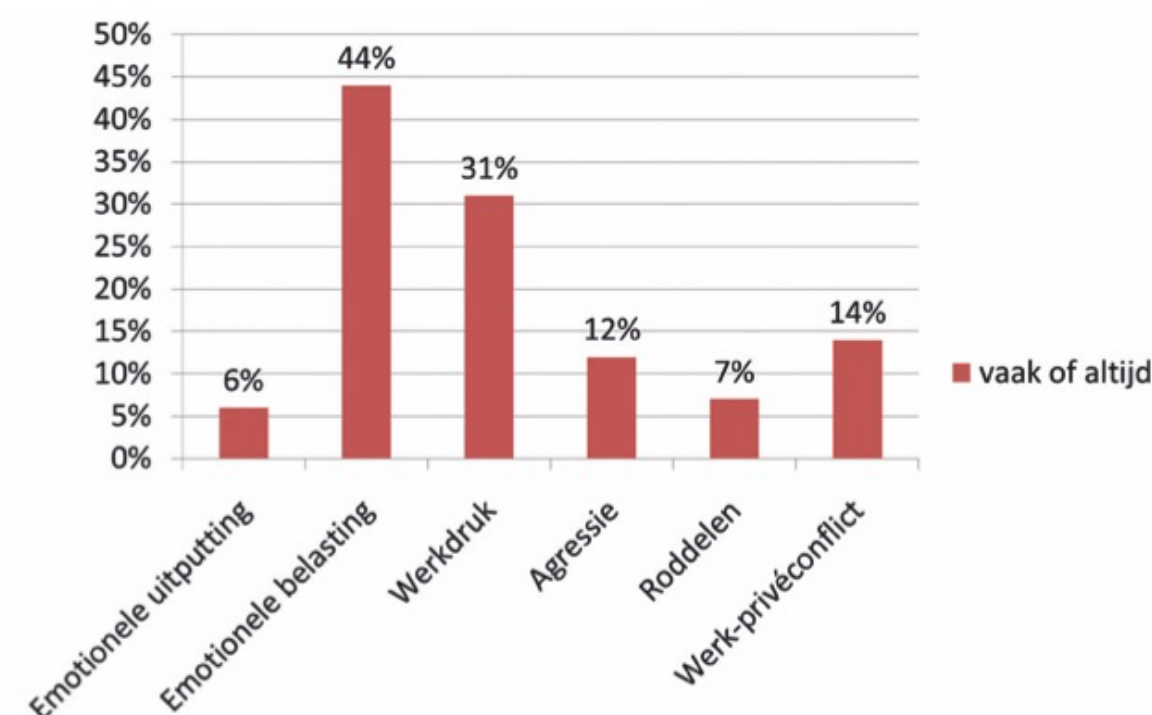
- FNV Werkdrukbox
- Resilient Nursing Study
- Check je werkstress (SZW)
- Aanpak: cursus werkgelek
- Dynamische RI&E
- Gespreksleideraad werkstress
- Bewegen op het werk
- TeamAbility: Plezier in je werk
- Job crafting
- Werkdrukinstrument voor de zorg
- FCB plezier in uitvoering
- Coaching
- PMO: slaapttekort?
- Powernap in werktijd
- Aandacht geven
- '14 tips voor werkgelek'

Hoe tevreden zijn medewerkers in de zorg over hun werk en de kwaliteit van arbeid?



Bron: onderzoeksprogramma AZW (WNE 2015, n=10542)

Aantal medewerkers in de zorg dat te maken heeft gehad met psychosociale arbeidsbelasting



Bron: Onderzoek 'Gezond werken in de zorg' (Stichting IZZ, n= 10575)

Definities & Quotes

Werkstress

Negatieve werkervaring met:

- lichamelijke
- psychische
- sociale gevolgen

(Arbowet)

Psychosociale arbeidsbelasting

(IZZ, 2014)

Werkplezier

Positieve werkervaring:

- inhoud werk (bevlogenheid)
- betrokkenheid
- werk en organisatie
- steun collega's en leidinggevende
- ruimte voor ontwikkeling
- veilig voelen

Bron: CAOP, 2016

7 wetenschappers over werkstress & werkplezier

Erik Scherder: "We gunnen onszelf niet de rust op het werk"

Marian Joëls: "Hoe groter het verschil tussen de eisen waaraan we denken te moeten voldoen en de mate waarin we voelen dat de zaken onder controle zijn, hoe groter de schade door aanhoudende stress"

Kim Putters: "Tegenover de stress en burn-out staat de voldoening die men uit het werk haalt."

Theo Compenolle: "Chronisch tekort aan slaap...lijden onder de gevolgen van het altijd verbonden zijn" (via tablet of smartphone)

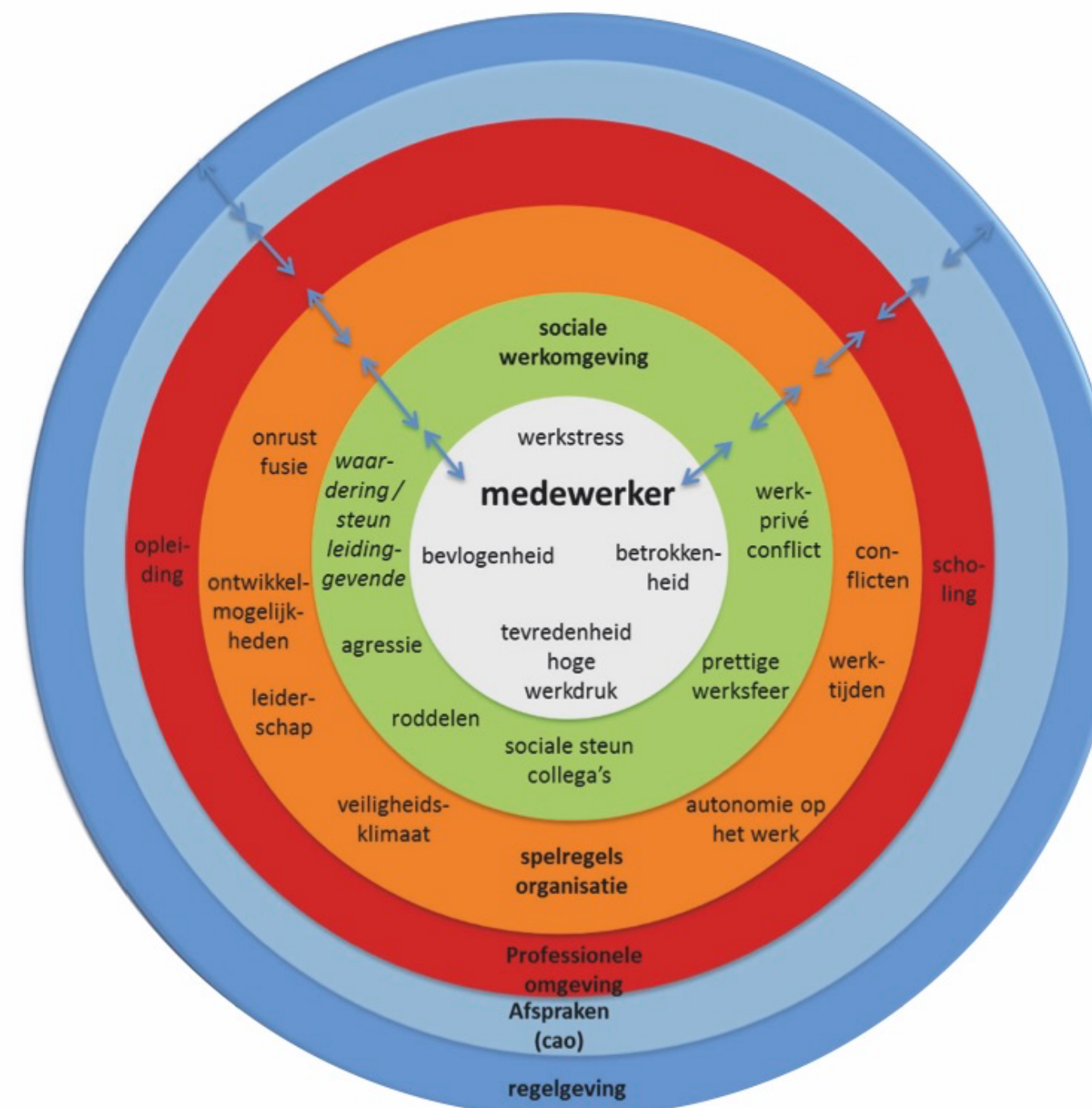
Naomie Ellemers: "Werkstress vermindert als je mag zijn wie je bent"

Robert Went: "We leven niet om te werken, maar werken om te leven"

Bas Haring: "Ik krijg stress omdat ik een betekenisvol leven wil leiden"

Bron: Essaybundel Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Week van de werkstress, 2015

Schillen van beïnvloeding



Bron: Bewerking n.a.v. Bronfenbrenner, 1979

5 strategieën

1. **Aanpakken**
Energievreeters en problemen
2. **Loslaten**
Aanvaarden waar je geen invloed op hebt
3. **Opladen**
Ontspannen, herstellen en je batterij weer opladen
4. **Vergroten**
Energiegevers die er al zijn vergroten
5. **Toevoegen**
Nieuwe energiegevers toevoegen

Bron: de Goede Praktijk

Werkdruk en werkstress

Jac. Christis

lector arbeidsorganisatie en -productiviteit



Werkstress en werkdruk

Jac Christis, november 2016

Risicogroepen: PW De Gids

- De 'dwangmatige perfectionisten'
- De 'conservatieven'
- De harde werkers met spanningen thuis
- De 'uitstellers'
- De 'veiligheidszoekers'
- De 'over-verantwoordelijken'
- De 'gedrevenen'
- Vrouwen met dubbele taak

Welke belangrijke risicogroep missen we?

Zijn er stressbanen?

“Dezelfde baan is voor de ene persoon een stressbaan en voor de andere persoon een uitdagende baan. Dus: van de baan zelf (onafhankelijk van de persoon die hem uitvoert) kunnen we niet zeggen of het een stressbaan is.”

Personeelsadvertentie: “voor deze baan vragen we een stressbestendig persoon.” (want stressbaan)

Wie heeft gelijk of wat gaat hier fout? Vervang baan door pianosonate of rekensom en je ziet het.

Het verschil tussen twee vragen:

1. Wat maakt de ene pianosonate/rekensom moeilijk en de andere makkelijk? Je vergelijkt dan verschillende pianosonates of rekensommen met elkaar.
2. Wat maakt deze pianosonate/rekensom moeilijk voor de een en makkelijk voor de ander? Je vergelijkt dan verschillende personen en hun vaardigheden met elkaar.

Dus: een makkelijke sonate wordt niet moeilijk omdat die door een beginnening gespeeld wordt, alhoewel die makkelijke sonate voor een beginnening heel moeilijk is (en omgekeerd)

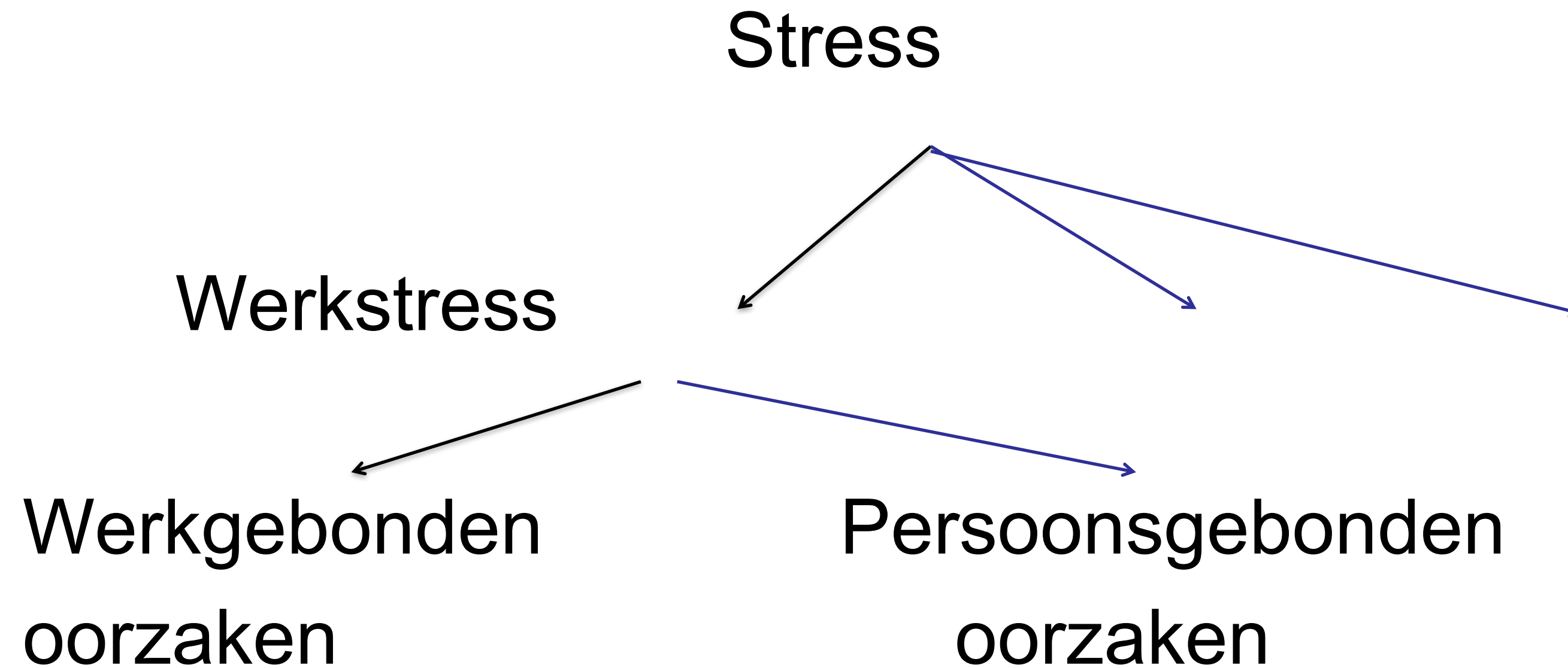
Oorzaken werkstress

‘Waarom worden zoveel mensen overspannen van hun werk?’
vervangen door:

1. Waarom wel van dit en niet van dat soort werk: **werkgebonden** oorzaken/risico's
2. Waarom dit soort mensen wel en dat soort niet: **persoonsgebonden** oorzaken/risico's

Twee soorten oorzaken dus twee soorten beleid: de samenhang
tussen causale vragen en schuldvragen

Reductie complexiteit 1



Vergelijk werkstress met zadelpijn. Het verschil tussen:

1. 100 km fietsen met een verkeerd zadel
2. Ongetraind 100 km fietsen met goed zadel
3. Ongetraind 100 km fietsen met een verkeerd zadel

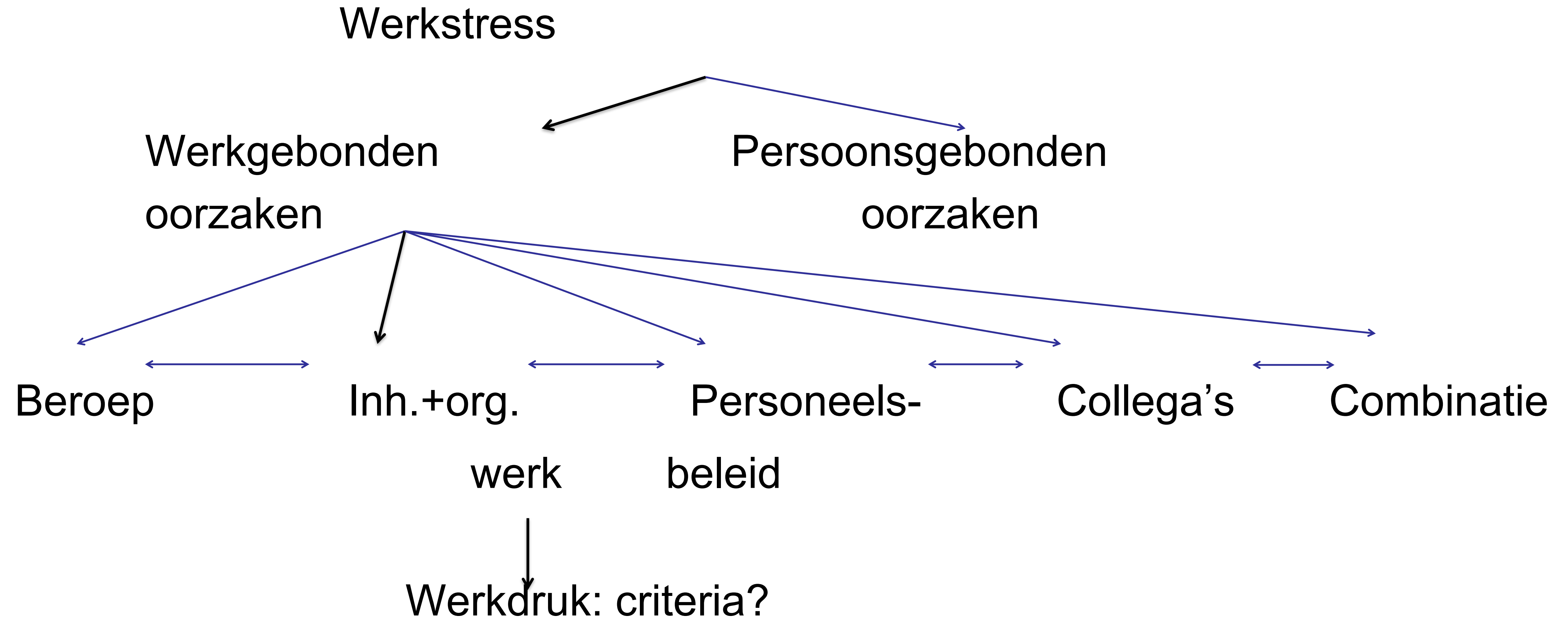
Werkgebonden oorzaken

Je kunt overspannen worden van

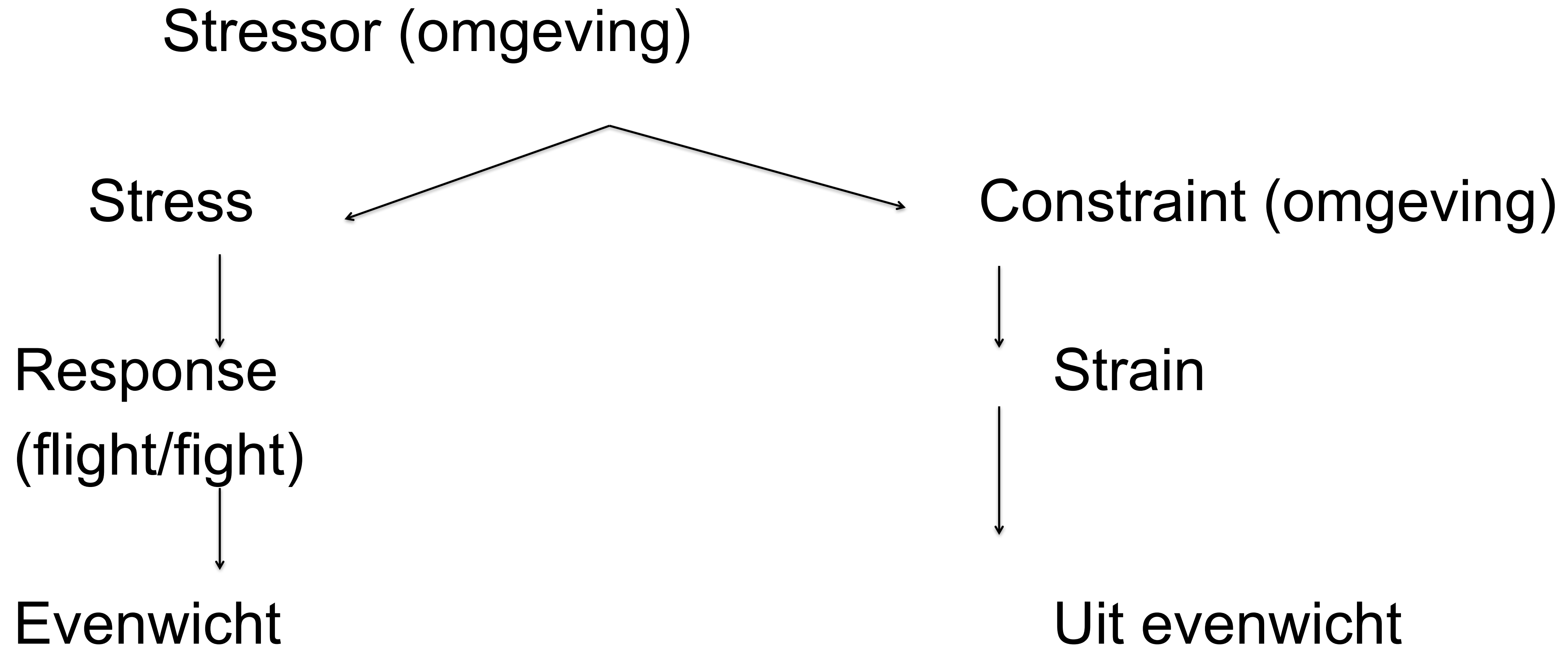
1. De aard van je beroep
2. De inhoud en organisatie van je werk (arbeidsorganisatorisch beleid)
3. Het gevoerde personeelsbeleid
4. Je collega's
5. De combinatie van werk en privé

Werkdruk: wanneer overspannen door verkeerde inhoud en organisatie van het werk

Reductie complexiteit 2

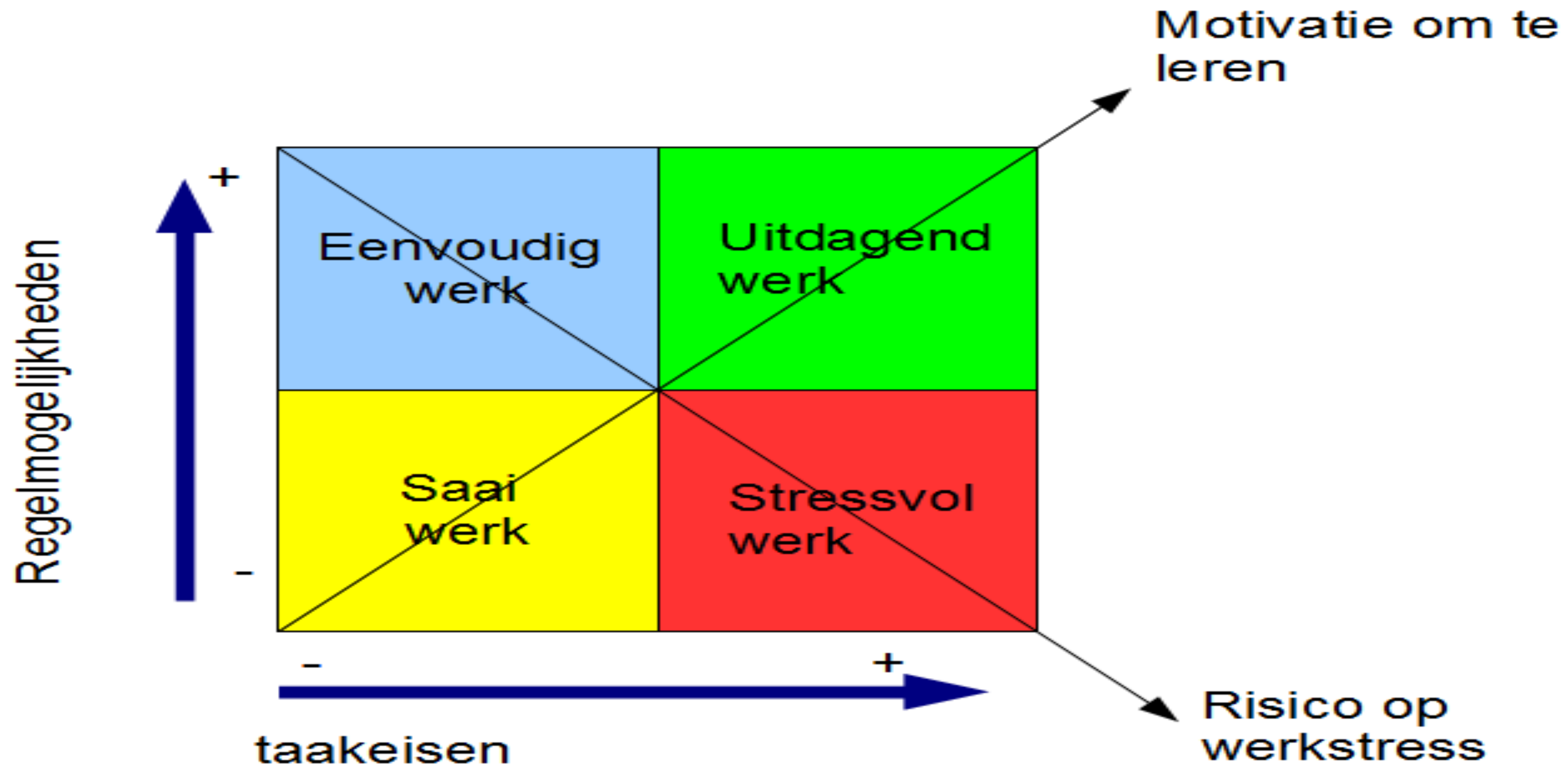


Karasek: basisidee

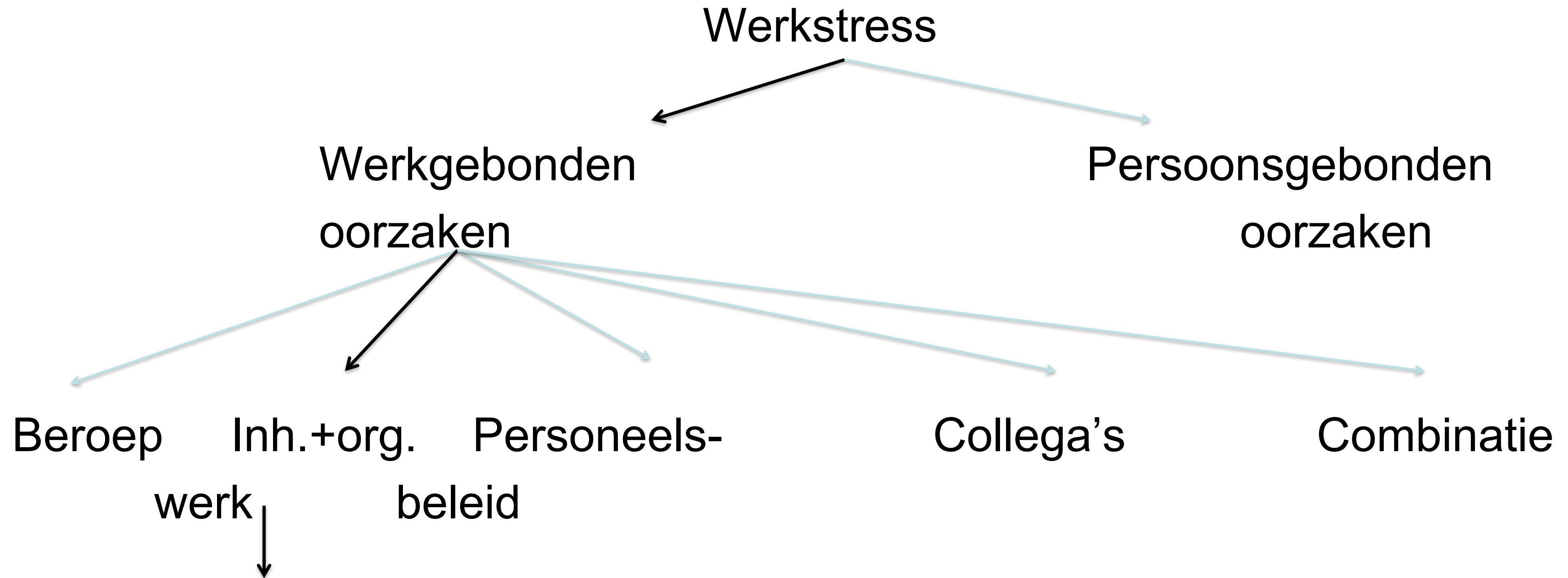


Strain: door combinatie van **externe** stressor en **externe** constraint (op response)

Karasek: het model



Reductie complexiteit 3



Werkdruk: balans tussen

1. Regelproblemen
2. Regelmogelijkheden

(Dus niet: balans/fit tussen werk en persoon, maar tussen twee werkkenmerken)

Van werkdruk is sprake: wanneer je tijdens de uitvoering van je werk met verstoringen/regelproblemen geconfronteerd wordt en je niet beschikt over de regelmogelijkheden om ze op te lossen

Dus niet problemen vormen de oorzaak

- Onvermijdelijk
- Leermogelijkheden

Maar onoplosbare problemen. Dan heb je tegelijkertijd:

- Werkdruk probleem
- Efficiency probleem

Werkdruk instrument

Definitie: disbalans regelproblemen en regelmogelijkheden

Kenmerken instrument

- Gericht op werk, niet persoon (risico benadering)
- Voor teamleiders en hun team (gezamenlijk onderzoek)
- Werkdrukproblemen (kwaliteit arbeid) zijn ook efficiency problemen (kwaliteit organisatie)
- Vorm van teamontwikkeling

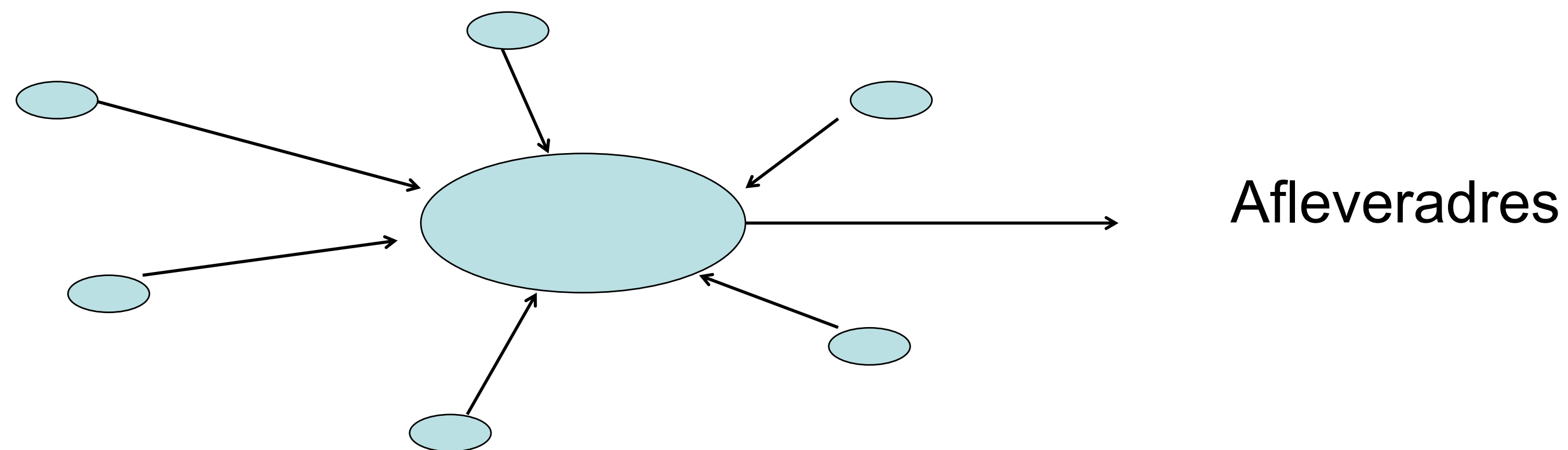
Ontwikkeling: met teamleiders in de zorg idee uitgewerkt tot instrument.

Versies: zorg, MKB, HBO

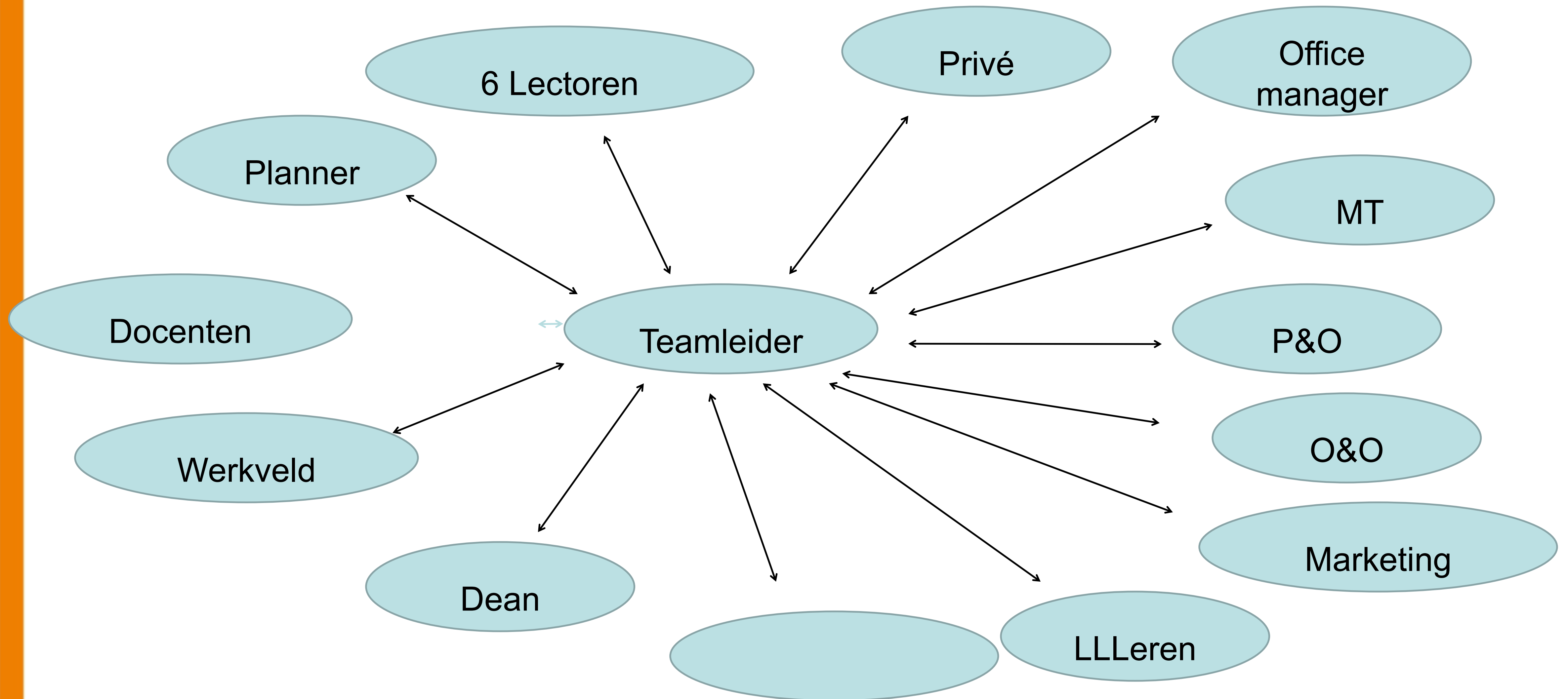
Primaire proces: netwerk van onderlinge afhankelijkheden met werkplekken als knooppunten

Wanneer verstoring, dan

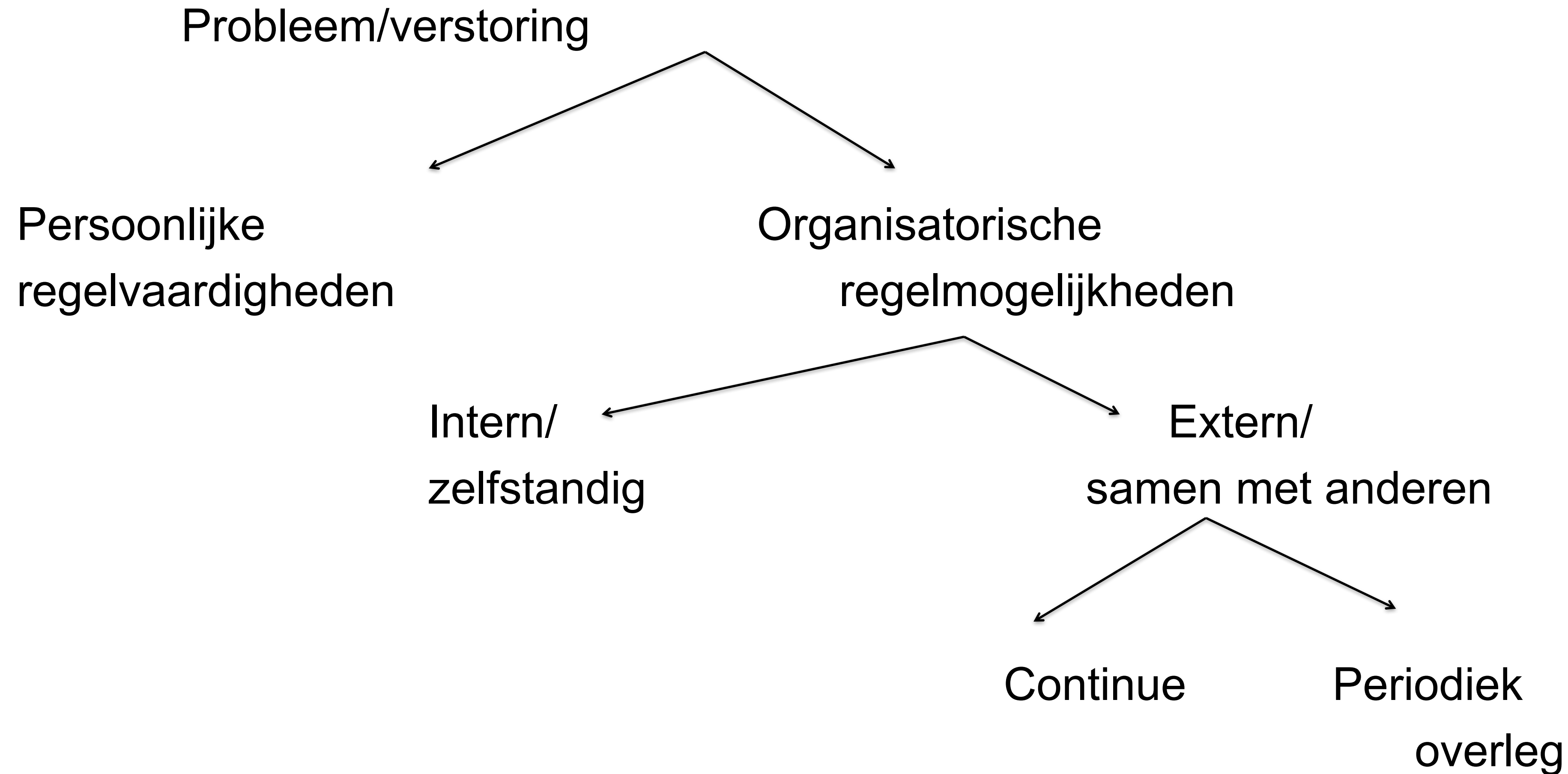
1. Absorberen op werkplek of
2. Doorgeven en verspreiden over netwerk



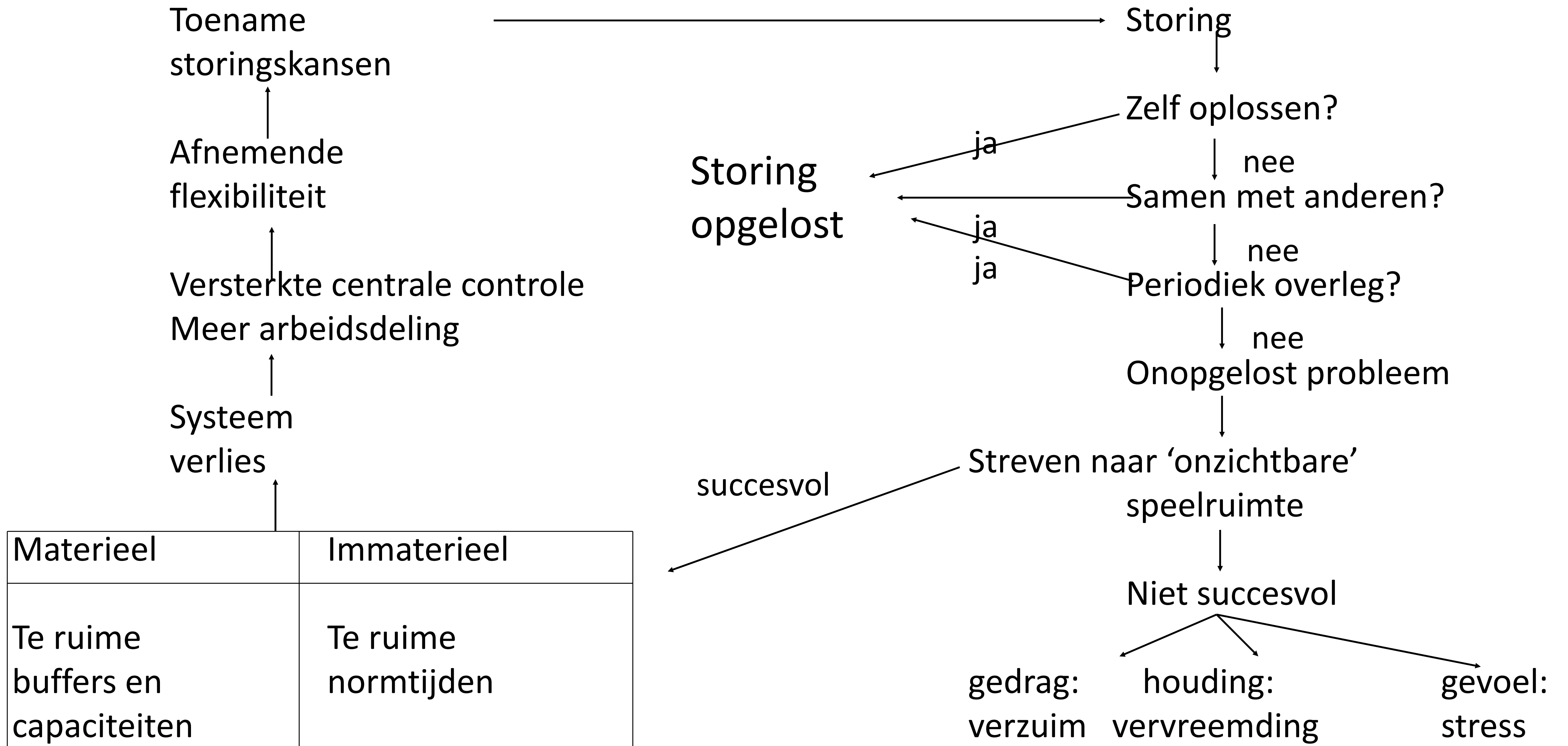
Netwerk



Regelmogelijkheden



De vicieuze bureaucratiseringscirkel



Het instrument

1. Inventariseren: regelproblemen , regelmogelijkheden en knelpunten
 - Netwerk
 - Individueel arbeidsproces
2. Rapporteren: knelpunten
 - Interviews
 - Team discussie: valideren
3. Oplossingen: plan van aanpak



Bedankt voor uw aandacht!

www.hanze.nl

De twee analyse niveaus

1. Functieniveau: kwaliteit arbeid.
 - Taken en regelproblemen
 - Regelmogelijkheden

2. Organisatieniveau: kwaliteit organisatie.
 - Complexiteit netwerk:
 - Grote kans op verstoringen
 - Weinig lokale regelmogelijkheden

Slim organiseren: vereenvoudigen van productiestructuur als **voorwaarde** voor het vereenvoudigen en decentraliseren besturingsstructuur

Definities stress

1. Psychische stress: toestand van emotionele spanning
Theorie over emoties (doel incongruente emoties)
2. Mentale stress: toestand van mentale inspanning
Theorie over – mentale – vermoeidheid

Onderlinge samenhang

1. Veroorzaken elkaar
2. Gemeenschappelijke bio-fysiologische processen
3. Dezelfde werkgebonden oorzaken: werkdruk

Werkstress: (in)spanning, opgeroepen door het werk

Mensen met een stressbaan!

Belangrijkste boodschap: het ligt aan jou

Ontbrekende risicogroep: mensen met een stressbaan

Deze worden dubbel gestraft:

- Eerst geef je ze een stressbaan
- Wanneer ze daarvan overspannen worden zeg je dat het hun eigen schuld is

Bestaan er stressbanen?

Twée balans modellen

Person-Environment fit model (P-E fit): balans tussen kenmerken werk en persoon

- Capaciteiten: overbelaste capaciteiten
- Wensen: onvervulde wensen, behoeften

Balans twee kenmerken werk:

- Regelproblemen
- Regelmogelijkheden

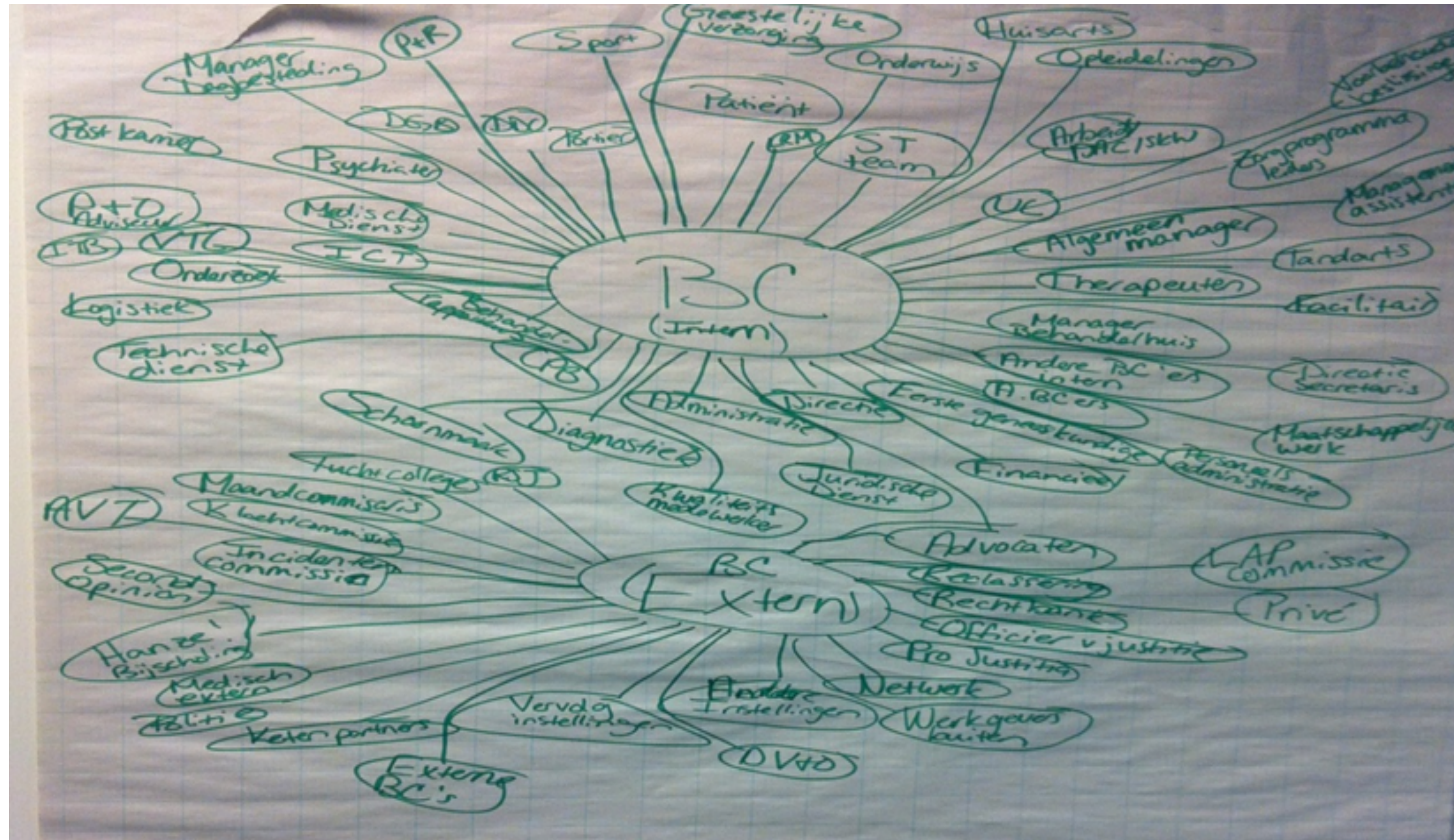
Het werk zo organiseren dat je die (wisselende) P-E fit zelf in je werk kunt aanbrengen

Risicobenadering

Werk/causale criteria	Persoon/gedrag	Uitkomsten/symptomen
Veiligheidsrisico's	Veiligheidsgedrag	Ongevallen
Gezondheidsrisico's	Gezondheidsgedrag	Ziekte
Stressrisico's	Copinggedrag	Stress
Leermogelijkheden	Leergedrag	Leren

1. Uitkomsten kunnen nooit de criteria zijn voor het bepalen van risico's (wel aanleiding)
2. Criteria verwijzen naar kenmerken van het werk
3. Zonder risicobegrip ook geen preventief beleid (kerncentrales)
4. Arbo beleidsvolgorde: eerst risico's reduceren en indien onmogelijk (om financiële, technische of andere redenen) dan op personen gericht beleid
5. Wanneer geen risico's en wel problemen, dan op personen gericht beleid

Matrix structuur



Zeuren docenten? Uitkomsten stress onderzoek

Drie soorten stressoren:

1. Dagelijkse irritaties ('daily hassles')
2. Ingrijpende gebeurtenissen ('life events')
3. Traumatische gebeurtenissen ('traumatic events')

Opeenstapeling van dagelijkse irritaties is riskanter dan enkele ingrijpende gebeurtenis

Risicogroep: gecontroleerde autonomie, dwz veel zelfstandigheid, maar niets te zeggen over de voorwaarden waaronder je werkt



‘Van werkstress naar werkplezier’

checkjewerkstress.nl