



# CONNECT

the amazing world of IT

AutomatiseringGids, IT-Infra en Informatie samen

**12 FOUTEN**  
HOE SLIM ZIJN  
SMART CONTRACTS?

**17 MANAGEN**  
LOSLATEN OF  
DIRECTIEF INGRIJPEN

**27 AGILE**  
DE INVLOED OP  
DE ARCHITECTUUR

**82 SMARTPHONE**  
IS XIAOMI APPLE'S  
CONCURRENT?

**31** SALARY SURVEY 2018: KRAPTE NIET  
ZICHTBAAR IN PORTEMONNEE

# MEER WERK HETZELFDE LOON

# STRESS EN ONTSPANNING OP HET WERK

IT'ers ervaren een grote mate van stress in het werk. Dat blijkt ook dit jaar weer uit de Salary Survey van AG Connect en Berenschot. Hoe ontstaat stress en wat kun je ertegen doen?

door Wassili Zafiris beeld Shutterstock

STRESS IS DE DISBALANS TUSSEN DE EISEN DIE ONZE OMGEVING AAN ONS STELT EN ONS VERMOMGEN OM ADEQUAAT OP DIE EISEN TE REAGEREN. Er is een discrepantie tussen de hoeveelheid uitdaging/druk die wordt uitgeoefend in een bepaalde situatie en de vaardigheden die nodig zijn om op gepaste wijze de uitdaging aan te gaan.

Onze ultieme vrijheid  
geeft ons betekenis

In een werksituatie wordt stress ook omschreven als de fysieke en emotionele reacties die optreden wanneer de vereisten van de baan niet overeenkomen met de capaciteiten, middelen of behoeften van de werknemer. Stress is de natuurlijke reactie van lichaam en geest op de eisen en/of bedreigingen, en komt voort uit

onze aangeboren vecht- of vluchtreactie op werkelijk of gepercipieerd gevaar. 'Gepercipieerd' is een belangrijk woord, want voor ons zenuwstelsel is het moeilijk om onderscheid te maken tussen echte dreiging en beleefde dreiging; beide worden op dezelfde manier ervaren. De kosten van chronische stress op het werk zijn hoog. Zowel de financiële als menselijke kosten. Gezien de hoge kosten van stress zou men verwachten dat de meeste bedrijven (trainings)programma's hebben voor stresspreventie en/of stressherstel voor hun medewerkers, maar dit is zelden het geval. Veel organisaties weten niet wat ze moeten doen met stress en/of geloven dat de kosten van dergelijke programma's te hoog zijn. Hoewel er nog niet genoeg onderzoeken zijn om de impact van preventie- en herstelprogramma's te verifiëren, tonen empirische gegevens aan dat bedrijven die wel zulke programma's hebben, een daling van kosten en ziekteverlof rapporteren, een hogere arbeidstevredenheid

## AUTEUR



WASSILI ZAFIRIS is fellow en bestuurslid van het International Institute for Organisational Psychological Medicine. Hij heeft een mental coach- en trainingspraktijk en helpt organisaties en individuen met het implementeren van stressreductie en herstelprogramma's.



## OXFORD TEXTBOOK FOR ORGANISATIONAL PSYCHOLOGICAL MEDICINE

Dit is een Nederlandse samenvatting van het hoofdstuk 'Stress and Relaxation in the workplace' uit het boek 'Oxford Textbook for Organisational Psychological Medicine' dat binnenkort verschijnt.

hebben en een algehele toename signaleren van het welbevinden. De aanwezigheid van stress op de werkplek hangt nauw samen met het gevoel van controle dat iemand ervaart. Veel van de huidige interventies hebben tot doel zo veel mogelijk omgevingsstressfactoren te verminderen. Echter, omdat stress een subjectieve ervaring is en sterk wordt beïnvloed door onze persoonlijke kaart van de werkelijkheid en de betekenis die we aan onze ervaringen geven, moeten we concluderen dat interventies ter beperking van stress zich moeten concentreren op het herwinnen van een intern gevoel van controle.

De drie kerninterventies voor preventie- en herstelprogramma's van stress op de werkplek zijn:

- **Managen van staat (gemoedstoestand)**  
Het aanleren van het vermogen van iemand om zijn of haar staat te kunnen beïnvloeden en zo een gestreste staat te veranderen. Uiteindelijk stelt dit het individu in staat om zijn of haar gemoedstoestand te verbeteren en deze te optimaliseren zodat ze meer past bij de werkzaamheden van een bepaald moment.
- **Verhoog het eigenaarschap van het betekenisgevende vermogen**  
De betekenis die we toekennen aan een ervaring activeert een nieuwe betekenis. Deze ketens van opeenvolgende betekenis activeren uiteindelijk de

gestreste staat. Afhankelijk van de kwaliteit van onze betekenisgeving kunnen we zowel distress (leed) als eustress (euforie) ervaren. Zolang we geloven dat er nog iets aan onze omstandigheden kan veranderen, houden we koppig vast aan de wens om onze

### WE HOUDEN KOPPIG VAST AAN DE WENS OM ONZE OMGEVING TE VERANDEREN

omgeving te veranderen, in plaats van de betekenisgeving. Empirisch onderzoek heeft aangetoond dat individuen jarenlang aan het idee dat verandering van hun omstandigheden mogelijk is, kunnen vasthouden, zonder dat de externe beperkingen daadwerkelijk (kunnen) veranderen. Datzelfde empirische onderzoek vertelt ons dat hoe eerder we het feit omarmen dat onze ultieme vrijheid in ons vermogen ligt om zelf te kunnen beslissen wat iets voor ons betekent, des te sneller we antwoorden vinden op stress die we ervaren.

- **Verhoog de veerkracht**  
Veerkracht is ons vermogen om effectief om te gaan met verandering. In onze huidige omgeving vinden veranderingen zo frequent plaats dat men-

sen moeten kunnen vertrouwen op een sterk gevoel van veerkracht. Wanneer verandering verandert in tegenslag, neemt onze veerkracht af. Veerkracht is complex. Tegenslagen worden ervaren door externe stressvolle factoren en situaties, maar ook door wanneer we niet kunnen voldoen aan onze eigen interne normen. Om veerkracht te herwinnen, moeten we alle factoren aanpakken die verband houden met een haperende veerkracht.

Het werken aan deze zaken kan ook gunstig zijn voor angstherstel, depressie en burn-out. Onderzoek toont aan dat de bedrijfscultuur belangrijke invloed heeft op de aanwezigheid van stress in een organisatie. Het is gebleken dat het werken aan zowel de elementen van de bedrijfscultuur die stress veroorzaken als een individuele aanpak van stressreductie het effectiefst is. Inzicht in hoe stress op de werkplek ontstaat en het voorkomen en herstellen van de nadelige gevolgen ervan, zal zowel de financiële als de menselijke kosten van stress op het werk verminderen. Het begrijpen van stress op de werkplek en het effect van interventies zoals hierboven beschreven, halen het probleem van uit het medische perspectief naar een werkplekperspectief. Dit maakt het voor organisaties makkelijker om preventie- en herstelprogramma's te incorporeren en het taboe rondom stress te reduceren. 🧠