

Editorial

De onzichtbare epidemie? Psychische klachten op de werkvloer

Barteld Dijkman ^{1,2}

Het rapport van het Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) over in 2023 gemelde beroepsziekten toont een alarmerende, maar helaas vertrouwde, werkelijkheid: psychische klachten blijven de nummer één gemelde beroepsziekte (van der Molen et al., 2024), net als in 2022 (NCvB, 2023). Deze trend is al langer gaande. De afgelopen jaren stond deze categorie op 1 of 2 (vanaf 2018).³ Ondanks de toenemende aandacht voor het individu om beter om te gaan met werkdruk en stress, zien we weinig verbetering in de statistieken. Dit roept de vraag op: richten we onze inspanningen wel op de juiste plaatsen? Misschien is het tijd om nog meer de pijlen te richten op bronaanpak van werkdruk en stress.

De huidige benadering van werk gerelateerde stress en psychische klachten richt zich sterk op de veerkracht van het individu. Werknemers krijgen trainingen in stressmanagement, mindfulness en time management. Deze initiatieven zijn waardevol, maar ze behandelen slechts de symptomen en niet de oorzaken van het probleem. Het is alsof we pleisters plakken op een wond die blijft bloeden. Wat nodig is, is een fundamentele verandering in hoe we werkdruk en stress benaderen binnen organisaties.

De bronaanpak

De bronaanpak van werkdruk en stress houdt in dat we kijken naar de structurele en organisatorische factoren die bijdragen aan deze problemen. Volgens het working paper "Intensivering van werk in Nederland" zijn de intensivering van arbeid en de verminderende autonomie cruciale factoren die bijdragen aan de toename van werk gerelateerde stress (Houtman et al., 2020).

Intensivering van arbeid betekent dat werknemers steeds meer taken en verantwoordelijkheden krijgen binnen dezelfde tijd. Dit kan leiden tot een constant gevoel van haast en onvoldoende tijd om werk van hoge kwaliteit te leveren. Verminderde autonomie, daarentegen, betekent dat werknemers minder controle hebben over hoe en wanneer ze hun werk doen. Deze combinatie van hoge werkdruk en weinig autonomie creëert een omgeving waarin stress welig tiert.

Een cultuur van preventie

Bij echte preventie focussen organisaties niet alleen op de individuele veerkracht van de werknemers, maar ook op het creëren van een werkomgeving die psychische klachten voorkomt. Enkele strategieën die organisaties kunnen inzetten zijn (zie bijvoorbeeld Houtman et al., 2020):

1. **Herontwerp van werkprocessen:** Organisaties kijken kritisch naar hun werkprocessen en taken herstructureren om de werkdruk te verlagen. Mogelijk dat taken dan anders verdeeld worden, werklast eerlijker verdeeld wordt en onnodige taken geëlimineerd worden.
2. **Verhoging van autonomie:** Werknemers krijgen meer controle over hun werk. Dit kan door verantwoordelijkheden en bevoegdheden lager in de organisatie te beleggen, bijvoorbeeld in teams i.p.v. van bij het hoger management, door flexibele werktijden in te voeren, thuiswerkmogelijkheden en de vrijheid om zelf beslissingen te nemen over hun werkmethoden. Autonomie kan stress aanzienlijk verminderen door werknemers een gevoel van controle en eigenaarschap te geven.
3. **Veilige communicatie:** Transparante en open communicatie tussen management en werknemers is cruciaal. Psychologische veiligheid is een uitstekende brandstof om betrokkenheid en motivatie te verhogen bij werknemers. Wanneer werknemers zich gehoord en gewaardeerd voelen, verbetert hun mentale welzijn.
4. **Actuele kennis:** In de snel veranderende wereld van informatie technologie en robotisering is het cruciaal dat werknemers continu up-to-date blijven met de laatste ontwikkelingen. Dit vereist voortdurende educatie gefaciliteerd door werkgevers door onder andere het organiseren van een leercultuur. Investeren in kennis en vaardigheden helpt om de stress te verlichten door onzekerheid over technologische veranderingen te verminderen.
5. **Cultuurverandering:** Uiteindelijk moet er een cultuurverandering plaatsvinden binnen organisaties. Dit betekent dat de focus op bedrijfsresultaten in balans moeten zijn met de focus op het welzijn van werknemers. 'Happy cows give more milk'. Het welzijn van werknemers is dan een integraal onderdeel van de bedrijfsstrategie.

¹ *Specialist Arbeid en Organisatie bij Vlandis, tevens redactielid van het TtA*

² *Dit artikel is tot stand gekomen met behulp van Artificial Intelligence*

³ <https://www.beroepsziekten.nl/cijfers/archief>

6. **Leiderschap:** Leiderschap speelt een cruciale rol bij het aanpakken van werk-gerelateerde stress. Coachende en transformatieele leiderschapsstijlen dragen bij aan een bedrijfscultuur waarin werknemers aangemoedigd worden om initiatief te tonen, te ontwikkelen en een positieve bijdrage te leveren aan het bedrijfsresultaat.

De rol van kerndeskundigen

Bij de mogelijkheden om die individuele en organisatorische acties in te zetten is er een belangrijke rol weggelegd voor kerndeskundigen. In hun adviesrol richting werkgevers en werknemers moeten zij actief aandacht vragen voor de noodzaak van de bronaanpak van werkdruk en stress. Omdat werk gerelateerde psychische klachten complexe problemen zijn, zal dit een multidisciplinaire samenwerking van deze kerndeskundigen vereisen. Bedrijfsartsen, arbeidshygiënist, veiligheidkundigen en arbeids- en organisatiedeskundigen maar ook ergonomen moeten hun expertise bundelen om tot effectieve oplossingen te komen die zowel de individuele als de structurele aspecten van werk gerelateerde stress aanpakken.

Conclusie

Het rapport over beroepsziekten in 2024 moet toch een wake-up call zijn voor werkgevers en arbo-professionals. Hoewel individuele benaderingen om weerbaarder te zijn tegen werkdruk en stress nuttig zijn, moet de focus ook gericht zijn op de bronnen van deze problemen binnen organisaties. Door één of meerdere van die veranderstrategieën uit te rollen zijn we in staat om een integrale en effectieve wijze van preventie te realiseren.

Met een gezamenlijke inspanning; werkgevers, werknemers, ondersteund door de expertise van kerndeskundigen, pakken we de onzichtbare epidemie van psychische klachten aan en creëren we een gezondere, productievere werkomgeving.

Literatuur

- Houtman I, Dhondt S, Preenen P, Kraan K, de Vroome E. (2020). Intensivering van het werk in Nederland. Wat is het, waar staan we en wat te doen. Working paper nr. 36, uitgevoerd door TNO, een van de achtergrondstudies voor de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) voor het WRR-rapport "Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht". 14 januari 2020. Online beschikbaar via: <https://www.wrr.nl/publicaties/working-papers/2020/01/15/intensivering-van-werk-in-nederland>.
- van der Molen H, Kuijer P, de Groene G, Geelen C, Derikx M, Bartstra H, Maas J, Brand T. (2023) Kerncijfers beroepsziekten 2023. Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), Amsterdam UMC, Amsterdam, mei 2023. Online beschikbaar via: https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/kerncijfers/ncvb_kerncijfers-beroepsziekten_2023.pdf.
- van der Molen H, Kuijer P, de Groene G, Geelen C, Maas J, Brand T, Bartstra H, Tamminga S, Los F, Derikx M. (2024) Beroepsziekten in cijfers 2024. Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), Amsterdam UMC, Amsterdam, mei 2024. Online beschikbaar via: <https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/cijfers/beroepsziekten-in-cijfers/2024/Beroepsziekten-in-cijfers-2024.pdf>.