

Praktijkverhaal

Het herkennen van stressreacties in de arbeidssituatie

Jan Pool MSc MCC¹, Lisa van der Landen BA², Renske Krispijn MSc CMC³

Trefwoorden: psychosociale arbeidsbelasting, hoog risicoprofiel, stress signalen, herkenning, sociale steun, hulp- en verwijsstructuur

Samenvatting

Introductie: Dit artikel beschrijft vanuit een casus de risico's op en gevolgen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) door middel van een kwalitatief exploratief onderzoek. Het doel is een bijdrage te leveren aan het vergroten van kennis over het identificeren van risico's op stress en het herkennen ervan binnen een ministerie met meer dan 1.000 medewerkers. De aanleiding voor het onderzoek betrof een stijgend verzuim in drie opeenvolgende jaren als gevolg van stress gerelateerde klachten en twee zelfdodingen van medewerkers. In het artikel wordt de volgende onderzoeksvraag behandeld: *"In hoeverre ervaren medewerkers bij het onderzochte ministerie stress en welke rol spelen collega's en leidinggevendenden bij het bespreekbaar maken van werk gerelateerde stressklachten?"*

Methodiek: Op basis van dossieronderzoek en groepsinterviews (focusgroepen) is data verzameld over de risico's op PSA binnen de organisatie. Daarnaast is aan de hand van een kwalitatief exploratief onderzoek data verzameld gericht op stressherkenning in het werk en het bespreekbaar maken van stressklachten in de arbeidssituatie door middel van focusgroepen. De onderzoekspopulatie bestond uit 20 teams met in totaal 423 medewerkers die werkzaam zijn in de uitvoering. Van deze teams hebben 11 deelgenomen aan het onderzoek, wat neerkomt op 223 medewerkers. In het onderzoek waren 11 medewerkers met een leidinggevende functie aanwezig.

Resultaten en conclusie: Het bespreekbaar maken van signalen van stress ter herkenning en erkenning is essentieel en leidt tot openheid tussen medewerkers. De rol van de leidinggevende is hierin belangrijk. Medewerkers bleken grotendeels onbekend met de aanwezige in- en externe hulp- en verwijsstructuur voor professionele ondersteuning. Uiteindelijk hebben verschillende medewerkers alsnog de stap gezet om professionele hulp in te schakelen.

Aanbevelingen: In het artikel worden aanbevelingen gedaan om medewerkers en leidinggevendenden te trainen in het identificeren van stress, zodat ze zich bewust worden van hun stressniveaus en indien nodig gebruik kunnen maken van de aanwezige hulp- en verwijsstructuur. Daarbij kunnen leidinggevendenden een stimulerende factor zijn.

Abstract

Introduction: This article describes the risks and consequences of psychosocial work stress through a qualitative exploratory study based on a case study. The aim is to contribute to increasing knowledge about identifying stress risks and recognizing them within a ministry with more than 1,000 employees. The reason for the research was an increasing absenteeism in three consecutive years as a result of stress-related complaints and two suicides of employees. The following research question is addressed: *"To what extent do employees at the ministry under investigation experience stress and what role do colleagues and managers play in discussing work-related stress complaints?"*

Method: Based on file research and group interviews data on the risks of PSA within the organization was collected. In addition, a qualitative exploratory study focused on stress recognition at work and discussing stress complaints in the work situation was performed by means of focus groups. The research population consisted of 20 teams with a total of 423 employees. Of these teams, 11 participated in the research, which amounts to 223 employees. There were 11 employees with a managerial function present in the research population.

Results en conclusion: Discussing signs of stress for recognition and acknowledgment is essential and leads to openness between employees. The role of the manager in this is important. Employees were largely unfamiliar with the existing internal and external help and referral structure for professional support. Ultimately several employees sought professional help.

Recommendations: It is recommended to train employees and managers in identifying stress, so that they become aware of their stress levels and can use the existing measures if necessary. Managers can be a stimulating factor in this.

¹ Jan Pool is wetenschapper sociale interventies en werkzaam als manager binnen de Rijksoverheid.

² Lisa van der Landen is opgeleid in Human Resource Management en werkzaam als beleidsondersteuner binnen de Rijksoverheid.

³ Renske Krispijn is algemeen sociaal wetenschapper en werkzaam als gecertificeerd arbeids- en organisatiedeskundige. Voorzitter van het bestuur van de BA&O.

Casusbeschrijving

Dit artikel beschrijft vanuit een casus de risico's op en gevolgen van psychosociale arbeidsbelasting door middel van een kwalitatief exploratief onderzoek. Het doel is een bijdrage te leveren aan het vergroten van kennis over het identificeren van risico's op stress en het herkennen ervan binnen het onderzochte ministerie om uiteindelijk langdurige en negatieve effecten van stress op individueel, team- en organisatieniveau te voorkomen.

De casus speelt zich af binnen een ministerie van de Rijksoverheid met meer dan duizend medewerkers. Uit een intern onderzoek, uitgevoerd door 113 Zelfmoordpreventie, blijkt dat dit ministerie een organisatie is met hoog-risicoberoepen. Het onderzoek is uitgevoerd naar aanleiding van twee kort opeenvolgende zelfdodingen van medewerkers van dit ministerie. 113 Zelfmoordpreventie stelt in haar onderzoeksrapport vast, dat de aard van het werk in deze organisatie emotioneel belastend is. Door de wettelijke taak van deze organisatie, kan de bron van het emotioneel belastende werk niet worden weggenomen.

Verzuim

Uit een verzuimanalyse bleek dat gedurende drie opeenvolgende jaren sprake was van een hoog percentage verzuim, als gevolg van psychische klachten. De auteurs signaleerden dat binnen het onderzochte ministerie veel maatregelen beschikbaar zijn, gericht op de aanpak van werk gerelateerde stressklachten. De werkgever biedt preventieve interventies aan zoals mental check-up gesprekken met een psycholoog of team- en individuele interventies gericht op mindfulness en meer energie in je werk. Daarnaast worden curatieve maatregelen aangeboden met de inzet van collegiale opvang, een vertrouwenspersoon of bedrijfshulpverlening. Uit vooronderzoek is gebleken dat medewerkers weinig gebruik maken van dit aanbod. Daarnaast is bekend dat leidinggevenden weinig handvatten hebben om werkstress te herkennen. Hoewel er binnen dit ministerie een opleidingsaanbod beschikbaar is om leidinggevenden hierin te trainen, blijkt ook hier dat daar weinig tot geen gebruik van wordt gemaakt.

Kijken we naar de landelijke cijfers, dan is bij ruim een derde van het werk gerelateerde verzuim werkstress de belangrijkste oorzaak (ArboNed, 2022). Uit de cijfers van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten blijkt dat na infectieziekten psychische aandoeningen de meest voorkomende meldingen van beroepsziekten betrof. De belangrijkste psychische beroepsziekten zijn overspanning en burn-out, posttraumatische stressstoornis (PTSS) en depressie. De belangrijkste risicofactoren in het werk voor deze beroepsziekten zijn werkhoeveelheid, hoge psychologische taakeisen, gebrek aan sociale steun en traumatische ervaringen, agressie en intimidatie (NCvB, 2023). De Arboret wet verplicht de werkgever om beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen of te beperken als integraal onderdeel van het algemene arbeidsomstandighedenbeleid (Arboret wet,

2007). Deze verplichting wordt nader uitgewerkt in afdeling 4, artikel 2.15 van het Arboret besluit (Arboret omstandighedenbesluit, 2007). In de Arboret worden directe en indirecte factoren onderscheiden die stress in de arbeidssituatie op psychosociale arbeidsbelasting teweegbrengen met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk (Arboret omstandighedenwet, 2007).

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2022 blijkt dat 41% van de werknemers behoefte heeft aan (aanvullende) maatregelen met betrekking tot werkdruk en werkstress, 16% van de werknemers ervaart emotioneel zwaar werk (TNO & CBS, 2023). Ondanks dat factoren die PSA veroorzaken bekend zijn, blijft stress in de arbeidssituatie een complex fenomeen. Het ontstaan van stress, hoe stress ervaren wordt en de manier waarop medewerkers omgaan met stress lopen zeer uiteen. Hierbij spelen onder andere organisatorische factoren, persoonskenmerken en eerdere opgedane ervaringen in de arbeidssituatie of in het privéleven een rol (PsyNed, 2023). Dit roept bij auteurs de vraag op of verscheidenheid het lastig maakt om collectieve maatregelen te treffen en effectieve interventies in te zetten die voor eenieder passend zijn.

Het Job Demands-Resources model (JD-R model) is een veelgebruikt model om de relaties tussen werkkenmerken en werkkomsten te bestuderen (Schaufeli & Taris, 2013). Het model veronderstelt dat hoge werkeisen leiden tot stressreacties en ongezondheid, terwijl het beschikken over veel energiebronnen leidt tot hogere motivatie en productiviteit. Eén van de belangrijke werkhulpbronnen om veerkracht te vergroten en stressoren het hoofd te bieden, is volgens Schaufeli & Taris (2013) de aanwezigheid van sociale steun van collega's en leidinggevenden. Uit de NEA blijkt dat een meerderheid van de werknemers aangaf dat zij op het werk gemakkelijk om hulp konden vragen (79%), dat lastige kwesties naar voren kunnen worden gebracht (69%) en dat het niet erg is om op het werk een fout te maken (60%) (TNO & CBS, 2023). Uit ander onderzoek blijkt dat stress en (psychische) klachten als gevolg van stress juist moeilijk bespreekbaar zijn op de werkvloer (Bogaers, et al., 2022).

Om in de praktijk succesvolle interventies in te zetten, is het wat auteurs betreft van belang dat binnen arbeidssituaties een sfeer gecreëerd wordt waarin het vroegtijdig bespreekbaar maken van stressklachten gewoengoed wordt. In de huidige tijd wordt door veel professionals gesproken over psychologische veiligheid. Volgens Harvard-professor Amy Edmondson (1999) verwijst psychologische veiligheid in een organisatie naar de mate waarin individuen zich veilig voelen om zichzelf te uiten, ideeën te delen en fouten te maken zonder negatieve consequenties te ervaren. Door hun invloed op de omgeving spelen leidinggevenden een belangrijke rol in het scheppen van een psychologisch veilig klimaat (Edmondson, 1999).

Stress

In de Nederlandse taal zijn meerdere woorden die gebruikt worden om emoties te beschrijven als gevolg van stressvolle situaties, zoals angst, nervositeit, druk, spanning, onzekerheid, stress, etc. In de loop van de jaren zijn er verschillende definities en stressmodellen ontwikkeld. Een van de definities is die van dr. Hans Selye, die stress beschreef als 'de niet-specifieke reactie van het lichaam op een verzoek om verandering' (Selye, 1956, p. 79). Volgens Selye (1956) is stress een reactie van het lichaam op het signaleren van gevaar. Er kunnen gedachten ontstaan zoals 'ik ga dood' of 'er overkomt me iets vreselijks'. Het lichaam bereidt zich voor om te vechten, te vluchten of te bevriezen. Het hart klopt sneller, de spieren spannen zich aan en de ademhaling verhoogd. Als situaties die spanningen oproepen elkaar te snel opvolgen of te lang duren, raakt het lichaam uitgeput. Signalen van uitputting door stress kunnen zijn prikkelbaarheid, snel en heftig schrikken, een verminderde concentratie, snel boos worden en slechter slapen (Selye, 1956). Sigaretten, drugs en alcohol zijn middelen die gebruikt kunnen worden om het gevoel dat met stress gepaard gaat te dempen, maar die tevens de fysieke en mentale conditie verslechteren (Trimbos Instituut, 2023).

Drie stadia van stress gerelateerde klachten worden onderscheiden: spanningsklachten, overspanning en burn-out (Schaufeli, De Witte, & Kok, 2022). Bij overspanning zijn de spanningsklachten dermate ernstig dat het niet meer mogelijk is om de functie te vervullen. Bij burn-out is sprake van een lange voorgeschiedenis van overbelasting (een jaar of langer) waardoor een chronisch klachtenbeloop is ontstaan. Stress bij zwaar emotioneel belastend werk kan leiden tot een vicieuze cirkel, waardoor de stress chronisch kan worden. Wanneer schokkende of traumatische ervaringen op de werkvloer langer aanhouden, kan dit leiden tot een chronische stressstoornis, zoals een PTSS (ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum, 2023). De diagnose PTSS kan door een bevoegd arts vastgesteld worden wanneer de stressklachten blijven bestaan na vier weken, het trauma telkens opnieuw beleefd wordt, een gebeurtenis aan het trauma doet denken of wordt vermeden. PTSS kan ook leiden tot een verstoring en/of onderbreking van het normale psychisch functioneren, als reactie op extreme stress (GGZ Standaarden, 2020).

De oorzaken van stressreacties zijn divers en kunnen op alle leeftijden voorkomen. Als stress ervaren wordt, gaat dit gepaard met onderdrukking van gevoelens en gedachten (PsyNed, 2023). Vroegtijdige herkenning van stressreacties maakt een snelle en adequate aanpak daarvan mogelijk, wat essentieel is voor het herstel (ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum, 2023). Bogaers et al. (2022) benoemen de volgende vijf factoren als belemmeringen om over stress te spreken: angst voor negatieve carrièreconsequenties; angst voor sociale afwijzing; gebrek aan steun van de leidinggevende; het moeilijk vinden om over psychische klachten te praten; de werkcultuur waarin mensen geacht

worden sterk te zijn. Positieve verwachte gevolgen van openheid, steun van leidinggevend en als gevolg hiervan het makkelijker kunnen bespreken van werk gerelateerde psychische klachten, zijn drie stimulerende factoren uit het onderzoek van Bogaers et al. (2022).

Kennis, houding en gedrag van leidinggevend zijn belangrijk voor het wel of niet bespreken van psychische klachten (Edmondson, 1999).

Onderzoeksvraag

In hoeverre ervaren medewerkers bij het onderzochte ministerie stress en welke rol spelen collega's en leidinggevend bij het bespreekbaar maken van werk gerelateerde stressklachten?

Methodiek

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag is een kwalitatief exploratief onderzoek gedaan binnen het ministerie waar het toenemende ziekteverzuim, gebaseerd op psychische klachten met ernstige gevolgen, de aanleiding was voor nader onderzoek. Data is tussen januari 2020 en december 2020 door middel van focusgroepen verzameld (Quinn Patton, 2002). Vooraf is bij 20 teams met in totaal 423 medewerkers voorlichting gegeven door de leidinggevende over het onderzoek. Van deze 20 teams hebben 11 teams naar aanleiding van de voorlichting vrijwillig deelgenomen aan het onderzoek, wat neerkomt op een steekproef van 223 medewerkers. De overige negen teams hebben niet deelgenomen, zonder opgave van reden. De 11 teams zijn verdeeld in groepen van maximaal tien medewerkers per focusgroep. Er zijn 32 focusgroepen gehouden waarvan één een fysieke bijeenkomst betrof en 31 sessies online plaatsvonden, vanwege de Covid-19 lockdownperiode. Tijdens de focusgroepen was aandacht voor het niet benutten van het aanbod van de preventieve en curatieve maatregelen van de organisatie, wat stress veroorzaakt en hoe dit zich uit bij medewerkers en belemmerende en stimulerende factoren om stress in de arbeidssituatie bespreekbaar te maken.

Informatie is verzameld volgens de empirische narratieve onderzoeksmethoden (Brohm & Janssen, 2010). Met de Biografisch Narratieve Interview Methode (BNIM) is reflectieve data verzameld door focusgroep-interviews. Bij BNIM stelt de interviewer één vraag aan de deelnemers waarna zij vrijuit kunnen praten. Data wordt verzameld aan de hand van sleutelwoorden uit het verhaal van respondenten. Voorafgaand aan de focusgroepen is een video met de medewerkers gedeeld, waarin verteld wordt over een impactvolle gebeurtenis op het werk, die zij ter voorbereiding op de groepsessie konden bekijken. Het doel van de video was om medewerkers uit te nodigen gebeurtenissen te delen die impact hebben op hun (werkzame) leven. Voor de start van de groepsessie is uitleg gegeven over stress(reacties), posttraumatische stress, hoe het ontstaat, hoe posttraumatische reacties herkend kunnen worden en wat het kan betekenen voor iemands welzijn. Daarna hebben auteurs het gesprek op gang gebracht door aan de medewerkers te vragen: "Als je het filmpje ziet over ingrijpende gebeurtenissen, waar

denk je dan aan?".

Tijdens de focusgroepen zijn aantekeningen gemaakt van de verhalen van de medewerkers. Bij het coderen van de aantekeningen en het verwerken van de data in een analysematrix is gebruik gemaakt van de wetenschappelijk onderbouwde indicatoren op een posttraumatische stressreactie. Carpenito-Moyet (2019) definieert een posttraumatische stressreactie in het Zakboek voor verpleegkundige diagnosen als een langdurige, pijnlijke reactie die zich langer dan een maand voortdoet op het doormaken van een of meer overweldigende traumatische gebeurtenissen. De indicatoren op een posttraumatische reactie zijn waarneembaar, zoals herbeleving van de traumatische gebeurtenis die zich uit in flashbacks en opdringende gedachten, terugkerende dromen en nachtmerries, het steeds opnieuw verwoorden van de traumatische gebeurtenis, schuldgevoel over gedrag dat nodig was, pijnlijke emoties (zichzelf de schuld geven, schaamte, bedroefdheid), kwetsbaarheid of hulpeloosheid, angst, paniek, vrees voor herhaling, doodsangst, angst om lichaamsbeheersing te verliezen, woede-uitbarstingen/razernij, schrikreacties, buitensporige alertheid of waakzaamheid. Andere verschijnselen kunnen uitingen zijn van psychisch/emotioneel verdoofd zijn en een veranderde manier van leven.

Auteurs hebben in de analysematrix per focusgroep verwerkt welke indicatoren op een posttraumatische stressreactie zijn genoemd en hoe vaak de medewerkers over deze indicator hebben gerapporteerd. Ook is bijgehouden hoeveel medewerkers zelf hebben aangegeven reeds gediagnosticeerd te zijn met PTSS of te maken hebben met risico's op psychosociale arbeidsbelasting. Vastgelegd is hoe vaak de leidinggevende zelf een persoonlijk verhaal deelde en hoe de teamleden hierop reageerden. Tot slot is genoteerd hoe vaak medewerkers na de focusgroepen hebben gevraagd waar zij hulp konden krijgen, in hoeveel teams stressreacties zijn gerapporteerd door medewerkers zonder dat zij daar een oorzaak van benoemden en hoe vaak wel een aanwijsbare oorzaak is genoemd. Ten einde te kunnen beantwoorden in hoeverre medewerkers bij het onderzochte ministerie stress ervaren en welke rol collega's en leidinggevenden spelen bij het bespreekbaar maken van de werk gerelateerde stressklachten.

Resultaten

In 28 van de 32 focusgroepen zijn 238 signalen van posttraumatische stressreacties waargenomen. Opvallend is dat in de vier focusgroepen waar geen signalen zijn waargenomen, de leidinggevende niet is begonnen met een persoonlijk verhaal. Van de 27 medewerkers die verteld hebben chronische stress te ervaren, hebben 19 medewerkers dit nooit eerder aan hun collega's verteld. Ook niet dat deze klachten impact hebben op hun welzijn en werk. De medewerkers hebben aangegeven dat zij het prettig vonden om met collega's uit het team te praten over hun gevoelens en klachten. Ze hebben aangegeven zich gesteund te voelen, vooral omdat uit de groepsgesprekken is gebleken dat ook andere collega's stressklachten hebben en

dat zij zich herkennen in het verhaal van de ander. Tijdens de groepsgesprekken hebben zes medewerkers verteld dat zij gediagnosticeerd zijn met PTSS en dat zij dit nooit eerder met hun team hebben besproken. Eén medewerker heeft bij zijn vorige werkgever ontslag genomen, vanwege de manier waarop zijn leidinggevenden omgingen met zijn PTSS-diagnose. Gebleken is dat een meerderheid van de medewerkers niet of onvoldoende weet hoe zij gebruik kunnen maken van de interne hulp- en verwijsstructuur bij stressklachten. In totaal hebben 22 medewerkers gevraagd waar zij hulp kunnen krijgen. Naar aanleiding van de focusgroepen hebben uiteindelijk 27 medewerkers hulp gezocht bij in- of externe hulpverleners om hun stressklachten nader te bespreken. Het ontstaan van stress, hoe stress ervaren wordt en de manier waarop medewerkers omgaan met stress lopen zeer uiteen.

Conclusies

Medewerkers bij het onderzochte ministerie ervaren stress na ingrijpende gebeurtenissen en merken dat aan verschillende waarneembare signalen, zoals het steeds opnieuw verwoorden van de traumatische gebeurtenis, woede-uitbarstingen en schrikreacties. Deze signalen herkennen ze vaak pas door over stress te spreken met collega's en leidinggevenden. Het bespreekbaar maken van signalen van stress ter herkenning en erkenning is essentieel en leidt tot openheid tussen medewerkers. Medewerkers voelden zich gesteund, omdat de collega's op een prettige manier reageerden. Gesprekken over stress verliepen gemakkelijker wanneer de leidinggevende een persoonlijk verhaal deelde over zijn/haar eigen stress of angst in het werk. De meeste deelnemers aan het onderzoek benoemden dat zij de verhalen en steun van directe collega's als positief en helpend hebben ervaren tijdens de focusgroepen.

Aanbevelingen

Het wordt aanbevolen om huidige en nieuwe medewerkers te trainen in het identificeren van stress, zodat ze zich bewust worden van hun stressniveaus en indien nodig gebruik kunnen maken van de beschikbare maatregelen. Verder wordt aanbevolen om stress structureel bespreekbaar te maken, omdat de verhalen en steun van directe collega's als positief en helpend werden ervaren tijdens de focusgroepen. Daarbij kunnen leidinggevenden een stimulerende factor zijn om te spreken over stress, medewerkers te informeren over wat stress is, wat de gevolgen zijn wanneer het niet onderkend wordt en hoe de huidige hulp- en verwijsstructuur werkt binnen de organisatie. Alle medewerkers zouden structureel aandacht moeten besteden aan stress en welzijn op individueel-, team- en organisatieniveau. Omdat dit artikel een praktijkgericht onderzoek beschrijft, is duidelijk dat meer wetenschappelijk onderzoek nodig is naar een bredere toepassing van evidence based interventies bij het voorkomen van uitval als gevolg van PSA.

Literatuur

- Arbeidsomstandighedenbesluit. (2007) *Arbeidsomstandighedenbesluit afdeling 4, artikel 2.15*. Beschikbaar via: https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2024-01-01/#Hoofdstuk2_Afdeling4_Artikel2.15 (ingezien op 3 januari 2024).
- Arbeidsomstandighedenwet. (2007) *Arbeidsomstandighedenwet artikel 1 lid 3 e*. Beschikbaar via: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2023-06-20> (ingezien op 3 januari 2024).
- Arbeidsomstandighedenwet. (2007). *Arbeidsomstandighedenwet, artikel 3 lid 2*. Beschikbaar via: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2023-06-20> (ingezien op 3 januari 2024).
- ArboNed. (2022) *Werkstress*. Beschikbaar via: <https://www.arboned.nl/wat-u-moet-weten/verzuim-verlagen/werkstress> (ingezien op 3 januari 2024).
- ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum. (2023) *Beroep en Trauma*. Beschikbaar via: <https://arq.org/behandeling/beroep-en-trauma> (ingezien op 27 september 2023).
- Bogaers, R., Geuze, S.G., Van Weeghel, J., Leijten, F.R.M., Rusch, N., van de Mheen, D., Varis, P.K., Rozema, A., Brouwers, E. (2022) Hoe kan de bespreekbaarheid van psychische en verslavingsklachten in de werkomgeving verbeterd worden: Een focusgroepstudie vanuit meerdere perspectieven binnen de Nederlandse krijgsmacht. *Nederlands Militair Geneeskundig Tijdschrift*, 75 (2), 57-69.
- Brohm, R., Janssen, W. (2010) *Kwalitatief onderzoeken*. Delft: Eburon.
- Carpenito-Moyet, L.J. (2019). *Zakboek voor verpleegkundige diagnoses*. Groningen: Noordhoff.
- Edmondson, A. (1999) Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350-383. Beschikbaar via: https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Edmondson%20Psychological%20safety.pdf (ingezien op 15 december 2023).
- GGZ Standaarden. (2020) *Zorgstandaard Psychotrauma en stressorgerelateerde stoornissen*. Beschikbaar via: https://www.ggzstandaarden.nl/uploads/pdf/project/project_2d229b50-c9fb-4af2-b930-26b0e3a8c580_psychotrauma-en-stressorgerelateerde-stoornissen_authorized-at_01-12-2020.pdf (ingezien op 15 december 2023).
- NCvB. (2023) *NCvB kerncijfers beroepsziekten 2023*. Beschikbaar via: https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/kerncijfers/ncvb_kerncijfers-beroepsziekten_2023.pdf (ingezien op 3 januari 2024).
- PsyNed. (2023). *Stress*. Beschikbaar via: <https://www.psy-ned.nl/stress/> (ingezien op 15 december 2023).
- Quinn Patton, M. (2002) *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Schaufeli, W., Taris, T. (2013) Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 2 (26), 182-204. Beschikbaar via: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/401.pdf>.
- Schaufeli, W., De Witte, H., Kok, R. (2022) Het verschil maken met BAT en 4DKL. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 30, 41-45. Beschikbaar via: <https://www.tbv-online.nl/magazine-artikelen/het-verschil-maken-met-bat-en-4dkl/>. (Ingezien op 18 oktober 2023)
- Selye, H. (1956) *The stress of life*. New York: Mc Grawhill Education.
- TNO & CBS. (2023) *Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2022*. Beschikbaar via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving> (ingezien op 3 januari 2024).
- Trimbos Instituut. (2023) *Risicofactoren voor middelengebruik en werk*. Beschikbaar via: <https://www.trimbos.nl/kennis/alcohol-drugs-medicijnen-en-werk/risicofactoren/> (ingezien op 15 december 2023).