

## Werkstress en uitval

### *Vanuit het perspectief van een werkgever*



*Vanwege de awarenessmaand, die dit keer in het teken staat van stress, gaan we in gesprek met coaches, coachees en werkgevers. Allemaal met hun eigen ervaring en idee bij het thema stress. Dit is het verhaal van Thera Kosian, HR business partner bij instituut Clingendael.*

### **Allround HR**

“Clingendael is een kennisinstituut. Wij geven trainingen aan internationale diplomaten en doen onder andere onderzoek naar internationale betrekkingen in opdracht van bijvoorbeeld het Ministerie van Buitenlandse Zaken, de EU en de Verenigde Naties. Er werken hier ongeveer 120 mensen. We hebben geen aparte HR specialisten in huis. Dat betekent dat HR in alle facetten, en in de volle breedte, voorbijkomt. Van instroom, doorstroom en uitstroom tot verzuim, loopbaan en organisatieontwikkeling. En van heel hoog en abstract tot praktisch.

### **Langdurig verzuim**

“Bij Clingendael werken kenniswerkers. Zij zijn zeer gemotiveerd; zó gemotiveerd dat ze soms makkelijk doorlopen daar waar ze eigenlijk rust zouden moeten nemen. Ook is hun zichtbaarheid vaak groot omdat zij in de media te zien en te horen zijn. Deze combinatie van factoren maakt verzuim bij ons relatief complex. We zien dat als mensen uitvallen, het risico groot is dat zij vaak langere tijd uitvallen. Als werkgever staat werkstress bij ons hoog op de agenda. We stimuleren het om hier open over te praten. Zo hebben we dit jaar een groot traject vitaliteitstraining opgezet. Enerzijds om iedereen inzicht te geven in deze thematiek; anderzijds om met elkaar

een gemeenschappelijke taal te hebben om het hier daadwerkelijk over te hebben. In openheid en eerlijkheid.”

### **Praat op tijd met een coach**

“Het verbaast mij dat coaching pas wordt ingeschakeld als mensen terugkomen op hun werkplek na een burn-out. Ik geloof dat het enorm belangrijk is dat medewerkers hier al tijdens het verzuim mee beginnen. Natuurlijk moet je wel enige energie hebben, maar zorg dat je niet wacht tot je weer midden in het werk zit. Je zal dan vaak in dezelfde patronen vervallen en een reïntegratietraject is succesvoller, voor beide partijen, als je eerder met een coachingstraject begint. Het is waardevol om je eigen valkuilen te kennen en te leren hoe je meer afstand tot je werk neemt. Ook is het oefenen met het omgaan van veel prikkels en het vinden van een betere balans tussen in- en ontspanning zinvol. Bovendien is het belangrijk om te ontdekken waarom je zoveel signalen hebt genegeerd, fysiek en/of mentaal. Coaching kan je daar goed bij helpen. Ik zie de toegevoegde waarde van NOBCO in de zoektocht naar een professionele coach dan ook zeker.”

### **Werk en privé - pak beide gebieden aan**

“Bij uitval speelt vaak een combinatie van uitdagingen op het werk en in de

privésfeer. Ik zie dat mensen veelal initiatief nemen om op privévlak te praten met een coach of psycholoog. Dat is heel goed. Toch ben ik bang dat het onvoldoende is. Werk en privé hebben immers beide een aandeel in de uitval. De connectie met het werk zul je dus moeten 'meenemen', wil je disbalans of uitval in de toekomst voorkomen."

### **Wees eerlijk naar jezelf**

"Burn-out en overspannenheid kunnen ook een signaal zijn dat een functie niet meer bij je past. Het is belangrijk om je af te vragen of dit nog wel je plek is, en of je talenten goed naar voren komen. Het is dapper om onder ogen te zien dat dit misschien niet (meer) het geval is, om het vervolgens aan te kaarten bij je leidinggevende. Tijdens mijn werk bij de politie heb ik gezien dat mensen het heel eng vinden om zoiets te bespreken. Ze zijn bang dat hun baas dan denkt dat ze niet gemotiveerd zijn. Dat zijn aannames, want mijn ervaring is dat leidinggevendenden het juist heel positief vinden als je daar zelf mee komt. Vaak zijn er dan ook best wat dingen mogelijk. Ik geef je een voorbeeld: als iemand zes maanden ziek is, bijvoorbeeld omdat een 'mismatch' met de functie het grootste achterliggende probleem is, lopen de kosten flink in de papieren. Als je op tijd aankaart dat je niet op je plek zit, zal je zien dat er vaak meer mogelijkheden zijn dan je denkt, zoals loopbaanbegeleiding of een financiële tegemoetkoming. Overigens vind ik dat hierin ook een rol is weggelegd voor leidinggevendenden. Zorg dat er een cultuur is waarin mensen zich sterk en vrij genoeg voelen om kwetsbare onderwerpen te bespreken. En maak loopbaankwesties en uitdagingen bespreekbaar. Dit is een delicaat iets, het vraagt om veel volwassenheid van werkgever en

werknemer om zo'n gesprek aan te gaan, maar waardevol is het zeker."

### **Planningsvaardigheden: dé corona-skill**

"Corona vraagt veel van ons. Er is meer discipline nodig om je grenzen te bewaken, werk en privé kunnen erg in elkaar overlopen. Dat is lastig. Maar sluit je laptop en stop op tijd. Ga naar buiten, een stuk wandelen of fietsen, en maak je hoofd leeg. Even iets heel anders doen helpt, dat merk ik ook bij mezelf. Spreek vooral ook met een collega af. Haal een lekkere koffie en ga samen wandelen. En calculeer in dat je weleens een offday hebt. Plan dus niet je hele agenda vol, maar zorg voor ontspanning als het eens een dag tegenzit. Dat vraagt veel van mensen en hun planningscapaciteit. Ik denk dat plannen bij uitstek de corona-skill is geworden. Als je goed plant, heb je ook een eenvoudig aanknopingspunt om het met je werkgever over werkdruk te hebben. Dat praat een stuk makkelijker."

### **Openheid en perspectief**

"Soms is werkstress onvermijdelijk. In mijn ervaring werkt het het beste als leidinggevendenden openheid en perspectief bieden. Met openheid bedoel ik bijvoorbeeld aangeven dat er een drukke periode aankomt, maar dat het in januari rustiger wordt. Over het algemeen vinden mensen een tijdelijke piekbelasting helemaal niet zo erg, als ze maar weten dat het daarna klaar is. Want aan permanent op je tenen lopen gaat iedereen onderdoor. Mijn tip voor werkgevers: neem je mensen mee in wat er speelt en erken dat het soms lastig is en druk zal zijn. Moedig ook aan om goed vrij te nemen. Echt even afstand van je werk nemen is ontzettend belangrijk."

### **Thera Kosian**