

Beroepsrisico nummer 1: werkstress

Eén op de acht werknemers in Nederland heeft last van werkstress en bijna 1 miljoen mensen lopen jaarlijks het risico op burn-out en andere werkgerelateerde psychische ziekten. Met deze waarschuwing kwam het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid begin mei. Ook uit omvangrijk Duits onderzoek blijkt een sterke relatie tussen stress door werk en ziekte.

Bertus Mulder

De Duitse neurobioloog, arts en psychotherapeut Joachim Bauer heeft jarenlang onderzoek gedaan naar de samenhang tussen arbeid en gezondheid, in samenwerking met het Berliner Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Het resultaat beschrijft hij in *Arbeit. Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht*.¹ Hij signaleert een sterke samenhang tussen stressfactoren die met het werk samenhangen en ziekte.²

Essentieel voor effectieve en goede arbeid is een angstvrij arbeidsklimaat. Ontspannen arbeidsverhoudingen in een ‘gelukkige onderneming’ – de titel van het WBS jaarboek 2013 - zijn voorwaarden voor betrokkenheid van werknemers bij ‘hun’ bedrijf’. Mensen werken met plezier als ze de uitdaging van het werk aankunnen en zich gewaardeerd weten.

Een centraal, neurobiologisch gefundeerd motief voor mensen om te werken is de wens naar directe of indirecte waardering. Bauer zegt hierover: ‘Waardering geven betekent vooral de ander te zien en hem of haar – en dat wat hij of zij doet – een betekenis toe te kennen.’³

Het neurale systeem dat het mensen mogelijk maakt gevoel voor anderen op te brengen, hun perspectief te onderkennen en te begrijpen, is pas in de laatste twintig jaar helder geworden. Het klassieke, sinds het midden van de vorige eeuw bekende stresssysteem (de ‘flight or fight’-reflex) wordt aangesproken als mensen voor alarmerende bedreigingen worden geplaatst. Dan volgt een lichamelijke reactie: het hartritme gaat omhoog, de bloeddruk neemt toe, in het lichaam wordt glucose aangemaakt om de hersenen op korte termijn van energie te kunnen voorzien. Adrenaline en noradrenaline komen vrij om het lichaam alert te maken. De prestatiereserves worden geactiveerd. Het stresshormoon cortisol zorgt ervoor dat het lichaam zoveel mogelijk energie steekt in de acute energievoorziening van het lichaam.

Als de klus goed geklaard wordt, geeft dat voldoening; als de eisen te hoog liggen komt het lichaam niet tot rust. Bij ‘goede stress’ is de last van de stress, de ‘allostatische last’,

begrensd; bij niet-beheerste stress blijft het lichaam belast en dat leidt op termijn tot uitputting van het stresssysteem. De lichamelijke gevolgen daarvan zijn: verhoogde bloeddruk, verhoogde bloedlipidenwaarden (cholesterol), een verhoogd risico op diabetes, aderverkalking, hart- en vaatziekten en een vergrote kans op een hartaanval.

Maar de mens heeft niet één stresssysteem. Pas sinds kort wordt de betekenis duidelijk van een *tweede* stresssysteem, het onrust-stresssysteem. Dit systeem komt in werking als een diffuse, brede en vlakke waakzaamheid opgeroepen wordt. De wetenschap kwam dit tweede stresssysteem op het spoor toen neurobiologen zich afvroegen wat er in de hersenen gebeurde als mensen niet voor concrete taken geplaatst werden. De hersenen bleven tot hun verbazing actief. Ook zonder concrete taakopdracht bleken mensen in de werksituatie voortdurend attent, ook al wisten ze niet waarop ze bedacht moesten zijn en waar ze aan toe waren.

Bauer geeft aan dat zo'n diffuse arbeidssituatie wijdverbreid is. Door de grote hoeveelheid diverse prikkels en impulsen die mensen te verwerken krijgen, is de structuur en de gerichtheid van aandacht op de werkvloer radicaal veranderd. Aandacht wordt verdeeld over meerdere processen en taken – beeldschermen, telefoons, e-mails, contacten met collega's en klanten - die het moeilijk maken zich tot een bepaalde taak te concentreren. Multitasking fragmenteert de arbeid en vormt een belemmering voor het succesvol uitvoeren van één taak. Er zijn sterke aanwijzingen dat een voortdurende overactivering van het onrust-stresssysteem niet alleen het concentratie- en waarnemingsvermogen ruïneert, maar ook psychische ziektes, waaronder dementie, teweegbrengt.⁴

Stressmodellen

Stress is onderdeel van het arbeidsleven, en bij het succesvol verrichten van taken kan dat leiden tot trots en waardering. Het wordt anders als mensen permanent stress oplopen. Mensen proberen dan vaak uit plichtsgevoel hun werk te blijven doen. Dat leidt tot fouten en voert tot uitputting. Ze raken opgebrand, en dat brengt soms emotionele uitbarstingen teweeg: de gedupeerden storten emotioneel in of slaan van zich af.⁵ Bij het burn-outsyndroom is er sprake van aanhoudende emotionele uitputting, emotionele aversie of cynisme tegenover de arbeidsomgeving (mensen en werk) en ook efficiëntieverlies, ook al wordt er qua tijd meer gewerkt. En een burn-out geeft ook een verhoogde kans op een depressie. Er is in de twintigste eeuw veel onderzoek gedaan naar het fenomeen van burn-out. Wat lang ontbrak waren modellen waarmee kenmerken van de concrete arbeidssituatie verbonden

konden worden met concrete, objectiveerbare gezondheidsstoringsen. Bauer beschrijft de stressmodellen die nu ontwikkeld zijn en die een doorbraak betekenen in het onderzoek naar aan werk gerelateerde problemen met de gezondheid. Deze modellen gaan stuk voor stuk uit van de arbeidsplaats en de daar te leveren arbeidsprestatie, en niet van de individuele persoonlijkheidskenmerken van afzonderlijke werknemers.⁶

In zijn overzicht van internationaal onderzoek naar het fenomeen burn-out geeft Bauer een zestal arbeidsgelateerde factoren die in hun samenhang van belang zijn voor psychische gezondheid:

1. de arbeidsbelasting;
2. de mogelijkheid om het arbeidsproces te beïnvloeden;
3. de beloning en waardering;
4. het arbeidsklimaat en collegialiteit;
5. transparantie en rechtvaardigheid;
6. de zin en de waarde van de arbeid.

Extra stress door flexwerk

Bauer onderstreept dat flexibele arbeidsvoorwaarden een extra belastingfactor vormen. Flexwerkers leven vaak in voortdurende onzekerheid over de eigen arbeidsplek.⁷ Maar daartoe beperkt de betekenis zich niet. Neem de brief van een hoogopgeleide, flexibel werkende ICT'er die de Duitse arbeidssocioloog Klaus Dörre publiceerde. Deze schreef hem: 'Ik verdien vergeleken met mijn collega's een derde minder loon, heb vijf dagen minder vakantie, krijg geen bonussen, mijn toeslagen zijn de helft van wat anderen krijgen, ik heb geen maaltijdtoeslag, geen pensioenopbouw, geen bedrijfsuitkering, geen loonsverhoging, geen parkeerplaats en ik heb geen toegang tot bedrijfsinterne feesten [...] en dat terwijl ik minstens zo goed gekwalificeerd ben. Over de psychische belasting wil ik het al helemaal niet hebben, die is verschrikkelijk, want men voelt zich een tweederangsmens. Daarvoor bestaat ook alle reden. Waar moet deze ontwikkeling op uitlopen? Welke uitweg moet ik vinden? Wat adviseert u mij? Ik ben intussen helemaal radeloos.'⁸

Dit citaat illustreert in de breedte wat er aan de hand is met flexibel werk. Het gaat niet alleen om de rechtspositie en de minimale mogelijkheden het arbeidsproces te beïnvloeden, het gaat ook om gebrekkige beloning en waardering, het niet opgenomen zijn in de arbeidsorganisatie en het ontbreken van continuïteit als voorwaarde voor collegialiteit. Flexibel werk scoort op alle zes door Bauer onderscheiden dimensies vaak negatief. Je hoort er niet bij en de onzekere

arbeidsituatie werkt bovendien onmiddellijk door op de mogelijkheden een eigen leven vorm te geven.

Nederland is koploper in Europa als het gaat om tijdelijke arbeidscontracten, oproepcontracten, flexcontracten, nulurencontracten, outsourcing van kantinepersoneel en schoonmakers, payrolling, kortom allerlei nieuwe vormen van ‘contracting’⁹, en de opkomst van onvrijwillige zzp’ers. Het mantra van de ‘eigen verantwoordelijkheid’ maakt dat mensen de schuld voor ellende bij zichzelf zoeken en dat het Malieveld leeg blijft, het gaat tenslotte om ‘vrije arbeid’.¹⁰ We lijken terug te zijn bij de lethargie uit de negentiende eeuw.

Flexibel werk vergt een grote arbeidsinzet, levert steeds vaker minder inkomen op, gaat gepaard met een slechte rechtspositie en leidt tot een passantenbestaan in een bedrijf.

Bovendien kost het switchen van werk naar werk energie, terwijl het tegelijk steeds minder lukt om tijdelijk werk om te zetten in een vast contract. Voor hoogopgeleiden is de gedwongen afhankelijkheid van flexibele contracten een harde confrontatie met de werkelijkheid die zij zich heel anders voorgesteld hadden. Voor laagopgeleiden is de situatie helemaal moeilijk, want de onderkant van de arbeidsmarkt kent meer flexibele en onzekere banen, en bovendien treedt er, zeker in tijden van crisis, verdringing op van hoger opgeleiden. Zij beschikken in hun werk al over bijzonder weinig autonomie en ervaren hoe moeilijk het is hun werk te behouden.

In Nederland – zo blijkt uit recente cijfers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – is de teleurstelling over de ‘verworvenheden’ van de flexibiliteit alom aanwezig. De druk van de baanonzekerheid onder werkenden tussen de 26 en 35 jaar is zo groot dat het aantal gevallen van burn-out sterk is toegenomen. Van 10% over de periode 1991 tot en met 2004, 11% in 2007 naar 13% in 2012.¹¹ En dat geldt meer voor hoog- dan voor laagopgeleiden.

Indammen van werkdruk

Het is van groot maatschappelijk belang op bedrijfsniveau stress tegen te gaan. Maar de politieke cultuur was daar tot nu toe niet naar. Het vierjarenplan tegen stress dat Lodewijk Asscher heeft aangekondigd kan het tij hopelijk keren. Onder invloed van globalisering diende een terugtrekkende overheid de laatste decennia vooral te zorgen voor vermindering van bureaucratische lasten en een verlaging van arbeidskosten. In dat kader zijn veel deregulerende maatregelen als onvermijdelijk en onontkoombaar gepresenteerd. Ter wille van een grotere kapitaalopbrengst werden lonen gematigd, VUT-regelingen ontmanteld en de AOW

verdaagd. In het onderwijs en de zorg werd de lumpsum-financiering geïntroduceerd en werden taken losgekoppeld van de formatie en rechtspositie van het personeel.

De praktijk laat zien dat het vermeende kortetermijnbelang van bedrijven de rechtspositie van werknemers ondergraaft, druk legt op de onmiddellijke arbeidsprestatie, de inbreng van werknemers negeert, de collegialiteit ondermijnt en betrokkenheid bij het bedrijf laat vervluchtigen. Deze 'bedrijfsefficiëntie' leidde tot een afwenteling van gezondheidskosten op de maatschappij en het is hoog tijd daar verandering in te brengen.

Bauer wijst op het fnuikende gevolg van internationale arbeidsconcurrentie: doordat de arbeidskosten onderdeel uitmaken van de prijs, dreigt een mondiale concurrentiestrijd met slechte arbeidsvoorwaarden. Dat ondermijnt de gezondheid van werkende mensen wereldwijd.¹² Taylor probeerde arbeid zo te organiseren dat mensen elke controle over het arbeidsproces kwijt waren. Dat gold zowel voor het arbeidstempo als de sequentie van arbeidshandelingen. Onder invloed van de targets die het internationale financieringskapitaal het bedrijfsleven oplegt, signaleert Bauer een duidelijk streven naar re-taylorisatie van de arbeid, een hernieuwd streven werknemers minder invloed te geven op de arbeidsorganisatie.¹³ Dat geldt niet alleen in de industrie, maar ook voor de door de overheid gedomineerde sectoren als verpleging en de zorgsector.

Het belang van werknemers en van de maatschappij om de toenemende last van stress te keren is groot. Bauer levert een heel palet aan van mogelijke maatregelen. Hij begint met de persoonlijke levensstijl en het belang van goede voeding (geen alcohol, geen nicotine, geen pillen), het belang van lichamelijke beweging (wandelen, fietsen, zwemmen), een duidelijke scheiding tussen arbeid en vrije tijd (die ook echt vrij moet zijn) en het belang van een goede slaap. De vroegere AJC'ers zouden zich hier meteen in kunnen vinden.

Op bedrijfsniveau kan er veel gedaan worden aan het organiseren van collegialiteit, het tegengaan van discriminatie en pesten en het bestrijden van seksisme. Leidinggevenden spelen daarin een cruciale rol; Bauer merkt op dat een jongere managersgeneratie in dat opzicht grote tekortkomingen aankleeft. Cruciaal is de vorming van sterke teams; teamarbeid damt onderlinge concurrentie in, mobiliseert groepsintelligentie, beschermt collegialiteit en laat waardering doorklinken. Verder zijn de bedrijfsgezondheidsdiensten van belang, waarbij Bauer veel verwacht van goed gekwalificeerde bedrijfsartsen.

Maar er kleeft ook een heel duidelijke maatschappelijke en politieke dimensie aan dit vraagstuk. Waar ondernemersorganisaties de stress-thematiek individualiseren, is het dus aan de sociaal-democratie en vooral aan de vakbeweging stress als maatschappelijk vraagstuk neer te zetten. De Wet werk en zekerheid die begin dit jaar door de Tweede Kamer is

goedgekeurd doet hier een aantal stappen in de goede richting door de aanspraak op een vast contract van drie naar twee jaar te verkorten, de ontslagbescherming bij payrolling beter te regelen en de nulurencontracten aan banden te leggen en in de zorg te verbieden. Het is een eerste, voorzichtige poging na dertig jaar deregulering om de koers te veranderen.

Ook in Duitsland ligt er een grote opgave, al is in de industriële traditie van dat land de ontvankelijkheid voor het belang van een duurzame band tussen werknemers en bedrijf groter dan in Nederland. Recentelijk kondigde het autobedrijf BMW ‘het recht op onbereikbaarheid’ van werknemers af. Ze hoeven ’s avonds hun telefoon en e-mails niet te beantwoorden. De autofabrikant wil voorkomen dat mensen niet aan de ontspanning van de vrije tijd toekomen. Herstel van werkdruk in de avonduren is belangrijk om te voorkomen dat de energie opdraakt.¹⁴ Er was serieus op dit thema ingezet door de Duitse vakbeweging.

Het is te begrijpen dat de vakbonden en politici terughoudend zijn zich te bemoeien met psychische vraagstukken van werknemers – betutteling ligt immers al snel op de loer – maar zij kunnen het zich niet veroorloven van de psychische gezondheid op de arbeidsplaats *geen* issue te maken. Op de werkvloer is aandacht nodig voor de toename van psychische klachten onder de bevolking. Al was het alleen maar omdat psychofarmaca geen alternatief zijn voor goede arbeidsvoorwaarden.

¹ Joachim Bauer, *Arbeit. Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht*, Blessing, München 2013.

² *Ibid.*, p. 81.

³ *Ibid.*, p. 33.

⁴ *Ibid.*, p. 47. Bauer verwijst naar Marcus E. Raichle e.a. (2001), Randy L. Bruckner e.a. (2008) en Alan Anticevic e.a. (2012).

⁵ *Ibid.*, p. 88.

⁶ *Ibid.*, p. 96.

⁷ *Ibid.*, p. 62.

⁸ Klaus Dörre, ‘Die neue Landnahme. Dynamik und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus’, in: *Soziologie-Kapitalismus – Kritik, Eine Debatte*, Frankfurt am Main, 2009, p. 21.

⁹ Bij contracting worden werknemers niet in dienst genomen, maar wordt een opdracht voor een bepaalde hoeveelheid werk bij een ander bedrijf belegd. Dit bedrijf voert de opdracht tegen facturering uit en kan zo de cao ontlopen. Zie ook zie Frans Becker en Menno Hurenkamp (red.), *De gelukkige onderneming. Arbeidsverhoudingen in de 21ste eeuw*, Amsterdam, 2014, pp. 8-9.

¹⁰ Jurre van den Berg, ‘Later is al lang begonnen’, in: Frans Becker en Menno Hurenkamp (red.), *De gelukkige onderneming*, p. 105.

¹¹ Irene Houtman, ‘Ontwikkelingen in Kwaliteit van de Arbeid in Nederland en Europa’, sheet 12, onder verwijzing naar de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2010, 2011 en 2012.

¹² Joachim Bauer, p. 56.

¹³ *Ibid.*, p. 193.

¹⁴ Eppo Köning, ‘Over mailen en bellen na werktijd is weinig geregeld’, NRC, 18 februari 2014.