

Waarom een werkgever de werkdruk niet kan verlagen

Verzuim kost werkgevers handenvol geld. Niet alleen lopen de loonkosten door, maar ook vervanging kost geld. En omdat niet iedereen zomaar één op één vervangen kan worden, gaat dat ook nog ten koste van kwaliteit. Daarnaast heeft ook de samenleving er last van: rondom iemand die ziek thuis is, moet van alles geregeld worden. Heeft de verzuimer toevallig ook nog een mantelzorgtaak, dan komt het dubbelhard aan. De overheid spreekt werkgevers aan op verzuimpreventie. Maar kunnen die er eigenlijk wel aan doen?

Verzuim kost twee keer geld

De economie lijdt onder verzuim. In bedrijven is dat in euro's direct aan te wijzen in de cijfers: minder marge. In de zorg betekent het vaak extra belasting voor collega's, in het onderwijs vind je langdurig verzuim terug in de schoolprestaties en in het publieke domein zit het verstopt in uitlopende procedures en overschrijding van termijnen: hogere faalkosten.

En dan hebben we het nog niet eens over de boetes die worden uitgedeeld wanneer werkgevers niet voldoen aan de inspanningsverplichting die de overheid hen oplegt om verzuim te voorkomen.

Voorkomen is goedkoper

Beter is het dus om verzuimkosten te besparen en ze maar helemaal te voorkomen. Dat is ook wat het ministerie met de huidige Arbowet wil bereiken.

In meer dan 70 procent van de gevallen is psychisch verzuim gerelateerd aan stress op het werk, vaak met langdurig ziekteverzuim als gevolg. Het is daarom uitermate belangrijk om psychische klachten vanwege werkstress vroegtijdig te signaleren.

Kan de werkgever stress wel voorkomen?

Veel van de handvatten om stress aan te pakken, zijn rechtstreeks gerelateerd aan de belevingswereld van de medewerker. Alleen al de term 'werkdruk' wordt vaak verkeerd uitgelegd - ook de website van het ministerie van SZ&W.

Daar staat: "*Werkdruk treedt [dus] op als je het werk niet binnen de gestelde tijd af kunt krijgen of niet meer aan de gestelde eisen kunt voldoen. Dit ontstaat bijvoorbeeld door: te weinig tijd voor een opdracht; hogere kwaliteitseisen aan het werk dan is waar te maken; of te zware verantwoordelijkheden*".

Het verschil tussen taakdruk en werkdruk

Voor de duidelijkheid: dit is de definitie van *taakdruk*, niet van *werkdruk*. Taakdruk is wanneer de hoeveelheid werk niet is afgestemd op de tijd die ervoor staat. Dat is eenvoudig te meten met bijvoorbeeld tijdschrijven in groepen en controlegroepen.

Stress komt van iets heel anders

Echte werkdruk ontstaat wanneer de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt – het staat één regel hoger op dezelfde website. Belastbaarheid is afhankelijk van de fysieke maar nadrukkelijker nog van de mentale gesteldheid van de medewerker.

Werk kost energie (laten we wel zijn), maar kan ook energie geven. Wanneer dat laatste niet of maar gedeeltelijk het geval is, kunnen er buiten het werk om ook energie-brengers zijn. Die energie kan komen uit een relatie, uit hobby's, uit vrijwilligerswerk. Onderzoek laat zien dat drie factoren het gevoel van werkdruk kunnen beïnvloeden. Dat zijn: *zelf kunnen sturen en plannen, kunnen klankborden met collega's en ruimte om je te ontwikkelen*. Het zijn welzijnsaspecten, we noemen ze **buffers**. Hoe meer autonomie en perspectief, hoe lager de werkdrukperceptie.

Oplossing zit in de medewerker zelf

Een leidinggevende die het lukt om te sturen op buffers, vermindert daadwerkelijk de stress.

Wil je als werkgever daadwerkelijk wat doen aan verzuim, dan zorg je eerst dat je taakdruk in beeld krijgt.

In gesprek met je medewerkers, meten, bijsturen en dan weer in gesprek. Dat laatste is ook de enige remedie waar het gaat om werkdruk.

Verzuim coaching geeft inzicht en daadwerkelijk aanpak verzuim

Als coach zie ik veel mensen die zelf hun werkdrukperceptie niet serieus genomen hebben. Veel van hen zitten in een burnout of er tegenaan. Bijna altijd is er sprake van een verstoorde balans in energievreters en energiebrengers. Of één van de buffers is recentelijk gesneuveld. Het allereerste wat ik doe, is ze weer in contact brengen met een energiebron. Die kan evengoed binnen de werkomgeving als daarbuiten liggen. Het advies om maar eens thuis te gaan uitrusten of uitzieken is in veel gevallen het slechtste wat je kunt geven. Geraniums geven geen energie.

Wat kan een werkgever wél doen

Als werkgever kun je de werkdruk niet verlagen. Want werkdruk is een subjectief begrip: werkdruk zit tussen je oren. Je kunt als werkgever wel wat doen aan de beleving, maar denk erom: je lijkt al snel verdacht omdat je er een vermoedelijk voordeel bij hebt. Maak je mensen daarom duidelijk dat het in het belang van iedereen is dat een werknemer overeind blijft en zet verzuim coaching in.