



De invloed van impactvolle gebeurtenissen

Levensloopstress

Marcel Lionell van Kammen

Vorig jaar augustus werd in het NOS journaal en door nieuwszender BNR aandacht besteed aan een item over stress, waarbij het ging om impactvolle gebeurtenissen van werkend Nederland, die leiden tot verzuim door niet-medische factoren. Het werd 'levensloopstress' genoemd. Wat bleek? Maar liefst 82% van werkend Nederland heeft in de afgelopen vijf jaar levensloopstress ervaren en 64% verzuimt hierdoor (Zorg van de zaak, 2019). Ieder mens doorloopt in zijn werkzame leven verschillende fases waarin er impactvolle gebeurtenissen plaats kunnen vinden, die voor stress kunnen zorgen en tot verzuim kunnen leiden. Veranderingen in een mensenleven als oorzaak voor verzuim op het werk: levensloopstress.

Vanuit werkgerelateerde trajectbegeleiding (jobcoaching, outplacement, verzuim) krijg je vaak te maken met gebeurtenissen in de privé sfeer die grote impact hebben. Dit kunnen financiële problemen zijn, mantelzorg, overlijden, echtscheiding of een arbeidsconflict; gebeurtenissen die stress veroorzaken en kunnen leiden

tot verzuim op het werk, zogenaamde levensloopstress. Levensloopstress ontstaat in verschillende fases van het leven, vanaf de basisschool tot aan het pensioen, en wordt veroorzaakt door persoonlijke omstandigheden. Vaak neemt deze vorm van stress toe als deze onder het tapijt wordt geschoven of als er geen dialoog is of kan

zijn met de werkgever. Levensloopstress veroorzaakt 50% van het verzuim door niet-medische factoren (Zorg van de Zaak, 2019).

Verschillen tussen stress en levensloopstress

Stress en levensloopstress zijn beide een vorm van spanning. Het verschil is dat stress een gezonde vorm van spanning kan zijn (examens, sollicitatie, eerste baan, promotie, pensioen) en levensloopstress een ongezonde vorm van spanning, denk aan schulden, zorgen voor een ouder, een scheiding, een overlijden of een conflict op het werk. Stress is een natuurlijk iets in ons leven, iets waarvan je weet dat het gaat komen en waarop je je kunt voorbereiden. Levensloopstress daarentegen overkomt je. Het zat niet op voorhand in de planning. Stress kan een mens positief beïnvloeden door gezonde spanning. Levensloopstress heeft een negatieve invloed en wordt veroorzaakt door een ingrijpende gebeurtenis of een overdosis aan spanning. Ook kan stress een vorm van levensloopstress worden vanuit drijfveren. Je hebt een baan en je wilt deze behouden vanwege de hypotheek, de bijbehorende leaseauto, of je vindt dat je veel moet presteren, bent loyaal, hebt een conflict met je werkgever, wilt je baan niet willen verliezen of hebt te weinig tijd voor jezelf.

Waar begint levensloopstress

Levensloopstress begint eigenlijk al op de basisschool. Daar krijg je als kind het eerste advies dat bepalend kan zijn voor de verdere levensloop: het advies over je vervolgopleiding. Op schoolgaande leeftijd kan een kind te maken krijgen met ziekte of overlijden van een ouder, een echtscheiding, of stress op school. Dit kan een grote impact hebben. Misschien krijgt het kind daardoor problemen met leren of is er een noodzaak om te stoppen met school.

Levensloopstress waar een studerende jongvolwassene mee te maken krijgt, zijn studieleningen of zelfstandig gaan wonen, dit naast de gezonde vorm van spanning als studiedruk of een bijbaantje. Al deze stressoren zijn van invloed op iemands levensloop.

In het werkzame leven is veel verborgen ongeluk onder de oppervlakte. Het is zaak dat er een sfeer wordt gecreëerd tussen werkgever en werknemer, waarbij

tijdig levensloopstress kan worden gesignaleerd en verminderd.

Het meetpunt van levensloopstress

Afgezien van wat je als kind mee kunt maken, wordt het werkend bestaan pas gezien als de eerste fase in het leven, waar levensloopstress wordt meegenomen in metingen naar werkverzuim. De levensloopstress bij scholieren en studenten is naar mijn idee echter net zo noemenswaardig, omdat je deze kunt koppelen aan uitval op school.

Hoe voorkom je (gedeeltelijk) verzuim?

Ieder mens wil graag plezier hebben in het werk, voldoening halen uit het werk, zinvol werk doen en mentaal en fysiek gezond zijn en blijven. Dit noemen we werkgeluk. Werkgeluk ligt aan de basis van het voorkomen van verzuim. Werkgeluk gaat mede om het onderhouden van goede onderlinge relaties op de werkvloer, waardoor het voor de werkgever, in samenwerking met de leidinggevende, HR en de collega's, eenvoudiger wordt om in te grijpen als het misgaat. Een goede relatie met de leidinggevende helpt levensloopstress te verminderen.

Als er een goede relatie is, dan is er ruimte om open en in vertrouwen met elkaar in dialoog te gaan. Niet alleen over werkgerelateerde zaken, maar juist over zaken die zich afspelen in de privésfeer. Een leidinggevende of HR-manager gaat dan bijvoorbeeld in gesprek met een werknemer en toont oprechte interesse omdat hij afwijkend gedrag signaleert. Werknemers vinden het erg belangrijk om hun problemen te kunnen bespreken. Als er problemen zijn, dan kan een balans worden gezocht tussen werk en privé. Dat hoeft niet direct te leiden tot verzuim, maar misschien kan er gebruik worden gemaakt van ziekteverlof of het opnemen van vakantiedagen. Naast de leidinggevende zijn er ook andere betrokkenen die levensloopstress kunnen signaleren en verminderen, bijvoorbeeld de collega's, een bedrijfsarts, een huisarts of een psycholoog. Houd hierbij vooral werk en privé gescheiden. Of zet werkgerelateerde trajectbegeleiding in, in de vorm van personal coaching.

De cijfers

De NOS en BNR berichten in augustus 2019 het volgende: "Uit onderzoek van Zorg van de Zaak onder 1123 Nederlanders blijkt dat 82% van werkend Nederland in de afgelopen vijf jaar te maken heeft gehad met levensloopstress. Het vaakst betrof dit het overlijden van een dierbare, anders dan een ouder of gezinslid (25%). Financiële problemen en het verlenen van mantelzorg (beide 19%) maken de top drie compleet. Andere gebeurtenissen, die door minimaal één op de zeven wordt genoemd, zijn: een ernstige ziekte van een ouder (16%), de beëindiging van een liefdesrelatie/echtscheiding (16%), het overlijden van een ouder (15%) en/of baanverlies/ontslag (15%).

Hoewel men over het algemeen wel eerlijk is over verzuim vanwege privéproblemen, heeft bijna een vijfde van de werknemers zich weleens ziek gemeld op het werk vanwege moeilijkheden in de privé sfeer en daarbij niet verteld dat dit de reden was (18%). Dat werk en het privéleven niet los van elkaar kunnen worden gezien, blijkt uit het gegeven dat bijna vier op de tien werknemers weleens moeite hebben om zich te concentreren op het werk vanwege privéproblemen (37%) (Zorg van de Zaak, 2019).

Ruim zes op de tien verzuimden vanwege levensloopstress

Van degenen die in de afgelopen vijf jaar één of meerdere momenten van levensloopstress ervaarden, geven ruim zes op de tien aan vanwege deze gebeurtenis(sen) afwezig te zijn geweest van hun werk (64%). Drie op de tien waren door levensloopstress in totaal maximaal één week niet op de werkvloer te vinden (30%). Door één derde (34%) werd er langer verzuimd; 16% was één tot vier weken afwezig van het werk. 15% had meer tijd nodig en kwam na een verzuimperiode van één tot twaalf maanden weer terug op het werk. Voor 3% duurde het verzuim in totaal zelfs langer dan een jaar (Zorg van de Zaak, 2019).

Ruim een kwart neemt vakantiedagen op wegens levensloopstress

Wanneer er in de afgelopen vijf jaar werd verzuimd

vanwege levensloopstress, werd hiervoor het vaakst een beroep gedaan op het ziekteverlof; bijna de helft van de ondervraagden nam dit type verlof op (46%). Vrouwen deden dit vaker dan mannen (51% respectievelijk 42%). Ruim een kwart maakte (ook) gebruik van de reguliere verlofregeling door vakantiedagen op te nemen (28%) en/of van bijzonder verlof (26%). Eén op de negen kon in de betreffende situatie een beroep doen op het zorg- of calamiteitenverlof (11%) en 8% nam overuren op om de afwezigheid te compenseren (Zorg van de Zaak, 2019).

Tot slot

In de campagne van Zorg van de Zaak wordt gemeld dat oprechte interesse tonen en de juiste aandacht voor werknemers belangrijk is. Dit thema wordt dan ook in *LoopbaanVisie* onder de aandacht gebracht, gezien het taboe op dit onderwerp. Het moet meer onder de aandacht worden gebracht bij zowel de werkgever als de werknemer. Het gaat om het aangaan of aan kunnen gaan van de dialoog en de juiste balans zoeken in werk en privé. Door vroegtijdig signaleren en door focus op (werk)geluk kan verzuim (gedeeltelijk) worden voorkomen. ■

Referenties

- NOS (2019, 6 augustus). *Stress zorgt voor veel verzuim op werk: 'Blijkbaar is het een taboe'*. Geraadpleegd op 19 maart 2020, van <https://nos.nl/artikel/2296487-stress-zorgt-voor-veel-verzuim-op-werk-blijkbaar-is-het-een-taboe.html>
- Zorg van de Zaak (2019, 6 augustus). *Zorg van de Zaak Netwerk start campagne 'Weet jij wat er speelt?'*. Geraadpleegd op 19 maart 2020, van <https://www.zorgvandezaak.nl/zorg-van-de-zaak-netwerk-start-campagne-weet-jij-wat-er-speelt/>

Marcel Lionell van Kammen heeft ervaring als jobcoach en loopbaanadviseur. Hij richt zich op procesbegeleiding binnen Jobcoachbureau De Brug en is inmiddels opgeleid als trainer en mentor binnen de Structura-Groep. Hij is sinds februari 2019 redactielid van *LoopbaanVisie*.