

Succes met je stress



ED VAN SLIEDREGT

Succes met je stress

Voorkom een burn-out

Boom Hulpboek

AMSTERDAM MMXIV

© 2014 E.P. van Sliedregt
© 2014 Boom uitgevers Amsterdam

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (Postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912. Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

De uitgever heeft ernaar gestreefd de rechten van de illustraties en de artikelen volgens wettelijke bepalingen te regelen. Degenen die desondanks menen zekere rechten te kunnen doen gelden, kunnen zich alsnog tot de uitgever wenden.

Omslagontwerp & verzorging binnenwerk
René van der Vooren, Amsterdam

ISBN 978 90 8953 213 8 | NUR 770

www.boompsychologie.nl
www.bua.nl

Inhoud

Inleiding 9

I *Algemene oorzaken en gevolgen van stress*

Stress, gezondheid & lage status 18
Stress, stressoren & stressreacties 21
Zelftest: stressoren 25
Zelftest: stressreacties 28
Uitslagen zelftests 30

2 *Lichamelijke & psychische gevolgen*

De invloed van het brein 33
Zorgen voor onze hersenen 34
De neocortex 36
Emoties voelen 37
Verstand & gevoel 39
Stress & eetlust 43
Stress in de kindertijd 44
Psychologische stress 46
Psychische aandoeningen 47
Depressie 50
Beweging 51
Stress & pijn 52

Stress & ouderen 55
Zelftest: inventarisatie van je stressniveau 58
Uitslagen zelftests 63

3 *Stress op het werk*

Emoties & beheersbaarheid 66
Werkomstandigheden 67
Twee modellen voor stress 69
Sociaalpsychologische vormen van stress 70
Persoonlijkheidskenmerken 72
Ziekte & ziekteverzuim 74
Ingrijpende ervaringen 79
Zelftest: werkstress 80
Zelftest: burn-out 82
Uitslagen zelftests 83

4 *Stress leren beheersen*

Controle & autonomie 87
Stresshantering 89
Stress & probleemoplossing 94
Stress, coping & afweer- & aanpassingsmechanismen 96
Piekeren 100
Zonder emoties heeft het leven geen zin 104
Effectief omgaan met tijd 108
Assertief, subassertief & agressief gedrag 115
Zelftest: hoe assertief ben jij? 120
Uitslag zelftest 122

5 *Cognitieve methoden van stresshantering*

- De relatie tussen denken & doen 127
- Selftalk* 128
- Het ABC-model 133
- Rationele & irrationele gedachten 134
- Reframing: het herkaderen van stresserende gedachten 142
- Subpersoonlijkheden 146
- Kernkwaliteiten 153
- Zelftest: hoe rationeel denk jij? 162
- Zelftest: opsporen van irrationele gedachten of ideeën 164
- Uitslagen zelftests 176

6 *Ontspannen, mediteren en tips voor een evenwichtig leven*

- Zelfmanagement, autotelisch werken & flow 182
- Omgaan met vrije tijd 188
- Ontspanning 190
- Mediteren 192
- Tips voor een evenwichtig leven 193
- Zelftest: hoeveel tijd besteed ik aan ontspanning? 195
- Ontspanningsoefeningen op het werk 196
- Ontspanningsoefeningen voor inslaap- & doorslaapproblemen 198
- Uitslag zelftest ontspanning 200

- Literatuur 202
- Dankwoord 205
- Over de auteur 205



Inleiding

De arbeidsmarkt levert steeds meer zieke mensen af. Een op de acht werknemers heeft een burn-out, de helft van alle Nederlanders zegt het te druk te hebben en het meeste ziekteverzuim is een gevolg van depressie of overspannenheid. Meer dan de helft van alle neerslachtige werknemers noemt zijn werk de belangrijkste oorzaak voor een depressie, voortkomend uit problemen op het werk of ontslag.

Tussen 1996 en 2011 steeg het gebruik van antidepressiva met ruim 200 procent. Bijna twee miljoen Nederlanders slikken na een hartinfarct of een beroerte preventief cholesterolverlagers (statines), wat groten-deels veroorzaakt wordt door de stijl van leven: roken, ongezond eetgedrag en passiviteit. Dat geldt ook voor de vier miljoen mensen die bloeddrukverlagers innemen: hun hoge bloeddruk wordt sterk beïnvloed door overgewicht en zoutinname. Twee miljoen patiënten nemen bloeddrukpillen (RAAS-remmers), die het enzymstelsel beïnvloeden dat de bloeddruk regelt. Een miljoen landgenoten slikt bètablokkers die de frequentie en de slagkracht van de hartslag verlagen, en er worden per jaar bijna drie miljoen recepten uitgeschreven voor laxepillen, die populair zijn onder zestigplussers. Bijna drie miljoen Nederlanders gebruiken maagzuurremmers, waarvan een klein deel kampt met de helicobacter, die een maagzweer veroorzaakt en relatief eenvoudig te genezen is met een antibioticakuur.

Inmiddels is het nieuwe psychiatrische boekwerk DSM-5 verschenen, waarin een fors aantal labels voor stoornissen ruim wordt omschreven en volgens deze omschrijving loopt vrijwel iedereen minstens een keer in zijn leven een psychiatrische stoornis op. De bedoeling van deze verruiming is om meer aandacht te vragen voor preventie, door stoornissen eerder te signaleren en te voorkomen. Kritische wetenschappers waar-

schuwen echter voor de gevolgen van overdiagnose. Zij verwachten alleen al in Europa een toename van het aantal patiënten met een diagnose van 45 procent (!) (Bakker, 2013; Giessen, 2013). Er is weinig fantasie voor nodig om te bedenken dat de kosten van de zorg daardoor op termijn sterk zullen stijgen en de omzet van de farmaceutische industrie ongekend zal zijn.

Het Nieuwe Werken

De mens in relatie tot werk en gezondheid: daarover gaat dit boek. We leven in het tijdperk van het Nieuwe Werken, flexwerk met transparante, veelal doorzichtige glazen flexplekken en door de werkgever gefaciliteerd parttime thuiswerk dat op zijn retour lijkt. De wereld van de werkende mens verandert in sneltreinvaart en onder invloed van politieke en economische omstandigheden wordt de maatschappij als geheel opnieuw ingericht. Een natuurlijke exercitie, waarvan de geschiedenis talloze voorbeelden kent. Denk aan de industriële revolutie, de automatisering en de opkomst van computers: een kleine greep uit de immense veranderingen die nogal hun weerslag hadden op de werkvloer.

Het tijdperk waarin een werknemer een leven lang bij dezelfde werkgever bleef, is allang verleden tijd. Dit verschijnsel heeft plaatsgemaakt voor flexibel werk en jobhopping. Deze toenemende flexibilisering heeft de nodige effecten op het welzijn van werknemers, want uit statistieken (ANP, 2013b) blijkt dat veel mensen op z'n zachtst gezegd helemaal niet blij zijn met flexibele arbeid. Anno nu is het een belangrijk thema dat hoog op de agenda staat van vakbonden en werkgevers.

Werknemers willen dat flex weer vaster wordt, en werkgevers pleiten voor vast maar flexibeler personeel. Een schijnbaar kleine nuance, maar met een grote impact op het gebied van (tijdelijke) arbeidscontracten en het perspectief van de werkende op baanzekerheid, pensioenopbouw en scholing. In het voorjaar van 2013 stelde topvrouw Marissa Mayer van het internetbedrijf Yahoo dat de snelheid en kwaliteit van thuiswerken ten koste gaat van de productiviteit, en roept haar 14.000 werknemers

terug naar kantoor. In Nederland heeft zo'n 20 procent van de bedrijven flexibel werk ingevoerd, maar zij lijken daarvan terug te komen, net als het merendeel van de werknemers.

Wat is er aan de hand? 's Avonds thuis doorwerken levert bij een meerderheid van de werknemers extra stress op, waarbij opeenvolgende recessies en baanbehoud een belangrijke rol spelen. Het is voor de werknemer belangrijk om zichtbaar te blijven in de organisatie en de ontwikkelingen van nabij te volgen. Toegegeven: bedrijven gaan efficiënter om met kantoorruimte, maar er kleven nogal wat nadelen aan dit model. De overdreven verwachtingen — iedereen gelukkig en productiever — worden ingehaald door de realiteit. Twee derde van de werknemers heeft behoefte aan structuur en snakt naar een minder transparante, vaste werkplek in een Jiskefet-achtige omgeving. Onderzoek door TNO en de TU Delft (Dorenbosch, et al., 2011) toont aan dat door geheel of gedeeltelijk thuiswerk de binding met het bedrijf afneemt en de werknemer het op den duur allemaal wel gelooft, met als gevolg dat rapportages en verslagen aan kwaliteit inboeten en de flexwerker voortdurend wordt afgeleid door privé zaken. In feite zou er een controlesysteem ingevoerd moeten worden, maar dat zou schadelijk zijn voor het wederzijdse vertrouwen. Het blijkt dat meer vrijheid en toename van de eigen verantwoordelijkheid niet gelijk staan aan betere arbeidsprestaties. Daarbij komt dat een significant deel van de werkenden — 86 procent in de dienstverlening en 62 procent in de zorg — nerveus wordt van flexplekken. Het staat haaks op het idee dat meer autonomie leidt tot betere motivatie en verhoging van prestaties, maar dat geldt alleen voor de enkeling met weinig behoefte aan structuur. Juist de mensen die gebaat zijn bij goede planning en aansporing zijn een stuk gemotiveerder wanneer ze weten dat hun leidinggevende een oogje in het zeil houdt.

De meeste mensen zijn niet flexibel. De vraag is of we een betere vakman of -vrouw creëren door iemand te willen veranderen in een dynamische, multitaskende, altijd en overal bereikbare, zelfsturende flexwerker. Het blijkt dat met name introverte werknemers last hebben van flexplekken, wat leidt tot concentratieverlies, en een vervaagde grens

tussen werk en privé vergroot de kans op fysieke en psychosociale klachten en burn-out. Vooral vrouwen hebben moeite met thuiswerken, omdat ze meer dan mannen waarde hechten aan sociale contacten en samenwerking, en zich meer bemoeien met de beslommingen van het gezin dan mannen. Het Nieuwe Werken lijkt de plank mis te slaan, en in plaats van meer productiviteit leidt het tot meer werkstress en verzuim.

Arbeidsmarkt zorgt voor stress

Er zijn drie oorzaken te noemen die het hoge percentage zieken op de arbeidsmarkt verklaren: de eerste oorzaak ligt aan het feit dat we het steeds drukker hebben gekregen. Op papier heeft de werknemer een kortere werkweek, maar sinds de jaren tachtig zijn we alleen maar drukker geworden met werk, overwerk, zorg en opleiding. In 1985 besteedden we hier gemiddeld 43,6 uur per week aan, en in 2005 48,6 uur. De stijging zat vooral in de categorie 'werk'. Sinds het uitbreken van de financiële crisis in 2008 zegt ruim de helft van alle werknemers nog meer stress te ervaren.

De tweede oorzaak ligt aan de manier waarop de werkende zijn uren maakt. De arbeidsmarkt is flexibeler geworden en daar worden mensen depressiever van. Je tijd zelf indelen is stressverminderend, maar uit de praktijk blijkt dat die vrijheid juist afneemt. De toegenomen flexibilisering zorgt er ook voor dat werknemers meer met elkaar moeten concurreren, zowel in een vaste of tijdelijke baan. Flexibel zijn betekent voortdurend aan je eigen merk schaven — personal branding — en maximaal wendbaar zijn. Maar baanonzekerheid, werkdruk, een overload aan informatie en disbalans tussen werk en privé veroorzaakt overspannenheid.

De derde oorzaak van overbelasting zijn de bezuinigingen als gevolg van de economische en financiële teruggang, waardoor de meerderheid van de werknemers voor baanzekerheid kiest. In tijden van nood ondergaan bedrijven en instellingen een koerswijziging, met inkrimping als gevolg, door personeel via versneld natuurlijk verloop af te laten vloeien

of te ontslaan. Kleine zelfstandigen, zoals zzp'ers, worstelen met een tekort aan opdrachten. Een sterke economische teruggang gaat altijd gepaard met een toename van werkloosheid en armoede. De angst om de baan te verliezen overheerst bij de werknemers die achterblijven, niet alleen omdat deze mensen beseffen dat ze vaak maar een maandsalaris verwijderd zijn van het zwarte gat dat alle bestaanszekerheden doet wankelen. Het leed voor hen die werkloosheid overkomt, speelt zich af achter talloze voordeuren. Werklozen hebben te maken met sterk dalende verkoopcijfers op de woningmarkt, verhoging van de huur, korting op het pensioen en verkorting van de duur van de WW-uitkering. Kortom: de crisis bezorgt menig werknemer (werk)stress.

Uit onderzoek van het U-center (Schotteldreier, 2012), dat mensen met een burn-out of ernstige verslavingsproblematiek langdurig behandelt, blijkt dat 40 procent van de huidige werkenden meer last heeft van stress. Jonge werknemers tussen 18 en 34 jaar, onder wie vooral vrouwen, tobben er het meest over: juist van hen worden aan het begin van de carrière topprestaties verwacht en tegelijkertijd is er de extra druk van gezinsvorming. Vrouwen melden zich dan ook vaker ziek en mannen gaan juist meer overwerken. Dat er sprake zou zijn van een daling van het landelijk ziekteverzuimcijfer is opmerkelijk en lijkt in tegenspraak met het zojuist beweerde. De discrepantie heeft vooral te maken met de hoge boetes die werkgevers boven het hoofd hangen als zij zich niet houden aan de zorgplicht om re-integrerende werknemers terug op de werkvloer te krijgen. Maar er is nog een andere, onderbelichte kant: de angst van de individuele werknemer om de baan te verliezen maakt het ziekmelden onpopulair en dat verhoogt de mentale belasting. Het komt maar al te vaak voor dat een werknemer met schulden en andere privéproblemen doorwerkt en nalaat om dit te bespreken met de leidinggevende, bang om op een 'zwarte lijst' te komen (die overigens niet-aantoonbaar bestaat). De werknemer die op deze manier stilletjes achter zijn bureau doortobt, is dan misschien wel dapper, maar niet slim. Op langere termijn gaat een dergelijke houding gepaard met een terugloop van de arbeidsproductiviteit tot wel 15 procent, en de kans dat de werkende met gezondheids-

klachten uiteindelijk voor lange tijd uitvalt door burn-out neemt evenredig toe.

En dan nog iets anders: slechts een op de drie veertigers zegt werkelijk voldoening te krijgen door het werk. De rest denkt een verkeerde afslag genomen te hebben, vindt het geen leuke baan of kiest noodgedwongen tussen een baan die verstandelijk het beste bij hen past, of carrière maken. Een deel denkt er zelfs over om voorgoed naar het buitenland te vertrekken.

Als het tegenzit, moet je innoveren en durven investeren, maar veel werknemers wachten daarentegen betere tijden af. Dat deze onzekere houding, net als bij ontslag of de dreiging daarvan, samengaat met overmatige stress zal niemand verbazen. Maar ook bij mensen die zeker zijn van hun baan, hun aspiraties op een carrière (tijdelijk) moeten laten varen en te maken krijgen met taakverzwaring tegen gelijke of zelfs mindere beloning in een veranderende organisatie, liggen overspanning, controleverlies en (langdurige) ziekte op de loer. Werkstress is een sluipmoordenaar en veroorzaker van talloze ernstige lichamelijke en mentale gezondheidsklachten, zoals diabetes, rugklachten, hoofdpijn, depressie en burn-out.

Job crafting

Momenteel zijn nieuwe methoden in ontwikkeling om de weerbaarheid bij werknemers te vergroten, zoals *job crafting*: het opnieuw vormgeven van de huidige baan in een veranderende omgeving, of, plat uitgedrukt, een stevige onderhoudsbeurt waarbij de werkende mens zichzelf als uitgangspunt neemt. Job crafting is een manier van denken waarbij wordt stilgestaan bij de veranderende werkomgeving en gekeken wordt naar de eigen (on)mogelijkheden om uitval te voorkomen en (opnieuw) plezier te creëren in de eigen baan. Het biedt een hernieuwde, frisse kijk en motiveert om de huidige functie te boetseren naar eigen inzicht.

Job crafting keert terug naar de basis, naar het moment waarop de sollicitant werd aangenomen en vol enthousiasme aan zijn eerste werk-

dag begon, zonder daarbij de inmiddels opgedane goede en minder goede ervaringen over het hoofd te zien. Via deze werkwijze, waarin het individu centraal staat, is het van belang om stil te staan bij en kennis te vergaren over werkstress. Niet alleen om meer te weten te komen over de oorzaken en gevolgen om ernstige stressreacties te voorkomen, maar ook om het huidige werk te relativeren, gezond te blijven en er plezier in te houden.

Het herkennen en beheersen van werkstress voorkomt langdurige uitval en is uit preventief oogpunt een belangrijk onderdeel bij 'jobcraften', omdat energie wordt teruggewonnen of behouden blijft en aangewend wordt tot verbetering en verandering van de huidige baan of werkzaamheden. Niets ten nadele van de inhoud en bedoeling van deze methode, maar het feit dat de werkgever ruimte moet bieden om te jobcraften en behoorlijk moet schuiven in taakverdeling en functies, zal niet gemakkelijk zijn. Maar het gewenste resultaat, de *flow* die het kan opleveren wanneer mensen zich gelukkig voelen op de werkplek en daarbuiten, is een uitermate goed middel tegen stress.

Voorkomen is beter dan genezen

Er zijn veel boeken geschreven over burn-out, over de ernst van de diagnose, de gevolgen die het heeft voor wie het overkomt en de impact op de naaste omgeving. Het herstel duurt lang, doorgaans anderhalf jaar, maar de naweeën van ernstige stressreacties worden jaren later nog gevoeld. In veel gevallen bestaan de hulpverlening en nazorg uit een combinatie van antidepressiva en intensieve coaching of counselingtrajecten of andere therapieën. In mijn praktijk voor stresspreventie en stresscounseling valt het op dat slachtoffers vaak geen weet hebben van wat hen is overkomen, in een 'mist' verkeren en slecht geïnformeerd zijn over het fenomeen stress. Dat is opmerkelijk, omdat, zoals gezegd, er veel mensen zijn die ten prooi vallen aan overmatige, chronische stress. Hierbij rijst de vraag wie verantwoordelijk is voor langdurige uitval en waarom er niet geïnvesteerd wordt in preventie. Maar belangrijker is het om

te weten wat het individu er zelf aan kan doen, om langdurige uitval te voorkomen. De mens is zogezegd beheerder van zijn eigen gereedschapskist. En hoewel er veel slecht nieuws te melden valt als het gaat over stress, zal dit boek enkele *tools* aanreiken waarmee geschaafd kan worden aan het eigen evenwicht.

Hoe nu verder?

In de eerste hoofdstukken zal uitgebreid aandacht worden besteed aan de invloed van stress op het functioneren van de werkende mens. Daarna wordt uitvoerig stilgestaan bij methoden om in balans te blijven of stabiliteit te hervinden. De theorie wordt afgewisseld met zelftests, bedoeld om meer inzicht te krijgen in het eigen stressniveau, om hierop te kunnen anticiperen. In dit boek worden twee beproefde antistressmethoden aangereikt, de rationeel emotieve therapie en kernkwadranten, waarmee je na enige oefening zelf aan de slag kunt gaan. En dat geldt uiteraard ook voor de ontspanningsoefeningen waarmee het boek eindigt.

Veel succes met je stress!

I

Algemene oorzaken en gevolgen van stress

Het verband tussen directe en indirecte stress en het ontstaan van gezondheidsklachten noemen we een stressgerelateerde ziekte. Maar wat is stress, welke rol speelt het in ons leven, wat is de invloed op onze gezondheid en wat heeft je positie in de maatschappij ermee te maken?

Een dominante hiërarchie, waarbinnen de hogergeplaatsten het voor het zeggen hebben, bepaalt de kwaliteit van leven en vaak zijn het anderen die psychosociale stress teweegbrengen. Een jarenlange studie naar het gedrag van bavianen (Sapolsky, 2004) toonde aan dat er een relatie bestaat tussen positie in de groep en individuele gezondheidstoestand. De apen in lagere posities, die voortdurend worden uitgedaagd (groepsdruk) en hun plek telkens moeten verdedigen, hebben doorgaans een slecht gezondheidsprofiel. Zij zijn vaak slachtoffer van agressie van de 'hogere apen', die hun eigen ongenoegens en frustraties afreageren. Maar als 'lagere apen' worden aangehaald, verbinding voelen met anderen en er meer familieleden of verwanten binnen de groep zijn, worden aanvallen makkelijker geïncasseerd of afgeweerd. Deze apen hebben duidelijk een betere gezondheid. Aandacht, sfeer en een stabiele plek binnen de hiërarchie is bepalend voor het welbevinden.

Stress, gezondheid & lage status

Mensen kennen, in tegenstelling tot bavianen, meerdere hiërarchieën. Er is er altijd wel een groep waar een persoon bij hoort en een rol in vervult. Een vervelende werkplek kan in de vrije tijd gecompenseerd worden door bijvoorbeeld het trainerschap bij een voetbalclub of door coach te zijn bij een hockeyteam, maar toch is het voor velen niet eenvoudig om te herstellen van onaangename ervaringen. Niet zelden ploft de werkende mens 's avonds op een bankstel neer om naar de televisie te kijken of surft hij doelloos rond op internet. Werk genereert inkomen en speelt in de wereld van de mens een belangrijke rol als het gaat om welvaart, hoewel

het fenomeen ‘werkende arme’ (net voldoende geld om de eindjes aan elkaar te knopen) tegenwoordig opduikt.

Armoede kent veel tegenslag en gaat gepaard met fysieke stressoren, waarbij van regievoering over het eigen leven nauwelijks sprake is. Mensen in armoede plassen zelfs minder, omdat het lichaam bij te veel stress vocht vasthoudt. Arme gezinnen hebben minder en zeker niet dezelfde keuzes en sociale steun als welvarende mensen. Volgens de SES Gradient of Health (waarin het verloop van gezondheid wordt geregistreerd, Sapolsky, 2004), die het verband onderzocht tussen sociaal-economische status en gezondheid, houdt armoede verband met een slechtere gezondheid en leeft de arme mens gemiddeld zestien jaar korter. Uit recenter onderzoek (ANP, 2012) blijkt dat de levensverwachting van laagopgeleide, blanke Amerikanen de afgelopen twintig jaar sterk is teruggelopen. Blanke vrouwen die hun schoolopleiding niet afmaakten, hebben sinds 1990 vijf jaar aan levensverwachting ingeleverd. Blanke, laagopgeleide mannen worden gemiddeld 67,5 jaar oud: dat is drie jaar minder dan in 1990.

Ook in Nederland zijn er opvallende verschillen in levensverwachting tussen de hoogste en de laagste klassen: laagopgeleide mannen leven gemiddeld vijf jaar korter dan hogeropgeleiden, vrouwen drie jaar. Over de oorzaken lopen de meningen uiteen. Deskundigen in de VS noemen drugsgebruik, roken, obesitas en de achterblijvende gezondheidszorg als mogelijke verklaringen. De lageropgeleide mens drinkt en rookt meer en beweegt minder, maar het zijn vooral de lage status en chronische stress die ziekten op latere leeftijd veroorzaken: de emotie die wordt opgeroepen door telkens geconfronteerd te worden met de eigen tekortkomingen.

Het is niet mogelijk om een eenduidig antwoord te geven op de vraag wat stress precies is, omdat verschillende invloeden een rol spelen. Volgens de *Van Dale* is stress een psychologische kracht, die in de vorm van fysieke, psychische of sociale druk, uitgeoefend op een systeem, leidt tot veranderingen (meestal verslechtingen of verstoringen). Oorspronkelijk had stress een technische betekenis: de druk die een vaste stof kan hebben

zonder dat de moleculaire structuur onherstelbaar beschadigd wordt. Stress verwijst dan naar externe krachten of omstandigheden, waarvan wordt verondersteld of is aangetoond dat ze negatieve effecten op het organisme kunnen hebben. Stress is in feite een neutraal begrip en bovendien goed voor de mens, want zonder stress zouden we niet reageren. Een gebeurtenis zet ons aan tot handelen, in onszelf of daarbuiten, als reactie op gezonde spanning. Maar als er iets gebeurt wat complex is en onze kennis te boven gaat, dan reageren we niet alleen gedragsmatig maar vooral emotioneel, en vragen we ons af of we nog wel kunnen voldoen aan de eisen die de omgeving stelt.

Of een ervaring stressvol is, hangt af van onze interpretatie of verwachting van lastige situaties. De mate van angst en spanning wordt bepaald door de manier waarop we ermee omgaan. Een beetje spanning kan heerlijk zijn, te veel stress is mentaal slopend. Ongezonde reacties op ongezonde stress maken ons ziek en gebrek aan stress leidt tot apathie, verveling en besluiteloosheid (Van Krimpen, 1998). Hier kom ik later in dit boek op terug.

In de psychologie wordt stress als volgt aangeduid: er is sprake van een verstoorde relatie tussen het individu en zijn omgeving. Stress ontstaat wanneer iemand een gebeurtenis als bedreigend of schadelijk beoordeelt en onvoldoende mogelijkheden ziet om het bedreigende of schadelijke karakter van de gebeurtenis weg te nemen, te voorkomen dat de gebeurtenis optreedt of de negatieve gevolgen ervan teniet te doen. Stel dat een werknemer een nieuwe taak krijgt opgedragen. Als de taak uitdagend is en een positieve prikkel geeft, dan is er niets aan de hand. Maar het zou ook kunnen dat de werknemer denkt het niet aan te kunnen (bedreiging) of de taak ervaart als onderwaardering van zijn talent (schadelijk). Beide beoordelingen zijn afhankelijk van de situatie en de persoon.

Er zijn grote individuele verschillen in de mate waarin een situatie als bedreigend of schadelijk wordt beoordeeld, in de mogelijkheden die men ziet om iets aan de situatie te doen en in de emotionele reacties die bij overvraging en stress kunnen optreden. Sociale factoren, zoals op-



I