

PERSBERICHT

Gedrag van medewerker en leidinggevende bepalend voor psychisch ziekteverzuim

Verzuim wegens psychische klachten (overspannenheid, burnout, stress) wordt veelal toegeschreven aan persoon-werk onbalans. Echter niet het ondervinden van onbalans, maar de manier waarop werknemer en leidinggevende ermee omgaan is een voorspeller van ziekteverzuim. Als werknemer en leidinggevende snel en actief op zoek gaan naar oplossingen, behoeft een verstoorde persoon-werk balans niet tot verzuim te leiden. Aanpassend en vermijdend gedrag leiden wel tot een grotere kans op (langdurig) verzuim.

Dit is de belangrijkste conclusie uit een onderzoek dat in opdracht van de Stichting Management Studies* is uitgevoerd door dr. Aukje Nauta en drs. Guurtje van Sloten van TNO Arbeid. De uitkomsten van het onderzoek staan in het boek **"De dialoog als vroege Poortwachter"**. Aanleiding voor het onderzoek was de hoge WAO-instroom om psychische redenen. Bij ruim eenderde van de WAO'ers spelen psychische klachten een rol. Dit onderzoek toont aan dat er belangrijke aangrijpingspunten liggen voor preventie van psychische arbeidsongeschiktheid nog vóórdat er sprake is van een ziekmelding.

Uit het onderzoek onder ruim 600 werknemers blijkt dat persoon-werk onbalans veel voorkomt. Meestal betreft het de inhoud van het werk; gevolgd door de stijl van leidinggeven, de samenwerking met collega's en de relatie werk-privé. Op basis van hun onderzoek concluderen Nauta en Van Sloten dat onbalans een normaal en regelmatig voorkomend verschijnsel is. Voortdurende veranderingen in zowel de werk- als de privé-situatie zijn hiervoor verantwoordelijk. In principe is er niets mis met onbalans; het wordt pas problematisch als er niets mee gebeurt en de onbalans blijft voortbestaan. De onbalans aan de orde stellen en samen met de leidinggevende in een open dialoog naar oplossingen zoeken is de beste manier om afglijden naar psychische problemen te voorkomen.

Demografische factoren

Demografische factoren zijn van invloed op onbalans en gedrag. Vrouwen en jongeren ervaren meer onbalans over de combinatie werk-privé; mannen meer over de stijl van leidinggeven. Vrouwen kiezen meer voor open overleg en minder voor vermijden dan mannen. En medewerkers met een kort dienstverband passen zich meer aan.

Persoonlijkheidskenmerken

Ook persoonlijkheidsfactoren zijn belangrijk voor het gedrag van medewerkers en leidinggevendenden. Met name self-efficacy (vertrouwen in eigen probleemoplossende vaardigheden) leidt tot oplossingsgericht gedrag. Voor beroepen die hoge eisen stellen aan emotionele stabiliteit is selectie op dit persoonlijkheidskenmerk daarom volgens de onderzoekers gewenst.

Bedrijfscultuur en signaleringssystemen

Psychisch verzuim kan niet worden afgedaan als een probleem in de persoon van de werknemer. Uit het onderzoek blijkt dat de arbeidsorganisatie veel invloed kan uitoefenen op het gedrag van werknemers en leidinggevendenden. Bedrijven die werk willen maken van preventie van psychisch verzuim doen er goed aan naar hun bedrijfscultuur te kijken. In bedrijven waarin open overleg de norm is en waarin een ondersteunende leiderschapsstijl heerst, wordt meer gekozen voor oplossend gedrag. Daarnaast helpen formele

signaleringsmechanismen voor het vroegtijdig opsporen van onbalans ziekteverzuim te voorkomen. Regelmatig overleg over de persoon-werk balans (bijv. in functioneringsgesprekken) werkt eveneens preventief.

Stichting Management Studies
Den Haag, 15 maart 2004

DE DIALOOG ALS VROEGE POORTWACHTER; het voorkomen van verzuim door onbalans

Aukje Nauta en Guurtje van Sloten

Publicatie in opdracht van Stichting Management Studies

Uitgave: Kon. Van Gorcum/Stichting Management Studies, Assen, 80 blz.

ISBN 90 232 3922 9

Prijs: €15,--

Het boek is verkrijgbaar bij de boekhandel of rechtstreeks bij uitgeverij Kon. Van Gorcum
Tel 0592-37 95 55; E-mail: verkoop@vangorcum.nl

Voor recensie-exemplaren: uitgeverij Kon. Van Gorcum
Tel 0592-37 95 55

In de **Stichting Management Studies werken ruim 60 ondernemingen, (overheids)instellingen en de werkgeversorganisatie VNO-NCW samen om onderzoek te laten verrichten naar actuele managementvraagstukken rond besturing, organisatie en personeelsbeleid. Doel van de studies is om kennis en inzichten te ontwikkelen, die management kunnen helpen bij het oplossen van die vraagstukken. De onderzoeken worden uitgevoerd door onafhankelijke, gerenommeerde wetenschappers. Een nauwe betrokkenheid van bestuursleden en donateurs van SMS bij de onderzoeksprojecten waarborgt de praktische relevantie.*

Voor meer informatie: mevr.drs. B. van Dijkum-de Jong

Tel: 070 349 02 03

Fax: 070 349 02 05

E-mail: sms@vno-ncw.nl

Website: www.managementstudies.nl