

# Stress kost 6 miljoen per dag

Elke werkdag gaat in Nederland 6 miljoen euro verloren door stress. Hoofdoorzaak is slecht management. Dat concludeert personeelsvakblad PW uit onderzoek in samenwerking met het Instituut Werk en Stress. In totaal kost stressgerelateerd ziekteverzuim de Nederlandse economie 1,5 miljard euro per jaar. Het werkelijke bedrag kan hoger liggen, omdat hierin niet de kosten van Arbo-diensten, vervanging van de zieke medewerker en eventuele reïntegratie zijn inbegrepen.

De cijfers zijn afkomstig van het Centraal Planbureau en worden ondersteund door een enquête die PW zelf hield onder 357 personeels-functionarissen. Daaruit kwam naar voren dat stress een organisatie met een gemiddelde omvang van 592 medewerkers 362.771 euro per jaar kost.

En het probleem wordt alleen maar groter. Bijna 64 procent van de respondenten gaf aan dat werkstress de afgelopen jaren is toegenomen, terwijl meer dan de helft verwacht dat het probleem nog verder zal toenemen. Slecht management krijgt in het onderzoek de zwarte piet toegeschoven. Naast werkdruk blijken ook slechte planning, onduidelijkheid over taakuitoefening en gebrek aan sociale steun van de baas oorzaken te zijn van stress. De respondenten noemen emotioneel beladen conflicten met klanten en onvoldoende feedback over het eindresultaat als belangrijkste oorzaken van werkstress in de eigen organisatie.

## **Van WAO naar .....**

Er is al jaren veel te doen over het ziekteverzuim. Niet zozeer omdat het in Nederland zoveel hoger is dan in andere landen, maar vooral omdat langdurig verzuim bijna altijd uitmondde in arbeidsongeschiktheid. Eind jaren negentig was het aantal WAO-uitkeringen hard op weg naar de miljoen; wat Nederland in die jaren – toen onze economie *boomde* als geen andere – de bijnaam ‘Zieke man van Europa’ opleverde.

Vandaar dat in 2002 – na vele jaren van politiek gesteggel over het onderwerp – de Wet Verbetering Poortwachter werd ingevoerd. Waar het op neer kwam was dat de verantwoordelijkheid om het ziekteverzuim terug te dringen veel meer kwam te liggen bij werkgever en de werknemer zelf. De periode tussen ziekmelding en toegang tot de WAO werd verdubbeld (op kosten van de werkgever), daarnaast moesten alle bestaande WAO-gevallen herkeurd worden volgens nieuwe, strengere normen. Voor middellang en lang ziekteverzuim moet u volgens Poortwachter een casemanager aanstellen, die in samenwerking met de zieke medewerker en de Arbodienst een procedure in gang zet die moet leiden tot zo spoedig mogelijk terugkeer van de medewerker in het arbeidsproces.

In de afgelopen jaren heeft de Wet Poortwachter gewerkt. Eind 2005 was het aantal WAO-ers teruggebracht tot 700.000.

## **.....WIA**

Ondertussen is er alweer een nieuwe wet ingevoerd: de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Daarin wordt de verantwoordelijkheid met name meer bij de werknemer gelegd en gaat de vraag of iemand volledig of slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, grotere financiële gevolgen hebben. Dat alles wederom om mensen

steeds eerder te confronteren, te stimuleren om uit de slachtofferrol te stappen en zoveel mogelijk mensen te behouden voor het arbeidsproces.

### **Houd het kort**

In 90 procent van de gevallen van ziekteverzuim is de medewerker binnen zes weken terug op zijn werkplek. Simpel. Het is de laatste 10 procent waar u als manager extra op bedacht moet zijn. En elke ziektemelding kán een aanzet tot langdurig verzuim zijn. Mocht het werkelijk tot twee jaar verzuim komen, dan betaalt de werkgever al die tijd het volledige loon uit, inclusief vakantiedagen. Reden genoeg om waakzaam te zijn en ziekteverzuim tot een prioriteit te maken.

### **Voorkomen is beter**

TNO schat dat een op de zeven WAO'ers door stress arbeidsongeschikt zijn geworden. Dat kost jaarlijks 1,7 miljard aan uitkeringen. De totale kosten van stress, voor het bedrijfsleven en overheid worden op 4 miljard geschat.

Het is voor bedrijven zeer kosten besparend om tijdig hun personeel(bij problemen) naar een coach of in therapie te laten gaan. Tot op heden doet men dit nog niet, omdat men dit teveel een privé kwestie vindt. Bovendien wil men mensen de tijd geven om zelf hun problemen op te lossen. Dat is erg aardig, maar vaak doen de personen er zelf niets aan en gaan er van uit dat het probleem wel zal slijten. Uit diverse onderzoeken blijkt dat de personeelsmanager staat voor een dilemma. Hoeveel tijd mag ik iemand geven om actie te ondernemen de zaken op te lossen? Verder is er nog de vraag wie de kosten van coaching of therapie moet dragen, als er nog geen sprake is van ziekte. Men heeft de neiging om de behandeling uit te stellen omdat men zelf de kosten moet betalen met als gevolg dat de problemen zowel op het werk als in de persoon zelf voort etteren totdat men echt ziek wordt.

*Bedrijven kunnen dit voorkomen door aan te bieden de kosten van coaching voor hun rekening te nemen.*

### **Coaching of therapie?**

Coaching heeft een sterk leer-aspect in zich en is vaak gericht op specifieke situaties.. De vraag "hoe daar mee om te gaan?" staat hier centraal. In therapie gaat het meer om waarom en waardoor zijn de problemen ontstaan en is een stuk persoonlijker gericht. Natuurlijk is er wel overlap, maar het klinkt beter dat je gecoacht wordt als dat je in therapie bent. Met coaching ga je de uitdaging aan om nog beter te worden dan je al was. In therapie gaan wordt al snel geassocieerd met problemen.

Binnen het coaching-proces wordt zowel gebruik gemaakt van NLP/NAC als ook van technieken uit de NEI®

Vraag vrijblijvend offertes aan bij: Ruud Braakhekke Consultancy

Centrum voor Tandheelkunde en Vitaliteit

De Boeckhorst

Silvoldseweg 29A

7061DL Terborg

Tel. 0315-323993

Email: [rubra@planet.nl](mailto:rubra@planet.nl)

Lid: LVNG