

# Werken

## Historie van werken

Waarom werk je eigenlijk ook weer? Veel mensen zullen daar niet vaak heel bewust over nadenken. We weten simpelweg niet beter dan dat een groot deel van het leven bestaat uit werken. We worden van jongs af aan klaargestoomd om deel te nemen aan de maatschappij. In je jeugd ga je naar school, vervolgens doe je een beroepsopleiding of een studie. Daarna ga je aan het werk. Geld te verdienen om je vaste lasten te betalen en af en toe eens op vakantie te gaan. Om te snappen hoe onze werkcultuur ontstaan is, helpt het om onze evolutie als werkende mens in grote lijnen te bekijken.

We beginnen helemaal bij het begin en gaan er in vogelvlucht doorheen. De eerste homo sapiens leefde 100.000 jaar geleden vooral als jager-verzamelaar. Een deel van de dag was deze eerste mens bezig met overleven zoals het zoeken naar voedsel en het creëren van een veilige plek om te slapen. Deze bezigheden vergen een aantal uren van de dag. Daarnaast had deze oermens veel tijd over om te rusten, te spelen of zich op andere manieren te vermaken. Vrije tijd was er in overvloed. Merk op dat we dat behoorlijk zijn kwijtgeraakt.

Rond 10.000 jaar geleden gingen we over van het jager-verzamelaar tijdperk naar de vestiging van landbouwgemeenschappen. In deze landbouwgemeenschappen kwam steeds meer ruimte voor mensen die hun tijd, door het werken op het land, ruilden voor materiële zaken, voedsel of bescherming. De hoeveelheid vrije tijd werd minder.

Tijdens de industriële revolutie in de achttiende eeuw gingen we over van handmatige naar machinaal vervaardigde goederen. Het werk in fabrieken was lichamelijk zwaar. De arbeid werd uitgevoerd als loonarbeid en de arbeiders verloren hun zelfstandigheid. Waar zij eerst hun eigen werktempo konden bepalen, waren zij nu gebonden aan de werktijden van de fabriek, wat andere eisen stelde aan het arbeidsethos.<sup>1</sup> De werkdagen konden variëren van 10 tot 16 uur, zes dagen per week (!). Vrije tijd werd een schaars goed.

Robert Owen, een sociale hervormer uit Wales, formuleerde in 1817 het doel van de invoering van de achturige werkdag en bedacht de leus: "Acht uren voor arbeid, acht uren voor recreatie, acht uren voor rust". Hij werd in 1833 de voorzitter van een vakbond die streed voor de achturige werkdag. In 1919 diende de toenmalige Nederlandse minister van Arbeid, Piet Aalberse, de wet aangaande de achturige werkdag in. De wet werd op 11 juli 1919 aangenomen.<sup>2</sup> Na deze tijd zijn er perioden geweest zoals de Tweede Wereldoorlog waar tijdelijk langere werkweken ingevoerd werden. In 1961 werd de 40-urige werkweek geleidelijk ingevoerd. In de jaren zeventig werd onder invloed van de economische crisis gestreefd naar een 35-urige werkweek om meer mensen aan het werk te helpen. Uiteindelijk werd de VUT (vervroegde uittreding) ingesteld om mensen eerder met pensioen te laten gaan. Tegenwoordig kom je in veel sectoren een werkweek van 36 tot 40 uur tegen.

---

<sup>1</sup> Industriële revolutie, Wikipedia

<sup>2</sup> Achturige werkdag, Wikipedia

De oorsprong van de 40-urige werkweek is dus grofweg al meer dan 100 jaar geleden, een tijd dat veel banen bestonden uit fysieke arbeid.

De aard van het werk is de afgelopen honderd jaar flink veranderd. Naast fysieke arbeid ontstonden er steeds meer sectoren waar de arbeid bestaat uit een dienst, die voornamelijk tot stand komt door werken met het brein. Reclamebureaus, consultancybureaus en ICT bedrijven om er maar een paar te noemen, zijn allemaal bedrijven waar diensten geleverd worden.

Nederland heeft zich in de vorige eeuw steeds meer ontwikkeld tot een diensteneconomie, tegenwoordig werkt bijna 80% van de werkenden in de dienstensector, minder dan 20% in de industrie en 2% in de landbouw. In deze diensteneconomie doen veel mensen kenniswerk. De term kenniswerk is rond 1960 bedacht door Peter Drucker, professor management aan de New York University Graduate Business School. Kenniswerk is het type werk waarbij de productie van kennis centraal staat. Het kenniswerk is vanaf de opkomst in de jaren zestig van de vorige eeuw onderhevig aan snelle veranderingen onder invloed van de opkomst van de computer. In de laatste decennia van de vorige eeuw zijn in veel sectoren processen geautomatiseerd met behulp van computers. De zogenaamde kantoorautomatisering deed hierbij zijn intrede.

Door deze kantoorautomatisering verlopen processen bij bedrijven steeds sneller. Ter voorbeeld, het bijwerken van adresgegevens in een klantenbestand is tegenwoordig met een druk op de knop geregeld. Deze wijziging kan door een klant zelf worden uitgevoerd via een beveiligd deel van een website. In de vorige eeuw ging er een adreswijziging via de post de deur uit, deze werd door een bedrijf ontvangen, een medewerker pakte een order uit de kast en verwerkte handmatig de adresgegevens in het klantenbestand.

Kantoorautomatisering kreeg een extra impuls met het ontstaan van het internet zoals we dat nu kennen in de negentiger jaren van de vorige eeuw. Internet is begonnen als ARPANET. Dit was een militair netwerk, dat in 1969 in de Verenigde Staten is gebouwd. In eerste instantie was dit netwerk alleen beschikbaar voor de overheid en voor het onderwijs. Vanaf 1993 hebben consumenten echter ook toegang tot internet.

Met het algemeen beschikbaar maken van internet voor bedrijven en consumenten ontstond de mogelijkheid om E-commerce te ontwikkelen. De opkomst van E-commerce heeft de afgelopen twintig jaar de economie ingrijpend veranderd. Voor het eerst werd het mogelijk om via Internet diensten en producten te bestellen en te leveren.

Met de komst van de mobiele telefoon en data/Wifi verbindingen hebben we de mogelijkheid gekregen om de kantoorautomatisering overal mee naartoe te nemen. Mobiele apparaten staan in verbinding met internet en hebben toegang tot de kantoor servers. We kunnen nu in de rij voor de supermarkt even onze werkmail verwerken of op de bank tijdens het Netflixen nog even onze laptop erbij pakken om orders te verwerken. De grens tussen werk en privé tijd begon te vervagen.

De komst van Social Media heeft ook een rol gespeeld bij het vervagen van de scheidslijn tussen werk en privé. Whatsapp wordt gebruikt om te communiceren over werk. Via LinkedIn kun je zakelijke connecties maken en je eigen 'persoonlijke merk' opbouwen.

Al deze processen zorgen voor een enorme digitale versnelling. We kunnen dus steeds sneller werken en we kunnen op elke plek werken. Dit zou een mooi uitgangspunt kunnen zijn om minder uren te gaan werken. Maar het omgekeerde lijkt waar, we gaan meer werken doordat we simpelweg overal kunnen werken. Daarnaast neemt de subjectieve werkdruk toe doordat we via e-mail en whatsapp berichten krijgen die gedachten aan werk genereren. Hierdoor ben je in gedachten problemen op je werk aan het verwerken. Zo kan het zijn dat je thuis met het gezin aan het avondeten zit terwijl je met hoofd nog op het werk bent en bedenkt dat je na het eten nog even een paar e-mails moet versturen.

Tijdens de Covid pandemie maakten we kennis met het grootste werk experiment in de geschiedenis: thuiswerken. Iedereen werd gedwongen om thuis te werken. In het begin ging dit gepaard met veel problemen omdat bedrijven de digitale faciliteiten om dit goed te doen zoals Teams en Zoom niet op orde hadden. Verder ontbrak het aan kennis hoe je met een team op afstand toch efficiënt kan werken. Na enkele maanden ging het thuiswerken steeds makkelijker. Tijdens thuiswerk trainingen die ik met mijn collega's verzorgd heb viel het verschil op tussen extraverte medewerkers en introverte medewerkers. Extraverte medewerkers wilden graag weer naar kantoor omdat ze interactie met collega's misten. Introverte medewerkers kwamen er achter dat ze thuis veel beter geconcentreerd kunnen werken. De uitkomst van het experiment is dat het prima mogelijk is om thuis te werken en dat bij veel bedrijven nu de mogelijkheid geboden wordt om twee tot drie dagen thuis te werken.

Al met al is de context van werk ingrijpend veranderd, waar we in de vorige eeuw nog veel fysieke arbeid deden, zijn we nu voornamelijk bezig met werken met het brein. Dit is een vrij eenzijdige belasting als we ervan uitgaan dat het brein ook onderdeel is van het lichaam. Het fysieke lichaam wordt gebruikt om te zitten achter een bureau. Onderzoek laat nu langzaam zien dat deze eenzijdige belasting niet gezond is voor het lichaam en daarmee ook voor het brein. De balans is zoek. Het brein heeft beweging nodig om cognitieve en executieve functies optimaal te laten werken. Daarmee komt het inzicht dat het op kantoor zitten van 9 tot 5 op de lange termijn niet gezond is. Werkstress als gevolg van de eenzijdige belasting van het brein kan niet goed verwerkt worden door het brein en het lichaam waardoor klachten ontstaan aan het lichaam en aan het brein. Rugklachten, hoge bloeddruk, obesitas, slaapproblemen, depressie en angstklachten hebben allen een relatie met werkstress.

## Verslaafd aan werken

Simpelweg doordat we tegenwoordig overal en altijd kunnen werken is de drempel laag om dat ook echt te doen. Even de laptop erbij pakken om wat e-mails te verwerken is eenvoudig. Ongemerkt leren we onszelf aan om privé en werk te vermengen. Dit is niet altijd problematisch als je de grens goed weet te bewaken. Maar voor velen blijkt dit lastig. In timemanagement trainingen die ik verzorg, gaat bij ongeveer een kwart van de deelnemers de hand in de lucht als ik vraag wie er regelmatig in de avond of in het weekend overwerkt. Als ik vraag of ze daar extra voor betaald krijgen kijken ze me wazig aan. Het argument is dat men er 'rustig' van wordt om 'achterstallig werk' weg te werken. Dat zal zo zijn op korte termijn, maar op lange termijn blijkt dit een glijdende schaal die ten koste gaat van de gezondheid.

Menigeen belandt op een hellend vlak en gaat steeds vaker in de avond- of in het weekend ook nog aan de slag om achterstallig werk in te halen. In 2022 blijkt uit de jaarlijkse Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden dat één op de vijf werknemers burn-out klachten ervaart. In trainingen kan ik deze mensen makkelijk herkennen, ze hebben zich volledig geïdentificeerd met hun werk en kunnen zichzelf niet meer los zien van hun werk.

Er is een aantal factoren dat een rol speelt bij overmatig werken. Neuroticisme (de mate van een gevoel van angst en onzekerheid) is de grootste voorspellende factor voor werkverslaving. Simpelweg gezegd, als je van nature een aanleg hebt om snel in de stress te schieten, is de kans op overmatig werken het grootst. Bij persoonlijkheidskenmerken als stressgevoeligheid hebben we te maken met nurture en nature. Een deel (nurture) is afkomstig van je opvoeding, een deel zit in de genen (nature). In veel gevallen kun je niet zo heel veel doen om de stressgevoeligheid te veranderen. Wat je wel kan doen is je gedrag met betrekking tot werk aan te passen.

Angst gedreven mechanismen zorgen ervoor dat mensen met een hoog neuroticisme gevoelig zijn voor het ontwikkelen van gedrag om deze angst te controleren. In de psychologie worden deze gedragspatronen copingmechanismen genoemd. Deze ongezonde patronen ontwikkelen we vaak ongemerkt en vormen een blinde vlek. Als deze ongezonde patronen in training of coaching aan het licht komen zijn mensen vaak bang om deze los te laten omdat ze een gevoel van veiligheid geven. Terwijl het vaak schijnveiligheid betreft. De patronen dragen vaak juist bij aan verhoogde stressniveaus. Denk bijvoorbeeld aan het constant zo snel mogelijk alle e-mails willen wegwerken omdat het anders voelt alsof je achter loopt. Dit werkt op de lange termijn juist stress in de hand omdat we de hele dag door mail checken en daardoor verhoogd alert zijn op de mogelijke stressgevoelige mails die binnen kunnen komen.

Eén primaire angst die meespeelt bij het ontwikkelen van werkstress is de angst om zonder inkomen te komen zitten. Werk zorg voor inkomen. Zonder inkomen geen goed belegde boterham. Deze afhankelijkheid raakt ergens in ons brein de primaire angst om zonder voedsel te komen. Niet zo vreemd dus dat we alles op alles zetten om ons werk vast te houden. Hier zit ook een gezonde kant aan. Een gezond verantwoordelijkheidsgevoel helpt om netjes de taken die binnen je werk vallen uit te voeren. Maar door de vermenging van werk en privé, ook wel blurring (vervagen in het Engels) genoemd, is het lastig om deze verantwoordelijkheid gezond te houden en grenzen te stellen (voor onszelf) als het gaat om

bereikbaarheid en verantwoordelijkheid. Veelal ontstaat hierdoor FOMO, Fear Of Missing Out. De angst om belangrijke berichten te missen of niet op tijd te antwoorden. We vrezen hierbij dat anderen zullen denken dat we ons werk niet goed doen. Wat weer gerelateerd is aan onze primaire angst om buiten de groep te vallen. Wat voor de oermens z'n dood kon betekenen als hij geen bescherming meer had van de groep.

Een andere angst die gerelateerd is aan het sociale karakter van werk is het gevoel dat het werk dat je oplevert niet goed genoeg is. Je denkt dat de kwaliteit niet goed is, dat het te weinig is, of dat het te laat opgeleverd wordt. Als de angst groot is kan dit ervoor zorgen dat we perfectionisme in het werk ontwikkelen. Hierbij heb je constant het gevoel dat je het werk niet goed genoeg doet. Dit is echter vaak aangeleerde strengheid die voor jezelf niet zichtbaar is. Perfectionisme uit zich onder andere in uitstelgedrag, het werk is nooit goed genoeg om op te leveren.

Als gevolg van deze bedekte angsten ligt overmatig werken op de loer. Niet zelden resulteert overmatig werken in werkverslaving. Bij werkverslaving kunnen naast interne ook externe factoren een rol spelen. Interne factoren kunnen zijn: onzekerheid, gebrek aan waardering of een overmatig verantwoordelijkheidsgevoel. Externe factoren kunnen bestaan uit een slechte relatie, financiële druk of culturele invloed.

Om je relatie met werk gezond te houden is het prettig om te kunnen reflecteren op je eigen gedrag en je eigen angsten. Over angsten zijn veel goede boeken geschreven door de heren en dames psychologen. Ik zal me in het vervolg van dit boek vooral richten op het slim aanpassen van je gedrag zodat je zonder al te veel stress je werk efficiënt en effectief kan uitvoeren.

## De reden om te werken

Als we meer kijken naar de filosofische kant achter de reden waarom we werken, dan levert dat inzicht in onze menselijke drive om taken uit te voeren. In het boek *Man Search for Meaning* uit 1946 beschrijft psycholoog Viktor Frankl wat het leven nog enige zin geeft voor gevangenen in het concentratiekamp waar hij zelf ook gevangenzit. De dingen die het leven zin geven vallen uiteen in drie categorieën: het zorgen voor naasten, het volbrengen van taken en het waardig ondergaan van het lijden. Het volbrengen van taken zit dus diep in ons DNA. Het geeft ons een bepaalde mate van voldoening en zelfwaardering.

Het is fijn om voldoening en waardering te voelen voor het werk wat je doet. De valkuil is echter dat je voldoening en waardering vooral uit werk denkt te kunnen halen. Dan ga je overmatig op zoek naar voldoening door zo veel mogelijk gedaan te krijgen. Het afvinken van een takenlijst geeft een goed gevoel dat mij niet vreemd is. Ik denk dat ik wel een beetje verslaafd ben aan het afvinken van taken. Ik heb er een hele fijne app voor die *Todoist* heet en ingericht is voor het bijhouden en afvinken van taken. Het geeft voldoening om op een dag een paar momenten te hebben waar je taken kan afvinken. In het brein komt er dopamine vrij, het stofje dat ons een beloning geeft en zorgt dat we op zoek gaan naar meer. Meer taken om af te kunnen vinken. Als je niet oppast, dan begint het afvinken van taken een doel op zich te worden. Het geeft tevens een gevoel van controle dat je het leven onder controle hebt. Maar dat is schijnzekerheid omdat het leven zich niet laat vatten in een paar taken.

Naast voldoening speelt waardering een rol bij het afronden van taken. Zelfwaardering voor het feit dat je veel taken gedaan krijgt. Maar ook het zoeken naar externe waardering als je veel werk gedaan hebt. Social Media is bij uitstek geschikt om externe waardering op te zoeken.

Zowel bij een gebrek aan zelfwaardering als een gevoel van onderwaardering door anderen is het lastig om de balans met werken gezond te houden. Dan ontstaat de neiging om hard te gaan werken om het gevoel aan het gebrek aan waardering te compenseren. Daarnaast gaan we bovenmatig op zoek naar externe waardering door Social Media te gebruiken om al onze verrichtingen te delen in de hoop dat we externe waardering ontvangen in de vorm van likes. LinkedIn is inmiddels het Facebook van de werkende kantoortijger geworden. Het posten op LinkedIn over je verrichtingen op het werk heeft als doel om je eigen zichtbaarheid te vergroten en zo nieuw werk of nieuwe relaties aan te trekken.

Maar er zijn een paar onbewuste bijwerkingen bij het gebruik van LinkedIn. Bij een poll die ik zelf op LinkedIn hield, bleek dat veel mensen vooral kijken naar posts van anderen. Hierdoor houden veel bezoekers na een bezoek aan LinkedIn het gevoel er op na dat iedereen succesvol is. Dit komt door een rare vergelijking die je maakt. Je gaat je eigen innerlijke belevingswereld vergelijken met de buitenkant van iemand anders. Laat nu iedereen op LinkedIn vooral zijn succesvolle buitenkant delen en niet zozeer hoeveel uur je vandaag op kantoor hebt doorgebracht met andere zaken dan werk zoals uitstelgedrag, nieuws lezen, social media checken en door eindeloze stapels mails heen ploegen.

Als we weten dat zelfwaardering en voldoening belangrijke factoren zijn achter de drive om te werken, dan kan je hier ook wat mee. Als je het gevoel hebt dat de balans tussen werk en deze factoren scheef lijkt te zijn, kan je deze herstellen.

Om het zo maar te zeggen: je kan dan beter werken aan meer zelfwaardering en meer voldoening halen uit kleine verrichtingen dan nog meer- of nog harder werken. Het bijstellen van deze overtuigingen is niet eenvoudig omdat deze ideeën over zelfwaardering en voldoening waarschijnlijk al het hele leven al dominant zijn geweest. Je ouders gaven je vast (onbewust) het gevoel dat je meer gewaardeerd werd als je goede cijfers haalde. Om deze aannames bij te stellen kan je eens oefenen met de gedachte 'kan ik mezelf ook waarderen als ik stil zit en niks doe'?. Daarbij zeg ik niet dat je vanaf nu apathisch op de bank moet gaan zitten en op zoek moet gaan naar waardering. Maar alleen al het gedachte experiment kan je helpen om je zelfbeeld bij te stellen. Je komt er dan achter dat je ook jezelf mag waarderen als je even rust neemt of niks doet. Mediteren is voor mij een mooie manier om letterlijk stil te zitten en te oefenen met het idee dat ik mezelf ook dan prima vind zonder dat ik veel werk verzet heb.

Als het gaat om voldoening dan geldt daarbij ook dat je voldoening mag voelen bij een paar kleine acties die goed verlopen in plaats van het afvinken van je hele takenlijst. Een goed moment om dat te doen om dit op te nemen als een routine bij de dagafsluiting met jezelf, waarover later meer.

Een meer fysiologische insteek bij het verklaren van gedrag bij werken is dat er bij het afronden van taken dopamines, gelukshormonen, vrijkomen. Dopamine is een neurotransmitter in het lichaam. In de hersenen is dopamine belangrijk voor het aanleren van gedrag, het is zo gezegd het 'meer' hormoon. Het geeft een fijn gevoel bij het streven naar een beloning, waardoor je op zoek gaat naar meer beloning. Het speelt een rol bij het ontwikkelen van verslavend gedrag, zo ook bij het aanleren van een werkverslaving. Bij veel mensen is het dan ook even afkicken in de eerste paar dagen van de vakantie. De prikkels van werk vallen weg waardoor we slap worden of soms zelfs ziek als gevolg van de hormonale onbalans. Als je beter snapt hoe je eigen verslavende gedrag werkt ontstaat er meer ruimte om een keuze te maken waar je aan verslaafd wil raken, aangezien we aan van alles en nog wat verslaafd kunnen worden. Beter dat je naast je werkverslaving ook andere 'gezonde' verslavingen ontwikkelt zoals gezond sporten, slapen en eten om een goede balans te houden.

## Werkstress

We hebben allemaal in meer of mindere mate last van werkstress. Werkstress is niet per definitie slecht, het kan soms een prettige druk geven om goed te presteren. Een realistische deadline kan je helpen om iets af te maken. Maar vaak slaat de balans door naar ongezonde werkstress.

Werkstress is een brede term. Laten we beginnen met stress. Het woord stress is ontleend aan het Engelse woord stress, wat 'fysieke of psychische spanning' betekent, waar het een verkorting is van het woord distress 'tegenspoed'. Letterlijk zou je het kunnen zien als druk, wat ook nog steeds de Engelse benaming is voor druk in natuurkunde. In de vorige eeuw zijn we het woord stress steeds meer gaan gebruiken in de psychologische context. Een

mooie beschrijving van stress is de spanning in het lichaam die je opbouwt als gevolg van externe prikkels. Deze spanning is voelbaar in het lichaam doordat spieren zich aanspannen. In het brein is het lastiger om stress te meten. Je kan wel in de hersenscanner de hersenactiviteit meten en vaststellen dat er veel activiteit plaatsvindt, maar dit hoeft niet altijd stress te zijn.

We voelen over het algemeen aardig aan of we pijn in het lichaam ervaren. Dan krijg je last van fysieke klachten of spieren worden stijf om je te waarschuwen voor overbelasting. Maar het herkennen van stress in het te brein is voor veel mensen lastiger. Je zit namelijk altijd in je eigen hoofd en hebt weinig referentiemateriaal voor het feit of je een druk hoofd hebt of een rustig hoofd. Een aardige self assessment is mediteren. Na een meditatie sessie heb ik aardig zicht of ik een druk hoofd heb of een rustig hoofd, en of er sprake is van stress of gewoon een lekker druk hoofd met veel creatieve ideeën.

Tegenwoordig hebben smartwatches ook de mogelijkheid om stress te meten. Deze metingen zijn gebaseerd op je hartslag en Heart-Rate Variability (hartslagvariatie). Op een drukke dag zie ik dit drukke gevoel goed terug in de stress grafiek van mijn Garmin.

Naarmate we meer met het hoofd zijn gaan werken in de vorige eeuw is ook de term werkstress meer gebruikt om klachten te duiden die gerelateerd zijn aan het kenniswerken. Door de eenzijdige belasting van het lichaam, door voornamelijk met het brein te werken ontstaan psychische klachten zoals angstklachten, depressie en verslavingen. Naast psychische klachten ontstaan ook lichamelijke klachten als hoge bloeddruk, obesitas, rugklachten en stoornissen in het afweersysteem. We komen er achter dat deze klachten niet makkelijk op te lossen zijn door de gezondheidszorg doordat ze complex zijn. De gezondheidszorg bestaat veelal uit specialisten, als je last hebt van je oren ga je naar de KNO arts en als je last van je rug hebt ga je naar de fysiotherapeut. Klachten die het gevolg zijn van werkstress zijn vaak niet toe te wijzen aan één oorzaak, maar er is sprake van een samenspel van factoren die spelen bij het ontwikkelen van werkstress in brein en lichaam.

Simpel gezegd is werkstress het gevolg van het feit dat je brein in samenwerking met je lichaam niet goed in staat is de spanning van het werk te verwerken. De balans tussen belasting en belastbaarheid is verstoord. Bij een langdurige verstoring van deze balans raak je ontregeld en beland je in een burn-out. Een mooie term uit het Engels, opgebrand. Er is geen brandstof meer. Je lichaam en je geest geven de grens aan om je te behoeden om nog verder te gaan. Als je ook deze grens overgaat, ontstaat de kans dat je het niet overleeft. In Japan, waar anders, hebben ze daar een term voor: Karoshi, dood door overwerk. Fysiologisch is de doodsoorzaak meestal een hartaanval of beroerte.

Werkstress is niet altijd goed zichtbaar. Je kan niet altijd goed zien aan iemand of hij last heeft van werkstress, aangezien je niet kan zien waar iemand met zijn hoofd zit. Vaak lijkt het of iemand gewoon thuis aan het eten is met zijn gezin, maar dan kan het zomaar zijn dat hij nog met gedachten op het werk is. Bijvoorbeeld bij dat ene vervelende mailtje van de manager dat maar blijft rondzoemen in je hoofd waardoor je gedachten krijgt. Aangezien niet iedereen zich bewust is van zijn eigen gedachten is het ook voor mensen zelf vaak niet zichtbaar dat ze in hun hoofd aan het werk zijn. Een mailtje of een appje is vaak al voldoende om een stortvloed aan gedachten over werk te triggeren. Daarom check ik in de avond en in het weekend geen mail meer. Iets wat velen niet meer lukt omdat de



nieuwsgierigheid om toch even te checken altijd wint ('daar word ik rustig van...'). Juist door het lage zelfbewustzijn ontstaan de verhalen van de plotselinge burn-out die je niet zag aankomen. Met name mensen met een sterke wil houden het lang vol zonder dat ze zich bewust zijn van de te grote mentale overbelasting.

Een oplossing om je meer bewust te worden van de staat van je mentale en fysieke belasting is vertragen. Letterlijk vertragen door dingen langzamer te doen. Langzamer de afwasmachine uitpakken, langzamer lopen of even niks doen. Door het vertragen ontstaat ruimte om te voelen hoe je er voor staat. Laat dat vertragen nou een van onze grootste uitdagingen zijn. We kunnen niet goed tegen rust en stilte. Liever gaat alles snel, snel antwoord, same day delivery of een volle agenda waardoor je relatieve tijd snel gaat. Juist als je weet dat altijd haast ongezond is, kan je rustige momenten inbouwen. Dan heb je tijd om te contempleren, dan ontstaat er overzicht en komen er creatieve nieuwe ideeën.

Als je deze momenten van vertraging geen kans geeft, blijft je brein overuren draaien en komen vervelende gedachten niet aan de oppervlakte. Een protest van het brein kan dan ontstaan door paniekaanvallen te genereren. Je krijgt gedachten die blijven ronddwalen en niet meer weg lijken te gaan. Met als gevolg dat het lichaam ook mee gaat doen omdat er een paniek situatie lijkt te zijn. Een versnelde ademhaling, hartkloppingen en zweetaanvallen lijken uit het niets te komen en voelen heel ernstig terwijl er geen reëel gevaar is.

Als er één oplossing is die je gaat helpen om werkstress weer onder controle te krijgen, dan is het leren om grenzen te stellen. Grenzen stellen aan wat je voor anderen kan doen én grenzen stellen aan wat je van je zelf moet doen.

Grenzen aangeven aan anderen kan je leren. Na een pijnlijke scheiding heb ik moeten vaststellen dat ik eigenlijk geen idee had wat mijn grenzen waren, laat staan hoe ik deze kan aangeven. Een training Geweldloze Communicatie sloeg in als een bom. Tijdens deze training kwam ik er achter dat ik uit angst voor conflict nooit een grens aangaf. Het aanvoelen wanneer iemand over je grens gaat en wat je kan doen om hier op een rustige manier aan te geven wat je behoefte is, blijkt goud waard.

Grenzen aangeven aan jezelf is moeilijker. Daar is geen kant en klare cursus voor, dit zul je zelf moeten doen. Met vallen en opstaan. De grens aangeven aan jezelf als het gaat om werken is moeilijk. Bijna iedereen die z'n werk serieus neemt heeft een verantwoordelijkheidsgevoel. Een te groot verantwoordelijkheidsgevoel maakt dat we al snel denken dat we met hard werken een berg werk weg kunnen werken en dat het daarna wel weer rustiger zal worden. Dit is echter een valkuil, het wordt nooit rustiger en er is altijd wel weer nieuw werk dat zich aandient. Bij veel mensen zie ik hier een mate van perfectionisme die maakt dat we het gevoel hebben dat we altijd snel moeten antwoorden op berichten van collega's, dat we altijd werk zo snel mogelijk afgerond moeten hebben (anders geeft het zicht op een berg werk stress). In latere hoofdstukken zullen we aan de slag gaan met een systeem dat je helpt om maat te houden.

