



Redactie: Yvonne Heerkens, André Bieleman, Harald Miedema, Josephine Engels en Marcel Balm

Corona-update 2

Inhoud:

- Veranderde waarden van werk tijdens de Covid-19 pandemie?2
- Hoe houd je zicht op de mentale gezondheid (stress, eenzaamheid, angst) van mensen (die grotendeels vanuit huis werken)?5

Veranderde waarden van werk tijdens de Covid-19 pandemie?

(update bij hoofdstuk 1: Inleiding)

Josephine Engels

In het *Handboek arbeid & gezondheid* wordt in het eerste hoofdstuk het belang van werk uitgelegd. Werk als economische waarde omdat het inkomsten genereert en financiële onafhankelijkheid. Maar werk wordt ook gezien als een bezigheid waarin men zich kan ontplooien, talenten kan ontwikkelen, waar zingeving in wordt gevoeld, men waardering krijgt en dat een bron van plezier is.

Wat de huidige Covid-19 crisis ons leert, is hoe verschillende waarden van werk tijd- en plaatsafhankelijk zijn. Beroepen die voor de crisis het slechtst betaald kregen, zoals schoonmakers, vuilnisophalers, verpleegkundigen (ziekenhuis, ouderenzorg), docenten voor primair en voortgezet onderwijs, zijn nu maatschappelijk zeer relevant en worden als 'vitale' beroepen bestempeld. Dat vertaalt zich overigens nog niet automatisch in een betere betaling. Ondernemers bijvoorbeeld in de horeca, sport of in de kunstsector hebben het door deze crisis juist heel moeilijk gekregen.

Door de Covid-19 crisis veranderen manieren van werken nog sneller dan voorheen. Het nieuwe normaal zorgt voor verandering van werken, organisaties, diensten, verwachtingen en vooral ook van technologische ontwikkelingen die sneller verlopen dan dat we voor de crisis ooit hadden kunnen denken. Behalve dat digitalisering en automatisering tot andere werkzaamheden leiden en menselijke activiteiten overnemen, passen organisaties hun systemen ook aan op het thuiswerken. Docenten die eerst voor de klas stonden, zijn ware techneuten geworden. Organisaties zoeken naar die nieuwe vaardigheden bij medewerkers. Vraag is wel of de werknemers hun oude werk in een nieuwe werkvorm nog even leuk vinden. Werknemers in organisaties leren dat het nieuwe werken om meer flexibiliteit vraagt, een ander evenwicht tussen werk en privé, voldoende leermogelijkheden en ook een andere vorm van leiderschap. Er zijn verscheidene sites te vinden die ingaan op 'leiderschap op afstand'. Zo geeft <https://www.hrpraktijk.nl/topics/leiderschap-management-development/achtergrond/leidinggeven-op-afstand-5-tips> vijf tips om op afstand goed leiding te geven:

1. Blijf kalm en geef het goede voorbeeld
2. Blijf benaderbaar en communiceer
3. Definieer doelen en deadlines (opnieuw)
4. Maak gebruik van nieuwe technologieën
5. Stel je empathisch op.

Deze tips kunnen eenvoudig worden aangevuld met andere tips, zoals 'vertrouw en geef vertrouwen', 'werk vitaal', 'creëer een sociaal vangnet', 'maak tijd voor een virtueel koffiemoment' (bijv. Schouten en Nelissen.nl, work21.nl – gezocht naar leidinggeven op afstand-corona).

Wat ook door de Covid-19 crisis is versneld, is dat meer mensen zich laten omscholen. Met bijna 200 miljoen euro financiert het kabinet in 2021:

- ontwikkeladviezen en gratis scholing voor werkenden en werkzoekenden;
- uitgebreidere trajecten die werkgevers organiseren voor mensen die starten in een nieuwe baan;
- subsidies voor sectoren en sociale partners om maatwerktrajecten op te zetten.

Dit geld is bedoeld als aanvulling op de al bestaande mogelijkheden voor scholing bij werkgevers, O&O-fondsen en gemeenten en is gericht op mensen die met weinig hulp hun weg op de arbeidsmarkt kunnen vinden (www.rijksoverheid.nl, geraadpleegd dd 11-11-2020).

Recentelijk – maar wel voor de coronacrisis - verschenen twee rapporten die het debat rondom de waarde van werk opnieuw op de agenda zetten, het rapport “Het betere werk” van de Wetenschappelijke Raad voor de regering (WRR, 2020) en het eindrapport van de Commissie Regulering van werk (Borstlap, 2019). De WRR stelde dat ‘goed werk’ betekent dat mensen grip hebben op geld, werk en leven. Dit impliceert dat werk voldoende financiële zekerheid moet opleveren, ook in verhouding tot andere waarden en op de lange termijn. Werk moet met een zekere vrijheid gepaard gaan waarbij een beroep gedaan wordt op iemands capaciteiten en goede sociale relaties worden onderhouden. En daarnaast dient werk voldoende tijd en ruimte te laten om werk te combineren met zorgtaken en een privéleven. In het eindrapport van de Commissie Regulering van Werk (Borstlap, 2019) werden vanuit het maatschappelijk perspectief drie onderliggende waarden aan werk onderscheiden: 1) vanuit economische waarden om de hoogst mogelijke welvaart te kunnen bereiken; 2) vanuit sociale waarden om recht te doen aan de waardigheid van de mens; en 3) vanuit maatschappelijke waarden om normen en regels rondom werk hoe wij met elkaar samenleven (ontleend aan van Hal, L., Heerkens, Y.F, Engels, J.A, Beukema, L. & Oomens, S., 2020, in press).

In deze Covid-19 crisis leren we hoe belangrijk sociale waarden zijn om recht te doen aan de waardigheid van de mens. Iedereen die thuiswerkt komt er meer en meer achter wat de ‘geneugten’ zijn van fysieke aanwezigheid, samen met anderen op locatie aan het werk. Het begrip: ‘noodzakelijk’ krijgt een hele andere dimensie door deze crisis. ‘Noodzakelijk aanwezig zijn’ of ‘noodzakelijke reizen’ hebben een andere betekenis gekregen: niet het werk zelf zorgt voor de noodzakelijkheid van aanwezigheid: blijkbaar kan veel werk prima thuis gedaan worden. Is er wel de noodzaak om voor het werk te reizen of vliegen? Beeldbellen kan ook met mensen uit andere landen.

De noodzakelijkheid van aanwezigheid van anderen heeft te maken met de waardigheid van de mens, de mogelijkheid om gezien te worden, om – misschien minder efficiënt - werkplezier te putten uit aanwezigheid van collega’s, het praatje bij de koffiecorner, enz. Noodzakelijke reizen? Wie weet, worden dat vakanties, die we nodig hebben om fris en hersteld weer terug naar werk te kunnen. Een congres is prima online te houden. Het netwerken erna is lastiger en daar ligt weer een noodzaak om fysiek bij elkaar te komen.

Een meerderheid zegt door de coronacrisis één of meerdere psychische klachten te hebben gekregen. Voor de meesten is het leven door de crisis minder leuk geworden, vooral door gebrek aan contact, spontaniteit en zekerheid.

60 procent zegt door de coronacrisis in toenemende mate last te hebben of te hebben gehad van mentale klachten. Dit varieert van lichte effecten als piekeren en prikkelbaar zijn, tot serieuze verschijnselen als depressiviteit en paniekaanvallen. Dat blijkt uit onderzoek van

EenVandaag onder ruim 25.000 leden van het Opiniepanel (<https://eenvandaag.avrotros.nl/panels/opiniepanel/alle-uitslagen/item/meerderheid-heeft-psychische-klachten-door-coronacrisis-vooral-jongeren-ervaren-problemen/>, geraadpleegd dd 11-11-2020).

Vooraf jongeren tot 35 jaar lijden mentaal onder de crisis: maar liefst driekwart (74 procent) zegt last te hebben gehad van klachten.

Wat we verder zien is dat een crisis als deze, ook voor kansen zorgt: massaal hebben veel werknemers de technologie van beeldbellen onder de knie gekregen, massaal denken we na over 'hybride' werken. En massaal wordt nagedacht hoe werk 'anders' kan, de innovatieve slagkracht van horeca, sportscholen, musea en nog veel meer organisaties is buitengewoon: in plaats van uiteten afhaalservices inrichten, buiten sporten of online trainingen volgen, een virtuele museumtrip aanbieden, in plaats van schorten nu mondkapjes naaien. Wat de Covid-19 crisis ons dus ook laat zien is de veerkracht van de mens.

In het handboek staat in hoofdstuk één op blz. 27-28 een kernboodschap uit het rapport 'De toekomst van werk 2030 (PWC 2018):

'Blijf relevant, investeer continu in je marktwaarde. We leven straks 90-100 jaar (tsja, dat misschien niet meer door Covid-19...?) waarvan we er 50-60 werkend doorbrengen. Mensen moeten de verantwoordelijkheid nemen over hun eigen loopbaan en continu investeren in studie en persoonlijke ontwikkeling, en in verschillende sociale netwerken. De boodschap? Blijf wendbaar, flexibel en pas je aan nieuwe situaties aan – blijf relevant.'

Een passende boodschap uit 2018, eentje die ook past voor het jaar 2020 en 2021.

Hoe houd je zicht op de mentale gezondheid (stress, eenzaamheid, angst) van mensen (die grotendeels vanuit huis werken)?

(update bij hoofdstuk 6: Aan het werk blijven)

André Bieleman en Marcel Balm

Mentale gezondheid

In het *Handboek arbeid & gezondheid* wordt mentale gezondheid gedefinieerd in paragraaf 2.2. (blz. 47): *“Mental health is a state of well-being in which an individual realizes his or her own abilities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and is able to make a contribution to his or her community”*. Deze definitie is verwant aan het concept Positieve Gezondheid, waarin ‘to adapt and self-manage’ centraal staan (Huber et al. 2011). De vraag is in hoeverre de veranderingen als gevolg van de corona-pandemie nog als ‘normal stresses of life’ beschouwd kunnen worden waarbij (werkende) mensen in staat zijn hun welbevinden te behouden. Er wordt in de media en door politici vaak gesproken over het ‘nieuwe normaal’, maar of werkende mensen zich hier snel aan weten aan te passen en productief kunnen zijn/blijven is onzeker.

De afgelopen periode zijn er gegevens omtrent dit thema verzameld en tips en adviezen gepubliceerd, bijv. door de overheid/RIVM (<https://www.rivm.nl/ivccorona/werk>), Arbodiensten (<https://www.arboned.nl/wat-u-moet-weten/arbeidsrisico-s-verminderen/thuiswerken>), TNO (<https://www.monitorarbeid.tno.nl/coronacrisis/basisprincipes-thuiswerken>), bedrijven (Kyocera: Thuiswerken - De gids voor ondernemingen en werknemers) en banken (<https://economie.rabobank.com/publicaties/2020/april/de-anderhalvemeterereconomie-van-nederland-gemeten/#d7f4efe1-b2ef-41d1-8823-12f67568cfc9>). Daaruit wordt duidelijk dat de nieuwe situatie voor alle betrokkenen (werkenden, bedrijven, de natuur) zowel nadelen als voordelen met zich mee kan brengen. Nadelen betreffen o.a. een toename van de fysieke en psychosociale belasting en verstoring van bedrijfsprocessen. Voordelen zijn meer flexibiliteit in de indeling van de werkdag en soms een hogere productiviteit. Ook is er minder vervuilende uitstoot door woon-werk verkeer en goederentransport. In deze bijdrage wordt vooral ingegaan op de psychosociale arbeidsbelasting van thuiswerken en veranderingen daarin door de Covid-19-pandemie.

Psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) komt in het Handboek beknopt aan de orde in paragraaf 6.3.10 (“Inzoomen op PSA”) en in 6.5.3 Het Job-Demand-Resources (JDR) model. Tot PSA behoren agressie en intimidatie, beroepsgebonden depressie, discriminatie, overspannenheid en burn-out, pesten op het werk, posttraumatische stressstoornis, seksuele intimidatie en werkdruk. De werkstress is het hoogst in het onderwijs, de ICT-sector, de zakelijke dienstverlening en de industrie (Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden 2018). Medewerkers van incassobureaus, beveiligingsorganisaties, onderwijsorganisaties en rechtbanken hebben meer kans op problemen op het gebied van pesten, agressie en geweld (<https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/algemeen-werkstress-en-psychosociale-belasting/nieuws/2017/11/13/meer-maatregelen-nodig-in-risicosectoren-om-psychosociale-arbeidsbelasting-tegen-te-gaan>). De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) van de Koninklijke Nederlandse Vereniging van Gerechtsdeurwaarders

besteedt dan ook aandacht aan zowel agressie als overige vormen van PSA (<https://www.kbvg.nl/cms/public/files/Dossiers/20180918-kbvg-rie.pdf?967538b64d>).

Covid-19 en thuiswerken lijken vooral van invloed op depressie en werkdruk. Volgens het JDR-model spelen er bij werk twee processen: een stressproces vanuit werkeisen en een motivatieproces vanuit energiebronnen. Beide processen kunnen veranderen bij een plotselinge overgang naar voornamelijk thuiswerken. PSA behoort een onderwerp te zijn in de RI&E die werkgevers dienen uit te voeren. De snel en sterk gewijzigde werkomstandigheden door Covid-19 illustreren dat ook een RI&E snel aangepast moet worden op eventuele risico's, anders kan er immers geen adequaat plan van aanpak worden opgesteld en uitgevoerd. Zo is lang en intensief online vergaderen, confereren en doceren een nieuw fenomeen met belastende aspecten waarover nog weinig bekend is, zoals het geconcentreerd via het beeldscherm opnemen en verwerken van informatie en daarop reageren.

Resultaten uit onderzoek

Het RIVM doet sinds het uitbreken van de pandemie gedragswetenschappelijk onderzoek naar de gevolgen van Covid-19 (<https://www.rivm.nl/gedragsonderzoek/maatregelen-welbevinden/welbevinden-en-leefstijl>). Werd aanvankelijk gekeken naar beleving (periode eind februari – half mei), sinds half april wordt ook onderzoek gedaan naar gedragsregels en welbevinden. Uit de resultaten van ronde 6 (19-23 augustus), waaraan ruim 61.000 mensen hebben deelgenomen, blijkt dat hoewel 81% van de respondenten denkt dat thuiswerken als maatregel (heel) veel helpt om de verspreiding van het virus te voorkomen en dat het voor slechts 37% (heel) makkelijk is om thuis te werken. Het draagvlak voor deze maatregel is met 68,1% in vergelijking met andere maatregelen (zoals 1,5 meter afstand houden; 78,7%) wat lager. De deelnemers aan dit RIVM-onderzoek geven hun leven in november 2020 een rapportcijfer van 7,3 op een schaal van 1-10. Op de directe vraag hoe men zich voelt ten opzichte van de periode vóór de coronamaatregelen gaf in april rond 30% van de deelnemers aan zich (veel) angstiger, (veel) somberder en (veel) eenzamer te voelen en (veel) gestrester te zijn dan in de periode voor de coronamaatregelen. Daarnaast had ongeveer 20% (veel) meer problemen met slapen. In juli was dit allemaal afgenomen tot ongeveer 15%, maar sindsdien is er tot november weer een stijging te zien tot ongeveer 25% die zich angstiger, somberder en gestrester voelde dan voor de crisis; 15% had meer slaapproblemen. Het is niet duidelijk hoeveel al dan niet thuis-werkenden het betreft.

Mentale impact van thuiswerken

Thuiswerken heeft niet alleen mogelijk gevolgen voor de fysieke gezondheid (zie update 1), het is ook van belang te letten op de mentale impact ervan. De nieuwe risico's zijn gebrek aan sociale contacten, vervaging van de grens tussen werk en privé en overcompenseren (langer werken om de indruk te voorkomen dat men de kantjes er vanaf loopt). Daarmee verandert ook de rol van een leidinggevende. Er wordt een omslag gevraagd van controle naar vertrouwen en van een taak- naar een resultaatgerichte manier van leidinggeven. En als het hele team op afstand werkt, is de leidinggevende eens te meer 'verbinder'. Extra aandacht vraagt ook het inwerken van nieuwe medewerkers.

Tegenover de risico's staan ook voordelen: tweederde van de werknemers heeft het idee dat ze thuis productiever zijn. Ze worden minder vaak gestoord, hebben weinig last van kantoorpolitiek, geen reistijd en ervaren niet de stress van files of volle treinen. Ook kan het thuiswerken een gevoel van vrijheid geven: de ruimte om het werk in te delen op een

manier die werknemers zelf prettig vinden, in een vertrouwde omgeving (<https://www.arboned.nl/wat-u-moet-weten/arbeidsrisico-s-verminderen/thuiswerken>).

Het RIVM stelt (<https://www.rivm.nl/ivccorona/werk>): “mogelijk ben je genooddaakt thuis te werken, heb je daarnaast een gezin te onderhouden en moet je ‘alle ballen in de lucht zien te houden’. Hoe jouw situatie er ook uitziet: er wordt een groot beroep gedaan op je aanpassingsvermogen, wat voor spanning en stress kan zorgen. [...] Gedurende deze periode kun je bepaalde gevoelens, gedachten of reacties opmerken, die anders zijn dan wanneer je in normale doen bent.” Het benoemen van gevoelens, gedachten of reacties (gedrag) is mogelijk ontleend aan de werkdrukwaaijer ‘In balans op het werk’ (Nienke Verhoeven en Pauline de Vries; THEMA, Zaltbommel, 2017) en is ook herkenbaar in de werkdrukaanpak van het Hoger Beroeps Onderwijs (HBO), een sector waarin vier van de vijf redactieleden van het handboek werkzaam zijn. Voorbeelden van gevoelens zijn onzekerheid, machteloosheid, somberheid, angst, verdriet, frustratie of schuld. Mogelijke gedachten zijn dat je je afvraagt of je wel genoeg bijdraagt om anderen te helpen, of je wel capabel genoeg bent; of je wel de juiste keuzes maakt en of je wel voldoende resultaat levert. Reacties kunnen bestaan uit gedrag waarbij je prikkelbaarder, gespannen of nerveus bent, in jezelf gekeerd bent of piekert, star en chaotisch wordt.

Sociale steun is bij dit soort gebeurtenissen en (werk)situaties belangrijk voor onze psychische gezondheid en die van de mensen om ons heen. Het HBO heeft als onderdeel van de Arbocatalogus een werkdrukcheck ontwikkeld. Deze kan op de website worden ingevuld en geeft dan direct een persoonlijke uitslag en daarbij passende adviezen.

(<https://www.arbocatalogushbo.nl/werkdruk/werkendebalans/werkdrukcheck/>). Deze aanpak gold dus al voor de Covid-19-crisis en kan aangescherpt worden voor het gedwongen thuiswerken. TNO (<https://www.monitorarbeid.tno.nl/coronacrisis/basisprincipes-thuiswerken>) presenteert een aantal basisprincipes en tips:

1. Maak een dagplanning
2. Zorg voor afwisseling en voldoende beweging
3. Plan momenten van ontspanning
4. Blijf (virtueel) in contact met je collega's.

Beschouwing

Het is duidelijk dat de plotselinge verandering naar noodgedwongen (voornamelijk) thuiswerken een stressreactie kan hebben veroorzaakt. De Covid-19 pandemie kan als bedreigend worden ervaren, de ongebruikelijke werksituatie brengt onzekerheid met zich mee en soms bijkomende zaken als kinderen die niet naar school kunnen en daardoor het thuiswerken bemoeilijken. Behalve beeldschermwerk vanuit huis zijn er ook nog groepen werkenden, bijv. zorgverleners, die online en op afstand contact hebben met patiënten en cliënten omdat bezoek op een praktijk of thuis niet mogelijk is. Ook dat stelt andere eisen dan in de normale situatie. Verder zijn er werkenden die in deze crisis met een nieuwe baan zijn gestart en onder geheel andere omstandigheden moeten worden ingewerkt en moeten functioneren dan voorzien was. Allemaal situaties waarin met recht gezegd kan worden dat *‘the ability to adapt and self-manage’* op de proef gesteld wordt: positieve gezondheid onder zeer uitdagende en ongebruikelijke werkomstandigheden. Vanuit het Job Demands Resources-model beschouwd kan er naast deze stressfactoren ook ruimte zijn voor nieuwe

energiebronnen. Het is de uitdaging voor werkgevers om hierin te faciliteren, maar vooral voor werknemers om die ruimte te benutten en een nieuw dagritme te vinden.