

Gepubliceerd op *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid*
(<https://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Hoe ga je om met stressvolle situaties?

Hoe ga je om met stressvolle situaties?

Door Gerlanda Dirksen op vr, 02/04/2021 - 15:14

Psychosociale arbeidsbelasting

Achtergrondartikel



Is stress altijd ongezond? Nee, niet per se. Stress zet ons aan en kan onze prestaties verbeteren. Door stress situaties als positief te ervaren kunnen de stress signalen juist helpend zijn. Maar hoe doe je dat? En wat kun jij doen als HR en preventiemedewerker?

RTL nieuws interviewde op 12-02-2021 Danielle, een zelfstandig reisadviseur. Daarin vertelt zij: "Ik ben op alle mogelijke manieren geconfronteerd met corona. Mijn inkomsten kwijt, zelf corona gekregen en bijna met twee pubers op straat komen te staan". Toch kan zij nog lachen en kijkt ze zelfs positief naar de toekomst. "De crisis heeft me ook veel gebracht. En als de wereld straks weer open is, staan de mensen vast weer te springen om veel mooie reizen te maken."

Wat is Stress?

We hebben er allemaal min of meer mee te maken. Stress is een mate van spanning in of door een situatie of gebeurtenis en kan per persoon anders worden geïnterpreteerd en beleefd. Denk

maar eens aan stress voor een deadline, een (online) vergadering, een (online) presentatie, het lesgeven aan eigen kinderen, een (dreigend) verlies van werk of zelf corona krijgen.

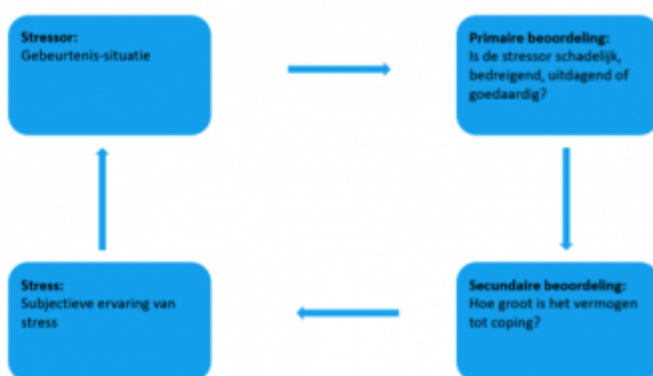
Stress is niet per se ongezond. Het bereidt ons voor op de situatie waardoor wij alert, geconcentreerd en efficiënt handelen. Het zet ons aan en verbetert onze prestaties. Als de stress voorbij is ontstaat er rust en kunnen lichaam en geest zich weer ontspannen en herstellen. In dit geval spreken we van tijdelijke stress hetgeen vaak positief wordt ervaren en een goed gevoel geeft.

Het wordt lastiger als we voortdurend met langdurige stress te maken hebben zonder voldoende herstelmomenten. In dat geval kan stress welbevinden, gezondheid en prestaties ondermijnen. Onze batterij loopt leeg, stress wordt ervaren als negatief en een burn-out lijkt op de loer te liggen. Maar is dat wel zo?

Hoe beleven we stress?

Volgens Dijkstra (2016) is stress altijd een interactie tussen een persoon en zijn omgeving. Het is niet de situatie of gebeurtenis zelf die stress oproept, maar de manier waarop je deze interpreteert. Het transactionele stressmodel van Lazarus brengt mooi in beeld hoe mensen onbewust een situatie beoordelen met mogelijk stress als gevolg. Dit model kent vier fasen met de situatie of gebeurtenis als startpunt.

Het Transactionele stressmodel van Lazarus



Hoe werkt het transactionele stressmodel van Lazarus?

Zodra wij met een stressor: een stressvolle situatie of gebeurtenis te maken krijgen, beoordelen we deze tegelijkertijd op twee manieren: primair en secundair. Bijvoorbeeld bij verandering van werk, geen contact meer met collega's, mogelijk verlies van werk en/of inkomsten, nieuwe taken zoals lesgeven aan je kinderen, etc. Dit beoordelingsproces gaat meestal instinctief en snel.

Primaire beoordeling

Hier beoordelen we in hoeverre de situatie ons eigen belang raakt en wat daar de eventuele gevolgen van zijn. De interpretatiemogelijkheden:

- Is de situatie **schadelijk**. Dit is iets dat al is gebeurd, bijvoorbeeld ontslag, ziekte, etc. waardoor je iets bent verloren zoals: structuur, sociale contacten, status, inkomsten, gezondheid, etc.
- Is de situatie **bedreigend**. Hier gaat het om (mogelijk) toekomstige schade, bijvoorbeeld dreigend ontslag, ziekte, etc. waardoor je (mogelijke) structuur, sociale contacten, etc. kunt verliezen.
- Is de situatie **uitdagend**: We zien de situatie als kans om iets te bereiken, zelf te groeien of we hebben het gevoel de situatie wel aan te kunnen. Bijvoorbeeld je ziet bij (mogelijk) ontslag, ziekte, etc. kansen om jezelf opnieuw te ontdekken, andere activiteiten te doen, etc. waardoor er (nieuwe) energie ontstaat. Dit is spannend en uitdagend tegelijk.
- Is de situatie **goedaardig/okay**: Je interpreteert het niet als schadelijk, bedreigend of uitdagend. Je bent bekend met de situatie of weet er mee om te gaan.

Secundaire beoordeling

Bij onze instinctieve secundaire beoordeling van de situatie schatten we in of we over voldoende (in/externe) hulpbronnen beschikken die ons kunnen helpen bij het aanpakken of oplossen van de situatie.

- **Interne hulpbronnen**

Ben je zelf in staat om de situatie aan te gaan? Beschik je over eigen kennis, vaardigheden, persoonlijke kenmerken zoals: daadkracht, doorzettingsvermogen, geduld, zelfvertrouwen, emotionele stabiliteit, etc.

- **Externe hulpbronnen**

Heb je voldoende bronnen van buitenaf die je helpen de situatie aan te gaan? Beschik je over sociale steun voor financiën, support, feedback, een luisterend oor, hulpvaardige collega's, studiemogelijkheden, etc.

Na onze primaire en secundaire beoordeling maken we heel snel een **herbeoordeling**. Ervaren we de situatie wel/ niet als stressvol.... Dit alles is een repeterend proces.

Lees ook: [Hoe de RI&E kansen biedt om PSA aan te pakken](#).



Van uitdaging naar bedreiging

Het kan best zijn dat onze subjectieve beleving van een situatie in de loop van de tijd verschuift. Iets wat eerder als uitdaging gold kan later als bedreiging worden ervaren omdat bijvoorbeeld een belangrijke hulpbron is verdwenen. Denk bijvoorbeeld aan een verlies van een goed werkende computer, een rustige werkplek, een ICT afdeling, een hulpvaardige collega of familielid.

Voor werkgevers en HRM is het belangrijk om de stressbeleving van medewerkers blijvend te volgen en dit met hen aandachtig te bespreken om zodoende negatieve stress te (h)erkennen en de gevolgen daarvan te voorkomen c.q. weg te nemen. Maar ook werknemers hebben hier een actieve rol in door stressvolle situaties bespreekbaar te (durven) maken.

Hoe ga jij met stressvolle situaties om?

Stel dat ook jij in een stressvolle situatie komt omdat je door de coronacrisis anders moet gaan leven en werken. Hoe ga je hiermee om en in hoeverre levert dit jou stress op?

Hoe beoordeel je de situatie?

Beoordeel je de situatie als schadelijk of bedreigend voor je werk, status, gezondheid of zie je deze als uitdagend of okay vanwege je persoonlijke groei en kansen, je eerdere ervaringen, etc.

Over welke bronnen beschik je om met deze situatie om te gaan?

Ben je zelf in staat om anders te leven en te werken? Misschien schakel je anderen in voor hulp (externe bron) of ga je het zelf aan met je oplossend vermogen en geduld (interne bronnen). Wellicht heb je naast andere mensen extra middelen nodig om anders te kunnen leven en werken. Zoals bijvoorbeeld een moderne computer, een rustige leef/werkplek,

persoonlijke vrije tijd (externe bronnen). In hoeverre zijn die bronnen tot je beschikking en/of te organiseren?

Volgens het transactionele stressmodel ervaren mensen vooral stress als ze een situatie als schadelijk of bedreigend ervaren en inschatten daar niet goed mee om te kunnen gaan vanwege afwezige interne en/of externe hulpbronnen. Zodra mensen de situatie zien als uitdagend of okay (goedaardig) en inschatten daar wel goed mee om te kunnen gaan dan ontstaat er weinig stress. Zij zien dan geen problemen of verwachten (eventuele) ontstane problemen aan te kunnen.

Persoonlijkheid en stress

Niet alleen de manier waarop mensen de situatie beoordelen en de manier waarop ze ermee omgaan bepaalt hoeveel stress zij ervaren. Ook de persoonlijkheid bepaalt hoe gevoelig iemand is voor stress en hoe hij daarmee omgaat. Twee van de vijf dimensies van het big five persoonlijkheidsmodel van Costa en McCrae brengen dat duidelijk in beeld. Maar ook veerkracht heeft daar invloed op. (Dijkstra 2016)

1. **Emotionele stabiliteit:** de mate waarin iemand zelfverzekerd en gevoelig is voor het ervaren van negatieve emoties en stress. Mensen met een lage emotionele stabiliteit beoordelen situaties sneller als stressvol. Ze hebben minder het vermogen om de situatie te hanteren en balen langer van zichzelf en gaan sneller piekeren.
2. **Extraversie:** de mate waarin iemand energiek en avontuurlijk is en behoefte heeft aan sociale contacten. Extraverte mensen hebben vaak meer vermogen om de situatie te hanteren. Ze pakken problemen krachtadig aan en zien sneller de positieve kant.
3. **Veerkracht:** de mate waarin iemand in staat is te herstellen van stress of tegenslag.

Veerkracht kent drie kenmerken:

1. Controle: mensen ervaren sterke controle over de situatie en veren op na extreme situaties;
2. Commitment: mensen verbinden zich aan (hogere) doelen en zijn optimistisch over het behalen ervan;
3. Challenge: mensen zien problemen als een uitdaging.

Okay, en nu?

Bovenstaande is bedoeld om wat meer inzicht te geven in hoe mensen om (kunnen) gaan met spannende, nieuwe en onzekere situaties. Ook tijdens de coronacrisis.

Stress doet ons hart sneller kloppen, versnelt onze ademhaling en doet ons zweten. Lange tijd werd dit gelabeld als 'ongezond' en 'schadelijk'. Maar Kelly McGonigal (2020) legt uit dat al die

labels pas echte 'stress' veroorzaken. Daarom spoort ze mensen juist aan om stress situaties als positief te ervaren en dat de stress signalen juist helpend zijn bij onze prestaties.

Tips om stress positief te ervaren: coping-strategieën

Aandacht voor je lichaam en gedachten

Door je bewust te zijn van je lichaam en gedachten ontdek je beter wat je voelt, denkt, wilt en welk effect dit op jou en je omgeving heeft. Het geeft je rust en balans in waar het jou werkelijk om gaat. Wat helpt is circa 10 minuten per dag tijd te nemen voor jezelf en enkele vragen als: hoe voel ik mij, wat heb ik op dit moment nodig om mijn werk goed te kunnen doen, welke hulpbronnen kan ik inschakelen om mezelf verder te brengen, wat ga ik nu doen, wie coacht mij daarbij?

Aandacht voor je (hoger liggend) doel

Het hebben van doelen geeft richting, energie en houvast. Ook geeft het hoop, zelfvertrouwen, optimisme en veerkracht aldus Fred Luthans (Tiggelaar 2018). Het waarom achter een doel zorgt voor meer begrip en motivatie. Dus vraag je af waar het je werkelijk om gaat als je thuis online vergadert of je kinderen thuis helpt met leren. Je hierop focussen helpt omdat je voelt waarvoor je iets werkelijk doet.

Aandacht voor leermomenten van stressvolle situaties

Wij hebben de neiging om meestal op stressvolle gebeurtenissen negatief terug te kijken waardoor er spanning op ons voorhoofd komt en ons hartritme verandert. McGonigal moedigt juist aan om stressvolle situaties als positief en leerzaam te zien. Op die manier heeft stress geen vat op onze gezondheid. Wat helpt is om voor jezelf ontwikkeldoelen te stellen zoals, deze maand wil ik mij verder ontwikkelen in het online vergaderen met collega's en dat ga ik 4 keer doen in MS Teams. Dat klinkt anders dan, deze maand heb ik 4 vergaderingen in MS Teams bijgewoond met collega's.

Aandacht voor steun door (online) werk- en privéomgeving

Een sterk middel om met crises om te gaan en stress de baas te zijn is steun van anderen. Door sociale steun voelen we ons beter (positiever) en herstellen we sneller. Dus (online) contact met anderen is en blijft belangrijk. Wat helpt is het organiseren van een (online) maatje, meetings, wandelingen om te delen hoe het met je gaat en welke behoefte je hebt aan steun en andere hulpbronnen.

Aandacht voor zaken waar jezelf echt invloed op hebt

Voortdurend komen er (nieuwe) prikkels op ons af. Ook in coronatijd. Daar kunnen we ons druk om maken maar we kunnen ons ook afvragen in hoeverre we daar invloed op hebben. Op de komst van corona hebben we namelijk geen invloed, wel hoe we er mee omgaan en hoe we onszelf en anderen er tegen kunnen beschermen. Covey noemt dit de cirkel van invloed. Daarin vallen alle zaken waar we zelf controle over hebben door onze gedachten en handelen. Het helpt om je te richten op zaken waar je zelf wel invloed op hebt en de andere prikkels te laten zijn. Het coronavirus is er nou eenmaal.

Wat kan je als HR-professional, preventiemedewerker en arbo-professional doen?

Op die vraag is niet één antwoord te geven. Het blijft natuurlijk altijd maatwerk. Kijk vooral wat past bij je organisatie. Mogelijk zijn er strategieën waar al veel aandacht naar uitgaat en zijn anderen onderbelicht. Onderhoud dan de 'goedlopende' strategieën, maak ze succesvol en maak meer werk van de andere strategieën. Daarnaast kun je de coping-strategieën onder de aandacht brengen bij medewerkers, bijvoorbeeld in de vorm van een voorlichtingssessie. Zo kan ieder (team van) medewerkers meer leren om goed met stress om te gaan.

Bronnen:

- P. Dijkstra, (2016) Gedrag en cultuur in organisaties
- K. McGonigal, (2020) [\(56\) Psychologist Explains The SECRET To Making STRESS YOUR FRIEND | Kelly McGonigal & Lewis Howes - YouTube](#)
- S.R. Covey, (2019) De zeven eigenschappen van effectief leiderschap
- B. Tiggelaar (2018) De Ladder
- www.RTLNieuws.nl – link Interview Danielle

Lees meer:

[Werkstress: Omslag in denken nodig](#)

[Medewerkers met stress: dit doe je eraan](#)

[Psychosociale risico's door thuiswerken](#)

Zoekwoorden:

PSA

stress

werkstress

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Bron-URL: https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/psychosociale-arbeidsbelasting/hoe-ga-je-om-met-stressvolle-situaties?utm_source=Nieuwsbriefservice%20Kerckebosch&utm_campaign=e14374dba5-21wk15werkenveiligheidapr-

1&utm_medium=email&utm_term=0_fc4f9fba82-e14374dba5-80603813