



DE HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN

"EEN GEZONDE THUISWERKPLEK IS MEER DAN ALLEEN EEN VERSTELBAAR BUREAU"

De mentale gezondheid van thuismedewerkers

**Rolien Kriek
Minor Healthy Workplace
De Hanzehogeschool Groningen
08.11.2020**

Introductie

Een toename van stress en eenzaamheid zijn voorbeelden van de mentale gezondheidsproblemen waarvan meer sprake is onder werknemers als gevolg van Covid-19 maatregelen (Gifford, 2020). De nieuwe werksituatie waarin we vooral werken vanuit ons huis heeft veel negatieve effecten op werknemers.

Mentaal welbevinden gaat over het begrijpen van en regie hebben over gevoelens. Maar hoe ziet een goed mentale gezondheid er dan uit? Allereerst gaat mentaal welbevinden over een gevoel van zelfvertrouwen, het kunnen opbouwen en onderhouden van goede relaties en een gevoel van zingeving. Daarnaast gaat mentale gezondheid over het hebben van een zinvol leven, productiviteit op de werkvloer en het managen van stress in het dagelijks leven. Tot slot gaat het over het flexibel kunnen omgaan met veranderingen en uitdagingen met betrekking tot deze onderwerpen in het dagelijks leven; met andere woorden de ‘veerkracht’ van mensen. Veerkracht laat zich vooral zien wanneer er sprake is van impactvolle gebeurtenissen zoals ziekte, overbodig zijn in je werk of in dit geval; Covid19. Veerkracht gaat over hoe mensen reageren op gebeurtenissen als deze, wat uiteindelijk de impact bepaalt op het mentaal welbevinden. Wanneer mensen veerkrachtig zijn kunnen ze beter omgaan met de veranderingen van het leven.

Een gegeven dat zorgelijk is in de Covid19 pandemie is dat het de gezondheid van iedereen beïnvloed. Mensen die een reeds bestaande belemmering hadden in hun gezondheid worden extra getroffen omdat zij minder hulpbronnen hebben om te kunnen omgaan met de extra stress. Voor de mensen zonder eerdere mentale gezondheidsproblemen bestaat er een risico om deze te ontwikkelen (Helm, 2020). Experts op het gebied van mentale gezondheid verwachten dat er als gevolg van Covid19 nog een pandemie van mentale gezondheid zal ontstaan (Pun, 2019). De stelling van dit rapport is dan ook:

“Werkgevers moeten meer aandacht hebben voor de mentale gezondheid van hun thuiswerkers, om het werkvermogen van hun werknemers te waarborgen”

De onderbouwing van deze stelling:

Een goede mentale gezondheid zal allereerst een preventieve werking hebben op het aantal gevallen van burn-out en verzuim als gevolg van vergelijkbare stress gerelateerde uitval door de afname van de mate van stress. Daarnaast kan het bijdragen aan een verhoogde productiviteit. Dit heeft als gevolg dat er sprake is van een afname van kosten door de afname van ziekteverzuim en een toename van winst in termen van productiviteit van medewerkers die in optimale omstandigheden beter zullen functioneren. Hoewel er een investering nodig is voor de verbetering van het mentale welbevinden zal het zich op langere termijn terugverdienen. De voorspelling is dat na corona er meer dan voor de pandemie hybride zal worden gewerkt en daarmee blijft thuiswerken een urgent onderwerp in relatie tot gezondheid. Alle argumenten worden in het artikel toegelicht en onderbouwd op basis van het huis van werkvermogen.

Voorkomen van een burn-out

Een burn-out ontstaat als het gevolg van een disbalans tussen wat een werknemer aan kan en wat een werknemer moet doen waardoor er sprake is van chronische stress. Burn-out is meer dan een enkele slechte werkdag, het is de ene zware dag na de andere en een chronisch gevoel van stress dat niet weggaat. Thuis werken vraagt veel nieuwe vaardigheden van medewerkers, wat stress kan opleveren wanneer deze vaardigheden niet ontwikkeld worden. Wanneer werkgevers deze nieuwe vaardigheden niet onderkennen ontstaat er een toename van onvrede bij medewerkers (Schelenz, 2020). Van medewerkers worden nieuwe vaardigheden verwacht zoals computervaardigheden, zelfstandig werken en nieuwe communicatievaardigheden (Temple, 2020). Deze nieuwe taken doen een groter beroep op de energie van mensen met een grotere kans op uitputting en zorgen voor een negatieve beoordeling van het eigen vermogen om deze taken aan te kunnen (van der Steenstraten, 2020). Daarnaast ontstaat er onzekerheid over de mate waarin de nieuwe taken juist worden uitgevoerd (Shaw, 2020). Werknemers kunnen de verbinding met de organisatie en de passie voor de bestaansreden van de organisatie verliezen doordat zij thuis werken. Dit vergroot de kans op cynisme over het werk en de werkgever. De combinatie van een toename van stress, uitputting, cynisme en een negatieve zelf-evaluatie leiden uiteindelijk tot

burn-out (van der Steenstraten, 2020). Dit zijn niet alleen aannames, recente studies laten een toename zien in burn-out als gevolg van de Covid19 maatregelen (Eagle Hill Consulting, 2020; Mendoza, 2020).

Toename van productiviteit

Investeren in de mentale gezondheid kan resulteren in een hogere productiviteit van werknemers. Eén van de meest voorkomende mentale uitdagingen op de werkvloer is stress. Onderzoek toont aan dat stress de prestaties en efficiëntie van medewerkers beïnvloed, wat betekent dat het de productiviteit beïnvloed (Jalagat, 2017).

Eén op de vier medewerkers ervaart zijn of haar baan als stressvol. Daarnaast is het werken met niet-productieve collega's stressvol voor medewerkers die waarde hechten aan prestatie en productiviteit. Er is een kans dat de hardwerkende medewerker uitvalt of op zoek gaat naar andere werkgevers door de samenwerking met niet-productieve collega's.

Afname van afwezigheid (verzuim)

Stress kan ook resulteren in fysieke klachten zoals hoofdpijn of spierpijn in de schouders en nek. Fysieke klachten kunnen naast mentale klachten ook een reden zijn tot verzuim. De stress van het thuiswerken kan een grote bijdrage leveren aan uitval door burn-out. Burn-out is momenteel al een grote last op de Nederlandse economie met de ruim 2,8 biljoen euro per jaar dat het meebrengt. De nieuwe omstandigheden zorgen nog meer voor een gevoel van eenzaamheid en stress onder werknemers, met een grotere kans op stress gerelateerde uitval en kosten (Borggreven, 2020).

Het werkklimaat in de thuissituatie

Veel werknemers hebben geïnvesteerd in de thuiswerk omstandigheden door bijvoorbeeld het faciliteren van een goede bureaustoel en een bureau. Veel minder rekening wordt er gehouden met de overige omstandigheden zoals geluid(-soverlast), vocht, stof en temperatuur. Wanneer de werknemer een slechte werkdag heeft als gevolg van rugpijn door een slechte houding is de kans dat de werkgever wordt gevraagd om een goede werkstoel aan te schaffen groot. Wanneer de werknemer een slechte werkdag heeft als gevolg van lage concentratie is de kans hoog dat een werknemer het probleem vooral bij zichzelf zoekt en niet in het optimaliseren van de werkomstandigheden. Een voorbeeld van de invloed van de werkomstandigheden is een hoge concentratie CO₂ (kooldioxide) door o.a. slechte ventilatie wat kan leiden tot vermoeidheid, hoofdpijn, slechte slaap en een gebrek aan concentratie (Gezonde binnenlucht, s.d.)

Hoge kosten?

Investeren in de mentale gezondheid kan leiden tot grote uitgaven. Elke thuissituatie is anders en daarom zijn er verschillende thuiswerk interventies noodzakelijk. De ene medewerker kan behoefte hebben aan meer beweging, waar de andere medewerker meer interactie met collega's nodig heeft.

De gevolgen van mentale ongezondheid kosten de werkgever ook veel geld. Volgens de Harvard Business Review kost werk gerelateerde stress in de Verenigde Staten meer dan 500 biljoen dollar per jaar (Schelenz, 2020) en in het Verenigd Koninkrijk ruim 44 biljoen pond per jaar (George, 2020). De ROI (Return On Investment) daarentegen zal volgens dezelfde onderzoeken positief zijn: een verdienste van 5 pond per uitgegeven pond. Een tweede positief gevolg van het investeren in mentale gezondheid is dat de aandacht voor het onderwerp in bijvoorbeeld training kan zorgen voor een cultuur van acceptatie en aandacht voor mentale gezondheid. Onderzoek toont aan dat vroegtijdige interventies die de mentale gezondheid ondersteunen een verdienste van 6:1 opleveren (George, 2020).

Is dit probleem niet tijdelijk?

Begin 2020 was de start van het thuiswerken door Covid19. Het is onduidelijk tot wanneer deze situatie zal aanhouden. Maar stel dat mensen op korte termijn weer naar hun werk mogen, heeft het dan wel zin om te investeren in de mentale gezondheid van thuiswerkers?

Het antwoord is ja. Veel organisaties overwegen om hybride te werken. Dat wil zeggen dat mensen gedeeltelijk thuis en gedeeltelijk op het kantoor kunnen werken. Niet alleen werkgevers zien deze

hybride vorm zitten, maar liefst 55% van de werknemers willen een mix van thuis- en kantoorwerk. De verwachting is dan ook dat over 10 jaar er een 60/40 verdeling is tussen thuiswerken en werken op het kantoor (Ro, 2020). Dit toont aan dat thuiswerken geen tijdelijke aangelegenheid is en dat het belang van het investeren in de mentale gezondheid belangrijk is.

Conclusie

De onderzoeken tonen aan dat het werkvermogen van thuiswerkers gewaarborgd kan worden door te investeren in de mentale gezondheid. Er is een verband tussen de factoren beschreven in dit artikel op de mentale gezondheid. Een ongezond klimaat thuis kan leiden tot fysieke klachten welke kunnen leiden tot mentale klachten en zelfs een burn-out. De toename van stress kan zowel door het thuiswerken als andere factoren van stress ontstaan. Langdurige stress resulteert in verzuim en kosten voor de organisatie. Het meest urgente probleem ontstaan door het thuiswerken als gevolg van Covid19 zijn de nieuwe vaardigheden die het thuiswerken stelt aan medewerkers. Ondanks de extra kosten die de voorgestelde interventies van het ondersteunen van medewerkers in het thuiswerken meebrengt laat het artikel ook zien dat de verdiensten groot zijn door een toename van productiviteit, een afname van kosten en een lager verloop van personeel. Tot slot is het thuiswerken geen tijdelijk probleem door de hybride vormen van werken die ontstaan door het verplicht thuiswerken. Mentale gezondheid is niet alleen nu maar ook in de toekomst een belangrijk onderwerp voor werkgevers.

Bronnen

- Borggreven, M. (2020). *The costs and benefits of working from home, part 2*. Retrieved from [www.pwc.nl: https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-working-from-home-part-II.pdf](https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-working-from-home-part-II.pdf)
- CABA. (n.d.). *WHAT IS MENTAL WELL-BEING?* Retrieved from [www.caba.org.uk: https://www.caba.org.uk/help-and-guides/information/what-mental-well-being](https://www.caba.org.uk/help-and-guides/information/what-mental-well-being)
- Contributor, C. (2020, juli 27). *The Effects of an Unproductive Workplace*. Retrieved from [www.smallbusiness.chron.com: https://smallbusiness.chron.com/effects-unproductive-workplace-10881.html](https://smallbusiness.chron.com/effects-unproductive-workplace-10881.html)
- Eagle Hill Consulting. (2020, september 2). *Employee Burnout from COVID-19 on the Rise, With 58% of U.S. Workers Reporting Burnout*. Retrieved from [www.prnewswire.com: https://www.prnewswire.com/news-releases/employee-burnout-from-covid-19-on-the-rise-with-58-of-us-workers-reporting-burnout-301122967.html](https://www.prnewswire.com/news-releases/employee-burnout-from-covid-19-on-the-rise-with-58-of-us-workers-reporting-burnout-301122967.html)
- George, R. (2020, january). *Mental health and employers*. Retrieved from [www.deloitte.com: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/consultancy/deloitte-uk-mental-health-and-employers.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/consultancy/deloitte-uk-mental-health-and-employers.pdf)
- Gezonde binnenlucht. (n.d.). *Gezond thuiswerken is meer dan een verstelbaar bureau*. Retrieved from [www.gezondbinnenlucht.nl: https://www.gezondbinnenlucht.nl/algemeen/gezond-thuiswerken-is-meer-dan-een-verstelbaar-bureau/](https://www.gezondbinnenlucht.nl/algemeen/gezond-thuiswerken-is-meer-dan-een-verstelbaar-bureau/)
- Gifford, B. E. (2020, June 18). *working from home taking toll on mental health relationships*. Retrieved from [www.happiful.com: https://happiful.com/working-from-home-taking-toll-on-mental-health-relationships/](https://happiful.com/working-from-home-taking-toll-on-mental-health-relationships/)
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (2008). *Dimensions of Work Ability*. Helsinki: ETK, Kela, KTL, FIOH.
- Helm, D. E. (2020, march 25). *Employee well-being during COVID-19*. Retrieved from [www.ie.edu: https://www.ie.edu/center-for-corporate-learning-innovation/news/employee-well-being-covid-19/](https://www.ie.edu/center-for-corporate-learning-innovation/news/employee-well-being-covid-19/)
- Jalagat, R. (2017, jan 10). *Determinants of Job Stress and Its Relationship on*. Retrieved from [www.researchgate.net: https://www.researchgate.net/profile/Revenio_Jalagat/publication/313887881_Determinants_of_Job_Stress_and_Its_Relationship_on_Employee_Job_Performance/links/58ada3fdaca2725b540dd31a/Determinants-of-Job-Stress-and-Its-Relationship-on-Employee-Job-Performance](https://www.researchgate.net/profile/Revenio_Jalagat/publication/313887881_Determinants_of_Job_Stress_and_Its_Relationship_on_Employee_Job_Performance/links/58ada3fdaca2725b540dd31a/Determinants-of-Job-Stress-and-Its-Relationship-on-Employee-Job-Performance)
- Mendoza, N. (2020, august 24). *COVID-19 has exacerbated a 75% job burnout rate, study says*. Retrieved from [www.techrepublic.com: https://www.techrepublic.com/article/covid-19-has-exacerbated-a-75-job-burnout-rate-study-says/](https://www.techrepublic.com/article/covid-19-has-exacerbated-a-75-job-burnout-rate-study-says/)
- Pun, J. (2019, October 22). *5 Reasons Companies Should Promote good mental health in the workplace – Starling Minds*. Retrieved from [www.starlingminds.com: https://www.starlingminds.com/5-reasons-companies-should-promote-good-mental-health-in-the-workplace-starling-minds/](https://www.starlingminds.com/5-reasons-companies-should-promote-good-mental-health-in-the-workplace-starling-minds/)
- Raija Gould, J. I. (2008). *Multidimensional work ability model: individual resources, work,.* Retrieved from [www.sivusto.kykyviisari.fi: https://sivusto.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2018/09/Gould-Dimensions-of-work-ability.pdf](https://sivusto.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2018/09/Gould-Dimensions-of-work-ability.pdf)
- Ro, C. (2020, August 31). *Why the future of work might be 'hybrid'*. Retrieved from [www.bbc.com: https://www.bbc.com/worklife/article/20200824-why-the-future-of-work-might-be-hybrid](https://www.bbc.com/worklife/article/20200824-why-the-future-of-work-might-be-hybrid)
- Schelenz, R. (2020, september 3). *Job burnout is a billion-dollar problem. Can we fix it, despite COVID-19?* Retrieved from [www.universityofcalifornia.edu: https://www.universityofcalifornia.edu/news/job-burnout-billion-dollar-problem-can-we-fix-it-despite-covid-19](https://www.universityofcalifornia.edu/news/job-burnout-billion-dollar-problem-can-we-fix-it-despite-covid-19)
- Shaw, E. (2020, July). *How To Deal With Emotional Exhaustion During COVID-19*. Retrieved from [www.thecarousel.com: https://thecarousel.com/wellness/how-to-deal-with-emotional-exhaustion-during-covid-19/](https://thecarousel.com/wellness/how-to-deal-with-emotional-exhaustion-during-covid-19/)
- Steenstraten, I. v. (2020, oktober 23). *Guestlecture burnout prevention*. Groningen.
- Temple, B. (2020, mei 1). *5 skills you need to develop to work from home successfully*. Retrieved from [www.visualcv.com: https://www.visualcv.com/blog/5-skills-you-need-to-work-from-home-successfully/](https://www.visualcv.com/blog/5-skills-you-need-to-work-from-home-successfully/)