

Leidraad voor hersteltijd op het werk:

PLEIDOOI voor pauze

Elke sporter weet het: hersteltijd is essentieel om (top)prestaties te leveren. Gek genoeg nemen we in ons werk steeds minder tijd voor herstel, wat kan leiden tot fysieke en mentale klachten zoals burn-out. “Rust om te herstellen tijdens en na het werk moet weer een normaal gegeven worden, in plaats van een falen omdat je niet nóg meer doet”, zegt arbeidsdeskundige Frans Hoebink. De ‘Leidraad voor hersteltijd op het werk’ is een hulpmiddel om het onderwerp bespreekbaar te maken.

TEKST | Diederik Wieman

Het klinkt zo voor de hand liggend: als je voldoende rust neemt, raak je ook niet burnt-out. Maar zo simpel is het volgens Frans Hoebink niet. “Hersteltijd is niet voor iedereen en na elke inspanning gelijk. Bovendien voelen mensen niet altijd de ruimte om rust te nemen of zijn ze er niet van bewust dat er op een bepaald moment rust nodig is.” Hersteltijd moet daarom een vast onderdeel worden van de werkdag. Ook GZ-psycholoog Heilwine Bakker, die net als Hoebink meeschreef aan de leidraad, is hiervan een warm pleitbezorger. “Het is een telkens terugkerend fenomeen. Als mensen ziek worden door psychische klachten is een gemis aan hersteltijd iets dat altijd meespeelt. Je ziet het vooral - maar niet alleen daar - in de zorg. Mensen die samen met cliënten of bewoners tussen de middag eten, en dat dan als hun lunchpauze zien. Terwijl juist op die momenten problemen ontstaan of besproken worden. Ze zijn dus gewoon aan het werk.” Het geldt

ook voor ambulante hulpverleners zoals wijkverpleegkundigen of thuiszorgmedewerkers. “De reistijd naar de volgende cliënt is hun rusttijd.” Ook refereert ze aan een onderzoek in een ziekenhuis waar bovenmatig veel verpleegkundige kampten met blaasontsteking. “Die namen gewoon niet de tijd om naar de wc te gaan. Als je jezelf geen hersteltijd gunt, voel je ook je fysiologische behoeften niet aan. Dan merk je niet dat je het koud hebt en eigenlijk even iets extra’s moet aantrekken.”

Hersteltijd is ook brood voor je ziel, vindt Bakker. “Het geeft je de tijd om te reflecteren en eventueel emotioneel te herstellen van voorvallen tijdens het werk. Maar reflectie is ook je biologische processen opfrissen. Lichaam en geest zijn een geheel.”

Veeleisend

Rust en hersteltijd zit echter niet meer ingebakken in onze maatschappij. Hoebink:

“Het lijkt alsof de verwachtingen sneller oplopen door de veranderende arbeidsmarkt. Het wordt niet alleen binnen de regels lastiger om rusttijd krijgen, mensen eisen steeds meer van zichzelf en nemen daardoor ook minder pauze en rust. Met name bij jonge mensen zie je dat veel voorkomen en er is niets vanuit het systeem dat hen daartegen beschermt. Ze moeten dat zelf kunnen, is de verwachting. Ik heb veel met scholen gewerkt en dan zie je hoeveel verwachtingen er bij kinderen worden geplaatst. Die nemen ze mee in hun schoolcarrière en later in hun werk. Uiteindelijk vallen ze uit omdat ze onvoldoende geleerd hebben om zorgvuldig met zichzelf om te gaan. Ik heb de afgelopen tijd een aantal zogeheten high potentials gehad die burn-out waren. Gewoon omdat ze het vak werknemerschap niet beheersen. Onderdeel van dat vak is dat je opdrachten aanneemt binnen het vermogen dat je hebt. En daar hebben ze geen zicht op. Ze worden beloond



TIP VOOR ARBEIDSDSKUNDIGEN

Frans Hoebink: “Arbeidsdeskundigen hebben ook een preventieve rol. Maak hersteltijd daarom vast onderdeel van het gesprek als je bij klanten of bedrijven aan tafel zit. Kijk niet alleen naar de belasting die werk met zich meebrengt, maar ook of er voldoende hersteltijd is na de taken.”

met nog meer opdrachten als de eerste goed is afgerond. Voor je het weet zit de tas vol met opdrachten en hebben ze geen orde in de tas. Je ziet het gebeuren, ook werkgevers. Als je als arbeidsdeskundige of bedrijfsarts dan terugvraagt, valt het kwartje en zien zij ook dat de burn-out symptomen al maanden of zelfs jaren voor de ziekmelding liggen. En al die tijd is er niet ingegrepen.”

Cultuurprobleem

De cultuur binnen veel bedrijven is niet gericht op die zo belangrijke hersteltijd vinden Bakker en Hoebink. Het idee is dat de productiviteit eronder lijdt wanneer mensen veel rust of pauze nemen. Daarom worden de uren volgepland. Terwijl vaststaat dat wanneer je meer rustmomenten toevoegt, werknemers een betere balans krijgen en beter in staat zijn hun energie te verdelen. Bakker: “Anderhalf uur is de kilometerbegrenzing van ons brein. Daar kun je met koffie of andere trucs wel overheen gaan, maar uiteindelijk betaal je een prijs.”

Rust hoeft overigens niet per se te betekenen dat je niets doet, zo benadrukt ze. “Er zijn verschillende vormen van herstel, maar belangrijk is dat je loskomt van het werk waar je mee bezig bent. Je kunt dat doen op een manier die bij jou of binnen de mogelijkheden past. Even een rondje wandelen buiten, maar als dat niet kan kun je ook naar een vakantiefoto kijken of gewoon even je ogen dicht doen. Fysieke activiteiten helpen ook goed als herstel. Een balletje overgooien, tafeltennisballen, darten. Het zijn kleine dingen. Belangrijk is dat de ontspanning tegenovergesteld is van je werk. Zit je midden in het schrijven van een beleidsstuk, dan moet je niet als ontspanning een paar bladzijden uit een zwaar boek lezen.”

Door het ijs zakken

Maar hoe bepaal je nu wat nodig is qua hersteltijd. De ene mens is de ander niet, en ook omstandigheden lopen uiteen. Volgens

“Er is een brug geslagen tussen wetenschap en praktijk”

Hoebink mag dat allemaal geen excuus zijn. “Natuurlijk is het voor iedereen anders, maar het is wel voor iedereen nodig. Dat mag dus geen reden zijn om het niet in te regelen.” Bakker vult aan: “Herstel gaat moeizamer naar mate de behoefte aan herstel groter is. Dat noemen we de herstelparadox. Daarom is het zo belangrijk om het in een ritme in te plannen.”

Helaas biedt de Arboret maar weinig houvast op dit gebied, concludeert Bakker. “Die is vooral gericht op veiligheidsregels. Je vindt er precies in terug waaraan steigers, helmen en werkschoenen moeten voldoen. Maar in deze tijd van mentale arbeid zijn er maar weinig aanknopingspunten om het welzijn voor medewerkers te organiseren. Bij grote problemen als dit, begin ik altijd met eenvoudig denken: wat kan een begin zijn van gezondheid van werk, kwaliteit van leven? Hersteltijd op werk is een prima start om te voorkomen dat werknemers langzaam door het ijs zakken.”

Vanzelfsprekend

Volgens de twee medeopstellers van de leidraad moet hersteltijd ook in een breder perspectief gezien worden. Zo moet je rekening gehouden met levensfase en leeftijd van werknemers. Ouders met jonge kinderen hebben vaak meer hersteltijd nodig, net zoals oudere werknemers of werknemers die re-integreren. Bakker: “Hersteltijd kun je zelfs toepassen op functies en beroepen. Hoe lang moet je iemand zwaar werk laten doen? Hoe lang moeten een militair of een agent aan de frontlinie staan voordat je al dan niet tijdelijk een andere functie aanbiedt?”

Tot slot hebben ze ook nog een belangrijk advies. Bakker: “Veel inspanningen zijn nu op het individu gericht, maar aandacht voor

hersteltijd vraagt om een cultuuromslag. En die bereik je makkelijker in een groep of op organisatieniveau. Daarom is het belangrijk dat leiders binnen een onderneming het goede voorbeeld geven. Hou als bedrijf drie maanden een pilot en ga allemaal lunchpauze houden, laat vergaderingen niet langer dan een uur duren zonder pauze. Plan in deze coronatijd niet zonder pauzes zes online meetings achter elkaar. Je houdt de groep gemakkelijker gezond dan het individu.”

Hoebink tenslotte: “Herstel na inspanning moet vanzelfsprekend worden. Doen we daar niets aan, dan houden we een hoog verzuim door psychische klachten, hart- en vaatziekten en andere stress gerelateerde aandoeningen. Schadevolle posten in de bedrijfsvoering, die gemakkelijk te voorkomen zijn door voldoende hersteltijd.”



De ‘Leidraad voor hersteltijd op het werk’ is een initiatief van de Stichting International Stress Management Association – Nederland (ISMA-NL) en is opgesteld door professionals op het gebied van arbeid en gezondheid en is een eerste aanzet om het begrip welzijn in werk – zoals in de Arboret genoemd – concreter vorm te geven. De leidraad is bedoeld voor leidinggevenden, HR en directies van bedrijven, maar kan vanuit preventief oogpunt ook toegepast worden door arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen en andere professionals die vanuit hun discipline toegang hebben tot de werkvloer. Daarnaast is de leidraad interessant voor medewerkers die houvast zoeken om hersteltijd vorm te geven. De leidraad is te downloaden op <https://stress-management-nl.org/>

