

Gezonde bevlogenheid is geen werkverslaving



Bevlogenheid is een belangrijk thema voor managers. Er gaat geen trainingsdag op de hei voorbij of de term valt niet diverse malen. Maar wat is bevlogenheid, wat betekent het voor organisaties en wanneer slaat het om in werkverslaving? Suzanne Stofberg, inmiddels consultant bij het gespecialiseerde wervings- en selectiebedrijf Michael Page, studeerde twee jaar geleden af op het thema.

Op het gebied van de arbeidspsychologie vinden doorlopend interessante studies en afstudeeropdrachten plaats, meent Suzanne Stofberg. “Maar ze verdwijnen in de archiefkasten en je hoort er nooit iets van.” Zo niet het afstudeerwerkstuk dat Stofberg en een

aantal medestudenten deden voor hun studie Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit van Amsterdam. Stofberg onderzocht de invloed van bevlogenheid en werkverslaving op gezondheid en de relatie met optimisme. In een concurrerende omgeving waar het commitment en de creativiteit van werknemers de doorslag geeft, is bevlogenheid een groot goed.

Bevlogen of verslaafd

Ten eerste, wat is bevlogenheid eigenlijk? Suzanne Stofberg:

“Bevlogenheid of engagement is min of meer het tegenovergestelde van een burnout. Het heeft eigenlijk drie kenmerken: toewijding, vitaliteit en absorptie. Absorptie betekent hier dat iemand op een positieve manier ondergedompeld wordt in het werk en vitaliteit dat je er energie van krijgt.”



Bevlogen werknemers wil iedereen wel, maar de vraag is waar het kantelpunt ligt naar werkverslaving. Volgens Stofberg ligt dat niet zozeer aan de hoeveelheid werk – al voegt zij eraan toe dat werkverslaafden structureel té veel werken – als wel aan de insteek waarmee iemand werkt. “Een bevlogen iemand heeft een positieve instelling ten opzichte van zijn werk. Hij of zij voelt zich er happy bij. Bij werkverslaving is eerder sprake van een dwangmatigheid. Er is dan een gevoel van ‘ik moet dit doen, want anders...’”

Aan welke kant iemand zit, heeft veel te maken met een optimistische dan wel pessimistische kijk op het leven. Stofberg’s onderzoek toonde aan dat bevlogen werknemers optimistischer zijn. En optimisme of pessimisme is weer een heel ander verhaal. Stofberg: “Dan kom je op een heel ander terrein terecht. Dat van genen, opvoeding, levenservaringen. De relatie tussen optimisme en bevlogenheid is interessant en mag wel eens verder onderzocht worden.”

Uitdagend werk

Een belangrijke conclusie uit het onderzoek is echter wel dat bevlogen werknemers mentaal gezonder blijken te zijn. Suzanne Stofberg: “Het is alleen bewezen dat ze mentaal gezonder zijn, maar dat is wel een belangrijke dimensie van gezondheid in het algemeen. Werkverslaafden blijken overigens duidelijk ongezonder te zijn, zowel fysiek als mentaal.”

Wie wil dat zijn organisatie creatief en vernieuwend bezig is, doet er volgens Stofberg goed aan om te investeren in de bevlogenheid van medewerkers. “Bevlogenheid kan omslaan in werkverslaving als iemand te weinig steun ervaart. Zelfstandigheid is goed, maar teveel zelfstandigheid niet. De grootste dissatisfier is echter een gebrek aan gevarieerd, uitdagend werk. Zorg voor variatie in wat iemand doet op een dag. Daag mensen uit.”

Het verloop onder hoogopgeleiden is tegenwoordig erg hoog, constateert Stofberg. “Mensen veranderen al om de twee, drie jaar van baan. En gebrek aan uitdaging is absoluut reden nummer één. De generatie van 25 tot eind 30 verandert niet om het geld van baan. Die zoeken uitdaging. Bij

Michael Page detacheren we banking en finance mensen en we merken een enorme vraag naar hoogopgeleiden met twee tot drie jaar werkervaring. En dat is die doelgroep.”

Kanttekeningen

Twee kanttekeningen wil Suzanne Stofberg nog wel maken. Ten eerste het feit dat zij bevlogenheid bij hoger opgeleiden heeft onderzocht aangezien het bij laagopgeleiden minder voorkomt. “Laagopgeleid werk is minder gevarieerd en uitdagend. Onderwijs speelt hier een belangrijke rol in uiteindelijk de mentale gezondheid van mensen. En er zou veel voor te zeggen zijn om lageropgeleid werk gevarieerder en uitdagender te maken.”

Het tweede punt betreft de rol van managers. Stofberg: “Helaas hebben universiteiten de gewoonte om het doen van aanbevelingen in je onderzoek achterwege te laten, maar het voorkomen van werkverslaving zou een belangrijk aandachtspunt van managers moeten zijn. Het bieden van een gevarieerde en uitdagende werkomgeving is van groot belang. Vanwege de gezondheid en betrokkenheid van je mensen en om ze te boeien en binden. Niettemin doen leidinggevenden er veel te weinig mee.” En de aanbeveling van Suzanne Stofberg? (glimlachend) “Eigenlijk zou elk bedrijf een arbeidspsycholoog in dienst mogen nemen.”