

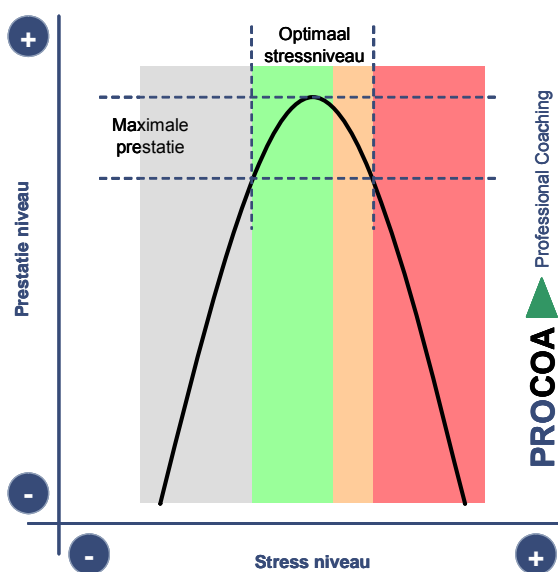
Soms zit het even tegen en soms lijkt alles tegen te zitten.

Enthousiaste managers zijn vaak toegewijd aan hun werk. Werken heeft vrijwel altijd de hoogste prioriteit in hun leven en stress hoort daarbij. Ze ervaren deze stress als positief, het is al het ware de brandstof die hun motor op (soms te hoge) toeren houdt. Ze hebben nog een buffer, die teleurstellingen, slechte resultaten en dergelijke kan opvangen.

Stress- en prestatieniveau staan echter in een bijzondere relatie tot elkaar. Bij een zeer laag stressniveau zijn de prestaties over het algemeen gering. Het prestatieniveau stijgt naarmate het stressniveau stijgt tot het optimum bereikt is. Bij nog meer stress lijkt het prestatieniveau aanvankelijk nog te stijgen om daarna steil af te nemen. Het evenwicht is verstoord.

Dit evenwicht wisselt per individu. Ook hoeft het evenwicht bij één persoon niet altijd hetzelfde zijn. En op het ene

moment kan een mens meer verdragen dan op het andere moment, waarbij men zich dient te realiseren dat stress een samengestelde factor is van de stress uit verschillende levensgebieden.



Stress is gezond als er evenwicht is tussen inspanning en ontspanning of anders geformuleerd, als de herstelperiode voldoende is om weer uitgerust adequaat te functioneren, psychisch en lichamelijk. Stress is ongezond als er een langdurige verstoring optreedt van het evenwicht tussen inspanning en ontspanning. Men loopt dan grote kans op lichamelijke en psychische klachten, die uiteindelijk kunnen resulteren in ernstige overspanning, burnout of depressie.

De eerste signalen die kunnen duiden op teveel stress zijn te rangschikken in drie soorten:

- Lichamelijke, bijvoorbeeld hartkloppingen, hoge bloeddruk, slapeloosheid;
- psychische en emotionele, bijvoorbeeld prikkelbaarheid, lusteloosheid, wantrouwen, machteloosheid of opzien tegen het werk en
- gedragsmatige, bijvoorbeeld te veel of te weinig eten, teveel alcohol, veel klagen, besluitenloosheid, concentratiestoornis.

Het is dus uitermate belangrijk om de eerste signalen te herkennen en snel in te grijpen. Het risico op een te hoog stressniveau neemt snel toe wanneer bijvoorbeeld plannen, projecten of reorganisaties niet lopen zoals men dat vooraf voor ogen heeft, de loyaliteit en betrokkenheid hoog is en er een aanzienlijke drang is tot perfectionisme, waardoor constructief opereren nog nauwelijks mogelijk is. Het lijkt dan of even alles tegen zit.

Dan is het zinvol om een buitenstaander mee te laten kijken en denken over de problemen waar u mee kampt. In feite spreken we dan over coaching. ■

Juni 2007

© copyright John Muller¹

¹ Schrijver van dit artikel, John Muller van PROINT-Management B.V. is Klinisch Psycholoog en heeft meer dan 30 jaar ervaring opgebouwd binnen de geestelijke gezondheidszorg. Ook heeft hij veel ervaring met zeer gemotiveerde managers die jarenlang teveel van zichzelf gevraagd hebben.