



Ontwikkel
hoop
verminder stress

Train je team in hoop & psychologisch kapitaal

Psychologisch kapitaal, kortweg PsyCap, bestaat uit vier positieve en trainbare eigenschappen. In dit artikel beschrijven we onze drie studies naar de relatie tussen de vier PsyCap-subschalen en werkstress. In het onderzoek kijken we ook naar wat het effect is van een PsyCap-training op het verlagen van werk- en studiestress.

■ **Marieke Jacobs & Matthijs Steeneveld**

De factoren die bijdragen aan werkstress lijken de afgelopen jaren flink toegenomen. Denk aan pesten op het werk, onzekerheid van contracten en hogere werkdruk doordat hetzelfde werk met minder mensen gedaan moet worden. Eerder onderzoek toonde een positieve relatie aan tussen de capaciteit om met stress om te gaan en werkgerelateerde positieve capaciteiten, genaamd psychologisch kapitaal, afgekort tot PsyCap (Youssef & Luthans, 2007). De vier PsyCap-subschalen zijn optimisme, hoop, veerkracht en zelfeffectiviteit. Deze positieve capaciteiten zorgen voor betere prestaties en zijn daarnaast ontwikkelbaar en meetbaar, wat PsyCap ideaal maakt voor trainingen. Op het werk zou de korte training een efficiënte aanpak zijn om medewerkers te ondersteunen om met werkstress om te gaan. Lees meer over PsyCap in het artikel van Ghielen en Van Woerkom in dit nummer. In drie studies hebben we onderzocht of PsyCap daadwerkelijk waardevol is om mensen beter te leren omgaan met werk- en studiestress. Daarom hebben we allereerst gekeken naar de samenhang tussen de mate van PsyCap

en werkstress in de werkende bevolking. In stap twee hebben we in een groep studenten onderzocht of PsyCap te ontwikkelen is en of het effect ook na de training aanhoudt. Tot slot hebben we de training naar een werksituatie gebracht en gekeken of de training bij medewerkers effect heeft.

PsyCap en stress

In de eerste studie vroegen we 90 mensen uit verschillende organisaties eenmalig een online vragenlijst in te vullen, waarbij hun PsyCap-level en werkstress werd gemeten. Het bleek dat PsyCap significant negatief gerelateerd is aan werkstress. Dus hoe hoger de PsyCap van een werknemer, hoe lager zijn of haar werkstress. Daarnaast bleek dat hoop en optimisme de beste voorspellers waren van werkstress. De resultaten van studie no. 1 kloppen met eerder onderzoek onder studenten. PsyCap beschermde tegen negatieve impact van studiestress, zodat de relatie tussen studiestress en negatieve prestatie-uitkomsten was verminderd (Riulli, Savicki en Richards, 2012). Dit suggereert dat het vergroten van iemands PsyCap-level (bijvoorbeeld door een training) kan leiden tot een vermindering van stress.

Om te onderzoeken wat het effect van de training op stress en PsyCap-level is, onderzochten we 57 studenten. De helft volgde de training, de andere helft was de controlegroep. Van beide groepen kreeg de helft wél een vragenlijst vooraf, en de andere helft niet. Door deze opzet konden we uitsluiten dat het vooraf invullen van de vragenlijst geen invloed had en konden we uitsluiten dat andere factoren dan de training invloed hadden (zoals het lekkere weer) op PsyCap.

De training was gebaseerd op de micro-interventies van Luthans, Youssef en Avolio (2007), waarbij in vier korte trainingssessies steeds wordt gefocust op één van de PsyCap-subschalen. De interactieve trainingssessies duurden elk 2 - 2,5 uur. Elke sessie bestond uit korte theoretische achtergrond, bespreking van de afgelopen week en verschillende interactieve oefeningen om de PsyCap-eigenschap van die week toe te passen.

Oefening 1: hoop

Hoop zoals gebruikt in PsyCap is gebaseerd op het werk van Snyder. Hoop is “a positive motivational state that is based on an interactively derived sense of successful (a) agency (goal-directed energy), and (b) pathways (planning to meet goals)” (Snyder, Irving, en Anderson, 1991, p. 287). In de sessie over hoop oefenden deelnemers met het vermeerderen van hun *pathways*, routes om hun doelen te bereiken. De oefening gaat als volgt:

Kies voor de oefening één motiverend doel. Formuleer het doel tot een *approach goal*, iets dat je wel wilt bereiken (bijv. ‘meer ontspanning’ in plaats van ‘minder stress’). Benoem ook concrete eindpunten. Brainstorm over *verschillende* manieren om je einddoel te bereiken. Denk zelf na over verschillende manieren en vraag anderen om input. Het gaat hierbij om kwantiteit,

niet kwaliteit. Als het mogelijk is, brainstorm dan in kleine groepjes van drie à vier personen.

Kies enkele realistische routes. Bepaal wat daar voor nodig is en wat mogelijke obstakels zijn.

Zoek mogelijkheden om die obstakels aan te pakken.

Het effect van deze simpele oefening was groot, zagen we tijdens de training. Onbereikbare doelen werden meer behapbaar.

De deelnemers ervoeren het nut van sociale steun. Daarbij geven deelnemers vaak te kennen dat ze verbaasd zijn over de vele mogelijkheden om iets te doen. De oefening lijkt te zorgen voor meer hoop en voor meer actie. Het geeft de deelnemers meer besef van hun eigen invloed en vergroot daarmee ook optimisme.

Het bleek dat studenten die de training hadden gevolgd, kort na de training hun PsyCap hadden verhoogd met 8 procent én hun studiestress verminderde met 10 procent in vergelijking met voor de training. De training was het meest effectief voor de constructen veerkracht en zelfeffectiviteit. Het positieve effect van de PsyCap-training bleek ook na zes weken aanwezig, maar nam langzaam af. Aanvullend onderzoek naar het behouden van de positieve effecten is nodig.

PsyCap in organisaties

Tot zover was aangetoond dat PsyCap samenhangt met werkstress en dat een PsyCap-training effectief is bij studenten. Tot slot wilden we kijken of de training ook effectief is bij werkende mensen om PsyCap te verhogen en hun werkstress te verlagen. In een derde studie onderzochten we daarom de PsyCap-training op de werkvloer. 19 bedrijfsartsen namen deel aan een tweedelige PsyCap-training, waarbij tijdens elke sessie van 4,5 uur twee PsyCap-constructen werden behandeld. De training was hetzelfde

opgebouwd als de studententraining, met aanpassingen voor de doelgroep. Voorafgaand aan en een paar dagen na de training werd het PsyCap-level en werkstresslevel van de medewerkers gemeten. Ook in deze studie bleek dat de training effectief is in het verhogen (met 6 procent) van het PsyCap-level van de medewerkers. Optimisme, hoop en veerkracht waren het meest vergroot. Eén van de twee gebruikte vragenlijsten over werkstress toonde een significante vermindering van werkstress na de training. De affectieve component van werkstress, dat wil zeggen de gevoelens en emoties waarmee stress gepaard gaat, was het meest afgenomen. De andere vragenlijst over werkstress gaf wel een vermindering aan, maar het verschil was niet significant. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen of een grotere steekproef hierbij verschil maakt.

Oefening 2: veerkracht

Veerkracht is het vermogen om bij tegenslag weer op te staan en van de tegenslag te leren. Een methode die in de training is gebruikt, is de volgende. De oefening kan bijvoorbeeld in tweetallen plaatshebben. Bepaal een (behapbare) tegenslag of obstakel waar je momenteel tegenaan loopt. Creëer samen een beeld van waar je wél naar toe wilt. Vaak zien we tegenslag als iets wat we niet willen – geen stress, niet werkloos, geen probleem hebben. Om veerkrachtig aan de slag te gaan helpt het om te formuleren wat je wél wilt – ontspanning, zinvolle dagbesteding, enzovoorts. Wat is je positief geformuleerde doel, dat wat je wél wilt? Dit beeld kun je verder verlevendigen door te onderzoeken wat het gewenste resultaat is. Wat heb je gedaan? Wat brengt het je? Wat is er verbeterd? Probeer niet enkel externe omstandigheden te bespreken, maar ook je eigen rol. Vervolgens kun je op zoek naar jouw eigen eerdere successen. Hoe ben je eerder met

vergelijkbare tegenslagen omgegaan? Wat waren werkzame elementen in het verleden? Wat heb je al geprobeerd dat een beetje in de goede richting werkte? En hoe zou dit toepasbaar kunnen zijn op de huidige tegenslag?

Vraag je vervolgens af wat je met deze eerdere leerervaringen kunt en wat nu je eerste stap kan zijn om met het obstakel om te gaan. Wat brengt je verder in de richting van de gewenste oplossing?

In de training valt bij deze oefening vooral op dat mensen meer verantwoordelijkheid nemen voor de gewenste situatie. Door te praten over wat hen eerder heeft geholpen om een vergelijkbaar probleem aan te pakken, beseffen ze dat ze niet hulpeloos zijn. Ze ontwikkelen concrete stappen. Dat zorgt voor een meer proactieve houding – of ze nu het probleem kunnen oplossen of juist actief besluiten dat het niet beter wordt en ze het probleem willen loslaten.

Conclusie

Een hoog PsyCap-level is sterk gerelateerd aan werktevredenheid, betrokkenheid, welzijn op het werk, en volgens alle drie de studies in dit

*Een hoog
PsyCaplevel helpt
werknemers en
studenten om op een
gezonde manier door
te zetten in hun
werkzaamheden*

onderzoek ook gerelateerd aan lage werkstress. Dus hoe hoger de PsyCap van een werknemer, hoe lager zijn of haar werkstress. Studenten rapporteren tot zes weken na de training hogere PsyCap en minder studiestress. Bij medewerkers blijkt na de training PsyCap toegenomen en affectieve werkstress afgenomen. Optimisme en hoop zijn de beste voorspellers van werkstress en studiestress. Zowel op de werkvloer als onder studenten neemt stress toe. PsyCap-training blijkt een gerichte en relatief korte interventie, die effectief is om medewerkers en studenten beter met stress om te leren gaan. Een hoog PsyCap-level helpt werknemers en studenten om op een gezonde manier door te zetten in hun werkzaamheden. De bevindingen uit dit onderzoek zijn direct toepasbaar in organisaties en bij onderwijsinstellingen. ■

Marieke Jacobs behaalde haar bachelor Psychologie aan de Universiteit van Leiden, waar ze in augustus 2016 ook haar master Sociale- en Organisationspsychologie afrond. In haar studententijd was ze onder andere actief als landelijk bestuurslid van het SPS-NIP en vervolgens als student in het NIP-bestuur van de Sector Arbeid en Organisatie

Matthijs Steeneveld is zelfstandig trainer en werkt onder meer met PsyCap in organisaties. Daarnaast is hij voorzitter van de sectie Training & Opleiding bij het NIP en redactielid van het *Tijdschrift Positieve Psychologie*. www.msteeneveld.nl

Referenties

- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Riolli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). *Psychological Capital as a buffer to student stress*. *Scientific Research*, 3(12a), 1202-1207.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Youssef, C., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.