
Werkdruk in Nederland en Vlaanderen vergeleken en verklaard

Seth N.J. van den Bossche & Peter G.W. Smulders*

Onderzoek van de European Foundation te Dublin typeerde Nederland in de periode 1992-2000 als een van de koplopers in werkdruk in de EU. Echter, een vergelijking van twee steekproeven van Nederlandse en Vlaamse werknemers uit 2001, liet een hoger werkdruk niveau in Vlaanderen zien. Eind 2003 en begin 2004 zijn in Nederland en Vlaanderen twee grootschalige onderzoeken naar arbeidsomstandigheden uitgevoerd: de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden in Nederland en de Werkbaarheidsmonitor in Vlaanderen. Respectievelijk ruim 10.000 en 12.000 werknemers namen deel aan deze surveys. Op basis hiervan is geprobeerd antwoord te vinden op de centrale vraag of Nederlanders dan wel Vlamingen meer te kampen hebben met werkdruk en welke factoren het eventuele verschil veroorzaken. De surveys maken het mogelijk deze vragen te beantwoorden, omdat ze representatief zijn voor Nederland en Vlaanderen, dezelfde vraagitems voor werkdruk gebruiken en in dezelfde periode uitgevoerd werden. Onze conclusie is dat het werkdruk niveau iets hoger ligt in Vlaanderen. Het hogere aantal overuren en de lagere mate van regel mogelijkheden die Vlaamse werknemers hebben, zijn de belangrijkste determinanten voor de gevonden verschillen. Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat het concept werkdruk in Vlaanderen en Nederland anders gepercipieerd wordt.

Trefwoorden: werkdruk, monitoring, internationale vergelijkingen, Nederland, Vlaanderen

Inleiding en vraagstelling

De werkdruk in Nederland behoort tot de hoogste van Europa (Paoli & Merllié, 2001; Houtman, Smulders & Van den Berg, 2006; Smulders, 2005). Hoewel de koppositie inmiddels door andere landen is overgenomen en de werkdruk na ruim twintig jaar van stijging, sinds het eind van het afgelopen millennium stabiliseert of zelfs licht lijkt af te nemen (CBS, 2005), is de maatschappelijke aandacht voor het fenomeen onverminderd groot. Zo is de overheid, ondanks haar streven naar deregulering, van mening dat zij een verplichting tot beleidsvoering blijft hebben op het terrein van psychosociale arbeidsbe-

lasting, waar werkdruk een belangrijke component van vormt. Werkdruk is tevens een terugkerend thema binnen een groot aantal Arboconvenanten, die de Nederlandse overheid afsloot met werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers uit diverse branches. Niet in de laatste plaats getuigen frequent verschijnende mediaberichten over werkdruk bij uiteenlopende beroepsgroepen en branches van grote aandacht voor het onderwerp.

Dat een te hoge mate van werkdruk tot gezondheidsschade bij werknemers leidt is inmiddels wel bewezen in talloze wetenschappelijke publicaties (zie bijv. De Lange, 2005; Belkic et al., 2004). Het CBS toonde onlangs

* De auteurs zijn werkzaam bij TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid. Zij bedanken STV-Innovatie en Arbeid van de Sociaal-Economische Raad Vlaanderen, voor het beschikbaar stellen van de data van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor en de samenwerking bij het vervaardigen van dit artikel. De uitvoering van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003 werd gesubsidieerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De middelen voor de totstandkoming van dit artikel werden door de overheid aan TNO beschikbaar gesteld voor onderzoek op het beleidsterrein van het Ministerie van SZW.

nog eens aan dat werkdruk het risico op burnout aanzienlijk vergroot, ongeacht de demografische en andere kenmerken van werknemers (Hupkens, 2005). Deze gezondheidsschade gaat gepaard met grote maatschappelijke kosten. De jaarlijkse kosten van de gezondheidsschade als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder werkdruk, zijn voor Nederland recentelijk geschat op circa 4 miljard euro (Blatter et al., 2005).

Het is dan ook niet verwonderlijk dat het onderwerp werkdruk al jaren een belangrijke rol inneemt in structureel monitoronderzoek naar arbeidsomstandigheden. In Nederland gaat het daarbij met name om onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (Enquête Beroepsbevolking & Permanent Onderzoek Leefsituatie, voorheen Doorlopend Leefsituatie Onderzoek), van TNO (TNO Arbeidssituatie Survey; Smulders et al., 2001) en van SZW/TNO/CBS (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden; Van den Bossche & Smulders, 2004). In Europees verband is de 'European Survey on Working Conditions' van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, die wordt afgenomen onder een representatieve steekproef van 1500 werknemers bij iedere EU-lidstaat, een van de belangrijkste doorlopende onderzoeken waarin werkdruk een centraal thema is (zie bijv. Paoli & Merllié, 2001).

Ook in Vlaanderen staat het onderwerp werkdruk prominent op de agenda van overheid en sociale partners (Bourdeaud'hui et al., 2004; Delarue, 2003). De Vlaamse media besteden meer dan ooit aandacht aan zaken als stress en burnout. Klachten over toenemende werkdruk vormden in het recente verleden de inzet van diverse sociale conflicten, die tot het besef leidden dat men met een wijdverspreid maatschappelijk probleem te maken heeft. De belangrijkste reden van deze toegenomen belangstelling is onmiskenbaar het streven om meer Vlamingen aan het werk te krijgen. Niet voor niets is in het Pact van Vilvoorde, dat in 2001 door de Vlaamse regering en de sociale partners werd afgesloten, gesteld dat een verhoging van arbeidsparticipatie bewerkstelligd dient te worden door een verhoging van de kwaliteit van arbeid, de arbeidsorganisatie en loopbaan.

Werk waaraan grote welzijnsrisico's kleven, brengt de duurzame deelname van werknemers aan het arbeidsproces immers in gevaar (Bourdeaud'hui et al., 2004).

Onderzoek naar werkdruk beperkte zich in Vlaanderen tot voor kort echter tot specifieke studies binnen bepaalde bedrijven of sectoren (bijv. Notelaers & Van Veldhoven, 2001). Periodiek monitoronderzoek naar de kwaliteit van arbeid is in Vlaanderen in 2003 van start gegaan met de komst van de eerste Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Deze monitor zal in 2007 worden herhaald.

Waarom zou aandacht besteed moeten worden aan de verschillen in werkdruk tussen Vlaanderen en Nederland? Crossnationale belangstelling voor vraagstukken van arbeid en organisatie is de laatste decennia gestimuleerd door de groei van multinationale ondernemingen, door internationale investeringen en internationale samenwerking. Geert Hofstede's 'Culture's Consequences' uit 1980 is een van de leidende publicaties geweest in deze aandacht voor arbeid en organisatie in internationaal perspectief. Europese wetgeving heeft geleid tot het slechten van barrières tegen vrije handel, de transfer van kapitaal en diensten binnen Europa, de mobiliteit van personen enzovoort. Ook is door de Europese Commissie wet- en regelgeving ingevoerd ter bescherming van lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers in Europa, die zijn vertaling vindt op nationaal niveau. De uitvoering van internationale vergelijkingen draagt bij aan het inzichtelijk maken van de effectiviteit van gevoerd beleid van nationale overheden. Tussen Vlaanderen en Nederland bestaan niet alleen nauwe banden wat betreft taal en cultuur, ook wordt intensief samengewerkt ten aanzien van technologie en innovatie. Nederland en Vlaanderen vormen dan ook een prima referentiekader voor elkaar. Tegen deze achtergrond is het relevant de vraag te stellen hoe de kwaliteit van arbeid in het algemeen en werkdruk in het bijzonder zich in Vlaanderen verhoudt tot die in Nederland.

In de afgelopen jaren is een beperkt aantal onderzoeken verricht naar verschillen in werkdruk in de Europese Unie. In een studie van Smulders, Kompier & Paoli (1996), op

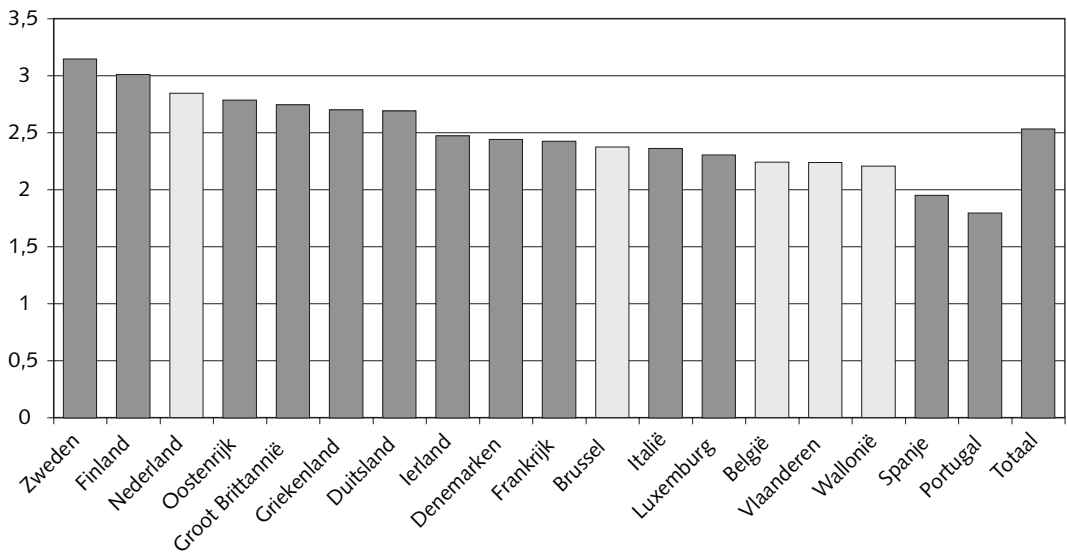
basis van de European Survey 1996, is de 'psychosociale arbeidsbelasting' (geoperationaliseerd als: werken onder hoge snelheid, met strakke deadlines, repetitief werk) vergeleken in twaalf EU-lidstaten. België nam toen – in 1996 – de op één na gunstigste positie in, terwijl Nederland in de middenmoot vertoefde. Ook in een latere studie op basis van de European Survey 2000 waarin het verder afgebakende begrip werkdruk (werken onder hoge snelheid, met strakke deadlines) werd gehanteerd, nam België een gunstiger positie in dan Nederland (Smulders, 2004). In deze twee studies is binnen België helaas geen onderscheid gemaakt naar de gewesten Wallonië en Vlaanderen. In figuur 1, die we op basis van de European Survey 2000 hebben opgesteld, is dit onderscheid wel gemaakt. Op basis hiervan lijkt het meer dan aannemelijk dat bovenstaande bevinding, namelijk dat de werkdruk in België lager is dan in Nederland, ook op Vlaanderen van toepassing is, althans in het jaar 2000.

Een onderzoek door Notelaers & Van Veldhoven (2001), onder een paarsgewijs gemacht onderzoeksbestand van Vlaamse en Nederlandse werknemers, laat echter een

ander beeld zien. In deze studie scoorden Vlamingen juist hoger op werkdruk. Hierbij dient aangetekend te worden dat de Vlaamse en Nederlandse data in verschillende periodes waren verzameld en de steekproeven niet representatief waren voor de beroepsbevolking in beide regio's.

De schijnbaar tegenstrijdige resultaten van de European Survey en de nationale studies geven extra aanleiding tot een nadere verkenning van de werkdruksituatie in Vlaanderen en Nederland. We stellen onszelf in deze studie dan ook de volgende vragen:

- 1 Worden werkdruk vragen op verschillende wijze beantwoord in Vlaanderen en Nederland, hetgeen erop zou kunnen duiden dat Vlamingen en Nederlanders het concept werkdruk anders interpreteren?
- 2 Hoe verhouden de niveaus van werkdruk in Vlaanderen en Nederland zich tot elkaar?
- 3 Wordt werkdruk in Vlaanderen en Nederland door dezelfde of andere factoren verklaard?
- 4 Welke van deze factoren verklaren het mogelijke werkdrukverschil tussen Vlaanderen en Nederland?



Bron: European Survey 2000

Figuur 1 *Werkdruk in Europa (EU-15)*

In dit artikel is verder bewust gekozen voor een afbakening tot het concept werkdruk. We beschouwen werkdruk als kenmerk van het werk. Het ervaren van werkdruk betekent in dit verband het moeten uitoefenen van te veel werk in een te korte tijd. Werkstress en werkdruk worden nogal eens als synoniemen gebruikt (Smulders, 2004), maar in dit artikel maken we een duidelijk conceptueel onderscheid tussen werkdruk als oorzakelijke factor en de gevolgen hiervan, zoals stress- en vermoeidheidsklachten.

Om een idee te krijgen van mogelijke oorzaken van hogere of lagere werkdruk, kan verwezen worden naar een studie van Smulders & Houtman (2004). Hierin werd op basis van een grote Nederlandse dataset met multivariate analyses aangetoond dat de belangrijkste werkdruk-determinanten complexiteit in het werk, onvoorspelbaarheid van het werk, zwaar en repeterend werk, beeldschermwerk, emotioneel veeleisend werk, gebrek aan autonomie, alsmede leidinggevend werk zijn. Ongeacht hun werksituatie, rapporteerden vrouwen meer werkdruk dan mannen. Tevens ging het hebben van kinderen en gehuwd of samenwonend zijn significant samen met het rapporteren van meer werkdruk. Blijkbaar heeft de inschatting van de werkdruk dus ook te maken met de thuissituatie van werkenden. Deze bevindingen worden deels bevestigd in een onderzoek op basis van de European Survey (Houtman, Smulders & Van den Berg, 2006). Ook hier bleken fysiek zwaar werk, beeldschermwerk en taakcomplexiteit de belangrijkste determinanten van werkdruk. Naast onderzoek vanuit het perspectief van werknemers, is recentelijk onderzoek verricht naar werkdrukvoorspellers op basis van gegevens die werden verzameld onder werkgevers (Wiezer, Smulders & Nelemans, 2005). Dit onderzoek laat wederom zien dat fysiek zwaar werk, evenals een complexe en instabiele werkomgeving bijdraagt aan de werkdruk. Hiernaast bleek de mate van flexibilisering relevant. De werkdruk in organisaties nam toe naarmate er meer sprake was van flexibilisering. Ook de mate waarin vernieuwingen in het werkproces worden doorgevoerd en de omvang van bedrijven bleek een bijdrage te leveren aan werkdruk. Hierbij gold dat meer vernieuwing en een groter aantal

werknemers samenhangen met een grotere mate van werkdruk. Bedrijfsomvang speelde in de studie van Smulders en Houtman (2004) geen rol van betekenis. In de drie bovengenoemde studies wordt overigens benadrukt dat onderzoek naar de determinanten van werkdruk een nog relatief onontgonnen terrein is, ondanks de overvloed aan studies naar de moderatoren en gezondheidsgevolgen van werkdruk.

De arbeidsmarktsituatie in een land of regio is medebepalend voor het aandeel werknemers dat in zijn of haar dagelijkse werk te maken heeft met bovengenoemde 'veroorzakers' van werkdruk. In tabel 1 schetsen we daarom de contouren van de Vlaamse en Nederlandse arbeidsmarkt. Ten opzichte van Vlaanderen kenmerkt Nederland zich door een relatief hoge arbeidsparticipatie, hetgeen met name samenhangt met het grote aandeel deeltijdbanen in Nederland. Nederland is sinds tijden koploper in de wereld voor wat betreft het aantal deeltijdbanen, terwijl in Vlaanderen voltijdwerk de norm is. Uitgedrukt in voltijds-equivalenten is het verschil stukken kleiner (SER, 2003). Voor wat betreft de groep ouderen loopt Nederland iets voor op Vlaanderen. Ouderen werken beduidend minder lang door in Vlaanderen, mede vanwege het voor België unieke stelsel van conventioneel brugpensioen en de lagere pensioensgerechtigde leeftijd voor vrouwen. De verschillen ten aanzien van deeltijdarbeid zijn eveneens groot. De belangstelling voor deeltijdwerk is in Vlaanderen aanzienlijk lager. Ten aanzien van flexibele arbeid wijken Vlaanderen en Nederland zelfs nog iets verder af. Het aandeel werknemers met een vaste aanstelling is veel hoger in Vlaanderen. Hier spelen 'institutionele' verschillen een rol. In Vlaanderen is tijdelijk werk en uitzendwerk namelijk aan veel meer regelgeving onderhevig dan in Nederland (SER, 2003). Ten slotte, daar waar Nederland zich manifesteert als een 'dienstenland', is in Vlaanderen een naar verhouding grotere rol weggelegd voor de nijverheid en dan in het bijzonder de industrie.

Op basis van de resultaten van bovengenoemde studies en de beschrijving van de arbeidsmarktsituatie in Nederland en Vlaanderen, hebben we getracht enkele uitgangspunten

Tabel 1 Arbeidsmarktkenmerken van Vlaanderen en Nederland (Bron: Eurostat Labour Force Survey (LFS) & NIS Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) (bewerking Steunpunt WAV Vlaanderen)

Kenmerk	Vlaanderen 2004	Nederland 2004
Bevolking 15-64 jaar	3.961.000	10.960.000
Werkende beroepsbevolking ¹	2.547.000	8.003.000
Werkzaamheidsgraad ²	64,3%	73,1%
vrouwen	56,7%	65,7%
mannen	71,6%	80,2%
55-64 jarigen	30,0%	45,2%
Activiteitsgraad ³	68,0%	76,6%
vrouwen	60,7%	69,2%
mannen	75,1%	83,9%
Werklozen ⁴	147.000	391.000
Werkloosheidsgraad ⁵	5,4%	4,7%
Percentage deeltijdbanen	21,1%	45,2%
Percentage voltijdbanen	78,9%	54,8%
Percentage vaste arbeid	92,3%	85,7%
Percentage tijdelijke arbeid	7,7%	14,3%
Percentage werknemers ⁶	83,3%	88,4%
Aantal werknemers in:		
landbouw	0,8%	1,4%
nijverheid ⁷	27,7%	18,2%
commerciële dienstverlening	37,7%	46,5%
niet-commerciële dienstverlening ⁸	33,7%	33,9%

1 aantal werkenden volgens ILO-definitie.

2 proportie werkenden op de totale potentiële beroepsbevolking (15-64 jaar).

3 proportie werkenden en werklozen op de totale potentiële beroepsbevolking (15-64 jaar).

4 aantal werklozen volgens ILO-definitie.

5 volgens ILO-definitie: proportie werklozen op het totaal van werklozen en werkenden.

6 proportie werknemers op het totaal van werknemers en zelfstandigen, bron Vlaanderen (2003): NIS Bevolkingsstatistieken, NIS Volkstelling, RSVZ, RSZ (bewerking Steunpunt WAV Vlaanderen); bron Nederland (2004): EWL (CBS).

7 industrie, nutsbedrijven en bouw.

8 overheid, zorg, onderwijs, cultuur en recreatie.

voor de verklaring van mogelijke werkdrukverschillen te formuleren. Zo is er een aantal redenen om te veronderstellen dat de werkdruk in Nederland hoger ligt dan in Vlaanderen. Ten eerste impliceert het feit dat in Nederland sprake is van meer dienstverlenende functies, namelijk dat meer werknemers worden blootgesteld aan emotioneel veeleisend werk. Werk waarin sprake is van veel interactie met 'het publiek', kan immers leiden tot lastige situaties of misschien zelfs agressieve reacties, die een negatieve invloed kunnen hebben op de beleving van werkdruk.

In de tweede plaats is het aannemelijk dat in de (zakelijke) dienstverlening meer sprake is van beeldschermwerk, hetgeen risicoverhogend zou kunnen zijn, althans volgens de eerder aangehaalde studies. Ten derde is de hoge mate van flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt een factor die mogelijk leidt tot meer werkdruk. Flexibele arbeidscontracten kenmerken zich, met name in de dienstverlenende sectoren, door een grotere nadruk op efficiency en snelheid, hetgeen een hogere werkdruk tot gevolg zou kunnen hebben. Echter, er zijn evengoed redenen aan te voe-

ren om aan te nemen dat het niveau van werkdruk juist in Vlaanderen hoger ligt. Immers, de zwaardere vertegenwoordiging van de sector industrie in Vlaanderen zou goed kunnen samengaan met een hogere mate van fysieke belasting, die zich vervolgens vertaalt in een hogere ervaren werkdruk. Ook kunnen we ons voorstellen dat het gemiddeld hoger aantal gewerkte uren in Vlaanderen en de hogere arbeidsproductiviteit in Vlaanderen (zowel per werkzaam persoon als per gewerkt uur; Bron: CBS, 2006) van directe invloed is op het niveau van werkdruk.

Het is dan ook niet eenvoudig om op basis van de beperkte empirische inzichten en het globale overzicht van de arbeidsmarktsituatie in Vlaanderen en Nederland tot een eenduidige hypothese te komen. We kiezen daarom voor een exploratieve benadering, waarbij we de invloed van een breed scala aan mogelijk relevante factoren op een rij trachten te zetten.

Methode

Om het verschil in werkdruk tussen Nederland en Vlaanderen vast te stellen en de factoren te identificeren die werkdruk verklaren, zijn analyses uitgevoerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM).

Steekproeven

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden is een grootschalig periodiek onderzoek naar arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland. De enquête kon zowel schriftelijk als via internet beantwoord worden. Ten behoeve van de vergelijking met de Vlaamse steekproef hebben we gebruikgemaakt van de eerste meting, die eind 2003 is uitgevoerd. De brutosteekproef bedroeg in dat jaar 25.000 werknemers van 15 tot 64 jaar. Men diende betaald werk te verrichten (in loondienst; zelfstandigen werden a priori uitgesloten). De steekproef is getrokken uit de Algemene Respondenten Databank van bureau Intomart GFK en is representatief voor de Nederlandse werknemerspopulatie. De nettorespons bedroeg 42,2 procent, hetgeen neerkomt op 10.075 werknemers. Een dergelijk responspercentage is hoog bij dit

type onderzoek. Omdat bij de steekproeftrekking het risico op selectiviteit vanwege non-respons niet volledig valt uit te sluiten, is in de NEA weging toegepast op basis van geslacht, leeftijd, bedrijfstak en opleidingsniveau. Hierdoor wordt voor de lichte ondervetegenwoordiging van jongeren onder de 25 jaar en laagopgeleiden (opleidingsniveau niet hoger dan basisonderwijs) in de steekproef gecorrigeerd. Een uitgebreide bespreking van de inhoud en de kwaliteit van de NEA wordt gegeven in Van den Bossche & Smulders (2004).

De Vlaamse Werkbaarheidsmonitor is een eveneens grootschalig onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en welzijn op het werk in Vlaanderen. De monitor omvat een drietal meetmomenten, die over een periode van zeven jaar (2004, 2007, 2010) zijn verspreid. Voor de huidige studie is de nulmeting gebruikt, die begin 2004 is uitgevoerd. Deze schriftelijke enquête werd uitgezet onder bijna 20.000 Vlaamse werknemers. Het nettoresponscijfer bedroeg 60,6 procent (12.095 werknemers), hetgeen boven verwachting lag. De steekproef werd getrokken uit het permanent geactualiseerde DIMONA-personeelsregister (Déclaration IMMédiate – ONmiddelijke Aangifte), dat beheerd wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid in België en informatie bevat van alle Vlaamse werknemers. De WBM kent een lichte oververtegenwoordiging van vrouwen (ca. 3 procent hoger ten opzichte van initiële steekproef) en een lichte ondervetegenwoordiging van jongeren onder de 25 (ca. 2 procent lager). Er wordt geen weging toegepast. Achtergrondinformatie over de nulmeting van de WBM is te vinden in Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe (2004).

Variabelen

De afhankelijke variabele werkdruk

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden en de Werkbaarheidsmonitor lenen zich goed voor een onderlinge vergelijking, aangezien diverse facetten van de arbeidssituatie in beide onderzoeken met hetzelfde meetinstrumentarium zijn gemeten, namelijk de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA; Van Veldhoven et al.,

2002). De VBBA is in 1994 ontwikkeld als algemeen toepasbaar meetinstrument om werkdruk, werkstress en werkbeleving te meten. De VBBA kan inmiddels een standaard genoemd worden voor het meten van werkbeleving in Nederland en Vlaanderen. De centrale variabele 'werkdruk' is gemeten met de schaal 'werktempo en werkhoeveelheid' (elf vragen) uit de VBBA. De schaal meet de tijdsdruk waaronder werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en in hoeverre een werknemer problemen ervaart met de werkdruk. Voorbeeldvragen zijn 'Moet u erg snel werken?' en 'Heeft u problemen met de werkdruk?' (met als antwoordmogelijkheden (3) altijd, (2) vaak, (1) soms en (0) nooit). De schaal heeft een uitstekende betrouwbaarheid van 0,87 (Cronbach's alfa) in Nederland en 0,89 in Vlaanderen. In tabel 2 zijn achtereenvolgens de gemiddelde itemscores, de schaalgemiddelden, de standaarddeviaties, betrouwbaarheidscoëfficiënten en afgeronde schaalcores te zien voor werkdruk.

Om eventuele werkdrukverschillen te kunnen verklaren, zijn op basis van beide steekproeven diverse kenmerken van de werknemer en zijn of haar werk in Nederland en Vlaanderen in de analyses betrokken. Deze kenmerken zijn op te delen in drie clusters, te weten: 1) demografische kenmerken, 2) kenmerken van het dienstverband en 3) kenmerken van het werk zelf en de organisatie waarbinnen het werk verricht wordt. In principe zijn alle variabelen uit beide datasets die met elkaar te matchen waren, gebruikt voor de analyses.

Demografische kenmerken

Voor wat betreft de demografische kenmerken van werknemers is gekeken naar *sekse*, *leeftijd* en *opleidingsniveau*. De operationalisatie van *opleidingsniveau* vraagt om enige toelichting. Door verschillen in opleidingstelsels wijken de vragen over opleiding iets van elkaar af in Vlaanderen en Nederland. Om deze twee varianten vergelijkbaar te maken, was een herindeling in drie categorieën (laag,

Tabel 2 De operationalisatie van werkdruk, item- en schaalcores

	Vlaanderen (WBM-2004)	Nederland NEA-2003
1 Moet u erg snel werken?	1,48	1,48
2 Heeft u te veel werk te doen?	1,55	1,57
3 Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	1,22	1,22
4 Werkt u onder tijdsdruk?	1,37	1,32
5 Moet u zich haasten?	1,36	1,19
6 Kunt u uw werk op uw gemak doen? (gespiegeld)	1,86	1,70
7 Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	0,81	0,83
8 Heeft u te weinig werk? (gespiegeld)	2,81	2,76
9 Heeft u problemen met het werktempo?	0,55	0,46
10 Heeft u problemen met de werkdruk?	0,74	0,60
11 Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	1,00	0,86
Schaalgemiddelde	1,34	1,27
Standaarddeviatie	0,54	0,59
Cronbach's alfa	0,89	0,87
% nooit werkdruk ¹	3,9	3,6
% soms werkdruk	59,5	65,3
% vaak werkdruk	34,6	30,4
% altijd werkdruk	2,0	0,7
N	10.991	10.025

NB. De elf vragen hadden als antwoordcategorieën 0 = nooit, 1 = soms, 2 = vaak, 3 = altijd

¹ afgeronde gemiddelde schaalcore

Tabel 3 Herindeling opleidingsniveau

<i>Antwoordopties Vlaanderen</i>	<i>Herindeling</i>	<i>Antwoordopties Nederland</i>
Geen/lager onderwijs		geen opleiding
Lager secundair (min. 3 jaar)	laag	basisonderwijs mavo voorbereidend/lager beroepsonderwijs
Hoger secundair (min. 6 jaar)	middelbaar	havo/vwo
Hoger onderwijs (2-3 jaar)		mbo
Hoger onderwijs en universiteit	hoog	hbo wo

middelbaar, hoog) noodzakelijk (zie tabel 3). Enige misclassificatie zal hierbij optreden, vooral vanwege het feit dat de Vlaamse categorie 'hoger onderwijs (2-3 jaar)' gedeeltelijk geïnclassificeerd zou moeten worden als mbo. Het resultaat van de herindeling is derhalve een relatief hoog percentage hoogopgeleiden in Vlaanderen.

Kenmerken van het dienstverband

Ten aanzien van het dienstverband zijn de volgende aspecten in de analyses betrokken: de aard van het *dienstverband* (vast-niet vast), de *arbeidsduur* (voltijdbaan, kleine deeltijdbaan, grote deeltijdbaan) en de mate waarin *overwerk* verricht wordt.

Bij de *arbeidsduur* is in de NEA gevraagd naar het contractuele aantal uren, terwijl in de WBM wordt gevraagd of men een voltijdbaan, een grote deeltijdbaan (60 procent van een fte of meer), of kleine deeltijdbaan (minder dan 60 procent) heeft. De contractuele uren in Nederland zijn vervolgens eveneens opgesplitst in drie delen, waarbij voor voltijds werk de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek is gevolgd (dienstverbanden groter dan 34 uur). Een dienstverband van twintig uur of minder, wordt beschouwd als een kleine deeltijdfunctie. Doordat de grens voor voltijds werk in Vlaanderen hoger ligt, geeft de verkozen indeling wellicht nog een overschatting van het (lage) aantal voltijdbanen in Nederland.

Naast formele contractduur is gekeken naar (betaald en onbetaald) *overwerk*. In Vlaanderen is gevraagd of men 'nooit', 'soms', 'vaak'

of 'altijd' overwerk verricht. In Nederland was dit 'nooit', 'incidenteel' of 'structureel'. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid hebben we de categorieën 'vaak' en 'altijd' uit de WBM samengevoegd.

Kenmerken van arbeid en organisatie

De volgende arbeidsinhoudelijke aspecten en kenmerken van de arbeidsorganisatie zijn in beschouwing genomen: *beeldschermwerk*, *fysiek zwaar werk*, *emotionele belasting* en *autonomie*, *organisatiegrootte* en het type *bedrijf*.

De frequentie van *beeldschermwerk* is in Vlaanderen onderzocht met de vraag 'Hoe vaak heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met beeldschermwerk' (altijd, vaak, soms, nooit). In de NEA is gevraagd naar het aantal uur per dag dat een werknemer gemiddeld aan een beeldscherm (inclusief laptop, notebook, thuiswerk) werkt ten behoeve van zijn of haar werk. Beide vragen zijn gehercodeerd tot een dichotomie (nooit resp. vaker dan nooit).

In de NEA en WBM worden verschillende aspecten van *fysieke belasting* gemeten, zoals het tillen van zware lasten, het verrichten van werk in een ongemakkelijke houding, langdurig staan enzovoort. De precieze bevraging wijkt nogal af in beide enquêtes. Om toch een indicator te hebben voor fysiek zwaar werk is gebruikgemaakt van de gemiddelde score op een achttal vragen (antwoordopties: heel vaak, regelmatig, soms, zelden/nooit) over tillen en tillen in een ongemakkelijke houding uit de NEA. Deze score

is opgedeeld en vervolgens verdeeld in twee groepen, namelijk niet blootgesteld (op alle antwoorden 'zelden/nooit' aangekruist) en blootgesteld (overige antwoorden). De betrouwbaarheid van de vragen is uitstekend (Cronbach's alfa is 0,94). In de WBM zijn de vragen 'Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met lichamelijk zware taken? (altijd, vaak, soms, nooit)' en 'Hoe dikwijls ... met ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?' gemiddeld en gedichotomiseerd (nooit-vaker dan nooit). Cronbach's alfa bedraagt 0,78.

Emotionele belasting (zeven vragen) is gemeten met behulp van de gelijknamige schaal uit de VBBA. Ook van deze schaal is de betrouwbaarheidscoëfficiënt ruim voldoende (0,80 in zowel Nederland als Vlaanderen). Voorbeeldvragen zijn 'Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken' en 'Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?' (met als antwoordmogelijkheden (3) altijd, (2) vaak, (1) soms en (0) nooit).

Autonomie of 'regelmogelijkheden' verwijst naar de mate waarin iemand in staat is zijn eigen werk te reguleren. In de NEA is een vijftal vragen rond autonomie opgenomen, ontleend aan Karasek's 'decision latitude'-schaal uit de Job Content Questionnaire (Karasek, 1998). De WBM bevat elf vragen over autonomie, afkomstig uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (Van Veldhoven et al., 2002). Twee vragen overlappen in beide enquêtes, namelijk 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert' en 'Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?'. Samengevoegd hebben deze vragen een goede betrouwbaarheid van 0,78 in Nederland en 0,77 in Vlaanderen.

Bedrijfsgrootte is in Vlaanderen en Nederland op vergelijkbare wijze in kaart gebracht en is onderverdeeld in vijf klassen (minder dan 10, 10-49, 50-99, 100-499, meer dan 500).

Bedrijfstak, ten slotte, is in de NEA onderverdeeld in veertig categorieën, terwijl de WBM 23 categorieën onderscheidt. Deze twee indelingen zijn herverdeeld in een vijftal globale sectoreenheden: 1) primaire sector (land- en tuinbouw, bosbouw, visserij), 2) secundaire sector (industrie, bouw), 3) tertiaire sector (handel, horeca, transport, financiële & zakelijke dienstverlening), 4) quataire sector

(onderwijs, zorg, overheid/openbaar bestuur) en 5) overige bedrijven en diensten.

Analyses

Om na te gaan of het concept werkdruk anders wordt gepercipieerd in Vlaanderen dan in Nederland, zijn de gemiddelden van de werkdrukitems en de rangordening daarbij (item-probabiliteiten) onderzocht. Tevens hebben we de samenhang tussen ieder afzonderlijk item en de overige items bekeken (item-restcorrelaties) en zijn factoranalyses (principale componentenanalyse, varimaxrotatie) uitgevoerd. Vervolgens zijn bivariate en multivariate analyses uitgevoerd om de relatie vast te stellen tussen de diverse oorzakelijke factoren en werkdruk. Drie regressiemodellen zijn getoetst met werkdruk als criterium: één voor Vlaanderen afzonderlijk, één voor Nederland en één voor de totale groep werknemers met 'regio' als aanvullende predictor.

Resultaten

In eerste instantie zijn we nagegaan of er indicaties zijn om te veronderstellen dat werkdruk in Vlaanderen anders gepercipieerd wordt dan in Nederland, al dan niet veroorzaakt door taal- en/of cultuurverschillen. Wanneer we de itemgemiddelden bekijken van de werkdrukschaal (zie tabel 2) wordt duidelijk dat de rangordening van de items in Vlaanderen en Nederland nagenoeg identiek is. De enige uitzondering is dat in Nederland het item 'moet u extra hard werken om iets af te krijgen?' net iets vaker bevestigend wordt beantwoord dan de vraag 'moet u zich haasten?', terwijl dat in Vlaanderen omgedraaid is. Ook de item-restcorrelaties, die behalve voor het (gespiegelde) item 'heeft u te weinig werk?' (VL $r=0,24$; NL $r=0,27$) op of boven de $r=0,50$ lagen, waren vergelijkbaar. Dit duidt erop dat de interne structuur van de werkdrukschaal in beide datasets equivalent is. Met andere woorden: indien een item veel bijdraagt aan de schaalopbouw in Vlaanderen is dat ook het geval in Nederland en vice versa bij items die weinig bijdragen.

Ten slotte zijn enkele factoranalyses uitgevoerd. In zowel Vlaanderen als Nederland werd een twee-factoroplossing gevonden. Het

bleek daarbij dat de drie items die gericht zijn op het ervaren van problemen als gevolg van werkdruk 'problemen met werkdruk', 'problemen met werktempo', 'kalmer aan willen doen' één factor vormen, evenals de overige acht items. In allebei de gevallen pasten de spiegelitems en het item 'achterstand in uw werkzaamheden' minder goed bij de tweede factor. Al met al zien we geen redenen om aan te nemen dat het concept werkdruk in Vlaanderen anders geïnterpreteerd wordt dan in Nederland, hetgeen het zinvol maakt te exploreren welke factoren dan wel van belang zijn bij de verklaring van werkdruk en dus in de verklaring van eventuele werkdrukverschillen.

In tabel 4 geven we de frequenties en gemiddelde scores weer van de concepten die in de analyses zijn betrokken. De Vlaamse steekproef onderscheidt zich van de Nederlandse door een groter aandeel werkende vrouwen, een kleiner aandeel werkende jongeren en 55-plussers, een gemiddeld genomen hoger opleidingsniveau en een hoger aandeel samenwonenden/gehuwden met kinderen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de verschillen ten aanzien van het percentage werkende vrouwen en het opleidingsniveau in werkelijkheid kleiner zijn dan tabel 4 doet vermoeden. Zoals eerder vermeld, hangt het verschil in het aandeel vrouwen namelijk samen met de hogere respons van vrouwen in de Vlaamse survey. Het verschil in opleidingsniveau hangt samen met de wijze waarop opleiding werd geoperationaliseerd in beide steekproeven. Qua kenmerken van het dienstverband valt op dat in Vlaanderen beduidend meer werknemers een vast dienstverband hebben, dat meer werknemers een voltijd baan hebben en dat er meer wordt overgewerkt. Ten aanzien van de inhoud van het werk blijkt het niveau van autonomie lager en de fysieke belasting hoger te liggen dan in Nederland. Het niveau van emotionele belasting in het werk is echter vergelijkbaar. Nederlanders verrichten verder vaker beeldschermwerk dan Vlamingen. Ten opzichte van Nederland zijn in Vlaanderen relatief meer werknemers werkzaam bij grotere organisaties (meer dan honderd werknemers). Ten slotte werken Vlamingen vaker binnen de industrie en overheid (met name onderwijs en openbaar bestuur).

In tabel 5 geven we de gemiddelde werkdruk scores weer, uitgesplitst naar 1) demografische kenmerken, 2) kenmerken van het dienstverband en 3) kenmerken van het werk en de organisatie waarvoor men werkt. Bij het toetsen van de verschillen tussen de Vlaamse en Nederlandse werkdruk scores van de diverse subgroepen is in verband met de grootte van de steekproeven naast een significantie-criterium ($p < 0,01$), ook een relevantie-criterium toegepast door het hanteren van een maat voor de effectgrootte. Een gangbare maat hiervoor is Cohen's d (Cohen, 1989). Voor de subgroepenanalyses is een minimumwaarde van 0,10 aangehouden, alvorens we van een relevant verschil spreken. Uit tabel 5 valt af te lezen dat de werkdruk in de totale werknemerspopulatie in Vlaanderen significant hoger ligt dan in Nederland. De bijbehorende effectgrootte bedraagt 0,14, er is dus sprake van een relevant verschil. Hiernaast is in de tabel te zien dat de werkdruk voor nagenoeg alle subgroepen hoger uitvalt in Vlaanderen. Slechts bij grote uitzondering is de werkdruk lager in Vlaanderen, maar het betreft dan marginale verschillen. Significante en relevante verschillen werden gevonden voor de groep werknemers in de leeftijdscategorie 15 t/m 29. Vlamingen scoorden hier beduidend hoger dan Nederlanders. Ten aanzien van dienstverband blijkt dat kleine deeltijdwerkers en structurele overwerkers in Vlaanderen eveneens een aanmerkelijk hogere werkdruk ervaren dan hun Nederlandse pendanten. Deze kenmerken van het dienstverband kunnen bijdragen aan de verklaring van het werkdrukverschil tussen Vlaanderen en Nederland. Immers, zoals in tabel 4 te zien is, is in Nederland meer sprake van kleine deeltijd functies en is minder vaak sprake van structureel overwerk. Verder werd in Vlaanderen een hogere werkdruk gevonden voor de groep werknemers die fysiek zwaar werk verrichten, de groep die frequent emotioneel belastend werk verricht en de groep die weinig regelmogelijkheden in het werk ervaart. Ook hier waren de gevonden verschillen steeds in het nadeel van de Vlamingen. De bevindingen ten aanzien van regelmogelijkheden vormen mogelijk eveneens een aanknopingspunt in de verklaring van het werkdrukverschil tussen Vlaanderen en Nederland. Relatief veel Vlamingen ervaren

Tabel 4 Gehanteerde werkdrukverklarende variabelen

Variabele		Vlaanderen (WBM) in %	Nederland (NEA) in %	Verskil VL-NL
I Demografische kenmerken				
Geslacht	vrouw	47,5	42,7	4,8 *
	man	52,5	57,3	-4,8 *
Leeftijd	15-29	20,5	26,9	-6,4 *
	30-39	30,4	28,6	1,8
	40-49	31,5	25,8	5,7 *
	50-54	11,7	11,0	0,7
	55-65	5,9	7,8	-1,9
Opleiding	laag	6,0	9,0	-3,0 *
	middelbaar	53,1	64,7	-11,6 *
	hoog	41,0	26,3	14,7 **
II Kenmerken van het dienstverband				
Contracttype	vast	92,4	84,0	8,4 *
	niet vast	7,6	16,0	-8,48
Arbeidsduur	deeltijd <60%	9,6	20,3	-10,7 **
	deeltijd >60%	14,5	19,0	-4,5
	voltijd	75,8	60,7	15,1 **
Overwerk	nooit	22,6	25,2	-2,6
	incidenteel	44,8	48,7	-3,9
	structureel	32,5	26,1	6,4 *
III Kenmerken van arbeid en organisatie				
Beeldschermwerk	ja (vaker dan nooit)	64,0	74,5	-10,5 *
	nee (nooit)	36,0	25,5	10,5 *
Fysiek zwaar werk	ja (vaker dan nooit)	61,6	58,4	3,2
	nee (nooit)	38,4	41,6	-3,2
Emotionele belasting	schaalscore 7 items (0 nooit - 3 altijd)	0,80 ²	0,78 ²	0,02 ²
Autonomie	schaalscore 2 items (0 nooit - 3 altijd)	1,77 ²	1,97 ²	-0,20 ² *
Bedrijfsgrootte	<10	13,7	15,2	-1,5
	10-49	25,3	27,9	-2,6
	50-99	13,6	15,3	-1,7
	100-499	23,6	22,8	0,8
	>500	23,8	18,9	4,9 *
Sector	primair (landbouw/visserij)	0,7	2,7	-2,0 *
	secundair (industrie/bouw)	28,5	19,5	9,0 *
	tertiair (handel/dienstverlening)	29,0	46,8	-17,8 **
	quartaair (onderwijs/zorg/overheid)	37,0	28,2	8,8 *
	overig	4,8	2,7	2,1 *
N		11.099	10.075	

* $p < 0,01$ & Cohen's $d > 0,10$

** $p < 0,01$ & Cohen's $d > 0,30$

¹ schaalscores i.p.v. percentages

Tabel 5 Gemiddelde werkdrukscores, naar kenmerken van persoon en arbeidssituatie

Variabele		Vlaanderen	Nederland	Vershil VL-NL
I Demografische kenmerken				
Geslacht	vrouw	1,32	1,24	0,08 *
	man	1,36	1,29	0,07 *
Leeftijd	15-29	1,28	1,19	0,09 *
	30-39	1,36	1,29	0,07 *
	40-49	1,37	1,31	0,06 *
	50-54	1,37	1,31	0,06 *
	55-65	1,27	1,28	-0,01
Opleiding	laag	1,26	1,17	0,09 *
	middelbaar	1,31	1,2	0,04
	hoog	1,42	1,39	0,03
II Kenmerken van het dienstverband				
Contracttype	vast	1,35	1,30	0,05 *
	niet vast	1,23	1,15	0,08 *
Arbeidsduur	deeltijd <60%	1,23	1,09	0,14 *
	deeltijd >60%	1,31	1,30	0,01
	voltijd	1,36	1,33	0,03
Overwerk	nooit	1,14	1,08	0,06 *
	incidenteel	1,27	1,27	0,00
	structureel	1,57	1,45	0,12 **
III Kenmerken van arbeid en organisatie				
Beeldschermwerk	ja (vaker dan nooit)	1,41	1,32	0,09 *
	nee (nooit)	1,23	1,16	0,07 *
Fysiek zwaar werk	ja (vaker dan nooit)	1,39	1,26	0,13 **
	nee (nooit)	1,26	1,29	-0,03
Emotionele belasting (afgerond)	nooit	1,11	1,05	0,06 *
	soms	1,40	1,35	0,05 *
	vaak	1,72	1,59	0,13 **
	altijd	2,21	1,67	0,54 ¹
Autonomie (afgerond)	nooit	1,56	1,30	0,26 **
	soms	1,42	1,29	0,13 **
	vaak	1,34	1,28	0,06 *
	altijd	1,24	1,24	0,00
Bedrijfsgrootte	<10	1,23	1,14	0,09 *
	10-49	1,33	1,26	0,07 *
	50-99	1,35	1,30	0,05
	100-499	1,36	1,32	0,04
	>500	1,40	1,31	0,09 *
Sector	primair (landbouw/visserij)	1,20	1,23	-0,03
	secundair (industrie/bouw)	1,36	1,28	0,08 *
	tertiair (handel/dienstverlening)	1,37	1,25	0,12 **
	quartair (onderwijs/zorg/overheid)	1,30	1,31	-0,01
	overig	1,36	1,22	0,14 **
Totaal		1,34	1,27	0,07* ²

* $p < 0,01$ & Cohen's $d > 0,10$

** $p < 0,01$ & Cohen's $d > 0,30$

¹ niet significant wegens lage n

² $p < 0,001$; Cohen's $d = 0,14$

immers weinig regelmogelijkheden in hun werk (zie tabel 4). In de handel en dienstverlening in Nederland wordt ten slotte minder werkdruk ervaren dan in Vlaanderen.

In tabel 6 worden de resultaten van de multi-pele regressieanalyses weergegeven. Hiermee laten we de bijdrage zien van de boven beschreven werkdrukvoorspellers, in hun onderlinge samenhang, aan de verklaring van werkdruk. Dit doen we eerst voor Vlaanderen en Nederland afzonderlijk (respectievelijk kolom 1 en 2) en vervolgens voor de totale steekproef (kolom 3), waarbij 'regio' als afzonderlijke predictor wordt opgevoerd. Het eerste dat opvalt is dat zowel in Vlaanderen als in Nederland dezelfde twee factoren de belangrijkste 'voorspellers' zijn van werkdruk. Dit zijn de mate van emotionele belasting en de hoeveelheid overwerk die verricht wordt. Een hoge mate van emotionele belasting en het verrichten van veel overwerk gaan gepaard met een hogere ervaren werkdruk. Ook

gebrek aan autonomie draagt in zowel Vlaanderen als Nederland bij aan de verklaring van werkdruk. De samenhang tussen autonomie en werkdruk is echter minder groot in Nederland. Naast de gemeenschappelijke 'voorspellers' van werkdruk, kunnen we enkele landspecifieke voorspellers identificeren. Voor Vlaanderen is het al dan niet werkzaam zijn in de publieke sector (quartaire sector) relevant. Werknemers in deze sector ervaren een lagere werkdruk. In Nederland draagt vooral lange arbeidsduur bij aan de verklaring van werkdruk, waarbij geldt dat het aantal gewerkte uren positief samenhangt met gevoelens van werkdruk. Voor de overige variabelen geldt, zonder uitzondering, dat zij in Vlaanderen en Nederland op vergelijkbare wijze samenhangen met werkdruk. Fysiek zwaar werk vertoont een iets sterkere samenhang met werkdruk in Vlaanderen, terwijl in Nederland opleidingsniveau een iets grotere verklarende waarde heeft. Zoals in tabel 6 is te zien, kon in Vlaanderen iets meer van de

Tabel 6 *Multivariate regressie met werkdruk (nooit-altijd) als criterium, afzonderlijk voor Vlaanderen en Nederland en met land/gewest als predictor*

Concept	Vlaanderen		Nederland		Totaal	
	Nulde-orde correlaties	Bèta coëfficiënten	Nulde-orde correlaties	Bèta coëfficiënten	Nulde-orde correlaties	Bèta coëfficiënten
Geslacht (vrouw-man)	,04	-,04 ***	,06	-,05 ***	,04	-,04 ***
Leeftijd (laag-hoog)	,02	,06 ***	,08	,07 ***	,05	,07 ***
Opleiding (laag-hoog)	,12	,02 *	,18	,08 ***	,16	,06 ***
Contracttype (vast-niet)	-,06	-,02 *	-,12	-,05 ***	-,10	-,04 ***
Arbeitsduur (deeltijd-volgtijd)	,07	,01	,19	,14 ***	,14	,07 ***
Overwerk (nooit-structureel)	,32	,21 ***	,28	,20 ***	,31	,20 ***
Beeldschermwerk (ja-nee)	,16	,07 ***	,15	,03 **	,15	,06 ***
Fysiek zwaar werk (ja-nee)	,12	,09 ***	-,03	,02	,05	,06 ***
Emotionele belasting (nooit-altijd)	,40	,37 ***	,39	,33 ***	,40	,36 ***
Autonomie (nooit-altijd)	-,17	-,18 ***	-,04	-,11 ***	-,12	-,16 ***
Bedrijfs grootte (klein-groot)	,09	,04 ***	,11	,04 ***	,10	,05 ***
Sector: secundair (industrie/bouw)	,03	,06 **	,01	,03	,03	,05 ***
Sector: tertiair (handel/dienstverlening)	,03	,01	-,05	-,01	-,02	,00
Sector: quartair (onderwijs/zorg/overheid)	-,06	-,16 ***	,05	-,07 ***	,00	-,13 ***
Regio (Vlaanderen-Nederland)					-,07	-,01
R ²		0,29		0,24		0,26
N		10.250-11.020		9.520-10.030		20.146-21.174

*** $p < 0,000$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

variantie in werkdruk verklaard worden (29 procent) dan in Nederland (24 procent).

De regressieanalyse op het totale bestand laat duidelijk zien dat het opvoeren van regio als predictor, geen toegevoegde waarde heeft bij de voorspelling werkdruk. We zien wel weer grotendeels dezelfde voorspellers terug als in de beide afzonderlijke modellen. De beste voorspellers van werkdruk zijn respectievelijk emotionele belasting, overwerk, gebrek aan autonomie en werkzaam zijn buiten de quartaire sector. Hoewel relevant voor Nederland blijkt arbeidsduur in het overallmodel van mindere betekenis bij de voorspelling van werkdruk. Ten slotte blijkt dat ruim een kwart van de variantie in werkdruk wordt verklaard door het overallmodel.

Conclusie en discussie

Alvorens we de antwoorden op de in de inleiding opgeworpen vragen formuleren, dienen we bij een drietal beperkingen van deze studie stil te staan.

Een eerste beperking is dat we ons niet kunnen baseren op uitvoerig eerder onderzoek waar hypothesen uit af te leiden waren geweest. Zoals gezegd, bestaan er vele modellen en theorieën over de oorzaken van werkstress. Het Person-Environment Fit Model, het Job Control-Job Demands-Job Support Model en het Effort-Reward Imbalance Model zijn de meest gebruikte (zie De Jonge, Le Blanc & Schaufeli, 2003). In deze modellen vormt werkdruk meestal een oorzakelijke factor. Maar theorievorming over de oorzaken van werkdruk bestaat er relatief weinig.

Een tweede beperking is dat we in de data niet konden beschikken over een breed scala aan potentieel relevante factoren, ten einde werkdruk en werkdrukverschillen te verklaren. Hierbij valt te denken aan de complexiteit en de onvoorspelbaarheid van het werk, en het geven van leiding, die in de studie van Smulders & Houtman (2004) duidelijk samen bleken te hangen met werkdruk.

Ten derde is er het cross-sectionele karakter van het datamateriaal. Niettemin bespreken we – zoals niet ongewoon is bij cross-sectioneel onderzoek – de resultaten in termen van voorspellers en determinanten. Theoretische

noties maken dat soort uitspraken meestal ook verdedigbaar. We gaan er bijvoorbeeld van uit dat overwerk en lange werktijden tot werkdruk leiden. Opegehouden dient echter te worden dat werkdruk ook tot langere werktijden en overwerk kan leiden. En in het algemeen: dat verbanden op andere wijze geïnterpreteerd kunnen worden.

Daar tegenover staat het unieke van de datasets, in casu de grootschaligheid en de representativiteit. Het is zeer de vraag of het überhaupt mogelijk is een vergelijking op deze schaal uit te voeren in een longitudinale opzet. Ook de robuustheid van de gepresenteerde regressiemodellen doet vermoeden dat de kans relatief klein is dat, in een andere onderzoeksopzet, totaal afwijkende mechanismen voor de verklaring van werkdruk in Vlaanderen en Nederland gevonden zouden worden.

In dit artikel probeerden we antwoord te vinden op vier vragen: 1) wordt werkdruk in Vlaanderen anders geïnterpreteerd dan in Nederland?, 2) hoe hoog is het werkdrukniveau in Vlaanderen en in Nederland?, 3) kent werkdruk in Vlaanderen dezelfde of andere oorzakelijke factoren als in Nederland? en 4) welke van deze oorzakelijke factoren spelen daadwerkelijk een rol in het verschil in werkdruk tussen Vlaanderen en Nederland?

Met betrekking tot de eerste onderzoeksvraag (de interpretatie van het begrip werkdruk) is de conclusie dat er geen indicaties zijn om te veronderstellen dat het concept werkdruk anders gepercipieerd wordt in Vlaanderen dan in Nederland. De itemhiërarchie is nagenoeg identiek en ook de onderlinge samenhang van de items is vergelijkbaar. Het feit dat werkdruk in het overallmodel verklaard kon worden met arbeidsinhoudelijke kenmerken, terwijl de predictor 'gebied' geen significante bijdrage leverde aan de voorspelling, ondersteunt deze bevinding. Taal- en/of cultuurverschillen ten aanzien van werkdruk spelen dus geen of althans een verwaarloosbare rol in de verklaring van de hogere geobserveerde werkdruk in Vlaanderen.

Wat betreft de tweede onderzoeksvraag kunnen we concluderen dat het niveau van werkdruk – zowel gemiddeld als bij subcate-

gorieën – iets hoger ligt in Vlaanderen dan in Nederland. Met name jongeren, kleine deeltijdwerkers, structurele overwerkers, werknemers die vaak fysiek zwaar werk verrichten, vaak emotioneel belastend werk verrichten en over weinig autonomie in het werk beschikken, rapporteren in Vlaanderen een duidelijk hogere werkdruk dan hun Nederlandse collega's. Ook is de werkdruk in de Vlaamse handel en dienstverlening hoger dan in de Nederlandse (tabel 4).

De bevinding dat Vlaanderen in 2003/2004 hoger scoort op werkdruk dan Nederland is niet in overeenstemming met de cijfers van de European Foundation uit 2000, waarbij Nederland duidelijk hoger scoorde. Wat kan daar de oorzaak van zijn?

Ten eerste kan het tijdsverschil een rol hebben gespeeld. De nationale surveys zijn drie jaar later (in 2003/2004) afgenomen dan de Europese survey, die in 2000 werd gehouden. In Nederland is de werkdruk in de periode 2000-2004 heel licht afgenomen (CBS, 14 november 2005). Mogelijk is de werkdruk in Vlaanderen stabiel gebleven of gestegen; daarover zijn geen adequate gegevens beschikbaar. De verschillende ontwikkeling van de conjunctuur in Vlaanderen en Nederland is hier wellicht debet aan. Immers, terwijl in Nederland al enige tijd sprake was van een recessie, was dit eind 2003 niet het geval in Vlaanderen (Sociaal-Economische Raad Vlaanderen, 2005). Speculatief is deze gedachtegang wel, want er is in feite weinig bekend over de relatie tussen de conjunctuur en de werkdruk. Denkbaar is dat een recessie, vanwege de mindere 'druk op de ketel', werkdrukverlagend werkt. Evengoed is denkbaar dat een recessie gepaard gaat met collectieve personele 'afdankingen' om verliezen te beperken, wat juist weer werkdrukverhogend kan werken.

Een tweede verklaring voor de verschillen in werkdrukniveau van Vlaanderen en Nederland in de nationale surveys en de Europese Survey kan wellicht in de gevolgde methoden gevonden worden. Beide nationale surveys kunnen methodisch superieur geacht worden boven de European Survey uit 2000. De beide nationale surveys zijn namelijk gebaseerd op veel grotere steekproeven. Op basis hiervan moet de voorkeur gegeven worden aan de 2003-2004 resultaten die laten zien dat de

werkdruk in Vlaanderen hoger is dan in Nederland.

Een derde verklaring is dat de nationale surveys uitgebreidere operationalisaties hanteren van het begrip werkdruk. Daar waar de European Survey gebruikmaakt van twee specifieke items (hoge werksnelheid en strakke deadlines), maken de NEA en WBM gebruik van een schaal met elf items. Naast werkt tempo en deadlines komt in deze schaal het thema werkhoeveelheid nadrukkelijk aan bod. Anders gezegd: de vragen uit de European Survey richten zich uitsluitend op tijdsdruk, terwijl de focus in de nationale surveys breder is. Het is dus niet uitgesloten dat Vlaanderen en Nederland een andere positie ten opzichte van elkaar innemen wanneer de operationalisatie van werkdruk ruimer is. Een eerdere studie (Smulders & van den Bossche, 2004) toonde al aan dat werknemers in de horeca bijvoorbeeld een totaal andere positie in de 'werkdruk-rangorde' innemen – namelijk relatief laag – wanneer wordt uitgegaan van de werkdrukschaal, dan wanneer uitgegaan wordt van de werkdrukindicatoren van het Centraal Bureau voor de Statistiek die gericht zijn op tijdsdruk. In het laatste geval neemt de horeca een koppositie in. Ook Kristensen et al. (2004) toonden aan dat de operationalisatie van werkdruk bepalend is voor het identificeren van hoogrisicogroepen. Veel aandacht voor tijdsdruk betekent dat met name de 'blue-collar workers' hoog scoren op werkdruk, terwijl een compleet ander beeld ontstaat wanneer de nadruk ligt op lange werktijden. De cijfers van de vierde European Survey, die in 2005 is afgenomen, maar waarvan de cijfers vooralsnog niet gepubliceerd zijn, zullen verder inzicht kunnen geven over deze kwestie.

Ten aanzien van de derde onderzoeksvraag (spelen dezelfde of andere factoren een rol in de werkdruk in beide gebieden?) kan worden geconcludeerd dat werkdruk in Vlaanderen en Nederland inderdaad grotendeels door dezelfde factoren bepaald wordt. Het is zelfs zo dat alle verbanden tussen de diverse oorzakelijke factoren en werkdruk in dezelfde richting wijzen in beide steekproeven. Met name emotionele belasting, overwerk en gebrek aan autonomie in het werk zijn bepalend voor het ervaren van werkdruk. Het is echter zeker niet uitgesloten dat andere (niet gemeten of

niet te matchen) factoren wel differentiëren tussen Nederland en Vlaanderen in de 'voorspelling' van werkdruk. Het gaat dan bijvoorbeeld om factoren als complexiteit en voorspelbaarheid van het werk, leidinggevend niveau en ontwikkelingsmogelijkheden.

Specifiek in Nederland en niet in Vlaanderen zijn lange arbeidsduren werkdrukstimulerend. In Vlaanderen heeft een veel groter deel van de werknemerspopulatie een voltijdbaan en zal het effect van lange arbeidsduur mogelijk minder snel zichtbaar zijn.

Ten slotte vermindert het werkzaam zijn in de publieke sector in Vlaanderen de kans op hoge werkdruk. Ook in Nederland heeft deze factor voorspellende waarde, maar in mindere mate. Kennelijk is de wijze waarop het werk binnen de publieke sector in Nederland wordt ingericht meer in overeenstemming met de private sector dan dat in Vlaanderen het geval is.

De vierde onderzoeksvraag (welke van de hiervoor genoemde oorzakelijke factoren spelen een rol in het werkdrukverschil tussen Vlaanderen en Nederland?) kunnen we beantwoorden door de verschillende uitgevoerde analyses met elkaar in verband te brengen.

In tabel 5 valt te zien dat zowel in Vlaanderen als in Nederland in het bijzonder vier factoren, namelijk overwerk ($\beta = ,20$), emotionele belasting ($\beta = ,36$), gebrek aan autonomie ($\beta = ,16$) en het werkzaam zijn buiten de publieke sector ($\beta = ,13$) samenhangen met hoge werkdruk.

Zijn dat dan ook de factoren die ervoor gezorgd hebben dat de werkdruk in Vlaanderen hoger is dan in Nederland? Wanneer we in tabel 3 kijken naar het vóórkomen van deze determinanten in beide gebieden, dan lijkt het *niet* aannemelijk dat de mate van emotionele belasting in Vlaanderen en het percentage werknemers dat in de publieke sector werkzaam is, debet is aan de hogere werkdruk aldaar. Immers, de vergelijking van de Vlaamse en Nederlandse data toont aan dat het niveau van emotionele belasting in Vlaanderen en Nederland nagenoeg gelijk is. Bovendien is juist een groter deel van de Vlamingen werkzaam in de publieke sector, hetgeen op grond van de gegevens in tabel 5 gepaard zou moeten gaan met een lagere werkdruk. Emotionele belasting en werken in

de publieke sector kunnen dus als oorzaken van de hogere werkdruk in Vlaanderen geëlimineerd worden.

Dan blijven overwerk en gebrek aan autonomie dus over als factoren die de hogere werkdruk in Vlaanderen zouden kunnen verklaren. Inderdaad wordt in Vlaanderen meer structureel overgewerkt dan in Nederland (32,5 versus 26,1 procent). Ook omdat in Vlaanderen het hebben van een voltijdbaan meer gemeengoed is dan in Nederland, zullen overuren daar een zwaardere tol kunnen eisen. Het ervaren van werkdruk is immers een functie van beschikbare tijd en daarmee de mogelijkheden tot het hebben van herstelmomenten.

Hiernaast ervaren Vlamingen opvallend minder autonomie in het werk dan Nederlanders, hetgeen dus lijkt bij te dragen aan de hogere werkdruk, of althans daar geen bescherming tegen lijkt te bieden.

Alles bij elkaar lijken met name de grotere mate van overwerk en de mindere mate van autonomie samen te hangen met de hogere werkdruk in Vlaanderen. Geconcludeerd moet dus worden dat de hogere werkdruk in Vlaanderen (weergegeven in tabel 4), verklaard lijkt te kunnen worden door verschillen in de wijze waarop het werk in beide gebieden ingericht is.

Zoals gezegd, dienen we open te houden dat overwerk ook een effect kan zijn van werkdruk.

Verder hangt autonomie samen met werkdruk ($\beta = -,16$). Dat werd in het onderzoek van Smulders & Houtman (2004) op een andere dataset ook vastgesteld. We kunnen ons niet goed voorstellen dat gebrek aan autonomie een effect zou zijn van werkdruk. Deze bevinding lijkt daarom aan weinig twijfel onderhevig.

Ten slotte is het goed erop te wijzen – ter methodische ondersteuning van het in dit artikel beschreven onderzoek – dat de gevonden verbanden tussen de 'voorspellers' en werkdruk in deze databestanden goed overeenkomen met die welke gevonden werden in het databestand van de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS), dat gebruikt werd voor het artikel van Smulders & Houtman (2004). In beide onderzoeken bleek dat mannen, ouderen en hoger opgeleiden met meer werkdruk te

maken hebben dan vrouwen, jongeren en lager opgeleiden. Ook de verbanden met fysiek zwaar werk, emotioneel zwaar werk, beeldschermwerk en autonomie wijzen in dezelfde richting.

Aanbevelingen

Wat valt er in praktische zin te concluderen uit de resultaten? In Vlaanderen zou enige aandacht voor het beperken van het structureel overwerk de werkdruk ten goede kunnen komen. In Nederland komt overwerk het meest voor in nijverheidssectoren als de bouw, de metaal, de chemie en vooral het wegvervoer, maar ook in dienstensectoren als de horeca, de zorg, het onderwijs en de ICT-sector (Smulders, 2006). Mocht hetzelfde overwerkpatroon zich voordoen in Vlaanderen, dan valt te concluderen dat de grotere structurele werkdruk in Vlaanderen niet-arbeidsmarktgerelateerd lijkt te zijn. Vlaanderen verschilt immers vooral van Nederland wat betreft de grotere omvang van de nijverheidssector, en er is geen aanleiding om te denken dat overwerk daar in het bijzonder geconcentreerd is.

Verder is praktische aandacht voor het verschil in autonomie in beide gebieden op zijn plaats. Het vergroten van de autonomie van werknemers ter preventie van de ontwikkeling van stressgerelateerde klachten is een gedachtegoed dat in de afgelopen drie decennia stevig verankerd is geraakt in het arbeidsomstandighedenbeleid van de Nederlandse overheid. De bevindingen uit de huidige studie lijken, alle beperkingen ervan respecterend, te impliceren dat dit beleid inderdaad vruchten afwerpt. Gezien het grote verschil in de regel mogelijkheden van Vlaamse en Nederlandse werknemers, lijkt er op dit terrein dus nog winst te behalen in Vlaanderen. Een vraag is in hoeverre de lagere autonomie in Vlaanderen niet inherent is aan de opbouw van de arbeidsmarkt aldaar. In vergelijking met Nederland zijn in Vlaanderen namelijk relatief veel werknemers werkzaam in de industrie, bouw en publieke sector. Nederlanders zijn veel meer werkzaam in de commerciële dienstverlening. Hoe dan ook zal een vergroting van regel mogelijkheden voor werknemers vooral een sectorspecifieke aangelegenheid moeten zijn. Immers, verschillen in arbeidsbelasting tussen sectoren

en beroepsgroepen zijn nog altijd vele malen groter dan regionale verschillen, zoals in eerdere studies werd aangetoond (zie bijv. De Smet et al., 2005).

Literatuur

- Bourdeaud'hui, R., F. Janssens, & S. Vanderhaeghe (2004). *Informatiedossier Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel: SERV – STV Innovatie & Arbeid.
- Belkic, K.L., P.A. Landsbergis, P.L. Schnall, & D. Baker (2004). Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 30: 85-128.
- Blatter, B.M., I.L.D. Houtman, S.N.J. van den Bossche, K. Kraan, & S. van den Heuvel (2005). *Gezondheidsschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, & P.G.W. Smulders (2004). *De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- CBS, Centraal Bureau voor de Statistiek (2005). *Werken onder hoge tijdsdruk neemt af*. Voorburg/Heerlen: CBS-Webmagazine, 14-11-2005.
- CBS, Centraal Bureau voor de Statistiek (2006). *Ondernemingsklimaat; prestaties Nederlandse economie internationaal gezien*. Publicatie op Statline.
- Cohen, J. (1989). *Statistical Power Analysis for the Behavioural Sciences*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Delarue, A. (2003). Het meten van Stress: de stress van het meten; de beoordeling van kwaliteit van de arbeid: een confrontatie van methodologische strategieën. *Tijdschrift voor Sociologie*, 24: 363-387.
- Frenken, F. (2005). Trends in arbeidsomstandigheden, 2004. *Sociaal-economische trends*, 4e kwartaal 2005: 41-48.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills/London: Sage.
- Houtman, I.L.D., P.G.W. Smulders, & R. van den Berg (2006). Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22, 1: 7-21.
- Hupkens, C. (2005) Burn-out: de rol van psychische werkbelasting. *Sociaal Economische Trends. Statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt, sociale zekerheid en inkomen*, 3: 18-22.

- Jonge, J. de, P. Le Blanc, & W. Schaufeli (2003). Psychosociale theorieën over werkstress. In: W. Schaufeli, A. Bakker, & J. de Jonge (red.), *De Psychologie van arbeid en gezondheid*, 2003. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu van Loghum.
- Karasek, R., Ch. Brisson, N. Kawakami, I. Houtman, P. Bongers, & B. Amick (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3: 322-355.
- Kristensen, T.S., J.B. Bjorner, K.B. Christensen, & V. Borg (2004). The distinction between work pace and working hours in the measurement of quantitative demands at work. *Work and Stress*, 18: 305-322.
- Lange, A.H. de (2005). What about causality? *Examining longitudinal relations between work characteristics and mental health*. Dissertatie. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Notelaers, G., & M. van Veldhoven (2000). *Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen aan de hand van een gematchte steekproef. Of hoe vergelijkbaar zijn schaalwaarden van Vlaanderen en Nederland*. Onderzoeksverslag. Brussel: Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden.
- Notelaers, G., & M. van Veldhoven (2001). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Vlaanderen en Nederland. Een vergelijking tussen Vlaanderen en Nederland aan de hand van de VBBA. Enkele resultaten en bedenkingen. In G. Vandenbroucke (red.), *Verslagboek Arbeidsmarktonderzoeksdag*. Antwerpen: Universiteit van Antwerpen.
- Paoli, P., & D. Merlié (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Poppel, J. van (2005). Belg werkt hard, maar te kort. *Algemeen Dagblad*, 28 oktober 2005.
- Smet, P. de, S. Sans, M. Dramaix, C. Boulenguez, G. de Backer, M. Ferrario, G. Cesana, I. Houtman, S.O. Isacson, F. Kittel, P.O. Ostergren, I. Peres, E. Pelfrene, M. Romon, A. Rosengren, L. Wilhelmsen, & M. Kornitzer (2005). Gender and regional differences in perceived job stress across Europe. *European Journal of Public Health*, 15, 5: 536-545.
- Smulders, P.G.W. (2004). Work in 27 European countries: Testing the North-South hypothesis. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 3: 275-287.
- Smulders, P.G.W. (2005). Trends in job control and time pressure in the EU 1992-2000, ICOH-conferentie, Newport Beach, California/USA, maart 2005.
- Smulders, P.G.W. (2006). The 24-hour economy not widespread. Online news update voor de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, zie <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2006/05/NL0605NU03.htm>.
- Smulders, P.G.W., & S.N.J. van den Bossche (2004). *Eerste resultaten Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Smulders, P.G.W., & I.L.D. Houtman (2004). Oorzaken van werkdruk: een onderbelicht thema. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 1: 90-106.
- Smulders, P.G.W., M. Kompier, & P. Paoli (1996). The work environment in 12 EU-Countries: Differences and similarities. *Human Relations*, 49(10): 1291-1313.
- Smulders, P.G.W., F. Andries, & F. Otten (2001). *Hoe denken Nederlanders over hun werk? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidsomstandigheden Survey*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Sociaal Economische Raad (2003). *Anders op de arbeidsmarkt: de positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt in Nederland en Vlaanderen*. Den Haag: SER.
- Sociaal-Economische Raad Vlaanderen (2005). *Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen 2005*. Gent: Academia Press.
- Veldhoven, M. van, T.F. Meijman, J.P.J. Broersen, & R.J. Fortuin (2002). Handleiding VBBA. Amsterdam: SKB Vragenlijst Services.
- Wiezer, N., P.G.W. Smulders, & R. Nelemans (2005). De invloed van organisatiekenmerken op werkdruk in organisaties. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21, 3: 228-244.