

Jonge werknemers en werkstress: een beknopte weergave van de feiten

Irene Houtman & Ernest de Vroome (TNO)

In het kort:

Onderzoek naar de ontwikkeling van burn-outklachten en verzuim door psychosociale arbeidsbelasting en naar de oorzaken hiervan onder jonge werknemers van 15 tot en met 34 jaar laat zien dat:

1. vooral jonge werknemers van 30 tot en met 34 jaar te maken hebben met hoge burn-outklachten en verzuim door psychosociale arbeidsbelasting;
2. met name emotioneel zwaar werk, hoge taakeisen en ongewenste omgangsvormen zoals pesten hieraan ten grondslag liggen;
3. naarmate werknemers ouder worden, beperkte autonomie op het werk een belangrijkere rol speelt bij de ontwikkeling van burn-outklachten;
4. het hebben van een flexibel contract geen relatie heeft met het ontwikkelen van burn-outklachten of verzuim als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting; en
5. burn-out en verzuim vanwege psychosociale arbeidsbelasting niet (specifiek) zijn gestegen onder jonge werknemers.

Werkstress onder jongeren een groeiend probleem?

Jongeren, werkstress en flexibele contracten zijn onderwerpen die met grote regelmaat aandacht krijgen in de media. Zo zou het verzuim door werkstress vooral onder jongeren stijgen. Ook zou de toename van flexbanen, vooral onder jongeren, en hiermee samenhangend de vrees voor werkloosheid mede de oorzaak zijn voor deze werkstress. Daarnaast wordt gesuggereerd dat jongeren 'vast' zitten in een baan die niet voldoet aan de verwachtingen die zij hadden voorafgaand aan of aan het begin van hun carrière. Ze zouden functies vervullen onder hun kunnen. Maar is dit ook echt het geval?

In het persbericht ter gelegenheid van de openbaarmaking van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2014 (meetjaar 2013; zie ook het NEA-persbericht in 2014) bleken vooral jongere werknemers weinig autonomie te hebben. Onder jongeren met een flexibel contract bleek er zelfs een daling in de autonomie. Op zich is het gegeven dat jongeren vaak een

flexibel (met name tijdelijk) contract hebben niet onverwacht. Dit is zelfs van alle tijden: bij het betreden van de arbeidsmarkt krijgt men als jongere, net als (bijna) iedere andere werknemer die een nieuwe baan begint, een tijdelijk contract. Daarnaast veranderen jongeren relatief vaak van baan, wat wordt gezien als een zoekproces op de arbeidsmarkt naar een baan die men als passend ervaart. Het gegeven dat de arbeidsmarkt al sinds eind 2008 met een recessie te maken heeft, draagt er ongetwijfeld aan bij dat men de laatste jaren niet zo snel een vast contract kreeg aangeboden. Maar een lage autonomie en onzekerheid over het werk zijn tevens factoren die geassocieerd worden met werkstress en het optreden van burn-outklachten. Liggen deze factoren in het werk hier inderdaad aan ten grondslag?

Om hier zicht op te krijgen onderzoekt TNO de relatie tussen jongeren en werkstress, en de rol van flexibele contracten op basis van de NEA. Het onderzoek gaat in op de volgende vragen:

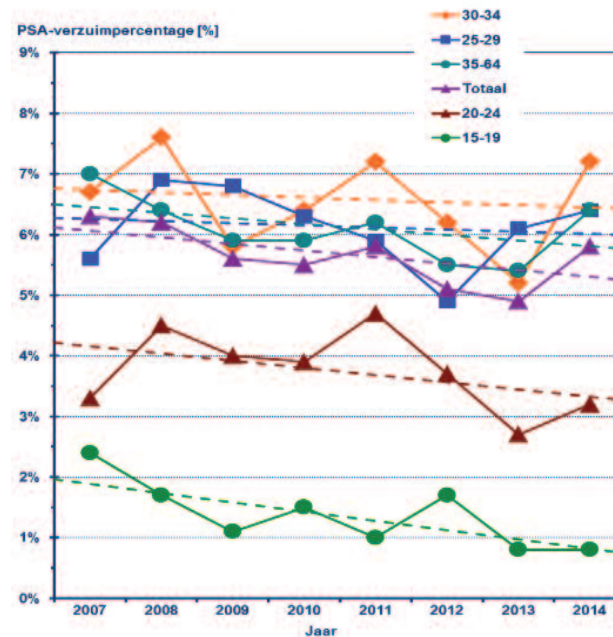
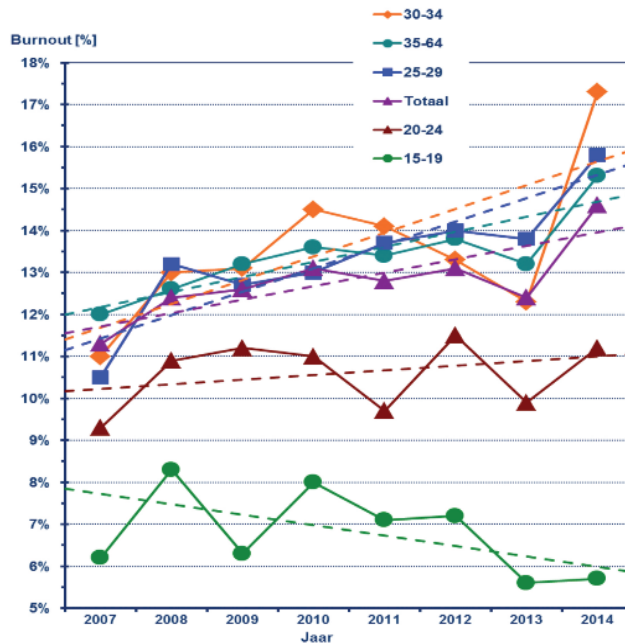
- (1) wat zijn de trends in de tijd op gebied van werkstress onder jonge werknemers? Waarbij de gevolgen van werkstress meetbaar zijn gemaakt als burn-outklachten en verzuim door psychosociale arbeidsbelasting¹,
- (2) welke werkkenmerken en –risico’s zijn hierop van invloed?

In dit artikel worden de uitkomsten van dit onderzoek op een beknopte manier beschreven. We kijken hierbij naar burn-outklachten en ziekteverzuim als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting en relateren dit aan leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, bedrijf en beroep, psychosociale arbeidsrisico’s zoals taakeisen, autonomie, ongewenste omgangsvormen zoals agressie en geweld en pesten, werkonzekerheid en werk-privé balans. Een uitgebreidere analyse en onderbouwing van de conclusies is beschreven door Houtman & De Vroome (2015²).

Onderzoeksuitkomsten op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)³

1. Burn-outklachten en verzuim als gevolg van psychosociale risico’s stabiel onder jonge werknemers.

Van 2008 tot en met 2013 laat het percentage werknemers met veel burn-outklachten een vrij stabiel beeld zien (zie hieronder). We zien geen stijging in burn-outklachten onder jongeren. De stijging in burn-outklachten die voor alle leeftijdsgroepen te zien is tussen 2013 en 2014 kan duiden op een echte stijging in burn-outklachten maar mogelijk ook het gevolg zijn van wijzingen in de uitvoering van de NEA. Op basis van de nieuwe NEA 2015 kunnen we in 2016 hierover met meer zekerheid conclusies trekken.



Figuur 1 A en B Trends in de tijd voor burn-outklachten en verzuim als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) naar leeftijdsgroepen (tot en met maximaal 64 jaar). (Bron: NEA 2007 tot en met 2014)

Het verzuim dat werknemers toeschrijven aan psychosociale arbeidsbelasting laat, net als het totale verzuim, sinds 2007 een gestage daling zien. Net als bij burn-out zien we ook hier van 2013 naar 2014 onder nagenoeg alle leeftijdsgroepen een stijging. Ook hier is niet uit te sluiten dat er (geheel of deels) sprake is van een methodologisch effect.

2. Jonge werknemers van 30 tot en met 34 jaar rapporteren vaak hoge burn-outklachten en veel verzuim vanwege psychosociale arbeidsbelasting.

Uit bovenstaande figuren valt op dat jonge werknemers, met name in de leeftijdsgroep van 15 tot en met 19 jaar maar ook in de leeftijdsgroep van 20 tot en met 24 jaar relatief weinig burn-outklachten hebben en ook relatief weinig verzuim rapporteren vanwege psychosociale arbeidsbelasting. Jongeren onder de 25 jaar lijken daarmee geen risicogroep. Hoewel deze klachten en dit verzuim bij werknemers boven de 25 wel hoger ligt, zien we met name een piek bij werknemers van 30 tot en met 34 jaar. Zij rapporteren in meerdere meetjaren, maar in ieder geval in 2014, de hoogste burn-outklachten en het meeste verzuim vanwege psychosociale arbeidsbelasting. Het is dan ook van alle groepen, de groep van 30 tot en met 34 jaar waarbij burn-outklachten en verzuim door psychosociale arbeidsbelasting het meeste voorkomen.

3. Met name emotioneel zwaar werk, hoge taakeisen en ongewenste omgangsvormen liggen ten grondslag aan de hoge burn-outklachten en het verzuim vanwege psychosociale arbeidsbelasting.

De resultaten² van uitgebreide analyses laten zien dat zowel burn-outklachten alsook verzuim vanwege psychosociale arbeidsbelasting voor een deel worden

verklaard door een aantal psychosociale risico's op het werk, en niet door bijvoorbeeld het hebben van een flexibel contract of het opleidingsniveau van jonge werknemers. De werk-privé balans speelt in mindere mate een rol. De factoren zijn (in volgorde van impact): emotioneel zwaar werk, intern ongewenst gedrag zoals pesten en hoge taakeisen.

4. Naarmate jongere werknemers ouder worden, speelt autonomie een belangrijker rol bij de ontwikkeling van burn-outklachten.

Autonomie wordt in de literatuur vaak gezien als buffer voor bijvoorbeeld hoge taakeisen, die leidt tot minder burn-outklachten. Uit ons onderzoek blijkt dat een gebrekkige autonomie op zichzelf slechts in geringe mate hoge burn-outklachten onder jongere werknemers verklaart, maar dat het belang ervan toeneemt met het toenemen van de leeftijd. Met name jongeren met weinig autonomie krijgen, met het toenemen van leeftijd, steeds meer burn-outklachten, terwijl er onder werknemers met veel autonomie nauwelijks een relatie is tussen leeftijd en burn-out.

Discussie en slotconclusies

Als we ons toespitsen op burn-outklachten en verzuim vanwege psychosociale arbeidsbelasting dan blijkt de groep van 30 tot en met 34 jaar een risicogroep omdat bij hen alles lijkt samen te komen: zij hebben op beide uitkomstmaten (burn-out en verzuim vanwege psychosociale arbeidsbelasting) de hoogste scores. Verder rapporteren zij de hoogste taakeisen en scoren zij hoog op emotioneel zwaar werk. Ook laten zij vaker problemen zien op het gebied van de werk-privé balans. Daarentegen hebben zij wel veel autonomie en gevarieerd werk; werkkenmerken die als buffers van hoge taakeisen worden gezien. We zien voor autonomie sinds 2010 een dalende trend onder de jongere werknemers van 30 tot en met 34 jaar. Bij jongeren onder de 30 jaar is deze daling al vanaf 2007 te zien. Bij oudere werknemers van 35 tot en met 64 jaar is deze daling echter niet zichtbaar en blijft autonomie op een hoog niveau. Deze trend van afnemende autonomie onder alle jongere leeftijdsgroepen, maar het sterkst onder jongeren tot 30 jaar is in het licht van de huidige studie zorgwekkend omdat juist jongeren van 25 jaar en ouder met een lage autonomie in toenemende mate risico lopen op burn-outklachten.

De verschillen die we hierboven beschrijven en uitgebreider presenteren in het rapport ondersteunen de interpretatie dat er sprake is van 'ingroeien' van jongere werknemers in de arbeidsmarkt, waarbij jongere werknemers bij het ouder worden meer werk en waarschijnlijk ook meer verantwoordelijkheid op zich nemen. Dit vertaalt zich enerzijds in het ervaren van meer taakeisen, maar tegelijkertijd hebben zij in hun werk ook meer buffers in de vorm van meer autonomie en gevarieerder werk.

Flexibel werk, opleidingsniveau, beroep en geslacht blijken geen rol te spelen bij het verklaren van verschillen in burn-outklachten of verzuim als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting bij jongeren onder de 35 jaar.

Het huidige onderzoek laat onbeantwoord wat het effect is van veranderende conjunctuur, en dan met name de gevolgen van de beschikbaarheid van banen op de arbeidsmarkt, op burn-out en aan werkstress gerelateerd verzuim. Ook is nu niet uitgebreid gekeken naar hoe de verschillende taakeisen uitwerken. De NEA vraagt naar 'extra hard werken' en 'heel veel werken', alsook naar emotioneel zwaar werk en werk-privé balans, maar maakt geen verder onderscheid tussen verschillende taakeisen, bijvoorbeeld gerelateerd aan

ICT- (vb. robotisering of juist toenemende complexiteit en informatiedichtheid van werk) of kwaliteitseisen van klanten of leidinggevenden waarvan denkbaar is dat die een andere impact hebben op jongere werknemers ten opzichte van oudere werknemers.

Tenslotte is het ook goed denkbaar dat andere werknemerskenmerken dan leeftijd, opleidingsniveau en geslacht wel een rol kunnen spelen in het al dan niet ontstaan van burn-outklachten en verzuim. Bekend is dat zelfvertrouwen van werknemers belangrijk is in het 'weerbaar' zijn op het werk en het ontwikkelen van burn-outklachten. Het is goed denkbaar dat het zelfvertrouwen van werknemers groeit met toenemende ervaring in het werk. De huidige studie laat onbeantwoord in hoeverre dit soort kenmerken specifiek voor werknemers jonger dan 35 jaar een rol speelt.

Het bovenstaande neemt niet weg dat dit onderzoek opnieuw laat zien dat wanneer preventie zich richt op de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting, met name op de aanpak van het als emotioneel zwaar ervaren van werk, het ervaren van hoge taakeisen op het werk, alsook van intern ongewenst gedrag zoals van pesten, in potentie veel winst te behalen valt!

Noten

1. Psychosociale arbeidsbelasting of psychosociale risicofactoren op het werk zijn hoge taakeisen, geringe autonomie, weinig gevarieerd werk, emotioneel zwaar werk, agressie en geweld door derden, intern ongewenst gedrag of pesten, werkonzekerheid en werk-privé balans.
2. Houtman, I & Vroome, E. de (2015) Jongeren, werkstress en flexibele arbeidscontracten. Leiden: TNO.
3. De NEA is de meest representatieve en grootste jaarlijkse steekproef onder werknemers in Nederland waarin psychosociale risico's op het werk, werkgebonden psychische klachten zoals burn-out en verzuim, alsook de aan dit verzuim ten grondslag liggende oorzaken in kaart worden gebracht. TNO en CBS zijn met ondersteuning van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verantwoordelijk voor de jaarlijkse uitvoering van deze survey sinds 2005.