

Werkdrukmaatregelen in Nederland

N.M. Wiezer · J. Heinrich · R.J.C. Nelemans ·
P.M. Bongers · P.G.W. Smulders

Samenvatting Nog steeds ervaart een belangrijk deel van de Nederlandse beroepsbevolking volgens het CBS een hoge werkdruk. Er is daarom nog steeds aandacht voor werkdrukmaatregelen. Dit artikel geeft antwoord op de vraag in welke mate in Nederland werkdrukmaatregelen werden genomen, aan welke maatregelen behoefte was en of daarbij verschillen zijn waar te nemen tussen beroeps- en bedrijfsp categorieën. Het onderzoek is uitgevoerd door beschrijvende analyses uit te voeren op gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Deze vragenlijst bevatte vijf vragen naar veel voorkomende werkdrukmaatregelen. De meest genomen maatregelen waren het verbeteren van de afstemming tussen werk en privé (22%) en het besteden van aandacht voor klachten (19%). Werknemers die een hoge werkdruk ervaren, hebben de meeste behoefte aan voorlichting over werkdruk/werkstress (30%). Tussen de branches en de beroepsgroepen waren grote verschillen in de mate waarin werkdrukmaatregelen zijn genomen en waar behoefte aan is.

Ondanks goede initiatieven is het in bepaalde sectoren zeker aan te bevelen, alsnog of additioneel, werkdrukmaatregelen te implementeren.

Keywords werkdruk · werkdrukmaatregelen · branches · beroepsgroepen

In 2002 werkte volgens het CBS 29% van de Nederlandse beroepsbevolking regelmatig onder tijdsdruk (CBS persbericht, juli 2003). Hoewel het persbericht aangeeft dat de tijdsdruk daarmee voor het derde opeenvolgende jaar is gedaald, blijft het een opvallende constatering dat nog steeds eenderde van de beroepsbevolking een hoge tijdsdruk ervaart. Zowel voor een organisatie als voor de werknemer zelf kan een hoge werkdruk leiden tot negatieve effecten, bijvoorbeeld in de zin van verminderde productiviteit en een slechtere gezondheid.

1. De meest geïmplementeerde werkdrukmaatregelen zijn ‘afstemming tussen werk en privé optimaliseren’ en ‘aandacht besteden aan klachten die ontstonden door werkdruk’.
2. Werknemers die een hoge werkdruk ervaren, hebben de meeste behoefte aan ‘voorlichting over omgaan met werkdruk en stress’.
3. Ondanks goede initiatieven is het zeker in bepaalde sectoren aan te bevelen, alsnog of additioneel, werkdrukmaatregelen te treffen.

Werkdruk staat daarom al geruime tijd in de belangstelling van zowel werkgevers, vakbonden als onderzoekers. Dit blijkt ook uit het feit dat in 29 van de 44 afgesloten arboconvenanten aandacht is (geweest) voor werkdruk. Deze arboconvenanten zijn op 2.953.615 werknemers van toepassing. In onderzoek is niet alleen aandacht besteed aan het monitoren van werkdruk en de identificatie van nadelige effecten, ook is gezocht naar (kosten) effectieve maatregelen om de werkdruk hanteerbaar te houden. Om uitspraken te kunnen doen over effectiviteit zijn omvangrijke en daardoor kostbare studies noodzakelijk. Dergelijke onderzoeken zijn wel uitgevoerd voor individugerichte maatregelen,¹ maar vrijwel niet voor organisatiegerichte maatregelen. Griffith geeft aan

N.M. Wiezer (✉)
N.M. Wiezer, J. Heinrich, P.M. Bongers en P.G.W. Smulders werken bij TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid, Hoofddorp. R.J.C. Nelemans is werkzaam bij Rabobank Nederland, Eindhoven. Correspondentieadres: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid, t.a.v. Noortje Wiezer, Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp. E-mail: n.wiezer@arbeid.tno.nl

dat dergelijk onderzoek ook erg lastig is. Het effect van de maatregel is moeilijk te onderscheiden van effecten van allerlei andere factoren die in de organisatie een rol spelen. Een onderzoeker is bovendien ‘te gast’ bij een organisatie en niet altijd in staat een perfecte onderzoekssituatie voor evaluatie van maatregelen te creëren.² In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) zijn wel gegevens verzameld over werkdrukmaatregelen, maar het bestand is vanwege de cross-sectionele opzet niet geschikt voor effectiviteitsonderzoek.³ Echter, naast kennis over de effectiviteit is er tevens een lacune in kennis omtrent de implementatie van bepaalde maatregelen. Inzicht in de implementatie maakt duidelijk in welke sectoren nog aandacht nodig is en welke maatregelen al dan niet (gemakkelijk) worden toegepast. De gepresenteerde studie gaat daarom in op de volgende vragen:

1. In welke mate zijn in 2003 in Nederland bepaalde werkdrukmaatregelen genomen?
2. Aan welke werkdrukmaatregelen die nog niet werden toegepast, hadden werknemers in 2003 wel behoefte?
3. Zijn er in relatie tot de genomen en gewenste werkdrukmaatregelen verschillen waar te nemen tussen beroeps- en bedrijfspategorieën?

Methodie

Onderzoekspopulatie en vragenlijst

Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van de eerste Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) in 2003, uitgevoerd door TNO in opdracht van het ministerie van SZW. De NEA is een crosssectioneel vragenlijstsonderzoek om ontwikkelingen op het gebied van arbeid en arbeidsomstandigheden te kunnen monitoren en wordt iedere twee jaar bij een aselechte steekproef van 25.000 werknemers uitgezet. De respons bedroeg 42% en daarmee bestond de netto steekproef uit 10.075 werknemers. Omdat bij een steekproeftrekking de kans op selectiviteit vanwege non-respons niet volledig valt uit te sluiten, zijn de data uit de NEA gewogen. Mede hierdoor is sprake van cijfers die representatief zijn voor de Nederlandse werknemerspopulatie. De vragenlijst bevatte vragen over diverse aspecten zoals dienstverband, beroep en bedrijfstak, psychosociale belasting, aandoeningen en ziekten en arbomaatregelen.³

Operationalisatie van eerste en tweede vraagstelling

Uit een breed scala aan werkdrukmaatregelen, genoemd in speciaal ontwikkelde catalogus,⁴ is bij het opstellen van de vragenlijst een keuze gemaakt voor vijf veel voorkomende maatregelen. Sommige maatregelen kunnen

bedrijfsbreed worden ingezet, andere specifiek per werknemer. In de vragenlijst zijn de volgende vijf vragen gesteld over werkdrukmaatregelen:

1. Heeft u voorlichting gehad over het omgaan met werkdruk en stress?
2. Is uw werklust beperkt (bijvoorbeeld door minder of ander werk)?
3. Heeft u toestemming gekregen om uw werk beter af te stemmen op uw privé-situatie?
4. Heeft u hulp gekregen in het omgaan met conflicten, intimidatie of agressie?
5. Is er aandacht besteed aan klachten die ontstonden door werkdruk?

Alle vragen konden worden beantwoord met ‘ja’, ‘nee, maar is ook niet nodig’ of ‘nee, maar is wel behoeft aan’.

De keuze om wel of niet voor een bepaalde maatregel te kiezen wordt beïnvloed door verschillende factoren, bijvoorbeeld bedrijfsgrootte en het aantal werknemers met werkdruk. Daarom is gekozen om een onderverdeling te maken naar bedrijfsgrootte en een onderscheid te maken tussen de werknemers die in de hoogste twee ‘werkdrukcategorieën’ scores en medewerkers die in de laagste twee ‘werkdrukcategorieën’ scores . Om deze verdeling in hoog en laag te maken is de schaal score voor de schaal ‘Werktempo’ gedichotomiseerd. In de categorie ‘hoog werktempo’ vallen de respondenten die een score hebben die groter is dan 2, respondenten met een score die kleiner of gelijk aan 2 is, vallen in de categorie laag werktempo.^{5,6,1} Bedrijfsgrootte is geoperationaliseerd door kleine bedrijven (1–99 werknemers) en grote bedrijven (≥ 100 werknemers) te onderscheiden.⁷

Operationalisatie van derde vraagstelling

Om te bepalen of er verschillen zijn waar te nemen tussen beroeps- en bedrijfspategorieën zijn de bovengenoemde vragen afzonderlijk geanalyseerd per categorie. De vragen naar beroeps- en bedrijfspategorie zijn afgeleid van indelingen van het CBS (respectievelijk de Standaard Beroepen Classificatie 1992 en de Standaard Bedrijfsindeling 1993). Op basis van EBB-tellingen zijn deze indelingen ingedikt tot hoofdgroepen.³

¹ Deze indeling wijkt af van de indeling die in enkele andere NEA-publicaties is gemaakt. In deze publicaties is voor het onderscheid tussen lage en hoge werkdruk gebruikgemaakt van een afkappunt voor de schaal werktempo, dat is gerelateerd aan effectmaten. Er is bij deze indeling pas sprake van hoge werkdruk in een situatie waarin het risico op uitval significant groter is. Volgens deze indeling heeft circa 20% van de onderzoeksgroep last van hoge werkdruk.³ In het hier beschreven onderzoek hebben we ervoor gekozen een tweedeling te maken tussen de groep met hoge scores op de schaal werktempo en de groep met lage scores op deze schaal, los van het risico op vermoeidheid.

Analyse

Door middel van beschrijvende analyses is inzicht verkregen in het vóórkomen van maatregelen. Vanwege de grootte van de onderzoekspopulatie waren ook relatief kleine verschillen in percentages in tabel 1 statistisch significant. Daarom hebben we in deze tabel alleen de relevante verschillen gemarkeerd. Hiervoor hebben we het absolute verschil in percentage tussen subgroepen gerelateerd aan het totaal percentage binnen de desbetreffende antwoordcategorie. Vanwege ontbrekende consensus over de definitie van relevant hebben wij dezelfde keuze gemaakt als in een eerdere studie op dit gebied.⁷ Heinrich et al. beschouwden een verschil relevant als het absolute verschil gelijk aan of groter is dan eenderde van het totaal percentage.

Bij de uitsplitsing van gegevens naar beroeps- en bedrijfs categorieën (tabel 2 en 3) zijn alleen categorieën gepresenteerd die ten minste 50 werknemers bevatten. Bij de analyse zijn de gegevens per categorie vergeleken met de totalen binnen alle beroeps- en bedrijfs categorieën. Door het ‘adjusted standardized residual’ (adj R) te bepalen is inzichtelijk gemaakt welke antwoordcategorieën juist afwijken van het totaal gemiddelde. Hoe groter de adj R, hoe groter de afwijking.

Resultaten

Kenmerken van de populatie

Van de onderzoekspopulatie werkte 42% bij een groot bedrijf. In totaal valt 66% van de onderzoekspopulatie in de hoogste twee werkdruk categorieën (zie tabel 1). Van alle werknemers die hebben verzuimd vanwege klachten die (hoofdzakelijk) het gevolg waren van het werk ($n = 1374$) geeft 28% aan dat werkdruk/werkstress de oorzaak is van de klachten.

Werkdrukmaatregelen

Van de totale populatie heeft 51% van de respondenten aangegeven dat er geen enkele werkdrukmaatregel is genomen. Bij 49% van de respondenten is ten minste één werkdrukmaatregel genomen. Tabel 1 geeft aan bij hoeveel werknemers in 2003 elke maatregel afzonderlijk werd toegepast en hoe groot de behoefte voor iedere maatregel was. De gepresenteerde gegevens zijn uitgesplitst naar bedrijfsgrootte en mate van ervaren tijdsdruk. Het beter afstemmen van werk en privé (22%) en aandacht besteden aan klachten die ontstonden door werkdruk (19%), zijn twee maatregelen die het meest

Tabel 1 Overzicht van de in 2003 genomen maatregelen om de werkdruk te beheersen in de totale onderzoekspopulatie en onderverdeeld naar kleine/grote bedrijven en lage/hoge werkdruk. De getallen staan voor percentage respondenten per categorie.

Maatregel	Totaal	Bedrijfsgrootte		Werktempo	
		Groot ($n = 4126$)	Klein ($n = 5747$)	Hoog ($n = 6543$)	Laag ($n = 3387$)
Voorlichting over werkdruk/werkstress?					
Ja	16	21	12 #	18	11 #
Nee, maar is ook niet nodig	62	55	67	52	82 #
Nee, maar is wel behoefte aan	22	24	21	30	7 #
Werklast beperkt?					
Ja	13	12	14	12	15
Nee, maar is ook niet nodig	72	72	71	66	83
Nee, maar is wel behoefte aan	15	16	15	22	2 #
Afstemming werk/privé verbeterd?					
Ja	22	20	23	22	21
Nee, maar is ook niet nodig	67	68	67	64	75
Nee, maar is wel behoefte aan	11	12	10	14	4 #
Hulp bij conflicten, intimidatie of agressie?					
Ja	15	18	13 #	16	13
Nee, maar is ook niet nodig	74	71	76	71	81
Nee, maar is wel behoefte aan	11	11	11	13	6 #
Aandacht voor klachten werkdruk?					
Ja	19	22	17	22	13 #
Nee, maar is ook niet nodig	64	60	67	55	82 #
Nee, maar is wel behoefte aan	17	18	16	23	5 #

Met een ‘#’ is aangegeven dat er een relevant verschil is in percentage tussen de twee subgroepen. Verschillen gelijk aan of groter dan 1/3 van het totaalpercentage (zie kolom totaal) worden als relevant beschouwd.

Tabel 2 Genomen maatregelen tegen werkdruk per branche: percentage respondenten per categorie

Branche	Voorslichting			Bepanking			Afstemming werk-privé			Hulp bij omgaan			Aandacht voor klachten		
	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig
Industrie (n = 1516)	12↓↓	67→→	21↓	11↓	75→	14↓	16↓↓	73→→	11	9↓↓	81→→	10	14↓↓	69→→	17
Bouwnijverheid (n = 568)	13↓	68→	19↓	8↓↓	76→	16	14↓↓	76→→	10	5↓↓	86→→	9↓	11↓↓	75→→	14↓
Handel (n = 1554)	7↓↓	71→→	22	13	72	15	23→	64↓↓	13→→	14↓	71↓↓	15→→	15↓↓	68→	17→
Vervoer en Communicatie (n = 586)	16	61	23	14	70	16	17↓	68	15→→	15	74	11	17↓	63	20→
Financiële instellingen (n = 643)	23→→	55↓↓	22	12	73	15	22	68	10	12↓	81→→	7↓↓	18	67	15
Zakelijke dienstverlening (n = 1085)	13↓	62	25→	11↓	74→	15	25→	64↓	11	8↓↓	84→→	8↓↓	18	68→	14↓
Onderwijs (n = 508)	20→→	51↓↓	29→→	18→→	62↓↓	20→	24→	69	7↓	22→→	66↓↓	12	26→→	58↓↓	16
Gezondheids en Welzijnzorg (n = 1472)	25→→	49↓↓	26→→	15→	66↓↓	19→	26→→	64↓↓	10	30→→	57↓↓	13→	32→→	49↓↓	19→
Openbaar bestuur/Overheid (n = 895)	23→→	57↓↓	20↓	13	74→	13↓	21	71→	8↓	20→→	71↓	9↓	22→	63	15↓
Overige dienstverlening (n = 357)	13↓	67→	20	13	72	15	22	66	12	13↓	75	12	18	67→	15
Landbouw, bosbouw en visserij (n = 308)	11↓	73→→	16↓	16→	75→	9↓↓	23	67	10	5↓↓	92→→	3↓↓	13↓	74→→	13↓

Energie- en

Adjusted standardized residual ten opzichte van totaal gemiddelde (adj R): → 1 ≥ adj R ≥ 3, → adj R > 3; ↓ -1 ≤ adj R ≤ -3, ↓ adj R < -3.

waterleidingenbedrijven (n = 59) 1959→→22107713↓180→7↓19765↓206812↓Horeca (n = 412) 6↓↓77→→17↓↓18→→68↓14↓29→→63↓

8↓20→67↓↓1317↓68→15Totaal (n = 9963) 166222137215226711157411196417A djusted standardized residual ten opzichte van totaal gemiddelde (adj R): → 1 ≥ adj R ≥ 3, → adj R > 3; ↓ -1 ≤ adj R ≤ -3, ↓ adj R < -3.

Tabel 3 Genomen maatregelen tegen werkdruk per beroeps categorie: percentage respondenten per categorie

Branche	Voorlichting			Beperking			Afstemming werk-privé			Hulp bij omgaan			Aandacht voor klachten		
	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig	Ja	Nee, niet nodig	Nee, wel nodig
Ambachtelijk/ industriële (n = 1365)	10↓↓	69 →→	21↓	10↓↓	76 →→	14↓	13↓↓	76 →→	11	6↓↓	82 →→	12	13↓↓	70 →→	17
Transport (n = 431)	13↓	62	25 →→	11↓	72	17	12↓↓	72 →→	16 →→	11↓	75	14 →→	15↓	63	22 →→
Administratief (n = 1372)	15	64 →	21↓	14	73 →	13↓	24 →	67	9↓	8↓↓	82 →→	10↓	19	66 →	15↓
Commercieel (n = 1542)	10↓↓	68 →→	22	15 →	70↓	15	24 →	64↓↓	12 →	17 →	70↓↓	13 →	16↓↓	68 →→	16
Dienstverlenend (n = 1114)	17 →	66 →	17↓↓	15 →	73	12↓	23 →	67	10↓	23 →→	66↓↓	11	20 →	65	15↓
Gezondheidszorg/ hulpverlening (n = 927)	27	46↓↓	27 →→	15 →	65↓↓	20 →→	23 →	66↓	11	35 →→	51↓↓	14 →→	34 →→	46↓↓	20 →→
Leerkracht/docent (n = 347)	21	43↓↓	36 →→	21 →→	57↓↓	22 →→	25 →	67	8↓	29 →→	58↓↓	13 →	30 →→	50↓↓	20 →
(Vak)specialist (n = 1017)	14↓	60↓	26 →	9↓↓	75 →	16	24 →	65↓	11	7↓↓	86 →→	7↓↓	17↓	69 →→	14↓
Agrarisch (n = 231)	9↓	79 →→	12↓↓	20 →→	70	10↓	23	70	7↓	6↓↓	89 →→	5↓↓	13↓	74 →→	13↓
Leidinggevend (n = 694)	22 →→	53↓↓	25 →	8↓↓	74 →	18 →	22	68	10	18 →	72	10	19	64	17
Overige beroepen (n = 858)	16	62	22	13	73	14↓	25 →	65↓	10↓	14	77 →	9↓	20	66	14↓
Totaal (n = 9898)	16	62	22	13	72	15	22	67	11	15	74	11	19	64	17

Adjusted standardized residual ten opzichte van totaal gemiddelde (adj R): → 1 ≥ adj R ≥ 3, →→ adj R > 3; ↓ -1 ≤ adj R ≤ -3, ↓↓ adj R < -3.

zijn toegepast. Beperken van de werklust (bijvoorbeeld door minder of ander werk) werd met 13% het minst toegepast.

Werknemers die werkzaam zijn bij grote bedrijven, krijgen vaker voorlichting over werkdruk en werkstress (21%) dan de werknemers van kleine bedrijven (12%). Ook krijgt men bij grote bedrijven vaker hulp bij conflicten, intimidatie of agressie dan bij kleine bedrijven.

De groep werknemers in de hoogste categorieën werkdruk geeft op alle vijf de maatregelen aan dat men meer behoefte heeft aan deze maatregelen dan de groep respondenten die scoren in de laagste categorieën werkdruk. Aan voorlichting over werkdruk/werkstress (30%), aandacht voor klachten die ontstaan door werkdruk (23%), en het beperken van de werklust (22%) is de grootste behoefte door respondenten met een hoge werkdruk. Opvallend is dat zowel voorlichting over werkdruk/werkstress als aandacht voor klachten reeds vaker wordt toegepast bij de groep die een hoge werkdruk ervaart.

Genomen maatregelen per branche- en beroeps categorie

In tabel 2 zijn gegevens gepresenteerd over maatregelen die genomen zijn, en de behoefte aan maatregelen in de verschillende branches. Tabel 3 presenteert dezelfde informatie maar dan voor beroeps categorieën. Aangezien het onmogelijk is om op alle categorieën en maatregelen in te gaan is de aandacht gevestigd op die categorieën die duidelijk afwijken van het totaal gemiddelde (zoals in beide tabellen aangegeven met de pijltjes).

De branches Gezondheidszorg en Onderwijs hebben de meeste werkdrukmaatregelen getroffen. In beide branches worden elk van de vijf onderzochte maatregelen vaker ingezet dan gemiddeld. In de branches Industrie en Bouwnijverheid daarentegen worden de onderzochte werkdrukmaatregelen relatief het minst vaak ingezet. Op elk van deze vijf maatregelen scoren deze branches onder het gemiddelde.

De Horeca is de enige branche die per maatregel afwisselend meer of minder dan gemiddeld aandacht heeft besteed aan maatregelen. Beperking van werklust (18%) en afstemming werk–privébalans (29%) zijn bovengemiddeld ingevoerd, de andere maatregelen daarentegen onder gemiddeld met opvallend weinig voorlichting (6%).

Kijken we naar de beroeps categorieën (tabel 3) dan volgt eenzelfde beeld: respondenten werkzaam in de gezondheidszorg of als leerkracht/docent geven boven gemiddeld vaak aan dat alle afzonderlijke werkdrukmaatregelen zijn getroffen (variërend van 15 tot 35%). Ditzelfde geldt, zij het wat minder sterk, voor de dienstverlenende beroepen. Respondenten die een ambachtelijk/industriële beroep of een transportberoep

uitoefenen, geven op elke maatregel beduidend minder vaak dan gemiddeld aan dat de maatregel is toegepast.

Respondenten in commerciële beroepen en (vak) specialisten geven afwisselend vaker en minder vaak aan dat bepaalde werkdrukmaatregelen zijn genomen. Zo wordt voorlichting beduidend minder toegepast (10%) en afstemming werk–privébalans juist meer (24%).

Behoeftte aan maatregelen per branche- en beroeps categorie

Op brancheniveau (tabel 2) zien we een aantal interessante statistisch significante verschillen. Zowel in de Industrie als in de Bouwnijverheid is aanzienlijk minder behoefte aan elke maatregel dan gemiddeld over het totaal van de branches. Dit geldt ook voor respondenten die werkzaam zijn in de Landbouw.

Respondenten uit de branches Gezondheidszorg en Onderwijs geven meer dan gemiddeld aan behoefte te hebben aan voorlichting (26–29%) en beperking van de werklust (19–20%).

Ook bij deze vergelijking zien we op beroepsniveau een zelfde patroon: respondenten werkzaam in de gezondheidszorg of als leerkracht/docent geven op vier van de vijf maatregelen aan bovengemiddeld behoefte te hebben aan werkdrukmaatregelen. Respondenten in administratieve en agrarische beroepen laten op elke maatregel zien minder dan gemiddeld behoefte te hebben aan bepaalde werkdrukmaatregelen.

Discussie

Algemene beschouwing

De hier gepresenteerde resultaten zijn resultaten van analyses op een cross-sectioneel gegevensbestand. Omdat de gegevens op één moment in de tijd uitgevraagd zijn, is geen uitspraak te doen over causaliteit. Op basis van deze gegevens kunnen we niet vaststellen of de maatregelen een gevolg zijn van de hoge (ervaren) werkdruk of dat een lage (ervaren) werkdruk het gevolg is van genomen maatregelen. De maatregel ‘beperken van werklust’ is bijvoorbeeld iets vaker toegepast in de werksituatie van mensen die in de categorie ‘lage werkdruk’ vallen (zij het dat het verschil tussen de twee categorieën niet echt groot is). Geredeneerd zou kunnen worden dat deze maatregel geleid heeft tot minder ervaren werkdruk. Andersom zou geredeneerd kunnen worden dat voorlichting over werkdruk en stress mensen bewuster heeft gemaakt van hun situatie en dat deze voorlichting de score op (ervaren) werkdruk heeft beïnvloed.

Van de vijf gepresenteerde maatregelen, is de maatregel ‘aanpassen werklast’ de meest ingrijpende en verstrekkende maatregel. Deze maatregel, in tegenstelling tot de andere maatregelen, verandert iets aan het werkproces, of aan de verdeling van taken over afdelingen of binnen afdelingen. Dit zou een verklaring kunnen zijn dat deze maatregel het minst vaak genomen wordt. Dat dit vooral geldt voor de werksituaties van medewerkers die in de categorie ‘hoge werkdruk’ vallen is een gemiste kans.

Hoewel de gemiddelde scores op de schaal werktempo van de verschillende branches niet significant van elkaar verschillen, scoort de branche Onderwijs op deze schaal het hoogst.³ Dit zou een verklaring kunnen zijn waarom juist in deze branche relatief veel maatregelen genomen worden, maar ook waarom juist in deze branche de behoefte aan meer maatregelen (de categorie: ‘nee, de maatregel wordt niet genomen, maar het is wel nodig’) groot is. Ook de branche Gezondheidszorg is een branche met een hoge gemiddelde score op de schaal werktempo. Ook in deze branche worden relatief veel maatregelen genomen en is ook de behoefte aan meer maatregelen groot. Dat geldt voor de branches als geheel en voor de beroepscategorieën die vooral in deze branches werkzaam zijn (resp. Leerkracht/docent en Gezondheidszorg/ hulpverlening).

Andere sectoren met een relatief hoge gemiddelde score op de schaal werktempo zijn de sectoren ‘Energie en waterleidingbedrijven’, ‘Zakelijke dienstverlening’ en ‘Bouwnijverheid’.³ Toch worden, zeker in de laatste twee sectoren relatief weinig maatregelen genomen om werkdruk te verminderen. Zowel de scores op sectorniveau als de scores voor beroepscategorieën die in deze sectoren werkzaam zijn (resp. (vak)specialist en ambachtelijk/ industrieel werker) laten dit beeld zien. Opvallend is dat vooral respondenten in de bouwnijverheid ook relatief vaak aangeven dat maatregelen ook niet nodig zijn. Het zou kunnen zijn dat zij andere maatregelen relevanter vinden voor het verminderen van de werkdruk.

Methodologische aandachtspunten

De vijf nagevraagde maatregelen in dit onderzoek geven een beperkt beeld van maatregelen die men zou kunnen nemen om de werkdruk binnen organisaties beheersbaar te maken.⁴ Voor de NEA was het belangrijk om op een breed terrein vragen te stellen. Dit heeft tot gevolg gehad dat per onderwerp slechts een beperkt aantal vragen gesteld kon worden. Hierdoor ontstaat slechts een gedeeltelijk beeld van de inspanningen die worden gedaan om werkdruk aan te pakken. Zo zijn organisatorische maatregelen vrijwel niet uitgevraagd. Hieronder vallen onder andere het vergroten van de autonomie en de contactmogelijkheden van de werknemers en het

uitbreiden van de organiserende taken. Ook het verbeteren van de informatievoorziening en het verminderen van regelproblemen is in dit onderzoek niet aan de orde gekomen.

De vijf items over de genomen maatregelen tegen werkdruk en stress zijn niet geheel onafhankelijk van elkaar, maar vormen ook niet echt één schaal. Het kan zijn dat respondenten enigszins beïnvloed zijn door eerdere vragen. Als we echter de betrouwbaarheidscoëfficiënt voor de vijf items bepalen is die met 0,63 aan de lage kant. Dit houdt in dat de vijf items als aparte vragen behandeld kunnen worden.³

Bij sommige analyses is onderscheid gemaakt naar respondenten in de categorie hoge en de categorie lage werkdruk. In de eerste categorie (hoge werkdruk) vallen respondenten die een score hoger dan 2 hebben op de schaal werktempo, in de tweede categorie vallen respondenten die een score 1 of 2 hebben op de schaal werktempo. In andere publicaties op basis van de NEA-dataset is gebruikgemaakt van een afkappunt dat het risico op psychische vermoeidheid markeert.³ Dit afkappunt maakt een onderscheid tussen respondenten met verhoogd risico en respondenten zonder verhoogd risico. Voor de hier gepresenteerde analyses hebben we een tweedeling willen maken van respondenten met hoge werkdruk en lage werkdruk. Er zijn echter geen specifieke gegevens voorhanden waardoor die werkdruk wordt veroorzaakt (bijvoorbeeld door te veel werk of slecht contact met leidinggevende). Inzicht hierin zou nuttig zijn om een brongerichte aanpak in te kunnen voeren. Zoals reeds in de inleiding vermeld, is dit onderzoek uitgevoerd op cross-sectionele data. Dit heeft tot gevolg dat het op basis van dit onderzoek niet mogelijk is om een oorzaak–gevolgrelatie aan te tonen. Aangezien ervaren werkdruk en behoefte aan werkdrukmaatregelen op hetzelfde moment gesteld zijn, ligt het voor de hand dat mensen met een hoge werkdruk meer behoefte hebben aan maatregelen. Ook is het hierdoor onmogelijk om uitspraken te doen over de effectiviteit van de diverse maatregelen. Hiervoor is longitudinaal onderzoek met een interventie en controlegroep noodzakelijk.

Conclusie

Van de vijf onderzochte maatregelen is toestemming voor het verbeteren van de werk–privébalans de meest genomen maatregel (22%), gevolgd door aandacht voor klachten die ontstonden door werkdruk (19%). Maatregelen waar op de totale populatie de meeste behoefte aan is, zijn voorlichting (22%) en aandacht voor klachten (17%). Bedrijfsgrootte maakt geen verschil op de behoefte aan werkdrukmaatregelen. Hoewel werknemers

met een hoge werkdruk meer behoefte hebben aan maatregelen dan werknemers met een lage werkdruk, geldt voor beide groepen dat ze de meeste behoefte hebben aan voorlichting, respectievelijk 30% en 7%.

Ondanks goede initiatieven is het in bepaalde sectoren zeker aan te bevelen, alsnog of additioneel, werkdrukmaatregelen te implementeren. Bovendien is het wenselijk in de toekomst (kosten-)effectiviteitsonderzoeken op te starten ter evaluatie van werkdrukmaatregelen.

Belangenconflicten: geen gemeld

Financiële ondersteuning: in het kader van de doelfinanciering van de overheid aan TNO ten behoeve van beleidsterrein van met ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Literatuur

- Klink JJ van der, Blonk RW, Schene AH, Dijk FJ van. The benefits of interventions for work-related stress. *Am J Public Health* 2001; 91: 270–276.
- Griffith A. Organizational interventions: facing the limits of the natural science paradigm. *Scand J Work Environ Health* 1999; 25: 589–596.
- Bossche SNJ van den, Smulders PGW. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2004.
- Klein Hesselink DJ, Klink JJJ van der, Vaas S, et al. Maatregelen werkdruk en werkstress; catalogus ontwikkeld in het kader van Arboconvenanten: stand der wetenschap 2001. Doetinchem: Elsevier bedrijfsinformatie, 2001.
- Carayon P, Zijlstra F. Relationship between job control, work pressure and strain: studies in the USA and the Netherlands. *Work Stress* 1999; 13: 32–48.
- Karasek RA, Theorell T. *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York, 1990.
- Heinrich J, Blatter BM, Bossche SNJ van den, Smulders PGW. RSI-maatregelen in de Nederlandse beroepsbevolking. *Tijdschr Bedrijfs Verzekeringsgeneeskd* 2005; 13; 69–75.