

Deeltijdwerk en arbeidsbelasting

Koen de Wit, Rudi Wielers, Peter Smulders & Lando Koppes*

Het artikel ontwikkelt en exploreert de hypothese dat werknemers in Nederland deeltijdwerk gebruiken om hun arbeidsbelasting te reduceren. We ontwikkelen de hypothese aan de hand van literatuuronderzoek naar de relaties tussen arbeidsduur, arbeidsbelasting en welzijn, en onderzoeken de hypothese aan de hand van de cross-sectionele gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007. De analyses laten zien dat een groter aantal arbeidsuren samenhangt met een grotere kans op emotionele uitputting, en dat in sectoren waarin de kans op emotionele uitputting in voltijdbanen groot is vaak in deeltijd wordt gewerkt. Ook laten ze zien dat werknemers die een grotere arbeidsbelasting ervaren vaker de wens hebben minder uren te werken. Deze resultaten zijn in overeenstemming met de these dat werknemers deeltijdwerk gebruiken om hun arbeidsbelasting te reduceren.

Arbeidsaanbod

In Nederland worden de komende jaren grote tekorten op de arbeidsmarkt verwacht. Om die reden zoekt de overheid sinds enkele jaren naar mogelijkheden het aantal arbeidsuren per werkende te verhogen. Eén van de mogelijkheden is deeltijdwerkers ertoe aan te zetten meer uren te werken (Taskforce Deeltijd Plus, 2010). De bereidheid van deeltijdwerkers om hun arbeidsaanbod te vergroten blijkt echter niet groot te zijn (Portegijs et al., 2008) en dat wordt vooral toegeschreven aan de zorgplicht(en) die veel deeltijdwerkers naast hun betaalde baan hebben.

Maar een belangrijk en opvallend gegeven is dat vrouwen in Nederland in de regel hun aantal uren betaalde arbeid niet of nauwelijks vergroten als de kinderen ouder worden en minder zorg nodig hebben (Vlasblom & Schippers, 2005; Portegijs et al., 2008). Dit duidt op andere overwegingen dan zorgplicht die uitbreiding van het aantal arbeidsuren in de weg staan. In dit artikel willen we onderzoeken of er mogelijk oorzaken in het werk zelf zijn die deeltijdwerkers ervan weerhouden meer uren te werken.

* Koen de Wit is student aan de Rijksuniversiteit Groningen, faculteit Gedrags- en maatschappijwetenschappen, afdeling sociologie, e-mailadres: k.de.wit@student.rug.nl. Rudi Wielers is werkzaam aan de Rijksuniversiteit Groningen, faculteit Gedrags- en maatschappijwetenschappen, afdeling sociologie, e-mailadres: r.j.j.wielers@rug.nl. Peter Smulders is werkzaam bij TNO, expertisegroep Arbeid en Gezondheid, e-mailadres: peter.smulders@tno.nl. Lando Koppes is werkzaam bij TNO, expertisegroep Arbeid en Gezondheid, e-mailadres: lando.koppes@tno.nl

We ontwikkelen op basis van literatuuronderzoek de hypothese dat werknemers deeltijdwerk gebruiken om hun arbeidsbelasting te reduceren. We willen aan de hand van literatuuronderzoek aannemelijk maken dat de arbeidsbelasting samenhangt met het aantal arbeidsuren. Door via hun aantal arbeidsuren hun arbeidsbelasting te reduceren, kiezen werknemers voor hun welzijn, en niet voor maximalisering van hun inkomen. Door de lagere arbeidsbelasting ontstaat een betere werk-thuis balans en wordt het risico op gezondheidsklachten gereduceerd. Op basis van deze hypothese formuleren we twee onderzoeksvragen.

De eerste onderzoeksvraag richt zich op het verband tussen arbeidsuren en de ervaren arbeidsbelasting. De vraag luidt: *Gaat een groter aantal arbeidsuren samen met een grotere kans op emotionele uitputting?* Op basis van de hypothese dat werknemers deeltijdarbeid gebruiken om hun arbeidsbelasting te reduceren, is te verwachten dat een dergelijk verband bestaat. Voor zover het verband bestaat, willen we ook verschillen tussen sectoren in de analyse betrekken. Sectoren verschillen sterk in zowel de ervaren arbeidsbelasting als in de mate waarin in deeltijd wordt gewerkt. Wanneer werknemers deeltijdwerk gebruiken om de arbeidsbelasting te reduceren, zal in sectoren waarin de arbeidsbelasting hoog is veel in deeltijd worden gewerkt.

De tweede vraag heeft betrekking op een mogelijk verband tussen de ervaren arbeidsbelasting en de wens minder uren te werken. Deze vraag luidt: *Gaat emotionele uitputting samen met de wens minder uren te werken?* Op basis van de hypothese dat werknemers hun aantal arbeidsuren gebruiken om hun arbeidsbelasting te reduceren wordt ook op deze vraag een positief antwoord verwacht.

In de volgende paragraaf ontwikkelen we de hypothese aan de hand van de literatuur over de samenhang tussen arbeidsduur, arbeidsbelasting en welzijn. Vervolgens beschrijven we de dimensies en determinanten van arbeidsbelasting. Dit leidt naar een model van de samenhang tussen arbeidsuren, arbeidsbelasting en het gewenste aantal arbeidsuren. Op basis van dit model formuleren we dan de onderzoeksvragen die we beantwoorden op basis van de data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2007.

Literatuuroverzicht

In Nederland bepalen werknemers voor een belangrijk deel zelf hoeveel uren ze werken. In vergelijking met Zweden en het Verenigd Koninkrijk geven deeltijdwerkers in Nederland aan aanzienlijk meer zeggenschap te hebben over arbeidsuren en werktijden (Cousins & Tang, 2004). De Nederlandse arbeidsmarkt kenmerkt zich door een groot aandeel deeltijdwerk en deeltijdwerk lijkt grotendeels een bewuste, positieve keuze te zijn. Slechts 3,8% van de in deeltijd werkende werknemers in Nederland wenst een volledige baan (stats.oecd.org, 19-01-2012).

Door het SCP (Portegijs et al., 2008) is onderzocht waarom vrouwen zonder zorgplicht niet voltijds werken. De meestal in deeltijd werkende vrouwen denken

daardoor een hoger niveau van welzijn te bereiken dan wanneer ze voltijds zouden werken. Ze houden door het deeltijdwerk tijd en energie over voor andere activiteiten en bezigheden, hebben minder problemen met het afstemmen van werk en gezinsleven en lopen minder het risico van gezondheidsproblemen als gevolg van chronische overbelasting.

In de literatuur bestaat geen duidelijk beeld van de relaties tussen arbeidsbelasting, het aantal arbeidsuren en het welzijn, voor zover het deeltijdwerkers betreft. Er bestaat een uitgebreide literatuur over de samenhang tussen lange arbeidsduur en gezondheid voor voltijdwerkers, waarbij de vraag is in welke mate de slechtere gezondheid ook daadwerkelijk door de hogere arbeidsbelasting van de lange arbeidsduur wordt veroorzaakt (bijv. Van der Hulst, 2003). Voor deeltijdwerkers is een samenhang tussen arbeidsbelasting en arbeidsduur minder vanzelfsprekend, en misschien is dit de reden waarom deze samenhang nauwelijks is onderzocht.

In drie onderzoekstradities in drie verschillende disciplines zijn onderzoeksresultaten te vinden over de samenhangen tussen arbeidsbelasting, arbeidsuren en welzijn van deeltijdwerkers. In de eerste traditie worden de determinanten van levenssatisfactie en hedonisch welzijn onderzocht. In de tweede onderzoekstraditie worden de determinanten van een verstoorde balans tussen arbeid en gezinsleven onderzocht. De derde traditie richt zich op het effect van vooral arbeidsbelasting op gezondheid.

In de eerste onderzoekstraditie komt steeds meer onderzoek beschikbaar waaruit blijkt dat deeltijdwerk positief samenhangt met welzijn, zowel met levenssatisfactie (Booth & Van Ours, 2008, 2009, 2010) als met het hedonisch welzijn (Harter & Arora, 2010). Deeltijdwerk blijkt, in tegenstelling tot werkloosheid, niet te leiden tot een lager welzijn dan voltijdwerk. Vooral voor vrouwen wordt vaak een positieve samenhang tussen deeltijdwerk en levenssatisfactie gerapporteerd. De verschillen tussen deeltijd- en voltijdwerkers zijn echter niet erg groot. In deze onderzoekstraditie is tot nu niet veel aandacht besteed aan de effecten van arbeidsbelasting, maar er is reden om aan te nemen dat de arbeidsbelasting van invloed is op het in het werk ervaren welzijn. Zo vermelden Kahneman et al. (2004) dat tijdsdruk in het werk een belangrijke determinant is van het hedonisch welzijn: als de tijdsdruk groot is, ervaren mensen het werk als veel minder prettig.

In de tweede onderzoekstraditie wordt de relatie tussen arbeidsomstandigheden en gezinsleven onderzocht. De mate waarin mensen in hun gezinsleven problemen als gevolg van werk ervaren wordt werk-familie conflict (wfc) genoemd. Over de relatie tussen deeltijdwerk en wfc bestaat geen duidelijk beeld. Sommige onderzoekers stellen vast dat deeltijdwerk voor veel vrouwen de werk-thuis balans verbetert (bijv. Gallie & Russell, 2009; Cousins & Tang, 2004). Andere onderzoekers betwijfelen of door deeltijdwerk een betere werk-thuis balans ontstaat. Hun argumenten zijn dat het verband tussen het aantal uren betaald werk en wfc niet sterk is en wordt geconditioneerd door de aard van de functie, de arbeidsomstandigheden, het loon en de thuissituatie. In deeltijd werkende mana-

gers en professionals blijken niet minder werk-thuis conflict te hebben dan hun voltijds werkende beroepsgenoten (Higgins et al., 2000) en in deeltijd werkende oproepkrachten blijken juist een zeer grote mate van wfc te ervaren (Walsh, 2007).

Uit onderzoek, waarin behalve aan het aantal arbeidsuren ook expliciet aandacht wordt besteed aan de arbeidsbelasting, blijkt een sterke samenhang tussen arbeidsbelasting en wfc. Ginn en Sandell (1997) rapporteren voor werk in de zorg in het Verenigd Koninkrijk een sterkere samenhang met stress voor arbeidsbelasting dan voor het aantal arbeidsuren. Grönlund (2007) rapporteert voor Zweden, waar relatief weinig in deeltijd wordt gewerkt, dat hoge taakeisen (job demands) samen gaan met veel wfc en dat autonomie (job control) samengaat met weinig wfc. De verbanden van taakeisen en autonomie zijn in haar onderzoek aanmerkelijk sterker dan die van het aantal arbeidsuren. Gallie en Russell (2009) rapporteren op basis van de European Social Survey sterk negatieve relaties van zowel aantal arbeidsuren als van werkdruk met wfc in zeven Noord- en West-Europese landen, waaronder Nederland. Laureijssen et al. (2010) laten op basis van longitudinaal onderzoek zien dat voor Vlaamse vrouwen deeltijdwerk een succesvolle strategie is om na zwangerschap de arbeidsbelasting te reduceren, zonder autonomie te verliezen. Vooral vrouwen in banen waarin de arbeidsbelasting hoog is besluiten na de geboorte van hun kind in deeltijd te gaan werken. Zij verminderen hun aantal arbeidsuren om hun arbeidsbelasting te reduceren.

In de derde onderzoekstraditie naar de relatie van arbeidsbelasting en arbeidsuren met welzijn staan de effecten van arbeidsbelasting op gezondheid centraal. Dit onderzoek laat ernstige gevolgen zien van overbelasting op langdurig verzuim, emotionele uitputting (burn-out) en arbeidsongeschiktheid. Schaufeli en Bakker (2007) schatten op grond van instroomcijfers dat de gemiddelde duur van een burn-out in Nederland ongeveer 2,5 jaar bedraagt. In 2007/2008 verzuimde in Nederland 1 op de 27 werknemers meer dan een kwart van de werkdagen, met name als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting (De Vries et al., 2010). In de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen vormden psychische gezondheidsproblemen met ongeveer 30-35% van de gevallen de grootste categorie (Houtman, 2006). Van de in 2009 en 2010 door het UWV vanwege arbeidsongeschiktheid (WAO, WGA, IVA) verstrekte uitkeringen was respectievelijk 36,6% en 36,9% vanwege psychische klachten (berekeningen op basis van uwv.nl/overuwv/kennis-publicaties/statistische-publicaties, 3-1-2010). Volgens ouder onderzoek zijn in Nederland de kansen op arbeidsongeschiktheid, met name op grond van psychische klachten, aanmerkelijk groter dan in België, Duitsland en Zweden (Veerman et al., 2001).

In deze onderzoekstraditie wordt maar weinig aandacht besteed aan de mogelijke rol van deeltijdwerk op arbeidsbelasting en burn-out. Van den Bossche en Smulders (2006) vinden een negatieve relatie tussen deeltijdwerk en werkdruk (Van den Bossche & Smulders, 2006), terwijl De Vries et al. (2010, p. 115) en Veerman et al. (2001, p. 78) juist positieve relaties tussen deeltijdwerk en psychische en fysieke arbeidsbelasting rapporteren.

We trekken uit dit overzicht drie conclusies. De eerste conclusie luidt dat deeltijdwerkers beslist niet een lager, vaak zelfs een hoger niveau van welzijn hebben dan voltijdwerkers. De tweede conclusie is dat een hoge arbeidsbelasting negatief samengaat met de werk-thuis balans, gezondheid en welzijn. De derde conclusie is dat een negatieve samenhang tussen arbeidsduur en arbeidsbelasting weliswaar plausibel is, maar niet vanzelfsprekend, en in empirisch onderzoek ook niet altijd wordt gerapporteerd. Kortom: het is goed mogelijk dat deeltijdwerkers hun aantal arbeidsuren gebruiken om hun arbeidsbelasting te reduceren, maar het is niet zeker dat ze dat ook werkelijk doen.

Dimensies en determinanten van overbelasting

In de literatuur worden verschillende vormen van arbeidsbelasting onderscheiden: werkdruk, fysieke belasting, emotionele belasting en cognitieve belasting. De werkdruk heeft betrekking op het tempo en tijdsdruk van het werk; de fysieke belasting op de mate waarin het werk het lichaam belast en in een ongezonde omgeving moet worden verricht. Emotionele belasting refereert aan de mate waarin het werk emotionele betrokkenheid vraagt, cognitieve belasting aan de mate van mentale inspanning. Hoge werkdruk, hoge emotionele belasting en hoge cognitieve belasting kunnen leiden tot emotionele uitputting (ofwel burn-out). Emotionele uitputting ontstaat in een situatie van langdurig hoge werkdruk, emotionele en/of cognitieve belasting. Vanwege de correlatie van emotionele uitputting met werkdruk, emotionele en cognitieve belasting is emotionele uitputting de gebruikelijke maat van overbelasting. Schaufeli en Bakker (2007) rapporteren dat in onderzoek in de regel de correlatie van emotionele uitputting met werkdruk tussen 0.45 en 0.55 ligt en die tussen emotionele uitputting en emotionele belasting tussen 0.35 en 0.45. De correlatie van emotionele uitputting met het aantal werkuren is lager: tussen 0.25 en 0.35.

In het navolgende beschrijven we de belangrijkste theorieën en onderzoeksresultaten met betrekking tot arbeidsbelasting, om zo een beeld te krijgen van verschillen in arbeidsbelasting van verschillende groepen werknemers. In de literatuur bestaan twee modellen ter verklaring van overbelasting. In het eerste model ligt de nadruk op de werkzaamheden zelf en de mogelijkheden om de belasting te reguleren. In het tweede model ligt de nadruk op de sociale relaties die in het werk tot stand komen.

Het meest gangbare model waarin de aard van de werkzaamheden centraal staat is het Demand-Control (DC-)model van Karasek (1979). In het DC-model is het welbevinden van werknemers de resultante van psychologische taakeisen (job demands) en regelmogelijkheden of autonomie (job control). Hoge psychologische taakeisen, zoals grote tijdsdruk, hoog werktempo en moeilijk, geestelijk inspannend werk hebben een negatief effect op het psychisch welzijn (Häusser et al., 2010; Stansfeld & Candy, 2006). De mate waarin deze factoren stress veroorzaken is afhankelijk van de autonomie. Naarmate de autonomie groter is, ontstaat minder stress.

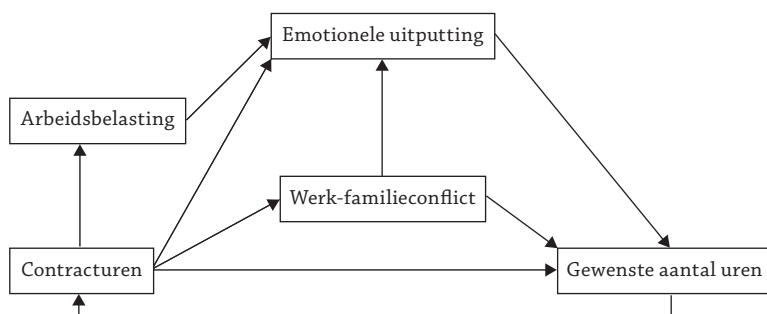
In Nederland is de werkdruk, net als in andere West- en Noord-Europese landen, hoog (Smulders, 2006). In 2008 gaf ongeveer 40% van de werknemers aan te maken te hebben met een hoge werkdruk (Klein Hesselink et al., 2009, p. 18). Gedurende de periode van 1977 tot 1997 steeg de werkdruk vrijwel voortdurend met 1%-punt per jaar, maar vanaf 2000 stabiliseerde de werkdruk en nam ze zelfs lichtelijk af. In vergelijking met andere EU-landen is Nederland daarmee van koploper op het gebied van werkdruk tot een middenmoter geworden (Houtman & Van den Bossche, 2010). Volgens Gallie (2005), die een andere operationalisering van werkdruk hanteert, is de werkdruk in EU-landen, ondanks andere voorspellingen, tussen 1996 en 2001 niet significant toegenomen. Hij schrijft dit toe aan de daling van het aantal arbeidsuren in veel landen. In zijn analyses blijkt de werkdruk in Nederland in vergelijking met andere West-Europese landen laag als gevolg van het relatief kleine aantal arbeidsuren in Nederland. De werkdruk verschilt in Nederland sterk tussen sectoren. Volgens inschattingen van werkgevers is de werkdruk het hoogst in het onderwijs, de zorg en bij de overheid; de inschattingen van werknemers in die sectoren komen daarmee grotendeels overeen (Klein Hesselink et al., 2009, pp. 51-52).

Behalve de werkdruk is in Nederland ook de mate van autonomie in het werk hoog (Smulders, 2006, p. 73). Volgens het DC-model hebben werknemers door de grote autonomie veel mogelijkheden de belasting in hun werk te reguleren. Niettemin beschikt in Nederland naar eigen zeggen ongeveer 40% van de werknemers over weinig autonomie in het werk (Klein Hesselink et al., 2009, p. 20). Met name docenten in het basis- en voortgezet onderwijs, verpleegkundigen en ziekenverzorgenden en horecapersoneel zijn kwetsbaar voor te hoge belasting, omdat zij een relatief hoge werkdruk moeten combineren met relatief weinig autonomie.

In het tweede type modellen ligt de nadruk op de verklaring van burn-out (Schaufeli & Bakker, 2007). Emotionele uitputting (burn-out) is het resultaat van emotionele overbelasting door intensief contact met cliënten, patiënten of leerlingen. Emotionele overbelasting ontstaat doordat de relaties onvoldoende wederkerig zijn: de investeringen in de relatie zijn veel groter dan de opbrengsten ervan. Emotionele uitputting is het gevolg van langdurige emotionele overbelasting. Werknemers die emotioneel uitgeput zijn trekken zich terug uit de relaties (depersonalisatie) en ervaren een verminderde persoonlijke bekwaamheid, waardoor hun kans op beroepsmatig succes afneemt en twijfel ontstaat aan de eigen competentie. In Nederland is de kans op emotionele overbelasting volgens werkgevers en werknemers het grootst in het onderwijs, de zorg en bij de overheid (Klein Hesselink et al., 2009, pp. 52-53).

Volgens beide modellen is de kans op psychische overbelasting het grootst in de sectoren onderwijs en zorg. Volgens het DC-model ligt de oorzaak in de grote werkdruk in combinatie met de geringe autonomie. Volgens het model van emotionele uitputting is het werk in deze sectoren meer emotioneel belastend. Deeltijdwerk zou in deze sectoren, bij gebrek aan autonomie, een geschikte manier kunnen zijn om werkdruk en emotionele belasting te doen afnemen. We zullen in het

Figuur 1: *Hypothetische relatie tussen contracturen, arbeidsbelasting, emotionele uitputting en gewenste aantal uren*



navolgende onderzoeken of deeltijdwerk in deze sectoren ook werkelijk samenhangt met kleinere psychische arbeidsbelasting.

Onderzoeksvragen

Figuur 1 geeft een modelmatige weergave van onze hypothese dat werknemers hun aantal arbeidsuren gebruiken om de arbeidsbelasting te reduceren. Op basis van deze modelmatige weergave formuleren we onderzoeksvragen, die ons in staat stellen de juistheid van deze hypothese te exploreren. Op basis van onze cross-sectionele data is een strikte toetsing van de hypothese niet mogelijk.

Kern van het model is dat een groot aantal arbeidsuren leidt tot hogere arbeidsbelasting en mede daardoor tot een grotere kans op emotionele uitputting. Emotionele uitputting doet vervolgens de wens minder uren te werken toenemen, waardoor een terugkoppeling ontstaat naar het aantal contracturen. Een intermediërende factor is het werk-familie conflict, dat groter zal zijn naarmate het aantal contracturen groter is. Wfc doet zowel de kans op emotionele uitputting, als de wens minder uren te werken toenemen.

Op basis van figuur 1 formuleren we twee exploratieve onderzoeksvragen. De eerste vraag luidt: *Gaat een groter aantal arbeidsuren samen met een grotere kans op emotionele uitputting?* Op basis van onze hypothese dat werknemers deeltijdwerk gebruiken om hun arbeidsbelasting te reduceren, mogen we een positief antwoord op die vraag verwachten. Voor zover dat inderdaad het geval is, zullen we sectorverschillen onderzoeken. Sectoren verschillen in participatie in deeltijdwerk en in arbeidsbelasting, en volgens onze hypothese is het plausibel dat in de sectoren waarin het meest in deeltijd wordt gewerkt de arbeidsbelasting het grootst is.

De tweede onderzoeksvraag luidt: *Gaat emotionele uitputting samen met de wens minder uren te werken?* Op grond van onze hypothese dat werknemers de arbeids-

duur gebruiken om hun arbeidsbelasting te reduceren, verwachten we ook op deze vraag een positief antwoord. Uit de literatuur is bekend (Fouarge & Baaijens, 2003; Wooden et al., 2009), dat vooral het aantal contracturen van invloed is op de wens minder of meer uren te werken: voltijdwerkers willen graag minder, en deeltijdwerkers willen graag minder uren werken. We zullen onderzoeken of arbeidsbelasting, in het bijzonder emotionele uitputting, daaraan toevoegt.

Data en operationalisaties

Data. We maken gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2007, een enquête die sinds 2005 jaarlijks door TNO, in samenwerking met het CBS, wordt afgenomen onder Nederlandse werknemers tussen de 15 en 65 jaar. De netto steekproef bestaat uit 69.300 werknemers. De netto respons is 32,8% (N = 22.759) (Van den Bossche et al., 2008).

Wens minder uren te werken. Met de NEA-vragenlijst kan aan de hand van twee items bepaald worden of de respondenten meer of minder willen werken: 'Wat is de omvang van uw dienstverband?' en 'Hoeveel uur per week zou u willen werken?' Het verschil tussen deze twee vragen geeft weer of respondenten meer of minder uren willen werken. We hebben deze variabele vervolgens gecategoriseerd in respondenten met een wens minder uren te werken, respondenten met de wens meer uren te werken en respondenten tevreden met hun aantal arbeidsuren. We hebben om twee redenen gekozen deze variabele te categoriseren. Eén reden is dat we geïnteresseerd zijn in de determinanten van de wens minder uren te werken en niet in de determinanten van de omvang van een mismatch. De tweede reden is dat de determinanten van de wens minder uren te werken niet het spiegelbeeld vormen van de determinanten van de wens meer uren te werken. Op grond van onze hypothese is te verwachten dat een hoge arbeidsbelasting de wens minder uren te werken doet toenemen, maar de hypothese stelt niet dat een lage arbeidsbelasting gepaard zal gaan met een wens meer uren te werken. Door aan te nemen dat de determinanten van de wens minder of meer uren te werken spiegelbeelden zijn, zouden we de feitelijke samenhang onderschatten. Door categorisering kunnen we multinomiale modellen schatten. Deze stellen ons in staat in één model de wens minder of meer uren te schatten, zonder dat we hoeven aan te nemen dat de determinanten spiegelbeeldig zijn. Van de respondenten wil 13,1% minder en 26,1% meer uren werken. De overige respondenten zijn tevreden met hun aantal uren. Omdat we ons richten op de wens minder uren te werken, beperken we de rapportage tot dat deel van het model.

Emotionele uitputting is gemeten aan de hand van vijf items ($\alpha = 0,86$) op basis van de gangbare schaal van Schaufeli en Van Dierendonck (2000). Een voorbeeld van een item is: 'Aan het einde van de werkdag voel ik me leeg', waarbij respondenten zich positioneerden op een range van nooit (waarde 1) tot elke dag (7).

Meting arbeidsbelasting. In de NEA 2007 zijn 32 vragen opgenomen over de arbeidsbelasting van werknemers, variërend van 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw

werk uitvoert?’ en ‘Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?’ tot ‘Moet u gevaarlijk werk doen?’ Deze 32 vragen zijn geanalyseerd met een factoranalyse. Deze leverde 6 schalen met in totaal 26 items op. De schalen verwijzen naar: autonomie, innovatief werk, werkdruk, cognitieve belasting, emotionele belasting en fysieke belasting. Op grond van deze analyse onderscheiden we tussen kenmerken waarvan we verwachten dat die de kans op uitputting reduceren en kenmerken die de kans op uitputting doen toenemen. We verwachten dat autonomie en innovatief werk de kans op uitputting doen afnemen en dat werkdruk, cognitieve belasting, emotionele belasting en fysieke belasting de kans op uitputting doen toenemen. Alle schalen zijn gestandaardiseerd en zodanig gehercodeerd dat ze van 0 tot 10 lopen. In tabel 1 worden de factorladingen weergegeven voor de verschillende factoren. Voor meer informatie over de gebruikte schalen verwijzen we naar Van den Bossche et al. (2008).

Tabel 1: *Factorladingen arbeidsbelasting*

	Werk- druk	Inno- vatief werk	Auto- nomie	Fysieke belasting	Emo- tionele belasting	Cogni- tieve belasting
Moet u erg snel werken?	,826	,009	,077	-,048	,026	,057
Moet u extra hard werken?	,816	,058	,008	-,040	,150	,076
Moet u heel veel werk doen?	,806	,054	-,033	-,034	,115	,107
Moet u in een hoog tempo werken?	-,793	-,043	-,001	,018	-,060	-,092
Moet u onder hoge tijdsdruk werken?	-,767	-,060	,027	,035	-,151	-,151
Is uw werk hectisch?	,665	,071	-,028	,011	,299	,184
In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf	,114	,836	-,173	,062	,109	,050
In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen	-,054	,809	-,184	,095	-,007	,086
In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf	,137	,808	-,184	,034	,095	,077
Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen	,040	,679	-,016	,066	-,011	,204
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	-,025	-,102	,852	-,119	,010	-,005

Tabel 1: (Vervolg)

	Werk- druk	Inno- vatief werk	Auto- nomie	Fysieke belasting	Emo- tionele belasting	Cogni- tieve belasting
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	,008	-,128	,832	-,056	,002	-,025
Kunt u zelf uw werk- tempo regelen?	,149	-,088	,768	-,089	,104	,024
Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?	-,147	-,250	,625	-,003	-,120	-,159
Wordt u op uw werk blootgesteld aan chemica- liën, stof, dampen, gassen of rook?	-,013	,049	-,015	,793	,012	-,034
Maakt u bij uw werk gebruik van een gereed- schap, apparaat of voer- tuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?	,021	,041	-,022	,787	,092	-,017
Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u ver- staanbaar te maken?	-,056	,036	-,070	,772	,013	-,001
Doet u werk in een onge- makkelijke werkhouding?	-,088	,107	-,151	,720	-,110	,055
Is uw werk emotioneel veeleisend?	,199	,038	,037	,005	,856	,130
Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situ- aties?	,213	,005	,024	-,010	,853	,070
Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	,157	,113	-,035	,023	,764	,097
Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	,128	,097	,012	-,031	,048	,871
Vergt uw werk veel aan- dacht van u?	,222	,135	-,029	-,004	,155	,818
Vereist uw werk intensief nadenken?	,265	,282	-,173	,044	,167	,653

Sectoren. We onderscheiden sectoren waarin veel in deeltijd wordt gewerkt en overige sectoren. Sectoren waarin veel in deeltijd wordt gewerkt zijn: zorg, onderwijs, horeca. De andere sectoren zijn samengevoegd tot de categorie Overige sectoren.

Werk-familie conflict. Om de samenhangen met werk-thuis conflict vast te stellen, worden de variabelen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie aan de modellen toegevoegd. Werk-thuis interferentie is gemeten met de vraag: 'Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?' Thuis-werk interferentie

is gemeten met de vraag: *'Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?'* Respectievelijk 52,8% en 29,4% van de respondenten gaf aan dat ze een enkele keer tot vaak last hadden van thuis-werk of werk-thuis interferentie.

Arbeidsuren en arbeidsbelasting

Onze eerste onderzoeksvraag luidt: *Gaat een groter aantal arbeidsuren samen met een grotere kans op emotionele uitputting?* Met behulp van OLS-regressiemodellen hebben we de samenhang van het aantal arbeidsuren en arbeidsbelasting met emotionele uitputting onderzocht. De resultaten worden weergegeven in de eerste drie modellen van tabel 2. Model 1 schat de samenhang met contractgrootte, geslacht en leeftijd. In model 2 zijn daaraan de schalen voor arbeidsbelasting toegevoegd en in model 3 ook nog de interferentievariabelen. In alle modellen hangt de mate van uitputting sterk samen met het aantal arbeidsuren. Naarmate het aantal arbeidsuren groter is, is ook de mate van emotionele uitputting groter. Opvallend is de grote mate van emotionele uitputting van de werknemers met een grote deeltijdbaan (28-35 uur). Voor deze werknemers is de mate van uitputting niet kleiner en in twee van de vijf modellen zelfs significant groter dan voor werknemers met een voltijdbaan.

De toevoeging van de arbeidsbelastingvariabelen verkleint de regressiecoëfficiënten van het aantal arbeidsuren aanzienlijk. Wanneer de arbeidsbelastingvariabelen worden toegevoegd (modellen 2, 3 en 5) zijn de coëfficiënten van arbeidsuren ongeveer de helft van die in de modellen zonder de arbeidsbelastingvariabelen (modellen 1 en 4). Dit betekent dat de samenhang tussen arbeidsuren en emotionele uitputting voor een belangrijk deel loopt via kenmerken van het werk als werkdruk, autonomie, en emotionele en cognitieve belasting. Niettemin blijven de regressiecoëfficiënten voor het aantal uren significant. Dit betekent dat, ook als constant wordt gehouden op arbeidsbelasting, de kans op emotionele uitputting kleiner is naarmate er minder uren wordt gewerkt. We concluderen dat een positieve samenhang bestaat tussen aantal contracturen en emotionele uitputting.

Verschillen tussen sectoren

Gegeven dat in kleinere banen de mate van uitputting kleiner is dan in grotere banen, hebben we ook onderzocht wat de invloed van sector op deze samenhang is. Op grond van onze hypothese is te verwachten dat in sectoren waarin de arbeidsbelasting in voltijdbanen hoog is, vaker in deeltijd zal worden gewerkt. Sectoren verschillen niet alleen sterk in de mate waarin in deeltijd wordt gewerkt, maar ook in de mate van arbeidsbelasting. Figuur 2 laat zien hoe de mate van emotionele uitputting per onderscheiden sector samenhangt met het aantal contracturen. Uit de figuur wordt duidelijk dat bij gelijk aantal werkuren de mate van

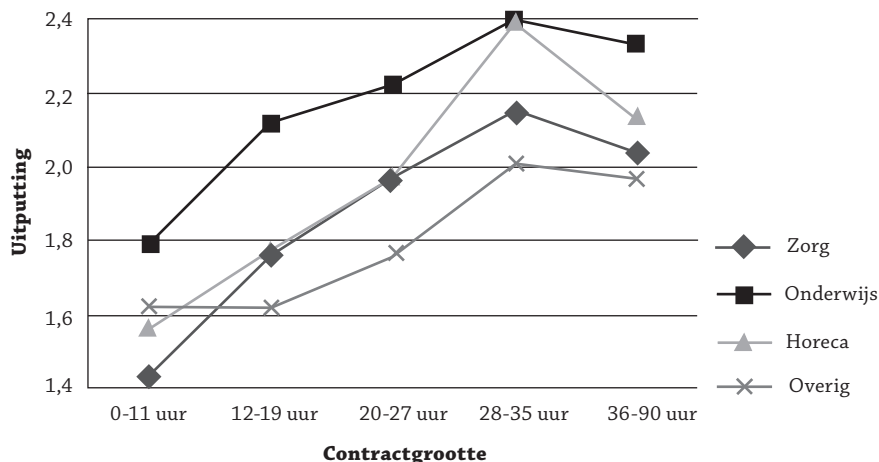
Tabel 2: Determinanten van emotionele uitputting (OLS)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
	B (Std. Err.)	B (Std. Err.)	B (Std. Err.)	B (Std. Err.)	B (Std. Err.)
Constant	1,94 (0,02) **	0,64 (0,06) **	0,69 (0,06) **	1,92 (0,02) **	0,65 (0,06) **
<i>Contractgrootte (Ref: 36+)</i>					
0-11 uur	-0,40 (0,04) **	-0,24 (0,04) **	-0,23 (0,04) **	-0,41 (0,04) **	-0,20 (0,04) **
12-19 uur	-0,31 (0,03) **	-0,22 (0,03) **	-0,21 (0,03) **	-0,32 (0,03) **	-0,17 (0,03) **
20-27 uur	-0,16 (0,03) **	-0,14 (0,02) **	-0,14 (0,02) **	-0,18 (0,03) **	-0,11 (0,02) **
28-35 uur	0,07 (0,02) **	0,04 (0,02)	0,04 (0,02)	0,05 (0,02)	0,06 (0,02) **
Vrouwen	0,05 (0,02) *	-0,05 (0,02) *	-0,04 (0,02) *	0,02 (0,02)	-0,01 (0,02)
<i>Leeftijd (Ref: 35-44)</i>					
15-24	-0,06 (0,03) *	0,06 (0,03) *	0,09 (0,03) **	-0,06 (0,03) *	0,08 (0,03) **
25-34	0,05 (0,02) *	0,07 (0,02) **	0,08 (0,02) **	0,05 (0,02) *	0,08 (0,02) **
45-54	0,10 (0,02) **	0,05 (0,02) *	0,05 (0,02) **	0,08 (0,02) **	0,06 (0,02) **
55-64	0,03 (0,03)	0,05 (0,02) *	0,08 (0,02) **	0,00 (0,03)	0,07 (0,02) **
Werkdruk		0,19 (0,01) **	0,18 (0,01) **		0,18 (0,01) **
Innovatief werk		-0,08 (0,01) **	-0,09 (0,01) **		-0,08 (0,01) **
Autonomie		-0,06 (0,01) **	-0,06 (0,01) **		-0,06 (0,01) **
Fysieke belasting		0,04 (0,01) **	0,04 (0,01) **		0,04 (0,01) **
Emotionele belasting		0,26 (0,01) **	0,24 (0,01) **		0,25 (0,01) **
Cognitieve belasting		0,04 (0,01) **	0,03 (0,01) **		0,03 (0,01) **
Thuis-werk interferentie			0,17 (0,02) **		0,16 (0,02) **
Werk-thuis interferentie			0,07 (0,02) **		0,06 (0,02) **
Zorg			0,10 (0,02) **	-0,22 (0,02) **	
Onderwijs			0,34 (0,03) **	0,07 (0,03) **	
Horeca			0,17 (0,05) **	0,02 (0,04)	
R ²	0,016	0,246	0,253	0,022	0,258

** p≤0,01; * p≤0,05

emotionele uitputting groter is in vooral het onderwijs, maar ook in de zorg en de horeca.

In model 4 van tabel 2 zijn de verschillen in de mate van emotionele uitputting tussen de sectoren beschreven, waarbij we constant houden op contractgrootte, leeftijd en geslacht. Als we constant houden op aantal uren is de mate van emotionele uitputting vooral in het onderwijs, maar ook in de zorg en de horeca aanmerkelijk groter dan in de overige sectoren. In model 5 voegen we de variabelen voor arbeidsbelasting en de interferentievariabelen toe. Deze toevoeging reduceert de regressiecoëfficiënten van de sectoren aanmerkelijk. Voor de horeca is de samenhang niet langer significant en voor de zorg draait deze zelfs om. Dit betekent dat de grotere kans op emotionele uitputting in grote banen in het onderwijs voor een groot deel, en in de zorg en de horeca volledig wordt verklaard door

Figuur 2. *Emotionele uitputting naar sector en contractgrootte*

arbeidsbelasting en wfc. We concluderen dat in sectoren waarin de kans op emotionele uitputting in grote banen groot is, veel in deeltijd wordt gewerkt.

Vrouwen en mannen verschillen niet alleen in hun aantal arbeidsuren, maar ook in de sectoren, waarin ze werken. Model 1 laat zien dat vrouwen vaker emotioneel uitgeput zijn dan mannen. Wanneer de verschillende dimensies van arbeidsbelasting worden toegevoegd (modellen 2 en 3), blijkt de kans op emotionele uitputting voor vrouwen juist kleiner. Dit betekent dat vrouwen vaak werken in banen met een hoge arbeidsbelasting. Het verschil tussen vrouwen en mannen verdwijnt in modellen 4 en 5, waarin we ook constant houden op sector. De banen met de hoge belasting bevinden zich vooral in de sectoren onderwijs, zorg en horeca. We concluderen hieruit dat vrouwen een grotere kans op emotionele uitputting hebben doordat ze vaak werken in banen en sectoren waarin de arbeidsbelasting in grote banen hoog is; doordat juist in die banen en sectoren veel in deeltijd wordt gewerkt neemt de kans op emotionele uitputting weer af.

Uitputting en de wens minder uren te werken

De tweede onderzoeksvraag luidt: *Gaat emotionele uitputting samen met de wens minder uren te werken?* Omdat uit de literatuur (Fouarge & Baaijens, 2003; Baaijens, 2006; Böheim & Taylor, 2004; Tijdens, 2007) bekend is dat de wens minder uren te werken veel groter is onder voltijd- dan onder deeltijdwerkers, zijn we geïnteresseerd in de vraag in hoeverre arbeidsbelasting daaraan toevoegt.

Om de tweede onderzoeksvraag te beantwoorden, hebben we vier multinomiale logistische regressieanalyses uitgevoerd. De resultaten van deze analyses staan vermeld in tabel 3. De coëfficiënten worden gerapporteerd als odds ratios (OR):

een samenhang is positief als de OR groter is dan 1 en negatief als de OR kleiner is dan 1.

Model 1 laat een sterke relatie tussen emotionele uitputting en de wens minder uren te werken zien. Dit betekent dat naarmate mensen zich meer uitgeput voelen in hun werk, ze eerder de wens hebben minder uren te werken. In model 2 tonen we de verbanden tussen leeftijd, contractgrootte en geslacht met de wens minder uren te werken. De tabel laat de bekende sterke samenhang zien tussen contractgrootte en de wens minder uren te werken. Bij een gelijk aantal contracturen neemt de wens minder te werken met de leeftijd toe en willen vrouwen aanmerkelijk vaker minder uren werken dan mannen. Model 3 laat zien dat de relatie tussen emotionele uitputting en de wens minder te werken nauwelijks wordt beïnvloed door leeftijd, contractgrootte en geslacht (vergelijking met model 1), en dat de relatie tussen de achtergrondvariabelen en de wens minder te werken nauwelijks wordt beïnvloed door emotionele uitputting (vergelijking met model 2). Model 4 laat geen significante samenhangen zien van variabelen voor psychische arbeidsbelasting (werkdruk, emotionele belasting en cognitieve belasting), wel van de werk-thuis en de thuis-werk interferentie. De samenhang van emotionele uitputting met de wens minder uren te werken neemt hierdoor af, maar is nog steeds sterk.

We concluderen uit deze analyses dat er een sterke samenhang bestaat tussen emotionele uitputting en de wens minder uren te werken, en dat deze relatie significant toevoegt aan de samenhang van contractgrootte, leeftijd en geslacht met de wens minder uren te werken.

Conclusie

We ontwikkelden in het eerste deel van dit artikel de hypothese dat werknemers hun arbeidsaanbod beperken om hun arbeidsbelasting te reduceren. We hebben deze hypothese vervolgens exploratief onderzocht aan de hand van onderzoeksvragen. We stelden vast dat in kleinere banen de psychische arbeidsbelasting lager is dan in grotere banen. Mensen die werken in kleinere en middelgrote deeltijdbanen voelen zich minder belast door hun werk en rapporteren minder emotionele uitputting dan mensen in voltijd- en grote deeltijdbanen. Ook stelden we vast dat bij gelijk aantal uren de mate van emotionele uitputting in sectoren waarin veel in deeltijd wordt gewerkt (onderwijs, zorg en horeca) de kans op emotionele uitputting groot is. Tot slot concludeerden we dat emotionele uitputting sterk positief samenhangt met de wens minder uren te werken. Dit betekent dat naarmate werknemers zich meer belast voelen in hun werk, ze meer de wens hebben minder uren te werken.

Deze resultaten zijn in overeenstemming met de hypothese dat werknemers deeltijdwerk aanwenden als middel tot reducering van de arbeidsbelasting. Of werknemers hun contractomvang ook daadwerkelijk strategisch inzetten om overbelasting tegen te gaan zal uit toekomstig longitudinaal onderzoek moeten blijken.

Tabel 3: *Determinanten van minder willen werken*

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	OR	OR	OR	OR
Emotionele uitputting	1,41**		1,39**	1,33**
<i>Leeftijd (Ref: 35-44)</i>				
15-24		0,39**	0,39**	0,43**
25-34		0,88**	0,87**	0,90*
45-54		1,04	1,01	1,01
55-64		1,14*	1,12*	1,16*
<i>Contractgrootte (Ref: 36+)</i>				
0-11 uur		0,07**	0,08**	0,07**
12-19 uur		0,11**	0,12**	0,11**
20-27 uur		0,25**	0,25**	0,25**
28-35 uur		0,51**	0,49**	0,49**
Vrouwen		1,56**	1,53**	1,49**
Werkdruk				1,01
Innovatief werk				0,92**
Autonomie				1,02
Fysieke belasting				0,98*
Emotionele belasting				1,02
Cognitieve belasting				0,99
Thuis-werk interferentie				1,15**
Werk-thuis interferentie				1,21**
Nagelkerke R ²	0,038	0,191	0,215	0,224

** p<0,01; * p<0,05; multinomiale logistische regressie, referentiecategorie: evenveel willen werken; rapportage op basis van odds ratios (OR))

Nader onderzoek naar de relatie tussen arbeidsbelasting en arbeidsduur is ook maatschappelijk gewenst, om zeker twee redenen.

De eerste reden is dat aan het rijtje negatieve effecten van te hoge arbeidsbelasting: ziekte, arbeidsongeschiktheid en verloop, wellicht ook de beperking van het arbeidsaanbod moet worden toegevoegd. Onze onderzoeksresultaten zijn aanwijzingen dat, zeker in Nederland, waar veel mensen in deeltijd werken, de negatieve effecten van overbelasting tot nu toe systematisch zijn onderschat. In onderzoek naar de gezondheidseffecten van arbeidsomstandigheden is tot nu toe geen rekening gehouden met de mogelijkheid dat mensen in deeltijd werken om hoge arbeidsbelasting tegen te gaan.

De tweede reden zijn de gevonden verschillen naar sector. Er worden grote personeelstekorten voorspeld juist in het onderwijs en de zorg. Dit zijn juist de sectoren waarin veel in deeltijd wordt gewerkt. De arbeidsbelasting in de grote banen in deze sectoren is hoog en er zijn weinig mogelijkheden in het werk zelf om die

belasting te reguleren. Mogelijk is in deze sectoren, onder invloed van de noodzaak tot verhoging van de arbeidsproductiviteit, een situatie ontstaan waarin de werkdruk is opgevoerd en veel werknemers zich alleen nog in staat achten het werk in deeltijd te doen. Door in deeltijd te werken reduceren zij hun arbeidsbelasting en de kans op emotionele uitputting. Maar daarmee nemen ook de arbeidsmarkttekorten in deze sectoren toe.

Literatuur

- Booth, A.L. & Ours, J.C. van (2008). Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle. *Economic Journal*, 118, F77-F99.
- Booth, A.L. & Ours, J.C. van (2009). Hours of work and gender identity: Does part-time work make the family happier? *Economica*, 76, 176-196.
- Booth, A.L. & Ours, J.C. van (2010). *Part-time jobs: What women want?* IZA-paper 4686.
- Bossche, S.N.J. van den & Smulders, P.G.W. (2006). Werkdruk in Nederland en Vlaanderen vergeleken en verklaard. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22, 344-361.
- Bossche, S.N.J. van den, Koppes, L.L.J., Granzier, J.J.M., Vroome, E.M.M. de & Smulders, P.G.W. (2008). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Cousins, R. & Tang, N. (2004). Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. *Work, Employment and Society*, 18, 531-549.
- Fouarge, D. & Baaijens, C. (2003). *Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?* Tilburg: OSA-publicatie A199.
- Gallie, D. (2005). Work pressure in Europe 1996-2001: Trends and determinants. *British Journal of Industrial Relations*, 43/3, 351-375.
- Gallie, D. & Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93, 445-467.
- Ginn, J. & Sandell, J. (1997). Balancing home and employment. Stress reported by Social Services Staff. *Work, Employment and Society*, 11, 413-434.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict. *Gender, Work and Organization*, 14, 476-496.
- Harter, J.K. & Arora, R. (2010). The impact of time spent working and job fit on well-being around the world. In E. Diener, D. Kahneman & J. Helliwell (Eds.), *International differences in well-being* (pp. 398-433). Oxford: Oxford University Press.
- Häuser, J.A., Mojzisch, A., Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job-demand-control (-support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24, 1-35.
- Higgins, C., Duxbury, L. & Johnson, K.L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39, 17-32.
- Houtman, I. (2006). Health, chronic disease absenteeism and work disability. In P.G.W. Smulders (Ed.), *Worklife in the Netherlands* (pp. 141-164). Hoofddorp: TNO.
- Houtman, I. & Bossche, S. van den (2010). Trends in de kwaliteit van de arbeid in Nederland en Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26, 432-450.
- Hulst, M. van der (2003). Long work hours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29(3), 171-188.
- Kahneman, D., Krueger, A.B., Schkade, D.A., Schwarz, N. & Stone, A.A. (2004). A survey method for characterizing daily life experience: The Day Reconstruction Method. *Science*, 306, 1776-1780.

- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Klein Hesselink, J., Houtman, I., Hoofman, W. & Bakhuys Roozeboom, M. (2009). *Arbobalans 2009: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Laureijssen, I., Glorieux, I. & Koelet, S. (2010). Afstemming van beroepsloopbanen op gezinsverantwoordelijkheden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26, 287-302.
- Portegijs, W., Cloin, M., Keuzenkamp, S., Merens, A. & Steenvoorden, E. (2008). *Verdeelde tijd*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2007). Burnout en bevlogenheid. In W. Schaufeli & A. Bakker (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 341-358), 2^e druk. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W. & Dierendonck, D. van (2000). *UBOS - De Utrechtse Burnout Schaal. Handleiding*. Lisse: Zwets & Zeitlinger.
- Smulders, P.G.W. (2006). Work in the Netherlands and the EU compared. In P.G.W. Smulders (Ed.), *Worklife in the Netherlands* (pp. 67-82). Hoofddorp: TNO.
- Stansfeld, S. & Candy, J. (2006). Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 3, 443-462.
- Taskforce Deeltijd Plus (2010). *De discussie voorbij. Eindrapport*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Veerman, T.J., Schoemaker, C.G., Cuelenaere, B. & Bijl, R.V. (2000). *Psychische arbeidsongeschiktheid*. Doetinchem: Elsevier.
- Vlasblom, J.D. & Schippers, J.J. (2005). *Arbeidsmarktconsequenties van kinderen krijgen: een verkenning van langetermijnevolgen*. Tilburg: OSA-publicatie A216.
- Vries, J. de, Mol, M. & Bossche, S. van den (2010). Psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting en langdurig verzuim. In J. Sanders, H. Lautenbach, P.G.W. Smulders & H. Dirven (Eds.), *Alle hens aan dek. Niet-werkenden in beeld gebracht* (pp. 91-116) Hoofddorp: TNO.
- Walsh, J. (2007). Experiencing part-time work: Temporal tensions, social relations and the work-family interface. *British Journal of Industrial Relations*, 45, 155-177.
- Wooden, M., Warren, D. & Drago, R. (2009). Working time mismatch and subjective well-being. *British Journal of Industrial Relations*, 47/1, 147-179.