

Trends in psychosociale arbeidsbelasting

Werkdruk staat met regelmaat in de belangstelling van de media. Net als andere psychosociale factoren op het werk, zoals agressie en geweld of pesten op het werk, wordt werkdruk ook wel aangeduid als 'psychosociale arbeidsbelasting'. Het Ministerie van SZW voert een vierjarige campagne gericht op bewustwording van werkdruk- en werkstressgerelateerde risico's. Het jaar 2014 stond in het teken van werkdruk en afgelopen jaar werd bijzondere aandacht besteed aan agressie en geweld en aan pesten op het werk. In 2016 is dat het geval voor seksuele intimidatie en discriminatie. Doel van dit artikel is de ontwikkelingen in werkdruk en andere psychosociale factoren in het werk te beschrijven en risicosectoren te benoemen¹.

Irene Houtman, Seth van den Bossche en Ernest de Vroome

Werkdruk wordt over het algemeen gedefinieerd als een situatie waarin er geen evenwicht bestaat tussen de eisen die het werk stelt en de mogelijkheden die de werksituatie biedt om hieraan tegemoet te komen (Wiezer et al., 2012). Werkdruk, dat zich kenmerkt door hoge taakeisen en geringe regelmogelijkheden of autonomie, maar ook andere psychosociale risicofactoren in het werk kunnen leiden tot werkstress, een situatie die zich kenmerkt door emotionele, gedragsmatige en lichamelijke reacties, zoals je gespannen voelen, nerveus gedragen en een verhoging van de hartslag en bloeddruk. Als zo'n situatie van disbalans aanhoudt, kunnen gezondheidsklachten ontstaan, bijvoorbeeld in de vorm van burn-outklachten. Onderzoek laat echter ook zien dat psychosociale arbeidsbelasting kan leiden tot ernstige gezondheidsproblemen, zoals ernstige psychische problematiek (o.a. Netterstrom et al., 2008), maar ook rugklachten en andere klachten van het bewegingsapparaat (o.a. Briggs et al., 2009) en zelfs ziekenhuisopname en overlijden aan hart- en vaatziekten (o.a. Kivimaki et al., 2012).

Met deze gezondheidsproblemen gaan ook kosten gemoeid. Gezondheidsproblemen leiden tot ziekteverzuim en uiteindelijk tot arbeidsongeschiktheid. De kosten voor verzuim in Nederland zijn berekend op 11,8 miljard euro per jaar. Het blijkt dat 43% van deze kosten werkgerelateerd is, wat neerkomt op zo'n 5 miljard euro

per jaar. Circa 55% van de werkgerelateerde kosten hangt samen met psychosociale risico's op het werk, wat neerkomt op circa 2,7 miljard euro per jaar (Douwes et al., 2014). Deze verzuimkosten zijn vooral kosten voor de werkgever. Een deel van de langdurend-verzuimers zal daadwerkelijk arbeidsongeschikt worden. De WIA-intrede als gevolg van psychische aandoeningen is in Nederland al jarenlang het hoogst: bijna 36% van alle instromers (Van Deursen & Berendsen, 2015).

Het voorgaande bevestigt dat psychosociale arbeidsbelasting, en vooral werkdruk, een belangrijk risico vormt voor zowel het individu, de organisatie als de maatschappij. In dit artikel stellen we ons de volgende vragen: (1) wat zijn de ontwikkelingen van psychosociale risicofactoren in het werk over de afgelopen jaren, en (2) in welke sectoren is er met name sprake van deze risico's?

Methode

De NEA is een jaarlijkse steekproef met een omvang van ongeveer 23.000 werknemers per jaar voor de NEA 2007 tot en met 2013. In 2014² is een grotere netto steekproef van circa 37.000 werknemers geënkquêteerd. Hierdoor is de power van het jaarlijkse databestand erg groot (met name van 2014) en zijn heel kleine verschillen tussen jaren of tussen groepen al significant. De psychosociale risicofactoren in het werk die we zullen meenemen, betreffen allereerst de variabelen

¹ De gegevens die in dit artikel worden gebruikt zijn afkomstig van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) (2007 t/m 2014; Houtman et al., 2015).

² De NEA is in 2014 echter op een wat andere manier uitgevoerd, waardoor er mogelijk trendbreuken zijn opgetreden. We kunnen dit met meer zekerheid vaststellen wanneer we de gegevens over 2015 hebben en kunnen zien of een trend zich doorzet.

die traditioneel de kern van het concept werkdruk vormen: psychologische taakeisen (bijvoorbeeld: moet u erg snel werken; moet u heel veel werk doen) en autonomie (bijvoorbeeld: kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert; bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden).

Ook zullen we de trends in ongewenste omgangsvormen bekijken, zowel agressie, geweld en intimidatie door klanten, patiënten en passagiers e.d. (extern ongewenst gedrag), als door collega's en leidinggevenden (intern ongewenst gedrag).

Ten slotte zullen we ook naar trends in werkonzekerheid en in de werk-privébalans kijken (mist of verwaarloost u gezins- of familieactiviteiten door uw werk; mist of verwaarloost u werkzaamheden door gezins- of familieverantwoordelijkheden).

Naast het analyseren van trends vergelijken we dertien sectoren op deze factoren. De verschillen tussen de sectoren zullen alleen worden bekeken op basis van de NEA 2014.

Resultaten

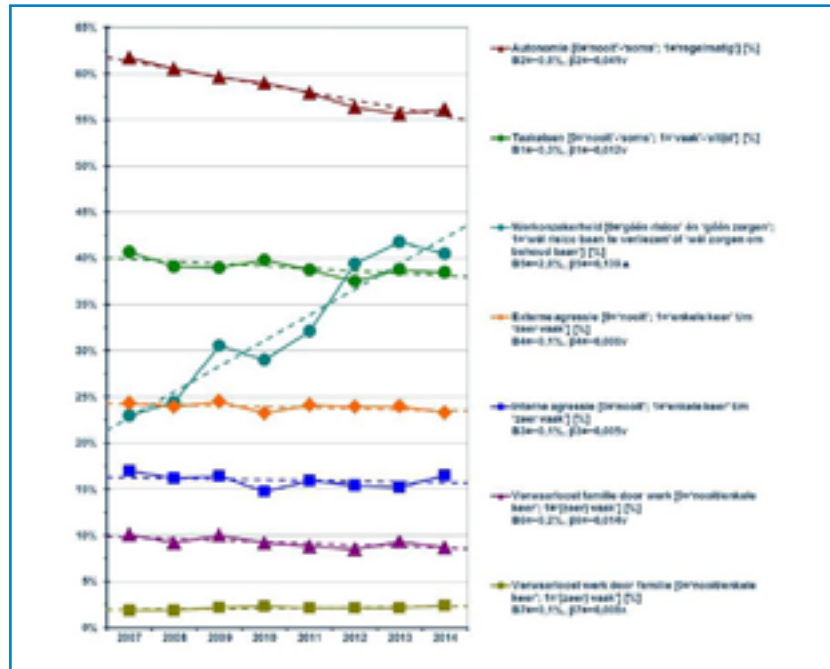
Ontwikkelingen in de tijd

De trends in diverse psychosociale risicofactoren op het werk zijn in afbeelding 1 weergegeven. Allereerst zijn dit de 'traditionele' werkdrukrisico's: psychologische taakeisen en autonomie. We zien dat de psychologische taakeisen sinds 2007 redelijk stabiel zijn, maar dat autonomie vanaf 2007 tot 2013 een gestage daling toont die in 2014 echter lijkt te stabiliseren. Deze dalende autonomie vinden we vooral onder jongeren en onder werknemers met een flexibel contract (Van den Bossche et al., 2015). Een dalende autonomie gaat veelal gepaard met een grotere kans op gezondheidsproblemen als burnout (o.a. Houtman & De Vroome, 2015).

Het percentage werknemers dat aangeeft te maken te hebben met interne respectievelijk externe agressie en geweld is sinds 2007 vrijwel stabiel. Bijna een kwart van de werknemers in Nederland heeft een enkele keer tot zeer vaak te maken met externe agressie en geweld en circa 16% heeft een enkele keer tot zeer vaak te maken met interne agressie en geweld.

Werkonzekerheid is de afgelopen jaren gestaag gestegen tot 2013. We zien een stabilisatie tussen 2013 en 2014. In 2014 heeft iets meer dan 40% van de werknemers zorgen om het behoud van de baan.

De werk-privébalans blijkt nagenoeg stabiel. Anno 2014



Afbeelding 1. Trends in psychosociale risico's op het werk (bron: NEA, TNO/CBS).

verwaarloost bijna 9% van de Nederlandse werknemers gezins- en familieverplichtingen vaak tot zeer vaak door het werk, terwijl circa 2,4% het werk vaak of zeer vaak verwaarloost door gezins- of familieverplichtingen.

Verschillen tussen sectoren

De psychosociale risicofactoren zijn in tabel 1 uitgesplitst naar sector, en de gemiddelden of percentages van de vier meest ongunstig scorende sectoren zijn in rood weergegeven. De meest 'gunstige' score is bovendien cursief en vet weergegeven, evenals de meest 'ongunstig' scorende sector.

Als we allereerst naar de 'typische' oorzaken voor werkdruk kijken – hoge taakeisen en gebrekkige autonomie – dan valt op dat er twee sectoren zijn die zowel op taakeisen als op autonomie ongunstig scoren: de horeca en het onderwijs. Bij de horeca valt bovendien op dat zij het meest ongunstig scoren van alle sectoren op (gebrek aan) autonomie. Het onderwijs scoort juist het hoogste van alle sectoren op taakeisen. Daarnaast rapporteren werknemers in de ICT-sector weliswaar relatief hoge taakeisen, maar hebben ze naar eigen zeggen wel de meeste autonomie in het werk.

Interne agressie en geweld op het werk komt het meest voor in het openbaar bestuur, de industrie, het vervoer en de horeca. Het minst vaak komt dit voor in de financiële dienstverlening (banken en verzekeraars).

Externe agressie en geweld, dat wil zeggen agressie en geweld door klanten, patiënten, passagiers, leerlingen en dergelijke komt vooral voor in de zorg. Deze sector staat ver aan kop als het gaat om dit type risico: ruim 44% van de werknemers rapporteert deze vorm van agressie en geweld. Op grote afstand, maar eveneens met relatief veel werknemers die deze vorm van agressie rapporteren, komen sectoren als het onderwijs, het openbaar bestuur en de horeca.

Tabel 1. Psychosociale risicofactoren in het werk naar sector

	Psycho-lo- gische taakeisen (% vaak, altijd)	Autonomie (% regel- matig)	Agressie en geweld (intern) (% enkele keer – zeer vaak)	Agressie en geweld (extern) (% enkele keer – zeer vaak)	Werkkonze- kerheid (% zorgen om baan)	Verwaar- loost gezin/ familie door werk (% vaak, zeer vaak)	Verwaar- loost werk door gezin/ familie (% vaak, zeer vaak)
Landbouw en visserij	26,6	39,2	12,7	3,1	27,4	7,4	2,7
Industrie	32,6	62,3	19,7	7,4	39,4	8,3	2,8
Bouwnijverheid	40,1	70,6	15,3	12	44,3	8,1	2,4
Groot- en detailhandel	37	49,5	16	23,3	34,8	7,2	1,6
Vervoer en opslag	30,7	45,8	18,7	22,4	40,9	14,5	4,0
Horeca	43,3	36,2	17	27,6	27,3	11	3,4
Informatie en communicatie	42,1	75	14,8	11,6	43,6	9,3	2,2
Financiële instellingen	45	73,6	12,4	14,9	53	8,8	2,1
Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	39,4	62,8	14,9	17,2	40,9	9,1	3,2
Openbaar bestuur	34,7	73,5	19,9	26,2	36,7	7,7	1,8
Onderwijs	47,6	48,2	15,8	28,3	30	9,9	2,9
Gezondheids- en welzijnszorg	41,4	46,2	16,3	44,1	51,8	7,9	1,8
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	34,1	61	15,3	21,4	40	8,7	1,8
Totaal	38,9	58,1	16,5	23,3	40,5	8,7	2,4

De meeste werkonzekerheid wordt gerapporteerd in de financiële sector, op korte afstand gevolgd door de zorg, de bouw en de ICT-sector. Opvallend genoeg wordt de minste werkonzekerheid gerapporteerd in de horeca. Dit laatste heeft wellicht te maken met het feit dat hier relatief veel jongeren werken die dit werk vaak doen naast een studie.

De werk-privébalans is soms redelijk verstoord, met name in de logistiek (vervoer en opslag), de horeca, de ICT-sector en de zakelijke dienstverlening. Het minste is dit het geval bij werknemers die werken in de handel (groot- en detailhandel). Bijna 9% van de Nederlandse werknemers mist of verwaarloost het gezin of de familie vaak tot zeer vaak door werkgerelateerde verplichtingen. Bij 2,4% van de Nederlandse werknemers is het omgekeerde het geval en wordt het werk verwaarloosd vanwege gezins- of familieverplichtingen. Dit komt het meeste voor in het vervoer, de horeca, de zakelijke dienstverlening en het onderwijs.

Discussie en conclusies

Ten aanzien van de trends waren er maar een paar echte dalers of stijgers onder de psychosociale risico's. Allereerst was er sprake van een stijging van de werkonzekerheid. Deze was fors en ook niet onverwacht. Sinds 2008 is er in Nederland een recessie aan de gang, en die

kost banen. Dit risico lijkt echter gestabiliseerd sinds 2013. Deze werkonzekerheid bleek vooral te spelen bij de financiële dienstverlening, de sector waar de recessie aanvankelijk begon en die sindsdien voortdurend in reorganisatie is. Andere sectoren waar veel werkonzekerheid is, zijn de zorg, de bouw en de ICT-sector.

Een ander psychosociaal risico dat een gestage verandering laat zien is autonomie. Deze daalt sinds 2007. Het blijkt echter lastig precies aan te geven wat de oorzaak is van deze daling. Mogelijk heeft het te maken met de voortschrijdende automatisering en protocollering, maar harde bewijzen hiervoor zijn er niet. Het zou ook een tijdelijk effect van economische bewegingen kunnen zijn. Wel is duidelijk dat autonomie zowel voor de individuele werknemer, als voor het bedrijf belangrijk is voor innovatief werkgedrag en sociale innovatie (Pot, Kraan en Van den Bossche, 2009; Van den Bossche et al., 2015) en voor de concurrentiekracht van bedrijven en sectoren (Van Hoorn, 2015).

In ander onderzoek, waarin het accent meer op leeftijd lag, bleek bovendien dat autonomie in interactie met leeftijd een significante bijdrage leverde aan de verklaring van burn-outklachten, bovenop de zelfstandige effecten van autonomie en leeftijd. Weinig autonomie lijkt vooral een zwaardere last voor ouder wordende werknemers (Houtman & De Vroome, 2015). Verhofstadt,

De Witte en Omeij (2009) lieten in een longitudinaal onderzoek zien dat er een groep werknemers is die 'vast komt te zitten' in werk dat zich kenmerkt door lage autonomie, vooral in combinatie met hoge taakeisen. De werknemers met een grotere kans om in dit soort werk vast te komen zitten bleken vooral vrouwen en kwetsbare werknemers te zijn, bijvoorbeeld werknemers met een relatief laag opleidingsniveau of met gezondheidsklachten. In het huidige artikel blijken vooral werknemers in de sectoren onderwijs en horeca zowel hoge taakeisen als weinig autonomie te rapporteren.

De overige psychosociale risico's, inclusief psychologische taakeisen, zijn redelijk stabiel. In de periode voor 2000 waren de taakeisen in Nederland vergeleken met die van andere Europese lidstaten hoog. Na 2000 stabiliseerde het niveau van taakeisen in Nederland. In de rest van Europa ging deze stijging van taakeisen echter gewoon door. Dit had tot gevolg dat Nederland van koploper op het gebied van psychologische taakeisen sinds 2010 in Europa een 'middenmoter' is geworden (Hooftman et al., 2011).

Bijna 9% van de Nederlandse werknemers rapporteert dat het werk de gezins- of familieplichtingen vaak tot zeer vaak negatief beïnvloedt. Dit percentage is hoger dan dat waar men aangeeft dat de gezins- of familieplichtingen het werk vaak tot zeer vaak negatief beïnvloeden. In de eerder genoemde vergelijking van Nederland met andere landen (Hooftman et al., 2011) blijken werkenden in Nederland echter een betere werk-privébalans te hebben dan werkenden in andere Europese lidstaten. Het is dus onduidelijk in hoeverre het percentage Nederlandse werknemers dat problemen aangeeft met de werk-privébalans als 'ernstig' moet worden beoordeeld.

In de vergelijking van Nederland met andere Europese lidstaten op de psychosociale arbeidsbelasting in brede zin komt de Nederlandse werknemer er in het algemeen goed vanaf, met uitzondering van het risico op werkgerelateerde agressie (Hooftman et al., 2011).

Referenties

Bossche, S. van den, Muller, J. et al. (2015). Dalende autonomie werknemers risico voor innovatiekracht. *ESB*, 100 (4711), 4 juni 2015, 348-350.

Briggs, A.M., Bragge, P., et al. (2009). Prevalence and associated factors for thoracic spine pain in the adult working population: A literature review. *Journal of Occupational Health*, 51, 177-192.

Deursen, C. van, & Berendsen, E. (2015). Ontwikkelingen van de WAO/WIA-instroom 2000-2014. In: *UWV Kennisverslag 2015-2*, p. 23-32.

Douwes, M., Hooftman, W., et al. (2014). *Arbobalans 2014. Kwaliteit van de arbeid: effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO.

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B.J.M., De Vroome, E.M.M. & Bossche, S.N.J. van den (2015). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

Hooftman, W.E., Klauw, M. van der, et al. (2011). Het Europees perspectief. In: *Arbobalans 2011*. Hoofddorp, TNO., p. 59-86.

Hoorn, A. van. (2015). Sociale innovatie en de concurrentiekracht van

sectoren. *ESB*, 100 (4702), 29 januari 2015, 42-45.

Houtman, I., & Vroome, E. de (2015). *Jongeren, werkstress en flexibele arbeidscontracten*. Leiden: TNO

Kivimaki, M., Nyberg, S.T., et al. (2012). Job strain as a risk factor for future coronary heart disease: collaborative meta-analysis of 2358 events in 197,473 men and women. *The Lancet*, 380, 1491-7.

Netterstrom, B., Conrad, N., et al. (2008). The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. *Epidemiologic Reviews*, 30, 118-132.

Pot, F., Kraan, K. et al. (2009). De invloed van werk en organisatie op innovatief werkgedrag. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(1), 44-62.

Verhofstadt, E., Witte, H. et al. (2009). Demand, control and its relationship with job mobility among young Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 20(2), 266-293.

Wiezer, N., Schelvis, R. et al. (2012). *Werkdruk*. Hoofddorp: TNO.

Over de auteurs



Dr. I. Houtman
Senior researcher
Work, health and technology
TNO Leiden
irene.houtman@tno.nl



Drs. S. van den Bossche,
Senior researcher and
Programme manager monitoring work
and health
Work, health and technology
TNO Leiden



Dr. E. de Vroome
Researcher
Work, health and technology
TNO Leiden