

Referenties voor de analyse van werkdruk en de werk-intensivering

Irene Houtman, Steven Dhondt, Paul Preenen, Karolus Kraan, Ernest de Vroome
Bron: Workpaper 36 tbv WRR-rapport over intensivering van het werk
Selectie: Vincent Vrooland

Gemiddeld geeft volgens het NEA-rapport 2018 40 procent van de medewerkers aan dat er een hoge of te hoge werkdruk is. En dat dat om een aanpak vraagt. Helaas komt het daar niet altijd van. Uiteraard wordt er in veel organisaties serieus aan gewerkt. Maar vaak ook niet. In de leken-praktijk van alle dag wordt het begrip “werkdruk” op te veel verschillende manieren gebruikt en uitgelegd. En ofschoon de arbeidsomstandighedenwet eist dat problemen bij de bron worden aangepakt komt het vaak voor dat werkdruk gewoonweg als gegeven wordt geaccepteerd of dat meteen gekeken wordt naar versterking van het weerstandsvermogen van werknemers.

In de wetenschap ligt dat anders. Daar wordt bij het begrip werkdruk verwezen naar de intensivering van werk. Sinds het verschijnen van het WRR-rapport over de intensivering van werk zijn de achtergronden en oorzaken bekend. En wordt om een aanpak gevraagd, meestal door het anders organiseren van het werk. Die aanpak heeft ook een duidelijke naam: sociale innovatie in bedrijven.

In dit document geven we op de volgende pagina's eerst de bronnen van werkintensivering zoals die in de EU en in Nederland zijn onderzocht. In de daarop volgende pagina's wordt een indeling getoond van de aangetroffen werkintensivering in een aantal voorbeeld-beroepen.

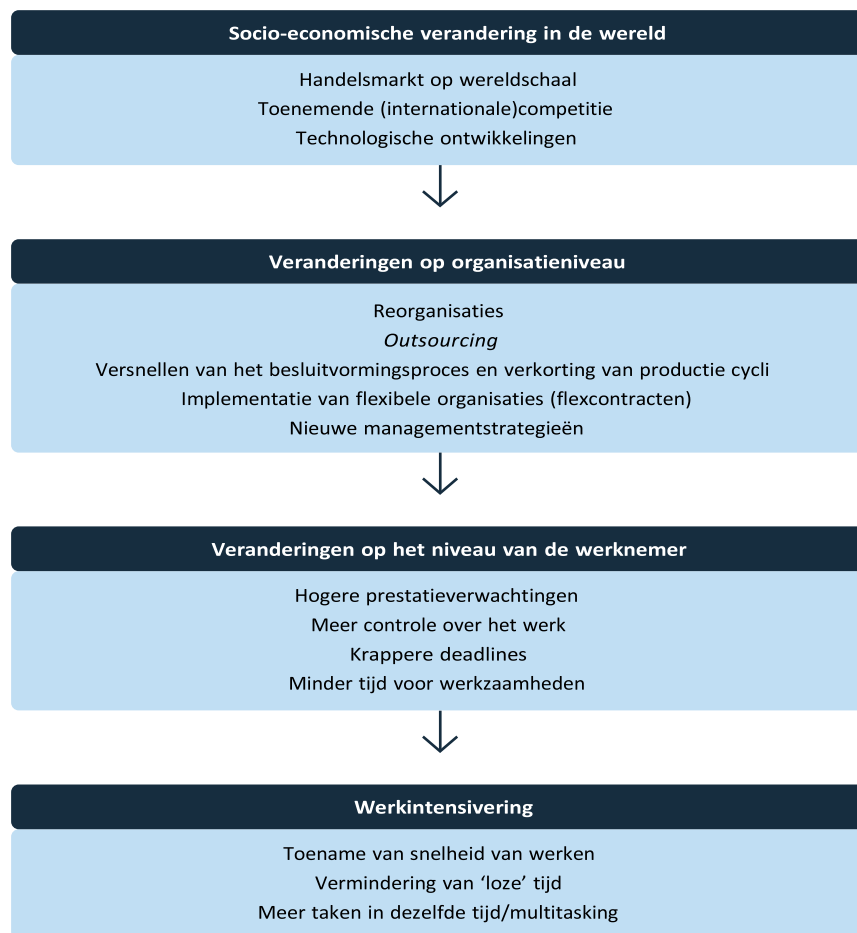
Het complete rapport is te downloaden bij de externe publicaties van de kennisbank van de NAAW-website

Tabel 2.1 Definities en operationalisatie van werkintensivering in context.

Definitie, operationalisatie	Bron
'het snel werken' 'tegen deadlines aan werken'	Green & McIntosh (2001)
De mate waarin banen vereisen onder grote spanning te moeten werken.	Green (2004)
Aantal uren werk Indicatoren van 'high-performance practices'	White et al. (2003)
Toename van de 'effort' om de kernonderdelen van de baan uit te voeren.	Wood et al. (2012)
De perceptie van de werknemer van toenemende werkintensiteit.	Franke (2015)
Een maat van ervaren intensivering van taakeisen: – Toename in werksnelheid – Meer taken in dezelfde periode – Vermindering van 'loze' tijd	Kubicek en collega's: Kubicek, Paškvan & Korunka (2015) Paškvan, Kubicek, Prem & Korunka (2016) Kubicek & Tement (2016) Paškvan & Kubicek (2017)
Het gevoel van werknemers dat werken veeleisender en intenser wordt.	Ogbonnaya et al. (2017)
Intensivering van werk werd gemeten met vijf dichotome items volgens aanbevelingen van de OECD (1997): – Toegenomen autonomie en verantwoordelijkheid – Toegenomen technische /professionele eisen – Toegenomen kennis – Toegenomen interdisciplinaire samenwerking – Toegenomen vraag naar arbeidsproductiviteit.	Bamberger et al. (2015)

Aan de hand van deze analyses kunnen we (TNO, VV) een causale keten afleiden van factoren die leiden tot werkintensivering (figuur 2.1). De causale keten start bij de belangrijkste primaire oorzaken van de verandering, namelijk globalisering en digitalisering. Deze oorzaken leiden tot veranderingen op het niveau van de organisatie, zoals reorganisaties en het afstoten van taken. En hiermee tot het afstoten van personeel zodra hun taken niet meer tot de kerntaken van de organisatie behoren (outsourcing), tot snellere besluitvorming en kortere productietijden. De globalisering en digitalisering van werk leiden bovendien tot de noodzaak voor organisaties om flexibeler (en bij voorkeur goedkoper) in te spelen op de klant- of productievraag. Dit doen ze door een schil van werknemers met flexibele contracten te organiseren (tijdelijk personeel, uitzendkrachten of oproep- en invalkrachten).

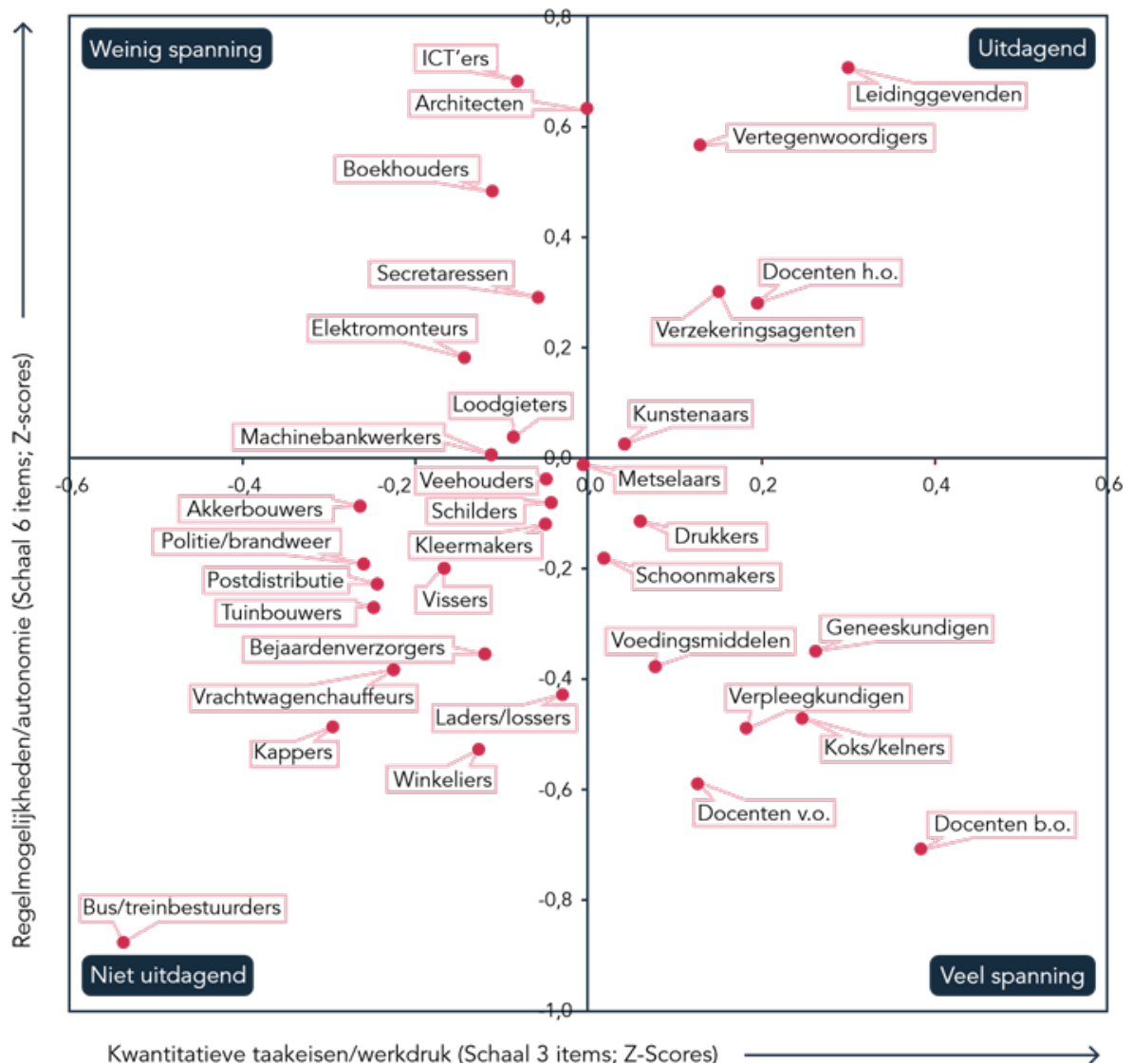
Figuur 2.1 De causale keten van socio-economische veranderingen naar werkintensivering (naar Paškvan en Kubicek 2017).



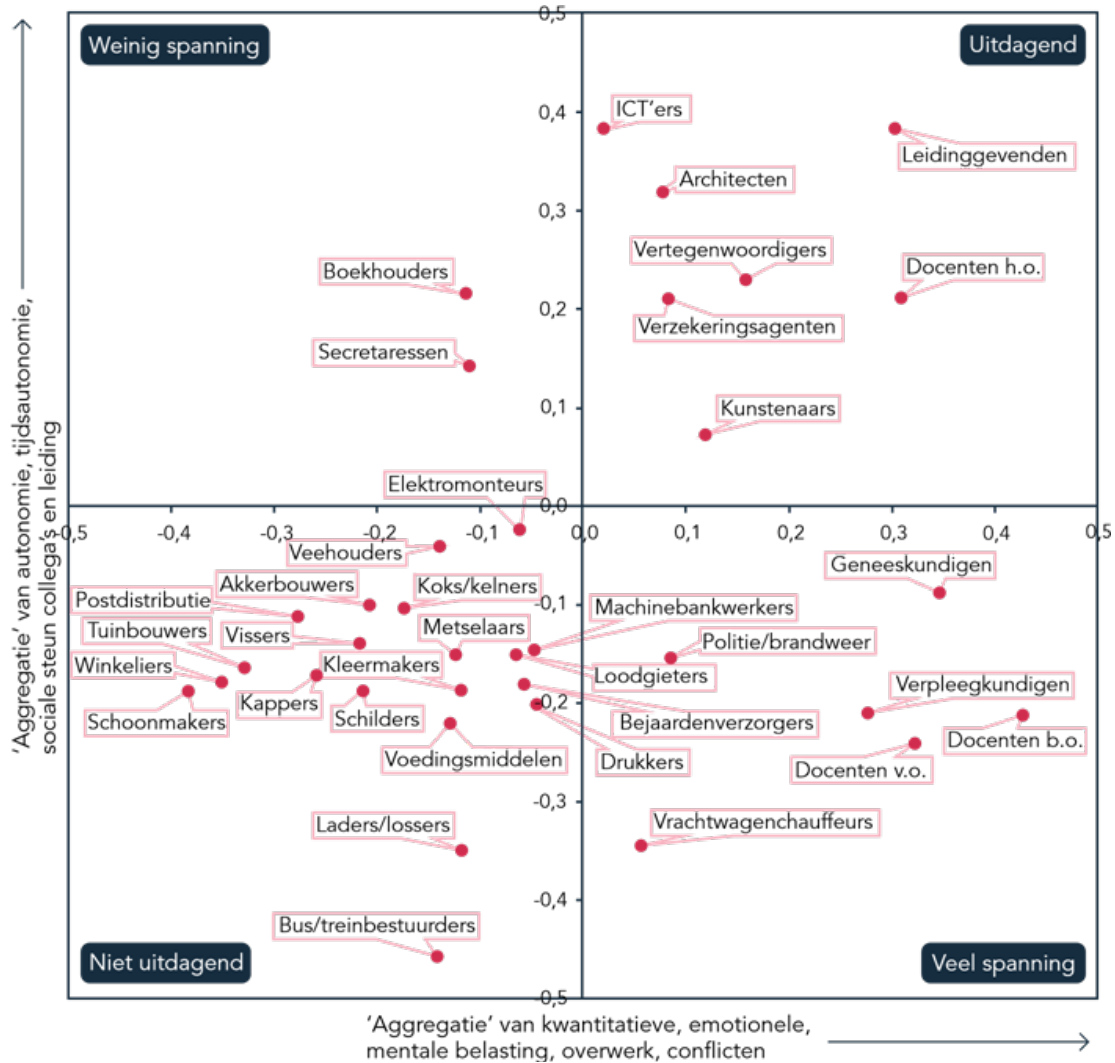
T.a.v. de analyse van werkdruk heeft TNO twee tabellen geleverd.

- 1 - De eerste betreft de relatie tussen taakeisen (horizontaal) en regelmogelijkheden (verticaal).
- 2 - De tweede tabel omvat meer zaken: daarbij is het begrip taakeisen uitgebreid met emotionele en mentale taakeisen en zijn de regelmogelijkheden uitgebreid met "tijdsautonomie (zelf rusttijden kunnen bepalen) en de sociale steun van collega's en leidinggevenden.

Figuur 3.1 Plot van beroepen naar de hoogte van taakeisen (zie horizontale as) en de mate van regelmogelijkheden (autonomie; verticale as).



Figuur 3.2 Plot van beroepen naar de hoogte van taakeisen bestaande uit kwantitatieve, emotionele en mentale taakeisen, overwerk en conflicten in werk (zie horizontale as), en de mate van regelmogelijkheden (verticale as). Hierbij bestaan de regelmogelijkheden uit autonomie, inclusief tijdsautonomie, en uit sociale steun van leiding en collega's.



Figuur 3.1 Plot van beroepen naar de hoogte van taakeisen (zie horizontale as) en de mate van regelmogelijkheden (autonomie; verticale as).