

# Waardoor geraakt de hardwerkende Vlaming gestresseerd?

***Over Vlamingen bestaat het beeld (de mythe?) van de 'hardwerkende Vlaming'. De arbeidsproductiviteit ligt in Vlaanderen/België in vergelijking met andere landen inderdaad op een relatief hoog niveau. Volgens de OESO (2003) bekleedt België een derde plaats in de ranglijst van landen naar arbeidsproductiviteit, na Noorwegen en Luxemburg, maar voor Frankrijk, Nederland, de VS en Duitsland. Over de schaduwzijden van die hoge productiviteit is minder bekend of wordt minder gerept. Leidt al dat noeste werken niet tot stress, gezondheidsklachten, vroegtijdige uitval op de arbeidsmarkt? Of zijn de banen op de Vlaamse arbeidsmarkt zodanig aantrekkelijk, uitdagend en motiverend dat de veeleisende inspanningen op het werk ruimschoots gecompenseerd worden door de arbeidsvreugde die de werknemer uit het werken zelf haalt?***<sup>1</sup>

In een theorietoetsend onderzoek (Van Ruysseveldt, 2006) zijn deze vragen nader aan de orde geweest. Enerzijds is onderzocht welke kenmerken van het werk een invloed hebben op het niveau van werkstress (geoperationaliseerd als psychische vermoeidheid). Anderzijds is ook de samenhang tussen deze werkkenmerken en een positief effect, namelijk plezier in het werk, geanalyseerd. Daarbij is gebruik gemaakt van het *Job Demands-Resources* (JD-R) model (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Achtereenvolgens behandelen we kort de uitgangspunten van het JD-R model, het gehanteerde onderzoeksmodel en de hypothesen, de methode en de resultaten.

## Het Job Demands-Resources (JD-R) model

Het JD-R model is ontwikkeld door Bakker, Schaufeli en Demerouti (1999), en kan gebruikt worden

voor het verklaren van burnout, maar ook van allerlei andere verschijnselen op het terrein van stress en welzijn op het werk.

Ten eerste gaat het model er vanuit dat, alhoewel elke beroepsgroep geconfronteerd wordt met specifieke, beroeps- of functie-eigen taakkenmerken, deze toch steeds onder te brengen zijn in twee categorieën: *Job Demands* en *Job Resources*. *Job Demands*, werkeisen, omvatten alle fysieke, sociale of organisationele aspecten van het werk die een volgehouden fysieke of mentale inspanning vereisen en die om die reden verbonden zijn met specifieke

fysiologische en psychologische kosten voor de werknemer (bijvoorbeeld psychische vermoeidheid). Voorbeelden van werkeisen zijn een hoge taakbelasting, rolonduidelijkheid en emotioneel veeleisende klanten. *Job Resources*, hulpbronnen, omvatten alle fysieke, psychologische, sociale of organisationele aspecten van het werk die (a) bijdragen aan het realiseren van de taakdoelstellingen, (b) de fysiologische en psychologische kosten verbonden met de aanwezige werkeisen reduceren, en (c) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Bakker et al., 2005). Voorbeelden van hulpbronnen zijn zelfstandigheid, participatie in de besluitvorming en sociale steun.

Ten tweede hangen werkeisen en hulpbronnen elk samen met specifieke uitkomsten, en dat als gevolg van het optreden van twee parallelle processen (Schaufeli & Bakker, 2004). In het *Energetic Process* zorgen (te) hoge werkeisen voor een voortdurende

aantasting van de energiereserves van de taakuitvoerder, en daarmee op de lange duur tot chronische vermoeidheid en uitputting. In het *Motivational Process* motiveert het beschikken over voldoende hulpbronnen omdat de werknemer daarvoor zijn behoeften aan persoonlijke groei en ontwikkeling kan realiseren. Maar ze spelen daarnaast ook een extrinsiek motiverende rol omdat ze de werknemer helpen bij de verwezenlijking van zijn taakdoelstellingen. Dit proces heeft dus een positief effect op de werknemer: motivatie, arbeidstevredenheid, bevlogenheid, enzovoort (Schaufeli & Bakker, 2001).

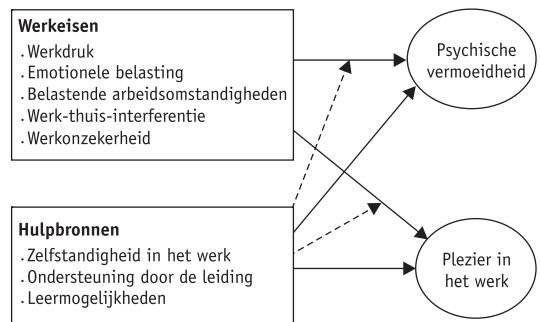
Ten derde veronderstelt het JD-R model dat allerlei werkeisen en hulpbronnen met elkaar in interactie kunnen staan en zo tot verminderde stress en verhoogde motivatie/tevredenheid kunnen leiden. Het beschikken over voldoende hulpbronnen reduceert het negatieve effect van de werkeisen op vermoeidheid, en omgekeerd kunnen werkeisen het positieve effect van hulpbronnen op motivatie/tevredenheid ondermijnen.

## Onderzoeksmodel en hypothesen

Het onderzoeksmodel, dat we toepassen op een representatieve steekproef van de Vlaamse loontrekkende beroepsbevolking, is grafisch weergegeven in figuur 1. Voor het toetsen van de veronderstellingen van het JD-R model zijn twee afhankelijke variabelen gebruikt: psychische vermoeidheid en plezier in het werk. Psychische vermoeidheid situeert zich op de *strain*- of spanningsas en duidt op de mate waarin het werk bij de taakuitvoerder spanningsklachten zoals stress, emotionele uitputting, psychosomatische klachten veroorzaakt. Plezier in het werk situeert zich op de welbevinden-as en duidt op een positief gevolg van het werk. Het is vanuit beleidsmatig oogpunt even zinvol en wenselijk werkplekken dusdanig in te richten dat zowel negatieve gevolgen voor de werknemer worden vermeden als dat positieve gevolgen worden gestimuleerd. Zoals blijkt uit het onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004) vormen negatieve en positieve uitkomsten van werken niet noodzakelijk uitersten op een bipolair continuüm, maar staan ze relatief onafhankelijk ten aanzien van elkaar: werk kan tegelijk vermoeiend én plezierig zijn.

**Figuur 1.**

Grafische weergave van het onderzoeksmodel (gebaseerd op het JD-R model)



In het onderzoeksmodel zijn vijf werkeisen opgenomen: werkdruk, emotionele belasting, belastende arbeidsomstandigheden, werk-thuis-interferentie en werkonzekerheid. Het JD-R model voorspelt dat een verhoging in elk van deze werkeisen een toename van de psychische vermoeidheid en een afname van het plezier in het werk tot gevolg heeft.

Daarnaast zijn drie hulpbronnen opgenomen: zelfstandigheid in het werk, steun van de leidinggevende en leermogelijkheden. Het JD-R model voorspelt dat naarmate een werknemer over meer van deze hulpbronnen beschikt zijn niveau van psychische vermoeidheid zal dalen en hij zijn werk als plezieriger zal ervaren.

In navolging van Bakker et al. (2005) zijn in het onderzoeksmodel ook de gepostuleerde interactie-effecten opgenomen. De veronderstelling luidt dat *elke* hulpbron het verband tussen *elke* werkeis en de uitkomsten van het werk (vermoeidheid, plezier in het werk) modereert. Het in voldoende mate beschikken over een specifieke hulpbron zou dus tot gevolg hebben dat de negatieve effecten van een specifieke werkeis uitblijven of sterk verminderen.

## Methode

De data voor dit onderzoek zijn verzameld in het kader van de nulmeting van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor door STV Innovatie & Arbeid. In 2004 is naar een representatieve steekproef uit de Vlaamse loontrekkende beroepsbevolking een schriftelijke vragenlijst gezonden. In totaal zijn 20 000 vra-

genlijsten verzonden. Daarvan werden er 12 360 ingevuld teruggezonden (brutorespons = 61,1%). Na allerlei kwaliteitscontroles bleken er 12 095 bruikbaar (nettorespons = 60,6%). Bekeken naar leeftijd, geslacht en sector van tewerkstelling wijkt de gerealiseerde steekproef nauwelijks af van de populatie (zie voor een uitgebreide toelichting bij

de steekproeftrekking en dataverzameling: Bourdeaud'hui et al., 2004, 63-80).

Voor de vragenlijst is gebruik gemaakt van gevalideerde Nederlandstalige schalen met betrekking tot werkkenmerken en werkuitskomsten. De meeste van deze schalen zijn ontleend aan de Vragenlijst

**Tabel 1.**

Hiërarchische multiple regressieanalyse met psychische vermoeidheid en plezier in het werk als afhankelijke variabelen

Stap	Onafhankelijke variabelen	Psychische vermoeidheid		Plezier in het werk	
		$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
1.	Geslacht	-.06**		.06**	
	Leeftijd	n.s.		-.10**	
	Opleidingsniveau	-.02**	.01	.02*	.01
2.	Risicobronnen	.22**		.11**	
	Werkdruk				
	Emotionele belasting	.07**		n.s.	
	Belastende arbeidsomstandigheden	.04**		.03**	
3.	Werk-thuis-interferentie (WTI)	.46**		.08**	
	Werkonzekerheid	-.02**	.47	-.07**	.15
	Hulpbronnen	.06**		n.s.	
	Zelfstandigheid in het werk				
4.	Ondersteuning door de leiding	.05**		.18**	
	Leermogelijkheden	.08**	.02	.38**	.20
	Interacties				
	Werkdruk x zelfstandigheid in het werk	.03**		.07**	
5.	Werkdruk x ondersteuning door de leiding	n.s.		n.s.	
	Werkdruk x leermogelijkheden	n.s.	.001	.04**	.02
	Emotionele belasting x zelfstandigheid in het werk	n.s.		n.s.	
6.	Emotionele belasting x ondersteuning door leiding	n.s.		n.s.	
	Emotionele belasting x leermogelijkheden	n.s.	.000	n.s.	.000
	Belastende arb.omst. x zelfstandigheid in het werk	n.s.		n.s.	
7.	Belastende arb.omst. x ondersteuning door leiding	-.03**		.02**	
	Belastende arb.omst. x leermogelijkheden	.02**	.001	n.s.	.001
	WTI x zelfstandigheid in het werk	n.s.		n.s.	
8.	WTI x ondersteuning door de leiding	n.s.		.03**	
	WTI x leermogelijkheden	n.s.	.000	.05**	.003
	Werkonzekerheid x zelfstandigheid in het werk	n.s.		-.02*	
Adj. R <sup>2</sup>	Werkonzekerheid x ondersteuning door de leiding	n.s.		-.03**	
	Werkonzekerheid x leermogelijkheden	n.s.	.000	-.04**	.004
Adj. R <sup>2</sup>			.49		.39

\* p <.05      \*\* p <.01      n.s. = niet significant

Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Veldhoven & Meijman, 1994). Voor het toetsen van de hypothesen is gebruik gemaakt van hiërarchische regressieanalyse en covariantieanalyse, nadat eerst de betrouwbaarheid van de gebruikte schalen is onderzocht. Met uitzondering van de schaal belastende arbeidsomstandigheden (.73) draagt de Cronbach's alpha van de schalen .80 of meer. In de statistische analyses is steeds gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en onderwijsniveau.

## Resultaten

---

In tabel 1 zijn de resultaten van de hiërarchische regressieanalyse voor de beide afhankelijke variabelen gerapporteerd. In stap 1 zijn de controlevariabelen ingevoerd, in stap 2 de werkeisen, in stap 3 de hulpbronnen en in de volgende vijf stappen telkens de interactietermen tussen een van de werkeisen met elk van de hulpbronnen.

Een eerste vaststelling is dat het model een relatief grote totale verklaarde variantie genereert, zowel in de afhankelijke variabele psychische vermoeidheid (Adj.  $R^2 = .49$ ) als in de afhankelijke variabele plezier in het werk (Adj.  $R^2 = .39$ ). Bovendien verklaren de vijf werkeisen alleen al 47% van de individuele verschillen in psychische vermoeidheid, terwijl de drie hulpmiddelen alleen 20% van de individuele verschillen in plezier in het werk verklaren. Spanningsverschijnselen zoals psychische vermoeidheid hangen dus sterker samen met het optreden van hoge werkeisen, motivatieverschijnselen zoals plezier in het werk hangen sterker samen met de beschikbaarheid van hulpbronnen.

Elk van de vijf werkeisen heeft een significant hoofdeffect op psychische vermoeidheid. Een toename in de werkdruk, in de emotionele belasting, in het voorkomen van belastende arbeidsomstandigheden en WTI en in de werkonzekerheid leidt tot een significante toename in de psychische vermoeidheid.<sup>2</sup> Werkdruk, maar vooral WTI blijken krachtige voorspellers van psychische vermoeidheid.

Elk van de drie hulpbronnen heeft een significant hoofdeffect op psychische vermoeidheid. Een gebrek aan zelfstandigheid in het werk, aan steun door de leidinggevende en aan leermogelijkheden

leidt tot een significante toename in de psychische vermoeidheid. Slechts drie van de vijftien theoretisch mogelijke interactietermen blijken significant. Een hoge mate van zelfstandigheid in het werk leidt tot een reductie van het negatieve effect van werkdruk op psychische vermoeidheid: een werkdrukstijging leidt tot een toename in de psychische vermoeidheid, maar die toename is sterker naarmate de zelfstandigheid in het werk lager is. Daarnaast hebben alleen nog ondersteuning door de leidinggevende en leermogelijkheden een significant interactie-effect op het verband tussen belastende arbeidsomstandigheden en psychische vermoeidheid.

Wat de verklaring van de tweede afhankelijke variabele betreft blijkt dat vier van de vijf werkeisen een significant hoofdeffect hebben op plezier in het werk. Een toename in de werkdruk, in belastende arbeidsomstandigheden en WTI, en in werkonzekerheid leidt tot een significante afname in het plezier op het werk. Alleen emotionele belasting blijkt geen significante voorspeller te zijn.

Twee van de drie hulpbronnen hebben een significant hoofdeffect op plezier in het werk. Opvallend is dat zelfstandigheid geen significante voorspeller is van plezier in het werk, en dat leermogelijkheden de krachtigste voorspellers zijn. Een goede ondersteuning door de leidinggevende en de aanwezigheid van (veel) leermogelijkheden leiden tot een betekenisvolle toename in het plezier in het werk.

Acht van de vijftien theoretisch mogelijke interactietermen blijken significant. Ook nu leidt een hoge mate van zelfstandigheid in het werk tot een reductie van het negatieve effect van werkdruk op plezier in het werk: het niveau van plezier in het werk is uitermate problematisch voor de groep werknemers die een hoge werkdruk combineren met een lage zelfstandigheid. Maar ook de aanwezigheid van (veel) leermogelijkheden leidt tot een reductie van het negatieve effect van werkdruk op plezier in het werk. Verder heeft de ondersteuning door de leidinggevende een significant interactie-effect op de relatie tussen belastende arbeidsomstandigheden en plezier in het werk, en op de relatie tussen WTI en plezier in het werk.

Zelfstandigheid in het werk blijkt dus een significante, maar geen krachtige voorspeller van psychi-

sche vermoeidheid, en is geen significante voorspeller van plezier in het werk. Omdat deze analysesresultaten enigszins afwijken van de gangbare 'stressmodellen', zijn enkele bijkomende analyses uitgevoerd. En dan blijkt er een erg belangrijk, significant interactie-effect te bestaan van leer mogelijkheden op de relatie tussen zelfstandigheid in het werk en de afhankelijke variabelen. Bij een lage mate van zelfstandigheid in het werk leidt een afname van de leer mogelijkheden tot een veel sterkere stijging van de psychische vermoeidheid, dan bij een hoge of matige zelfstandigheid in het werk. De groep werknemers die weinig zelfstandigheid in het werk combineert met weinig leer mogelijkheden is numeriek niet onbelangrijk: bijna 21% van de respondenten behoort ertoe. Wat het plezier in het werk betreft valt op dat bij *elk* niveau van zelfstandigheid (dus ook bij een hoge mate van zelfstandigheid) een gebrek aan leer mogelijkheden samenhangt met een uitgesproken verslechtering in het welbevinden. Veel zelfstandigheid in het werk gaat alleen gepaard met veel plezier in het werk als er tegelijk ook voldoende leer mogelijkheden in het werk aanwezig zijn.

## Conclusies

---

Omdat het onderzoeksdesign cross-sectioneel van aard is, kunnen uit de gevonden samenhangen geen conclusies met betrekking tot oorzakelijke verbanden getrokken worden. Daarvoor is verder longitudinaal onderzoek vereist. Toch geeft dit onderzoek een goed beeld van enkele belangrijke werkkenmerken die ten grondslag liggen aan het optreden van stress bij Vlaamse werknemers. Onze resultaten wijzen erop dat een spectaculaire verlaging van het stressniveau niet te realiseren valt zonder in te grijpen in de werkdruk en de werk-thuis-interferentie; en dat de arbeidsvreugde bij werknemers alleen maar spectaculair te verbeteren valt door hen meer leer mogelijkheden in het werk ter beschikking te stellen, door een betere steun vanuit de leiding en door het verlagen van de werkdruk.

Een beleid dat een terugdringing van het gemiddelde stressniveau beoogt, dient in de eerste plaats gericht te zijn op een verlaging van de werkdruk en een betere afstemming tussen werk en gezin/privé. In de tweede plaats dienen beleidsmaatregelen

zich te richten op het verminderen van belastende arbeidsomstandigheden, van emotioneel belastende omstandigheden en van werkonzekerheid. Een significante toename van de zelfstandigheid in het werk en vooral van de leer mogelijkheden, leidt ten derde niet alleen tot een rechtstreekse verlaging van het stressniveau, maar zorgt er ook voor dat de werkdruk waarmee de werknemer te kampen heeft minder negatieve effecten heeft op diens gezondheid en welbevinden.

Gegeven onze onderzoeksresultaten vereist het bevorderen van de motivatie/arbeidsvreugde een enigszins andere aanpak. Het meeste heil is te verwachten van het bevorderen van de leer mogelijkheden (samen met de zelfstandigheid in het werk) en van goede sociale verhoudingen op de werkvloer, in het bijzonder effectieve steun van de leidinggevende. Daarenboven valt te verwachten dat het realiseren van een niet te hoge werkdruk de motivatie en arbeidsvreugde bevordert: het bevorderen van leer mogelijkheden en zelfstandigheid in het werk zal minder effect hebben op de motivatie/arbeidsvreugde wanneer het niveau van werkdruk te hoog is.

In vergelijking met eerdere onderzoeken bevestigen onze onderzoeksresultaten de rol en het belang van klassieke stressoren zoals werkdruk, zwaar fysiek werk, emotionele belasting en werkonzekerheid, maar ze wijzen tegelijk op het grote belang van enkele 'nieuwe', relatief weinig onderzochte factoren. Ten eerste blijkt de werk-thuis-interferentie een krachtige voorspeller van psychische vermoeidheid te zijn. Deze bevinding ondersteunt het nut van de sterk toegenomen beleidsinspanningen op het vlak van het verbeteren en vergemakkelijken van de afstemming tussen werk en thuis (onder meer tijds-krediet, zorgverlof, kinderopvang). Maar tegelijk blijkt uit de resultaten dat deze inspanningen nog niet volstaan. Nader onderzoek op dit terrein is gewenst. Meer inzicht is nodig in de invloed van gezinssituatie en werkrooster op de relatie tussen WTI en spanning/welbevinden.

Ten tweede blijkt de beschikbaarheid van voldoende leer mogelijkheden op de werkplek een nog krachtiger voorspeller van psychische vermoeidheid en vooral van plezier in het werk te zijn dan de zelfstandigheid in het werk. Ook op dit vlak zijn de afgelopen jaren beleidsinspanningen geleverd

(vorming, innovatie). Van belang is echter vooral dat de werkplek dusdanig ingericht wordt dat de taakuitvoering zelf tot een leereffect leidt, en dat de werkplek de taakuitvoerder tezelfdertijd een voldoende mate van zelfstandigheid in het werk biedt (interactie-effect). Vanuit een dergelijk oogpunt is beleidsmatig nog onvoldoende ondernomen. Dat heeft uiteraard veel te maken met het feit dat beleidsmakers (overheid én sociale partners) zich hier op glad terrein begeven: dat van de werkgeversautonomie. De vormgeving van de arbeidsorganisatie behoort volgens het Belgische basiscompromis grotendeels tot de exclusieve prerogatieven van het management. Onze resultaten suggereren om (terug) meer aandacht te besteden aan de interventiepraktijk van taak(her)ontwerp, en daarbij alle betrokken partijen gevoelig te maken voor de spannings- en welbevindendimensies die met de inrichting van het werk verbonden zijn.

Joris Van Ruysseveldt  
Open Universiteit Nederland  
Faculteit Psychologie

## Noot

1. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de SERV-databank 'Vlaamse Werkbaarheidsmonitor', de inhoud van de tekst bindt alleen de auteur.
2. Een lage score op werkonzekerheid duidt op een hoge mate van werkonzekerheid.

## Bibliografie

- Bakker, A., Schaufeli, W., & Demerouti, E. 1999. Werkstressoren, energiebronnen, en burnout: het WEB-model. In J. Winnubst, F. Schuur, & J. Dam (Eds.). *Praktijkboek gezond werken*: 1-19. Maarssen: Elsevier.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M. 2005. Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10: 170-180.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. 2004. *Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel: STV/SERV.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A., & Schaufeli, W. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86: 499-512.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. 2001. Werk en welbevinden. Naar een positieve benadering in de Arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag en Organisatie*, 14: 229-252.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315.
- Van Ruysseveldt, J., Cambré, B., Depickere, A., & Adiele, M. 2004. Door de bank genomen? Stress in de banksector. In G. Van Hootegem, & B. Cambré (Eds.). *Over werk(t) in de actieve welvaartstaat*: 189-204. Leuven: Acco.
- Veldhoven, M. & Meijman, T.F. 1994. *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*. Amsterdam: NIA.
- Van Ruysseveldt, J. 2006. Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers. Een toepassing van het JD-R model. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 22/4: 328-343.