

Overwerk: wanneer schaadt het welbevinden?

Dit artikel richt zich op de vraag wat het effect is van gewerkte overuren op tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. Daarbij is onderzocht of verschillende mechanismen die tot overwerk aanzetten de gevolgen van overwerk kunnen compenseren of vergroten. Om deze vraag te beantwoorden is gebruikgemaakt van de Time Competition Survey 2003, een Survey onder 1.114 werknemers afkomstig uit 30 organisaties in Nederland. Uit dit databestand zijn 885 werknemers geselecteerd. Uit de resultaten blijkt dat naarmate werknemers meer overwerken, ze meer problemen hebben met tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. Het blijkt dat plezier of bevoegenheid in het werk (werk-is-hobbymechanisme) de negatieve gevolgen van overwerk compenseert. Een financiële beloning voor overwerk (tijd-is-geldmechanisme) compenseert de negatieve gevolgen van overwerk niet. Werknemers die te maken hebben met een hoge werkdruk en onvoorspelbaar werk (crisismechanisme) en een situatie waarin overwerk bijdraagt aan de carrièrekansen (tijdconcurrentiemechanisme) ervaren relatief veel tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid.

Trefwoorden: overwerk, tijdsdruk, werk-thuisinterferentie, overwerktheid

Inleiding en vraagstelling

Overwerk en de gevolgen die dat kan hebben voor de werknemer staan de laatste jaren volop in de maatschappelijke belangstelling. Hoewel Nederlanders in vergelijking met andere Europese landen relatief korte werkweken maken (Eurostat, 2000), is overwerk ook in ons land een niet-onbekend verschijnsel. Volgens het OSA-Arbeidsaanbodpanel werd er in 2000 in Nederland door 25 procent van de werkende bevolking betaald overwerk verricht en maakte 27 procent onbetaalde overuren (OSA, 2003). Uit de TNO Arbeidssituatie Survey blijkt ruim tweederde van de Nederlandse werkende bevolking in een gemiddelde week betaald of onbetaald over te werken (Van Echtelt & Smulders, 2003). De discussie over overwerk in Nederland kreeg een extra impuls nadat cijfers van TNO-Arbeid lieten zien dat overwerk tussen 2000 en 2002 fors is toegenomen (TNO-

Arbeid, 2003). Met name werknemersverenigingen pleiten ervoor om overwerk aan banden te leggen. Naast het argument dat overwerk ten koste gaat van reguliere arbeidsplaatsen, wordt als belangrijke reden aangedragen dat overwerk leidt tot stress en daarmee tot ziekteverzuim (onder andere NRC, 2002).

Onderzoek naar de gevolgen van overwerk richt zich zowel op de lichamelijke gezondheid als op de psychische gezondheid of het welbevinden van werknemers. Uit recent onderzoek blijkt dat mensen die overwerken vaker last hebben van een hoge bloeddruk, hartproblemen en diabetes (Hayashi, Kobayashi, Yamaoka & Yano, 1996; Park, Kim, Cho, Woo, Chung, Iwasaki, Oka, Sasaki & Hisanaga, 2001; Kageyama, Nishikido, Kobayashi, Kurokawa, Kaneko & Kabuto, 1998; Nylén, Voss & Floderus, 2001; Kawakami, Araki, Takatsuka, Shimizu & Ishibashi, 1999). Ook heeft overwerken een negatieve invloed op leefgewoonten en daardoor

* Patricia van Echtelt is werkzaam bij de vakgroep Sociologie/ICS van de Universiteit Groningen. Grote Rozenstraat 31, 9712 TG Groningen, P.van.Echtelt@ppsw.rug.nl.

op overgewicht (Nakamura, Shimai, Kikuchi, Takahashi, Tanaka, Nakano, Motohashi, Nakadaira & Yamamoto, 1998). Te veel overwerk kan zelfs de dood tot gevolg hebben, wat in Japan *karoshi* wordt genoemd. Naast de invloed van overwerk op lichamelijke problemen zijn er aanwijzingen dat overwerk van invloed is op psychische problemen, waaronder problemen met de combinatie van werk en privé (Van der Hulst & Geurts, 2001). Een onderzoek onder de werkende Nederlandse bevolking laat zien dat de groep medewerkers die aangeeft sterk vermoeid te zijn gemiddeld 1.3 uur meer overwerkt per week dan de groep die aangeeft weinig vermoeid te zijn (Houtman, Schaufeli & Taris, 2000). Volgens de FNV ervaart ongeveer een kwart van de werknemers die ervaring hebben met overwerken daarmee problemen voor zichzelf of binnen de huiselijke situatie (FNV, 2001).

Van der Hulst en Geurts (2001) doen een eerste aanzet om de invloed van overwerk op het (psychische) welbevinden van werknemers verder uit te diepen door ook de omstandigheden waaronder werknemers overwerken hierin te betrekken. Zij hebben onderzocht of het effect van overwerk op welbevinden verschilt tussen banen met hoge en lage beloning en tussen banen met hoge en lage externe druk om over te werken. Zij concluderen dat overwerk niet per definitie een negatieve invloed heeft op het welbevinden van werknemers zolang de kosten en opbrengsten van overwerk in balans zijn. De gegevens van het onderzoek betreffen echter alleen werknemers uit één organisatie. Bovendien waren er slechts beperkt gegevens beschikbaar over beloningen voor overwerk, zoals het al dan niet betaald krijgen voor overwerk en de bijdrage die overwerk heeft voor de carrièrekansen. Ook zou het zinvol zijn om niet alleen extrinsieke, maar ook intrinsieke beloning in het onderzoek te betrekken.

Eerder onderzoek wijst er dus op dat het niet onwaarschijnlijk is dat de omstandigheden die tot overwerk aanzetten verschillen in de mate waarin dit tot problemen leidt. De redenen voor werknemers om over te werken kunnen sterk uiteenlopen, bijvoorbeeld om meer inkomen te verwerven, omdat ze veel plezier hebben in het werk of vanwege een hoge werkdruk. Het ligt niet voor de hand dat deze verschillende mechanismen die tot overwerk aanzetten tot evenveel negatieve gevol-

gen van overwerk zullen leiden. Toch wordt aan de overwerksituatie nauwelijks aandacht besteed in eerder onderzoek naar de gevolgen van overwerk. Dit artikel richt zich dan ook niet alleen op de vraag in hoeverre overwerk het welbevinden van de werknemer schaadt, maar ook op de vraag of deze negatieve gevolgen verschillen met het mechanisme dat tot overwerk aanzet.

In het artikel komen drie factoren van het welbevinden van werknemers aan de orde. In de eerste plaats wordt onderzocht of werknemers die extra uren aan werk besteden ook het gevoel hebben daardoor tijd tekort te komen voor zichzelf (tijdsdruk). De vraag is dus of de extra tijd die aan overwerk wordt besteed niet alleen in objectieve zin minder tijd overlaat voor andere zaken in het leven, maar ook subjectief als negatief wordt beschouwd. Behalve de vraag of werknemers het gevoel hebben tijd tekort te komen voor zichzelf, wordt onderzocht of het werk interfereert met het huishouden van de werknemer (werk-thuisinterferentie). De derde stap is om niet alleen te kijken naar tijdgebrek voor zichzelf of voor het huishouden, maar ook of dit tot gevoelens van vermoeidheid leidt (overwerktheid).

Theorie

Voor een beter begrip van de relatie tussen overwerk en psychische problemen wordt in de Nederlandse arbeids- en organisatiepsychologie gebruikgemaakt van het Inspanning-Herstel-model (Van der Hulst & Geurts, 2001; Meijman & Mulder, 1998). Volgens dit model is werken een activiteit die zowel opbrengsten (productiviteit) heeft als mentale en fysieke kosten met zich meebrengt. Deze kosten zijn omkeerbaar: wanneer de inspanning om te werken stopt dan zal het individu zich na verloop van tijd herstellen van deze werkinspanningen. Of werken het welbevinden van de werknemer schaadt, hangt af van de mogelijkheden tot herstel tijdens en na het werk. Als een individu over een langere tijd niet de mogelijkheid heeft om te herstellen van de inspanningen tijdens het werk, zal dit tot psychische problemen leiden en zijn de mentale en fysieke kosten van werk zelfs niet meer omkeerbaar. Werknemers die overwerken, spannen zich niet alleen gedurende een langere tijd in, maar

hebben ook minder tijd om zich te herstellen. Dit model voorspelt dan ook dat hoe meer tijd werknemers aan overwerk besteden, hoe meer problemen zij ervaren met tijdsdruk, werkthuisinterferentie en overwerktheid.

In de inleiding is echter aangegeven dat het aannemelijk is dat niet alleen de tijd die aan overwerk wordt besteed van invloed is op tijdsdruk, werkthuisinterferentie en overwerktheid, maar ook de mechanismen die tot overwerk aanzetten. Alvorens in te gaan op de invloed van de mechanismen op het welbevinden van de werknemer zal ik eerst een korte beschrijving geven van vier mechanismen die tot overwerk kunnen aanzetten. Hiertoe maak ik gebruik van verschillende overwerksituaties zoals eerder beschreven in Van Echtelt en Smulders (2003). In dit artikel wordt een aantal mechanismen beschreven die alle aanzetten tot overwerk, maar die kunnen verschillen in de gevolgen die zij hebben voor het welbevinden van de werknemer.

Het eerste mechanisme is het *tijd-is-geldmechanisme*, waarin wordt verondersteld dat werknemers vooral overwerken om extra inkomen te verkrijgen (Smith, 1994). Dit is uiteraard alleen het geval wanneer er binnen de organisatie de mogelijkheid bestaat om betaalde uren te maken. Het tweede mechanisme, het *werk-is-hobbymechanisme*, stelt dat mensen overwerken omdat zij hun werk leuk vinden en zo opgaan in hun werk dat ze graag wat extra uren maken. De beloning die werknemers voor overwerk krijgen is in dit geval dus intrinsiek (Frey, 1997). Het derde mechanisme, het *crisismechanisme*, is grotendeels gebaseerd op een casestudy van Perlow (1999). Hierin wordt een organisatie beschreven waarin het werk dusdanig hectisch is dat mensen niet aan hun werk toekomen. Vooral in bedrijven die flexibel en klantvriendelijk moeten zijn en waar werknemers aan veel onverwachte problemen het hoofd moeten bieden zal dit mechanisme veel voorkomen. Elkaar uit de brand helpen en oplossingen verzinnen voor lastige problemen wordt in dit soort organisaties alom geprezen. Perlow noemt dit ook wel 'individual heroics'. De aandacht van werknemers gaat vooral uit naar spoedklussen en niet naar 'gewone' taken, tot het moment dat deze taken zelf ook spoedklussen zijn geworden. Onverwachte gebeurtenissen in combinatie met de wens tot 'individual heroics' zorgen ervoor dat de plan-

ning regelmatig in de war raakt en dat werknemers gemakkelijk 'verleid' worden om over te werken. Het vierde mechanisme, het *tijdconcurrentiemechanisme*, stelt dat werknemers tijd inzetten om beter uit de bus te komen in een soort onderlinge competitie met andere werknemers. Deze competitie kan gaan om betere posities, een bonus, maar ook bijvoorbeeld om het behoud van de baan. Tijdsinzet leidt vaak tot een hogere productiviteit en bovendien kan tijdsinzet op zich ook als een indicator worden gezien voor commitment en bewaamheid (Landers, Rebitzer & Taylor, 1996). Op den duur kan dit leiden tot een situatie waarin overwerk meer regel is dan uitzondering en waarin werknemers die zich strikt aan hun contractuele uren houden eigenlijk ondermaats presteren (Schor, 1992; Frank & Cook, 1995).

De vier genoemde mechanismen die tot overwerk aanzetten zullen verschillen in de mate waarin ze tot tijdsdruk, werkthuisinterferentie en overwerktheid leiden. Werknemers die overwerken vanwege het tijd-is-geldmechanisme handelen in feite volgens het economisch model van het arbeidsaanbod (Smith, 1994). Zij maken een afweging tussen inkomen en vrije tijd en kiezen het voor hen meest gunstige aantal uren, zonder dat zij daarbij te maken hebben met sociale druk vanuit de organisatie. Als de werknemer ervoor zou kiezen om niet over te werken zou dat (behalve het inkomen) in principe bij dit mechanisme ook geen nadelige gevolgen hebben voor zichzelf of de organisatie. Volgens het uit de psychologie afkomstige 'Effort-Reward Imbalance model' wordt verondersteld dat stress vooral optreedt wanneer de werksituatie dusdanig is dat de werknemer hoge inspanningen levert, maar daarvoor weinig beloning terugkrijgt (Siegrist, 1998; Van der Hulst & Geurts, 2001). Het tijd-is-geldmechanisme is juist typisch een situatie waarin de kosten en baten van overwerk in evenwicht zijn en de werknemer beloond wordt voor de extra inspanningen die hij levert. Het is te verwachten dat het tijd-is-geldmechanisme in vergelijking met de andere mechanismen het welbevinden van de werknemer niet extra schaadt.

Voor werknemers die te maken hebben met het werk-is-hobbymechanisme is werken aangenaam. Extra uren werken moet daarom ook niet alleen, zoals bij het voorgaande mecha-

nisme, gezien worden als een extra inspanning, maar vooral ook als een plezierige tijdbesteding. Werknemers hebben dan ook geen extrinsieke beloning nodig om een balans te vinden tussen de kosten en baten van overwerk, maar halen de intrinsieke beloning uit het werk zelf. Eerder onderzoek wijst er op dat intrinsiek gemotiveerde medewerkers minder problemen hebben met de psychische gezondheid dan extrinsiek gemotiveerde medewerkers (Frey, 1997, p. 98). De verwachting is dat de negatieve gevolgen van overwerk worden gecompenseerd wanneer de werknemer te maken heeft met het werk-is-hobbymechanisme.

Bij het crisismechanisme en het tijdconcurrentiemechanisme is overwerk veel minder een overwogen, individuele keuze dan bij de voorgaande twee mechanismen. In tegenstelling tot de eerdere mechanismen is het voor de werknemer niet duidelijk wat de consequenties zijn wanneer hij al dan niet overwerkt, mede omdat dit afhankelijk is van het gedrag van anderen in en buiten de organisatie. Wanneer de werknemer niet overwerkt, kan dit vervelende gevolgen hebben (bijvoorbeeld baanverlies) en de druk om over te werken is daarom hoog. Juist deze onzekerheid is een belangrijke voorwaarde voor het ontstaan van stress (Robbins, 1993, p. 635). Te verwachten is daarom dat werknemers die te maken hebben met het crisismechanisme en het tijdconcurrentiemechanisme extra negatieve gevolgen onderkennen van overwerk voor tijdsdruk, werkthuisinterferentie en overwerktheid.

Methode van onderzoek

Data

Voor dit artikel is gebruikgemaakt van de Time Competition Survey uit 2003. Dit bestand bevat gegevens van 1.114 werknemers en hun partner, afkomstig uit 30 organisaties in Nederland. De data zijn verzameld met behulp van zowel een mondelinge als een schriftelijke vragenlijst. Om het aantal contractuele uren zo homogeen mogelijk te houden, maar tegelijkertijd een redelijke steekproefomvang en een redelijke verdeling van mannen en vrouwen te verkrijgen zijn voor de analyses alleen de werknemers geselecteerd die contractueel 32 uur of meer werken. Daarmee heb ik 885 werknemers geselecteerd, waarvan 62% mannen en

38% vrouwen. Voor effecten op werk-thuisinterferentie zijn bovendien alleen werknemers geselecteerd met een zelfstandig huishouden van meer dan één persoon ($n=664$). Het aantal cases varieert in de analyses naar beschikbare informatie op de afhankelijke en onafhankelijke variabelen.

Operationalisatie

De *afhankelijke variabelen* in dit onderzoek zijn tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. Om *tijdsdruk* te meten heb ik gebruikgemaakt van de 'Zeitwohlstand-summen-index' van Garhammer (2002). De schaal bevat items zoals 'ik krijg niet voldoende slaap', 'ik kan niet goed herstellen van ziekte door tijdgebrek' en 'ik zou meer tijd voor mezelf willen hebben' (1 nooit 5 altijd). Met behulp van schaalanalyse heb ik zeven items geselecteerd (Cronbach's alpha .80).

Werk-thuisinterferentie is geoperationaliseerd door vier items die deels zijn ontleend aan de Nijmeegse SWING-schaal (Wagena & Geurts, 2000). Werknemers konden op een vijf-puntsschaal antwoord geven op vragen als 'hoe vaak komt het voor dat u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kan voldoen omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent' en 'hoeveel moeite kost het u om uw tijden voor werk, familie, huishoudelijke taken en vrije tijd activiteiten op elkaar af te stemmen?' Hoe hoger de score op de schaal hoe meer er sprake is van werk-thuisinterferentie. De schaal heeft een Cronbach's alpha van .65.

Overwerktheid is gemeten aan de hand van drie items die zijn ontleend aan de 'Utrechtse Burnout Schaal' (Schaufeli, 1995). De respondent wordt gevraagd aan te geven hoe vaak de volgende items van toepassing zijn: 'ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk', 'aan het einde van een werkdag voel ik me leeg' en 'ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt' (1 nooit 7 elke dag). De schaal heeft een Cronbach's alpha van .86.

De *verklarende variabelen* in dit artikel zijn overwerk en de indicatoren van de vier mechanismen (zie tabel 1). Het aantal *overuren* is geconstrueerd uit de vraag hoeveel uur werknemers wekelijks volgens het contract werken en hoeveel ze feitelijk werken (exclusief reistijd). Er is geen verschil gemaakt tussen werknemers die minder dan contractueel is vastgesteld werken en werknemers die niet overwerken (bei-

den werken 0 uur over). Omdat overwerk een zeer scheef verdeelde variabele is, is in de analyses gewerkt met overwerk in vier categorieën (0 '0 uur' 1 '1 tot 9 uur' 2 '9 tot 20' 3 '20 uur of meer').

Het *tijd-is-geldmechanisme* is gemeten door aan de respondent te vragen of hij betaalde overuren kan maken of niet (0 nee 1 ja).

Om het *werk-als-hobbymechanisme* te meten is gebruikgemaakt van een bevlogenheids-schaal (Scheeres & Bakker, 2003) van 14 items (Cronbachs alpha .88). De schaal valt uiteen in 'absorptie', 'intrinsieke motivatie' en 'geluk', maar ik heb deze drie onderdelen samengenomen in één schaal voor bevlogenheid. De respondent werd gevraagd in hoeverre hij het eens is met stellingen zoals: 'mijn werk geeft me een goed gevoel', 'mijn werk brengt mij in vervoering' en 'als ik werk vergeet ik andere dingen om mij heen' (1 nooit 7 altijd).

Voor het *crisismechanisme* zijn twee concepten gebruikt: werkdruk en de onvoorspelbaarheid van het werk. *Werkdruk* is gebaseerd op de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (Veldhoven & Meijman, 1994) en bevat de volgende drie items: 'moet u snel werken', 'heeft u te veel werk te doen' en 'hoe vaak komt het voor dat u extra hard moet werken om iets af te krijgen?' (1 nooit 5 altijd). De schaal heeft een Cronbachs alpha van .73. *Onvoorspelbaarheid van het werk* is gemeten door een zelfontwikkelde schaal van zes maal twee tegengestelde stellingen te presenteren waarbij op een vijfpuntsschaal moest worden aangegeven welke stelling het meest van toepassing was. Bijvoorbeeld 'ik word vaak onderbroken tijdens mijn werk' versus 'ik kan aan één stuk doorwerken' en 'de planning raakt vaak in de war door onverwachte dingen' versus 'het werk is goed te plannen'. Hoe hoger de score hoe moeilijker het is om het werk te plannen en hoe vaker de respondent te maken heeft met onverwachte gebeurtenissen in het

werk. De schaal heeft een Cronbachs alpha van .69.

Het *tijdconcurrentiemechanisme* is gemeten met behulp van een zelfontwikkelde schaal van vijf items. De schaal beoogt te meten in hoeverre de tijd die besteed wordt aan werk van invloed is op promotiekansen en de mogelijkheid om beter te worden in het werk door onder andere de volgende stellingen voor te leggen: 'deeltijdwerkers hebben minder kans om hoger op te komen', 'er is sprake van een sterke onderlinge concurrent' en 'collega's die meer uren werken dan ik hebben meer kans op promotie'. Hoe hoger de score, hoe meer er sprake is van 'tijd-competitie'. De schaal heeft een Cronbachs alpha van .62.

Als controlevariabelen zijn in de analyses het geslacht van de respondent (0 man 1 vrouw) en leeftijd opgenomen. Daarnaast is gecontroleerd voor de huishoudsituatie van de respondent (1 alleenstaand 2 samenwonend/getrouwd) en of de respondent kinderen heeft jonger dan 12 jaar (0 nee 1 ja).

Resultaten

Ongeveer 55% van de werknemers in de Time Competition Survey werkt in een gemiddelde week over (tabel 2). Werknemers die overwerken doen dat gemiddeld 6.2 uur per week. Wanneer ook werknemers die niet overwerken worden meegerekend wordt er gemiddeld 3.5 uur per week overgewerkt. Als alleen de werknemers worden geselecteerd die 32 uur of meer werken is het percentage werknemers dat overwerkt iets hoger (60%). Dit komt overeen met het resultaat uit eerder onderzoek dat overwerk toeneemt met het aantal contractuele uren (Van Echtelt & Smulders, 2003).

De vraag is in hoeverre deze gegevens van werknemers uit 30 organisaties een representatief beeld geven van de gehele Nederlandse

Tabel 1 Overzicht operationalisatie van de vier mechanismen

Verklarende mechanismen	Operationalisaties	Aantal items
1. Tijd-is-geldmechanisme	betaling van overwerk	1
2. Werk-als-hobbymechanisme	bevlogenheid	14
3. Crisismechanisme	werkdruk	3
	onvoorspelbaarheid van werk	6 × 2
4. Tijdconcurrentiemechanisme	overwerk draagt bij aan carrièrekansen	5

Tabel 2 Percentage werknemers dat overwerkt

	Percentage werknemers (n=885)
Werk niet over	44,1
1-8 uur overwerk	41,6
9-19 uur overwerk	12,9
20 of meer uur overwerk	1,3

Bron: Time Competition Survey, 2003.

werkende bevolking. In de TNO Arbeidssituatie Survey 2000/2002 wordt er door 70 procent van de Nederlandse werknemers overwerkt en werken werknemers gemiddeld 7.7 uur per week over. Dit is dus wat hoger dan in de Time Competition dataset. In het OSA aanbodpanel (OSA, 2003) en het Permanent Onderzoek Leefsituatie van het CBS (2003) komt het percentage werknemers dat overwerkt echter juist weer wat lager uit. De resultaten op basis van de Time Competition Survey lijken dus niet extreem te zijn ten opzichte van ander onderzoek op dit gebied. Verschillen in de manier waarop overwerk wordt gemeten maken het echter moeilijk om hier harde uitspraken over te doen.

Om een idee te geven hoe de verschillende

variabelen samenhangen, is in tabel 3 de correlatiematrix weergegeven van de drie afhankelijke variabelen, overwerk en de vijf indicatoren die de vier mechanismen indiceren. Uit de tabel blijkt ten eerste dat de vier mechanismen in het algemeen niet sterk met elkaar samenhangen. Een aantal correlaties vormt daarop een uitzondering. De correlatie tussen werkdruk en onvoorspelbaarheid van het werk is relatief sterk, wat overeenkomt met het idee dat beide indicatoren zijn voor hetzelfde mechanisme (het crisismechanisme). Het tijdconcurrentiemechanisme blijkt vooral voor te komen in organisaties waarin werknemers niet voor overwerk worden betaald en hangt samen met een hoge werkdruk. De correlaties zijn niet zo hoog dat ze niet gezamenlijk in een regressiemodel opgenomen kunnen worden. Ten tweede is in tabel 2 te zien dat de afhankelijke variabelen redelijk hoog met elkaar correleren. Blijkbaar zijn werk-thuisinterferentie, tijdsdruk en overwerktheid niet opzichzelfstaande problemen, maar vallen ze onder dezelfde noemer (het welbevinden van de werknemer). De correlaties zijn echter niet zo hoog dat de indicatoren onderling uitwisselbaar zijn. Verder geeft de tabel een indicatie voor de invloed van de vier mechanismen op de mate waarin werkne-

Tabel 3 Correlaties tussen afhankelijke en onafhankelijke variabelen (n=± 840)

	Overwerk	Werk-thuis-interferentie	Tijdsdruk	Overwerktheid	Tijd-is-geld: Betaald overwerk	Werk-is-hobby: bevlogenheid	Crisis: Werkdruk	Crisis: Onvoorspelbaarheid	Tijdcompetitie: Bijdrage aan carrièrekansen
Overwerk	1	0,24**	0,20**	0,10**	-0,26**	0,20**	0,24**	0,13**	0,17**
Werk-thuisinterferentie		1	0,60**	0,43**	-0,08*	-0,11**	0,33**	0,14**	0,19**
Tijdsdruk			1	0,58**	-0,13**	-0,10**	0,51**	0,22**	0,25**
Overwerktheid				1	-0,12**	-0,23**	0,33**	0,16**	0,17**
Tijd-is-geld: Betaald overwerk					1	-0,02	-0,08*	-0,02	-0,14**
Werk-is-hobby: bevlogenheid						1	0,05	0,08*	-0,05
Crisis: Werkdruk							1	0,29**	0,16**
Crisis: Onvoorspelbaarheid								1	-0,01
Tijdconcurrentie: Bijdrage aan carrièrekansen									1

* = p < 0,05; ** p < 0,01.

Bron: Time Competition Survey, 2003.

Tabel 4 Regressie met tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid als afhankelijke variabelen en overwerk en indicatoren voor vier mechanismen als onafhankelijke variabelen (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Tijdsdruk		Werk-thuisinterferentie		Overwerktheid	
Overwerk	0,24**	0,10**	0,25**	0,20**	0,13**	0,07
Tijd-is-geld: Betaald overwerk		-0,04		0,00		-0,07*
Werk-is-hobby: Bevlogenheid		-0,14**		-0,15**		-0,25**
Crisis: Werkdruk		0,42**		0,22**		0,27**
Crisis: Onvoorspelbaarheid		0,11**		0,08*		0,10**
Tijdconcurrentie:						
Bijdrage aan carrièrekansen		0,17**		0,13**		0,12**
Geslacht (0 man 1 vrouw)	0,17**	0,13**	0,09*	0,09*	0,08*	0,07*
Leeftijd in jaren	-0,02	0,03	-0,04	-0,01	-0,08*	-0,01
Samenwonend/getrouwd (0 nee 1 ja)	-0,04	-0,05	-0,02	-0,00	-0,04	-0,06
Kinderen < 12 jr. (0 nee 1 ja)	0,16**	0,13**	0,13**	0,12**	-0,01	-0,02
R ²	0,08	0,34	0,08	0,18	0,03	0,21
N	875	826	656	629	833	824

* = $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Bron: Time Competition Survey, 2003.

mers overwerken. Werknemers die bevlogen zijn van hun werk ('werk-is-hobby'), die te maken hebben met werkdruk en onvoorspelbaar werk ('crisis') en bij wie tijdsinzet een bijdrage levert aan de carrièrekansen werken relatief veel over. Werknemers die betaald krijgen voor overwerk werken echter minder over dan werknemers die niet betaald krijgen voor overwerk. In dit artikel houd ik me echter bezig met de gevolgen van overwerk en ga ik niet verder in op de oorzaken.

In tabel 4 is de regressie weergegeven met tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid als afhankelijke variabelen. In de tabel zijn steeds twee modellen opgenomen: een model met alleen overwerk en de controlevariabelen als onafhankelijke variabelen en een model waarin de indicatoren van de vier mechanismen zijn toegevoegd. Het eerste model geeft het directe effect weer van overwerk op tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid, zonder rekening te houden met het mechanisme dat tot overwerk leidt. Dit model geeft daarmee antwoord op de vraag in welke mate overwerk het welbevinden van werknemers schaadt. Het tweede model geeft aan welke rol het mechanisme of de reden om over te werken speelt bij het ontstaan van tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. Het is aannemelijk dat die redenen ook de wijze be-

palen waarop het overwerk door de werknemer wordt beleefd. Degene die veel overwerkt omdat het werk zijn hobby is, zal dit overwerk als plezierig ervaren, terwijl degene die het doet vanwege werkdruk en stress ook het overwerk als drukkend en stressvol zal ervaren. Een negatief effect van een mechanisme wil zeggen dat het effect van overwerk op tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid deels wordt gecompenseerd wanneer werknemers het overwerk verrichten om redenen die in het mechanisme besloten liggen. Hoewel overwerk op zichzelf het welbevinden van de werknemer schaadt, wordt dit dus getemperd door hoe de werknemer overwerk beleefd. Een positief effect van een mechanisme wil zeggen dat werknemers die onder die omstandigheden overwerken juist meer negatieve gevolgen ondervinden.

Een alternatieve manier om naar de rol van de mechanismen te kijken zou zijn om deze als interactie-effecten met overwerk in het model op te nemen. De interactie-effecten geven dan weer in hoeverre het effect van overwerk op tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid verandert naar de mate waarin een bepaald mechanisme van toepassing is. Wanneer deze interactietermen in het model worden opgenomen (niet in de tabel) blijken zij echter weinig toe te voegen aan de 'fit' van het

model en zijn slechts enkele interactietermen significant. Om de leesbaarheid en interpretatie van de tabel te vergemakkelijken zijn deze interactietermen daarom uit het model weggelaten.

In tabel 4 blijkt uit de modellen met alleen overwerk als onafhankelijke variabele dat het aantal uren dat werknemers overwerken significant samenhangt met tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. Dit resultaat komt dus overeen met wat op basis van het Inspanning-Herstel-model is te verwachten: de tijd die boven op het aantal contractuele uren in werk wordt gestoken komt het welbevinden van werknemers in het algemeen niet ten goede. In overeenstemming met eerder onderzoek (Van der Hulst & Geurts, 2001) is het effect van overwerk op overwerktheid het minst sterk. Dit komt overeen met het idee dat overwerktheid een meer extreme reactie is op overwerk dan werk-thuisinterferentie en tijdsdruk en dat overwerktheid ten gevolge van overwerk daarom ook minder werknemers treft.

In het tweede model van tabel 4 zijn naast overwerk ook de indicatoren voor de vier mechanismen toegevoegd om antwoord te geven op de vraag wat de rol is van de reden van overwerk bij het ontstaan van tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. In vergelijking met het eerste model is het effect van overwerk op de drie afhankelijke variabelen duidelijk kleiner geworden wanneer de mechanismen aan het model worden toegevoegd. Overwerk op zichzelf heeft dus een effect op tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid, maar dit effect loopt deels via de mechanismen en dus via de manier waarop werknemers overwerk ervaren. Ik zal de invloed van de mechanismen achtereenvolgens bespreken.

De resultaten van het tijd-is-geldmechanisme laten zien dat de financiële beloning die werknemers voor overwerk krijgen nauwelijks invloed heeft op de problemen die zij ervaren met tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. Dit komt overeen met het idee dat werknemers die vanwege het tijd-is-geldmechanisme overwerken zelf de keuze kunnen maken tussen vrije tijd en inkomen, waardoor zij in staat zijn in individueel hun 'optimum' te kiezen. Overwerk blijft in die omstandigheden een opoffering (zie het blijvende hoofdeffect), waarvoor het extra geld de compensatie vormt,

maar het feit dat de werknemer om die reden overwerkt doet daar verder niet meer aan toe of af.

Werknemers die overwerken maar daarbij werk als heel plezierig ervaren ('werk-is-hobby') hebben significant minder problemen met tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. Hoewel overwerk in principe het welbevinden van de werknemer schaadt, wordt dit effect gecompenseerd wanneer de werknemer plezier heeft in het werk. Een werknemer die intrinsiek gemotiveerd of 'bevlogen' is in zijn werkzaamheden, is in feite immuun voor de schadelijke effecten van overwerk.

Uit de tabel blijkt dat het crisismechanisme (werkdruk en onvoorspelbaarheid van het werk) en het tijdconcurrentiemechanisme (bijdrage van overwerk aan carrièrekansen) daarentegen een significant positief effect hebben op tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. Werknemers die overwerken maar dit vooral ervaren als een noodzakelijk kwaad om het hoofd boven water te houden binnen de organisatie worden dus extra getroffen in hun welbevinden. Met name werknemers die overwerken en te maken hebben met een hoge werkdruk ondervinden daarvan veel problemen. Dit komt overeen met het idee dat bij deze mechanismen het al dan niet overwerken de werknemer min of meer wordt opgedrongen, waardoor het overwerken zelf als extra stressvol wordt ervaren.

Conclusie

In dit artikel stond de vraag centraal in hoeverre overwerken het welbevinden van de werknemer schaadt en in hoeverre de mechanismen die tot overwerk aanzetten daarbij een rol spelen. Overwerk blijkt van invloed te zijn op tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid. Het blijkt dat plezier in het werk (het werk-is-hobbiemechanisme) de negatieve gevolgen van overwerk compenseert, terwijl werknemers die te maken hebben met een hoge werkdruk en onvoorspelbaar werk (het crisismechanisme) en waarbij overwerk bijdraagt aan carrièrekansen (tijdconcurrentiemechanisme) relatief veel tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid ervaren.

Eerder onderzoek liet zien dat een hoge beloning voor werk in het algemeen de invloed

van overwerk op psychische problemen (inclusief werk-thuisinterferentie) deed afnemen (Van der Hulst & Geurts, 2001). In dit artikel is gebleken dat beloningen voor overwerk in de vorm van geld niet zozeer bepalend zijn, maar dat het vooral de intrinsieke beloning is voor overwerk die van belang is om negatieve gevolgen van overwerk te voorkomen. Ook bleek uit eerder onderzoek dat de verplichting om over te werken (in combinatie met een lage beloning) de effecten van overwerk kunnen versterken. Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat 'verplichting' of 'druk' niet alleen vanuit de werkgever wordt uitgeoefend maar vooral ook door de sociale processen die binnen de organisatie spelen. Veel overwerk zal plaatsvinden in organisaties waarin overwerk niet verplicht wordt gesteld, maar waarin werknemers wel geacht worden hun werk in beperkte tijd af te hebben. Juist in deze organisaties is overwerk waarschijnlijk moeilijk onder controle te houden en zijn de gevolgen van overwerk het grootst.

Uit dit onderzoek is gebleken dat de discussie over het aan banden leggen van overuren niet voor niets wordt gevoerd en overwerk wel degelijk negatieve gevolgen kan hebben voor de werknemer. Om een medicijn te vinden tegen overwerk zou echter niet alleen aandacht besteed moeten worden aan de kwaal (het aantal overuren), maar ook aan het immuunsysteem van de werknemers (het werkplezier) en de werkomstandigheden die ten grondslag liggen aan overwerk.

Literatuur

- CBS (2003). *Statline.cbs.nl* [webpagina]. Voorburg/Heerlen.
- Echtelt, P. van & Smulders, P. (2003). Waarom werknemers overuren maken: drie mechanismen getoetst. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, 272-285.
- Eurostat (2000). *Europäische Sozialstatistik Ergebnisse der Arbeitskräfte erhebung 1999*. Luxemburg: Europäische Gemeinschaften.
- FNV (2001). *Overwerktijd: over werktijden en overwerken*. Amersfoort: MuConsult/FNV.
- Frank, R.H. & Cook, P.J. (1995). *The winner-take-all society*. New York: the Free Press.
- Frey, B. (1997). *Not just for the money: An economic theory of personal motivation*. Cheltenham, UK: Elgar.
- Garhammer, J.P. (2002). Zeitwohlstand und Lebensqualität - ein interkultureller Vergleich. In J.P. Rinderspacher (red.). *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation* (pp. 165-205). Berlin: Edition Sigma.
- Hayashi, T., Kobayashi, Y., Yamaoka, K. & Yano, E. (1996). Effect of overtime work on 24-hours ambulatory blood pressure. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 38, 1007-1011.
- Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B. & Taris, T. (red.) (2000). *Psychische vermoeidheid en werk*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Hulst, M. van der & Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work & Stress*, 15, 227-240.
- Kageyama, T., Nishikido, N., Kobayashi, T., Kurokawa, Y., Kaneko, T. & Kabuto, M. (1998). Long commuting time, extensive overtime, and sympatho-dominant state assessed in terms of short-term heart rate variability among male white-collar workers in the Tokyo megalapolis. *Industrial Health*, 36, 209-217.
- Kawakami, N., Araki, S., Takatsuka, N., Shimizu, H. & Ishibashi, H. (1999). Overtime, psychological working conditions, and occurrence of non-insulin dependent diabetes mellitus in Japanese men. *Journal of Epidemiol Community Health*, 53, 359-363.
- Landers, R.M., Rebitzer, J.B. & Taylor, L.J. (1996). Rat race redux: adverse selection in the determination of work hours in law firms. *American Economic Review*, 86, 329-349.
- Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H. Theiry, & C.J. de Wolff (eds.). *Handbook of work and Organizational Psychology, vol. 2: Work Psychology*. Hove, UK: Psychology Press.
- Nakamura, K., Shimai, S., Kikuchi, S., Takahashi, H., Tanaka, M., Nakano, S., Motohashi, Y., Nakadaira H. & Yamamoto, M. (1998). Increases in body mass index and waist circumference as outcomes of working overtime. *Occupational Medicine*, 48, 169-173.
- NRC (2002). FNV wil overwerk drastisch beperken. *NRC-Handelsblad*, 3 december.
- Nylén, L., Voss, M. & Floderus, B. (2001). Mortality among women and men relative to unemployment, part time work, overtime work, and extra work: a study based on data from the Swedish twin registry. *Occupational Environmental Medicine*, 58, 52-57.
- OSA (2003). OSA-arbeidsaanbod panel 1985-2000, <http://pi0736.kub.n> [webpagina], Tilburg: OSA.
- Park, J., Kim, Y., Cho, Y., Woo, K., Chung, H., Iwasaki, K., Oka, T., Sasaki T. & Hisanaga, N. (2001). Regular overtime and cardiovascular functions. *Industrial Health*, 39, 244-249.
- Perlow, L.A. (1999). The time famine: towards a sociology of work time. *Administrative Science Quarterly*, 44, 57-81.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schaufeli, W. (1995). *Utrechtse Overwerktheid Schaal (UBOS): handleiding*. Utrecht: Universiteit

Overwerk: wanneer schaadt het welbevinden?

- Utrecht.
- Scheeres, K. & Bakker, A.B. (2003). 'Flow bij muziekdocenten en hun leerlingen: De aanstekelijkheid van piekervaringen'. *Gedrag & Organisatie*, 16, 23-38.
- Schor, J.B. (1992). *The overworked American. The unexpected decline of leisure*. New York: Basic Books.
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of high effort/low-reward imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention. In C.L. Cooper (ed.). *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204). New York: Oxford University Press.
- Smith, S.W. (1994). *Labour economics*. London: Routledge.
- TNO-Arbeid (2003). *Overwerk in 2001 en 2002 sterk toegenomen (persbericht)*. 8 mei, Hoofddorp: TNO-Arbeid.
- Veldhoven, M. van & Meijman, Th.F., (1994). *Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid*. Amsterdam: SKB.
- Wagena, E. & Geurts, S. (2000). SWING: ontwikkeling van de 'Survey Werk-thuisinterferentie Nijmegen'. *Gedrag & Gezondheid*, 28, 138-158.