

Werkdruk en hybride werken

Josje Dijkers

Lector Organiseren van Waardig Werk
Hogeschool Utrecht





Werkdruk

- Arbobalans 2020 (TNO, 2020): in 2019 rapporteerde 38% van de werknemers dat hun **werk vaak of altijd hoge eisen** aan hen stelt
- Tegelijkertijd ervoer 43% regelmatig weinig autonomie

Werk-privébalans

OUDERS MET JONGE KINDEREN EN WERK



BIJNA 1 OP DE 10 WERKNEMERS IN NEDERLAND HEEFT PROBLEMEN MET HET COMBINEREN VAN WERK EN PRIVÉ. DIT ZIJN BIJNA 670.000 WERKNEMERS

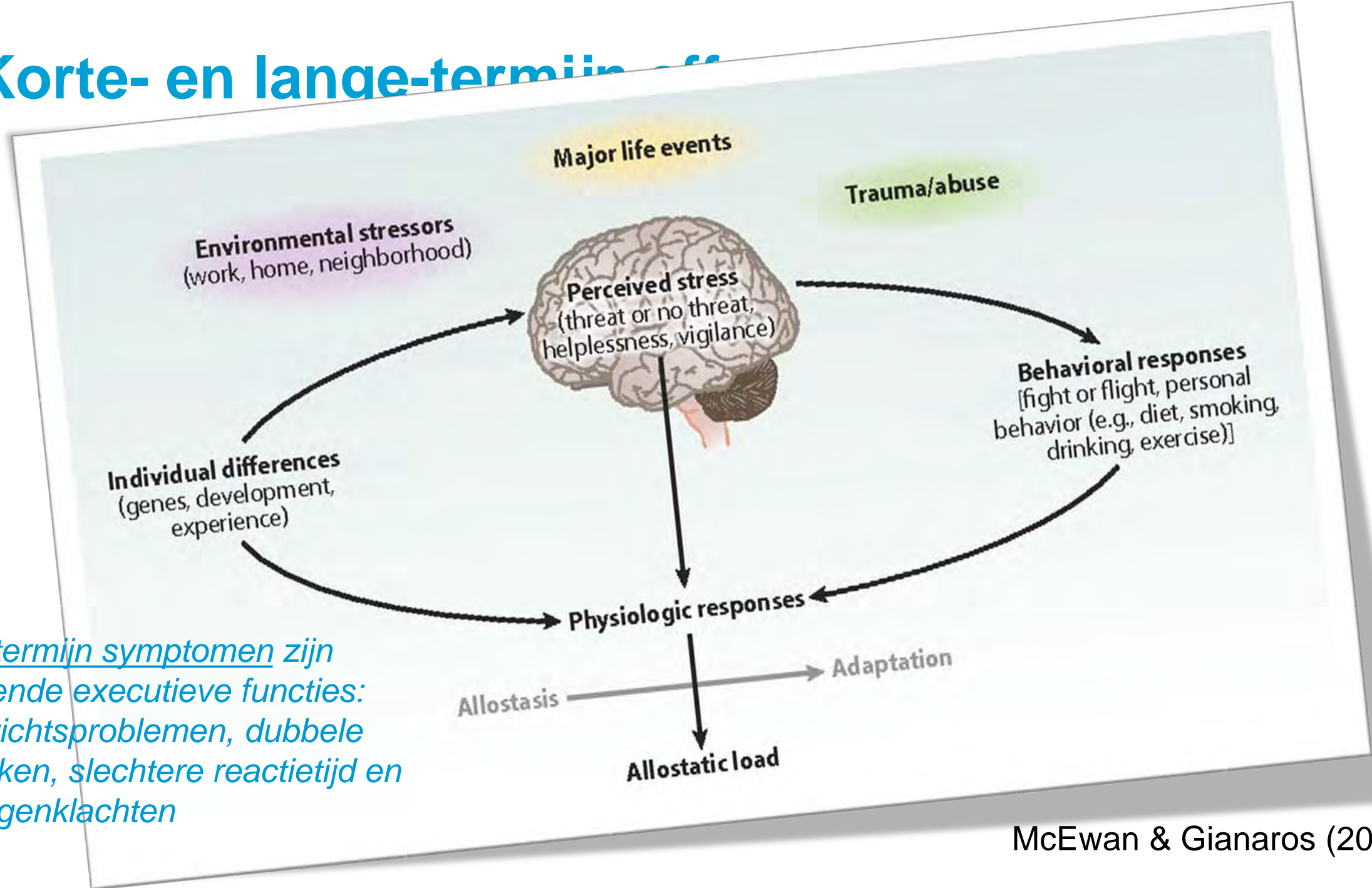
Werknemers die problemen ervaren met het combineren van werk en privé vinden we relatief gezien vooral in:



Werknemers tussen 25-44 jaar met een kind tot 4 jaar ('jonge ouders') ervaren vaak problemen: 1 op de 8 jonge ouders geeft aan regelmatig problemen te ervaren met het combineren van werk en gezin



Korte- en lange-termijn effecten



Korte termijn symptomen zijn haperende executieve functies: evenwichtsproblemen, dubbele afspraken, slechtere reactietijd en geheugenklachten

Oorzaken op het gebied van werk

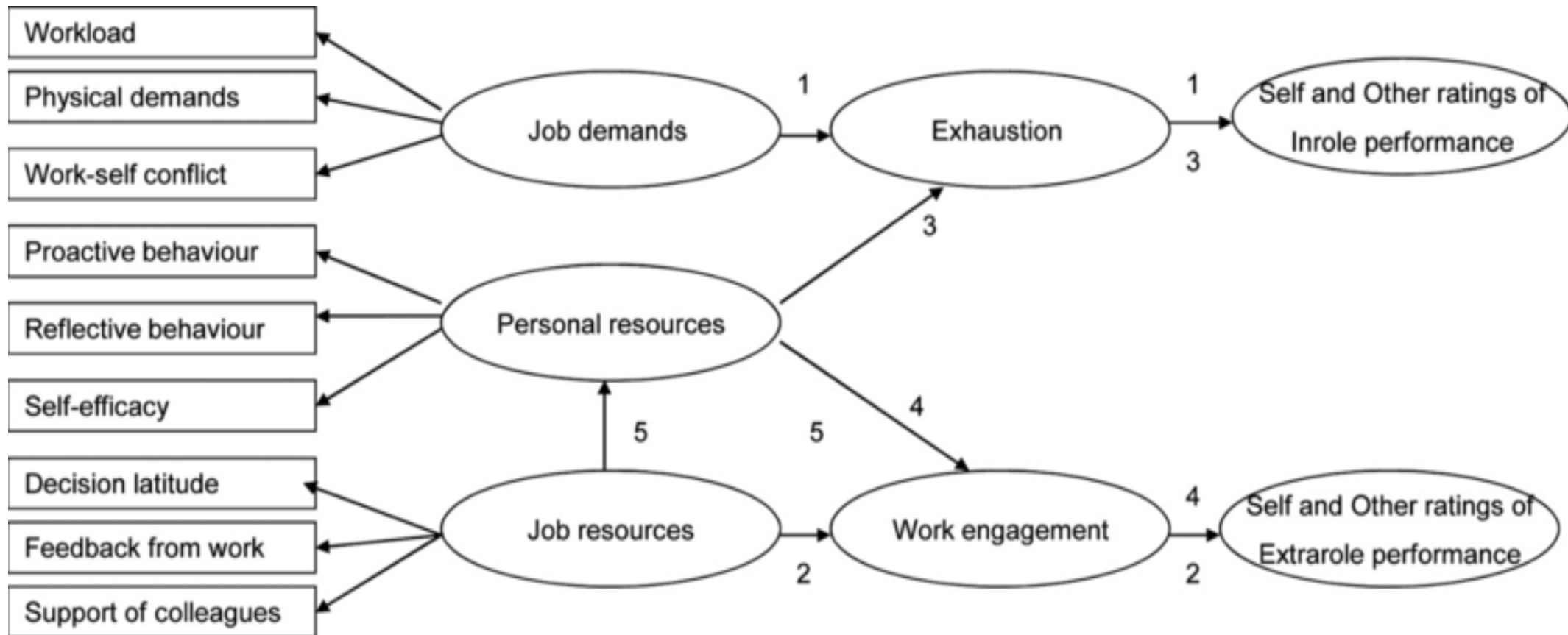
- Werk is (steeds meer) een centraal onderdeel van het leven van mensen en het maken van lange werkdagen geeft (vooral) mannen sociale status
- Organisaties voelen zich niet altijd geroepen om deze normen of dit werkgedrag te veranderen
- In het 'ideal worker framework' is de ideale werknemer een '**corporate warrior**': iemand die fysiek aanwezig is op het werk, 24/7 beschikbaar is en die (wanneer nodig) het persoonlijke leven opoffert ten gunste van werk

(Williams et al., 2016; Russo & Morandin, 2019; Conen & De Beer, 2020)

Voor docenten: Emotionele uitputting

- Energiebronnen vormen een belangrijk mechanisme bij het ontstaan van werk-privé conflict voor docenten
- Mensen hebben een beperkte hoeveelheid energiebronnen op het werk en thuis; op een bepaald moment moeten zij terug naar een toestand van 'lage inspanning' om hun bronnen weer aan te vullen
- **Emotionele vermoeidheid** zorgt er bij docenten voor dat werkdruk/taakeisen tot werkstress of burnout kan leiden (o.a. Ilies et al., 2015; Brouwers et al., 2011)

JD-R model



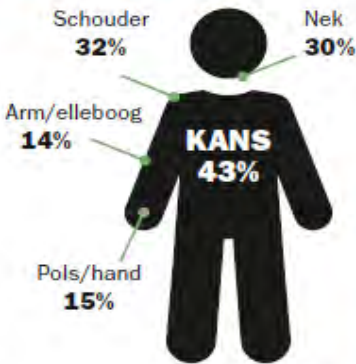
(Bakker & Demerouti, 2008; 2017)



Effecten van hybride werken

GEVOLGEN BIJ ≥6 UUR BEELDSCHERMWERK PER DAG

KLACHTEN¹ aan armen, nek en schouders (**KANS**) in de laatste 12 maanden (al dan niet door werk):



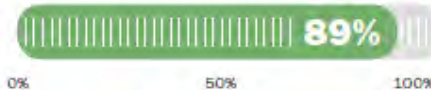
Werkgerelateerde VERZUIMDAGEN²:

16% is te wijten aan langdurig computerwerk

15% is te wijten aan KANS klachten

THUISWERKERS TIJDENS COVID-19³

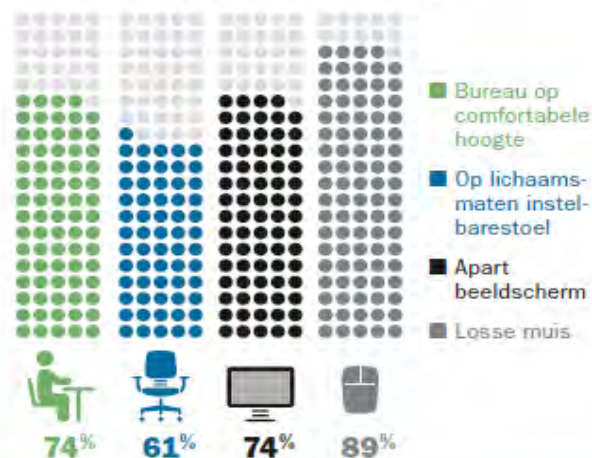
≥6 uur per dag achter een beeldscherm



regelmatig een (korte) pauze



GOEDE THUISWERKPLEK (% AANWEZIG)

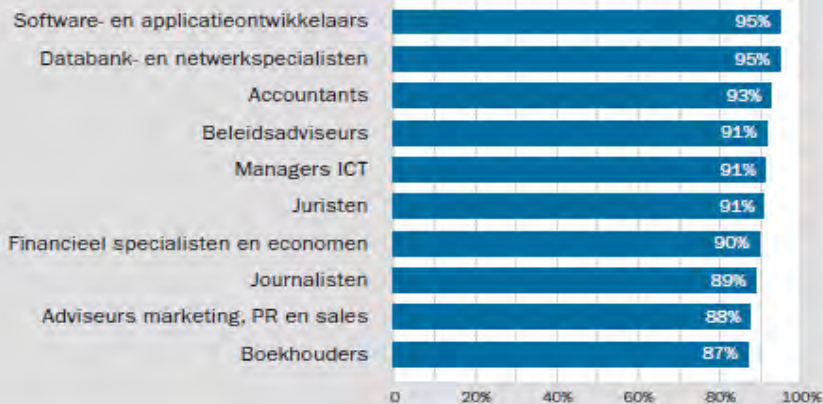


UREN BEELDSCHERMWERK PER DAG² (ALLE WERKNEMERS IN NL)



BEROEPEN

WAAR ≥6 UUR BEELDSCHERMWERK PER DAG HET MEEST VOORKOMT²



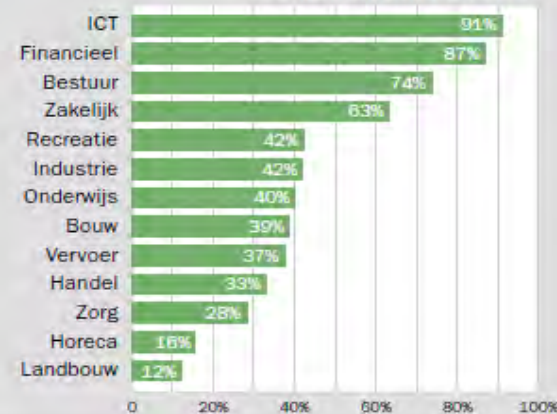
ZITTEN

Werken aan een beeldscherm gebeurt vaak zittend. Lees meer over zitgedrag en de gezondheidsrisico's daarvan in de [factsheet zitten tijdens werk](#).



SECTOREN

AANDEEL ≥6 UUR BEELDSCHERMWERK PER DAG²



¹ NEA 2019 (TNO/CBS)

² NEA 2020 (TNO/CBS)

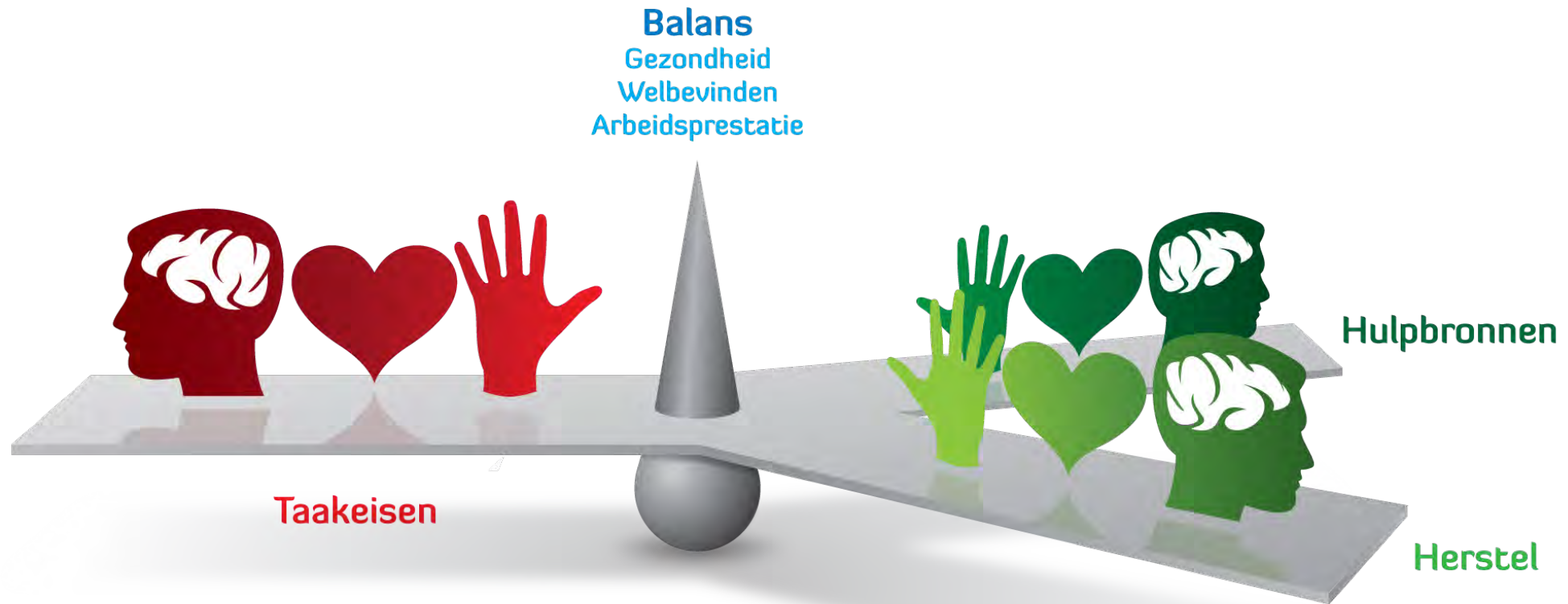
³ NEA-COVID-19: derde meting (TNO)

Algemene effecten thuiswerken

- In verschillende landen (IJsland, VK) verviel men in traditionele genderpatronen
- *Positieve* (o.a. meer autonomie) en *negatieve* (o.a. langer doorwerken, eenzaamheid) effecten (o.a. Lodovici et al., 2021)
- Ji en collega's (2022):
 - In het voorspellen van welzijn blijken vooral **cognitieve** en **emotionele taakeisen/hulpbronnen** van belang
 - Nog belangrijker is een goede match tussen taakeisen en hulpbronnen



DISC-model



(De Jonge & Dormann, 2003;
Van den Tooren, Van de Ven, De Jonge, & Vlerick, 2014)

In het hbo

Van den Berg et al. (2020):

- Meest genoemde voordelen: efficiëntere en productievere samenwerking
- Veelgenoemde uitdagingen: (1) het gebrek aan informeel contact met teamleden, (2) het verminderde zicht op het welzijn van teamleden en (3) het risico op meer fricties of conflicten in het team (zie ook Van Middelkoop et al., 2020)

Tips voor interventies



Ingrediënten voor succesvolle werkdrukinterventies

- Bied voldoende **preventieve** maatregelen aan (m.n. degene die *flexibiliteit* vergroten) en zorg voor een **goede match** tussen oorzaken en interventies (Arbobalans, 2020)
- Bied een **breed palet** aan maatregelen aan: werknemers kiezen voor een diversiteit aan gezondheidsprogramma's (Rongen, 2015)
- **Steun van de (direct) leidinggevende**, want deze kan een oorzakelijke, signalerende, en oplossende rol hebben bij werkdruk en werk-privé conflict (Lewis et al., 2012; Ropponen et al., 2016)

- Richt niet alle interventies op de persoon die conflict ervaart ('blaming the victim'), betrek ook de **werksituatie** hierin (Enns et al., 2016)
- Daag de **impliciete bias** naar de 'ideale werker' uit via flexibele regelingen en (gezamenlijke) trainingen (Lester, 2016)

Enkele concrete interventies

❖ **Job crafting**, het proactief veranderen van werkkenmerken om het werk in lijn te brengen met persoonlijke behoeften, doelen en vaardigheden (o.a.

Knight et al., 2021) → een belangrijke buffer die hulpbronnen activeert die de negatieve effecten van werkdruk tegengaan, vooral bij veel thuiswerk en gebruik van technologieën (Ingusci et al., 2021)

❖ **Bewegen en (online) meditatie of mindfulness trainingen** (o.a. Althammer et al., 2021)

- ❖ **Integraal herontwerp op teamniveau** zoals de experimenten aan de Hanzehogeschool (Beukema et al., 2017) en ROWE (Correll et al., 2014; Kelly & Moen, 2013; Kelly et al., 2014)
- ❖ Zie voor teams in het hbo ook de [Road map hybride werken](#) (Zestor i.s.m. Work Lab HvA)
- ❖ **Slim organisatie- en werkontwerp** met [Slimmer organiseren in het hbo](#) (Zestor i.s.m. Hanzehogeschool Groningen)

Meer lezen/bekijken?

- Onderzoek naar en [interventies](#) rond werkdruk van Zestor
- Ons [lectoraat](#) of josje.dijkers@hu.nl