



**Sociaaleconomische trends**

# **Beroep en werkdruk in Nederland**

**2017 | 04**

**Harry Bierings**

# Inhoud

<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2. Literatuurstudie</b>	<b>3</b>
<b>3. Resultaten</b>	<b>6</b>
3.1 Werkdruk per beroep	6
3.2 Werkdrukfactoren	9
<b>4. Conclusie</b>	<b>15</b>
<b>5. Technische toelichting</b>	<b>16</b>
5.1 Data	16
5.2 Operationalisatie werkdruk en werkdrukfactoren	16
5.3 Selectie meest voorkomende beroepen	20
5.4 Regressieanalyses	21
Literatuur	25

In de maatschappelijke en politieke discussie heeft het onderwerp werkdruk zijn plaats veroverd. Internationale organisaties thematiseerden het onderwerp al enige tijd geleden in het kader van de kwaliteit van de arbeid: Europese Unie (Raad in Lissabon 2000: *quality of work*), de ILO (*decent work*) en de OECD (*more and better jobs*). Onderzoek brengt hoge werkdruk in verband met welbevinden, gezondheidsklachten, sociale gevolgen zoals conflicten in het gezin en sociale kosten bijvoorbeeld door uitval op het werk. In Nederland organiseert het Ministerie van Sociale Zaken sinds 2013 jaarlijks de week van de werkstress. Dit artikel benadert werkdruk vanuit beroep. Van de meest voorkomende beroepen in Nederland is de werkdruk zoals mensen die zelf ervaren in kaart gebracht. Daarbij komen ook de factoren aan bod die samen kunnen hangen met de werkdruk in een beroep.

## 1. Inleiding

Werknemers in Nederland gaven in 2015 de ervaren werkdruk op een schaal van één tot en met vier een gemiddelde score van 2,4. Dit ligt tussen 'soms' en 'vaak' in, iets dichterbij 'soms'. Zo'n gemiddelde geldt echter niet voor iedere werknemer. Een groot deel van de werknemers ervaart namelijk een grotere werkdruk. Zo had bijna 40 procent van de werknemers een score van boven de 2,5 en 4 procent de hoogste score van 4. Werknemers met de hoogste score op werkdruk ervaren altijd extra hard en altijd erg snel te moeten werken en altijd heel veel werk te moeten doen. Voor 2014 zijn de cijfers vergelijkbaar.

In dit artikel is werkdruk die werknemers in Nederland ervaren in verband gebracht met het beroep dat zij uitoefenen. Daarbij is onderzocht welke factoren een rol spelen bij verschillen tussen beroepen in werkdruk. Voor de hypothesevorming zijn de onderzoeksuitkomsten uit de vakliteratuur gebruikt. Dit leidde tot een indeling van werkdrukfactoren in vijf rubrieken: persoonskenmerken, baanbeheersing ('job-control'), emotionele- en fysieke zwaarte van de baan, werkzekerheid en verwachtingen ten aanzien van het werk. Data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2014 en 2015 van het CBS en TNO vormen de basis van de analyse.

De structuur van het artikel is verder als volgt. Paragraaf 2 geeft een overzicht van de literatuur naar de factoren van werkdruk. Paragraaf 3 laat de uitkomsten zien voor de meest voorkomende beroepen van werknemers in Nederland, gevolgd door de conclusies in paragraaf 4. Tot slot volgt in de technische toelichting in paragraaf 5 een verantwoording van de data en de methode van onderzoek.

## 2. Literatuurstudie

Werkdruk wijst op een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren (Wiezer, Schelvis, Zwieten, Kraan, Klauw en Houtman, 2013). Uit onderzoek blijkt bovendien dat hoge werkdruk een verband heeft met welbevinden en gezondheidsklachten (Gallie, 2005,

Smulders en Houtman, 2004 en Smulders, 2006, Fairris en Brenner, 2001 en Clarke, Probst, Guldenmunt en Passmore, 2016). In sociaal opzicht worden conflicten in het gezin genoemd en ook sociale kosten veroorzaakt bijvoorbeeld door uitval op het werk (Gallie, 2005, Burchell, 2002, Wiezer et al., 2013 en Eurofound, 2015).

Bepaalde beroepen worden telkens weer in verband gebracht met een hoge werkdruk. Dit zijn volgens Smulders et al. (2004) docenten van basis, voortgezet en hoger onderwijs, artsen, verpleegkundigen en ziekenverzorgenden, verzekeringsagenten en makelaars, boekhouders en kassiers en leidinggevend. Bij docenten, geneeskundigen en verpleegkundigen noemen zij de complexiteit en onvoorspelbaarheid van het werk, maar ook de emotionele veeleisendheid van het beroep als belangrijke factoren. Bij docenten wijst Chang (2009) op de complexe leerling-docent verhoudingen en emotionele belasting die de dagelijkse omgang met leerlingen met zich meebrengt. Van de docent wordt zowel empathie als afstand verwacht. Een te hoge werkdruk ontstaat volgens Chang ook wanneer de eigen onderwijsdoelen met die van het schoolbestuur conflicteren. Bij verpleegkundigen constateert Gelsema (2007) nog dat zij te weinig tijd hebben om hun taken naar tevredenheid uit te voeren en te maken hebben met verschillende doelen, namelijk die van patiënten, artsen en het ziekenhuis, naast de eigen werkdoelen. Een hoge werkdruk bij leidinggevend, verzekeringsagenten en makelaars is volgens Smulders et al. (2004) vaak het gevolg van het vele computer- of beeldschermwerk.

---

## **Tweede Kamer stukken over werkdruk en beroep**

- **Werkdruk bij de Belastingdienst (Kamerstuk: 24-04-2014);**
- **Hoge werkdruk coassistenten en verpleegkundigen (Kamerstukken: 14-11-2013 en 18-01-2013);**
- **Werkdruk kinderrechters (Kamerstuk: 02-05-2013);**
- **Werkdruk en bezuinigingen schoonmakers op ministeries (Kamerstuk: 24-10-2011);**
- **Werkdruk onderwijs/docenten (Kamerstukken: 14-10-2005 en 20-05-2009);**
- **Zorgpersoneel slaat alarm over werkdruk (Kamerstuk: 31-05-2007);**
- **Taken en werkdruk managers (Rapport: 14-10-2005).**

<https://www.rijksoverheid.nl/zoeken?trefwoord=werkdruk>

---

De verschillen in ervaren werkdruk tussen beroepen kunnen samenhangen met kenmerken van het werk en de personen die het werk uitvoeren. Zo kan bijvoorbeeld het feit dat een specifiek beroep veelal in voltijd wordt uitgeoefend bepalend zijn voor de hoogte van de werkdruk en niet zo zeer het beroep zelf. Voor de analyse in dit artikel zijn uit literatuuronderzoek vijf rubrieken afgeleid voor werkdrukfactoren: (a) persoonsgerelateerde kenmerken, (b) baanbeheersing, (c) emotionele en fysieke zwaarte van de baan, (d) werkzekerheid en (e) verwachtingen van de werknemer ten aanzien van het werk.

### **Persoonsgerelateerde kenmerken**

Russel en Mc Ginnity (2013), Smulders et al. (2004) en Houtman, Smulders en van den Berg (2006) wijzen op een veelal iets hogere werkdruk bij vrouwen, maar tegelijkertijd zouden vrouwen een lagere werkdruk ervaren doordat zij vaker minder uren per week werken dan mannen. De combinatie van zorgtaken en werk is aangemerkt als mogelijke verklaring voor de hogere werkdruk bij vrouwen (Houtman et al., 2006). Een overtuigend effect van leeftijd, samenstelling van het huishouden of opleiding is in de literatuur niet aangetoond.

### Beheersing in de baan (*job control*)

Wat beheersing in de baan (*job control*) betreft, worden verschillende (deel-)factoren genoemd waarvan een werkdrukverlagend effect is vastgesteld. Uitgebreide psychologische literatuur bestaat over de werkdrukverlagende betekenis van zelfstandigheid of autonomie in het werk en van sociale steun van leidinggevenden (Russel et al., 2013 en Karasek en Theorell, 1990). Autonomie in het werk refereert aan de mogelijkheid om zelf te kunnen bepalen hoe het werk wordt uitgevoerd en ingedeeld in de tijd, hoe de werkdag wordt ingedeeld of om zelf oplossingen voor problemen te bedenken (Wiezer et al., 2013). Sociale steun wijst op een gunstig werkklimaat met leidinggevenden. Een derde factor van baanbeheersing gaat over de betekenis van de privésituatie voor de werkdruk (*work-life balance*) Houtman et al. (2006) laten zien dat van degenen die langdurig verzuimen met psychische klachten vanwege het werk, een kwart privéredenen als oorzaak noemt. Carlson, Kacmar en Williams (2000) en Demerouti, Bakker en Bulters (2004) stellen een negatieve invloed van stress in het gezin en werk vast (in Carlson et al.: *strain-based family interference with work*).

### Emotioneel en fysiek zware taakeisen

Verschillende auteurs noemen emotioneel en fysiek zware taakeisen als belangrijke verklaringen voor het ervaren van hoge werkdruk. Bij beroepen die in de literatuur met een hoge emotionele zwaarte worden aangeduid, gaat het vooral om emotioneel belastende klantencontacten (waaronder intimidatie), zoals dat kan voorkomen bij docenten, verpleegkundigen, baliemedewerkers, bus- en trambestuurders en receptionisten (Smulders, 2006). In deze beroepen is klantvriendelijkheid een eis. Bij de invulling van de zwaarte van een functie benadrukken sommige auteurs de betekenis van de wekelijkse arbeidsduur. Gallie (2005) veronderstelt een positief verband tussen gewerkte uren en werkdruk; het empirisch verband is sterk bij werkweken van 45 uur of meer. Houtman (2006) vindt onder de krachtigste 'werkdrukvoorspellende' factoren zwaar en repeterend werk en beeldschermwerk.

### Werkzekerheid

Werkzekerheid van werknemers of het ontbreken daarvan wordt door Gallie (2005) als mogelijke determinant van werkdruk genoemd. De gedachte is dat werknemers die minder zeker zijn over hun arbeidsmarktpositie niet weerbaar genoeg zijn om rationaliseringstendenzen of het verhogen van de werkinspanning het hoofd te bieden als verlies van de baan op het spel staat. Tijdelijke (flexibele) contracten als vorm van werk(on)zekerheid wordt ambigu bediscussieerd in relatie tot werkdruk (Russel et al. 2013). Gallie (2005) brengt de groei van flexibele arbeid in verband met de afbouw van ontslagbescherming die juist werkdrukverhogend zou kunnen werken. Piasna (2015) motiveert het voorspellende verband tussen flexibiliteit, in het bijzonder niet-standaard werkuren en werkdruk. In een publicatie van de WRR (2017) wordt gewezen op het risico van psychologische onzekerheid door "te veel" flexibilisering van de arbeidsmarkt. Psychologische onzekerheid zou zich uiten in stress en gebrek aan erkenning.

### Verwachtingen van werknemer ten aanzien van het werk

Er zijn auteurs die wijzen op het belang dat een moderne werknemer tegenwoordig hecht aan 'het carrière moeten kunnen maken', 'leuke en interessante collega's', een 'sympathieke baas', 'leer- en ontwikkelingsmogelijkheden' en 'goede secundaire arbeidsvoorwaarden' (Schaufeli en Bakker, 2006). De stelling is dat als aan deze factoren niet is voldaan, dit verhogend op de ervaren werkdruk werkt.

Op basis van beschikbare gegevens in de NEA zijn voor elk van de vijf bovenstaande rubrieken factoren voor werkdruk geoperationaliseerd. Meer details hierover staan in de technische toelichting (paragraaf 5).

## 3. Resultaten

Deze paragraaf met uitkomsten toont eerst een beeld van de werkdruk die mensen zelf ervaren voor de meest voorkomende beroepen, op basis van de NEA. Het tweede deel gaat in op de effecten van de werkdrukfactoren per beroep, zoals die zijn geanalyseerd met behulp van multivariate analyses.

### 3.1 Werkdruk per beroep

#### **Koks, artsen, juristen en managers zakelijke dienstverlening hoogste werkdruk**

Voor alle meest voorkomende beroepen (ten minste 50 duizend werknemers) geldt dat de gemiddelde werkdruk tussen 2 'soms' en 3 'vaak' ligt. Koks, artsen, juristen, managers zakelijke en administratieve dienstverlening en leerkrachten in het basisonderwijs hebben volgens de NEA 2015 gemiddeld de hoogste ervaren werkdruk, namelijk van 2,6 (figuur 3.1.1). Bovengemiddelde scores op werkdruk (2,5) komen daarnaast voor bij financieel specialisten en economen, algemeen directeurs, accountants, winkeliers en teamleiders detailhandel, kelners en barpersoneel, productieleiders industrie en bouw, specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling, psychologen en sociologen, adviseurs marketing, public relations en sales, keukenhulpen, zakelijke dienstverleners, docenten algemene vakken secundair onderwijs, maatschappelijk werkers, vertegenwoordigers en inkopers en gespecialiseerd verpleegkundigen.

De laagste gemiddelde werkdruk (2,1 en 2,0 en lager) hebben werknemers in de volgende beroepen: beveiligingspersoneel, chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens, hoveniers, tuinders en kwekers, kassamedewerkers, leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten en machinemonteurs.

De rangorde in werkdruk per beroep uit de NEA 2015 komt voor een aantal beroepsgroepen overeen met de bevindingen van Smulders et al. (2004) voor het jaar 2000. Dat geldt voor de zorgberoepen, de leidinggevenden, en de leerkrachten. Boekhouders en kassiers echter hebben in het onderzoek van Smulders et al. (2004) een lagere werkdruk dan uit de NEA 2015 blijkt.

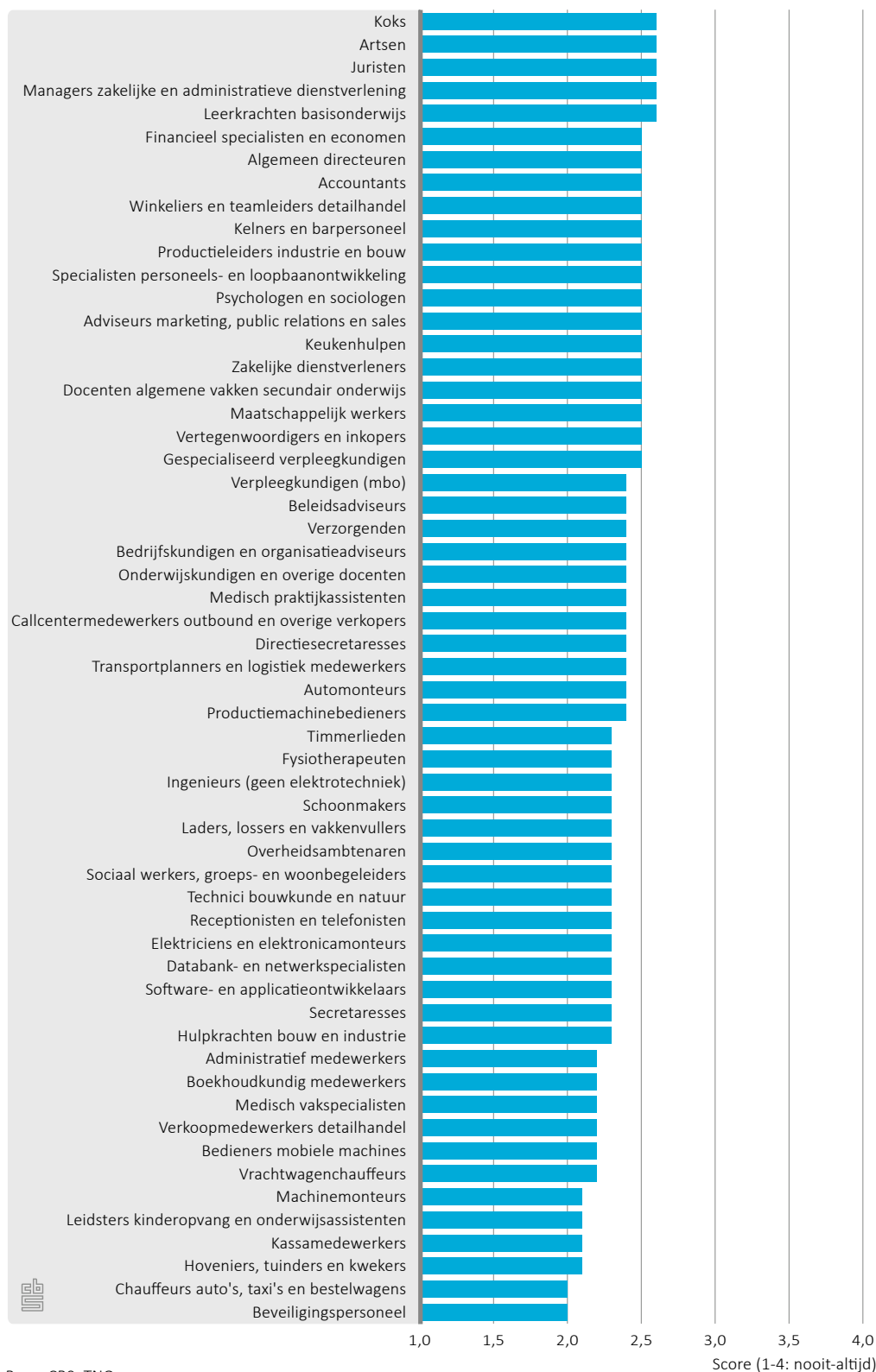
#### **Horecapersoneel moet vooral heel snel werken, leerkrachten basisonderwijs moeten vooral heel veel werk doen**

Werkdruk kan zich uiten in extra hard, erg snel moeten werken of heel veel werk moeten doen.<sup>1)</sup> Werknemers in de tien beroepen met de hoogste werkdruk scoren relatief hoog op

<sup>1)</sup> Zie paragraaf 5 (technische toelichting) voor een specifieke uitleg over de meting. In de figuren 3.1.2 en 3.1.3 is een selectie van de tien beroepen met de hoogste werkdruk en de tien beroepen met de laagste werkdruk gemaakt. In tabel 5.2.2 van de technische toelichting zijn de uitkomsten voor alle meest voorkomende beroepen weergegeven.

al deze drie onderdelen. Mensen met deze beroepen geven vooral aan dat ze heel veel werk moeten doen. Zo geven leerkrachten basisonderwijs een hoge score aan heel veel werk moeten doen (2,9). Ook managers zakelijke en administratieve dienstverlening scoren daar hoog op.

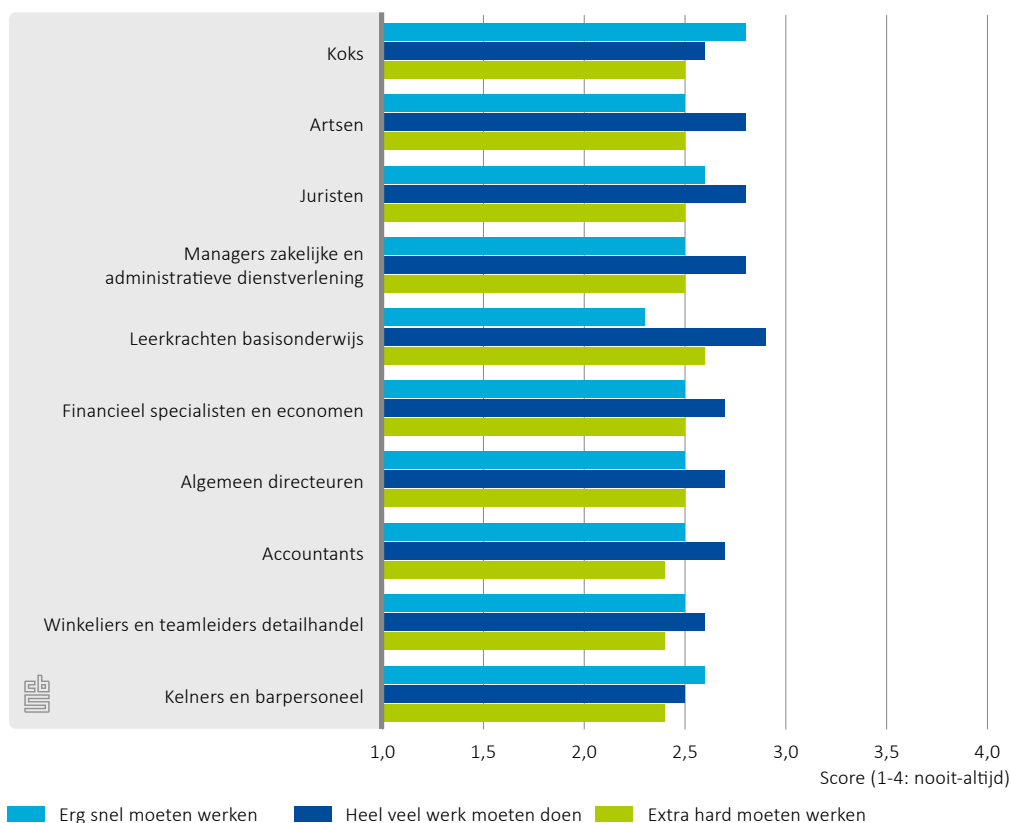
### 3.1.1 Ervaren werkdruk van werknemers in meest voorkomende beroepsgroepen, 2015



Bron: CBS, TNO.

Bij koks, kelners en barpersoneel gaat het juist om heel snel moeten werken (respectievelijk 2,8 en 2,6) en in mindere mate om heel veel werk moeten doen (respectievelijk 2,6 en 2,5). Wat betreft extra hard werken onderscheiden de tien beroepen met de hoogste werkdruk zich nagenoeg niet.

### 3.1.2 Erg snel, extra hard moeten werken en heel veel werk moeten doen in tien meest voorkomende beroepsgroepen van werknemers met hoogste werkdruk<sup>1)</sup>, 2015



Bron: CBS, TNO.

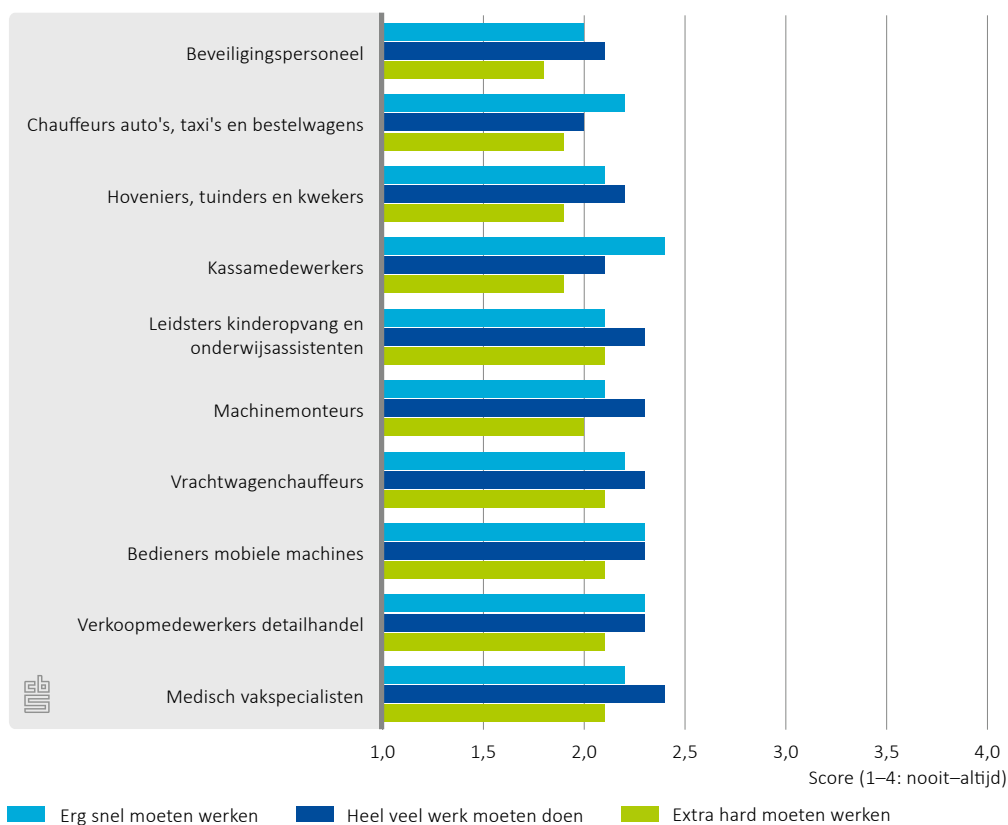
<sup>1)</sup> Sortering op basis van werkdruk van hoog naar laag.

### Kassamedewerkers lage werkdruk maar hoog werktempo

Van de werknemers in de tien beroepen met de laagste werkdruk moeten kassamedewerkers, hoveniers, tuinders en kwekers, chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens en beveiligingspersoneel gemiddeld het minst vaak extra hard werken, namelijk niet vaker dan soms (onder de 2,0). Meer dan in de andere beroepen met de laagste werkdruk, moeten kassamedewerkers erg snel werken. In vergelijking met alle beroepen tezamen, ligt evenwel hun score op erg snel werken lager (2,3 versus 2,4). Bij heel veel werk moeten doen, is de variatie onder de beroepen met de laagste werkdruk het grootst. Zo geven medisch vakspecialisten (zoals opticiens, ambulancepersoneel, medewerkers gezondheidsvoorlichting en inspecteurs voeding, veiligheid en gezondheid) dit gemiddeld een score van 2,4, tegenover een gemiddelde van 2,1 bij beveiligingspersoneel. Gemiddeld over alle beroepen is dit 2,5.



### 3.1.3 Erg snel, extra hard moeten werken en heel veel werk moeten doen in tien meest voorkomende beroepsgroepen met de laagste werkdruk<sup>1)</sup>, 2015



Bron: CBS, TNO.

<sup>1)</sup> Sortering op basis van werkdruk van laag naar hoog.

## 3.2 Werkdrukfactoren

De geconstateerde verschillen in werkdruk tussen beroepen kunnen samenhangen met kenmerken van het werk en de personen die het werk uitvoeren, zogenaamde werkdrukfactoren. In deze paragraaf wordt de samenhang tussen deze werkdrukfactoren, werkdruk en beroep onderzocht aan de hand van drie vragen. Ten eerste, hangen werkdrukfactoren samen met werkdruk, los van beroep? Ten tweede, zijn de verschillen in werkdruk tussen beroepen toe te schrijven aan deze werkdrukfactoren? En voor de beroepen waarvoor dit het geval is, ten derde, welke werkdrukfactoren spelen bij welke beroepen een belangrijke rol?

Het literatuuronderzoek zoals beschreven in paragraaf 2 vormt de basis voor de selectie van variabelen die een samenhang kunnen hebben met werkdruk. Met behulp van regressieanalyse is de samenhang tussen deze variabelen en de werkdruk in een specifiek beroep onderzocht. In paragraaf 5 (technische toelichting) is toegelicht op welke wijze de variabelen op basis van de NEA zijn geoperationaliseerd en in meetbare grootheden zijn omgezet, hoe de multivariate regressie is toegepast en hoe de samenhang tussen de variabelen en werkdruk in een specifiek beroep is vastgesteld. Paragraaf 5 bevat tevens de tabellen met de resultaten van de regressie.

Het model verklaart 30 procent van de variantie: de correlatiecoëfficiënt ( $R^2$ ) is gelijk aan 0,3. Dit wijst op een matig verband in de variatie van de werkdruk en de werkdrukfactoren die meegenomen konden worden in het model. Van belang is om daarbij aan te geven dat het hier gaat om een statistische verklaring. Ten aanzien van de interpretatie van de resultaten geldt dat niet kan worden uitgesloten dat de gevonden samenhang tussen een variabele en werkdruk ook omgekeerd kan zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor de relatie tussen ervaren werkdruk en ervaren emotionele zwaarte van de baan die ook omgekeerd kan zijn.

### **Emotionele zwaarte werk hangt sterk samen met werkdruk**

De meeste hier onderzochte kenmerken van het werk en werknemers blijken (los van een specifiek beroep) samen te hangen met werkdruk. Zo blijkt uit de regressieanalyse dat een lage mate van baanbeheersing samengaat met een hoge werkdruk en een hoge mate van baanbeheersing met een lage werkdruk. Ook de variabelen die de emotioneel en fysieke zwaarte van de baan bepalen, hangen (op een na) volgens verwachting samen met werkdruk. Met name een hoge emotionele zwaarte van het werk blijkt erg sterk samen te hangen met een hoge werkdruk. Geen samenhang bestaat tussen gevaarlijk werk en werkdruk. Verder blijkt dat minder werkzekerheid gepaard gaat met meer werkdruk.

Een grote reorganisatie blijkt niet met meer werkdruk samen te hangen. Ook of werknemers een baan als uitzendkracht, oproep- of invalkracht, of een vaste baan of tijdelijke baan zonder vaste uren hebben, speelt geen rol bij werkdruk. Uit de analyse blijkt dat het voor de werkdruk niet uitmaakt of mensen een tijdelijke baan met of zonder vaste uren hebben of een vaste baan. Bij een tijdelijke baan (van minimaal 1 jaar) en een vast aantal uren per week is zelfs een licht negatief verband met werkdruk vastgesteld. Deze resultaten staan op gespannen voet met die van Piasna (2015) die op het verhogende effect van niet-standaard werkuren (in vergelijking met een voltijdse en vijfdaagse werkweek) op werkintensiteit heeft gewezen, maar ook met die van de WRR (2017) waarin het risico op stress door 'te veel' flexibilisering is genoemd (zie paragraaf 2). Als relativering bij de vergelijking van de studies geldt dat in Piasna en in het WRR onderzoek het niet expliciet om de vergelijking met een vaste baan gaat zoals dit in de onderhavige studie wel het geval is. Bovendien is niet duidelijk in hoeverre de begrippen stress en werkintensiteit samenhangen met een hoge werkdruk. Verder onderzoek naar de samenhang van contractvorm op werkdruk is noodzakelijk.

Werknemers die een hoge verwachting hebben ten aanzien van het werk (zoals werk moet interessant zijn, moet mogelijkheden hebben om te leren, een goed salaris) ervaren in het algemeen ook vaker een hoge werkdruk. Een uitzondering is een goede werkzekerheid, die geen rol speelt bij werkdruk.

### **Werkdruk artsen terug te voeren op kenmerken van het werk en de werknemers**

De verschillen in werkdruk tussen beroepen blijken niet voor alle beroepen in dezelfde mate toe te schrijven aan de onderzochte kenmerken van het werk en de werknemers. Als rekening gehouden wordt met alle hier onderzochte werkdrukfactoren, blijft voor enkele van de tien beroepen met de hoogste werkdruk de samenhang tussen werkdruk en beroep nog steeds overeind. Het gaat om de beroepen koks, managers zakelijke en administratieve dienstverlening, algemeen directeuren, winkeliers en teamleiders detailhandel en kelners en barpersoneel. Anders gezegd, komt het er op neer dat de onderzochte kenmerken van de werknemers en het werk statistisch gezien niet verklaren waarom werknemers in deze beroepen een hogere werkdruk ervaren dan werknemers in andere beroepen. Bij enkele van deze beroepen, bijvoorbeeld kelners en barpersoneel, is het verschil in werkdruk met andere beroepen juist groter wanneer rekening gehouden wordt met de kenmerken van het werk en

de werknemers die deze beroepen uitoefenen. In dit geval zijn er dus onbekende factoren die niet in de analyse zijn meegenomen, maar die voor de werkdruk in deze beroepen wel een rol spelen.

Voor artsen, juristen, leerkrachten basisonderwijs, financieel specialisten en economen, accountants en gespecialiseerd verpleegkundigen geldt dat de samenhang tussen het beroep en werkdruk duidelijk minder is geworden nadat rekening is gehouden met het effect van alle werkdrukfactoren. Voor artsen is de samenhang zelfs verdwenen. Dat betekent dat voor die beroepen de samenhang met werkdruk (voor een belangrijk deel) voortkomt uit de factoren die zijn meegenomen in het model te weten de persoonsgerelateerde kenmerken, baanbeheersing, emotionele en fysieke zwaarte van de baan, werkzekerheid en verwachtingen van de werknemer ten aanzien van het werk.

Van de tien beroepen met de laagste werkdruk blijkt dat bij beveiligingspersoneel, chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens, kassamedewerkers, leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten, machinemonteurs en bedieners mobiele machines nog steeds een substantiële (negatieve) samenhang met werkdruk overblijft na correctie voor het effect van de werkdrukfactoren. Dat de werkdruk in deze beroepen lager is dan in andere beroepen, hangt dus blijkbaar niet of niet alleen met de onderzochte kenmerken van het werk en de werknemers samen. Voor hoveniers, tuinders en kwekers, vrachtwagenchauffeurs en verkoopmedewerkers detailhandel is dit wel of bijna wel het geval.

### **Emotionele zwaarte werk belangrijke rol bij hoge werkdruk dienstverlenende zorg- en onderwijsberoepen**

Bij een deel van de beroepen met een hoge werkdruk wordt het verschil in werkdruk met andere beroepen kleiner als rekening wordt gehouden met de kenmerken van het werk en de werknemers. Bij artsen verdwijnt het verschil zelfs. In deze beroepen komen de onderzochte kenmerken van het werk en de werknemers die samenhangen met een hoge werkdruk relatief veel voor. Niet alle kenmerken komen echter bij elk beroepen in dezelfde mate voor. Voor een selectie van de beroepen waar het verschil in werkdruk met andere beroepen kleiner wordt als rekening gehouden wordt met de werkdrukfactoren, zijn de gemiddelde scores op kenmerken die samenhangen met werkdruk weergegeven in tabellen 3.2.1 tot en met 3.2.4.<sup>2)</sup> De wijze waarop de beroepen precies zijn geselecteerd, staat beschreven in paragraaf 5.4.

Bij dienstverlenende zorg- en onderwijsberoepen speelt met name ervaren emotionele zwaarte een belangrijke rol bij de hoge werkdruk. Het gaat hier in het bijzonder om artsen, psychologen en sociologen, maatschappelijk werkers, leerkrachten in het basisonderwijs, docenten algemene vakken in het secundair onderwijs en gespecialiseerd verpleegkundigen. De emotionele belasting ligt voor deze groepen ver boven het gemiddelde voor alle beroepsgroepen. Deze uitkomsten passen bij de overwegingen van Smulders et al. (2004), Gelsema (2007) en Chang (2009), waarin een verband wordt verondersteld tussen hoge werkdruk en emotionele veeleisendheid van het werk in samenhang met de complexiteit en onvoorspelbaarheid van het werk, die de dagelijkse omgang met leerlingen en patiënten veelal met zich mee brengt.<sup>3)</sup>

<sup>2)</sup> De richting van de samenhang moet ook kloppen (volgens tabel 5.4.1), dat wil zeggen in overeenstemming met de theoretische noties van paragraaf 2.

<sup>3)</sup> Verpleegkundigen scores ook erg hoog op emotionele belasting; deze beroepen vallen buiten de 19 beroepen met de hoogste of laagste werkdruk en zijn daarom niet gepresenteerd in de tabel.

Voor artsen spelen verder de lange werkweek, intimidatie door patiënten, het missen of verwaarlozen van het werk door familieomstandigheden en de hoge verwachtingen ten aanzien van het werk ('interessant werk' en 'leermogelijkheden') een rol. Zij scoren op die variabelen hoger dan gemiddeld. Psychologen en sociologen hebben met artsen de hoge verwachtingen ten aanzien van het werk gemeen, maatschappelijk werkers de intimidatie door cliënten. Bij de twee onderwijsberoepen valt daarnaast nog de relatief lage zelfstandigheid in het werk op. Gespecialiseerd verpleegkundigen scoren hoog op emotioneel zwaar werk en intimidatie.

### 3.2.1 Baanbeheersing en zwaarte van de baan in een selectie van beroepsgroepen van werknemers met een hoge werkdruk, 2015<sup>1)</sup>

	Baanbeheersing			Emotioneel en fysieke zwaarte baan					
	Zelfstandig- heid/ autonomie 1-3: nee-ja	Sociale steun leiding- gevende 1-4: weinig-veel	Mist werk door familieomst. 1-4: nooit-vaak	Emotioneel zwaar 1-4: nooit-altijd	Herhalend werk 1-3: nee-regelmatig	Lawaai, hard praten nodig 1-3: nee-regelmatig	Intimidatie door klant 1-4: nee-zeer vaak	Wekelijkse arbeidsduur ≥45 uur 1=ja; 0=nee	Beeld- scherm- uren (p/d)
	Gemiddelde score								
Artsen	2,5	3,0	1,9	2,2	1,6	1,1	1,5	0,2	5
Juristen	2,8	3,0	1,7	1,8	1,6	1,0	1,2	0,0	7
Managers zakelijke en administratieve dienstverlening	2,9	3,1	1,8	1,9	1,4	1,1	1,1	0,0	6
Leerkrachten basisonderwijs	2,1	3,1	1,7	2,2	1,3	1,3	1,3	0,0	3
Financieel specialisten en economen	2,7	3,1	1,7	1,7	1,6	1,1	1,2	0,0	7
Accountants	2,8	3,0	1,7	1,7	1,6	1,1	1,1	0,0	7
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	2,7	3,1	1,7	1,9	1,5	1,1	1,2	0,0	5
Psychologen en sociologen	2,6	3,0	1,7	2,3	1,3	1,0	1,3	0,0	4
Adviseurs marketing public relations en sales	2,8	3,1	1,7	1,7	1,4	1,1	1,1	0,0	6
Zakelijke dienstverleners	2,7	3,0	1,7	1,8	1,5	1,1	1,2	0,0	6
Docenten algemene vakken secundair onderwijs	2,1	3,0	1,8	2,2	1,3	1,5	1,3	0,0	3
Maatschappelijk werkers	2,7	2,9	1,6	2,3	1,4	1,1	1,7	0,0	4
Gespecialiseerd verpleegkundigen	2,3	3,0	1,6	2,2	1,8	1,1	1,6	0,0	3
<b>Totaal<sup>2)</sup></b>	2,5	3,0	1,6	1,7	1,9	1,3	1,2	0,0	4

Bron: CBS, TNO.

<sup>1)</sup> Selectie uit de meest voorkomende beroepsgroepen met een hoge werkdruk waarvoor een duidelijke samenhang is vastgesteld met de belangrijkste kenmerken (zie technische toelichting, paragraaf 5).

<sup>2)</sup> Waardes voor alle 114 werknemersberoepen tezamen.

Juristen, financieel specialisten en economen en accountants werken gemiddeld veel uren per dag aan een beeldscherm. Ook hechten zij bovengemiddeld belang aan interessant werk, een goed salaris en mogelijkheden om thuis te werken. Of er een mogelijkheid is om thuis te werken blijkt verder bovengemiddeld belangrijk te zijn voor managers zakelijke en administratieve dienstverlening, voor zakelijke dienstverleners, voor specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling en voor adviseurs marketing public relations en sales. Verder blijken managers zakelijke en administratieve dienstverlening en zakelijke dienstverleners (waaronder verzekeringsagenten) bovengemiddeld te scoren op emotionele belasting en beeldschermuren per dag<sup>4)</sup>. Ook schatten zij de waarschijnlijkheid van inkrimping

<sup>4)</sup> Vergelijk paragraaf 2 waarin gerefereerd wordt aan Smulders et al. (2004) die het vele computer- of beeldschermwerk een belangrijke factor voor de hoge werkdruk bij leidinggevendenden, verzekeringsagenten en makelaars noemen.

met gedwongen ontslag als relatief hoog in. Bij algemeen directeuren springen de lange werkweken in het oog. Werknemers in de beroepen met hoge werkdruk geven, met uitzondering van werknemers in de onderwijsberoepen, een bovengemiddelde score aan zelfstandigheid in het werk. Het positieve effect hiervan op de werkdruk is echter te klein om het negatieve effect van de andere factoren tezamen te compenseren.

### 3.2.2 Werkzekerheid en verwachtingen ten aanzien van het werk in een selectie van beroepsgroepen van werknemers met een hoge werkdruk, 2015<sup>1)</sup>

	Werkzekerheid		Verwachting t.a.v. werk				
	Risico baanverlies 1=ja; 0=nee	Inkrimping/ gedwongen ontslag 1=ja; 0=nee	tijd./vast dienstverband 1=vast; 0=tijd.	Interessant werk 1-3: niet-heel belangrijk	Leermogelijkh. 1-3: niet-heel belangrijk	Goed salaris 1-3: niet-heel belangrijk	Thuiswerk mogelijkh. 1-3: niet-heel belangrijk
	Gemiddelde score						
Artsen	0,8	0,1	0,8	2,8	2,6	2,2	1,5
Juristen	0,7	0,1	0,9	2,8	2,5	2,4	2,0
Managers zakelijke en administratieve dienstverlening	0,8	0,2	0,9	2,7	2,4	2,3	1,9
Leerkrachten basisonderwijs	0,8	0,1	0,9	2,6	2,3	2,2	1,5
Financieel specialisten en economen	0,6	0,3	0,9	2,7	2,5	2,4	2,0
Accountants	0,8	0,1	0,9	2,7	2,4	2,4	1,9
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	0,8	0,2	0,9	2,7	2,4	2,3	2,0
Psychologen en sociologen	0,7	0,2	0,8	2,8	2,6	2,2	1,7
Adviseurs marketing public relations en sales	0,7	0,2	0,8	2,7	2,5	2,4	2,0
Zakelijke dienstverleners	0,7	0,2	0,9	2,7	2,4	2,4	1,9
Docenten algemene vakken secundair onderwijs	0,8	0,1	0,8	2,6	2,4	2,2	1,5
Maatschappelijk werkers	0,6	0,2	0,8	2,6	2,5	2,2	1,9
Gespecialiseerd verpleegkundigen	0,8	0,2	0,9	2,6	2,4	2,3	1,3
<b>Totaal<sup>2)</sup></b>	<b>0,8</b>	<b>0,1</b>	<b>0,8</b>	<b>2,5</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>1,5</b>

Bron: CBS, TNO.

<sup>1)</sup> Selectie uit de meest voorkomende beroepsgroepen met een hoge werkdruk waarvoor een duidelijke samenhang is vastgesteld met de belangrijkste kenmerken (zie technische toelichting, paragraaf 5).

<sup>2)</sup> Waardes voor alle 114 werknemersberoepen tezamen.

#### Vooraf lage emotionele belasting werk kenmerkend bij lage werkdruk

Tabellen 3.2.3 en 3.2.4 tonen enkele werkdrukfactoren voor een selectie van beroepen met een lage werkdruk. Hieruit blijkt dat personen in deze beroepen het werk minder emotioneel belastend ervaren dan werknemers dit in het algemeen doen. Vooral voor boekhoudkundig medewerkers, verkoopmedewerkers detailhandel en vrachtwagenchauffeurs is de emotionele belasting relatief laag. Boekhoudkundig medewerkers en secretaresses doen daarnaast over het algemeen geen gevaarlijk werk. De meeste onderdelen van baanbeheersing, emotioneel en fysieke zwaarte van de baan en verwachtingen ten aanzien van het werk liggen voor secretaresses, administratief medewerkers boekhoudkundig medewerkers en verkoopmedewerkers detailhandel onder het gemiddelde.

Voor vrachtwagenchauffeurs, machinemonteurs en hoveniers, tuinders en kwekers is het beeld voor wat de fysieke zwaarte van de baan betreft anders. Zij maken relatief vaak herhalende bewegingen en werken vaker dan gemiddeld in een lawaaierige omgeving. Voor vrachtwagenchauffeurs komt daar het relatief hoge aantal gewerkte uren per week bij. Dit zou een verhogend effect kunnen hebben op de werkdruk, maar dit wordt blijkbaar gecompenseerd door werkdrukverlagende factoren. Bij vrachtwagenchauffeurs is dat de emotionele zwaarte van de baan maar ook de beeldschermuren. Machinemonteurs hebben naar verhouding veel autonomie in het werk, terwijl hoveniers, tuinders en kwekers relatief niet zo vaak werk missen door familieomstandigheden.

Een vast dienstverband blijkt voor chauffeurs van auto's, taxi's en bestelwagens minder dan gemiddeld belangrijk te zijn. Dat geldt net zoals voor vrachtwagenchauffeurs ook voor leeromstandigheden. Thuiswerkgelegenheden zijn behalve voor beide chauffeursberoepen ook voor machinemonteurs en hoveniers, tuinders en kwekers naar verhouding niet zo belangrijk.

### 3.2.3 Baanbeheersing en zwaarte van de baan in een selectie van beroepsgroepen van werknemers met een lage werkdruk, 2015<sup>1)</sup>

	Baanbeheersing			Emotioneel en fysieke zwaarte baan					
	Zelfstandigheid/autonomie 1-3: nee-ja	Sociale steun leiding-gevende 1-4: weinig-veel	Mist werk door familieomst. 1-4: nooit-vaak	Emotioneel zwaar 1-4: nooit-altijd	Herhalend werk 1-3: nee-regelmatig	Lawaai, hard praten nodig 1-3: nee-regelmatig	Intimidatie door klant 1-4: nee-zeer vaak	Wekelijkse arbeidsduur ≥45 uur 1=ja; 0=nee	Beeldschermuren (p/d)
	Gemiddelde score								
Secretaresses	2,6	3,1	1,3	1,5	1,8	1,1	1,2	0,0	7
Administratief medewerkers	2,5	3,0	1,4	1,5	2,0	1,1	1,1	0,0	5
Boekhoudkundig medewerkers	2,6	3,0	1,4	1,4	1,8	1,1	1,1	0,0	7
Verkoopmedewerkers detailhandel	2,3	3,0	1,4	1,4	2,1	1,2	1,3	0,0	2
Vrachtwagenchauffeurs	2,3	2,8	1,9	1,4	2,2	1,5	1,2	0,2	1
Machinemonteurs	2,6	2,9	1,6	1,5	2,1	2,1	1,1	0,0	2
Hoveniers tuinders en kwekers	2,4	3,0	1,3	1,4	2,6	1,7	1,1	0,0	1
Chauffeurs auto's taxi's en bestelwagens	2,1	2,8	1,5	1,5	2,0	1,2	1,2	0,0	1
<b>Totaal<sup>2)</sup></b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>1,3</b>	<b>1,2</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>

Bron: CBS, TNO.

<sup>1)</sup> Selectie uit de meest voorkomende beroepsgroepen met een lage werkdruk waarvoor een duidelijke samenhang is vastgesteld met de belangrijkste kenmerken (zie technische toelichting, paragraaf 5).

<sup>2)</sup> Waardes voor alle 114 werknemersberoepen tezamen.

### 3.2.4 Werkzekerheid en verwachtingen ten aanzien van het werk in een selectie van beroepsgroepen met een lage werkdruk, 2015<sup>1)</sup>

	Werkzekerheid		Verwachting t.a.v. werk			
	Inkrimping/ gedwongen ontslag 1=ja; 0=nee	tijd./vast dienstverband 1=vast; 0=tijd.	Interessant werk 1-3: niet-heel belangrijk	Leer- mogelijkh. 1-3: niet-heel belangrijk	Goed salaris 1-3: niet-heel belangrijk	Thuiswerk mogelijkh. 1-3: niet-heel belangrijk
	Gemiddelde score					
Secretaresses	0,2	0,8	2,4	2,0	2,3	1,6
Administratief medewerkers	0,1	0,8	2,3	2,1	2,3	1,6
Boekhoudkundig medewerkers	0,1	0,9	2,4	2,1	2,3	1,6
Verkoopmedewerkers detailhandel	0,1	0,7	2,3	2,1	2,4	1,3
Vrachtwagenchauffeurs	0,1	0,8	2,2	1,8	2,4	1,2
Machinemonteurs	0,1	0,8	2,5	2,2	2,4	1,2
Hoveniers tuinders en kwekers	0,1	0,8	2,2	2,0	2,3	1,2
Chauffeurs auto's taxi's en bestelwagens	0,1	0,5	2,2	1,8	2,3	1,2
<b>Totaal<sup>2)</sup></b>	<b>0,1</b>	<b>0,8</b>	<b>2,5</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>1,5</b>

Bron: CBS, TNO.

<sup>1)</sup> Selectie uit de meest voorkomende beroepsgroepen met een lage werkdruk waarvoor een duidelijke samenhang is vastgesteld met de belangrijkste kenmerken (zie technische toelichting, paragraaf 5).

<sup>2)</sup> Waardes voor alle 114 werknemersberoepen tezamen.

## 4. Conclusie

De werkdruk die werknemers zelf ervaren is voor de meest voorkomende beroepen van Nederland in kaart gebracht. Daarnaast is onderzocht met welke factoren deze samenhangt.

Van de meest voorkomende beroepsgroepen van werknemers in Nederland ervaren koks, artsen, juristen en managers zakelijke en administratieve dienstverlening de hoogste werkdruk. Koks vinden dat zij heel snel moeten werken, terwijl de werkdruk bij artsen, juristen en managers zakelijke en administratieve dienstverlening zich in belangrijke mate uit in heel veel werk moeten doen. Uit de analyse naar werkdrukfactoren blijkt voor artsen de emotioneel en fysieke zwaarte, maar ook de verwachtingen ten aanzien van het werk een erg belangrijke rol te spelen in vergelijking met andere beroepen. Gespecialiseerd verpleegkundigen scoren hoog op emotioneel zwaar werk en intimidatie. Bij juristen en managers zakelijke en administratieve dienstverlening spelen de verwachtingen ten aanzien van het werk een grote rol. Bij juristen gaat het daarnaast ook nog om het hoge aantal uren dat achter het beeldscherm wordt gewerkt. De uitkomsten van de analyse bevestigen verder de hypothese dat de emotionele zwaarte van het werk van belang is voor dienstverlenende zorg- en onderwijsberoepen. Behalve voor artsen geldt dit ook voor psychologen en sociologen, maatschappelijk werkers, leerkrachten in het basisonderwijs en docenten algemene vakken in het secundair onderwijs.

De laagste werkdruk ervaren machinemonteurs, leidsters kinderopvang en onderwijs-assistenten, kassamedewerkers, hoveniers, tuinders en kwekers, chauffeurs auto's, taxi's en

bestelwagens en beveiligingspersoneel. Werknemers in de meeste van deze beroepen geven een lage score aan 'extra hard werken'. Werknemers in de 19 meest voorkomende beroepen met een lage werkdruk en met een grote samenhang met de onderzochte werkdrukfactoren ervaren het werk overwegend als weinig emotioneel belastend. Ook bij de beroepen met lage werkdruk blijken in de empirische analyse enkele van de onderzochte werkdrukfactoren een waarde te hebben die juist een hoge werkdruk doen verwachten. Dit is bijvoorbeeld het geval voor herhalend werk en werk in een lawaaierige omgeving onder vrachtwagenchauffeurs, machinemonteurs, hoveniers tuinders en kwekers en chauffeurs van auto's, taxi's en bestelwagens.

Niet voor alle beroepen wordt het verschil in werkdruk tussen een beroep en andere beroepen kleiner als rekening gehouden wordt met de kenmerken van het werk en werknemers. In sommige beroepen blijft het verschil dan hetzelfde of wordt het zelfs groter. Onder de 19 meest voorkomende beroepen met een hoge werkdruk zijn dat bijvoorbeeld koks, winkeliers en teamleiders detailhandel, kelners en barpersoneel, productieleiders industrie en bouw, keukenhulpen, vertegenwoordigers en inkopers. Onder de lage werkdrukberoepen zijn dit technici bouwkunde en natuur, receptionisten en telefonisten, hulpkrachten bouw en industrie, medisch vakspecialisten, bedieners mobiele machines, leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten, kassamedewerkers en beveiligingspersoneel. Naar de relatie met werkdruk is voor deze beroepen nader onderzoek gewenst. Voor wat betreft de horecaberoepen is het daarbij van belang rekening te houden met het feit dat zij van de beroepen met een hoge werkdruk erg hoog scoren op heel snel moeten werken.

## 5. Technische toelichting

### 5.1 Data

De uitkomsten van dit onderzoek zijn gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2014 en 2015. Het CBS en TNO voeren de NEA gezamenlijk uit. De vragenlijst omvat een zeer uitgebreide set aan vragen waarin werknemers naar hun arbeidssituatie wordt gevraagd. Ook de omvang van de steekproef maakt onderzoek op een diepgaand detail mogelijk. Over 2015 zijn van 42 duizend werknemers (15 tot 75 jaar) in Nederland gegevens ontvangen. Deze gegevens zijn via web-enquêteering en op papier verzameld in de periode van 1 oktober tot en met 31 december. De doelpopulatie betreft alle werknemers van 15 tot 75 jaar in Nederland. Zelfstandigen zijn dus buiten beschouwing gebleven. In Hooftman, Mars, Janssen, de Vroome en van den Bossche (2015) is een uitvoerige beschrijving van de methodologie opgenomen.

### 5.2 Operationalisatie werkdruk en werkdrukfactoren

Op basis van de NEA zijn de vijf rubrieken van hoofdfactoren voor werkdruk geoperationaliseerd. Onderstaand schema bevat een uitwerking van de gekozen NEA variabelen inclusief het daarbij verwachte effect op werkdruk. De meeste variabelen corresponderen een op een met een vraag in de NEA, waarbij de antwoordmogelijkheden als een nominale 2-puntsschaal of een meer dan 2-punts ordinale schaal zijn gegeven.



## 5.2.1 Variabelen in de regressieanalyse

	Aantal items	Items	Schaal (score)	Berekening	Verwachte effect op werkdruk
<b>Werkdruk (afhankelijke variabele)</b>	3	Extra hard werken, erg snel werken, heel veel werk	Nooit-altijd (1-4)	Gemiddelde	
<b>Beroep (114)</b>	1		0 of 1 (1=beroep i; overige beroepen)	Waarde	divers (zie tekst paragraaf 2)
<b>Persoonsgerelateerde kenmerken</b>	1				
Geslacht			0 of 1 (man)		-
Leeftijd			0 of 1 per klasse	6 klassen (waarde)	?
Samenstelling huishouden			0 of 1 per groep	5 groepen	?
Opleiding			0 of 1 per groep	3 groepen	?
<b>Baan beheersing (3)</b>					
Zelfstandigheid (autonomie)	6	Zelf beslissen uitvoeren werk, bepaalt volgorde werk, zelf werktempo regelen, zelf oplossingen bedenken, kan verlof opnemen wanneer wil, werktijden zelf bepalen.	Nee-ja (1-3)	Gemiddelde	-
Sociale steun leidinggevende	2	Heeft oog voor het welzijn van de medewerker, besteedt aandacht aan wat ik zeg.	Weinig-veel steun (1-4)	Gemiddelde	-
Mist/verwaarloost werk door familieverantwoordelijkheden	1		Nee, nooit-ja, zeer vaak (1-4)	Waarde	+
<b>Emotioneel en fysieke zwaarte baan (3)</b>					
Emotioneel zwaar werk	3	Werk brengt in emotioneel moeilijke situaties, werk is emotioneel veeleisend, raakt emotioneel betrokken bij werk	Nooit-altijd (1-4)	Gemiddelde	+
Moet gevaarlijk werk doen	1		Nee-Ja, regelmatig (1-3)	Waarde	-
Werk met herhalende bewegingen	1		Nee-Ja, regelmatig (1-3)	Waarde	-
Lawaai op de werkplek, hard praten nodig	1		Nee-Ja, regelmatig (1-3)	Waarde	-
Intimidatie door klanten	1		Nee, nooit-ja, zeer vaak (1-4)	Waarde	+
Beeldschermuren	1			Waarde	+
Wekelijkse arbeidsduur	1		0 of 1 per klasse	7 urenklassen (waarde)	+
<b>Werkzekerheid (5)</b>	1		0 of 1 (ja)	Waarde	
Kans op verlies een baan					+
Inkrimping met gedwongen ontslagen					+
Grote reorganisatie					+
Tijdelijke dienstverband (met nadere uitsplitsingen)					+
Uitzendkracht					+
Oproep- of invalkracht					+
<b>Verwachtingen werknemer van het werk (5)</b>	1		Niet belangrijk-heel belangrijk (1-3)	Waarde	
Interessant werk	1				+
Mogelijkheid om te leren					+
Goed salaris					+
Goede werkzekerheid					+
Mogelijkheid om thuis te werken					+

Bron: CBS, TNO.

De vier ordinale schaalvariabelen worden hieronder verder toegelicht en beroep in paragraaf 5.3. Voor de andere variabelen volstaat de toelichting in het schema. De vier schaalvariabelen zijn samengesteld uit verschillende items. Het betreft werkdruk, zelfstandigheid (autonomie) in de uitoefening van het werk, sociale steun van de leidinggevende en emotioneel zwaar werk.

### Meting werkdruk

Werkdruk wordt ook wel omschreven als taakeisen. Dit is in de NEA gemeten met drie items: 'Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?', 'Moet u heel veel werk doen?' en 'Moet u erg snel werken?'. De antwoordcategorieën zijn bij elke vraag: 'altijd', 'vaak', 'soms' en 'nooit'. Deze drie items zijn samengevoegd tot een schaalindicator voor werkdruk. Werkdruk kan zich uiten in extra hard, erg snel of heel veel werk moeten doen. In tabel 5.2.2 zijn van de 57 meest voorkomende beroepen (zie paragraaf 5.3) de gemiddelde scores op de drie items en op de werkdruk totaal weergegeven.

#### 5.2.2 Werkdruk, erg snel, extra hard moeten werken en heel veel werk moeten doen naar de meest voorkomende beroepsgroepen, 2015

	Erg snel moeten werken	Heel veel werk moeten doen	Extra hard moeten werken	Werkdruk totaal
	score (1–4: nooit-altijd)			
Koks	2,8	2,6	2,5	2,6
Artsen	2,5	2,8	2,5	2,6
Juristen	2,6	2,8	2,5	2,6
Managers zakelijke en administratieve dienstverlening	2,5	2,8	2,5	2,6
Leerkrachten basisonderwijs	2,3	2,9	2,6	2,6
Financieel specialisten en economen	2,5	2,7	2,5	2,5
Algemeen directeuren	2,5	2,7	2,5	2,5
Accountants	2,5	2,7	2,4	2,5
Winkeliers en teamleiders detailhandel	2,5	2,6	2,4	2,5
Kelners en barpersoneel	2,6	2,5	2,4	2,5
Productieleiders industrie en bouw	2,5	2,7	2,4	2,5
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	2,4	2,7	2,4	2,5
Psychologen en sociologen	2,4	2,7	2,4	2,5
Adviseurs marketing, public relations en sales	2,4	2,6	2,4	2,5
Keukenhulpen	2,6	2,5	2,3	2,5
Zakelijke dienstverleners	2,4	2,6	2,4	2,5
Docenten algemene vakken secundair onderwijs	2,3	2,7	2,5	2,5
Maatschappelijk werkers	2,4	2,7	2,4	2,5
Vertegenwoordigers en inkopers	2,4	2,6	2,4	2,5
Gespecialiseerd verpleegkundigen	2,4	2,6	2,4	2,5
Verpleegkundigen (mbo)	2,5	2,5	2,3	2,4
Beleidsadviseurs	2,4	2,6	2,3	2,4
Verzorgenden	2,4	2,6	2,3	2,4
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	2,4	2,6	2,3	2,4
Onderwijskundigen en overige docenten	2,3	2,6	2,4	2,4
Medisch praktijkassistenten	2,5	2,5	2,3	2,4
Callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	2,5	2,5	2,3	2,4
Directiesecretarissen	2,4	2,5	2,3	2,4
Transportplanners en logistiek medewerkers	2,4	2,5	2,3	2,4
Automonteurs	2,4	2,5	2,2	2,4
Productiemachinebedieners	2,4	2,5	2,2	2,4
Timmerlieden	2,4	2,5	2,2	2,3
Fysiotherapeuten	2,3	2,5	2,2	2,3
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	2,3	2,5	2,2	2,3
Schoonmakers	2,4	2,5	2,1	2,3

## 5.2.2 Werkdruk, erg snel, extra hard moeten werken en heel veel werk moeten doen naar de meest voorkomende beroepsgroepen, 2015 (slot)

	Erg snel moeten werken	Heel veel werk moeten doen	Extra hard moeten werken	Werkdruk totaal
Laders, lossers en vakkenvullers	2,4	2,4	2,1	2,3
Overheidsambtenaren	2,3	2,5	2,2	2,3
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	2,2	2,5	2,2	2,3
Technici bouwkunde en natuur	2,3	2,4	2,2	2,3
Receptionisten en telefonisten	2,4	2,4	2,2	2,3
Elektriciens en elektronicamonteurs	2,3	2,4	2,1	2,3
Databank- en netwerkspecialisten	2,2	2,5	2,2	2,3
Software- en applicatieontwikkelaars	2,3	2,4	2,2	2,3
Secretaresses	2,3	2,4	2,1	2,3
Hulpkrachten bouw en industrie	2,4	2,4	2,1	2,3
Administratief medewerkers	2,3	2,4	2,1	2,2
Boekhoudkundig medewerkers	2,2	2,4	2,1	2,2
Medisch vakspecialisten	2,2	2,4	2,1	2,2
Verkoopmedewerkers detailhandel	2,3	2,3	2,1	2,2
Bedieners mobiele machines	2,3	2,3	2,1	2,2
Vrachtwagenchauffeurs	2,2	2,3	2,1	2,2
Machinemonteurs	2,1	2,3	2,0	2,1
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	2,1	2,3	2,1	2,1
Kassamedewerkers	2,4	2,1	1,9	2,1
Hoveniers, tuinders en kwekers	2,1	2,2	1,9	2,1
Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	2,2	2,0	1,9	2,0
Beveiligingspersoneel	2,0	2,1	1,8	2,0
Alle beroepen	2,4	2,5	2,2	2,4

Bron: CBS, TNO.

### Meting zelfstandigheid, sociale steun en emotioneel zwaar werk

Bij *zelfstandigheid* in de uitoefening van het werk gaat het om zes vragen, met drie antwoordmogelijkheden 'nee', 'ja, soms', 'ja, regelmatig' (scores 1–3): 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?', 'Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?', 'Kunt u zelf uw werktempo regelen?', 'Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?', 'Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?' 'Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?'. Bij *sociale steun* zijn twee vragen gebruikt ('helemaal mee oneens', 'mee oneens', 'mee eens', 'helemaal mee eens': scores 1–4): 'Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers' en 'Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg'. *Emotioneel zwaar werk* (antwoordmogelijkheden: 'nooit', 'soms', 'vaak' en 'altijd') is ontleend aan drie vragen: 'Brengt uw werk u in emotioneel zware situaties?', 'Is uw werk emotioneel veeleisend?', 'Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?' Van een hoge zelfstandigheid, een hoge sociale steun en een hoge emotionele zwaarte is een drukkend effect op werkdruk verondersteld.

In tabel 5.2.3 staan de gemiddelde waarden van de variabelen vermeld. De waarde van de variabelen die uit meerdere items zijn samengesteld, is bepaald als gemiddelde over de onderliggende items. De tabel bevat voor deze variabelen verder de Cronbach's alfa. De waarden zijn voldoende groot om betrouwbaar te kunnen stellen dat de items binnen een schaal niet duidelijk afwijkend zijn van de overige items, zodat alle items voldoende onderdeel zijn van het begrip dat de schaal bedoelt te meten. Een Cronbach's alfa van ten minste 0,8 wordt in het algemeen als 'goed' beschouwd (Wiezer et al., 2013).

### 5.2.3 Gemiddelde scores op ordinale schaalvariabelen, 2015<sup>1)</sup>

	Gemiddelde score	Cronbach's alfa <sup>2)</sup>
<b>Werkdruk (1–4: nooit-altijd)</b>	2,4	0,9
<b>Baanbeheersing</b>		
Zelfstandigheid/autonomie (1–3: nee-ja)	2,3	0,8
Sociale steun leidinggevende (1–4: weinig-veel)	3,0	0,9
Mist/verwaarloost werk door familieverantwoordelijkheden (1–4: nee, zeer vaak)	1,3	
<b>Emotioneel en fysieke zwaarte baan</b>		
Emotionele zwaar werk (1–4: nooit-altijd)	1,7	0,8
Moet gevaarlijk werk doen (1–3: nee- ja, regelmatig)	1,3	
Werk met herhalende bewegingen (1–3: nee-ja, regelmatig)	1,9	
Lawaai op de werkplek, hard praten nodig (1–3: nee-ja, regelmatig)	1,3	
Intimidatie door klanten (1–4: nee, nooit-zeer vaak)	1,2	
Beeldschermuren (uren per dag)	4	
Wekelijkse arbeidsduur $\geq$ 45 uur per week	0,0	
<b>Werkzekerheid</b>		
Inkrimping met gedwongen ontslag	0,1	
Grote reorganisatie	0,2	
Tijdelijk (incl. flexibele arbeidskr.) of vast (vast=1; tijdelijk=0)	0,8	
<b>Verwachting werknemer t.a.v. werk</b>		
Interessant werk (1–3: niet belangrijk-heel belangrijk)	2,5	
Mogelijkheid om te leren (1–3: niet belangrijk-heel belangrijk)	2,2	
Goed salaris (1–3: niet belangrijk-heel belangrijk)	2,3	
Goede werkzekerheid (1–3: niet belangrijk-heel belangrijk)	2,4	
Mogelijkheid om thuis te werken (1–3: niet belangrijk-heel belangrijk)	1,5	

Bron: CBS, TNO.

<sup>1)</sup> Een Cronbach's alfa van ten minste 0,8 wordt in het algemeen als 'goed' beschouwd (Wiezer et al., 2013). Dit betekent dat een item binnen een schaal niet duidelijk afwijkend is van de overige items.

<sup>2)</sup> Steekproef: n=42387.

## 5.3 Selectie meest voorkomende beroepen

Uitgangspunt is de Beroepenindeling ROA CBS 2014 (BRC 2014), die 114 beroepsgroepen onderscheidt. Bij de selectie van de meest voorkomende beroepen in Nederland zijn twee criteria toegepast:

- aantal werknemers in beroep is 50 duizend en meer volgens de Enquête beroepsbevolking, 2e kwartaal 2016; en
- het aantal responsen per beroep in de NEA  $\geq$  200.

Door die selectie resteren 57 beroepen.

Voor een overzicht van alle beroepsgroepen en het aantal werknemers dat hierin werkzaam is, zie: <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?VW=T&DM=SLNL&PA=82808NED&D1=0&D2=a&D3=0&D4=0,8-12,14,16,19-23,25-26,29,31,33-36,39-43,45-47,49-53,56,58-59,61-66,68-70,72,75-76,78,80-83,86-89,91-93,95-99,120-121,123-124,127-129,131,134-136,138-139,141-145,147,149,152-157,159-160,163-167,169-170,1&D5=64&HDR=G4,T,G1&STB=G2,G3>

Omdat in de NEA zelfstandigen buiten beschouwing zijn gelaten, vallen bijvoorbeeld artsen die als zelfstandige werkzaam zijn buiten dit onderzoek.

## 5.4 Regressieanalyses

Voor elk van de 57 meest voorkomende beroepen in Nederland is een multivariate analyse uitgevoerd, dus in totaal 57 multivariate regressieanalyses. In al deze analyses zijn naast het beroep zelf ook de andere variabelen opgenomen die van invloed kunnen zijn op werkdruk. De analyses zijn uitgevoerd op alle werknemers van 2014/2015 in de NEA.

### Multivariaat

De uitkomsten van de regressies (tabel 5.4.1) zijn niet voor ieder beroep weergegeven. In de praktijk bleek dat de coëfficiëntwaarden voor werkdrukfactoren niet of nauwelijks verschillen van de coëfficiënt-waarden in het geval het specifieke beroep ook als factor is meegenomen. De 57 regressies worden daarom niet afzonderlijk gepresenteerd.

### Bivariaat

Behalve de 57 multivariate regressieanalyses zijn ook 57 bivariate regressies uitgevoerd. Hierbij is de werkdruk uitsluitend gerelateerd aan het specifieke beroep (tabel 5.4.2). Op basis van de coëfficiënt-waarde kunnen de beroepen geordend worden naar werkdruk: een hoge coëfficiëntwaarde komt daarbij overeen met een hoge werkdruk en een lage coëfficiëntwaarde met een lage werkdruk.

Door de coëfficiëntwaarden tussen de multivariate en bivariate regressies te vergelijken, is het effect van de werkdrukfactoren op de werkdruk voor het specifieke beroep vast te stellen. Met een voorbeeld kan dit duidelijk worden gemaakt. Het beroep 'leerkracht basisonderwijs' hangt positief samen met een hoge werkdruk (bivariaat). Deze samenhang wordt minder als ook de andere variabelen worden meegenomen (multivariaat). De bivariate coëfficiënt is namelijk 0,23 en de multivariate 0,09 (zie tabel 5.4.2). Dit betekent dat de werkdrukfactoren een deel van de samenhang tussen beroep en werkdruk hebben 'overgenomen'. Er kan geconcludeerd worden dat de onderzochte factoren van invloed zijn op de werkdruk van leerkrachten in het basisonderwijs. Als de samenhang tussen een beroep en werkdruk multivariaat gelijk blijft, dan kan deze samenhang niet toegeschreven worden aan de onderzochte werkdrukfactoren.

### Selectie beroepen in tabellen 3.2.1 tot en met 3.2.4

Vervolgens zijn beroepen met een boven- of benedengemiddelde werkdruk geselecteerd, waarvoor de relatie tussen beroep en werkdruk voor een substantieel deel samenhangt met de onderzochte werkdrukfactoren.

Van de 20 beroepen met een bovengemiddelde werkdruk zijn de beroepen geselecteerd waarbij de waarde van de multivariate coëfficiënt in absolute zin ten minste 0,1 (afgerond) of meer kleiner is dan de bivariate coëfficiënt. Van de beroepen met een benedengemiddelde werkdruk zijn de beroepen geselecteerd waarbij de waarde van de multivariate coëfficiënt in absolute zin ten minste 0,1 (afgerond) of meer groter is dan de bivariate coëfficiënt. Dit zijn de beroepen artsen, juristen, managers zakelijke dienstverlening, leerkrachten basisonderwijs, financieel specialisten en economen, accountants, specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling, psychologen en sociologen, adviseurs marketing public relations en sales, zakelijke dienstverleners, docenten algemene vakken secundair onderwijs, maatschappelijk werkers en gespecialiseerd verpleegkundigen met een bovengemiddelde (zie tabel 3.2.1 en 3.2.2) en de beroepen secretaresses, administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers, verkoopmedewerkers detailhandel, vrachtwagenchauffeurs, machinemonteurs, hoveniers, tuinders en kwekers en chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens met een benedengemiddelde werkdruk (zie tabel 3.2.3 en 3.2.4).

## 5.4.1 Uitkomsten regressieanalyses werkdruk van werknemers per beroepsgroepen (meest voorkomende), 2014/2015

	Coëfficiënt	Standaardfout	Significantie
<b>Werkdrukfactoren</b>			
Beroep X <sup>1)</sup>			
Constante	2,11	0,030	*
<i>Persoonskenmerken</i>			
Man	-0,06	0,006	*
<i>Referentie: leeftijd 45 tot 55 jaar</i>			
15 tot 25 jaar	0,04	0,012	*
25 tot 35 jaar	0,00	0,004	
35 tot 45 jaar	0,00	0,002	
55 tot 65 jaar	-0,01	0,001	*
65 tot 75 jaar	-0,03	0,004	*
<i>Referentie: alleenstaande</i>			
Kind	0,04	0,011	*
Partner zonder kinderen	0,01	0,002	*
Partner met kinderen	0,02	0,002	*
Overig	0,01	0,003	*
<i>Referentie: opleidingsniveau hoog</i>			
laag	-0,05	0,008	*
middelbaar	-0,03	0,003	*
<i>Baanbeheersing</i>			
Zelfstandigheid/autonomie (schaal: 1=nee, .. 3=ja, regelmatig; 5 items)	-0,10	0,005	*
Sociale steun leidinggevende (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 2 items)	-0,09	0,003	*
Mist of verwaarloost werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden (schaal: 1=nee, nooit, 2=ja, een enkele keer, 3=ja, vaak, 4=zeer vaak)	0,05	0,005	*
<i>Emotioneel en fysieke zwaarte baan</i>			
Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4: altijd; 3 items)	0,34	0,004	*
Moet gevaarlijk werk doen (schaal: 1=regelmatig, 2=ja,soms, 3=nee)	0,00	0,005	
Werk met herhalende bewegingen (schaal: 1=regelmatig, 2=ja,soms, 3=nee)	-0,10	0,003	*
Lawaai op de werkplek, hard praten nodig (schaal: 1=regelmatig, 2=ja,soms, 3=nee)	-0,07	0,004	*
intimidatie door klanten (schaal: 1-4: nee, nooit-ja, zeer vaak)	0,03	0,005	*
Beeldschermuren	0,02	0,001	*
<i>Referentie: werkt 20 tot 35 uur per week</i>			
werkt 0 tot 12 uur per week	-0,01	0,009	
werkt 12 tot 20 uur per week	-0,01	0,005	
werkt 35 tot 45 uur per week	0,02	0,002	*
werkt 45 tot 55 uur per week	0,03	0,005	*
werkt 55 tot 65 uur per week	0,06	0,007	*
werkt 65 uur per week en meer	0,04	0,010	*
<i>Werkzekerheid</i>			
Loopt risico om baan te verliezen	0,03	0,006	*
Inkrimping met gedwongen ontslagen	0,05	0,007	*
Grote reorganisatie	0,00	0,006	
<i>Referentie: vast dienstverband (vaste uren)</i>			
Uitzicht op vast dienstverband (vaste uren)	0,00	0,007	
Tijdelijk dienstverband, vaste uren (duur 1 jaar en langer)	-0,02	0,005	*
Overig tijdelijk dienstverband, vaste uren	-0,02	0,004	*
Uitzendkracht	-0,01	0,003	*
Oproep- of invalkracht	0,00	0,002	
Vast dienstverband zonder vaste uren	0,00	0,002	
Tijdelijk dienstverband zonder vaste uren	0,00	0,002	

### 5.4.1 Uitkomsten regressieanalyses werkdruk van werknemers per beroepsgroepen (meest voorkomende), 2014/2015 (slot)

	Coëfficiënt	Standaardfout	Significantie
<i>Verwachtingen werknemer van het werk</i>			
Interessant werk (schaal: 1=niet belangrijk, 2=belangrijk, 3=heel belangrijk)	0,06	0,005	*
Mogelijkheid om te leren (schaal: 1=niet belangrijk, 2=belangrijk, 3=heel belangrijk)	0,01	0,004	
Goed salaris (schaal: 1=niet belangrijk, 2=belangrijk, 3=heel belangrijk)	0,08	0,005	*
Goede werkzekerheid (schaal: 1=niet belangrijk, 2=belangrijk, 3=heel belangrijk)	-0,01	0,005	*
Mogelijkheid om thuis te werken (schaal: 1=niet belangrijk, 2=belangrijk, 3=heel belangrijk)	0,04	0,004	*
R kwadraat	0,30		
* p<0,05.			
Steekproefomvang	80 duizend		

Bron: CBS, TNO.

<sup>1)</sup> Voor X kan elk beroep uit de meest voorkomende 57 beroepen ingevuld worden. De coëfficiëntwaarden van de werkdrukfactoren verschillen niet/nauwelijks voor iedere schatting van X in het multivariate model.

Daarvan vormen artsen de beroepsgroep met de hoogste werkdruk. De coëfficiëntwaarde die in het bivariate model de grootte van de samenhang tussen arts en werkdruk uitdrukt is 0,26, terwijl in het multivariate model de coëfficiëntwaarde arts en werkdruk 0,00 bedraagt. Voor het beroep arts wordt dus nagenoeg de volledige samenhang door de werkdrukfactoren overgenomen, zodat geconcludeerd kan worden dat de werkdrukfactoren van invloed zijn op de werkdruk bij artsen. Verder geldt voor 9 van de 19 beroepen met de laagste werkdruk dat de coëfficiëntwaarde multivariaat (voldoende) groter is dan biviaat. Van deze beroepen is die voor chauffeurs van auto's, taxi's en bestelwagens de werkdruk het laagst. De coëfficiëntwaarde biviaat voor deze beroepsgroep bedraagt -0,4 en multivariaat -0,23. Van de beroepen waarvoor de samenhang tussen beroep en (hoge) werkdruk niet door de werkdrukfactoren wordt beïnvloed, vallen de horecaberoepen op (koks, kelners en barpersoneel, keukenhulpen). Dit kan betekenen dat voor deze beroepen relevante werkdrukvariabelen niet in het model zijn opgenomen.

### 5.4.2 Uitkomsten regressieanalyses werkdruk van werknemers, multivariaat en biviaat, 2014/2015<sup>1)</sup> (vervolg op tabel 5.4.1)

	Multivariaat			Biviaat		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Significantie	Coëfficiënt	Standaardfout	Significantie
<i>(Beroep: 114 beroepen)</i>						
<b>Referentie: Overige beroepen</b>						
Koks	0,35	0,030	*	0,28	0,031	*
Artsen	0,00	0,023		0,26	0,024	*
Juristen	0,10	0,028	*	0,25	0,030	*
Managers zakelijke en administratiedienstverlening	0,20	0,020	*	0,26	0,021	*
Leerkrachten basisonderwijs	0,09	0,017	*	0,23	0,017	*
Financieel specialist en economen	0,06	0,023		0,15	0,025	*
Algemeendirecteuren	0,23	0,039	*	0,19	0,030	*
Accountants	0,07	0,021	*	0,13	0,022	*
Winkeliers en teamleiders detailhandel	0,19	0,023	*	0,11	0,023	*
Kelners en barpersoneel	0,31	0,016	*	0,13	0,016	*
Productieiders industrie en bouw	0,05	0,025		0,08	0,026	*
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	0,00	0,023		0,12	0,025	*
Psychologen en sociologen	-0,04	0,031		0,14	0,032	*

## 5.4.2 Uitkomsten regressieanalyses werkdruk van werknemers, multivariaat en bivariaat, 2014/2015<sup>1)</sup> (vervolg op tabel 5.4.1) (slot)

	Multivariaat			Bivariaat		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Significantie	Coëfficiënt	Standaardfout	Significantie
Adviseurs marketing, publicrelations en sales	0,06	0,016	*	0,11	0,017	*
Keukenhulpen	0,30	0,028	*	0,09	0,028	*
Zakelijke dienstverleners	0,06	0,020	*	0,12	0,021	*
Docenten algemenevakken secundair onderwijs	-0,07	0,021	*	0,10	0,021	*
Maatschappelijkwerkers	-0,12	0,025	*	0,08	0,027	*
Vertegenwoordigers en inkopers	0,11	0,016	*	0,13	0,017	*
Gespecialiseerd verpleegkundigen	-0,11	0,019	*	0,09	0,019	*
Verpleegkundigen mbo	-0,03	0,024		0,07	0,025	*
Beleidsadviseurs	0,06	0,024		0,08	0,026	*
Verzorgenden	-0,02	0,015		0,07	0,014	*
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	0,03	0,018		0,07	0,019	*
Onderwijskundigen en overige docenten	-0,01	0,028		0,05	0,029	
Medischpraktijkassistenten	-0,10	0,025	*	0,03	0,027	
Callcentermedewerkers outbound- en overigeverkopers	0,11	0,018	*	0,04	0,019	
Directiesecretaresses	0,03	0,017		0,05	0,018	*
Transportplanners en logistiek medewerkers	0,06	0,014	*	0,04	0,015	*
Automonteurs	0,02	0,027		-0,03	0,028	
Productiemachinebedieners	-0,05	0,024		-0,06	0,025	
Timmerlieden	0,07	0,030		-0,04	0,031	
Fysiotherapeuten	-0,15	0,026	*	-0,05	0,028	
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	-0,04	0,016		-0,04	0,017	
Schoonmakers	0,12	0,017	*	-0,04	0,015	
Laders, lossers en vakkenvullers	0,15	0,015	*	-0,04	0,015	*
Overheidsambtenaren	-0,10	0,025	*	-0,01	0,026	
Sociaalwerkers, groeps- en woonbegeleiders	-0,17	0,015	*	-0,07	0,015	*
Technici bouwkunde en natuur	-0,05	0,018	*	-0,07	0,019	*
Receptionist en telefonisten	-0,11	0,015	*	-0,06	0,016	*
Elektriciëns en elektronicamonteurs	-0,05	0,023		-0,11	0,024	*
Data- en netwerkspecialisten	-0,07	0,021	*	-0,04	0,022	
Software- en applicatieontwikkelaars	-0,11	0,013	*	-0,07	0,014	*
Secretaresses	-0,04	0,026		-0,09	0,027	*
Hulpkrachten bouw en industrie	-0,03	0,030		-0,07	0,029	
Administratief medewerkers	-0,07	0,013	*	-0,14	0,013	*
Boekhoudkundig medewerkers	-0,02	0,016		-0,10	0,016	*
Medischvakspecialisten	-0,07	0,028	*	-0,09	0,031	*
Verkoopmedewerkers detailhandel	0,03	0,012		-0,14	0,012	*
Bedieners mobiele machines	-0,11	0,028	*	-0,14	0,028	*
Vrachtwagenchauffeurs	-0,05	0,022		-0,18	0,021	*
Machinemonteurs	-0,17	0,027	*	-0,24	0,029	*
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	-0,22	0,023	*	-0,24	0,023	*
Kassamedewerkers	-0,22	0,023	*	-0,26	0,023	*
Hoveniers, tuinders en kwekers	-0,09	0,026	*	-0,22	0,026	*
Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	-0,23	0,033	*	-0,40	0,031	*
Beveiligingspersoneel	-0,37	0,027	*	-0,38	0,027	*

Bron: CBS, TNO.

\* p<0,05.

<sup>1)</sup> Uitkomsten ten opzichte van de overige (113) beroepen voor de meest voorkomende beroepen.



# Literatuur

Burchell, B. (2002). The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. In B. Burchell, D. Lapido and F. Wilkinson (eds.), *Job insecurity and Work Intensification*. London: Routledge, p. 61–76.

Carlson, D.S., K.M. Kacmar en L.J. Williams (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, p. 249–276.

Chang, M. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers *Educ Psychol Rev*, 21: 193.

Clarke S., T.M. Probst, F. Guldenmund en J. Passmore (2016). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Work Place Health*, Wiley Blackwell.

Demerouti E., A.B. Bakker en A.J. Bulters (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational behavior* 64, p. 131–149.

Eurofound (2015). *First Findings: Sixth European Working Conditions Survey*.

Fairris, D. en M. Brenner (2001). Workplace transformation and the rise in cumulative trauma disorders: Is there a connection? *Journal of Labour Research*, 22 (1): p. 15–28.

Gallie, D. (2005). Work Pressure in Europe 1996–2001. *British Journal of Industrial Relations*, September 2005, p. 351–375.

Gelsema, T.I. (2007) *Job Stress in the Nursing Profession*, academisch proefschrift.

Green, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press, Princeton and Oxford.

Houtman I.L.D., P.G.W. Smulders en R. Berg, van den (2006). Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen, *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 1, 22, p. 7–21.

W.E. Hooftman, G.M.J. Mars, B. Janssen, E.M.M. de Vroome en S.N.J. van den Bossche (2015). *NEA, 2015: Methodologie en globale resultaten*, CBS, TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ([www.monitorarbeid.nl](http://www.monitorarbeid.nl)).

Karasek, R. en T. Theorell (1990). *Healthy work, Stress productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Piasna, A., (2015) 'Thou shalt work hard': Fragmented working hours and work intensification across the EU, *Forum Socjologiczne* SI 1.

Russel, H. en F. Mc Ginnity (2013). Under Pressure: The Impact of the Recession on Employees in Ireland. *British Journal of Industrial Relations*.

Schaufeli, W. en A. Bakker (2006). De psychologie van arbeid en gezondheid, p. 1–22.

Smulders, P.G.W. en I.L.D. Houtman (2004). Oorzaken van werkdruk : een onderbelicht thema, Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 1, 20, p. 90–106.

Smulders, P.G.W. (2006). Opkomende thema's in arbeid. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 1, 22, p. 5–6.

Wiezer, N., R. Schelvis, M. Zwieten, van, K. Kraan, M. Klauw, van der, I. Houtman, J-H Kwantes en M. Bakhuis Roozeboom (2013). Werkdruk, TNO.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) (2017). Voor de zekerheid: de toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid. Redactie: M. Kremer, R. Wente en A. Knottnerus.

## Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2016–2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	Het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2014/'15–2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2014/'15 tot en met 2016/'17

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

*Uitgever*  
Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

*Prepress*  
CCN Creatie, Den Haag

*Ontwerp*  
Edenspiekermann

*Inlichtingen*  
Tel. 088 570 7070  
Via contactformulier: [www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2017.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.