

Waarom werknemers overuren maken: drie mechanismen getoetst

Echtelt, P. van & Smulders, P. (2003). Waarom werknemers overuren maken: drie mechanismen getoetst. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19(4).

Overwerk staat recentelijk volop in de maatschappelijke schijnwerpers. De vraag is waarom werknemers ervoor kiezen om over te werken en in hoeverre kenmerken van het werk daarbij een rol spelen.

Overuren verklaard: drie mechanismen

Werk-als-hobby mechanisme

Een goede reden voor een werknemer om overuren te maken zou kunnen zijn dat hij het werk zo leuk en stimulerend vindt dat hij het fijn vindt om wat extra uren te draaien. Bij het werk-als-hobby mechanisme wordt aangenomen dat werknemers niet alleen streven naar inkomen, maar dat zij ook immateriële doelen hebben zoals zelfontplooiing. Overwerk zal relatief vaak voorkomen in banen die de mogelijkheid bieden om aan de immateriële doelen tegemoet te komen. Hiermee sluiten we deels aan bij motivatietheorieën zoals het 'Job Characteristics Model' van Hackman en Oldham (1976) waarin bepaalde kenmerken van het werk gerelateerd worden aan de motivatie van de werknemer.

Crisis mechanisme

Het crisis mechanisme is gebaseerd op een casestudy van Perlow (1999) waarin op een kwalitatieve manier de processen in een 'moderne' organisatie worden beschreven die gemakkelijk tot overwerk leiden. Met de trend naar flexibele organisaties neemt de storingsgevoeligheid van werk steeds meer toe. In moderne organisaties wordt er veel in teams en op projectbasis gewerkt en voltrekken de relaties met klanten zich direct via de werknemer. Bedrijven moeten snel in kunnen spelen op de markt en op de vraag van de klant. In dergelijke or-

Inleiding

Gegevens van het OSA Aanbodpanel (OSA, 2003) laten zien dat het percentage werknemers dat in Nederland betaald of onbetaald overwerk verricht de afgelopen decennia toe is genomen. In de Nederlandse Arbeidstijdenwet uit 1996 (Ministerie van SZW, 1995) is geregeld dat werknemers, inclusief overwerk, gemiddeld niet meer dan 48 uur per week mogen werken. De wet is bedoeld om de werknemer te beschermen tegen te lange werkweken die de gezondheid, de veiligheid en het welbevinden van de werknemer kunnen schaden. De lengte van de werkweek wordt echter niet alleen bepaald door de werkgever, maar is ook een keuze van de werknemer zelf. Werknemers zijn bijvoorbeeld vrij in hun keuze om (onbetaald) werk mee naar huis te nemen, wat het aantal uren overwerk kan laten oplopen.

In Nederland is de invloed van de aard van het werk op de tijd die mensen aan overwerk besteden nog nauwelijks systematisch onderzocht. De vraag die in dit artikel centraal staat is welk(e) mechanisme(n) werknemers ertoe brengen om over te werken en welke specifieke kenmerken van het werk hierbij een rol spelen. In het artikel worden drie verklarende mechanismen gepresenteerd en getoetst.

ganisaties wordt van werknemers verlangd dat zij flexibel en klantvriendelijk zijn en onverwachte problemen het hoofd kunnen bieden. Een werknemer die zijn werk netjes plant en die planning strikt volgt kan op tijd naar huis. Anders is het voor de werknemer die een mooie planning maakt, maar steeds wordt onderbroken door collega's, bazen en cliënten en na twee uur werken al een uur achterloopt op zijn schema. Wij verwachten dat deze processen die vooral typerend zijn voor de modern georganiseerde bedrijven juist tot overwerk zullen leiden.

Tijd-competitie mechanisme

Wanneer werknemers met elkaar moeten concurreren voor een goede positie of beloning maar wanneer prestaties moeilijk meetbaar zijn, gaat de werkgever op zoek naar andere indicatoren of signalen om een beeld te krijgen van de kwaliteit van een werknemer. De tijd die aan werk wordt besteed is dan de meest voor de hand liggende indicator (Landers & Rebitzer, 1996). Dit betekent dus dat de werknemers die extra tijd inzetten een grotere kans maken op promotie of beloning. Hierdoor kan een onderlinge competitie ontstaan tussen werknemers waarbij zij elkaar en de werkgever door middel van extra tijdsinzet laten zien dat zij betrokken zijn en goed zijn in hun werk. Op den duur kan dit leiden tot een situatie waarin overwerk meer regel is dan uitzondering (Schor, 1992; Frank, 1995).

Methode van onderzoek

Voor het testen van de hypothesen is gebruik gemaakt van de TNO Arbeidssituatie Survey uit 2000 en uit 2002 (Smulders e.a., 2001). De data zijn verzameld met behulp van een schriftelijke vragenlijst onder een random steekproef van de werkende Nederlandse bevolking van 15 tot 65 jaar. Na weging is de steekproef representatief voor de Nederlandse bevolking.

Resultaten

In Nederland besteedt ongeveer 70 procent van de Nederlandse werknemers tijd aan betaald of onbe-

taald overwerk. Gemiddeld over 2000 en 2002 wordt er 7,7 uur per week overgewerkt.

De invloed van de drie mechanismen is zowel afzonderlijk getest als wanneer constant gehouden wordt voor de andere mechanismen en een aantal huishoudenskenmerken. In tabel 1 zijn de resultaten van de eerstgenoemde analyse weergegeven. De tabel laat zien in hoeverre het aantal gewerkte uren verschilt tussen werknemers die in meerdere of in mindere mate te maken hebben met de drie mechanismen.

Ten aanzien van het *hobby mechanisme* laat de tabel zien dat werknemers die hun werk belangrijk vinden ten opzichte van andere aspecten, veel ontwikkelingsmogelijkheden hebben in het werk en door hun werk 'in vervoering' geraken, méér overwerken dan werknemers bij wie dat minder het geval is. Het belang dat aan werk wordt gehecht en de mate van 'bevlogenheid' hebben ook een significant positief resultaat op overwerk wanneer constant wordt gehouden voor de andere mechanismen.

Wat betreft het *crisis mechanisme* toont de tabel dat werknemers die te maken hebben met een hoge werkdruk en met onvoorspelbaar en complex werk relatief veel uren maken. Daarnaast wordt er door werknemers die werken met mobiele telefoon en email (als indicator voor afleiding tijdens het werk) relatief veel overgewerkt. Wanneer constant wordt gehouden voor de andere mechanismen blijkt met name de werkdruk, maar ook de onvoorspelbaarheid van het werk en het gebruik van mobiele telefoon van invloed te zijn op overwerk.

De resultaten voor het *tijd-competitie mechanisme* laten zien dat werknemers die te maken hebben met veel onderlinge rivaliteit en werknemers die tevreden zijn met het promotiebeleid (als indicator voor de promotiemogelijkheden in de organisatie) relatief veel overwerken. Wanneer constant wordt gehouden voor de andere mechanismen blijkt vooral onderlinge rivaliteit van invloed te zijn op overwerk.

Conclusie

Overwerk staat recentelijk volop in de maatschappelijke schijnwerpers en met name vakbonden willen overwerk aan banden leggen. Wanneer zou zijn gebleken dat overwerk vooral een gevolg is

van het ‘werk-als-hobby mechanisme’, zou het terugdringen van overwerk wellicht minder noodzakelijk zijn. Uit de resultaten blijkt echter dat werknemers niet alleen overwerken wanneer zij het werk leuk vinden, maar vooral ook wanneer er sprake is van een hoge werkdruk en een grote mate van onderlinge competitie. Hoewel wij er in ons theoretisch model van uit zijn gegaan dat de keuze voor overwerk bij de werknemer zelf ligt, is deze keuze in de praktijk juist bij het crisis mechanisme en het tijd-competitie mechanisme discutabel. De werknemer wordt weliswaar niet verplicht tot overwerk, maar de sociale druk waaraan hij

blootstaat maakt een andere keuze niet gemakkelijk. Juist in modern georganiseerde bedrijven waar overwerk lang niet altijd verplicht wordt gesteld, kunnen deze mechanismen gemakkelijk tot overwerk leiden.

Patricia van Echtelt
Universiteit Groningen, Vakgroep Sociologie/ICS

Peter Smulders
TNO Arbeid

Tabel 1.
 Gemiddeld aantal overuren per week naar (gedichotomiseerde) kenmerken van werk en huishouden (2000 en 2002).

	Gemiddeld aantal overuren per week		
	Hoge score	Lage score ¹⁾	Vershil ²⁾
Werk-als-hobby mechanisme			
Belang werk	7,9	5,9	2,0***
Autonomie	7,7	7,5	0,2
Ontwikkelingsmogelijkheden	8,0	6,3	1,7***
Bevlogenheid	9,8	7,5	2,3***
Crisis mechanisme			
Werkdruk	8,7	6,7	2,0***
Onvoorspelbaarheid werk	7,0	4,3	2,7***
Complexiteit werk	8,2	5,6	2,5***
Gebruik mobiele telefoon	10,2	6,6	3,6***
Gebruik email	8,5	7,0	1,5***
Tijd-competitie mechanisme			
Onderlinge rivaliteit op werk	7,9	5,7	2,2***
Tevredenheid promotiebeleid	8,4	7,2	1,2***
Risico om baan te verliezen	8,1	7,6	0,5
Overige werkkenmerken			
Thuiswerken	11,2	6,8	4,4***
Leidinggevend	9,3	7,0	2,3***
Werkt voltijd (36 uur of meer)	8,6	5,9	2,7***
Inkomen (meer dan 1 500 euro)	9,2	6,6	2,6***

1) lage score is: op vierpuntschaal 1 – 2.4; op vijfpuntschaal 1 – 2.9; op tweepuntschaal ‘nee’.
 2) t-test voor verschil in gemiddelden, sign. * p < .05; ** p < .01; *** p < .001; ns = niet significant.

Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000 en 2002.

Bibliografie

- Frank, R.H., & Cook, P.J. (1995). *The winner-take-all society*. New York: The Free Press.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Landers, R.M., & Rebitzer, J.B. (1996). Rat race redux: Adverse selection in the determination of work hours in law firms. *American Economic Review*, 86(3), 329-349.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1995). *Staatsblad*, 598, 1-43.
- OSA (2003). OSA-arbeidsaanbodpanel 1985-2000, <http://pi0736.kub.nl> [webpagina]. Tilburg: OSA.
- Perlow, L.A. (1999). The time famine: towards a sociology of work time. *Administrative Science Quarterly*, 44, 57-81.
- Schor, J.B. (1992). *The overworked American. The unexpected decline of leisure*. New York: Basic Books.
- Smulders, P.G.W., Andries, F., & Otten, F. (2001). *Hoe denken Nederlanders over hun werk...? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey*. Hoofddorp: TNO Arbeid.