

# Communicatie over werkstress; een kwestie van gender?

*Een genderstudie over de communicatie van stress op de werkvloer*

Sophie Versteeg s4247051

06-13695313

01-06-15

Jantien van Berkel

CIW, Theoretisch gestuurd bachelor werkstuk, gezondheid op de werkvloer

## Samenvatting

Dit onderzoek kijkt naar de communicatie over werkstress. Het gaat hier om de lijncommunicatie van werkgever naar werknemer. Het doel van dit onderzoek was om erachter te komen hoe vrouwelijk werknemers tegen een seksegedifferentieerde aanpak in deze communicatie zouden kijken. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag gebruikt:

*Wat is het perspectief van vrouwelijke werknemers ten opzichte van een onderscheid op basis van sekse in de benadering van de werkgever omtrent werkstress?*

Deze vraag is belangrijk om te onderzoeken omdat het de zowel de gezondheid van veel werknemers aangaat als de daarbij vele betrokken partijen. Bevindingen zouden bovendien kunnen bijdragen aan communicatiewetenschappen en genderstudies.

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van tien korte (gemiddeld 27 minuten) semigestructureerde interviews met vrouwelijk werknemers afkomstig uit vier verschillende bedrijven. De interviews zijn individueel en met behulp van een topiclist afgenomen door twee communicatie- en informatiewetenschappenbachelor studenten.

Uit de interviews met de participanten waren dit de belangrijkste bevindingen: werkstress wordt gedefinieerd als een onvermogen om te voldoen aan de vraag van de werkgever, mannen en vrouwen zouden stress anders ervaren en uiten, en een seksegedifferentieerde aanpak wordt geaccepteerd mits het nuttig is en niet gebaseerd op stereotypingen. In deze laatste opvatting zijn de participanten wel onzeker over wat andere vrouwen over deze acceptatie zouden vinden. Hoewel een dergelijk onderscheid geaccepteerd zou worden gaat de voorkeur van de participanten uiteindelijk wel uit naar een persoonlijk aanpak. De communicatie zou dus, volgens de participanten, op de persoon in kwestie afgestemd moeten worden.

# Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1: Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Hoofdstuk 2: Methode</b>	<b>8</b>
<b>Hoofdstuk 3: Resultaten</b>	<b>11</b>
<b>Hoofdstuk 4: Conclusie</b>	<b>16</b>
<b>Hoofdstuk 5: Discussie</b>	<b>18</b>
<b>Hoofdstuk 6: Literatuurlijst</b>	<b>21</b>
<b>Hoofdstuk 7: Appendix</b>	<b>23</b>

# 1. Inleiding

De afgelopen jaren (2005-2013) hebben rond de 12-13% van de Nederlanders last gehad van werkstress en burn-outs (volgens het CBS, 2015). Een emotionele uitputting en het gevoel van uitputting door werk beslaat ook in de afgelopen tijd gemiddeld 12% van de Nederlanders (CBS, 2015). Werkstress kan beschreven worden als een opeenstapeling van de emotionele effecten voortvloeiend uit een blootstelling aan psychologische eisen (Ganster & Schaubroeck, 1991). De interesse in werkstress als een onderwerp voor onderzoek maakte volgens het onderzoek van Ganster en Schaubroeck (1991) de volgende groei door. De toename in interesse voor het onderwerp werkstress in de jaren '60 van de vorige eeuw is te danken aan de onderzoeken van University of Michigan's Institute of Social Research. Enkele voorbeelden die Ganster en Schaubroeck hierbij bieden zijn het onderzoek van Rosenthal (1964) en het model van Lazarus (1966). Vervolgens, rond de jaren '70, nam ook in toenemende mate Scandinavië (met name Zweden) deel aan de zoektocht naar kennis over werkstress. Als een gevolg van deze groei in kennis kwam de burn-out ook steeds meer als een onderwerp van onderzoek naar voren. De burn-out werd in eerste instantie vooral bekeken vanuit de socialere werkgebieden (helping professions) zoals het onderwijs en de sociale hulpverlening. Pas rond de jaren '80 ging de wetenschap op zoek naar de oorzaken van stress. In die periode kwamen enkele oudere theorieën aan het licht en werden oude onderzoeken met betrekking tot werkstress verwerkt in nieuwe modellen zoals de P-E Fit Theory, die tracht te beschrijven hoe goed een individu en de omgeving bij elkaar passen (Edwards & Billsberry, 2010).

Bij deze werkstress zijn veel verschillende groepen mensen betrokken. Naast bijvoorbeeld de werknemers zelf en familie en vrienden van hen, zijn ook de werkgevers, verzekeraars en de overheid voorbeelden van stakeholder groepen. Gezien de vele betrokken partijen is het moeilijk om te kunnen benoemen bij wie de verantwoordelijkheid ligt voor het probleem van werkstress. Het onderzoek van Berkel et al. (2014) bespreekt dit probleem en uit dat onderzoek bleek het volgende: de mentale gezondheid van de werknemer werd gezien als een verantwoordelijkheid van de werkgever. Dit zou zo zijn omdat de werkgever verantwoordelijk kan zijn voor eventuele werkstress en werkdruk. Deze werkstress zou bijgevolg een negatief effect kunnen hebben op de mentale gezondheid van de werknemer.

Hoewel de fysieke problemen van werkstress in de wetenschap veel onderzocht zijn, zijn de wetenschappelijke ontwikkelingen over de communicatie van werkstress enigszins achtergebleven. Duidelijk is in ieder geval dat het domein van communicatie over werkstress vrij ingewikkeld is. Allender, Colquhoun en Kelly (2006) beschreven deze situatie als volgt: een “brede mix van partijen die betrokken zijn bij de communicatie over gezondheid op de werkvloer in een complexe, polivocale aanpak” (Allender et al., 2006, p.77).

In het onderzoek van Meershoek et al. (2010) zijn de verschillende stakeholders en hun communicatie over werkgezondheid onderzocht. De afgelopen tijd is de situatie met betrekking tot de communicatie over de gezondheid op de werkvloer veranderd. Zo herkent Meershoek et al. (2010) een economisering van de gezondheid van werknemers. Dit maakt onder andere dat de verzekeringsmaatschappijen een grotere en meer prominente rol gaan spelen in het gesprek over gezondheid op de werkvloer. Ook heeft de vermarkting van de gezondheidszorg in het kader van arbeid volgens Meershoek et al. (2010) een zekere objectivering van werknemers als gevolg, waardoor zij steeds meer in een economisch perspectief bekeken worden.

Door deze objectivering worden de werknemers als één grote groep gezien. De vraag is echter of de werknemers wel als één grote groep bekeken moeten worden. Hallman, Thomsson, Burell, Lisspers en Setterlind (2003) bespreken in hun onderzoek de behoefte aan nieuwe theorieën over omgaan met stress met onder andere sekse als een nieuw uitgangspunt. Een relevant punt daarbij is dat vrouwen vaker in functies werkzaam zijn waar er in mindere mate vrijheid zou zijn voor een eigen inrichting van hun taken (Hallman et al. 2003). Behalve de gemiddelde verschillen in banen van mannen en vrouwen zou ook de manier waarop vrouwen werk ervaren anders zijn dan de manier waarop mannen werk ervaren. De emotionele en gevoelsmatige aanpak van de vrouw zou het voor haar relatief ingewikkeld maken om het werk daadwerkelijk op de werkvloer te laten. Wel moet hierbij vermeld worden dat er nog geen definitieve bewijzen bestaan met betrekking tot het omgaan van stress en het verschil tussen mannen en vrouwen daarbij. In het onderzoek van Banyard en Graham-Bermann (1993) staat dan ook dat, volgens Hare-Mustin en Marecek (1990) en Unger (1990), mensen snel een onderscheid lijken te maken tussen de sekse, maar dat dit vaak blijkt voort te komen uit standaard aannames over de verschillen tussen de seksen.

Hoewel er, zoals eerder genoemd, in enkele onderzoeken wordt gesproken over een verschil in de werkervaring en de aanpak van het werk tussen mannen en vrouwen, komt er ook een

aspect van gender ethiek bij deze kwestie om de hoek kijken. De bevindingen in de gender gerelateerde onderzoeken zouden kunnen leiden tot het vermoeden dat de in het onderzoek gevonden verschillen tussen de seksen in strijd zouden kunnen zijn met wat over het algemeen verstaan wordt onder de “gelijkheid” van de sekse. Hierbij is het echter wel relevant een duidelijk onderscheid te maken tussen gelijkheid en gelijkwaardigheid.

Zoals besproken in het onderzoek van Payne en Doyal (2010) is er sprake van onduidelijkheid met betrekking tot de betekenis van deze twee termen. Daarna is in het onderzoek van Payne (2015) het volgende onderscheid gemaakt. Er kan worden gesproken van gelijkheid wanneer er geen discriminatie plaatsvindt op basis van iemands sekse; deze discriminatie zou betrekking kunnen hebben op kansen, diensten, ed. Wanneer het gaat om gelijkwaardigheid worden de verschillen tussen mannen en vrouwen erkend en worden zij op basis van deze verschillen behandeld. Dit zou vervolgens de onevenwichtigheid tussen mannen en vrouwen in balans brengen.

Met name de bovengenoemde gelijkwaardigheid, maakt dat het verschil tussen mannen en vrouwen, zoals ondervonden in de eerdergenoemde onderzoeken, niet in contrast hoeft te staan met de gelijkwaardigheid van, en de gepaste omgang met, de verschillende sekse.

Bovenop de tot op heden onvolledig beantwoorde wetenschappelijk vraagstukken over de verschillen in stresservaring van mannen en vrouwen en de ethisch gevoeligheid van het onderwerp, wordt er in het onderzoek van Hallman et al. (2003) ook gesproken van een gebrek aan kennis op het gebied van de werksituatie en werkervaring van vrouwen. Om voldoende de behoefte van vrouwelijke werknemers in beeld te brengen zal dit onderzoek vanuit het perspectief van vrouwelijke werknemers kijken naar de communicatie van de werkgevers over werkstress. Dit onderzoek tracht dan ook de volgende onderzoeksvraag en deelvragen te beantwoorden:

*Wat is het perspectief van vrouwelijke werknemers ten opzichte van een onderscheid op basis van sekse in de benadering van de werkgever omtrent werkstress?*

Deelvragen:

- Wat zijn de opvattingen van vrouwelijke werknemers over werkstress?
- Welke verschillen zien vrouwelijk werknemers tussen mannen en vrouwen in de ervaring van stress?
- Wat zijn de opvattingen van vrouwelijke werknemers over seksedifferentiatie in de communicatie van de leidinggevende over werkstress ?

Door het beantwoorden van deze hoofd- en deelvragen zou een bijdrage gemaakt kunnen worden aan de wetenschap van communicatie over werkstress, van de ethiek achter een mogelijk onderscheid op basis van sekse hierin en van de stressbeleving van vrouwelijke werknemers. In maatschappelijk zin zou dit onderzoek kunnen bijdragen aan een verbeterde situatie en positie voor vrouwelijke werknemers.

## 2. Methode

Om zowel de onderzoeksvraag als de deelvragen te kunnen beantwoorden zijn door middel van interviews data verzameld. Hierbij is de COREQ (consolidated criteria for reporting qualitative research) van Tong, Sainsbury en Craig (2007) gebruikt om de betrouwbaarheid en kwaliteit van het onderzoek te waarborgen.

### *Instrumentatie*

Om de eerdergenoemde onderzoeksvraag te beantwoorden was gekozen voor een serie diepte interviews. De reden hiervoor was de gevoeligheid van het gekozen onderwerp: de mogelijke verschillen tussen de sekse in verband met werkstress. Het idee dat een diepte interview de geschikte manier van onderzoek zou zijn wordt in het onderzoek van Tong, Sainsbury en Craig (2007) ondersteund. Zo vermeldde het onderzoek dat diepte interviews vaak worden gebruikt om persoonlijke en gevoelige thema's te bespreken. De diepte interviews werden, door twee vrouwelijke bachelor studenten, individueel en face-to-face afgenomen.

Om te voorkomen dat de participanten zich overvallen zouden voelen door de ethische vraagstukken over sekse is het interview inleidend en opbouwend opgezet. Het interview bestond daarom uit de volgende topics: het werk, de werktevredenheid, stress op het werk, de (lijn)communicatie over stress op het werk en het perspectief op een onderscheid op basis van sekse in de communicatie over werkstress. Bij elk van de topics zijn meerdere open vragen gesteld. Voor het topic werk is een voorbeeld hiervan: "kan je wat vertellen over het werk dat je doet?". Werktevredenheid werd bijvoorbeeld besproken door middel van de vraag: "Heb je het naar je zin naar je op je werk en waar zou dat door komen?". Vervolgens werd er via het onderwerp werkdruk gepraat over werkstress. Bij het topic werkstress werd gezocht naar de oorzaken en effecten van stress door middel van vragen als: "welke gevolgen heeft stress bij je?". Daarbij zijn verder ook de algemene opvattingen over stress bevraagd en wat er zoal binnen het bedrijf te herkennen was met betrekking tot stress. Via dat punt, namelijk stress bij anderen binnen het bedrijf, werd er vervolgens doorgevraagd op de kenmerken van stress bij mannen en vrouwen. Als laatste kon er op die manier in het interview gesproken worden over een onderscheid op basis van sekse. De topiclist is te vinden als bijlage bij dit onderzoek.

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te behouden werd er gelet op een nauwkeurige formulering van de vragen, op die manier werden sturende vragen voorkomen. De participanten konden op die manier geheel naar eigen inzien antwoorden. Daarbij is de



topiclist, die gemaakt is door de onderzoekers zelf, gecontroleerd door een universitair docent van de Radboud Universiteit om zo de kwaliteit van de topiclist te waarborgen.

Deze onderzoekers hebben geen training gehad met betrekking tot interviewen. De onderzoekers hebben elk een eigen onderzoeksvraag opgesteld en gebruikten dezelfde groep participanten om de nodige data te vergaren. De interviews waren semigestructureerd om een balans te creëren tussen het verkrijgen van de juiste informatie en de ruimte om vrij te spreken voor de geïnterviewde. Voor de analyse van de data is een thematische content analyse uitgevoerd.

### *Participanten*

Voor dit onderzoek werden tien vrouwen geïnterviewd. Mannen werden van dit onderzoek uitgesloten omdat dit onderzoek trachtte de perspectieven van vrouwelijke werknemers te analyseren. De participanten werden geselecteerd op basis van convenience sampling en waren afkomstig van de horeca of het bedrijfsleven. De participanten waren afkomstig van vier verschillende bedrijven: Starbucks (horeca), Safmarine (scheepvaart multinational), Fysicon (medische hard- en software ontwikkelaar) en Corvers Procurement Services (aanbestedingsadvocatuur). De participanten van de laatste drie genoemde bedrijven hadden allen een kantoorbaan. De geselecteerde vrouwen waren werknemers en hadden allemaal in hun bedrijf nog een hiërarchisch niveau boven hen, in de vorm van een manager of een leidinggevende. Dit was van belang omdat dit onderzoek de uitingen van deze manager of leidinggevende besprak. Het opleidingsniveau en leeftijd werden voor de selectie buiten beschouwing gelaten. De participanten waren bekenden van de onderzoekers. De gemiddelde leeftijd van de participanten was 30 ( $R=26$ ) jaar, hierbij was de jongste participant 22 jaar en de oudste 48 jaar.

### *Procedure*

De interviews zijn tussen 8 mei en 15 mei 2015 afgenomen. De interviews zijn, op één telefonisch interview na, allemaal op de werkplek van de participant afgenomen. Behalve de participant en de onderzoeker waren er geen andere aanwezigen.

De participanten zijn persoonlijk gevraagd om deel te nemen aan het interview, dit werd telefonisch of face-to-face gedaan. Eén van de participanten heeft wegens tijdgebrek moeten

afzien van het interview. Deze persoon is vervangen door een andere medewerker met dezelfde functie in hetzelfde bedrijf als de participant die van het interview had afgezien.

Elke onderzoeker heeft vijf interviews afgenomen. De duur van de interviews lag gemiddeld tussen de 26 en 27 minuten. De participanten werden van tevoren beperkt geïnformeerd over de inhoud van het onderzoek om zo de kans op sociaal wenselijk antwoorden zo veel mogelijk te verkleinen. De participanten werd voor aanvang verteld dat het onderzoek over stress op de werkvloer ging en de bijbehorende oorzaken en effecten van deze stress. Pas na de opnames zijn de daadwerkelijke onderzoeksvragen aan de participanten geïntroduceerd en is de optie gegeven om een kopie te kunnen ontvangen van het uiteindelijke onderzoeksrapport. Op die manier hebben de participanten de mogelijkheid om te zien wat er uiteindelijk met hun bijdrage is gebeurd.

Alle interviews werden geregistreerd door middel van audio opnames: hiervoor hadden alle participanten schriftelijk toestemming gegeven.

Tijdens de interviews zijn aantekeningen gemaakt om de gegeven informatie te ordenen en waar nodig door te kunnen vragen. Met behulp van de opnames waren tien transcripten gemaakt; deze zijn niet meer ter controle naar de participanten teruggestuurd. Voor de betrouwbaarheid heeft dat als gevolg dat eventuele fouten in het transcript niet door de participanten gecorrigeerd konden worden.

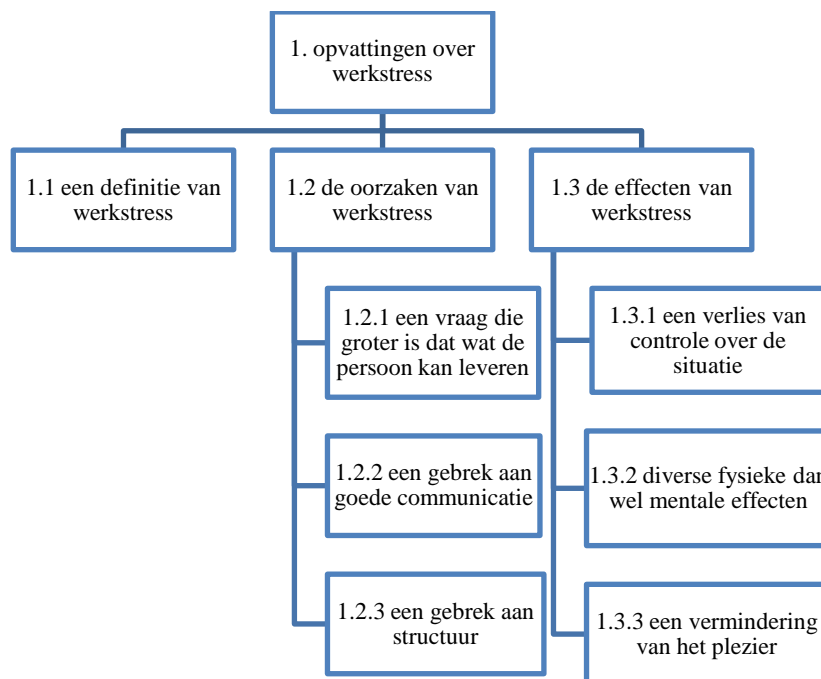
Met behulp van de transcripten en met het oog op de onderzoeksvraag en deelvragen is een thematische content analyse uitgevoerd. Uit deze analyse zijn drie hoofdthema's (opvattingen over werkstress, de associaties met betrekking tot verschillen in de stressbeleving van mannen en vrouwen, en de perspectieven op een onderscheid in de communicatie over stress op basis van sekse) naar voren gekomen. Deze hoofdthema's zijn verder onderverdeeld in subthema's. Met gebruikmaking van de transcripten zijn bijpassende uitspraken bij deze subthema's geselecteerd. Deze zijn toegekend aan een thematische code om op die manier patronen te vinden in de perspectieven van de participanten.

### 3. Resultaten

Zoals besproken in hoofdstuk 2 waren de verkregen data met het oog op de onderzoeksvraag opgesplitst in drie hoofdthema's namelijk:

1. de opvattingen over werkstress, 2. de associaties met betrekking tot verschillen in de stressbeleving van mannen en vrouwen. 3. en de mening over een onderscheid in de communicatie over stress op basis van sekse. De bevindingen zijn hieronder per hoofdthema uitgelicht aan de hand van een figuur.

#### Opvattingen over werkstress



Figuur 1

Het hoofdthema zowel als de bijbehorende subthema's waren gestructureerd zoals in figuur 1 weergegeven.. Allereerst werd voor de opvattingen over werkstress gevraagd naar; een definitie van werkstress (1.1), de oorzaken van werkstress (1.2) en de effecten van werkstress (1.3). Met betrekking tot de definitie (1.1) kwam het volgende naar voren: de participanten spraken van werkstress als de vraag van de werkgever hoger was dan wat zij konden leveren.

*“Werkstress is als je het gewoon bijna niet meer aankunt, als je gek wordt op je werk omdat je niet meer weet hoe je het af moet krijgen” (R5)*

Dit gevoel kon ook eventueel gepaard gaan met een gevoel van isolatie. Verder kwam naar voren dat er pas werkelijk sprake was van stress op het moment dat de persoon zich druk maakt over het niet kunnen voldoen aan hetgeen er van die persoon wordt verwacht.

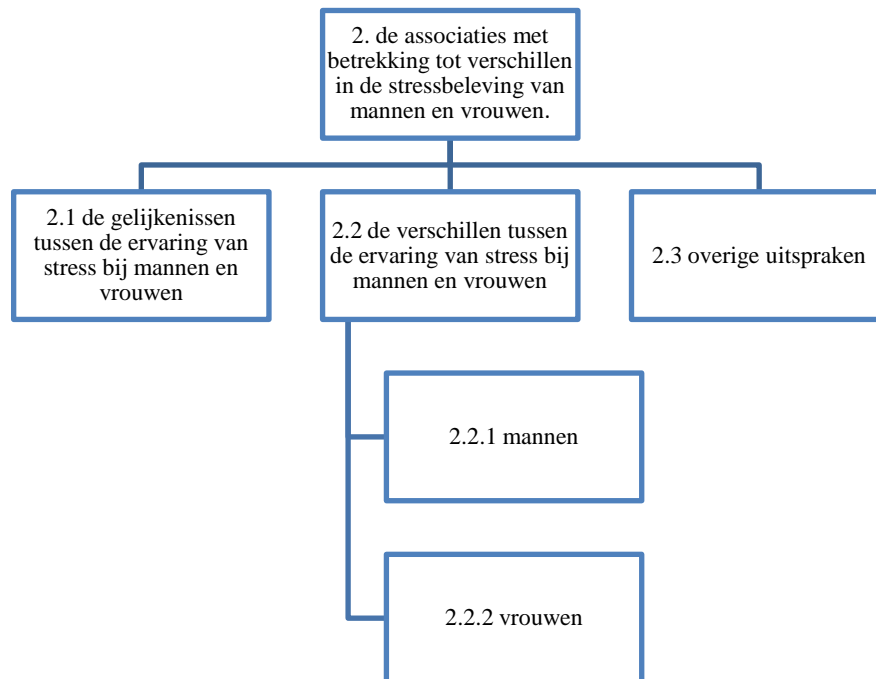
*“Dat de druk te hoog is, dat je niet waar kan maken wat er van jou verwacht wordt en je je daar druk om maakt” (R9)*

Met betrekking tot de oorzaken (1.2) leken de antwoorden van de participanten uiteen te vallen in drie grote subthema's. Stress zou kunnen komen door een vraag die groter is dan wat de persoon kan leveren (zoals dat hierboven ook genoemd was als definitie van werkstress) (1.2.1), een gebrek aan goede communicatie (1.2.2) en een gebrek aan structuur (1.2.3). In verband met het laatste (1.2.3) werd er gesproken over de planning van de diverse taken die uitgevoerd moeten worden op het werk.

Als laatste was voor de opvattingen over werkstress gekeken naar de effecten (1.3) ervan. Ook dit subthema viel uiteen in drie subthema's. Er werd gesproken over een verlies van controle over de situatie (1.3.1), diverse fysieke dan wel mentale effecten (1.3.2) en een vermindering van het plezier dat mensen zouden hebben op werk (1.3.3).

*“Ik kon mijn hoofd er niet bijhouden (...) ik raak de controle kwijt” (R7)*  
*“Je wordt er ziek van, je kunt er depressief van worden, (...) in mijn geval was het dan echt veel hoofdpijn en gebitsproblemen” (R4)*

## Associaties met betrekking tot verschillen in de stressbeleving van mannen en vrouwen



Figuur 2

Zoals weergegeven in figuur 2 was er vervolgens gekeken naar het volgende hoofdthema: de associaties met betrekking tot verschillen in de stressbeleving van mannen en vrouwen (2). Uit de data zijn de volgende subthema's naar voren gekomen: de gelijknissen tussen de ervaring van stress bij mannen en vrouwen (2.1), de verschillen tussen de ervaring van stress bij mannen en vrouwen (2.2) en overige uitspraken (2.3).

Over gelijknissen (2.1) is weinig gesproken omdat de gelijknissen niet direct bevraagd waren. Toch hadden de participanten tijdens de interviews de vrijheid genomen te spreken over de gelijknissen tussen mannen en vrouwen in het kader van werkstress. Hierover werd gezegd dat mannen en vrouwen in gelijke mate zouden klagen en zeuren.

Over de mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen in hun ervaring van werkstress waren door de participanten veel uitspraken gedaan. De participanten hadden hierbij diverse karaktereigenschappen genoemd die volgens hen het verschil zouden maken tussen mannen en vrouwen. Aan de ene kant ging het voor de mannen (2.2.1) om veel verschillende eigenschappen. Zo werden mannen gezien als zakelijk dan wel stil.

*“mannen kunnen het toch wat beter zakelijk zien en vrouwen pakken er dan toch vaker een persoonlijk gevoel bij” (R3)*

Ook werden mannen gezien als chagrijnig, boos en agressief wanneer zij te maken zouden hebben met werkstress.

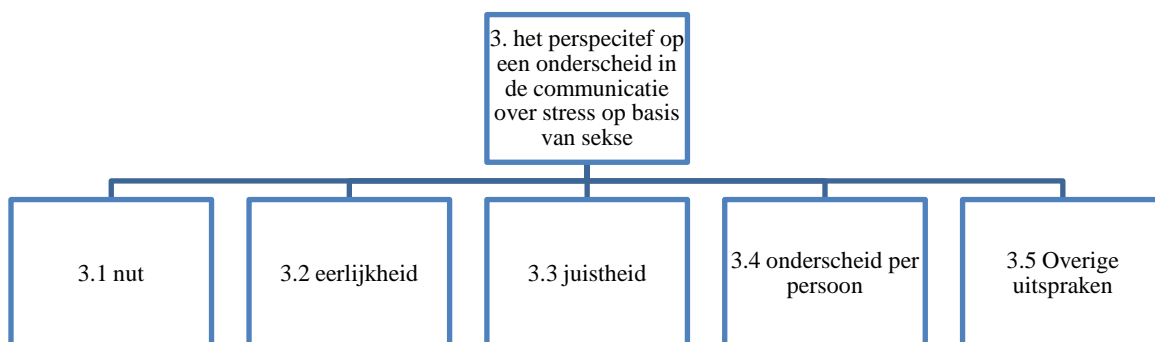
Vrouwen (2.2.2), aan de andere kant, werden gezien als gevoelig en emotioneel. Ook zouden vrouwen volgens de participanten hun emoties gedurende een langere periode opbouwen. Wel zou dit als effect hebben dat vrouwen, wanneer ze te maken zouden hebben met te veel stress of een burn-out, het als zwaarder of heftiger ervaren dan mannen.

*“Vrouwen zijn van nature veel emotioneler” (R7)*

*“Ik denk dat vrouwen stressbestendiger zijn en meer dingen tegelijk kunnen tackelen, maar als ze het (stress) dan ook hebben is het heftiger” (R8)*

Overige uitspraken (2.3) wezen uit dat de participanten het moeilijk vonden om een duidelijke verschillen te benoemen omdat stress persoonlijk zou zijn en omdat voor hen een werkelijk verschil tussen de sekse nog niet bewezen is.

### **Het perspectief op een onderscheid in de communicatie over stress op basis van sekse**



Figuur 3

Als laatste werd de participanten een nieuwe aanpak op basis van sekse voor de communicatie voorgesteld (3). De communicatie omtrent werkstress zou dan vanuit de leidinggevende naar

de werknemer aangepast worden op basis de sekse van de werknemer in kwestie. In verband met dit hoofdthema kwamen uiteindelijk vijf subthema's uit de data naar voren: het nut van het onderscheid (3.1), de eerlijkheid van een onderscheid (3.2), de juistheid van een onderscheid (3.3), een onderscheid per persoon (3.4), en overige opmerkingen (3.5).

Met betrekking tot het onderscheid liepen de perspectieven uiteen over eerlijkheid, nut en juistheid. Sommige participanten vonden het onderscheid los staan van, wat zij verstaan onder, de gelijkheid der seksen terwijl anderen het onderscheid wel nodig vonden maar niet in lijn met deze gelijkheid der seksen. Op de discrepantie tussen gelijkheid en gelijkwaardigheid zal later nog ingegaan worden.

Wat verder als belangrijk thema uit de data naar voren kwam was de behoefte aan een persoonlijke aanpak (3.4). De persoonlijke aanpak, een manier of plan van communiceren die op elk individu persoonlijk afgestemd zou worden, zou de voorkeur hebben boven een onderscheid op basis van sekse.

*“Ik bedoel eigenlijk niet zo zeer of het nu een man of een vrouw is maar echt kijken naar de persoon in kwestie” (R5)*

Verder werd door enkelen aangegeven dat de eerlijkheid (3.2) of juistheid (3.3) afhangt van het resultaat van de communicatie. Het doel zou in die zin dan de middelen heiligen.

Met het oog op het onderscheid op basis van sekse is tijdens de interviews door de participanten nog een kanttekening gemaakt. Het onderscheid zou namelijk niet gebaseerd mogen zijn op stereotypen. Dat wil zeggen dat het onderscheid wetenschappelijk gefundeerd zou moeten zijn of slechts in beperkte mate doorgevoerd moet worden.

*“Maar het moet niet verder dan dat gaan. Dus niet ehm, geen andere dingen gaan beïnvloeden en het dan meer te maken heeft met het onderscheid van man/vrouw dan met de logische dingen” (R6)*

Al laatste kwam er nog een thema uit de data naar boven die betrekking had op de sociale norm. Een deel van de participanten was zelf bereid om een onderscheid op basis van sekse te accepteren maar vreesden voor de opvattingen hierover van andere vrouwen hierover.

*“Ik denk dat je dan veel vrouwen zeker tegen het verkeerde been stoot” (R5)*

*“Ik heb vaak gesprekken gehad met mensen die dat een rare opmerking vonden” (R9)*

## 4. Conclusie

Dit onderzoek had ten doel de perspectieven van vrouwelijk werknemers op een onderscheid op basis van sekse in de communicatie over werkstress in kaart te brengen. Hiervoor zijn drie ondersteunende deelvragen en een hoofdvraag gebruikt. De deelvragen luiden als volgt:

-Wat is zijn de opvattingen van vrouwelijk werknemers over werkstress?

-Welke verschillen zien vrouwelijk werknemers tussen mannen en vrouwen in de ervaring van stress?

- Wat zijn de opvattingen van vrouwelijke werknemers over seksedifferentiatie in de communicatie van de leidinggevende over werkstress ?

Met betrekking tot de eerste deelvraag is in dit onderzoek gevonden dat stress als een negatief iets ervaren wordt, dat het zich op veel verschillende manieren bij mensen kan uiten en dat het gedefinieerd kan worden als het niet kunnen voldoen aan de vraag van de leidinggevende.

De tweede deelvraag, die zich richt op de verschillen tussen mannen en vrouwen in hun ervaring van stress, is door de participanten als volgt beantwoord: hoewel mannen en vrouwen in gelijke mate mopperen, zouden zij stress op verschillende manieren ervaren. Mannen zouden boos en agressief zijn. Bovendien zouden zij geïrriteerd kunnen worden door de stress die ze ervaren. Vrouwen, daarentegen, zouden emotioneler zijn en dingen persoonlijker opvatten. Als laatste dachten de participanten dat vrouwen stressbestendiger zijn dan mannen.

Als antwoord op de laatste deelvraag zou geven kunnen worden dat seksedifferentiatie acceptabel is wanneer het zou leiden tot een oplossing van het probleem (de ervaren werkstress) en wanneer er niet gehandeld wordt op basis van stereotypering. Het bereiken van een goede oplossing voor het probleem was hierbij dan ook een randvoorwaarde voor seksedifferentiatie. De gevonden negatieve houdingen van de participanten tegenover een onderscheid kwamen voort uit een twijfel over de effectiviteit van seksedifferentiatie.

Met behulp van de deelvragen kan de hoofdvraag,

*Wat is het perspectief van vrouwelijke werknemers ten opzichte van een onderscheid op basis van sekse in de benadering van de werkgever omtrent werkstress?*

als volgt beantwoord worden,



Uit het onderzoek blijkt dat de perspectieven van de ondervraagde vrouwelijke werknemers uiteenvallen in drie perspectieven: een voorkeur voor een persoonlijke aanpak, gebaseerd op het individu in plaats van een aanpak op basis van sekse, een negatieve houding tegenover een onderscheid op basis van sekse en een acceptatie van een onderscheid op basis van sekse.

Bij dit laatste perspectief zijn er echter nog wel enkele factoren die een rol spelen. Het onderscheid mag niet gemaakt worden op basis van stereotypen, zoals bij deelvraag drie naar voren kwam. Een onderscheid op basis van sekse, wil deze geaccepteerd worden, moet wetenschappelijk onderbouwd zijn of, in grotere mate dan een uniforme aanpak, bijdragen aan de werktevredenheid van de werknemers.

## 5. Discussie

De in dit onderzoek gevonden definitie van werkstress, namelijk dat de vraag van de werkgever groter is dan wat de werknemer kan leveren, lijkt in lijn te zijn met de definitie van Ganster en Schaubroeck, (1991). De vraag van de werkgever kan vergeleken met wat in hun onderzoek gezien wordt als een blootstelling aan psychologische eisen. Hoewel er door Ganster en Schaubroeck slechts gesproken wordt over de emotionele effecten van stress erkenden de participanten van dit onderzoek ook fysieke klachten als een effect van werkstress.

Met betrekking tot gelijkheid en gelijkwaardigheid leek het er op dat er in dit onderzoek meer sprake was van de gelijkwaardigheid der seksen dan gelijkheid der seksen. Zoals Payne (2015) gelijkwaardigheid besprak gaat het in gelijkwaardigheid om het geven van wat op dat moment goed is voor een man of vrouw om zo de eventuele onbalans door de verschillen van de seksen te herstellen. De gevonden behoefte aan een werkelijk nut van een onderscheid sluit aan op de bovengenoemde definitie van gelijkwaardigheid. Participanten gingen namelijk akkoord met verschillende aanpakken voor mannen en vrouwen mits dit voor de personen in kwestie op hun eigen manier zou leiden tot het verhelpen van de ervaren werkstress.

Als laatste werd in dit onderzoek gevonden dat de participanten nog niet bekend waren met bewezen verschillen tussen mannen en vrouwen in hun ervaring van stress. Zoals beschreven in het onderzoek van Hallman, Thomsson, Burell, Lisspers en Setterlind (2003) is er dan ook een grote vraag naar zulke kennis. De kennis over dit mogelijke verschil is tot op heden helaas nog vrij beperkt.

Zoals ieder onderzoek had dit onderzoek enkele beperkingen. Allereerst, is kwalitatief onderzoek beschrijvend van aard en geeft het geen inzichten in hoe vaak iets voorkomt. De resultaten van dit onderzoek zijn hier dan ook niet te kwantificeren. Daarnaast is in dit onderzoek gebruik gemaakt van de sociale contacten van de onderzoekers. Dit heeft zowel positieve als negatieve bijkomstigheden. Omdat het onderwerp van dit onderzoek relatief gevoelig is, kan praten met een bekende helpen om openlijker te praten. Daarentegen vergoot dit wel de kans op sociaal wenselijk antwoorden. Verder komen de participanten uit twee verschillende groepen; de participanten waren werkzaam op een kantoor of in de horeca. Aan de ene kant is het positieve hieraan dat dit onderzoek inzicht kan geven in de perspectieven

van vrouwelijke werknemers in meerdere sectoren. Aan de andere kant zouden factoren als de bedrijfscultuur en de relatie met de werkgever invloed kunnen hebben gehad op de antwoorden van de participanten. Met betrekking tot de interviews is een beperking van dit onderzoek dat de onderzoekers geen ervaring hadden met interviewen. Dit maakt dat de onderzoekers wellicht op bepaalde punten onvoldoende doorgevraagd kunnen hebben en dit zou het vinden de perspectieven waar dit onderzoek naar op zoek is kunnen vermoeilijken. Daarbij zijn de transcripten door slechts één onderzoeker geanalyseerd waardoor de kans op foute interpretaties hoger ligt dan wanneer er sprake is van een tweede codeur. Als laatste zijn de transcripten ook niet meer ter controle terug gestuurd naar de participanten.

Op basis van dit onderzoek kunnen de volgende aanbevelingen geformuleerd worden. In de toekomst zou een kwantitatief onderzoek door middel van een survey nieuwe inzichten kunnen leveren in de onderwerpen die dit onderzoek bespreekt. De anonimiteit van een dergelijk onderzoek zou de sociale druk, die volgens dit onderzoek voort komt uit de verwachte perspectieven van andere vrouwen, kunnen beperken om op die manier dieper in te kunnen gaan op de individuele kijk van vrouwelijke werknemers op een onderscheid op basis van sekse. Bovendien zouden mannen benaderd kunnen worden om te kijken wat hun perspectief is op seksdifferentiatie in de communicatie over werkstress. Verder zou ook gekeken kunnen worden of de opvattingen hierover verschillen per sector. Als laatste, met het oog op de voorkeur voor een persoonlijke aanpak in de communicatie wat betreft werkstress (zoals deze gevonden is in dit onderzoek), kan ook onderzoek gedaan worden naar de mogelijkheden van persoonlijke communicatie in de praktijk. Belangrijke punten hierbij zijn de haalbaarheid van een dergelijke regeling en de bereidheid van werkgevers om de communicatie aan de werknemer in kwestie aan te passen.

De eerste stap om soortgelijke onderzoeken te kunnen ondersteunen is om een beter beeld te krijgen van de verschillen tussen mannen en vrouwen in hun ervaring van stress. Bevindingen die hieruit voortvloeien kunnen dan ook gebruikt worden om de ethische kant van een communicatief onderscheid op basis van sekse te kunnen onderzoeken. Verder zou onderzoek gedaan kunnen worden naar wat mensen in het algemeen verstaan onder gelijkheid en gelijkwaardigheid. In dit onderzoek is het namelijk voorgekomen dat er gesproken werd van gelijkheid maar dat er wellicht eerder gelijkwaardigheid werd bedoeld. Duidelijkheid over dit

onderscheid zou de wetenschap kunnen helpen bij het verwerken van data en het zou de communicatie over genderkwesties vergemakkelijken. Ook zou helderheid over dit onderscheid in de maatschappij kunnen leiden tot nieuwe inzichten over sekse en gender.

Met het oog op de praktijk en het bedrijfsleven zou een eventueel bewezen verschil kunnen bijdragen aan het vinden de juiste communicatieve aanpak van (werk)stress. Een dergelijke nieuw aanpak zou vervolgens kunnen resulteren in een toename in de werktevredenheid van werknemers en in een eventueel versneld herstel van gestreste werknemers. Deze effecten kunnen bijgevolg ook invloed hebben op de rest van de stakeholders die betrokken zijn bij stress op de werkvloer zoals familie en- vrienden, maar ook de verzekeraars en de overheid. Gezien de actualiteit van het onderwerp en de eerdergenoemde wetenschappelijk en praktische redenen, is van belang dat er wordt geïnvesteerd in de kennisontwikkeling binnen genderstudies.

## 6. Literatuurlijst

Allender, S., Colquhoun, D., & Kelly, P. (2006). Competing discourses of workplace health. *Health*, 10(1), 75-93.

Banyard, V. L., & Graham - Bermann, S. A. (1993). A gender analysis of theories of coping with stress. *Psychology of women quarterly*, 17(3), 303-318.

van Berkel, J., Meershoek, A., Janssens, R. M., Boot, C. R., Proper, K. I., & van der Beek, A. J. (2014). Ethical considerations of worksite health promotion: an exploration of stakeholders' views. *BMC public health*, 14(1), 458.

Bronfenbrenner, M. (1973). Equality and equity. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 409(1), 9-23.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2015). Arbeidsomstandigheden werknemers; geslacht en leeftijd. Verkregen van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71204NED&D1=a&D2=1-2&D3=0&D4=a&HD=110413-1433&HDR=G2,G1,G3&STB=T> op 08-04-15.

Edwards, J. A., & Billsberry, J. (2010). Testing a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of managerial issues*, 476-493.

Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235-271.

Hallman, T., Thomsson, H., Burell, G., Lisspers, J., & Setterlind, S. (2003). Stress, burnout and coping: Differences between women with coronary heart disease and healthy matched women. *Journal of Health Psychology*, 8(4), 433-445.

Hare-Mustin, R. T., & Marecek, J. (1990). Gender and the meaning of difference. *Making a difference: Psychology and the construction of gender*, 22-64.

Meershoek, A., Bartholomé, Y., & Horstman, K. (2010). Vitaal en bevlogen: De economisering van de gezondheid van werknemers. *B&M*, 37(3), 232-45.

Payne, S. (2015). The health of women and girls: how can we address gender equality and gender equity?. *Seminars in reproductive medicine*, vol. 33, No.1, 53-60.

Payne, S., & Doyal, L. (2010). Gender equity or gender equality in health?. *Policy & Politics*, Volume 38, Number 1, 171-175(5).

Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349-357.

Unger, R. K. (1990). Imperfect reflections of reality. *Making a difference: Psychology and the construction of gender*, 102-149.

## Bijlage 1

	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5,
<b>Opvattingen over werkstress</b>	“Stress is gewoon een van de ongezondste dingen die je kunt hebben”	-	-	-	-
Thematische code	Ernst v. stress	-	-	-	-
<b>Definitie</b>	-	-	-	“druk en geen contact met collega’s”	“Werkstress is als je gewoon bijna niet meer aan kunt, als je gek wordt op je werk omdat je niet meer weet hoe je het af moet krijgen”
Thematische code		-	-	Druk en geïsoleerd	Vraag is hoger dan kunnen
<b>Oorzaken</b>	“Slechte communicatie”.	-	“ik moet zeggen; we proberen steeds gestructureerder te werken, maar dat lukt niet altijd en daardoor heb je veel ad hoc activiteiten. En doordat die er dan nog bij komen, kun je aan de plannen die je eerst had zeg maar niet toekomen en dan krijg je wel een beetje stress”	-	“Niet goed plannen”
Thematische code	Slechte communicatie		Gebrek aan structuur		Gebrek aan structuur
<b>Effecten</b>	“als je echt stress hebt op je werk of thuis dan denk ik dat	-	-	Je wordt er ziek van, je kunt er depressief van worden, (...) in	-

	je zowel thuis niet kan functioneren als je stress op je werk hebt”			mijn geval was het dan echt veel hoofdpijn en gebitsproblemen”	
Thematische code	Geen controle, niet functioneren	-	-	Fysieke effecten	-



Topic	Respondent 6	Respondent 7	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10
<b>Opvattingen over werkstress</b>	-	-	-	-	-
Thematische code	-	-	-	-	-
<b>Definitie</b>	-	-	-	“Dat de druk te hoog is, dat je niet waar van maken wat er van jou wordt verwacht en dat je je daar druk om maakt”	-
Thematische code	-	-	-	Vraag hoger dan kunnen	-
<b>Oorzaken</b>	-	-	“Dingen die zij vinden die anders moeten maar die gewoon onrealistisch zijn”	-	“als het druk wordt en je staat met te weinig man, dat je eigenlijk weet dat het niet soepel kan verlopen”
Thematische code	-	-	Vraag hoger dan kunnen	-	Vraag hoger dan kunnen
<b>Effecten</b>		“ik kon mijn hoofd er niet goed bijhouden” “ik raakte de controle kwijt”	“dan raak ik geïrriteerd” “Na een periode werk merk ik wel dat ik sneller migraine heb”	“Als zoiets te vaak voorkomt ga je het werk gewoon minder leuk vinden”	
Thematische code	-	Geen controle, niet functioneren	Irritatie, ziekte	Minder plezier	-

Opvattingen over stress van mannen en vrouwen	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5
Gelijkenissen	“Mannen zeuren net zo hard als vrouwen”	-	-	-	-
Thematische code	Zeuren/klagen	-	-	-	-
Verschillen	“ik denk dat vrouwen het eerder uiten en mannen die ehh, die, ehh, ja die praten niet”	“ik denk wel dat ze het anders uiten, in de zin van ehh, mannen snel boos en een vrouw gaat sneller huilen”	“vrouwen kunnen denk ik toch iets minder emoties beheersen dan mannen denk ik”  “mannen kunnen het dan toch beter zakelijk zien en vrouwen pakken er dan toch vaker een persoonlijk gevoel bij”	“Dat het (stress) veel gevoeliger ligt bij vrouwen dan bij mannen”	“De chagrijnige kant is meestal bij de mannen en de emotionele kant is meestal bij de vrouwen”
Thematische code	Mannen zijn stil	Mannen boos/vrouw emotioneel	Mannen zakelijk/vrouwen emotioneel	Vrouwen gevoelig	Mannen chagrijnig/vrouwen emotioneel
Overig	-	“Maar ik heb niet het idee dat vrouwen beter tegen stress kunnen of dat mannen beter tegen stress kunnen op dit moment, nee.”	“ik vind het heel lastig om dingen typisch mannelijk of typisch vrouwelijk te vinden, ik weet dat ze er zijn, maar ik zou het heel lastig vinden”	-	-
Thematische code	-	Sekse nog niet verschillend bewezen	Moeite met standaard verschillen vinden	-	-

Opvattingen over stress van mannen en vrouwen	Respondent 6	Respondent 7	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10
Gelijkenissen	-	-	-	-	-
Thematische code	-	-	-	-	-
Verschillen	“ik zie mannen eerder gefrustreerd zijn dan vrouwen”	“Volgens mij worden vrouwen echt bitchy en kattig (..) mannen worden meer ehm, volgens mij een beetje, ja, kortaf, ehm, kort lontje, en agressief misschien ook”  “Vrouwen zijn van nature veel emotioneler”	“ik denk dat vrouwen stressbestendiger zijn en meer dingen tegelijk kunnen tackelen maar als ze het (stress) dan ook hebben is het heftiger”  “Mannen mopperen een beetje”  “vrouwen bouwen alles op”	“Mannen die (...) maken zich niet zo snel druk”  “Omdat ze (mannen) het niet zo persoonlijk nemen”	“Dat ze (vrouwen) wat gevoeliger zijn voor bepaalde dingen”  “Ik denk dat vrouwen in het algemeen wel iets gevoeliger zijn dan mannen”
Thematische code	Frustratie mannen	Vrouwen kattig mannen kortaf  Vrouwen emotioneel	Vrouwen stressbestendiger  Mannen chagrijnig  Vrouwen bouwen stress op	Mannen rustiger  Mannen nemen het niet persoonlijk	Vrouwen gevoeliger  Vrouwen gevoeliger
Overig	-	-	“Sowieso stressbestendigheid verschilt wel”	-	-
Thematische code	-	-	Stress is persoonlijk	-	-

Mening over onderscheid m/v	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5,
Nut onderscheid	“ja wel een beetje, je kunt een man en een vrouw denk ik qua levenswijze.. kun je die niet met elkaar vergelijken”	-	“Ik denk dat je die wel echt apart moet benaderen gewoon.”	-	-
Thematische code	Thema	-	Positief tegenover onderscheid m/v	-	-
eerlijkheid	“ja, dat moet wel, maar het zou eigenlijk niet moeten. Maar het moet wel, want als je met iedereen op dezelfde manier omgaat dat kan niet want de, de, de ene helpt die denkt: “moet je dat nou zo zeggen” en de andere helpt die gaat huilend naar huis.”	-	-	-	-
Thematische code	Oneerlijk maar nodig	-	-	-	-
Onderscheid per persoon	-	“ik denk dat het belangrijk is dat je naar de persoon kijkt die er achter zit. En ja, weet je, elke man of elke vrouw heeft zijn eigen bijsluiter om het zo maar even te zeggen”  “Ik denk dat je moet doen	“Je moet het dus gewoon per persoon verschillend bekijken want sommige vrouwen kunnen ook heel nuchter zijn hoor, en heel hard”	-	“ja, ik denk dat het niet allen man en vrouw, maar ik denk dat hij naar de persoon moet kijken. Als jij een bikkell hebt die overal tegen kan en die eventjes in het gareel moet hebben zeg maar, die kun je anders benaderen dan

		wat het best voor de persoon is”  “en ja, weet je, elke man heeft zijn eigen bijsluiter om het zo maar even te zeggen”			iemand die heel gevoelig is”  “Ik bedoel eigenlijk niet zo zeer of het nou een man of een vrouw is maar echt kijken naar de persoon in kwestie”
Thematische code	-	Persoon boven geslacht	Persoon boven geslacht	-	Persoon boven geslacht
Juistheid	-	-	“ja eigenlijk is het discriminatie want mannen en vrouwen zouden allemaal gelijk moeten zijn tegenwoordig, eh, maar ik zou het wel terecht vinden denk ik”	-	-
Thematische code	-	-	Juist hoewel conflict anderen	-	-
Overig	-	-	“ja eigenlijk is het discriminatie want mannen en vrouwen zouden allemaal gelijk moeten zijn tegenwoordig, eh, maar ik zou het wel terecht vinden denk ik”	-	Ik denk dat je dan veel vrouwen zeker tegen het verkeerde been stoot  “Want als ze alle vrouwen gaan benaderen omdat ze veel gevoeliger zijn, dan zou ik toch zoiets hebben van: “ja hallo, hoezo? Doe even normaal, zo ben ik toch niet?”
Thematische code	-	-	Angst mening andere mensen	-	reactie andere vrouwen Geen stereotype

Mening over onderscheid m/v	Respondent 6	Respondent 7	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10
Nut onderscheid	“ik weet niet of je dat bij voorbaat kan zeggen”	-	-	-	-
Thematische code	Nut niet bewezen	-	-	-	-
eerlijkheid	Ik kan me voorstellen dat sommige mensen denken: gelijke rechten en vrouwen hebben even veel rechten maar ik denk dat dat in dit opzicht niet echt van belang is eigenlijk. Vrouwen hebben nou eenmaal soms een andere aanpak dan mannen nodig denk ik”	-	“Je moet dezelfde aandacht en dezelfde moeite in geïnvesteerd worden, in ons allebei en dat kan inderdaad betekenen dat ze.. er een compleet ander plan voor alle twee uitkomt”	“ja, als het blijkbaar nut heeft”	-
Thematische code	Gelijkheid irrelevant	-	Eerlijk door aandacht	Eerlijk als nuttig	-
Onderscheid per persoon	-	-	“het maakt niet uit wat je voor je hebt zitten, je moet gewoon kijken naar hoe die persoon is en waar die wel of niet op reageert (...) Ik denk dat dat uiteindelijk efficiënter is”	“ik denk wel dat het handig is om dat per persoon op de juiste manier te doen”  “als je gewoon 1 vaste manier hebt van doen terwijl dat misschien bij een persoon helemaal niet aanslaat dan kan je beter opzoek naar hoe je diegene wel kan helpen”	“dan vind ik dat je het op zo een manier zou moeten benaderen en over moeten praten om erachter te komen wat diegene wel fijn vind (...) het heeft niet, denk ik, zo zeer ermee te maken of het een man of een vrouw is”
Thematische	-	-	Persoon	Persoon boven	Persoon

code			boven geslacht	geslacht	boven geslacht
Juistheid	-	“ik zou het liefst wel gewoon allemaal hetzelfde”	-	“ik heb niet echt die oncontroleerbare drang om mannen en vrouwen n alles hetzelfde te zien en te behandelen omdat ik zoiets heb van: een man is toch gewoon anders dan een vrouw”  “ja, als het blijkbaar nut heeft”	“ik vind dat je gewoon een oplossing moet vinden”  “Dus eigenlijk gelijke behandeling door te kijken wat een individu nodig heeft”
Thematische code	-	Onderscheid onethisch	-	Acceptatie verschil  Juist door resultaat	Eerlijk door resultaat
Overig	“Maar het moet niet verder dan dat gaan. Dus niet ehm, geen andere dingen gaan beïnvloeden en het dan meer te maken heeft met het onderscheid van man vrouw dan met de logische dingen”	-	-	“ik heb vaak gesprekken gehad met mensen die dat een rare opmerking vonden”  “nee, niet op basis van stereotypen”	“ik denk gewoon dat je uiteindelijk moet kijken naar hoe je het eindresultaat kan behalen en dat kan in elke geval gewoon anders zijn”  “ik vind dat je gewoon een oplossing moet vinden”
Thematische code	Geen stereotype	-	-	Angst reactie anderen Geen stereotypen	Ethisch door eindresultaat

## Bijlage 2

### Topiclist

1. Kennismaking/introductie
  - Onszelf voorstellen (naam, student, opleiding)
  - Bedanken voor deelname, belangrijk laten voelen (fijn dat u meedoet met ons onderzoek)
  - Onderzoek behandelen (Ons bachelor-onderzoek gaat over stress op de werkvloer. We proberen inzicht te krijgen in stress en de verschillende factoren die daarbij horen. Het onderzoek wordt in samenwerking gedaan met een andere student. Samen met een begeleider zijn die student en ik de enige die gebruik zullen maken van de interviews.
  - Toestemmingsverklaring tekenen
  - Persoon vragen om voor te stellen
    - Zou u mij om iets over uzelf te vertellen?
    - Zou ik uw mogen vragen wat uw leeftijd is?
  
2. Werk
  - Zou u mij iets kunnen vertellen over het werk dat u doet?
  - Wat houdt de functie precies in?
  - Hoe lang doet u dit werk al?
  - Hoeveel dagen/uur in de week werkt u?
  
3. Werktevredenheid
  - o Wat maakt dat u het naar uw zin heeft/niet naar uw zin heeft?
  - Heeft u uitdaging in uw werk?
    - o Hoe merkt u dat [mate van uitdaging]?
  - Heeft u het druk op uw werk?
    - o Hoe komt dat tot uiting?
  
4. Stress
  - Wat verstaat u onder werkstress?  
Heeft u weleens stress op het werk?
    - o Wat zijn de oorzaken van stress op de werkvloer denk je? Zijn er ook oorzaken van stress buiten het werk om dus uit uw privéleven?
    - o Zo ja welke?
  - Wat is uw mening hierover/hoe denkt u hierover?
  - Welke effecten heeft stress volgens u/bij u?
    - o fysiek?
    - o mentaal?
  - Ziet u stress ook terug bij uw collega's?
    - o Waar ziet u dat aan/ Hoe merkt u dat?
  
5. De werkplek
  - Wordt hier op de werkplek onderling open over werkstress gesproken?
    - o Hoe?
  - Hoe gaan de leidinggevenden om met stress ?
    - o Wat is uw mening daarover?



- Wordt er vanuit het management over stress gesproken?
  - o Vind u dat men goed begeleidt wordt vanuit het management?
- Is er een beleid voor het managen van stress onder de werknemers? Zoals programma's ten behoeve van gezondheid of time management cursussen?
  - o Heeft u wel eens zoiets gedaan of erover gehoord?
  - o Zo ja, wat?

#### 6. De bedrijfsarts

- Heeft u weleens contact gehad met een bedrijfsarts in het kader van werkstress?  
ZO JA →
- Voerde u daar gesprekken mee of iets anders?
  - o Wat was de strekking van deze gesprekken?
  - o Ervoer u deze gesprekken als prettig/nuttig/relevant/vertrouwd?
    - Waarom? Kunt u aangeven welke aspecten?
- Hoe kunt u de relatie met de bedrijfsarts omschrijven?
- Hoe denkt u over de positie van de bedrijfsarts ten opzichte van uw werkgever en uzelf?

#### ZO NEE →

- Heeft u wel eens verhalen gehoord over bedrijfsartsen?
- Kent u collega's die bij een bedrijfsarts zijn geweest?
- Weet u wat de ervaring van de collega's waren met de arts?
- Wordt er op de werkvloer weleens gesproken over de bedrijfsarts zelf of ervaringen met de bedrijfsarts?
- Hoe kijkt u aan tegen een mogelijke ontmoeting met een bedrijfsarts in het kader van werkstress? Wat verwacht u daarvan?

#### 7. Onderscheid mannen en vrouwen

- Stress wordt natuurlijk door iedereen persoonlijk ervaren. Wat ziet u als mogelijke verschillen tussen mensen?
- Denkt u dat er ook verschil zit in mannen en vrouwen? Wat vindt u daarvan?  
ZO JA →
  - o Herkent u dit?
  - o En waar zou dit aan kunnen liggen?
- Vind u dat de leidinggevenden zich moeten aanpassen aan de persoon in kwestie als het gaat om stress?
- Geldt dit ook, met het oog op het voorgaande voor mannen en vrouwen?
- Wat zou u vinden van zo'n onderscheid? Zou het eerlijk zijn of niet? Prettig of niet?
- Lijkt een onderscheid op basis van man en vrouw zijn u nuttig?
- Denkt u dat een onderscheid uw werkervaring/werktevredenheid kan verbeteren?

#### 8. Afsluiting

- We hebben gesproken over de volgende dingen: werkstress in het algemeen, verschillende partijen die betrokken zijn bij werkstress en het oplossen ervan, verschillen bij werkstress.... Is er nog iets wat u op dit moment graag toe zou willen voegen?
- Heeft u nog vragen voor ons?
- Dan wil ik u graag nogmaals hartelijk danken voor uw medewerking.

→ Recording stopzetten

→ Vertellen over onze individuele onderzoeken.

<p><b>Sophie:</b> De communicatie vanuit leidinggevenden over stress en hoe vrouwen en mannen daarin geadresseerd worden. (Vanuit onderzoek wat erop duidt dat er biologische oorzaken zijn van verschillen in omgang met stress) En of een onderscheid volgens vrouwen nodig is daarbij of juist niet</p>	<p><b>Djody:</b> Wat zijn de opvattingen van werknemers over werkstress en wat zijn de opvattingen over de rol van de bedrijfsarts? (Vanuit eerder onderzoek waaruit bleek de rol van de bedrijfsarts vaak als ambigu wordt ervaren in het algemeen, voor werkstress specifiek was dit nog niet bekend)</p>
--	---