

Opvattingen en communicatie over werkstress

Begeleider: J. van Berkel

Renate Timmerman (s4238907)

Email: renate_timmerman94@hotmail.com

Telefoon: 0031-629333856

Bachelorwerkstuk

Radboud Universiteit Nijmegen



Samenvatting

Stress is een belangrijke component van gezondheid op het werk, maar de opvattingen van werknemers daarover zijn niet duidelijk. Werknemers moeten een stem krijgen in gezondheidsbevordering op het werk. Eveneens is het niet duidelijk hoe er gecommuniceerd wordt tussen werkgevers en werknemers over werkstress. Naar aanleiding daarvan werd een survey onderzoek uitgevoerd waarin de opvattingen van werknemers over werkstress met betrekking tot verantwoordelijkheid en werkgerelateerde factoren, en hun perceptie op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress werden geanalyseerd. De perceptie van werknemers op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress werd geoperationaliseerd als 'weerstand' tegen de communicatie over werkstress op de werkvloer. De relatie tussen die opvattingen van werknemers over werkstress en hun perceptie op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress werd getest met behulp van twee multiple lineaire regressieanalyses. De resultaten impliceren dat respondenten niet een enorme hoeveelheid werkstress ervaren in hun werk omdat ze over het algemeen het werk bij kunnen houden (qua werksnelheid en deadlines) en kunnen voldoen aan de eisen die gesteld worden. Verder vonden respondenten dat het de plicht en verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer beide is om werkstress bespreekbaar te maken en om er iets aan te doen. Wat weerstand betreft ervoeren respondenten gematigde weerstand ten opzichte van de communicatie over werkstress op de werkvloer. Daarnaast bleek dat werkgerelateerde factoren (werksnelheid, deadlines en eisen) geen voorspellers waren van weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer. De opvattingen over verantwoordelijkheid voor werkstress van de werkgever en de werknemer waren wel voorspellers voor weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer, dit gold echter maar voor een heel klein percentage. Beperkingen van dit onderzoek waren met name het onderzoeksontwerp en een overrepresentatie van hoogopgeleiden. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek was om meerdere variabelen mee te nemen.

Inleiding

Gezondheid op het werk is een actueel en veelbesproken onderwerp. Er wordt veel onderzoek gedaan binnen organisaties, maar ook door onafhankelijke partijen, naar de verschillende aspecten van gezondheid op de werkplek. Alle betrokken stakeholders verdiepen zich in gezondheidsbevordering op het werk en een ieder benadert het vanuit een ander perspectief. Dit resulteert vaak in het feit dat niet alle betrokkenen het eens zijn met elkaar en zo kunnen er ambivalente verhoudingen ontstaan tussen verschillende stakeholders in een organisatie (van Berkel et al., 2014).

Stress is één van de onderwerpen die te maken hebben met gezondheid op de werkplek. Lazarus (1966) noemt dat stress ontstaat wanneer mensen merken dat ze niet adequaat kunnen omgaan met de eisen die aan hen worden gesteld, of met bedreigingen voor hun welzijn. Stress op het werk wordt vooral veroorzaakt door “een verstoord evenwicht tussen de (individuele) draagkracht van de werknemer en de draaglast die het bedrijf zijn personeel oplegt” (Encyclo, 2013). De letterlijke betekenis van stress is ‘spanning’ (Van Dale, 2005), maar er kan sprake zijn van positieve of negatieve spanning. De nadruk ligt in dit geval vooral op negatieve spanningen die een gevaar vormen voor de gezondheid omdat ze gedurende langere tijd aanhouden (Hoedemaker, 2012). Stress kan uiteindelijk veel invloed hebben op de werkprestaties en concentratie van een werknemer, het heeft dus niet alleen gevolgen op individueel niveau maar ook op organisatieniveau (Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, z.j.).

Gezondheidsbevordering op de werkplek heeft veel stakeholders met ieder hun eigen opvattingen. Het is voor organisaties van belang om rekening te houden met verschillen in opvattingen van stakeholders wat betreft gezondheid (van Berkel et al., 2014). Dit komt namelijk altijd terug in de communicatie-uitingen van de verschillende stakeholders. De nadruk wordt vaak gelegd op het bevorderen van werknemersgezondheid, werknemers zijn dan ook de primaire stakeholders.

Dit onderzoek focust zich op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress, de opvattingen van werknemers daarover en de aansluiting van deze twee dingen, bekeken vanuit een werknemersperspectief.

Theoretisch Kader

Er is de afgelopen jaren onderzoek gedaan naar gezondheid op het werk vanuit verschillende invalshoeken door onder andere Van Berkel et al. (2014), Allender, Colquhoun en Kelly (2006) en Meershoek, Bartholomée en Horstman (2010). In het onderzoek van Allender,

Colquhoun en Kelly (2006) gaat het over gezondheidsbevordering onder werknemers. In hun artikel noemen ze dat naast het feit dat gezondheidsbevordering op het werk de gezondheid van werknemers positief beïnvloed, het ook bijdraagt aan de productiviteit, de kwaliteit van het product, motivatie om te werken en de werktevredenheid. Omdat het bewustzijn van gezondheidskwesties op het werk is toegenomen, bieden veel werkgevers programma's ten behoeve van gezondheidsbevordering aan voor werknemers (Allender, Colquhoun en Kelly, 2006).

In het artikel van Meershoek, Bartholomée en Horstman (2010) wordt het economische belang van de gezondheid van werknemers benadrukt. Op de ontstane markt die gericht is op vitaliteit- en gezondheidsbevordering van werknemers wordt de gezondheid van werknemers tot verhandelbaar goed, en werknemers tot object van zorg gemaakt. De overheid wil dat werkgevers een bijdrage leveren aan het algemene gezondheids- en preventiebeleid, deskundigen wijzen op het voordeel van gezondheid en fit zijn voor het welbevinden van werknemers, en aanbieders leggen de nadruk op kostenbesparing, verhoogde inzetbaarheid en productiviteit als gevolg van verbeterde gezondheid van werknemers. Zo verliest men echter wel het publieke belang van de gezondheid van werknemers uit het oog, omdat de markt ongezonde werknemers dreigt uit te sluiten (Meershoek, Bartholomée & Horstman, 2010).

In de eerste instantie waren werkgevers nauwelijks geïnteresseerd in de producten voor gezondheidsbevordering die aangeboden werden, ze wilden hooguit verzuimcontrole. Werkgevers waren eerder alleen verantwoordelijk voor het creëren van een gezonde werkplek, nu worden ze echter ook geacht werknemers te ondersteunen bij het maken van gezonde keuzes. De gezondheidsprogramma's die aangeboden worden zijn niet alleen gericht op lichamelijke gezondheid, maar ook op geestelijke veerkracht (zoals het omgaan met stress, timemanagement, coaching etc.), vitaliteit en bevlogenheid (Meershoek, Bartholomée & Horstman, 2010).

Door het werken met meetinstrumenten, interventies en rendementsmeters worden werknemers niet meer gezien als een betrokken partij maar als een object, er is dus sprake van objectivering en instrumentalisering van werknemers. Er komt zo een afstand tussen gezondheid als ervaring en gezondheid als economisch goed. Uit het onderzoek blijken drie effecten van vermarkting: "vergaande bemoeienis van werkgevers met het privéleven van werknemers, de disciplineren van werknemers en de toename van sociaaleconomische gezondheidsverschillen" (Meershoek, Bartholomée & Horstman, 2010, p. 241). Voor een deel van de werknemers is de inmenging van werkgevers geen probleem maar toch ervaren anderen het wel als een bedreiging. Gezondheid wordt tot verantwoordelijkheid van de

werknemer gemaakt en de vraag is in hoeverre werknemers nog een keus hebben en het vrijblijvend is om gebruik te maken van de aangeboden gezondheidsdiensten (Meershoek, Bartholomée & Horstman, 2010).

Tegenwoordig wordt er meer onderzoek gedaan *naar* werknemers in plaats van *met* werknemers, wat resulteert in een te simplistische en naïeve representatie van gezondheid (Allender, Colquhoun en Kelly, 2006). Wat er betreffende gezondheid op het werk voor ‘waar’ wordt gehouden, daar wordt door werkgevers, werknemers en experts nog steeds over geredetwist. Voor werknemers kan het zo zijn dat er tegenstrijdige berichten op hun afkomen over wat gezondheid op het werk inhoudt en wat het betekent om een gezonde werknemer te zijn. Er wordt naar gezondheid op de werkplek vooral gekeken in termen van kosten voor de organisatie in plaats van een voordeel voor de werknemer. Naar aanleiding hiervan kunnen een aantal kwesties aan de orde worden gesteld, zoals: hoe gezondheid gecommuniceerd en begrepen wordt binnen de gezondheidsprogramma’s op het werk; waar gezondheid voor staat wanneer het neergezet wordt door gezondheidsprogramma’s op het werk; welke berichten belangrijk zijn en welke niet; wat het betekent om een gezonde werknemer zijn (Allender, Colquhoun en Kelly, 2006).

Allender, Colquhoun en Kelly (2006) hebben in hun onderzoek twee onderscheiden discoursen geanalyseerd van gezondheid op de werkplek. Discoursanalyse is de studie van taal, het is een manier van kijken naar taal die gefocust is op hoe mensen het gebruiken in de praktijk. Discoursanalyse houdt in dat de manier waarop zinnen en uitingen zijn samengesteld om teksten en interacties te maken, wordt bestudeerd, en dat er wordt gekeken naar hoe deze teksten en interacties passen in onze sociale wereld (Jones, 2012). De twee concurrerende discoursen in de studie van Allender, Colquhoun en Kelly (2006) waren: gezondheid als veiligheid en gezondheid als leefstijl. Het onderzoek werd gedaan binnen één multi-national organisatie (Labyrinth), waarbij interviews werden afgenomen onder werknemers. De participanten moesten onder andere een beschrijving geven van gezondheid binnen de organisatie. Bij de discoursanalyse ging het vooral om wie er wel en niet kon spreken voor elke discours, wat wel en niet gezegd kon worden, en wiens sociale constructies geldig waren. Wat opviel is dat voor beide discoursen, de werknemers niet wat konden zeggen over gezondheid, zij hebben hierin dus helemaal geen recht van spreken.

Uit het onderzoek bleek onder andere dat werknemers steeds meer aangemoedigd worden om hun privéleven beschikbaar te stellen voor gezondheid op het werk, en dat de gezondheid van de werknemer direct gekoppeld wordt aan de gezondheid van de organisatie.

Een gezonde organisatie vereist gezond personeel en de gewenste werknemer is fit, gezond en is een laag risico voor de organisatie (Allender, Colquhoun en Kelly, 2006).

Verder werd duidelijk dat gezondheidsprogramma's vaak gemengde doelen, onduidelijke doelstellingen en onvoorspelbare resultaten hebben. Deze programma's worden dus uiteindelijk niet serieus genomen en met wantrouwen tegemoet gezien. Omdat er geen referentiekader is, begrijpen werknemers niet wat een slechte gezondheid of ziekte inhoudt (binnen de organisatie). Het blijkt dat ziekte (door het management én door werknemers) wordt gezien als zwakheid. De rol van de werknemer is uiteindelijk passief en inschikkelijk, onderworpen aan de rol van experts. "Werknemers worden gewoon geplaatst in een gevaarlijke omgeving, die ze niet kunnen begrijpen" (Allender, Colquhoun en Kelly, 2006, p. 87). Werknemers voelen tegenwoordig een ethische druk om bepaalde taken te volbrengen in plaats van een aantal uren te werken, als gevolg werd door participanten gezondheid gelinkt aan het in staat zijn om langer door te werken (Allender, Colquhoun en Kelly, 2006).

Van Berkel, Meershoek, Janssens, Boot, Proper en Van der Beek (2014) hebben onderzoek gedaan naar ethische overwegingen wat betreft gezondheidsbevordering op de werkplek. In het onderzoek hebben zij alle betrokken stakeholders geraadpleegd (zoals werkgevers, werknemers, bedrijfsartsen, verzekeraars, leveranciers, vakbonden en onderzoeks- en kennisinstellingen). Er werd gekeken naar wat hun opvattingen zijn, de verschillen daartussen, en de ethische overwegingen die het gevolg zijn van verschillen tussen de opvattingen van stakeholders. Een mogelijk moreel dilemma ontstaat bijvoorbeeld wanneer de doelstellingen van de organisatie in strijd zijn met de gezondheidsbehoeften en doelstellingen van de medewerkers.

Uit de resultaten bleek dat de definitie van gezondheid op het werk hetzelfde is voor alle stakeholders, namelijk 'in staat zijn om je werk te doen'. Er zijn echter belangrijke verschillen in opvattingen over wat risicofactoren vormen voor gezondheid. Volgens werknemers zijn risicofactoren met name werkgerelateerd, maar werkgevers zien vooral werknemer gerelateerde zaken zoals leefstijl als risicofactoren voor gezondheid op het werk. Door dit verschil ontstaan er werknemer gerelateerde en werkgerelateerde activiteiten als categorieën van gezondheidsbevordering op het werk. Ook is het gevolg dat stakeholders 'verantwoordelijkheid' voor leefstijl verschillend opvatten. Men is het erover eens dat leefstijl de verantwoordelijkheid van de werknemer is, maar voor werknemers betekent verantwoordelijkheid autonomie, terwijl voor werkgevers verantwoordelijkheid gelijk is aan plicht. Zo kunnen door verschillen in opvattingen (communicatie)problemen ontstaan, wat kan bijdragen aan ambivalente verhoudingen of zelfs wantrouwen tussen betrokkenen.

Van Berkel et al. (2014) pleiten ervoor dat alle stakeholders, inclusief werknemers, een stem moeten krijgen in het ontwikkelen, implementeren en evalueren van gezondheidsbevordering op het werk. Voor verder onderzoek is het van groot belang om het discours van stakeholders te onderzoeken.

In het artikel komt ook naar voren dat geestelijke gezondheid door werknemers wordt beschouwd als voornamelijk de verantwoordelijkheid van de werkgever, omdat de werkdruk zoals deze toegepast wordt door de werkgever, wordt gezien als een aanzienlijke risicofactor voor psychische problemen. Het blijkt dat werkgevers zich wel verantwoordelijk voelen voor het voorkomen van psychische gezondheidsproblemen. Verder houdt men zich met name achteraf bezig met het bestrijden van gezondheidsproblemen, terwijl het beter zou zijn als men zich zou focussen op gezondheidspromotie en preventie (van Berkel et al., 2014).

Verschillende onderzoekers hebben gezondheid op het werk en stress met betrekking tot het werk onderzocht, waaronder Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor en Millet (2005). Stress wordt in allerlei soorten beroepen ervaren, waarvan verschillende worden benoemd als meer stressvol dan andere. Er zijn een aantal werkgerelateerde stressoren die verbonden worden aan een verhoogde kans op het ervaren van negatieve stress. Het model over werkgerelateerde stress van Cooper en Marshall (1976) bevat vijf bronnen van stress op het werk. Deze vijf bronnen, met voorbeelden van de componenten van deze bronnen, zijn: intrinsieke factoren van het werk (bijv. slechte fysieke arbeidsomstandigheden, werkdruk of tijdsdruk); de rol van de werknemer in de organisatie (inclusief de rol van ambiguïteit en de rol van conflicten); loopbaanontwikkeling (bijv. gebrek aan werkzekerheid/promotie); relaties op het werk (bijv. slechte relaties met de baas of collega's); organisatiestructuur en klimaat (bijv. weinig betrokkenheid bij de besluitvorming en kantoor politiek).

Andere bronnen van stress zijn de impact die werk heeft op iemands leven (balans tussen werk en privéleven), de mate van voldoening die mensen ontleen aan hun werk, de mate van controle en autonomie die mensen hebben op het werk, en het niveau van betrokkenheid op de werkvloer (zowel van de werknemer op de organisatie als van de organisatie op de werknemer) (Johnson et al., 2005).

De hoeveelheid stress die iemand ervaart op het werk is waarschijnlijk een gevolg van een aantal samenhangende factoren, zoals het soort werk dat ze doen, de aanwezigheid van werkstressoren, de hoeveelheid steun die ze krijgen (beide op het werk en thuis) en de 'coping'-mechanismen die zij gebruiken om met stress om te gaan (Johnson et al., 2005). Verschillende beroepen hebben andere basisstressoren, bijvoorbeeld de dreiging van geweld, gebrek aan controle over werkbeslissingen of lange werktijden. Mensen die werkzaam zijn in

hetzelfde beroep zullen verschillende niveaus van stress ondervinden omdat veel factoren een rol spelen (zoals bijvoorbeeld persoonlijkheid). Het is echter wel redelijk om te stellen dat werknemers die werkzaam zijn in risicovolle beroepen een verhoogde kans hebben op het ervaren van negatieve stress (Johnson et al., 2005).

Uit het onderzoek van Allender, Colquhoun en Kelly (2006) blijkt dat het discutabel is of de huidige benaderingen van gezondheid op het werk wel effectief zijn. Veel werkgevers focussen zich op de gezondheidsbevordering van werknemers, maar toch blijkt dat werknemers zelf daarin niets te zeggen hebben omdat het wel over hen gaat, maar het niet echt met hen besproken wordt. Werkgevers moeten er op letten dat inmenging in het leven van werknemers gezien kan worden als een bedreiging. Al zijn er verschillende oorzaken voor werkstress; het is duidelijk dat werk voor veel werknemers (negatieve) stress veroorzaakt. De gezondheidsprogramma's die aangeboden worden aan werknemers zijn wel gericht op geestelijke veerkracht, zoals het omgaan met stress, maar hoe er gecommuniceerd wordt en wat de opvattingen daarover zijn, is niet duidelijk. Ook weten werknemers niet wat het betekent om een gezonde werknemer te zijn omdat ze geen referentiekader hebben. Gezondheid wordt gezien als de verantwoordelijkheid van de werknemer, waarbij er verschillen zijn tussen wat werkgever en werknemer vinden dat de betekenis is van verantwoordelijkheid (plicht versus autonomie).

Het komt erop neer dat stress een belangrijke component is van gezondheid op het werk, maar dat de opvattingen van werknemers daarover niet duidelijk zijn. Werknemers moeten een stem krijgen in gezondheidsbevordering op het werk. Eveneens is het niet duidelijk hoe er gecommuniceerd wordt tussen werkgevers en werknemers over gezondheid in het algemeen of specifiek over werkstress. Naar aanleiding van deze drie bevindingen zal dit onderzoek werknemers een stem geven, hun opvattingen over werkstress (wat betreft verantwoordelijkheid en werkgerelateerde factoren) en hun perceptie op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress analyseren. De onderzoeksvraag met bijbehorende deelvragen die daarbij geformuleerd worden voor dit onderzoek zijn deze:

In welke mate sluit de communicatie vanuit de werkgever over werkstress aan bij de opvattingen van de werknemer, vanuit het perspectief van de werknemer?

Deelvragen:

- Wat zijn de opvattingen van de werknemer over werkstress met betrekking tot verantwoordelijkheid en werkgerelateerde factoren?

- Wat is de perceptie van werknemers op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress?
- Wat is de relatie tussen de opvattingen van de werknemer over werkstress met betrekking tot verantwoordelijkheid en werkgerelateerde factoren, en de perceptie van werknemers op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress?

Methode

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden werd een survey onderzoek uitgevoerd.

Instrumentatie

De variabelen in dit onderzoek bevatten de opvattingen van de werknemer over verantwoordelijkheid voor werkstress en opvattingen over werkgerelateerde factoren. De variabelen hadden een ordinaal meetniveau.

Opvattingen over verantwoordelijkheid voor werkstress werden gemeten aan de hand van het onderzoek door Van Berkel et al. (2014). De eerste variabele die daarbij hoorde was “verantwoordelijkheid voor werkstress van de werkgever”, deze werd gemeten aan de hand van een zevenpunts Likert-schaal met de twee items “Het is de plicht van mijn werkgever om werkstress bespreekbaar te maken” en “Het is de plicht van mijn werkgever om iets aan werkstress te doen” (1 = zeer mee oneens, 7 = zeer mee eens). Betrouwbaarheid en interne consistentie werden gemeten met behulp van een Cronbach’s alpha. De betrouwbaarheid van de verantwoordelijkheid voor werkstress van de werkgever bestaande uit twee items was goed: $\alpha = .81$.

De tweede variabele die daarbij hoorde was “verantwoordelijkheid voor werkstress van de werknemer”, deze werd ook gemeten aan de hand van een zevenpunts Likert-schaal met de twee items “Het is mijn eigen plicht om werkstress bespreekbaar te maken” en “Het is mijn eigen plicht om iets aan werkstress te doen” (1 = zeer mee oneens, 7 = zeer mee eens). Betrouwbaarheid en interne consistentie werden gemeten met behulp van een Cronbach’s alpha. De betrouwbaarheid van de verantwoordelijkheid voor werkstress van de werknemer bestaande uit twee items was adequaat: $\alpha = .75$.

Opvattingen over werkgerelateerde factoren werden gemeten aan de hand van de schaal van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, 2014) uitgevoerd door CBS en TNO. Er waren drie variabelen die de opvattingen maten over werkgerelateerde factoren, namelijk “werksnelheid”, “deadlines” en “eisen”. Werksnelheid werd gemeten aan de hand

van een vierpunts semantische differentiaal met het item “Ik moet erg snel werken” (1 = nooit, 4 = altijd). Deadlines werd ook gemeten aan de hand van een vierpunts semantische differentiaal met het item “Ik moet heel veel voor mijn werk doen om mijn taken af te kunnen krijgen binnen de gestelde termijn” (1 = nooit, 4 = altijd). Eisen daarentegen, werd gemeten aan de hand van een vierpunts Likert-schaal met het item “Ik kan makkelijk voldoen aan de eisen die aan mijn werk gesteld worden” (1 = helemaal niet mee eens, 4 = helemaal mee eens).

Om de aansluiting van de communicatie vanuit de werkgever over werkstress bij de opvattingen van de werknemer weer te kunnen geven, werd de variabele ‘weerstand’ geoperationaliseerd. Zo kon de perceptie van werknemers op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress worden geanalyseerd. Weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer werd gemeten aan de hand van de schaal van Quick (2012) meer precies is Lindsey (2005) in Quick (2012). De variabele weerstand werd gemeten aan de hand van een zevenpunts Likert-schaal met de vier items “Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik wat aan mijn werkstress moet doen”, “Ik vind het niet leuk als mijn werkgever vertelt wat ik van werkstress moet vinden”, “Het irriteert me als mijn werkgever mij vertelt dat ik wat aan problemen met werkstress moet doen” en “Ik heb er een afkeer van als mij op mijn werk verteld wordt wat ik van werkstress moet vinden” (1 = zeer mee oneens, 7 = zeer mee eens). Betrouwbaarheid en interne consistentie werden gemeten met behulp van een Cronbach’s alpha. De betrouwbaarheid van de weerstand tegen communicatie op de werkvloer over werkstress bestaande uit vier items was goed: $\alpha = .90$.

Procedure en respondenten

Het onderzoek was cross-sectioneel. Voor het zoeken van respondenten werd gebruik gemaakt van ‘convenience’ en ‘snowball’ sampling. De respondenten moesten een online survey invullen, die gemaakt was met behulp van Qualtrics. Ze kregen eerst een introductietekst te zien waarna ze ook toestemming gaven voor het gebruiken van hun informatie (‘informed consent’). Er waren in de eerste instantie 240 respondenten die akkoord gingen met de voorwaarden van de enquête, daarvan vulden echter slechts 230 respondenten de volledige enquête in. Er wordt in dit onderzoek uitgegaan van deze 230 respondenten ($n = 230$). Van de 230 respondenten was 53% vrouw, 97% was Nederlands, 57.4% was hoger opgeleid en 56.5% was gehuwd of samenwonend met partner. De leeftijd van de respondenten varieerde van 18-64 jaar ($M = 34.12$, $SD = 13.96$). Daarnaast had 98.3% van de

respondenten betaald werk als werknemer. Uit de survey bleek dat 75 respondenten (33.5%) de afgelopen 12 maanden veel werkstress hadden ervaren.

Statistische toetsing

Er werden twee multiple lineaire regressieanalyses uitgevoerd. De ene regressieanalyse was om zicht te krijgen op de verhouding tussen de onafhankelijke variabelen wat betreft de opvattingen over verantwoordelijkheid voor werkstress (verantwoordelijkheid van de werkgever en verantwoordelijkheid van de werknemer) ten opzichte van de afhankelijke variabele, namelijk weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer. De andere regressieanalyse werd uitgevoerd om zicht te krijgen op de verhouding tussen de onafhankelijke variabelen wat betreft de opvattingen over werkgerelateerde factoren (werksnelheid, deadlines en eisen) ten opzichte van de afhankelijke variabele (weerstand). Deze analyses waren van belang om de aansluiting van de communicatie vanuit de werkgever over werkstress bij de opvattingen van de werknemer weer te geven.

Resultaten

In tabel 1 zijn de gemiddelden en standaarddeviaties weergegeven voor de variabelen die de opvattingen over werkgerelateerde factoren en verantwoordelijkheid voor werkstress maten.

Tabel 1. Gemiddelden en standaarddeviaties voor opvattingen ten aanzien van werkgerelateerde factoren en verantwoordelijkheid

Variabele	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>
Werkgerelateerde factoren			
Werksnelheid (range 1-4) ¹	2.66	.73	225
Deadlines (range 1-4) ¹	2.43	.81	225
Eisen (range 1-4) ²	3.04	.57	225
Verantwoordelijkheid			
Verantwoordelijkheid werkgever (range 1-7) ³	5.79	.97	205
Verantwoordelijkheid werknemer (range 1-7) ³	5.57	1.03	208

¹ 1 = nooit, 4 = altijd

² 1 = helemaal niet mee eens, 4 = helemaal mee eens

³ 1 = zeer mee oneens, 7 = zeer mee eens

In tabel 2 is het gemiddelde en de standaarddeviatie weergegeven voor de variabele die de weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer mat.

Tabel 2. Gemiddelde en standaarddeviatie voor weerstand (1 = zeer mee oneens, 7 = zeer mee eens)

Variabele	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>
Weerstand	3.91	1.37	185

Uit een multiple regressie (zie tabel 3) bleek dat de weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer niet te verklaren was door opvattingen over werkgerelateerde factoren ($R^2 = -.004$) ($F(3,181) = .78, p = .509$).

Tabel 3. Regressieanalyse voor de verhouding van opvattingen over werkgerelateerde factoren ten opzichte van de weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer ($n = 230$)

variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
werksnelheid	-.23	.19	-.12
deadlines	.16	.18	.10
eisen	.19	.21	.08
R^2	-.004		
<i>F</i>	.78		

Uit een multiple regressie (zie tabel 4) bleek dat de weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer voor 3% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ‘verantwoordelijkheid werkgever’ en ‘verantwoordelijkheid werknemer’ ($F(2,180) = 3.83, p = .023$). De verantwoordelijkheid voor werkstress van de werkgever bleek een significante voorspeller voor de weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer ($\beta = .17, p = .023$). Ook de verantwoordelijkheid voor werkstress van de werknemer bleek een significante voorspeller voor de weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer ($\beta = -.15, p = .042$).

Tabel 4. Regressieanalyse voor de variabelen die de weerstand tegen communicatie op de werkvloer over werkstress voorspellen (n = 230)

variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
verantwoordelijkheid werkgever	.26	.11	.17**
verantwoordelijkheid werknemer	-.22	.11	-.15***
<i>R</i> ²	.03		
<i>F</i>	3.83**		

** $p = .023$, *** $p = .042$

Conclusie

De hoofdvraag van dit onderzoek was: “In welke mate sluit de communicatie vanuit de werkgever over werkstress aan bij de opvattingen van de werknemer, vanuit het perspectief van de werknemer?” De deelvragen die geformuleerd werden om antwoord te geven op de hoofdvraag waren: “Wat zijn de opvattingen van de werknemer over werkstress met betrekking tot verantwoordelijkheid en werkgerelateerde factoren?”, “Wat is de perceptie van werknemers op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress?” en “Wat is de relatie tussen de opvattingen van de werknemer over werkstress met betrekking tot verantwoordelijkheid en werkgerelateerde factoren, en de perceptie van werknemers op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress?”.

Als eerste worden de opvattingen van de werknemer over werkstress met betrekking tot verantwoordelijkheid en werkgerelateerde factoren besproken. Zoals te zien is in de resultaten stonden respondenten vrij neutraal tegenover de werksnelheid en de hoeveelheid werk die ze moeten doen om werk af te krijgen voor deadlines. Respondenten waren het echter gemiddeld wel eens met de stelling “Ik kan makkelijk voldoen aan de eisen die aan mijn werk gesteld worden”. Deze resultaten impliceren dat respondenten niet een enorme hoeveelheid werkstress ervaren in hun werk omdat ze over het algemeen het werk bij kunnen houden (qua werksnelheid en deadlines) en kunnen voldoen aan de eisen die gesteld worden. Toch bleek uit de survey dat 33.5% van de respondenten de afgelopen 12 maanden veel werkstress had ervaren. De oorzaak van deze werkstress ligt dus ergens anders. Verder is af te leiden uit de resultaten dat de respondenten vonden dat het de plicht en verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer beide is om werkstress bespreekbaar te maken en om er iets aan te doen.

Ten tweede wordt de perceptie van werknemers op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress weergegeven, die gemeten werd aan de hand van weerstand tegen de communicatie over werkstress op de werkvloer. Wat weerstand betreft ervoeren respondenten gematigde weerstand ten opzichte van de communicatie over werkstress op de werkvloer.

Om aan te geven wat de relatie is tussen de opvattingen van de werknemer over werkstress met betrekking tot verantwoordelijkheid en werkgerelateerde factoren, en de perceptie van werknemers op de communicatie vanuit de werkgever over werkstress, wordt er gekeken naar de uitkomsten van de regressieanalyses. Het blijkt dat werkgerelateerde factoren (werksnelheid, deadlines en eisen) geen voorspellers zijn van weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer. De opvattingen over verantwoordelijkheid voor werkstress van de werkgever en de werknemer zijn wel voorspellers voor weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer, al is dit maar voor een heel klein percentage. Daarnaast bleek uit de regressieanalyse (voor de variabelen wat betreft verantwoordelijkheid) dat wanneer men aangeeft dat de verantwoordelijkheid voor werkstress bij de werkgever ligt, dit hoge weerstand oproept tegen communicatie over werkstress. Wanneer men echter aangeeft dat de verantwoordelijkheid voor werkstress bij de werknemer ligt, roept dit lage weerstand op tegen communicatie over werkstress. Concluderend kan er gezegd worden dat er geen relatie bestaat tussen opvattingen over werkgerelateerde factoren en weerstand, maar wel tussen opvattingen over verantwoordelijkheid en weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer.

Tenslotte is het antwoord op de hoofdvraag dat de communicatie vanuit de werkgever over werkstress enerzijds wel aansluit bij de opvattingen van de werknemer over werkstress. Werknemers zien namelijk werkstress als de verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer en bieden slechts gematigd weerstand tegen communicatie over werkstress. Anderzijds is het zo dat wanneer werknemers vinden dat werkstress niet hun verantwoordelijkheid is maar dat van de werkgever, ze weerstand bieden tegen communicatie over werkstress, wat aangeeft dat de communicatie in dit geval niet aansluit bij de opvattingen.

Discussie

Eerder onderzoek van Johnson (2005) toont aan dat intrinsieke werkgerelateerde factoren (zoals werkdruk of tijdsdruk) kunnen worden gezien als de oorzaak van werkstress. Ook in

het artikel door Van Berkel et al. (2014) wordt genoemd dat risicofactoren voor gezondheid op het werk met name werkgerelateerd zijn, naar de opvattingen van werknemers. Dit onderzoek sluit daar niet bij aan omdat in dit onderzoek naar voren komt dat werknemers de werkgerelateerde factoren werksnelheid, deadlines en eisen niet zien als de oorzaak van werkstress.

Verder staat in het artikel door Van Berkel et al. (2014) dat geestelijke gezondheid door werknemers wordt beschouwd als voornamelijk de verantwoordelijkheid van de werkgever. Deze bewering komt niet helemaal overeen met de waarnemingen van dit onderzoek omdat dit onderzoek laat zien dat werknemers vonden dat het de plicht en verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer beide is om werkstress bespreekbaar te maken en om er iets aan te doen.

Dit onderzoek heeft werknemers een stem gegeven door hun opvattingen over stress en over de communicatie vanuit de werkgever over werkstress te analyseren. Dit vult het hiaat aan kennis op dat genoemd wordt in het onderzoek van Allender, Colquhoun en Kelly (2006), namelijk dat er tegenwoordig een te simplistische en naïeve representatie van gezondheid wordt gegeven omdat er meer onderzoek gedaan wordt naar werknemers in plaats van met werknemers. Verder stelden zij ook een kwestie aan de orde die in dit onderzoek behandeld wordt omdat er aandacht werd gegeven aan de communicatie over werkstress op de werkvloer, namelijk deze: hoe gezondheid gecommuniceerd en begrepen wordt op het werk (Allender, Colquhoun en Kelly, 2006).

Vervolgens zijn er nog enkele sterke en zwakke punten die naar voren komen in dit onderzoek. Een sterk punt is dat er vrij veel respondenten waren (230) die de enquête hebben ingevuld, een voordeel was ook dat deze van leeftijd varieerden (18-64 jaar). Zwakke punten van dit onderzoek zijn het feit dat het onderzoeksontwerp cross-sectioneel was omdat er dan sprake is van een eenmalige meting op een bepaald moment, wat geen betrouwbaar beeld geeft voor een langere periode. Ook was de vragenlijst te lang, waardoor respondenten hun focus verliezen en vragen niet meer correct interpreteren of geen (serieuze) antwoorden meer geven. Verder was er sprake van een overrepresentatie van hoogopgeleiden, wat geen representatief beeld geeft van de Nederlandse bevolking (omdat van de Nederlandse bevolking niet 57% hoogopgeleid is). Deze dingen kunnen het onderzoek (negatief) beïnvloeden hebben.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek zijn dan ook om een ander onderzoeksontwerp te kiezen, bijvoorbeeld longitudinaal onderzoek met meerdere meetmomenten, wat een betrouwbaarder beeld zal geven. Daarnaast is het aan te raden om meerdere/andere variabelen

mee te nemen bij eventueel vervolgonderzoek, omdat er in dit onderzoek vooral gefocust is op opvattingen over werkgerelateerde factoren en verantwoordelijkheid naar aanleiding van eerder onderzoek, maar het blijkt dat alleen opvattingen over verantwoordelijkheid een heel klein percentage (3%) verklaart van de weerstand tegen communicatie over werkstress op de werkvloer. Er zijn dus andere factoren die een rol spelen en daarom kunnen in vervolgonderzoek bijvoorbeeld de volgende variabelen worden meegenomen: opvattingen over schuld, privacy, 'unintended consequences' van communicatie, aandacht voor werkstress en wenselijkheid van het bespreken van werkstress. Uit de survey bleek dat 33.5% van de respondenten de afgelopen 12 maanden veel werkstress hadden ervaren. Het is niet duidelijk wat de oorzaak was van deze werkstress, daarom kan in vervolgonderzoek daarnaar gekeken worden om erachter te komen waar werkstress door veroorzaakt wordt. Daarbij is het advies om een eventuele vragenlijst niet te lang te maken want respondenten verliezen hierdoor hun focus omdat hun spanningsboog wat betreft concentratie vaak te kort is. Een aanbeveling voor organisaties is om (verder) onderzoek te doen onder werknemers om een beeld te krijgen van hun opvattingen over werkstress en om de communicatie over werkstress aan te laten sluiten bij de opvattingen van de werknemers om zo onder andere weerstand te voorkomen.

Literatuur

- Allender, S., Colquhoun, D., Kelly, P. (2006). Competing discourses of workplace health. *Health (London)*, 10(1), 75-93.
- Berkel, van, J., Meershoek, A. M., Boot, C. R. L., Proper, K. I., Janssens, M. J. P. A. & Beek, van der, A. J. (2014). Ethical considerations of worksite health promotion: an exploration of stakeholders' views. *BMC Public Health*, 14, 458.
- Cooper, C. L. and Marshall, J. (1976), Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Encyclo (2013). Op 21 maart ontleend aan <http://www.encyclo.nl/begrip/stress>
- Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (z.j.). Stress – definitie en symptomen. Op 24 maart ontleend aan https://osha.europa.eu/nl/topics/stress/definitions_and_causes
- Hoedemaker, H. (2012). Stress, stress en stress. Op 14 maart ontleend aan <http://www.fysiotherapiedorst.nl/stress-stress-en-stress/>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178 – 187.
- Jones, R. H. (2012). *Discourse Analysis: a resource book for students*. Oxon: Routledge.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lindsey, L. L. M. (2005). Anticipated guilt as behavioral motivation: An examination of appeals to help unknown others through bone marrow donation. *Human Communication Research*, 31, 453–481.
- Meershoek, A., Bartholomée, Y., Horstman, K. (2010). Vitaal en bevlogen: De economisering van de gezondheid van werknemers. *B & M*, 37(3), 232-245.
- NEA (2014). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden voor Werknemers*. Op 27 mei ontleend aan http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=125
- Quick, B. L. (2012). What is the Best Measure of Psychological Reactance? An Empirical Test of Two Measures. *Health Communication*, 27(1), 1–9.
- Van Dale (2005). *Groot woordenboek van de Nederlandse taal*. Utrecht: VBK Media.