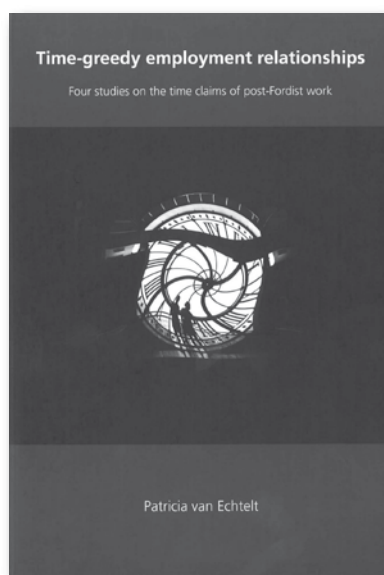


In het moderne bedrijfsleven wordt werknemers meer zeggenschap gegeven over hun werk met als doel de tevredenheid van werknemers en hun commitment aan de organisatie te vergroten. Uit steeds meer (case)studies blijkt echter dat deze manier van organiseren overwerk in de hand werkt en dat werknemers vaak meer uren maken dan ze zouden willen.

In het proefschrift *Time-greedy employment relationship: Four studies on the time claims of post-Fordist work* staat de invloed van deze moderne manier van organiseren op overwerk en de discrepantie tussen feitelijke en gewenste arbeidsduur centraal. Aan het onderzoek werkten dertig Nederlandse organisaties mee en zijn er 1114 werknemers (en hun partners) voor geïnterviewd.

Binnen veel bedrijven heerst tegenwoordig een soort ondernemerscultuur. Taken worden uitgevoerd binnen projectteams, er wordt veel gewerkt met deadlines en de werknemers hebben een grote verantwoordelijkheid. Wat telt is het resultaat en daarop word je als werknemer ook afgerekend. Dankzij de grote verantwoordelijkheid en vaak uitgebreide leermogelijkheden in het bedrijf zouden werknemers meer plezier in hun werk hebben en daardoor gemotiveerd zijn om net dat beetje extra te doen. Uit het onderzoek blijkt dat onder deze werkomstandigheden werknemers meer overwerk verrichten. Het is echter niet zo dat het werkplezier in deze organisaties is verhoogd en dit is dus zeker niet de reden om lange werkdagen te maken. De resultaten in dit onderzoek bevestigen de bevindingen van eerder onderzoek dat overwerk het welzijn van werknemers schaadt. Bij een nadere analyse blijkt wel dat een groot deel van de negatieve gevolgen verklaard kan worden door stressvolle werkomstandigheden. Niet alleen de extra uren vergen te veel van de werknemer, maar vooral ook de intensiteit van het werk dat tot overwerk heeft geleid. Daarnaast blijkt dat werkplezier het negatieve effect van overwerk op het welzijn van werknemers niet doet verminderen. Ook voor werknemers die veel plezier hebben in hun werk kan overwerk dus schadelijk zijn.

Relatief veel werknemers in moderne organisaties werken meer dan ze eigenlijk willen. De Wet Aanpassing Arbeidsduur geeft werknemers het recht minder te gaan werken. Uit het onderzoek blijkt dat weinig werkgevers vermindering van de arbeidsduur verbieden. De manier waarop het werk is georganiseerd (direct contact met de opdrachtgever, deadlines en targets, eigen verantwoordelijkheid) maakt



Patricia van Echtelt (2007) *Time-greedy employment relationship: Four studies on the time claims of post-Fordist work*. Rijksuniversiteit Groningen.

echter dat werknemers toch de extra uren maken. Overwerk is dan het gevolg van de tirannie van de kleine beslissingen: elke dag neem je de beslissing nog even iets af te maken na werktijd, maar al die kleine beslissingen bij elkaar opgeteld leveren een resultaat op, waarvoor je eigenlijk helemaal niet had willen kiezen. Hetzelfde principe gaat op voor mensen die in deeltijd werken. In moderne organisaties blijkt zo'n deeltijdfunctie in veel gevallen slechts een illusie. Werknemers die er bewust voor gekozen hebben minder te werken, maken uiteindelijk toch de extra uren, alleen krijgen ze er dan niet voor betaald.

Ook voor vrouwen geldt dat zij meer overwerken in banen met een flexibele werkindeling en een grote eigen verantwoordelijkheid. Zij moeten net zo goed

aan alle eisen van targets en deadlines voldoen. Overwerken is echter lastiger voor vrouwen, simpelweg omdat ze er vaak de tijd niet voor hebben. Zorgen en huishoudelijke taken komen namelijk nog altijd vooral voor rekening van de vrouw. Er wordt vaak gesproken over een glazen plafond, maar nu blijkt er dus ook een glazen muur te zijn waar vrouwen tegenop lopen. De tijdseisen van het werk houdt veel vrouwen buiten deze banen. In plaats van een extra mogelijkheid is flexibiliteit een eis geworden. Als je niet altijd beschikbaar bent, kom je simpelweg niet meer in aanmerking voor het werk.

Het onderzoek sluit aan bij de discussie over de toenemende tijdsdruk in de hedendaagse samenleving. Werktijdsregelingen zijn tot nog toe vooral gericht op de lengte van de werkweek en officieel (betaalde) overuren. De resultaten uit dit onderzoek laten zien dat het te betwijfelen is of deze initiatieven veel effect hebben voor een grote groep werknemers. Waarschijnlijk is het zo dat een groeiend aantal werknemers zich bevindt in een situatie van deadlines en verplichtingen buiten het werk, ondanks nieuwe wet- en regelgeving die hen alle mogelijkheden biedt de werktijden aan te passen aan hun wensen. Nieuwe trends in de manier van organiseren zal het aantal onbetaalde overuren vermoedelijk alleen maar laten toenemen. Vanuit dit perspectief is het niet verwonderlijk dat ondanks de verbeterde kwaliteit van werk, toegenomen autonomie en uitdagende taken, meer en meer werknemers de druk voelen van hun veeleisende baan.

PATRICIA VAN ECHELT

Onderzoeker bij Research voor Beleid