

## Teken van betrokkenheid of van inefficiëntie?

# OVERWERKEN

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is – terecht – een belangrijk vraagstuk binnen veel organisaties. Willen we fijn de eindstreep halen met z'n allen, een eindstreep die ook nog eens steeds verder weg komt te liggen, dan moeten we op onze gezondheid letten. En de vraag is: in hoeverre past overwerken eigenlijk nog binnen dat streven?

**S**teeds meer Europese landen ondernemen actie tegen overwerken. In eerste instantie gaat het daarbij vooral om individuele bedrijven. Zo sluit de Duitse autofabrikant BMW 's avonds na een bepaalde tijd gewoon de e-mail af, en verbiedt de Belgische supermarktketen Colruyt zijn werknemers om mails buiten werktijd te lezen, uit 'respect voor de werknemer'. Maar ook de overheid begint zich ermee te bemoeien. Geschrokken door de berichten van werknemers die gezondheidsschade oplopen omdat ze overwerken, onderzoeken Frankrijk, Duitsland en België de mogelijkheden om wettelijk vast te leggen dat werknemers thuis niet meer continu bereikbaar te hoeven zijn. 'Het recht om onbereikbaar te zijn', noemen media het plan van de Franse overheid. In Denemarken gaat het nóg verder. Waar overwerken in veel landen wordt

### WIE LOPEN ER RISICO?

Hoe vaak komt overwerken voor, en wie lopen er precies risico's? Volgens de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden* van TNO werkt 0,4 procent van de hele beroepsbevolking structureel 55 uur of meer per week. Natuurlijk is 45 of 50 uur ook al een behoorlijke belasting, maar in dit onderzoek ligt hier de grens.

Mannen werken met 0,7 procent vaker over dan vrouwen (0,1 procent). Mannen doen dat vaak in leidinggevende functies (25,3 procent), als vrachtwagenchauffeur (10,9 procent), als statisticus of in IT-functies (5,6 procent), en als lader, lossers, inpakker, grondwerk- of kraanmachinist (4 procent).

Vrouwen werken vooral over in de gezondheidszorg (12,2 procent), in leidinggevende functies (12,1 procent), als docent voortgezet onderwijs (8,4 procent), en als docent basisonderwijs (8,1 procent).

gezien als betrokkenheid bij de baas, wordt het hier gezien als inefficiëntie en slecht kunnen plannen. Een werkeer duurt er officieel 37 uur, maar in de praktijk komt men er volgens de OESO uit op slechts 33 uur per week. Ook werkgevers weten hoe goed het is om te ontspannen, juist met het oog op productiviteit op de werkvloer.

### Is overwerk slecht?

Onvrijwillig overwerken brengt behoorlijk wat gezondheidsrisico's met zich mee, blijkt uit allerlei onderzoeken. Struin internet af op zoek naar wetenschappelijke artikelen over gezondheidsrisico's, en echt alle ziektes komen wel voorbij.

Toch is overwerken niet per se slecht voor een mens, zegt Annet de Lange, lector Human Resource Management bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. 'Je moet het zien in relatie tot aan aantal andere belangrijke factoren. Belangrijk is de factor autonomie en vrijwilligheid van overwerk. Vrijwillige overuren kunnen ook een teken zijn van passie en betrokkenheid voor iets wat je héél erg leuk en belangrijk vindt.'

Daarbij is het belangrijk om te kijken naar de relatie tussen vrijwilligheid van overuren, taakeisen en autonomie, zegt De Lange. 'Overwerk hoeft niet schadelijk te zijn wanneer iemand veel regelmogelijkheden in zijn werk heeft.'

**'Onvrijwillig overwerken brengt behoorlijk wat gezondheidsrisico's met zich mee'**



Annet de Lange, lector HRM: 'Vaak zie je dat mensen met een lagere belastbaarheid meer risico lopen op overwerken. Dat hebben ze nodig om dezelfde hoeveelheid werk af te krijgen.'

Overigens geldt dit ook voor het werk tussen negen en vijf: hoe meer autonomie mensen hebben om hun eigen werkzaamheden in te kunnen delen, hoe lager de belasting voor het individu is. Het is dus belangrijk om een balans te vinden tussen wat je als mens aankunt en wat er van je gevraagd wordt. Voor elke werknemer ligt die balans weer ergens anders.'

#### Fitheid

Een ander heel belangrijk punt is de gezondheid van mensen. 'Als werknemers zich fit en gezond voelen, kunnen ze in dezelfde tijd meer bereiken dan uitgeputte werknemers. Vaak zie je dat mensen met een lagere belastbaarheid meer risico lopen op overwerken. Dat hebben ze nodig om dezelfde hoeveelheid werk af te krijgen. Iemand die lichamelijk en geestelijk fit is, kan zijn takenpakket vaker in veertig uur afronden, dan iemand die geestelijk en lichamelijk gezien moe de dag doorkomt.' Vooral sporten kan een goede buffer zijn om jezelf in balans te houden.

'Mensen denken soms weleens dat sporten van de arbeidstijd af gaat, maar het is juist andersom. Door te sporten ben je véél beter in staat om gedurende de dag efficiënt te werken, en om na vijf uur 's middags in te schatten of overwerk überhaupt wel nodig is. Voor zowel werkgever als werknemer is het dus vooral goed om te werken aan die gezondheid. Want dan werk je direct aan iemands cognitieve en fysieke vermogen. Alles wordt makkelijker als je goed in je vel zit.'

#### Doelgroepen

Schaduwzijde is dan weer wel dat overwerk in sommige functies niet te voorkomen lijkt. In sommige beroepen stapelt het werk zich gewoon op als je er niet bent, wat overwerken erg verleidelijk maakt. In sommige beroepen hoort het dan ook gewoon thuis. Wat dan weer niet met zich meebrengt dat je als werkgever altijd maar een extra werkdag per week mag incalculeren omdat je te weinig mensen aanneemt. Vooral in het onderwijs zijn daar veel

klachten over: dat parttimers die drie dagen betaald krijgen tóch een volle werkweek bezig zijn met allerlei onbetaalde extra klusjes.

Volgens De Lange moet je als werkgever aparte groepen verschillend benaderen. 'Met mensen waarvan je vermoedt dat overwerk komt door een gebrek aan fitheid, kun je een gesprek voeren over die fitheid. Maatwerk is dan essentieel. Ouders die doodmoe zijn omdat ze net een baby hebben gekregen, vragen om een andere benadering dan mensen met veel overgewicht. Daarnaast zijn er mensen die veel overwerken vanuit passie en enthousiasme. Dat lijkt misschien niet zo erg, maar de grens naar workaholisme is maar een dunne. Ook bevoegen mensen die dolgraag overwerken - aan die ene bijzondere klus - lopen gevaar wanneer ze niet in staat zijn om af en toe terug te schakelen en te werken aan hun eigen mentale en fysieke herstel. Als iemands focus op werk - al is het door overenthousiasme - ten koste gaat van herstel en leefstijlverbetering, heeft ook dát gevolgen voor lichamelijk en psychisch welzijn.'

#### Wat te doen?

Werkgevers hebben volgens De Lange al behoorlijk goed in de gaten wat er speelt rondom duurzame inzetbaarheid. 'De pensioengrens ligt inmiddels op 67 jaar en 3 maanden, en die zal alleen nog maar verder verhoogd worden. Werkgevers zien inmiddels allemaal wel dat we iets moeten doen om dat ook praktisch mogelijk te maken.' Alleen de manier waarop... 'Ik denk dat werkgevers veel meer kennis met elkaar zouden kunnen uitwisselen. Niet ieder voor zich het wiel opnieuw uitvinden, maar veel meer samen ontdekken wat wel en niet werkt. Daarom zijn we bij de HAN ook het *Nederlands Kennisnetwerk Duurzame Inzetbaarheid* ([www.nkdi.nl](http://www.nkdi.nl)) gestart, waar professionals gratis kennis kunnen delen. Ook organiseren we congressen en andere evenementen. Er zijn nogal wat partijen die duurzame inzetbaarheid als een commerciële mogelijkheid zien om snel veel geld te verdienen. Dat mag, maar wij bieden als hogeschool tegenwicht door actuele kennis gratis of voor een heel laag bedrag aan te bieden.' ◀