

18 Workaholisme

Toon Taris en Wilmar Schaufeli

18.1 Inleiding

De term workaholisme of werkverslaving is sinds enige decennia ingeburgerd in het dagelijkse taalgebruik. Gegeven de frequentie en het gemak waarmee leken de term gebruiken, is het verrassend om te zien dat er in wetenschappelijk opzicht nog weinig bekend is over de oorzaken en gevolgen van werkverslaving: zelfs over de conceptualisering ervan bestaat nog geen overeenstemming. Is workaholisme meer dan alleen het veel tijd besteden aan het werk? En is workaholisme een negatief verschijnsel dat moet worden aangepakt door middel van gerichte interventies, of betreft het een min of meer nastrevenswaardige toestand die juist positieve gevolgen heeft voor zowel de werkverslaafde als de organisatie?

In dit hoofdstuk wordt een kort overzicht gegeven van de huidige kennis over werkverslaving. In paragraaf 18.2 gaan we in op de geschiedenis van werkverslaving, waarna achtereenvolgens de symptomen (par. 18.3), de mogelijke oorzaken en gevolgen (par. 18.4), de verklaringen (par. 18.5) en de interventies (par. 18.6) met betrekking tot workaholisme aan de orde komen.

18.2 Werkverslaving: oorsprong en wetenschappelijke ontwikkeling

Het idee dat werk verslavend kan zijn en nadelige gevolgen kan hebben voor het betreffende individu en diens omgeving is niet iets van de laatste tijd. De Franse schrijver Gustave Flaubert sprak bijvoorbeeld al in 1852 van zijn 'bezeten, geperverteerde liefde' om te werken. In het pamflet *Das Recht auf Faulheit* uit 1883 bestempelde de Duitse anarchist Paul Lafargue – saillant detail: hij was de schoonzoon van Karl Marx – 'Arbeitssucht' als de oorzaak van de 'Erschöpfung der Individuen und ihrer Nachkommenschaft'. De Hongaarse psychiater Sandor Ferenczi, een volgeling van Sigmund Freud,

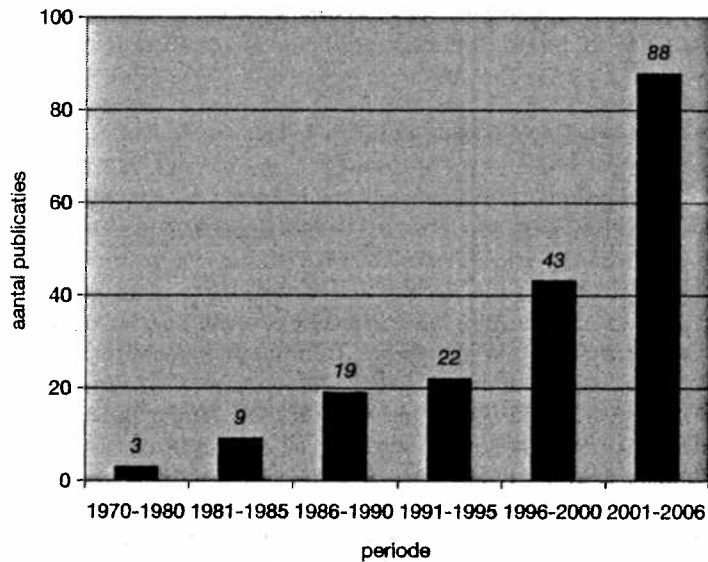
beschreef in 1919 de zondagsneurose: het verschijnsel dat gezonde mensen juist op zondag (dus tijdens hun rustdag) mentale en fysieke onrust ervoeren, uit angst dat het ontbreken van hun normale, drukke routines ertoe zou leiden dat zij hun impulsen niet meer zouden kunnen onderdrukken.

In de huidige betekenis werd de term workaholisme voor het eerst gebruikt door de Amerikaanse dominee en psycholoog Wayne E. Oates (1917-1999) die zich, gedurende een theapeutische sessie met een man die probeerde zijn alcoholisme te accepteren, realiseerde dat de manier waarop hijzelf met zijn werk omging veel overeenkomsten vertoonde met de alcoholverslaving van zijn cliënt. Hij beschreef zijn 'oncontroleerbare behoefte om onophoudelijk te werken' in 1968 in een artikel in het vakblad *Pastoral Psychology*, getiteld 'On being a "workaholic" (a serious jest)'. De term werd wereldwijd bekend toen hij in 1971 zijn voor een breed publiek geschreven boek *Confessions of a workaholic* publiceerde, waarin hij een workaholic definieerde als iemand wiens 'behoefte om te werken zo overheersend is geworden dat dit merkbare verstoringen teweegbrengt in zijn gezondheid, geluk of relaties'.

Aanvankelijk besteedde vooral de populaire pers aandacht aan het begrip. Voor zover wetenschappers zich in die tijd al bezighielden met de behoefte om buitensporig hard te werken, gebeurde dat vooral in de context van onderzoek naar gerelateerde verschijnselen (bijv. Type-A gedrag en overwerk) of bij klinische observaties. Dat veranderde toen aan het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw de eerste vragenlijsten beschikbaar kwamen waarmee werkverslaving kwantitatief in beeld gebracht kan worden, anders dan alleen maar in termen van het aantal uren dat men aan het werk besteedt. Het gaat daarbij met name om de in een ontwikkelingspsychologische setting ontwikkelde Work Addiction Risk Test (WART; Robinson e.a., 1992, 1999), alsmede om de Workaholism Battery (WORKBAT; Spence & Robbins, 1992) die werden ontwikkeld vanuit de arbeids- en organisatiepsychologische traditie. Vooral de WORKBAT wordt inmiddels veelvuldig gebruikt in empirisch onderzoek naar de antecedenten, consequenties en correlaten van workaholisme.

Bovenstaande ontwikkelingen zijn ook zichtbaar in het aantal wetenschappelijke publicaties over workaholisme. In de internationale literatuurdatabase PsycINFO (waarin ruim twee miljoen wetenschappelijke publicaties zijn opgenomen die betrekking hebben op de psychologie en aanverwante gebieden) werd gezocht naar sinds 1970 verschenen artikelen waarin de woorden workaholic(s) en/of workaholism voorkwamen in de samenvatting of titel. Figuur 18.1 presenteert de resultaten daarvan voor zes perioden van vijf jaar.

In de eerste tien jaar na verschijning van Oates' *Confessions* was er, met drie wetenschappelijke publicaties, vrijwel geen aandacht voor werkverslaving. In het daaropvolgende decennium (1981-1990) veranderde die situatie iets, maar duidelijk is dat werkverslaving nog steeds nauwelijks aandacht trok. Sinds 1991 is echter sprake van een exponentiële groei: elke vijf jaar verdubbelt het aantal aan werkverslaving gewijde artikelen. Het lijkt geen toeval dat deze groei goeddeels samenvalt met het dan beschikbaar komen van de hierboven genoemde instrumenten om werkverslaving te meten.



Figuur 18.1

In PsycINFO opgenomen publicaties over workaholisme als functie van tijd.

Daarnaast zal de in die periode groeiende aandacht voor de negatieve gevolgen van (te) hard werken (wat samenhangt met de toen sterk groeiende wereldeconomie) de aandacht voor werkverslaving ten goede zijn gekomen.

Toch is het totale aantal publicaties over workaholisme nog relatief gering, wat bijvoorbeeld blijkt uit een vergelijking met het onderzoek naar burnout. Een zoektocht in PsycINFO levert tussen 2001 en 2006 maar liefst 1.229 publicaties over burnout op, waarvan 868 in gejureerde tijdschriften. Bijna tienmaal zoveel dus. Hierbij moet worden aangetekend dat de sinds 1996 optredende groei in het aantal publicaties goeddeels voor rekening komt van twee op dit gebied actieve (groepen van) auteurs. De Amerikaan Bryan Robinson (de ontwikkelaar van de WART) en de Canadees Ronald Burke nemen samen, elk met hun eigen onderzoeksgroep, bijna de helft van de artikelen die de laatste tien jaar zijn verschenen voor hun rekening.

Hoewel de aandacht voor workaholisme dus toeneemt, is er nog niet heel veel onderzoek naar dit onderwerp gedaan. Dat onderzoek is bovendien afkomstig van een zeer beperkt aantal auteurs, wat betekent dat het aantal invalshoeken van waaruit werkverslaving is bestudeerd, dienovereenkomstig gering is.

Tegenwoordig lijkt workaholisme in de wetenschap vooral te worden opgevat als een verschijnsel dat negatieve gevolgen met zich meebrengt voor de persoon in kwestie en diens omgeving. Het is weliswaar mogelijk om positieve vormen van werkverslaving te onderscheiden (zie hieronder), maar het lijkt juist deze te benoemen als een vorm van bevolegenheid (zie hfst. 17). Hoewel de evidentie dat werkverslaving negatieve consequenties kan hebben

groeïende is, blijft erkenning van workaholisme als probleem in de vorm van een DSM-IV-classificatie of als medisch ziektebegrip vooralsnog uit.

18.3 Definitie en symptomen van workaholisme

In de wetenschappelijke literatuur worden verschillende omschrijvingen van het begrip werkverslaving gegeven. Deze hebben gemeenschappelijk dat zij de tijdsbesteding van werkverslaafden centraal stellen: mensen zijn verslaafd als zij extreem veel tijd aan hun werk besteden (bijv. zestig uur per week of meer). In tegenstelling tot de populaire opvatting van werkverslaving waarin uitsluitend dit tijdsaspect centraal staat, bevatten de wetenschappelijke definities van werkverslaving allerlei nuanceringen en preciseringen. Zo kunnen de redenen die mensen hebben om hard te werken sterk verschillen. Waar workaholics hard werken vanuit een innerlijke drang, hebben anderen wellicht een hoge hypotheek, een slecht huwelijk of een sterke ambitie om snel hogerop te komen. In dergelijke gevallen lijkt het niet zuiver om van werkverslaving te spreken, want het harde werken is hier eerder een middel dan een doel op zich. Moderne definities van werkverslaving refereren daarom altijd aan de onderliggende motivatie om hard te werken, zodat de literatuur over werkverslaving kan worden afgegrensd van die over bijvoorbeeld de oorzaken en gevolgen van overwerk.

Workaholisme wordt dus beschouwd als een concept dat verschillende dimensies heeft. Er bestaat echter tot op heden geen overeenstemming over de vraag om welke dimensies het dan precies gaat. De Work Addiction Risk Test van Robinson (1999) bestaat bijvoorbeeld uit vijf dimensies: dwangmatig gedrag, controle, communicatieproblemen/zelfabsorptie, onvermogen om te delegeren en resultaatgerichtheid (voor voorbeelden van items zie box 18.1). De scores op deze dimensies, dan wel de items daarvan, worden gewoonlijk gecombineerd tot een enkele score, die aangeeft of en in hoeverre de persoon in kwestie werkverslaafd is.

Box 18.1 Workaholisme meten: voorbeelden van items

Work Addiction Risk Test (Robinson, 1999; de volledige schaal bestaat uit 25 items)

- Ik voel me schuldig als ik niet aan het werk ben (Dwangmatig gedrag).
- Ik word ongeduldig als ik op anderen moet wachten of als iets me te lang duurt (Controle).
- Ik stop meer aandacht en energie in mijn werk dan in mijn relaties met mijn vrienden en dierbaren (Communicatieproblemen/zelfabsorptie).
- Ik doe de meeste dingen liever zelf dan dat ik anderen om hulp vraag (Onvermogen om te delegeren).
- Het is belangrijk voor me om de concrete resultaten te zien van hetgeen ik aan het doen ben (Resultaatgerichtheid).

Workaholism Battery (Spence & Robbins, 1992; de volledige schaal bestaat uit 25 items)

- Ik heb vaak het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt om hard te werken (Gedrevenheid).
- Ik doe meer werk dan er van me verwacht wordt, alleen maar omdat ik het zo leuk vind (Werkplezier).
- Als ik op vakantie ben verveel ik me en word ik rusteloos omdat ik niets productiefs te doen heb (Werkbetrokkenheid).

Dutch Work Addiction Scale (Taris & Schaufeli, 2003; de volledige schaal omvat zestien items)

- Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan aan mijn vrienden, hobby's of andere vrijetijdsactiviteiten (Excessief werken).
- Ik voel een innerlijke drang om te werken: ik moet wel, of ik nu wil of niet (Gedrevenheid)

(Voor de volledige versie van de DUWAS zie www.schaufeli.com.)

De Workaholism Battery van Spence en Robbins (1992) benadert werkverslaving op een andere manier. Waar Robinsons WART werkenden ordent op de mate waarin zij een bepaalde eigenschap (werkverslaving) bezitten, contrasteren Spence en Robbins verschillende typen werkverslaafden met verschillende typen niet-werkverslaafden. Zij gaan uit van drie dimensies:

- 1 werkbetrokkenheid (wat primair betrekking heeft op de hoeveelheid tijd die men werkt: dit is de belangrijkste dimensie, aangezien deze gebruikt wordt om de werkverslaafden te onderscheiden van de niet-werkverslaafden);
- 2 gedrevenheid (verwijst naar de interne drang om hard te werken);
- 3 werkplezier (de mate waarin men het werk plezierig vindt; box 18.1 geeft weer voorbeelden van items).

De combinatie van deze drie dimensies leidt theoretisch tot acht (2^3) verschillende typen werkenden, maar Spence en Robbins onderscheiden er per saldo slechts zes. Drie daarvan representeren vormen van werkverslaving:

- 1 enthousiaste werkverslaafden, die hoog scoren op alle drie dimensies (ze besteden veel tijd aan hun werk, hebben een sterke drang om te werken, en hebben veel plezier in hun werk);
- 2 'echte' workaholics (die hard werken, een sterke drang hebben om te werken, maar geen plezier hebben in hun werk);
- 3 werkhoudhouders (die hard werken en veel plezier hebben in hun werk, maar geen innerlijke drang voelen om hard te werken).

Men kan zich overigens afvragen in hoeverre het gerechtvaardigd is om bij werkhoudhouders over werkverslaving te spreken, omdat de innerlijke drang – die nu juist kenmerkend is voor iedere vorm van verslaving – bij hen

ontbreekt. Het ligt meer voor de hand om deze groep als 'bevlogen' in plaats van werkverslaafd te kenmerken (zie hfst. 17; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006).

Het probleem van beide bovenstaande benaderingen is dat niet altijd duidelijk is waaróm bepaalde dimensies van deze twee instrumenten onderdeel zouden zijn van het concept werkverslaving. Waarom is bijvoorbeeld het al dan niet plezier hebben in het werk een relevant kenmerk van werkverslaving? Wat doet de manier waarop men met het werk begint (initiatie) er eigenlijk toe? En is een onvermogen om te delegeren niet eerder een kenmerk van perfectionisme dan van werkverslaving? Kortom, de conceptuele basis van beide hierboven besproken instrumenten is nogal zwak.

Scott, Moore en Miceli (1997) stelden zich daarom de vraag wat nu de essentiële kenmerken van werkverslaving zijn. Op basis van hun conceptuele analyse en synthese van eerdere inzichten, noemen zij drie centrale kenmerken van workaholisme.

- 1 Werkverslaafden besteden veel tijd aan hun werk als zij daartoe de kans krijgen, wat resulteert in het opgeven van belangrijke sociale, familie- en ontspannende activiteiten. Dit kenmerk vinden we niet alleen terug in de lekenopvatting van workaholisme, maar vinden we ook in eerdere definities van werkverslaving, inclusief die van aartsvader Wayne Oates (zie boven).
- 2 Werkverslaafden denken voortdurend aan hun werk, ook als zij niet aan het werk zijn. Werkverslaving is 'een persoonsgebonden weerzin om met andere dingen bezig te zijn dan met werk, wat blijkt uit de neiging om onder alle omstandigheden aan het werk te denken' (McMillan e.a., 2001, p. 89), wat suggereert dat werkverslaafden tot op zekere hoogte geobsedeerd zijn door hun werk.
- 3 Werkverslaafden werken meer dan redelijkerwijs van hen verwacht mag worden. Werkverslaafden werken dus harder dan hun collega's vanwege een innerlijke drang, en niet vanwege externe factoren. Met andere woorden, werkverslaving heeft een compulsief karakter.

Deze drie elementen staan uiteraard niet los van elkaar. Als werkverslaving inderdaad de oncontroleerbare behoefte is om hard te werken (derde element), dan is het niet verrassend dat dergelijke personen veel tijd besteden aan hun werk (eerste element) en er (ook buiten werktijd) veel aan denken (tweede element). Zo bezien vormt het dwangmatige karakter van werkverslaving het centrale element, en kunnen de twee andere elementen (veel tijd aan het werk besteden, zowel in de vorm van veel uren maken als er veel aan denken) als symptomen van deze verslaving worden gezien.

Op basis van deze analyse construeerden Taris en Schaufeli (2003) een tweedimensionaal instrument om workaholisme in kaart te brengen, de Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), bestaande uit een schaal die excessief werken meet en een schaal die gedrevenheid meet (voor voorbeelditems zie box 18.1). Het idee achter de DUWAS is dat deze twee dimensies de centrale kenmerken van werkverslaving dekken, namelijk zowel het gedragsaspect (bijv. veel tijd besteden aan het werk, meerdere dingen tegelijk doen, harder

werken dan nodig is) als het cognitieve, compulsieve aspect (constant denken aan het werk, het idee dat men moet werken, of men nu wil of niet).

In de beschrijving van de werkverslaafde stressmanagementconsultant – o ironie! – in box 18.2 is een groot aantal van de hierboven genoemde elementen van werkverslaving terug te vinden.

Box 18.2 Een werkverslaafde stressmanagement-consultant

Een paar weken terug vloog ik op zondagochtend rond zonsopgang naar Florida om daar, samen met mijn zakenpartner, te werken aan een project waarin we probeerden zakenlieden te leren beter om te gaan met stress. We werkten tot laat in de avond en gingen maandagochtend weer vroeg aan de slag. Na tot 14.00 uur keihard te hebben doorgewerkt, vloog ik weer terug naar New York. In het vliegtuig werkte ik, zonder ook maar één keer op te kijken, op mijn laptop. Op weg van het vliegveld naar huis pleegde ik in de auto wat telefoontjes. Thuis aangekomen kuste ik mijn dochter en holde naar boven om de berg nieuwe e-mails te beantwoorden. Om 18.00 uur kleepte ik me om, sprong weer in de auto en scheurde naar een belangrijk zakendiner. Dat duurde tot 22.00 uur, waarna ik mijn zakenpartner belde om hem van de stand van zaken op de hoogte te brengen.

Zoals de meeste werkverslaafden die ik ken, ben ik snel met rationalisaties. Ik moet nu eenmaal geld verdienen, en dat is niet gemakkelijk in de huidige competitieve tijden. Er is niks mis met hard werken. Ik ben niet van plan in te leveren op de kwaliteit van mijn werk. Ik houd van wat ik doe, dus het voelt niet als werk. Ik geloof dat ik mensen echt kan helpen met wat ik doe.

Er is een verschil tussen betrokkenheid en verslaving, tussen passie en obsessie. Ik drink niet, gebruik geen drugs, rook niet, drink zelfs geen koffie. Maar ik ben obsessief en dwangmatig bezig met mijn werk.

Ik check mijn e-mail vroeg in de morgen, tijdens de dag en laat in de avond. Ik telefoneer terwijl ik rijd, neem mijn laptop mee in het vliegtuig en op vakantie, en word midden in de nacht wakker terwijl ik aan het werk denk.

Mijn beide ouders waren absoluut workaholics, en ik wist destijds niet eens dat het anders zou kunnen. Ik krijg een adrenalinekick van mijn werk, en als ik stop voel ik me rusteloos en ongemakkelijk.

Ik houd veel van mijn gezin, maar ik voel me competenter als ik werk dan als ik andere dingen doe – inclusief het omgaan met diegenen die me zo lief zijn.

Bron: Schwartz (2006).

18.4 Correlaten en mogelijke gevolgen van workaholisme

In de populaire pers zijn twee geluiden te horen omtrent de gevolgen van werkverslaving. Enigszins gechargeerd komt de ene opvatting erop neer dat arbeid adelt en dat er nog nooit iemand is doodgegaan van hard werken. Werkverslaving bestaat in deze visie dus helemaal niet, en er is sowieso niets

mis met hard werken. De andere opvatting ziet werkverslaving als een sluipend gevaar dat welhaast onontkoombaar leidt tot burnout (zie hfst. 17) danwel een vroege dood. In Japan doen bijvoorbeeld de termen 'karoshi' (dood door werk) en 'karo-jisatu' (zelfmoord door overwerk) opgeld (Kanai, 2006). Maar in hoeverre worden deze ideeën geschraagd door de feiten?

Voordat we deze vraag beantwoorden, moeten we opmerken dat het onderzoek naar werkverslaving nog in de kinderschoenen staat. Vooralsnog beperkt dit onderzoek zich tot eenvoudig cross-sectioneel vragenlijstonderzoek bij kleine steekproeven in specifieke populaties (bijv. managers), waarin bovendien vrijwel uitsluitend gebruik wordt gemaakt van zelfrapportages. Alleen in de ontwikkelingspsychologische traditie wordt in beperkte mate ook gekeken naar de gevolgen van werkverslaving voor partner en kinderen; hier is dus sprake van enige externe validatie. Gedegen longitudinale studies waarin de ontwikkeling van werkverslaving in de tijd wordt gevolgd en wordt gerelateerd aan veronderstelde oorzaken en gevolgen, zijn tot op heden afwezig. Om die redenen wordt hieronder gesproken van mogelijke oorzaken en gevolgen van werkverslaving, want hard bewijs ontbreekt immers vooralsnog.

Onderstaand overzicht is grotendeels gebaseerd op enkele recente overzichtsstudies (Burke, 2005, 2006; Taris & Schaufeli, 2003).

Werkverslaving en het privé-domein. Als werkverslaving mensen dwingt om veel tijd aan hun werk te besteden ten koste van andere (sociale) bezigheden, dan mag worden verwacht dat werkverslaafden en niet-werkverslaafden van elkaar verschillen in termen van de kwaliteit en kwantiteit van de persoonlijke relaties die zij onderhouden met anderen, alsook in de mate waarin zij vinden dat hun werk en hun privé-sfeer met elkaar interfereren. Er is inderdaad enig bewijs voor deze stelling. Paren waarvan een van de partners werkverslaafd is, blijken meer van elkaar vervreemd te zijn dan anderen. Werkverslaafden blijken vaak ook meer werk-thuisinterferentie te ervaren dan anderen (zie hfst. 14). Hoewel deze resultaten in overeenstemming zijn met de idee dat werkverslaving negatieve gevolgen heeft voor het functioneren in de privé-sfeer, blijken werkverslaafden echter niet vaker gescheiden te zijn dan anderen. Er is geen overtuigend bewijs dat werkverslaving leidt tot een hogere prevalentie van echtscheiding.

Werkverslaving en het werk. Het belangrijkste kenmerk van werkverslaving is harder werken dan noodzakelijk is. Onderzoek heeft laten zien dat werkverslaafden inderdaad meer tijd besteden aan hun werk dan anderen, en meer werkbelasting en werkdruk ervaren. De resultaten van dat harde werken voor de organisatie en de eigen carrière zijn echter nog onbekend. Sommigen veronderstellen dat werkverslaafden uitzonderlijk productief zijn en daarmee van grote waarde voor de organisatie. Anderen zien workaholics daarentegen vooral als tragische figuren die slecht functioneren en door hun perfectionisme en onvermogen te delegeren veel moeilijkheden veroorzaken voor hun collega's. Uit onderzoek blijkt dat werkverslaving niet zozeer samenhangt met in-rolprestatie (d.w.z. het werk dat men geacht

wordt te doen), maar vooral met extra-rolprestatie (d.w.z. het werk dat men buiten de eigenlijke taak om doet). Dit resultaat is dus in overeenstemming met het beeld dat werkverslaafden veel meer doen dan ze eigenlijk hoeven en waarvoor ze worden betaald. Verder is er geen relatie tussen werkverslaving en tevredenheid met de eigen carrière- en salarisontwikkeling, terwijl werkverslaafden zelfs minder tevreden zijn met hun huidige salaris dan anderen. Wanneer men aanneemt dat excellent functioneren zich zal vertalen in een voorspoediger carrièreverloop, betekenen deze resultaten dat er geen aanleiding is om te veronderstellen dat werkverslaafden beter functioneren dan anderen.

Werkverslaving en gezondheid. Onderzoek naar de relatie tussen overwerk en gezondheid heeft laten zien dat het maken van overuren gezondheidsrisico's met zich kan meebrengen. Mensen die veel overwerken, rapporteren in de regel meer stress en gezondheidsklachten dan anderen, vermoedelijk doordat overwerkers onvoldoende gelegenheid hebben om te herstellen van hun inspanningen. Zoals op basis van dergelijke bevindingen verwacht mag worden, rapporteren ook werkverslaafden relatief veel stress en gezondheidsklachten, waaronder vermoeidheid en burnout (zie hfst. 17). Japans onderzoek (Kanai, 2006) suggereert dat er een relatie is tussen werkverslaving, overbelasting, hartklachten en 'karoshi' dan wel 'karo-jisatu', maar die relaties zijn vooralsnog niet aangetoond in longitudinaal, op individueel niveau uitgevoerd onderzoek. Het is daarom nog onduidelijk of werkverslaafden een hogere kans hebben om vroeger te overlijden dan anderen.

Werkverslaving: gelijksoortige concepten. In hoeverre kan werkverslaving theoretisch en empirisch worden onderscheiden van andere concepten, zoals Type-A gedrag en bevlogenheid? Type-A persoonlijkheden zijn vasthoudend en competitief, neigen naar perfectionisme, vijandigheid en agressief gedrag, zijn ongeduldig en gehaast en zouden een relatief grote kans op gezondheidsproblemen hebben (m.n. cardiovasculaire klachten); eigenschappen die vaak ook kenmerkend worden geacht voor workaholics. Desondanks blijkt werkverslaving maar zwak tot matig samen te hangen met Type-A gedrag (voor een kort overzicht zie McMillan e.a., 2001), wat suggereert dat beide concepten empirisch van elkaar onderscheiden kunnen worden.

Bevlogenheid en werkverslaving kunnen eveneens veel op elkaar lijken, afhankelijk van de manier waarop werkverslaving wordt gemeten. Zoals gezegd, lijken Spence en Robbins' (1992) werkenthousiasten sterk op bevlogene werknemers, want in beide gevallen hebben de personen in kwestie veel plezier in hun bezigheden en ontbreekt de innerlijke dwang om hard te werken. Vooralsnog is onduidelijk of en in hoeverre bevlogene werknemers in termen van Spence en Robbins' classificatie beschouwd moeten worden als werkenthousiasten of workaholics; relevante data zijn niet beschikbaar. Wel is duidelijk dat werkverslaafden, en wel met name diegenen die een sterke innerlijke drang voelen om hard te werken, zich onderscheiden van diegenen die bevlogene zijn. Werkverslaafde managers blijken bijvoorbeeld meer

last te hebben van (geestelijke) gezondheidsproblemen dan bevlogen managers, in sociaal opzicht slechter te functioneren, een hogere werkdruk te ervaren en minder plezier in hun werk te hebben.

Een ander aan werkverslaving gerelateerd concept is werkbetrokkenheid. Hoewel Scott e.a. (1997) op basis van hun literatuuroverzicht concluderen dat betrokkenheid en werkverslaving theoretisch van elkaar onderscheiden moeten worden, is de scheidslijn tussen beide concepten dun, want werkverslaving heeft veel weg van een overmatige betrokkenheid. In het frequent gebruikte instrument van Spence en Robbins (1992) is werkbetrokkenheid bijvoorbeeld een van de drie kerndimensies om werkverslaving te meten. Het conceptuele onderscheid tussen betrokkenheid en werkverslaving dreigt hier dus te verdwijnen. Zo kan ook Siegrists concept van overbetrokkenheid (zie hfst. 2) beschouwd worden als een indicator van werkverslaving.

18.5 Verklaringen voor workaholisme

Waarom zouden mensen veel tijd besteden aan hun werk als dat niet per se noodzakelijk is om comfortabel te kunnen leven, dan wel niet noodzakelijk is om het bedrijf waarvoor zij werken goed te laten functioneren? Het antwoord op deze vraag hangt af van het theoretische kader dan men hanteert. De afgelopen jaren ontstonden er verschillende paradigma's voor de bestudering van werkverslaving. Een aantal daarvan heeft een sterke psychologische component, terwijl andere meer medisch gekleurd zijn. De drie belangrijkste paradigma's bij de bestudering van werkverslaving beschouwen workaholisme respectievelijk als verslaving, als aangeleerd gedrag en als manifestatie van onderliggende persoonlijkheidstrekken.

Workaholisme als fysieke verslaving. Toen Wayne Oates in 1968 de term workaholisme introduceerde, wilde hij een expliciete parallel trekken met het verschijnsel alcoholisme. Het medische verslavingsmodel gaat ervan uit dat verslaving zal optreden wanneer iemand lichamelijk afhankelijk wordt van exogene stoffen (bijv. drugs, alcohol) of endogene stoffen (bijv. dopamine, adrenaline). Lang doorwerken zou leiden tot een verhoogde adrenalineproductie. De daardoor veroorzaakte adrenalinerush zou werkenden prettige somatische sensaties bezorgen. In hun poging om deze sensaties weer op te roepen zouden werkenden – wanneer zij eenmaal verslaafd zijn aan de adrenalinekick – vervolgens geneigd zijn hun werkdag steeds verder te verlengen. Zo citeert De Vos (2003) een zelfstandig ondernemer, eigenaar van drie bedrijven, die gemiddeld tachtig uur per week werkt. Hij werkt twee-tot driemaal per week een nacht door: 'Vreemd genoeg krijg ik daar een enorme energie van. Als ik na 36 uur werken thuiskom, ga ik meteen de afwas doen en stofzuigen' (p. 15). Empirisch onderzoek heeft dit anekdotisch bewijs echter niet bevestigd. Voor zover bekend verschilt de psychofysiologische hormoonhuishouding van werkverslaafden niet van die van andersoortige werknemers. Het klassieke beeld van de werkverslaafde die op va-

kantie een cold turkey krijgt doordat hij zijn dagelijkse 'shot' arbeidsvitaminen niet heeft gekregen, lijkt dus vooralsnog ongegrond.

Werkverslaving als aangeleerd gedrag. De theorie van operant leren voorspelt dat incidenteel optredend vrijwillig gedrag dat bekrachtigd wordt met het realiseren van een gewenste uitkomst, ertoe zal leiden dat mensen dat gedrag steeds vaker gaan vertonen (het principe van positieve bekrachtiging). Mensen die merken dat overwerk door collega's en de baas op prijs wordt gesteld, zullen daarom geneigd zijn om steeds meer tijd aan het werk te besteden. De extra inkomsten die dat harde werken genereert, kunnen er vervolgens voor zorgen dat de partner eventuele bezwaren tegen dat harde werken inslikt. Ook negatieve bekrachtiging kan dit soort effecten hebben. Als hard werken leuker is dan tijd spenderen met een chagrijnige partner en lastige kinderen, zullen mensen hun avonden en het weekeinde vermoedelijk liever op kantoor dan thuis doorbrengen – wat er weer voor kan zorgen dat de relatie met de andere gezinsleden verslechtert. McMillan e.a. (2003) wijzen erop dat deze verklaring voor het ontstaan van werkverslaving vooral waarde kan hebben voor mensen die vrijwillig kunnen overwerken (bijv. omdat zij hun werk mee naar huis kunnen nemen) en waarin de positieve consequenties van overwerk (bijv. extra inkomsten, waardering van anderen, succes in het werk en carrière) opwegen tegen het verlies van andere gewaardeerde zaken (bijv. hobby's, contacten buiten het werk, ontspanning). Wellicht het interessantste aspect van deze benadering is dat werkverslaving in principe bij iedereen zou kunnen ontstaan, mits de juiste (externe dan wel interne) bekrachtigers aanwezig zijn (McMillan e.a., 2001). Die laatste gedachte is ook impliciet aanwezig in het werk van Kanai (2006), die stelt dat werkverslaving afhankelijk is van de economische situatie. De economische groei in Japan gedurende de jaren negentig van de vorige eeuw zou er verantwoordelijk voor zijn geweest dat Japanners steeds langere dagen gingen maken; de groeiende hoeveelheid werk moest immers gedaan worden door hetzelfde aantal werkenden. Met de groei van het aantal werkuren dat men gemiddeld werkte, nam ook het aantal werkverslaafden in Japan toe.

Het zal duidelijk zijn dat verklaringen van workaholisme die uitgaan van werkverslaving als aangeleerd gedrag, vooral betrekking hebben op de gedragsmatige component, namelijk het harde werken. De dwangmatige component van werkverslaving komt in dergelijke benaderingen nauwelijks aan de orde. Het is echter voorstelbaar dat werkenden de externe eis van de omgeving om hard te werken op termijn gaan internaliseren, want als iedereen om je heen hard werkt, is het aannemelijk dat zich dat vertaalt in de norm dat je hard hoort te werken.

Werkverslaving als persoonlijkheidstrek. Een derde vertrekpunt van waaruit werkverslaving bestudeerd kan worden, is dat van de persoonlijkheidspsychologie. Werkverslaving wordt daar gezien als de manifestatie van een stabiele onderliggende persoonlijkheidstrek die zich doet gelden in een brede verscheidenheid aan situaties (incl. de thuissituatie). De bruikbaarheid van deze benadering is deels afhankelijk van de wijze waarop 'persoonlijk-

heidstrek' wordt gedefinieerd. Alhoewel is aangetoond dat de Big Five-factoren nauwgezetheid, neuroticisme en extraversie, alsmede Type-A gedrag samenhangen met (bepaalde vormen van) werkverslaving, kan werkverslaving wellicht beter begrepen worden door de samenhang te bestuderen met specifiekere persoonsgebonden factoren als obsessiviteit, perfectionisme, compulsiviteit, prestatiemotivatie, slecht kunnen delegeren en energie/hypomanie (Taris & Schaufeli, 2003). Dergelijke relaties zijn in het verleden inderdaad aangetoond: werkverslaafden zijn geneigd tot obsessief en dwangmatig gedrag, zijn perfectionistisch ingesteld, willen graag presteren, kunnen slecht delegeren en beschikken over veel energie. De empirische ondersteuning voor deze derde verklaring voor het ontstaan van werkverslaving is relatief sterk, in vergelijking met die voor de twee andere hier besproken verklaringen. De visie dat werkverslaving in de persoonlijkheid is geworteld, heeft dus vooral betrekking op de cognitieve component: het dwangmatige karakter van het harde werken.

18.6 Interventies

Zoals inmiddels duidelijk zal zijn geworden, kan hard werken (een van de twee kerncomponenten van werkverslaving) niet uitsluitend worden beschouwd als een negatief fenomeen dat koste wat kost bestreden moet worden. Dat is echter anders wanneer dat harde werken een duidelijke compulsieve component heeft, dat wil zeggen, wanneer de werkende een innerlijke drang tot werken heeft of zich schuldig voelt wanneer hij of zij niet aan het werk is. In dergelijke situaties is er reden om tot interventie over te gaan, zeker wanneer de persoon in kwestie of diens sociale omgeving aangeeft negatieve gevolgen te ervaren. Omdat workaholisme, anders dan bijvoorbeeld burnout, tot op heden niet beschouwd wordt als een grootschalig en ernstig probleem, is er slechts weinig wetenschappelijke aandacht geweest voor de ontwikkeling en evaluatie van specifiek op werkverslaving gerichte interventies.

Wel wordt workaholisme aangepakt als onderdeel van op bestrijding van de gevolgen van werkverslaving gerichte problematiek (bijv. huwelijksproblemen en burnout; zie hfst. 17). Het kan daarbij gaan om de aanpak van spanningsklachten die kunnen samenhangen met werkverslaving, dan wel om het gedrag of de cognities die samengaan met workaholisme. Voorbeelden zijn het aanleren van timemanagementvaardigheden (bijv. ruimte inplannen voor ontspanning), en assertiviteitstraining (workaholics moeten leren hun werkzaamheden te beperken, ook als de baas hen vraagt er nog een schepje bovenop te doen), of specifiek op de aanpak van disfunctionele gedachten gerichte cognitieve therapie (het werk is niet alles). Op die manier kunnen werkverslaafden een betere balans tussen werk- en privé-situatie realiseren.

Naast specifiek op de workaholic gerichte aanpakken bestaan er systeemtheoretische benaderingen die gericht zijn op de behandeling van werkverslaving in de context van het gezin (bijv. Robinson & Chase, 2001). De ge-

zinsleden lijden niet alleen onder de werkverslaving van een van de ouders, maar veelal faciliteren zij deze verslaving evenzeer, bijvoorbeeld door excuses te verzinnen waarom de werkverslaafde ouder bepaalde sociale verplichtingen niet nakomt of door diens huishoudelijke taken over te nemen. Vanuit dit gezichtspunt zijn mogelijke oplossingen bijvoorbeeld het aangaan van onderhandelingen met de workaholic over diens inzet bij niet-werkactiviteiten en de hoeveelheid tijd die zij aan het werk mogen besteden (bijv. het aantal keren dat zij tijdens hun vakantie naar het werk mogen bellen), alsook het ondersteunen van de andere leden van het gezin.

Ten slotte kan gewezen worden op het bestaan van zelfhulpgroepen, zowel voor workaholics als hun partners. De bekendste daarvan is Workaholics Anonymous (zie www.workaholics-anonymous.org), maar voor zover bekend opereert deze niet in Nederland of Vlaanderen. Dergelijke groepen bieden soms programma's en stappenplannen aan waarmee mensen beter leren omgaan met hun werkverslaving of die van hun partner.

Hoewel er dus diverse manieren zijn waarop werkverslaving aangepakt kan worden, is de effectiviteit van deze aanpakken vooralsnog onduidelijk. Er is vooral veel anekdotisch bewijs voor de werkzaamheid van verschillende aanpakken, maar 'evidence-based' praktijk ontbreekt vooralsnog.

Aanbevolen literatuur

- Burke, R.J. (Ed.) (2006). *Research companion to working time and work addiction*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Poppelreuter, S. (1997). *Arbeitssucht*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Robinson, B.E., & Chase, N.D. (Eds.) (2001). *High-performing families: causes, consequences, and clinical solutions*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Taris, T., & Schaufeli, W. (2003). Werk, werk en nog eens werk: de conceptualisering, oorzaken en gevolgen van werkverslaving. *De Psycholoog*, 38, 506-512.