



Werkverslaving

Toon Taris en Wilmar Schaufeli

- 19.1 Inleiding – 356
 - 19.2 Werkverslaving: oorsprong en wetenschappelijke ontwikkeling – 356
 - 19.3 Definitie en symptomen van werkverslaving – 358
 - 19.4 Correlaten en mogelijke gevolgen van werkverslaving – 361
 - 19.5 Verklaringen voor werkverslaving – 364
 - 19.6 Interventies – 366
- Aanbevolen literatuur – 367**

19.1 Inleiding

De termen werkverslaving en haar synoniem workaholisme zijn sinds enige decennia ingeburgerd in het dagelijkse taalgebruik. Gegeven de frequentie en het gemak waarmee leken deze termen gebruiken, is het verrassend om te zien dat er in wetenschappelijk opzicht nog weinig bekend is over de oorzaken en gevolgen van werkverslaving: zelfs de conceptualisering ervan blijft onderwerp van discussie. Is werkverslaving meer dan alleen het veel tijd besteden aan het werk? En is werkverslaving 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 zowel voor de persoon zelf als voor de organisatie?

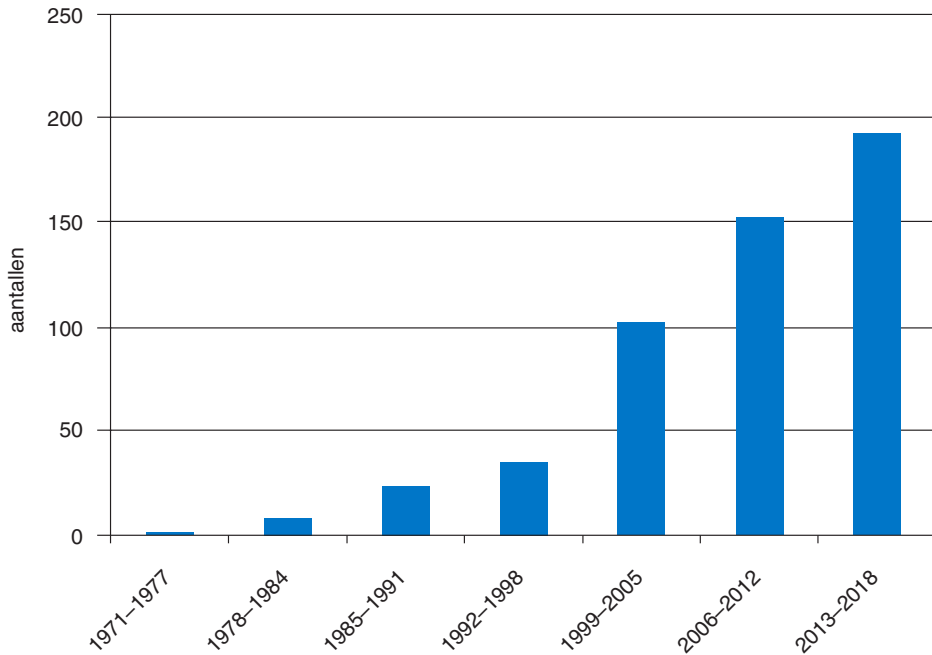
In dit hoofdstuk wordt een kort overzicht gegeven van de huidige kennis over werkverslaving. In ► par. 19.2 gaan we in op de geschiedenis van werkverslaving, waarna achtereenvolgens de symptomen (► par. 19.3), de mogelijke oorzaken en gevolgen (► par. 19.4), de verklaringen (► par. 19.5) en de interventies (► par. 19.6) aan de orde komen.

19.2 Werkverslaving: oorsprong en wetenschappelijke ontwikkeling

Het idee dat werk verslavend kan zijn en nadelige gevolgen kan hebben voor het desbetreffende 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 ‘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.

De term workaholisme werd in de huidige betekenis in de wetenschappelijke literatuur geïntroduceerd door de Amerikaanse dominee en psycholoog Wayne E. Oates (1917–1999). Gedurende een therapeutische sessie met een man die probeerde zijn alcoholisme te accepteren, realiseerde Oates zich 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*. De term werd wereldwijd bekend toen hij in 1971 het voor een breed publiek geschreven boek *Confessions of a workaholic* publiceerde, waarin hij de werkverslaafde 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



■ **Figuur 19.1** Aantallen publicaties in wetenschappelijke tijdschriften over werkverslaving als functie van tijd

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 context ontwikkelde Work Addiction Risk Test (WART; Robinson et al. 1992, 1999), alsmede om de Workaholism Battery (WORKBAT; Spence en Robbins 1992) die werd ontwikkeld vanuit de arbeids- en organisatiepsychologische traditie. Beide vragenlijsten worden nog regelmatig gebruikt in empirisch onderzoek naar de antecedenten, consequenties en correlaten van werkverslaving.

Bovenstaande ontwikkelingen zijn ook zichtbaar in het aantal wetenschappelijke publicaties over werkverslaving. In de internationale literatuurdatabase PsycINFO (waarin ruim vier miljoen wetenschappelijke publicaties zijn opgenomen die betrekking hebben op de psychologie en aanverwante gebieden) werd gezocht naar sinds 1971 verschenen artikelen waarin de woorden workaholic(s) en/of workaholism voorkwamen in de samenvatting of titel. ■ **Figuur 19.1** presenteert de resultaten daarvan voor zeven perioden van zeven (zes, voor de periode 2013–2018) jaar.

In de eerste twee decennia na de verschijning van Oates' *Confessions* was er, met 32 wetenschappelijke publicaties (gemiddeld dus iets meer dan één publicatie per jaar), vrijwel geen aandacht voor werkverslaving. Sinds 1992 is echter sprake van een duidelijke groei. Het lijkt geen toeval dat deze groei goeddeels samenvalt met het beschikbaar komen van de hierboven genoemde instrumenten om werkverslaving te meten. Daarnaast zal de sinds de jaren negentig van de vorige eeuw groeiende aandacht voor de negatieve gevolgen van (te) hard werken (denk aan burn-out, zie ► H. 18) ook geleid hebben tot meer aandacht voor werkverslaving.

Tegenwoordig wordt werkverslaving in de wetenschap vooral 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 juister deze te benoemen als vormen van bevoegenheid (zie ► H. 18). Hoewel de evidentie dat werkverslaving negatieve consequenties kan hebben groeiende is, blijft erkenning van werkverslaving als psychisch probleem in de vorm van een DSM-V-classificatie of als medisch ziektebegrip vooralsnog uit.

19.3 Definitie en symptomen van werkverslaving

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 werkverslaafden hard werken vanuit een innerlijke drang, hebben anderen wellicht een hoge hypotheek, een sterke ambitie om snel hogerop te komen of werken ze in een omgeving waar het gebruikelijk is om veel werkuren te maken. 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 nooit uitsluitend en alleen aan de hoeveelheid tijd die wordt besteed aan het werk, maar richten zich bijvoorbeeld ook (en zelfs vooral) op de onderliggende motivatie om hard te werken. Op die manier kan de literatuur over werkverslaving worden afgegrensd van die over bijvoorbeeld de oorzaken en gevolgen van overwerk.

Werkverslaving 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 19.1). 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 19.1 Werkverslaving 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 en 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).

AQ1

Dutch Work Addiction Scale (Schaufeli et al. 2011; de volledige schaal omvat tien items, zie ► www.wilmarschaufeli.nl):

- Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur (Excessief werken).
- Ik vind het moeilijk me te ontspannen als ik niet aan het werk ben (Compulsief werken).

Bergen Work Addiction Scale (Andreassen et al. 2012; de volledige schaal omvat zeven items):

Hoe vaak hebt u het afgelopen jaar ...

- ... nagedacht over manieren om meer tijd vrij te maken om te werken? (Saillantie).
- ... veel meer tijd besteed aan uw werk dan u eigenlijk van plan was? (Tolerantie).
- ... zoveel gewerkt dat het uw gezondheid negatief beïnvloedde? (Problemen)

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 daarbij 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 19.1 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' werkverslaafden (die hard werken, een sterke drang hebben om te werken, maar geen plezier hebben in hun werk);
3. werkhoudsiasten (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 werkhouders over werkverslaving te spreken, omdat de voor iedere vorm van verslaving kenmerkende innerlijke drang bij hen ontbreekt. Het ligt daarom meer voor de hand om deze groep als ‘bevlogen’ in plaats van werkverslaafd te kenmerken (zie ► H. 18; Schaufeli et al. 2006; Van Beek et al. 2012).

Het probleem van beide bovenstaande benaderingen is dat niet altijd duidelijk is waaróm bepaalde dimensies van deze twee instrumenten onderdeel zijn van het concept werkverslaving. Waarom is bijvoorbeeld het al dan niet plezier hebben in het werk een relevant kenmerk van werkverslaving? 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 et al. (1997) stelden zich daarom de vraag wat de meest belangrijke aspecten van werkverslaving zijn. Op basis van hun conceptuele analyse en synthese van eerdere inzichten, komen zij tot drie centrale kenmerken van werkverslaving.

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 werkverslaving, maar ook in eerdere definities van werkverslaving.
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 et al. 2001, pag. 89).
3. Werkverslaafden werken meer dan redelijkerwijs van hen verwacht mag worden. Zij werken 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 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). Het centrale element van werkverslaving is dus het dwangmatige karakter ervan, terwijl de twee andere elementen (veel tijd aan het werk besteden, zowel in de vorm van veel uren maken als er veel aan denken) eerder als symptomen van deze verslaving kunnen worden gezien.

Op basis van deze analyse construeerden Taris en Schaufeli (2003; Schaufeli et al. 2011) een tweedimensionaal instrument om werkverslaving in kaart te brengen, de Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). Deze bestaat uit een schaal die gedrevenheid meet en een schaal die excessief werken meet (voor voorbeelditems zie ► box 19.1). 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 en harder werken dan nodig is) als het cognitieve, compulsieve aspect (constant denken aan het werk en het idee dat men moet werken, of men nu wil of niet).

De Noorse psychologen Andreassen et al. (2012) conceptualiseerden werkverslaving op een andere manier. Zij benadrukken dat workaholisme een *verslaving* is, net zoals roken en gokken, en derhalve aan zeven algemene criteria voor verslaving moet voldoen. Het gaat daarbij om saillantie (de activiteit domineert het denken en doen van de persoon); stemmingsverandering (de activiteit leidt tot veranderingen of verbetering van

de stemming); tolerantie (om dezelfde effecten te bereiken is steeds meer van de betreffende activiteit nodig); terugtrekking (vermindering van de activiteit heeft onprettige gevoelens tot gevolg); conflict (de activiteit interfereert met andere activiteiten); terugval (er is een neiging om na het verminderen van de activiteit terug te vallen in het oude gedragspatroon); en problemen (de activiteit heeft negatieve gevolgen voor de betreffende persoon). Hoewel deze uitgangspunten duidelijk afwijken van die van de andere hier besproken benaderingen, heeft de door hen ontwikkelde schaal (zie ► box 19.1) veel gemeen met de andere in ► box 19.1 gepresenteerde instrumenten.

In de beschrijving van de werkverslaafde stressmanagementconsultant in ► box 19.2 zijn veel van de hierboven genoemde elementen van werkverslaving terug te vinden.

Box 19.2 Een werkverslaafde stressmanagementconsultant

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 kleedde 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 (...) Ik krijg een adrenalinekick van mijn werk, en als ik stop voel ik me rusteloos en ongemakkelijk (...) ik voel me competenter als ik werk dan als ik andere dingen doe – inclusief omgaan met degenen die me lief zijn.

Bron: Schwartz (2006).

19.4 Correlaten en mogelijke gevolgen van werkverslaving

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 niets mis is met hard werken. Werkverslaving bestaat in deze visie niet en ook als het wel zou bestaan, dan zou het geen probleem zijn. De andere opvatting ziet werkverslaving als

een sluipend gevaar dat welhaast onontkoombaar leidt tot burn-out (zie ► H. 18) dan wel een voortijdige dood. In Japan doen bijvoorbeeld de termen ‘karo-shi’ en ‘karo-jisatsu’ (respectievelijk ‘dood door overwerk’ en ‘zelfmoord vanwege overwerk’) opgeld (Wada et al. 2016).

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. Vooral nog beperkt dit onderzoek zich vaak tot cross-sectioneel vragenlijstonderzoek bij kleine steekproeven in specifieke populaties (bijv. managers), waarin bovendien vrijwel uitsluitend gebruik wordt gemaakt van zelfrapportages. Soms (bijv. in de ontwikkelingspsychologische traditie) wordt 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 zeldzaam of 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 overzichtsstudies (Burke 2005, 2006; Clark et al. 2014; Van Wijhe et al. 2011).

■ Werkverslaving en het privédoein

Als werkverslaving mensen dwingt om veel tijd aan hun werk te besteden ten koste van andere (sociale) bezigheden, dan zouden werkverslaafden en niet-werkverslaafden van elkaar moeten 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 én hun partners ervaren vaak ook meer werk-thuis- en thuis-werkinterferentie dan anderen (zie ► H. 14; Clark et al. 2014; Shimazu et al. 2011). Hoewel deze resultaten passen bij het idee dat werkverslaving negatieve gevolgen heeft voor het functioneren in de privé sfeer, blijken werkverslaafden 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

Onderzoek onder werknemers in verschillende beroepen en sectoren van de arbeidsmarkt (Van Beek et al. 2012) liet zien dat vooral degenen die in de communicatie, consultancy of handel werkzaam waren gemiddeld (iets) hogere scores op werkverslaving rapporteerden dan anderen; relatief lage gemiddelde scores werden gevonden voor de dienstensector, de ambtenarij en de gezondheidszorg. Vooral managers en professionals rapporteerden relatief hoge scores op werkverslaving. De samenhang tussen werkverslaving en sector van de arbeidsmarkt/beroep was echter zwak: er kan bijvoorbeeld zeker niet worden gezegd dat de gemiddelde manager werkverslaafd is.

Het belangrijkste kenmerk van werkverslaving is harder werken dan noodzakelijk is. Werkverslaafden blijken inderdaad meer tijd te besteden aan hun werk dan anderen, en meer werkbelasting en werkdruk te ervaren. De resultaten van dat harde werken voor de organisatie en de eigen carrière zijn echter nog niet goed bekend. Sommigen veronderstellen dat werkverslaafden uitzonderlijk productief zijn en

daarmee van grote waarde zijn 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 of nauwelijks samenhangt met in-rolprestatie (d.w.z. het werk dat men geacht wordt te doen, Clark et al. 2014), 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. Daarnaast blijken werkverslaafden zich op het werk vaker contraproductief te gedragen dan anderen, met name ten opzichte van collega's die zij als hun concurrenten zien. Ook is er een zwakke 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 duidelijk 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 zij 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, slaapklachten en burn-out (Balducci et al. 2018; zie ► H. 17). Japans onderzoek (Kanai 2009) suggereert dat er een relatie is tussen werkverslaving, overbelasting, hartklachten en 'karo-shi' dan wel 'karo-jisatsu', maar die relaties zijn vooralsnog niet bevestigd in longitudinaal, op individueel niveau uitgevoerd onderzoek. Het is daarom nog onduidelijk of werkverslaafden meer 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 werkverslaafden. Werkverslaving blijkt inderdaad samen te hangen met type-A-gedrag (Clark et al. 2014), maar niet zó sterk dat beide concepten eigenlijk betrekking hebben op hetzelfde onderliggende begrip.

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 bevlogen werkenden, 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 bevlogen werknemers in termen van Spence en Robbins' classificatie beschouwd moeten worden als werkenthousiasten of workaholics. Wel is duidelijk dat werkverslaafden, en wel met name degenen die een sterke innerlijke drang voelen om hard

te werken, zich onderscheiden van degenen die bevlogen 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. Ook blijken de drijfveren van werkverslaafde en bevlogen werknemers van elkaar te verschillen. Zo vonden Van Beek et al. (2012) dat bevlogen werknemers vaak een hoge intrinsieke motivatie hadden: zij deden hun werk primair omdat ze hun bezigheden leuk en interessant vonden. Werkverslaafden gaven daarentegen vaak aan dat zij extrinsiek waren gemotiveerd voor hun werk: zij werkten vooral omdat ze de waardering van anderen wilden verkrijgen of omdat ze zich anders slecht zouden voelen. Bovendien blijken werkverslaafden en bevlogen werknemers van elkaar te verschillen met betrekking tot het moment waarop ze stoppen met werken. Waar bevlogen werknemers werken totdat ze er geen plezier meer in hebben, stoppen werkverslaafde werknemers pas als ze alles gedaan hebben wat ze zouden hebben kunnen doen – en omdat er altijd meer werk gedaan kan worden, breekt dat moment maar zelden aan (Van Wijhe et al. 2011). Hoewel bevlogenheid en werkverslaving oppervlakkig gesproken dus sterk op elkaar lijken, moeten ze in termen van hun uitkomsten en onderliggende motivaties toch van elkaar onderscheiden worden.

Een derde aan werkverslaving gerelateerd concept is werkbetrokkenheid. Hoewel Scott et al. (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 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 ► H. 2) beschouwd worden als een indicator van werkverslaving.

19.5 Verklaringen voor werkverslaving

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 op dit gebied beschouwen workaholisme respectievelijk als verslaving, als aangeleerd gedrag en als manifestatie van onderliggende persoonlijkheidstrekken.

■ Werkverslaving als fysieke en gedragsmatige verslaving

Toen Wayne Oates in 1968 de term workaholisme in de wetenschappelijke literatuur introduceerde, trok hij een expliciete parallel 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 (zie ook Andreassen et al. 2012). Voor zover bekend verschilt de psychofysiologische hormoonhuishouding van werkverslaafden echter niet van die van andersoortige werknemers. Het klassieke beeld van de werkverslaafde die op vakantie *cold turkey* gaat omdat hij zijn dagelijkse ‘shot’ arbeidsvitaminen niet heeft gekregen, lijkt dus vooralsnog ongegrond.

Een andere benadering is die waarbij workaholisme, in analogie aan gameverslaving, wordt opgevat als een gedragsmatige in plaats van een fysieke verslaving. Zo hebben Loscalzo en Giannini (2017) een aantal criteria voorgesteld die in de DSM zouden kunnen worden opgenomen om werkverslaving te diagnosticeren, zoals perfectionisme, liegen om het harde werken te verbloemen, dwangmatig gedrag (bijv. altijd langer doorwerken), onthoudingsverschijnselen (bijv. irritatie en verveling) en interpersoonlijke problemen vanwege het vele werken.

■ 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). Het gaat dus om aangeleerd en doelgericht gedrag. Mensen die merken dat overwerk door collega's en de baas op prijs wordt gesteld, zullen bijvoorbeeld 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 drukke kinderen, zullen mensen hun avonden en weekends vermoedelijk liever op kantoor dan thuis doorbrengen – wat er weer voor kan zorgen dat de relatie met de andere gezinsleden verslechtert.

Ook het hebben van disfunctionele gedachten omtrent werk en loopbaan kan het ontstaan van een werkverslaafd gedragspatroon in de hand werken. Werknemers kunnen bijvoorbeeld denken dat hard werken hen een betere positie in de organisatie kan bezorgen. Op zich is die gedachte niet vreemd: hardwerkende werknemers zullen inderdaad vaak ervaren dat zij betere carrièrekansen hebben dan collega's die de kantjes eraf lopen. Echter, daaruit volgt niet dat hun loopbaankansen evenredig toenemen met de mate waarin zij hard werken (Clark et al. 2014). ‘Gewoon’ hard werken zal vaak al genoeg zijn om een mooie loopbaan te kunnen verwerven, wat betekent dat nóg harder werken – ten koste van gezin en gezondheid – het doel voorbijschiet.

McMillan et al. (2001) wijzen erop dat deze en vergelijkbare verklaringen voor het ontstaan van werkverslaving vooral waarde 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 kan ontstaan, mits de juiste (externe dan wel interne) bekrachtigers aanwezig zijn (McMillan et al. 2001).

Het zal duidelijk zijn dat verklaringen van werkverslaving die uitgaan van werkverslaving als aangeleerd gedrag, vooral betrekking hebben op de gedragsmatige component, namelijk het harde werken. De dwangmatige, cognitieve 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 persoonlijkheidstrekk**

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 persoonlijkheidstrekk 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 ‘persoonlijkheidstrekk’ wordt gedefinieerd. Alhoewel is aangetoond dat de Big Five-factoren nauwgezetheid, neuroticisme en extraversie, alsmede type-A-gedrag samenhangen met (bepaalde vormen van) werkverslaving (bijv. Aziz en Tronso 2011), 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 en 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, al is longitudinaal bewijs ook hier grotendeels afwezig (Andreassen et al. 2016). De visie dat werkverslaving in de persoonlijkheid is geworteld, heeft dus vooral betrekking op de cognitieve component: het dwangmatige karakter van het harde werken.

19.6 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 onweerstaanbare innerlijke drang tot werken heeft of zich schuldig voelt wanneer hij 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 werkverslaving, anders dan bijvoorbeeld burn-out, tot op heden niet beschouwd wordt als een grootschalig en ernstig probleem, is er nog weinig wetenschappelijke aandacht geweest voor de ontwikkeling en evaluatie van specifiek op werkverslaving gerichte interventies.

Wel wordt werkverslaving aangepakt als onderdeel van op bestrijding van de gevolgen van werkverslaving gerichte problematiek (bijv. huwelijksproblemen en burn-out; zie ► H. 18). 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 werkverslaving. Voorbeelden zijn het aanleren van timemanagementvaardigheden

(bijv. ruimte inplannen voor ontspanning), en assertiviteitstraining (werkverslaafden moeten leren hun werkzaamheden te beperken, ook als de baas hun vraagt er nog een schepje bovenop te doen), of specifiek op de aanpak van disfunctionele gedachten gerichte cognitieve therapie (het werk is niet alles; stop wanneer het werk niet leuk meer is in plaats van als alle mogelijke taken zijn afgerond). Op die manier kunnen werkverslaafden een betere balans tussen werk- en privé situatie realiseren.

Naast specifiek op de werkverslaafde gerichte aanpakken bestaan er systeemtheoretische benaderingen die gericht zijn op de behandeling van werkverslaving in de context van het gezin (bijv. Robinson 2014). De gezinsleden lijden niet alleen onder de werkverslaving van een van de ouders, maar zij faciliteren deze verslaving veelal, 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 hij aan het werk mag besteden (bijv. het aantal keren dat hij tijdens de vakantie naar het werk mag bellen), alsook het ondersteunen van de andere leden van het gezin.

Ten slotte kan gewezen worden op het bestaan van zelfhulpgroepen, zowel voor werkverslaafden 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

Harpaz, I., & Snir, R. (Red.). (2015), *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes and future directions*. New York: Routledge.

Website

Zelfhulporganisatie voor werkverslaving: ► www.workaholics-anonymous.org.