

# Vragenlijst werkdruk

## Arbeidsinspectie

(Versie 2011.01)



Vragen over het gebruik en het copyright van de vragenlijst kunt u richten aan het Expertise Centrum van de Arbeidsinspectie [PostbusExpertise@MINSZW.nl](mailto:PostbusExpertise@MINSZW.nl) t.a.v. Vakgroep A&O en E (drs. L. de Jong)

## **INHOUDSOPGAVE**

<b>1</b>	<b>INLEIDING .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>THEORIE .....</b>	<b>3</b>
2.1	WELKE STRESSVERSCHIJNSELEN .....	4
2.2	WELKE WERKDRUKBRONNEN .....	5
<b>3</b>	<b>VERWERKING, NORMERING EN ANALYSE .....</b>	<b>8</b>
	<b>BIJLAGE 1: VRAGENLIJST WERKDRUK.....</b>	<b>9</b>

## **1 Inleiding**

De Vragenlijst werkdruk is bedoeld om werkstress verdiepend en verbredend te onderzoeken. Met de vragenlijst wordt de frequentie van werkstressverschijnselen onderzocht die een werknemer ervaart door én toewijst (attribueert) aan, vooraf benoemde werkdrukbronnen.

De Vragenlijst werkdruk is gebaseerd op de wettekst van de Arbowet met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting. De Arbowet omschrijft psychosociale arbeidsbelasting als: de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen. Stress wordt omschreven als een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

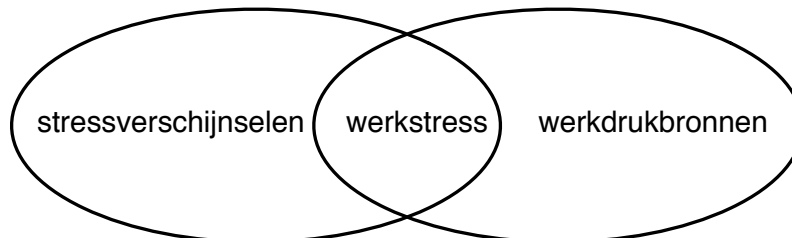
Er is sprake van werkdruk als een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen. Met taakeisen worden bedoeld de eisen die aan het werk gesteld worden. Zij kunnen variëren in hoeveelheid, kwaliteit en werktempo. Bij werkdruk werkt een werknemer voortdurend onder hoge tijdsdruk en/of in een hoog tempo. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden of anders gezegd beperkte zeggenschap in en over het werk vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers. Werkdruk kan naast deze taakeisen veroorzaakt worden door diverse aspecten van organisaties en hun directe omgeving zoals communicatiepatronen, werkorganisatie, technologie en de externe sociaal-economische omgeving.

## **2 Theorie**

De wetgever gaat er van uit dat er sprake is van werkstress als de werknemer zijn stressverschijnselen toeschrijft aan het werk. Deze benadering sluit aan bij de perceptie van het stressproces van het individu zoals door Bakker, De Jonge en Taris (2003) is beschreven. Bakker et al beschrijven dat eerst een objectieve werkdrukbron moet worden waargenomen voordat deze een psychologisch effect kan hebben op de persoon. Werknemers zijn zich niet altijd bewust van de aanwezige objectieve werkdrukbronnen. Objectieve werkdrukbronnen die niet worden waargenomen leiden ook niet tot stress (Bakker et al, 2003). Gaillard (1992) beschrijft dat stress pas ontstaat als de persoon denkt dat de disharmonie tussen de eisen, die de omgeving stelt en de eigen mogelijkheden niet op te lossen is. Buunk en De Wolff (1992) geven aan dat het bij stress primair gaat om al die situaties die bij mensen negatieve gevoelens oproepen. De Jonge, Le Blanc en Schaufeli (2003) omschrijven werkstress als stress in of door de werksituatie. Vanuit de waarneming van de persoon is er sprake van werkstress (stress in of door werk) als een stressverschijnsel wordt toegewezen (geattribueerd) aan een werkdrukbron.

Vanuit de gegeven definities en de perceptie van de persoon bestaat werkstress als psychologisch begrip uit twee aspecten: stressverschijnselen en werkdrukbronnen.

Werkstress wordt gedefinieerd als het toewijzen van stressverschijnselen aan werkdrukbronnen. Deze definitie gaat uit van de vooronderstelling dat deel en geheel (holistisch) met elkaar verbonden zijn. Werkstress bestaat uit stressverschijnselen die worden geattribueerd aan werkdrukbronnen (zie Figuur 2.1). Werkstress is als psychologisch begrip dus ondeelbaar. Net zoals het strand wordt gevormd door zee en zand. Als één van de beide aspecten weg valt, is er geen strand, geen werkstress.



*Figuur 2.1: Holistisch model van werkstress*

Mensen ervaren stressverschijnselen en schrijven bij werkstress die zelfde stressverschijnselen toe aan werkdrukbronnen. Mensen koppelen de innerlijke waarneming van stressverschijnselen aan de waarneming van werkdrukbronnen in hun omgeving. Of te wel mensen geven betekenis aan hun stressverschijnselen door een werkdrukbron aan te wijzen. Werkstress is een vorm van identificeren, van betekenisverlening.

## **2.1 Welke stressverschijnselen**

Stressverschijnselen kunnen globaal ingedeeld worden in vier categorieën: negatieve emoties met een laag activatieniveau (bijvoorbeeld ontevreden), negatieve emoties met een hoog activatieniveau (bijvoorbeeld piekeren), mentale vermoeidheid (bijvoorbeeld geestelijk op) en uitputting (echt op). In Tabel 2.1 wordt een opsomming gegeven van de stressverschijnselen die in de vragenlijst worden gebruikt.

De verschijnselen zijn niet allemaal even ernstig. De frequentie (hoe vaak het verschijnsel voorkomt), de duur en de intensiteit bepalen mede de ernst van de klacht. Werkstress ondervinden van een stressor kan zich dus uiten in deze verschijnselen. Deze verschijnselen zijn dus belangrijke indicatoren voor de aanwezigheid van werkstress door psychosociale arbeidsbelasting (verzameling werkdrukbronnen).

Tabel 2.1: Opsomming van stressverschijnselen

Stressverschijnselen die door psychosociale arbeidsbelasting kunnen ontstaan		
Irritatie	Piekeren	Vergeetachtigheid
Verveeld	Malen	Geestelijk op
Emotioneel	Slaapklachten	Uitgeput
Angstig	Gespannen	Lusteloos
Weerzin	Zorgen maken	Concentratieproblemen
Cynisch	Vijandig	Echt op
Onzeker	Balen	Moeilijk tot rust komen
Ontevreden	's Nachts wakker liggen	Somber

## 2.2 Welke werkdrukbronnen

De werkdrukbronnen waaraan de werknemer stressverschijnselen kan toeschrijven kunnen worden ingedeeld in (1) kwalitatieve, niet-tijdgebonden aspecten van het werk, (2) kwantitatieve, tijdgebonden aspecten van het werk en (3) aspecten die te maken hebben met de interactie tussen mensen. Hieronder worden de werkdrukbronnen nader toegelicht.

### *Inhoud van het werk*

De Vragenlijst werkdruk legt de inhoud van het werk uit als de taken en klussen die mensen in hun functie uitvoeren.

De inhoud van het werk kan stress veroorzaken doordat de verhouding tussen de inhoud en de capaciteiten van de werknemer niet in balans is. Als de werknemer namelijk niet of niet geheel aan de functie-eisen kan voldoen of als de inhoud van het werk niet voldoet aan de verwachtingen van de werknemer, zal dit tot negatieve gevoelens leiden en uiteindelijk tot werkstress (Gaillard, 1992). De inhoud van het werk kan ook taken omvatten die veel nauwkeurigheid en concentratie vergen. Deze taken vergen meer mentale inspanning dan andere taken omdat zij gebruik moeten maken het werkgeheugen (Meijman, 2002).

Onvoldoende leermogelijkheden hebben een negatief effect op de motivatie en het leergedrag van de werknemer (De Jonge, Le Blanc & Schaufeli, 2001). Een dergelijke weinig uitdagende werkinhoud in combinatie met weinig beslissingsruimte wordt door Van Veldhoven (1996) in relatie tot werkstress als slopend werk aangemerkt.

### *Apparatuur en machines*

De Vragenlijst werkdruk legt 'Apparatuur en machines' uit als alle middelen die in het werk worden gebruikt, zoals communicatiemiddelen, computers, elektrische apparaten en handgereedschap. Slecht functionerende arbeidsmiddelen kunnen stressverschijnselen veroorzaken. Er ontstaat stress als mensen door slecht functionerende apparaten niet kunnen voldoen aan de eisen die de omgeving stelt en er geen mogelijkheden zijn om de problemen op te lossen (Gaillard, 1992).

### *Contacten*

De Vragenlijst werkdruk legt contacten uit als de interactie met collega's, leidinggevende en derden. Het gaat niet zozeer om de mogelijkheid om een praatje te kunnen maken maar om functionele contacten, zoals de mogelijkheid om elkaar te kunnen helpen, elkaar te ondersteunen. Ook de mate waarin hulp wordt gegeven (elkaar assisteren), het samenwerken tussen collega's onderling, en met de leidinggevende zijn vormen van sociale ondersteuning.

Slechte en onvoldoende contacten tussen mensen op het werk kan stress veroorzaken doordat de ene partij de ander dwarsboomt of ergert (Keijsers, 1990). Hierdoor ontstaan conflicten over van alles en nog wat. Ze brengen ook bij de partijen (individueel) spanning te weeg die gepaard gaat met negatieve emoties zoals: irritatie en zich bedreigd of angstig voelen (Buunk & De Wolff, 1992). Het gebrek aan informatie kan uiteindelijk leiden tot stress omdat de werknemer niet aan de gestelde verwachtingen kan voldoen of omdat hij niet weet wat er van hem verwacht wordt (Buunk & De Wolff, 1990).

### *Ingrijpende gebeurtenissen*

De Vragenlijst werkdruk omschrijft ingrijpende gebeurtenissen als onheus gedrag, agressie & geweld, ongewenste omgangsvormen (pesten op het werk en seksuele intimidatie) en het omgaan met teleurstelling en verdriet.

Ingrijpende gebeurtenissen zoals agressie, geweld, bedreiging van de eigen integriteit en de confrontatie met teleurstelling en verdriet van anderen kunnen gepaard gaan met negatieve emoties zoals intense angst en/of afgrijzen (Van der Ploeg, 1997).

### *Hoeveelheid werk*

De Vragenlijst werkdruk geeft aan dat de hoeveelheid werk betrekking heeft op het werkaanbod. Aspecten die hierbij een rol spelen zijn: de aanwezigheid van pieken en dalen in het werk; of er wel of geen verstoringen in het werk zijn; eventuele spoedklussen; verdeling van taken en wel of geen achterstanden in de planning.

Bij een te laag of te onregelmatig werkaanbod gaat de werknemer zich vervelen en irriteren (Gaillard, 1992). Van de andere kant leidt te veel werk ook tot stress. Zo nu en dan geconfronteerd worden met te veel of te weinig werk is geen probleem. Zo lang de werknemer de confrontatie met te veel of te weinig werk maar niet als bedreigend beoordeeld. Maar wanneer de werknemer de situatie als bedreigend gaat beoordelen dan kan dit leiden tot werkstress (Gaillard, 1992).

### *Zwaarte van het werk*

De Vragenlijst werkdruk omschrijft de (mentale) zwaarte van het werk als het voortdurend op de tenen moeten lopen en voortdurend blijven opletten. Bij thuiskomst geen gezeur kunnen dulden. Na het werk geen puf meer hebben om iets anders op te pakken.

De zwaarte van het werk is een vorm van mentale belasting die mentale inspanning kost. Mentale inspanning hoeft niet tot stressverschijnselen te leiden. Wanneer de werknemer met het werk wil

stoppen omdat hij niet meer kan, maar de mogelijkheid hiertoe ontbreekt dan ontstaat werkstress (Meijman, 2002).

### *Werktempo*

De Vragenlijst werkdruk geeft aan dat het werktempo betrekking heeft op de snelheid van werken in mentale zin. Aspecten die hierbij een rol spelen zijn: rennen en stilstaan, snelheid van handelen en voortdurend de aandacht bij het werk moeten houden om het werk op tijd af te kunnen krijgen. Het werktempo hangt sterk samen met de hoeveelheid werk, samen vormen ze het begrip werkdruk.

Mulder en Mulder (1992) geven aan dat taken waarin op basis van de binnenkomende gegevens snel beslissingen moeten worden genomen een groot beroep doen op het werkgeheugen. Dergelijke mentale taken zijn door de zeer beperkte capaciteit van het werkgeheugen zeer belastend. Van de andere kant geven zij ook aan dat onderbelasting ook tot problemen kan leiden omdat de aandacht verslapt. Zowel onder- als overbelasting zijn werkdrukbronnen die tot stress kunnen leiden. Om een mentale taak goed te kunnen uitvoeren moet er inspanning worden geleverd. In aansluiting op de zwaarte van het werk ontstaat er stress als de werknemer niet meer kan en wil maar toch moet doorgaan.

### *Afwijkende werktijden*

Onder afwijkende werktijden verstaat de Vragenlijst werkdruk het werken in ploegdienst, 's avonds, 's nachts of in het weekend. De biologische activiteiten van het lichaam zijn namelijk ingesteld om 's nachts te slapen en overdag te werken. Door 's nachts te werken wordt het natuurlijke ritme verstoord en moet de werknemer zich verzetten tegen slaap. Dit kost extra inspanning en het individu raakt hierdoor sneller vermoeid (Jansen, 2003). Van Limborg (1995) beschrijft dat werknemers die 's nacht werken minder goed tegen werkdruk bestand zijn. Bij gelijke prestaties ervaren werknemers tijdens nachtdienst sneller stress dan overdag. Het werken op afwijkende tijden is meer mentaal belastend omdat de energetische toestand niet optimaal is voor de situatie. Als de werknemer afwijkende werktijden als een bedreiging gaat ervaren dan leidt dat tot een verstoring van de energieregulatie wat kan leiden tot negatieve stressreacties (Gaillard, 1992).

Het werken op tijdstippen zoals 's avonds en in het weekend geeft geen of minder mogelijkheden tot avond- en weekendrecreatie. Het niet kunnen deelnemen aan activiteiten in de privésituatie kan bij de werknemer zelf of in interactie met de omgeving spanning en conflicten veroorzaken die op zichzelf stresserend zijn (Buunk en Kleber, 1990).

### *Pauze en/of snipperdagen*

Onder pauze verstaat de Vragenlijst werkdruk de rustmomenten die tijdens de werkdag zijn ingepland en met snipperdagen worden de dagen bedoeld waarop de werknemer vrij kan nemen. Het niet kunnen opnemen van pauzes en snipperdagen kan tot stress leiden.

Meijman en Dormolen (1992) rapporteren dat rijexamenatoren die geen 'vrije' momenten hebben tussen de examens een toestand van aanhoudende activatie ontwikkelen. De ochtend daarop rapporteren zij verhoogde gevoelens van spanning en irritatie. Wanneer de pauze er bij inschiet door

verplichtingen vanuit de werksituatie kan dit stress veroorzaken. In dat geval zijn er conflicterende verwachtingen vanuit de werknemer en de werksituatie die tot stress kunnen leiden (Buunk & Kleber, 1990). Dit speelt ook bij het niet kunnen opnemen van snipperdagen terwijl dit vanuit de thuissituatie wordt gevergd. Peeters en Heiligers (2003) geven aan dat dit kan leiden tot een werk-thuisconflict.

#### *Overwerk*

De Vragenlijst werkdruk omschrijft overwerk als het werken van meer uren dan volgens de individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken. Overwerk is een bijzondere omstandigheid waarop de werknemer mentaal niet altijd is voorbereid. Hierdoor is de energetische toestand niet afgestemd op eventuele cognitieve en fysieke activiteiten (Gaillard, 1992). Als overwerk als bedreigend wordt ervaren dan kan dit tot stress leiden. Daarnaast kan ook stress ontstaan doordat de wensen vanuit de privésituatie kunnen conflicteren met wensen vanuit de werksituatie. Deze tegenstrijdige wensen brengen de werknemer in een rolconflict en ontnemen de werknemer zijn regelmogelijkheden. Ook de eigen behoefte aan recreatie bepaalt of het overwerk wel of niet als stresserend wordt ervaren (Buunk & Kleber, 1990).

### **3 Verwerking, normering en analyse**

De Vragenlijst werkdruk (bijlage 1) is opgebouwd uit zogenaamde duovragen. Elke duovraag bestaat uit twee vragen. Eerst wordt de werknemer gevraagd of hij/zij *in of door het werk* te maken heeft met een bepaald stressverschijnsel. Als dat het geval is, dan wordt doorggevraagd waardoor het stressverschijnsel wordt veroorzaakt. Indien gebruik wordt gemaakt van een digitale versie van de vragenlijst dan kan de werknemer onder de noemer 'andere oorzaak' zelf een oorzaak omschrijven.

#### *Verwerking*

Elk stressverschijnsel heeft vijf antwoordalternatieven: nooit, zelden, soms, vaak en altijd. Conform de risicobeoordelingsmethode van Fine & Kinney wordt aan 'nooit' 0 risicopunten, aan 'zelden' 1 risicopunt, aan 'soms' 2 risicopunten, aan 'vaak' 3 risicopunten en aan 'altijd' 6 risicopunten toegekend. De totale score van de stressverschijnselen is de score voor werkstress. De score per werkdrukbron wordt berekend door het aantal keren dat een werkdrukbron als oorzaak is aangewezen te tellen.

#### *Normering*

Voor de score werkstress zijn twee grenswaarden vastgesteld, namelijk bij 16 en 32 risicopunten. Deze beide grenswaarden zijn het uitgangspunt voor het volgende stoplichtmodel:

- Groen: Bij een score tussen 0 en minder dan 16 risicopunten beleeft de werknemer sporadisch werkstress. De blootstelling is zodanig dat de kans zeer klein is dat hierdoor negatieve gevolgen kunnen ontstaan.



- Oranje: Bij 16 of meer maar minder dan 32 risicopunten ervaart de werknemer regelmatig werkstress. Werknemers met een score tussen 16 – 31 risicopunten hebben gemiddeld bijna 2,75 maal zoveel gezondheidsklachten dan werknemers die 0 – 15 risicopunten scoren.
- Rood: Bij 32 of meer risicopunten ervaart de werknemer structureel werkstress. Werknemers met 32 of meer risicopunten hebben gemiddeld bijna 5,5 maal zoveel gezondheidsklachten dan werknemers die 0 – 15 risicopunten scoren.

#### *Statistische analyse*

Met behulp van de correlatiecoëfficiënten tussen de score voor werkstress en de scores van de werkdrukbronnen kan worden onderzocht welke werkdrukbronnen een collectief karakter hebben. Met behulp van meervoudige (multiple) regressieanalyse kan worden onderzocht wat de effecten zijn van de collectieve werkdrukbronnen op de frequentie van de stressverschijnselen. De afhankelijke variabele is de score werkstress. De onafhankelijke variabelen zijn de scores per werkdrukbron. Om de assumpties voor normaliteit niet te schenden moeten zowel de onafhankelijke als afhankelijke variabelen eerst worden getransformeerd. Het trekken van de derde machtswortel geeft goede resultaten.

## **Bijlage 1: Vragenlijst werkdruk**

## Vragenlijst werkdruk

Geachte heer/mevrouw,

Welkom bij het onderzoek rondom werkdruk. Met behulp van dit onderzoek wordt de werkdruk van u en uw collega's in kaart gebracht. In totaal worden u circa 50 vragen voorgelegd die betrekking hebben op uw werkdruk.

Op basis van uw antwoorden en de antwoorden van uw collega's, is het mogelijk om een betrouwbaar beeld te schetsen van het risico. Hiermee wordt beoordeeld of de juiste en voldoende maatregelen zijn getroffen om werkdruk te voorkomen, te beheersen en de nadelige gevolgen daarvan te beperken. Is dit niet het geval dan zullen aanvullende maatregelen door uw werkgever moeten worden getroffen.

Vooraf is het belangrijk om te weten dat uw gegevens vertrouwelijk worden behandeld. Er wordt uitsluitend op groepsniveau gerapporteerd, individuele gegevens worden niet in de rapportage opgenomen!

Wees eerlijk naar uzelf toe en werk zorgvuldig. Het invullen van de vragen duurt ongeveer 15-20 minuten.

Beantwoord de vragen door het juiste antwoordalternatief (○) zwart te maken, dus zo: ●

We bedanken u alvast voor uw tijd en uw deelname.

De eerste echte vragen staan op pagina 4. Voordat u daaraan begint is een kleine uitleg noodzakelijk. Er worden u 24 vragen over werkdruk voorgelegd die uit twee delen bestaan. Het gaat bij deze vragen steeds om (a) hoe vaak een bepaald verschijnsel zoals irritatie voorkomt en (b) waardoor dat verschijnsel wordt veroorzaakt. Het principe wordt weergegeven in de volgende twee vragen.

a. Ik raak in of door het werk geïrriteerd.

- nooit = minder dan eens per kwartaal (is 'nooit' uw antwoord sla dan vraag b. over)
- zelden = één keer per kwartaal
- soms = maandelijks
- vaak = wekelijks
- altijd = dagelijks

b. Waardoor raakt u geïrriteerd? Kies de belangrijkste oorzaak of oorzaken.

- Bepaalde taken en/of klussen in het werk
- Apparatuur en/of machines waar ik mee werk
- Contacten met collega's
- Contacten met leidinggevende(n)
- Ingrijpende gebeurtenissen
- Hoeveelheid werk
- Zwaarte van het werk
- Werktempo
- Afwijkende werktijden
- Pauze en/of snipperdagen
- Overwerk
- Andere oorzaak op het werk

Het bepalen wat de oorzaken zijn van het verschijnsel kunt u vergemakkelijken door die vraag eerst voor uzelf te beantwoorden. Zoek daarna het best passende antwoord of antwoorden. Op de volgende bladzijde vindt u een toelichting wat onder de verschillende werkdrukbronnen wordt verstaan.

Om het invullen te vergemakkelijken zijn de vragen over werkdruk overzichtelijk in twee tabellen weergegeven. Bij deze vragen beantwoordt u eerst de vraag in de linker kolom (de verschijnselen). Direct daarna geeft u in de tweede kolom aan wat de belangrijkste oorzaak is of oorzaken zijn van het verschijnsel. Als de oorzaak niet vermeld staat kies dan de oorzaak die het beste past. Is dit echt niet mogelijk, kies dan de optie 'Andere oorzaak op het werk'.

Is uw antwoord bij een vraag in de linker kolom 'nooit' ga dan direct door naar de volgende a-vraag. Immers, als het verschijnsel niet bij u voorkomt (antwoord 'nooit') is er ook geen oorzaak.

## **Toelichting oorzaken**

### *Bepaalde taken en klussen*

Het gaat hierbij om de inhoud van uw functie, met andere woorden de klussen en de taken die u in uw functie uitvoert.

### *Apparatuur en/of machines*

U moet hierbij denken aan alle middelen die u in uw werk gebruikt, zoals communicatiemiddelen, computers, elektrische apparaten, machines en handgereedschappen.

### *Contacten met collega's*

Onder contacten met collega's wordt verstaan de interactie die u heeft met uw collega's, het gaat om de contacten die u heeft met alle mensen die ook bij of voor uw werkgever werkzaam zijn maar die geen leidinggevende zijn.

### *Contacten met leidinggevende(n)*

Onder contacten met leidinggevende(n) wordt verstaan de interactie die u heeft met uw leidinggevende(n), het gaat om de contacten die u heeft met uw leidinggevende(n) waar u in uw dagelijks werk mee te maken heeft.

### *Ingrijpende gebeurtenissen*

Bij ingrijpende gebeurtenissen gaat het om aspecten zoals: onheus gedrag, agressie & geweld, ongewenste omgangsvormen (pesten op het werk en seksuele intimidatie) en de confrontatie met verdriet en teleurstelling van anderen.

### *Hoeveelheid werk*

De hoeveelheid werk heeft betrekking op het werkaanbod. Aspecten die hierbij een rol spelen zijn de aanwezigheid van pieken en dalen in het werk, of er wel of geen verstoringen in het werk zijn, eventuele spoedklussen, verdeling van taken en wel of geen achterstanden in de planning.

### *Zwaarte van het werk*

De zwaarte van het werk heeft betrekking op de vraag of het werk inspannend is. Aspecten die bij de zwaarte van het werk een rol spelen zijn: voortdurend op de tenen moeten lopen, steeds moeten blijven opletten. Bij thuiskomst geen gezeur kunnen dulden. Na het werk geen puf meer hebben om iets anders op te pakken.

### *Werktempo*

Het werktempo heeft betrekking op de snelheid van werken. Aspecten die hierbij een rol spelen zijn: rennen en stilstaan, snelheid van handelen en voortdurend de aandacht bij uw werk moeten houden om het werk op tijd af te kunnen krijgen.

#### *Afwijkende werktijden*

Onder afwijkende werktijden wordt verstaan het werken in ploegendienst, 's avonds, 's nachts of in het weekend.

#### *Pauze en/of snipperdagen*

Pauze zijn de dagelijkse ingeplande rustmomenten en snipperdagen de dagen waarop u vrij kunt nemen.

#### *Overwerk*

Overwerk wordt omschreven als het werken van meer uren dan volgens uw individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken. Bent u een parttimer met een arbeidscontract van 24 uur per week maar u werkt soms een extra dag, dan is dat overwerk.

#### *Andere oorzaak op het werk*

Naast deze werkdrukbronnen zijn er wellicht nog andere bronnen in uw werk die een bepaald verschijnsel veroorzaken. Dan kunt u dat aangeven bij het laatste antwoordalternatief.



