

Opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

## **Analyse van de psychosociale arbeidsbelasting in België:**

Samenvatting van 10 jaar onderzoek op basis van de DiOVA-databank

Carissa Vets<sup>1</sup>, Guy Notelaers<sup>2</sup> en Hans De Witte<sup>3</sup>

15 september 2009

---

<sup>1</sup> Carissa Vets is wetenschappelijk medewerkster aan de Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, K.U. Leuven, Tiensestraat 102, B-3000 Leuven; tel. 0032-16-326226; e-mail carissa.vets@psy.kuleuven.be.

<sup>2</sup> Guy Notelaers was medewerker bij DiOVA gedurende de volledige periode waarin de databank werd opgebouwd.

<sup>3</sup> Hans De Witte is hoogleraar arbeidspsychologie aan de Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie (WOPP), Departement Psychologie, K.U. Leuven, Tiensestraat 102, B-3000 Leuven, e-mail: Hans.Dewitte@psy.kuleuven.be.

---

# INHOUDSOPGAVE

---

## INHOUDSOPGAVE

### INLEIDING

### HOOFDSTUK 1: WETGEVING

### HOOFDSTUK 2: VRAGENLIJST BELEVING EN BEOORDELING VAN DE ARBEID

- 2.1. Ontwikkeling
- 2.2. Structuur en inhoud
- 2.3. Psychometrische kwaliteiten
  - 2.3.1. Psychometrisch onderzoek VBBA Nederland
  - 2.3.2. Psychometrisch onderzoek VBBA Vlaanderen
  - 2.3.3. Psychometrisch onderzoek VBBA Wallonië

### HOOFDSTUK 3: BESCHRIJVING DATASET

- 3.1. Historiek van de dataset en de betrokken partners
- 3.2. Beschrijving dataset op het niveau van de organisatie
- 3.3. Afname van de vragenlijst
- 3.4. Beschrijving steekproef op het niveau van de werknemers
- 3.5. Beschrijving van de representativiteit van de dataset

### HOOFDSTUK 4: GLOBALE RESULTATEN

- 4.1. Kwaliteit van de arbeid
  - 4.1.1. Arbeidsinhoud
    - 4.1.1.1. Afwisseling
    - 4.1.1.2. Leermogelijkheden
    - 4.1.1.3. Zelfstandigheid
    - 4.1.1.4. Inspraak
    - 4.1.1.5. Onduidelijkheid
    - 4.1.1.6. Verandering
    - 4.1.1.7. Informatie
    - 4.1.1.8. Problemen
    - 4.1.1.9. Samenvatting
  - 4.1.2. Arbeidsomstandigheden
    - 4.1.2.1. Werktempo en hoeveelheid
    - 4.1.2.2. Emotionele belasting
    - 4.1.2.3. Geestelijke belasting

- 4.1.2.4. Lichamelijke inspanning
    - 4.1.2.5. Samenvatting
  - 4.1.3. Arbeidsvoorwaarden
    - 4.1.3.1. Beloning
    - 4.1.3.2. Loopbaanmogelijkheden
    - 4.1.3.3. Toekomstonzekerheid
    - 4.1.3.4. Samenvatting
  - 4.1.4. Arbeidsverhoudingen
    - 4.1.4.1. Relaties met collega's
    - 4.1.4.2. Relaties met directe leiding
    - 4.1.4.3. Contactmogelijkheden
    - 4.1.4.4. Communicatie
    - 4.1.4.5. Samenvatting
- 4.2. Subjectieve beleving van de werknemer
  - 4.2.1. Welbevinden
    - 4.2.1.1. Plezier in het werk
    - 4.2.1.2. Betrokkenheid bij de organisatie
    - 4.2.1.3. Verandering van baan
    - 4.2.1.4. Samenvatting
  - 4.2.2. Spanning
    - 4.2.2.1. Herstelbehoefte
    - 4.2.2.2. Piekeren
    - 4.2.2.3. Slaapkwaliteit
    - 4.2.2.4. Emotionele reacties
    - 4.2.2.5. Vermoeidheid
    - 4.2.2.6. Samenvatting
- 4.3. Algemeen besluit
- 4.4. Extra: vergelijking met de werkbaarheidsmonitor

## HOOFDSTUK 5: ACCENTVERSCHILLEN BIJ SPECIFIEKE DEELPOPULATIES

- 5.1 Beroepspositie
- 5.2 Opleiding
- 5.3 Leeftijd
- 5.4 Werkregime
- 5.5 Taal

- 5.6 Geslacht
- 5.7 Sector (driedeling)
- 5.8 Sector (tweedeling)
- 5.9 Contracttype
- 5.10 Arbeidstijden
- 5.11 Algemeen besluit

## HOOFDSTUK 6: SAMENHANG TUSSEN DE ARBEIDSSITUATIE EN WELZIJN OP HET WERK

- 6.1 Welbevinden
  - 6.1.1 Plezier in het werk
  - 6.1.2 Organisatiebetrokkenheid
  - 6.1.3 Verandering van baan
- 6.2 Spanning
  - 6.2.1 Herstelbehoefte
  - 6.2.2 Piekeren
  - 6.2.3 Slaapkwaliteit
  - 6.2.4 Emotionele reacties tijdens het werk
  - 6.2.5 Vermoeidheid tijdens het werk
- 6.3 Algemeen besluit

### ALGEMEEN BESLUIT

### BIJLAGEN

- I. Publicatielijst DiOVA-databestand
- II. Correlatietabel van de 27 schalen uit de VBBA
- III. Tabellen op itemniveau
- IV. Boxplots

---

## INLEIDING

---

Deze rapportering komt tegemoet aan de onderzoeksopdracht die werd uitbesteed door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) betreffende de wetenschappelijke valorisatie van de DiOVA-databank. De onderzoeksopdracht beoogt twee doelstellingen. Ten eerste wenst FOD WASO de DiOVA-databank publiek toegankelijk te maken. Hiervoor werd een overzichtelijke dataset uitgewerkt (inclusief codeboek), die onderzoekers de mogelijkheid biedt om bijkomende analyses uit te voeren<sup>4</sup>. Ten tweede diende er een wetenschappelijk rapport opgesteld te worden dat de DiOVA-databank belicht vanuit methodologische en inhoudelijke hoek. Onderstaand rapport<sup>5</sup> komt aan deze wens tegemoet en bevat aldus de kernresultaten die met de DiOVA-databank werden beantwoord. Er werd tevens een synthesedocument uitgewerkt dat een beknopte en meer gebruiksvriendelijke weergave vormt van dit omvangrijke onderzoeksrapport<sup>6</sup>. Alle publicaties die in het verleden op basis van de DiOVA-databank tot stand kwamen, worden weergegeven in Bijlage I.

DiOVA (Directie voor het Onderzoek van de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden) verzamelde tussen 1999 en 2007 gegevens over de arbeidskwaliteit en het welzijn op het werk bij 44.531 Belgische werknemers. Aanleiding voor deze dataverzameling vormde de introductie van het begrip psychosociale arbeidsbelasting in de arbeidswetgeving sinds 1996. Hoofdstuk 1 gaat dieper in op het wetgevende kader waarin de dataverzameling zijn oorsprong vindt. De gegevens werden verzameld met behulp van de Vragenlijst voor de Beleving en de Beoordeling van de Arbeid (VBBA). De VBBA is een gevalideerde vragenlijst, die twee aspecten van de arbeid in kaart brengt: de diverse kenmerken van de arbeidssituatie (indeelbaar in de 4 A's) en het welzijn op het werk (welbevinden en spanning). Hoofdstuk 2 bespreekt uitvoerig de ontwikkeling en de structuur van de vragenlijst. Er wordt tevens ingegaan op het psychometrisch onderzoek waarin de betrouwbaarheid en de validiteit van de vragenlijst wordt toegelicht. Na deze twee inleidende hoofdstukken, wordt er in hoofdstuk 3 verder ingegaan op de kern van dit verhaal, namelijk de dataset. We schetsen de

---

<sup>4</sup> De dataset en het codeboek kunnen opgevraagd worden bij Alain Piette. Alain Piette is verantwoordelijke voor DiOVA; Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel; +32 (0) 2 233 46 28; alain.piette@emploi.belgique.be.

<sup>5</sup> Met dank aan Hugo D' hertefelt die ons bijkomende informatie gegeven heeft over de historiek van de dataverzameling.

<sup>6</sup> Vets, C., De Witte, H. & Notelaers, G. (2009). *Werkenmerken en het welzijn van Belgische werknemers gedurende het laatste decennium*. Intern document, Directie voor het onderzoek van de verbetering van de Arbeidsomstandigheden, Brussel. Dit document kan opgevraagd worden bij Alain Piette; Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel; +32 (0) 2 233 46 28; alain.piette@emploi.belgique.be.

historiek van de dataset en de samenwerkingsverbanden waaruit het bestond. We bespreken de dataset zowel op micro- (werknemer) als macroniveau (organisatie) en zullen tevens uitspraken doen over de representativiteit van de steekproef voor de Belgische werknemerspopulatie. Hoofdstuk 4 bevat de eerste globale resultaten. We proberen een antwoord te formuleren op twee vragen: (1) ‘Hoe is het gesteld met de arbeidskwaliteit van de werkende Belg?’ en (2) ‘Hoe is het gesteld met het welzijn op het werk in België?’. Als bijkomend element zullen deze globale resultaten vergeleken worden met de gegevens van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Dit hoofdstuk vormt echter slechts een ruwe schets, het vertrekpunt voor meer gediversifieerde analyses. In hoofdstuk 5 zullen we deze globale resultaten wat trachten te nuanceren in functie van de achtergrondkenmerken van het individu (taal, geslacht, leeftijd, opleiding, beroepspositie, arbeidstijden, contracttype en werkregime) en de organisatie (sector). In eerste instantie onderzoeken we welke achtergrondkenmerken vooral van belang zijn in de voorspelling van de arbeidskwaliteit en het welzijn op het werk. In tweede instantie bespreken we binnen elk achtergrondkenmerk de verschillende deelpopulaties. Tot slot gaan we in hoofdstuk 6 na op welke wijze de kenmerken van de arbeidssituatie samenhangen met de verschillende welzijnsaspecten. Welke werkkenmerken zorgen ervoor dat Belgen hun werk als prettig beleven, en welke kenmerken maken dat we spanningen en stress ervaren?

---

## HOOFDSTUK 1 WETGEVING

---

De wet van 4 augustus 1996 over het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk, introduceert het begrip psychosociale arbeidsbelasting in de arbeidswetgeving. Deze wet vormde de basis van een grondige hervorming van de wetgeving over veiligheid en gezondheid op het werk. Psychosociale arbeidsbelasting vormt één van de zeven welzijnsaspecten in de wet van 1996<sup>7</sup>. Een duidelijke omschrijving of definiëring van het begrip ‘psychosociale arbeidsbelasting’ ontbreekt echter. Dit is eveneens het geval voor de overige zes welzijnsaspecten. Een belangrijke vernieuwing sinds de welzijnswet betreft het idee dat preventie gestoeld dient te zijn op een systeembenadering. Deze systeembenadering veronderstelt dat de volgende elementen worden geïntegreerd: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale relaties en omgevingsfactoren. Men is ervan overtuigd dat pure symptoombestrijding en louter technische maatregelen niet meer voldoende zijn. Dit vormt een radicale breuk met de ‘oude stijl’ van preventie waarbij men dacht risico’s buiten de onderneming te kunnen houden door controle, inspectie en materiële maatregelen. Interventies van psychosociale aard of met betrekking tot de organisatie van de arbeid kwamen praktisch niet aan bod in het preventiebeleid dat door de overheid werd gehanteerd. De welzijnswet van 1996 vormt dan ook een sleutelmoment omtrent deze materie. Men kan drie vormen van preventiemaatregelen onderscheiden naar volgorde van belangrijkheid. Primaire preventie heeft betrekking op het voorkomen van het risico. Secundaire preventie verwijst naar het voorkomen van schade. Tertiaire preventie heeft betrekking op het beperken van schade. Bovendien is het zo dat in de welzijnswetgeving collectieve bescherming voorrang krijgt op individuele bescherming.

Op 27 maart 1998 is een reeks uitvoeringsbesluiten bij de welzijnswet van 1996 uitgevaardigd. Eén ervan heeft betrekking op het ‘dynamische risicobeheersingsstelsel’. In overeenstemming met de systeembenadering is het feit dat preventie geen eenmalige zaak is maar een structurele, planmatige en permanente aanpak vergt. Dit noemt men het dynamische risicobeheersingsstelsel. Psychosociale arbeidsbelasting is slechts één domein waarop het

---

<sup>7</sup> De wet van 1996 definieert welzijn op het werk aan de hand van de volgende zeven factoren: (1) de arbeidsveiligheid, (2) de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, (3) de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk (in 2007 werd bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk hieraan toegevoegd), (4) de ergonomie, (5) de arbeidshygiëne, (6) de verfraaiing van de werkplaatsen, (7) de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten (1) tot (6).

dynamische risicobeheersingsysteem betrekking heeft. Hiernaast moet ook aandacht geschonken worden aan de overige zes welzijnsaspecten uit de wet van 1996 en hun onderlinge wisselwerking. De kern van het dynamische risicobeheersingsysteem en de basis voor preventie is de risicoanalyse die uitgevoerd wordt in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur. Deze risicoanalyse moet idealiter gebeuren op drie niveaus: het niveau van de organisatie, het niveau van elke groep van werkposten of functies en het niveau van het individu. De risicoanalyse moet uiteindelijk leiden tot een globaal preventieplan voor een periode van vijf jaar. Hierin moet aandacht besteed worden aan preventieactiviteiten die zullen ondernomen worden, rekening houdend met de grootte van de onderneming en de aard van de risico's verbonden aan de activiteiten van de onderneming. Op basis van dit globale preventieplan moet tevens een jaarlijks actieplan opgesteld worden .

In 1999 hebben de werkgevers- en werknemersorganisaties uit de privé-sector een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO nr.72) afgesloten over stressbeleid in ondernemingen<sup>8</sup>. Deze CAO levert een belangrijke inhoudelijke bijdrage omdat het potentiële bronnen voor stressrisico's benoemt: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (de zogenaamde 4 A's). Dit komt overeen met de vier grote deelgebieden die de kwaliteit van de arbeid bepalen. Bovendien wordt er in deze CAO nogmaals specifiek verwezen naar het preventiebeginsel dat een prominente plaats inneemt in de welzijnswet van 1996. Het idee wordt geopperd dat risicoanalyse (dat de basis vormt voor preventie) bijvoorbeeld kan gebeuren aan de hand van een bevraging onder de werknemers. Dit is een eerste voorzichtige verwijzing naar 'de vragenlijst' (vb. VBBA) als mogelijk onderzoeksinstrument voor psychosociale risicoanalyse.

In 2002 heeft men de welzijnswet van 1996 uitgebreid met een hoofdstuk over ongewenst gedrag op het werk. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen drie vormen van ongewenst gedrag: geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Na een grondige evaluatie van de anti-pestwet, heeft men in 2007 een nieuwe wetswijziging gestemd waarbij het ongewenste gedrag op het werk als een bijzonder aspect van

---

<sup>8</sup> In CAO nr.72 wordt stress als volgt gedefinieerd:

*"«door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hun vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen»".*



psychosociale arbeidsbelasting wordt beschouwd. Er wordt dus niet langer een onderscheid gemaakt tussen psychosociale arbeidsbelasting enerzijds en ongewenst gedrag op het werk anderzijds. Het ongewenste of grensoverschrijdende gedrag vormt nu een onderdeel van de psychosociale arbeidsbelasting veroorzaakt door het werk. In het Koninklijk Besluit van 2007 wordt tevens het concept psychosociale arbeidsbelasting voor het eerst, hoewel vrij vaag, omschreven<sup>9</sup>. Bovendien wordt de opdracht voor psychosociale risicoanalyse nog specifiek geformuleerd. Er wordt enerzijds verwezen naar een aantal situaties die aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van psychosociale arbeidsbelasting, namelijk stress, conflicten, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Anderzijds dient de risicoanalyse rekening te houden met de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (4A's).

Op basis van dit voorgaande kunnen we besluiten dat er in toenemende mate aandacht bestaat voor de nadelige effecten van psychosociale factoren op het werk. Maar deze veranderende regelgeving vormt slechts de eerste stap in het ontwikkelen van een gedegen preventiebeleid.

---

<sup>9</sup> Definiëring van psychosociale arbeidsbelasting in Koninklijk Besluit van 2007: *“elke belasting van psychosociale aard die haar oorsprong vindt in de uitvoering van het werk of die voortkomt naar aanleiding van de uitvoering van het werk, die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of psychische gezondheid van de persoon.”*

---

## HOOFDSTUK 2

### VRAGENLIJST BELEVING EN BEOORDELING VAN DE ARBEID

---

#### 2.1. Ontwikkeling

De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) is in Nederland ontwikkeld door Marc van Veldhoven en Theo Meijman (1994). Deze vragenlijst is het resultaat van de samenwerking tussen de Rijksuniversiteit Groningen, het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden, de Universiteit van Amsterdam en de Arbodienst West-Brabant te Breda. Het vertrekpunt voor de ontwikkeling van de VBBA vormde een analyse van 50 bestaande, internationale meetinstrumenten op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. In deze 50 meetinstrumenten werd gezocht naar die begrippen die binnen het vakgebied de grootste gemene deler vormden voor psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Deze grootste gemene deler bleek goed aan te sluiten bij theoretische modellen uit de belasting-belastbaarheidstraditie, zoals het herziene model belasting-belastbaarheid (Van Dijk, Van Dormolen, Kompier & Meijman, 1990) en het model belasting-herstel (Meijman, 1989). In deze modellen wordt stress gezien als het resultaat van een discrepantie tussen de eisen van het werk en het vermogen van de werknemer om aan deze eisen te voldoen. Op het moment dat de eisen van het werk (de belasting) het vermogen van de werknemer (de belastbaarheid) te boven gaan, ontstaan er problemen. De samengestelde vragenlijst bleek eveneens goed aan te sluiten bij het demands-control-support-model van Karasek en Theorell (1990).

De vragenlijst bestaat voor een groot deel uit zogenaamde schalen: verschillende bij elkaar horende vragen die samen een probleemgebied bestrijken. Zo wordt in één schaal meerdere keren, vanuit verschillende invalshoeken, naar hetzelfde onderwerp gevraagd. Daarnaast zijn in de VBBA ook een aantal losse, maar wel relevante vragen opgenomen. Voor het grootste gedeelte heeft men beroep gedaan op bestaande schalen. Waar die niet te vinden waren, werden nieuwe items geformuleerd. Het gros van de items werd ontleend aan een vragenlijst die in de loop der tijd was ontwikkeld bij het Studiecentrum Arbeid en Gezondheid van de Universiteit van Amsterdam. Deze lijst bevatte onder andere volledige vertalingen van de belangrijkste schalen uit de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985). De schaal 'emotionele reacties tijdens het werk' uit de VBBA is een aanpassing van de schaal 'job-related affective well-being' van Warr (1990). Daarnaast zijn twee schalen opgenomen op grond van inhoudelijke relevantie en technische schaalkwaliteit. Dit zijn de 'Groningse Slaap-

Kwaliteit Schaal' (GKS) (Mulder-Hajonides van der Meulen, Wijberg, Hollanders, DeDiana & Hoofdakker, 1980; Meijman, De Vries-Griever, De Vries & Kampman, 1985) en de 'Schaal Ervaren Belasting' (SEB) (Meijman, 1991).

## 2.2. Structuur en inhoud

De VBBA is een uitgebreide vragenlijst met schalen en losse vragen. De volledige versie van de vragenlijst wordt aangeduid met de term VBBA-Uitgebreid. Deze vragenlijst omvat 201 vragen verdeeld over 27 schalen met 42 aanvullende losse vragen. Vanwege de omvang van de volledige VBBA is gezocht naar een meer gebruiksvriendelijke vorm. Dit heeft ertoe geleid dat er een kortere versie is gemaakt, die in het vervolg wordt aangeduid met de term Kern-VBBA. De Kern-VBBA bestaat uit 108 vragen verdeeld over 14 schalen. Gebruikers van de VBBA kunnen de Kern-VBBA aanvullen met schalen en/of losse vragen uit de VBBA-Uitgebreid. Ook kunnen gebruikers van de VBBA eigen vragen of een andere vragenlijst aan het instrument toevoegen.

De structuur van de VBBA is opgebouwd uit vijf thema's (ook wel dimensies genoemd): kenmerken van het werk, werkorganisatie en relaties op het werk, arbeidsvoorwaarden, welbevinden en spanning. De eerste drie thema's vormen de oorzaken van (on)welzijn op het werk. Het vormt de psychosociale belasting van de arbeidssituatie. De laatste twee thema's vormen de gevolgen voor het individu. Binnen de vijf thema's worden verschillende schalen onderscheiden. De schalen staan allen voor één afgebakend probleemgebied. Deze schalen bestaan weer uit verschillende vragen (items). Voor een overzicht van de structuur van de Kern-VBBA en de VBBA-Uitgebreid: zie Figuur 2.1.

De **oorzaken** van (on)welzijn op het werk (Figuur 2.1) worden stressoren genoemd. Stressoren hebben betrekking op de belastende aspecten van het werk op zich: ze verwijzen naar de objectieve kenmerken van het werk die eigen zijn aan de functie die de werknemer uitvoert. Als het werk meer van dergelijke factoren bevat, dan wordt het als meer belastend beschouwd. In de VBBA kunnen we drie groepen van oorzaken onderscheiden.

Kenmerken van het werk worden in de VBBA gemeten aan de hand van zeven verschillende schalen. *Werktempo en hoeveelheid* meet of men veel werk moet doen en snel moet werken. *Emotionele belasting* peilt naar de mate waarin het werk je emotioneel raakt, bv. omdat men

in emotioneel zware en aangrijpende situaties terecht komt. *Lichamelijke inspanning* inventariseert de fysieke belasting, bv. lichamenlijk inspannend werk. *Afwisseling* meet de mate waarin het werk boeiend en aantrekkelijk is en aansluit bij wat de werknemer wil en kan. *Leermogelijkheden* meet of het werk mogelijkheden biedt tot zelfrealisatie en groei. *Zelfstandigheid in het werk* meet of de werknemer het werk (zowel vormelijk als inhoudelijk) zelf kan organiseren en plannen. *Geestelijke belasting* peilt naar de mate waarin het werk volgehouden aandacht en concentratie vergt.

Werkorganisatie en relaties op het werk wordt geïnterviewd aan de hand van negen schalen. *Inspraak* slaat op de mate waarin de werknemer invloed kan uitoefenen op de inhoud van zijn/haar werk, de omstandigheden waarin gewerkt wordt, en op beslissingen die op een hoger niveau worden genomen. De schalen *relaties met collega's* en *relaties met directe leiding* peilen naar de kwaliteit van de relatie met de collega's en de directe leiding. Bieden ze bv. steun en gaan ze op een prettige wijze met elkaar om? De schaal *problemen met het werk* meet rolconflicten: krijgt men tegenstrijdige opdrachten, waardoor er conflicten met collega's en leidinggevendenden ontstaan? *Onduidelijkheid over het werk*: deze schaal meet in welke mate er sprake is van rolambiguïteit. Is het voor de werknemer bv. duidelijk wat zijn/haar taken precies inhouden en wat men precies van hem/haar verwacht? *Verandering in het werk*: werden er veranderingen in het werk aangekondigd en vormt de invoering ervan een probleem voor de werknemer? *Informatie*: krijgt men voldoende informatie over het doel en de resultaten van het werk? Deze schaal meet ondermeer of men over het werk voldoende feedback krijgt. *Communicatie* inventariseert of werknemers voldoende informatie krijgen over de gang van zaken in het bedrijf. De schaal *contactmogelijkheden* peilt naar de mogelijkheid om in contact te komen met collega's tijdens het werk.

Drie schalen worden gebruikt om de arbeidsvoorwaarden in kaart te brengen. *Toekomstzekerheid* peilt naar de behoefte aan zekerheid over het behoud van de baan en de functie. *Beloning* peilt naar de mate waarin de werknemer zijn/haar loon evalueert: verdient men genoeg in vergelijking tot anderen? *Loopbaanmogelijkheden* meet in welke mate de huidige job voldoende opleidings- en loopbaanmogelijkheden biedt.

Tegenover deze 'stressoren' in de arbeidssituatie staan de **gevolgen** (Figuur 2.1) ervan voor de individuele werknemer: de stressreacties (ook wel 'strains' genoemd). Wanneer een specifieke arbeidssituatie belastend is, dan uit zich dit in een verlaging van het welzijn van de werknemer die dit werk uitvoert. In de VBBA kunnen we twee groepen van gevolgen onderscheiden.

Welbevinden wordt in kaart gebracht aan de hand van drie schalen. De schaal *plezier in het werk* gaat na in welke mate men plezier beleeft aan het werk. *Betrokkenheid bij de organisatie* peilt naar de mate waarin men zich identificeert met de organisatie. De schaal *verandering van baan* meet ten slotte de intentie van de werknemer om van baan te veranderen.

Spanning wordt geoperationaliseerd met vijf schalen. *Herstelbehoefte* gaat na in hoeverre men na een werkperiode nog energie over heeft, of is men echt uitgeput? Hoe lang duurt het voor men zich weer helemaal hersteld voelt? *Piekeren* meet of men buiten de werkuren nog bezorgd is over het werk. De schaal *emotionele reacties tijdens het werk* meet uiteenlopende negatieve emotionele reacties, zoals zich nerveus, gejaagd en somber voelen tijdens het uitvoeren van werk. De schaal *vermoeidheid tijdens het werk* meet diverse uitingen van vermoeidheid tijdens het werk (bv. moeilijk kunnen concentreren). De schaal *slaapkwaliteit* meet de kwaliteit van de slaap: slaapt men goed of niet?

THEMA	SCHAAL	# ITEMS	UITGEBREID	KERN	
<b>OORZAKEN</b>					
<b>kenmerken van het werk</b>	werktempo en hoeveelheid	11	X	X	
	emotionele belasting	7	X	X	
	lichamelijke inspanning	7	X	X	
	afwisseling	6	X	X	
	leermogelijkheden	4	X	X	
	zelfstandigheid in het werk	11	X	X	
	geestelijke belasting	7	X		
<b>werkorganisatie en relaties op het werk</b>	inspraak	8	X	X	
	relaties met collega's	9	X	X	
	relaties met directe leiding	9	X	X	
	problemen met het werk	6	X		
	onduidelijkheid over het werk	5	X		
	verandering in het werk	5	X		
	informatie	7	X		
	communicatie	4	X		
<b>arbeidsvoorwaarden</b>	contactmogelijkheden	4	X		
	toekomstonzekerheid	4	X	X	
	beloning	5	X		
<b>GEVOLGEN</b>	loopbaanmogelijkheden	4	X		
	<b>welbevinden</b>	plezier in het werk	9	X	X
		betrokkenheid bij de organisatie	8	X	X
		verandering van baan	4	X	
	<b>spanning</b>	herstelbehoefte	11	X	X
piekeren		4	X	X	
emotionele reacties tijdens het werk		12	X		
vermoeidheid tijdens het werk		16	X		
slaapkwaliteit		14	X		

Figuur 2.1. Structuur van de VBBA.

In Vlaanderen wordt een alternatieve indeling aangewend om de VBBA voor te stellen (Figuur 2.2) (Notelaers & De Witte, 2004). Deze alternatieve indeling doet echter niks af aan de praktische bruikbaarheid van het meetinstrument.

Ten aanzien van de **oorzaken** van (on)welzijn op het werk wordt een onderscheid gemaakt tussen vier dimensies (de zogenaamde vier A's) in plaats van de drie bovenvernoemde. Deze indeling sluit aan bij CAO nr. 72 betreffende het stressbeleid in ondernemingen (zie Hoofdstuk 1: wetgeving). De *arbeidsinhoud* verwijst naar de concrete taken die worden uitgevoerd: de aard en het niveau van het werk en de wijze waarop de arbeidstaken worden verricht. Voorbeelden hiervan zijn de complexiteit van het werk, de mate waarin men autonoom kan werken, en de mate waarin het werk toelaat om de eigen vaardigheden te benutten. De *arbeidsomstandigheden* verwijzen naar de fysieke omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd. Voorbeelden zijn lawaai, verlichting en de aanwezigheid van gevaar in het werk. Ook de werkdruk kan hiertoe gerekend worden. Centraal staat de mate waarin de werknemer lichamelijk, geestelijk en emotioneel belast wordt door het werk. De *arbeidsvoorwaarden* verwijzen naar de afspraken tussen de werkgever en werknemer over de condities waaronder het werk wordt verricht. Deze worden meestal ook contractueel vastgelegd. Men onderscheidt drie soorten arbeidsvoorwaarden: primaire (verloning), secundaire (werktijden en verlofregeling) en tertiaire (opleidings- en carrièremogelijkheden) arbeidsvoorwaarden. De *arbeidsverhoudingen* hebben betrekking op de sociale verhoudingen in het bedrijf: de (formele en informele) relatie of omgang met chef en collega's (de 'sociale' arbeidsverhoudingen).

Wat betreft de **gevolgen**, wordt dezelfde indeling gehanteerd als degene die hierboven aan bod kwam. Men maakt aldus een onderscheid tussen spanning en welbevinden.



Tussen haakjes de benaming van Evers (1995)

*Figuur 2.2. Structuur van de VBBA alternatieve indeling.*

### 2.3. Psychometrische kwaliteiten

Vragenlijsten peilen naar onderliggende dimensies in de subjectieve beleving van mensen. Als meetinstrument moeten ze voldoen aan specifieke psychometrische eisen. Ten aanzien van de VBBA bespreken we de twee voornaamste, namelijk betrouwbaarheid en validiteit.

#### **Betrouwbaarheid**

Betrouwbaarheid verwijst naar de mate waarin een instrument in gelijke omstandigheden, hetzelfde meet op verschillende tijdstippen. In vragenlijstonderzoek wordt meestal de interne consistentie van de vragenlijst nagegaan wanneer men betrouwbaarheid tracht te meten. Dit levert een maat op voor de samenhang tussen de antwoorden op de vragen die samen een cluster (schaal) vormen. Een veel gebruikte statistische maat om de interne consistentie van vragenlijsten te meten is de *Cronbachs alpha*. Die levert een cijfer op tussen 0 en 1. Hoe dichterbij 1 de waarde ligt, hoe groter de betrouwbaarheid. Een waarde vanaf 0.65 wordt in sociaal onderzoek als een redelijke graad van betrouwbaarheid beschouwd (Veldhuijzen, Goldebeld & Sanders, 1993).

Sommige onderzoekers stellen dat Cronbachs alpha geen betrouwbaarheid meet in de strikte zin van het woord. Ze stellen dat deze maat weergeeft hoe homogeen een set vragen is. Hoe homogeen of unidimensioneel factoren zijn kan ook aan de hand van *Loevinger H* worden weergegeven. Loevinger H kan berekend worden aan de hand van een Mokkenanalyse. Mokkenanalyse gaat uit van een (niet parametrisch) 'item respons model'. Het veronderstelt dat er een onderliggende dimensie bestaat waarop items kunnen worden geordend (Mokken, 1970). Algemeen wordt aanvaard dat een Loevinger H lager dan 0.3 duidt op een niet homogene set of een méérdimensioneel construct. Wanneer Loevinger H tussen 0.3 en 0.4 ligt, hebben we de benedengrens van unidimensionaliteit bereikt. Wanneer deze maat tussen 0.4 en 0.5 ligt, hebben we een goede homogene batterij van vragen opgesteld en wanneer deze boven 0.5 ligt dan hebben we een sterke lijst van vragen opgesteld.

#### **Validiteit**

Hier gaat het om een inhoudelijk probleem: meet men wat men pretendeert te meten? Vanuit de literatuur kan men verschillende soorten validiteit onderscheiden (Maris, 2006).

*Constructvaliditeit* (begripsvaliditeit) betreft de vraag of de test het psychologische kenmerk (construct) meet dat de test geacht wordt te meten. De meest eenvoudige manier om dit te achterhalen is door te onderzoeken wat de samenhang is met andere tests die hetzelfde of een



nauw verwant kenmerk meten. Bijvoorbeeld, de constructvaliditeit van een nieuwe intelligentietest kan onderzocht worden door de correlaties te berekenen met een aantal bestaande intelligentietests. Het is een teken van constructvaliditeit als deze correlaties hoog zijn. Deze vorm van constructvaliditeit (hoge correlaties met tests die hetzelfde meten) wordt *convergente validiteit* genoemd. De tegenhanger van convergente validiteit is divergente validiteit. *Divergente validiteit* betekent dat een test niet of laag correleert met andere tests die een ongerelateerd, irrelevant construct meten. Bij convergente en divergente validiteit maakt men gebruik van afzonderlijke correlaties. Onderzoek naar constructvaliditeit richt zich soms ook op patronen van correlaties tussen een groot aantal variabelen. In dit geval zal men gebruik maken van factoranalyse.

*Criteriumvaliditeit* betreft de mate waarin de test een bepaalde externe maatstaf, het criterium, kan voorspellen. Hierbij moet 'voorspellen' ruim opgevat worden, in de zin dat de criteriumscores niet noodzakelijk in de toekomst, maar ook in het heden kunnen liggen. Wanneer de criteriumscores in de toekomst liggen, spreken we van *predictieve validiteit*, en wanneer ze in het heden liggen, spreken we van *concurrente validiteit*.

### 2.3.1. Psychometrisch onderzoek VBBA Nederland

#### **Betrouwbaarheid**

De eerste informatie over de schaalqualiteiten van de VBBA-Uitgebreid is afkomstig uit schaalconstructieonderzoek tijdens de ontwikkeling van het meetinstrument (Van Veldhoven, 1993; Van Veldhoven, 1996). In dit onderzoek werd zowel gepeild naar unidimensionaliteit (Loevinger H) als interne consistentie (Cronbachs alpha). Uit de analyses bleek dat alle 27 schalen hoger scoorden dan 0.40 op Loevinger H. Er is dus sprake van unidimensionaliteit. De meeste schalen scoorden goed wat interne consistentie betreft. Alle schalen bereikten een Cronbachs alpha score boven 0.75. Dit wordt beschouwd als een meer dan behoorlijke score in sociaal onderzoek (Veldhuijzen et al., 1993). 22 schalen haalden zelfs een Cronbachs alpha score boven 0.80. Enkel de schalen contactmogelijkheden, communicatie, loopbaanmogelijkheden, plezier in het werk en betrokkenheid bij de organisatie, haalden dit criterium niet.

Op een later tijdstip werd de betrouwbaarheid van de VBBA nogmaals onderzocht bij een landelijke onderzoekspopulatie (Weel & Broersen, 1995). Hierbij werden echter niet alle schalen getest. De resultaten met betrekking tot unidimensionaliteit (Loevinger H) en interne

consistentie (Cronbachs alpha) van de 15 onderzochte VBBA-schalen waren vergelijkbaar met deze van de ontwikkelgroep in het schaalconstructieonderzoek. Alle schalen scoorden minstens 0.40 op Loevinger H en een Cronbachs alpha score van 0.70 of meer.

## **Validiteit**

### *Constructvaliditeit*

Om een goed beeld te krijgen van de kwaliteit van de VBBA is het van belang te onderzoeken in hoeverre de vragenlijst daadwerkelijk de ‘oorzaken’ en ‘gevolgen’ meten. De onderverdeling in dimensies van de VBBA werd daartoe nader bekeken. Met behulp van confirmatorische factoranalyse (Jöreskog & Sörbom, 1993) is onderzocht welke dimensies kunnen worden onderscheiden op basis van de schalen van de VBBA (Van Veldhoven, 1996). Uit de analyses bleek dat de verschillende schalen ondergebracht konden worden bij de verschillende dimensies zoals weergegeven in Figuur 2.1 en dit zowel voor de Kern-VBBA als de uitgebreide VBBA. Deze resultaten leveren evidentie voor de constructvaliditeit van de VBBA. De oorzaken van (on)welzijn op het werk en de gevolgen voor de werknemer worden door de VBBA-schalen kennelijk goed in kaart gebracht.

### *Predictieve validiteit*

In een onderzoek werd nagegaan in hoeverre het mogelijk was om ziekteverzuim te voorspellen op basis van de VBBA (Van Veldhoven, 1996). Uit de analyses bleek dat ziekteverzuim (verzuimfrequentie en verzuimduur) significant kon voorspeld worden op basis van variabelen uit de VBBA. Deze resultaten leveren evidentie voor de predictieve validiteit van de VBBA.

### *Concurrente validiteit*

Van Veldhoven en Meijman (1994) onderzochten op basis van gegevens uit het schaalconstructieonderzoek een aantal relaties tussen VBBA-schalen met persoons- en met functiekenmerken. De bevindingen onderbouwden de concurrente validiteit van de VBBA.

### 2.3.2. Psychometrisch onderzoek VBBA Vlaanderen

In 1999 hebben Notelaers en Van Veldhoven (1999) de psychometrische kwaliteiten van de Kern-VBBA onderzocht voor het Nederlandstalige taalgebied in België. Er werd echter enkel onderzoek gedaan naar de betrouwbaarheid van het meetinstrument, gegevens over de

validiteit ontbreken. Ze voerden een mokkenanalyse uit op 642 ingevulde vragenlijsten uit 7 verschillende bedrijven.

### **Betrouwbaarheid**

Uit de analyses blijkt dat wat unidimensionaliteit betreft, de waarde van 0.40 op Loevinger H overall werd bereikt. De meeste schalen scoren 'medium' ( $0.40 < \text{Loevinger H} < 0.50$ ): werktempo en hoeveelheid, emotionele belasting, lichamelijke inspanning, afwisseling en betrokkenheid bij de organisatie. De overige schalen uit de Kern-VBBA zijn sterke schalen ( $\text{Loevinger H} > 0.50$ ): leermogelijkheden, zelfstandigheid in het werk, relaties met collega's, relaties met directe leiding, inspraak, toekomstzekerheid, plezier in het werk, herstelbehoefte en piekeren. Hoewel er kleine verschillen ten opzichte van de ontwikkelgroep in Nederland werden vastgesteld, kunnen we toch besluiten dat de Vlaamse versie van de Kern-VBBA goed scoort op unidimensionaliteit.

Wat de interne consistentie (Cronbachs alpha) betreft, kunnen we vaststellen dat de Vlaamse Kern-VBBA vrij goed scoort. Bijna alle schalen scoren hoger dan 0.80. Enkel de schalen emotionele belasting, afwisseling, betrokkenheid bij de organisatie en piekeren halen deze waarde niet. Ze scoren echter wel allemaal boven 0.70. Dit wordt in de internationale literatuur als aanvaardbaar geacht voor sociaal onderzoek (Veldhuijzen et al., 1993).

### **Validiteit**

Zoals hierboven aangegeven, bestaat er geen specifiek onderzoek naar de validiteit van de VBBA voor Vlaanderen. We kunnen hier echter wel een beter beeld over vormen indien we ons richten op onderzoek naar de validiteit van de Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH). De SIMPH vormt een sterk verkorte versie van de VBBA bestaande uit 36 vragen verdeeld over 11 schalen. Er werd reeds onderzoek gedaan naar validiteit van de SIMPH in België (Notelaers, De Witte, Van Veldhoven & Vermunt, 2007). Aangezien gegevens over de validiteit van de VBBA voor Vlaanderen ontbreken, kunnen de resultaten van de SIMPH deze lacune in zekere mate opvullen. Er werd evidentie gevonden voor constructvaliditeit (convergente en divergente validiteit).

Op basis van de resultaten van dit onderzoek kunnen we besluiten dat de Kern-VBBA met vergelijkbare schaalkwaliteiten (in vergelijking met Nederland) kan worden toegepast in het Vlaamse taalgebied.

### 2.3.3. Psychometrisch onderzoek VBBA Wallonië

De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid werd vertaald naar het Frans zodat deze ook gebruikt kon worden in Wallonië. In het Franstalige gedeelte van België spreekt men van ‘le questionnaire Vécu du Travail (VT)’. Op deze Waalse versie van de Kern-VBBA is inmiddels ook een psychometrisch onderzoek uitgevoerd (Notelaers & Van Veldhoven, 2001). Hierbij heeft men zowel de betrouwbaarheid als de validiteit onderzocht.

#### **Betrouwbaarheid**

Bij het analyseren van de schalen naar unidimensionaliteit, blijkt dat twee schalen als zwak moeten getypeerd worden ( $0.30 < \text{Loevinger } H < 0.40$ ), namelijk emotionele belasting en betrokkenheid bij de organisatie. De schalen werktempo en hoeveelheid, afwisseling, plezier in het werk en herstelbehoefte, scoren gemiddeld ( $0.40 < \text{Loevinger } H < 0.50$ ). De schalen lichamelijke inspanning, leermogelijkheden, zelfstandigheid in het werk, relaties met collega's, relaties met directe leiding, inspraak, toekomstzekerheid en piekeren behalen een sterke score ( $\text{Loevinger } H > 0.50$ ).

De meeste schalen blijken intern consistent te zijn want behalen een Cronbachs alpha score hoger dan 0.80. Enkel de schalen emotionele belasting, plezier in het werk, betrokkenheid bij de organisatie en piekeren scoren lager. Al wordt hier de grens van 0.65 nog steeds overschreden. Dit wordt door Veldhuijzen et al. (1993) nog steeds als voldoende beschouwd.

#### **Validiteit**

Het psychometrisch onderzoek op de Waalse versie van de Kern-VBBA heeft zich eveneens gericht op drie vormen van validiteit. Men heeft constructvaliditeit, convergente validiteit en divergente validiteit van naderbij onderzocht. De resultaten van deze analyses lagen in het verlengde van de resultaten die verkregen werden aan de hand van het psychometrisch onderzoek voor Nederland.

We kunnen aldus besluiten dat er wel degelijk sprake is van een betrouwbare en valide versie van de Kern-VBBA voor het Franstalige gedeelte van België.

## Referenties

Evers, A. (1995). *Meetinstrumenten voor arbeidsomstandigheden, stress en welzijn*. Lisse: Swets & Zeitlinger, 142 p.

Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (1993). *LISREL VIII: user's reference guide*. Chicago: Scientific Software International.

Karasek, R.A. (1985). *Job Content Instrument: questionnaire and user's guide*. Columbia University.

Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Maris, E. (2006). *Methoden en technieken van onderzoek in de psychologie*. Leuven: Acco.

Meijman, T.F. (1989). Belasting en herstel: een begrippenkader voor het arbeidspsychologisch onderzoek van werkbelasting. In T.F. Meijman (red.), *Mentale belasting en werkstress: een arbeidspsychologische benadering*. Assen/Maastricht: Van Gorcum.

Meijman, T.F. (1991). *Over vermoeidheid*. (dissertatie) Amsterdam: Studiecentrum Arbeid en Gezondheid.

Meijman, T.F., De Vries-Griever, A., De Vries, G.M. & Kampman, R. (1985). *The construction and evaluation of a one-dimensional scale measuring subjective sleep quality*. Rijksuniversiteit Groningen.

Mokken, R. (1970). *A Theory and Procedures of Scale Analysis: With Applications in Political Research*. Den Haag: Mouton.

Mulder-Hajonides van der Meulen, W.R.E.H., Wijberg, J.R., Hollanders, J.J., DeDiana, I. & Hoofdakker, R. (1980). *Measurement of subjective sleep quality*. Fifth European Congress on Sleep Research, Amsterdam.

Notelaers, G. & De Witte, H. (2004). De beleving van de arbeid in België: stand van zaken op basis van de VBBA. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14(3): 161-166.

Notelaers, G., De Witte, H., Van Veldhoven, M. & Vermunt, J.K. (2007). Construction and validation of the Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards. *Médecine du Travail & Ergonomie*, 44(1), 11-18.

Notelaers, G. & Van Veldhoven, M. (1999). *Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen*. Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden (NOVA), Brussel. Working paper.

Notelaers, G. & Van Veldhoven, M. (2001). *Interroger le 'vécu du travail': présentation d'un outil spécifique d'analyse de la charge psychosociale de travail*. Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden (NOVA), Brussel. Working paper.

- Van Dijk, F.J.H., Van Dormolen, M., Kompier, M.A.J. & Meijman, T.F. (1990). Herwaardering model belasting-belastbaarheid. *Tijdschrift Sociale Gezondheidszorg*, 68, 3-10.
- Van Veldhoven, M. (1993). *PBGO-factormodule psychosociale arbeidsbelasting: Tussenrapport I, uitgangspunten en constructie van een itempool*. Amsterdam: NIA.
- Van Veldhoven, M. (1996). *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*. (dissertatie) Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Van Veldhoven M. & Meijman T.F. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*. Amsterdam: NIA.
- Veldhuijzen, N.H., Goldebeld, P. & Sanders, P.F. (1993). Klassieke testtheorie en generaliseerbaarheidstheorie. In: T.J.H.M. Eggen & P.F. Sanders (red.), *Psychometrie in de praktijk*. Arnhem: Cito Instituut voor Toetsontwikkeling.
- Warr, P.B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-219.
- Weel, A.N.H. & Broersen, J.P.J. (1995). *Verslag van het project PAGO-module werkstress*. Amsterdam: SKB.

---

## **HOOFDSTUK 3**

### **BESCHRIJVING DATASET**

---

Bij de bespreking van de dataset onderscheiden we vijf aspecten: (1) historiek van de dataset en de betrokken partners, (2) beschrijving van de dataset op het niveau van de organisatie, (3) afname van de vragenlijst, (4) beschrijving van de dataset op het niveau van de werknemer en (5) bespreking van de representativiteit van de steekproef.

### **3.1. Historiek van de dataset en de betrokken partners**

Het Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden (NOVA), een openbare instelling die beheerd werd door de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, werd op 20 juli 1991 opgericht. De voornaamste opdracht van NOVA had betrekking op het stimuleren van praktijkgericht onderzoek dat bijdraagt tot het oplossen van problemen in bedrijven en instellingen, in het bijzonder op het vlak van de kwaliteit van de arbeid. NOVA is, ten gevolge van een reorganisatie, in 2003 een onderzoekscel geworden binnen de algemene directie (AD) Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Deze reorganisatie ging tevens gepaard met een naamsverandering, NOVA werd sindsdien omgedoopt tot de Directie voor het Onderzoek van de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden (DiOVA). Het onderzoek van DiOVA is centraal georiënteerd op de werkbeleving van de werknemer. Werk kunnen ervaren als een boeiende en valoriserende levensactiviteit is het achterliggende doel van hun specifieke onderzoeksprojecten.

NOVA / DiOVA startte in april 1999 met de opbouw van een gegevensbestand aan de hand van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA). De VBBA stelt ons in staat om psychosociale arbeidsbelasting en werkstress van werknemers in kaart te brengen. In België kwam het meten van psychosociale arbeidsbelasting vooral op de voorgrond naar aanleiding van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Hoofdstuk 1: wetgeving). Deze wet vormde de basis van een grondige hervorming van de wetgeving over veiligheid en gezondheid op het werk.

Bij het verzamelen van de gegevens werkte NOVA / DiOVA nauw samen met Quest Europe vzw<sup>10</sup>. Quest Europe vzw verkreeg in 1997 de gebruikslicentie van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid voor België en Luxemburg en sloot daarop in 1998 een overeenkomst met NOVA / DiOVA. De samenwerking tussen NOVA / DiOVA en Quest Europe vzw beperkte zich niet louter tot het aanleveren en verspreiden van de vragenlijsten. Quest Europe vzw was tevens verantwoordelijk voor de consultancyactiviteiten naar de bedrijven (contacten met organisaties die een meting willen uitvoeren (voortraject) en feedback over auditresultaten (natraject)). NOVA / DiOVA zorgde in eerste instantie voor een aanpassing en validering van de VBBA voor België (Hoofdstuk 2: VBBA). Ze waren ook belast met de verwerking van de ingevulde vragenlijsten (automatische scanning), ze voerden analyses uit op de datasets en verzorgden de rapportering naar de organisaties (standaardrapportering). Daarenboven leverden ze wetenschappelijke ondersteuning en trachtten ze een ruim databestand uit te bouwen. NOVA / DiOVA werkte niet enkel samen met Quest Europe vzw. Er werd ook een verbintenis gesloten met het instituut voor Persoonlijke KwaliteitsZorg (PKZ)<sup>11</sup>. Dit instituut verzorgde praktijksessies voor het gebruik van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid.

### **3.2. Beschrijving dataset op het niveau van de organisatie**

NOVA / DiOVA verzamelde tussen 1999 en 2007 gegevens over 44.531 werknemers (Tabel 3.1). Dit gebeurde op basis van 272 projecten, dit wil zeggen (groepen van) organisaties die een bedrijfsonderzoek naar de beleving van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress hebben laten uitvoeren. 31% van de projecten zijn afkomstig uit de industriële sector, 30% uit de commerciële dienstensector en 39% uit de niet-commerciële dienstensector. De dataverzameling gebeurde met behulp van de Vragenlijst voor de Beleving en de Beoordeling van de Arbeid (VBBA) die schriftelijk werd ingevuld. Bepaalde projecten omvatten meerdere organisaties (vb. een onderzoek uit de textielsector wordt weergegeven als één project (N = 3366) maar omvat meerdere organisaties). Bijgevolg zijn bepaalde projecten / organisaties

---

<sup>10</sup> Quest Europe vzw is een organisatieadviesbureau, gespecialiseerd in het domein van het human resource management. Hun expertise is gelegen in het laten samengaan van economische doelstellingen met de groeiende vraag naar levenskwaliteit van de medewerkers. Aan de hand van al dan niet voorafgaande doorlichting geven zij organisaties (zowel private ondernemingen als overheidsinstellingen) advies en praktische ondersteuning bij het uitwerken van concrete projecten waar mens en onderneming wel bij varen.

<sup>11</sup> Het instituut voor Persoonlijke KwaliteitsZorg staat onder leiding van Ludo Daems. Als gecertificeerd opleidingsinstituut zijn zij actief binnen het domein van HR en dit sinds 1995. Ze begeleiden groepen rond samenwerkingsprocessen en persoonlijke ontwikkeling.



dan ook vrij omvangrijk (in termen van werkgelegenheid). De aanlevering van de gegevens gebeurde hoofdzakelijk op vraag van de organisaties. Dit impliceert het gevaar van (auto)selectie: bedrijven die vragende partij zijn voor een analyse naar de beleving van de arbeid, kunnen een specifieke groep vertegenwoordigen (vb. ze ervaren problemen op het gebied van stress binnen de organisatie). Dit zorgt ervoor dat we in deze studie eventueel een overschatting van stressoren en stressreacties zouden kunnen vaststellen. De resultaten van deze studie geven dan eerder een soort bovengrens aan, waaronder zich wellicht het ‘echte’ stressniveau bevindt (Van Ruysseveldt, De Witte & Janssens, 2002). Al moet deze uitspraak misschien enigszins genuanceerd worden. De laatste jaren hecht men steeds meer belang aan preventie van psychosociale arbeidsbelasting en de gevolgen hiervan voor de werknemer (Hoofdstuk 1: wetgeving). Dit zorgt ervoor dat niet uitsluitend organisaties met ‘problemen’ vragende partij zijn voor het uitvoeren van een bedrijfsenquête, maar tevens ook bedrijven die betrekkelijk weinig moeilijkheden ervaren met deze problematiek. Door de aanvulling van de data doorheen de jaren is er in deze studie dan ook niet noodzakelijk sprake van een overschatting van stressoren en stressreacties, al is dit moeilijk te evalueren. De zelfrapportering van organisaties heeft echter wel tot gevolg dat we niet steeds zicht hebben op de manier waarop vragenlijsten werden afgenomen. Vragenlijsten konden zowel individueel als in groep (klassikaal) worden ingevuld, en zowel thuis als op de werkplek. Het terugzenden van de ingevulde vragenlijsten kon per post (retourenveloppe) gebeuren of via ophaalformules zoals het urnesysteem.

### **3.3. Afname van de vragenlijst**

Uit onderstaande Tabel 3.1 blijkt dat het aantal bevroegde werknemers per jaar sterk varieerde. In 1999 vulden 5735 werknemers een vragenlijst in. Het merendeel waren havenarbeiders (N = 3450). In 2000 werd de vragenlijst (VBBA) door Quest Europe vzw gratis ter beschikking gesteld aan organisaties. Dit zorgde voor een toename in het aantal afgenomen vragenlijsten (N = 7489) en dit in zowel de secundaire (N = 3087), tertiaire (N = 1313) als quartaire (N = 2928) sector. De 9805 werknemers die in 2001 bevroegd werden, waren hoofdzakelijk werknemers uit de textielsector (N = 3366). Dit vormde een onderzoek van de Stichting Technologie Vlaanderen (STV). Er werden eveneens 1705 respondenten bevroegd uit de farmaceutische sector. In 2002 werden er beduidend minder respondenten bevroegd in vergelijking met de afgelopen jaren (N = 4850). Het betrof hoofdzakelijk een

bevraging bij de voedingssector (N = 1443) en centrale en lokale besturen (N = 1373). 2003 vormde een topjaar wat het aantal ingevulde vragenlijsten betreft (N = 10208). Dit werd mede ingegeven door een grootschalige bevraging die georganiseerd werd door Stichting Technologie Vlaanderen bij het onderwijzend personeel van hogescholen (N = 5454). Daarenboven werd een omvangrijke bevraging uitgevoerd in de IT-sector (N = 1159). Na 2003 nam het aantal bevroegde werknemers gestaag af. In 2004 namen 2852 werknemers deel aan een bedrijfsonderzoek. De respondenten waren hoofdzakelijk afkomstig uit de quartaire sector (N = 2058; OCMW, ziekenhuizen, algemene dienstverlening). In 2005 werden er 2231 respondenten bevroegd, 1039 werknemers waren tewerk gesteld in de industriële sector. 2006 en 2007 kunnen duidelijk omschreven worden als eindjaren van de bevraging. De grens van 1000 respondenten werd voor het eerst niet meer bereikt. In 2006 werden er 723 werknemers bevroegd, vooral uit de quartaire sector (N = 564). In 2007 werden er nog slechts 5 organisaties bevroegd (N = 456): vier organisaties uit de rust- en bejaardenzorg (N = 215) en één organisatie die zich bezighield met de productie van papier en karton (N = 241).

Ondanks het feit dat de data verzameld werden doorheen verschillende jaren, lenen deze gegevens zich niet tot het schetsen van evoluties. De reden hiervoor is eenvoudig: ten eerste werd er per jaar geen representatief toevallig staal van werknemers bevroegd. Daardoor verschilt de samenstelling van steekproef tevens doorheen de jaren, waardoor ze niet vergelijkbaar zijn.

Tabel 3.1  
*Jaartal afname vragenlijst*

<b>Jaartal</b>	<b>Frequentie</b>	<b>Percentage</b>
1999	5735	12.9
2000	7489	16.8
2001	9805	22.0
2002	4850	10.9
2003	10208	22.9
2004	2852	6.4
2005	2231	5.0
2006	723	1.6
2007	456	1.0
Ontbrekend	182	0.4
Totaal	44531	100.0

Zoals reeds eerder aangegeven, werd er bij het verzamelen van de gegevens gebruik gemaakt van de Vragenlijst voor de Beleving en Beoordeling van de Arbeid (Hoofdstuk 2: VBBA). Van deze vragenlijst bestaat er zowel een uitgebreide (27 schalen) als beknopte (14 schalen) versie. Het stond onderzoekers daarenboven vrij om zelf een vragenlijst samen te stellen door afzonderlijke schalen te combineren (eventueel zelfs schalen uit andere vragenlijsten toe te

voegen). Voor een overzicht van de afgenomen vragenlijsten in de DiOVA-dataset, zie Tabel 3.2. Het merendeel van de gegevens uit het DiOVA-databestand werden verzameld aan de hand van de VBBA-Uitgebreid (N = 26357). 9421 respondenten werden bevraagd door middel van de Kern-VBBA (beknpte versie). Dit betrof hoofdzakelijk onderzoek van werknemers in de textielsector (N = 3366) en havenarbeiders (N = 3450). In het kader van een STV-onderzoek bij het onderwijzend personeel van hogescholen in Vlaanderen, werd een vragenlijst samengesteld bestaande uit 10 schalen (selectie). 5454 respondenten vulden deze vragenlijst in. 3299 respondenten uit het DiOVA-databestand kregen ten slotte nog een andere willekeurig samengestelde versie van de vragenlijst aangeboden. Binnen deze groep bestaan er grote verschillen in combinaties van aangeboden schalen.

Tabel 3.2  
*Aangeboden vragenlijst*

<b>Schalen</b>	<b>VBBA- Uitgebreid</b>	<b>Kern-VBBA</b>	<b>Selectie</b>
Afwisseling in het werk	X	X	X
Leermogelijkheden	X	X	
Zelfstandigheid in het werk	X	X	X
Inspraak	X	X	X
Onduidelijkheid in het werk	X		
Verandering in het werk	X		X
Informatie	X		
Problemen met het werk	X		X
Werktempo en hoeveelheid	X	X	X
Emotionele belasting	X	X	X
Geestelijke belasting	X		
Lichamelijke inspanning	X	X	
Beloning	X		
Loopbaanmogelijkheden	X		
Toekomstonzekerheid	X	X	
Relaties met collega's	X	X	
Relaties met directe leiding	X	X	X
Contactmogelijkheden	X		
Communicatie	X		
Plezier in het werk	X	X	X
Betrokkenheid bij de organisatie	X	X	
Verandering van baan	X		
Herstelbehoefte	X	X	X
Piekeren	X	X	
Slaapkwaliteit	X		
Emotionele reacties tijdens het werk	X		
Vermoeidheid tijdens het werk	X		
<b>Aantal keer afgenomen</b>	26357 (59.2%)	9421 (21.2%)	5454 (12.2%)

Aangezien de data verzameld werden aan de hand van verschillende combinaties van schalen (Tabel 3.2), heeft dit gevolgen voor de analyses. Er zijn verschillende mogelijkheden. Ten eerste kunnen we ons enkel toespitsen op de gegevens die verzameld werden met de VBBA-

Uitgebreid (N = 26357). Wanneer we uitspraken doen over de 27 schalen, baseren we ons op deze manier steeds op dezelfde steekproef (steekproefgrootte en achtergrondkenmerken blijven gelijk bij de verschillende schalen). Ten tweede kunnen we de analyses uitvoeren op de gegevens die verzameld werden met de uitgebreide (VBBA-Uitgebreid) én korte (Kern-VBBA) versie van de vragenlijst (N = 35778). Ten derde kunnen we analyses uitvoeren op de gegevens van de 3 verschillende vragenlijsten samen (N = 41232), eventueel inclusief de 3299 respondenten die in geen van de drie categorieën konden ondergebracht worden (N = 44531). Het samennemen van data die op verschillende manieren werden verzameld (verschillende versies van de vragenlijst), heeft tot gevolg dat we bij het analyseren van de verschillende schalen ook ‘verschillende steekproeven’ in rekenschap nemen (vb. de schaal afwisseling werd bevraagd bij elke respondent, terwijl de schaal informatie enkel werd bevraagd bij respondenten die de VBBA-Uitgebreid hebben ingevuld). In dit rapport opteren we ervoor onze uitspraken te baseren op de volledige steekproef (N = 44531) en dit om verschillende redenen. Er blijkt praktisch geen verschil te bestaan tussen het gemiddelde op de 27 schalen als we enkel de gegevens van de VBBA-Uitgebreid of de gegevens uit de volledige dataset samen nemen. Dit wijst erop dat het verschil in steekproefgrootte en achtergrondkenmerken tussen de verschillende schalen niet voor een vertekening van de resultaten zorgt. We kiezen ervoor om de respondenten uit alle ‘groepen’ (N = 44531) op te nemen omdat ze onze steekproef verruimen en vooral verrijken. Het opnemen van de extra respondenten (alle respondenten die de VBBA-Uitgebreid niet hebben ingevuld) zorgt er onder andere voor dat de steekproef meer representatief wordt voor de Belgische beroepsbevolking op het vlak van werkregime, beroepspositie en sectorindeling.

### **3.4. Beschrijving steekproef op het niveau van de werknemer**

De kenmerken van de 44.531 respondenten worden weergegeven in onderstaande Tabel 3.3. De vragenlijst werd door 79.1% Nederlandstalige en 20.9% Franstalige respondenten ingevuld. De steekproef bestond uit een ongeveer gelijk aantal mannen (49.7%) en vrouwen (50.3%). De gemiddelde leeftijd van de respondenten bedroeg 39.7 jaar ( $SD = 9.9$ ). Hierbij merken we op dat de meeste werknemers zich bevonden tussen de leeftijd van 25 en 54 jaar (87.8%). Slechts een klein percentage van de werknemers was jonger dan 25 jaar (5.8%) of 55 jaar en ouder (6.5%). Het hoogste opleidingsniveau dat door de meeste respondenten succesvol werd beëindigd, betrof een diploma van hoger secundair onderwijs (31.4%). Een

groot aantal personen behaalde een diploma van het hoger onderwijs, korte (21.8%) of lange type inclusief universiteit (25.1%). De respondenten werkten gemiddeld 12.5 jaar ( $SD = 9.8$ ) in de huidige organisatie en hun functieanciënniteit bedroeg 9.7 jaar ( $SD = 9.0$ ). 80.0% van de werknemers had een vast arbeidscontract, tegenover 9.8% werknemers met een tijdelijk arbeidscontract (contract bepaalde duur of uitzendcontract). Daarenboven werkten ongeveer 10.3% van de respondenten met een ‘ander’ contract. Dit waren hoofdzakelijk oproepcontracten. Personen met een oproepcontract melden zich op vaste tijdstippen aan bij hun werkgever, zonder op voorhand te weten of er werk zal zijn. Dit contracttype vinden we vooral terug in specifieke sectoren (vb. haven). De respondenten voerden hun functie hoofdzakelijk uit in dag- (78.5%) of ploegendienst (16.4%). Een kleine groep werkte uitsluitend tijdens de nachturen (1.3%) of het weekend (0.3%). Bij 3.6% van de respondenten was er geen vast patroon aanwezig in de uren die ze presteerden (vb. gezondheidszorg). De participanten werkten gemiddeld 37.9 uren per week ( $SD = 8.2$ ). Dit werd weerspiegeld in het hoge percentage voltijdse arbeidscontracten (74.0%). De overige respondenten werkten deeltijds (17.4%) of met een oproepcontract (8.6%). De meeste werknemers waren arbeider (30.0%) of bediende (35.1%). 20.5% van de respondenten hadden een zorgfunctie of werkten in het onderwijs. Het kaderpersoneel werd vertegenwoordigd door 9.6% lager en 4.4% hoger kader. Wat sectorindeling betreft, stelden we vast dat 39.9% van de respondenten tewerkgesteld waren in de secundaire sector, 22.6% in de tertiaire sector en 37.5% in de quataire sector.

Tabel 3.3

*Beschrijving van de DiOVA-dataset naar achtergrondkenmerken (in %)*

		Percentage
<b>Taal</b>	Nederlands	79.1
	Frans	20.9
<b>Geslacht</b>	Vrouw	50.3
	Man	49.7
<b>Leeftijd</b>	Minder dan 25	5.8
	25 tot 34 jaar	28.3
	35 tot 44 jaar	32.7
	45 tot 54 jaar	26.8
	55 en ouder	6.5
<b>Opleiding</b>	Geen of lager onderwijs	5.4
	Lager secundair onderwijs	16.2
	Hoger secundair onderwijs	31.4
	Hoger onderwijs korte type (2-3j)	21.8
	Hoger onderwijs lange type of universiteit	25.1
<b>Contract</b>	Vast	80.0
	Tijdelijk	9.8
	Ander	10.3
<b>Werkregime</b>	Dagdienst	78.5
	Ploegendienst	16.4
	Onregelmatige dienst	3.6
	Nachtdienst	1.3
	Weekenddienst	0.3
<b>Arbeidstijden</b>	Voltijds	74.0
	Deeltijds	17.4
	Oproepcontract	8.6
<b>Beroepspositie</b>	Arbeider	30.0
	Bediende	35.1
	Zorgfunctie of onderwijs	20.5
	Lager kader	9.6
	Hoger kader	4.4
	Andere functies	0.4
<b>Sector</b>	Secundair	39.9
	Tertiair	22.6
	Quartair	37.5

### 3.5. Beschrijving van de representativiteit van de dataset

Om een uitspraak te doen over de representativiteit van deze steekproef voor de Belgische beroepsbevolking, maken we gebruik van de resultaten van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) uitgevoerd in 2004 door het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS). De EAK vertrekt van een beperkte steekproef van de volwassen bevolking (15 jaar en ouder) van het Rijk (ongeveer 90.000 bevraagde individuen) en wordt gevolgd door een extrapolatie naar de gehele Belgische bevolking. In de enquête worden de personen met een betrekking onderverdeeld in loontrekkenden (arbeiders private sector, bedienden private sector, en openbare sector) en niet-loontrekkenden (zelfstandige werkgever, helper / medewerkend familielid). Om de representativiteit van de DiOVA-dataset te bepalen, baseren

we ons hoofdzakelijk op de resultaten van de loontrekkenden. De niet-loontrekkenden maken immers geen deel uit van het DiOVA-onderzoeksopzet. De belangrijkste resultaten worden weergegeven in onderstaande Tabel 3.4.

Tabel 3.4

*Beschrijving van de EAK-dataset naar achtergrondkenmerken (in %)*

<i>Loontrekkenden: N = 3.521.013</i>		Percentage
<b>Gewest</b>	Vlaams Gewest	61.7
	Waals Gewest	29.6
	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	8.7
<b>Geslacht</b>	Vrouw	44.6
	Man	55.4
<b>Leeftijd</b>	15 tot 24 jaar	9.4
	25 tot 49 jaar	72.7
	50 jaar en ouder	17.9
<b>Contract</b>	Vast	91.3
	Tijdelijk	8.7
<b>Beroepspositie</b>	Arbeider private sector	31.1
	Bediende private sector	39.1
	Openbare sector	29.8
<i>Loontrekkenden (uitgezonderd PWA en gelegenheidsarbeid): N = 3.481.019</i>		
<b>Arbeidstijden</b>	Voltijds	77.4
	Deeltijds	22.6
<b>Sector</b>	Primair	0.6
	Secundair	26.4
	Tertiair	34.3
	Quartair	38.6
<i>Loontrekkenden en niet-loontrekkenden: N = 4.139.173</i>		
<b>Opleiding</b>	Geen of lager onderwijs	8.4
	Lager secundair onderwijs	17.1
	Hoger secundair onderwijs	37.8
	Hoger onderwijs korte type (2-3j)	20.2
	Hoger onderwijs lange type of universiteit	16.5
<b>Werkregime</b>	Dagdienst	75.4
	Ploegendienst	24.6

Wanneer we de resultaten van de DiOVA-dataset vergelijken met de gegevens van de EAK, kunnen we enkele opmerkelijke verschillen waarnemen. Ten eerste stellen we een duidelijke oververtegenwoordiging van Nederlandstalige respondenten vast binnen de DiOVA-dataset. Daarnaast is het percentage mannen en werknemers jonger dan 25 jaar vrij laag in de DiOVA-steekproef. Binnen de DiOVA-dataset hebben we voorts te maken met een oververtegenwoordiging van de personen die werken met een ‘ander’ arbeidscontract, in casu hoofdzakelijk oproepcontracten. Binnen de EAK-steekproef wordt er slechts een beperkt onderscheid gemaakt naar beroepspositie, wat vergelijkingen bemoeilijkt. Desondanks lijken de gegevens in dezelfde lijn te liggen als de resultaten uit de DiOVA-steekproef. Wat voltijdse en deeltijdse arbeidscontracten betreft, kunnen we gelijkaardige resultaten vaststellen tussen beide datasets (ondanks het hoge percentage oproepcontracten binnen de

DiOVA-dataset). Daarnaast is er binnen de DiOVA-steekproef sprake van een oververtegenwoordiging van de secundaire sector ten koste van de tertiaire sector.

Ten aanzien van opleidingsniveau en werkregime is het moeilijk om uitspraken te doen. Specifieke informatie over loontrekkenden ontbreekt immers binnen de EAK-studie. Deze gegevens werden enkel verzameld binnen de ruimere categorie van de werkenden (loontrekkenden en niet-loontrekkenden). Wanneer we de vergelijking toch wensen te maken, stellen we een oververtegenwoordiging vast van werknemers met een diploma hoger onderwijs lange type of universiteit binnen de DiOVA-dataset (DiOVA 25.1% tegenover EAK 16.5%). Uit de EAK-studie blijkt dat 24.6% van de werkenden hun functie uitvoeren in ploegendienst. Dit percentage ligt beduidend hoger dan in de DiOVA-dataset. Dit heeft mogelijk te maken met een andere definiëring van ploegenwerk binnen de EAK-studie. Ploegenwerk omvat binnen de EAK-studie zowel werknemers die werken in een 2, 3 of vierploegenstelsel als werknemers met een variabel, flexibel en onderbroken uurrooster. Ploegenwerk heeft binnen de DiOVA-dataset enkel betrekking op een 2, 3 of 4 ploegenstelsel.

De representativiteit van het Nederlandstalige gedeelte van de DiOVA-dataset kan tevens beoordeeld worden door een vergelijking te maken met de databank ‘Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM) 2004 en 2007’. STV-Innovatie & Arbeid voerde in 2004 en 2007 een onderzoek uit naar de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen (in 2010 zal deze studie nogmaals herhaald worden). Ze deden hiervoor beroep op een representatief staal van de Vlaamse werknemers. In onderstaande Tabel 3.5 maken we een vergelijking tussen de achtergrondkenmerken van het Nederlandstalige gedeelte van de DiOVA-dataset (N = 34986) en de databank WBM 2004 en 2007 (N = 20837)<sup>12</sup>. Het Nederlandstalige gedeelte van de DiOVA-dataset blijkt vrij representatief te zijn wat geslacht en leeftijd betreft. Er doen zich slechts kleine verschillen voor tussen beide datasets. Ten aanzien van het opleidingsniveau, is er sprake van een oververtegenwoordiging van het aantal werknemers met een diploma hoger onderwijs lange type of universiteit binnen de Nederlandstalige DiOVA-dataset. Dit gaat ten koste van het aantal werknemers met een diploma van het hoger onderwijs korte type. Binnen de Nederlandstalige DiOVA-dataset hebben we verder te maken met een oververtegenwoordiging van werknemers die tewerkgesteld zijn met een ‘ander’ arbeidscontract; i.e. voornamelijk oproepcontracten. Om uitspraken te doen over het werkregime, kunnen we ons enkel baseren op gegevens van de WBM uit 2004 (in 2007 werd

---

<sup>12</sup> Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de SERV-databank ‘Vlaamse Werkbaarheidsmonitor’, de inhoud van de tekst bindt alleen de auteurs.



dit niet bevraagd). Bovendien wordt er binnen de WBM enkel een beperkt onderscheid gemaakt tussen dagdienst en ploegendienst, wat vergelijkingen bemoeilijkt. Het is dan ook onmogelijk om verre gaande conclusies te trekken omtrent de variabele werkregime. Globaal genomen lijken er echter ten aanzien van het werkregime geen grote verschillen te bestaan tussen beide datasets. Wat arbeidstijden betreft, stellen we een oververtegenwoordiging van werknemers met een oproepcontract vast binnen de Nederlandstalige DiOVA-dataset. Verder lijkt er in de DiOVA-dataset sprake te zijn van een oververtegenwoordiging van werknemers tewerkgesteld in het onderwijs of met een zorgfunctie. Bovendien zijn er duidelijk minder lager kaderleden aanwezig in de DiOVA-dataset dan in de databank WBM. Ten slotte is de secundaire sector in de Nederlandstalige DiOVA-steekproef duidelijk oververtegenwoordigd, ten koste van de tertiaire sector.

Tabel 3.5  
*Vergelijking Nederlandstalig gedeelte DiOVA en WBM*

		DiOVA (%)	WBM (%)
<b>Geslacht</b>	Vrouw	51.1	48.2
	Man	48.9	51.8
<b>Leeftijd</b>	Minder dan 25	5.7	7.5
	25 tot 34 jaar	27.7	25.5
	35 tot 44 jaar	33.0	31.6
	45 tot 54 jaar	27.5	28.3
	55 en ouder	6.0	7.1
<b>Opleiding</b>	Geen of lager onderwijs	6.0	5.6
	Lager secundair onderwijs	16.6	19.2
	Hoger secundair onderwijs	31.8	33.7
	Hoger onderwijs korte type (2-3j)	20.9	27.5
	Hoger onderwijs lange type of universiteit	24.6	14.0
<b>Contract</b>	Vast	76.5	93.3
	Tijdelijk	11.0	6.8
	Ander	12.5	0.0
<b>Werkregime</b>	Dagdienst	77.2	75.1
	Ploegendienst	17.9	24.9
	Onregelmatige dienst	3.3	0.0
	Nachtdienst	1.4	0.0
	Weekenddienst	0.3	0.0
<b>Arbeidstijden</b>	Voltijds	70.5	74.9
	Deeltijds	18.5	25.1
	Oproepcontract	11.1	0.0
<b>Beroepspositie</b>	Arbeider	33.2	34.2
	Bediende	30.4	28.6
	Zorgfunctie of onderwijs	23.6	17.3
	Lager kader	8.4	14.6
	Hoger kader	4.0	5.3
	Andere functies	0.5	0.0
<b>Sector</b>	Primair	0.0	0.7
	Secundair	38.7	27.7
	Tertiair	23.0	34.0
	Quartair	38.3	37.5

STV-Innovatie & Arbeid trachtte met hun onderzoek een uitspraak te doen over de werkbaarheid (kwaliteit van de arbeid) in Vlaanderen. Om een beter inzicht te krijgen in de kwaliteit van de arbeid, maakten ze gebruik van een aantal schalen uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) die eveneens door DiOVA werd gebruikt. Ondanks het feit dat het Nederlandstalige gedeelte van de DiOVA-dataset niet geheel representatief is voor de Vlaamse werknemerspopulatie wat betreft achtergrondkenmerken, lijkt dit verder geen invloed gehad te hebben op de resultaten over de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers. We hebben immers de globale resultaten (gemiddelde scores op de schalen) van de gemeenschappelijke schalen uit de Nederlandstalige DiOVA-dataset en de WBM vergeleken. De vergelijking resulteerde in ongeveer identieke conclusies voor beide datasets. Voor een meer uitvoerige bespreking van de WBM en de vergelijking met het Nederlandstalige gedeelte van de DiOVA-dataset, zie Hoofdstuk 4.

### Referenties

Van Ruysseveldt, J., De Witte, H. & Janssens, F. (2002), *Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen*. Leuven/Brussel: HIVA-Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn-KULeuven/SERV.

NIS (2004). *Werkgelegenheid en werkloosheid, enquête naar de arbeidskrachten*. Afgehaald op 14 januari, 2009, [http://www.statbel.fgov.be/pub/home\\_nl.asp#3](http://www.statbel.fgov.be/pub/home_nl.asp#3).

---

## HOOFDSTUK 4

### GLOBALE RESULTATEN

---

De afgelopen jaren is er in toenemende mate mediabelangstelling voor thema's als werkstress, burn-out en arbeidskwaliteit. Hierbij wordt het werk steevast als erg problematisch en belastend voorgesteld. We zullen in dit hoofdstuk trachten na te gaan in welke mate deze mediaberichtgeving overeenstemt met de realiteit.

In dit hoofdstuk schetsen we een globaal beeld over de kwaliteit van de arbeid (1) en de subjectieve beleving van de werknemer (2). Deze vormen de oorzaken en gevolgen, stressoren en stressreacties. We proberen een antwoord te formuleren op twee vragen: 'Hoe is het gesteld met het werk van de werkende Belg?' (1) en 'Hoe is het gesteld met het welzijn op het werk in België?' (2). Is het werk zo problematisch als het wordt voorgesteld in de pers (1) en gaat dit gepaard met een negatieve beleving bij de werknemers (2)?

Dit hoofdstuk vormt slechts een 'ruwe schets', het vertrekpunt voor meer gediversifieerde analyses. In de volgende hoofdstukken zullen we onze aandacht vestigen op specifieke deelgroepen (bv. geslacht, leeftijd, sector, ...). Bijlage II bevat de correlatietabel van de 27 schalen die met de VBBA gemeten werden.

#### **4.1. Kwaliteit van de arbeid**

De kwaliteit van de arbeid (Tabel 4.1) wordt verder opgesplitst in arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (Kompier & Marcelissen, 1990). Dit vormen de vier A's van de arbeidssituatie. Elk deelaspect wordt vervolgens gemeten aan de hand van verschillende schalen. Elke schaal bestaat uit een aantal items (uitspraken). Respondenten dienden aan te geven in welke mate de verschillende uitspraken op hen van toepassing waren: nooit (0), soms (1), dikwijls (2) of altijd (3). De schalen kwamen tot stand door het gemiddelde te berekenen over de desbetreffende items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Elke schaal bevat een aantal ankerpunten: 0 = nooit, 3.33 = soms, 6.66 = dikwijls en 10 = altijd. In onderstaande Tabel 4.1 geven we tevens de betrouwbaarheid (Cronbachs alpha) weer van de verschillende schalen. Bijlage III bevat de antwoordpatronen voor elke schaal op itemniveau. Er werd tevens een Bijlage IV opgenomen waarin voor elke schaal de spreiding van de respondenten wordt weergegeven door middel van boxplots.

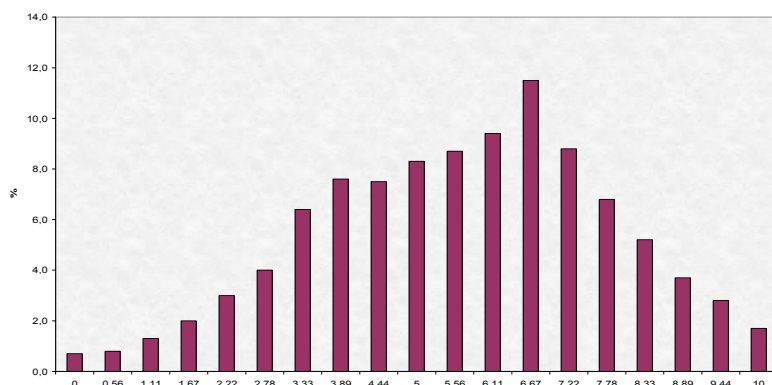
Tabel 4.1  
*Kwaliteit van de arbeid*

<b>4 A's</b>	<b>SCHALEN</b>	<b># ITEMS</b>	<b><math>\alpha</math></b>
<b>Arbeidsinhoud</b>	Afwisseling	6	0.82
	Leermogelijkheden	4	0.84
	Zelfstandigheid	11	0.91
	Inspraak	8	0.89
	Onduidelijkheid	5	0.80
	Verandering	5	0.69
	Informatie	7	0.86
	Problemen	6	0.76
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	Werktempo en hoeveelheid	11	0.87
	Emotionele belasting	7	0.80
	Geestelijke belasting	7	0.86
	Lichamelijke inspanning	7	0.91
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	Beloning	5	0.83
	Loopbaanmogelijkheden	4	0.74
	Toekomstonzekerheid	4	0.94
<b>Arbeidsverhoudingen</b>	Relaties met collega's	9	0.85
	Relaties met directe leiding	9	0.89
	Contactmogelijkheden	4	0.82
	Communicatie	4	0.85

#### 4.1.1. Arbeidsinhoud

##### *4.1.1.1. Afwisseling*

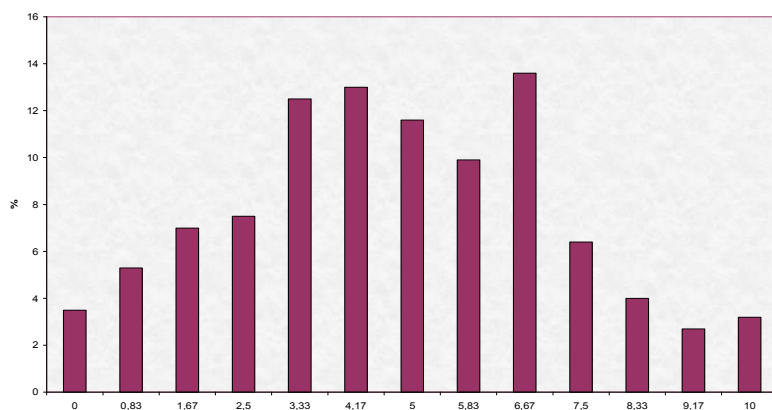
De schaal afwisseling peilt naar de mate waarin het werk als gevarieerd en afwisselend wordt ervaren, met ruimte voor eigen inbreng en waarin creativiteit vereist is. Bovendien wordt er nagegaan in welke mate het werk beroep doet op de capaciteiten en vaardigheden van de werknemer. Een lage score op de schaal betekent dat de respondent weinig afwisseling ervaart in zijn werk. Een hoge score betekent dat de respondent veel afwisseling ervaart in zijn werk. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 5.66. Deze score ligt tussen het antwoordalternatief 'soms' en 'dikwijls' en bevindt zich aan de licht instemmende zijde van de schaal. 67% van de respondenten behaalden een score gelijk aan of hoger dan het neutrale middenpunt 5. Op itemniveau (Bijlage III) antwoordde 63.5% van de respondenten dikwijls of altijd op het item 'Is uw werk gevarieerd' (42.7% dikwijls en 20.8% altijd). Op het item 'Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?' antwoordde 61.3% dikwijls of altijd (42.9% dikwijls en 18.4% altijd). De schaal afwisseling heeft een normale verdeling (Figuur 4.1), met een hoog percentage antwoorden rond het antwoordalternatief 'dikwijls' (6.66).



*Figuur 4.1 . Verdelingsfunctie schaal Afwisseling.*

#### *4.1.1.2. Leermogelijkheden*

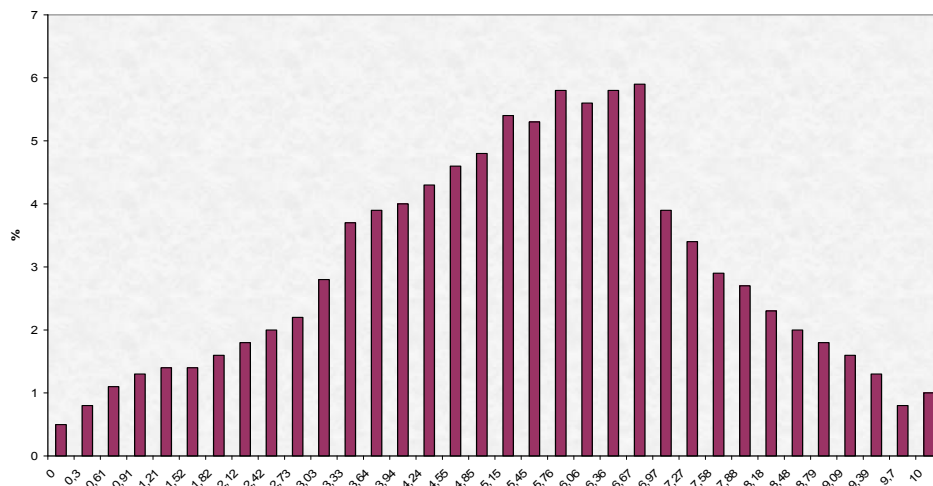
Leermogelijkheden heeft betrekking op de mate waarin je werk je in staat stelt tot het leren van nieuwe dingen, de mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Geeft het werk je het gevoel dat je er iets mee kan bereiken en biedt het mogelijkheden voor autonoom denken en handelen? Een lage score betekent dat de respondent weinig leermogelijkheden ervaart in zijn werk. Een hoge score betekent dat de respondent veel leermogelijkheden ervaart in zijn werk. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 4.74 en heeft een normale verdelingsfunctie (Figuur 4.2). Deze score kan gesitueerd worden tussen het antwoordalternatief ‘soms’ en ‘dikwijls’, aan de licht afwijzende kant van de schaal. 49% van de respondenten bevinden zich aan de afwijzende zijde van de schaal (score < 5). 51.8% van de respondenten antwoordden nooit (9.3%) of soms (42.5%) op het item ‘Leert u nieuwe dingen op het werk?’ (Bijlage III) en 63.0% van de werknemers antwoordden op een gelijkaardige manier op het item ‘Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?’ (24.1% nooit en 38.9% soms).



*Figuur 4.2 . Verdelingsfunctie schaal Leermogelijkheden.*

#### 4.1.1.3. Zelfstandigheid

De schaal zelfstandigheid in het werk meet in welke mate werknemers autonoom kunnen werken: in welke mate ervaren ze vrijheid bij het plannen (volgorde, tijdsbesteding) en uitvoeren (werktempo, inhoud) van het werk. Een lage score geeft weer dat een werknemer weinig autonomie ervaart tijdens het uitoefenen van het werk. Een hoge score geeft weer dat een werknemer veel autonomie ervaart tijdens het uitoefenen van het werk. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 5.29. Deze score bevindt zich tussen het antwoordalternatief ‘soms’ en ‘dikwijls’ en situeert zich aan de licht instemmende zijde van de schaal. 57% van de werknemers scoren boven het neutrale middenpunt. De schaal heeft een normale verdeling (Figuur 4.3). Enkele voorbeelditems van de schaal zijn (Bijlage III): ‘Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?’ (44.3% dikwijls en 19.3% altijd) en ‘Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?’ (47.5% dikwijls en 18.8% altijd).

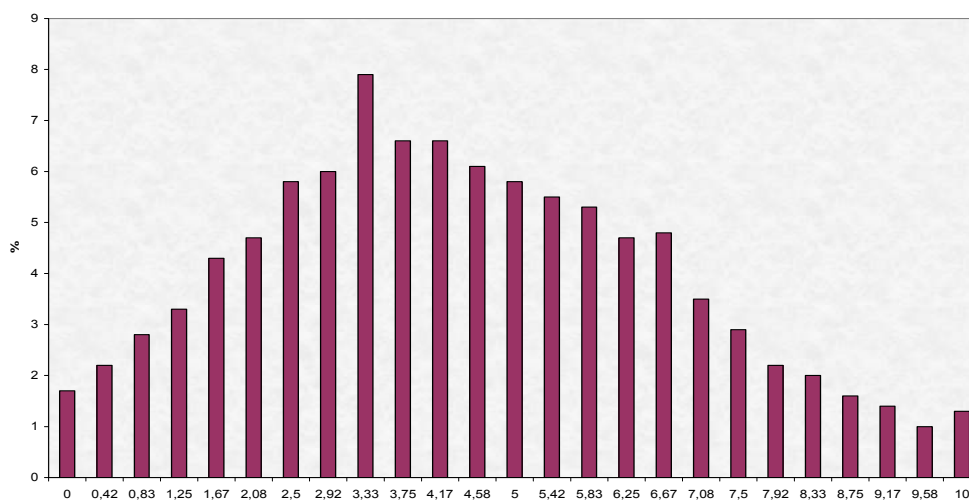


Figuur 4.3 . Verdelingsfunctie schaal Zelfstandigheid.

#### 4.1.1.4. Inspraak

De schaal inspraak peilt naar de mate waarin werknemers kunnen overleggen en mee beslissen over zaken die hun eigen werk aanbelangen. Er wordt tevens nagegaan of werknemers ook beslissingsrecht hebben op het niveau van de afdeling en de organisatie. Werknemers die weinig inspraak ervaren bij het uitvoeren van hun baan, laten een lage score optekenen. Werknemers die veel inspraak ervaren bij het uitvoeren van hun baan, laten een hoge score optekenen. De verdeling van de schaal was normaal (Figuur 4.4). Het gemiddelde bedroeg 4.44. Deze score ligt tussen het antwoordalternatief ‘soms’ en ‘dikwijls’ en situeert

zich aan de licht afwijzende zijde van de schaal. 58% van de werknemers bevinden zich aan de afwijzende kant van de schaal (score < 5). 55.8% van de respondenten antwoordden nooit (14.1%) of soms (41.7%) op het item ‘Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben?’ (Bijlage III). Op het item ‘Kunt u meebepalen wat wel en wat niet tot uw taak behoort?’ antwoordde 20.2% nooit en 39.8% soms (Bijlage III). Bijkomende analyse van de afzonderlijke items toonde aan dat werknemers slechts zelden het gevoel hebben rechtstreeks invloed te hebben op beslissingen op afdeling- en organisatieniveau (43.6% nooit en 33.3% soms). Het gevoel van inspraak lijkt zich dus te beperken tot die aspecten van het werk die betrekking hebben op het eigen individu.

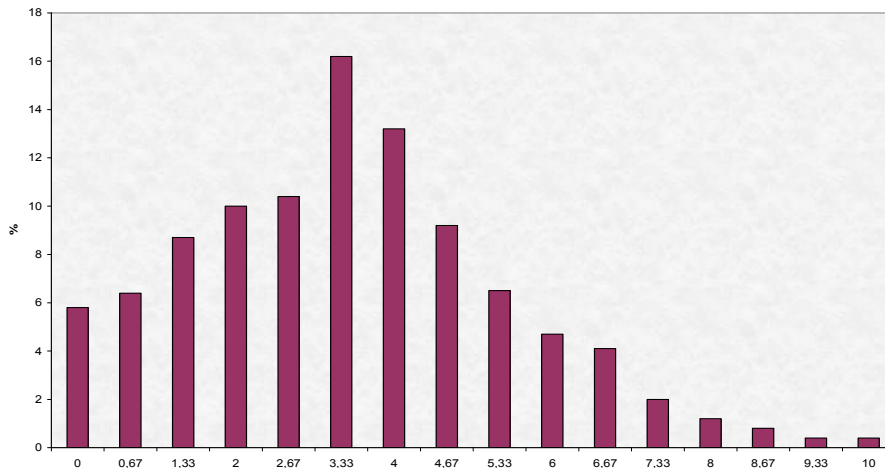


*Figuur 4.4 . Verdelingsfunctie schaal Inspraak.*

#### *4.1.1.5. Onduidelijkheid*

De variabele onduidelijkheid (rolambigüiteit) gaat na in welke mate het voor werknemers duidelijk is wat anderen van hen verwachten of wat ze van anderen kunnen verwachten. Is het voor werknemers duidelijk wat hun verantwoordelijkheden zijn, wat de inhoud is van hun taken of hoe de directe leiding over hun prestaties denkt? Een lage score betekent dat de respondent weinig onduidelijkheid ervaart in zijn werk. Een hoge score betekent dat de respondent veel onduidelijkheid ervaart in zijn werk. Uit de verdelingsfunctie (Figuur 4.5) blijkt dat de respondenten hoofdzakelijk lage waarden rapporteren. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 3.42 en bevindt zich onder het neutrale middenpunt, aan de afwijzende zijde van de schaal. Deze score komt min of meer overeen met het antwoordalternatief ‘soms’. 80% van de respondenten scoren onder het neutrale middenpunt. Items die deze schaal illustreren

(Bijlage III) zijn: ‘Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten?’ (omgekeerd item, 3.6% nooit en 16.7% soms) en ‘Weet u precies wat u van de andere mensen van uw afdeling mag verwachten?’ (omgekeerd item, 4.5% nooit en 25.0% soms).

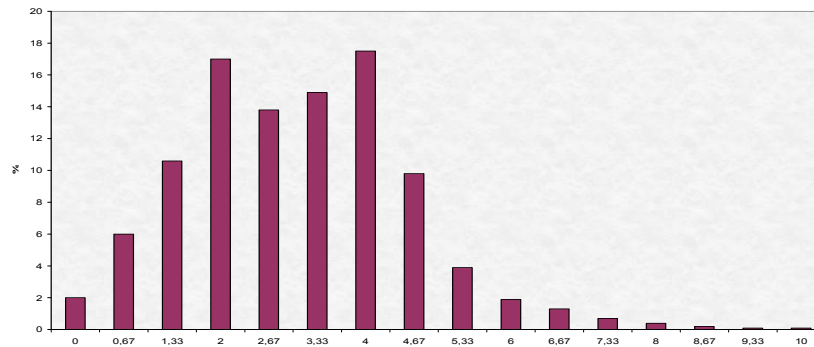


Figuur 4.5 . Verdelingsfunctie schaal Onduidelijkheid.

#### 4.1.1.6. Verandering

De schaal verandering meet in welke mate er belangrijke veranderingen optreden in het werk. Zorgen deze veranderingen voor aanpassingsproblemen en hebben deze veranderingen negatieve gevolgen voor het individu? Bovendien wordt er nagegaan in welke mate deze veranderingen goed worden geïntroduceerd. De betrouwbaarheid van de schaal was lager ( $\alpha = 0.69$ ) dan bij de overige schalen maar bevindt zich nog steeds boven de grens van 0.65 die binnen sociaal onderzoek als aanvaardbaar wordt beschouwd (Veldhuijzen, Goldebelld & Sanders, 1993). Een lage score op de schaal geeft weer dat een werknemer weinig problemen ervaart met veranderingen die doorgevoerd worden binnen de organisatie. Een hoge score op de schaal geeft weer dat een werknemer veel problemen ervaart met veranderingen die doorgevoerd worden binnen de organisatie. De verdelingsfunctie is eerder scheef, met overwegend lage scores (Figuur 4.6). Het gemiddelde op de schaal bedroeg 3.06 en bevindt zich onder het neutrale middenpunt, aan de afwijzende zijde van de schaal. Deze score komt ongeveer overeen met het antwoordalternatief ‘soms’. 92% van de respondenten scoren onder het neutrale middenpunt. Items die kenmerkend zijn voor deze schaal (Bijlage III): ‘Treden er belangrijke veranderingen op in uw taken?’ (13.8% nooit en 58.4% soms) en ‘Vindt u het moeilijk om u aan te passen aan veranderingen in uw taken?’ (46.4% nooit en 48.1% soms).

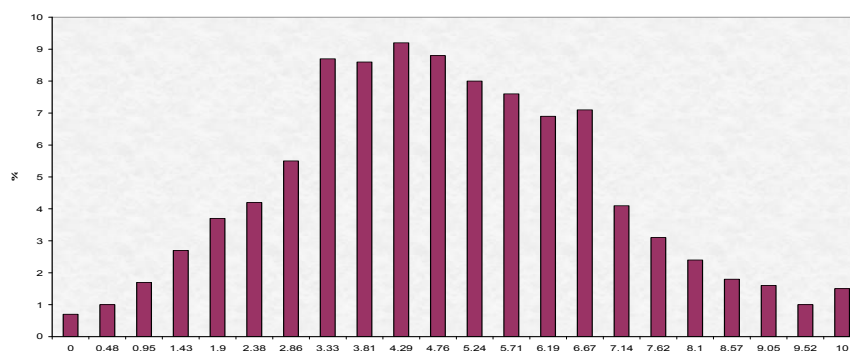




Figuur 4.6 . Verdelingsfunctie schaal Verandering.

#### 4.1.1.7. Informatie

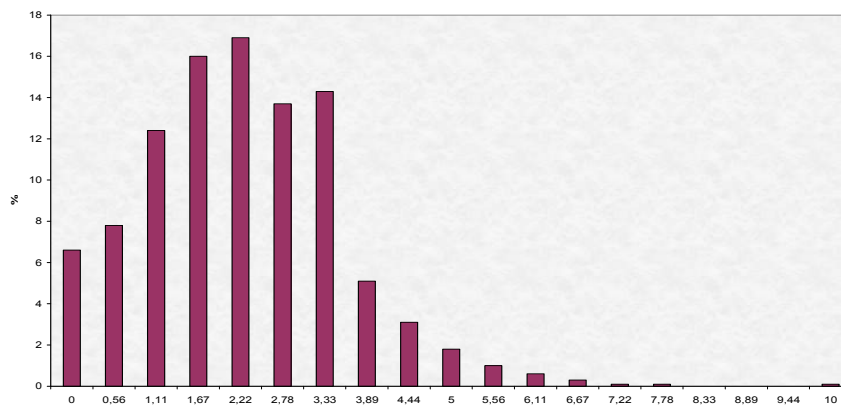
Informatie peilt in welke mate collega's en leidinggevenden informatie verschaffen aan werknemers over de kwaliteit van hun werk. Krijgen werknemers voldoende informatie over het doel en de resultaten van hun werk? Beschikken werknemers over voldoende gegevens om erachter te komen hoe goed ze hun werk doen? Bovendien wordt er ook gepeild naar taakgerelateerde feedback. In welke mate verschaft het werk rechtstreeks informatie over de kwaliteit van het werk? De schaal heeft een normale verdeling (Figuur 4.7). Een lage score op de schaal betekent dat een persoon het gevoel heeft weinig informatie te ontvangen over zijn/haar werk. Een hoge score betekent dat een persoon het gevoel heeft veel informatie te ontvangen over zijn/haar werk. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 4.84. Deze score kan gesitueerd worden tussen het antwoordalternatief 'soms' en 'dikwijls' en bevindt zich onder het neutrale middenpunt, aan de licht afwijzende zijde van de schaal. 55% van de respondenten bevinden zich aan de afwijzende kant van de schaal. Items die kenmerkend zijn voor deze schaal (Bijlage III): 'Geeft uw directe leiding u informatie over hoe goed u uw werk doet?' (22.8% nooit en 45.4% soms) en 'Krijgt u voldoende informatie over het resultaat van uw werk?' (14.2% nooit en 39.2% soms).



Figuur 4.7 . Verdelingsfunctie schaal Informatie.

#### 4.1.1.8. Problemen

De schaal problemen met het werk (rolconflicten) gaat na of werknemers conflicten hebben met collega's en leidinggevenden over de inhoud van hun taken. Moeten werknemers taken uitvoeren die ze liever niet zouden doen, waaraan ze een hekel hebben? Krijgen werknemers soms tegenstrijdige opdrachten en moeten ze hun werk soms op een andere manier uitvoeren dan ze zelf zouden willen? De verdeling van de schaal is eerder scheef, met overwegend lage scores (Figuur 4.8). Een lage score op de schaal betekent dat een persoon weinig problemen ervaart met de inhoud van het werk. Een hoge score betekent dat een persoon veel problemen ervaart met de inhoud van het werk. Het gemiddelde van de schaal bedroeg 2.25 en bevindt zich onder het neutrale middenpunt. Deze score situeert zich tussen het antwoordalternatief 'nooit' en 'soms'. 96% van de respondenten bevinden zich aan de afwijzende zijde van de schaal (score < 5). Items die deze schaal illustreren (Bijlage III) zijn: 'Krijgt u tegenstrijdige opdrachten?' (41.3% nooit en 49.8% soms) en 'Hebt u conflicten met uw collega's over de inhoud van uw taken?' (62.0% nooit en 35.2% soms).

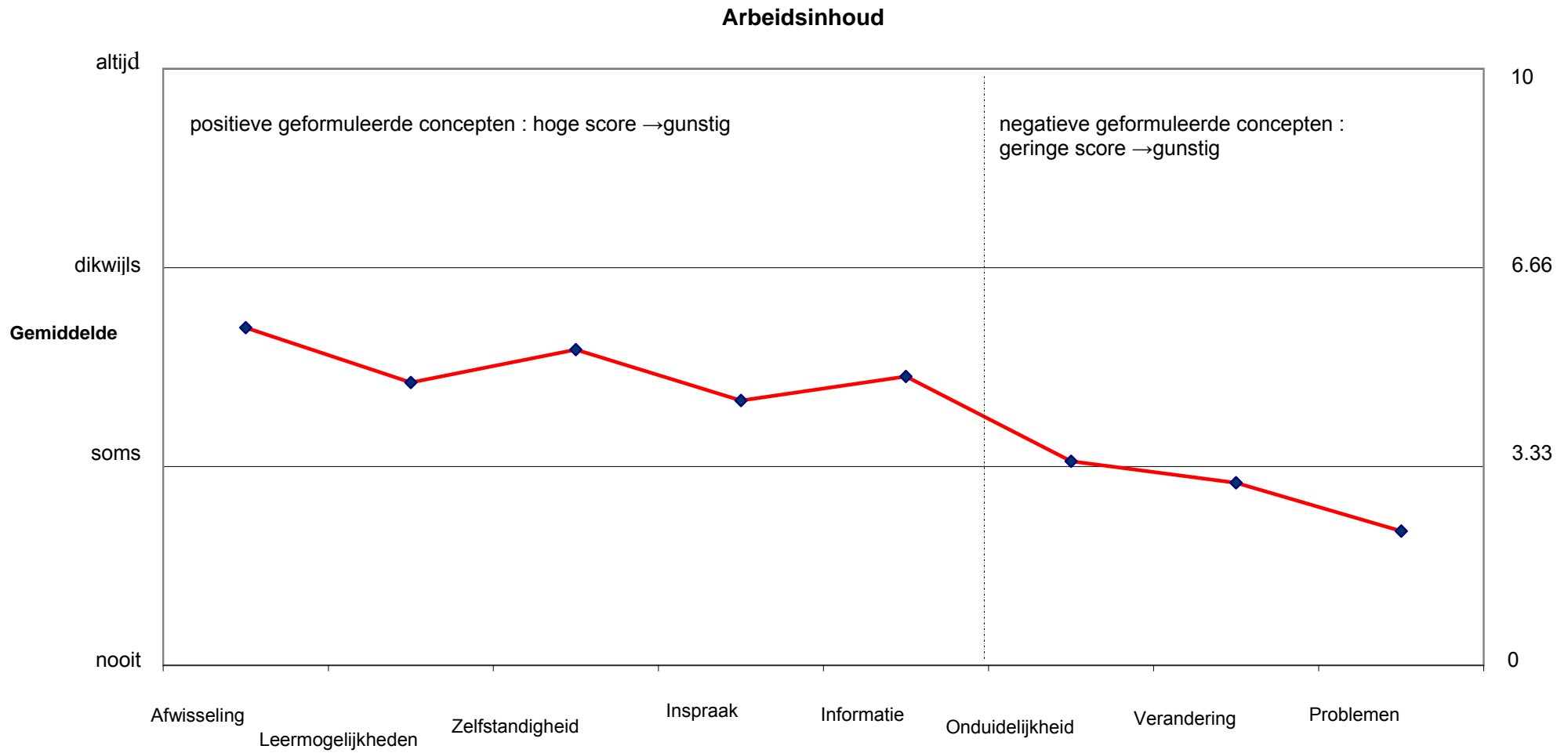


Figuur 4.8. Verdelingsfunctie schaal Problemen.

#### 4.1.1.9. Samenvatting

Onderstaande Figuur 4.9 bevat de gemiddelde scores op de schalen die peilden naar arbeidsinhoud. Om deze figuur goed te kunnen interpreteren is het belangrijk een aantal zaken in het achterhoofd te houden. Hoe hoger er wordt gescoord op een bepaalde schaal, hoe meer er wordt ingestemd met deze schaal. Voor positief geformuleerde concepten (afwisseling, leermogelijkheden, zelfstandigheid, inspraak en informatie) is een hoge score gunstig en een lage score ongunstig. Deze concepten worden weergegeven aan de linkerkant van Figuur 4.9. Voor negatief geformuleerde concepten (onduidelijkheid, verandering en problemen) is een

lage score gunstig en een hoge score ongunstig. Deze concepten worden weergegeven aan de rechterkant van Figuur 4.9. Werknemers ervaren weinig (scores tussen nooit en soms) problemen met de inhoud van hun werk (rolconflicten). De respondenten worden soms geconfronteerd met onduidelijkheden over het werk (rolambigüiteit) of problemen met veranderingen in het werk. De gemiddelde scores van de overige schalen liggen tussen ‘soms’ en ‘dikwijls’. Hierbij stellen we een verschil vast tussen schalen die zich onder en boven het neutrale middenpunt bevinden. De schalen inspraak, leermogelijkheden en informatie worden iets negatiever beoordeeld dan de schalen afwisseling en zelfstandigheid in het werk. Wat de schaal inspraak betreft, geven de werknemers aan dat ze slechts zelden het gevoel hebben een rechtstreekse invloed te kunnen uitoefenen op beslissingen op afdeling- en organisatieniveau.

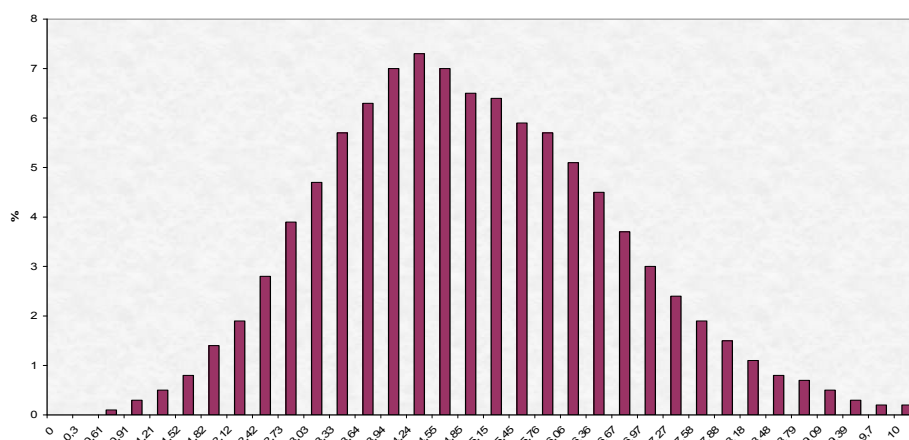


*Figuur 4.9 . Schalen arbeidsinhoud (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).*

## 4.1.2. Arbeidsomstandigheden

### 4.1.2.1. Werktempo en hoeveelheid

De schaal werktempo en hoeveelheid stelt ons in staat om na te gaan hoe het gesteld is met de tijdsdruk en werkdruk van werknemers. Hebben de respondenten enerzijds problemen met het werktempo, moeten ze zich haasten of erg snel werken? Hebben de werknemers anderzijds te veel werk en is er sprake van een achterstand in de werkzaamheden? De schaal heeft een normale verdeling (Figuur 4.10). Een lage score betekent dat een persoon het gevoel heeft dat hij/zij aan een laag tempo moet werken en dat er slechts een kleine hoeveelheid moet verwerkt worden. Een hoge score betekent dat een persoon het gevoel heeft dat hij/zij aan een hoog tempo moet werken en dat er een grote hoeveelheid moet verwerkt worden. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 4.83 en bevindt zich onder het neutrale middenpunt, aan de licht afwijzende zijde van de schaal. Deze score ligt tussen het antwoordalternatief ‘soms’ en ‘dikwijls’. 56% van de respondenten scoorden onder het middenpunt (score < 5). Items die deze schaal typeren zijn (Bijlage III): ‘Werkt u onder tijdsdruk?’ (11.0% nooit en 40.1% soms) en ‘Heeft u te veel werk te doen?’ (4.5% nooit en 43.2% soms).

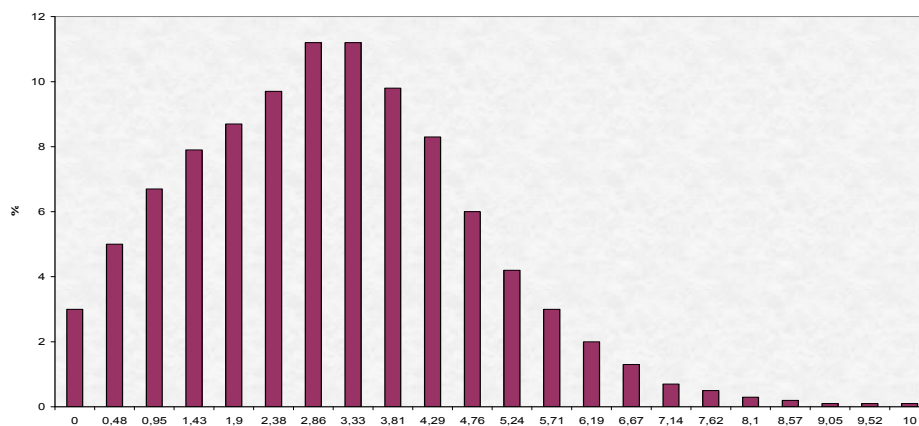


Figuur 4.10. Verdelingsfunctie schaal Werktempo en hoeveelheid.

### 4.1.2.2. Emotionele belasting

De variabele emotionele belasting peilt naar de mate waarin mensen in hun werk geconfronteerd worden met emotioneel aangrijpende situaties die hen persoonlijk raken. Komen werknemers daarnaast in contact met lastige klanten die hen persoonlijk aanvallen en waarbij een zekere dosis overredingskracht vereist is? De schaal emotionele belasting heeft een scheve verdeling met overwegend lage scores (Figuur 4.11). Personen die laag scoren,

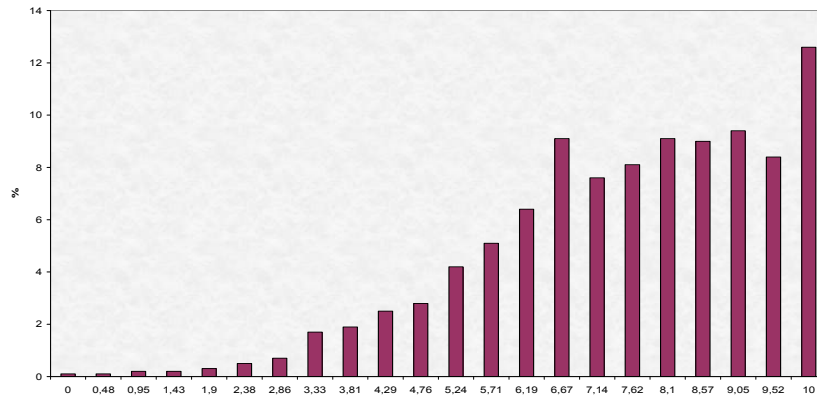
ervaren hun werk als weinig emotioneel belastend. Personen die hoog scoren, ervaren hun werk als sterk emotioneel belastend. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 3.06 en bevindt zich onder het neutrale middenpunt, aan de afwijzende zijde van de schaal. Deze score situeert zich rond het antwoordalternatief ‘soms’. 88% van de respondenten bevinden zich aan de afwijzende zijde van de schaal (score < 5). Voorbeelditems van deze schaal zijn (Bijlage III): ‘Is uw werk emotioneel zwaar?’ (26.0% nooit en 50.6% soms) en ‘Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?’ (33.1% nooit en 51.4% soms).



Figuur 4.11 . Verdelingsfunctie schaal Emotionele belasting.

#### 4.1.2.3. Geestelijke belasting

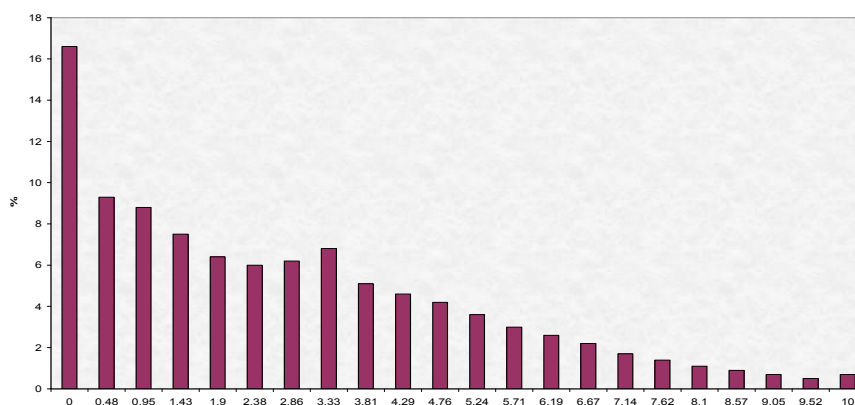
De schaal geestelijke belasting peilt in welke mate het werk concentratie, precisie en zorgvuldigheid vereist. Moeten werknemers bij het uitvoeren van hun werk op vele dingen tegelijk letten waarbij ze veel moeten nadenken en onthouden? De verdelingsfunctie van de schaal is eerder scheef, met overwegend hoge scores (Figuur 4.12). Personen die laag scoren, ervaren hun werk als weinig geestelijk belastend. Personen die hoog scoren ervaren hun werk als sterk geestelijk belastend. Het gemiddelde van de schaal bedroeg 7.51 en ligt boven het neutrale middenpunt, aan de instemmende zijde van de schaal. Deze score ligt tussen het antwoordalternatief ‘dikwijls’ en ‘altijd’. 89% van de werknemers bevinden zich aan de instemmende zijde van de schaal (score  $\geq$  5). Items die deze schaal illustreren zijn (Bijlage III): ‘Moet u erg precies werken?’ (33.6% dikwijls en 48.6% altijd) en ‘Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden?’ (32.5% dikwijls en 54.6% altijd).



Figuur 4.12 . Verdelingsfunctie schaal Geestelijke belasting.

#### 4.1.2.4. Lichamelijke inspanning

De variabele lichamelijke inspanning onderzoekt of werknemers hinder ondervinden van heffen, sleuren, bukken, hoog reiken of repetitieve bewegingen tijdens het werk. Daarnaast gaat de variabele na of het werk veel lichaamskracht vereist waarbij ongemakkelijke of inspannende houdingen dienen aangenomen te worden door de werknemer. We stellen een scheve verdeling vast met overwegend lage scores (Figuur 4.13). Een lage score betekent dat werknemers het gevoel hebben dat hun werk weinig lichamelijke inspanning vereist. Een hoge score betekent dat werknemers het gevoel hebben dat hun werk veel lichamelijke inspanning vereist. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 2.74 en is gelegen onder het neutrale middenpunt, aan de afwijzende zijde van de schaal. Deze score kan gesitueerd worden tussen het antwoordalternatief ‘nooit’ en ‘soms’. 82% van de respondenten bevinden zich aan de afwijzende zijde van de schaal (score < 5). Items die deze schaal typeren zijn (Bijlage III): ‘Werkt u in ongemakkelijke of inspannende houdingen?’ (39.2% nooit en 41.5% soms) en ‘Vindt u uw werk lichamenlijk erg inspannend?’ (39.8% nooit en 38.6% soms).

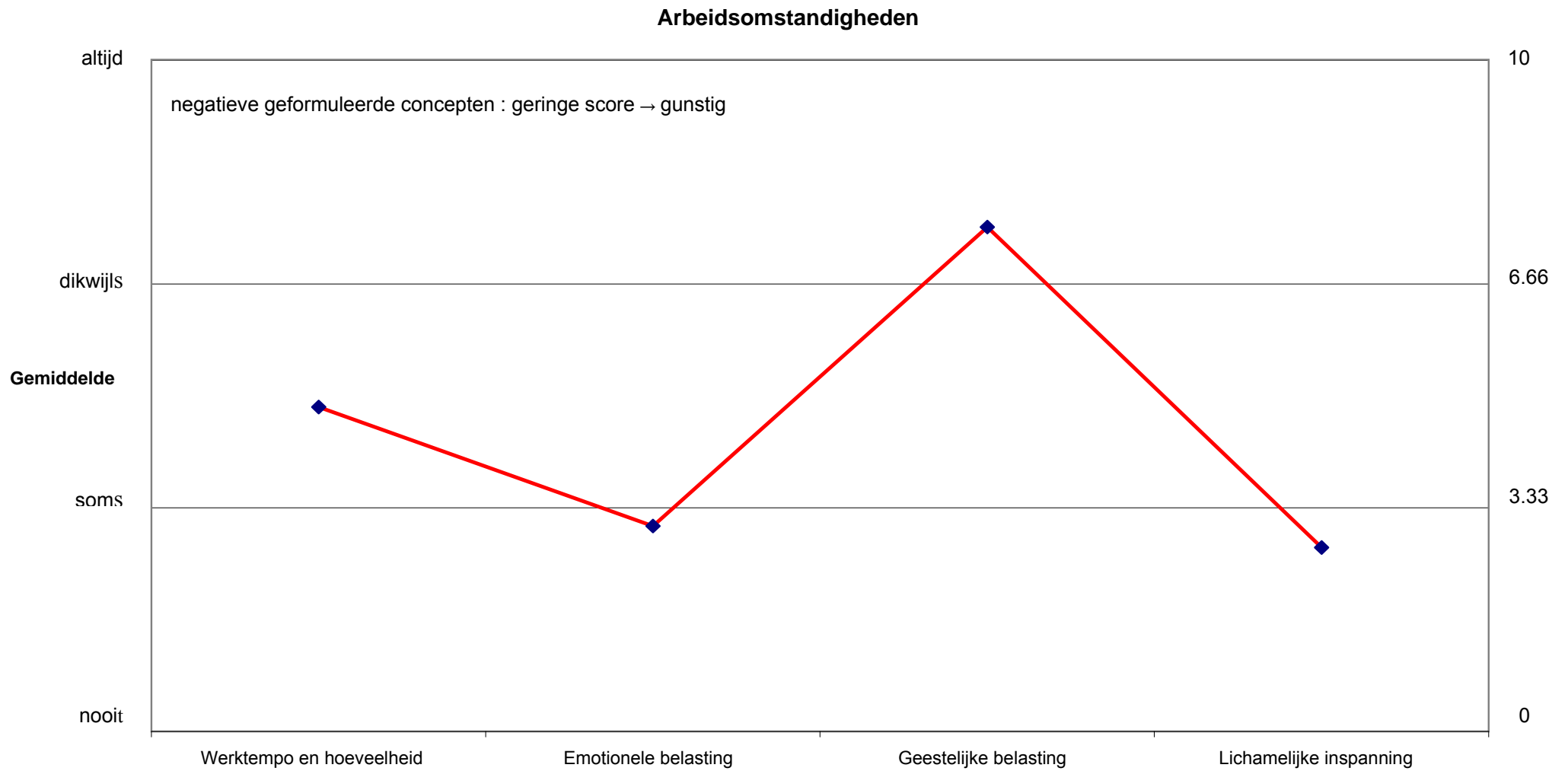


Figuur 4.13 . Verdelingsfunctie schaal Lichamelijke inspanning.

#### *4.1.2.5. Samenvatting*

Figuur 4.14 bevat de gemiddelde scores op de schalen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Hoe hoger er wordt gescoord op een schaal, hoe meer er wordt ingestemd met deze schaal. De schalen die hieronder worden voorgesteld verwijzen allemaal naar een specifieke belasting binnen de arbeidssituatie. Een hoge score op een schaal is ongunstig (sterk belastend), een lage score is gunstig (weinig belastend). Werknemers behaalden een score tussen 'soms' en 'dikwijls' op de schaal werktempo en hoeveelheid. De respondenten ervaren hun werk soms als emotioneel belastend. De meest uitgesproken verschillen stellen we vast bij de schalen geestelijke belasting en lichamelijke inspanning: werknemers ervaren hun werk in sterke mate als geestelijk belastend (scores tussen dikwijls en altijd) terwijl ze het werk slechts als weinig (scores tussen nooit en soms) lichamenlijk inspannend percipiëren. Deze vaststellingen zullen we in de volgende hoofdstukken trachten te verklaren door onder andere de verschillende tewerkstellingssectoren en beroepsposities van naderbij te bestuderen. De score op de schaal geestelijke belasting kan in zekere mate als problematisch genoemd worden.



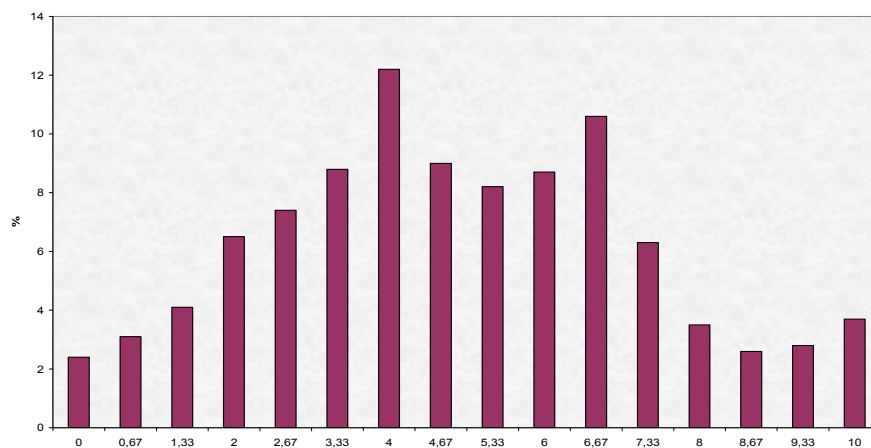


*Figuur 4.14. Schalen arbeidsomstandigheden (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).*

### 4.1.3. Arbeidsvoorwaarden

#### 4.1.3.1. Beloning

De schaal beloning stelt ons in staat om te onderzoeken of werknemers tevreden zijn over het loon dat ze ontvangen. Hebben werknemers het gevoel dat ze voldoende betaald worden voor het werk dat ze leveren (in vergelijking met andere werknemers op hun afdeling of andere bedrijven)? Stelt het ontvangen loon hen in staat om behoorlijk rond te komen? De schaal beloning heeft een normale verdeling (Figuur 4.15). Een lage score betekent dat de respondent helemaal niet tevreden is over het loon dat hij/zij ontvangt. Mensen met een hoge score geven weer tevreden te zijn over hun loon. Het gemiddelde van de schaal bedroeg 4.87 en is gelegen aan de licht afwijzende zijde van de schaal. Deze score situeert zich tussen het antwoordalternatief ‘soms’ en ‘dikwijls’. 54% van de respondenten bevinden zich aan de afwijzende zijde van de schaal. Voorbeelditems zijn (Bijlage III): ‘Vindt u dat u voldoende betaald wordt voor het werk dat u levert?’ (27.1% nooit en 36.2% soms) en ‘Vindt u dat u rechtvaardig behandeld wordt in vergelijking met anderen op uw afdeling?’ (21.9% nooit en 32.3% soms).

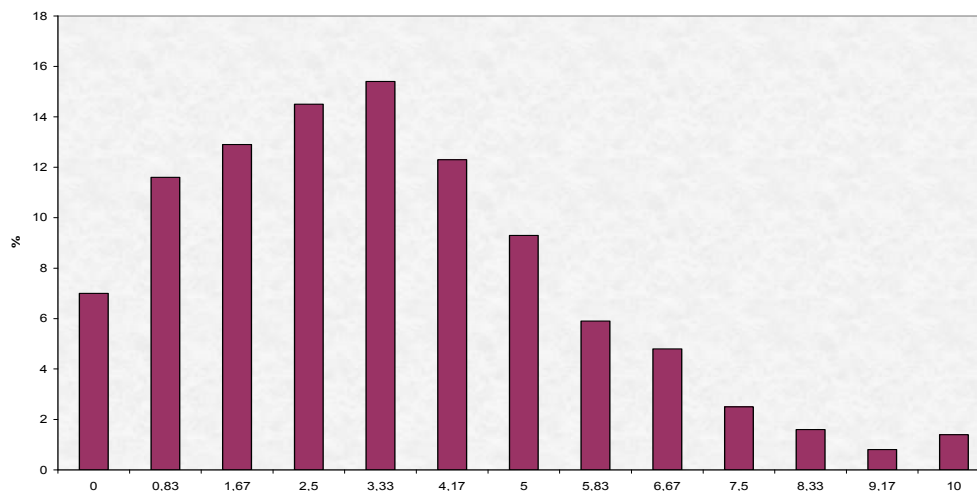


Figuur 4.15 . Verdelingsfunctie schaal Beloning.

#### 4.1.3.2. Loopbaanmogelijkheden

De variabele loopbaanmogelijkheden peilt naar de gepercipieerde loopbaanperspectieven die geboden worden aan werknemers. Hebben werknemers vertrouwen in de financiële doorgroeimogelijkheden en de mogelijkheden tot promotie die door hun huidige baan wordt geboden? Kunnen werknemers bijkomende opleidingen volgen zodat ook hun kansen op de (externe) arbeidsmarkt worden geoptimaliseerd? De schaal heeft een scheve verdeling met

overwegend lage scores (Figuur 4.16). Personen die laag scoren, menen dat hun huidige baan hen weinig loopbaanmogelijkheden biedt. Personen die hoog scoren, menen dat hun huidige baan hen veel loopbaanmogelijkheden biedt. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 3.36 en bevindt zich aan de afwijzende kant van de schaal. Deze score situeert zich rond het antwoordalternatief ‘soms’. 74% van de respondenten bevinden zich aan de afwijzende zijde van de schaal (score < 5). Items die deze schaal illustreren (Bijlage III) zijn: ‘Biedt uw baan u financiële groeimogelijkheden?’ (40.6% nooit en 39.7% soms) en ‘Biedt uw baan u mogelijkheden tot promotie?’ (47.3% nooit en 38.9% soms).

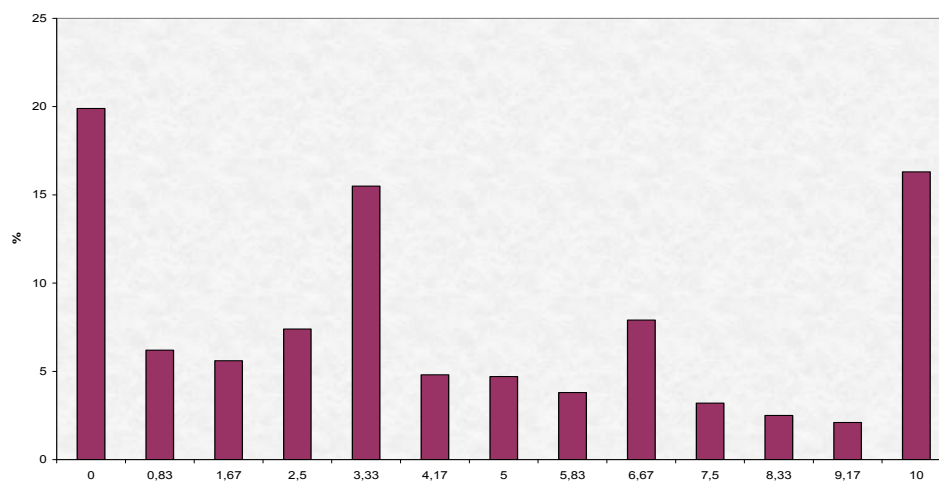


Figuur 4.16 . Verdelingsfunctie schaal Loopbaanmogelijkheden.

#### 4.1.3.3. Toekomstonzekerheid

De schaal toekomstonzekerheid meet in welke mate werknemers behoefte hebben aan meer zekerheid over het behoud van hun huidige baan, het functieniveau of het verder bestaan van de organisatie in de toekomst. Personen die laag scoren, hebben weinig behoefte aan meer zekerheid over de toekomst. Personen die hoog scoren, hebben veel behoefte aan meer zekerheid over de toekomst. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 4.30. Deze score ligt tussen het antwoordalternatief ‘soms’ en ‘dikwijls’ en bevindt zich onder het neutrale middenpunt, aan de afwijzende kant van de schaal. 60% van de respondenten bevinden zich aan de afwijzende zijde van de schaal (score < 5). Items die deze schaal typeren (Bijlage III) zijn: ‘Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u over een jaar nog werk zult hebben?’ (29.6% nooit en 30.5% soms) en ‘Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u uw huidig functieniveau het komende jaar zult behouden?’ (34.1% nooit en 29.2% soms). De waargenomen

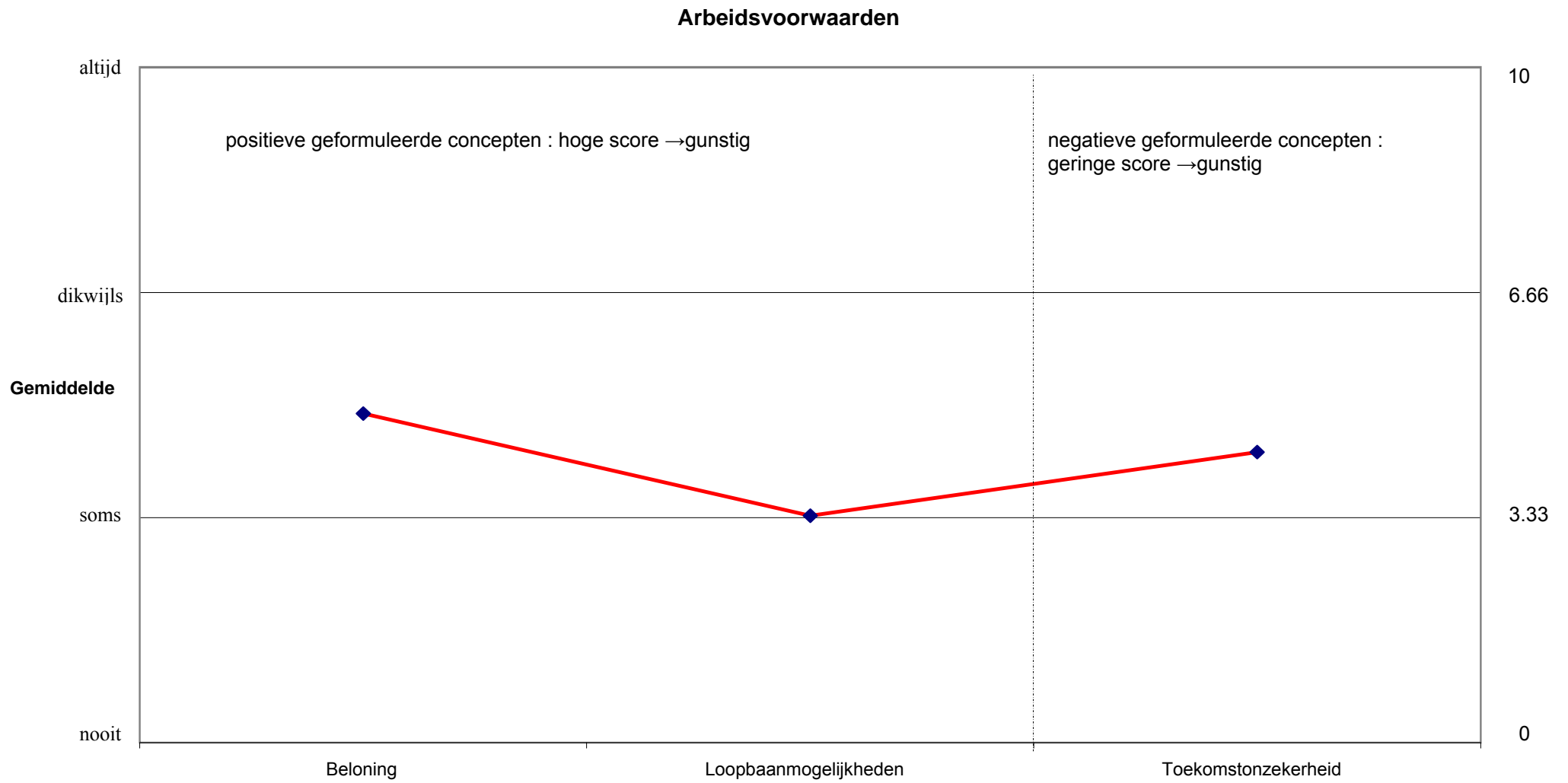
verdelingsfunctie (Figuur 4.17) vereist enige verduidelijking. Het lijkt erop dat personen vrij consistent geantwoord hebben op items die peilden naar toekomstonzekerheid. Wanneer personen bijvoorbeeld nooit geantwoord hebben op één item, was de kans groot dat ze nooit geantwoord hebben op de andere drie items (dit verklaart de piek op de waarde nul). Dit geldt eveneens voor de overige antwoordalternatieven (piek op 3.33 (soms), 6.66 (dikwijls) en 10 (altijd)). (On)zekerheid over één aspect van het werk (bv. behoud van baan) gaat met andere woorden gepaard met (on)zekerheid over de andere aspecten (bv. behoud functieniveau en voortbestaan van de organisatie).



*Figuur 4.17. Verdelingsfunctie schaal Toekomstonzekerheid.*

#### 4.1.3.4. Samenvatting

De resultaten van de variabelen die peilden naar arbeidsvoorwaarden worden voorgesteld in Figuur 4.18. Hoe hoger er wordt gescoord op een bepaalde schaal, hoe meer er wordt ingestemd met deze schaal. Voor positief geformuleerde concepten (beloning, loopbaanmogelijkheden) is een hoge score gunstig en een lage score ongunstig. Deze concepten bevinden zich aan de linkerzijde van Figuur 4.18. Voor het negatief geformuleerde concept toekomstonzekerheid, is een lage score gunstig en een hoge score ongunstig. Dit concept bevindt zich aan de rechterzijde van Figuur 4.18. De gemiddelde scores van de schalen beloning en toekomstonzekerheid liggen tussen ‘soms’ en ‘dikwijls’. Voorts blijken werknemers slechts ‘soms’ het gevoel te hebben de nodige loopbaanmogelijkheden te ervaren in hun huidige job. Enkel de score op deze laatste variabele valt iets minder positief uit.

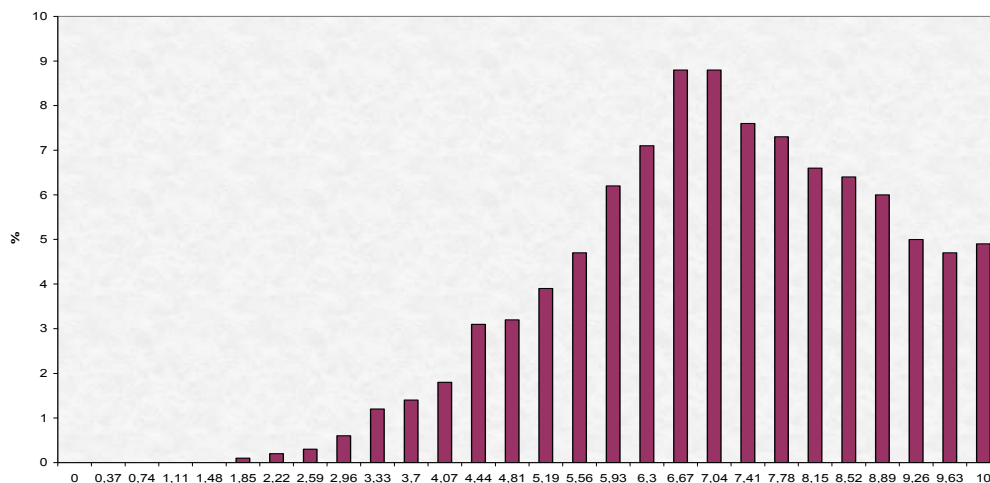


*Figuur 4.18. Schalen arbeidsvoorwaarden (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).*

#### 4.1.4. Arbeidsverhoudingen

##### 4.1.4.1. Relaties met collega's

De schaal relaties met collega's gaat na of werknemers kunnen rekenen op hun collega's en hen om hulp vragen wanneer de situatie dit vereist. Is er sprake van conflicten en agressie tussen collega's, doen er zich vervelende gebeurtenissen voor? Heerst er een goede verstandhouding tussen de collega's? Voelt iedereen zich gewaardeerd? Heerst er een vriendelijke en prettige werksfeer tussen de werknemers? De schaal heeft een scheve verdelingsfunctie met overwegend hoge scores (Figuur 4.19). Een lage score betekent dat de respondent het gevoel heeft slechte relaties te onderhouden met zijn/haar collega's. Een hoge score betekent dat de respondent het gevoel heeft goede relaties te onderhouden met zijn/haar collega's. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 7.12 en bevindt zich aan de instemmende zijde van de schaal. Deze score situeert zich tussen het antwoordalternatief 'dikwijls' en 'altijd'. 84% van de respondenten bevinden zich aan de instemmende kant van de schaal. Items die kenmerkend zijn voor deze schaal (Bijlage III): 'Is uw verstandhouding met uw collega's goed?' (44.1% dikwijls en 36.7% altijd) en 'Heerst er tussen u en uw collega's een prettige sfeer?' (46.9% dikwijls en 30.7% altijd).

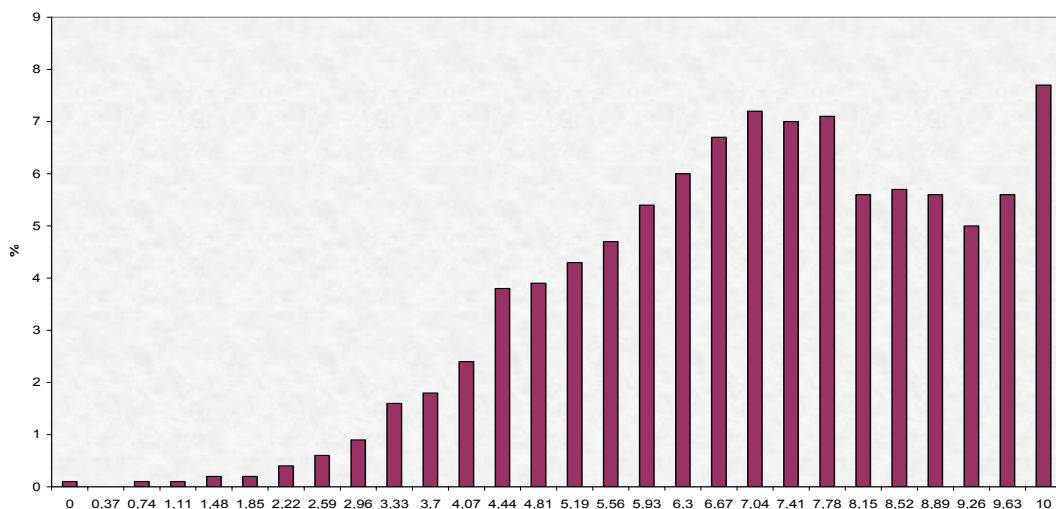


Figuur 4.19. Verdelingsfunctie schaal Relaties met collega's.

##### 4.1.4.2. Relaties met directe leiding

De schaal relaties met directe leiding peilt naar de mate waarin werknemers zich gewaardeerd voelen door de directe leiding en of ze kunnen rekenen op de hulp van de directe leidinggevendenden wanneer ze het moeilijk hebben. Hoe is de verstandhouding en de sfeer tussen werknemers en leidinggevendenden? Bovendien wordt er nagegaan of er sprake is van

conflicten, vervelende gebeurtenissen of agressie tussen werknemers en hun oversten. De schaal volgde een scheve verdeling (Figuur 4.20) met overwegend hoge scores. Werknemers die laag scoren beschouwen hun relatie met de directe leidinggevenden als slecht. Werknemers die hoog scoren beschouwen hun relatie met de directe leidinggevende als goed. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 7.07 en bevindt zich boven het neutrale middenpunt, aan de instemmende zijde van de schaal. Deze score ligt tussen het antwoordalternatief ‘dikwijls’ en ‘altijd’. 84% van de werknemers bevinden zich aan de instemmende zijde van de schaal. Items die deze schaal illustreren (Bijlage III) zijn: ‘Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?’ (37.1% dikwijls en 40.2% altijd) en ‘Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?’ (40.7% dikwijls en 32.9% altijd).

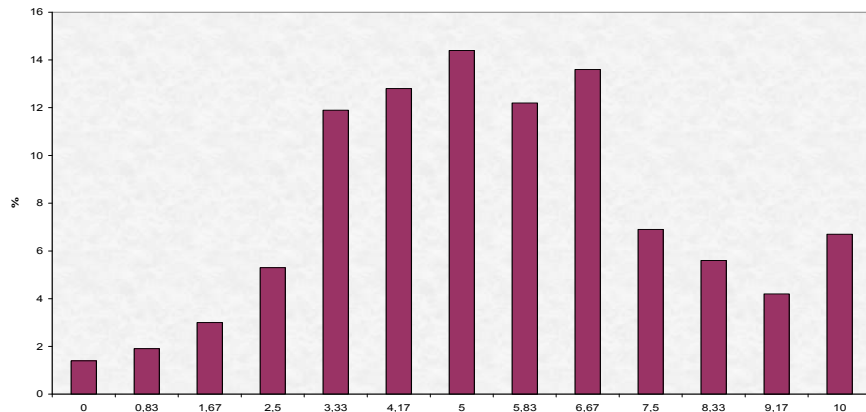


Figuur 4.20 . Verdelingsfunctie schaal Relaties met directe leiding.

#### 4.1.4.3. Contactmogelijkheden

De schaal contactmogelijkheden gaat na of werknemers het gevoel hebben voldoende in contact te staan met collega's tijdens het werk. Kunnen de respondenten de werkplek verlaten om tijdens de werktijd een praatje te maken met collega's, eventueel als onderdeel van het werk? De schaal heeft een normale verdeling (Figuur 4.21). Personen die laag scoren, vinden dat ze weinig mogelijkheden ervaren om tijdens hun werk met collega's in contact te komen. Personen die hoog scoren, vinden dat ze veel mogelijkheden ervaren om tijdens hun werk met collega's in contact te komen. Het gemiddelde van de schaal bedroeg 5.51. Deze score ligt tussen het antwoordalternatief ‘soms’ en ‘dikwijls’ en bevindt zich aan de licht instemmende zijde van de schaal. 64% van de werknemers scoorden hoger dan of gelijk aan het neutrale

middenpunt. Items die deze schaal typeren (Bijlage III) zijn: ‘Heeft u contact met collega's als onderdeel van uw werk?’ (41.5% dikwijls en 27.2% altijd) en ‘Vindt u dat u voldoende contact heeft met collega's tijdens het werk?’ (39.6% dikwijls en 23.7% altijd).

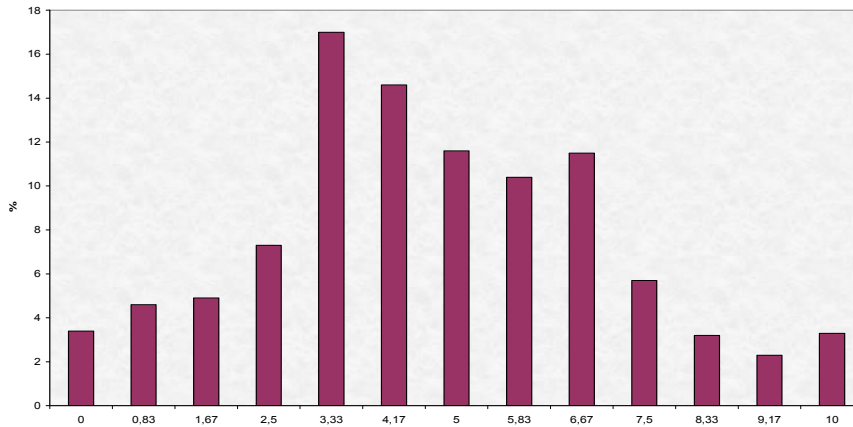


*Figuur 4.21 . Verdelingsfunctie schaal Contactmogelijkheden.*

#### *4.1.4.4. Communicatie*

De schaal communicatie heeft betrekking op de mate waarin werknemers op de hoogte worden gehouden over de gang van zaken binnen een organisatie. Weten werknemers hoe de besluitvorming gebeurt binnen de organisatie? Weten ze bij wie ze terecht kunnen bij problemen en wordt er in voldoende mate gecommuniceerd over belangrijke aangelegenheden? De schaal heeft een normale verdeling (Figuur 4.22). Personen die laag scoren, hebben het gevoel dat er weinig gecommuniceerd wordt binnen de organisatie. Personen die hoog scoren, hebben het gevoel dat er veel gecommuniceerd wordt binnen de organisatie. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 4.67. Deze score ligt tussen het antwoordalternatief ‘soms’ en ‘dikwijls’ en bevindt zich aan de licht afwijzende zijde van de schaal. 52% van de respondenten scoorden lager dan het neutrale middenpunt (score < 5). Items die kenmerkend zijn voor deze schaal (Bijlage III): ‘Is de manier waarop de besluitvorming in u bedrijf verloopt duidelijk?’ (19.0% nooit en 50.5% soms) en ‘Wordt u van de belangrijke dingen in het bedrijf goed op de hoogte gehouden?’ (14.3% nooit en 43.9% soms).



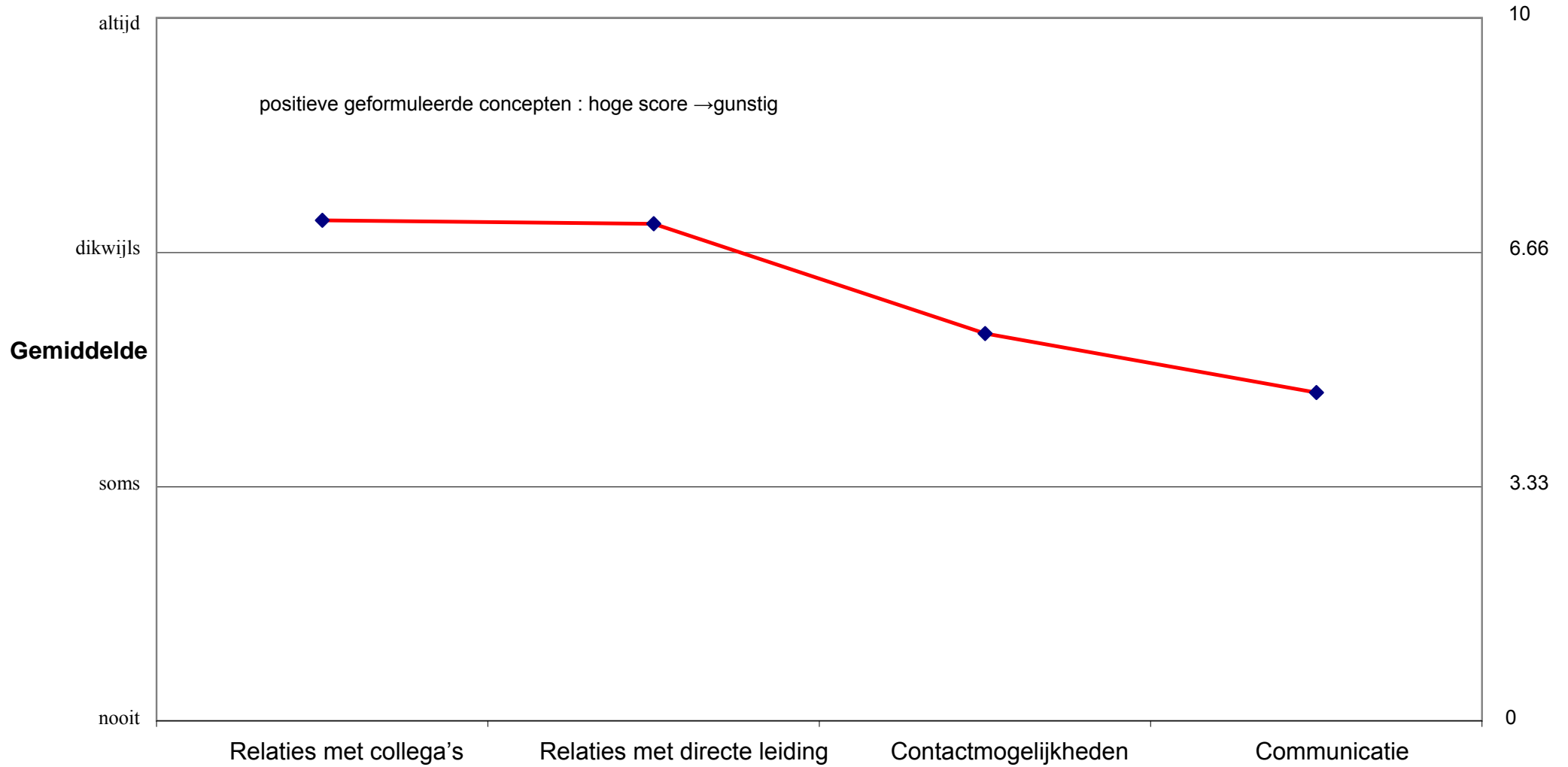


*Figuur 4.22 . Verdelingsfunctie schaal Communicatie.*

#### *4.1.4.5. Samenvatting*

Figuur 4.23 bevat de gemiddelde scores op de schalen met betrekking tot de arbeidsverhoudingen. Hoe hoger er wordt gescoord op een bepaalde schaal, hoe meer er wordt ingestemd met deze schaal. Alle schalen die hieronder worden voorgesteld zijn positief geformuleerde concepten. Hiervoor geldt dat een hoge score gunstig is en een lage score ongunstig. De relaties met collega's en leidinggevenden worden als positief beoordeeld (scores tussen dikwijls en altijd). De schalen contactmogelijkheden en communicatie hebben een gemiddelde score die gelegen is tussen 'soms' en 'dikwijls'. Globaal genomen zijn deze resultaten positief.

### Arbeidsverhoudingen



*Figuur 4.23 . Schalen arbeidsverhoudingen (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).*

## 4.2. Subjectieve beleving van de werknemer

De subjectieve beleving van de werknemer (Tabel 4.2) wordt verder opgesplitst in welbevinden en spanning. Elk deelaspect wordt vervolgens gemeten aan de hand van verschillende schalen. Elke schaal bestaat uit een aantal items (uitspraken). Respondenten dienden aan te geven of de verschillende uitspraken op hen van toepassing waren: (0) neen of (1) ja (exclusief schaal emotionele reacties en vermoeidheid). De schalen kwamen tot stand door het gemiddelde te berekenen over de desbetreffende items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. In onderstaande Tabel 4.2 geven we tevens de betrouwbaarheid (Cronbachs alpha) weer van de verschillende schalen. Bijlage III bevat de antwoordpatronen voor elke schaal op itemniveau. In Bijlage IV wordt bijkomende informatie weergegeven voor elke schaal over de spreiding van de respondenten met behulp van boxplots.

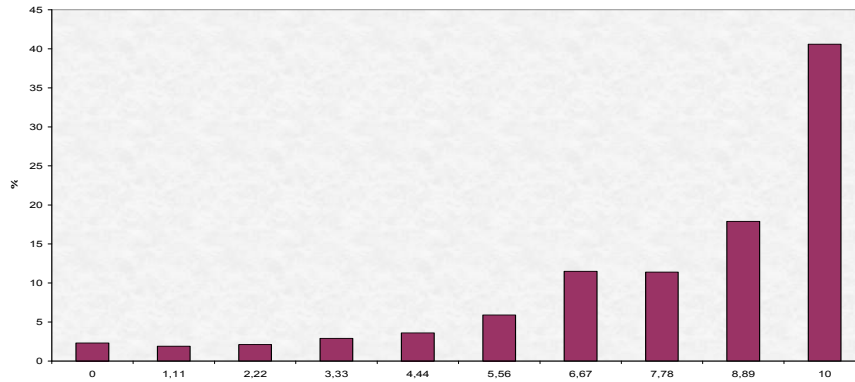
Tabel 4.2  
*Subjectieve beleving*

<b>BELEVING</b>	<b>SCHALEN</b>	<b># ITEMS</b>	<b><math>\alpha</math></b>
<b>Welbevinden</b>	Plezier in het werk	9	0.89
	Betrokkenheid bij de organisatie	8	0.75
	Verandering van baan	4	0.77
<b>Spanning</b>	Herstelbehoefte	11	0.88
	Piekeren	4	0.78
	Slaapkwaliteit	14	0.90
	Emotionele reacties	12	0.87
	Vermoeidheid	16	0.95

### 4.2.1. Welbevinden

#### 4.2.1.1. Plezier in het werk

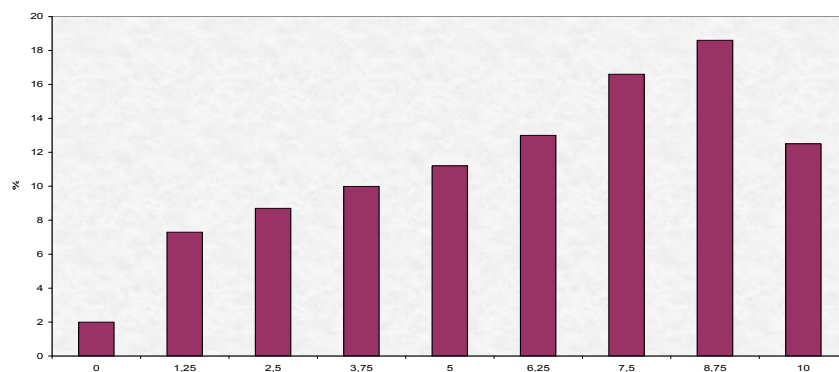
De variabele plezier in het werk stelt ons in staat te onderzoeken of werknemers hun werk boeiend en prettig vinden. Kijken ze tegen het werk op en doen ze het enkel omdat het niet anders kan? Moeten werknemers zichzelf aanporren om aan het werk te beginnen? De schaal heeft een sterk scheve verdeling (Figuur 4.24) met bijna uitsluitend hoge scores. Personen die laag scoren, ervaren weinig plezier in hun werk. Personen die hoog scoren, ervaren veel plezier in hun werk. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 7.96 en ligt aan de instemmende zijde van de schaal. 87% van de respondenten scoorden boven het neutrale middenpunt (5) van de schaal. Items die deze score illustreren (Bijlage III) zijn: 'Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen' (neen 89.2% en ja 10.8%) en 'Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie' (neen 86.6% en ja 13.4%).



*Figuur 4.24 . Verdelingsfunctie schaal Plezier in het werk.*

#### *4.2.1.2. Betrokkenheid bij de organisatie*

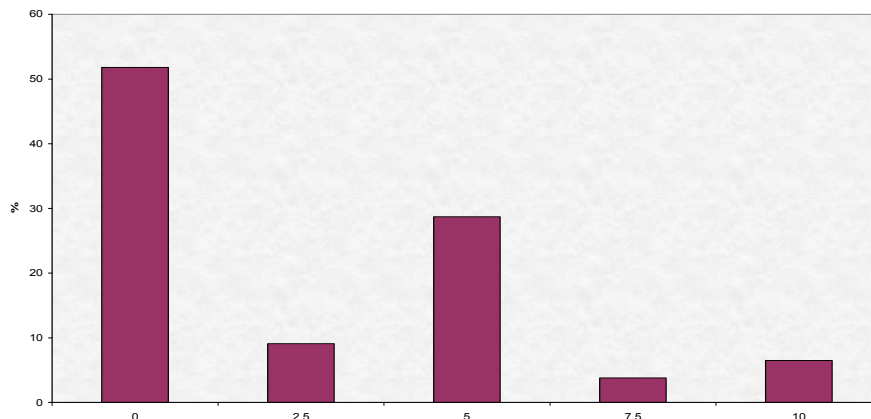
Betrokkenheid bij de organisatie heeft betrekking op de mate waarin de opvattingen van de respondenten overeenstemmen met de opvattingen van de organisatie. Ligt de organisatie de werknemers nauw aan het hart en zouden ze er moeite mee hebben deze te verlaten? Voelen ze zich thuis in de organisatie en willen ze zich inzetten om de doelstellingen te bereiken? De schaal heeft een normale verdeling (Figuur 4.25). Werknemers die laag scoren, voelen zich weinig betrokken bij de organisatie. Werknemers die hoog scoren, voelen zich sterk betrokken bij de organisatie. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 6.18 en ligt aan de instemmende zijde van de schaal. 72% van de respondenten scoorden hoger dan of gelijk aan het neutrale middenpunt. We stellen aldus een positieve beoordeling vast van organisatiebetrokkenheid, maar deze positieve perceptie is minder uitgesproken dan bij de variabele plezier in het werk, wat ook blijkt uit de verdelingsfunctie (Figuur 4.25). Items die kenmerkend zijn voor deze schaal (Bijlage III): ‘Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie’ (ja 65.6% en neen 34.4%) en ‘Deze organisatie gaat me echt ter harte’ (ja 65.2% en neen 34.8%).



*Figuur 4.25 . Verdelingsfunctie schaal Betrokkenheid bij de organisatie.*

#### 4.2.1.3. Verandering van baan

De schaal verandering van baan peilt naar de mate waarin werknemers geneigd zijn om een andere baan te zoeken buiten de organisatie. Denken ze erover om in de loop van het komende jaar ander werk te zoeken? Personen die laag scoren, hebben weinig intentie om van baan te veranderen. Personen die hoog scoren, hebben een sterke intentie om van baan te veranderen. De verdelingsfunctie heeft een grillig verloop (Figuur 4.26). Het gemiddelde op de schaal bedroeg 2,60 en ligt aan de afwijzende zijde van de schaal. 90% van de respondenten behaalden een score lager dan of gelijk aan het neutrale middenpunt. Voorbeelditems van deze schaal zijn (Bijlage III): ‘Ik ben van plan om het komende jaar buiten deze organisatie werk te zoeken’ (neen 90% en ja 10%) en ‘Ik denk er wel eens over om van baan te veranderen’ (neen 55% en ja 45%).

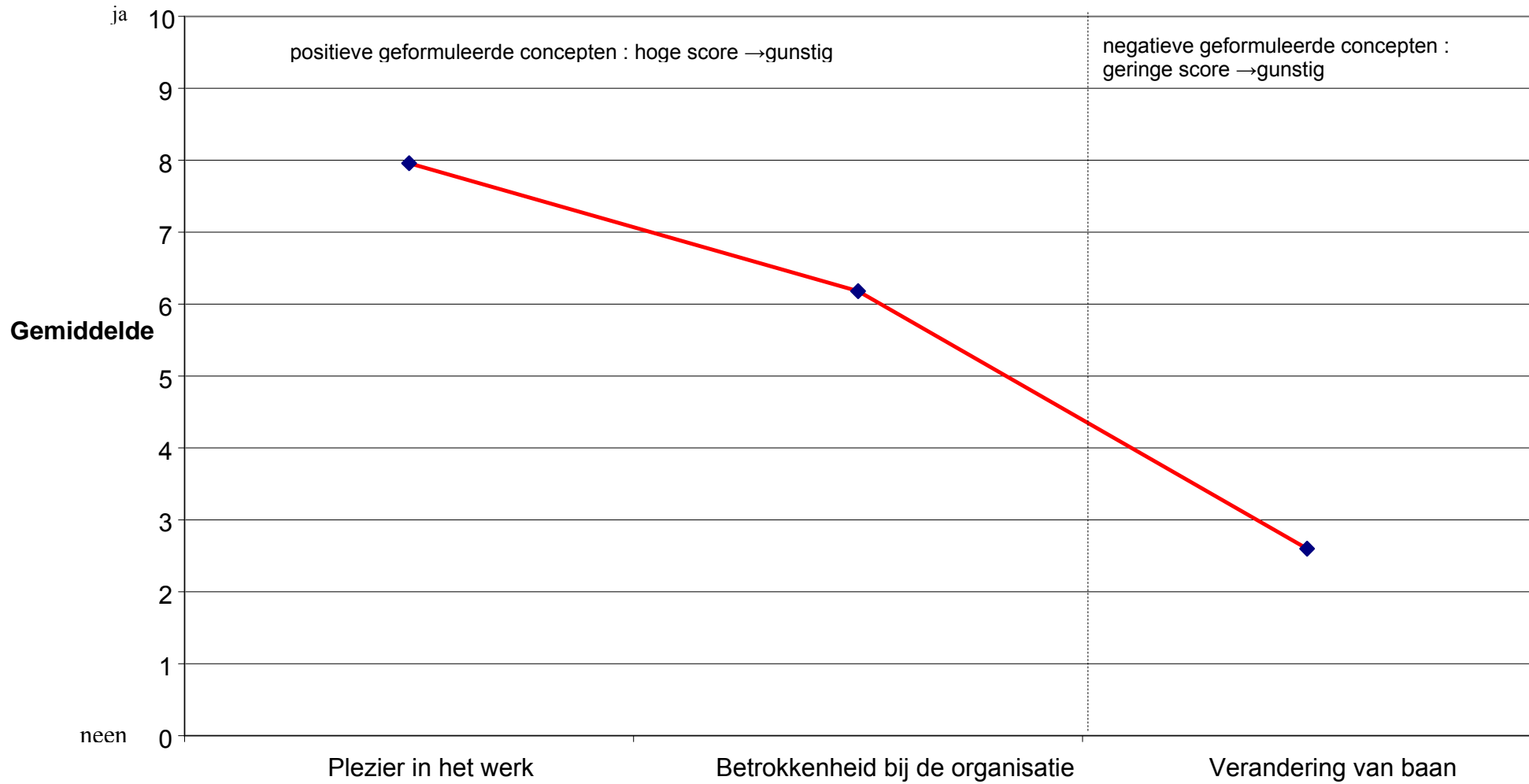


Figuur 4.26 . Verdelingsfunctie schaal Verandering van baan.

#### 4.2.1.4. Samenvatting

In onderstaande Figuur 4.27 worden de schalen met betrekking tot welbevinden weergegeven. Hoe hoger de score op de schaal, hoe meer er werd ingestemd met de schaal (0 = neen en 10 = ja). Voor positief geformuleerde concepten (plezier in het werk en betrokkenheid bij de organisatie) is een hoge score gunstig en een lage score ongunstig. Deze concepten worden weergegeven aan de linkerkzijde van Figuur 4.27. Voor het negatief geformuleerde concept verandering van baan is een lage score gunstig en een hoge score ongunstig. Dit concept wordt weergegeven aan de rechterzijde van Figuur 4.27. Met betrekking tot het aspect welbevinden komt een eenduidig positief beeld naar voor. Werknemers hebben in sterke mate plezier in het werk, ze voelen zich betrokken bij de organisatie en hebben slechts in zeer beperkte mate de neiging om van baan te veranderen.

## Welbevinden

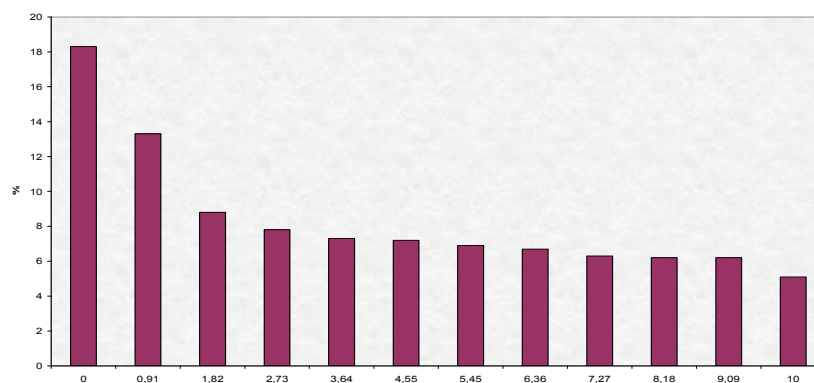


*Figuur 4.27 . Schalen welbevinden (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).*

## 4.2.2. Spanning

### 4.2.2.1. Herstelbehoefte

De schaal herstelbehoefte peilt in welke mate werknemers zich uitgeput voelen aan het einde van de werkdag. Hebben ze tijd nodig om te herstellen na het werk? Hebben mensen nog energie over om na de werkuren zich te ontspannen? Hebben werknemers na de werktijden nood aan rust? Personen die laag scoren op de schaal, hebben weinig behoefte aan herstel. Personen die hoog scoren op de schaal, hebben veel behoefte aan herstel. De verdelingsfunctie (Figuur 4.28) vertoont een piek op de laagste scores, daarna blijven de percentages min of meer constant. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 3.92 en bevindt zich aan de afwijzende kant van de schaal. Werknemers hebben betrekkelijk weinig behoefte aan herstel. 63% van de respondenten scoorden lager dan het neutrale middenpunt. Items die deze schaal typeren (Bijlage III) zijn: ‘Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust’ (ja 38.4% en neen 61.6%) en ‘Aan het einde van een werkdag ben ik echt op’ (ja 41.0% en neen 59.0%).

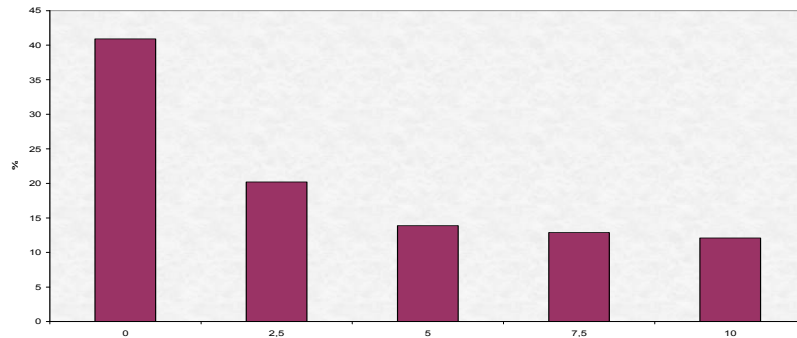


Figuur 4.28 . Verdelingsfunctie schaal Herstelbehoefte.

### 4.2.2.2. Piekeren

De variabele piekeren meet in welke mate werknemers in staat zijn om het werk los te laten. Kunnen ze het werk gemakkelijk van zich afzetten of blijft het door hun hoofd spoken na de werkuren? Maken werknemers zich tijdens hun vrije tijd zorgen over het werk? Respondenten die laag scoren, piekeren weinig over hun job buiten de werkuren. Respondenten die hoog scoren, piekeren veel over hun job buiten de werkuren. De schaal heeft een scheve verdeling (Figuur 4.29) met overwegend lage waarden. Het gemiddelde op de schaal bedroeg 3.38 (afwijzende kant van de schaal). Werknemers lijken dus vrij goed in staat te zijn om het werk los te laten na de werkuren. 75% van de respondenten haalden een score lager dan of gelijk

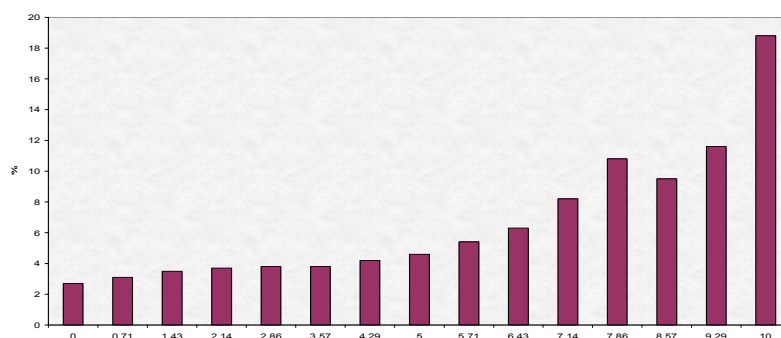
aan het neutrale middenpunt. Items die deze schaal typeren (Bijlage III) zijn: ‘Ik maak me, als ik vrij ben, vaak zorgen over mijn werk’ (neen 74.6% en ja 25.4%) en ‘Als ik mijn werk verlaat, blijf ik me zorgen maken over werkproblemen’ (neen 58.6% en ja 41.4%).



*Figuur 4.29 . Verdelingsfunctie schaal Piekeren.*

#### 4.2.2.3. Slaapkwaliteit

De variabele slaapkwaliteit peilt of de respondenten er een goede nachtrust op nahouden. Hebben werknemers problemen met inslapen? Voelen respondenten zich 's morgens uitgerust? Liggen werknemers 's nachts te woelen of worden ze meerdere malen wakker? Slapen werknemers voldoende uren? Personen die laag scoren, geven uiting van een slechte slaapkwaliteit. Personen die hoog scoren, geven uiting van een goede slaapkwaliteit. De schaal heeft een scheve verdeling met overwegend hoge waarden (Figuur 4.30). Het gemiddelde op de schaal bedroeg 6.73 en bevindt zich aan de instemmende kant van de schaal. 70% van de respondenten geeft weer een goede slaapkwaliteit te ervaren (score boven neutrale middenpunt). Voorbeelditems zijn (Bijlage III): ‘Ik vind dat ik meestal heel slecht slaap’ (neen 76.3% en ja 23.7%) en ‘Ik doe 's nachts vaak geen oog dicht’ (neen 88.1% en ja 11.9%).

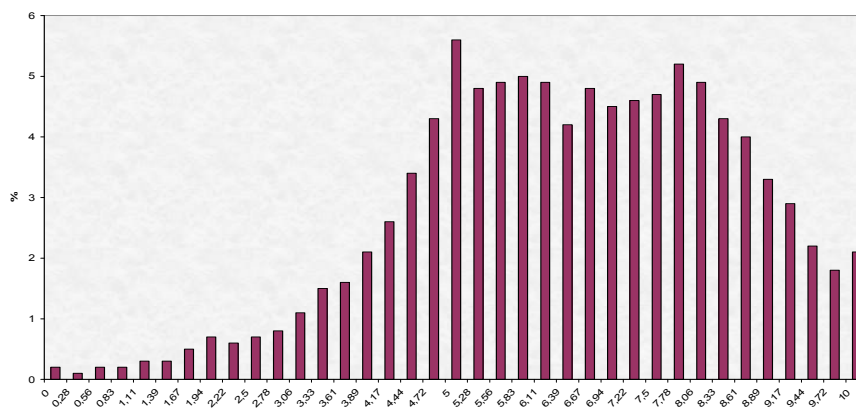


*Figuur 4.30 . Verdelingsfunctie schaal Slaapkwaliteit.*



#### 4.2.2.4. Emotionele reacties

Bij de schaal emotionele reacties dienden de respondenten aan te geven in welke mate verschillende emoties op hen van toepassing waren tijdens het uitvoeren van het werk: (0) helemaal niet, (1) nauwelijks, (2) enigszins en (3) helemaal. In overeenstemming met de overige variabelen, werd een overkoepelende schaal aangemaakt gaande van 0 tot 10 (0 = helemaal niet, 3.33 = nauwelijks, 6.66 = enigszins en 10 = helemaal). Er werden zowel positieve (optimistisch, ontspannen, opgetogen, ...) als negatieve (neerslachtig, gejaagd, nerveus, ...) emoties opgenomen in de schaal. Personen die laag scoren, geven uiting van overwegend negatieve gevoelens tijdens het uitvoeren van het werk. Personen die hoog scoren, geven uiting van overwegend positieve gevoelens tijdens het uitvoeren van het werk. De verdelingsfunctie van de schaal is enigszins scheef met hoofdzakelijk hogere waarden (Figuur 4.31). Het gemiddelde op de schaal bedroeg 6.41 en bevindt zich aan de instemmende zijde van de schaal. Deze score leunt sterk aan bij het antwoordalternatief 'enigszins' (6.66). 79% van de respondenten haalden een score hoger dan of gelijk aan het neutrale middenpunt. Items die deze schaal typeren zijn (Bijlage III): 'Rustig' (enigszins 40.7% en helemaal 22.6%) en 'Ontspannen' (enigszins 41.5% en helemaal 19.0%).

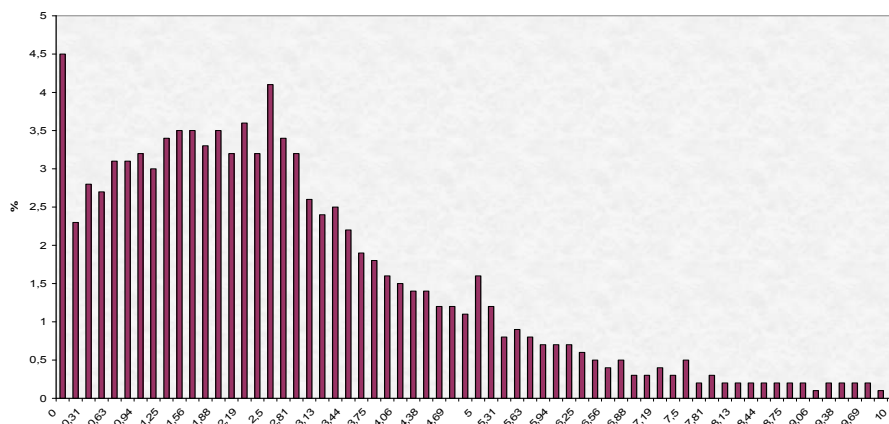


Figuur 4.31 . Verdelingsfunctie schaal Emotionele reacties .

#### 4.2.2.5. Vermoeidheid

De variabele vermoeidheid had een afwijkende vraagstelling in vergelijking met al de voorgaande variabelen. De respondenten kregen verschillende aspecten van vermoeidheid aangeboden. Per aspect werden telkens twee uitersten beschreven. De respondent diende per vraag aan te geven welke situatie het meest op hem/haar van toepassing was. In navolging van de overige variabelen, werd een schaal samengesteld gaande van 0 tot 10. Respondenten die

laag scoren, geven uiting van weinig vermoeidheid tijdens het werk. Respondenten die hoog scoren, geven uiting van veel vermoeidheid tijdens het werk. De schaal had een scheve verdeling, met overwegend lage waarden (Figuur 4.32). Het gemiddelde op de schaal bedroeg 2.70 en bevond zich aan de afwijzende zijde van de schaal. Meer dan 85% van de respondenten behaalden een score die lager was dan het neutrale middenpunt. Items die deze schaal typeren zijn (Bijlage III): ‘Aandacht zakt telkens weg versus geen moeite met aandacht’ en ‘Met de grootste moeite het werk waarmee u bezig bent kunnen voortzetten versus werk waarmee u bezig bent moeiteloos kunnen voortzetten’.

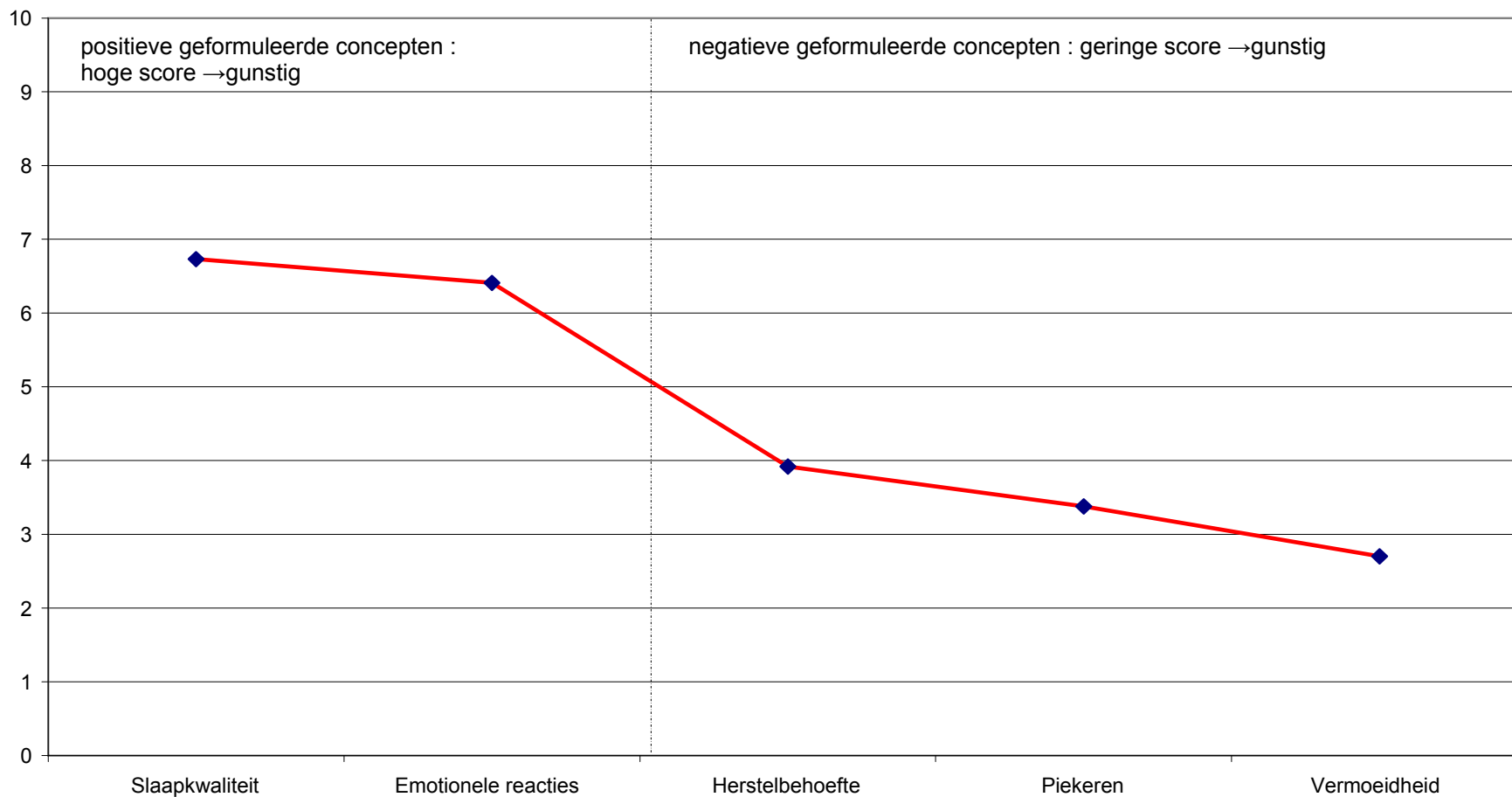


Figuur 4.32 . Verdelingsfunctie schaal Vermoeidheid .

#### 4.2.2.6. Samenvatting

In Figuur 4.33 worden de gemiddelde scores op de schalen met betrekking tot spanning weergegeven. Hoe hoger er wordt gescoord op een schaal, hoe meer er wordt ingestemd met de schaal. Voor positief geformuleerde concepten (slaapkwaliteit en emotionele reacties) is een hoge score gunstig en een lage score ongunstig. Deze concepten worden weergegeven aan de linkerkant van Figuur 4.33. Voor negatief geformuleerde concepten (herstelbehoefte, piekeren en vermoeidheid) is een lage score gunstig en een hoge score ongunstig. Deze concepten bevinden zich aan de rechterzijde van Figuur 4.33. Werknemers blijken weinig behoefte te hebben aan herstel na het beëindigen van het werk en ze lijken in staat om het werk los te laten na de werkuren. Voorts lijken de respondenten weinig slaapproblemen te ervaren. Daarnaast geven werknemers enigszins blij van positieve gevoelens en ervaren ze weinig vermoeidheid tijdens het uitvoeren van het werk. Op basis van deze analyses hebben we geen probleemgebieden kunnen vaststellen ten aanzien van het aspect spanning.

### Spanning



Figuur 4.33 . Schalen spanning (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).

### 4.3. Algemeen besluit

De globale resultaten van deze analyse lijken de mediaberichtgeving van de laatste jaren tegen te spreken. De arbeidskwaliteit blijkt niet zo problematisch te zijn als de pers ons wil doen geloven en de gevolgen voor de werknemer lijken ook best mee te vallen.

Slechts enkele aspecten van de arbeidskwaliteit lieten pijnpunten optekenen.

Op het gebied van de *arbeidsinhoud* scoren de respondenten vrij goed. Enkel wat inspraak betreft valt het op dat de respondenten slechts weinig invloed rapporteren op beslissingen op afdelings- en organisatieniveau. Om de kwaliteit van de arbeid te bevorderen, lijkt het dan ook opportuun werknemers meer inspraak te geven in beslissingen die genomen worden op hogere niveaus. Betreffende de *arbeidsomstandigheden*, ervaren werknemers hun werk in sterke mate als geestelijk belastend. Werknemers hebben met andere woorden in sterke mate het gevoel dat ze voor het uitvoeren van hun baan, zeer geconcentreerd en zorgvuldig tewerk moeten gaan waarbij ze vaak met verschillende dingen tegelijk bezig zijn. Bij de *arbeidsvoorwaarden* springt enkel de beoordeling van de loopbaanmogelijkheden in het oog. Werknemers hebben slechts een beperkt vertrouwen in de aangeboden loopbaanperspectieven. Ten aanzien van de *arbeidsverhoudingen* stellen we globaal genomen geen specifieke probleemgebieden vast.

Naast de oorzaken van (on)welzijn op het werk, werd er tevens gepeild naar de gevolgen voor de werknemer. De resultaten wezen eenduidig in een positieve richting.

Wat *welbevinden* op het werk betreft, beleven werknemers plezier in het werk, ze voelen zich betrokken bij de organisatie en hebben slechts een zeer beperkte intentie om van baan te veranderen. Ook het welzijnsaspect *spanning* laat uitsluitend positieve resultaten optekenen. Werknemers hebben slechts een beperkte behoefte aan herstel na het beëindigen van het werk. Daarnaast kunnen ze het werk loslaten nadat ze de werkplek verlaten hebben en ervaren ze weinig slaapproblemen. Daarenboven geven ze hoofdzakelijk blijk van positieve gevoelens en weinig vermoeidheid bij het uitvoeren van het werk.

Hieruit kunnen we het volgende besluiten:

De negatieve berichtgeving in de pers dient in sterke mate genuanceerd te worden. Omtrent de kwaliteit van de arbeid werden slechts enkele probleemgebieden gedetecteerd, sommige al urgenter dan de andere. Maar globaal genomen kwam er nog steeds een vrij positief beeld

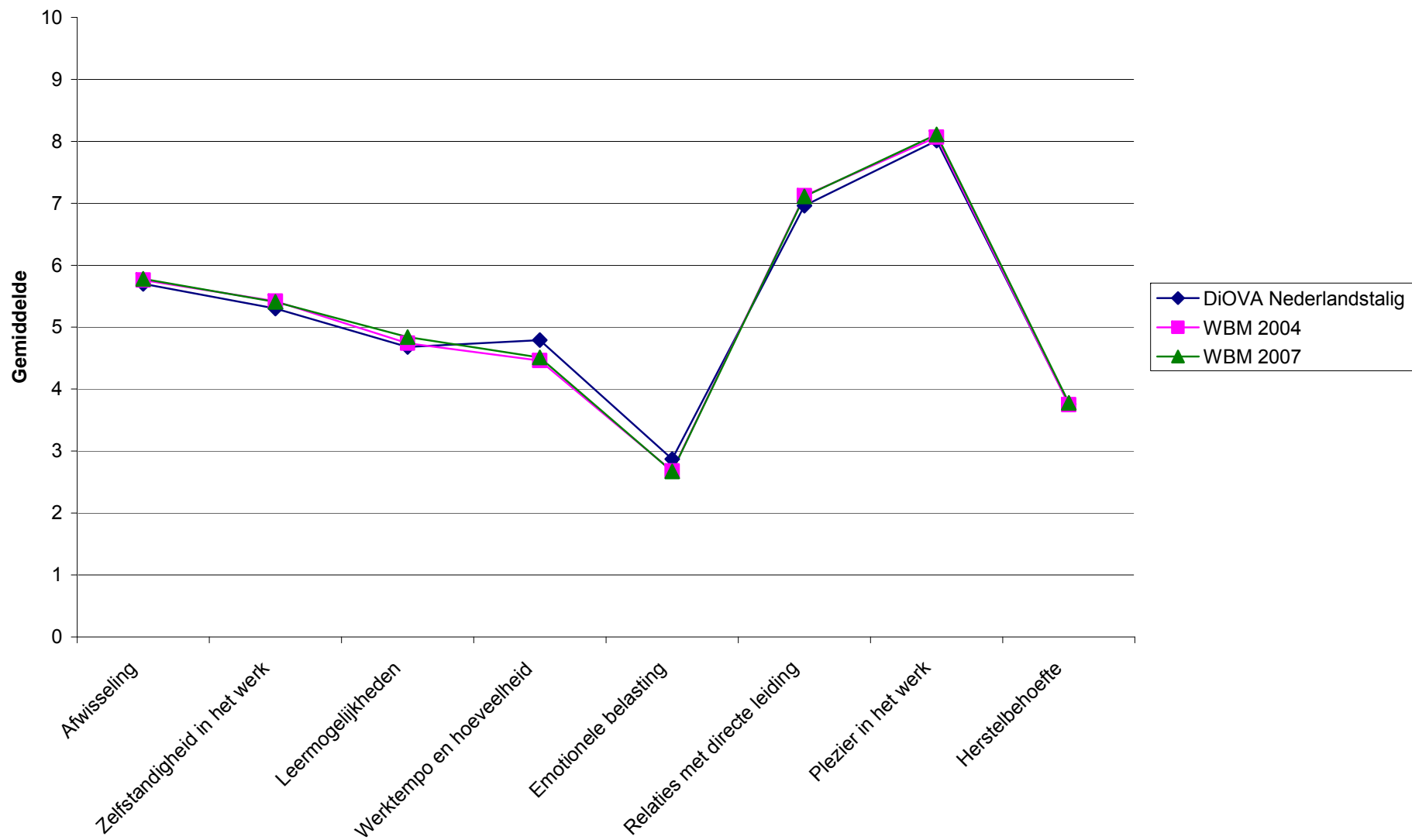
naar voor. Het is dus nog niet zo slecht gesteld met het werk van de werkende Belg. Daarnaast werd een eenduidig positief beeld over het welzijn op het werk teruggevonden. Deze resultaten vormden echter slechts een eerste ruwe schets. In het volgende hoofdstuk zullen we onderzoeken of er verschillen bestaan tussen bepaalde deelgroepen door rekening te houden met specifieke achtergrondkenmerken (bv. geslacht, leeftijd, sector).

#### **4.4. Extra: vergelijking met de werkbaarheidsmonitor**

Zoals reeds eerder vermeld, voerde STV-Innovatie & Arbeid in 2004 en 2007 een onderzoek uit naar de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen (replicatie in 2010)<sup>13</sup>. Om een uitspraak te doen over de werkbaarheidsgraad, selecteerden ze acht schalen uit de VBBA die eveneens door DiOVA werden gebruikt. STV-Innovatie & Arbeid stelde een steekproef samen die representatief was voor de Vlaamse werknemers. Dit resulteerde in de databank ‘Vlaamse Werkbaarheidsmonitor’ (WBM) 2004 en 2007. Ondanks het feit dat het Nederlandstalige gedeelte van de DiOVA-dataset niet geheel representatief is voor de Vlaamse werknemerspopulatie wat betreft achtergrondkenmerken (Hoofdstuk 3: beschrijving dataset), lijkt dit de resultaten over de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers niet noemenswaardig beïnvloed te hebben. Wanneer we immers de globale resultaten (gemiddelde scores op de schalen) van de gemeenschappelijke schalen uit de Nederlandstalige DiOVA-dataset en de WBM vergelijken, stellen we praktisch geen verschillen vast (Figuur 4.34). De Nederlandstalige respondenten uit de DiOVA-dataset behaalden bijna identieke gemiddelde scores op de schalen afwisseling, zelfstandigheid, leermogelijkheden, emotionele belasting, relaties met directe leiding, plezier in het werk en herstelbehoefte. De gemiddelde score op de schaal werktempo en hoeveelheid ligt iets hoger in de Nederlandstalige DiOVA-dataset, al is het verschil wellicht te verwaarlozen.

---

<sup>13</sup> Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de SERV-databank ‘Vlaamse Werkbaarheidsmonitor’, de inhoud van de tekst bindt alleen de auteurs.



Figuur 4.34 . Vergelijking Nederlandstalige DiOVA-dataset en WBM.

## Referenties

Kompier, M. & Marcelissen, F. (1990). *Handboek werkstress: een systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk*. Amsterdam: NIA-TNO.

Veldhuijzen, N.H., Goldebeld, P. & Sanders, P.F. (1993). Klassieke testtheorie en generaliseerbaarheidstheorie. In: T.J.H.M. Eggen & P.F. Sanders (red.), *Psychometrie in de praktijk*. Arnhem: Cito Instituut voor Toetsontwikkeling.

---

## HOOFDSTUK 5

### ACCENTVERSCHILLEN BIJ SPECIFIEKE DEELPOPULATIES

---

In Hoofdstuk 4 hebben we een globaal beeld geschetst over de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van werknemers. In dit hoofdstuk zullen we het algemene beeld wat scherper trachten te stellen door rekening te houden met verschillende deelpopulaties. De globale beoordeling zal genuanceerd worden in functie van de achtergrondkenmerken van de respondent (taal, geslacht, leeftijd, opleiding, beroepspositie, arbeidstijden, contracttype en werkregime) en de organisatie (sector (tweedeling en driedeling)).

Multivariate en bivariate variantieanalyses worden gebruikt om de deelpopulaties te exploreren. Bij de *multivariate variantieanalyses* wordt het effect van de verschillende achtergrondkenmerken op de 27 schalen getoetst terwijl er gecontroleerd wordt voor elkaar (bv. Het effect van geslacht op afwisseling na controle voor de overige achtergrondkenmerken). Bovendien berekenen we een maat van effectgrootte, onder de vorm van partial eta squared ( $\eta_p^2$ ). Deze maat geeft weer hoeveel van de variantie in de 27 schalen verklaard kan worden door een achtergrondkenmerk, na uitzuivering van de bijdrage van de andere achtergrondkenmerken. Cohen (1988) maakt een onderscheid tussen zwakke ( $\eta_p^2 \geq 0.01$ ), middelmatige ( $\eta_p^2 \geq 0.06$ ) en sterke ( $\eta_p^2 \geq 0.14$ ) effecten. De resultaten van deze analyses geven het relatieve belang weer van de verschillende achtergrondkenmerken in de voorspelling van de 27 schalen. Het voordeel van multivariate variantieanalyses is dat we kunnen controleren voor de overige achtergrondkenmerken. Het nadeel van deze analyses is dat ze geen informatie verschaffen over de richting van het verband (bv. We kunnen onderzoeken of geslacht een effect heeft op afwisseling, controlerend voor de overige achtergrondkenmerken, maar we kunnen niet achterhalen of mannen hoger scoren dan vrouwen of omgekeerd).

De *bivariate variantieanalyses* stellen ons in staat de relatie te bestuderen tussen enerzijds de tien achtergrondkenmerken en anderzijds de 27 schalen over arbeidskwaliteit en welzijn op het werk, zonder te controleren voor de overige achtergrondkenmerken (bv. Bestaan er betekenisvolle verschillen tussen mannen en vrouwen op het vlak van ervaren afwisseling in het werk?). Er wordt tevens een maat van effectgrootte berekend onder de vorm van eta squared ( $\eta^2$ ). Deze maat geeft weer hoeveel van de variantie in de 27 schalen verklaard kan worden door een achtergrondkenmerk, zonder te controleren voor de overige achtergrondkenmerken. Cohen (1988) maakt een onderscheid tussen zwakke ( $\eta^2 \geq 0.01$ ),



middelmatige ( $\eta^2 \geq 0.06$ ) en sterke ( $\eta^2 \geq 0.14$ ) effecten. Het voordeel van een bivariate analyse is dat we informatie verkrijgen over de richting van het verband. Het nadeel is dat er niet gecontroleerd wordt voor de overige achtergrondkenmerken (bv. We kunnen onderzoeken of mannen meer afwisseling ervaren in hun job dan vrouwen, maar we kunnen niet controleren voor de overige achtergrondkenmerken).

De resultaten van de multivariate variantieanalyses worden in eerste instantie gebruikt om de volgorde te bepalen voor de bespreking van de achtergrondkenmerken. De maat van effectgrootte ( $\eta_p^2$ ) lijkt hiervoor uiterst geschikt. In onderstaande Tabel 5.1 wordt weergegeven op hoeveel van de 27 schalen de 10 achtergrondkenmerken een zwak of middelmatig effect vertonen (er worden geen sterke effecten teruggevonden), rekening houdend met de overige achtergrondkenmerken. Deze resultaten suggereren dat beroepspositie de belangrijkste achtergrondvariabele vormt in de voorspelling van de 27 schalen. Contracttype en arbeidstijden zijn de minst relevante variabelen in de voorspelling van de arbeidskwaliteit en welzijn op het werk. De tien achtergrondvariabelen worden als volgt besproken, in volgorde van belangrijkheid: (1) beroepspositie, (2) opleiding, (3) leeftijd, (4) werkregime, (5) taal, (6) geslacht, (7) sector driedeling, (8) sector tweedeling, (9) contracttype en (10) arbeidstijden.

Tabel 5.1  
*Multivariate analyses*

ACHTERGRONDKENMERK	$\eta_p^2$	
	ZWAK	MIDDELMATIG
Beroepspositie	19	1
Opleiding	12	1
Leeftijd	11	
Werkregime	11	
Taal	9	
Geslacht	8	
Sector (secundair – tertiair – quartair)	5	
Sector (overheid – rest)	2	
Contracttype	1	
Arbeidstijden	1	

De bivariate analyses zullen ons in de volgende paragrafen verder inzicht verschaffen in de deelpopulaties. Elke paragraaf zal echter beëindigd worden met een terugkoppeling naar de multivariate variantieanalyses. We geven met andere woorden een overzicht over de manier waarop verschillende groepen van elkaar verschillen, maar beklemtonen uiteindelijk steeds het relatieve belang van de verschillende achtergrondkenmerken in de voorspelling van de verschillende schalen.

## 5.1. Beroepspositie

In Tabel 5.2 worden de resultaten weergegeven van de bivariate analyses voor de variabele beroepspositie. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen vijf groepen: (1) arbeiders, (2) bedienden, (3) zorgfunctie of onderwijs, (4) lager kader en (5) hoger kader. De gemiddelde scores op de 27 schalen worden weergegeven voor de verschillende groepen. Er wordt tevens een maat van effectgrootte weergegeven van de bivariate ( $\eta^2$ ) en multivariate ( $\eta_p^2$ ) variantieanalyses.

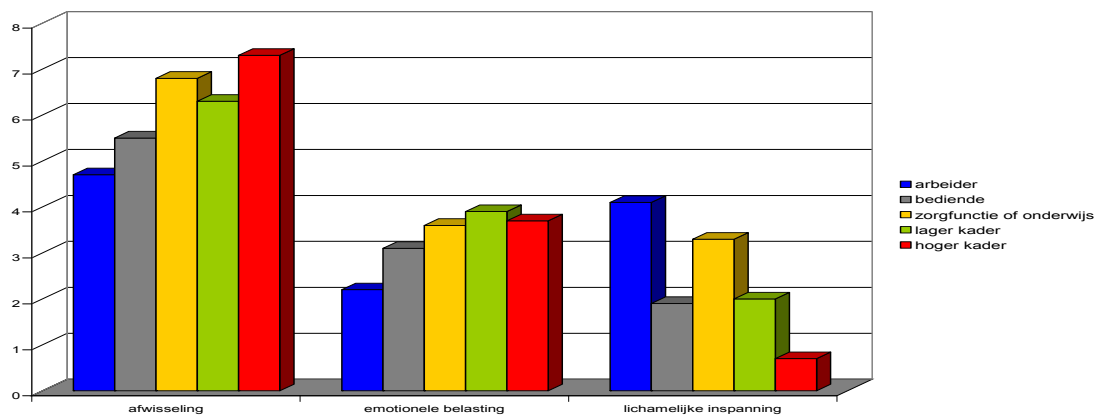
Tabel 5.2  
*Bivariate analyses beroepspositie*

	arbeider	bediende	zorg of onderwijs	lager kader	hoger kader	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>							
Afwisseling	4.7	5.5	6.8	6.3	7.3	.16***	.04***
Leermogelijkheden	4.1	4.7	5.2	5.6	6.4	.06***	.05***
Zelfstandigheid	4.7	5.3	5.7	5.8	6.4	.05***	.03***
Inspraak	4.4	4.1	4.4	5.5	5.9	.05***	.05***
Onduidelijkheid	3.5	3.4	3.4	3.5	3.5	.00	.00
Verandering	2.9	2.9	3.5	3.1	3.1	.04***	.01***
Informatie	4.4	4.9	4.5	5.2	5.6	.02***	.01***
Problemen	2.3	2.2	2.1	2.4	2.4	.01***	.00**
<b>Arbeidsomstandigheden</b>							
Werktempo en hoeveelheid	4.5	4.8	5.3	5.1	5.3	.04***	.01***
Emotionele belasting	2.2	3.1	3.6	3.9	3.7	.14***	.05***
Geestelijke belasting	7.3	7.6	7.1	8.0	7.8	.02***	.01***
Lichamelijke inspanning	4.1	1.9	3.3	2.0	0.7	.21***	.08***
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>							
Beloning	4.8	4.6	5.1	4.9	5.9	.02***	.02***
Loopbaanmogelijkheden	2.6	3.3	3.0	4.0	5.1	.08***	.05***
Toekomstonzekerheid	5.3	4.1	3.4	3.6	2.8	.05***	.01***
<b>Arbeidsverhoudingen</b>							
Relaties met collega's	6.7	7.4	7.5	7.0	7.3	.04***	.00***
Relaties met directe leiding	6.6	7.3	7.2	7.0	7.4	.02***	.00***
Contactmogelijkheden	4.8	5.6	4.9	6.1	6.8	.06***	.01***
Communicatie	4.5	4.5	4.8	5.1	5.4	.01***	.01***
<b>Welbevinden</b>							
Plezier in het werk	7.1	8.0	8.7	8.2	8.8	.05***	.01***
Betrokkenheid bij de organisatie	5.6	6.3	6.6	6.5	7.2	.02***	.02***
Verandering van baan	2.4	2.7	2.4	2.5	3.1	.00***	.00***
<b>Spanning</b>							
Herstelbehoefte	3.5	3.7	4.8	4.1	4.0	.02***	.01***
Piekeren	2.7	3.5	3.2	4.4	4.5	.03***	.01***
Slaapkwaliteit	6.4	6.8	6.8	6.7	7.4	.01***	.00***
Emotionele reacties	6.5	6.3	6.8	6.5	6.5	.01***	.01***
Vermoeidheid	3.0	2.7	2.5	2.5	2.2	.01***	.00***

$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

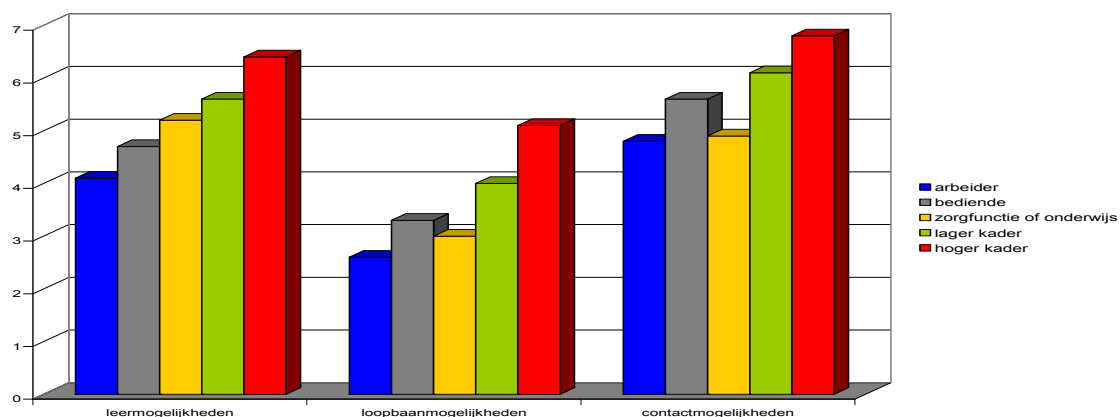
Uit de bivariate analyses (Tabel 5.2) blijkt dat beroepspositie vooral een belangrijke voorspeller vormt (sterke effecten) voor afwisseling in het werk ( $\eta^2 = .16$ ), de emotionele

belasting van de baan ( $\eta^2 = .14$ ) en de mate waarin het werk lichamelijke inspanning vergt ( $\eta^2 = .21$ ). De verschillende groepen worden voorgesteld in onderstaande Figuur 5.1. Naarmate een werknemer een hogere functie bekleedt, wordt het werk als meer afwisselend ervaren. Een gelijkaardige tendens is waarneembaar bij emotionele belasting: een hogere functie gaat gepaard met een sterkere emotionele belasting van het werk. Het tegenovergestelde stellen we vast bij lichamelijke inspanning, namelijk werknemers met een lagere functie (arbeiders maar ook zorgfunctie en onderwijs) voeren meer lichamelijke inspannend werk uit.



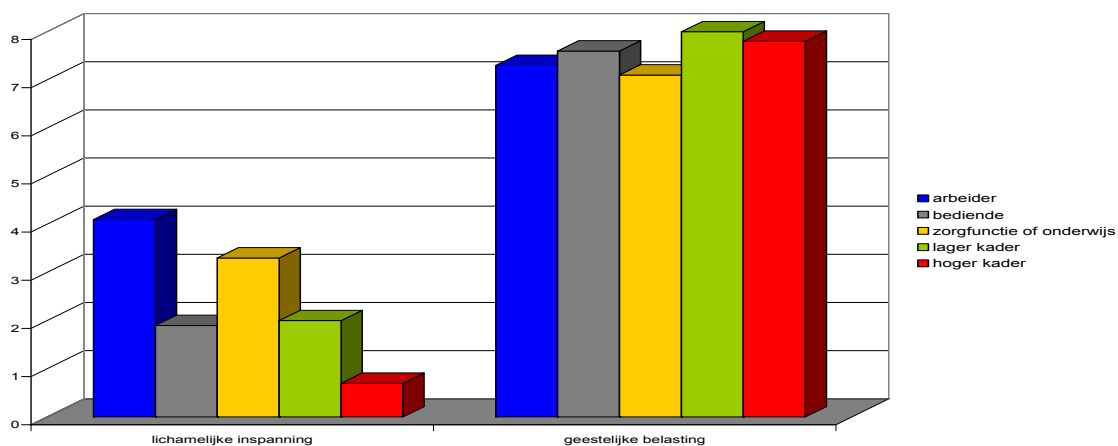
*Figuur 5.1. Bivariate analyses beroepspositie: afwisseling, emotionele belasting en lichamelijke inspanning.*

We stellen tevens middelmatige effecten (Tabel 5.2) vast van beroepspositie op leer- ( $\eta^2 = .06$ ), loopbaan- ( $\eta^2 = .08$ ) en contactmogelijkheden ( $\eta^2 = .06$ ). Een hogere functie gaat samen met betere loopbaanperspectieven en meer mogelijkheden tot contact met collega's. Daarnaast hebben werknemers met een hogere functie meer mogelijkheden om te groeien en zich te ontplooiën (Figuur 5.2).



*Figuur 5.2. Bivariate analyses beroepspositie: leer-, loopbaan- en contactmogelijkheden.*

Voorts heeft beroepspositie een zwak effect op bijna al de overige schalen, met uitzondering van rolambigüiteit (onduidelijkheid over het werk) en verandering van baan. Een opmerkelijke vaststelling is dat beroepspositie slechts een zwak effect ( $\eta^2 = .02$ ) vertoont op de schaal geestelijke belasting. Vanuit de literatuur wordt het onderscheid tussen arbeiders en bedienden doorgaans weergegeven als werknemers die hoofdzakelijk handen- (lichamelijke inspanning) versus hoofdarbeid (geestelijke belasting) uitvoeren. De laatste jaren wordt er echter vanuit verschillende belangengroepen de wens geopperd om een eenheidsstatuut in te voeren voor alle werknemers. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden zou immers meer en meer een kunstmatige vorm aannemen waarachter geen arbeidsrealiteit meer schuilgaat (Blanpain, 2000). Uit deze analyses blijkt dat arbeiders nog steeds meer lichamelijk inspannend werk verrichten (sterk effect). Het verschil in geestelijke belasting tussen de verschillende groepen is echter niet zo groot (zwak effect). Deze resultaten lijken te suggereren dat het werk van arbeiders heden ten dage een combinatie vormt van handen- en hoofdarbeid (Figuur 5.3). Het werk van arbeiders beperkt zich dus niet langer tot uitsluitend handenarbeid. Bedienden kunnen nog wel steeds getypeerd worden als ‘hoofdarbeiders’. Het ruwe onderscheid heeft aldus nood aan enige nuancering. Alle werknemers lijken terecht te komen in een kennismaatschappij waarbij denken vooropstaat.



*Figuur 5.3. Bivariate analyses beroepspositie: lichamelijke inspanning en geestelijke belasting.*

De resultaten van de bivariate analyses dienen echter in zekere mate genuanceerd te worden in het licht van de multivariate variantieanalyses. We willen immers weten wat de voorspellende waarde is van de variabele beroepspositie wanneer we controleren voor de overige achtergrondkenmerken. Dit zorgt voor een algemene reductie van hoeveelheid verklaarde variantie in de arbeidskwaliteit en welzijnsvariabelen. Beroepspositie verklaart

echter nog steeds 8% van de variantie in de variabele lichamelijke inspanning wanneer we controleren voor de overige achtergrondkenmerken (middelmatig effect). Beroepspositie heeft voorts vooral een zwak effect op de overige variabelen. Er werd echter geen effect meer teruggevonden van beroepspositie op onduidelijkheid over het werk, problemen met het werk, relaties met collega's en directe leidinggevendenden, verandering van baan, slaapkwaliteit en vermoeidheid tijdens het werk (Tabel 5.2).

## 5.2. Opleiding

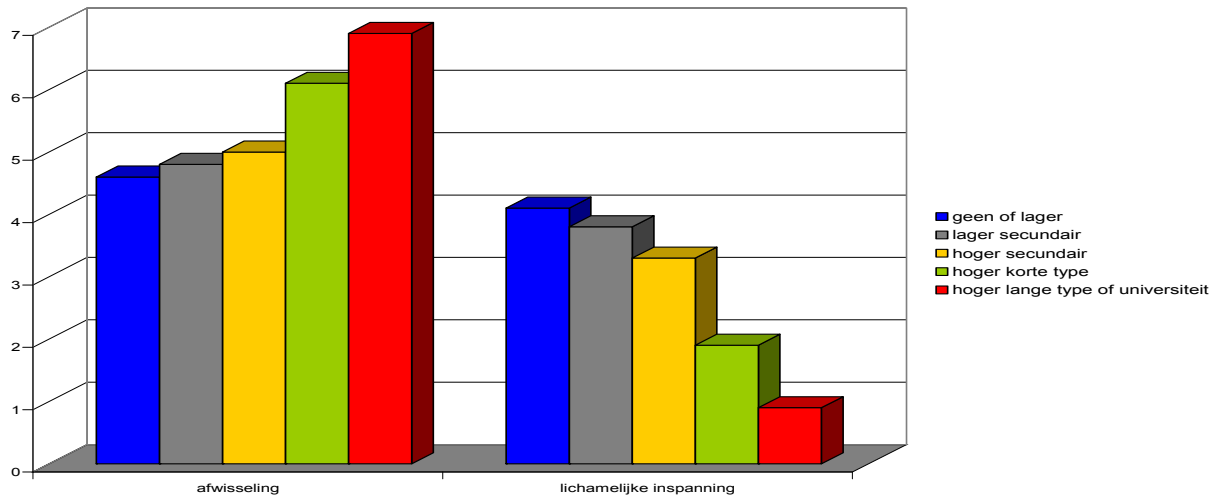
De output van de bivariate analyses voor de variabele opleiding wordt voorgesteld in Tabel 5.3. De gemiddelde scores op de 27 schalen voor vijf opleidingsniveaus worden weergegeven: (1) geen of lager onderwijs, (2) lager secundair onderwijs, (3) hoger secundair onderwijs, (4) hoger onderwijs van het korte type en (5) hoger onderwijs van het lange type of universiteit. Ook de proportie verklaarde variantie wordt weergegeven, zowel met als zonder controle voor de overige achtergrondkenmerken.

Tabel 5.3  
*Bivariate analyses opleiding*

	geen of lager onderwijs	lager secundair onderwijs	hoger secundair onderwijs	hoger onderwijs korte type	hoger onderwijs lange type/ univ.	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>							
Afwisseling	4.6	4.8	5.0	6.1	6.9	.16***	.04***
Leermogelijkheden	4.2	4.1	4.4	5.2	5.8	.07***	.03***
Zelfstandigheid	5.0	4.8	4.9	5.5	6.1	.05***	.01***
Inspraak	4.5	4.3	4.2	4.4	4.9	.01***	.00***
Onduidelijkheid	3.4	3.5	3.4	3.4	3.4	.00**	.00
Verandering	2.8	2.9	2.9	3.0	3.4	.02***	.00***
Informatie	4.7	4.6	4.7	4.9	5.2	.01***	.00***
Problemen	2.0	2.2	2.2	2.3	2.3	.00***	.00***
<b>Arbeidsomstandigheden</b>							
Werktempo en hoeveelheid	4.4	4.5	4.6	5.0	5.3	.04***	.01***
Emotionele belasting	2.4	2.5	2.8	3.5	3.5	.06***	.01***
Geestelijke belasting	7.2	7.2	7.5	7.7	7.7	.01***	.01***
Lichamelijke inspanning	4.1	3.8	3.3	1.9	0.9	.20***	.07***
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>							
Beloning	4.7	4.5	4.7	5.0	5.2	.01***	.01***
Loopbaanmogelijkheden	2.5	2.6	3.1	3.5	4.3	.07***	.01***
Toekomstonzekerheid	5.5	5.2	4.7	3.6	3.0	.06***	.02***
<b>Arbeidsverhoudingen</b>							
Relaties met collega's	6.5	6.8	7.1	7.4	7.4	.02***	.00
Relaties met directe leiding	6.7	6.8	7.0	7.2	7.3	.01***	.00*
Contactmogelijkheden	4.4	4.8	5.1	5.7	6.7	.08***	.03***
Communicatie	4.6	4.6	4.6	4.7	5.0	.00***	.00*
<b>Welbevinden</b>							
Plezier in het werk	7.1	7.4	7.8	8.3	8.4	.03***	.00***
Betrokkenheid bij de organisatie	5.8	6.0	6.1	6.4	6.4	.00***	.00***
Verandering van baan	1.3	1.8	2.3	3.0	3.4	.04***	.03***
<b>Spanning</b>							
Herstelbehoefte	3.8	3.7	3.7	4.0	4.4	.01***	.00***
Piekeren	2.9	3.0	3.1	3.5	4.2	.02***	.00***
Slaapkwaliteit	6.1	6.2	6.5	7.0	7.1	.01***	.01***
Emotionele reacties	6.5	6.4	6.3	6.5	6.5	.00***	.00**
Vermoeidheid	3.3	3.0	2.8	2.6	2.4	.01***	.00***

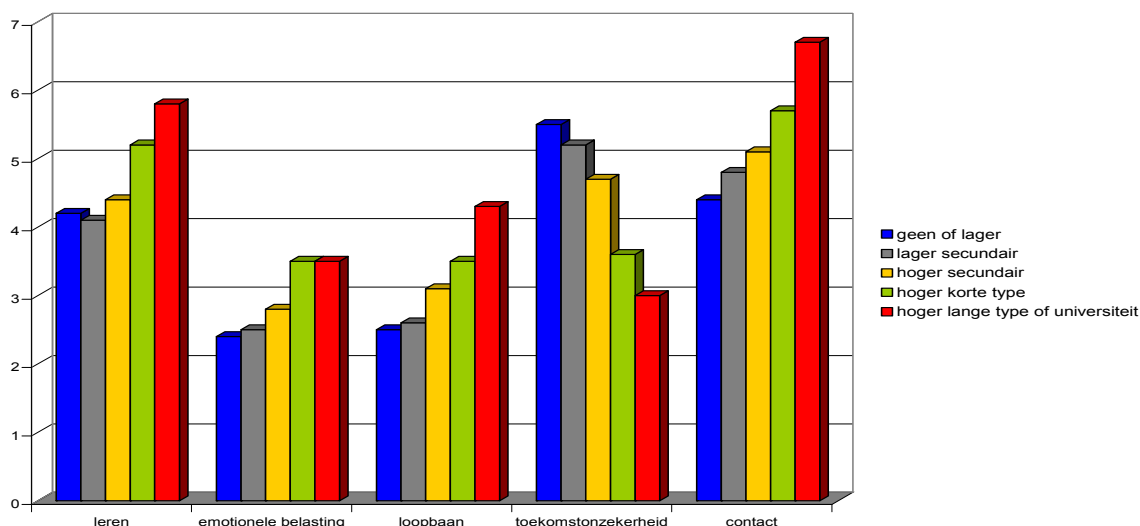
$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

Uit de bivariate analyses (Tabel 5.3) blijkt dat opleiding een sterk effect heeft op afwisseling in het werk ( $\eta^2 = .16$ ) en lichamelijke inspanning ( $\eta^2 = .20$ ). De baan van werknemers met een hoger diploma is meer gevarieerd en vergt minder lichamelijke inspanning (Figuur 5.4).



*Figuur 5.4. Bivariate analyses opleiding: afwisseling en lichamelijke inspanning.*

Voorts stellen we middelmatige effecten vast van opleiding op leermogelijkheden ( $\eta^2 = .07$ ), emotionele belasting ( $\eta^2 = .06$ ), loopbaanmogelijkheden ( $\eta^2 = .07$ ), toekomstzekerheid ( $\eta^2 = .06$ ) en contactmogelijkheden ( $\eta^2 = .08$ ). Werknemers met een hoger diploma hebben het gevoel dat hun werk hen in sterkere mate in staat stelt tot het leren van nieuwe dingen en hebben meer vertrouwen in de financiële doorgroeimogelijkheden en mogelijkheden tot promotie die door de huidige baan wordt geboden. Hieraan gekoppeld, voelen de hoger geschoolden zich minder onzeker over de toekomst. Voorts worden lager geschoolden minder geconfronteerd met emotioneel aangrijpende situaties met persoonlijke impact en is er minder ruimte voor contact met collega's (Figuur 5.5).



*Figuur 5.5. Bivariate analyses opleiding: leer-, loopbaan-, contactmogelijkheden, emotionele belasting en toekomstonzekerheid.*

Het opleidingsniveau heeft op de overige variabelen over de arbeidskwaliteit en welzijn op het werk overwegend een zwak effect ( $\eta^2 \geq 0.01$ ). We konden geen effect vaststellen op rolambigüiteit (onduidelijkheid over het werk), rolconflicten (problemen met het werk), communicatie, organisatiebetrokkenheid en emotionele reacties tijdens het werk.

Uit de multivariate variantieanalyses blijkt dat de meeste effecten herleid worden tot of gelijk blijven aan een zwak effect, mits enkele uitzonderingen. Opleiding heeft nog steeds een middelmatig effect op lichamelijke inspanning. In tegenstelling tot de bivariate analyses, heeft opleidingsniveau geen effect meer op inspraak, problemen met veranderingen in het werk, informatie, relaties met collega's en directe leidinggevenden, plezier in het werk, herstelbehoefte, piekeren en vermoeidheid tijdens het werk.

Uit de multivariate analyses (Tabel 5.3) blijkt bovendien dat beroepspositie en opleiding los van elkaar een belangrijke voorspeller vormen voor de arbeidskwaliteit en het welzijn op het werk. Ondanks het feit dat er een sterke samenhang bestaat tussen beroepspositie en opleiding (de groep van de arbeiders bestaat vooral uit personen met een lager opleidingsniveau en de bedienden en kaderleden betreffen vooral personen met een hoger opleidingsniveau) beslaan deze variabelen nog steeds de top twee van belangrijkste achtergrondkenmerken in de voorspelling van de stressoren en stressreacties. Binnen de groep van de arbeiders of bedienden maakt het met andere woorden nog steeds een verschil uit welk opleidingsniveau je bezit indien je iets wil voorspellen omtrent de arbeidskwaliteit en het welzijn op het werk.



### 5.3. Leeftijd

We maken een onderscheid tussen vijf leeftijdscategorieën: (1) -25 jarigen, (2) 25 tot 34 jaar, (3) 35 tot 44 jaar, (4) 45 tot 54 jaar en (5) 55-plussers. De resultaten van de bivariate en multivariate variantieanalyses worden voorgesteld in onderstaande Tabel 5.4.

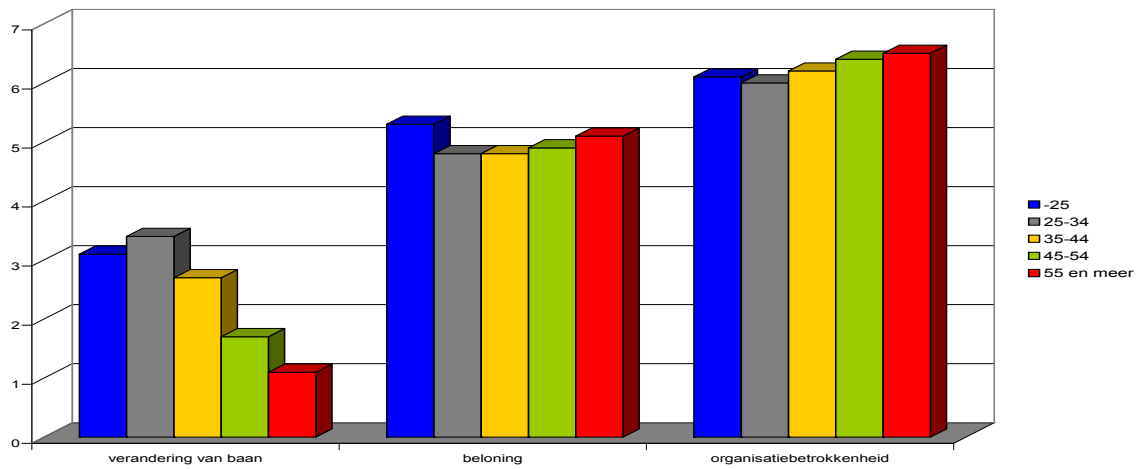
Tabel 5.4  
*Bivariate analyses leeftijd*

	-25	25-34	35-44	45-54	55+	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>							
Afwisseling	4.9	5.5	5.7	5.9	6.2	.01***	.01***
Leermogelijkheden	5.1	4.8	4.7	4.7	4.9	.01***	.00***
Zelfstandigheid	4.7	5.2	5.3	5.4	5.9	.01***	.00***
Inspraak	4.0	4.3	4.5	4.6	4.8	.01***	.00***
Onduidelijkheid	3.4	3.5	3.4	3.4	3.4	.00	.00
Verandering	2.5	2.9	3.1	3.3	3.1	.02***	.01***
Informatie	5.3	4.9	4.8	4.8	5.0	.00***	.00***
Problemen	2.1	2.3	2.3	2.3	2.1	.00***	.00***
<b>Arbeidsomstandigheden</b>							
Werktempo en hoeveelheid	4.1	4.7	4.9	5.0	4.9	.02***	.02***
Emotionele belasting	2.5	2.9	3.1	3.2	3.4	.02***	.01***
Geestelijke belasting	7.1	7.4	7.5	7.7	7.6	.01***	.01***
Lichamelijke inspanning	3.1	2.6	2.8	2.8	2.4	.00***	.00***
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>							
Beloning	5.3	4.8	4.8	4.9	5.1	.00***	.01***
Loopbaanmogelijkheden	4.2	3.7	3.3	2.9	3.0	.03***	.03***
Toekomstonzekerheid	4.7	4.2	4.3	4.4	3.7	.00***	.00***
<b>Arbeidsverhoudingen</b>							
Relaties met collega's	7.6	7.3	7.0	7.0	7.1	.01***	.01***
Relaties met directe leiding	7.4	7.2	7.0	7.0	7.2	.00***	.00***
Contactmogelijkheden	5.3	5.7	5.5	5.4	5.7	.00***	.00**
Communicatie	5.2	4.6	4.6	4.7	4.8	.00***	.00***
<b>Welbevinden</b>							
Plezier in het werk	7.7	7.8	8.0	8.0	8.3	.00***	.00***
Betrokkenheid bij de organisatie	6.1	6.0	6.2	6.4	6.5	.00***	.00***
Verandering van baan	3.1	3.4	2.7	1.7	1.1	.06***	.04***
<b>Spanning</b>							
Herstelbehoefte	3.3	3.7	3.9	4.3	3.9	.01***	.01***
Piekeren	2.4	3.0	3.4	3.8	4.0	.01***	.01***
Slaapkwaliteit	6.8	6.9	6.7	6.5	6.6	.00***	.00***
Emotionele reacties	6.5	6.5	6.4	6.3	6.5	.00***	.00***
Vermoeidheid	2.8	2.6	2.6	2.9	2.8	.00***	.00***

$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

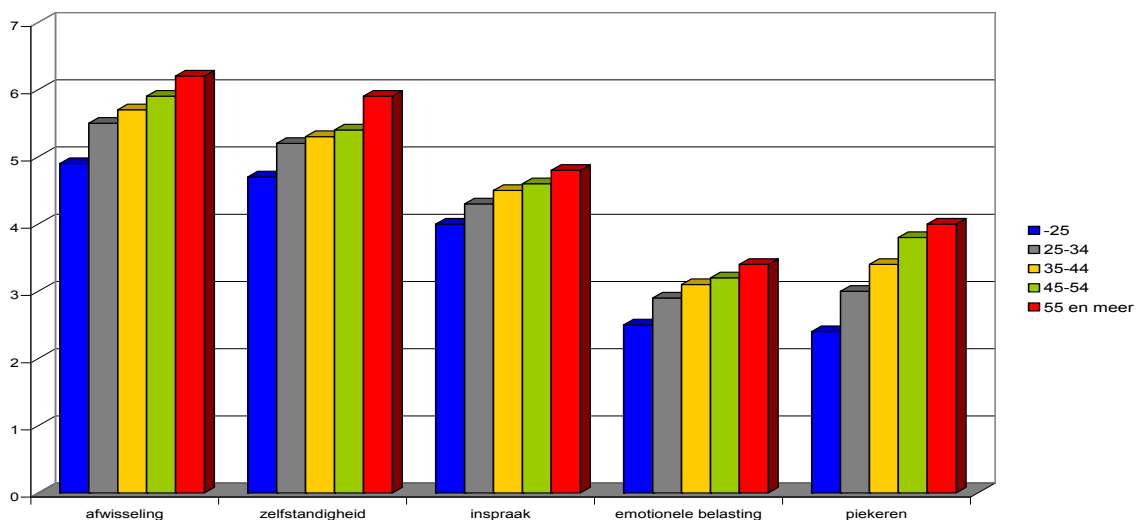
We kunnen enkel een middelmatig effect vaststellen van leeftijd op verandering van baan ( $\eta^2 = .06$ ). Uit de analyses blijkt dat de jongste leeftijdsgroepen de sterkste neiging hebben om de organisatie te verlaten. Dit bereikt een top tussen de leeftijd van 25 en 34 jaar, deze leeftijd is tevens het moment waarop werknemers het minst tevreden zijn over het loon dat ze ontvangen. Vanaf de leeftijd van 35 jaar neemt de verloopintentie gestaag af, werknemers hebben steeds minder de neiging om een andere baan te zoeken buiten de organisatie (Figuur

5.6). Deze scores zijn in overeenstemming met de bevindingen over organisatiebetrokkenheid, waar we net het omgekeerde kunnen waarnemen.



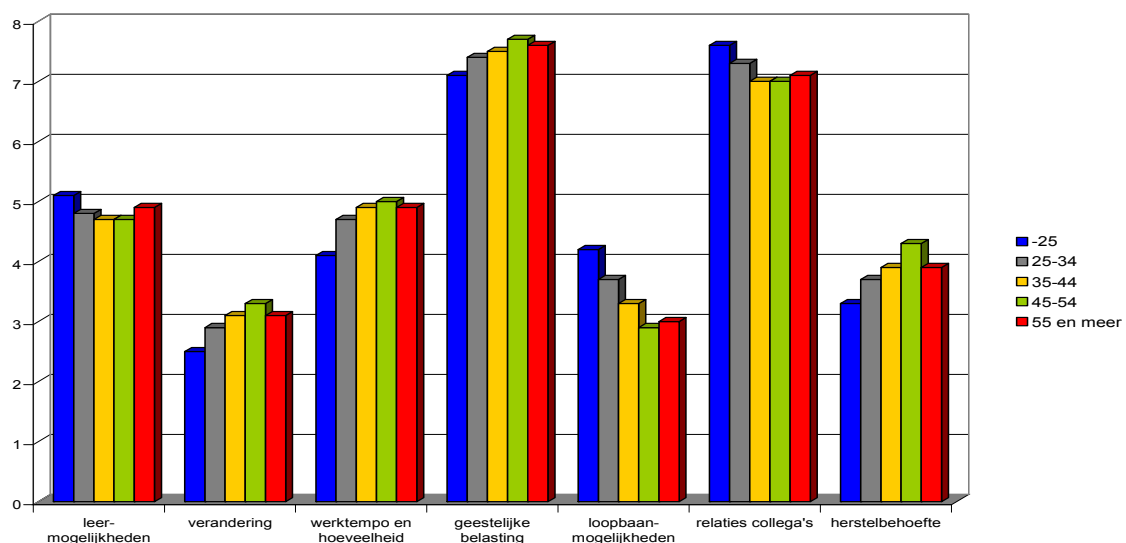
*Figuur 5.6. Bivariate analyses leeftijd: verandering van baan, beloning en organisatiebetrokkenheid. .*

Voorts stellen we nog enkele zwakke effecten vast. Bepaalde variabelen volgen een gelijklopend patroon met een stijging van de waarden met het toenemen van de leeftijd (Figuur 5.7). Naarmate werknemers ouder worden, beschouwen ze het werk als meer afwisselend, ze krijgen meer vrijheid in het plannen en uitvoeren van het werk en bovendien neemt het medezeggenschap en beslissingsrecht toe. Daartegenover staat dat oudere werknemers het werk als meer emotioneel belastend percipiëren en hebben ze meer moeite om het werk los te laten na het beëindigen van de werktijd.



*Figuur 5.7. Bivariate analyses leeftijd: afwisseling, zelfstandigheid, inspraak, emotionele belasting en piekeren .*

Het stijgen van de leeftijd gaat voorts gepaard met toenemende aanpassingsproblemen bij veranderingen in het werk en werknemers worden in sterkere mate geconfronteerd met tijdsdruk, werkdruk en geestelijk belastend werk. Daarnaast hebben werknemers als ze ouder worden het gevoel dat ze minder nieuwe dingen kunnen leren, dat er minder promotiemogelijkheden voorhanden zijn en dat de verstandhouding met de collega's verslechtert. Werknemers hebben dan ook meer nood aan tijd om te herstellen als ze ouder worden. Ondanks deze negatieve tendens, stellen we voor al deze variabelen een lichte verbetering vast bij de 55-plussers (Figuur 5.8). De lichte verbetering van de arbeidssituatie en het welzijn op het werk bij de 55-plussers kan het gevolg zijn van het zogenaamde 'healthy worker effect'. Werknemers met gezondheidsproblemen in de leeftijdscategorie van 45 tot 54 jaar verlaten immers de arbeidsmarkt door langdurige arbeidsongeschiktheid of vervroegde uittrede. Op basis van 'natuurlijke selectie' blijven daardoor enkel de meest gezonde werknemers over, wat een verklaring biedt voor de positievere beoordeling binnen de groep van de 55-plussers.



*Figuur 5.8. Bivariate analyses leeftijd: verandering in het werk, werktempo en hoeveelheid, geestelijke belasting, leer- en loopbaanmogelijkheden, relaties met collega's en herstelbehoefte.*

Indien we rekening houden met de andere achtergrondkenmerken, blijft leeftijd een (zwak) effect vertonen op de meeste variabelen. Enkel de relatie met leermogelijkheden, zelfstandigheid en inspraak verdwijnt. Het effect van leeftijd op verandering van baan, wordt gereduceerd tot een zwak effect ( $\eta_p^2 = .04$ ). In tegenstelling tot de bivariate analyses, heeft leeftijd een zwak effect op beloning indien we controleren voor de overige achtergrondkenmerken.

## 5.4. Werkregime

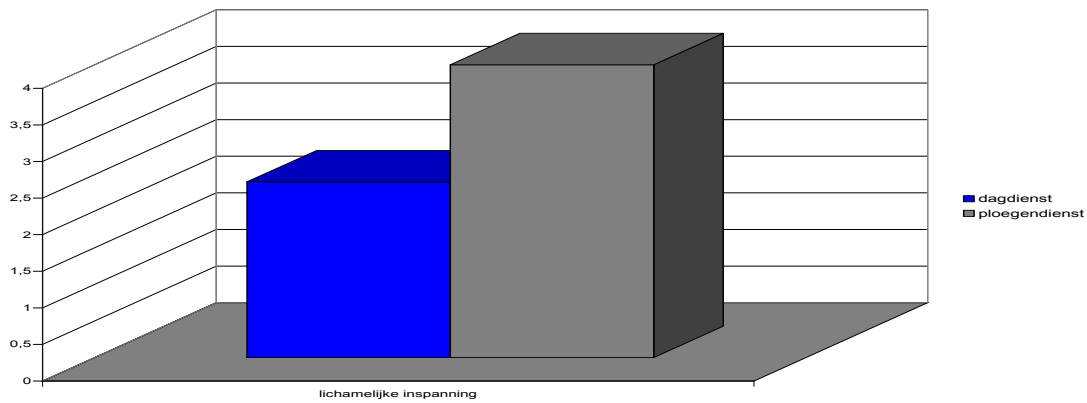
De resultaten voor de variabele werkregime worden weergegeven in onderstaande Tabel 5.5. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen dagdienst en ploegendienst.

Tabel 5.5  
*Bivariate analyses werkregime*

	dagdienst	ploegendienst	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>				
Afwisseling	5.9	4.7	.05***	.01***
Leermogelijkheden	4.8	4.6	.00***	.01***
Zelfstandigheid	5.4	4.6	.02***	.03***
Inspraak	4.4	4.5	.00***	.01***
Onduidelijkheid	3.4	3.5	.00***	.00
Verandering	3.1	3.2	.00***	.00***
Informatie	4.9	4.4	.01***	.00***
Problemen	2.2	2.6	.01***	.01***
<b>Arbeidsomstandigheden</b>				
Werktempo en hoeveelheid	4.9	4.6	.01***	.00***
Emotionele belasting	3.0	2.9	.00***	.01***
Geestelijke belasting	7.5	7.7	.00***	.00***
Lichamelijke inspanning	2.4	4.0	.07***	.02***
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>				
Beloning	4.8	5.0	.00**	.00
Loopbaanmogelijkheden	3.5	2.7	.02***	.01***
Toekomstonzekerheid	4.1	5.4	.02***	.00***
<b>Arbeidsverhoudingen</b>				
Relaties met collega's	7.3	6.5	.04***	.00***
Relaties met directe leiding	7.2	6.4	.02***	.01***
Contactmogelijkheden	5.7	4.6	.03***	.01***
Communicatie	4.7	4.3	.00***	.00***
<b>Welbevinden</b>				
Plezier in het werk	8.2	6.9	.04***	.01***
Betrokkenheid bij de organisatie	6.3	5.4	.02***	.00***
Verandering van baan	2.6	2.6	.00	.00**
<b>Spanning</b>				
Herstelbehoefte	4.0	3.8	.00***	.00***
Piekeren	3.5	2.7	.01***	.00***
Slaapkwaliteit	6.8	6.3	.00***	.00***
Emotionele reacties	6.5	6.3	.00***	.00***
Vermoeidheid	2.7	2.9	.00***	.00*

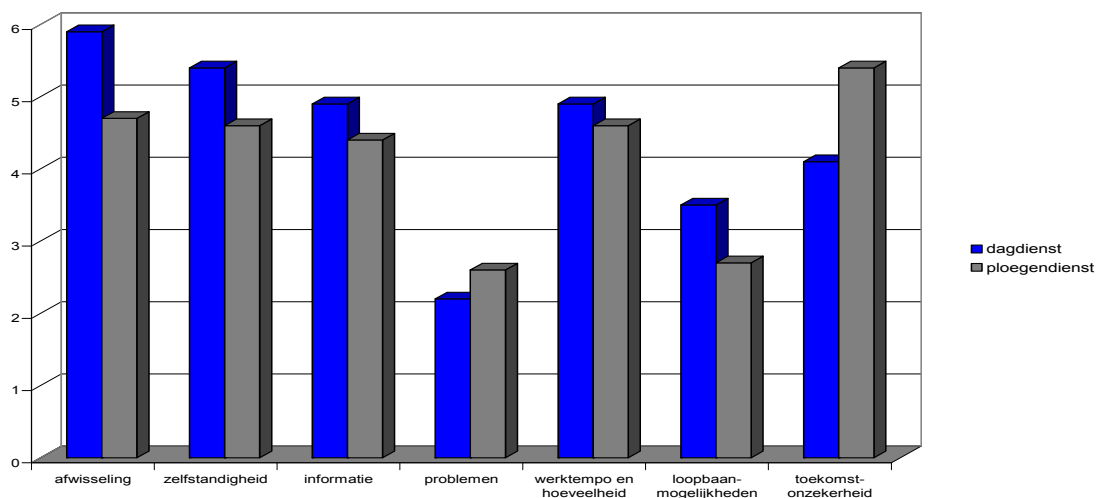
$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

Uit de bivariate analyses blijkt dat werkregime een middelmatig effect heeft op lichamelijke inspanning ( $\eta^2 = .07$ ). Werken in ploegenstelsel wordt als meer lichamelijk inspannend ervaren; i.e. werknemers dienen meer ongemakkelijke houdingen (hoog reiken, bukken, ...) aan te nemen of handelingen uit te voeren waarbij lichaamskracht (heffen, sleuren, ...) vereist is (Figuur 5.9).

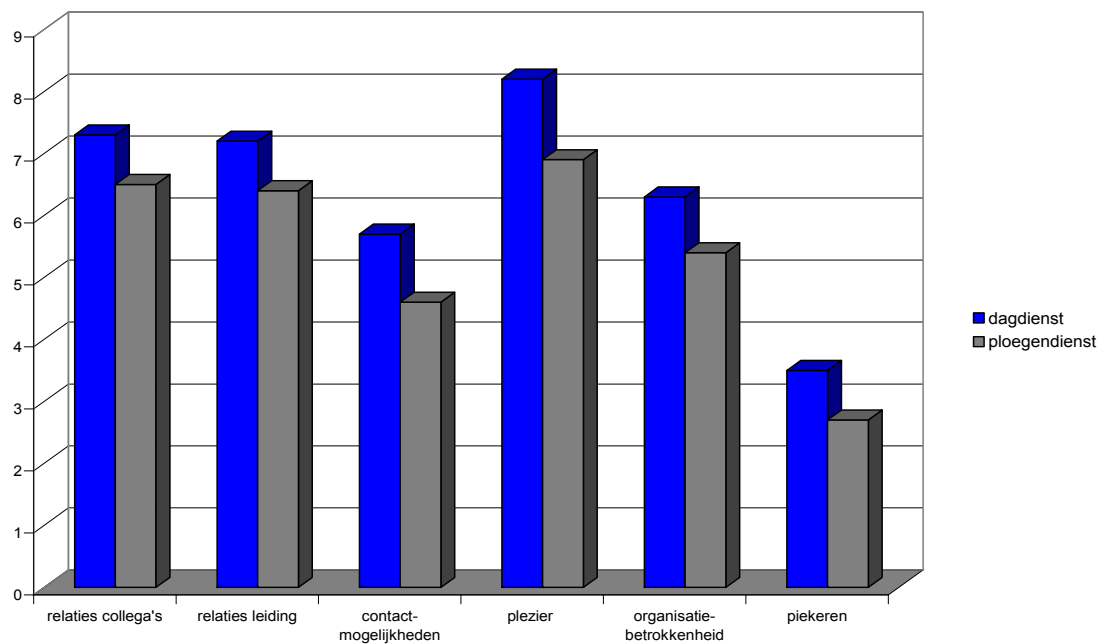


Figuur 5.9. Bivariate analyses werkregime: lichamelijke inspanning.

Werkregime heeft daarnaast nog een heleboel zwakke effecten. Hierbij valt op dat personen die in dagdienst werken doorgaans geconfronteerd worden met een betere arbeidskwaliteit en welzijn op het werk (Figuur 5.10 en 5.11). Werknemers in dagdienst ervaren meer variatie in hun werk en hebben het gevoel dat hun huidige baan hen betere kansen biedt om door te groeien. Daarnaast hebben ze meer vrijheid in het plannen en uitvoeren van het werk en krijgen ze meer feedback over het werk dat ze verrichten. Werknemers in ploegdienst hebben minder goede relatie met collega's en directe leidinggevenden en ze kunnen in mindere mate de werkplek verlaten om een praatje te maken met collega's. Werknemers in een ploegenstelsel ervaren tevens meer rolconflicten en voelen zich onzekerder over de toekomst. Dit heeft tot gevolg dat werknemers in dagdienst meer plezier beleven in hun werk en dat ze zich sterker betrokken voelen bij de organisatie. Enig nadeel is dat de werknemers in dagdienst hun werk moeilijker kunnen loslaten en dat ze meer tijdsdruk en werkdruk ervaren.



Figuur 5.10. Bivariate analyses werkregime: afwisseling, zelfstandigheid, informatie, problemen met het werk, werktempo en hoeveelheid, loopbaanmogelijkheden en toekomstonzekerheid.



*Figuur 5.11. Bivariate analyses werkregime: relaties met collega's en directe leiding, contactmogelijkheden, plezier in het werk, organisatiebetrokkenheid en piekeren .*

Na controle voor de overige achtergrondkenmerken ( $\eta_p^2$ ), worden de gevonden effecten uit de bivariate analyses herleid tot of blijven gelijk aan een zwak effect. Enkel het effect van werkregime op informatie, werktempo en hoeveelheid, toekomstonzekerheid, relaties met collega's, organisatiebetrokkenheid en piekeren verdwijnt. In tegenstelling tot de bivariate analyses, heeft werkregime een zwak effect op leermogelijkheden, inspraak en emotionele belasting indien we controleren voor de overige achtergrondkenmerken (Tabel 5.5).

## 5.5. Taal

We maken een onderscheid tussen de taal waarin de vragenlijst door de respondenten werd ingevuld (Nederlands of Frans) en onderzoeken in welke mate er verschillen bestaan tussen beide groepen wat arbeidskwaliteit en welzijn op het werk betreft (Tabel 5.6). Deze gegevens stellen ons enkel in staat om uitspraken te doen over verschillen tussen Nederlandstalige en Franstalige respondenten. We kunnen dus geen conclusies trekken voor de plaats van tewerkstelling, namelijk Vlaanderen en Wallonië. Al bestaat er waarschijnlijk wel een grote samenhang tussen beide.

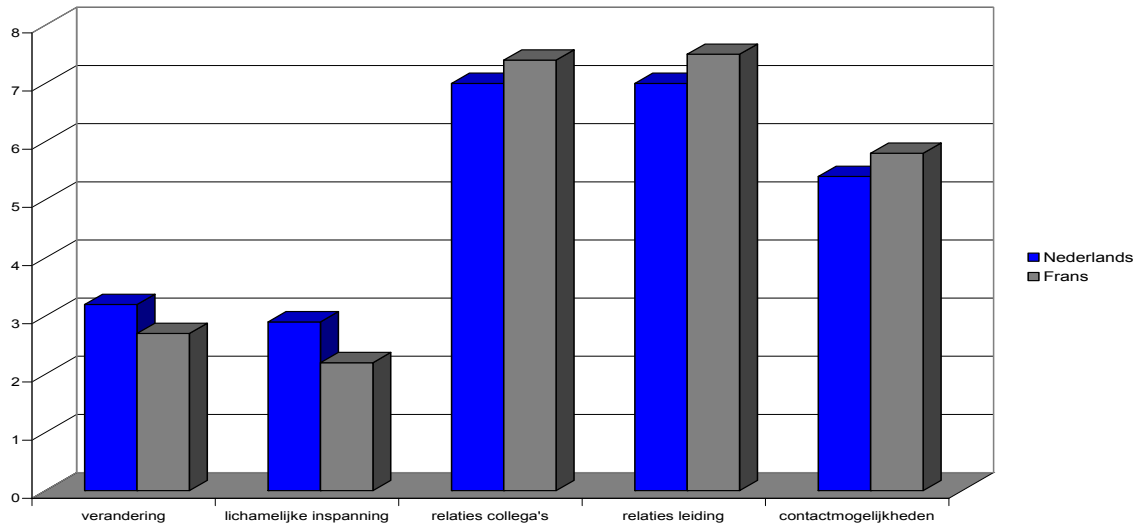
Tabel 5.6  
*Bivariate analyses taal*

	Nederlands	Frans	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>				
Afwisseling	5.7	5.5	.00***	.00***
Leermogelijkheden	4.7	4.9	.00***	.00
Zelfstandigheid	5.3	5.2	.00**	.00**
Inspraak	4.4	4.5	.00***	.00***
Onduidelijkheid	3.4	3.4	.00	.00
Verandering	3.2	2.7	.02***	.01***
Informatie	4.8	5.0	.00***	.00***
Problemen	2.2	2.5	.01***	.00***
<b>Arbeidsomstandigheden</b>				
Werktempo en hoeveelheid	4.8	5.0	.00***	.00***
Emotionele belasting	2.9	3.8	.05***	.03***
Geestelijke belasting	7.5	7.4	.00***	.00***
Lichamelijke inspanning	2.7	2.2	.02***	.00**
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>				
Beloning	5.0	4.6	.01***	.02***
Loopbaanmogelijkheden	3.3	3.5	.00***	.00
Toekomstonzekerheid	4.4	4.1	.00***	.00***
<b>Arbeidsverhoudingen</b>				
Relaties met collega's	7.0	7.4	.01***	.00***
Relaties met directe leiding	7.0	7.5	.01***	.01***
Contactmogelijkheden	5.4	5.8	.01***	.00***
Communicatie	4.7	4.6	.00	.00***
<b>Welbevinden</b>				
Plezier in het werk	8.0	7.8	.00***	.01***
Betrokkenheid bij de organisatie	6.2	6.0	.00***	.01***
Verandering van baan	2.6	2.7	.00***	.00***
<b>Spanning</b>				
Herstelbehoefte	3.8	4.5	.01***	.01***
Piekeren	3.1	4.2	.02***	.01***
Slaapkwaliteit	7.0	6.0	.03***	.02***
Emotionele reacties	6.4	6.4	.00	.00***
Vermoeidheid	2.7	2.8	.00***	.00**

$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

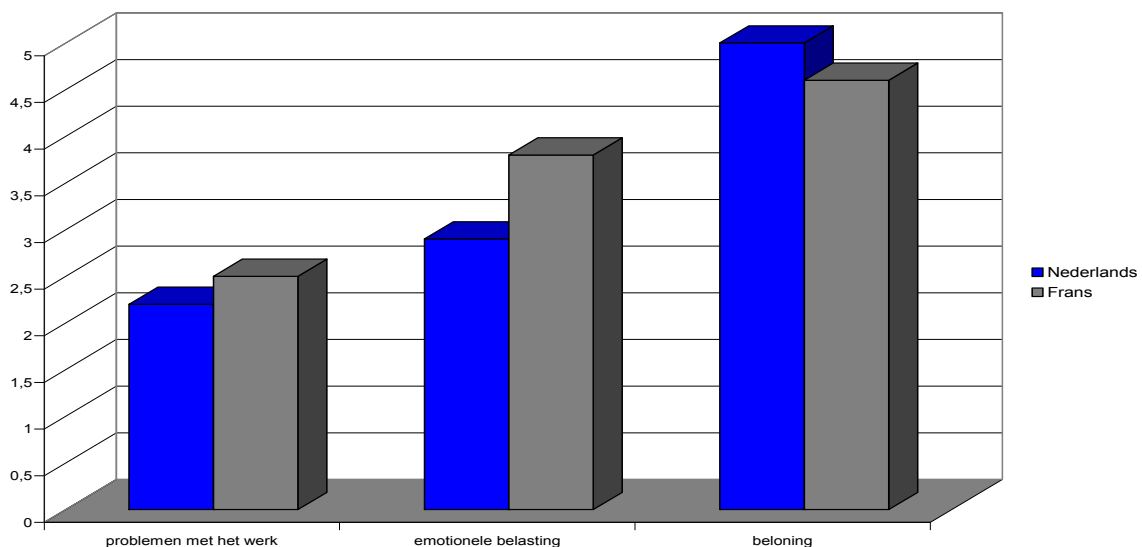
We stellen uitsluitend zwakke effecten ( $\eta^2 \geq 0.01$ ) vast van taal op de verschillende schalen. We richten ons ten eerste op de arbeidskwaliteit. Hierbij komt een gediversifieerd beeld naar voor. Vooreerst ervaren Nederlandstalige respondenten meer aanpassingsproblemen bij

veranderingen in het werk en beschouwen ze het werk als meer lichamelijk belastend. De Franstalige respondenten hebben een betere verstandhouding met collega's en directe leidinggevenden en kunnen meer contact leggen met hun collega's (Figuur 5.12).



*Figuur 5.12. Bivariate analyses taal: verandering in het werk, lichamelijke inspanning, relaties met collega's en directe leidinggevenden en contactmogelijkheden.*

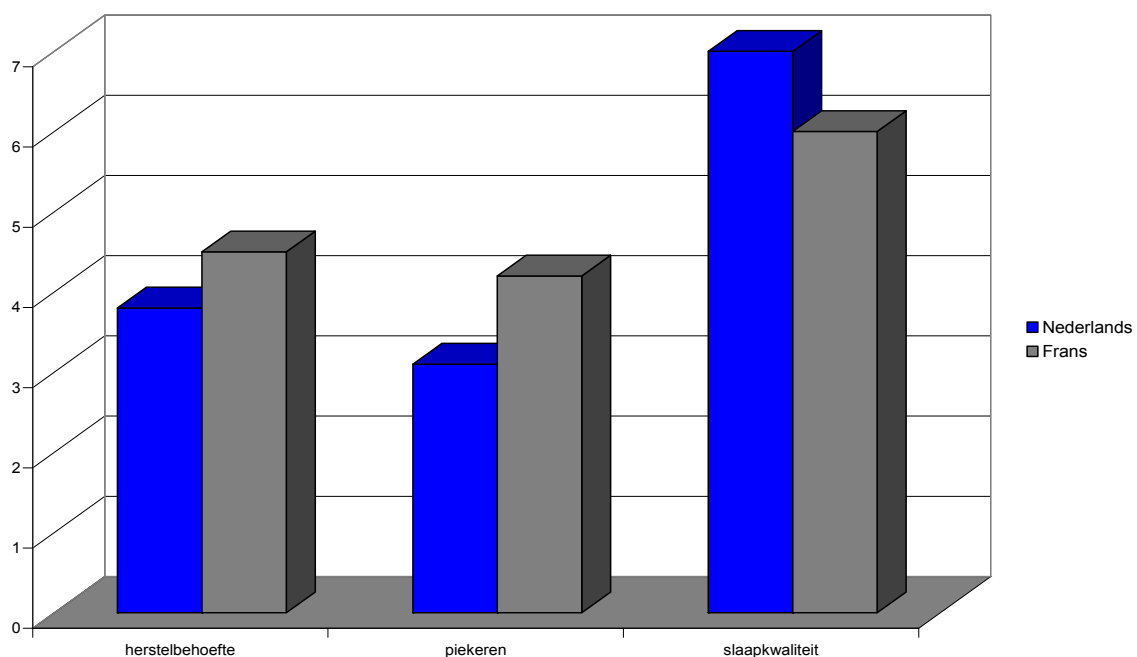
Het rooskleurige beeld voor de Franstalige werknemers dient echter ook genuanceerd te worden. Nederlandstalige werknemers ervaren immers minder rolconflicten over de inhoud van het takenpakket. Hiernaast beschouwen de Nederlandstalige respondenten het werk als minder emotioneel belastend en zijn ze meer tevreden over het loon dat ze ontvangen (Figuur 5.13).



*Figuur 5.13. Bivariate analyses taal: problemen met het werk, emotionele belasting en beloning.*



Welke gevolgen heeft de arbeidskwaliteit voor de werknemers? Uit de analyses komt een eenduidig negatief beeld naar voor voor de Franstalige werknemers (Figuur 5.14). Franstalige werknemers voelen zich meer uitgeput aan het einde van de werkdag en hebben dan ook meer tijd nodig om te herstellen. Dit gaat tevens gepaard met een slechtere slaapkwaliteit bij de Franstalige werknemers. Daarenboven hebben de Franstalige werknemers meer moeite om het werk los te laten na de werkuren. Dit negatievere beeld voor de Franstalige werknemers dient toch in zekere mate genuanceerd te worden. Het betreft hier slechts een relatief verschil tussen de Nederlandstalige en Franstalige werknemers. De scores van beide groepen liggen immers aan dezelfde kant van de schaal, het betreft hier dus geen absoluut verschil.



*Figuur 5.14. Bivariate analyses taal: herstelbehoefte, piekeren en slaapkwaliteit.*

Na controle voor de overige achtergrondkenmerken, blijven de zwakke effecten van taal op de welzijnsvariabelen behouden (Tabel 5.6). In tegenstelling tot de bivariate analyses, heeft taal nu ook een zwak effect op plezier in het werk en organisatiebetrokkenheid indien we controleren voor de overige achtergrondkenmerken. Het effect van taal op de schalen die peilen naar de kwaliteit van de arbeid, wordt in sterke mate gereduceerd. Na controle voor de overige achtergrondkenmerken, heeft taal enkel nog een (zwak) effect op problemen met veranderingen in het werk, emotionele belasting, beloning en relaties met directe leiding.

## 5.6. Geslacht

In onderstaande Tabel 5.7 worden de resultaten van de bivariate en multivariate variantieanalyses voor geslacht voorgesteld.

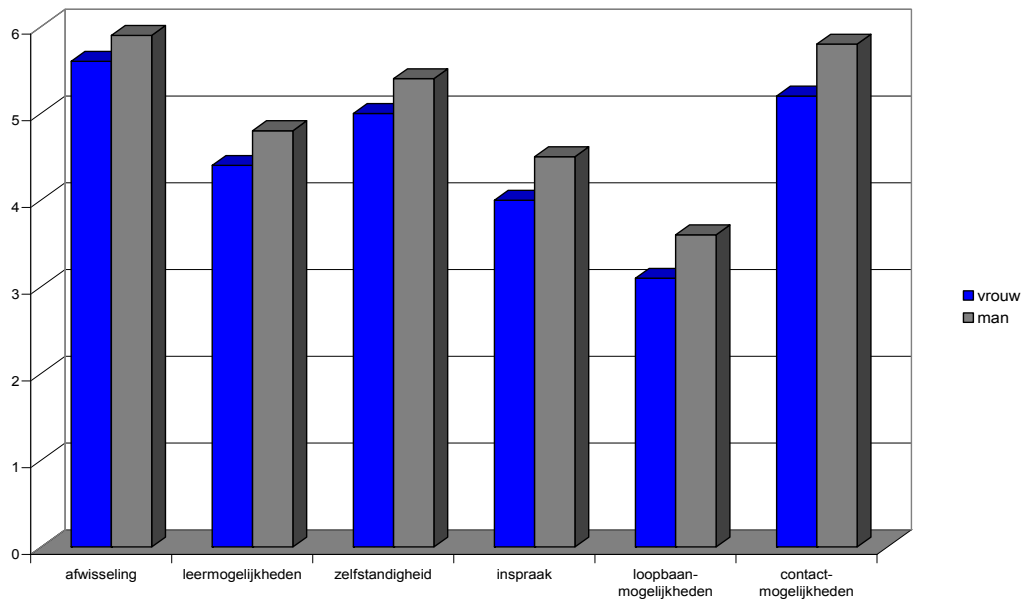
Tabel 5.7  
*Bivariate analyses geslacht*

	vrouw	man	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>				
Afwisseling	5.6	5.9	.01***	.01***
Leermogelijkheden	4.4	4.8	.01***	.01***
Zelfstandigheid	5.0	5.4	.01***	.01***
Inspraak	4.0	4.5	.01***	.01***
Onduidelijkheid	3.4	3.4	.00	.00
Verandering	3.0	3.1	.00***	.00***
Informatie	4.8	4.9	.00***	.00
Problemen	2.1	2.4	.01***	.00***
<b>Arbeidsomstandigheden</b>				
Werktempo en hoeveelheid	4.9	5.0	.00***	.00**
Emotionele belasting	3.0	3.2	.00***	.00***
Geestelijke belasting	7.4	7.6	.00***	.00***
Lichamelijke inspanning	2.6	2.6	.00	.00***
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>				
Beloning	4.8	5.0	.00***	.00***
Loopbaanmogelijkheden	3.1	3.6	.01***	.01***
Toekomstonzekerheid	4.2	4.2	.00	.00
<b>Arbeidsverhoudingen</b>				
Relaties met collega's	7.4	7.3	.00***	.00*
Relaties met directe leiding	7.3	7.1	.00***	.00***
Contactmogelijkheden	5.2	5.8	.02***	.01***
Communicatie	4.6	4.8	.00***	.00***
<b>Welbevinden</b>				
Plezier in het werk	8.2	8.0	.00***	.00
Betrokkenheid bij de organisatie	6.2	6.4	.00***	.00***
Verandering van baan	2.5	2.7	.00***	.00**
<b>Spanning</b>				
Herstelbehoefte	4.2	3.8	.01***	.01***
Piekeren	3.4	3.5	.00	.00***
Slaapkwaliteit	6.5	6.9	.00***	.01***
Emotionele reacties	6.4	6.5	.00***	.00***
Vermoeidheid	2.7	2.7	.00	.00**

$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

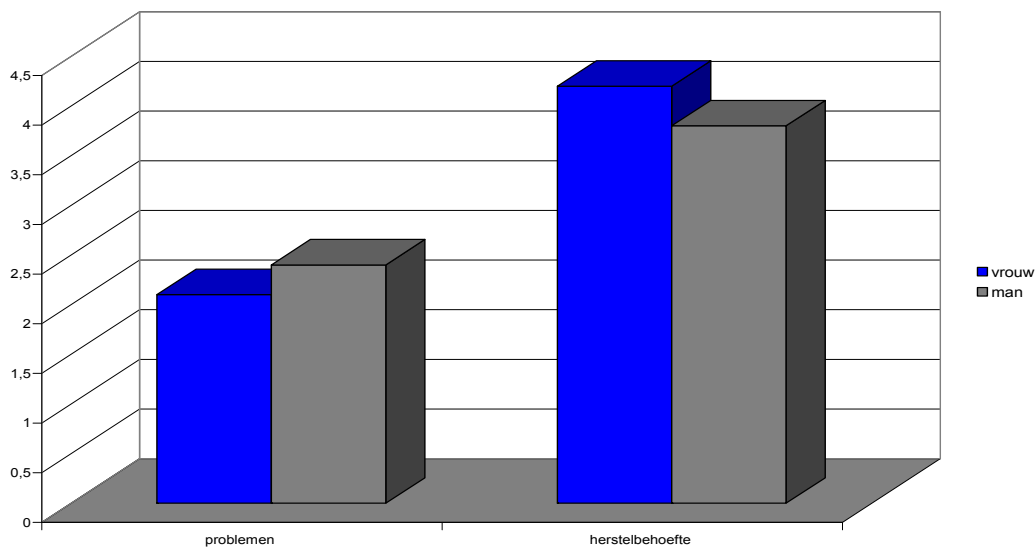
Bestaan er kwalitatieve verschillen in de jobs die worden uitgeoefend door mannen en vrouwen? De bivariate analyses brengen enkele verschillen aan het licht (zwak effect), al is het aantal beperkt. De meeste verschillen zijn in het voordeel van de mannen (Figuur 5.15). Mannen ervaren het werk als meer gevarieerd met ruimte voor eigen inbreng en creativiteit. Bovendien hebben ze een sterker gevoel van vrijheid (autonomie) over de manier waarop ze hun werk uitvoeren. Het werk van vrouwen bevat minder mogelijkheden tot het leren van nieuwe dingen en ze hebben minder vertrouwen in de geboden loopbaanperspectieven.

Mannen kunnen meer overleggen en mee beslissen over zaken die hun eigen werk aanbelangen. Hieraan gekoppeld, hebben mannen meer contact met collega's tijdens het werk.



*Figuur 5.15. Bivariate analyses geslacht: afwisseling, zelfstandigheid, inspraak, leer-, loopbaan- en contactmogelijkheden.*

We kunnen echter ook een zwak effect van geslacht op de arbeidskwaliteit vaststellen die in het voordeel is van de vrouwen (Figuur 5.16). Vrouwen ervaren minder conflicten met collega's en directe leidinggevenden over de inhoud van hun taken (rolconflicten).



*Figuur 5.16. Bivariate analyses geslacht: problemen met het werk en herstelbehoefte.*

We stellen tevens een zwak effect vast van geslacht op de welzijnsvariabele herstelbehoefte (Figuur 5.16). Mannen lijken na het werk minder nood te hebben aan rust en dus meer energie te bezitten om na de werkuren nog andere dingen te doen.

Na controle voor de overige achtergrondkenmerken (multivariate analyses), blijven de zwakke effecten van geslacht op de verschillende hoger besproken variabelen behouden, met uitzondering van problemen met het werk. In tegenstelling tot de bivariate analyses, heeft geslacht nu ook een zwak effect op de slaapkwaliteit indien we controleren voor de overige achtergrondkenmerken.

## 5.7. Sector (driedeling)

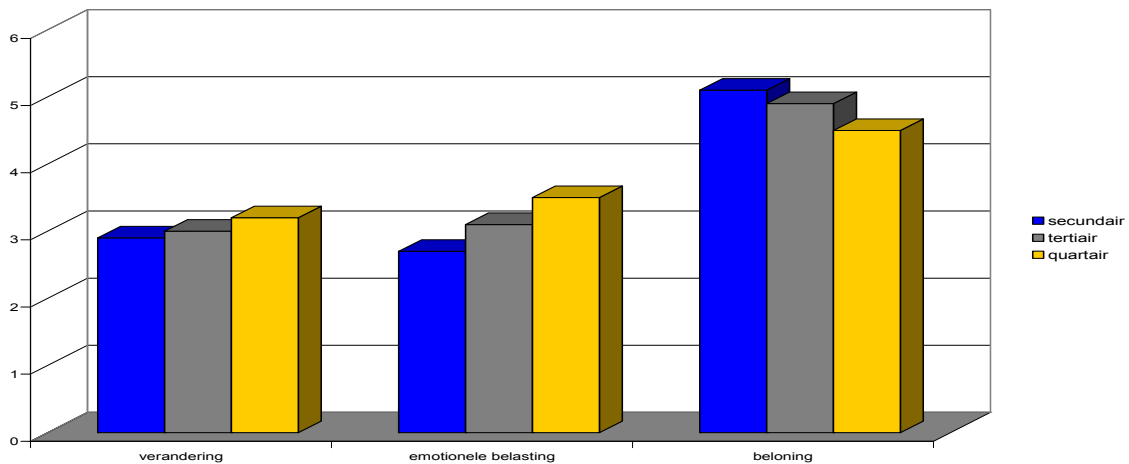
In Tabel 5.8 worden de resultaten weergegeven voor de secundaire (industrie), tertiaire (commerciële diensten) en quartaire (niet-commerciële diensten) sector.

Tabel 5.8  
*Bivariate analyses sector driedeling*

	secundair	tertiair	quartair	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>					
Afwisseling	5.3	5.3	6.3	.05***	.00***
Leermogelijkheden	4.3	5.4	4.9	.04***	.00***
Zelfstandigheid	4.9	5.6	5.6	.03***	.00***
Inspraak	4.2	5.0	4.4	.02***	.00***
Onduidelijkheid	3.4	3.6	3.4	.00***	.00**
Verandering	2.9	3.0	3.2	.01***	.00***
Informatie	4.9	5.1	4.7	.00***	.00***
Problemen	2.3	2.3	2.2	.00***	.00
<b>Arbeidsomstandigheden</b>					
Werktempo en hoeveelheid	4.9	4.6	5.0	.01***	.00***
Emotionele belasting	2.7	3.1	3.5	.05***	.01***
Geestelijke belasting	7.5	7.8	7.3	.01***	.00***
Lichamelijke inspanning	2.9	2.5	2.6	.01***	.00***
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>					
Beloning	5.1	4.9	4.5	.01***	.02***
Loopbaanmogelijkheden	3.5	3.6	3.1	.01***	.00***
Toekomstonzekerheid	4.6	4.6	3.6	.02***	.01***
<b>Arbeidsverhoudingen</b>					
Relaties met collega's	7.2	6.7	7.3	.03***	.00***
Relaties met directe leiding	7.1	6.8	7.3	.01***	.00*
Contactmogelijkheden	5.6	5.5	5.3	.00***	.01***
Communicatie	4.8	4.5	4.6	.00***	.00***
<b>Welbevinden</b>					
Plezier in het werk	7.8	7.4	8.5	.03***	.00**
Betrokkenheid bij de organisatie	6.2	5.7	6.6	.01***	.01***
Verandering van baan	2.8	3.1	2.2	.01***	.00***
<b>Spanning</b>					
Herstelbehoefte	3.8	3.6	4.2	.01***	.00***
Piekeren	3.2	3.5	3.5	.00***	.00**
Slaapkwaliteit	6.7	7.0	6.6	.00***	.00
Emotionele reacties	6.4	6.2	6.6	.00***	.00***
Vermoeidheid	2.8	2.6	2.6	.00***	.00

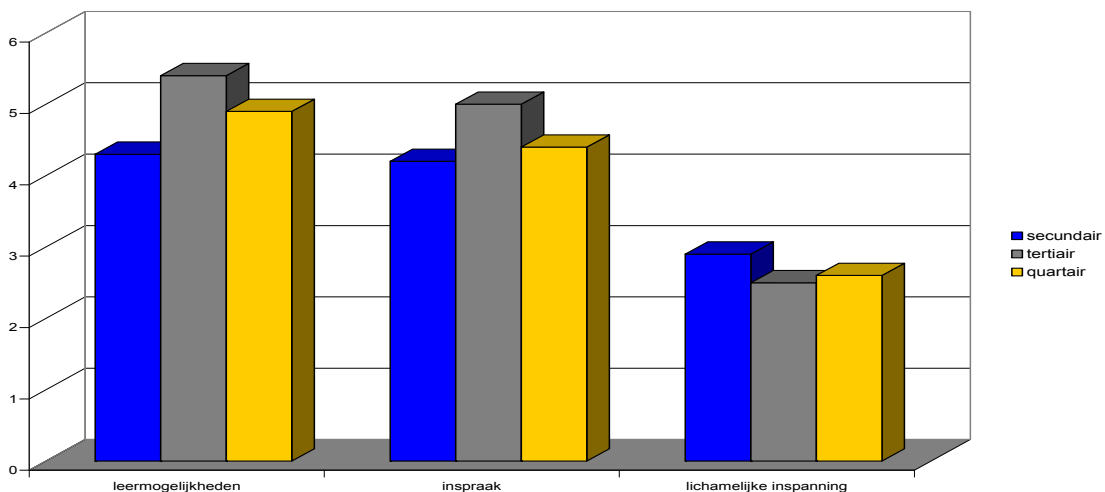
$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

Er werden uitsluitend zwakke effecten waargenomen van sector op de verschillende variabelen (Tabel 5.8). We kunnen hierin enkele patronen onderscheiden. Werknemers uit de secundaire sector hebben minder problemen met veranderingen, ervaren het werk als minder emotioneel belastend en zijn meer tevreden over het loon dat ze ontvangen dan werknemers uit de tertiaire sector. Werknemers uit de tertiaire sector scoren dan weer systematisch beter op deze variabelen dan werknemers uit de quartaire sector (Figuur 5.17).



*Figuur 5.17. Bivariate analyses sector driedeling: verandering in het werk, emotionele belasting en beloning.*

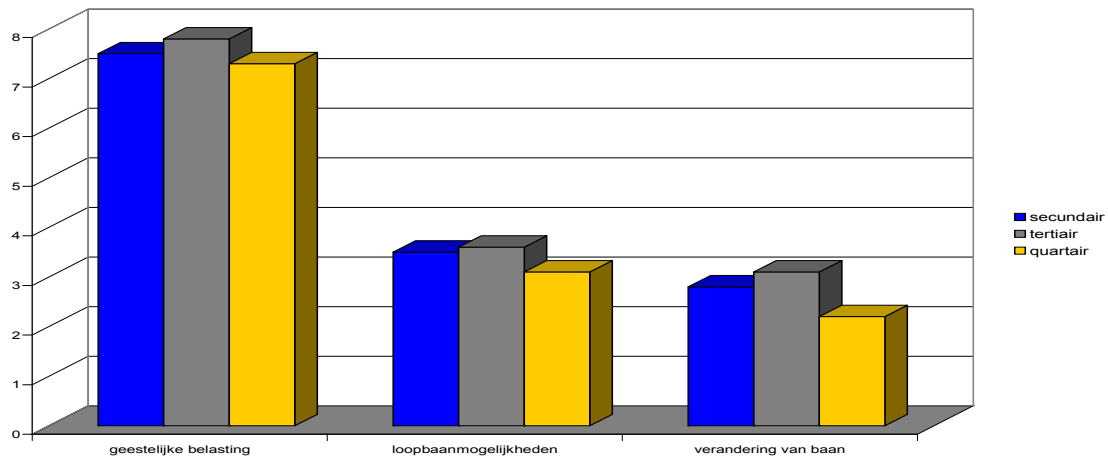
Werknemers uit de commerciële dienstensector ervaren dan weer meer mogelijkheden tot persoonlijke groei en ontwikkeling, ervaren meer medezeggenschap in beslissingen die genomen worden en beschouwen hun werk als minder lichamelijk belastend dan werknemers uit de niet-commerciële dienstensector. Werknemers uit de quartaire sector scoren op hun beurt systematisch beter dan de industriële sector (Figuur 5.18).



*Figuur 5.18. Bivariate analyses sector driedeling: leermogelijkheden, inspraak en lichamelijke inspanning.*

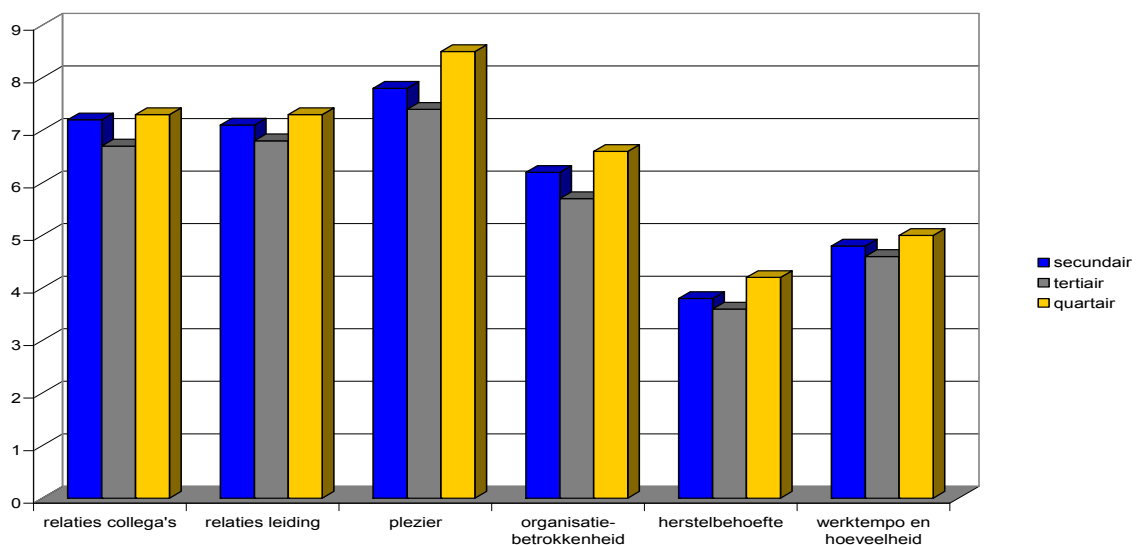
Werknemers uit de tertiaire sector hebben de sterkste neiging om van baan te veranderen. Dit wordt mede ingegeven door het feit dat hun huidige baan hen de meeste mogelijkheden en kansen biedt op de (externe) arbeidsmarkt. Tevens ervaren werknemers uit de tertiaire sector hun werk in de sterkste mate als geestelijk belastend, wat mede aan de basis kan liggen van een hogere verloopintentie. Werknemers uit de tertiaire sector scoren systematisch hoger dan

werknemers uit de secundaire sector en deze worden gevolgd door werknemers uit de quartaire sector (Figuur 5.19).



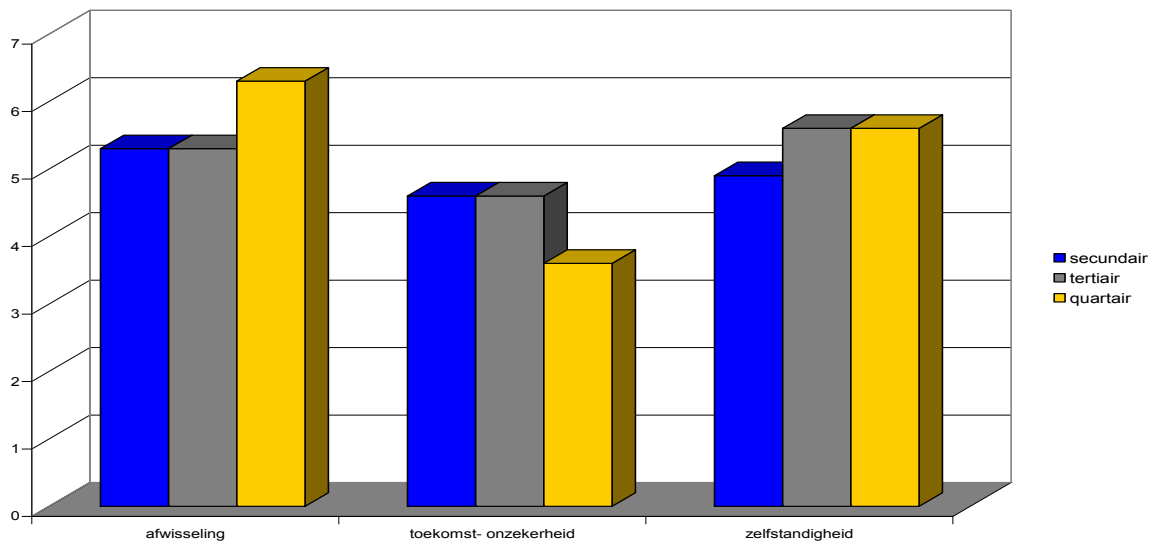
*Figuur 5.19. Bivariate analyses sector driedeling: geestelijke belasting, loopbaanmogelijkheden en verandering van baan.*

Werknemers uit de quartaire sector beleven het meeste plezier in het werk en voelen zich het sterkste betrokken bij de organisatie. Bovendien onderhouden ze de beste relaties met collega's en directe leidinggevenden. Dit gaat echter gepaard met een hogere tijdsdruk en werkdruk en een hogere behoefte aan herstel. Werknemers uit de quartaire sector scoren systematisch hoger dan werknemers uit de secundaire sector en deze worden gevolgd door werknemers uit de tertiaire sector (Figuur 5.20).



*Figuur 5.20. Bivariate analyses sector driedeling: relaties met collega's en directe leidinggevenden, plezier in het werk, organisatiebetrokkenheid, herstelbehoefte en werktempo en hoeveelheid.*

Werknemers uit de quartaire sector beschouwen hun werk als het meest afwisselend en ze voelen zich het minst onzeker over de toekomst. Er bestaat geen verschil tussen werknemers uit de secundaire en tertiaire sector. Ten slotte hebben werknemers uit de secundaire sector het minste vrijheid in het plannen en uitvoeren van het werk. Er is geen verschil aanwezig tussen werknemers uit de tertiaire en quartaire sector (Figuur 5.21).



*Figuur 5.21. Bivariate analyses sector driedeling: afwisseling, toekomstonzekerheid en zelfstandigheid in het werk.*

Na controle voor de overige achtergrondkenmerken (Tabel 5.8), heeft sector enkel nog een zwak effect op emotionele belasting, beloning, toekomstonzekerheid en betrokkenheid bij de organisatie. In tegenstelling tot de bivariate analyses, heeft sector een zwak effect op contactmogelijkheden indien we controleren voor de overige achtergrondkenmerken (multivariate analyses).

We hebben ervoor geopteerd de sectorvariabele in te delen in secundaire, tertiaire en quartaire sector. Er kunnen echter alternatieve indelingen gehanteerd worden. In de volgende paragraaf 5.8 wordt er extra aandacht besteed aan de overheidssector.



## 5.8. Sector (tweedeling)

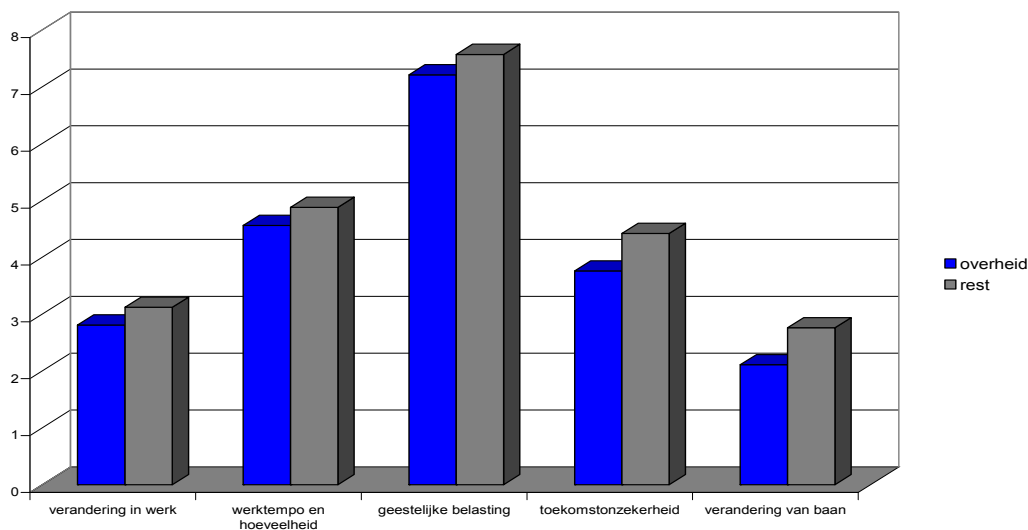
In de vorige paragraaf werd het organisatiekenmerk sector ingedeeld in secundaire (industrie), tertiaire (commerciële diensten) en quataire (niet-commerciële diensten) sector. Het lijkt echter interessant om bijkomend na te gaan hoe de overheidssector scoort ten aanzien van de arbeidskwaliteit en welzijn op het werk. Daarom hebben we een extra variabele aangemaakt waarbij de overheidssector wordt bestudeerd ten opzichte van een restcategorie. De overheidssector bevat bedrijven van openbaar nut, lokale en centrale besturen of diensten, OCMW's en dienstverlenende organisaties. De restcategorie bevat hoofdzakelijk privé-organisaties met uitzondering van enkele hogescholen die tot de overheid behoren. De resultaten van de bivariate ( $\eta^2$ ) en multivariate ( $\eta_p^2$ ) variantieanalyses worden weergegeven in onderstaande Tabel 5.9.

Tabel 5.9  
*Bivariate analyses sector tweedeling*

	overheid	rest	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>				
Afwisseling	5.7	5.7	.00	.00*
Leermogelijkheden	4.8	4.7	.00	.00***
Zelfstandigheid	5.5	5.2	.00***	.00
Inspraak	4.4	4.5	.00	.00
Onduidelijkheid	3.4	3.4	.00	.00
Verandering	2.8	3.1	.01***	.00***
Informatie	4.8	4.9	.00	.00*
Problemen	2.2	2.3	.00*	.00
<b>Arbeidsomstandigheden</b>				
Werktempo en hoeveelheid	4.6	4.9	.01***	.01***
Emotionele belasting	3.4	3.0	.01***	.00***
Geestelijke belasting	7.2	7.6	.01***	.00***
Lichamelijke inspanning	2.4	2.8	.00***	.00*
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>				
Beloning	4.5	5.0	.01***	.00***
Loopbaanmogelijkheden	3.2	3.4	.00***	.00***
Toekomstonzekerheid	3.8	4.4	.01***	.00*
<b>Arbeidsverhoudingen</b>				
Relaties met collega's	7.3	7.1	.00***	.00***
Relaties met directe leiding	7.3	7.0	.00***	.00
Contactmogelijkheden	5.5	5.5	.00	.00*
Communicatie	4.4	4.7	.00***	.00***
<b>Welbevinden</b>				
Plezier in het werk	8.2	7.9	.00***	.00***
Betrokkenheid bij de organisatie	6.4	6.1	.00***	.01***
Verandering van baan	2.1	2.8	.01***	.00
<b>Spanning</b>				
Herstelbehoefte	3.8	4.0	.00***	.00***
Piekeren	3.7	3.3	.00***	.00
Slaapkwaliteit	6.5	6.8	.00***	.00
Emotionele reacties	6.5	6.4	.00***	.00***
Vermoeidheid	2.7	2.7	.00	.00

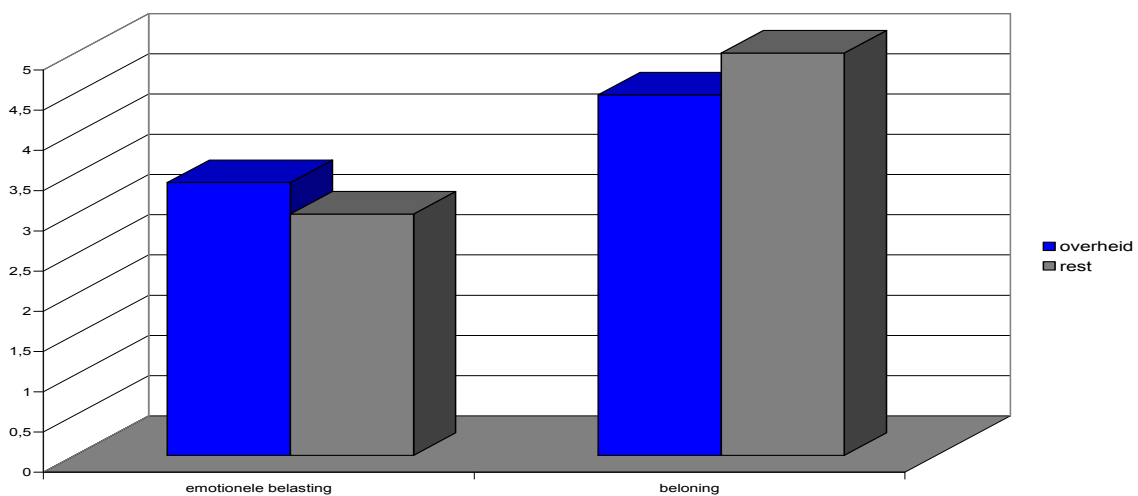
$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

We kunnen 7 betekenisvolle verschillen (zwakke effecten) vaststellen tussen de overheidssector en de restcategorie. De overheidssector laat hoofdzakelijk positieve resultaten optekenen in vergelijking met de restcategorie. Werknemers uit de overheidssector beschouwen hun werk als minder geestelijk belastend en worden geconfronteerd met minder tijdsdruk en werkdruk. Bovendien hebben werknemers uit de overheidssector minder behoefte aan meer zekerheid over de toekomst en hebben ze een lagere intentie om te veranderen van baan. Daarnaast ervaren ze minder aanpassingsproblemen bij veranderingen in het werk (Figuur 5.22).



*Figuur 5.22. Bivariate analyses sector tweedeling: verandering in het werk, werktempo en hoeveelheid, geestelijke belasting, toekomstonzekerheid en verandering van baan.*

Daartegenover staat dat werknemers uit de overheidssector hun werk als meer emotioneel belastend beschouwen en minder tevreden zijn met het loon dat ze ontvangen (Figuur 5.23).



*Figuur 5.23. Bivariate analyses sector tweedeling: emotionele belasting en beloning.*

Na controle voor de overige achtergrondkenmerken (multivariate analyses) kunnen we nog slechts twee zwakke effecten waarnemen van de sectorvariabele (overheid versus rest) op de 27 schalen: werktempo en hoeveelheid en organisatiebetrokkenheid.

## 5.9. Contracttype

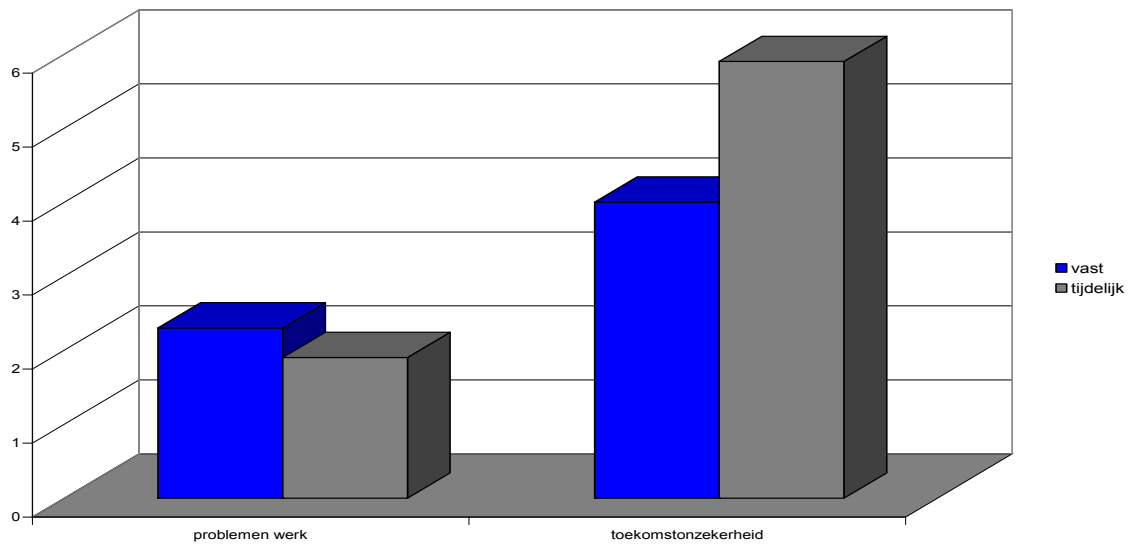
De resultaten van de bivariate en multivariate variantieanalyses voor de variabele contracttype worden weergegeven in Tabel 5.10. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers met een vast (contract onbepaalde duur) en tijdelijk (contract bepaalde duur of uitzendcontract) arbeidscontract.

Tabel 5.10  
*Bivariate analyses contracttype*

	vast	tijdelijk	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>				
Afwisseling	5.7	6.2	.00***	.00**
Leermogelijkheden	4.6	4.9	.00***	.00***
Zelfstandigheid	5.2	5.4	.00***	.00
Inspraak	4.3	4.1	.00***	.00
Onduidelijkheid	3.4	3.4	.00	.00
Verandering	3.1	3.1	.00	.00**
Informatie	4.8	5.1	.00***	.00***
Problemen	2.3	1.9	.01***	.00***
<b>Arbeidsomstandigheden</b>				
Werktempo en hoeveelheid	5.0	4.8	.00***	.00***
Emotionele belasting	3.1	3.0	.00***	.00***
Geestelijke belasting	7.5	7.1	.00***	.00***
Lichamelijke inspanning	2.5	2.9	.00***	.00
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>				
Beloning	4.9	5.2	.00***	.00***
Loopbaanmogelijkheden	3.4	3.5	.00	.00***
Toekomstonzekerheid	4.0	5.9	.02***	.02***
<b>Arbeidsverhoudingen</b>				
Relaties met collega's	7.3	7.7	.00***	.00***
Relaties met directe leiding	7.1	7.5	.00***	.00***
Contactmogelijkheden	5.6	5.1	.00***	.00***
Communicatie	4.6	5.0	.00***	.00***
<b>Welbevinden</b>				
Plezier in het werk	8.1	8.5	.00***	.00***
Betrokkenheid bij de organisatie	6.3	6.5	.00**	.00***
Verandering van baan	2.6	3.0	.00***	.00*
<b>Spanning</b>				
Herstelbehoefte	4.0	4.0	.00	.00
Piekeren	3.5	2.6	.00***	.00**
Slaapkwaliteit	6.8	7.1	.00***	.00**
Emotionele reacties	6.4	6.2	.00***	.00***
Vermoeidheid	2.7	2.6	.00	.00

$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

Er werd enkel een zwak effect vastgesteld van contracttype op de variabelen problemen met het werk ( $\eta^2 = .01$ ) en toekomstonzekerheid ( $\eta^2 = .02$ ). Personen met een vast contract ervaren meer rolconflicten, ze krijgen meer tegenstrijdige opdrachten. Daarnaast zijn tijdelijke werknemers meer onzeker over het behoud van de huidige baan of het functieniveau in de toekomst. Deze laatste vaststelling is niet onlogisch aangezien een tijdelijk contract in se beperkt is in de tijd (Figuur 5.24).



*Figuur 5.24. Bivariate analyses contracttype: problemen met het werk en toekomstonzekerheid.*

Na controle voor de overige achtergrondvariabelen ( $\eta^2$ ), blijft enkel het effect van contracttype op toekomstonzekerheid bewaard (Tabel 5.10).

## 5.10. Arbeidstijden

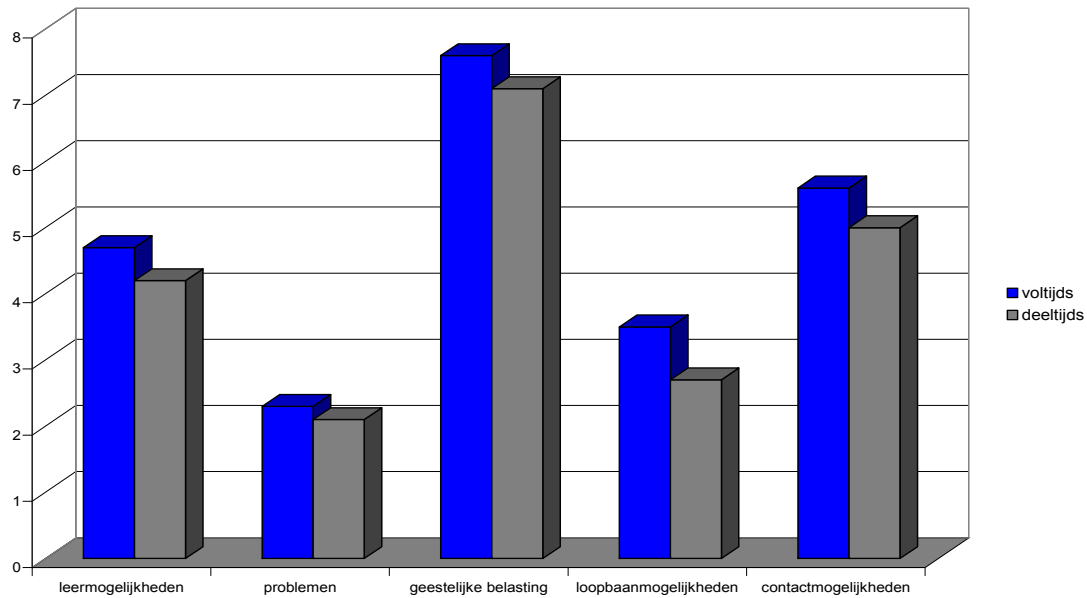
In onderstaande Tabel 5.11 worden de resultaten weergegeven van de analyses voor de voltijdse en deeltijdse werknemers.

Tabel 5.11  
*Bivariate analyses arbeidstijden*

	voltijds	deeltijds	$\eta^2$ (bi)	$\eta_p^2$ (multi)
<b>Arbeidsinhoud</b>				
Afwisseling	5.8	5.6	.00***	.00***
Leermogelijkheden	4.7	4.2	.01***	.00***
Zelfstandigheid	5.2	5.1	.00**	.00
Inspraak	4.3	4.0	.00***	.00**
Onduidelijkheid	3.4	3.4	.00	.00
Verandering	3.1	3.0	.00*	.00***
Informatie	4.9	4.6	.00***	.00***
Problemen	2.3	2.1	.01***	.00***
<b>Arbeidsomstandigheden</b>				
Werktempo en hoeveelheid	5.0	4.7	.00***	.00***
Emotionele belasting	3.1	3.0	.00***	.00***
Geestelijke belasting	7.6	7.1	.01***	.01***
Lichamelijke inspanning	2.6	2.7	.00***	.00**
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>				
Beloning	4.9	5.0	.00*	.00***
Loopbaanmogelijkheden	3.5	2.7	.02***	.00***
Toekomstonzekerheid	4.2	4.0	.00***	.00*
<b>Arbeidsverhoudingen</b>				
Relaties met collega's	7.3	7.4	.00**	.00
Relaties met directe leiding	7.2	7.2	.00	.00
Contactmogelijkheden	5.6	5.0	.01***	.00**
Communicatie	4.7	4.6	.00	.00*
<b>Welbevinden</b>				
Plezier in het werk	8.1	8.2	.00**	.00***
Betrokkenheid bij de organisatie	6.3	6.3	.00	.00**
Verandering van baan	2.7	2.2	.00***	.00*
<b>Spanning</b>				
Herstelbehoefte	4.0	4.0	.00	.00***
Piekeren	3.5	3.1	.00***	.00***
Slaapkwaliteit	6.7	6.7	.00	.00*
Emotionele reacties	6.4	6.5	.00*	.00
Vermoeidheid	2.7	2.7	.00	.00

$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

We stellen een vijftal zwakke effecten ( $\eta^2$ ) vast van arbeidstijden op de arbeidskwaliteit (Tabel 5.11). Voltijds werkenden krijgen meer mogelijkheden om zichzelf te ontplooiën en ervaren betere loopbaanperspectieven. Daarnaast kunnen voltijds werkenden meer tijd vrijmaken om een praatje te slaan met collega's tijdens de werktijden. Daartegenover staat dat deeltijdse werknemers minder tegenstrijdige opdrachten krijgen en dat het werk als minder geestelijk belastend wordt ervaren (Figuur 5.25).



*Figuur 5.25. Bivariate analyses arbeidstijden: problemen met het werk, geestelijke belasting en leer-, loopbaan- en contactmogelijkheden.*

Na controle voor de overige achtergrondvariabelen ( $\eta_p^2$ ), blijft enkel het effect van arbeidstijden op geestelijke belasting behouden (Tabel 5.11). De andere effecten werden dus mede veroorzaakt door de overige achtergrondkenmerken.

## 5.11. Algemeen besluit

In dit hoofdstuk onderzochten we ten eerste het relatieve belang van de verschillende achtergrondkenmerken van het individu en de organisatie, in de voorspelling van de arbeidskwaliteit en welzijn op het werk. Uit de multivariate analyses bleek dat (1) beroepspositie de belangrijkste voorspeller vormde, gevolgd door (2) opleiding, (3) leeftijd, (4) werkregime, (5) taal, (6) geslacht, (7) sector driedeling, (8) sector tweedeling, (9) contracttype en (10) arbeidstijden.

De bivariate analyses stelden ons in staat om elk achtergrondkenmerk van naderbij te bestuderen. De belangrijkste bevindingen worden hier nog even op een rijtje gezet, rekening houdend met de resultaten van de multivariate analyses ( $\eta_p^2$ ).

*Beroepspositie* lijkt vooral een belangrijke predictor te vormen voor lichamelijke inspanning in het werk. Werknemers met een lagere beroepspositie dienen meer lichamelijk inspannend werk uit te voeren. Een hogere beroepspositie gaat gepaard met meer leer- en loopbaanmogelijkheden. Respondenten met een hogere functie hebben tevens meer inspraak in beslissingen die genomen worden in de organisatie. De emotionele belasting ligt dan weer hoger bij werknemers met een zorgfunctie of in het onderwijs en bij kaderleden.

Ten aanzien van het achtergrondkenmerk *opleiding*, stellen we vast dat werknemers met een hoger opleidingsniveau meer afwisselend werk uitvoeren dat tevens minder lichamelijk belastend is. Bovendien ervaren hoger geschoolden meer leermogelijkheden en wordt er meer ruimte gelaten om een praatje te maken met collega's (eventueel als onderdeel van het werk). De hoger geschoolden hebben echter wel een hogere intentie om te veranderen van baan.

*Leeftijd* blijkt de derde belangrijkste predictor te zijn in de voorspelling van werkkenmerken en welzijn op het werk. Wat de intentie om te veranderen van baan betreft, stellen we een toename vast tot de leeftijd van 34 jaar en daarna een geleidelijke afname. Werknemers in de leeftijdscategorie van de -25 jarigen halen de hoogste score op ervaren loopbaanmogelijkheden, gevolgd door een geleidelijke daling met het ouder worden. Bij de 55-plussers kunnen we terug een kleine stijging waarnemen. De tijdsdruk en werkdruk blijven toenemen tot de leeftijd van 54 jaar. Vanaf de leeftijd van 55 jaar daalt het werktempo en de werkhoeveelheid terug tot het niveau van de 35 tot 44 jarigen.

Het *werkregime* is vooral van belang in de voorspelling van de werkkenmerken zelfstandigheid en lichamelijke inspanning. Personen die werken in dagdienst krijgen meer vrijheid in het plannen en het uitvoeren van het werk dan werknemers in ploegendienst. De



mate waarin het werk als lichamelijk belastend wordt beschouwd, ligt hoger bij werknemers in ploegendienst.

Wat betreft *taal*, stellen we vast dat Franstalige respondenten het werk als meer emotioneel belastend beschouwen en dat ze tevens meer slaapproblemen rapporteren dan Nederlandstalige respondenten. Bovendien zijn de Franstalige respondenten minder tevreden met het loon dat ze ontvangen in vergelijking met de Nederlandstalige werknemers.

Ten aanzien van *geslacht* kunnen we enkel nog zeer zwakke effecten waarnemen wanneer we controleren voor de overige achtergrondkenmerken. Geslacht vormt in zekere mate een predictor in de voorspelling van loopbaanmogelijkheden. Mannen ervaren iets betere carrière perspectieven dan vrouwen. Voorts doen er zich nog verschillen voor tussen mannen en vrouwen wat betreft contactmogelijkheden en inspraak. Mannen hebben iets meer medezeggenschap in beslissingen die genomen worden en ervaren iets meer mogelijkheden om in contact te treden met hun collega's (eventueel als onderdeel van het werk) dan vrouwen.

Het achtergrondkenmerk *sector (driedeling)* is vooral van belang in de voorspelling van de tevredenheid met het loon dat werknemers ontvangen. Respondenten uit de industriële sector zijn het meest tevreden met het loon dat ze ontvangen, gevolgd door de tertiaire en quartaire sector.

De variabele *sector (tweedeling)* is in enige mate van belang in de voorspelling van werktempo en hoeveelheid en organisatiebetrokkenheid. Werknemers bij de overheid voelen zich meer betrokken bij de organisatie en ervaren een lager werktempo en werkhoeveelheid dan werknemers uit de restcategorie.

Na controle voor de overige achtergrondkenmerken, heeft de variabele *contracttype* enkel nog een zwak effect op toekomstonzekerheid. Tijdelijke werknemers hebben meer behoefte aan zekerheid over wat er in de toekomst met hun job, functieniveau of de organisatie gaat gebeuren dan vaste werknemers.

Ten slotte komen we bij *arbeidstijden*. We kunnen een zwak effect waarnemen van arbeidstijden op geestelijke belasting. Voltijdse werknemers ervaren hun baan als iets meer geestelijk belastend dan deeltijds werkenden.

## Referenties

Blanpain, R. (2000). *Sire, zijn er nog domme werknemers in ons land? Klaaglied over een werkman*, Brugge: Die Keure, 125p.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2<sup>nd</sup> edition Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.

---

## HOOFDSTUK 6

### SAMENHANG TUSSEN DE ARBEIDSSITUATIE EN WELZIJN OP HET WERK

---

In dit hoofdstuk onderzoeken we de onderlinge samenhang tussen de kenmerken van de arbeidssituatie (4 A's) en het welzijn (welbevinden en spanning) op het werk. Welke werkkenmerken zorgen ervoor dat Belgische werknemers zich betrokken voelen bij de organisatie of de organisatie wensen te verlaten? Welke kenmerken maken dat werknemers zich vermoeid voelen of hun werk niet kunnen loslaten? Om deze vragen te beantwoorden maken we gebruik van lineaire regressieanalyses (listwise deletion). In de eerste stap worden een aantal controlevariabelen toegevoegd. We controleren voor de achtergrondkenmerken van het individu (beroepspositie, opleiding, leeftijd, werkregime, taal, geslacht, arbeidstijden en contracttype) en de organisatie (sector) die in vorig hoofdstuk besproken werden (deze resultaten werden niet in de tabellen opgenomen, omdat ze al in het vorige hoofdstuk aan bod kwamen). We controleren tevens voor het jaartal waarin de vragenlijst werd afgenomen, we willen immers niet dat deze variabele onze resultaten beïnvloedt. In de tweede stap voegen we de 19 kenmerken van de arbeidssituatie toe. We voeren een lineaire regressieanalyse uit voor elk aspect van welbevinden (plezier in het werk, organisatiebetrokkenheid, verandering van baan) en spanning (herstelbehoefte, piekeren, slaapkwaliteit, vermoeidheid en emotionele reacties).

### 6.1. Welbevinden

#### 6.1.1. Plezier in het werk

36% van de variantie in plezier in het werk kan verklaard worden door het model met de 19 werkkenmerken (31%) en de controlevariabelen (5%) (Tabel 6.1). Werknemers vinden hun werk prettiger wanneer het meer afwisseling en leermogelijkheden bevat. Een lage tijdsdruk en werkdruk zijn eveneens bevorderlijk voor het ervaren van plezier in het werk. De respondenten beschouwen het werk als onprettiger wanneer ze minder kunnen mee beslissen over werkgerelateerde zaken. Indien veranderingen in het werk gepaard gaan met negatieve gevolgen voor het individu, dan daalt het plezier in het werk. Wanneer werknemers meer tevreden zijn met het loon dat ze ontvangen en minder geconfronteerd worden met emotioneel aangrijpende situaties, dan stijgt het plezier in het werk. Als respondenten meer conflicten

ervaren met collega's en leidinggevendenden (over de inhoud van de taken) dan daalt het plezier in het werk.

De top drie van belangrijkste werkkenmerken in de voorspelling van plezier in het werk is: 1. leermogelijkheden (meer leermogelijkheden gaat samen met meer plezier), 2. afwisseling (meer afwisseling gaat samen met meer plezier) en 3. problemen met het werk (meer conflicten over de inhoud van het werk gaat samen met minder plezier).

#### 6.1.2. Organisatiebetrokkenheid

Een gevarieerde baan met ruimte voor leren en ontwikkeling waarbij doorgroeimogelijkheden aanwezig zijn, gaat samen met een sterkere organisatiebetrokkenheid bij de werknemer (Tabel 6.1). Een organisatie ligt werknemers nauwer aan het hart wanneer ze inspraak krijgen in beslissingen die genomen worden of wanneer genomen beslissingen duidelijk worden gecommuniceerd door de leiding. Op een gelijkaardige manier leidt meer informatie over het doel en de resultaten van het werk van de werknemer tot een sterkere organisatiebetrokkenheid. Wanneer werknemers tevreden zijn over hun loon, weinig rolconflicten ervaren en zich gewaardeerd voelen door de leidinggevendenden, dan willen ze zich sterker inzetten om de doelstellingen van de organisatie te bereiken. Respondenten voelen zich minder betrokken bij de organisatie naarmate hun baan meer geestelijk belastend is en wanneer werknemers meer vrijheid krijgen in het plannen en uitvoeren van hun werk. Werknemers die vaker geconfronteerd worden met emotioneel aangrijpende situaties of werknemers die onzekerder zijn over de toekomst voelen zich meer verbonden met de organisatie. Personen die meer aanpassingsproblemen ervaren bij veranderingen en meer tijd hebben om praatjes te slaan met collega's, voelen zich minder betrokken bij de organisatie. In totaal werd 33% van de variantie in de variabele organisatiebetrokkenheid verklaard door het model met de werkkenmerken (29%) en de controlevariabelen (4%).

De top drie van belangrijkste werkkenmerken in de voorspelling van organisatiebetrokkenheid is: 1. leermogelijkheden (meer leermogelijkheden gaat samen met meer betrokkenheid), 2. communicatie (meer communicatie gaat samen met meer betrokkenheid) en 3. inspraak (meer inspraak gaat samen met meer betrokkenheid).

#### 6.1.3. Verandering van baan

Werknemers hebben een sterkere intentie om de organisatie te verlaten wanneer ze tegenstrijdige opdrachten krijgen van hun oversten of gebukt gaan onder een hoge tijdsdruk en werkdruk (Tabel 6.1). Indien een baan als lichamelijk inspannend en weinig emotioneel

belastend kan omschreven worden, zijn werknemers minder geneigd de organisatie te verlaten. Personen denken er sterker over in de loop van het komende jaar ander werk te zoeken als hun werk monotoon is en weinig leermogelijkheden en loopbaanperspectieven biedt. Een goede verstandhouding met collega's en leidinggevenden gaat samen met een lagere verloopintentie. Desondanks geven meer mogelijkheden tot contact met collega's aanleiding tot een sterkere intentie om van baan te veranderen, evenals meer vrijheid bij het plannen en uitvoeren van het werk. Personen die het gevoel hebben dat ze onvoldoende betaald worden voor het werk dat ze leveren, hebben een sterkere neiging om van baan te veranderen. Wanneer er onvoldoende gecommuniceerd wordt over de manier waarop beslissingen genomen worden in een organisatie, dan gaat dit tevens gepaard met een sterkere verloopintentie. 28% van de variantie in de variabele verandering van baan wordt verklaard door het model op basis van de kenmerken van de arbeidssituatie (16%) en de controlevariabelen (12%).

De top drie van belangrijkste werkkenmerken in de voorspelling van de intentie om van baan te veranderen is: 1. leermogelijkheden (meer leermogelijkheden gaat samen met minder geneigd zijn om van baan te veranderen), 2. problemen met het werk (meer conflicten over de inhoud van het werk gaat samen met een hogere intentie om te veranderen van baan) en 3. relaties met directe leiding (een betere verstandhouding met de directe leiding gaat samen met minder geneigd zijn om van baan te veranderen).

Tabel 6.1 *Regressieanalyses welbevinden*

	<b>Plezier in het werk</b>	<b>Organisatie- betrokkenheid</b>	<b>Verandering van baan</b>
Afwisseling	.20***	.08***	-.03*
Leermogelijkheden	.23***	.19***	-.14***
Zelfstandigheid	-.01	-.04***	.04***
Inspraak	.06***	.11***	.01
Onduidelijkheid	-.01	-.00	-.01
Verandering	-.03**	-.03*	.02
Informatie	-.00	.03*	.01
Problemen	-.20***	-.10***	.14***
Werktempo en hoeveelheid	-.05***	-.01	.07***
Emotionele belasting	-.04**	.02*	.07***
Geestelijke belasting	.00	-.03***	-.01
Lichamelijke inspanning	-.02	.02	-.06***
Beloning	.03*	.09***	-.09***
Loopbaanmogelijkheden	.02	.05***	-.03*
Toekomstonzekerheid	.02	.04***	.01
Relaties met collega's	.06***	.02	-.04**
Relaties met directe leiding	.07***	.10***	-.13***
Contactmogelijkheden	-.04***	-.08***	.06***
Communicatie	-.01	.15***	-.05***
R <sup>2</sup> adj.	.36***	.33***	.28***

p ≤ 0.05\*, p ≤ 0.01\*\*, p ≤ 0.001\*\*\*

## **6.2. Spanning**

### 6.2.1. Herstelbehoefte

Het model met de werkkenmerken (27%) en controlevariabelen (3%) verklaart 30% van de variantie in de variabele herstelbehoefte (Tabel 6.2). Wanneer veranderingen slecht worden geïntroduceerd in de organisatie en bijgevolg aanleiding geven tot aanpassingsproblemen, dan gaat dit gepaard met een sterkere behoefte aan herstel. Op een gelijkaardige wijze leidt een gebrek aan feedback (informatie) over de kwaliteit van het werk van de werknemer tot een sterkere behoefte aan herstel. Personen hebben meer tijd nodig om uit te rusten als het werk gekenmerkt wordt door een hoge tijdsdruk en werkdruk. Lichamelijk en geestelijk inspannend werk gaan tevens gepaard met een sterkere nood aan herstel na de werktijden. Werknemers hebben minder energie over om zich na de werkuren te ontspannen indien het werk behept is met onzekerheid over de toekomst en een gebrek aan leermogelijkheden. Werknemers die in sterkere mate geconfronteerd worden met emotioneel aangrijpende situaties voelen zich meer uitgeput aan het einde van een werkdag. Ontevredenheid over het loon en een gebrek aan beslissingsrecht gaan eveneens samen met een sterkere behoefte aan herstel. Werknemers voelen zich ten slotte meer uitgeput wanneer ze moeten werken in een slechte collegiale sfeer. De top drie van belangrijkste werkkenmerken in de voorspelling van herstelbehoefte is: 1. werktempo en hoeveelheid (een hogere tijdsdruk en werkdruk gaat samen met meer behoefte aan herstel), 2. emotionele belasting (meer emotioneel belastend werk gaat samen met meer behoefte aan herstel) en 3. verandering (meer problemen met veranderingen in het werk gaat samen met meer behoefte aan herstel).

### 6.2.2. Piekeren

Werknemers kunnen het werk iets moeilijker van zich afzetten als het werk afwisselend is en mogelijkheden bevat om je als persoon te ontwikkelen en te groeien. Een goede relatie tussen een werknemer en de collega's zorgt ervoor dat de werknemer het werk los kan laten. Respondenten blijven zich in hun vrije tijd zorgen maken over het werk wanneer ze conflicten hebben met collega's en leidinggevenden over de inhoud van hun taken. Indien een individu aanpassingsproblemen ervaart bij veranderingen in het werk, dan zorgt dit ervoor dat het werk na de werkuren door het hoofd blijft spoken. Werk dat veel lichamelijke inspanning vereist en als weinig emotioneel belastend wordt ervaren, maakt dat werknemers zich in hun vrije tijd weinig zorgen maken over het werk. Een hoge tijdsdruk en werkdruk gekoppeld aan weinig feedback (informatie) over de kwaliteit van het geleverde werk, geeft daarentegen aanleiding

tot meer piekeren na de werkuren. Werknemers die tot slot meer nood hebben aan zekerheid over wat er in de toekomst gaat gebeuren, hebben meer moeite om het werk los te laten. 22% van de variantie in de variabele piekeren (Tabel 6.2) wordt verklaard door het model op basis van de kenmerken van de arbeidssituatie (17%) en de controlevariabelen (5%).

De top drie van belangrijkste werkkenmerken in de voorspelling van piekeren is: 1. werktempo en hoeveelheid (een hogere tijdsdruk en werkdruk gaat samen met meer piekeren), 2. emotionele belasting (meer emotioneel belastend werk gaat samen met meer piekeren) en 3. verandering (meer problemen met veranderingen in het werk gaat samen met meer piekeren).

### 6.2.3. Slaapkwaliteit

20% van de variantie in de variabele slaapkwaliteit kan verklaard worden door het model met de 19 werkkenmerken (16%) en de controlevariabelen (4%) (Tabel 6.2). Werknemers die vrijheid krijgen bij het plannen en uitvoeren van hun werk en bovendien mee kunnen overleggen en beslissen over zaken die hun werk aanbelangen, ervaren minder slaapproblemen. Respondenten houden er een goede nachtrust op na als ze voldoende feedback krijgen over het werk dat ze verrichten en bovendien het gevoel hebben rechtvaardig beloond te worden voor hun werk. Werknemers die weinig tegenstrijdige opdrachten krijgen over het werk dat ze dienen te verrichten en weinig problemen ervaren met veranderingen die doorgevoerd worden, geven uiting van een goede slaapkwaliteit. Een gevarieerde baan die je in staat stelt om nieuwe dingen te leren, leidt tevens tot een goede nachtrust. Een belastende job, zowel op lichamelijk, geestelijk als emotioneel vlak, leidt tot slechte slaapkwaliteit. Respondenten die moeten werken onder tijdsdruk en werkdruk of onzeker zijn over wat er in de toekomst zal gebeuren, voelen zich 's morgens vaak niet uitgerust. Een goede verstandhouding met de collega's is tot slot bevorderlijk voor een goede nachtrust.

De top drie van belangrijkste werkkenmerken in de voorspelling van de slaapkwaliteit is: 1. werktempo en hoeveelheid (een hogere tijdsdruk en werkdruk gaat samen met meer slaapproblemen), 2. emotionele belasting (meer emotioneel belastend werk gaat samen met meer slaapproblemen) en 3. verandering (meer problemen met veranderingen in het werk gaat samen met meer slaapproblemen).

### 6.2.4. Emotionele reacties tijdens het werk

26% van de variantie in de variabele emotionele reacties (Tabel 6.2) wordt verklaard door het model met de werkkenmerken (22%) en de controlevariabelen (4%). Rolambiguïteit, rolconflicten en onzekerheid over wat er in de toekomst zal gebeuren, geven aanleiding tot

negatieve emotionele reacties tijdens het werk. Werknemers geven uiting van emotioneel positieve reacties wanneer het werk als weinig emotioneel belastend en afwisselend wordt beschouwd. De respondenten zijn meer ontspannen en optimistisch als ze inspraak krijgen in de beslissingen die genomen worden of wanneer de besluitvorming op een transparante wijze wordt gecommuniceerd. Als werknemers het werktempo en de werkhoeveelheid niet aankunnen, dan voelen ze zich neerslachtig en gejaagd. Een goede verstandhouding met de collega's is bevorderlijk voor een positieve emotionele gemoedstoestand tijdens het uitvoeren van het werk. Een baan waarin ruimte wordt gelaten voor groei en ontwikkeling en waarin werknemers voldoende informatie krijgen over het doel en de resultaten van het werk, resulteert in emotioneel positieve reacties. Werknemers reageren tot slot op een sombere en ongemakkelijke manier indien ze problemen ervaren met veranderingen die doorgevoerd worden.

De top drie van belangrijkste werkkenmerken in de voorspelling van emotionele reacties tijdens het werk is: 1. werktempo en hoeveelheid (een hogere tijdsdruk en werkdruk gaat samen met meer negatieve emotionele reacties), 2. emotionele belasting (meer emotioneel belastend werk gaat samen met meer negatieve emotionele reacties) en 3. relaties met collega's (een betere verstandhouding met collega's gaat samen met meer positieve emotionele reacties).

#### 6.2.5. Vermoeidheid tijdens het werk

Werknemers voelen zich minder vermoeid als hun werk afwisselend is, en als ze hun werk autonoom kunnen plannen en uitvoeren. Een belastende job op lichamelijk en emotioneel vlak geeft aanleiding tot een sterker vermoeid gevoel. Daarentegen leidt geestelijk belastend werk tot minder vermoeidheidsproblemen. Werknemers die zich zeker voelen over wat er in de toekomst gaat gebeuren, verliezen minder de aandacht en maken minder fouten door vermoeidheid. Werknemers die zich moeilijk kunnen aanpassen aan veranderingen of geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden over de inhoud van de job, voelen zich meer vermoeid tijdens het uitvoeren van het werk. Ten slotte ervaren werknemers die aan een laag tempo werken en slechts een kleine hoeveelheid dienen te verwerken, minder vermoeidheidsproblemen dan personen die gebukt gaan onder een hoge tijdsdruk en werkdruk. 15% van de variantie in de variabele vermoeidheid (Tabel 6.2) wordt verklaard door het model op basis van de kenmerken van de arbeidssituatie (13%) en de controlevariabelen (2%).



De top drie van belangrijkste werkkenmerken in de voorspelling van vermoeidheid is: 1. problemen met het werk (meer conflicten over de inhoud van de taken gaat samen met meer vermoeidheid), 2. verandering (meer problemen met veranderingen in het werk gaat samen met meer vermoeidheid) en 3. afwisseling (meer afwisseling in het werk gaat samen met minder vermoeidheid).

Tabel 6.2 *Regressieanalyses spanning*

	Herstel- behoefte	Piekeren	Slaap- kwaliteit	Emotionele reacties	Vermoeid- heid
Afwisseling	-.03	.05**	.05**	.08***	-.10***
Leermogelijkheden	-.04**	.04*	.05**	.05***	.01
Zelfstandigheid	-.01	.02	.03*	-.01	-.05**
Inspraak	-.07***	-.01	.04*	.08***	-.02
Onduidelijkheid	.01	.01	.00	-.02*	.01
Verandering	.09***	.11***	-.08***	-.07***	.11***
Informatie	-.05***	-.04**	.04*	.06***	-.02
Problemen	.02	.03**	-.04**	-.08***	.13***
Werktempo en hoeveelheid	.29***	.19***	-.14***	-.15***	.09***
Emotionele belasting	.13***	.15***	-.10***	-.11***	.04**
Geestelijke belasting	.04***	.01	-.04***	-.00	-.05***
Lichamelijke inspanning	.05***	-.05***	-.04***	.01	.03*
Beloning	-.04***	.01	.06***	-.01	-.03
Loopbaanmogelijkheden	.00	.02	-.02	.01	.02
Toekomstonzekerheid	.04***	.06***	-.07***	-.03**	.04***
Relaties met collega's	-.07***	-.10***	.07***	.10***	-.02
Relaties met directe leiding	.01	-.01	.01	.03	-.01
Contactmogelijkheden	-.02	-.01	-.02	-.00	.01
Communicatie	.01	.01	.02	.03**	-.03
R <sup>2</sup> adj.	.30***	.22***	.20***	.26***	.15***

$p \leq 0.05^*$ ;  $p \leq 0.01^{**}$ ;  $p \leq 0.001^{***}$

### 6.3. Algemeen besluit

Ten eerste proberen we een antwoord te geven op de vraag welke werkkenmerken belangrijk zijn in de voorspelling van *welbevinden* (plezier in het werk, organisatiebetrokkenheid, verandering van baan). Uit de regressieanalyses kunnen we een duidelijk patroon afleiden. De belangrijkste predictor van welbevinden is ontegensprekelijk leermogelijkheden. Werknemers ervaren vooral plezier in hun werk, voelen zich vooral betrokken bij de organisatie en hebben de minste intentie om van baan te veranderen wanneer er leermogelijkheden aanwezig zijn in hun werk. Het is als werkgever dan ook belangrijk functies zo te ontwerpen dat ze werknemers in staat stellen tot het leren van nieuwe dingen, en mogelijkheden voorzien voor groei en ontplooiing. Rolconflicten (problemen met het werk) blijken eveneens een belangrijke negatieve voorspeller te vormen van welbevinden. Je kunt als werkgever dan ook best vermijden dat je je werknemers tegenstrijdige opdrachten geeft over het werk dat ze

moeten uitvoeren of de manier waarop ze hun werk moeten uitvoeren. Een derde variabele die interessant is om het welbevinden van werknemers op peil te houden, vormt de relatie tussen de werknemer en de leidinggevende. Een goede verstandhouding en sfeer tussen de werknemer en de directe leidinggevende is bevorderlijk voor het plezier in het werk en de organisatiebetrokkenheid. Bovendien zal het de werknemer temperen in zijn intentie om een andere baan te zoeken.

Ten tweede trachten we te achterhalen welke kenmerken van het werk van belang zijn in de voorspelling van *spanningsklachten* (herstelbehoefte, piekeren, slechte slaapkwaliteit, negatieve emotionele reacties, vermoeidheid). Ook hier komt een vrij eenduidig beeld naar voor. De voornaamste voorspeller van spanningsklachten vormt een hoog werktempo en een grote werkhoeveelheid. Mensen die gebukt gaan onder een hoge tijdsdruk en werkdruk voelen zich vermoeid en hebben nood aan rust wanneer de werktijd voorbij is, slapen slecht, hebben moeite om het werk los te laten en reageren op een emotioneel negatieve manier. Personen die vaak geconfronteerd worden met emotioneel aangrijpende situaties tijdens het werk, hebben eveneens meer te lijden onder spanningsklachten. Een derde belangrijke predictor van spanning vormt de mate waarin veranderingen in het werk goed worden geïntroduceerd en/of deze veranderingen aanleiding geven tot aanpassingsproblemen bij de werknemer. Deze drie belastende elementen van de arbeidssituatie kunnen voor een gedeelte afgezwakt worden door een goede verstandhouding met de collega's. Een goede relatie en sfeer tussen de werknemer en de collega's leidt tot positieve emotionele reacties tijdens de werktijd, werknemers hebben minder nood aan herstel, kunnen het werk beter van zich afzetten en ervaren minder slaapproblemen.

---

## ALGEMEEN BESLUIT

---

De resultaten in dit onderzoeksrapport lijken te suggereren dat het nog niet zo slecht gesteld is met de arbeidskwaliteit van de werkende Belg. Gemiddeld genomen kunnen we enkel de geestelijke belasting als een probleemgebied bestempelen. Ook de perceptie over medezeggenschap bij beslissingen (inspraak) en geboden loopbaanmogelijkheden valt enigszins negatief uit. De overwegend gunstige arbeidskwaliteit zorgt ervoor dat stressreacties uitblijven. Het welzijn van Belgische werknemers wordt gekenmerkt door weinig spanning en een hoog welzijn.

De algemene resultaten worden gedeeltelijk genuanceerd in het licht van de achtergrondkenmerken van het individu en de organisatie. Beroepspositie en opleiding blijken de belangrijkste achtergrondkenmerken te zijn in de voorspelling van de arbeidskwaliteit en het welzijn op het werk. Het contracttype en de arbeidstijden zijn het minst van belang. Uit de bivariate en multivariate analyses blijkt dat er zich enige opvallende verschillen voordoen tussen laaggeschoolden en hooggeschoolden, mannen en vrouwen, ...

Ten slotte hebben we getracht te achterhalen welke stressoren eventuele stressreacties kunnen veroorzaken. Het welbevinden van een werknemer wordt hoofdzakelijk bepaald door de leermogelijkheden die voorhanden zijn, de mate waarin de respondent tegenstrijdige opdrachten krijgt en de verstandhouding tussen werknemer en leidinggevende. Spanningsklachten zijn daarentegen voornamelijk het gevolg van een hoog werktempo en een grote werkhoeveelheid, de emotionele belasting van de arbeidssituatie en de mate waarin werknemers problemen ervaren bij veranderingen.

## BIJLAGE I: Publicatielijst DiOVA-databestand

Hieronder volgt een overzicht van alle publicaties die doorheen de jaren verschenen zijn op basis van de DiOVA-databank.

### I. Wetenschappelijke bijdragen

#### Artikelen

#### ***Wetenschappelijke artikelen in internationaal toegankelijke tijdschriften***

##### **2007**

Notelaers, G., De Witte, H., van Veldhoven, M. & Vermunt, J.K. (2007). Construction and validation of the Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards. *Médecine du Travail & Ergonomie / Arbeidsgezondheidszorg en Ergonomie*, 44(1), 11-18.

#### ***Andere wetenschappelijke artikelen***

##### **2007**

Van den Broeck, A., Notelaers, G. & De Witte, H. (2007). Werk en welzijn bij oudere werknemers in perspectief. Een analyse vanuit het werkeisen energiebronnen model. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 17(1): 130-135.

##### **2006**

Hoedemakers, C., Pepermans, R. & Notelaers, G. (2006). Hoe werkbaar is het werk van leidinggevendenden? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 16(4): 140-149.

Hoedemakers, C., Pepermans, R. & Notelaers, G. (2006). Stressoren en motivatoren bij leidinggevendenden: hoe gaan zij er mee om? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 16(1): 116-120.

Notelaers, G. & De Witte, H. (2006). Is psychotherapie stresserend voor de therapeut? *Psychologos*, 21(1): 29-31.

##### **2005**

Notelaers, G. & De Witte, H. (2005). Hoe stresserend is psychotherapie voor de therapeut? *Tijdschrift voor Psychotherapie*, 31(2): 122-139.

Notelaers, G., Hoedemakers, C., De Witte, H. & Pepermans, R. (2005). Werken binnen de overheidssector: een verhaal met veel kleuren. *Vlaams Tijdschrift voor Overheidsmanagement*, 10(3): 37-49.

##### **2004**

Notelaers, G. & De Witte, H. (2004). De beleving van de arbeid in België: stand van zaken op basis van de VBBA. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14(3): 161-166.

## **2002**

Hoedemakers, C. & Notelaers, G. (2002). Het ontwikkelen van een beleid inzake psychosociale arbeidsbelasting: mogelijkheden en valkuilen. *Interaxis*, 5(11).

Notelaers, G. & Hoedemakers, C. (2002). Uitgeperste jongeren, uitgebluste ouderen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 12(3): 220-225.

Notelaers, G. & Hoedemakers, C. (2002). De arbeidsbeleving binnen de gezondheidssector. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 12(4): 157-163.

Notelaers, G. & Hoedemakers, C. (2002). De ont-diabolisering van oudere werknemers. Een bijdrage vanuit een onderzoek naar de relatie tussen leeftijd en werkstress aan de hand van de VBBA. *Interaxis*, 5(11).

## **2001**

Notelaers, G. (2001). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress aan de hand van de VBBA. Een stand van zaken. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 11(3): 45-49.

## Boeken

### ***Andere boeken waarin men een hoofdstuk heeft geschreven***

## **2007**

De Witte, H. & Notelaers, G. (2007). Van ‘arbeiderscultuur’ naar ‘arbeidscultuur’: hoe beleven arbeiders en bedienden hun arbeid? In: Delvetere, P., Nicaise, I., Pacolet, J. & Vandenbrande, T. (Red.). *Werk en Wereld in de Weegschaal. Confronterende visies op onderzoek en samenleving*. Leuven: LannooCampus, p. 180-193.

Notelaers, G., De Witte, H., van Veldhoven, M. & Vermunt, J.K. (2007). The Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards: combining Latent Class modelling and Structural Equation Modelling to monitor and evaluate intervention programs. In: Pellentier, J. (Eds.) *Intervention practices in firms*. National Agency for the Improvement of Working Conditions. ANACT NETWORK EDITIONS: France, p. 161-173.

## **2003**

Notelaers, G. & De Witte, H. (2003). Over de relatie tussen werkstress en pesten op het werk en werkstress. In: Herremans, W. (Red.). *De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Arbeidsmarktonderzoekdag 2003, Verslagboek. Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming. Viona-Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. 139-163.

Notelaers, G., Hoedemakers, C. & du Bus de Warnaffe, A. (2003). Enquête auprès des organismes et institutions de soins, Le medecin dans les organismes et les institutions: quelle forme d'épuisement? In: Delbrouck, M. (Eds.), *Le burn-out du soignant. Le syndrome d'épuisement professionnel*, p.111-120.

## **2001**

Notelaers, G. (2001). Werkstress. In: van Veldhoven, M., *Te moe voor het paradijs. Werkstress tussen weten en doen*, Acco, Leuven, p. 21-30.

Notelaers, G. (2001). Werkdruk. In: van Veldhoven, M., *Te moe voor het paradijs. Werkstress tussen weten en doen*, Acco, Leuven, p. 31-40.

Notelaers, G. (2001). Aan de slag als individu. In: van Veldhoven, M., *Te moe voor het paradijs. Werkstress tussen weten en doen*, Acco, Leuven, p. 89-113.

Malfait, K. & Notelaers, G. (2001). Aspecten van kwaliteit van de arbeid. *Jaarboek Steunpunt WAV, VIONA-Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreks 2001*, 187-196.

Notelaers, G. & Van Veldhoven, M. (2001). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Vlaanderen en Nederland. Een vergelijking tussen Vlaanderen en Nederland aan de hand van de VBBA. Enkele resultaten en bedenkingen. In G. Vandenbroecke (red.), *Verslagboek Arbeidsmarktonderzoekdag 2001*. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, p. 79-105.

## Mededelingen op internationale wetenschappelijke congressen

### ***Integraal gepubliceerd in Proceedings***

## **2006**

Hoedemakers, C., Pepermans, R. & Notelaers, G. (2006). Do managers cope collectively? In S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.), *Seventh Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology: Proceedings. 8-10 November 2006*. Castelo da Maia: ISMAI – Instituto Superior da Maia, p. 111-112.

Notelaers, G., De Witte, H., Einarsen, S. & Vermunt, J. (2006). The usefulness of the Job Demand Control Model to predict victims of workplace bullying. *Proceedings of the Fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace "The Way Forward"*, Dublin, Trinity College Dublin, 15-17 June 2006, p. 148-150.

Notelaers, G., De Witte, H., van Veldhoven, M. & Vermunt, J. (2006). Monitoring psychosocial hazards at the workplace with the Short Psychosocial Hazards Inventory: combining Latent Class modeling and Structural Equation Modeling. In S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.), *Seventh Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology: Proceedings. 8-10 November 2006*. Castelo da Maia: ISMAI – Instituto Superior da Maia, p. 182-183.

Notelaers, G., van Veldhoven, M. & De Witte, H. (2006). How to determine cut-off scores regarding psychosocial hazards. A comparison between ROC and LC analysis. In S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.), *Seventh Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology: Proceedings. 8-10 November 2006*. Castelo da Maia: ISMAI – Instituto Superior da Maia, p. 276-277.

## **2005**

Hoedemakers, C., Pepermans, R. & Notelaers, G. (2005). Social Support among managers: why don't they help each other? In J. Houdmont & S. McIntyre (Eds.), *Sixth Annual Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology: Proceedings. 24-26 November 2004*, p. 325-334.

## **2004**

Notelaers, G., Fils, J.-F., Einarsen, S. & De Witte, H. (2004). Organisational antecedents of bullying at the workplace: a mixture between classical stressors and role problems. In S. Einarsen & A. Morken (Eds.), *Forskning ved Institutt for Samfunnspsychologi, Universitetet i Bergen, 2004: Proceedings*. Bergen, Norway, 2004.

## **2003**

Notelaers, G., De Witte, H. & Einarsen, S. (2003). Organisational antecedents of bullying at the workplace. In Flexmann et al. (Eds.), *Fifth Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology: 'Flexibility, Quality of Working Life and Health': Proceedings*. Berlin, Germany, 20-21 November, 2003.

Notelaers, G., Vermunt, J., Van Veldhoven, M. & De Witte, H. (2003). Psychosocial hazards and risk analysis: estimating exposure rates to psychosocial hazards with Latent Class Analysis. In: S. Giga, P. Flaxman, J. Houdmont & M. Ertel (Eds.), *Occupational Health Psychology: Flexibility, Quality of Working Life and Health*. Proceedings of the Fifth European Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology (Berlin, 20-21 November 2003), Nottingham: I-WHO Publications, p. 181-186.

Notelaers, G., Vermunt, J., De Witte, H. & Van Veldhoven, M. (2003). Estimating exposure rates to psychosocial hazards. The use of Latent Class Analysis to conduct risk assessment with standardized questionnaires. In Flexman et al. (Eds.), *Fifth Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology: 'Flexibility, Quality of Working Life and Health': Proceedings*. Berlin, Germany, 20-21 November, 2003.

## **2002**

Notelaers, G., du Bus de Warnaffe, A. & Hoedemakers, C. (2002). La lutte contre le stress au travail: contribution de l'analyse des equations structurelles au debat dans l'entreprise. In G. Karnas, C. Vandenberghe & N. Delobbe (Eds.), *Bien-être au travail et transformation des organisations. Actes du 12 congres de psychologie du travail et des organisations*, Louvain-la-Neuve, 2002. Association internationale de psychologie du travail de langue française.

Notelaers, G., van Veldhoven, M. & Vermunt, J. (2002). Towards a methodology for counteracting stress at work. Risk analysis with a standardised questionnaire and the

implications for bench-marking. *Proceedings of the 16<sup>th</sup> World Congress on Safety and Health at Work*, Vienna, Austria, 2002.

### ***Beschikbaar als abstract/poster***

#### **2007**

Van den Broeck, A., Notelaers, G., & De Witte, H., (2007). Work characteristics and work related well-being of older workers: A job demands resources model perspective. *Paper presented at the Small Group Meeting on Aging and Work*, January 17-19th 2007, Tilburg, The Netherlands.

#### **2006**

Adiele, M., Notelaers, G., Cambré, B., Einarsen, S., De Witte, H. & Van Hooteghem, G. (2006). Do we find evidence for the existence of a bullying culture using multilevel modeling? *Paper presented at the Sixth Annual Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology Dublin*, Dublin Castle, Ireland, November 8-10, 2006.

De Lange, A., Notelaers, G., De Witte, H. & Janssen, P. (2006). Warr circumplex on Well-Being. Methodological excursions regarding its dimensionality. A comparison using structural equation modeling, latent class analysis and proximities scaling. *Paper presented at the Sixth Annual Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology Dublin*, Dublin Castle, Ireland, November 8-10, 2006.

De Witte, H. & Notelaers, G. (2006). Reciprocal relationships between Job Resources and work Engagement? Results of a Longitudinal Study. *Paper presented at the Sixth Conference on Psychology & Health, Symposium "Work Engagement"*, Kerkrade, The Netherlands, May 8-10, 2006.

Notelaers, G., Adiele, M., De Witte, H., Cambre, B., Einarsen, S. & Van Hooteghem, G. (2006). Bullying at work, a matter of culture? A multilevel approach. *Paper presented at the Sixth Conference on Psychology & Health, Symposium "Violence in the Workplace"*, Kerkrade, The Netherlands, May 8-10, 2006.

Notelaers, G., De Witte, H. & Einarsen, S. (2006). The usefulness of the Job Demand-Control model to explain bullying at the workplace. *Paper presented at the Sixth Conference on Psychology & Health, Symposium "Violence in the workplace"*, Kerkrade, The Netherlands, May 8-10, 2006.

Notelaers, G., De Witte, H. & Einarsen, S. (2006). The usefulness of the Job Demand Control model related to the prevalence rates of victims of bullying. *Presentation at the Fifth International Conference on Workplace Bullying: "Workplace Bullying –The Way Forward"*, Dublin, June 15-17, 2006.

Notelaers, G., De Witte, H., van Veldhoven, M. & Vermunt, J.K. (2006). Monitoring psychosocial hazards at the workplace: a latent class cluster approach with the Short Inventory Psychosocial Hazards. *Paper presented at The Sixth International Conference on Occupational Stress & Health. 'Work, Stress & Health 2006: Making a Difference in the*



*Workplace*, American Psychological Association & the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), Miami, Florida, March 2-4, 2006.

Notelaers, G., De Witte, H., van Veldhoven, M. & Vermunt, J.K. (2006). Can we start with monitoring psychosocial hazards at the workplace, please? A latent class cluster approach with the Short Inventory Psychosocial Hazards to inventorise and to monitor occupational risks at the workplace. *Paper presented at the Sixth Annual Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology Dublin*. Dublin Castle, Ireland, November 8-10, 2006.

Notelaers, G., De Witte, H., van Veldhoven, M. & Vermunt, J.K. (2006). The Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards: combining latent class with structural equation modeling to monitor and evaluate intervention programs. Intervention practices for concerted change in firms. *Paper presented at the First international workshops at The French National Agency for the Improvement of Working Conditions*. Lyon, France, 2006.

## **2005**

Notelaers, G., De Witte, H., & Vermunt, J.K. (2005). The Usefulness of Latent Class Analysis for Work and Organisational Psychology: an Illustration Regarding the Job Demand Control Support Model. *Paper presented at the XIIth European Congress of Work and Organizational Psychology*, May 12-15, Istanbul, Turkey, 2005.

Notelaers, G., Einarsen, S. & De Witte, H. (2005). Is bullying at work an extreme stressor? *Paper presented in the Symposium "Bullying in the workplace" of the ninth European Congress of Psychology*, Granada, Spain, July 2005.

Notelaers, G., Einarsen, S. & De Witte, H. (2005). The role of bullying at work in explaining stress at work. *Paper presented at the XIIth European Congress of Work and Organizational Psychology*, May 12-15, Istanbul, Turkey.

## **2004**

Hoedemakers, C., Pepermans, R. & Notelaers, G. (2004). Social support among managers: why don't they help each other? *Paper presented at the Sixth Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology*, Porto, Portugal, November 24-26, 2004.

Notelaers, G., Einarsen, S. & De Witte, H. (2004). The use of the Job Demand Control model to explain bullying at Work. *Paper presented at the Forskningskonferansen of the Institutt for samfunnspsykologi*, December 10, Bergen University, Department of Psychology, Norway, 2004.

Notelaers, G., Vermunt, J., De Witte, H. & Einarsen, S. (2004). Organisational antecedents of bullying at work. *Paper presented at the Fourth International Conference on Bullying and Harassment in the workplace*, Bergen, Norway, 2004.

Notelaers, G., Vermunt, J. & Van Veldhoven, M. (2004). Assessing equivalence of measurement within the framework of Latent Class Analysis. *Paper presented at the Biennale of the Society for Multivariate and Analysis in the Behavioral Sciences*, Jena, Germany, 2004.

## 2003

De Witte, H., Debrabandere, I. & Notelaers, G. (2003). Partial test of Warr's Vitamin-model: testing the curvilinear relationships of 'environmental clarity'. *Paper presented at the Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology. "Identity and diversity in organisations: building bridges in Europe"*, Lissabon, Portugal, May 14-17, 2003.

Hoedemakers, C. & Notelaers, G. (2003). Managers' quality of working life. *Paper presented at the Fifth Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology: Flexibility, Quality of Working Life and Health*, Berlin, Germany, November 20-21, 2003.

Notelaers, G., Vermunt, J. & De Witte, H. (2003). Towards a methodology for counteracting stress at work. Risk analysis at the individual level with a standardized questionnaire. Measuring stress in a multilingual environment. *Paper presented at the XIth European Congress on Work and Organizational Psychology, 'Identity and Diversity in Organizations. Building Bridges in Europe'*. Lissabon, Portugal, 14-17 May 2003.

Notelaers, G., Vermunt, J., De Witte, H. & Van Veldhoven, M. (2003). Stress in a multilingual environment. Implications for the validation of standardized questionnaires. *Paper presented at the Conference: "Work, Stress, and Health: New Challenges in a Changing Workplace."* American Psychological Association. Toronto, Canada, March 2003.

Notelaers, G., Vermunt, J., Van Veldhoven, M. & De Witte, H. (2003), Psychosocial hazards and risk analysis: estimating exposure rates to psychosocial hazards with Latent Class Analysis. *Paper presented at the Fifth European Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology*, Berlin, 20-21 November 2003.

### Mededelingen op nationale wetenschappelijke congressen

#### ***Beschikbaar als abstract/poster***

## 2005

Notelaers, G. & De Witte, H. (2005), *Welke welzijnsrisico's vertonen oudere werknemers? Enkele wenken naar het beleid op het vlak van de kwaliteit van de arbeid*. Bijdrage aan het Colloquium "De paradox van de oudere werknemers: tussen de wens om te blijven en de zin om te vertrekken. Doorheen het prisma van de stereotypen en de analyse van de werkomstandigheden", Brussel: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 13 December 2005.

### Lezingen op uitnodiging

## 2006

Notelaers, G. (2006). 'Psychosociale Risico-analyse. Monitoring en schatting van psychosociale risicofactoren aan de hand van latente klassenanalyse'. *Lezing nieuwjaarsreceptie van Belgian Ergonomical Society, Nederlandstalige kamer, UMAS*, 2006.

Notelaers, G. & De Witte, H. (2006). 'Bevlogenheid, Werkpassie, nieuwe begrippen in de arbeidsbeleving. Welzijn & sociaal vermogen: een noodzakelijke synergie!' 45<sup>ste</sup> Interprovinciaal Welzijnscongres, Grobbendonk, 18-19 mei 2006.

Notelaers, G. & De Witte, H. (2006). Monitoring psychosocial hazards at the workplace: a latent class approach. *Poster présenté sur: FNRS - Groupe de contact, Ecole de Santé Publique, ULB, Bruxelles, Belgium, Avril 6, 2006.*

## **2005**

Hoedemakers, C., Pepermans, R. & Notelaers, G. (2005). 'Stressoren en motivatoren bij managers, hoe gaan zij daar mee om?' *Lezing op het Colloquium De preventie van stress op het werk, een stand van de actuele onderzoeksprojecten, FOD-Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Brussel, 1 december 2005.*

Notelaers, G. & De Witte, H. (2005). 'Stress op het werk: een schets van risicopopulaties aan de hand van de DIOVA databank'. *Lezing op het Colloquium De preventie van stress op het werk, een stand van de actuele onderzoeksprojecten, FOD-Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Brussel, 1 december 2005.*

Notelaers, G. & De Witte, H. (2005). 'Kwaliteit van de arbeid bij oudere werknemers'. *Lezing op het Colloquium De preventie van stress op het werk, een stand van de actuele onderzoeksprojecten, FOD-Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Brussel, 1 december 2005.*

## **2003**

Notelaers, G. & De Witte, H. (2003). 'De relatie tussen werkstress en pesten op het werk en welbevinden op het werk'. *Arbeidsmarktonderzoekersdag, VUB, 2003.*

## **2001**

Hoedemakers, C. (2001). 'Stressbeleid in de Belgische ondernemingen. Een stand van zaken'. *Bijdrage aan het congres van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Brussel, 2001.*

### Rapporten (eindverslagen onderzoeksprojecten)

## **2004**

Fils, J.F. & Notelaers, G. (2004). *The relationships between change in work and bullying at work: a two-level approach.* DIOVA working paper.

Fils, J.F. & Notelaers, G. (2004). *The relationship between workload and bullying at work: a two-level approach.* DIOVA working paper.

Fils, J.F. & Notelaers, G. (2004). *The relationship between participation (decision latitude) and bullying at work: a two-level approach.* DIOVA working paper.

Fils, J.F. & Notelaers, G. (2004). *The relationship between lack of clarity and bullying at work: a two-level approach*. DIOVA working paper.

Fils, J.F. & Notelaers, G. (2004). *The relationship between role conflict and bullying at work: a two-level approach*. DIOVA working paper.

Moors, S. & Notelaers, G. (2004). *Relatie tussen leeftijd en werkstress*. Onderzoeksrapport over oudere werknemers naar aanleiding van de oprichting van het Ervaringsfonds.

Moors, S. & Notelaers, G. (2004). *Werkstress in de ziekenhuissector*. Onderzoek naar aanleiding van een parlementaire vraag gesteld door het Kabinet van de Staatssecretaris voor Welzijn op het werk.

Notelaers, G. (2004). *Onderzoek naar de beleving van de arbeid van ambtenaren*. Rapportering aan het Kabinet van de Staatssecretaris voor Welzijn op het werk naar aanleiding van een parlementaire vraag van volksvertegenwoordiger Vervotte.

Notelaers, G. (2004). *Absenteïsme: een exploratieve verkenning met latente clusteranalyse*. DIOVA working paper.

## **2003**

Fils, J-F. & Notelaers, G. (2003). *The antecedents of mobbing. A study among Belgian Employees*. DIOVA working paper.

## **2002**

Notelaers, G. & van Veldhoven M. (2002). *Interroger le "vécu du travail": présentation d'un outil spécifique d'analyse de la charge psychosociale de travail*. Intern Rapport, Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel.

## **2000**

Notelaers, G. (2000). *Multidimensional Scaling. Experimenting with PROXSCAL. The structure of the questionnaire on experiencing and assessing stress at work under review*. Research paper. Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel.

Notelaers, G. (2000). *Vergelijking van de VBBA in België en Nederland met een latente clusteranalyse aan de hand van een gematchte steekproef*. Research paper. Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel.

Notelaers, G. & Van Veldhoven, M. (2000). *Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen aan de hand van een gematchte steekproef. Of hoe vergelijkbaar zijn schaalwaarden van Vlaanderen en Nederland*. Intern Rapport, Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel.

## **1999**

Notelaers, G. & Van Veldhoven, M. (1999). *Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen*. Intern Rapport, Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel.

BIJLAGE II: Correlatietabel van de 27 schalen uit de VBBA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1. aw	1																										
2. lm	.62	1																									
3. ziw	.39	.44	1																								
4. insp	.38	.54	.52	1																							
5. ow	-.01	.00	.00	.00	1																						
6. viw	.06	-.10	-.17	-.24	.00	1																					
7. inf	.30	.44	.31	.58	-.02	-.31	1																				
8. pw	-.13	-.21	-.29	-.30	.00	.47	-.33	1																			
9. wth	.13	-.02	-.17	-.12	-.00	.40	-.13	.37	1																		
10. eb	.24	.16	.03	.03	-.00	.29	-.06	.37	.41	1																	
11. gb	.23	.20	.02	.05	.00	.14	.07	.10	.30	.30	1																
12. li	-.28	-.24	-.23	-.14	.02	.13	-.22	.20	.10	.03	-.02	1															
13. bel	.14	.22	.14	.24	-.01	-.14	.26	-.20	-.18	-.13	-.07	-.17	1														
14. lb	.38	.57	.31	.44	-.00	-.13	.40	-.17	-.09	.02	.07	-.29	.34	1													
15. toe	-.15	-.11	-.16	-.11	.01	.11	-.11	.08	.03	-.01	.04	.22	-.09	-.14	1												
16. rc	.16	.13	.14	.11	-.02	-.29	.37	-.38	-.11	-.11	-.00	-.19	.15	.21	-.07	1											
17. rl	.20	.27	.30	.41	-.01	-.38	.50	-.49	-.19	-.12	-.03	-.19	.20	.30	-.10	.52	1										
18. em	.31	.31	.42	.38	-.01	-.12	.27	-.11	-.16	-.02	.02	-.32	.17	.33	-.16	.22	.22	1									
19. com	.23	.34	.22	.51	-.01	-.27	.52	-.30	-.12	-.08	-.01	-.16	.31	.35	-.14	.21	.34	.20	1								
20. piw	.36	.32	.27	.24	-.01	-.22	.30	-.42	-.16	-.06	.04	-.22	.20	.27	-.11	.33	.38	.18	.23	1							
21. bbo	.32	.36	.21	.35	-.02	-.20	.35	-.33	-.06	.00	.01	-.13	.26	.30	-.06	.25	.36	.11	.39	.46	1						
22. vvb	-.11	-.17	-.11	-.20	-.00	.18	-.20	.33	.19	.15	.03	.00	-.21	-.11	.02	-.20	-.29	.01	-.21	-.44	-.47	1					
23. herb	-.02	-.13	-.16	-.20	.01	.34	-.22	.32	.45	.35	.17	.19	-.20	-.17	.07	-.16	-.19	-.18	-.20	-.27	-.19	.23	1				
24. p	.13	.07	.01	-.00	.01	.25	-.08	.23	.32	.32	.15	-.03	-.07	.01	.03	-.17	-.14	-.02	-.06	-.09	-.01	.13	.40	1			
25. sl	.14	.18	.18	.20	-.01	-.23	.21	-.27	-.26	-.21	-.08	-.21	.20	.19	-.14	.22	.23	.14	.18	.32	.21	-.18	-.52	-.42	1		
26. erw	.15	.20	.20	.26	-.02	-.27	.24	-.31	-.29	-.22	-.08	-.14	.15	.18	-.11	.25	.29	.16	.22	.35	.28	-.25	-.40	-.28	.37	1	
27. verm	-.17	-.18	-.20	-.21	.01	.25	-.20	.26	.18	.10	-.02	.16	-.13	-.15	.12	-.19	-.23	-.13	-.18	-.33	-.21	.16	.35	.16	-.32	-.31	1

\* de correlaties werden pairwise berekend

\* alle correlaties waren significant op het niveau van .01

→ uitzondering: significant op niveau .05: ow en inf, ow en li, ow en rl, ow en com, gb en com, gb en bbo, gb en verm, lb en p, p en bbo

→ uitzondering: niet significant: aw en ow, lm en ow, ziw en ow, insp en p, insp en ow, ow en viw, ow en pw, ow en wth, ow en eb, ow en gb, ow en bel, ow en lb, ow en toe, ow en cm, ow en piw, ow en vvb, ow en herb, ow en p, ow en sl, ow en verm, eb en toe, eb en bbo, gb en rc, li en vvb, cm en vvb

### Legende

1. afwisseling
2. leermogelijkheden
3. zelfstandigheid in het werk
4. inspraak
5. onduidelijkheid in het werk
6. verandering in het werk
7. informatie
8. problemen met het werk
9. werktempo en hoeveelheid
10. emotionele belasting
11. geestelijke belasting
12. lichamelijke inspanning
13. beloning
14. loopbaanmogelijkheden
15. toekomstzekerheid
16. relaties met collega's
17. relaties met directe leiding
18. contactmogelijkheden
19. communicatie
20. plezier in het werk
21. betrokkenheid bij de organisatie
22. verandering van baan
23. herstelbehoefte
24. piekeren
25. slaapkwaliteit
26. emotionele reacties tijdens het werk
27. vermoeidheid tijdens het werk

### BIJLAGE III: Tabellen op itemniveau

Onderstaande tabellen geven informatie over de verschillende schalen op itemniveau. We geven weer welke items gebruikt werden om elke schaal te operationaliseren. Tevens rapporteren we het antwoordpatroon van de respondenten per item. Hiervoor maken we gebruik van percentages (vb. Hoeveel % van de respondenten antwoordden nooit op het item 'Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?').

#### **Arbeidsinhoud**

##### *Afwisseling*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	16.9	42.6	29.0	11.5
Is voor uw werk creativiteit vereist?	11.9	34.7	37.3	16.1
Is uw werk gevarieerd?	7.4	29.1	42.7	20.8
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	9.9	28.2	37.5	24.4
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden of capaciteiten?	8.9	30.9	41.8	18.4
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	7.6	31.2	42.9	18.4

##### *Leermogelijkheden*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Leert u nieuwe dingen op het werk?	9.3	42.5	36.6	11.5
Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	24.1	38.9	26.9	10.1
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	21.4	37.0	30.2	11.3
Biedt uw baan u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	11.1	31.1	40.7	17.1

##### *Zelfstandigheid*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	8.6	25.0	47.5	18.8
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	15.2	29.6	38.0	17.2
Heeft u invloed op het werktempo?	17.8	39.1	30.7	12.4
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	9.1	27.3	44.3	19.3
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	12.4	40.9	28.3	18.5
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	12.0	29.3	38.8	19.8
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	22.9	38.1	27.4	11.6
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	15.0	35.1	35.1	14.7
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	4.2	23.9	52.8	19.1
Kunt u uw werk zelf indelen?	10.3	25.1	42.3	22.4
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	19.7	35.6	31.3	13.4

### *Inspraak*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Kunt u met uw directe leiding praten over de problemen op het werk?	8.1	30.7	31.0	30.2
Heeft u veel te zeggen over wat gebeurt op de werkplek?	18.4	42.9	28.6	10.1
Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben?	14.1	41.7	33.1	11.1
Kunt u met uw directe leiding voldoende overleggen over uw werk?	11.1	37.3	34.3	17.3
Kunt u meebepalen wat wel en wat niet tot uw taak behoort?	20.2	39.8	29.0	11.0
Kunt u meebeslissen over de aard van uw werk?	22.8	39.3	26.7	11.2
Heeft u rechtstreeks invloed op beslissingen van uw afdeling/bedrijf?	43.6	33.3	14.0	9.1
Heeft u invloed op de verdeling van het werk onder u en uw collega's?	32.2	37.5	19.9	10.5

### *Onduidelijkheid*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten?	3.6	16.7	50.2	29.5
Weet u precies waarvoor u wel, en waarvoor u niet verantwoordelijk bent?	3.2	15.1	42.1	39.6
Weet u precies hoe uw directe leiding over uw prestaties denkt?	14.6	33.6	38.0	13.8
Ligt duidelijk voor u vast, wat precies uw taak is?	2.6	13.4	41.2	42.8
Weet u precies wat u van de andere mensen van uw afdeling mag verwachten?	4.5	25.0	49.2	21.3

### *Verandering in het werk*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Treden er belangrijke veranderingen op in uw taken?	13.8	58.4	25.0	2.8
Vindt u het moeilijk om u aan te passen aan veranderingen in uw taken?	46.4	48.1	4.5	1.0
Geeft het veranderen van uw taken problemen?	46.4	48.6	4.1	0.8
Heeft het veranderen van uw taken negatieve gevolgen voor u?	50.4	44.2	4.5	0.9
Worden voorgenomen veranderingen in uw taken goed geïntroduceerd?	14.6	47.3	27.2	10.9

### *Informatie*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Krijgt u voldoende informatie over het doel van uw werk?	5.9	29.2	42.5	22.4
Krijgt u voldoende informatie over het resultaat van uw werk?	14.2	39.2	33.1	13.5
Biedt uw werk mogelijkheden om erachter te komen hoe goed u uw werk doet?	11.8	36.7	37.2	14.3
Biedt uw werk rechtstreeks informatie over hoe goed u uw werk doet?	17.0	39.1	32.7	11.2
Geeft uw directe leiding u informatie over hoe goed u uw werk doet?	22.8	45.4	23.5	8.4



Geven uw collega's u informatie over hoe goed u uw werk doet?	22.8	50.3	22.4	4.5
Kunt u in uw werk beschikken over voldoende gegevens en informatie?	4.6	34.1	47.1	14.2

### *Problemen met het werk*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Moet u dingen doen in uw werk waaraan u een hekel hebt?	23.4	69.0	6.8	0.8
Krijgt u tegenstrijdige opdrachten?	41.3	49.8	7.9	0.9
Moet u uw werk op een andere manier doen dan u zelf zou willen?	27.6	61.8	9.4	1.2
Moet u werk doen dat u liever niet zou doen?	25.9	67.4	5.8	0.9
Heeft u conflicten met uw collega's over de inhoud van uw taken?	62.0	35.2	2.3	0.5
Heeft u conflicten met uw directe leiding over de inhoud van uw taken?	60.1	35.7	3.4	0.8

## **Arbeidsomstandigheden**

### *Werktempo en hoeveelheid*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Moet u erg snel werken?	2.4	38.6	44.0	15.0
Heeft u te veel werk te doen?	4.5	43.2	35.8	16.6
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	8.5	55.8	28.8	6.9
Werkt u onder tijdsdruk?	11.0	40.1	32.2	16.7
Moet u zich haasten?	4.9	49.7	34.9	10.5
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	19.6	52.5	22.7	5.2
Heeft u te maken met achterstand in uw werkzaamheden?	29.4	52.5	13.9	4.1
Heeft u te weinig werk?	77.2	13.6	3.1	6.1
Heeft u problemen met het werktempo?	38.9	51.5	8.1	1.6
Heeft u problemen met de werkdruk?	30.1	53.9	13.1	3.0
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	15.9	58.8	18.3	7.0

### *Emotionele belasting*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Is uw werk emotioneel zwaar?	26.0	50.6	18.5	5.0
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	33.1	51.4	13.4	2.1
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	12.0	48.8	32.2	7.0
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	59.5	34.6	4.7	1.2
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	30.3	50.0	17.0	2.8
Moet u voor u werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	25.0	41.6	25.9	7.5
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	44.4	46.5	8.1	1.0

### *Geestelijke belasting*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Vraagt uw werk veel concentratie?	2.6	20.5	41.2	35.8
Moet u erg precies werken?	2.2	15.6	33.6	48.6
Moet u op veel dingen tegelijk letten tijdens uw werk?	2.0	15.3	38.0	44.7
Vereist uw werk dat u er steeds moet bij nadenken?	3.2	19.8	36.9	40.1
Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden?	1.5	11.4	32.5	54.6
Moet u in uw werk veel onthouden?	3.4	21.8	40.0	34.8
Vereist uw werk grote zorgvuldigheid?	0.7	8.7	30.3	60.3

### *Lichamelijke inspanning*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Heeft u tijdens uw werk veel hinder van heffen of sleuren?	44.5	33.1	15.1	7.3
Heeft u tijdens het werk veel hinder van regelmatig te moeten bukken?	47.4	27.8	17.2	7.7
Heeft u tijdens het werk veel hinder van regelmatig te hoog te moeten reiken?	60.0	28.2	8.6	3.2
Heeft u tijdens het werk veel hinder van langdurig achtereen dezelfde beweging te moeten maken?	43.4	32.1	16.0	8.5
Vindt u uw werk lichamenlijk erg inspannend?	39.8	38.6	14.9	6.7
Vereist uw werk lichaamskracht?	44.5	30.9	15.6	9.1
Werkt u in ongemakkelijke of inspannende houdingen?	39.2	41.5	14.3	4.9

## **Arbeidsvoorwaarden**

### *Beloning*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Vindt u dat in uw bedrijf goede lonen worden betaald?	16.9	37.6	33.3	12.2
Vindt u dat u van u loon behoorlijk rond kan komen?	13.3	37.3	35.9	13.5
Vindt u dat u voldoende betaald krijgt voor het werk dat u levert?	27.1	36.2	25.8	10.9
Vindt u dat u rechtvaardig betaald wordt in vergelijking met anderen op uw afdeling?	21.9	32.3	29.1	16.7
Denkt u dat het loon in uw bedrijf lager ligt dan dat in vergelijkbare bedrijven?	23.5	45.6	16.9	14.0

### *Loopbaanmogelijkheden*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Biedt uw baan u financiële groeimogelijkheden?	40.6	39.7	14.1	5.6
Vergroot uw huidige baan uw mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt?	32.5	38.7	21.0	7.8
Biedt uw organisatie u mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/cursussen?	17.6	38.0	26.9	17.5

Biedt uw baan u mogelijkheden tot promotie?	47.3	38.9	9.3	4.5
---	------	------	-----	-----

### *Toekomstonzekerheid*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u over een jaar nog werk zal hebben?	29.6	30.5	16.3	23.6
Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u uw huidige baan het komende jaar zult houden?	30.5	29.9	16.0	23.6
Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u uw huidig functie-niveau het komende jaar zult behouden?	34.1	29.2	15.2	21.5
Heeft u behoefte aan meer zekerheid of uw huidige afdeling/bedrijf over een jaar nog bestaat?	34.7	27.6	14.7	22.9

## **Arbeidsverhoudingen**

### *Relaties met collega's*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Kunt u op uw collega's rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	6.2	33.6	36.6	23.7
Kunt u, als het nodig is, uw collega's om hulp vragen?	6.3	31.5	32.9	29.4
Is uw verstandhouding met uw collega's goed?	4.6	14.6	44.1	36.7
Heeft u conflicten met uw collega's?	45.5	51.0	2.6	0.9
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?	5.9	30.0	47.9	16.2
Heeft u te maken met agressie van uw collega's?	74.2	23.0	2.0	0.8
Zijn uw collega's vriendelijk tegen u?	4.3	13.4	43.1	39.2
Heerst er tussen u en uw collega's een prettige sfeer?	4.1	18.4	46.9	30.7
Doen er zich tussen u en uw collega's vervelende gebeurtenissen voor?	41.3	54.9	3.1	0.7

### *Relaties met directe leiding*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Kunt op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	9.5	34.5	31.4	24.6
Kunt u, als het nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	8.1	32.8	30.5	28.7
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	4.8	21.6	40.7	32.9
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	56.1	38.4	3.7	1.7
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	9.4	31.6	39.4	19.6
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	82.7	14.6	1.8	0.9
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	3.8	19.0	37.1	40.2
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	5.9	25.1	40.3	28.7
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	55.4	40.2	3.7	0.8

### *Contactmogelijkheden*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Kunt u uw werkplek verlaten om een praatje met een collega te maken?	15.0	48.8	21.7	14.6
Heeft u contact met collega's als onderdeel van uw werk?	4.7	26.6	41.5	27.2
Kunt u onder werktijd een praatje maken met collega's?	7.6	48.4	27.0	17.0
Vindt u dat u voldoende contact heeft met collega's tijdens het werk?	6.7	30.1	39.6	23.7

### *Communicatie*

	nooit (%)	soms (%)	dikwijls (%)	altijd (%)
Hoort u voldoende over de gang van zaken in het bedrijf?	13.8	46.3	32.4	7.5
Wordt u van de belangrijke dingen in het bedrijf goed op de hoogte gehouden?	14.3	43.9	31.6	10.2
Is de manier waarop de besluitvorming loopt in uw bedrijf duidelijk?	19.0	50.5	23.4	7.0
Is duidelijk bij wie u binnen de organisatie moet zijn voor bepaalde problemen?	7.9	34.3	36.5	21.3

### **Welbevinden**

#### *Plezier in het werk*

	neen (%)	ja (%)
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	86.6	13.4
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	81.8	18.2
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	20.5	79.5
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	76.2	23.8
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	33.0	67.0
Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me.	67.5	32.5
Ik heb plezier in het werk.	21.5	78.5
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	89.2	10.8
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	88.6	11.4

#### *Betrokkenheid bij de organisatie*

	neen (%)	ja (%)
Ik vind dat mijn eigen opvattingen sterk overeenkomen met die van deze organisatie.	45.4	54.6
Ik vind het belangrijk dat ik een bijdrage kan leveren aan de taak van deze organisatie.	20.1	79.9
Deze organisatie gaat me echt ter harte.	34.8	65.2
Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie.	34.4	65.6
Ik heb zoveel van mezelf in deze organisatie gestopt, dat het me moeilijk zou vallen om ontslag te nemen.	47.5	52.5
Ik voel me ten opzichte van deze organisatie eigenlijk wel verplicht om nog een aantal jaren te blijven.	67.6	32.4
Er hoeft bij deze organisatie maar weinig in negatieve zin te veranderen of ik	82.1	17.9

vertrek		
Vergeleken met de meeste andere banen die ik zou kunnen krijgen, is het werken bij deze organisatie echt aantrekkelijk.	37.6	62.4

### *Verandering van baan*

	neen (%)	ja (%)
Ik denk er wel eens over om van baan te veranderen.	55.0	45.0
Ik denk er wel eens over om werk buiten deze organisatie te zoeken.	58.9	41.1
Ik ben van plan om het komende jaar van baan te veranderen.	91.2	8.8
Ik ben van plan om het komende jaar buiten deze organisatie werk te zoeken.	90.0	10.0

## **Spanning**

### *Herstelbehoefte*

	neen (%)	ja (%)
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van de werkdag.	66.1	33.9
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	59.0	41.0
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	48.8	51.2
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	44.3	55.7
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	61.6	38.4
Het kost mij moeite om me na het werk in mijn vrije uren te concentreren.	74.5	25.5
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net ben thuis gekomen.	72.5	27.5
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	58.2	41.8
Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten.	51.7	48.3
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	57.6	42.4
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	73.7	26.3

### *Piekeren*

	neen (%)	ja (%)
Als ik mijn werk verlaat, blijf ik me zorgen maken over werkproblemen.	58.6	41.4
Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten.	49.3	50.7
Ik maak me, als ik vrij ben, vaak zorgen over mijn werk.	74.6	25.4
Ik lig 's nachts vaak wakker omdat mijn werk me door het hoofd blijft spoken	80.7	19.3

### *Slaapkwaliteit*

	neen (%)	ja (%)
Ik doe 's nachts vaak geen oog dicht.	88.1	11.9
Ik sta 's nachts vaak op.	80.0	20.0
Ik lig 's nachts meestal erg te woelen.	71.8	28.2
Ik word 's nachts vaak meerdere malen wakker.	60.7	39.3
Ik vind dat ik meestal heel slecht slaap.	76.3	23.7
Ik slaap naar mijn gevoel maar een paar uur.	69.2	30.8
Ik slaap vaak niet langer dan vijf uur.	74.3	25.7
Ik vind dat ik 's nachts meestal goed slaap.	32.4	67.6
Ik slaap gemakkelijk in.	29.1	70.9

Ik kom naar mijn gevoel meestal slaap tekort.	49.9	50.1
Ik lig vaak langer dan een half uur wakker in bed voordat ik inslaap.	65.1	34.9
Als ik 's nachts wakker word kan ik moeilijk weer inslapen.	64.0	36.0
Ik heb, nadat ik ben opgestaan, vaak een moe gevoel.	51.7	48.3
Ik voel me, nadat ik ben opgestaan, meestal goed uitgerust.	51.2	48.8

### *Emotionele reacties*

	helemaal niet (%)	nauwelijks (%)	enigszins (%)	helemaal (%)
nerveus	17.8	31.9	39.6	10.7
optimistisch	10.8	21.5	39.9	27.8
somber	42.6	34.4	18.7	4.2
op mijn gemak	12.4	17.7	34.8	35.1
neerslachtig	55.0	25.8	14.6	4.7
rustig	12.3	24.5	40.7	22.6
gejaagd	18.8	30.9	38.7	11.5
triest	61.1	22.0	12.4	4.6
ontspannen	12.4	27.1	41.5	19.0
ongemakkelijk	49.2	28.6	17.4	4.8
opgewekt	10.4	20.5	41.8	27.3
opgetogen	10.7	23.1	42.0	24.3

### *Vermoeidheid*

	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	
Vertraagd in lichamelijke bewegingen	4.1	12.4	17.7	24.8	40.9	Niet vertraagd in lichamelijke bewegingen
Aandacht zakt telkens weg	4.5	13.6	20.2	34.8	26.9	Geen moeite met aandacht
Fouten maken bij het aflezen van meters, klok, e.d.	4.2	7.2	11.3	23.4	53.8	Aflezen van meters, klok, e.d. gaat foutloos
Concentratie-moeilijkheden	4.6	12.6	18.5	36.2	28.1	Geen concentratie-moeilijkheden
Geen aandacht meer in uw werk	3.7	8.4	15.5	38.3	34.1	Aandacht bij het werk
Vaak fouten moeten herstellen die u zelf maakte	4.0	7.1	13.5	39.6	35.8	Geen fouten herstellen
Moeite met de planning van uw eigen handelen	3.6	7.5	14.6	37.5	36.7	Moeiteloos handelen
Slapen met uw ogen open	7.6	8.1	15.6	21.9	46.7	Geen problemen met in slaap vallen tijdens het werk
Fouten maken bij het invullen van lijsten	3.4	6.1	12.5	33.9	44.1	Geen problemen met het invullen van lijsten
Uw gedachten de vrije loop laten, dagdromen	4.6	9.2	17.9	40.6	27.7	Geconcentreerd bezig zijn
Niet automatisch verschillende dingen achter elkaar kunnen doen	3.4	6.8	15.0	37.7	37.1	Probleemloos van de ene activiteit op de andere kunnen overgaan
Risico's nemen die eigenlijk te groot zijn	3.7	6.3	20.3	33.3	36.5	Geen risico's nemen
Gevoel dat u over u eigen benen struikelt	3.7	6.4	12.9	30.0	47.0	Geen moeite met uw bewegingen
Als een automaat werken	4.6	7.7	16.8	41.6	29.3	Aandachtig doorwerken
Met de grootste moeite het werk waarmee u bezig bent kunnen voortzetten	3.5	6.6	17.3	41.8	30.9	Werk waarmee u bezig bent moeiteloos kunnen voortzetten
Weerstand bij uzelf overwinnen om tot activiteit te komen	4.1	8.0	17.1	37.4	33.3	Zonder problemen tot activiteit komen

## BIJLAGE IV: Boxplots

In deze bijlage worden de 27 schalen uit de dataset verder toegelicht door middel van boxplots. Een boxplot geeft informatie over de spreiding van een verdeling. Hebben alle respondenten ongeveer dezelfde score op een schaal (weinig spreiding) of zijn er grote verschillen aanwezig tussen de respondenten (sterke spreiding)? 50% van de respondenten bevinden zich in de 'box'. Zowel boven als onder de box bevinden zich 25% van de respondenten. De zwarte lijn in de box geeft de mediaan (middelste waarneming) weer. De horizontale strepen onder en boven de box (whiskers) geven de hoogst respectievelijk laagst voorkomende waarde aan binnen een afstand van de boxlengte tot de box. De respondenten die een nog extremere gemiddelde score behaalden (uitbijters), worden weergegeven met een bolletje ○. De lengte van de box vormt een indicatie van de spreiding: hoe langer de box (en whiskers), hoe groter de spreiding.

### **Arbeidsinhoud**

#### *Afwisseling (aw)*

Bij de schaal afwisseling (Figuur III.1) is de mediaan gelijk aan 5.6. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 3.9 en 7.2. De schaal is normaal verdeeld. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 7.2 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 3.9.

#### *Leermogelijkheden (lm)*

Bij de schaal leermogelijkheden (Figuur III.1) heeft de mediaan een waarde van 5.0 (neutrale middenpunt). 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 3.3 (soms) en 6.7 (dikwijls). De schaal is normaal verdeeld. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.7 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 3.3.

#### *Zelfstandigheid in het werk (ziw)*

Bij de schaal zelfstandigheid (Figuur III.1) is de mediaan gelijk aan 5.5. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 3.9 en 6.7. De schaal is normaal verdeeld maar er is minder spreiding aanwezig dan bij de schaal afwisseling en leermogelijkheden (beperkte lengte van de box). 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.7 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 3.9.

#### *Inspraak (insp)*

Bij de schaal inspraak (Figuur III.1) heeft de mediaan een waarde van 4.2. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 2.9 en 6.3. De schaal heeft een normale verdeling met een lichte oververtegenwoordiging van lage waarden. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.3 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 2.9.

#### *Onduidelijkheid over het werk (ow)*

Bij de schaal onduidelijkheid (Figuur III.1) is de mediaan gelijk aan 3.3. 50% van de respondenten (box) behaalden een gemiddelde score tussen 2.0 en 4.7. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 4.7 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 2.0. De schaal onduidelijkheid heeft een scheve verdeling met overwegend lage waarden. Er kunnen enkele uitbijters vastgesteld worden aan de bovenkant van de box.

### *Verandering in het werk (viw)*

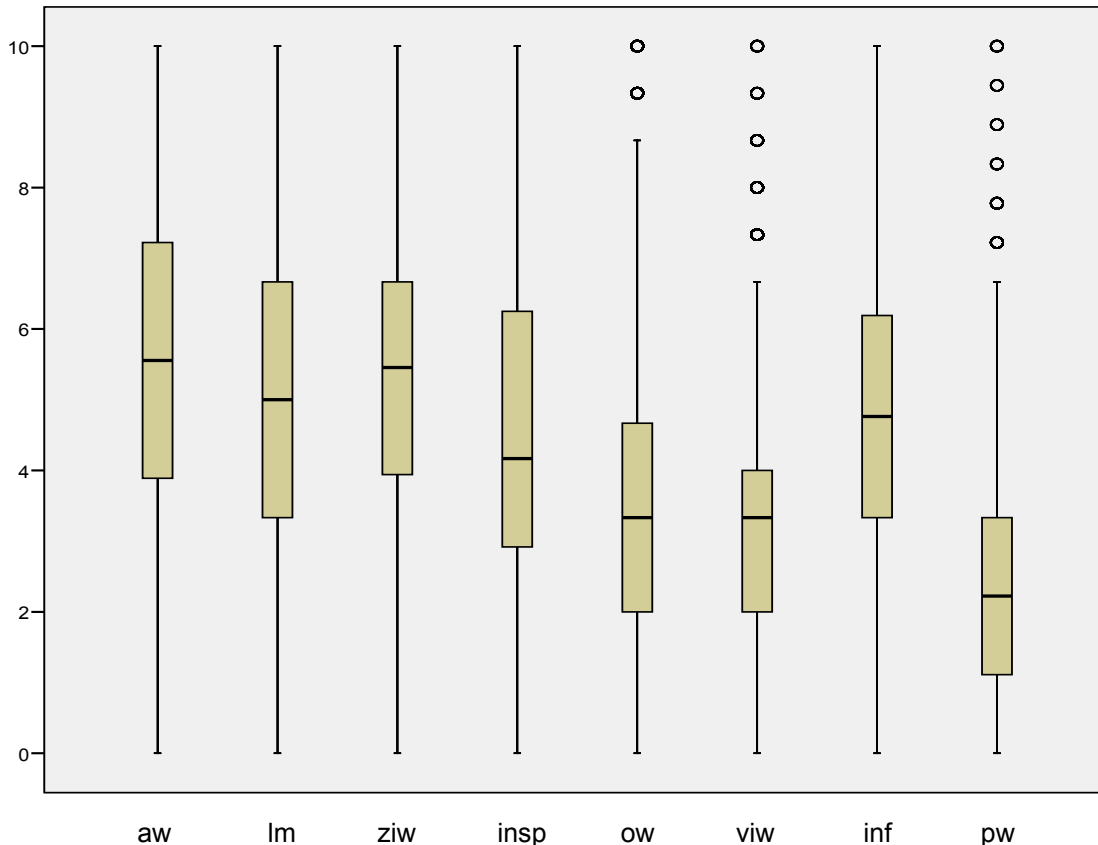
De mediaan bij de schaal verandering in het werk (Figuur III.1) bedraagt 3.3 (soms) op een schaal van 0 tot 10. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 2.0 en 4.0. De beperkte boxlengte toont aan dat er weinig spreiding aanwezig is in de gegevens. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 4.0 en 25% van de werknemers hadden een gemiddelde score lager dan 2.0. De schaal onduidelijkheid heeft een scheve verdeling met overwegend lage waarden. Er werden enkele uitbijters waargenomen aan de bovenkant van de box.

### *Informatie (inf)*

Bij de schaal informatie (Figuur III.1) is de mediaan gelijk aan 4.8. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 3.3 en 6.2. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.2 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 3.3. De schaal is normaal verdeeld, wat blijkt uit de lengte van de box en whiskers.

### *Problemen met het werk (pw)*

Bij de schaal problemen met het werk (Figuur III.1) heeft de mediaan een waarde van 2.2. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 1.1 en 3.3. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 3.3 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 1.1. De schaal problemen met het werk heeft een scheve verdeling met overwegend lage waarden. De lengte van de box en whiskers bevestigen deze vaststelling. Er werden enkele uitbijters gedetecteerd aan de bovenzijde van de schaal.



*Figuur III.1. Boxplots arbeidsinhoud.*



## **Legende**

aw: afwisseling

lm: leermogelijkheden

ziw: zelfstandigheid in het werk

insp: inspraak

ow: onduidelijkheid over het werk

viw: verandering in het werk

inf: informatie

pw: problemen met het werk

## **Arbeidsomstandigheden**

### *Werktempo en hoeveelheid (wth)*

Bij de schaal werktempo en hoeveelheid (Figuur III.2) heeft de mediaan een waarde van 4.9. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 3.6 en 6.1. De schaal heeft een normale verdeling met een lichte oververtegenwoordiging van de lagere waarden. We kunnen enkele uitbijters vaststellen aan de bovenkant van de schaal. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.1 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 3.6.

### *Emotionele belasting (eb)*

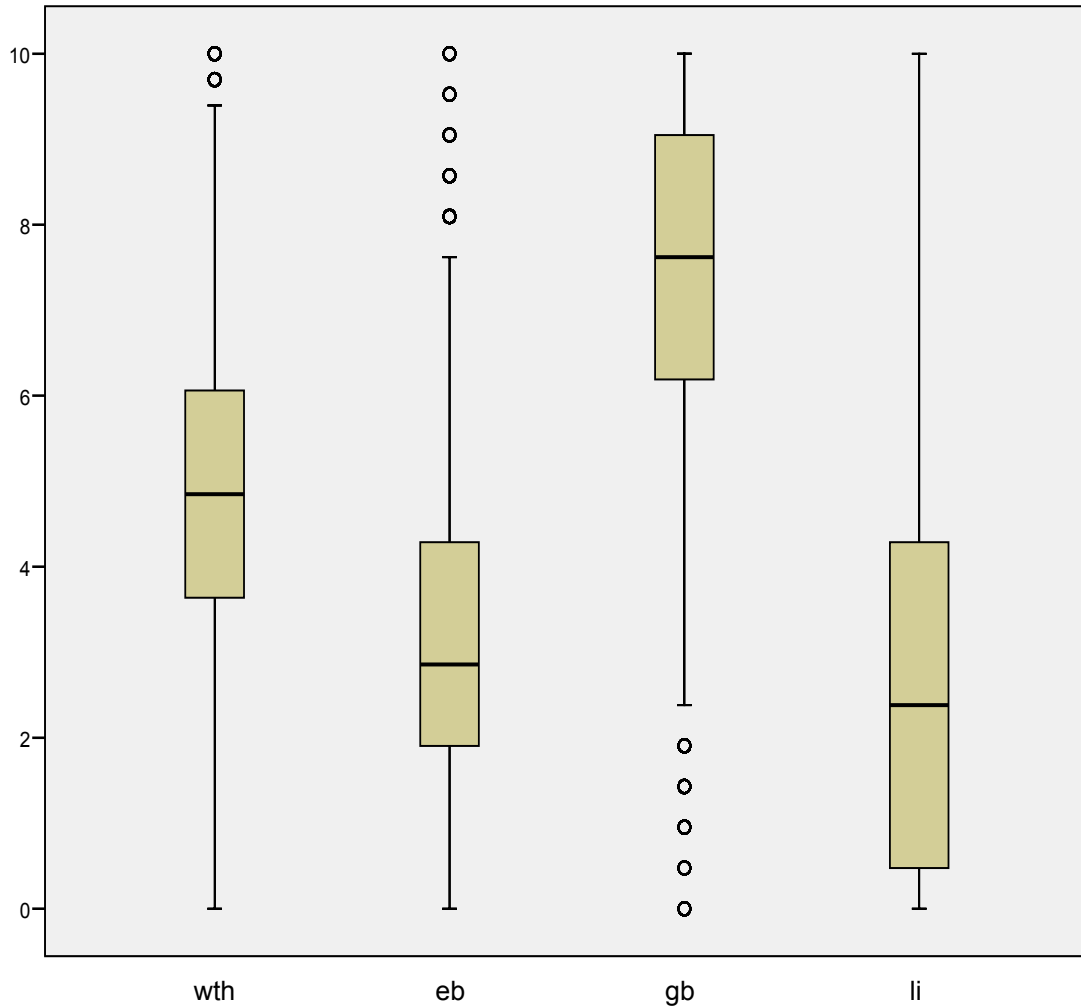
De mediaan bij de schaal emotionele belasting (Figuur III.2) bedraagt 2.9. 50% van de respondenten (box) hebben een gemiddelde score tussen 1.9 en 4.3. De schaal heeft een scheve verdeling met overwegend lage waarden. De uitbijters situeren zich aan de bovenkant van de schaal. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 4.3 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 1.9.

### *Geestelijke belasting (gb)*

Bij de schaal geestelijke belasting (Figuur III.2) heeft de mediaan een waarde van 7.6. 50% van de respondenten (box) behaalden een gemiddelde score tussen 6.2 en 9.1. De schaal heeft een scheve verdeling met overwegend hoge waarden. De uitbijters situeren zich aan de onderkant van de schaal. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 9.1 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 6.2.

### *Lichamelijke inspanning (li)*

De mediaan bij de schaal lichamelijke inspanning (Figuur III.2) bedraagt 2.4. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 0.5 en 4.3. De schaal heeft een scheve verdeling met overwegend lage waarden. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 4.3 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 0.5.



*Figuur III.2. Boxplots arbeidsomstandigheden*

**Legende**

- wth: werktempo en hoeveelheid
- eb: emotionele belasting
- gb: geestelijke belasting
- li: lichamelijke inspanning

**Arbeidsvoorwaarden**

*Beloning (bel)*

Bij de schaal beloning (Figuur III.3) heeft de mediaan een waarde van 4.7 op een schaal van 0 tot 10. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 3.3 (soms) en 6.7 (dikwijls). De schaal heeft een normale verdeling met een lichte oververtegenwoordiging van de lagere waarden. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.7 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 3.3.

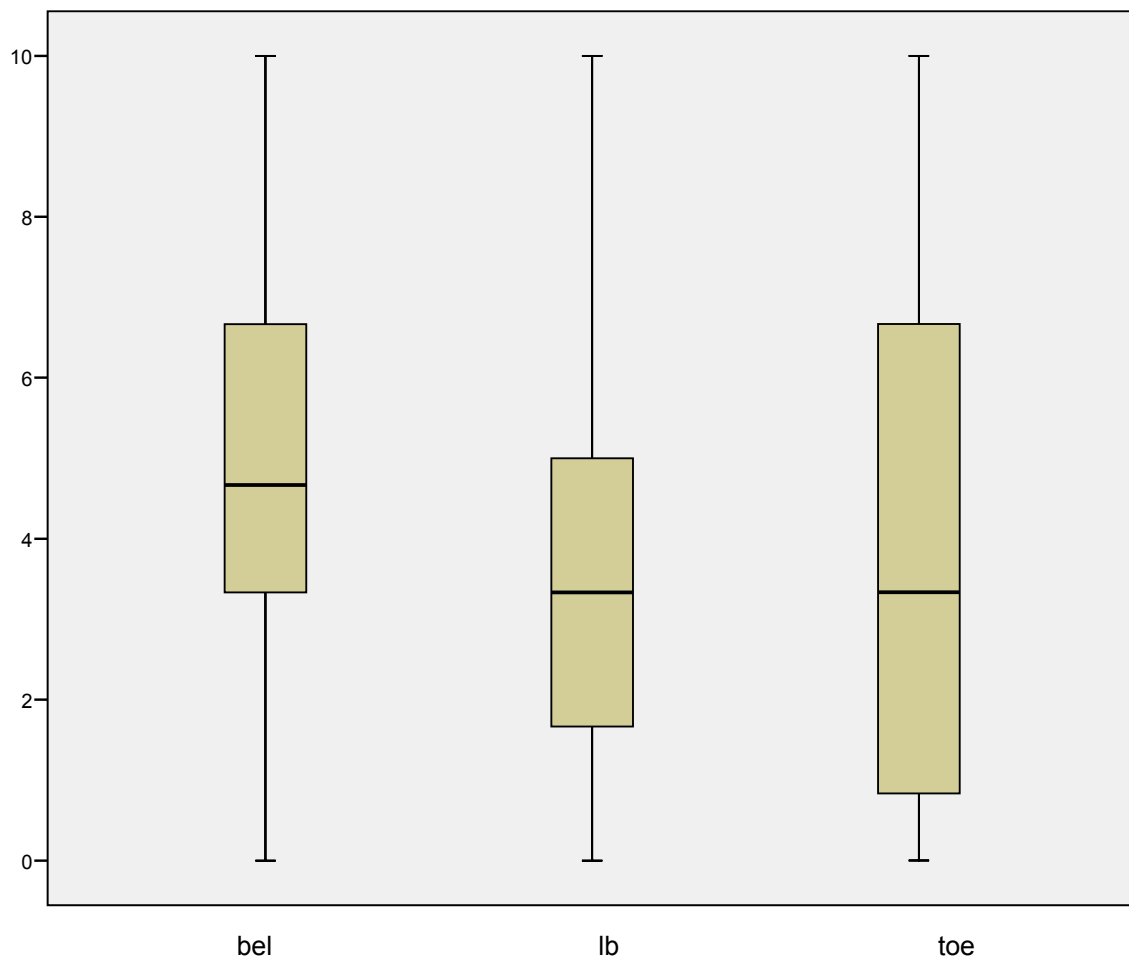
*Loopbaanmogelijkheden (lb)*

De mediaan bij de schaal loopbaanmogelijkheden (Figuur III.3) bedraagt 3.3 (soms). 50% van de respondenten (box) hebben een gemiddelde score tussen 1.7 en 5.0. De schaal heeft een

scheve verdeling met overwegend lage waarden. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 5.0 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 1.7.

#### *Toekomstonzekerheid (toe)*

Bij de schaal toekomstonzekerheid (Figuur III.3) heeft de mediaan een waarde van 3.3 (soms). 50% van de respondenten (box) behaalden een gemiddelde score tussen 0.8 en 6.7. Gezien de lengte van de box, kunnen we concluderen dat er sprake is van een grote spreiding van de respondenten. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.7 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 0.8.



*Figuur III.3. Boxplots arbeidsvoorwaarden.*

#### **Legende**

bel: beloning

lb: loopbaanmogelijkheden

toe: toekomstonzekerheid

## **Arbeidsverhoudingen**

### *Relaties met collega's (rc)*

Bij de schaal relaties met collega's (Figuur III.4) heeft de mediaan een waarde van 7.0. 50% van de respondenten (box) behaalden een gemiddelde score tussen 5.9 en 8.5. De respondenten behaalden overwegend hoge scores, wat blijkt uit de beperkte boxlengte aan de bovenzijde van de schaal. Er is aldus sprake van een scheve verdeling waarbij we enkele uitbijters kunnen vaststellen aan de onderkant van de schaal. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 8.5 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 5.9.

### *Relaties met directe leidinggevendenden (rl)*

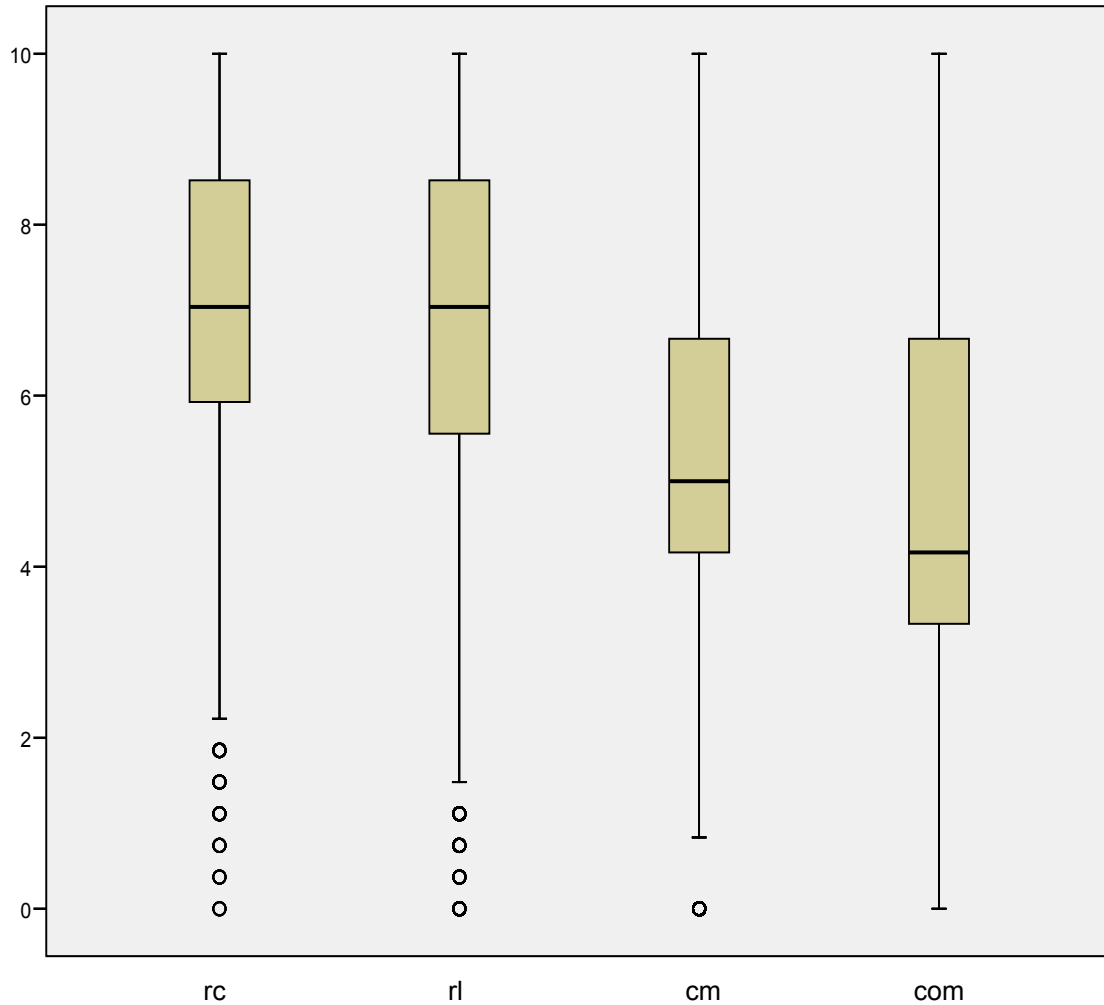
De schaal relaties met directe leidinggevendenden (Figuur III.4) heeft een gelijkaardige verdeling als de schaal relaties met collega's. De mediaan bedraagt 7.0. 50% van de respondenten behaalden een gemiddelde score tussen 5.6 en 8.5. De respondenten behaalden aldus overwegend hoge scores. De schaal heeft een scheve verdeling met uitbijters aan de onderzijde van de schaal. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 8.5 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 5.6.

### *Contactmogelijkheden (cm)*

De mediaan van de schaal contactmogelijkheden (Figuur III.4) bedraagt 5.0. 50% van de respondenten behaalden een score tussen 4.2 en 6.7. De meeste waarden concentreren zich dan ook rond het middenpunt van de schaal. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.7 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 4.2.

### *Communicatie (com)*

Bij de schaal communicatie (Figuur III.4) heeft de mediaan een waarde van 4.2. 50% van de respondenten (box) behaalden een gemiddelde score tussen 3.3 (soms) en 6.7 (dikwijls). De schaal heeft een normale verdeling met hoofdzakelijk scores rond de middenzone van de schaal. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.7 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 3.3.



*Figuur III.4. Boxplots arbeidsverhoudingen*

#### **Legende**

rc: relaties met collega's  
 rl: relaties met directe leiding  
 cm: contactmogelijkheden  
 com: communicatie

#### **Welbevinden**

##### *Plezier in het werk (piw)*

De mediaan van de schaal plezier in het werk (Figuur III.5) bedraagt 8.9. 50% van de respondenten behaalden een score tussen 6.7 en 10.0. Er is in sterke mate sprake van een scheve verdeling. De respondenten situeren zich in de hoogste regionen van de schaal. 25% van de respondenten behaalden de maximale score (10) op deze schaal. Slechts 25% heeft een gemiddelde score die lager is dan 6.7.

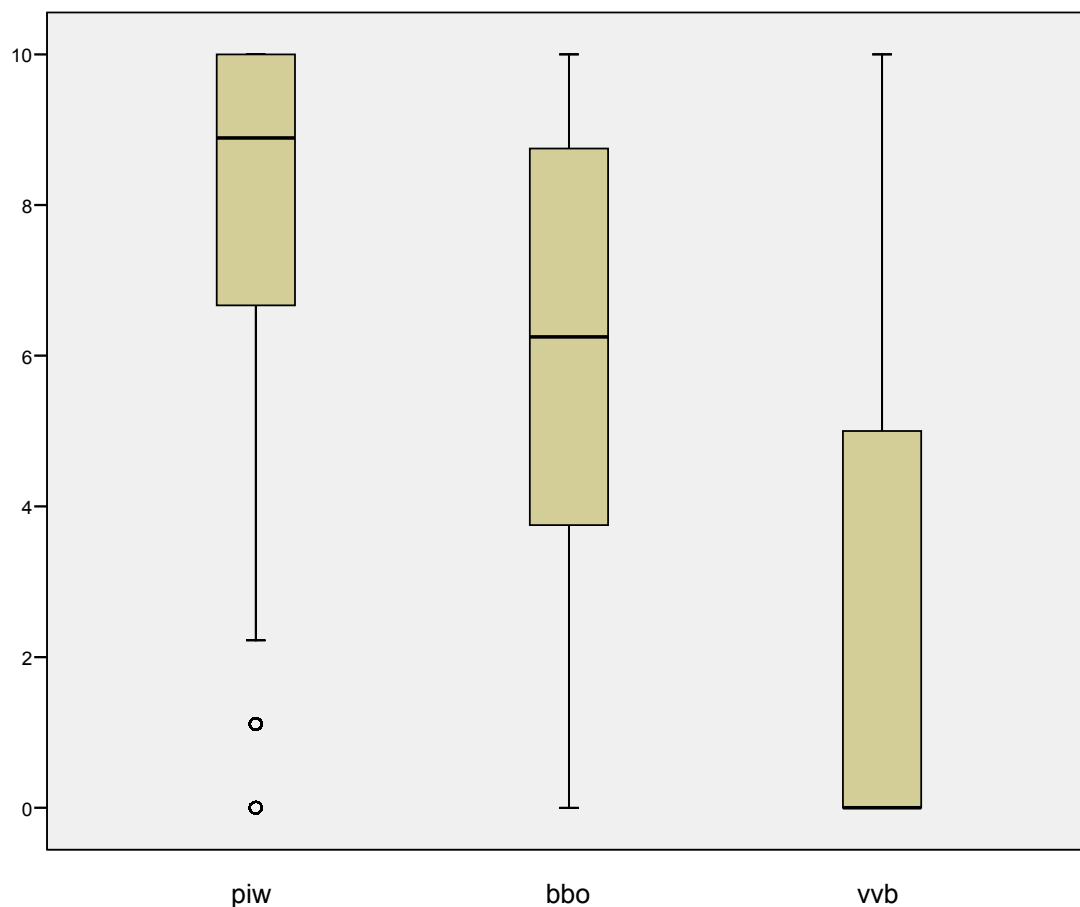
##### *Betrokkenheid bij de organisatie (bbo)*

Bij de schaal betrokkenheid bij de organisatie (Figuur III.5) heeft de mediaan een waarde van 6.3. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 3.8 en 8.8. De schaal heeft

een licht scheve verdeling met voornamelijk hoge waarden. De lengte van de box toont echter aan dat er een sterke spreiding aanwezig is. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 8.8 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 3.8.

#### *Verandering van baan (vnb)*

De mediaan van de schaal verandering van baan (Figuur III.5) bedraagt 0. Dit wil met andere woorden zeggen dat 50% van de respondenten absoluut geen enkele intentie heeft om van baan te veranderen. 25% van de respondenten behaalde een gemiddelde score tussen 0 en 5 en 25% behaalde een nog hogere score. De schaal verandering van baan heeft aldus in sterke mate een scheve verdeling met een sterke concentratie van lage scores.



*Figuur III.5. Boxplots welbevinden.*

#### **Legende**

piw: plezier in het werk  
bbo: betrokkenheid bij de organisatie  
vnb: verandering van baan

## Spanning

### *Herstelbehoefte (herb)*

Bij de schaal herstelbehoefte (Figuur III.6) situeert de mediaan zich op een waarde van 3.6. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 0.9 en 6.4. De lengte van de box toont aldus aan dat er een sterke spreiding aanwezig is. We stellen voorts nog vast dat de schaal een scheve verdeling heeft met overwegend lage waarden. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 6.4 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 0.9. 25% van de werknemers geeft met andere woorden aan absoluut geen behoefte te hebben aan herstel na de werkuren.

### *Piekeren (p)*

Bij de schaal piekeren (Figuur III.6) heeft de mediaan een waarde van 2.5. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 0 en 7.5. Er is een sterke spreiding aanwezig, wat ook blijkt uit de lengte van de box. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 7.5 en 25% van de werknemers behaalden een score gelijk aan 0. Deze laatste groep van respondenten heeft aldus geen problemen om het werk los te laten. De schaal is ten slotte scheef verdeeld met overwegend lage waarden.

### *Slaapkwaliteit (sl)*

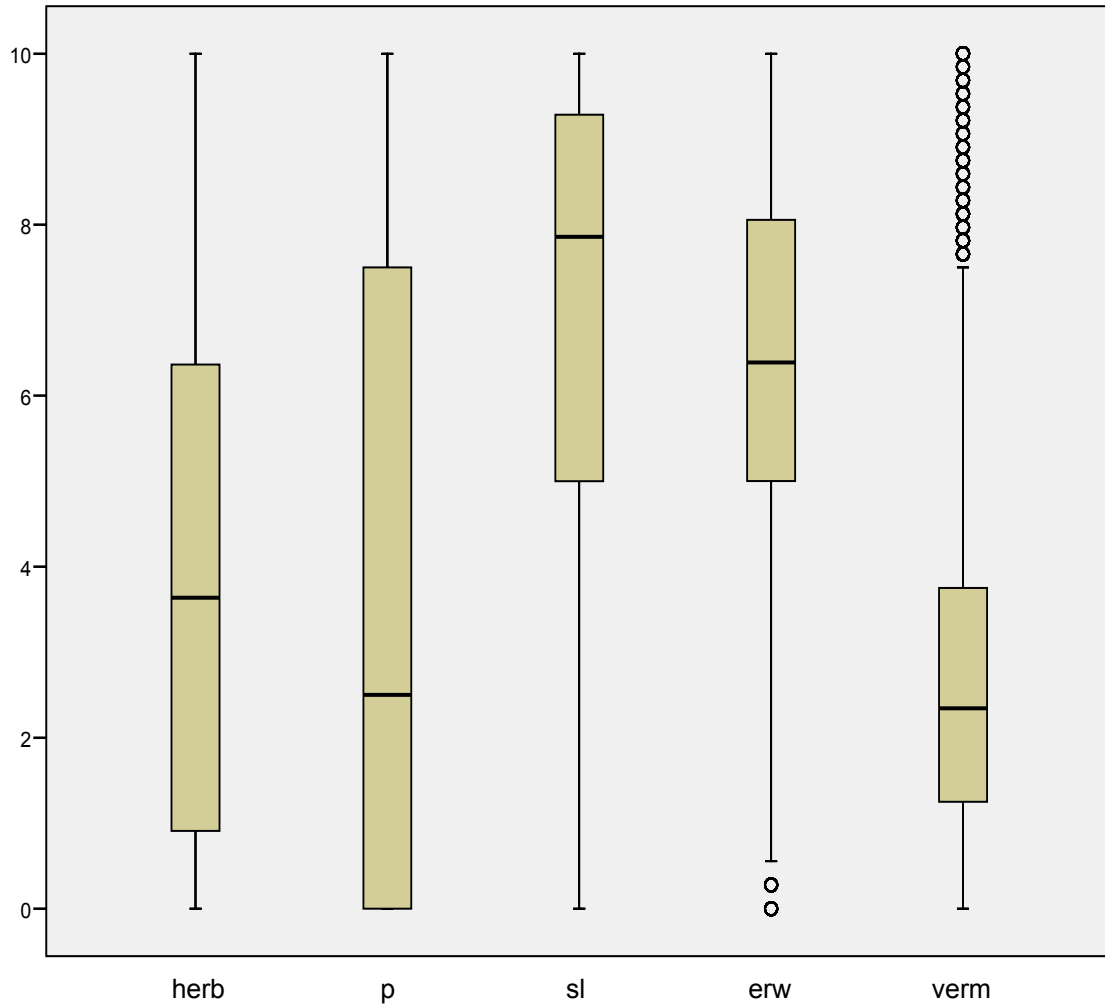
De mediaan van de schaal slaapkwaliteit (Figuur III.6) bedraagt 7.9. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 5.0 en 9.3. De schaal heeft een scheve verdeling met overwegend hoge scores (goede slaapkwaliteit). 25% van de werknemers haalden een gemiddelde score die lager was dan het neutrale middenpunt van de schaal en 25% van de respondenten scoorden hoger dan 9.3.

### *Emotionele reacties tijdens het werk (erw)*

De schaal emotionele reacties (Figuur III.6) heeft een mediaan met waarde 6.4. 50% van de respondenten behaalden een gemiddelde score tussen 5.0 en 8.1. De schaal heeft een scheve verdeling met overwegend hoge waarden (positieve emotionele reacties tijdens het werk). Aan de onderkant van de schaal stellen we een aantal uitbijters vast. 25% van de respondenten haalden een gemiddelde score lager dan 5.0 en 25% scoorde hoger dan 8.1.

### *Vermoeidheid tijdens het werk (verm)*

Bij de schaal vermoeidheid tijdens het werk (Figuur III.6) heeft de mediaan een waarde van 2.3. 50% van de respondenten (box) behaalden een score tussen 1.3 en 3.8. De schaal heeft een scheve verdeling met overwegend lage waarden (weinig vermoeid tijdens het werk). We stellen een aantal uitbijters vast aan de bovenzijde van de schaal. Bovendien is er weinig spreiding aanwezig in de gegevens, wat blijkt uit de beperkte lengte van de box. 25% van de werknemers behaalden een gemiddelde score hoger dan 3.8 en 25% van de werknemers behaalden een score lager dan 1.3.



*Figuur III.6. Boxplots spanning.*

**Legende**

herb: herstelbehoefte

p: piekeren

sl: slaapkwaliteit

erw: emotionele reacties tijdens het werk

verm: vermoeidheid tijdens het werk