

Opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Werkkenmerken en het welzijn van Belgische werknemers gedurende het laatste decennium

Carissa Vets¹, Hans De Witte² & Guy Notelaers³

15 september 2009

¹ 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.

² 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.

³ Guy Notelaers was medewerker bij DiOVA gedurende de volledige periode waarin de DiOVA-databank werd opgebouwd.

1. Inleiding

Deze bijdrage 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 voeren⁴. Ten tweede diende er een wetenschappelijk rapport opgesteld te worden dat de DiOVA-databank belicht vanuit methodologische en inhoudelijke hoek. Dat rapport “Analyse van de psychosociale arbeidsbelasting in België: samenvatting van 10 jaar onderzoek op basis van de DiOVA-databank⁵” (Vets, Notelaers & De Witte, 2009) bevat aldus de kernresultaten die met de DiOVA-databank werden beantwoord. Onderstaande bijdrage vormt een synthesedocument waarin de resultaten op een beknopte en meer gebruiksvriendelijke wijze worden weergegeven.

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 1996⁶. De gegevens werden verzameld met behulp van de Vragenlijst voor de Beleving en de Beoordeling van de Arbeid (Van Veldhoven, 1996). 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). In deze bijdrage zullen we deze vragenlijst eerst kort toelichten. Daarna bespreken we de steekproef: wie vulde de vragenlijst in? Vervolgens komen we tot de kern van deze bijdrage die we opsplitsen in drie luiken. Ten eerste proberen we een antwoord te formuleren op twee vragen: (1) ‘Hoe is het gesteld met de arbeidskwaliteit van de werkende Belg?’ en (2) ‘Hoe is

⁴ 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.

⁵ Vets, C., Notelaers, G. & De Witte, H. (2009). *Analyse van de psychosociale arbeidsbelasting in België: samenvatting van 10 jaar onderzoek op basis van de DiOVA-databank*. Onderzoeksrapport, Directie voor het Onderzoek van de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden, Brussel.

⁶ 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).

het gesteld met het welzijn op het werk in België?'. Deze analyses hebben betrekking op de totale groep respondenten. Ten tweede nuanceren we de globale resultaten in functie van de achtergrondkenmerken van het individu (taal, geslacht, leeftijd, opleiding, beroepspositie, arbeidstijden, contracttype en werkregime) en de organisatie (sector). Tot slot gaan we 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?

2. Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA)

De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) is in Nederland ontwikkeld door Marc van Veldhoven en Theo Meijman (1994). Deze uitgebreide vragenlijst omvat 201 vragen verdeeld over 27 schalen met 42 aanvullende losse vragen. Zoals uit Figuur 1 kan worden opgemaakt, kunnen de verschillende schalen ingedeeld worden in twee groepen, stressoren en stressreacties (Notelaers & De Witte, 2004).

2.1. Stressoren

De **oorzaken** van (on)welzijn op het werk (Figuur 1, links) 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 vier groepen van oorzaken onderscheiden, de zogenaamde vier A's van de arbeidssituatie (Kompier & Marcelissen, 1990).

De arbeidsinhoud verwijst naar de concrete taken die worden uitgevoerd en wordt in de VBBA gemeten aan de hand van 8 verschillende schalen. *Afwisseling* (6 items) meet de mate waarin het werk boeiend en aantrekkelijk is en aansluit bij wat de werknemer wil en kan. *Leermogelijkheden* (4 items) meet of het werk mogelijkheden biedt tot zelfrealisatie en groei. *Zelfstandigheid in het werk* (11 items) gaat na of de werknemer het werk (zowel vormelijk als inhoudelijk) zelf kan organiseren en plannen. *Inspraak* (8 items) 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. *Onduidelijkheid over het werk* (5 items): deze schaal meet in welke mate er sprake is van rolambigüiteit. 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* (5 items): werden er veranderingen in het werk aangekondigd en vormt de invoering ervan een probleem voor de werknemer? *Informatie* (7 items): 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. De schaal *problemen met het werk* (6 items) peilt naar rolconflicten: krijgt men tegenstrijdige opdrachten, waardoor er conflicten met collega's en leidinggevendenden ontstaan?

De arbeidsomstandigheden verwijzen naar de fysieke omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd. *Werktempo en hoeveelheid* (11 items) meet of men veel werk moet doen en snel moet werken. *Emotionele belasting* (7 items) peilt naar de mate waarin het werk je emotioneel raakt, bv. omdat men in emotioneel zware en aangrijpende situaties terecht komt. *Geestelijke belasting* (7 items) peilt naar de mate waarin het werk volgehouden aandacht en concentratie vergt. *Lichamelijke inspanning* (7 items) inventariseert de fysieke belasting, bv. regelmatig hoog moeten reiken of bukken.

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. *Beloning* (5 items) peilt naar de mate waarin de werknemer zijn/haar loon evalueert: verdient men genoeg in vergelijking tot anderen? *Loopbaanmogelijkheden* (4 items) meet in welke mate de huidige job voldoende opleidings- en loopbaanmogelijkheden biedt. *Toekomstonzekerheid* (4 items) peilt naar de behoefte aan zekerheid over het behoud van de baan en de functie.

De arbeidsverhoudingen hebben betrekking op de sociale verhoudingen in het bedrijf: de (formele en informele) relatie of omgang met chef en collega's. De schalen *relaties met collega's* (9 items) en *relaties met directe leiding* (9 items) 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 *contactmogelijkheden* (4 items) peilt naar de mogelijkheid om in contact te komen met collega's tijdens het werk. *Communicatie* (4 items) inventariseert of werknemers voldoende informatie krijgen over de gang van zaken in het bedrijf.

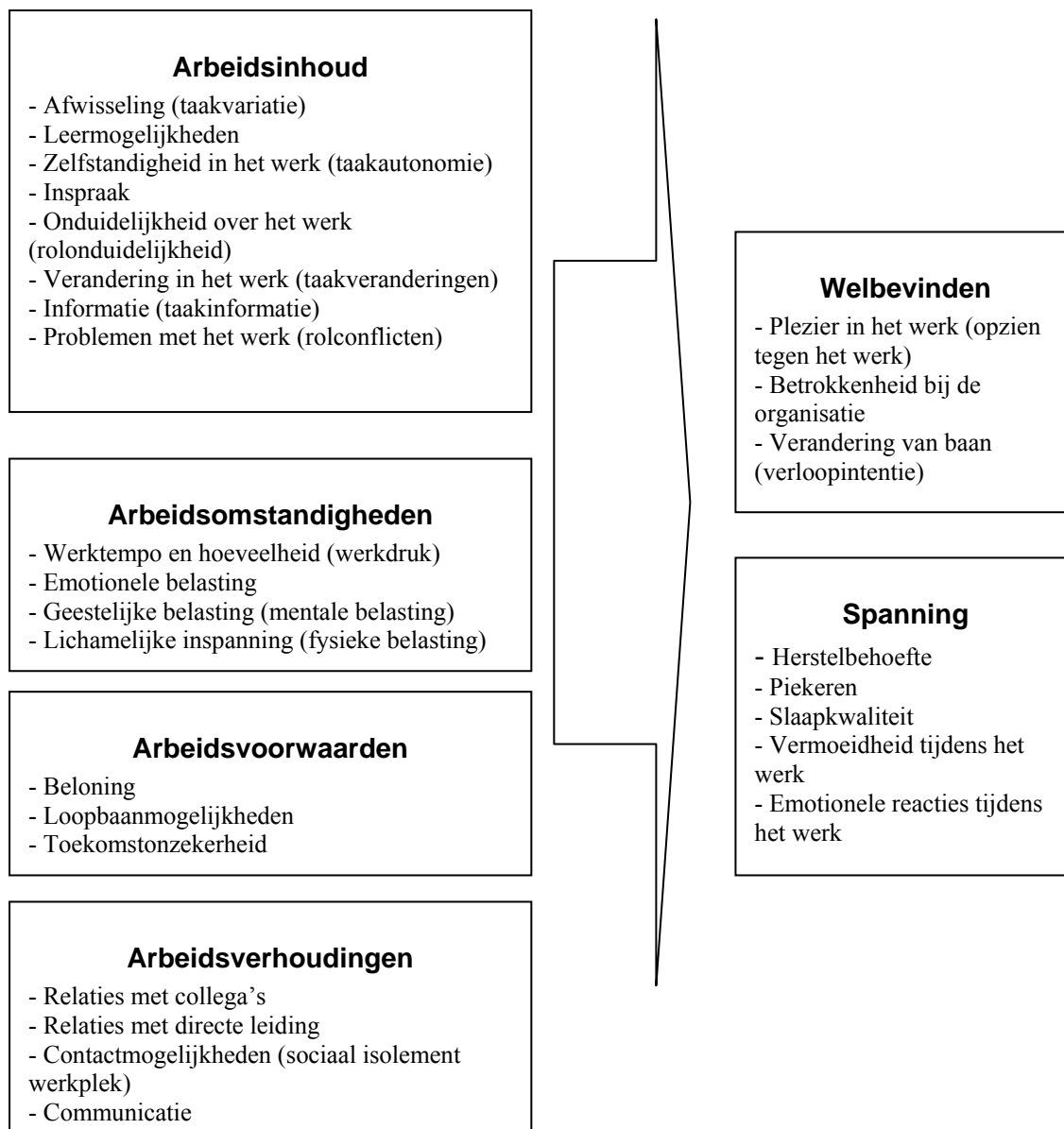
2.2. Stressreacties

Tegenover deze 'stressoren' in de arbeidssituatie staan de **gevolgen** (Figuur 1, rechts) 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 gevolgen onderscheiden.

Welbevinden wordt in kaart gebracht aan de hand van drie schalen. De schaal *plezier in het werk* (9 items) gaat na in welke mate men plezier beleeft aan het werk. *Betrokkenheid bij de organisatie* (8 items) peilt naar de mate waarin men zich identificeert met de organisatie. De schaal *verandering van baan* (4 items) meet ten slotte de intentie van de werknemer om van baan te veranderen.

Spanning wordt geoperationaliseerd met vijf schalen. *Herstelbehoefte* (11 items) 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* (4 items) meet of men buiten de werkuren nog bezorgd is over het werk. De schaal *slaapkwaliteit* (12 items) meet de kwaliteit van de slaap: slaapt men goed of niet? De schaal *vermoeidheid tijdens het werk* (16 items) meet diverse uitingen van vermoeidheid tijdens het werk (bv. moeilijk kunnen concentreren). De schaal *emotionele reacties tijdens het werk* (14 items) meet uiteenlopende negatieve emotionele reacties, zoals zich nerveus, gejaagd en somber voelen tijdens het uitvoeren van werk.



Tussen haakjes de benaming van Evers (1995)

Figuur 1. Structuur van de VBBA

3. De steekproef

DiOVA verzamelde tussen 1999 en 2007 gegevens over 44.531 werknemers en werkte hiervoor nauw samen met Quest Europe vzw⁷ en het instituut voor Persoonlijke

⁷ 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

KwaliteitsZorg (PKZ)⁸. De dataverzameling 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 gegevens werden verzameld met behulp van de VBBA die schriftelijk werd ingevuld. De 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.

De kenmerken van de 44.531 respondenten worden weergegeven in Tabel 1. 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 werkte 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

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.

⁸ 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.

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 1
Beschrijving van de DiOVA-dataset naar achtergrondkenmerken (in %)

		Percentage
Taal	Nederlands	79.1
	Frans	20.9
Geslacht	Vrouw	50.3
	Man	49.7
Leeftijd	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
Opleiding	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
Contract	Vast	80.0
	Tijdelijk	9.8
	Ander	10.3
Werkregime	Dagdienst	78.5
	Ploegendienst	16.4
	Onregelmatige dienst	3.6
	Nachtdienst	1.3
	Weekenddienst	0.3
Arbeidstijden	Voltijds	74.0
	Deeltijds	17.4
	Oproepcontract	8.6
Beroepspositie	Arbeider	30.0
	Bediende	35.1
	Zorgfunctie of onderwijs	20.5
	Lager kader	9.6
	Hoger kader	4.4
	Andere functies	0.4
Sector	Secundair	39.9
	Tertiair	22.6
	Quartair	37.5

Uit Tabel 1 blijkt duidelijk dat de steekproef niet representatief is voor de Belgische werknemerspopulatie. Nederlandstalige respondenten zijn oververtegenwoordigd in de dataset. Daarnaast zijn ook werknemers met een diploma hoger onderwijs lange type of universiteit, respondenten tewerkgesteld in de secundaire sector en werknemers met een

oproepcontract in enige mate oververtegenwoordigd in de dataset. Daarentegen zijn mannen, werknemers jonger dan 25 jaar, respondenten uit de tertiaire sector en werknemers tewerkgesteld in een ploegensysteem in zekere mate ondervertegenwoordigd.

4. Globale resultaten

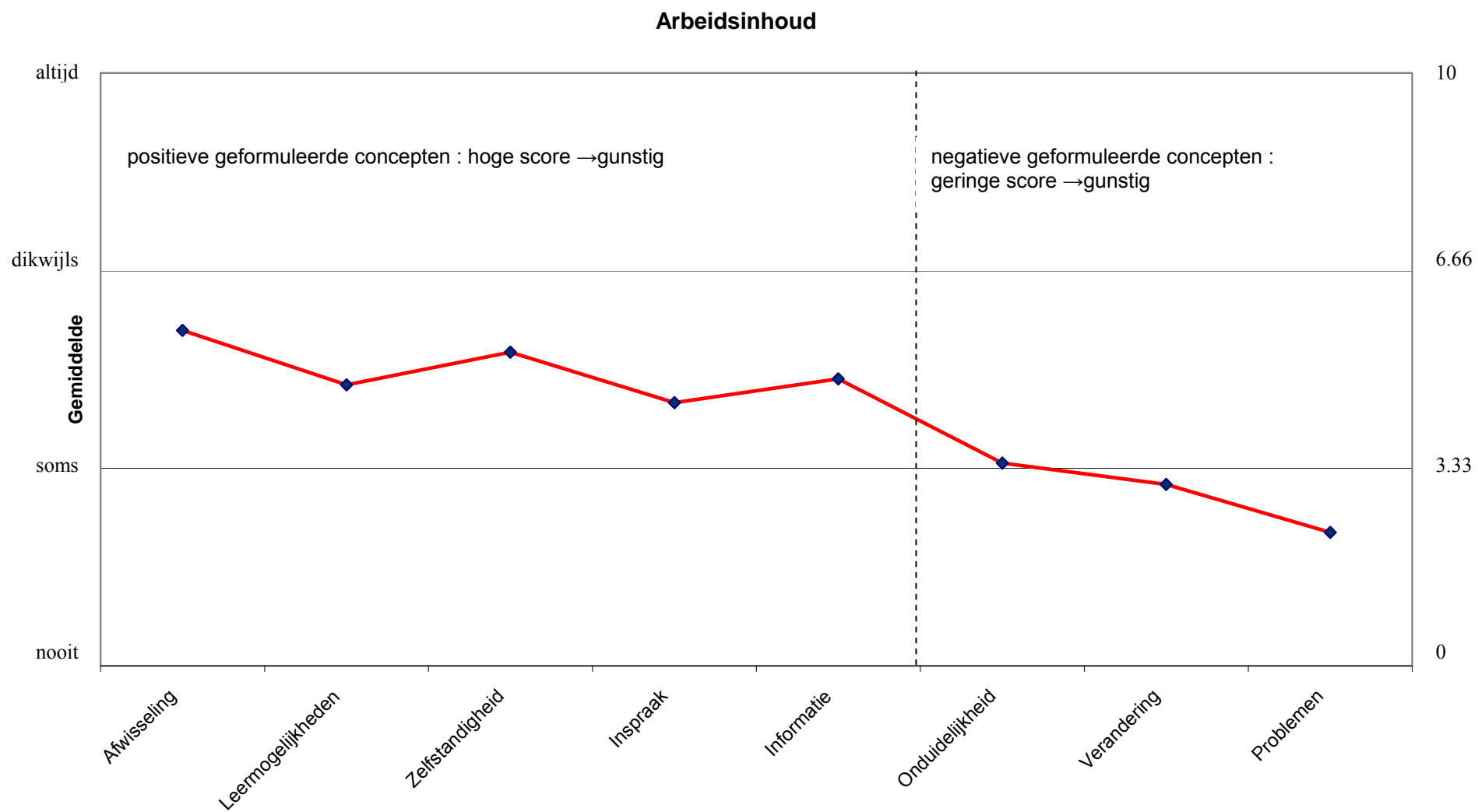
De afgelopen jaren is er in toenemende mate mediabelangstelling voor thema's als werkstress, burn-out en arbeidskwaliteit. Hierbij wordt het werk steevast als erg problematisch en belastend voorgesteld. We zullen in deze bijdrage trachten na te gaan in welke mate deze mediaberichtgeving overeenstemt met de realiteit. We proberen een antwoord te formuleren op twee vragen: (1) 'Hoe is het gesteld met het werk van de werkende Belg (stressoren)?' en (2) 'Hoe is het gesteld met het welzijn op het werk in België (stressreacties)?'. Voor elke schaal geven we het gemiddelde weer op een schaal van 0 tot 10. We doen dit voor de stressoren en stressreacties afzonderlijk. Elk groepje stressoren en stressreacties wordt daarbij in een afzonderlijke figuur weergegeven.

4.1. Stressoren

Om de resultaten van de bevraging met betrekking tot de stressoren eenvoudiger te kunnen interpreteren, werden de scores op de diverse schalen omgezet naar de antwoordcategorieën die de respondenten konden gebruiken om de afzonderlijke items te beoordelen: 'nooit' (0), 'soms' (3.33), 'dikwijls' (6.66) en 'altijd' (10). Voor elke schaal geldt dat hoe hoger er wordt gescoord op een bepaalde schaal, hoe meer er wordt ingestemd met deze schaal. Voor positief geformuleerde concepten is een hoge score gunstig en een lage score ongunstig. Voor negatief geformuleerde concepten is een lage score gunstig en een hoge score ongunstig.

Figuur 2 bevat de gemiddelde scores op de schalen die peilden naar *arbeidsinhoud*. De negatief geformuleerde concepten (onduidelijkheid, verandering en problemen) worden weergegeven aan de rechterkant van Figuur 2. De positief geformuleerde concepten (afwisseling, leermogelijkheden, zelfstandigheid, inspraak en informatie) worden weergegeven aan de linkerkant van Figuur 2. 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 (rolambiguïteit) of problemen met veranderingen in het werk. De gemiddelde scores van de overige schalen liggen tussen 'soms'

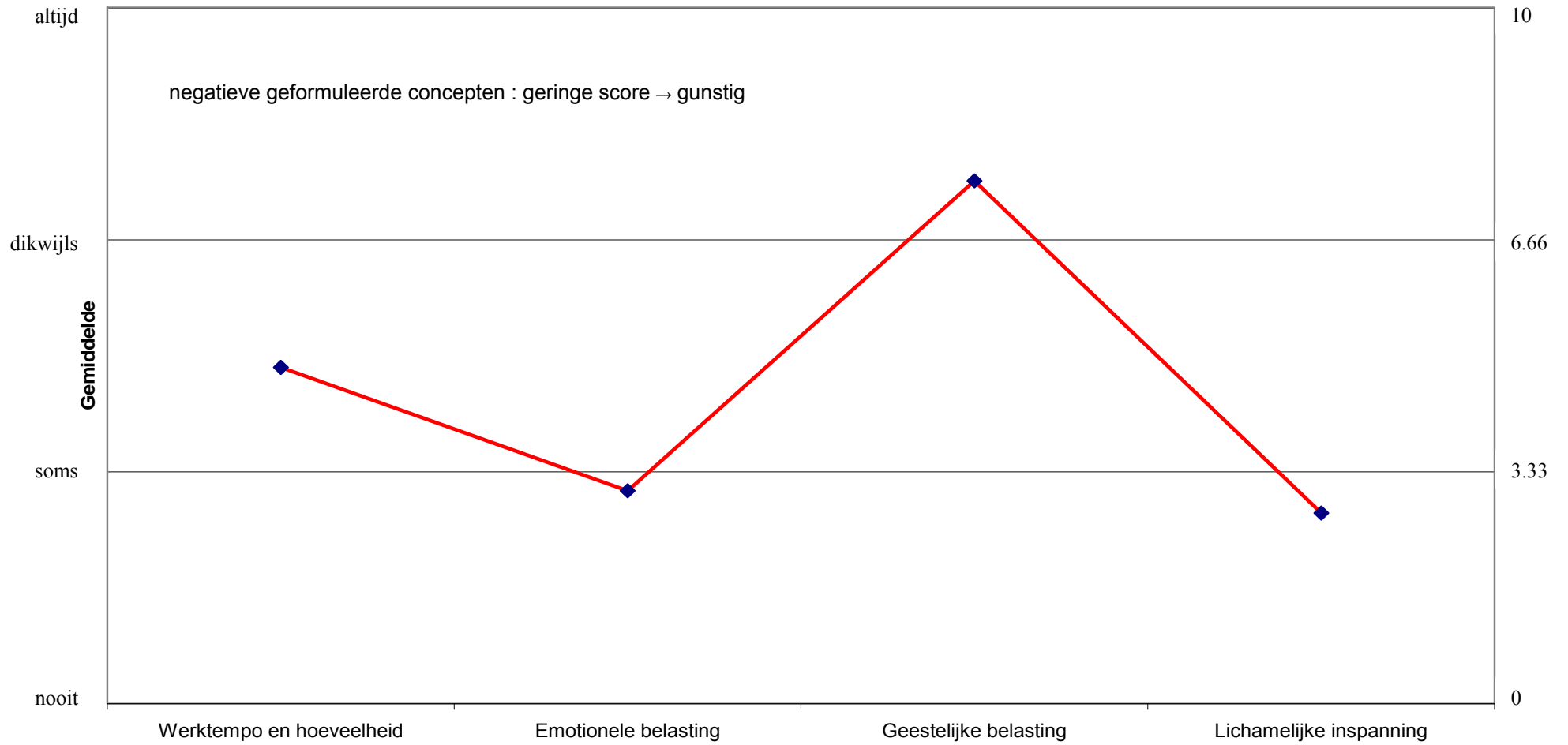
en 'dikwijls'. Hierbij stellen we een verschil vast tussen schalen die zich onder en boven het neutrale middenpunt bevinden. De schalen inspraak, leermogelijkheden en informatie worden iets negatiever beoordeeld dan de schalen afwisseling en zelfstandigheid in het werk. Wat de schaal inspraak betreft, geven de werknemers aan dat ze slechts zelden het gevoel hebben een rechtstreekse invloed te kunnen uitoefenen op beslissingen op afdeling- en organisatieniveau. 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.



Figuur 2. Schalen arbeidsinhoud (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).

Figuur 3 bevat de gemiddelde scores op de schalen met betrekking tot de *arbeidsomstandigheden*. 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 paragraaf trachten te verklaren door onder andere de verschillende tewerkstellingssectoren en beroepsopties van naderbij te bestuderen. De score op de schaal geestelijke belasting kan in zekere mate problematisch genoemd worden. 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.

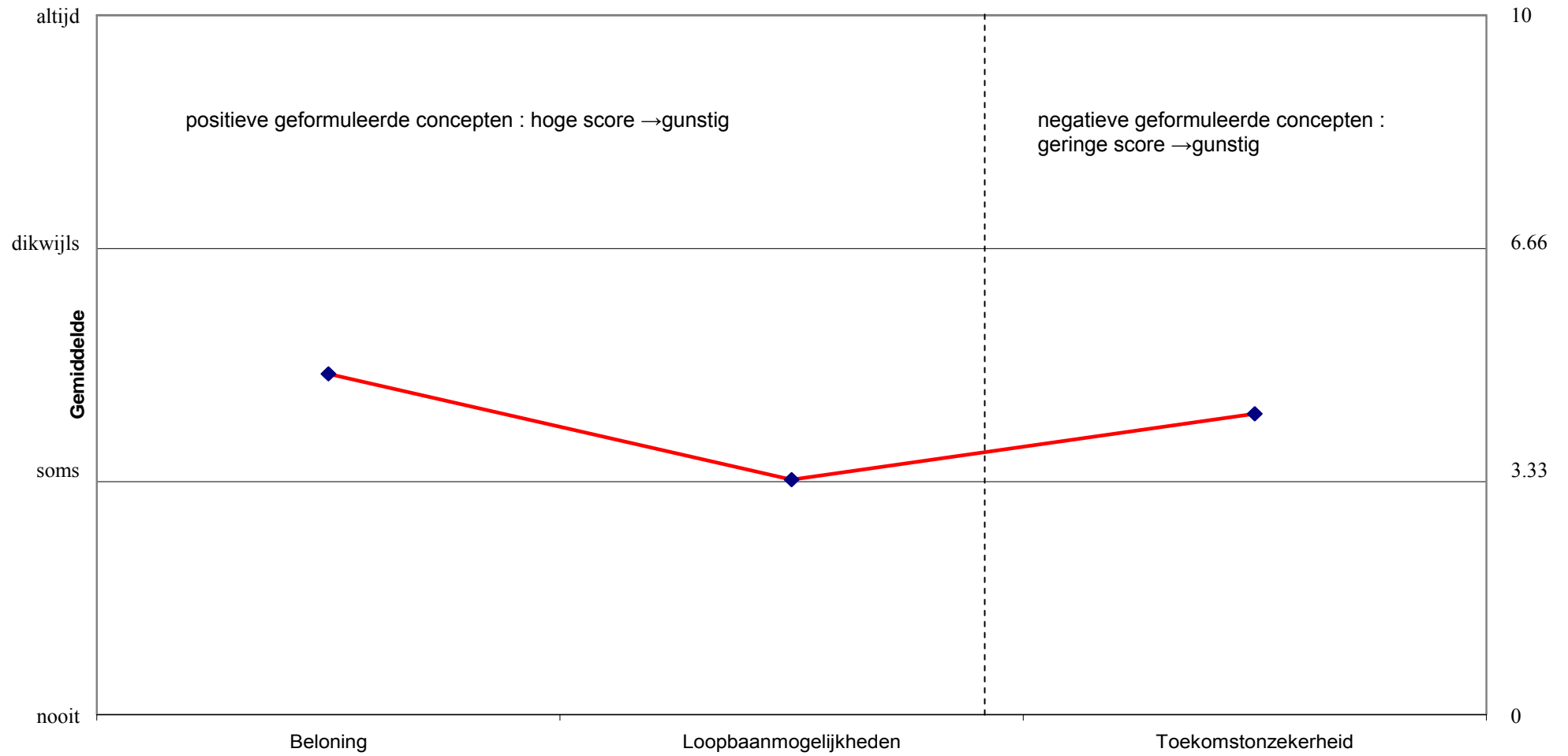
Arbeidsomstandigheden



Figuur 3. Schalen arbeidsomstandigheden (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).

De resultaten van de variabelen die peilden naar *arbeidsvoorwaarden* worden voorgesteld in Figuur 4. De positief geformuleerde concepten beloning en loopbaanmogelijkheden bevinden zich aan de linkerzijde van Figuur 4. Het negatief geformuleerde concept toekomstonzekerheid wordt voorgesteld aan de rechterzijde van Figuur 4. 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 enigszins minder positief uit. Werknemers hebben aldus slechts een beperkt vertrouwen in de aangeboden carrièreperspectieven.

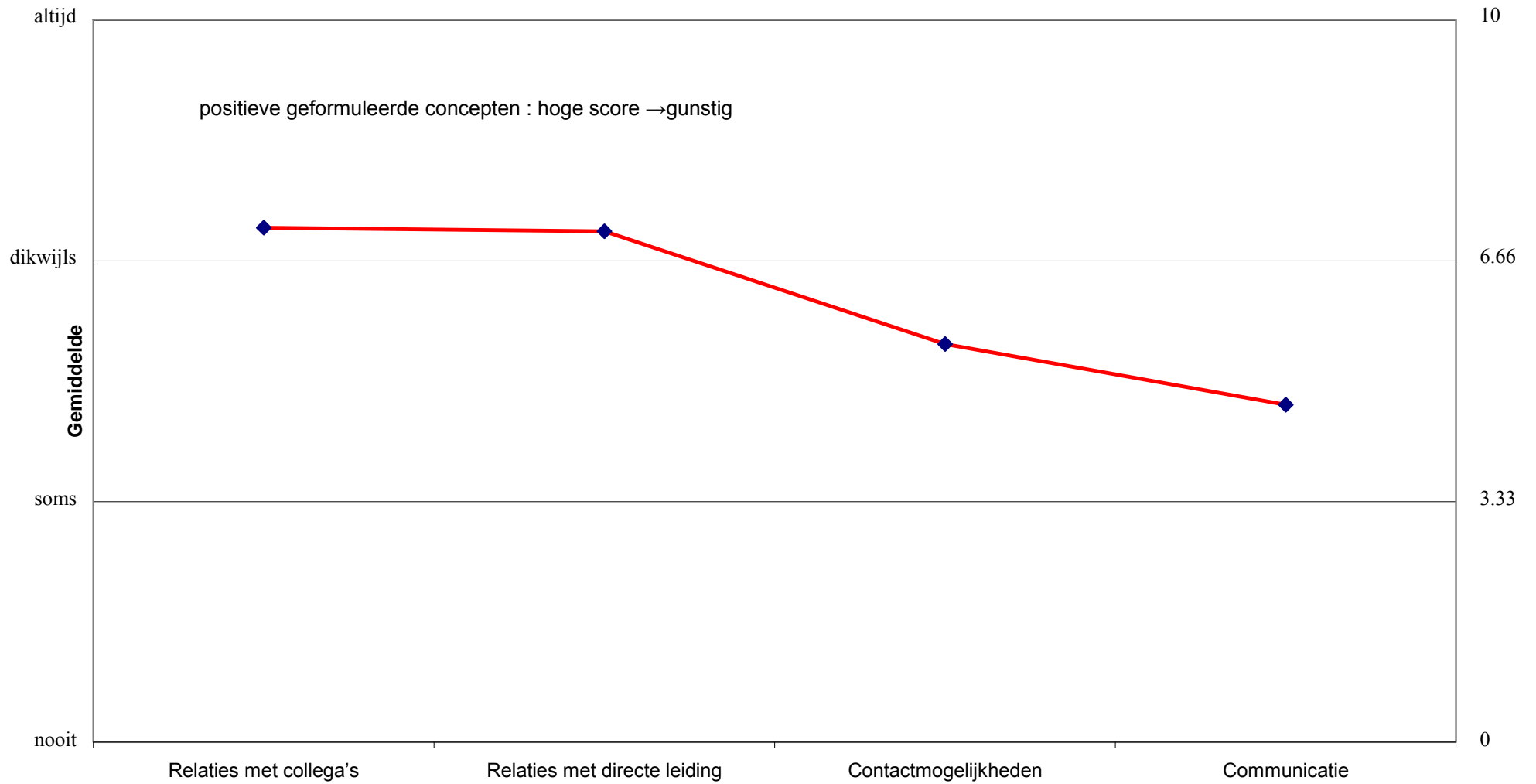
Arbeidsvoorwaarden



Figuur 4. Schalen arbeidsvoorwaarden (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).

Figuur 5 bevat de gemiddelde scores op de schalen met betrekking tot de *arbeidsverhoudingen*. Alle schalen die hieronder worden voorgesteld zijn positief geformuleerde concepten. 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 5. Schalen arbeidsverhoudingen (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).

4.2. *Stressreacties*

Om de resultaten van de bevraging met betrekking tot de stressreacties eenvoudiger te kunnen interpreteren, werden de scores op de diverse schalen omgezet naar de antwoordcategorieën die de respondenten konden gebruiken om de afzonderlijke items te beoordelen: ‘neen’ (0) en ‘ja’ (exclusief schaal emotionele reacties en vermoeidheid). Voor elke schaal geldt dat hoe hoger er wordt gescoord op een bepaalde schaal, hoe meer er wordt ingestemd met deze schaal. Voor positief geformuleerde concepten is een hoge score gunstig en een lage score ongunstig. Voor negatief geformuleerde concepten is een lage score gunstig en een hoge score ongunstig.

In onderstaande Figuur 6 worden de schalen met betrekking tot *welbevinden* weergegeven. De positief geformuleerde concepten plezier in het werk en betrokkenheid bij de organisatie worden weergegeven aan de linkerzijde van de figuur. Het negatief geformuleerde concept verandering van baan wordt weergegeven aan de rechterzijde van de figuur. 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

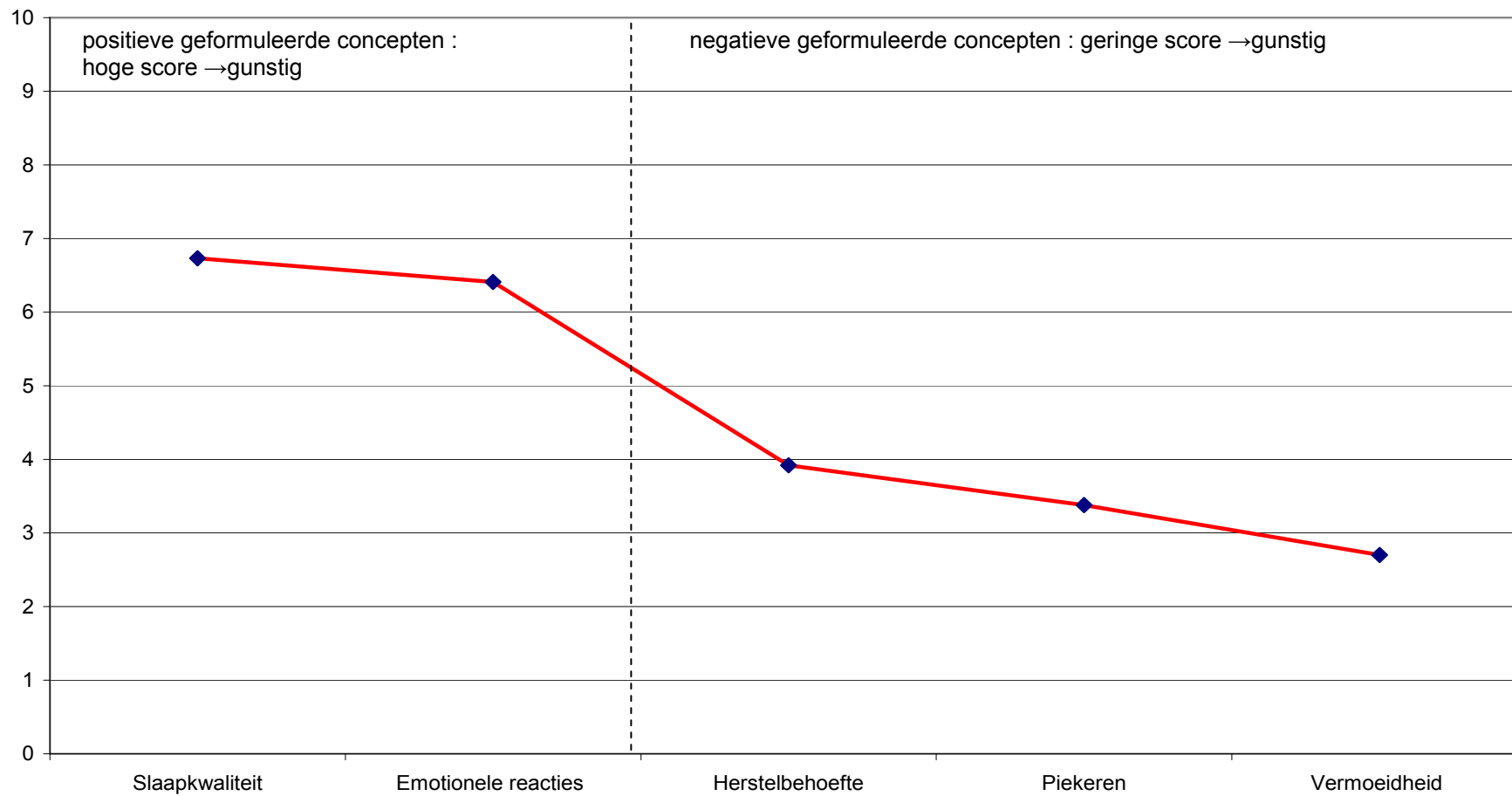


Figuur 6. Schalen welbevinden (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).

In Figuur 7 worden de gemiddelde scores op de schalen met betrekking tot spanning weergegeven. De positief geformuleerde concepten slaapkwaliteit en emotionele reacties worden weergegeven aan de linkerkant van Figuur 7. De negatief geformuleerde concepten herstelbehoefte, piekeren en vermoeidheid bevinden zich aan de rechterzijde van Figuur 7. 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 blijk 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.

Figuur 7: Schalen spanning (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).

Spanning



Figuur 7. Schalen spanning (gemiddeldes op een schaal van 0 tot 10).

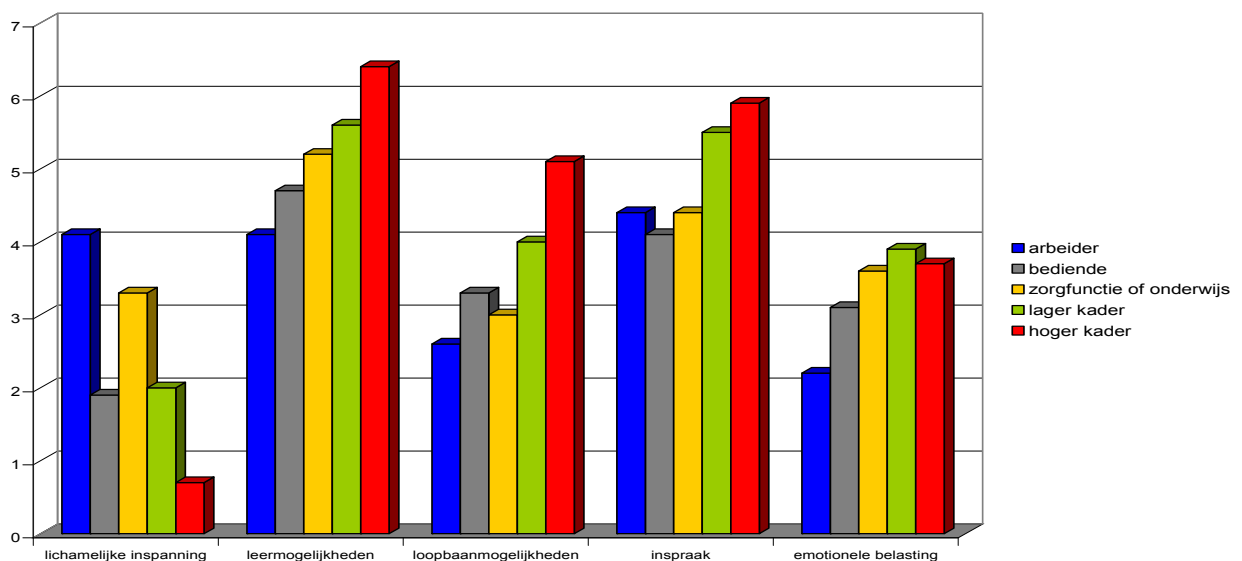
5. Accentverschillen bij specifieke deelpopulaties

Het globale beeld dat uit het voorgaande naar voor komt, is vrij gunstig. In deze paragraaf zullen we het algemene beeld wat scherper trachten te stellen door rekening te houden met de 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 werden gebruikt om de deelpopulaties te exploreren. De resultaten van de *multivariate analyses* geven het relatieve belang weer van de verschillende achtergrondkenmerken in de voorspelling van de stressoren en stressreacties. Uit de resultaten blijkt dat beroepspositie (arbeider – bediende – zorg of onderwijs – lager kader – hoger kader) de belangrijkste achtergrondvariabele vormt in de voorspelling van de stressoren en stressreacties, gevolgd door opleiding (geen of lager onderwijs – lager secundair – hoger secundair – hoger onderwijs korte type – hoger onderwijs lange type of universiteit), leeftijd (-25 – 25 tot 34 – 35 tot 44 – 45 tot 54 – 55+), werkregime (dagdienst – ploegendienst), taal (Nederlands – Frans), geslacht (man – vrouw), sector (secundair – tertiair – quartair), sector (overheid – rest), contracttype (vast – tijdelijk) en arbeidstijden (voltijds – deeltijds). De *bivariate analyses* stellen ons in staat om elk achtergrondkenmerk van naderbij te bestuderen. Hieronder rapporteren we de manier waarop verschillende groepen van elkaar verschillen (bivariate analyses), maar we beklemtonen uiteindelijk steeds het relatieve belang van de verschillende achtergrondkenmerken in de voorspelling van de verschillende schalen (multivariate analyses).

Uit de bivariate analyses blijkt dat *beroepspositie* vooral een belangrijke voorspeller vormt voor afwisseling in het werk, de emotionele belasting van de baan en de mate waarin het werk lichamelijke inspanning vergt. 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 lichamelijk inspannend werk uit. Beroepspositie is tevens van belang in de voorspelling van leer-, loopbaan- en contactmogelijkheden. 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.

Voorts heeft beroepspositie een zwak effect op bijna al de overige schalen van de VBBA, met uitzondering van rolambigüiteit (onduidelijkheid over het werk) en verandering van baan.

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. Beroepspositie lijkt vooral een belangrijke predictor te vormen voor lichamelijke inspanning, leermogelijkheden, loopbaanmogelijkheden, inspraak en emotionele belasting (Figuur 8).

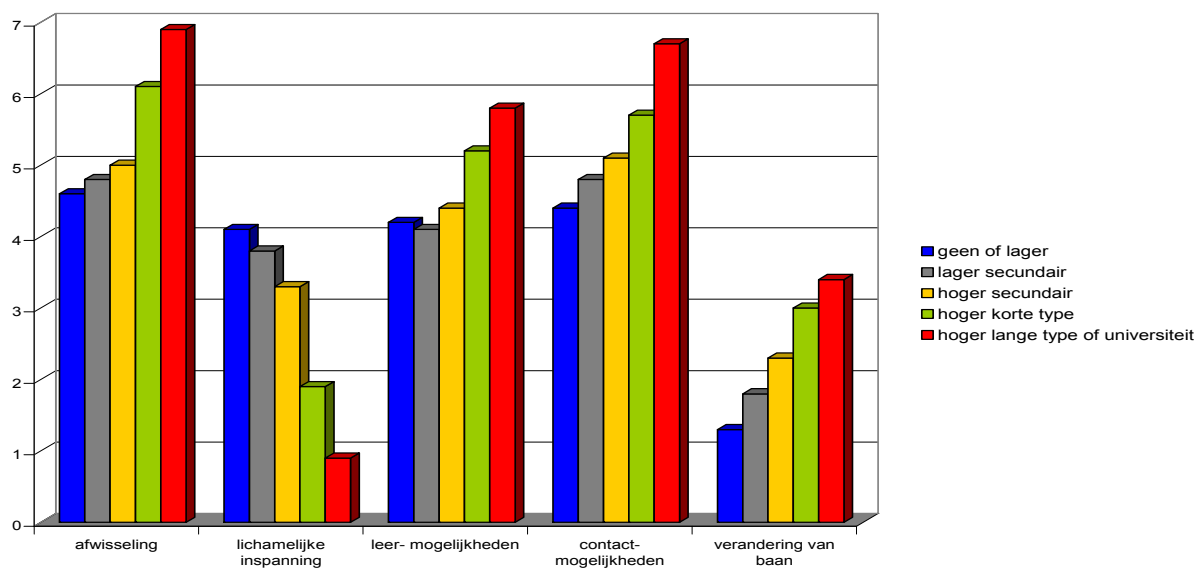


Figuur 8. Beroepspositie.

Uit de bivariate analyses blijkt dat *opleiding* een belangrijke voorspeller vormt voor afwisseling in het werk en lichamelijke inspanning. De baan van werknemers met een hoger diploma is meer gevarieerd en vergt minder lichamelijke inspanning. Voorts stellen we middelmatige effecten vast van opleiding op leermogelijkheden, emotionele belasting, loopbaanmogelijkheden, toekomstzekerheid en contactmogelijkheden. 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. Het opleidingsniveau heeft op de overige variabelen over de arbeidskwaliteit en welzijn op het werk overwegend een zwak

effect. We konden geen effect vaststellen op rolambigüiteit (onduidelijkheid over het werk), rolconflicten (problemen met het werk), communicatie, organisatiebetrokkenheid en emotionele reacties tijdens het werk.

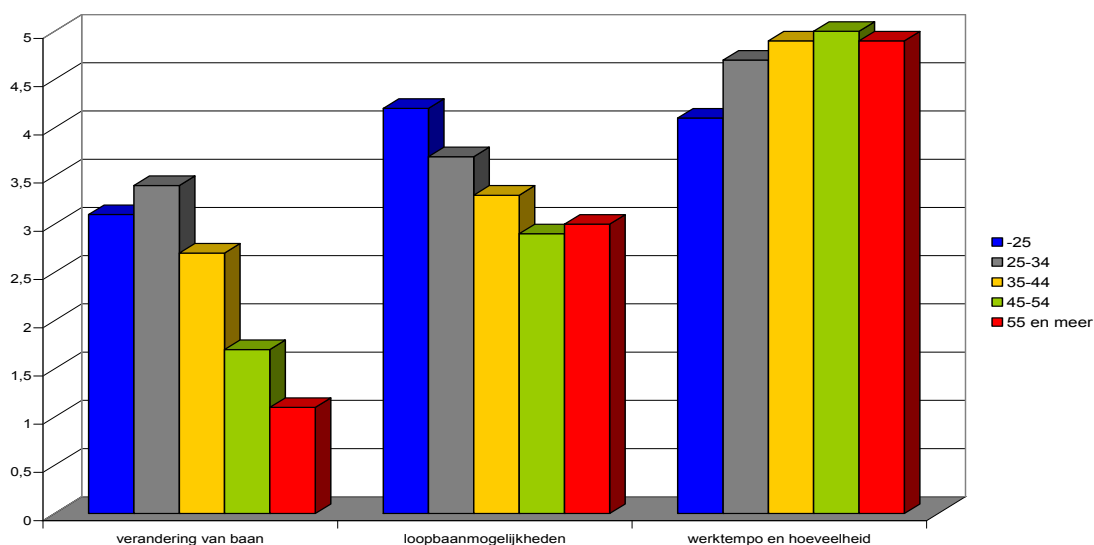
Wanneer we de bivariate resultaten bekijken in functie van de multivariate analyses, wordt er een en ander nog scherper gesteld. Indien we rekening houden met de andere achtergrondkenmerken, stellen we vast dat opleidingsniveau vooral van belang is in de voorspelling van afwisseling, lichamelijke inspanning, leermogelijkheden, contactmogelijkheden en verandering van baan (Figuur 9).



Figuur 9. Opleiding.

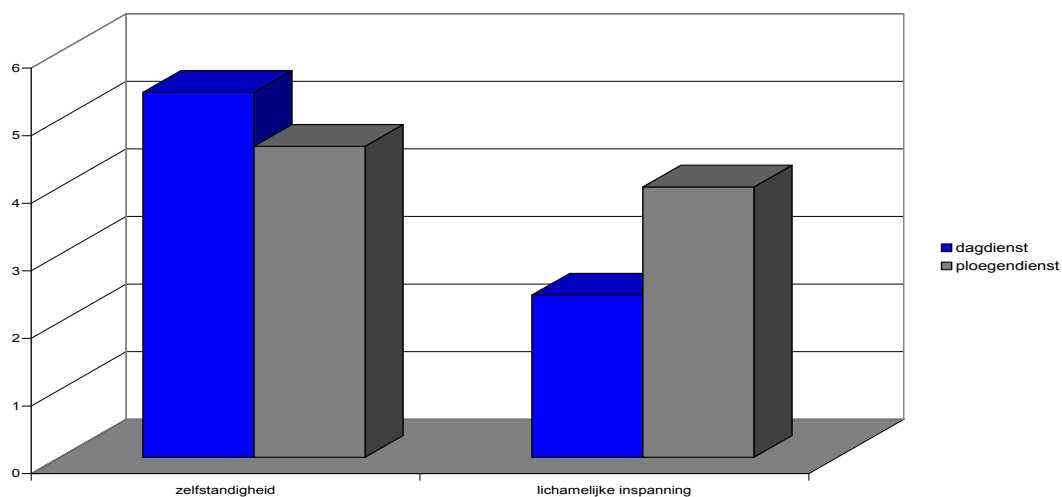
Leeftijd blijkt de derde belangrijkste predictor te zijn in de voorspelling van werkkenmerken en welzijn op het werk. *Leeftijd* is vooral van belang in de voorspelling van verandering van baan. Uit de bivariate analyses blijkt dat de jongste leeftijdsgroepen de sterkste neiging hebben om de organisatie 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. Deze scores zijn in overeenstemming met de bevindingen over organisatiebetrokkenheid, waar we net het omgekeerde kunnen waarnemen. Voorts stellen we nog enkele zwakke effecten vast van leeftijd op de arbeidskwaliteit en welzijnsvariabelen. Bepaalde variabelen volgen een gelijklopend patroon met een stijging van de waarden met het toenemen van de leeftijd. 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 dat ze meer moeite hebben om het werk los te laten na het beëindigen van de werktijd. 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 tendensen bij het ouder worden, stellen we voor al deze variabelen een lichte verbetering vast bij de 55-plussers. 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. Indien we rekening houden met de andere achtergrondkenmerken (multivariate analyses), is leeftijd vooral van belang in de voorspelling van verandering van baan, loopbaanmogelijkheden en werktempo en hoeveelheid (Figuur 10).



Figuur 10. Leeftijd.

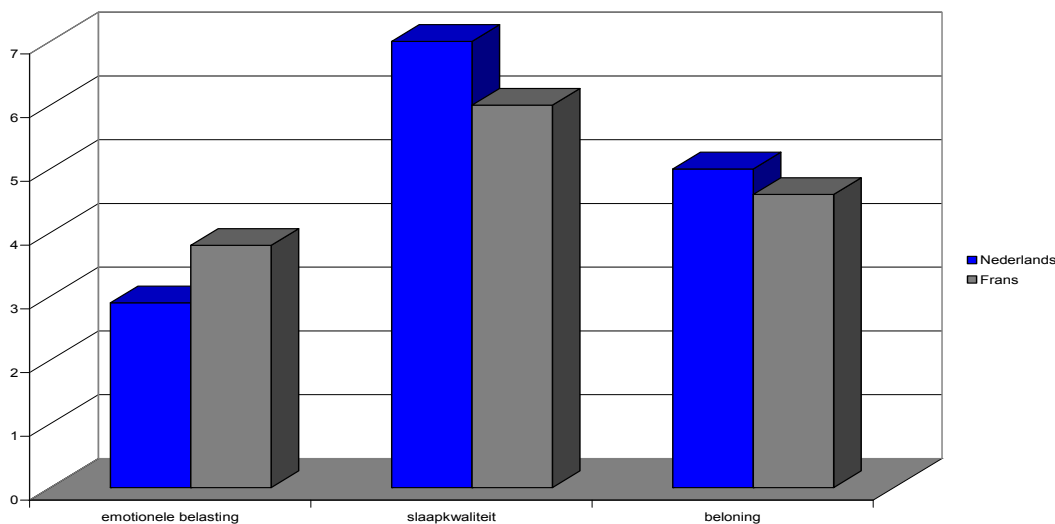
Uit de bivariate analyses blijkt dat *werkregime* vooral een belangrijke predictor vormt voor lichamelijke inspanning. Werken in ploegenstelsel wordt als meer lichamelijk inspannend ervaren; i.e. werknemers dienen meer ongemakkelijke houdingen (hoog reiken, bukken, ...) aan te nemen of handelingen uit te voeren waarbij lichaamskracht (heffen, sleuren, ...) vereist is. 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. 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. Indien we controleren voor de overige achtergrondkenmerken (multivariate analyses), blijkt het werkregime vooral van belang te zijn in de voorspelling van zelfstandigheid in het werk en lichamelijke inspanning (Figuur 11).



Figuur 11. Werkregime.

Taal vormt de vijfde belangrijkste voorspeller van de arbeidskwaliteit en het welzijn op het werk. 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 leidinggevendenden en kunnen meer contact leggen met hun collega's. 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. Welke gevolgen heeft de arbeidskwaliteit voor de werknemers? Uit de analyses komt een eenduidig negatief beeld naar voor voor de Franstalige werknemers. 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. Na controle voor de overige achtergrondkenmerken (multivariate analyses), blijkt taal vooral van belang te zijn in de voorspelling van emotionele belasting, slaapkwaliteit en beloning (Figuur 12).

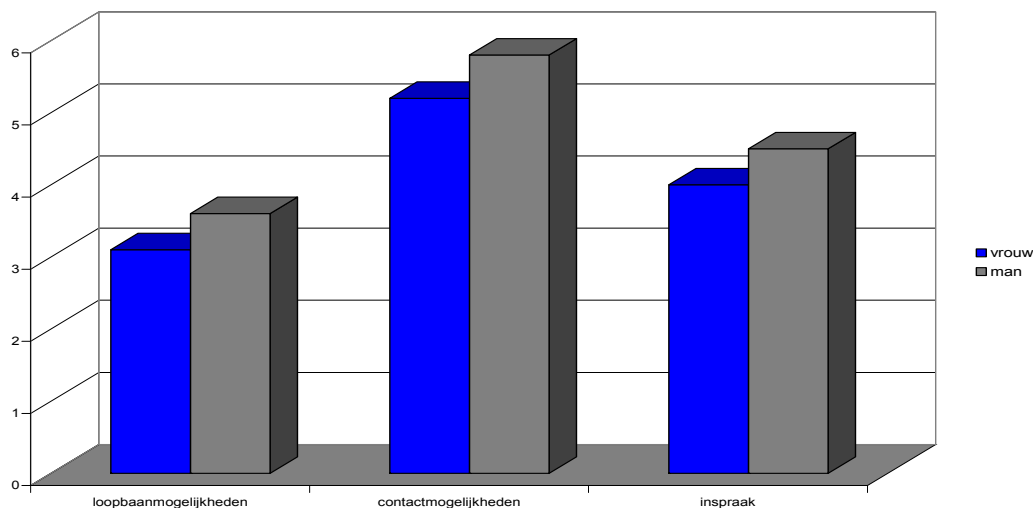


Figuur 12. Taal.

Ten aanzien van *geslacht* blijkt uit de bivariate analyses dat er kleine kwalitatieve verschillen bestaan in de jobs die worden uitgeoefend door mannen en vrouwen. De meeste verschillen zijn in het voordeel van de mannen. 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. We kunnen echter ook een verschil waarnemen dat in het voordeel is van de vrouwen: vrouwen ervaren minder conflicten met collega's en directe leidinggevenden over de inhoud van hun taken (rolconflicten). We stellen tevens een zwak effect vast van geslacht op de welzijnsvariabele herstelbehoefte. 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.

Indien we rekening houden met de andere achtergrondkenmerken (multivariate analyses), stellen we vast dat geslacht vooral van belang is in de voorspelling van loopbaanmogelijkheden, contactmogelijkheden en inspraak (Figuur 13).

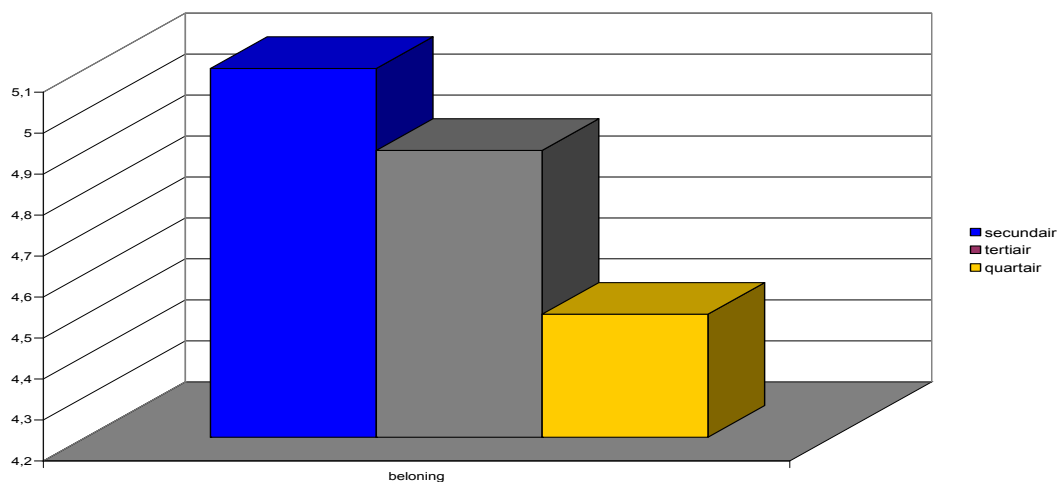


Figuur 13. Geslacht.

Sector (driedeling) komt op de zevende plaats in het rijtje van predictoren in de voorspelling van stressoren en stressreacties. We kunnen enkele patronen onderscheiden in de resultaten. Ten eerste stellen we vast dat werknemers uit de secundaire sector minder problemen hebben met veranderingen, dat ze het werk als minder emotioneel belastend ervaren en dat ze meer tevreden zijn 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 quataire sector. Ten tweede merken we op dat werknemers uit de commerciële dienstensector meer mogelijkheden tot persoonlijke groei en ontwikkeling ervaren, dat ze meer medezeggenschap krijgen bij het nemen van beslissingen en dat ze hun

werk als minder lichamelijk belastend beschouwen dan werknemers uit de niet-commerciële dienstensector. Werknemers uit de quataire sector scoren op hun beurt systematisch beter dan de industriële sector. Een derde tendens toont aan dat werknemers uit de tertiaire sector de sterkste neiging hebben 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 hun hogere verloopintentie. Werknemers uit de tertiaire sector scoren systematisch hoger dan werknemers uit de secundaire sector en deze worden gevolgd door werknemers uit de quataire sector. Ten vierde stellen we vast dat werknemers uit de quataire sector het meeste plezier in het werk beleven en dat ze zich het sterkste betrokken voelen 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 quataire sector scoren systematisch hoger dan werknemers uit de secundaire sector en deze worden gevolgd door werknemers uit de tertiaire sector. Ten vijfde merken we op dat werknemers uit de quataire sector hun werk als het meest afwisselend beschouwen en dat ze zich het minst onzeker voelen over de toekomst. Er bestaat geen verschil tussen werknemers uit de secundaire en tertiaire sector. Tot slot 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 quataire sector.

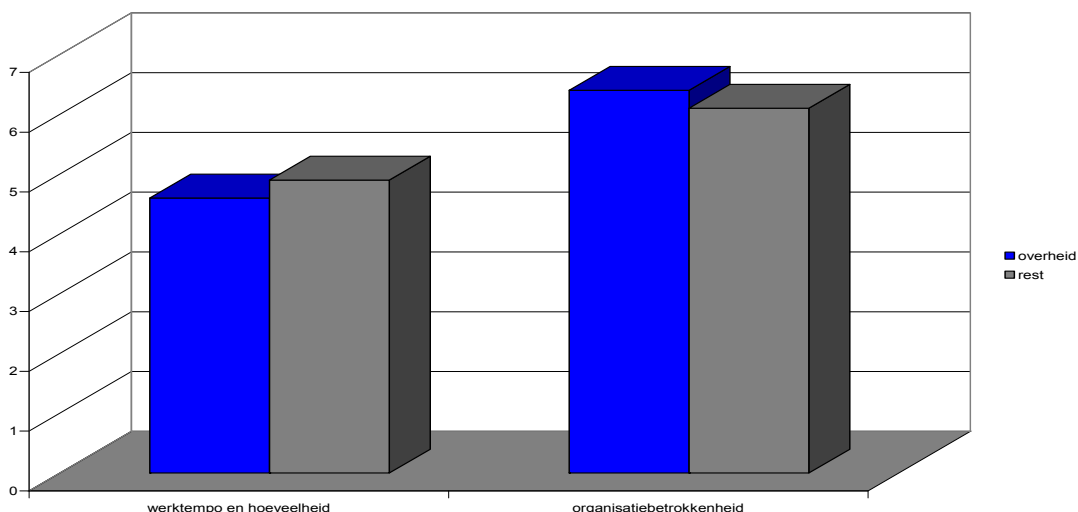
Uit de multivariate analyses blijkt dat sector (driedeling) vooral van belang is in de voorspelling van de tevredenheid met het loon dat werknemers ontvangen (Figuur 14).



Figuur 14. Sector (driedeling).

In de vorige paragraaf werd het organisatiekenmerk sector ingedeeld in secundaire (industrie), tertiaire (commerciële diensten) en quataire (niet-commerciële diensten) sector. Het leek ons 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 voor *sector (tweedeling)* waarbij de overheidssector (bedrijven van openbaar nut, lokale en centrale besturen of diensten, OCMW's en dienstverlenende organisaties) wordt bestudeerd ten opzichte van een restcategorie (privé-organisaties met uitzondering van enkele hogescholen die tot de overheid behoren). We kunnen 7 betekenisvolle verschillen (bivariate analyses) 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. Daartegenover staat dat werknemers uit de overheidssector hun werk als meer emotioneel belastend beschouwen en minder tevreden zijn met het loon dat ze ontvangen.

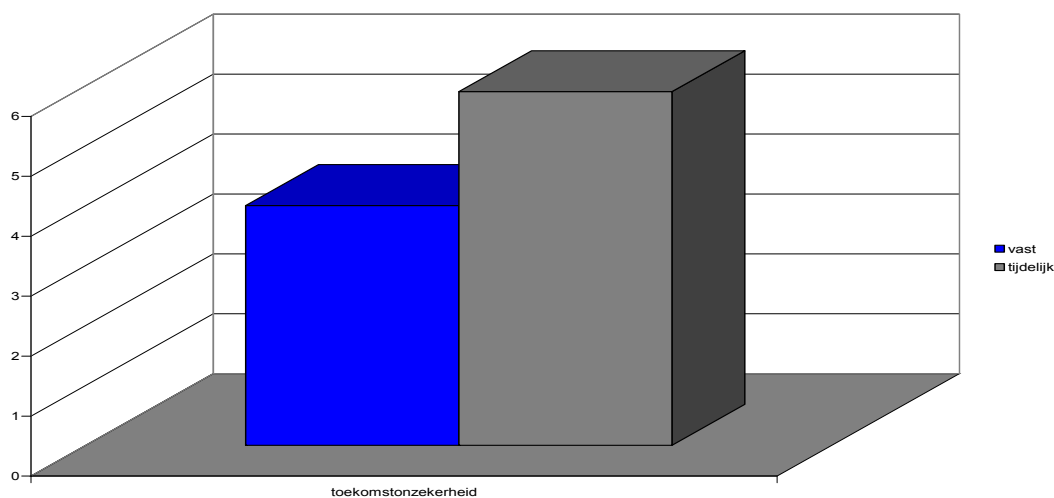
Na controle voor de overige achtergrondkenmerken (multivariate analyses) kunnen we enkel nog een zwak effect waarnemen van deze sectorvariabele op werktempo en hoeveelheid en organisatiebetrokkenheid (Figuur 15).



Figuur 15. Sector (tweedeling).

Uit de bivariate analyses blijkt dat *contracttype* twee zwakke effecten vertoont op de werkkenmerken problemen met het werk en toekomstonzekerheid. Personen met een vast contract (contract onbepaalde duur) ervaren meer rolconflicten, ze krijgen meer tegenstrijdige opdrachten. Daarnaast zijn tijdelijke werknemers (contract van bepaalde duur of uitzendcontract) 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.

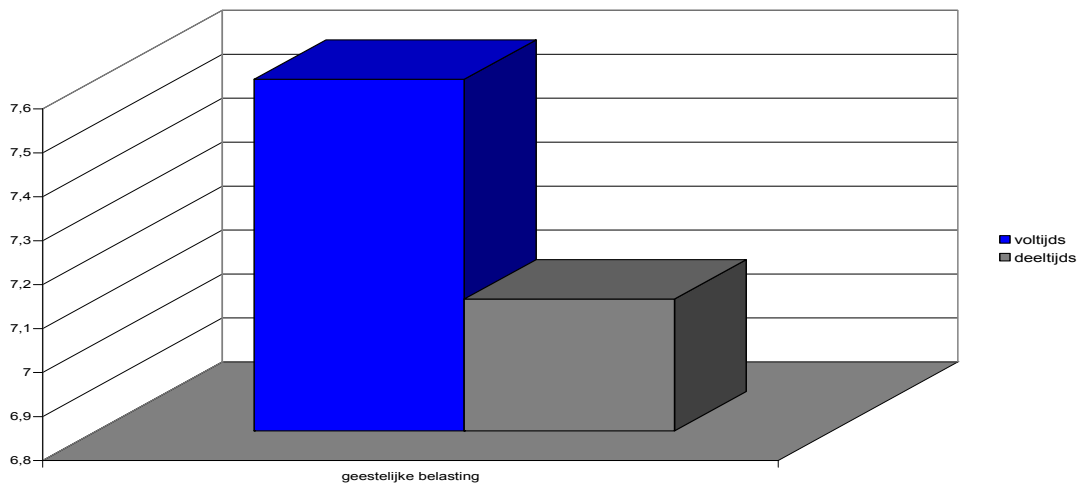
Na controle voor de overige achtergrondvariabelen (multivariate analyses), blijft enkel het effect van contracttype op toekomstonzekerheid bewaard (Figuur 16).



Figuur 16. Contracttype.

Ten slotte komen we bij de *arbeidstijden*. We stellen een vijftal zwakke effecten (bivariate analyses) vast van arbeidstijden op de arbeidskwaliteit. 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.

Na controle voor de overige achtergrondvariabelen (multivariate analyses), blijft enkel het effect van arbeidstijden op geestelijke belasting behouden (Figuur 17).



Figuur 17. Arbeidstijden.

6. Samenhang tussen stressoren en stressreacties

Ten slotte 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. 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).

De belangrijkste predictor van *welbevinden* (Tabel 2) 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.

Tabel 2
Regressieanalyses welbevinden

	Plezier in het werk	Organisatiebetrokkenheid	Verandering van baan
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 ² adj.	.36***	.33***	.28***

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

Ten aanzien van *spanningsklachten* (herstelbehoefte, piekeren, slechte slaapkwaliteit, negatieve emotionele reacties, vermoeidheid) komt ook een vrij eenduidig beeld naar voor (Tabel 3). 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.

Tabel 3
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 ² adj.	.30***	.22***	.20***	.26***	.15***

p ≤ 0.05*; p ≤ 0.01**; p ≤ 0.001***

7. Besluit

De resultaten van deze analyses 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.

Deze 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.

Referenties

- Evers, A. (1995), *Meetinstrumenten voor arbeidsomstandigheden, stress en welzijn*, Lisse: Swets & Zeitlinger, 142 p.
- Kompier, M. & Marcelissen, F. (1990). *Handboek werkstress: een systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk*. Amsterdam: NIA-TNO.
- Notelaers, G. & De Witte, H. (2004). De beleving van arbeid in België: stand van zaken op basis van de VBBA, *Over.Werk*, Steunpunt WSE-K.U.Leuven, Leuven, jrg. 14, nr. 1-2.
- 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.
- Vets, C., Notelaers, G. & De Witte, H. (2009). *Analyse van de psychosociale arbeidsbelasting in België: samenvatting van 10 jaar onderzoek op basis van de DiOVA-databank*. Onderzoeksrapport, Directie voor het Onderzoek van de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden, Brussel.