
Het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress aan de hand van de VBBA. Een stand van zaken

Met de invoering van psychosociale arbeidsbelasting als een apart risicoveld geeft de wetgever aan welke kant het uit moet met het welzijnsbeleid in ondernemingen. Psychosociale arbeidsbelasting is echter geen eenduidig begrip; het omvat een hele reeks factoren en processen. Aan de kant van het werk zijn er vier grote groepen van factoren: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (o.a. Kompier & Marcelissen, 1990). Deze indeling wordt door arbeidspsychologen en -sociologen al jarenlang gehanteerd om de kwaliteit van het werk aan te duiden (Huys e.a., 1997). Aan de kant van de mens zijn er de cognitieve, emotionele, motivationale en relationele aspecten die door het werk in meerdere of mindere mate worden aangesproken. Er is ook de meer of minder gunstige positie als werknemer en de eigen definitie van de situatie die men daaraan ontleent.

Psychosociale arbeidsbelasting betreft dus niet alleen de wijze waarop de job een beroep doet op de psychische en sociale vermogens van werknemers; het gaat ook om de betekenis die zij daaraan geven vanuit hun eigen zingevingspatronen (waarden, doeleinden, behoeften, aspiraties, verwachtingen) én het heeft te maken met de effecten van dit alles op hun gezondheid en welbevinden (D'Hertefelt, 2000). Deze complexe thematiek wordt goed gevat door de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA), een vragenlijst die in België al in meer dan 200 organisaties gebruikt werd.

Instrument

De VBBA is ontwikkeld door Marc van Veldhoven (1996) die 50 Nederlandse en internationale instrumenten op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress screende (D'Hertefelt, 2000). Hij heeft een soort 'grootste gemeene deler' vastgesteld van de onderzochte facetten en de gebruikte items in deze instrumenten en op grond hiervan zelf schalen ontworpen. Hiermee is tijdens een ontwikkelingsfase *schaalconstructie-onderzoek* gedaan om de betrouwbaarheid en de unidimensionaliteit van de ontworpen schalen te testen. Ook is de validiteit van de schalen onderling en ten opzichte van externe criteria, zoals ziekteverzuim, onderzocht. Bovendien is het instrument onderworpen aan een uitgebreide praktijktest bij bedrijven en Arbodiensten in Nederland (van Veldhoven, 1996).

Er zijn *twee versies* van de VBBA: een kernversie met 108 vragen verdeeld over 14 schalen en een uitgebreide versie met 232 vragen verdeeld over 27 schalen en 42 losse items die inspelen op karakteristieken van het werk die nog niet aan het schaalconstructieonder-

zoek tegemoet kwamen. In het algemeen meet de vragenlijst taakeisen, veelzijdigheid, regelmogelijkheden, relaties en communicatie, taakgebonden problemen, arbeidsvoorwaarden, welbevinden en spanning en sluit ze bijgevolg aan bij het brede spectrum van werkstress. De Kern-VBBA die in Vlaanderen gebruikt wordt, heeft heel erg goede psychometrische kwaliteiten (Notelaers en Van Veldhoven, 1999).¹

Met dit valide instrument kan goed aangesloten worden bij wat de wetgever verstaat onder *risicoanalyse*, de kern van een dynamisch risicobeheersingsysteem. De risicoanalyse moet gebeuren op zowel het niveau van de organisatie, het niveau van elke groep van werkposten of functies en het niveau van het individu en ze moet leiden tot preventiemaatregelen die in een vijfjaarlijks globaal preventieplan en in een jaarlijks actieplan worden opgenomen (D'Hertefelt, 2000). Door een consistent begrippenkader dat op een betrouwbare manier gemeten wordt over te nemen en te bewaken, stelt het NOVA bedrijven in staat een overzicht te krijgen van de plus- en minpunten van de eigen organisatie, van de afdelingen en, indien voorzien, van de individuen die hun naam invullen.

Zulk gestandaardiseerd onderzoek heeft als eerste troef dat het erg snel een beeld van een organisatie kan opmaken op een relatief goedkope manier. Maar na dat beeld waarin afdelingen en functiegroep onderling vergeleken worden, begint pas het echte werk in de eigen organisatie. Een tweede voordeel van zulk gestandaardiseerd onderzoek is dat op korte termijn heel wat data verzameld worden waardoor een organisatie kan vergeleken worden met vergelijkbare organisaties in een referentiestand. Dat gebeurt aan de hand van een selectie uit het referentiestand. De samenstelling van het huidige bestand van 14 000 observaties is weergegeven in tabel 1.

In dit referentiestand wegen de Vlamingen erg door. Dat is het rechtstreekse gevolg van het feit dat de activiteiten van Quest (de eigenaar van de vragenlijst) de eerste twee jaar vooral op Vlaanderen waren gericht. Ook de oververtegenwoordiging van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening springt in het oog. Maar nog andere afwijkingen zijn te bespeuren.

Op zich is dit niet erg zolang er geen substantiële relatie is met de stressoren en stressreacties. Verder is het voor het NOVA niet in eerste instantie de bedoeling om algemene uitspraken te doen over de Belgische beroepsbevolking. Daarvoor is er een andere methodiek nodig. Het werk van het NOVA is er op gericht om bedrijven bij hun beleid te helpen de juiste prioriteiten te leggen.

Werkstress: hoe en waar

Een bijkomend voordeel van zulke gestandaardiseerd onderzoek is dat de grote hoeveelheid gegevens interessante inzichten over werkstress oplevert en toelaat om gangbare theorieën te confronteren met de empirie. Hierna wordt op enkele resultaten ingegaan voor de gegevens die het NOVA tot nog toe verzamelde.

Hebben vrouwen het harder te verduren?

Dat vrouwen het hard te verduren hebben is een waarheid als een koe. Uit recent onderzoek blijkt dat vrouwen terug meer in huis werken dan in de jaren '80. De moderne man is op de terugtocht, luidde het in het Radioprogramma 'Groot gelijk'. Toch blijven grote verschillen tussen mannen en vrouwen in de beleving en beoordeling van stressoren, regelruimte en stress uit. Het grootste verschil komt voor rekening van de *emotionele belasting*. Dat kleine verschil zet zich niet zo sterk door bij de herstelbehoefte en piekeren. Maar de verklarende kracht van het geslacht blijft met 1% verwaarloosbaar. Dat is in overeenstemming met eerder onderzoek dat het NOVA uitvoerde (Notelaers, 1999).

Elementen als het *bedrijf* waar men werkt of de *economische sector* waarin het bedrijf opereert, dragen meer bij tot de verklaring van emotionele belasting en laten het geslacht als verklaring voor deze belasting op de achtergrond verdwijnen. Hetzelfde geldt voor herstelbehoefte en piekeren over het werk. Het lijkt eerder zo dat het geslacht een invloed heeft op de *economische sector* waarin men gaat werken en de functie die men daar in een bedrijf heeft. Dat is in overeenstemming met eerder onderzoek in Nederland dat aantoonde dat het geslacht van een persoon bepalend is voor de be-

roepskeuze en voor de uren waarop men wil werken. Ook *de sociale groep* waartoe de werknemer behoort moet in rekening worden gebracht. Die laat niet alleen geslacht als verklaring voor de beleving van de emotionele belasting verdwijnen maar draagt ook meer toe tot de verklaring van die belasting (30% verklaarde variantie in plaats van 20%).

Functie of sociale groep is erg bepalend

De 'sociale groep/functie' kan opgedeeld worden in arbeider, bediende, zorgverlener en kader. Bij deze laatste werd voor dit artikel lager, midden en hoger kader samengenomen. Onder zorgverleners

horen de zogenaamde contactberoepen thuis. Het gaat hier in concreto over verpleegkundigen, kine-
sisten, sociaal assistenten en geneesheren.

Het verband tussen deze variabele en de aspecten van de psychosociale arbeidsbelasting is ontegensprekelijk. Samen met het bedrijf waar men werkt, verklaart de sociale groep/functie het meest alle factoren van arbeidsgerelateerde werkstress.

De grootste verschillen tussen sociale groepen situeren zich op het vlak van de *regelmogelijkheden* en het veelzijdige karakter van het werk. Verder vallen de verschillen in ervaren emotionele belasting, plezier in het werk, betrokkenheid bij de organisatie,

Tabel 1.

Resultaten in procenten van 14 000 observaties

Regio	Industrie	Geslacht	Leeftijd	Opleiding
Vlaanderen 65%	Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken 14%	Vrouw 46%	Min 25 jaar 8%	Geen diploma en lager onderwijs 6%
Brussel 15%	Vervaardiging van chemische producten 5%	Man 54%	Tussen 25 en 35 32%	Lager secundair onderwijs 17%
Wallonië 20%	Vervaardiging van rubber of kunststof 15%		Tussen 35 en 45 32%	Hoger secundair onderwijs 34%
	Bouwnijverheid 2,5%		Tussen 45 en 55 19%	Hoger onderwijs korte type 26%
	Groothandel en handelsbemiddeling zonder auto's en motorrijwielen 6%		Meer dan 55 jaar 12%	Hoger onderw lange type 16%
	Vervoersondersteunend activiteiten; reisbureaus 2%			
			Functie	Dienstsoort
	Financiële instelling exclusief verzekeringswezen en pensioenfondsen 2,5%	Arbeider 36%	Dagdienst 74%	Vast contract 89%
	Exploitatie van handel in onroerend goed 14%	Bediende 33%	Ploegendienst 15%	Tijdelijk contract 6%
	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekering 7,5%	Zorgfunctie 19%	Onregelmatige dienst 7%	Ander soort contract 4%
	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening 27%			
	Afvalwater en afvalverzameling 2,5%	Kader 11%	Nachtdienst 3%	

piekeren, werktempo en hoeveelheid en geestelijke belasting op. Werkstress verenigt tot psychische taakeisen en spanning speelt vooral in het nadeel van de kaderleden en het zorgverlenend personeel. Kaderleden ervaren nochtans meer leermogelijkheden, meer zelfstandigheid, meer inspraak en meer afwisseling dan arbeiders of bedienden. Dat is in tegenspraak met Karasek en Theorell (1979), die stellen dat net de combinatie van werkdruk en weinig regelruimte leidt tot werkstress en niet zo zeer werkdruk en veel regelruimte. Dit resultaat roept vraagtekens op bij een werkstressbeleid dat de regelmogelijkheden verruimt. In recent onderzoek (Fortuin, van Veldhoven & Broersen, 1999) werden voor de VBBA in Nederland overigens vergelijkbare resultaten gerapporteerd. Meijman (2001) zegt tussen de lijnen dat een werknemer niets heeft aan regelmogelijkheden op het institutionele vlak. Wat hij nodig heeft is een hendel aan de machine die hem toelaat om even 'stop' te zeggen om op adem te kunnen komen. Regelmogelijkheden in concreto dus. Simplistisch? Het duidt alleszins aan dat de hoeveelheid regelmogelijkheid moet passen bij de taak die men uitvoert en dat de hoeveelheid regelmogelijkheid op zich weinig betekenis heeft.

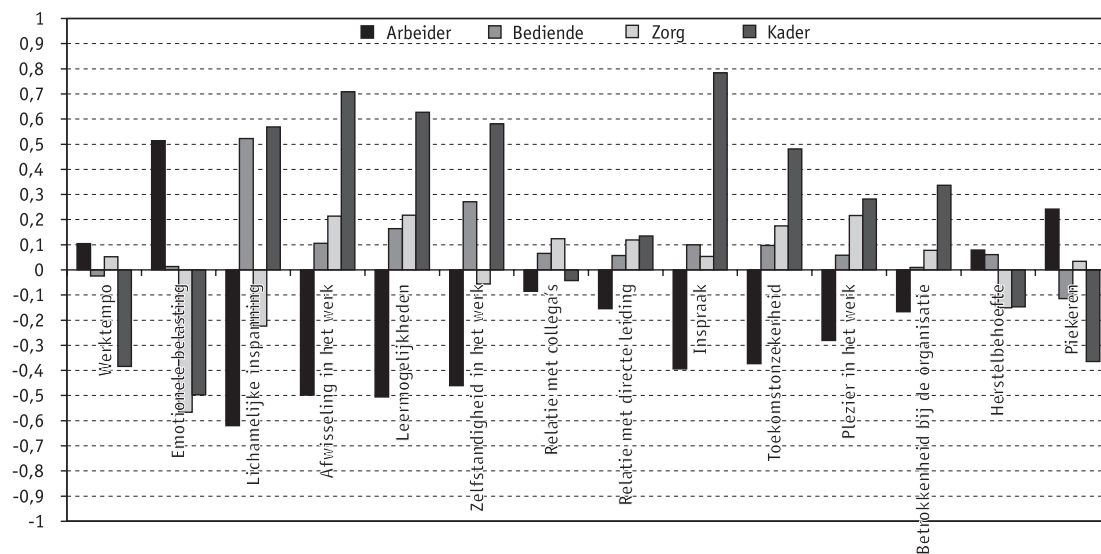
Kunnen we schoolse opleiding maar zo naast ons neerleggen?

Versil in schoolse opleiding zorgt, na de sociale groep, voor de belangrijkste verschillen in beleving en beoordeling van het werk. Ook de sequentie (van gunstig naar ongunstig of omgekeerd) is van dezelfde aard. Alleen zijn de ene keer de verschillen tussen de sociale groep groter dan die tussen personen met een ander opleidingsniveau.

De verschillen tussen opleidingsgroepen zijn groot en in het *nadeel van de werknemers met de laagste diploma's* voor lichamelijke inspanning, toekomstonzekerheid, afwisseling in het werk, leermogelijkheden, zelfstandigheid in het werk en inspraak. Opvallend, maar niet in de kern-VBBA opgenomen, is ook de verhoogde vermoeidheid tijdens het werk voor de werknemers uit de laagste onderwijs-categorieën. De verschillende beleving op het vlak van werktempo en -hoeveelheid, relatie met collega's en de directe leiding, betrokkenheid bij de organisatie en herstelbehoefte spreken minder tot de verbeelding.

Uit onderzoek blijkt dat opleiding de variabelen herstelbehoefte, piekeren, plezier in het werk en

Figuur 1.
Schalen naar sociale groep in z-waarden



emotionele belasting niet rechtstreeks verklaart. De formele relatie ($\text{Eta} = .42$) tussen opleiding en sociale groep zal daar wel een verklaring voor bieden. Zo stelt men een interactie-effect vast tussen opleiding en de sociale groep bij de verklaring van de beleving van de herstelbehoefte en de emotionele belasting. Vooropleiding en sociale groep/functie hangen grotendeels samen, waarbij vooropleiding bepalend lijkt te zijn voor de bereikte sociale groep/functie maar waarin de actuele functie bepalend lijkt te zijn voor het niveau van psychosociale belasting en werkstress.

Guy Notelaers
Nationaal Instituut
voor Arbeidsmarktstandigheden (NOVA)

Noot

1. Het Nationaal Instituut voor Arbeidsmarktstandigheden (NOVA) werkt al verscheidene jaren samen met Marc van Veldhoven. Voor de volledige (gezamenlijke) bibliografie i.v.m. de VBBA, kunt u contact opnemen met de auteur van dit artikel.

Literatuur

- D'Hertefelt, H (2000) Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel. Intern document.
- Huys, R. Pollet, I. Van Hootegem, G. Wouters, L. (1997). *Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid*. HIVA, Leuven.
- Karasek, R.A., Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York: Basic Books.
- Kompier, M. Marcelissen, F. (1990) *Handboek werkstress: een systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk*, NIA-TNO. Amsterdam.
- Meijman, T. (2001) 'Hoe zit het eigenlijk met vermoeidheid: naar een theorie over de STOP-emoatie.' Studiedag Vlaamse Vereniging Gezondheidspsychologie. *Vermoeidheid: een gezondheidspsychologische perspectief*, 27 april 2001. RU-Gent
- Notelaers, G. en van Veldhoven, M. (1999) *Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen*, NOVA, Brussel.
- Notelaers, G. (1999) *De relatie tussen Mokkenschalen (MSP) en principale componentenanalyse in SPSS*, NOVA.
- van Veldhoven, M. (1996) *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*. Doctoraal Proefschrift. Rijksuniversiteit Groningen.
- van Veldhoven, M. van, Broersen, J.P.J., Fortuin, R.J. (1999). *Werkstress in Beeld: psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland*. Amsterdam: SKB.