

Welzijn op het werk: ook in de confectie maakt de organisatie het verschil!

Verdonck, G. (2003), *Welzijn in de confectie. Arbeidsbeleving en arbeidsorganisatie*, Brussel: SERV – STV Innovatie & Arbeid, 240 pp. + bijlage 73 pp.

De Welzijnswet en CAO 72 zijn stilaan een vast agendapunt aan het worden in de Comit es voor Preventie en Bescherming op de Werkplek, maar vooral ook op studiedagen en in opleidingscurricula voor preventie-adviseurs. Dit project detecteert de welzijnsbedreigende factoren in de arbeidssituatie en zoekt ‘organisatiesleutels’ die een belangrijke invloed hebben op het welzijn van de werknemers in het algemeen en de psychosociale belasting in het bijzonder.

mers op te sporen, wordt gebruik gemaakt van een kwantitatieve en een kwalitatieve studie. Een *groot-schalige enquête* maakt het mogelijk om statistische verbanden op te sporen en de *diepte-interviews* in de casestudies leveren informatie om die verbanden te verklaren. Feedback aan de betrokkenen maakt integraal deel uit van het onderzoek.

Welzijn: een paritaire zorg

De welzijnswet over de kwaliteit van de arbeid en CAO 72 over de psychosociale belasting van de arbeid, zijn beiden een *paritaire verantwoordelijkheid*. Onderzoek van STV-Innovatie & Arbeid is altijd paritair georganiseerd onder begeleiding van vertegenwoordigers van de sociale partners. In dit onderzoek waren dat de leden van de Raad van Beheer van IVOC, het paritair fonds voor opleiding en vorming in de confectie. Met dit onderzoek wordt het thema binnen de confectiesector bestudeerd en wordt tevens concreet meegedacht met de sociale partners over ‘welzijn op het werk’ en het uitbouwen van een welzijnsbeleid in de bedrijven en het ontwikkelen van alternatieven.

Kwantitatief en kwalitatief onderzoek

Om de arbeidsorganisatorische factoren achter het welzijn en de psychosociale belasting van werknemers

Survey

De helft van arbeid(st)ers die in de confectie werken werd uitgenodigd om deel te nemen aan dit onderzoek. De verspreiding van de enquête bij 5 000 arbeid(st)ers uit de confectie gebeurde enerzijds in de acht casestudies en anderzijds met een a-selecte steekproef uit de resterende arbeid(st)ers in de confectie. Concreet waren er twee mailings aan een steekproef van 4 000 arbeid(st)ers onder de NACE-codes ‘1740’ en ‘1810 tot en met 1830’, maar met uitsluiting van de bedrijven die toeleveren aan de automobielenindustrie.

De vragenlijst bestaat uit de kernvragenlijst van de VBBA, Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (Van Veldhoven, 1996), aangevuld met een aantal arbeidsorganisatorische kenmerken. De VBBA bestaat uit meetschalen om de psychosociale arbeidsbelasting te meten.¹ De bevraging gaat de

invloed van de *psychosociale belasting* na op het welzijn van de werknemers en dat wordt gemeten met de schalen spanning en welbevinden. Ook de *gezondheidsklachten* komen aan bod, hiervoor werden de vragen van het WIV, Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (Demarest e.a., 2001), gebruikt. De *arbeidsorganisatorische kenmerken* werden geselecteerd op basis van literatuur, werkplekbezoek en gesprekken met deskundigen. Waar mogelijk zijn ook de door IDEWE² gebruikte vragen genomen, om zoveel mogelijk te kunnen vergelijken met referentiegegevens.

Casestudies

De enquêtering in de bedrijven in de casestudies gebeurde in overleg met de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op de Werkplaats. De bevraging kaderde in de implementatie van de welzijnswet en CAO 72. Naast de enquêtering werd ook een vijftal diepte-interviews gevoerd met diverse bevoorrechte getuigen: stiksters, afgevaardigden van de werknemers, preventieadviseurs, leidinggevendenden, personeels- en afdelingsverantwoordelijken.

Feedback

De feedback van de resultaten gebeurt op twee niveaus. De statistische verbanden en bevindingen worden gebruikt binnen de paritaire overlegstructuren op sectorniveau. De bevindingen in de casestudies worden in de acht casestudies met de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op de Werkplek gecommuniceerd. Het onderzoek kan in deze toepassing gezien worden als een pre-actieonderzoek.

Bevindingen

Representatieve respons

Op de enquête bij 5 000 arbeid(st)ers in de confectie, wat ongeveer de helft is van de potentiële populatie, heeft 80% geantwoord. De uitzonderlijk hoge respons is te danken aan de actieve medewerking van de organisaties van zowel de werkgevers als de werknemers. Tussen de respons in de

casestudiebedrijven en deze van de postenquête is er geen significant verschil. Om de invloed van de verschillende bevragingaanpak na te gaan op de resultaten wordt de respons uit de casestudies vergeleken met deze uit de survey en dat gebeurt met een T-analyse of een onafhankelijkheidstoets. Uit de T-analyse blijkt dat de antwoordpatronen in de casestudies niet significant verschillen van deze in de survey. Het besluit is dan ook dat dit onderzoek een *representatief* beeld geeft van de arbeidsorganisatie, de arbeidsbeleving en het welzijn van de arbeid(st)ers in de confectie.

De confectiesector in beeld

Een uitgebreid overzicht van de sectorspecifieke kenmerken van de confectie en de tewerkstelling in de confectie is opgenomen in een aparte bijlage, beschikbaar in de documentatiecentra van STV-Innovatie & Arbeid en IVOC.

Meest typisch is het grote aandeel van tewerkstelling in de *subsector van de bovenkledij* en het *KMO-karakter*. De stiksters nemen bijna de helft van de tewerkstelling van de arbeid(st)ers in de confectie in en de arbeid(st)ers in de confectie zijn in het algemeen vrouwen (90%). De gemiddelde leeftijd ligt iets hoger in de confectie dan in andere industriële sectoren en het opleidingsniveau gemiddeld lager. De meesten werken onder een vast contract en bijna 90% werkt voltijds.

Er is een betekenisvol verband tussen enerzijds de factoren van de *arbeidsbeleving* en anderzijds de factoren van het *welzijn*. Op basis van een profiel van de arbeidsbeleving kan een inschatting gemaakt worden van het welzijn. Figuur 1, het welzijnsprofiel van stiksters in bandwerk, is een illustratie hoe een hogere arbeidsbelasting zich vertaalt in een lager welzijn.

Organisatiesleutels

De organisatiekenmerken die gunstig inwerken op de arbeidsbeleving van de werknemers en de kwaliteit van het werk verbeteren, kunnen worden samengevat in tien organisatiesleutels. Deze organisatiesleutels bevatten een aantal arbeidsorganisatorische kenmerken die onderling ook sterk ver-

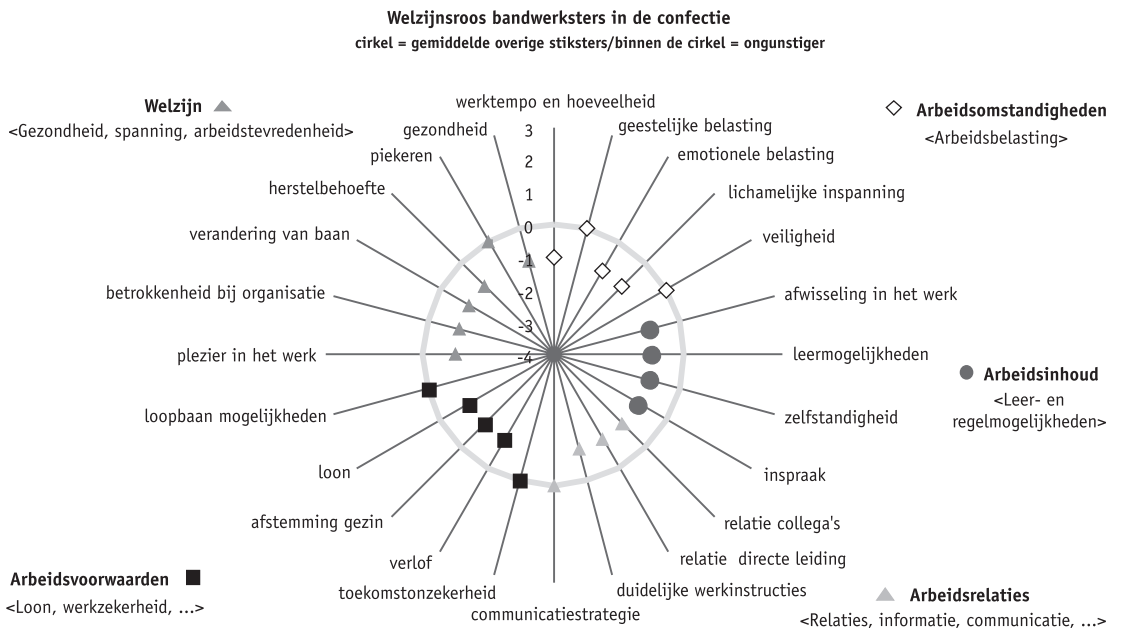
bonden zijn. Op basis van de correlaties die er bestaan tussen de organisatieterken en de arbeidsbeleving en het welzijn, kan er een volgorde van belangrijkheid opgesteld worden.

De *leiderschapsstijl* van de direct leidinggevenden heeft relatief de grootste impact. Een sterk leiderschap, gebaseerd op overleg en aandacht voor de problemen van de werknemers, heeft een zeer gunstige invloed op de arbeidsbeleving. Een goede opleiding voor deze direct leidinggevenden is hierbij cruciaal. *Opleiding en duidelijke werkopdrachten* is de tweede belangrijke sleutel die geldt voor alle werknemers. Een derde belangrijk managementthema is de *kwaliteitszorg*. Prioriteit leggen bij kwaliteitszorg, duidelijke afspraken over tolerantiegrenzen en extra tijd voorzien voor herstellingen, zijn stuk voor stuk van belang voor de kwaliteit van de arbeid. De combinatie van de machines waarop werknemers werken en de computergesteunde opvolging maken deel uit van *keuzes op technologisch vlak*, een vierde sleutel met belangrijke gevolgen voor de arbeidsbelasting. Als vijfde dient zich de problematiek aan van de *beloning*.

Lonen en premiestelsel moeten als rechtvaardig ervaren worden, premies verhogen de arbeidsbelasting. De zesde en zevende sleutel hebben betrekking op de afstemming tussen werk en gezin. Meer vrije keuze bij de *vakantieregeling* zorgt voor een grotere betrokkenheid en heeft een invloed op de herstelbehoefte. *Overuren* hebben een negatieve invloed, vooral wanneer deze onaangekondigd moeten gepresteerd worden. Organisatiesleutel acht en negen hebben betrekking op de arbeidsverdeling. *Teamwerk* is een betere keuze dan bandwerk en *polyvalentie* geniet de voorkeur boven multi-inzetbaarheid. Multi-inzetbaarheid gaat louter om het vervangen van collega's, polyvalentie veronderstelt een leertraject naar meerdere functies. Tenslotte is ook de *ergonomie* niet zonder belang. De keuze om afwisselend zittend en staand te werken, biedt de beste combinatie op vlak van belasting en gezondheidsklachten. Ter illustratie is het welzijnsprofiel van de stiksters in bandwerk opgenomen.

Er zijn belangrijke verschillen tussen stiksters die in band werken en zij die alleen of in team werken.

Figuur 1.
Welzijnsprofiel van de stiksters in bandwerk.



Bron: Verdonck, G. (2003).

Bandwerk is duidelijk meer belastend want meestal gaat dat ook samen met andere minder gunstige organisatorische keuzen. Bandwerkers zijn vooral multi-inzetbaar, zij moeten meer dan anderen regelmatig collega's vervangen, terwijl polyvalente teamwerkers opgeleid worden voor verschillende functies. De arbeidsinhoud van bandwerkers is beperkter en men krijgt geen 'extra' tijd om fouten te herstellen. Rendement is belangrijker dan kwaliteit. Bandwerkers zijn gemiddeld ook minder goed opgeleid en de werkopdrachten zijn niet altijd even duidelijk. De welzijnsroos van de bandwerkers is dan ook beduidend minder gunstig dan voor de andere stiksters.

Met de analyse in dit onderzoek is aangetoond dat het inzetten van de tien organisatiesleutels ten voordele van de kwaliteit van de arbeid loont. Het personeelsverloop neemt af, de promotiemogelijkheden nemen toe, de ziekte-dagen verminderen en pesten op het werk kan voorkomen worden. De tien organisatiesleutels worden beschreven in een brochure die als checklist gebruikt kan worden bij de analyse van de werkplek (Verdonck, 2003).

Opvolging

Dit onderzoek maakt deel uit van een reeks projecten van STV-Innovatie & Arbeid over de invloed van de arbeidsorganisatie op het welzijn van de werknemers. In 2000 werd een onderzoek afgesloten in de sector van de weverijen en in 2003 start een nieuw onderzoek in de sector van de textielverzorging.

De projecten sluiten aan bij de welzijnswet van 1996 en CAO 72 over de psychosociale belasting door de arbeid. In de projecten wordt altijd gebruik

gemaakt van de VBBA, Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid. Een deel van deze vragenlijst wordt ook gebruikt in de werkbaarheidsmonitor die STV Innovatie & Arbeid momenteel opmaakt waardoor in de nabije toekomst vergelijkingen tussen sectoren mogelijk worden alsook een vergelijking met een representatief bestand van de Vlaamse werkende bevolking.

Gert Verdonck

SERV – STV Innovatie en Arbeid

Noten

1. De psychosociale schalen zijn: werktempo, geestelijke belasting, emotionele belasting, lichamelijke belasting, afwisseling in het werk, leermogelijkheden, zelfstandigheid, inspraak, relatie met collega's, relatie met directe leiding, problemen met de taak, onduidelijkheden over het werk, veranderingen in het werk, informatie, communicatiestrategie, toekomstonzekerheid, beloning en loopbaanmogelijkheden.
2. Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk vzw, www.idewe.be.

Bibliografie

- Van Veldhoven, M. (1996), *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*, Swets & Zeitlinger, Lisse.
- Demarest S., Van der Heyden J., Gisle L., Buziarsist J., Miermans P.J., Sartor F., Van Oyen H., Tafforeau J. (2001), *Gezondheidsenquête door middel van interview*, Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid, Brussel.
- Verdonck, G. (2003), *10 organisatiesleutels voor welzijn op het werk. Toegepast op de confectiesector* (werktitel), Brussel: SERV – STV Innovatie & Arbeid.