

Onderzoeksvoorstel VIONA 2001, thema 3, topic 3.1

EXPERTENRAPPORT WELZIJN IN HET WERK OP DE WEEGSCHAAL

Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept
'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een
monitoringsysteem voor Vlaanderen

Dr. Joris Van Ruysseveldt

Prof. dr. Hans De Witte

Dr. Rik Huys

Hoger Instituut voor de Arbeid • K.U.Leuven
E. Van Evenstraat 2e • 3000 Leuven
Tel. +32 16 32 33 33 • Fax +32 16 32 33 44



Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen •
Departement Psychologie • Onderzoeksgroep Stress,
Gezondheid en Welzijn • K.U.Leuven
Tiensestraat 102 • 3000 Leuven
Tel. +32 16 32 60 60 • Fax +32 16 32 60 55



Faculteit Sociale Wetenschappen • Departement Sociologie •
Afdeling Arbeids- en Organisationsociologie • K.U.Leuven
E. Van Evenstraat 2a • 3000 Leuven
Tel. +32 16 32 31 46 • Fax +32 16 32 31 34



1. Voorstelling van het expertenteam

Het voorgestelde expertenrapport zal persoonlijk uitgevoerd en geschreven worden door een expertenteam bestaande uit:

Naam: **dr. Joris Van Ruysseveldt**
 Functie: projectleider sector Arbeid
 Instelling: Hoger Instituut voor de Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven
 Onderzoekseenheid: Sector Arbeid
 Contactadres: E. Van Evenstraat 2a
 B-3000 Leuven
 Telefoonnummer: +32 16 32 31 22
 Faxnummer: +32 16 32 33 44
 E-mail: joris.vanruysseveldt@hiva.kuleuven.ac.be

Naam: **prof. dr. Hans De Witte**
 Functie: docent arbeidspsychologie
 Instelling: Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Departement Psychologie
 Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Stress, Gezondheid en Welzijn
 Contactadres: Tiensestraat 102
 B-3000 Leuven
 Telefoonnummer: +32 16 32 60 60
 Faxnummer: +32 16 32 60 55
 E-mail: hans.dewitte@psy.kuleuven.ac.be

Naam: **dr. Rik Huys**
 Functie: post-doctoraal onderzoeker
 Instelling: Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit Sociale Wetenschappen, Departement Sociologie
 Onderzoekseenheid: Afdeling Arbeids- en Organisationsociologie
 Contactadres: E. Van Evenstraat 2a
 B-3000 Leuven
 Telefoonnummer: +32 16 32 31 46
 Faxnummer: +32 16 32 31 34
 E-mail: rik.huys@hiva.kuleuven.ac.be

Zoals uit bijgevoegde curricula en publicatielijsten blijkt, zijn de experts reeds meer dan tien jaar actief op het domein van de kwaliteit van de arbeid en de beleving van arbeid. Zij zijn nauw betrokken bij onderzoek naar diverse aspecten van de kwaliteit van de arbeid en hebben over de genoemde thematiek herhaaldelijk gepubliceerd, ook in internationaal verband. Tot de publicaties behoren naast onderzoeksrapporten, ook overzichtswerken en handboeken.

2. Referees

Naam: **prof. dr. Fred Huijgen**
 Instelling: Katholieke Universiteit Nijmegen, Faculteit Bedrijfswetenschappen
 Contactadres: Postbus 9108
 NL-6500 HK Nijmegen
 Telefoonnummer: +31 24 361 18 57
 Faxnummer: +31 24 361 19 33
 E-mail: f.huijgen@bw.kun.nl

Naam: **prof. dr. B. Steijn**
 Instelling: Erasmus Universiteit Rotterdam, Vakgroep Sociologie
 Contactadres: Postbus 1708
 NL-3000 DR Rotterdam
 Telefoonnummer: +31 10 408 20 97
 Faxnummer: +31 10 452 58 70
 E-mail: steijn@fsw.eur.nl

3. Omschrijving onderzoeksproject

De laatste jaren zijn thema's zoals werkdruk, psychosociale werkbelasting en werkgerelateerde stress steeds nadrukkelijker op de agenda geplaatst. Terecht! Want recente onderzoeken naar het welzijn in het werk laten verontrustende cijfers zien (zie bijv. de *'Third European Survey on Working Conditions'*, uitgevoerd door de *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*). Uit de Vlaamse Regionale Indicatoren (VRIND) met betrekking tot de arbeidsbeleving blijkt dat werkdruk het meest negatieve element is in de beoordeling door Vlaamse werknemers van hun werksituatie. En volgens de Arbo-balans 1999 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is het aantal Nederlandse werknemers dat regelmatig onder hoge tijdsdruk werkt in 1998 toegenomen tot 33% van de werkzame beroepsbevolking. De kosten van uitval uit het arbeidsproces lopen in de tientallen miljarden gulden. Ook Vlaams onderzoek wijst in die richting: zo vonden onderzoekers van het HIVA dat een te hoge werkdruk bij 18% van de oudere werknemers een doorslaggevende rol speelt bij hun keuze voor vervroegde pensionering. Ongunstige ontwikkelingen op het vlak van de *werkbaarheidsgraad* blijken dus belangrijke repercussies te hebben voor de ontwikkeling van de *werkzaamheidsgraad*. Een beleid gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie kan niet om een goed onderbouwd beleid met betrekking tot het welzijn in het werk heen.

Ook hier geldt het motto 'meten is weten'. Een goed doordacht beleid ten aanzien van de werkbaarheidsgraad vereist een degelijk monitoringsysteem. Dat moet een representatieve, op regelmatige tijdstippen herhaalde meting aan de hand van eenduidige, valide en betrouwbare instrumenten verzekeren. Een dergelijk systeem moet minimaal mogelijk maken dat de werkbaarheidsgraad - zowel op het niveau van de Vlaamse beroepsbevolking, als op het niveau van (sub)sectoren, en uitgesplitst naar relevante categorieën - gemeten kan worden en dat ontwikkelingen in de tijd zijn op te sporen. De uitbouw van een gedegen monitoringsysteem impliceert zowel aandacht voor het gebruikte meetinstrumentarium, als voor de organisatie van periodiek herhaalde metingen en het niveau van representativiteit van het aldus opgebouwde databestand. In het expertenrapport worden de volgende vragen behandeld:

- Welke instituten verzamelen op dit ogenblik in België/Vlaanderen gegevens met betrekking tot het welzijn in het werk? Welk meetinstrumentarium wordt in het lopend onderzoek gehanteerd en welke zijn de psychometrische kenmerken daarvan? Welke databestanden zijn door deze instituten opgebouwd? Zijn deze databanken toegankelijk voor derden?

- In welke mate kan vertrekkende vanuit de bestaande databanken en meetinstrumenten gekomen worden tot een eenduidig, valide en betrouwbaar monitoringsysteem voor Vlaanderen, zowel intersectoraal als sectoraal? Welke haalbaarheids- en zorgvuldigheidscriteria dienen daarbij gehanteerd te worden?
- Aan welke kenmerken moet een monitoringsysteem m.b.t. de werkbaarheidsgraad voldoen, wil het een gedegen basis vormen voor het formuleren van kwantitatieve doelstellingen en *benchmarks* voor de verbetering van de kwaliteit van de arbeid?

We willen in het expertenrapport een inventarisatie maken van de lopende initiatieven inzake onderzoek naar (aspecten van) de welzijn in het werk. We zullen voor deze inventarisatie halfgestructureerde interviews organiseren met de verantwoordelijken en betrokken onderzoekers van instituten die actief zijn op het domein van welzijn in het werk. Er zal zowel aandacht uitgaan naar de kenmerken van de opgebouwde databanken als naar het gehanteerde instrumentarium.

Wat betreft het gehanteerde *meetinstrumentarium* zijn twee aspecten van belang. Ten eerste stelt zich op conceptueel niveau de vraag *wat* door het betreffende instrumentarium wordt gemeten. In de tweede plaats is aan de orde *hoe* de genoemde concepten geoperationaliseerd zijn en gemeten worden. Voor zover mogelijk zal op basis van de literatuur verslag gedaan worden van de psychometrische kenmerken van de gebruikte vragenlijsten. Zonder exhaustief te willen zijn, zullen volgende (in België/Vlaanderen min of meer veelvuldig toegepaste) instrumenten in het rapport aan de orde komen: VBBA, Karasek-vragenlijst, WOCCQ, GHQ12, HCL90 en de UBOS.

Wat betreft de *kenmerken van de databanken* die momenteel in België/Vlaanderen zijn opgebouwd, zal onze aandacht onder meer gaan naar de omvang, structuur en organisatie van deze databanken. Zonder exhaustief te willen zijn komen in het rapport in ieder geval de volgende instituten/databanken aan de orde: het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid, NOVA/Quest, IDEWE, Belstress, de Panelstudie voor de Belgische Huishoudens (PSBH) en het Survey Administratie Planning en Statistiek (APS).

De prioritaire vraag is natuurlijk: in welke mate kan vertrekkende vanuit de bestaande databanken en meetinstrumenten gekomen worden tot een eenduidig, valide en betrouwbaar monitoringsysteem voor Vlaanderen, zowel intersectoraal als sectoraal? Dat impliceert echter dat de lopende initiatieven onderling vergeleken worden. Ten behoeve van die vergelijking zullen duidelijke en relevante criteria geformuleerd worden. We willen in het expertenrapport een dubbele benadering volgen. Enerzijds willen we aan de hand van de methodologisch-wetenschappelijke literatuur de ideaaltypische kenmerken van een gedegen monitoringsysteem identificeren en de lopende initiatieven aan deze kenmerken afmeten. Anderzijds kan dit aangevuld worden met een zogenaamde *best practices*-benadering. Daarbij wordt uitgegaan van de kenmerken van monitoringssystemen die in het buitenland zijn ontwikkeld en die kunnen gelden als *best practices*. We willen in het expertenrapport uiteindelijk komen tot de uitwerking van concrete voorstellen met betrekking tot de mogelijkheden om lopende initiatieven om te bouwen tot een aanvaardbaar monitoringsysteem voor de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen.

4. Tijdschema

Voor de uitwerking van het project (inclusief vraaggesprekken met verantwoordelijken van de bestudeerde instituten) is 2 2/3 maanden voorzien.

- | | |
|--|-----------|
| ▪ Literatuurstudie naar instrumenten en psychometrische kenmerken, en inventarisatie van instituten/databanken | 1,5 maand |
| ▪ Vraaggesprekken met verantwoordelijken van de betreffende instituten | 2/3 maand |
| ▪ Verwerking van gegevens en rapportage | 0,5 maand |

5. Valorisatieplan

Het expertenteam streeft ernaar van het expertenrapport een samenvattend Engelstalig artikel te maken, dat wordt aangeboden aan een internationaal gerenommeerd tijdschrift. Dat brengt de resultaten van het rapport niet alleen op een internationaal forum, maar zal ook toelaten om het Vlaamse onderzoeksbeleid inzake een monitoringsysteem voor de werkbaarheidsgraad internationaal te positioneren.

Indien daarvoor de noodzakelijke financiële middelen worden gevonden, zou het expertenteam het rapport kunnen aangrijpen om één of meerdere workshops in Vlaanderen te organiseren rond het thema van de werkbaarheidsgraad en het daarop betrekking hebbende monitoringsysteem. Op deze workshop(s) zouden enerzijds de verschillende verantwoordelijken en betrokken onderzoekers van de in het rapport beschreven instituten uitgenodigd worden, en anderzijds afgevaardigden van de belangrijkste potentiële gebruikers van een monitoringsysteem inzake de werkbaarheidsgraad (overheid, sociale partners, preventiediensten, therapeuten, e.d.).

Indien daarvoor de noodzakelijke financiële middelen worden gevonden, zou het expertenteam initiatieven ondernemen om additioneel tot een gezamenlijke Nederlands-Vlaamse publicatie te komen. Daarin zouden de diverse initiatieven in beide landen met betrekking tot de uitbouw van een monitoringsysteem en de opbrengsten daarvan, in een vergelijkend perspectief kunnen worden belicht. Onderzocht zou kunnen worden in welke mate de initiatieven in beide landen op eenzelfde lijn gebracht kunnen worden, zodat gegevens met betrekking tot de werkbaarheidsgraad eventueel interlandelijk vergelijkbaar worden gemaakt. Ook met het oog op de ontwikkeling van kwantitatieve doelstellingen voor de verbetering van de kwaliteit van de arbeid zou een dergelijk binationaal initiatief op termijn interessante vruchten kunnen afwerpen.

6. expertenteam

Dr. Joris Van Ruysseveldt

Naam: dr. Joris Van Ruysseveldt
 Functie: projectleider sector Arbeid
 Instelling: Hoger Instituut voor de Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven
 Onderzoekseenheid: Sector Arbeid
 Contactadres: E. Van Evenstraat 2a
 B-3000 Leuven
 Telefoonnummer: +32 16 32 31 22
 Faxnummer: +32 16 32 33 44
 E-mail: joris.vanruysseveldt@hiva.kuleuven.ac.be

Enkele relevante lopende onderzoeksprojecten

- **Ways of Organisational Learning in the Chemical Industry and their Impact on Vocational Education and Training (ORGLEARN)**

Europees, landenvergelijkend project naar toepassingen van het concept organisationeel leren en haar gevolgen voor werknemers in de chemische nijverheid. Als methode is gekozen voor de vergelijkende gevallenstudie. In 4 EU-lidstaten worden chemische bedrijven die zich profileren als lerende organisaties bestudeerd en vergeleken. De partners in het project zijn ITB Universiteit Bremen (Duitsland), Universiteit Manchester (VK) en Universiteit Siena (Italië).

Financierende organisatie: Europese Commissie (5de Kaderprogramma)

Einddatum: maart 2003

- **Sectorale stressenquête in de Belgische banksector**

In opdracht van de sociale partners in het PC 310 voor de banken wordt een sectorbrede enquête uitgevoerd naar het voorkomen van stress in het werk en naar de oorzaken die daaraan ten grondslag liggen. Er wordt zowel vragenlijstonderzoek verricht (ongeveer 15.000 werknemers) als kwalitatief onderzoek naar de werkorganisatie in de banksector (70-tal banken). Het onderzoek wordt uitgevoerd door een consortium bestaande uit equipes van HIVA-K.U.Leuven, ULB, ISW en IDEWE.

Financierende organisatie: de sociale partners in PC 310 Banken

Einddatum: maart 2002

Vijf belangrijkste publicaties relevant voor dit thema

- De Witte M. & Van Ruyseveldt J. (1998), 'Oordelen over 'kwaliteit van de arbeid': hedendaagse stromingen', in J. Van Ruyseveldt, M. de Witte & J. von Grumbkow (red.), *Organiseren van mens en arbeid*, Kluwer, Deventer, 27 p.
- De Witte M. & Van Ruyseveldt J. (1998), 'De een is de ander niet. Benaderingen van de kwaliteit van arbeid vergeleken', in J. Van Ruyseveldt, M. de Witte & J. von Grumbkow (red.), *Organiseren van mens en arbeid*, Kluwer, Deventer, 18 p.
- Van Ruyseveldt J. (1993), *The concept of competences in human resource and industrial relations theory*, paper ten behoeve van het Cedefop seminarie over competences georganiseerd in januari 1994 te Marseille, Cedefop, Berlijn, 46 p.
- Van Ruyseveldt J. (1991), 'Arbeidsverhoudingen, arbeidsruilrelaties en technologische innovatie. Gezichtspunten vanuit cross-nationale en inter-sectorale vergelijkingen', in *SISWO International Research Seminar on Work nr. 3, Informatietechnologie en arbeidsorganisatie in de dienstensector*, SISWO, Amsterdam, 33 p.
- Van Ruyseveldt J. (1989), 'Flexibilisering en automatisering', in J. Van Ruyseveldt & J. von Grumbkow (red.), *Kwaliteit van de arbeid: hedendaagse stromingen*, van Gorcum, Assen, 13 p.

Prof. dr. Hans De Witte

Naam: prof. dr. Hans De Witte
 Functie: docent arbeidspsychologie
 Instelling: Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Departement Psychologie
 Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Stress, Gezondheid en Welzijn
 Contactadres: Tiensestraat 102
 B-3000 Leuven
 Telefoonnummer: +32 16 32 60 60
 Faxnummer: +32 16 32 60 55
 E-mail: hans.dewitte@psy.kuleuven.ac.be

Enkele relevante lopende projecten

- **De impact van de institutionele context op de flexibiliteitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven en de gevolgen voor de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid**

Interdisciplinair VIONA-onderzoek i.s.m. prof. dr. Luc Sels (Dep. Toegepaste Economische Wetenschappen-K.U.Leuven) en prof. dr. Geert Van Hootegem (Dep. Sociologie-K.U.Leuven). Binnen dit ruimere project is prof. dr. Hans De Witte verantwoordelijk voor de werknemersbevraging, waarbij o.m. de gevolgen van contractuele flexibiliteit worden onderzocht voor het individuele welzijn en de bedrijfs- en vakbonds-betrokkenheid van werknemers.

Financierende organisatie: VIONA

Einddatum: mei 2001

- **Beheersingsoriëntatie en gevoelens van relatieve deprivatie als determinanten van de sociaal-culturele en sociaal-economische attitudes van werknemers**

FWO-project, dat ingaat op de impact van de positie in de sociale stratificatie op de ideële cultuur van werknemers. Centraal staat de verklaring van sociaal-economisch en sociaal-cultureel conservatisme op basis van jobkenmerken. Deze relatie wordt theoretisch uitgediept via twee psychologische intermediaire variabelen (beheersingsoriëntatie en relatieve deprivatie). Empirische toetsing bij een grootschalige steekproef werknemers in Vlaanderen.

Financierende organisatie: FWO

Einddatum: december 2001

- **SOCOSE: Social Convoy and Sustainable Employability: Innovative Strategies of Outplacement/ Replacement Counselling**

Internationaal vergelijkend project, gefinancierd door de Europese Commissie (DG XII, 5de kaderprogramma). Promotor: prof. dr. Thomas Kieselbach (Bremen, Duitsland). In vijf Europese landen (Duitsland, Italië, Spanje, Nederland en België) wordt nagegaan wat de impact is van herstructureringen en 'downsizing' op werknemers (o.m. door de ervaring van jobonzekerheid). Tevens wordt ingegaan op de effectiviteit van strategieën om bedreigde werknemers opnieuw te integreren in de arbeidsmarkt.

Financierende organisatie: Europese Commissie

Einddatum: juni 2003

Enkele rapporten m.b.t. uitgevoerd of begeleid onderzoek, voor zover relevant voor het onderzoeksthema (chronologische volgorde)

- Pollet I., De Weerd Y., Van Hootegem G. & De Witte H. (2000), *Pizza's, software en jobs? Laaggeschoold en dienstverlenend: met hoeveel zijn ze, wat doen ze?*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 292 p.
- Blatter B., Bongers P. & De Witte H. (1999), *Work related neck and upper limb symptoms (RSI): high risk occupations and risk factor in the Belgian working population*, TNO-Work and Employment, Hoofddorp, 38 p.
- Hooge J. & De Witte H. (1998), *Herverdelen is een kunst. Houdingen van werknemers ten aanzien van diverse vormen van arbeidsherverdeling*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 244 p.
- Tratsaert K. & De Witte H. (1998), *Plots vind je de job van je leven, en dan ben je weg natuurlijk. Een onderzoek naar de arbeidstevredenheid van (ex-)HIVA-medewerkers en naar hun motieven om het HIVA te verlaten*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 73 p. + 83 p. bijlagen.
- Lamberts M. & Van Gramberen M. (1995), *Waardering op het werk. Philips Lighting Turnhout door'gelicht'*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 107 p.
- Pollet I. (1995), *Minder werken, meer werk. Een onderzoek naar de houding van voltijds werkenden tegenover arbeidsherverdeling en arbeidsduurverkorting*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 152 p.
- Denolf L. (1994), *Hoe beoordelen de medewerkers van Monroe Europe hun job en hun bedrijf in 1994? Synthese*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 79 p.

Vijf belangrijke Engelstalige publicaties (relevant voor dit thema)

- De Witte H. (1999), 'Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 8, n° 2, p. 155-177.
- De Witte H. & Scheepers P. (eds.) (1999), *Ideology in the Low Countries. Trends, Models and Lacunae*, van Gorcum, Assen, 191 p.
- De Witte H. & Wets J. (1996), 'On the heterogeneity of the experience of long-term unemployment among young women', in M. De Goede, P. De Klaver, J. Van Ophem, C. Verhaar & A. De Vries (eds.), *Youth: Unemployment, Identity and Policy*, Avebury, Aldershot, p.65-85.
- Pasture P., Verberckmoes J. & De Witte H. (eds.) (1996), *The Lost Perspective? Trade Unions Between Ideology and Social Action in the New Europe. Volume 1. Ideological Persistence in National Traditions & Volume 2. Significance of Ideology in European Trade Unionism, Perspectives on Europe*, Avebury, Aldershot, 291 p. & 415 p.
- De Witte H. & Lagrou L. (1990), 'The quality of employment in the career of young psychologists and its impact on their job- and life satisfaction', *Psychologica Belgica*, vol. 30, n° 1-2, p. 1-22.

Vijf belangrijke nederlandstalige publicaties (relevant voor dit thema)

- De Witte H., Hooge J., Vandoorne J. & Glorieux I. (2001), 'Prettig werken in een gezonde samenleving. Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen', in Administratie Planning en Statistiek (red.), *Vlaanderen gepeild! De Vlaamse overheid en burgeronderzoek 2001*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Brussel, p. 73-98.
- De Witte H. (2000), 'Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk', in R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (red.), *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum prof. dr. Leo Lagrou*, Garant, Leuven, p. 325-350.

- De Witte H. (2000), 'Houdingen tegenover arbeid in België op de drempel van de eenentwintigste eeuw', in K. Dobbelaere, M. Elchardus, J. Kerkhofs, L. Voyé & B. Bawin-Legros (red.), *Verloren zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen*, Lannoo, Tielt, p. 77-116.
- De Witte H., Van Hoof J. & Vos C. (red.) (2000), 'Themanummer: Baanonzekerheid, werknemersreacties en vakbondsparticipatie', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 16, nr. 2, p. 113-221.
- Masschelein R. & De Witte H. (1997), 'Preventieve gezondheidszorg in de arbeidssfeer', in X, *Preventieve gezondheidszorg. Vlaams Preventiecongres*, Kluwer Editorial, Diegem, p. 585-603.

Dr. Rik Huys

Naam: dr. Rik Huys
Functie: post-doctoraal onderzoeker
Instelling: Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit Sociale Wetenschappen, Departement Sociologie
Onderzoekseenheid: Afdeling Arbeids- en Organisationsociologie
Contactadres: E. Van Evenstraat 2a
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16 32 31 46
Faxnummer: +32 16 32 31 34
E-mail: rik.huys@hiva.kuleuven.ac.be

Vijf belangrijkste publicaties relevant voor dit thema

- Huys R. & Van Hootegem G. (2000), 'The measurement of teamwork in organisations: an international comparison', Paper presented at the *4th international workshop on teamworking (IWOT), Team based work, performance and stress*, University of Nijmegen/Nijmegen Business School, Nijmegen, The Netherlands, September 7-8, 2000 (gepubliceerd in proceedings).
- Huys R. (1999), 'Werkstress en kwaliteit van de arbeid', in *Psychosociale problemen in een veranderend arbeids- en bedrijfsklimaat*, Vlaamse Vereniging voor Arbeidsgeneeskunde, Leuven.
- Huys R., Sels L., Van Hootegem G., Bundervoet J. & Henderickx E. (1999), 'Toward less division of labor? New production concepts in the automotive, chemical, clothing and machine tool industries', *Human Relations*, vol. 52, n° 1, p. 67-94.
- Huys R., Pollet I., Van Hootegem G. & Wouters L. (1997), *Handboek: Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Huys R., Sels L. & Van Hootegem G. (1997), 'The delayed transformation. The nature of organisational response in the automotive, the chemical, the machine tool and the clothing industries', Paper presented at the *13th EGOS Colloquium Organisational Response to Radical Environmental Changes*, organised by the European Group on Organisation Studies at the Budapest University of Economic Sciences, July 2-5, 1997.

Bijlage 1

Inhoudelijke voorstelling van het expertenrapport

1. Probleemsituering

De laatste jaren zijn thema's zoals werkdruk, psychosociale werkbelasting, werkgerelateerde stress en welzijn in het werk steeds nadrukkelijker op de politieke en maatschappelijke agenda geplaatst. Terecht! Want in tegenstelling tot de algemene opvatting dat de arbeidsomstandigheden in de moderne 21ste eeuwse economie in vergelijking met de voorgaande eeuwen zich gunstig hebben ontwikkeld, laten recente onderzoeken naar (aspecten van) het welzijn in het werk verontrustende cijfers zien. Zo wijzen de eerste resultaten van de 'Third European Survey on Working Conditions', uitgevoerd in 2000 door de *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* te Dublin, op een voortdurende toename (sinds 1991) in Europa van werkgerelateerde problemen met betrekking tot gezondheid, werktempo en werktijden. Volgens de *European Foundation* zijn de resultaten voldoende ernstig om de alarmbel te luiden: "The findings show very clearly the need for a full debate on the quality of work in Europe, in the current climate of increased competition and changing employment patterns". Onder meer blijkt uit het onderzoek dat de intensificatie van het werk in de periode 1991-2000 scherp is toegenomen en dat er geen tekenen zijn die wijzen op een mogelijke afname in de nabije toekomst. Werknemers werken minder uren, maar ze werken harder: meer dan de helft van de Europese werknemers zijn gedurende minstens een vierde van hun werktijd blootgesteld aan werken tegen een hoog tempo en met strakke deadlines. Verder is bekend dat een dergelijke intensiteit van werken leidt tot gezondheidsklachten en arbeidsongevallen.

Ook uit Belgische studies blijkt het belang van en de kosten die gepaard gaan met werkgerelateerde stressverschijnselen. Zo is volgens het NOVA een derde van het langdurig ziekteverzuim in verband te brengen met het fenomeen werkstress. De kosten voor de sociale zekerheid (hoger ziekteverzuim en medicijngebruik) worden voorzichtig geraamd op een jaarlijks bedrag van 50 miljard frank. En als ervan uitgegaan wordt dat 2% van het absentisme van korte duur aan werkstress te wijten is, dan valt deze kost op ongeveer 100 miljard frank te becijferen. Gezien deze hoge kosten lijkt stresspreventie een erg lucratieve bezigheid te kunnen worden.

Uit de Vlaamse Regionale Indicatoren (VRIND) met betrekking tot de arbeidsbeleving, die met medewerking van het HIVA werden opgesteld, blijkt dat werkdruk het meest negatieve element is in de beoordeling door Vlaamse werknemers van hun werksituatie. En in een recente bevraging door het HIVA van een 600-tal ACV-militanten ter ondersteuning van de campagne bij de Sociale Verkiezingen van 2000, komen problemen van werkdruk, stress en overbelasting met ruime voorsprong als voornaamste naar voor.

2. Werkbaar is werkzaam?

Ook uit Nederlands onderzoek¹ blijkt dat de werkdruk om tal van redenen is toegenomen. Volgens de Arbo-balans 1999 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is het aantal Nederlandse werknemers dat regelmatig onder hoge tijdsdruk werkt in 1998 toegenomen tot 1,95 miljoen, ofwel 33% van de werkzame beroepsbevolking. Bijna een kwart van de werknemers zegt lichamelijke of psychische klachten te hebben gehad als gevolg van werkdruk. In het algemeen bestaat er een eensgezindheid over de ontoelaatbaar grote economische en maatschappelijke kosten die met een verminderd welzijn in het werk zijn verbonden. Zo stelt het Nederlandse Lisv² vast dat als gevolg van de gestegen werkdruk sprake is van een stijgende uit-

¹ SCP (1998), *Sociaal en cultureel rapport*, Elsevier, Den Haag.

² Lisv (2000), *Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid*, Lisv, Amsterdam.

val uit het arbeidsproces, onder andere als gevolg van psychische of vermoeidheidsklachten. De kosten van uitval uit het arbeidsproces zijn niet voor de poes en lopen in de tientallen miljarden gulden.³ Het is ondertussen genoegzaam bekend: Nederland is zowel kampioen op het vlak van de arbeidsproductiviteit (een van de hoogste ter wereld), als op het vlak van de arbeidsongeschiktheid (zoals voormalig minister-president Lubbers stelde: "Nederland is ziek"). Ook Vlaams onderzoek wijst in de richting van een uitval uit het arbeidsproces ten gevolge van hoge werkdruk. Zo vonden onderzoekers van het HIVA dat een te hoge werkdruk bij 18% van de oudere werknemers een doorslaggevende rol speelt bij hun keuze voor vervroegde pensionering.

Ongunstige ontwikkelingen op het vlak van de *werkbaarheidsgraad* blijken dus belangrijke repercussies te hebben voor de ontwikkeling van de *werkzaamheidsgraad*. Werk met hoge welzijnsrisico's voor de taakuitvoerder brengt de blijvende deelname van die taakuitvoerder aan het arbeidsproces in gevaar. Daarenboven stelt zich de vraag of de geringe werkbaarheid op bepaalde werkplekken er toe leidt dat bepaalde groepen werkzoekenden - met name doelgroepen als vrouwen, allochtonen, laaggeschoolden - niet aan de zijlijn van de arbeidsmarkt blijven staan omdat ze ervoor terugdeinzen hun terugkeer/intrede in het arbeidsproces te moeten betalen met het aanvaarden van werk waaraan merkbare welzijnsrisico's zijn verbonden. Immers, ontlenen een aantal sectoren/beroepen/functies hun negatieve imago niet voor een deel aan de perceptie bij de bevolking dat er inherent een (te) hoge werkdruk mee verbonden is (denk maar aan het beeld van bepaalde zorg- en contactberoepen)? Slotsom: een beleid gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie kan niet om een goed onderbouwd beleid met betrekking tot het welzijn in het werk heen.

3. Meten is weten!

Ook voor een beleid met betrekking tot de werkbaarheidsgraad geldt het motto 'meten is weten'. Een dergelijk beleid vereist minstens betrouwbare en representatieve gegevens over:

- de werkbaarheid op werkplekken, het liefst met mogelijkheden tot uitsplitsing naar relevante kenmerken als leeftijd, geslacht, sector van tewerkstelling, beroepscategorie, ...;
- trends in de werkbaarheidsgraad, zowel intersectoraal als sectoraal;
- mechanismen die ontwikkelingen in de werkbaarheidsgraad verklaren.

Zo is uit het Doorlopend Leefsituatie Onderzoek (DLO) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in Nederland af te leiden dat de werkdruk in de periode 1977-1997 gemiddeld met 1,5% per jaar is toegenomen: in 1977 rapporteerde 39% van de ondervraagden een hoge werkdruk, in 1992 is dat aantal gestegen tot 56% en in 1997 tot 59% van de ondervraagden. Uit datzelfde onderzoek blijkt dat 10% van de Nederlandse werknemers symptomen van psychische uitputting vertoont. Onderzoek dat dergelijke uitspraken over de ernst van een specifiek probleem in een (sub)populatie en over ontwikkelingen in de tijd toelaat, stelt natuurlijk specifieke eisen. Onder andere: het gebruik van eenduidige en valide meetinstrumenten, een nulmeting samen met een periodiek herhaalde meting van de relevante variabelen, en een voldoende mate van representativiteit.

4. Naar een monitoringsysteem voor de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen

Een goed doordacht beleid ten aanzien van de werkbaarheidsgraad vereist een degelijk monitoringsysteem van die werkbaarheidsgraad. Een dergelijk monitoringsysteem moet een representatieve, op regelmatige tijdstippen herhaalde meting aan de hand van eenduidige, valide en betrouwbare instrumenten verzekeren. Een dergelijk systeem moet minimaal mogelijk maken dat de werkbaarheidsgraad - zowel op het niveau van de Vlaamse beroepsbevolking, als op het niveau van (sub)sectoren, en uitgesplitst naar relevante categorieën - gemeten kan worden en dat ontwikkelingen in de tijd zijn op te sporen. Er zijn dan zowel vergelijkingen moge-

³ Trimbos (2000), *Een verkennende studie naar de kosten van de combinatie van werk en zorgtaken*, Tuinbos Instituut, Amsterdam.

lijk in het niveau van de werkbaarheidsgraad *tussen* sectoren en categorieën (cross-sectioneel onderzoek), als in de tijd (longitudinaal onderzoek). Idealiter laat een dergelijk systeem ook relevante verklarende analyses toe (longitudinaal onderzoek is voor het opsporen van oorzakelijke verbanden een vereiste), alsmede de ontwikkeling van kwantitatieve doelstellingen (*benchmarks*) voor de verbetering van de kwaliteit van de arbeid.

5. Vraagstelling

De uitbouw van een gedegen monitoringsysteem impliceert zowel aandacht voor het gebruikte meetinstrumentarium (en de wetenschappelijke concepten die daaraan ten grondslag liggen), als voor de wetenschappelijk verantwoorde organisatie van periodiek herhaalde metingen en voor het niveau van representativiteit van het aldus opgebouwde databestand. In het expertenrapport worden daarom - in het verlengde van het voorafgaande - de volgende vragen behandeld:

- Welke instituten verzamelen op dit ogenblik in België/Vlaanderen systematisch en op voldoende grote schaal gegevens met betrekking tot (aspecten van) het welzijn in het werk? Welk meetinstrumentarium wordt in het lopend onderzoek gehanteerd? Welke zijn de methodologische en psychometrische kenmerken van het gebruikte meetinstrumentarium? Welke databestanden zijn door deze instituten opgebouwd? Hoe zijn deze databestanden georganiseerd? Zijn de gegevens in deze databanken toegankelijk voor derden en onder welke voorwaarden? Op grond van deze en andere vragen is een doorgedreven inventarisatie van de in België/Vlaanderen lopende initiatieven te maken.
- In welke mate kan vertrekkende vanuit de bestaande databanken en meetinstrumenten gekomen worden tot een eenduidig, valide en betrouwbaar monitoringsysteem voor Vlaanderen, zowel intersectoraal als sectoraal? Welke haalbaarheids- en zorgvuldigheidscriteria dienen daarbij gehanteerd te worden?
- Aan welke kenmerken moet een monitoringsysteem m.b.t. de werkbaarheidsgraad voldoen, wil het een gedegen basis vormen voor het formuleren van kwantitatieve doelstellingen en *benchmarks* voor de verbetering van de kwaliteit van de arbeid?

We lichten in het onderstaande deze vragen, die we in het expertenrapport zullen behandelen, nog kort toe.

6. Inventarisatie van lopende initiatieven

We willen in het expertenrapport een brede, maar tegelijkertijd gefocuste inventarisatie maken van de lopende initiatieven inzake onderzoek naar (aspecten van) de welzijn in het werk: we richten ons met name op het onderzoek dat streeft naar *systematische* dataverzameling op een *voldoende grote schaal* op het onderzoeksdomein van welzijn in het werk en daarbij een min of meer vast pakket van meetinstrumenten hanteert. We zullen voor deze inventarisatie halfgestructureerde interviews organiseren met de verantwoordelijken en betrokken onderzoekers van instituten die actief zijn op het domein van kwaliteit van de arbeid en welzijn in het werk. Deze inventarisatie zal op een gestructureerde manier gepresenteerd worden. Er zal zowel aandacht uitgaan naar de kenmerken van de opgebouwde databanken (onder andere de toegankelijkheid voor derden en de mogelijkheid tot longitudinaal en cross-sectioneel onderzoek) als naar het gehanteerde instrumentarium. Het onderzoek kent grotendeels een beschrijvend karakter. Verzameling van de genoemde gegevens is noodzakelijk om de tweede vraag te beantwoorden, namelijk: in welke mate bieden de bestaande databanken en het gehanteerde instrumentarium goede aangrijpingspunten voor de uitbouw van een monitoringsysteem voor de werkbaarheidsgraad.

Wat betreft het gehanteerde *meetinstrumentarium* zijn twee aspecten van belang. Ten eerste stelt zich op conceptueel niveau de vraag *wat* door het betreffende instrumentarium wordt gemeten. En deze vraag stelt zich zowel ten aanzien van de concepten die aan de zijde van de afhankelijke, te verklaren variabele(n) worden gemeten, als de concepten die ten grondslag liggen aan de onafhankelijke, verklarende variabelen. Zo

bevat de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid VBBA (zie verder) een verzameling van meet-schalen die gebruikt worden voor het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Bij werkstress gaat het om de symptomen in relatie tot het werk, om de combinatie van lichamelijke en emotionele reacties op overbelasting.⁴ Werkstress wordt gemeten aan de hand van vier schalen: plezier in het werk, betrokkenheid bij de organisatie, herstelbehoefte en piekeren. Het begrip 'psychosociale arbeidsbelasting' daarentegen verwijst naar de oorzakelijke factoren in de arbeidssituatie (stressoren) die stressreacties teweeg kunnen brengen. Er worden drie onderzoeksgebieden onderscheiden: kenmerken van het werk (zes schalen in de Kern VBBA), werkorganisatie en relaties op het werk (drie schalen in de Kern VBBA), en arbeidsvoorwaarden (één schaal in de Kern VBBA). De vragenlijst van Karasek (1979, 1990) daarentegen is opgebouwd op basis van zijn *Job Demand - Job Control* model. Aan de zijde van de afhankelijke variabelen worden werkstress en leermogelijkheden gemeten, aan de zijde van de onafhankelijke variabelen zijn dat psychologische taakeisen en regelmogelijkheden (later ook: sociale ondersteuning). Het is met andere woorden van belang te expliciteren wat door het gehanteerde instrumentarium wordt gemeten (en wat niet). Bij de opbouw van een kwalitatief hoogwaardig monitoringsysteem is immers ook van groot belang (vooraf) te bepalen wat gemeten zal worden: welke concepten en welke variabelen worden bevroegd en welke niet?

In de tweede plaats is natuurlijk aan de orde *hoe* de genoemde concepten geoperationaliseerd zijn en gemeten worden. Voor zover mogelijk zal op basis van de literatuur verslag gedaan worden van gegevens met betrekking tot de psychometrische kenmerken van de gebruikte vragenlijsten. Daarbij zal zoveel als mogelijk rekening gehouden worden met criteria als betrouwbaarheid (o.a. ook stabiliteit en homogeniteit), geldigheid (o.a. ook begripsvaliditeit, gevoeligheid en predictieve waarde) en praktische betrouwbaarheid. Ook zal puur beschrijvende informatie gerapporteerd worden, zoals het aantal schalen en het aantal items/vragen per schaal, de totale omvang van de vragenlijst, de duur benodigd voor afname, het al dan niet voorkomen van meerdere versies (bijvoorbeeld een uitgebreide en een ingekorte versie) en het meetniveau van de schalen.

Zonder exhaustief te willen zijn, zullen volgende (in België/Vlaanderen min of meer veelvuldig toegepaste) instrumenten in het expertenrapport aan de orde komen:

- VBBA: een in Nederland ontwikkelde verzameling van meetschalen die gebruikt worden voor het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress (zie eerder). Het instrument werd op basis van bestaande internationale instrumenten ontwikkeld in een samenwerking tussen enkele Arbo-diensten, het NIA en de universiteiten van Amsterdam en Groningen. De VBBA werd in de periode 1991-1995 uitgebreid getest op wetenschappelijke validiteit en betrouwbaarheid en op praktische bruikbaarheid in bedrijven en sectoren. In 1998 werd door de vzw Quest (zie verder) een 'Vlaamse versie' op de markt gebracht.
- Vragenlijst van Karasek: een in veelvuldig internationaal onderzoek gevalideerd instrument dat enerzijds psychologische taakeisen en regelmogelijkheden (later ook sociale steun), en anderzijds stressrisico's en leermogelijkheden meet. Er bestaat een uitgebreide en een korte versie van de Karasek-vragenlijst.
- WOCCQ: is een instrument dat recent ontwikkeld werd door arbeidspsychologen van de Universiteit van Luik (o.a. door Veronique De Keyser), in het kader van een DWTC-project. WOCCQ staat voor *Working Conditions and Control Questionnaire*. Zoals de benaming reeds laat vermoeden vormde het model van Karasek een belangrijke inspiratiebron bij de ontwikkeling van de vragenlijst (momenteel is alleen de Franstalige versie gevalideerd). Die bevat in de lange versie tachtig items, uitgesplitst over zes dimensies: beschikbare hulpbronnen, contradictorische taakeisen, werkrisico's, planning van het werk, werktijdgebonden taakeisen en controle over de toekomst.
- GHQ 12 (*General Health Questionnaire*): een vragenbatterij die peilt naar het psychisch welbevinden en in de internationale onderzoeks- en preventiepraktijk courant wordt toegepast. Een gevalideerd instru-

⁴ Van Veldhoven M., Broersen J. & Fortuin R. (1999), *Werkstress in beeld. Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland*, SKB, Amsterdam.

ment dat mede daarom ook is gebruikt in menig Vlaams onderzoek, zoals het STV-onderzoek naar stress bij leerkrachten, het stressonderzoek in de banksector (zie verder) en in verschillende door het HIVA uitgevoerde enquêtes. De GHQ wordt tevens gebruikt in de Gezondheidsenquête van het Wetenschappelijk Instituut voor de Volksgezondheid WIV (zie verder).

- HCL 90 (*Health Complaint List*): in de Gezondheidsenquête van het Wetenschappelijk Instituut voor de Volksgezondheid WIV zijn ook vier schalen uit de HLC 90 opgenomen. Die hebben betrekking op psychosomatische klachten die op langere termijn een gevolg kunnen zijn van (aanhoudende) stresssituaties: klassieke stressgerelateerde somatische klachten, slapeloosheid, depressie en angst. Zoals bij de GHQ 12 betreft het een valide instrument waarvoor uitgebreid (internationaal) referentiemateriaal voorhanden is.
- UBOS (*Utrechtse BurnOut Schaal*): met deze Nederlandse versie, ontwikkeld door Schaufeli en Van Die-rendonck, wordt beoogd om het concept 'burnout' en de diverse deeldimensies ervan te meten (emotio-nale uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid). De UBOS wordt in menig-vuldig stressonderzoek gebruikt, onder meer in het Stressonderzoek in de banksector.

Wat betreft de **kenmerken van de databanken** die momenteel in België/Vlaanderen zijn opgebouwd, zal onze aandacht onder meer gaan naar de structuur van deze databanken. Belangrijke vragen zijn op welke niveaus deze databanken representatieve gegevens bevatten - alleen op het niveau van de Belgische/Vlaamse beroepsbevolking, of ook op sectoraal niveau? - en naar welke relevante categorieën werknemers onderscheiden worden. Maar gezien onze probleemstelling, is bovenal van belang na te gaan in welke mate lopende initiatieven periodiek herhaalde metingen voorzien van het onderzoek naar de werkbaarheidsgraad. Met het niveau van representativiteit van de databank hangt de mogelijkheid tot de opbouw van een referentiebestand (*benchmarking*) en tot cross-sectionele vergelijkingen samen; met de periodieke herhalingen van metingen de mogelijkheid tot longitudinaal onderzoek en de (snelle) uitbouw van een heus monitoringsysteem. Ten slotte wordt ook de toegankelijkheid van de databanken voor derden onderzocht.

Zonder exhaustief te willen zijn, komen in het rapport in ieder geval de volgende instituten, waar min of meer omvangrijke databanken zijn opgebouwd, aan de orde:

- Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV): het WIV organiseert een vierjaarlijkse (dus periodiek herhaalde!) gezondheidsenquête, een eerste maal in 1997. Het betreft een representatieve bevraging van de Belgische bevolking over gezondheidsperceptie en -gedrag. In deze Gezondheidsenquête is onder andere de GHQ 12 en de HCL 90 opgenomen (zie hoger). De WIV-databank kan dienst doen als referentiebestand voor de bedrijfs- en sectorale enquêtes waarin gebruik gemaakt is van de genoemde instrumenten.
- NOVA/Quest: de vzw Quest beheert de 'Vlaamse versie' van de VBBA, maar draagt de gegevens van de bevraging over aan het NOVA. Dat staat als publieke instelling garant voor de bewaking van de privacy van de gegevens, het wetenschappelijke beheer van de databank en de opbouw van een referentiebestand (volgens de laatste beschikbare informatie bevat dat bestand zo'n 7 000 eenheden). Uitsplitsing naar functie, statuut en sector behoren tot de mogelijkheden, naar regio vooralsnog niet.
- IDEWE: is een van de grootste externe preventiediensten in België. IDEWE heeft de afgelopen jaren veelvuldig onderzoek naar stress uitgevoerd en maakt daarbij onder meer gebruik van de (korte versie van de) Karasek-vragenlijst. Het inmiddels opgebouwde referentiebestand omvat meer dan 12 000 eenheden. Uit dit referentiebestand zou tevens een 'ideale' groep van 'gezonde' werknemers te destilleren zijn. Zo kunnen de resultaten van bedrijfsenquêtes vergeleken worden met de scores van dit 'ideale' referentiebestand, wat vanuit comparatief beoordelingsoogpunt meer perspectief biedt dan de vergelijking met algemene gemiddelden van zowel 'gezonde' als 'ongezonde' werknemers.
- Belstress: dit samenwerkingsverband tussen de Universiteit Gent (Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidskunde, en Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie) en de Université Libre de Bruxelles (Laboratoire d'Epidémiologie et de Médecine Sociale, en het Laboratoire de Psychologie Industrielle et Commerciale) bevroeg in de tweede helft van de jaren '90 haast 22 000 werknemers tus-

sen 35 en 59 jaar uit een 20-tal Belgische bedrijven. Daarbij werden via een schriftelijke vragenlijst en een bioklinisch onderzoek diverse organisatorische factoren en taakkenmerken geïnventariseerd, samen met indicatoren voor stressreacties op korte en langere termijn. Centraal in het conceptuele kader stond het globale model voor stressonderzoek van Kahn en Byosière en de (toetsing van de) theorie van Karasek.

- Panelstudie voor de Belgische Huishoudens (PSBH): de PSBH is een panelstudie die het Steunpunt Gezinsdemografisch Panel (UIA) uitvoert, gefinancierd door de DWTC en Eurostat. Het onderzoek startte in 1992 met de bevraging van 4 500 huishoudens. Deze groep wordt sindsdien jaarlijks herbevestigd, waardoor dynamieken in de levensloop kunnen worden bestudeerd. In de bevraging wordt onder meer ingegaan op de arbeidstevredenheid van de werkenden, terwijl er tevens diverse indicatoren voor de gezondheidstoestand werden bevestigd (o.m. het psychisch welzijn).
- Survey Administratie Planning en Statistiek (APS): sinds 1996 wordt door de Administratie Planning en Statistiek van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap een jaarlijkse survey gehouden bij een representatief staal van ongeveer 1 500 Vlamingen. Met dit survey wenst men diverse sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen in kaart te brengen. De eerste resultaten van deze bevestigingen worden gepubliceerd in de jaarlijks uitgegeven VRIND-publicaties. Sinds 1998 bevat deze survey een batterij items waarmee een aspectuele bevestiging van de arbeidstevredenheid wordt bevestigd.

Voor zover zinvol in het licht van dit expertenrapport zal ook aandacht gaan naar enkele omvangrijke, sector-specifieke stressenquêtes die in de loop van de laatste jaren hebben plaatsgevonden of nu lopende zijn. Voorbeelden zijn het STV-onderzoek 'Stress bij leerkrachten' en het 'Stressonderzoek in de banksector' dat door een consortium van vier onderzoeksinstituten (HIVA-KUL, ULB, ISW en IDEWE) wordt uitgevoerd.

7. Een monitoringsysteem voor de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen: een kritische haalbaarheidsstudie

Het inventariserende luik van het expertenrapport vormt de opstap voor het beantwoorden van de prioritaire vraag: in welke mate kan vertrekkende vanuit de bestaande databanken en meetinstrumenten gekomen worden tot een eenduidig, valide en betrouwbaar monitoringsysteem voor Vlaanderen, zowel intersectoraal als sectoraal? Het komt de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen ten goede, als aangegrepen kan worden bij die lopende initiatieven die reeds een goede aanzet bieden voor een dergelijk systeem. Dat impliceert echter dat deze lopende initiatieven op hun merites en beperkingen beoordeeld en onderling vergeleken worden. Ten behoeve van die onderlinge vergelijking moeten echter duidelijke en relevante criteria geformuleerd worden. We willen in dit deel van het expertenrapport een dubbele benadering volgen.

Eenzijds willen we aan de hand van de methodologisch-wetenschappelijke literatuur de ideaaltypische kenmerken van een gedegen monitoringsysteem identificeren en de lopende initiatieven aan deze kenmerken afmeten. Dat is onder meer zinvol in het licht van onze derde vraagstelling: wil men op basis van het monitoringsysteem kwantitatieve doelstellingen voor de verbetering van de kwaliteit van de arbeid formuleren (*benchmarks* of kritische normwaarden), dan moet dat monitoringsysteem aan vooraf overwogen en berekenende, methodologisch-wetenschappelijke eisen voldoen. De ideaaltypische benadering die hier wordt voorgestaan, sluit aan op de discussie over de functionaliteit van het monitoringsysteem: aan welke beleidsdoelstellingen moet het monitoringsysteem een bijdrage leveren? Welke functies dient het te verrichten? Naarmate hogere functionele eisen aan het systeem worden gesteld, moeten aan de opbouw van het systeem zelf hogere eisen gesteld worden. Eens de ideaaltypische kenmerken - afhankelijk van het gewenste niveau van functionaliteit - geformuleerd zijn, kunnen deze kenmerken echter ook gebruikt worden voor een zekere kwaliteitsmeting van de bestaande databanken en lopende initiatieven. Dat moet toelaten ten aanzien van deze lopende initiatieven een zekere kritisch-wetenschappelijke distantie te behouden.

Anderzijds kan de hiervoor genoemde benadering aangevuld worden met een zogenaamde *best practices*-benadering. Daarbij wordt uitgegaan van de kenmerken van monitoringsystemen die in het buitenland zijn ontwikkeld en die kunnen gelden als voorbeelden, als *best practices*. Bijvoorbeeld kan aandacht besteed worden aan een interessant Nederlands initiatief, namelijk het gegevensbestand dat beheerd wordt door de Stichting Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheidszorg (SKB). De gegevens voor dit bestand zijn gegeneerd met behulp van de VBBA en zijn verzameld door Arbo-diensten in het kader van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en in het kader van losstaande werkbelevingsonderzoeken.⁵ Voor de periode 1995-1999 bevatte het bestand de gegevens van 69 090 werknemers, dat is 1% van de Nederlandse beroepsbevolking. Daarvan vormt het bestand trouwens een goede afspiegeling (momenteel zou het bestand meer dan 100 000 eenheden bevatten). De SKB gebruikt het bestand als referentiebestand bij de advisering van Arbo-diensten. Daarnaast is het bestand geschikt voor wetenschappelijk en beleidsgericht onderzoek.

We willen in het expertenrapport uiteindelijk komen tot de uitwerking van concrete voorstellen met betrekking tot de mogelijkheden om lopende initiatieven om te bouwen tot een aanvaardbaar monitoringsysteem voor de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen. Daarbij zal evenwichtig aandacht uitgaan naar twee invalshoeken: de haalbaarheid (maximale benutting van beschikbaar materiaal, instrumenten, kennis en ervaring) en de gewenste functionaliteit (en de daarmee verbonden methodologisch-wetenschappelijke eisen van het systeem).

⁵ Van Veldhoven M., Broersen J. & Fortuin R. (1999), *Werkstress in beeld. Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland*, SKB, Amsterdam.