

RY

1968

RY
J45
III

ARBEID ONDER BESCHUTTENDE OMSTANDIGHEDEN III
Verslag van een vervolg - onderzoek in de
Gemeentelijke Sociale Werkplaats (Groenesteeg) te Leiden

J.G.J.E.Josten

Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde TNO

© TNO - All rights reserved

Voor de rechten en verplichtingen van de opdrachtgever met betrekking tot de inhoud van dit rapport wordt verwezen naar de Algemene Voorwaarden van TNO.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, openbaar gemaakt, en/of verspreid op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

26/9/74

I N H O U D

	blz.
0 INLEIDING	4
1 OPZET VAN HET ONDERZOEK	5
2 BETROUWBAARHEID VAN DE VRAGENLIJSTEN	7
3 GEBEURTENISSEN EN DE VERANDERINGEN IN DE MEET-UITKOMSTEN	9
4 SAMENVATTING	12

VOORWOORD

Dit vervolg-onderzoek werd mogelijk gemaakt door de leiding van de Gemeentelijke Sociale Werkplaats (Groenesteeg) te Leiden.

Vooraf de medewerking van de directeur, de heer H. Bassie en van de heer R. Bakker werd zeer op prijs gesteld.

Het verslag van het eerste onderzoek werd in 1967 gepubliceerd als rapport van het N.I.P.G./TNO.

De heer P. Stroink maakte zich verdienstelijk bij de bewerking van de onderzoeksgegevens.

0 INLEIDING

Dit onderzoek is een vervolg op het onderzoek dat in 1966 plaatsvond in de Gemeentelijke Sociale Werkplaats (Groenesteeg) te Leiden. In 1966 werd de gehele werkplaatsbevolking onderzocht 117 mannelijke werknemers, voorzover niet verhinderd door langdurige ziekte. Van dit onderzoek werd in 1967 verslag gedaan. Ongeveer een jaar later werd het onderzoek met een deel van de werknemers voortgezet (52 personen). Het betreft hier werknemers die hoofdzakelijk werkzaam zijn in een twaetal afdelingen.

Het doel van het vervolg-onderzoek was tweeledig:

- Voorop stond de bedoeling om, door middel van een tweede waarneming, een duidelijke indicatie te krijgen van de betrouwbaarheid van de gebruikte vragenlijsten. M.a.w. beantwoording van de vraag naar de stabiliteit van de waarnemingen.
- Daarnaast was er de mogelijkheid om na te gaan, in hoeverre veranderingen in de waarnemingen in verband konden worden gebracht met gebeurtenissen in het tussenliggende jaar.

De opzet van het onderzoek is overeenkomstig aan de beschrijving in het verslag van het eerste onderzoek. Enkele punten worden in de volgende paragraaf nader toegelicht.

1 OPZET VAN HET ONDERZOEK

1.1 In het vervolg-onderzoek werd gebruik gemaakt van de volgende vragenlijsten:

- Subjectieve Belasting door lichamelijke activiteit. Hiermee verkrijgt men een aanduiding van de mate waarin iemand lichamelijke activiteiten als belastend ervaart. Dit gevoel van belast - te - zijn hangt samen met de ernst van het functieverlies en de eisen die de levenssituatie over het algemeen aan de betrokkene stelt.
- Een tweetal vragenlijsten die een indruk geven van de algemene aanpassing namelijk:
 - Neuroticisme, de mate waarin men zijn situatie als problematisch ervaart, en
 - Extraversie, de tendens om zich meer of minder op de omgeving in te stellen.
- Een tweetal vragenlijsten die gericht zijn op de werksituatie:
 - Arbeidsmoreel, dat zich richt op de waardering van het werk en de werksituatie, en
 - Leiderschap dat de waardering voor de directe leiding aangeeft.

Al deze vragenlijsten richten zich op de subjectieve beleving van de werknemer zelf. De uitkomsten vertellen daarom minder over de werkplaatssituatie en het werk als zodanig, dan over de wijze waarop de werknemers individueel en als groep, erover denken. De uitkomsten van een onderzoek als het onderhavige zijn echter wel van belang in die zin, dat er een indruk wordt verkregen van de mate waarin de Sociale Werkvoorziening er in slaagt om een arbeidssituatie te creëren die door de werknemer als bevredigend wordt ervaren. Men mag immers veronderstellen dat het begrip "passende arbeid" mede verwijst naar de mogelijkheid om aan deze arbeid bevrediging te ontleenen.

Daarnaast kan uit het materiaal van het eerste onderzoek worden afgeleid, dat er een duidelijk verband bestaat tussen arbeidsbevrediging en aanpassing aan de werksituatie - zoals dat in de Arbeidsmoreel en Neuroticisme-scores tot uitdrukking komt - en de kwaliteit en kwantiteit van de productie ("Merit Rating" cijfers). Dit geldt vooral indien men daarbij rekening houdt met de invloed van de ernst van de handicap op het productie-niveau.

1.2 De gebeurtenissen in de tussenliggende periode, waaraan in het onderzoek aandacht wordt gegeven, zijn de volgende:

- In de periode 1966-1967 heeft de economische recessie zich duidelijk doen voelen in de werkplaats. De Werkvoorziening stagneerde; soms was het aanbod van werk zo gering dat het niet mogelijk was alle werknemers voldoende werk te bieden. Een belangrijk werkobject viel weg en hoewel hierin kon worden voorzien, betekende dit een belangrijke omschakeling, ook voor de werknemers. Dit manifesteerde zich vooral in afdeling C (zie rapport 1967).
- Verder werd nagegaan welke werknemers in de tussenliggende periode de werkplaats hebben verlaten en de reden waarom.
- Tenslotte werden gegevens verzameld over promotie, arbeidsverzuim en verandering van afdeling van de werknemers over de periode 1966-1967.

2 DE BETROUWBAARHEID VAN DE VRAGENLIJSTEN

Het woord "betrouwbaarheid" wordt hier in engere zin gebruikt nl. als een maat voor de overeenkomst van waarnemingsuitkomsten die op achtereenvolgende momenten zijn verkregen. De mate van betrouwbaarheid wordt uitgedrukt in de betrouwbaarheidscoëfficiënt en de standaard-meetfout van de vragenlijst.

De betrouwbaarheidscoëfficiënt is de correlatie-coëfficiënt van de beide op eenvolgende reeksen waarnemingen. Een correlatie-coëfficiënt kan waarden aannemen tussen: 1.00; 0.00 en -1.00. In het eerste geval is de overeenkomst tussen beide reeksen perfect: is de coëfficiënt 0.00, dan is er geen enkele overeenkomst. In het laatste geval gaan de waarden in een tegengestelde richting: personen met een hoge waarde bij de eerste meting hebben lagere waarden bij de tweede en vice versa. Een correlatie-coëfficiënt is wel gevoelig voor relatieve veranderingen, maar niet voor verschuivingen in gemiddelde score, of het niveau van de waarden. De standaard-meetfout geeft aan binnen welke waarden de tweede metingsuitkomst zal vallen, gegeven de waarde van de eerste meting. Aangezien het hier om een voorspelling gaat, nl. de waarde van de tweede meting op grond van de eerste - geeft de standaard-meetfout een kansverdeling aan.

De vragenlijst die in dit onderzoek centraal staat is de Subjectieve Belasting door lichamelijke activiteit. Dit is de enige waarvoor een standaard-meetfout (s.e.) is berekend.

Tabel 1

Betrouwbaarheidscoëfficiënten van de vragenlijsten

Subjectieve Belasting	SB	0.90	s.e. = 3.62
Neuroticisme	N	0.70	
Extraversie	E	0.78	
Arbeidsmoreel	M	0.65	
Leiderschap	L	0.27	

De vragenlijst Subjectieve Belasting heeft een hoge betrouwbaarheidscoëfficiënt. De standaard-metfout geeft aan dat de mogelijke waarden van de tweede meting plus of min 3.62 punten van de oorspronkelijke waarde zullen zijn met een kans van 68% en plus of min 7.24 punten met een kans van 95%.

Deze vragenlijst is dus zeer goed bruikbaar voor toepassing in de praktijk. Een handleiding daartoe zal binnenkort verschijnen.

3 GEBEURTENISSEN EN DE VERANDERINGEN IN DE MEET-UITKOMSTEN

3.1 Vooraf kan worden vastgesteld dat op statistische gronden mag worden aangenomen dat de groep werknemers, die deelnamen aan het vervolgonderzoek, zich niet onderscheiden van de rest van de werkplaatsbevolking. Er werden daartoe vergelijkingen gemaakt op de punten: leeftijd, burgerlijke staat, dienstdtijd, loongroep, aard en ernst van de aandoening.

3.2 In tabel 2 wordt nagegaan in hoeverre er verschuivingen van betekenis zijn opgetreden in de scores van de werknemers. Daartoe werd elke werknemer met zichzelf vergeleken, d.w.z. elke score van 1966 met de daarbij behorende waarde voor 1967.

Tabel 2

Verschuivingen in de vragenlijst-scores van 1966 naar 1967

n = 52	1966		1967		x)
	$\bar{x}$	σ^2	$\bar{x}$	σ^2	
Subjectieve Belasting	27.5	139.3	29.3	149.8	$p < 0.02$
Neuroticisme	53.2	813.2	56.9	832.8	n.s.
Extraversie	51.7	358.3	51.8	323.7	n.s.
Arbeidsmoreel	9.6	10.7	8.4	14.2	$p < 0.001$
Leiderschap	5.0	1.1	4.5	2.3	$p < 0.01$

($\bar{x}$ = gemiddelde waarde; σ^2 = variantie; n.s. = statistisch niet van betekenis; $p < 0.02$ = kans dat het gevonden verschil toch niet van betekenis is).

Uit tabel 2 blijkt dat de Subjectieve Belasting is gestegen, en dat de scores voor Arbeidsmoreel en Leiderschap zijn gedaald.

x) χ^2 voor gepaarde waarnemingen.

Verder blijkt uit het onderzoek dat deze verschuivingen duidelijk samenhangen.

Uitgaande van het eerder gestelde mag men aannemen dat de economische recessie, met de daarmee gepaard gaande arbeidsonzekerheid en verandering van arbeidstaak, zich weerspiegeld in een verminderde waardering voor werk en leiding en een toegenomen mate van zich - belast - voelen door de handicap.

3.3 In de aanvang werd reeds vermeld, dat de afdeling C het meest door deze veranderingen werd getroffen. In deze afdeling wordt dan ook een duidelijke daling van de waardering voor het werk ($p < 0.03$) en een duidelijke stijging van de Subjectieve Belasting ($p < 0.04$) waargenomen. In de afdeling D daarentegen is er een duidelijke daling voor de waardering van de leiding ($p < 0.01$).

3.4 Vervolgens werd nagegaan of de mate waarin verschuiving in de scores is opgetreden, in verband gebracht kon worden met promotie, verzuim of verandering van afdeling.

De voornaamste bevinding was wel, dat onder invloed van promotie en verandering van afdeling een duidelijke stijging van de Extraversie-scores viel waar te nemen. Veranderingen in de relaties met de omgeving vragen om een heroriëntering t.o.v. de personen in de omgeving; de gerichtheid op de buitenwereld neemt toe. Ook het tegengestelde is waar: geen promotie en geen verandering, dan een lagere Extraversie-score.

Daarnaast geeft een daling van de waardering van de leiding een tendens tot frequenter verzuim.

3.5 Tenslotte werd nagegaan of personen die om bijzondere redenen de werkplaats verlieten, d.w.z. om andere redenen dan het bereiken van de 65-jarige leeftijd, een hogere Subjectieve Belastingsscore behaalden tijdens het eerste onderzoek, vergeleken met alle overige werknemers.

Tabel 3

De Subjectieve Belastingsscore als voorspeller van het voortijdig verlaten van de werkplaats

	aantal	$\bar{x}$	σ^2	
Verlaters	12	34.1	106.1	$t = 2.80 \quad p < 0.01$
Blijvers en 65-jarigen	105	24.2	138.2	

De Subjectieve Belastingsscore van het eerste onderzoek geeft een aanduiding van de categorie werknemers die om bijzondere redenen (ziekte, verwijdering) de werkplaats verlaten.

4 SAMENVATTING

Dit verslag geeft een vervolg-onderzoek weer in de Gemeentelijke Sociale Werkplaats (Groenesteeg) te Leiden.

Van de 117 mannelijke werknemers welke in 1966 zijn onderzocht, werden 52 werknemers bij het vervolg-onderzoek betrokken. Deze 52 werknemers, hoofdzakelijk behorend tot een tweetal afdelingen, onderscheiden zich niet van de 65 overigen t.a.v. leeftijd, burgerlijke staat, dienst-tijd, loongroep, aard en ernst van de aandoening. Het onderzoek naar de betrouwbaarheid van de vragenlijst Subjectieve Belasting door lichamelijke activiteit gaf een zeer bevredigend resultaat ($r_{tt} = 0.90$; $s.e. = 3.62$). Mede op grond hiervan is de vragenlijst geschikt voor praktische toepassing.

In de periode tussen onderzoek en vervolg-onderzoek viel een significante daling te constateren van de Arbeidsmoreel en Leiderschapsscore. Daarmee verband hield een stijging van de score Subjectieve Belasting. Deze verschuivingen in de scores werden in verband gebracht met de weerslag van de economische recessie op de werkplaats. De verschuivingen bleken duidelijker naar voren te treden in de afdeling die het meest bij de gevolgen van de recessie was betrokken.

Promotie en verandering van afdeling houden verband met een stijging van de Extraversie scores.

De Subjectieve Belastingsscores bleken een indicatie op te leveren van de categorie werknemers die de werkplaats vervroegd verlaten.