

gratis

**PBGO Factormodule
Psychosociale Arbeidsbelasting**

**Tussenrapport 1:
Uitgangspunten en Constructie van een Itempool**

Dit project is een samenwerkingsverband tussen:

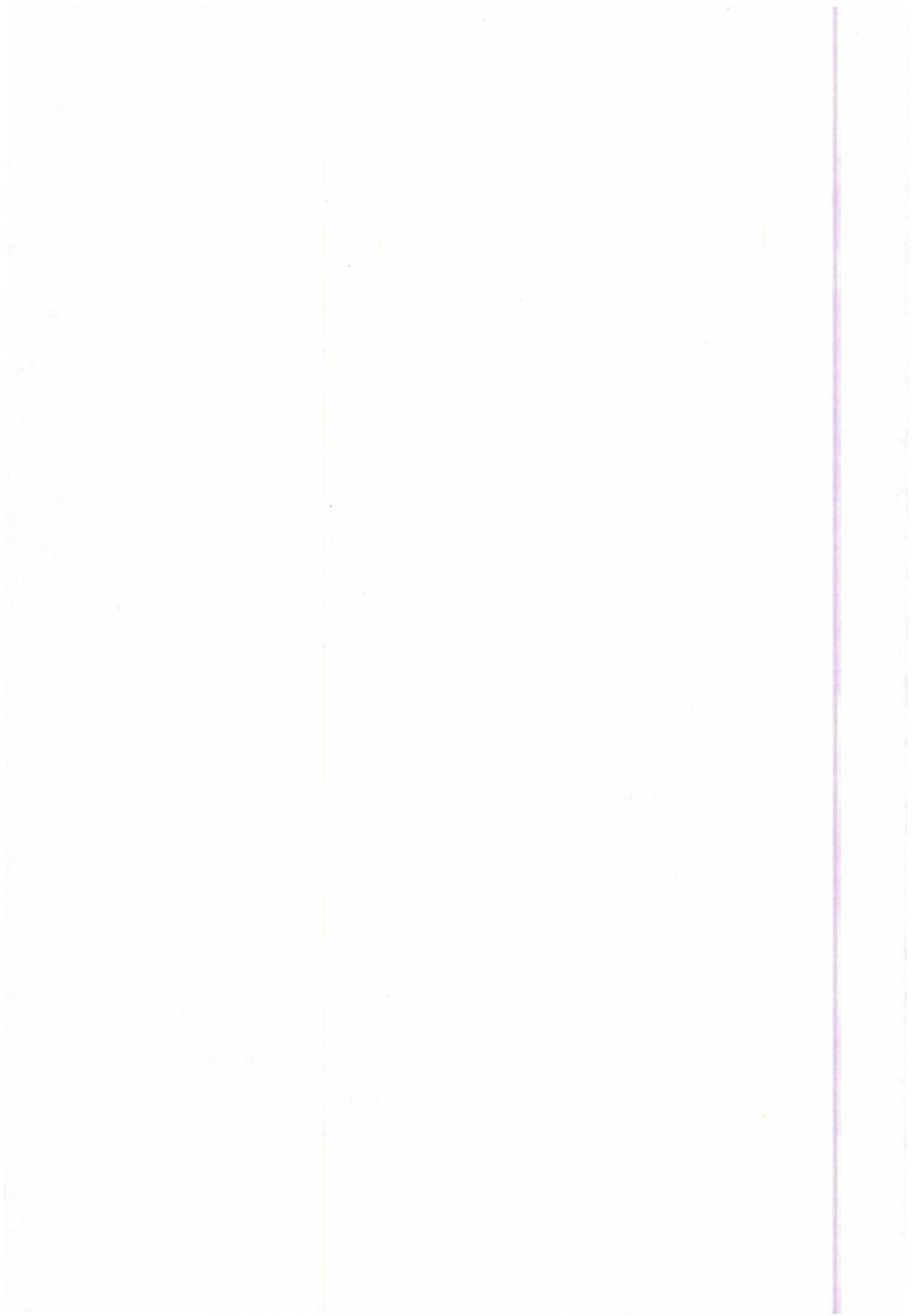
- Bedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst West-Brabant, Breda
- Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden, Amsterdam
- Vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie, Faculteit der Psychologie, Universiteit van Amsterdam
- Vakgroep Gezondheidskunde i.h.b. ten aanzien van Arbeid en Milieu, Faculteit der Geneeskunde, Universiteit van Amsterdam

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

Amsterdam, februari 1993

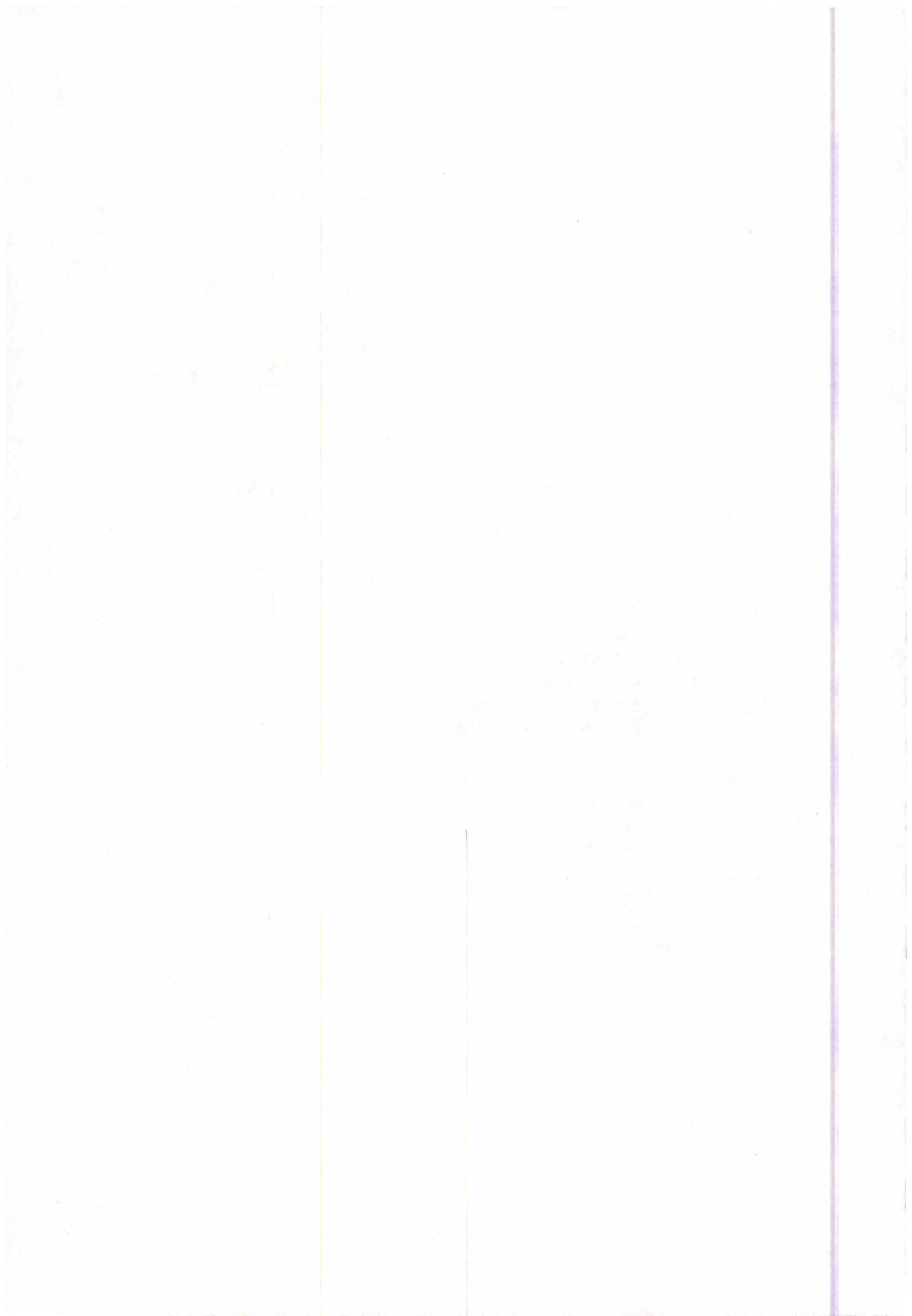
Drs M. van Veldhoven

ISN-nr. 14.412
plaats 49-367
datum 29 JUNI 1995



Inhoud

1.	Inleiding	1
2.	Enkele overwegingen met betrekking tot het meten van psychosociale arbeidsbelasting met behulp van een vragenlijstmethode	3
2.1.	De plaats van de vragenmodule binnen het te ontwikkelen modulaire PBGO	3
2.2.	Algemene voor- en nadelen van een vragenlijstmethode op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting	4
2.3.	Inhoudelijke mogelijkheden en beperkingen van een vragenlijstmethode met betrekking tot het meten van psychosociale arbeidsbelasting	9
2.4.	Theoretische modellen voor psychosociale arbeidsbelasting en het ontwikkelen van een vragenmodule voor gebruik bij het PBGO	11
3.	Fasen in de constructie van de vragenmodule	15
4.	Fase 1: De constructie van een itempool	17
4.1.	Facetanalyse bestaande instrumenten	17
4.1.1.	Opzet en werkwijze	17
4.1.2.	Hoofdlijnen	18
4.1.3.	Conclusies en kanttekeningen	20
4.2.	Het kiezen uit bestaande schalen	23
4.3.	Het kiezen van het type antwoordmogelijkheden	27
4.4.	Het samenstellen van de uiteindelijke itempool	29
5.	De volgende fase: schaalconstructie en itemreductie	33
6.	Slot	37
	Literatuurlijst	39
Bijlagen:	1. Facetanalyse bestaande instrumenten	45
	2. Literatuurlijst bij facetanalyse bestaande instrumenten	53
	3. Facetanalyse bestaande instrumenten: hoofdlijnen	59
	4. Itempool PBGO-module (psychosociale) arbeidsbelasting	



1. Inleiding

Het onderzoek van individuele en groepen werknemers met behulp van een PBGO is een wijd verbreide en belangrijke activiteit van de Nederlandse bedrijfsgezondheidszorg (Van Putten en Oversloot, 1985; Kruidenier en Meulenbeld, 1989; Meulenbeld, 1991). Naar de toekomst toe lijkt het PBGO vooralsnog alleen maar belangrijker te worden als kerntaak van de BGZ, nu de overheid de mogelijkheid tot het ondergaan van een PBGO bij een deskundige dienst voor de hele beroepsbevolking in de ARBO-wet wil gaan opnemen (Mulock Houwer, 1992).

Recentelijk is het belang van verdere ontwikkeling en aanpassing van de bij het PBGO gebruikte vragenlijst onderkend. Een belangrijke kritiek op het huidige PBGO is namelijk het gebruik van een standaardvragenlijst voor alle beroepen en bedrijven. Deze biedt erg globale informatie en is bovendien enigszins verouderd. Verder zou de huidige PBGO-lijst onvoldoende specifiek zijn voor de relatie arbeid-gezondheid (Weel, 1991; Van Hees, 1989; van der Gulden en Senden, 1990).

Één van de problemen van de Nederlandse beroepsbevolking die op dit moment sterk in de belangstelling staan is psychosociale arbeidsbelasting en daaruit voortvloeiende psychische en psychosomatische klachten (Knepper, 1991; Smulders en Bloemhoff, 1991; Bijl en Bauduin, 1991; Houtman et al., 1991; Winnubst en Schabracq, 1992; De Heus en Diekstra, 1992). Het belang van deze materie wordt verder benadrukt door de welzijnsbepalingen in de ARBO-wet, die in 1990 van kracht zijn geworden.

Het ontwikkelen van screenende meetinstrumenten op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting wordt momenteel in het veld van de bedrijfsgezondheidszorg als zeer belangrijk ervaren. Uit een interne marktverkenning onder aangesloten leden van de Stichting Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheidszorg bleek dat een dergelijke ontwikkeling een hoge prioriteit krijgt van de aangesloten leden (SKB, 1992a)

De combinatie van de hierboven gesignaleerde ontwikkelingen wijst naar het belang van het ontwikkelen van een vragenmodule voor het meten van psychosociale arbeidsbelasting (en de specifieke gevolgen daarvan) bij het PBGO. Dit is dan ook de doelstelling van een gezamenlijk project van de BGD West-Brabant en het NIA, met een belangrijke inhoudelijke inbreng hierin vanuit de Universiteit van Amsterdam. De uitvoering van het project is in handen van Drs. M. van Veldhoven (BGD West-Brabant, NIA Senior Research Plan). De looptijd van het project is 2 jaar, met ingang van februari 1992. Procesmatige begeleiding vindt plaats door C. Meulenbeld, bedrijfsarts (NIA) en Ph. Koster van Groos, manager kwaliteit en ontwikkeling (BGD West-Brabant). Inhoudelijke begeleiding wordt geboden door Prof. Dr. Th. Meijman (vakgroep Arbeids- en Organisatiepsychologie/Studiecentrum Arbeid en Gezondheid UVA) en Prof. Dr. F. van Dijk (vakgroep gezondheidkunde i.h.b. t.a.v. Arbeid en Milieu/Coronel Laboratorium UVA).

In dit tussenrapport zal nu eerst toelichting worden gegeven op de uitgangspunten van het project (H2). Daarna wordt een kort overzicht gegeven van de voorgenomen projectfasen (H3). Vervolgens wordt verslag gedaan van de eerste fase van het project (februari - november 1992). Daarin werd een itempool geconstrueerd voor de PBGO-factormodule psychosociale arbeidsbelasting (H4). We sluiten dit tussenrapport af met een vooruitblik op de volgende projectfase: schaalconstructie en itemreductie (H5) en een aantal afsluitende opmerkingen (H6).

2. *Enkele overwegingen met betrekking tot het meten van psychosociale arbeidsbelasting met behulp van een vragenlijstmethode*

2.1. De plaats van de vragenmodule binnen het te ontwikkelen modulaire PBGO

Dit project sluit aan bij ontwikkelingen die in het veld van de BGZ in Nederland gaande zijn om bij het PBGO gebruik te maken van meer specifieke vragenlijsten. Een voorbeeld hiervan is de ontwikkeling van een specifieke vragenlijst voor het PBGO bij vrachtwagenchauffeurs (Weel en Broersen, 1992). Een ander voorbeeld is de ontwikkeling van een PBGO-vragenlijst specifiek voor de onderwijssector (Van Poppel en Kamphuis, 1989).

Ook bij federatieve BGD-en, zoals b.v. bij de BGD West-Brabant, wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van specifieke vragenmodules, al dan niet in het kader van het PBGO (SKB, 1992b). Onderwerpen die tot nu toe enige specifieke aandacht hebben gekregen qua vragenlijst-ontwikkeling zijn o.a. binnenklimaat, huidklachten, houding- en bewegingsapparaatklachten, fysieke belasting, werkstress, slaapklachten, en vermoeidheid tijdens het werk.

De kans is groot dat er in de komende jaren een wildgroei ontstaat van vragenlijsten in de BGZ-praktijk, onder andere bij het PBGO. Dit kan ten koste gaan van een aantal voordelen die de huidige PBGO-standaardvragenlijst heeft. Weel (1991) somt de volgende voordelen hiervan op: de standaard PBGO-lijst is qua aantal onderwerpen breed georiënteerd, is toepasbaar bij iedere werknemer, is in hoge mate gestandaardiseerd, en kent een goede acceptatie onder de beroepsbevolking.

Weel (1991) stelt voor om een zogenaamde basismodule PBGO in te voeren, die kan worden aangevuld met één of meerdere PBGO-vervolgmodules. De basismodule zou standaard bij elke werknemer moeten worden afgenomen. Door aan de basismodule telkens specifieke modules voor factoren, beroepen, bedrijven, en bedrijfstakken te hangen, kan worden tegemoetgekomen aan de signaleringswensen van specifieke BGZ-opdrachtgevers. Met deze benadering kunnen enerzijds de voordelen van het bestaande PBGO-instrument worden bewaard, anderzijds ontstaat er ruimte voor differentiatie van de vragenlijst.

Ondertussen is, op initiatief van de Stichting Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheidszorg, een project gestart om tot een basismodule PBGO te komen. Juist op het gebied van de vervolgmodes is er echter nog steeds wildgroei mogelijk. Een gedeeltelijke oplossing hiervoor lijkt het volgende. In eerste instantie zouden vervolgmodes moeten worden ontwikkeld die vragen bevatten omtrent specifieke belastende factoren c.q. typen belastbaarheid (zogenaamde factormodes). Deze zouden vervolgens moeten worden gestandaardiseerd en in zoveel mogelijk beroeps-, bedrijfs-, danwel bedrijfstaksgewijze instrumenten verwerkt. Op deze manier kan de overlap tussen de verschillende "doelgroepmodules" worden gemaximaliseerd. Dit biedt, naast een

efficiëntere wijze van vragenlijstontwikkeling, het additionele voordeel dat het maken van vergelijkingen tussen verschillende typen beroepen, bedrijven, en bedrijfstakken onderling ook bij deze factormodules mogelijk blijft.

In het project waarvan hier het eerste tussenrapport voor u ligt, wordt een factormodule ontwikkeld op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting. Deze moet, naast de basismodule en eventueel naast andere vervolgmodes, op indicatie kunnen worden ingezet bij een PBGO.

Toepassing moet, net als bij de basismodule PBGO, zowel zinvol zijn op individueel niveau als op het niveau van groepen werknemers. De aan de orde gestelde problematiek dient, net als bij de basismodule PBGO, zo breed mogelijk te worden geïnventariseerd. Anderzijds moet de door de module psychosociale arbeidsbelasting geleverde informatie meer detail en meetkwaliteit bieden dan de basismodule PBGO. Hierin zijn immers reeds een aantal vragen met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting opgenomen. Een uitgangspunt bij het ontwikkelen van deze factormodule is verder dat de module in principe, net als de basismodule, bij elke werknemer kan worden afgenomen. Met deze uitgangspunten proberen we te bevorderen dat (een deel van) de te ontwikkelen factormodule in specifieke beroeps-, bedrijfs-, en sectormodules wordt opgenomen vanwege de referentiemogelijkheden.

De afstemming tussen de inhoud van de basismodule, de te ontwikkelen factormodule psychosociale arbeidsbelasting, en andere vervolgmodes in ontwikkeling zal in de loop van het project nader moeten worden bekeken. Hier ligt een belangrijke taak voor de SKB, die zich als coördinerende instantie heeft opgeworpen met betrekking tot de ontwikkeling van een modulaire PBGO-vragenlijst. Het project levert als zodanig ook een bijdrage aan de gedachtenontwikkeling omtrent de vormgeving van een modulair PBGO als geheel.

2.2. Algemene voor- en nadelen van een vragenlijstmethode op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting

Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met behulp van een vragenlijstmethode kan in het kader van dit project worden gezien als een gegeven: het is eenvoudigweg de opdracht. We zouden over dit punt derhalve snel heen kunnen stappen. De hoeveelheid kritiek in de werksstressliteratuur over het gebruik en misbruik van vragenlijsten, rechtvaardigt echter dat we er hier een tweetal paragrafen aan wijden (zie b.v. Kasl, 1978). In deze paragraaf gaan we in op de algemene voor- en nadelen van een vragenlijstmethode op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting. In de volgende paragraaf gaan we vooral in op de inhoudelijke aspecten van het werken met vragenlijsten op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting.

Zapf (1989) signaleert de volgende nadelen van een vragenlijstmethode:

- de neiging om antwoorden rond het gemiddelde te geven
- vertekening door de persoonlijkheid van de werknemer (b.v. klagerigheid)

- beantwoording vanuit een impliciete theorie die de werknemer heeft over doel en inhoud van het onderzoek
- beantwoording van een lijst vanuit een eerste indruk die een werknemer heeft van de vragen (halo-effect)
- hoe eenvoudiger en minder autonoom de arbeidstaak, hoe groter de kans op vertekening door gebrek aan vergelijkingsmateriaal bij de werknemer
- de ambiguïteit van de taal, waardoor werknemers dezelfde vraag op verschillende manieren interpreteren
- het gebrek aan concreetheid van vragen leidt tot verschillen in de interpretatie door werknemers
- gevoeligheid voor sociale wenselijkheid
- de antwoorden worden meestal retrospectief gegeven, wat tot een beperkte relevantie kan leiden naar de huidige situatie toe
- de antwoordpolen worden door de werknemers verschillend geïnterpreteerd
- de beantwoording is afhankelijk van de mate van ervaring van de werknemer met een bepaald onderwerp
- wanneer een arbeidstaak weinig beroep doet op het bewustzijn van een werknemer, dan levert dit vertekende antwoorden op bij vragen over die arbeidstaak
- gevoeligheid voor verdringingsprocessen (ontkenning)

Samengevat is de belangrijkste zwakte van de vragenlijstmethode, dat vaak onduidelijk is in hoeverre de subjectieve beoordeling van een situatie door een respondent overeenkomt met de objectieve situatie.

Zoals wel vaker het geval is, schuilt in deze zwakte ook een sterkte. De vragenlijstmethode is uitermate geschikt waar het gaat om het vaststellen van juist de subjectieve mening van mensen. Ook de beleving van symptomen en gevoelens door een werknemer lenen zich goed voor vragenlijstonderzoek, omdat ze alleen via introspectie kunnen worden waargenomen. Soms kan hierdoor een probleem eerder worden gesignaleerd dan wanneer we zouden wachten tot het manifest (extern, objectief meetbaar) wordt.

Het is, gezien de genoemde beperkingen van een vragenlijstmethode, dan ook voor de hand liggend om naar alternatieven te kijken. Deze zijn grofweg te onderscheiden in objectieve registraties en beoordelingsmethoden door getrainde experts. Deze methoden zijn echter ook niet zonder problemen:

Objectieve registraties zijn vaak omslachtig, tijdrovend, en dus duur. Dit geldt bijvoorbeeld voor medische onderzoeken als biometrie, ECG, bloedproeven en dergelijke. Het ontwikkelen van vragenlijstmethoden is vaak een rechtstreeks gevolg van het feit dat meer objectieve metingen te duur cq. te moeilijk realiseerbaar zijn, met name bij grote onderzoekspopulaties! Anders ligt de situatie voor registraties die bij bedrijven beschikbaar zijn van ziekteverzuim, persoonskenmerken, functiemarkers, salarissen en dergelijke. Deze zijn vaak makkelijk beschikbaar en worden ook veelvuldig gebruikt bij werkstressonderzoek. Hier loopt de onderzoeker echter regelmatig tegen

privacy-aspecten aan. Het is soms niet wenselijk of acceptabel vanuit privacy-overwegingen om gegevens die vanuit zeer verschillende doelstellingen zijn verzameld en door werknemers ter beschikking zijn gesteld te koppelen ten behoeve van onderzoek.

Voor beoordelingsmethoden door getrainde experts geldt dat de kosten hiervan meestal aanzienlijk zijn. Over het algemeen geldt bovendien: hoe beter de beoordeling, hoe duurder de beoordelaar. Verder zijn ook bij het werken met beoordelingsmethoden allerlei problemen te verwachten. Zapf (1989) noemt de volgende:

- de neiging om oordelen rond het gemiddelde te geven
- vertekening door de persoonlijkheid van de beoordelaar (b.v. meegaandheid)
- beoordeling vanuit een impliciete theorie die de beoordelaar heeft over doel en inhoud van het onderzoek
- beoordeling van een werkplek/arbeidstaak vanuit een eerste indruk bij de beoordelaar (halo-effect)
- hoe eenvoudiger en minder autonoom de arbeidstaak, hoe groter de kans op vertekening in de beoordeling door gebrek aan vergelijkingsmateriaal over een bepaalde werknemer die dit werk verricht
- vertekening in de beoordeling door te korte beoordelingstijd
- vertekening in de beoordeling door gebrek aan observeerbaarheid, b.v. bij mentale arbeidstaken
- gebrek aan representativiteit van beoordeelde werkplekken
- vertekening doordat van pure observatie geen sprake is, maar van participerende observatie

Een verbeterde situatie zou ontstaan door het combineren van meerdere meetmethoden, b.v. vragenlijsten, medisch onderzoek, verzuimregistratie, én beoordelingsinstrumenten. Zapf (1989) toont aan dat een dergelijke multitrait-multimethod aanpak inderdaad fundamentele verbeteringen geeft in de kwaliteit van de meting van psychosociale arbeidsbelasting.

In veel praktijksituaties waar uit pragmatische- en tijdsoverwegingen wordt gekozen voor een vragenlijstmethode, is een dergelijke combinatie van methoden niet haalbaar: dit kost immers dubbel tijd en geld. Vaak wordt derhalve gekozen voor een tweetraps-raket: eerst wordt een vragenlijstonderzoek uitgevoerd. Hieruit worden dan via allerlei manieren 'signalen' gehaald, die uiteindelijk aanleiding kunnen zijn tot een meer objectieve meting. De kwaliteit van dergelijke signaleringsmethoden varieert van simpele vuistregels tot statistische methoden (Broersen et al., 1989).

De hierboven geschetste problemen ten aanzien van het kiezen van meetmethoden spelen ook ten aanzien van het PBGO. Voor de gemiddelde kosten van een paar gulden per persoon is de mening van de individuele respondent over zijn gezondheidstoestand, werk, en werkomgeving beschikbaar voor de bedrijfsarts, bedrijfsverpleegkundige, danwel andere BGZ-deskundigen. Voor hetzelfde bedrag is nagenoeg geen medische beoordeling cq. beoordeling van werk of werkplek mogelijk. BGD-en verschillen dan ook sterk in de aanvullende onderzoeksmethoden die ze gebruiken naast

het PBGO-vragenlijstonderzoek (Meulenbeld, 1991). Meestal is er wel een gelijktijdige afname van medische onderzoeken. Soms worden tegelijkertijd de werkplekken met beoordelingsmethoden in kaart gebracht.

Een persoonlijk contact (spreekuur) met de werknemer garandeert bij veel BGD-en dat de PBGO-vragenlijstinformatie tot een goede interpretatie leidt op het niveau van de individuele werknemer. Hierbij stuurt de vragenlijst het gesprek: de kruisjes leveren de onderwerpen van gesprek. Meestal wordt hierbij een koppeling gemaakt met de gegevens uit de medische onderzoeken. Een koppeling met gegevens uit het werkplekonderzoek is doorgaans nog niet gerealiseerd.

De toepassing van het PBGO op het niveau van groepen werknemers is een heel ander verhaal. Het is sinds enige jaren praktijk bij een aantal BGD-en om aan de hand van de standaard PBGO-lijst te komen tot groepsrapportages (Weel en Broersen, 1992). Hierbij worden vragenlijsten van bedrijven, beroepen, afdelingen en functies geaggregeerd en vergeleken met referentiewaarden.

De mogelijkheid om de geldigheid en nuancering van individuele vragenlijstgegevens te controleren ontbreekt bij groepsgewijze verwerking totaal. Het komen tot groepsrapportages gaat daarnaast vaak gepaard met het verminderen van het aantal individuele contacten met werknemers: anders wordt het onderzoek te duur voor de aangesloten bedrijven. Het combineren van cumulatieve vragenlijstgegevens met gegevens uit andere databronnen (werkplekbeoordeling, medische gegevens, gesprekken) gebeurt nog maar zelden systematisch, vanwege de eisen die dit stelt aan de onderzoeksverwerking en vanwege een aantal onopgeloste methodologische problemen. Zelfs de meest eenvoudige gegevensverwerking brengt aanzienlijke kosten met zich mee. Men kan zich derhalve afvragen wat de meerwaarde is van groepsrapportages op basis van geaggregeerde PBGO-vragenlijstgegevens!

Menigeen zal zeggen dat we op deze manier een overzicht krijgen van de knelpunten in arbeid, arbeidsomgeving, en gezondheidsproblemen van werknemers. We kunnen wellicht zelfs deze verschijnselen aan elkaar koppelen, en aangeven welke gezondheidsklachten samengaan met welke factoren in de arbeidssituatie.

Hoe mooi dit ook lijkt, hier bevinden zich een aantal valkuilen. Met name hierop richt zich de kritiek ten aanzien van het door vragenlijstonderzoek gedomineerde terrein van werkstress, zoals afkomstig van een aantal onderzoekers (b.v. Kasl, 1978, 1986; Leventhal en Tomarken, 1987; Christis, 1988):

In de eerste plaats kunnen we over het proces waarlangs de arbeidssituatie (oorzaak) de gezondheidsproblemen (gevolg) veroorzaakt weinig zeggen. Dit komt omdat we het proces als zodanig niet hebben gemeten, en omdat we zowel oorzaak als gevolg tegelijkertijd meten. In de tweede plaats missen we inzicht in de dynamiek van het ontstaan van klachten, zowel over de arbeidssituatie als van de gezondheid. Hiermee wordt bedoeld dat de reacties van de werknemer op problemen in het werk, maar ook de reacties van een bedrijf op problemen bij de werknemers, niet zichtbaar zijn te maken aan de hand van een éénmalig vragenlijstonderzoek. In de derde plaats zijn

de gevonden onderzoeksresultaten vaak moeilijk interpreteerbaar. De gevonden relaties tussen de onderzochte begrippen komen wellicht meer voort uit het feit dat de begrippen allemaal op dezelfde manier zijn gemeten (namelijk met een vragenlijstmethode) dan dat ze iets zeggen over de daadwerkelijke interactie tussen een persoon en zijn omgeving. Dit probleem wordt in de literatuur "confounding" genoemd.

Het is niet eenvoudig om op deze kritieken met de huidige stand der techniek qua vragenlijsten in het werkstressonderzoek een goed antwoord te geven. Binnen dit project is het ook niet mogelijk om uit te testen in hoeverre een vragenlijstmethode inderdaad tot vertekening leidt, zoals de hierboven geciteerde critici beweren.

Het reeds meerdere malen geciteerde onderzoek van Zapf (1989) en het gerelateerde artikel van Frese en Zapf (1988) wijzen echter in een bepaalde richting. We vinden hier een compromis tussen genoemde critici enerzijds, en extreme voorstanders van de subjectieve methode anderzijds (b.v. Lazarus et al., 1985). We komen hier in de slotparagraaf op terug, als duidelijker is hoe het hier te ontwerpen instrument er uit komt te zien.

Twee opmerkingen dienen hier wel naar aanleiding van de genoemde kritiek te worden gemaakt.

In de eerste plaats is het noodzakelijk om een dusdanige vragenlijst te construeren dat de daaruit berekende scores in ieder geval betrouwbaar zijn en verwijzen naar eenduidige begrippen. Op deze manier levert de vragenlijst in ieder geval intern een bruikbaar begrippenkader op. Ook alleen op deze manier is het mogelijk om ooit onderzoek te doen naar de mate waarin signalen vastgesteld aan de hand van een vragenlijstmethode corresponderen met signalen vastgesteld aan de hand van andere meetmethoden (b.v. expert-beoordeling, observatie, objectieve registratie).

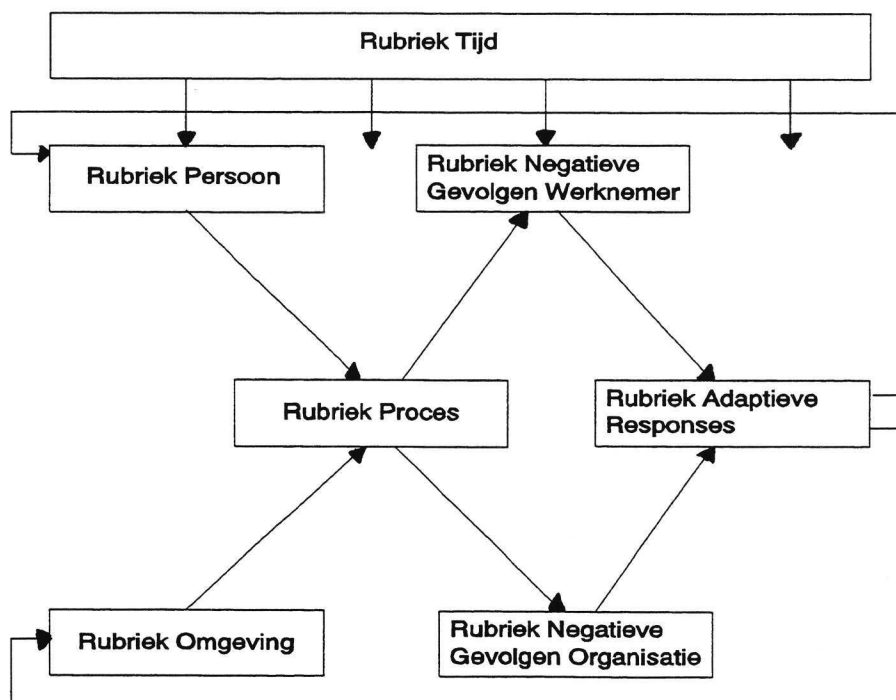
In de tweede plaats is de genoemde kritiek aanleiding om de doelstelling van een signalerend groepsonderzoek op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting eens opnieuw te bezien. Wellicht ligt de oplossing niet zover verwijderd van de manier waarop op het niveau van de individuele werknemer met deze materie wordt omgegaan. Daar levert de lijst immers niets meer of minder op dan een aantal gespreksonderwerpen tussen werknemer en deskundige. Hierdoor neemt de efficiency van het gesprek toe. Op een analoge manier levert een signalerend groepsonderzoek een aantal gespreksonderwerpen op tussen werknemers(-vertegenwoordiging), werkgever, en deskundige. Hierdoor kan de efficiency van dit gesprek en het daaruit voortvloeiende beleidsproces toenemen. Alhoewel de meetpretentie van zo'n vragenlijstsonderzoek uiterst laag ligt, is het resultaat uiterst functioneel.

De vraagstelling bij een dergelijk groepsgewijs vragenlijstsonderzoek is dan niet: is er bij dit bedrijf in objectieve zin sprake van werkdruk, slechte arbeidsverhoudingen, toekomstonzekerheid enzovoort? De vraagstelling is eerder: van alle mogelijke bronnen en symptomen die bij werkstress aan de orde kunnen zijn, welke zijn bij deze groep het meest zinvol om gezamenlijk te bespreken en aan te pakken. Deze gedachtengang vinden we terug bij Karasek en Theorell (1990), waar zij een onderzoeksvorm op het gebied van werkstress bespreken waarin medisch onderzoek

wordt gecombineerd met vragenlijstonderzoek. Deze beschrijving doet sterk denken aan een, volgens de regels der kunst uitgevoerd, PBGO. De werkwijze wordt gekenmerkt door een hoge mate van interactie tussen deskundige, werkgever, en werknemers(-vertegenwoordiging). Dit is een inzicht dat ook in de BGZ-praktijk van het PBGO gedurende de afgelopen 10 jaar is gegroeid: groeprapportage heeft geen zin zonder interactie vooraf, tussentijds, en achteraf met een of andere vorm van begeleidingscommissie of bedrijfsplatform. De conclusie van Karasek en Theorell is dat, indien goed ingebed in het beleid van het bedrijf, zo'n geïntegreerd instrument (lees: PBGO) een potentieel heeft om actie te genereren op het gebied van werkstress dat hoger moet worden aangeslagen dan dat van een doorsnee-werkbelevingsonderzoek. Dit ondanks alle in deze paragraaf genoemde bedenkingen en kritieken.

2.3. Inhoudelijke mogelijkheden en beperkingen van een vragenlijstmethode met betrekking tot het meten van psychosociale arbeidsbelasting

Het kiezen voor een vragenlijstmethode levert, zoals we in de vorige paragraaf hebben gezien, a priori een aantal beperkingen op wat betreft de te meten begrippen. Om te illustreren waar deze beperkingen liggen gebruiken we hieronder het model van Beehr en Newman uit 1978. Zij formuleerden indertijd een integraal model van werkstress na een uitvoerige analyse van de toenmalige werkstressliteratuur. Hierin onderscheiden zij zo'n 160 onderwerpen op het gebied van de relatie tussen werkstress en de gezondheid van werknemers, die zij onderverdelen in een zevental hoofdrubrieken, waarbinnen weer subrubrieken worden onderscheiden. Hun integraal model wordt hieronder beknopt weergegeven in termen van de zeven hoofdrubrieken:



Binnen de 7 hoofdrubrieken worden door Beehr en Newman (1978) de volgende elementen onderscheiden.

Rubriek 1: Omgeving

- * taakeisen en -kenmerken
- * roleisen en -verwachtingen
- * kenmerken van en condities binnen de organisatie
- * externe eisen aan en condities buiten de organisatie

Rubriek 2: Persoon

- * psychische conditie
- * fysieke conditie
- * kenmerken van de levensfase
- * demografische variabelen

Rubriek 3: Proces

- * psychologische processen
- * fysiologische processen

Rubriek 4: Gevolgen voor de werknemer

- * gevolgen voor de psychische gezondheid
- * gevolgen voor de fysieke conditie
- * gedragsconsequenties

Rubriek 5: Gevolgen voor de organisatie

Rubriek 6: Aanpassingsreacties

- * aanpassingsreacties van de individuele werknemer
- * aanpassingsreacties van de organisatie
- * aanpassingsreacties van derden

Rubriek 7: Tijd

In woorden kunnen we de hierboven opgesomde elementen als volgt beschrijven. De omgeving bevat de elementen uit de situatie binnen en buiten het werk die een rol spelen bij werkstress. De persoonlijke eigenschappen bepalen de blootstelling aan en vatbaarheid voor werkstress. Ten gevolge van de oorzaken in de omgeving doen zich bij de werknemer voortdurend allerlei "korte termijn"-fysiologische en psychologische aanpassingsprocessen voor, gemodereerd door de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Deze aanpassingsprocessen resulteren, indien ze ineffectief blijken te zijn, in allerlei potentiële negatieve gevolgen voor de werknemer en de organisatie. Deze leiden op hun beurt weer tot adaptieve responses op langere termijn bij de werk-

nemer, bij de organisatie en bij derden. Tenslotte onderstrepen Beehr en Newman het belang van het tijdsaspect in werkstressonderzoek.

Een nadere bestudering van de onderwerpen die onder de diverse rubrieken worden geplaatst, en van de inhoudelijke beschrijving die Beehr en Newman van de rubrieken geven, leert dat een aantal rubrieken min of meer buiten de mogelijkheden valt van een vragenlijstonderzoek, zoals dat transversaal bij het PBGO wordt uitgevoerd:

- de objectieve situatie (zie vorige paragraaf)
- biomedische parameters voor de fysieke conditie van een werknemer
- fysiologische en psychologische processen bij de werknemer die zich niet lenen voor zelfobservatie
- gevolgen van stress voor de organisatie, gezien vanuit de werkgever en de hem ter beschikking staande management-informatiesystemen
- aanpassingsreacties van de organisatie, gezien vanuit de werkgever
- de factor tijd

De invulling van deze elementen zal in werkstressonderzoek dus moeten worden opgevangen met andere meetmethoden en onderzoekszetters (zie vorige paragraaf).

Als grote blokken met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting, die met behulp van een vragenlijstmethode bij een PBGO te meten lijken te zijn, blijven derhalve over:

- a. kenmerken omgeving volgens oordeel werknemer
- b. kenmerken werknemer die zich lenen voor zelfobservatie
- c. kenmerken verwerkingsproces die zich lenen voor zelfobservatie
- d. negatieve gevolgen voor de werknemer volgens oordeel werknemer
- e. negatieve gevolgen voor de organisatie volgens oordeel werknemer
- f. aanpassingsreacties volgens oordeel werknemer

In hoofdstuk 3 komen we op deze indeling terug, wanneer we gaan bekijken welke onderwerpen in de factormodule psychosociale arbeidsbelasting aan bod dienen te komen.

2.4. Theoretische modellen voor psychosociale arbeidsbelasting en het ontwikkelen van een vragenmodule voor gebruik bij het PBGO

De doelstelling van dit project is pragmatisch: het construeren van een vragenlijst. Bij de constructie zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van bestaand vragenlijstmateriaal. Hierbij zal op eclectische wijze worden getracht te komen tot een grootste gemene deler van datgene wat in bestaande werkstress-instrumenten aan de orde wordt gesteld.

Het nadeel van een dergelijke a-theoretische benadering is dat de uiteindelijke gemeten begrippen niet éénduidig binnen één bepaald theoretisch kader zijn te plaatsen. In hoeverre dit straks in de praktijk echter moeilijkheden gaat opleveren bij het interpreteren van resultaten en het formuleren van maatregelen, is moeilijk te zeggen. Het voordeel van de hier gekozen aanpak is hierin gelegen dat het uiteindelijke instrument een brede benadering heeft van het thema 'psychosociale arbeidsbelasting'. Dit lijkt goed binnen de context van het PBGO te passen, dat beschreven wordt als een brede band-techniek voor de signalering van knelpunten in de relatie arbeid-gezondheid.

Verschillen in theoretische uitgangspunten hebben tot een grote diversiteit aan instrumenten op het terrein psychosociale arbeidsbelasting geleid. Veel instrumenten op het terrein van psychosociale arbeidsbelasting kiezen om principiële redenen voor een meer beperkte operationalisatie. Als voorbeelden van extremen kunnen genoemd worden: een vragenlijstmethode die uitsluitend is gericht op het signaleren van stress-verschijnselen bij individuen (b.v. VOG: Dirken, 1967) en een beoordelingsmethode die uitsluitend is gericht op het scheppen van condities binnen de organisatie die het ontstaan van werkstress bij werknemers moeten voorkomen (b.v. WEB: Pot et al., 1989). De meeste instrumenten, zo zullen we in H4 zien, zijn mengvormen van deze twee extremen. Deze diversiteit van instrumenten weerspiegelt de problemen die het werkstress-onderzoek in zijn algemeenheid kent wat betreft het ontbreken van algemeen aanvaarde definities van sleutelbegrippen en theoretische kaders (Ekkers en Sanders, 1987). Ook het ontbreken van een dergelijke consensus is een reden geweest om ten aanzien van het hier te ontwikkelen instrument voor een brede band-techniek te kiezen.

Voor zover er consensus is op het gebied van theoriën over werkstress neigen deze in de richting van "interactionisme". Werkstress wordt hierbij gezien als het resultaat van het niet in balans zijn van de belastende factoren in de werksituatie enerzijds en het verwerkingsvermogen van de werknemer anderzijds. Deze grondgedachte is terug te vinden in modellen die binnen de bedrijfsgezondheidszorg worden gehanteerd, zoals het belasting-belastbaarheid model (Burger, 1974), en de herziene versie hiervan (Van Dijk et al., 1990).

Binnen de psychologische literatuur is er eveneens een traditie van dit soort interactionistische modellen te onderscheiden. Op dit gebied kunnen vooral worden genoemd: Lazarus (1966), Caplan et al. (1975) en Karasek en Theorell (1990). Binnen het Nederlands taalgebied vinden we een interactionistisch model bij Meijman (1989): het belasting-herstel model.

De ontwikkeling die in de afgelopen decennia in het "interactionistische" model heeft plaatsgevonden is de volgende. Waar men in de oorspronkelijke modellen nog uitging van een simpele balans tussen omgevingseisen en verwerkingscapaciteit van de werknemer is in de recentere modellen als centrale variabele het begrip 'sturing' (engels: job control) naar voren gekomen. Het betreft hier de mate waarin een werknemer invloed heeft op de arbeidstaak en de omgeving waarbinnen de arbeidstaak wordt uitgeoefend. Om die invloed uit te kunnen oefenen beschikt de werknemer over een bepaalde mate van regelmogelijkheden. Met name een groep onderzoekers rond Karasek heeft een grote hoeveelheid onderzoek op dit gebied gedaan in relatie tot gezondheid en productiviteit (Karasek en Theorell, 1990).

Alhoewel het instrument waarvan we hieronder de ontwikkeling beschrijven niet vanuit een bepaalde theorie is ontwikkeld, sluit het goed bij een interactionsitische visie op werkstress aan. Het eindresultaat zal dan ook duidelijke verwantschap vertonen met een instrument als de JCI (Job Content Instrument: Karasek, 1985).

Aan dit specifieke instrument kunnen we overigens een belangrijke suggestie ontleen richting de constructie van een vragenmodule psychosociale arbeidsbelasting bij het PBGO. Karasek onderscheidt een aantal versies van zijn lijst, die sterk variëren in lengte. Zo beschikt hij over een module van één A4 waarin de kern van zijn werkstresstheorie wordt bevestigd, en over een middellange versie waarin meer uitgebreid bij een aantal werkstress-aspecten wordt stilgestaan. Deze beide versies zijn bedoeld als toevoegingen aan onderzoeken met een bredere doelstelling dan alleen werkstressonderzoek (lees: b.v. een PBGO). Tenslotte presenteert hij een uitgebreide versie die stand-alone kan worden gebruikt wanneer de opdracht luidt om een specifiek vragenlijstsonderzoek op het gebied van werkstress uit te voeren.

Dit idee van verschillende versies, afhankelijk van de onderzoeksvraag, is goed toepasbaar bij dit project en binnen de opzet van een modulair PBGO. We komen hier in een later stadium op terug.

3. *Fasen in de constructie van de vragenmodule*

Na deze overdenkingen vooraf kunnen we ons nu gaan wijden aan de constructie van de vragenlijst zelf. Het project kan worden opgedeeld in een aantal fasen:

- a. uitgangspunten bepalen
- b. onderwerpen bepalen
- c. construeren van een itempool met a priori-schalen
- d. uitvoering pilot-onderzoeken met itempool
- e. schaalconstructie-onderzoek 1: samenstellen van schalen
- f. itemreductie: voorstel voor PBGO-module(s)
- g. raadplegen expert-groep PBGO
- h. uitvoering pilot-onderzoeken met PBGO-module(s)
- i. schaalconstructie-onderzoek 2: testen van PBGO-module(s)
- j. vaststellen eindresultaat PBGO-module(s)
- k. opstellen van een handleiding, inclusief normgegevens

Op het moment dat dit tussenrapport verschijnt bevindt het project zich bij punt d/e. In dit rapport wordt verantwoording afgelegd over fasen a, b, en c. De uitgangspunten zijn in hoofdstuk 2 aan de orde geweest (fase a). In het onderstaande gaan we in op de keuze van de onderwerpen in de lijst (fase b) en het samenstellen van een itempool (fase c). Tenslotte bieden we een vooruitblik op het vervolg van het project (fase d en verder).

Het voornemen is nog twee maal te rapporteren. De eerstvolgende keer is tussentijds na punt f, wanneer er een op de item-pool gefundeerd voorstel voor de PBGO-module(s) wordt geformuleerd. Om het voorstel te onderbouwen vindt een eerste schaalconstructie-onderzoek plaats (fase e) aan de hand van gegevens verzameld bij een aantal pilot-bedrijven (fase d).

Het is de bedoeling om aan de hand van deze tweede tussenrapportage een groep van experts op het gebied van het PBGO (theoretici en practici) te raadplegen over de inhoud en toepasbaarheid van de voorgestelde PBGO-module(s) (fase g). Op basis hiervan wordt, na eventuele bijstelling, gestart met pilot-afnames van de voorgestelde PBGO-module(s) (fase h). De gegevens hiervan worden in een tweede schaalconstructie-onderzoek gebruikt om de psychometrische kwaliteiten van de voorgestelde module(s) te testen (fase i). Dit leidt tot het vaststellen van de definitieve PBGO-module(s) (fase j) en het opstellen van een handleiding, inclusief normgegevens (fase k).

4. Constructie van een itempool met a priori-schalen

4.1. Facet-analyse bestaande instrumenten

Als eerste stap om te komen tot een keuze van onderwerpen voor de te ontwikkelen vragenmodule zijn bestaande instrumenten op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting gescreend op de daarin genoemde onderwerpen. We noemen dit een facet-analyse in navolging van de manier waarop Beehr en Newman in het eerder geciteerde artikel (1978) kwamen tot hun integraal model.

4.1.1. Opzet en werkwijze

Bij het verzamelen van instrumenten voor deze facetanalyse is gewerkt volgens de "sneeuwbalmethode", d.w.z. dat via de referenties van het ene instrument, andere instrumenten zijn opgespoord. Hierbij is zowel binnen als buiten het Nederlands taalgebied gezocht. Er is niet gewerkt met een systematische, laat staan uitputtende screening van de literatuur. Gestart is vanuit een reeks bekende instrumenten, zoals de VOS-D (Bergers en Marcelissen, 1986), de JCI (Karasek, 1985), de VPFA (Dijkstra et al., 1981), en de JDS (Hackman en Oldham, 1974). De facetanalyse heeft ten doel om de in deze instrumenten gekozen onderwerpen in een bredere kring te toetsen en zonodig aan te vullen.

De hoeveelheid instrumenten die op deze manier werd verzameld om voor de facet-analyse in aanmerking te komen was aanzienlijk. Het was dan ook noodzakelijk om een aantal selectiecriteria te formuleren waaraan instrumenten moesten voldoen om voor opname in de facetanalyse in aanmerking te komen. Dit waren de volgende:

Het instrument moest in zijn geheel ontwikkeld zijn ten behoeve van onderzoek naar de beleving van de arbeid, de arbeidssituatie, of effecten daarvan; dus geen instrumenten die niet zo makkelijk in de AGZ gehanteerd kunnen worden.

Het instrument moest ontwikkeld zijn voor toepassing bij meerdere beroepen, bedrijven, en taken; dus geen instrumenten die specifiek voor een bepaalde doelgroep, setting, of functie zijn ontworpen.

Verder werden nog een aantal aanvullende keuzes gemaakt:

Besloten werd om niet meer dan 50 instrumenten in de facetanalyse te betrekken. Dit enerzijds omdat het onmogelijk was om bij een dergelijke exercitie uitputtend te werk te gaan, en anderzijds omdat we dachten met deze 50 instrumenten de belangrijkste 'oorspronkelijke' instrumenten in de exercitie betrokken te hebben.

Instrumenten mochten eventueel breder zijn dan alleen gericht op psychosociale arbeidsbelasting; de te ontwikkelen modules moeten straks immers ook passen binnen een breder PBGO-kader.

Het instrument mocht berusten op een andere methode dan een vragenlijstmethode; het mocht b.v. ook een interviewmethode, beoordelingsmethode, checklist, of rating-scale zijn.

Alhoewel er een voorkeur bestond voor instrumenten die meerdere facetten bevatten, werden ook instrumenten die specifiek op een bepaald facet zijn gericht meegenomen.

Zowel Nederlandse als buitenlandse instrumenten werden geïnventariseerd. Voor het Nederlands taalgebied is een wat grotere volledigheid van de facetanalyse nagestreefd, dan voor het buitenlands taalgebied. Voor inzicht in de omvangrijke Duitse literatuur op het gebied van meetinstrumenten voor psychosociale arbeidsbelasting hebben we voor een belangrijk deel dankbaar gebruik gemaakt van een uitstekend overzichtsartikel van de hand van Roe en Zijlstra uit 1991.

Bij het vastleggen van de onderwerpen is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de benamingen van schalen of dimensies die voorkomen in de geselecteerde instrumenten; er is bij het merendeel van de instrumenten derhalve niet op item-niveau geïnventariseerd wat de onderwerpen waren. Op deze manier hoopten we gebruik te maken van de 'clustering' die de diverse instrument-ontwerpers zelf reeds aan hebben gebracht in hun instrumenten, wat het indikken van de facet-analyse achteraf zou moeten vergemakkelijken.

Het is belangrijk om op te merken dat de geselecteerde instrumenten niet onafhankelijk van elkaar zijn. Er zitten gedeeltelijke dubblures in het geselecteerde materiaal. Dit is een bekend gegeven binnen de wereld van de vragenlijstconstructie.

De resulterende facet-analyse is opgenomen in bijlage 1. Per onderwerp is telkens via nummers aangegeven welke onderwerpen in welk instrument aan de orde komen. De nummers verwijzen naar de literatuurlijst in bijlage 2.

4.1.2. Hoofdlijnen

Vervolgens is een eerste poging ondernomen om de facet-analyse, die veel te veel onderwerpen bevatte om een vragenlijst op te kunnen baseren, in te dikken. Dit heeft geleid tot het verder combineren van meerdere onderwerpen tot één facet. Daarbij werd ernaar gestreefd om alleen facetten te benoemen die in minstens 5 instrumenten aan de orde werden gesteld. Het inbouwen van een dergelijke drempel was een voorwaarde om tot enige vorm van 'indikking' te komen.

Er is getracht om de facetten te ordenen onder de 6 kopjes die we in paragraaf 2.3. hebben afgeleid van het model van Beehr en Newman als mogelijkheden voor een meting met behulp van een vragenlijst. Hieronder staat hoeveel facetten per kopje zijn aangetroffen:

- a. kenmerken omgeving volgens oordeel werknemer (29)
- b. kenmerken werknemer die zich lenen voor zelfobservatie (0)
- c. kenmerken verwerkingsproces die zich lenen voor zelfobservatie (5)
- d. negatieve gevolgen voor de werknemer volgens oordeel werknemer (9)
- e. negatieve gevolgen voor de organisatie volgens oordeel werknemer (2)
- f. aanpassingsreacties volgens oordeel werknemer (0).

Maar liefst 29 facetten blijken onder de omgevingskenmerken te vallen. We kunnen deze achteraf in twee groepen verdelen: "beoordeling van de taak" (15 facetten) en "beoordeling van de context van de taak" (14 facetten). De eerste groep van oorzaken heeft betrekking op de rechtstreekse interactie tussen persoon en arbeid. De tweede groep van oorzaken heeft betrekking op de interactie tussen de persoon en de groep cq. organisatie waarbinnen de werkzaamheden worden uitgeoefend. Aldus wordt aangesloten bij een klassieke indeling binnen de arbeids- en organisatiepsychologie (Drenth et al., 1988). Bij de eerste groep van oorzaken zien we vooral arbeidsinhoudelijke aspecten. Het gaat om de beleving die een persoon heeft van de taakeisen en de daarbij aanwezige regelmogelijkheden. Bij de tweede groep van oorzaken gaat het om een verzameling van aspecten ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen, en arbeidsomstandigheden. Tegen deze achtergrond voert de persoon zijn arbeidstaak uit. Ook ten aanzien van deze achtergrond kan de werknemer in meer of minder mate over regelmogelijkheden beschikken. Aldus wordt aangesloten bij de traditie van het model belasting-belastbaarheid, dat in de arbeidsgezondheidskunde een belangrijke rol speelt (Burger, 1974; Van Dijk et al., 1990).

Verder valt op dat er bij twee gebieden géén facetten werden gevonden die voldeden aan de drempel van het genoemd worden in minstens 5 instrumenten: namelijk bij "persoon" en "aanpassingsreacties". Ondanks de grote interesse in de literatuur voor onderwerpen als type A-gedrag, copingstijlen, life events en dergelijke, komen deze onderwerpen in deze facetanalyse niet naar voren. Dit is ongetwijfeld voor een deel te wijten aan de werkwijze bij de facetanalyse. De keuze van de instrumenten kwam immers tot stand via een sneeuwbalmethode, in tegenstelling tot via een uitputtende inventarisatie. Ook het hanteren van een selectie criterium als "specifiek ontwikkeld met betrekking tot de arbeidssituatie" resulteerde erin dat een aantal instrumenten op deze terreinen afviel (bijv. de Utrechtse Coping Lijst van Schreurs et al., 1987).

Kennelijk gaat het bij de gebieden "persoon" en "aanpassingsreacties" om begrippen, die toch meer in een ander onderzoeksgebied thuishoren (gezondheidspsychologie, zie b.v. Taylor, 1986; Maes en Van Veldhoven, 1990) of waarover binnen de werkstress-traditie nog geen echte consensus bestaat ten aanzien van de wenselijkheid én wijze van meting ervan. Nu zijn er twee manieren om met het geconstateerde ontbreken van consensus over de meting van "persoon" en "aanpassingsreacties" om te gaan. De eerste is om deze aspecten niet mee te nemen in het te ontwikkelen instrument. De tweede is om het bestaand instrument uit te kiezen dat deze gebieden het best lijkt te kunnen afdekken (onder het motto: iets is beter dan niets). Gezien de context van het PBGO is ervoor gekozen de hier gesignaleerde gaten ten aanzien van "persoon" en "aanpassingsreacties" niet op te vullen. We gaan ervan uit dat de waarde van een meting op deze gebieden vooral gelegen is op het niveau van de individuele werknemer. Dit sluit moeilijk aan bij de dubbele doelstelling van het PBGO richting groepen én individuele werknemers.

Het is zeker waar dat op het niveau van de individuele werknemer een inschatting van de persoonlijkheid en de coping-stijl tot een beter begrip leidt van het stress-proces. Dit biedt dan weer meer mogelijkheden naar de individuele advisering van de werknemer toe. Mocht dit bij een PBGO een additioneel geformuleerde doelstelling zijn (individuele werkstresscounseling), dan is het te adviseren om hierbij gebruik te maken van bekende Nederlandstalige instrumenten op dit

gebied. Als voorbeelden hiervan zijn te noemen: de UCL (Schreurs et al., 1987), de JAS (Appels, 1985), en emotie-lijsten als de ZBV, ZAV, en ZECV (zie b.v. Van Elderen et al., 1988).

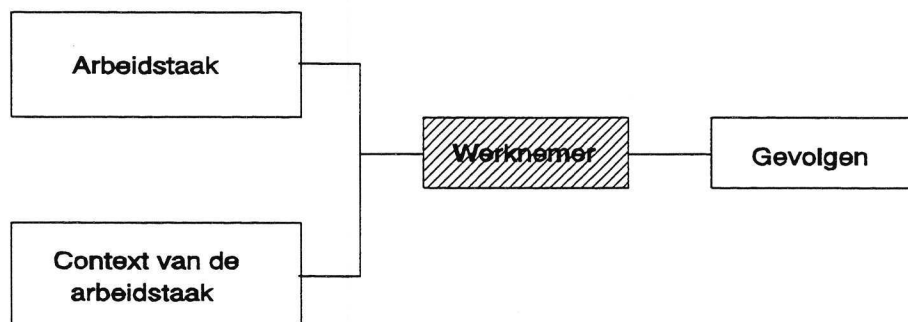
Een volgende opmerking bij het indikken tot hoofdfacetten heeft betrekking op de plaatsing van arbeidssatisfactie. Er is voor gekozen om de term satisfactie te interpreteren als 'algemene tevredenheid met...'. Dit in tegenstelling tot de zogenaamde facet-satisfactie (zie b.v. Biessen, 1992). Op deze manier denken we dat het mogelijk is om satisfactie te plaatsen onder het kopje 'mogelijke gevolgen van werkstress'. Hierdoor wordt de conceptuele overlap beperkt tussen items die in het te ontwikkelen instrument aan de gevolgenkant worden geformuleerd en items die betrekking hebben op de beoordeling van taak- en omgevingskenmerken (oorzakenkant). Ook de keuze van de antwoordmogelijkheden in de te ontwikkelen module(s) (frequentie-schattingen) sluit op deze redenering aan (zie onder 4.3).

Tenslotte bleek bij het indikken van de facetten dat het moeilijk is een streep te trekken tussen facetten die duiden op het verwerkingsproces (b.v. vermoeidheid en emoties), en facetten die duiden op negatieve gevolgen voor de werknemer (b.v. gezondheidsklachten en psychische klachten). Dit onderscheid lijkt meer een onderscheid te zijn tussen mogelijke gevolgen van stress op kortere en langere termijn.

In Bijlage 3 staat het resultaat van de hierboven beschreven exercitie: de hoofdlijnen uit de facetanalyse van bestaande instrumenten.

4.1.3. Conclusies en kanttekeningen

Uit de facetanalyse is de conclusie te trekken dat de bulk van de instrumenten zich heeft beziggehouden met de oorzakelijke omgevingsaspecten, gevolgd door de negatieve gevolgen van stress voor werknemers, ofwel een combinatie van deze twee. Het volgende simpele oorzaak-gevolg model, waarin de werknemer als een soort 'black box' fungeert, lijkt dan ook de beste samenvatting te zijn van de stand der techniek op het gebied van de meting van psychosociale arbeidsbelasting (c.q. werkstress/welzijn bij de arbeid/arbeidssatisfactie):



Zowel ten aanzien van de arbeidstaak als ten aanzien van de context van de arbeidstaak dient te worden opgemerkt dat in de gescreende instrumenten enerzijds belastende aspecten hieraan worden onderscheiden, maar dat anderzijds ook het belang van de regelmogelijkheden van een werknemer op deze gebieden wordt benadrukt.

Bij Bijlage 1 en 3 moeten we verder goed bedenken dat de onderscheiden facetten geenszins los van elkaar staan; tussen sommige facetten zit zelfs een zeer aanzienlijke inhoudelijke overlap. We komen hierop in het onderstaande nog terug.

Ook moet worden opgemerkt dat de ordening die in de facetten is aangebracht, en de hierbij gebruikte naamgeving, mede wordt bepaald door de subjectieve mening van de auteur van dit rapport. Dit is in een kwalitatieve onderzoeksfase, zoals bij het bepalen van de globale inhoud van een vragenlijst, tot op zekere hoogte onvermijdelijk.

Het was niet haalbaar om bij deze facet-analyse een uitputtende inventarisatie te maken van bestaande instrumenten. Eerder was het de bedoeling om te komen tot een globaal overzicht van facetten met betrekking tot het meten van psychosociale arbeidsbelasting op basis een bredere kring van instrumenten dan de 3 á 4 standaardlijsten.

Ook biedt de facet-analyse een overzicht van de meest gebruikte terminologie in instrumenten op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting. Op deze manier wordt het mogelijk te bekijken in welke mate onder de instrument-ontwikkelaars consensus bestaat met betrekking tot welke facetten de kern vormen van 'werkstress'-problematiek. Een dergelijk inzicht in wat kernaspecten en nevenaspecten zijn, kan van belang zijn bij het maken van afwegingen over de keuze en vormgeving van schalen in de uiteindelijke PBGO-module(s). Dit geldt met name voor afwegingen over de lengte van (onderdelen van) de lijst.

Met het oog hierop wordt in bijlage 3 per facet vermeld in hoeveel instrumenten dit facet aan de orde komt. De facetten zijn ook geordend naar frequentie. Een relativerende opmerking is hierbij op zijn plaats. De cijfers in bijlage 3 moeten slechts als indicatief worden beschouwd. De frequenties worden immers beïnvloed door de specifieke selectie van instrumenten ten behoeve van deze facet-analyse.

Uit het bovenstaande wordt duidelijk dat het conceptuele model van Beehr en Newman (1978) en de stand der techniek op het gebied van vragenlijstinstrumenten hemelsbreed van elkaar verschillen. Slechts een klein gedeelte van het model van Beehr en Newman is ingevuld op een redelijk algemeen aanvaarde manier.

De 'open plekken' hebben betrekking op het proces dat oorzaken en gevolgen van werkstress met elkaar verbindt, de rol van de factor tijd bij het ontstaan van werkstress, de dynamiek die ontstaat doordat zowel werknemer als organisatie zich proberen aan te passen aan werkstress, de mate waarin kenmerken van de persoon de relatie tussen oorzaken en gevolgen van werkstress modereren, en de mate waarin ook de organisatie negatieve gevolgen kent van werkstress.

Dit bevestigt de eerder besproken algemene kritiek (zie 2.2) die door meerdere auteurs is geuit op de psychologische onderzoekstraditie van werkstress, die wordt gedomineerd door vragenlijstonderzoek (Kasl, 1986; Leventhal en Tomarken, 1987; Christis, 1988).

We hebben al eerder de conclusie getrokken dat een deel van deze zaken simpelweg niet te meten is met een vragenlijst (zie 2.3). Een ander gedeelte, zo blijkt uit de facetanalyse, is nog niet goed geoperationaliseerd. Dit kan zijn omdat het facet pas recent is onderkend (organisatieverandering, automatisering), ofwel omdat er onvoldoende consensus over bestaat in het veld (type-A gedrag, life events, coping).

De hierboven gesignaleerde 'open plekken' kunnen naar onze mening door middel van nader onderzoek worden ingevuld. Wanneer de simpele vragenlijstscreening aantoonst dat de beleving van klachten op het gebied van 'taak', 'context', danwel 'gevolgen' boven het normale uitstijgt kan hier nader onderzoek op plaatsvinden. Deze strategie wordt ook bij meer objectiveerbare arbeidsomstandigheden, zoals bij het werken met toxische stoffen, gebruikt en werkt daar goed (Jansen, Oostendorp, en Vermeulen, 1988).

In deze visie is het in dit project te ontwikkelen instrument dan ook geen vervanging voor methodieken zoals arbeidsanalyse (De Vries-Griever, 1988) of de WEBA (Pot et al., 1989) en dergelijke. Eerder kan het hier te ontwikkelen instrument indicaties stellen voor toepassing van dergelijke instrumenten.

Het hier te ontwikkelen instrument laat, zoals eerder gezegd, eveneens voldoende ruimte voor het inzetten van instrumenten die als individueel vervolgonderzoek kunnen worden beschouwd, b.v. gericht op coping-stijlen en persoonslijkeidstreken.

Het inbouwen van de hier geconstateerde tekortkomingen in een modulaire PBGO-vragenlijst blijft vooralsnog toekomstmuziek. Het geldt voorlopig als een stap vooruit om een 'grootste gemene deler' te ontwikkelen voor het meten van 'oorzaken' en 'gevolgen' van psychosociale arbeidsbelasting die goed inzetbaar is bij het PBGO.

Het lijkt erop dat een in dit "beperkte" kader te ontwikkelen vragenmodule toch al ongeveer 45 facetten zal moeten bestrijken, wil men oorzaken en gevolgen van dit type belasting volgens een brede-band benadering kunnen screenen. Hiervan hebben er een 30-tal betrekking op de oorzakenkant, en een 15-tal op de gevolgenkant.

Alhoewel een deel van de hier gevonden facetten overlap vertoont met de basismodule PBGO zoals voorgesteld door de SKB (1992c), blijven we in het eerste schaalconstructie-onderzoek van dit project (fasen d/e, zie H3) de vragenlijst over de volle breedte van alle facetten ontwikkelen. Dit biedt de mogelijkheid om in de pilotfase naar bedrijven toe een totaalinstrument aan te bieden, wat een positieve invloed zal hebben op de acceptatie.

Aldus blijft over wat we de globale inhoud van de te ontwerpen vragenlijst kunnen noemen:

- * taakeisen/regelmogelijkheden hierin
- * context van de taak/regelmogelijkheden hierin
- * mogelijke gevolgen van werkstress

Deze 3 "blokken" en de daarbinnen onderscheiden "facetten", zullen de inhoud gaan vormen van de te ontwikkelen PBGO-factor module "psychosociale arbeidsbelasting".

4.2. Het kiezen van bestaande schalen

Nu met behulp van een facet-analyse is aangegeven rond welke onderwerpen de vragenmodule kan worden opgebouwd is de volgende stap om te komen tot een itempool door het kiezen van bruikbare schalen uit bestaande lijsten en, waar nodig, het formuleren van nieuwe items. Uit de facet-analyse is namelijk af te leiden dat er niet één instrument is dat de onderscheiden facetten goed afdekt. We zullen ons instrument derhalve eclectisch moeten samenstellen uit diverse bronnen. Begonnen is met het inventariseren van bruikbare schalen per facet, zoals onderscheiden in bijlage 3.

Hierbij was het zo dicht mogelijk aansluiten bij de bestaande vragenlijstontwikkeling van het Studiecentrum Arbeid en Gezondheid van de Universiteit van Amsterdam (Afgekort met: SAG) een uitgangspunt (zie b.v. Hogervorst, 1992). Dit om onnodige doublures en uiteenlopende metingen van dezelfde concepten binnen één en dezelfde onderzoeksgroep zoveel mogelijk te vermijden. De SAG-lijst is in de afgelopen jaren ontstaan door een combinatie van keuzes uit bestaande schalen en eigen items. Kortom: de werkwijze bij het ontstaan van de SAG sluit aan bij de werkwijze zoals in dit tussenrapport beschreven.

Ook is het zo dicht mogelijk aansluiten bij de ontwikkeling van een modulair PBGO bij de SKB (1992c) een voorwaarde. Zoals eerder beschreven zal de itempool worden ingevuld over de volledige breedte van de hier onderscheiden facetten. Bij die facetten die overlappen met de ontwikkeling van de basismodule PBGO door de SKB zullen de SKB-items in de itempool worden opgenomen. Op deze facetten zal bij de verdere schaalconstructie en formulering van voorstellen tot de PBGO-module(s) psychosociale arbeidsbelasting echter niet worden ingegaan. In deze tussenrapportage zijn ze voor de volledigheid wel opgenomen.

Verder bestond er een voorkeur voor het kiezen van schalen en items uit instrumenten die reeds de vragenlijstvorm hebben en in die vorm zijn onderzocht op betrouwbaarheid en validiteit. In eerste instantie is hierbij opnieuw gekeken naar de VOS-D (Bergers en Marcelissen, 1986), de JCI (Karasek, 1985), de VPFA (Dijkstra et al., 1981) en de JDS (Hackman en Oldham, 1974).

Er is per facet gezocht naar maximaal drie alternatieven van schalen die bruikbaar zijn om dit facet in te vullen met items. In de hiernavolgende tabel staat een overzicht van de keuzes die uit

het bestaande materiaal zijn gemaakt. Telkens wordt per facet aangegeven welke bestaande lijst het meest bruikbaar lijkt, en twee eventuele alternatieven hiervoor (gescheiden door een "/"). Voor de gebruikte afkortingen: zie bijlage 2.

Een probleem vormt de relatie tussen werk en privé-leven. Dit facet komt zowel voor onder 'context van de taak' (de invloed van het privé-leven op de taakuitoefening) als onder 'mogelijke gevolgen' (de invloed van het werk op het privé-leven). Besloten is om dit facet uitsluitend aan de gevolgenkant te plaatsen. Op deze manier wordt de 'context van de taak' beperkt tot de groep en de organisatie waarbinnen het werk wordt uitgeoefend. Hierop dient zich naar onze mening de aandacht te concentreren wanneer bij een PBGO speciale aandacht wordt besteed aan psychosociale arbeidsbelasting. Hierbij vinden we steun in de conclusie van Gutek et al., 1988: "in fact, there seems to be some consensus that work probably impacts family life more than family does work". Het lijkt inderdaad aannemelijker dat zaken als ploegendiensten en overwerk effect hebben op de privé-situatie van groepen werknemers, dan dat organisaties verschillen in de mate waarin ze groepen werknemers aantrekken waarbij het werk te lijden heeft van privé-omstandigheden.

Het belangrijkste probleem bij het kiezen van bestaande schalen vormen de facetten die betrekking hebben op mogelijke gevolgen van werkstress op fysiek en gedragsmatig niveau. Deze zijn voor een deel goed te meten met een aantal specifieke schalen die in het onderzoek van het Studiecentrum Arbeid en Gezondheid veelvuldig worden gebruikt, en deels ook in deze onderzoeksgroep zijn ontwikkeld. Het gaat hier bijvoorbeeld om vermoeidheid/inspanningsverschijnselen/mentale belastingsgevoelens (SEB: Meijman, 1992), slaapkachten (GSKS: Meijman et al., 1985), en algemene stressverschijnselen/strains (VOEG: Dirken, 1967).

De kwaliteit van deze instrumenten is dusdanig dat deze als zelfstandige modules aan PBGO's kunnen worden toegevoegd waar nodig. Bij het PBGO vrachtwagenchauffeurs is bijv. reeds ervoor gekozen om de SEB in de vervolgmodule op te nemen (Weel en Broersen, 1992).

Met name op het gebied van facetten die betrekking hebben op mogelijke negatieve gevolgen van werkstress op fysiek en gedragsmatig niveau is een overlap met de basismodule van de SKB i.o. (SKB, 1992c) te constateren. Besloten is om op dit gebied de SKB-basismodule i.o. te volgen, met uitzondering van het vragenblok over de ziektegeschiedenis in de afgelopen 5 jaar. Dit past namelijk niet goed in een onderzoekskader waarbij geen individuele medische follow-up aanwezig is, en dit is in de pilotsituatie van de hier te ontwikkelen itempool het geval.

Aldus komen we tot het volgende overzicht:

SCHEMA VAN BRUIKBARE SCHALEN IN HET KADER VAN HET CONSTRUEREN VAN EEN ITEMPOOL VOOR DE PBGO-MODULE(S) "PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING"

A. Taakeisen/regelmogelijkheden

- autonomie:	SAG / JCI, VOSD
- taak-variatie:	SAG / JCI, JDS
- werkdruk/tijdsdruk:	SAG / JCI, VOSD
- kwalitatieve over- en onderbelasting:	? / VOSD, VPFA
- perceptief-mentale belasting:	SAG / JCI, VPFA
- volledigheid functie/gebruik vaardigheden:	SAG / JCI, JDS
- verantwoordelijkheid:	SAG / VOSD, JDS
- kwantitatieve over- en onderbelasting:	SAG / VOSD, JCI
- informatievoorziening/feedback m.b.t. de taak	JDS / VPFA
- (technische) storingen arbeidsproces:	? / ?
- emotionele belasting:	SAG / JCI, MBI
- introductie nieuwe technologie/werkwijzen:	? / JCI
- zinvolheid van de taak/taakidentiteit:	JDS / JCI, VOSD
- fysieke belasting:	SKB / -
- plaatsgebondenheid/mobiliteit:	SAG / JCI, VOSD

B. Context van de arbeidstaak/regelmogelijkheden

- rolambigüiteit/rolconflict:	VOSD / VPFA, JDWH
- arbeidsverhoudingen collega's:	SAG / VOSD, JCI
- arbeidsverhoudingen directe leiding:	SAG / VOSD, JCI
- sociale contactmogelijkheden/isolement:	SAG / VPFA, JDS
- sociale beslissingsruimte/inspraak:	SAG / JCI, VOSD
- leer- en loopbaanmogelijkheden:	JDS / VPFA, IJW
- onzekerheid met betrekking tot de toekomst:	JCI / VOSD, JDS
- samenwerking:	? / VPFA
- waardering/beloning:	ASIA / JDS, JDI
- arbeidsvoorwaarden/voorzieningen	? / VPFA
- communicatie/organisatiecultuur:	? / VPFA, ASIA
- werkorganisatie:	? / VPFA, ASIA
- fysisch-chemische ARBO:	SKB / -
- veiligheid:	SKB / -

C. Mogelijke gevolgen van werkstress

- dissatisfactie met de baan:	JCI / SAG, VOSD
- emotionele reacties:	SAG / JCI, VOSD
- frustratie/gebrek ervaren competentie:	SAG / JCI, MBI
- gebrek interne motivatie/commitment/aspiratie:	SAG / JDS, ROCI
- minder plezier in het werk/taakweerstand:	SAG / JDI
- verminderde kwaliteit privé-leven/vrije tijd:	SAG / VPFA, VOSD
- (psychosomatische) gezondheidsklachten:	SKB / -
- negatieve leefgewoonten:	SKB / -
- verzuim/verloop:	? / ?
- productiviteit/prestatie:	? / ?

Uit de voorgaande tabel blijkt dat de 'voorkeurs-instrumenten' (SAG, VOS-D, JCI, VPFA, JDS, SKB-basismodule) voor het grootste gedeelte de gewenste items kunnen leveren. Met name bij de "context van de taak" blijken er echter omissies te zijn. Deze kunnen meestal worden opgevuld met items uit andere lijsten. Zodoende blijven er een aantal facetten over waarvoor niet onmiddellijk een goede, bestaande vragenlijstoplossing voor handen is. Deze worden in het onderstaande besproken:

In de eerste plaats is er de kwalitatieve over- en onderbelasting. Hiervoor zijn op basis van de VOS-D en VPFA wel een beperkt aantal goede items te vinden. Er is bovendien een inhoudelijke overlap met de onderwerpen 'variatie in het werk' en 'leermogelijkheden in het werk'.

Technische storingen in het arbeidsproces en de regelmogelijkheden die werknemers hierbij hebben zijn als facet voornamelijk gevonden in de arbeidsanalytische literatuur. Daarin zal nader moeten worden gezocht naar bruikbare items. Ook in de SAG-lijst zitten hier en daar bruikbare items op dit gebied.

Wat betreft de introductie van nieuwe technologie/werkwijzen en de introductie daarvan: in de JCI is een schaal opgenomen die is gericht op het werken met automatiseringssystemen. Deze schaal dekt de problematiek in zoverre niet helemaal, dat er geen vragen in zitten over andere vormen van vernieuwing en de introductie hiervan binnen het bedrijf.

Samenwerking, communicatie, en werkorganisatie zijn drie gerelateerde onderwerpen waarvoor in de genoemde lijsten geen goede schalen zijn te vinden. Eerder lijken oudere instrumenten zoals de ASIA (Willems en Wegman, 1969) en VPFA hiervoor de items te kunnen leveren. Bovendien is in bestaande lijsten onvoldoende het verschil uitgewerkt tussen de belasting die uitgaat van een bestaand type werkorganisatie en de belasting die uitgaat van het veranderen van de werkorganisatie.

Arbeidsvoorwaarden komen versnipperd in alle lijsten wel op de een of andere manier voor. Een systematische schaal ontbreekt. Wellicht is die te baseren op de checklist 'arbeidsvoorwaarden' zoals opgenomen in het handboek werkstress (Kompier en Marcelissen, 1990). Ten aanzien van dit aspect komt tevens de vraag op in hoeverre dit wel thuishoort in deze PBGO-module. In de door de SKB voorgestelde basis-module staan immers reeds een aantal elementaire items op dit gebied (SKB, 1992c). Voorlopig is besloten om dit aspect toch apart mee te nemen in de ontwikkelfase van de vragenlijst. Later kan bij de voorstellen voor de PBGO-module(s) worden bekeken of dit aspect verder wordt meegenomen.

Ten aanzien van verzuim/verloop is duidelijk dat deze parameters beter aan objectieve personeel-informatiesystemen kunnen worden ontleend dan aan schattingen en herinneringen van werknemers. Wellicht is het begrip "verloopintentie" in dit verband nog het meest meetbaar met behulp van een vragenlijst. Hiermee wordt bedoeld de mate waarin de werknemer speelt met de gedachte c.q. actief probeert om de organisatie te verlaten. Het is de tegenhanger van 'binding' aan de organisatie.

Voor het meten van productiviteit/prestatie is het moeilijk een geschikte schaal te vinden. Ook hier geldt dat er vaak betere metingen mogelijk zijn aan de hand van registratiesystemen op het bedrijf dan met behulp van vragenlijsten. Verder gaan andere schalen die hierboven zijn genoemd in op een aantal voorwaarden voor een goede productiviteit/prestatie, zoals b.v. de schalen met betrekking tot de algemene arbeidsmotivatie en -satisfactie.

4.3. Het kiezen van het type antwoordmogelijkheden

Wat betreft het type antwoordmogelijkheden bij vragenlijstonderzoek op het gebied van werkstress adviseert DeFrank (1988) om per onderzocht facet gebruik te maken van 3 typen antwoordmogelijkheden: frequentie, duur, én intensiteit. In een onderzoek naar de meerwaarde van deze 3 typen antwoordmogelijkheden ten opzichte van de vaak gehanteerde ja/nee-keuze bij het meten van werkstressoren concludeert Dewe (1991) het volgende: het hanteren van deze 3 typen antwoordmogelijkheden naast elkaar verklaart inderdaad een significante proportie variantie bovenop de verklaarde variantie door een ja/nee-keuze.

Het opnemen van 3 vragen per onderwerp (frequentie, duur, intensiteit) is echter gezien de hoeveelheid facetten/onderwerpen die op dit moment voor de itempool in aanmerking komen onmogelijk. Voor het meten van de blokken "taak" en "context van de taak" is derhalve gekozen voor een globale frequentiebeoordeling in termen van nooit, soms, vaak, altijd.

Dit biedt in ieder geval vooruitgang ten opzichte van een simpele ja/nee-keuze. Het biedt de respondent enige ruimte tot nuancering. Door antwoordmogelijkheden te gebruiken die betrekking hebben op de frequentie waarmee zich iets voordoet hopen we daarnaast meer objectiveerbare antwoorden te krijgen dan wanneer we zouden kiezen voor constructies als "in hoeverre bent u het eens met onderstaande stelling?".

We volgen met de keuze voor "frequentie-schattingen" het advies van Zapf (1989). Hij stelt dat dit één van de manieren is om zoveel mogelijk te komen tot onafhankelijke metingen van stress-concepten met behulp van een vragenlijstmethode. De keuze voor frequentieschattingen als antwoordmogelijkheid is met andere woorden een manier om confounding (Kasl, 1978) tegen te gaan. Indien zou worden gekozen voor instemmings-schalen c.q. satisfactieschalen zou het veel waarschijnlijker worden dat de meting van afzonderlijke stress-begrippen wordt vertekend door onderliggende psychologische disposities en antwoordtendensen. Een verstorende variabele die in dit verband genoemd moet worden omdat er de laatste tijd veel belangstelling voor bestaat is "negative affectivity" (Watson en Pennebaker, 1989). Ook Karasek en Theorell (1990) adviseren om niet naar het satisfactie-begrip te grijpen bij het bevragen van werk- en werkomgevingsaspecten. Ze noemen deze meetstrategie, die in de psychologie veelvuldig wordt gehanteerd, contraproductief. Mede hierom hebben we ervoor gekozen om het begrip 'satisfactie', dat in onze facetanalyse toch regelmatig werd gevonden in bestaande instrumenten, uitsluitend te plaatsen aan de 'gevolgen'-kant, en wel als algemene tevredenheidsbeoordeling van het werk (zie 4.1.2).

De keuze voor antwoordmogelijkheden in termen van frequenties betekent dat nogal wat schalen uit diverse bronnen een ander antwoordformaat krijgen dan in het originele instrument. Dit geldt b.v. ook voor de SKB-schalen die onder de blokken 'taak' en 'context van de taak' vallen.

Voor het derde blok "mogelijke gevolgen van werkstress" is gekozen voor afwijkende antwoordmogelijkheden. Bij de in dit blok gepresenteerde uitspraken dienen de werknemers aan te geven of ze al dan niet op hun van toepassing zijn (ja/nee). Dit vindt zijn legitimering hierin dat het merendeel van de voor dit blok beoogde schalen in hun originele vorm ja/nee-schalen zijn.

Bij de vragen met betrekking tot emotionele reacties dienen de werknemers aan te geven in hoeverre ze een bepaalde emotie de afgelopen week in het werk hebben ervaren. Hierbij gelden als antwoordmogelijkheden: helemaal niet, niet, enigszins, en helemaal. Ook hier is ervoor gekozen de originele antwoordinstructies en antwoordmogelijkheden te handhaven. De reden is hier inhoudelijk: de meting is vooral bedoeld om toestand-emoties (state) vast te stellen, en niet om de meer in de tijd stabiele verschillen tussen personen qua emotionaliteit (trait) te meten (zie b.v. Spielberger, 1966).

Ten aanzien van dit derde blok dient nog een belangrijke opmerking te worden gemaakt. Dit gedeelte is nagenoeg geheel overgenomen uit de lijst van het Studiecentrum Arbeid en Gezondheid en de basismodule PBGO i.o. van de SKB. De elementen in de SAG-lijst uit het derde blok zijn op hun beurt voor het grootste deel vertalingen gebaseerd op de schalen zoals ontwikkeld door Warr et al. (1990) (Hogervorst, 1992).

Het handhaven van de oorspronkelijke antwoordmogelijkheden was voor de blokken "taak" en "context van de taak" niet haalbaar: het zou voor een onhanteerbare lijst hebben gezorgd, waarin telkens van type antwoordmogelijkheid wordt gewisseld. Afgezien van de onoverzichtelijkheid, neemt ook het tijdsbeslag bij het invullen hierdoor toe.

4.4. Het samenstellen van de uiteindelijke itempool

Op basis van al het voorgaande is een itempool samengesteld. De facetanalyse is hierbij de leidraad geweest om te komen tot a-priori schalen. Bij het samenstellen van de uiteindelijke itempool zijn een aantal belangrijke zaken naar voren gekomen.

In de eerste plaats werd duidelijk dat bij sommige facetten de concrete items die in de kandidaat-schalen waren opgenomen erg veel op elkaar leken. Er is in deze gevallen voor gekozen om de bewuste facetten te combineren. Dit is gebeurd bij:

- werkdruk/tijdsdruk/kwantitatieve belasting
- taakvariatie/kwalitatieve belasting/functievolligheid
- fysieke belasting/plaatsgebondenheid
- communicatie/samenwerking/organisatie(-cultuur)
- werksatisfactie/werkplezier/taakweerstand

Alhoewel, zoals eerder aangegeven, de lijst van het Studiecentrum Arbeid en Gezondheid enige voorkeur genoot, is op sommige plaatsen toch voor andere formuleringen gekozen. Uiteindelijk blijkt ongeveer een derde van de item-pool rechtstreeks te zijn overgenomen uit de lijst van het Studiecentrum Arbeid en Gezondheid. In de items die uit andere bronnen dan de SAG-lijst zijn gehaald zijn redactionele wijzigingen aangebracht om te komen tot standaardisatie van de antwoordmogelijkheden in de uiteindelijke item-pool. Alle woorden die betrekking hadden op frequenties zijn bijvoorbeeld uit de vraagstellingen gehaald bij de blokken "taak" en "context van de taak". De in paragraaf 4.2. gesignaleerde "open plekken" zijn zoveel mogelijk ingevuld met items uit bestaande lijsten. Op een aantal plaatsen zijn nieuwe items geformuleerd. Het voert te ver om in deze tussenrapportage per item aan te geven wat de bron van het betreffende item is geweest.

De items zijn onderverdeeld gebleven in de 3 eerder genoemde blokken. De aspecten verzuim/verloop en productiviteit/prestatie zijn uiteindelijk niet meegenomen in de itempool, vanwege de eerder gesignaleerde zelfbeoordelingsproblemen. Er is daarentegen voor gekozen om de aspecten 'organisatieverandering' en 'verloopintentie/binding aan de organisatie' wél als aparte a priori-schalen in de lijst op te gaan nemen. Hierbij heeft de inzetbaarheid en accepteerbaarheid van de itempool bij een aantal beoogde pilotbedrijven mede een rol gespeeld. Ook is de volgorde/labeling van de facetten binnen de itempool enigszins aangepast om tot een logische opbouw te komen. De uiteindelijke inhoud van de itempool ziet er als volgt uit:

1. Taak

- 1.1. werkdruk/kwantitatieve belasting
- 1.2. taakvariatie/kwalitatieve belasting
- 1.3. taakautonomie/beslissingsruimte t.a.v. de taakuitvoering
- 1.4. taakzinvolheid/taakidentiteit
- 1.5. perceptief-mentale belasting
- 1.6. emotionele belasting
- 1.7. fysieke belasting
- 1.8. verantwoordelijkheid
- 1.9. problemen/storingen bij de taakuitvoering
- 1.10. informatievoorziening/feedback met betrekking tot de taak
- 1.11. taakverandering

2. Context van de taak

- 2.1. rolproblematiek
- 2.2. arbeidsverhoudingen collega's
- 2.3. arbeidsverhoudingen directe leiding
- 2.4. sociale contactmogelijkheden/sociaal isolement
- 2.5. sociale beslissingsruimte/inspraak
- 2.6. communicatie/samenwerking/organisatiecultuur
- 2.7. organisatieverandering
- 2.8. leer- en loopbaanmogelijkheden
- 2.9. toekomstonzekerheid
- 2.10. beloning
- 2.11. overige arbeidsvoorwaarden
- 2.12. fysisch-chemische arbeidsomgeving
- 2.13. veiligheid

3. Mogelijke gevolgen van werkstress

- 3.1. arbeidssatisfactie/werkplezier
- 3.2. ervaren competentie/frustratie
- 3.3. interne motivatie/aspiratie
- 3.4. verloopintentie/binding aan de organisatie
- 3.5. negatieve invloed werk op privé-leven
- 3.6. ervaren gezondheid
- 3.7. leefgewoonten
- 3.8. emotionele reacties

Bij de samenstelling van de uiteindelijke itempool heeft op details bijstelling plaatsgevonden naar aanleiding van een aantal proefafnames van de itempool. Dit heeft vooral betrekking gehad op de begrijpelijkheid van de vragen (moeilijke woorden, dubbele ontkenningen enz.), de formulering van de vragen (duidelijkheid, suggestiviteit), en de accepteerbaarheid van de vragen (niet te confronterend, niet te persoonlijk). Ook mede naar aanleiding van de proefafnames is besloten een tweetal vragen over ongewenste intimiteiten toe te voegen onder het kopje "emotionele belasting".

De volledige itempool is opgenomen in bijlage 4.

5. De volgende fase: schaalconstructie en itemreductie

In het bovenstaande is verslag gedaan van het samenstellen van een item-pool waaruit de PBGO-module(s) voor het meten van psychosociale arbeidsbelasting wordt c.q. worden samengesteld. Het zij nogmaals gezegd dat de itempool hierbij is geconstrueerd als een totaalinstrument dat breder is dan alleen 'psychosociale arbeidsbelasting' vanwege de verwachte acceptatie bij pilot-bedrijven. Hiertoe is een deel van de basismodule PBGO i.o. van de SKB geïncorporeerd. In de volgende fase van het project (zie paragraaf 3) zal echter alleen worden ingegaan op 'psychosociale arbeidsbelasting'.

Bij de constructie van de itempool zijn op basis van de stand der techniek wat betreft vragenlijsten en op basis van de context van het PBGO waarbinnen de lijst straks moet functioneren keuzes gemaakt voor schalen en items. Er is geprobeerd aan de hand van een facet-analyse te komen tot 'a priori'-schalen, d.w.z. groepen van items die op inhoudelijke gronden bij elkaar lijken te horen. Hierbij zijn de 'labels' die vragenlijstontwikkelaars hebben gebruikt om hun schalen te benoemen de leidraad geweest. Van een deel van deze a-priori schalen zijn op voorhand reeds enkele psychometrische kwaliteiten bekend. De schaalconstructie start dus niet helemaal 'from scratch'.

De standaardversie van de PBGO-lijst uit 1981 is op een vergelijkbaar moment in de vragenlijst-ontwikkeling als waar de hier gepresenteerde itempool verkeert reeds in de praktijk in gebruik genomen. Ook toen werden op inhoudelijke gronden zo'n 200 items gekozen, werden 'a priori'-schalen onderscheiden in de lijst, en waren van onderdelen van de lijst enige schaalgegevens bekend uit diverse onderzoeken (Jenniskens, 1982). Pas veel later is de PBGO-lijst uitvoeriger op zijn psychometrische kwaliteiten onderzocht (De Winter, Marcelissen, en Van Putten, 1988; Broersen, Vrijhof, en Weel, 1990). Dit is uiteindelijk de PBGO-praktijk in de afgelopen 10 jaar niet ten goede gekomen wat betreft standaardisatie van de groepsgewijze verwerking en de meetkwaliteit van aan bedrijven en afdelingen gerapporteerde PBGO-scores.

Één van de doelstellingen van het huidige project is dan ook om binnen de te ontwikkelen PBGO-module psychosociale arbeidsbelasting schalen te construeren op basis waarvan psychometrisch deugdelijke scores kunnen worden berekend. Enerzijds kunnen hiervoor de a-priori schalen worden gebruikt, indien ze de test op hun psychometrische kwaliteiten kunnen doorstaan. Dit zal in eerste instantie worden onderzocht in het eerste schaalconstructie-onderzoek. Anderzijds zullen op basis van de item-pool empirische schalen moeten worden bepaald, aangezien het zeker niet te verwachten is dat de hier onderscheiden a-priori schalen ook daadwerkelijk allen goede, unidimensionele schalen blijken te zijn. Ook zal nader moeten worden bekeken in hoeverre de ontwikkelde schalen onafhankelijk van elkaar zijn. Zo is het bijv. nog maar de vraag in hoeverre autonomie ten aanzien van de taak en inspraak ten aanzien van de taakcontext werkelijk van elkaar te onderscheiden zijn. Hier zal moeten worden gekeken in hoeverre van één of meer onderliggende begrippen sprake is, wat uiteindelijk in de samenstelling van de betreffende schaal of schalen zijn beslag moet krijgen.

Molenaar (1982) stelt: "het construeren van schalen volgens de principes van de klassieke testtheorie is met het ter beschikking komen van handzame rekenprogramma's voor de modellen van Mokken en Rasch een activiteit tegen beter weten in geworden".

Het is in dit project dan ook de bedoeling om bij de schaalconstructie behalve van methoden ontleend aan de klassieke testtheorie (factor-analyse, interne consistentie), ook gebruik te maken van methoden gebaseerd op de item-response theorie (Drenth en Sijtsma, 1990), met name: Mokken-analyse (Debets en Brouwer, 1989; Sijtsma et al., 1990).

Op basis van dergelijke analyses kunnen schaalscores worden samengesteld die niet alleen conceptueel helder en betrouwbaar zijn, maar ook een voldoende meetkwaliteit bezitten om tussen werknemersgroepen (bedrijfstakken, bedrijven, beroepsgroepen, afdelingen) op relevante wijze onderscheid te maken naar de mate waarin bepaalde facetten van psychosociale arbeidsbelasting daarin voorkomen (in technische termen: schaalscores te berekenen die een goede schaalbaarheid bezitten).

Voor een recent voorbeeld van de toepassing van Mokken-analyse binnen het veld van arbeid en gezondheid zie Meijman (1991) over de ontwikkeling van de Schaal Ervaren Belasting (SEB).

Een tweede doelstelling is om met een hanteerbaar instrument voor de dag te komen. Het is duidelijk dat de huidige item-pool met z'n bijna 400 items niet hanteerbaar is als vervolgmodule naast een basislijst en eventueel naast andere vervolgmodes. Item-reductie is dus dringend nodig.

Als volgende stap in de ontwikkeling van de PBGO-module(s) is het derhalve noodzakelijk om op basis van de hier gepresenteerde item-pool te komen tot een gereduceerde item-pool met voorlopige schalen. Zoals eerder gezegd is het de bedoeling om met voorstellen voor zowel een korte als een lange versie van een PBGO-module te komen. Hierbij zal rekening worden gehouden met een aantal criteria:

- * psychometrische kwaliteit van de schalen
- * bijdrage van afzonderlijke items aan de psychometrische kwaliteit van een schaal
- * mate van aansluiting van een schaal bij een begrip uit de a-priori facetanalyse en de in bestaande instrumenten gevonden frequentie van dat begrip

Voor de schaalconstructie en itemreductie zoals hier beschreven is afname van de itempool nodig bij zo'n 500 werknemers. De uitvoering hiervan is op dit moment gaande. Het is de bedoeling om over deze eerste schaalconstructie/itemreductie-poging een apart tussenrapport te schrijven dat kan worden voorgelegd aan een expert-groep op het gebied van het PBGO. Dit heeft ten doel om hen in een vroeg stadium bij te laten sturen in de samenstelling van de lijst, op basis van de door hen ingeschatte inhoudelijke waarde en toepasbaarheid van de voorgestelde PBGO-module(s).

6. Slot

We komen, nu duidelijk is hoe de module(s) er ongeveer uit gaat/gaan zien, terug op de kritiek ten aanzien van een vragenlijstmethode, zoals beschreven in H2. We proberen een compromis te formuleren tussen voor- en tegenstanders van werkstressonderzoek met vragenlijsten.

Met behulp van de te ontwikkelen module(s) wordt de subjectieve mening gevraagd van werknemers over kenmerken van werk, werkomgeving, en mogelijke gevolgen van werkstress. Uit onderzoek zoals "gereviewed" en uitgevoerd door Zapf (1989) blijkt dat een dergelijke meting, afhankelijk van het gemeten begrip, al dan niet een goede weerspiegeling is van de feitelijke (objectieve) situatie. Zo geven de antwoorden op een vragenlijstschaal "taakvariatie" een goede correspondentie te zien met de "objectieve" taakvariatie en -complexiteit, zoals gescoord door getrainde beoordelaars. Voor een vragenlijstschaal "werkdruk" blijkt een dergelijke correspondentie echter nagenoeg afwezig te zijn.

Sommige auteurs pleiten er sterk voor om bij de meting van begrippen als werkdruk uit te gaan van een "individuele" meting (b.v. Lazarus et al., 1985). Indien we dit uitgangspunt accepteren, biedt de hier te ontwikkelen vragenlijst de enig juiste informatie (ongeacht de feitelijke situatie). Andere auteurs (Kasl, 1986; Christis, 1988) stellen zich negatief tegenover een dergelijke "individuele" meting op.

Deze objectief-subjectief controverse in de werkstressliteratuur lijkt voorlopig onoplosbaar. Tegen deze achtergrond is het echter wel mogelijk de volgende meet-strategie te verdedigen:

De eerder geciteerde modellen 'belasting-belastbaarheid', 'belasting-herstel', 'demand/control', het Michigan-model (en nog een reeks andere modellen), zijn allemaal proces-modellen. De onderliggende gedachte is dat er een procesketen is die vanuit de objectieve situatie, via de subjectieve beleving hiervan, via het ontstaan van subjectieve klachten, uiteindelijk tot objectiveerbare symptomen en stress-verschijnselen leidt. Gegeven de stand van zaken van vragenlijstmeting op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting lijkt het verdedigbaar om de conservatieve keuze te maken dat met een vragenlijstmeting wel begrippen uit de 'procesketen' kunnen worden gemeten, maar niet het proces zelf. Dit geldt zeker voor een éénmalig vragenlijstonderzoek.

Het is, vanuit genoemde modellen gezien, verleidelijk om antwoorden over 'taak' en 'context van de taak' te zien als weerspiegelingen van oorzaken van stress (al dan niet corresponderend met de objectieve situatie). Feitelijk worden deze antwoorden echter door de werknemers achteraf gegeven, terugblikkend op hun ervaring van werk en werkomgeving. Deze antwoorden zijn net zo goed het resultaat van een voorliggend cognitief proces als antwoorden op vragen over gezondheidsklachten, emotionele reacties en dergelijke. Het lijkt derhalve eveneens verdedigbaar om de conservatieve keuze te maken om alle vragenlijstresultaten te beschouwen als uitkomstmaten.

Dit laatste ondanks dat sommige antwoorden van werknemers op vragen over werk- en werkomgeving wel degelijk goed corresponderen met de feitelijke situatie; ja zelfs in veel gevallen beter hiermee corresponderen dan de beoordelingen door 'objectieve' externe beoordelaars (Zapf, 1989).

De vraagstelling die hoort bij een onderzoek met een module psychosociale arbeidsbelasting zoals die hier wordt ontwikkeld is: "bij welke individuele en groepen werknemers zijn de subjectief ervaren consequenties van het werk (taakbeleving, beleving context van de taak, en beleving werkstress-symptomen) aanleiding tot vervolgactie?". Een dergelijk zoekproces aan de hand van ervaren consequenties van het werk, kan sterk worden verbeterd door een koppeling met objectieve gegevens over consequenties zoals ziekteverzuim- en verloopcijfers, medische registraties, en productiviteitsmaten. Dan zijn we weer terug bij het type screenend onderzoek dat wordt beschreven door Karasek en Theorell (1990), en waarvan zij stellen dat hierin een mogelijkheid ligt voor een verbetering van de maatschappelijke impact van het BGZ-veld.

Een echte uitdaging voor theoretici en onderzoekers op het gebied van werkstress blijft er vervolgens om in situaties waar er duidelijk sprake is van 'negatief ervaren consequenties' wél tot inzicht te komen in het ontstaansproces van werkstress en de dynamiek hierin. Frese en Zapf (1988) wijzen wat dit betreft in de richting van multitrait-multimethod-multimoment onderzoek. Dit kan zowel betrekking hebben op groepen werknemers als op individuele werknemers. Op dit front is nog weinig onderzoek gedaan, zodat de waarde van een dergelijke aanpak onduidelijk is.

Een "symptoomgestuurde" benadering, zoals hierboven beschreven, is complementair aan een "conditionele" benadering van werkstress, zoals bijvoorbeeld beschreven door Pot et al. (1989). Hierin wordt als uitgangspunt genomen om arbeidstaken en -situaties dusdanig te ontwerpen dat zij het "welzijn bij de arbeid" bevorderen en zo min mogelijk aanleiding geven tot het ontstaan van werkstress-symptomen. Vooral een integratie van de twee hier genoemde benaderingen lijkt in de praktijk een goed vangnet te vormen voor de primaire en secundaire preventie van werkstress. Voor de "symptoomgestuurde" benadering is een vragenlijstmethode onontbeerlijk indien de bestaande BGZ-praktijk op de schaal van de totale Nederlandse beroepsbevolking enige impact wil hebben op het gebied van werkstress.

Literatuur

- Appels, A., Jenkins Activity Survey (JAS); Handleiding. Lisse: Swets en Zeitlinger, 1985.
- Beehr, T., Newman, J., Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699, 1978.
- Bergers, G., Marcelissen, F., Wolff, Ch. de, Vragenlijst Organisatie Stress-D, vakgroep Arbeids- en Organisatiepsychologie, K.U. Nijmegen, 1986.
- Biessen, P.G.A., Oog voor de menselijke factor: achtergrond, constructie en validering van de Basisvragenlijst Amsterdam. Amsterdam: Swets en Zeitlinger, 1992.
- Bijl, R., Bauduin, D., Categorie V: arbeidsongeschikt wegens psychische stoornissen. Utrecht: Nederlands Centrum Geestelijke Volksgezondheid, 1991.
- Broersen, J.P.J., Weel, A.N.H., Dijk, F.J.H. van, Periodiek bedrijfsgezondheidkundig onderzoek: middel en maatstaf. Doetinchem: BGD Oost-Gelderland/Amsterdam: Coronel Laboratorium/ Studiecentrum Arbeid en Gezondheid, 1989.
- Broersen, J., Vrijhof, B., Weel, A., PBGO en Ziekteverzuim: de voorspelbaarheid van individueel ziekteverzuim op grond van het PBGO. Amsterdam: NIA, 1990.
- Burger, G.C.E., Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde. Leiden: Stenfert Kroese, 1974.
- Caplan, R., Cobb, S., French, J. et al., Job demands and the worker. Survey Research Center, Institute for Social Research: University of Michigan, 1980.
- Christis, J., Psychische arbeidsbelasting. *Gedrag en Organisatie*, 1988, 1, 55-71.
- Debets, P., Brouwer, E., MSP: a program for Mokken Scale analysis for Polychotomous items. Groningen: Iec ProGAMMA, 1989.
- DeFrank, R.S., Psychometric measurement of occupational stress: current concerns and future directions. In: Hurrell, J.J., Murphy, L.R., Sauter, S.L. (Eds.), *Occupational Stress: issues and developments in research*. New York: Taylor and Francis, 1988.
- Dewe, Ph., Measuring work stressors: the role of frequency, duration, and demand. *Work and Stress*, 1991, 5, 77-91.
- Dijk, F. van, Dormolen, M. van, Kompier, M., Meijman, Th., Herwaardering model belasting-belastbaarheid. *TSG*, 1990, 68, 3-10.

Dijkstra, A., Grinten, M.P. van der, Schlatmann, M.J.Th., Winter, C.R. de, Funktioneren in de arbeidssituatie. Leiden: NIPG/TNO, 1981.

Dirken, H., Het meten van stress in industriële arbeidssituaties. Leiden: NIPG-TNO, 1967.

Drenth, P., Thierry, Hk., Wolff, Ch. de, Nieuw handboek arbeids- en organisatiepsychologie. Deventer: Van Loghum Slaterus, 1988.

Drenth, P., Sijtsma, K., Testtheorie: inleiding in de theorie van de psychologische test en zijn toepassingen. Houten/Antwerpen: Bohn, Stafleu, Van Loghum, 1990.

Ekkers, C., Sanders, A., Stress in de arbeidssituatie. Den Haag: ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid, 1987.

Elderen, T. van, Scholten, H., Maes, S., Inventarisatie van stress op het werk. Intern rapport afdeling gezondheidpsychologie, faculteit der sociale wetenschappen: Katholieke Universiteit Brabant, 1988.

Frese, M., Zapf, D., Methodological issues in the study of work stress: objective vs subjective measurement of work stress and the question of longitudinal studies. In: Cooper, C.L., Payne, R. (Eds.), Causes, coping and consequences of stress at work. Chichester: Wiley, 1988.

Gulden, J.W.J. van der, Senden, T.F., Gebruik van PBGO-gegevens voor onderzoek knelpunten in de relatie mens-arbeid. Maandblad voor Arbeidsomstandigheden, 1990, 66, 17-21.

Gutek, B., Repetti, R., Silver, D., Nonwork roles and stress at work. In: Cooper, C., Payne, R. (Eds.), Causes, coping and consequences of stress at work. Chichester: Wiley, 1988.

Hackman, J., Oldham, G., the Job Diagnostic Survey (JDS). Yale University, 1974.

Hees, O.S. van, PBGO en marketing: de kwaliteit van een BGZ-product. Maandblad voor Arbeidsomstandigheden, 1989, 65, 533-540.

Heus, P. de, Diekstra, R., Stress aan het werk in Nederland: een onderzoek onder vijftienduizend werknemers. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1992.

Hogervorst, P., Welbevinden in het werk en de relatie met werkdruk en taakautonomie. scriptie Psychologie van Arbeid en Gezondheid: Universiteit van Amsterdam, 1992.

Houtman, I., Bloemhoff, A., Kompier, M., Marcelissen, F., Werkstressrisico's in bedrijf en beroep. Den Haag: DGA, 1991 (S133).

Jansen, A., Oostendorp, Y., Vermeulen, J., P-Blad A2: bedrijfsgezondheidkundig beleid voor het werken met toxische stoffen. Breda: BGD West-Brabant, 1988.

Jenniskens, P., Modelleren van Bedrijfsgezondheidszorg. Breda: BGD West-Brabant, 1982.

Karasek, R., Job Content Instrument: questionnaire and user's guide. Columbia University, 1985.

Karasek, R., Theorell, T., Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990.

Kasl, S.V., Epidemiological contributions to the study of work stress. In: Cooper, C.L., Payne, R. (Eds.), Stress at work. New York: Wiley, 1978.

Kasl, S., Stress and health in the workplace: a methodological commentary on the accumulated evidence. in: Cataldo, M., Coates, T. (Eds.), Health promotion in industry: a behavioral medicine perspective. New York: Wiley, 1986, 30-50.

Knepper, S., De epidemie van psychische arbeidsongeschiktheid: Feiten en achtergronden. Gedrag en Gezondheid, 1991, 19, 315-319.

Kompier, M., Marcelissen, F., Handboek Werkstress: een systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk. Amsterdam: NIA; Leiden: NIPG-TNO, 1990.

Kruidenier, H.J., Meulenbeld, C., Peilstation PBGO i.o.: verslag van een enquête onder de leden van de Federatie van Gezamenlijke Bedrijfsgezondheidsdiensten. Amsterdam: NIA, 1989.

Lazarus, R.S., Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill, 1966.

Lazarus, R.S., DeLongis, A., Folkman, S., Gruen, R., Stress and adaptational outcomes: the problem of confounded measures. American Psychologist, 1985, 40, 770-779.

Leventhal, H., Tomarken, A., Stress and illness: perspectives from health psychology. In: Kasl, S.V., Cooper, C.L. (Eds.), Stress and health: issues in research methodology. Chichester: Wiley, 1987.

Maes, S., Veldhoven, M. van, From health behaviour to health behaviour change, in: Kaptein, A., Ploeg, H. van der, Garssen, B., Schreurs, P., Beunderman, R. (Eds.), Behavioral Medicine: psychological treatment of somatic disorders. Chichester: Wiley, 1990.

Meijman, Th., Vries-Griever, A. de, Vries, G.M. de, Kampman, R., the construction and evaluation of a onedimensional scale measuring subjective sleep quality. R.U. Groningen, 1985.

Meijman, Th., Belasting en herstel: een begrippenkader voor het arbeidpsychologisch onderzoek van werkbelasting. In: Meijman (Ed.), *Mentale belasting en werkstress: een arbeidpsychologische benadering*. Assen/Maastricht: Van Gorcum, 1989.

Meijman, Th., *Over vermoeidheid (SEB)*, proefschrift RU Groningen. Amsterdam: Studiecentrum Arbeid en Gezondheid, 1991.

Meulenbeld, C., *Peilstation PBGO i.o.: verslag van een enquête onder de enkelvoudige bedrijfsgezondheidsdiensten en basisgezondheidsdiensten in Nederland*. Amsterdam: NIA, 1991.

Molenaar, I., *Mensen die het beter meten, een inleiding tot enige latente trekmodellen. Kwantitatieve methoden*, 1982, 5, 3-29.

Mulock Houwer, E., *Van BGZ naar ARBO-zorg: kaderrichtlijn EG en modernisering ARBO-zorg. Arbeidsomstandigheden*, 68, 1991, p. 448-451.

Poppel, J. van, Kamphuis, P., *Periodiek bedrijfsgezondheidkundig onderzoek (PBGO) in het onderwijs: verantwoording van en handleiding bij de PBGO-vragenlijst voor onderwijsgeven*. Tilburg: IVA, 1989.

Pot, F., Christis, J., Fruytier, B. et al., *Functieverbetering en organisatie van de arbeid*. Voorburg: SZW/DGA, 1989.

Putten, D.J. van, Oversloot, J.S., *Periodiek onderzoek in de bedrijfsgezondheidszorg: opzet en inhoud van het APO en PBGO op een 50-tal BGD-en. TSG*, 64 (1986), 676-680.

Roe, R., Zijlstra, F., *Arbeidsanalyse ten behoeve van (her)-ontwerp van functies: een handelings-theoretische invalshoek*. In: Algera, A. (ed.), *Analyse van arbeid vanuit verschillende perspectieven*. Amsterdam: Swets en Zeitlinger, 1991.

Schreurs, P., Willige, G., Tellegen, B., Brosschot, G., *Gezondheid, stress en coping: de ontwikkeling van de Utrechtse Coping lijst*, UCL. Lisse: Swets en Zeitlinger, 1987.

Sijtsma, K., Debets, P., Molenaar, I.W., *Mokken scale analysis for polychotomous items: theory, a computer program, and an empirical application. Quality and Quantity*, 24, 1990, 173-188.

SKB, *Verslag interne marktverkenning*. Amsterdam: SKB, 1992a.

SKB, *Modulaire Ontwikkeling van PBGO: verslag tweede workshop*. Amsterdam: SKB; Amsterdam: NIA, 1992b.

SKB, *Concept basis-module PBGO versie 1.1*. Amsterdam: SKB 1992c.

Smulders, P.G.W., Bloemhoff, A., Arbeid, gezondheid en welzijn in de toekomst. Houten/Antwerpen: Bohn, Stafleu en van Loghum, 1991.

Spielberger, C.D., Theory and research in anxiety. In: Spielberger, C.D. (Ed.), Anxiety and behavior. New York: Academic Press, 1966.

Taylor, S.E., Health Psychology. New York: Random House, 1986.

Vries-Griever, A. de, De methode van psychologische arbeidsanalyse. In: Meijman (Ed.), Mentale belasting en werkstress: een arbeidspsychologische benadering. Assen/Maastricht: Van Gorcum, 1989.

Warr, P., the measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of occupational psychology, vol. 63, p.193-219, 1990.

Watson, D., Pennebaker, J.W., Health complaints, stress, and distress: exploring the central role of negative affectivity. Psychological Review, 1989, 96, 234-254.

Weel, A., Periodiek bedrijfsgezondheidskundig onderzoek: modulen als maatwerk. Amsterdam: NIA, 1991.

Weel A., Broersen, S., Signalen van problemen in werk en gezondheid: periodiek Bedrijfsgezondheidskundig onderzoek bij groepen werkenden. Coronel Laboratorium/Studiecentrum Arbeid en Gezondheid: Universiteit van Amsterdam, 1992.

Willems, P., Wegman, C., Hoe denkt men over industriële arbeid? Den Haag: COP/SER, 1969.

Winnubst, J., Schabracq, M., Handboek Arbeid- en Gezondheidspsychologie. Lemma: Utrecht, 1992.

Winter, C. de, Marcelissen, F., Putten, D. van, Het PBGO (IV): Kwaliteit en structuur. Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg, 1988; 66; 143-147.

Zapf, D., Selbst- und Fremdbeobachtung in der psychologischen Arbeitsanalyse. Göttingen: Dr. C.J. Hogrefe - Verlag für Psychologie, 1989.

Bijlage 1: facet-analyse bestaande instrumenten

(De nummers verwijzen naar de literatuurlijst in bijlage 2)

- arbeidsverhoudingen/sociale ondersteuning collega's
(1)(2)(5)(6)(7)(10)(11)(12)(14)(15)(20)(22)(24)(25)(27)(28)(29)(30)(31)(37)(39)(41)(42)
(43)(48)(49)(50)
- arbeidsverhoudingen/sociale ondersteuning directe leiding
(1)(5)(6)(7)(10)(11)(12)(14)(15)(20)(22)(24)(25)(28)(29)(30)(31)(37)(39)(41)(42)(43)(48)(49)
- arbeidsintrinsieke aspecten
(2)
- stijl van leidinggeven
(2)(25)(50)
- loopbaanproblematiek
(2)(5)(22)(25)(27)(30)
- organisatieklimaat en -cultuur/bureaucratie
(2)(25)(28)
- relatie thuis/werk: ondersteuning of conflict
(2)(20)(39)
- perceptief-mentale belasting/attentie/discriminatie/bewaking
(4)(6)(7)(8)(13)(20)(21)(22)(24)(30)(34)(39)(43)(44)(45)(46)(47)
- fysieke belasting/hulpmiddelen
(4)(6)(7)(10)(19)(20)(21)(22)(24)(29)(32)(38)(44)(45)(47)
- werkdruk/tijdsdruk/variabiliteit hierin
(4)(6)(8)(10)(12)(13)(16)(21)(22)(24)(25)(28)(29)(30)(31)(32)(34)(38)(39)(43)(44)(45)
- volledigheid van de functie/taakuitgebreidheid/gebruik vaardigheden
(9)(13)(19)(22)(30)(37)(38)(39)(41)(42)(43)(44)(45)(46)(47)
- kwalitatieve over- en onderbelasting/complexiteit
(6)(7)(9)(11)(13)(15)(21)(24)(29)(30)(31)(32)(34)(39)(41)(42)(43)(44)(45)(46)

- functionele contacten/werkoverleg/sociale contacten/sociaal isolement
(6)(7)(9)(13)(14)(19)(21)(22)(24)(25)(30)(32)(34)(37)(38)(44)(45)(46)
- kortcyclisch werk/weinig afwisseling
(6)(7)(9)(13)(14)(19)(21)(22)(24)(30)(31)(32)(34)(37)(38)(41)(42)(43)(44)(45)(46)(47)(48)
- autonomie qua tempo, volgorde en methode van werken/handelingsspeelruimte
(6)(7)(9)(12)(13)(14)(17)(21)(22)(28)(29)(30)(34)(37)(38)(41)(42)(43)(44)(45)(46)(47)(48)(50)
- plaatsgebondenheid/mobiliteit
(6)(11)(13)(21)(24)(34)(38)(44)(45)
- sociale controle
(22)
- clientcontacten (agressie)
(9)(10)(14)(15)
- informatievoorziening/feedback m.b.t. arbeidsopdracht/arbeidsresultaat/wat verder binnen bedrijf gaande is/doelbewustzijn
(9)(12)(13)(14)(19)(22)(25)(30)(31)(32)(38)(41)(43)(44)(45)(47)(50)
- emotionele belasting/aangrijpende situaties
(7)(8)(15)(21)(22)(31)
- (technische) regelproblemen en eigen oplossingsvermogen
(12)(13)(14)(20)(22)(30)(44)(45)(46)
- verantwoordelijkheid mensen/middelen
(11)(13)(14)(21)(31)(34)(37)(39)(42)(43)(44)(45)(46)(50)
- arbeidsvoorwaarden
(6)(7)(22)
- leer- en groeimogelijkheden/eisen
(6)(7)(10)(12)(13)(14)(22)(30)(31)(41)(42)(46)(48)(49)
- kwantitatieve (over- en onder)belasting
(6)(7)(11)(12)(15)(22)(30)(31)(32)(34)(39)(42)(50)
- werk- en rusttijden/afwijkende dienstroosters/verlof
(6)(10)(21)(22)(24)(39)(49)

- fit tussen werk/taakinhoud en werknemer
(6)(12)(19)(20)(24)
- werkorganisatie
(6)(12)(20)(22)(24)(27)(45)(49)
- waardering/beloning
(5)(6)(7)(12)(14)(20)(22)(24)(27)(30)(31)(39)(49)(50)
- werken met uitzendkrachten/tijdelijke krachten/vervanging bij ziekte/
vacaturebeleid
(6)(22)(29)
- taak- en rolambiguiteit/onduidelijkheid
(11)(21)(24)(28)(30)(39)(42)(50)
- onzekerheid/verwachtingen/mogelijkheden m.b.t. baan/positie/toekomst
(6)(10)(11)(14)(20)(22)(24)(25)(29)(30)(31)(39)(43)(48)(49)
- beslissingsruimte/inspraak/participatie
(10)(11)(19)(20)(21)(24)(25)(29)(30)(31)(38)(39)(41)(44)(45)(46)(47)(48)
- rolconflict
(11)(30)(31)(39)(50)
- onveilige/onplezierige fys.-chem. arbeidsomstandigheden
(6)(7)(10)(12)(19)(20)(21)(22)(24)(28)(29)(30)(31)(32)(37)(38)(43)(44)(45)(47)(49)(50)
- zinvolheid/relevantie/belangrijkheid van het werk
(10)(11)(13)(14)(48)(50)
- (nieuwe) technologie
(10)(21)(27)(29)(44)(45)(46)
- persoonlijke beschermingsmiddelen
(7)(21)
- overwerk
(11)(39)
- communicatie
(12)(22)(25)(43)(46)(47)

- taakidentiteit
(14)(37)
- samenwerking
(15)(20)(22)(25)(41)(42)(43)(44)(45)(46)(47)
- voorzieningen op het bedrijf
(20)(22)
- discriminatie
(22)(29)
- ongewenste intimiteiten
(22)(29)
- externe omgeving van de organisatie
(25)
- innovatie/reorganisatie/sanering
(28)(29)(31)
- conjunctuurverschijnselen
(29)
- storingen/onderbrekingen/hinderen van het arbeidsproces
(32)(43)(45)
- overbelasting
(32)
- complexe besluitvorming
(34)
- conflict kwaliteit/kwantiteit
(41)
- diversiteit van bewegingen
(41)
- structurering
(50)

- toegankelijkheid van bedrijfsinstanties
(50)
- type A-gedrag
(2)(39)
- locus of control
(2)
- copingstijlen
(2)(29)(34)
- life events
(27)(29)
- leefgewoonten
(27)(31)
- attitude m.b.t. veiligheid
(27)
- taakgerichtheid
(28)
- leiderschapsvoorkeur
(30)
- flexibiliteit
(39)
- persoonlijke voorkeuren/tolerantie met betrekking tot werklust, verantwoordelijkheid, complexiteit en ambiguïteit van de functie
(39)
- minder plezier in het werk/verveling
(1)(24)(27)(31)(39)
- arbeids/werkgevers-satisfactie
(2)(5)(6)(7)(10)(11)(12)(14)(20)(24)(25)(27)(30)(37)(39)(49)
- gezondheidsklachten
(2)(6)(7)(11)(16)(20)(24)(29)(30)(31)(39)

- psychische/psychosomatische/psychiatrische klachten
(20)(24)(2)(6)(7)(10)(11)(12)(15)(16)(27)(29)(30)(31)(37)(39)(43)
- (mentale) belastingsgevoelens
(3)(16)(23)(26)(30)(31)
- vermoeidheidsgevoelens/uitputting
(3)(7)(16)(17)(18)(20)(23)(27)(31)
- taakweerstandsgedvoelens
(3)(23)
- tevredenheid met prestatie/self-efficacy/zelfbeeld/ervaren competentie
(4)(17)(29)(33)
- inspanning
(4)(16)(20)(23)(26)
- frustratieniveau
(4)(27)
- ervaren slaapkwaliteit/slaapproblemen
(6)(7)(10)(16)(20)(29)(31)(40)
- emotionele reacties (angst, depressie, agressie, irritatie)
(6)(7)(16)(27)(29)(31)(33)(39)(43)
- herstel-problemen
(6)(16)
- HBA-klachten
(7)(10)(31)
- depressie
(10)
- hart- en vaatklachten
(10)
- piekeren
(6)(11)(30)

- verzuim
(6)(7)(11)(24)(27)(30)
- medische consumptie (o.a. medicijngebruik)
(6)(7)(10)(11)(20)(24)(39)
- ge- en misbruik alcohol, nicotine, cafeïne, drugs enz.
(7)(10)(24)(27)(29)(39)
- gevolgen privé-leven/vrije tijd/carry-over
(6)(11)(24)(31)(33)
- tevredenheid met groeimogelijkheden/ontwikkeling/interne motivatie/commitment/aspiraties/intra-persoonlijk conflict
(14)(25)(28)(30)(33)(36)(37)(49)
- depersonalisatie/contactstoornis
(17)(29)
- burnout
(17)(18)(27)
- concentratieverlies
(23)(31)
- fouten maken/(bijna-) ongevallen
(23)(27)
- motorische vermoeidheidseffecten
(23)
- conflicten tussen personen en tussen groepen
(25)(27)(29)(36)
- lage/contra- productiviteit/slechte kwaliteit
(27)(30)
- verminderde eetlust
(29)
- zwangerschapscomplicaties
(29)

- verloopgeneigdheid
(30)
- vatbaarheid infectieziekten
(31)
- libidoverlies
(31)

Bijlage 2: literatuurlijst bij facetanalyse bestaande instrumenten

1.

Bigos, S., et al., a prospective study of work perceptions and psychosocial factors affecting the report of back injury (WORK APGAR). Spine, vol. 16, no. 1, 1991.

2.

Robertson, I., Cooper, C., Williams, J., the validity of the occupational stress indicator (OSI), Work and Stress, vol. 4, no. 1, 29-39, 1990.

3.

Plath, H.E., Richter, P., der BMS-Erfassungsbogen: ein Verfahren zur skalierten Erfassung erlebter Beanspruchungsfolgen. Probleme und Ergebnisse der Psychologie, 65, 45-85, 1978.

4.

Human Performance Research Group, NASA Task Load Index (NASA-TLX). NASA Ames Research Center, 1987.

5.

Smith, P., Kendall, L., Hulin, C., The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes (JDI). Chicago: Rand McNally, 1969.

6.

Meijman, T., et al., concept vragenlijstbatterij Arbeidsbelasting i.o.. Amsterdam: Studiecentrum Arbeid en Gezondheid, 1991.

7.

Orstedt, E., et al., Nordic Questionnaire. National Institute of Occupational Health Denmark, 1991.

8.

Reid, G., et al., Application of conjoint measurement to workload scale development (SWAT). Proceedings of the human factors society, 1981.

9.

Pot, F., et al., Functieverbetering en organisatie van de arbeid (WEBA). Voorburg: SZW/DGA, 1989.

10.

Karasek, R., Job Content Instrument: questionnaire and user's guide (JCI). Columbia University, 1985.

11.
Bergers, G., Marcelissen, F., Wolff, Ch. de, Vragenlijst Organisatie-Stress-D (VOS-D). K.U. Nijmegen, 1986.
12.
Willems, P., Wegman, C., Hoe denkt men over industriële arbeid? (ASIA). Den Haag: COP/SER, 1969.
13.
Algera, J., Kenmerken van werk. Lisse: Swets en Zeitlinger, 1981.
14.
Hackman, J., Oldham, G., the Job Diagnostic Survey (JDS). Yale University, 1974.
15.
Peeters, M., Buunk, B., Verhoeven, K., Naar een nieuwe methode voor de dagelijkse registratie van stress en sociale interacties op het werk (DIRO). Gedrag en Gezondheid, 1990, 18, 4/5.
16.
Dirken, H., het meten van stress in industriële arbeidssituaties (VOEG). Leiden: NIPG-TNO, 1967.
17.
Maslach, C., Jackson, S., MBI: Maslach Burnout Inventory. Palo Alto: University of California, 1986.
18.
Pines, A., Aronson, E., Kafry, D., Burnout: from tedium to personal growth (TM). New York: the Free Press, 1981.
19.
Lohman, T., et al., EXCOM: een computer-ondersteund meetinstrument voor de kwaliteit van de arbeid. Voorburg: SZW/DGA, 1990.
20.
Dijkstra, A., et al., Functioneren in de arbeidssituatie (POF/VPFA). Leiden: NIPG-TNO, 1981.
21.
Ellens, E., Beumer, P., NET-WERK: Nederlandse toetsingsmethode voor werkplekken op ergonomische knelpunten. Soesterberg: IZF/TNO, 1991.

22.

Kompier, M., Marcelissen, F., Handboek Werkstress (Checklisten). Amsterdam: NIA, 1990.

23.

Meijman, Th., Over vermoeidheid (SEB), proefschrift RU Groningen, Studiecentrum arbeid en gezondheid, Amsterdam, 1991.

24.

Federatie van Gezamenlijke Bedrijfsgezondheidsdiensten, Vragenlijst voor Periodiek Bedrijfsgezondheidkundig Onderzoek (PBGO). Den Haag: FGB, 1991.

25.

Moor, W. de, Stress- en conflictmanagement (vragenlijsten organisatieklimaat en organisatie-ideologie). Deventer: Van Loghum Slaterus, 1989.

26.

Zijlstra, F., Meijman, Th., het meten van mentale inspanning met behulp van een subjectieve methode (BSMI), in: Meijman, Th. (ed.), mentale belasting en werkstress. Assen/Maastricht: Van Gorcum, 1989.

27 en 28.

Jones, J., Dubois, D., a review of organizational stress assessment instruments, in: Murphy, L., Schoenborn, T. (ed.), Stress management in work settings. DHHS (NIOSH), 1987.

27: Human Factors Inventory (HFI) (Jones, 1983)

28: Work Environment Scale (WES) (Moos, 1981)

29.

Singer, J., Neale, M., Schwartz, G., the nuts and bolts of assessing occupational stress (OSEG). In: Murphy, L., Schoenborn, T., Stress management in work settings. DHHS(NIOSH), 1987.

30.

Horn, L. ten, Roe, R., De Delftse meetdoos voor kwaliteit van arbeid. TU Delft, 1986.

31.

Ydreborg, B., YMK-forms. Orebro: Dpt. of occupational medicine, 1985.

32.

Greiner, B., Leitner, K., assessment of job stress: the RHIA-instrument. In: Landau, K., Rohmert, W. (eds.), Recent developments in job analysis. London: Taylor and Francis, 1989.

33.

Warr, P., The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational psychology*, vol. 63, p. 193-219, 1990.

34.

Elo, A., Method for monitoring psychic stress factors by occupational health personnel (Institute of Occupational Health, Helsinki). In: Landau, K., Rohmert, W. (Eds.), *Recent developments in job analysis*. London: Taylor and Francis, 1989.

35.

Dewe, P.J., Guest, D.E., Methods of coping with stress at work: a conceptual analysis and empirical study of measurement issues. *Journal of organizational behavior*, vol. 11, 135-150, 1990.

36.

Rahim, M., Measurement of organizational conflict (ROCI). *Journal of general psychology*, vol. 109, 189-199, 1983.

37.

Turner, A., Lawrence, P., *Industrial jobs and the worker*. Boston: Harvard university, division of research, graduate school of business administration, 1965.

38.

Eijnatten, F. van, STTA: naar een nieuw werkstrukturingsparadigma. Proefschrift K.U. Nijmegen, 1985.

39.

Caplan, R. et al., *Job demands and the worker*. Survey research center, Institute for Social Research, University of Michigan, 1980.

40.

Meijman, T. et al., the construction and evaluation of a onedimensional scale measuring subjective sleep quality. R.U. Groningen, 1985.

41.

Richter, P. et al., Tätigkeitspsychologische Bewertung und Gestaltung von Arbeitsaufgaben (SAB-A). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1988, 31, 1.

42.

Weis, J., Kaiser, U., Hagemann, R., Methodenkritische Analyse der Anwendung des Fragebogens zur subjektiven Arbeitsanalyse (SAA, entwickelt door Martin et al., 1980) in beschützten Arbeitsangeboten für psychische Kranke. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1990, 34, 4.

43 t/m 48.

Roe, R., Zijlstra, F., Arbeidsanalyse ten behoeve van (her)ontwerp van functies: een handelings theoretische invalshoek. In: Algera, A. (ed.), Analyse van arbeid vanuit verschillende perspectieven. Amsterdam: Swets en Zeitlinger, 1991.

43. Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA: Dunckel en Semmer, 1987; Zapf, 1991)

44. Arbeitswissenschaftliches Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse (AET: Rohmert en Landau, 1979)

45. Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA: Volpert et al., 1983)

46. Tätigkeitsbewertungssystem (TBS: Hacker et al., 1984)

47. Verfahren zur subjektiven Tätigkeitsbewertung (STB: Nehring, 1986)

48. Subjektive Tätigkeitsanalyse (STA: Ulich, 1981)

49.

Neuberger, O., Allerbeck, M., Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB). Bern: Verlag Hans Huber, 1978.

50.

Biessen, P., Oog voor de menselijke factor: achtergrond, constructie en validering van de Basisvragenlijst Amsterdam (BASAM). Amsterdam: Swets en Zeitlinger, 1992.

Bijlage 3: facetanalyse bestaande instrumenten: hoofdlijnen

(De cijfers geven de frequentie weer waarmee het genoemde facet aan de orde komt in de 50 gescreende instrumenten; de indeling is afgeleid van het model van Beehr en Newman, 1978)

A.1. Beoordeling van de omgeving qua taakeisen en -kenmerken

- autonomie qua tempo, volgorde en methode van werken: 24x
- kortcyclisch werk/weinig afwisseling in het werk: 23x
- werkdruk/tijdsdruk/variabiliteit hierin: 22x
- kwalitatieve over- en onderbelasting/complexiteit: 20x
- perceptief-mentale belasting: 17x
- informatievoorziening/feedback taakrelevante informatie: 17x
- functievolligheid/taakuitgebreidheid/compleet gebruik vaardigheden: 16x
- fysieke belasting: 15x
- verantwoordelijkheid voor mensen/middelen/beleid: 14x
- kwantitatieve over- en onderbelasting/overwerk: 14x
- (technische) storingen arbeidsproces/regelmogelijkheden hierbij: 11x
- plaatsgebondenheid/mobiliteit: 9x
- emotionele belasting/aangrijpende situaties/cliëntcontacten: 8x
- werken met (nieuwe) technologie: 7x
- zinvolheid/relevantie van de taak/taakidentiteit: 7x

A.2. Beoordeling van de omgeving qua contexteisen en -kenmerken

- arbeidsverhoudingen/sociale ondersteuning collega's/discriminatie/ongewenste intimiteiten/sociale controle: 27x
- arbeidsverhoudingen/sociale ondersteuning/stijl directe leiding: 27x
- onveilige/onplezierige fys.-chem. arbeidsomstandigheden: 22x
- functionele contacten/werkoverleg/sociale contactmogelijkheden tijdens en naast het werk/sociaal isolement: 18x
- sociale beslissingsruimte/inspraak/participatie: 18x
- leer- en groeimogelijkheden/loopbaanproblematiek: 18x
- onzekerheid/negatieve verwachtingen baan, positie, toekomst bedrijf: 17x
- waardering/beloning: 14x
- samenwerking: 10x
- arbeidsvoorwaarden/regelingen m.b.t. werk- en rusttijden/dienstroosters/verlof en adv-regeling/werken met uitzendkrachten/vervanging bij ziekte/vacaturebeleid/voorzieningen op het bedrijf: 10x
- rolambigüiteit/rolconflict: 9x
- communicatie/organisatieklimaat en -cultuur/bureaucratie: 9x
- werkorganisatie: 9x
- relatie werk/privé: ondersteuning, conflict, of optelsom: 5x

B. Zelfobservatie persoon van de werknemer

-

C. Zelfobservatie verwerkingsproces

- vermoeidheidsgevoelens/uitputting/burnout/herstelproblemen: 10x
- emotionele reacties (angst, depressie, agressie, irritatie): 9x
- gebruik/misbruik alcohol, nicotine, cafeïne, drugs enz.: 6x
- (mentale) belastingsgevoelens/concentratieverlies: 6x
- inspanningsverschijnselen: 5x

D. Beoordeling negatieve gevolgen voor werknemer

- psychische/psychosomatische/psychiatrische klachten: 18x
- dissatisfactie met arbeid en werkgever: 16x
- gezondheidsklachten: 12x
- ontevredenheid met prestatie/frustratie/self-efficacy/zelfbeeld/
ervaren competentie/piekeren: 8x
- storing van lichaamsfuncties (slapen, eten, sex): 8x
- medische consumptie: 7x
- ontevredenheid met mogelijkheden voor groei en ontwikkeling/interne
motivatie/commitment/aspiratie/intra-persoonlijk conflict: 7x
- minder plezier in het werk/verveling/taakweerstandsgedvoelens: 7x
- verminderde kwaliteit privé-leven/vrije tijd: 5x

E. Inschatting negatieve gevolgen voor organisatie

- verzuim/verloop: 6x
- prestatievermindering/fouten/traagheid/productiviteitsverlies/verminderd
interpersoonlijk functioneren: 6x

F. Beoordeling aanpassingsreacties

-

VRAGENLIJST ARBEIDSBELASTING V1.2

December 1992

Deze vragenlijst is tot stand gekomen in een samenwerkingsproject tussen:

- Bedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst West-Brabant, Breda
- Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden, Amsterdam
- Vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie,
Faculteit der Psychologie, Universiteit van Amsterdam
- Vakgroep Gezondheidskunde i.h.b. t.a.v. Arbeid en Milieu,
Faculteit der Geneeskunde, Universiteit van Amsterdam

Algemene toelichting

In deze vragenlijst wordt een groot aantal vragen gesteld met betrekking tot kenmerken van uw werk en werkomgeving. Verder wordt een aantal vragen gesteld over uw gezondheid en welbevinden in verband met het werk. De vragen zijn geordend in groepen. Elke groep vragen heeft een titel, waaraan u kunt zien waar de vragen over gaan.

De doelstelling van deze vragenlijst is om een beeld te krijgen van de manier waarop u persoonlijk uw werk en werkomgeving ervaart. Uw antwoorden worden strikt vertrouwelijk behandeld. Dit betekent dat niemand van uw organisatie inzage krijgt in uw persoonlijke gegevens en antwoorden. Er zal alleen aan uw organisatie worden gerapporteerd op basis van voldoende grote groepen werknemers.

Waarschijnlijk zijn niet alle vragen even relevant voor uw specifieke functie. Wij verzoeken u echter met nadruk om **alle** vragen te beantwoorden. Slaat u a.u.b. geen vragen over. Wellicht krijgt u de indruk dat sommige vragen erg op elkaar lijken. Dit is nodig voor de nauwkeurigheid van het onderzoek.

U kunt de antwoorden aangeven door het betreffende vakje aan te kruisen. Indien u twijfelt over het goede antwoord, kies dan het antwoord dat het dichtst in de buurt komt van wat u denkt. Kruist u a.u.b. slechts één antwoordvakje aan per vraag. Op sommige plaatsen krijgt u nog een aparte toelichting. Leest u deze a.u.b. zorgvuldig door, alvorens u verder gaat met invullen. Het invullen van deze vragenlijst kost ongeveer 45 minuten.

**Alvast hartelijk bedankt voor uw medewerking,
Veel succes!**

In het eerste deel van deze vragenlijst vragen wij u om aan te geven hoe vaak bepaalde zaken in uw werk danwel werkomgeving aan de orde zijn. U kunt kiezen uit de antwoordmogelijkheden: altijd, vaak, soms, of nooit.

Altijd	Vaak	Soms	Nooit
1	2	3	4

1. KENMERKEN VAN HET WERK

1.1. WERKDRUK

- | | | | | | |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|
| 01. | Moet u erg snel werken? | () | () | () | () |
| 02. | Heeft u te veel werk te doen? | () | () | () | () |
| 03. | Moet u extra hard werken om iets af te krijgen? | () | () | () | () |
| 04. | Moet u erg hard werken? | () | () | () | () |
| 05. | Heeft u genoeg tijd om uw werk af te krijgen? | () | () | () | () |
| 06. | Kunt u uw werk karakteriseren als een gekkenhuis? | () | () | () | () |
| 07. | Werkt u over? | () | () | () | () |
| 08. | Is uw werk mentaal (geestelijk) inspannend? | () | () | () | () |
| 09. | Werkt u onder tijdsdruk? | () | () | () | () |
| 10. | Komen binnen uw werk pieken voor? | () | () | () | () |
| 11. | Moet u zich haasten? | () | () | () | () |
| 12. | Kunt u uw werk op uw gemak doen? | () | () | () | () |
| 13. | Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden? | () | () | () | () |
| 14. | Heeft u te weinig werk? | () | () | () | () |
| 15. | Zou u uw werk beter kunnen doen wanneer u minder uren zou werken? | () | () | () | () |
| 16. | Heeft u problemen met het werktempo? | () | () | () | () |
| 17. | Heeft u problemen met de werkdruk? | () | () | () | () |
| 18. | Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk? | () | () | () | () |

1.2. VARIATIE IN HET WERK

- | | | | | | |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|
| 01. | Is voor de uitvoering van uw werk vakbekwaamheid vereist? | () | () | () | () |
| 02. | Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen? | () | () | () | () |
| 03. | Is voor uw werk creativiteit vereist? | () | () | () | () |
| 04. | Is uw werk gevarieerd? | () | () | () | () |
| 05. | Werkt u volgens vaste procedures? | () | () | () | () |
| 06. | Vindt u uw werk ingewikkeld? | () | () | () | () |
| 07. | Vraagt uw werk een eigen inbreng? | () | () | () | () |
| 08. | Heeft u moeite met uw werk, omdat het in de loop der tijd steeds ingewikkelder is geworden? | () | () | () | () |

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
	1	2	3	4
09. Moet u werk doen dat te moeilijk voor u is?	()	()	()	()
10. Moet u werk doen dat te makkelijk voor u is?	()	()	()	()
11. Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	()	()	()	()
12. Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	()	()	()	()
13. Sluit het werk dat u doet aan bij uw opleiding?	()	()	()	()

1.3. AUTONOMIE T.A.V. HET WERK

01. Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	()	()	()	()
02. Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	()	()	()	()
03. Heeft u invloed op het werktempo?	()	()	()	()
04. Kunt u zelf de begin- en eindtijd van uw werkdag bepalen?	()	()	()	()
05. Kunt u zelf bepalen wanneer u pauzeert?	()	()	()	()
06. Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	()	()	()	()
07. Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	()	()	()	()
08. Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	()	()	()	()
09. Kunt u zelf beslissen over prioriteiten in uw werkzaamheden?	()	()	()	()
10. Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	()	()	()	()
11. Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	()	()	()	()
12. Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	()	()	()	()
13. Kunt u uw werk zelf indelen?	()	()	()	()
14. Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	()	()	()	()
15. Wordt uw aanwezigheid automatisch geregistreerd?	()	()	()	()
16. Wordt uw productie/functioneren automatisch geregistreerd?	()	()	()	()

1.4. ZINVOLHEID VAN HET WERK

01. Werkt u aan een geheel op zichzelf staand stuk werk?	()	()	()	()
02. Bent u van begin tot eind betrokken bij het maken van een product of het leveren van een dienst?	()	()	()	()
03. Werkt u aan een klein onderdeel binnen een groter geheel?	()	()	()	()
04. Levert uw werk een belangrijke bijdrage aan het leven en welzijn van andere mensen?	()	()	()	()
05. Heeft uw werk voor veel mensen belangrijke gevolgen?	()	()	()	()
06. Is uw werk belangrijk in een groter geheel?	()	()	()	()
07. Is uw werk zinvol?	()	()	()	()
08. Lijken uw taken zinloos?	()	()	()	()

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
	1	2	3	4
09. Is voor u duidelijk welke bijdrage u levert binnen het gehele product of de gehele dienstverlening van uw organisatie?	()	()	()	()
10. Is uw werk belangrijk voor de samenleving?	()	()	()	()

1.5. MENTALE BELASTING

01. Vraagt uw werk veel concentratie?	()	()	()	()
02. Moet u erg precies werken?	()	()	()	()
03. Moet u op veel dingen tegelijk letten tijdens uw werk?	()	()	()	()
04. Vereist uw werk dat u er steeds bij moet nadenken?	()	()	()	()
05. Kunt u uw werk 'bijna gedachtenloos' doen?	()	()	()	()
06. Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden?	()	()	()	()
07. Moet u ingespannen kijken in uw werk?	()	()	()	()
08. Moet u scherp luisteren in uw werk?	()	()	()	()
09. Moet u in uw werk veel onthouden?	()	()	()	()
10. Kunt u het zich veroorloven om in uw werk een fout te maken?	()	()	()	()
11. Vereist uw werk grote zorgvuldigheid?	()	()	()	()

1.6. EMOTIONELE BELASTING

01. Is uw werk emotioneel zwaar?	()	()	()	()
02. Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	()	()	()	()
03. Eist uw werk dat u voortdurend vriendelijk en correct blijft?	()	()	()	()
04. Moet men in uw werk zijn emoties uitschakelen?	()	()	()	()
05. Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	()	()	()	()
06. Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	()	()	()	()
07. Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	()	()	()	()
08. Moet men voor uw werk niet al te gevoelig zijn?	()	()	()	()
09. Moet men voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	()	()	()	()
10. Eist uw werk dat u er representatief uit ziet?	()	()	()	()
11. Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	()	()	()	()
12. Komt u door uw werk in onveilige situaties terecht?	()	()	()	()
13. Wordt u tijdens uw werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die u als ongewenst beschouwt?	()	()	()	()
14. Wordt u tijdens uw werk aangeraakt of vastgepakt op een manier, die u als ongewenst beschouwt?	()	()	()	()

Altijd	Vaak	Soms	Nooit
1	2	3	4

1.7. FYSIEKE BELASTING

01.	Heeft u tijdens het werk veel hinder van langdurig zitten?	()	()	()	()
02.	Heeft u tijdens het werk veel hinder van langdurig staan?	()	()	()	()
03.	Heeft u tijdens het werk veel hinder van tillen of sjouwen?	()	()	()	()
04.	Heeft u tijdens het werk veel hinder van langere tijd te moeten werken in eenzelfde houding?	()	()	()	()
05.	Heeft u tijdens het werk veel hinder van regelmatig te moeten bukken?	()	()	()	()
06.	Heeft u tijdens het werk veel hinder van regelmatig te hoog moeten reiken?	()	()	()	()
07.	Heeft u tijdens het werk veel hinder van langdurig achtereen steeds dezelfde beweging te maken?	()	()	()	()
08.	Vindt u uw werk lichamelijk erg inspannend?	()	()	()	()
09.	Vereist uw werk lichaamskracht?	()	()	()	()
10.	Moet men voor uw werk in een goede lichamelijke conditie zijn?	()	()	()	()
11.	Werkt u in ongemakkelijke of inspannende houdingen?	()	()	()	()
12.	Loopt u meer dan de helft van uw werktijd?	()	()	()	()

1.8. VERANTWOORDELIJKHEID

01.	Moet u er in uw werk voor zorgen dat anderen hun werk goed doen?	()	()	()	()
02.	Wordt u er op aangesproken als uw werk niet op tijd af is?	()	()	()	()
03.	Wordt u er op aangesproken als uw werk niet helemaal goed is?	()	()	()	()
04.	Wordt u er op aangesproken als uw afdeling/bedrijf onvoldoende resultaten levert?	()	()	()	()
05.	Bent u verantwoordelijk voor het functioneren van uw afdeling/bedrijf?	()	()	()	()
06.	Bent u verantwoordelijk voor het functioneren van een machine?	()	()	()	()
07.	Bent u verantwoordelijk voor de veiligheid van andere mensen?	()	()	()	()
08.	Bent u verantwoordelijk voor de toekomst van andere mensen?	()	()	()	()
09.	Bent u verantwoordelijk voor het beleid van uw afdeling/bedrijf?	()	()	()	()
10.	Bent u verantwoordelijk voor een product, dienst, of zorg waarvan de samenleving afhankelijk is?	()	()	()	()

1.9. PROBLEMEN BIJ DE UITVOERING VAN HET WERK

01.	Komen er storingen voor in uw werk?	()	()	()	()
02.	Kunt u het werk waarmee u bezig bent achter elkaar afmaken?	()	()	()	()
03.	Wordt u in uw werk gehinderd door onverwachte situaties?	()	()	()	()
04.	Loopt uw werk anders dan u het zelf had gewild?	()	()	()	()

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
	1	2	3	4
05. Worden storingen in uw werk snel verholpen?	()	()	()	()
06. Moet u wachten op anderen voor u met uw werk verder kunt?	()	()	()	()
07. Wordt u gehinderd door gebreken in het werk van anderen?	()	()	()	()
08. Wordt uw werk bemoeilijkt door de afwezigheid van anderen?	()	()	()	()
09. Kunt u in uw werk beschikken over voldoende hulpmiddelen?	()	()	()	()
10. Wijkt de uiteindelijke hoeveelheid van uw werk af van de planning?	()	()	()	()

1.10 INFORMATIEVOORZIENING T.B.V. HET WERK

01. Krijgt u voldoende informatie over het doel van uw werk?	()	()	()	()
02. Krijgt u voldoende informatie over het resultaat van uw werk?	()	()	()	()
03. Biedt uw werk mogelijkheden om erachter te komen hoe goed u uw werk doet?	()	()	()	()
04. Biedt uw werk mogelijkheden om erachter te komen of u fouten in het werk maakt?	()	()	()	()
05. Biedt uw werk rechtstreeks informatie over hoe goed u uw werk doet?	()	()	()	()
06. Biedt uw werk rechtstreeks informatie als u fouten in het werk maakt?	()	()	()	()
07. Geeft uw directe leiding u informatie over hoe goed u uw werk doet?	()	()	()	()
08. Geven uw collega's u informatie over hoe goed u uw werk doet?	()	()	()	()
09. Geven uw klanten of patiënten u informatie over hoe goed u uw werk doet?	()	()	()	()
10. Kunt u in uw werk beschikken over voldoende gegevens en informatie?	()	()	()	()
11. Zijn uw werkopdrachten duidelijk?	()	()	()	()
12. Zijn uw werkopdrachten op tijd?	()	()	()	()

1.11 VERANDERING IN HET WERK

01. Worden in uw werk technische vernieuwingen doorgevoerd?	()	()	()	()
---	-----	-----	-----	-----

Als u bij vraag 01 "nooit" heeft ingevuld kunt u doorgaan naar vraag 06!

02. Vindt u het moeilijk om met nieuwe technische hulpmiddelen te leren werken?	()	()	()	()
03. Geeft het introduceren van nieuwe technische hulpmiddelen in uw werk problemen?	()	()	()	()
04. Heeft het introduceren van nieuwe technische hulpmiddelen negatieve gevolgen voor uw werk?	()	()	()	()

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
	1	2	3	4
05. Worden voorgenomen technische vernieuwingen in uw werk goed geïntroduceerd?	()	()	()	()
06. Worden in uw werk nieuwe werkwijzen ingevoerd?	()	()	()	()

Als u bij vraag 06 "nooit" heeft ingevuld kunt u doorgaan naar vraag 11!

07. Vindt u het moeilijk om volgens nieuwe werkwijzen te leren werken?	()	()	()	()
08. Geeft het introduceren van nieuwe werkwijzen in uw werk problemen?	()	()	()	()
09. Heeft het introduceren van nieuwe werkwijzen negatieve gevolgen voor uw werk?	()	()	()	()
10. Worden voorgenomen nieuwe werkwijzen goed bij u geïntroduceerd?	()	()	()	()
11. Treden er belangrijke veranderingen op in uw taken?	()	()	()	()

Als u bij vraag 11 "nooit" heeft ingevuld kunt u doorgaan naar het volgende blok vragen : kenmerken van de werkomgeving!

12. Vindt u het moeilijk om u aan te passen aan veranderingen in uw taken?	()	()	()	()
13. Geeft het veranderen van uw taken problemen?	()	()	()	()
14. Heeft het veranderen van uw taken negatieve gevolgen voor u?	()	()	()	()
15. Worden voorgenomen veranderingen in uw taken goed geïntroduceerd?	()	()	()	()

2. KENMERKEN VAN DE WERKOMGEVING

2.1. ROLPROBLEMEN

01. Moet u dingen doen in uw werk waaraan u een hekel hebt?	()	()	()	()
02. Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten?	()	()	()	()
03. Weet u precies waarvoor u wel, en waarvoor u niet verantwoordelijk bent?	()	()	()	()
04. Weet u precies hoe uw directe leiding over uw prestaties denkt?	()	()	()	()
05. Ligt duidelijk voor u vast, wat precies uw taak is?	()	()	()	()
06. Krijgt u tegenstrijdige opdrachten?	()	()	()	()
07. Moet u uw werk op een andere manier doen dan u zelf zou willen?	()	()	()	()
08. Moet u werk doen dat u liever niet zou doen?	()	()	()	()
09. Wisselt u van taak binnen de organisatie?	()	()	()	()

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
	1	2	3	4
10. Weet u precies wat u van de andere mensen van uw afdeling mag verwachten?	()	()	()	()
11. Vindt u dat u werk doet dat eigenlijk door iemand anders gedaan zou moeten worden?	()	()	()	()
12. Heeft u conflicten met uw collega's over de inhoud van uw taken?	()	()	()	()
13. Heeft u conflicten met uw directe leiding over de inhoud van uw taken?	()	()	()	()

2.2. ARBEIDSVERHOUDINGEN COLLEGA'S

01. Kunt u op uw collega's rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	()	()	()	()
02. Kunt u als dat nodig is uw collega's om hulp vragen?	()	()	()	()
03. Is uw verstandhouding met uw collega's goed?	()	()	()	()
04. Heeft u conflicten met uw collega's?	()	()	()	()
05. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?	()	()	()	()
06. Heeft u te maken met agressie vanuit uw collega's?	()	()	()	()
07. Zijn uw collega's vriendelijk tegen u?	()	()	()	()
08. Heerst er tussen u en uw collega's een prettige sfeer?	()	()	()	()
09. Gaat u met uw collega's ook buiten het werk om?	()	()	()	()
10. Doen zich tussen u en uw collega's vervelende gebeurtenissen voor?	()	()	()	()
11. Helpen uw collega's u om uw werk af te krijgen?	()	()	()	()

2.3. ARBEIDSVERHOUDINGEN DIRECTE LEIDING

01. Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	()	()	()	()
02. Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen?	()	()	()	()
03. Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	()	()	()	()
04. Heeft u conflicten met uw directe leiding?	()	()	()	()
05. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	()	()	()	()
06. Heeft u te maken met agressie vanuit uw directe leiding?	()	()	()	()
07. Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	()	()	()	()
08. Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	()	()	()	()
09. Gaat u met uw directe leiding ook buiten het werk om?	()	()	()	()
10. Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	()	()	()	()
11. Helpt uw directe leiding u om het werk af te krijgen?	()	()	()	()

Altijd	Vaak	Soms	Nooit
1	2	3	4

2.4. SOCIAAL ISOLEMENT WERKPLEK

- | | | | | | |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|
| 01. | Kunt u uw pauzes samen met uw collega's doorbrengen? | () | () | () | () |
| 02. | Kunt u uw arbeidsplaats verlaten om een praatje met een collega te maken? | () | () | () | () |
| 03. | Heeft u contact met collega's als onderdeel van uw werk? | () | () | () | () |
| 04. | Kunt u onder werktijd een praatje maken met collega's? | () | () | () | () |
| 05. | Vindt u dat u voldoende contact heeft met collega's tijdens het werk? | () | () | () | () |
| 06. | Voelt u zich eenzaam op uw werkplek? | () | () | () | () |

2.5. INSPRAAK

- | | | | | | |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|
| 01. | Kunt u met uw collega's praten over problemen op het werk? | () | () | () | () |
| 02. | Kunt u met uw directe leiding praten over problemen op het werk? | () | () | () | () |
| 03. | Heeft u veel te zeggen over wat er gebeurt op uw werkplek? | () | () | () | () |
| 04. | Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben? | () | () | () | () |
| 05. | Kunt u met uw directe leiding voldoende overleggen over uw werk? | () | () | () | () |
| 06. | Bemoeien anderen zich tegen uw zin met uw werk? | () | () | () | () |
| 07. | Bent u voor de uitvoering van uw werk afhankelijk van uw collega's? | () | () | () | () |
| 08. | Kunt u meebepalen wat wel en wat niet tot uw taak behoort? | () | () | () | () |
| 09. | Kunt u meebeslissen over de aard van uw werkzaamheden? | () | () | () | () |
| 10. | Bent u voor de uitvoering van uw werk afhankelijk van uw directe leiding? | () | () | () | () |
| 11. | Kunt u met uw collega's voldoende overleggen over uw werk? | () | () | () | () |
| 12. | Heeft u rechtstreeks invloed op beslissingen van uw afdeling/bedrijf? | () | () | () | () |
| 13. | Heeft u het idee dat uw directe leiding uw belangen goed vertegenwoordigt binnen het bedrijf? | () | () | () | () |
| 14. | Houdt uw directe leiding voldoende rekening met uw eigen mening? | () | () | () | () |
| 15. | Heeft u invloed op de verdeling van het werk over u en uw collega's? | () | () | () | () |
| 16. | Heeft u het gevoel dat u door uw collega's voortdurend op de vingers wordt gekeken? | () | () | () | () |
| 17. | Heeft u het gevoel dat u door uw directe leiding voortdurend op de vingers wordt gekeken? | () | () | () | () |

Altijd	Vaak	Soms	Nooit
1	2	3	4

2.6. COMMUNICATIE, SAMENWERKING EN CULTUUR

- | | | | | | |
|-----|--|-----|-----|-----|-----|
| 01. | Hoort u voldoende over de gang van zaken in het bedrijf? | () | () | () | () |
| 02. | Vertelt de directe leiding u te weinig over de gang van zaken in het bedrijf? | () | () | () | () |
| 03. | Wordt u van de belangrijke dingen in het bedrijf goed op de hoogte gehouden? | () | () | () | () |
| 04. | Schenkt de directie voldoende aandacht aan uw problemen? | () | () | () | () |
| 05. | Weet de directie eigenlijk voldoende van wat er op het werk gebeurt? | () | () | () | () |
| 06. | Heeft u vaste werkbesprekingen? | () | () | () | () |
| 07. | Moet u in uw werk vergaderen? | () | () | () | () |
| 08. | Stimuleren uw collega's elkaar tot samenwerking? | () | () | () | () |
| 09. | Slaagt uw directe leiding erin zijn/haar ondergeschikten te laten samenwerken? | () | () | () | () |
| 10. | Werkt u samen met anderen aan één taak of opdracht? | () | () | () | () |
| 11. | Loopt de samenwerking met andere afdelingen of groepen binnen het bedrijf goed? | () | () | () | () |
| 12. | Verloopt de besluitvorming in uw bedrijf over veel schakels? | () | () | () | () |
| 13. | Is de manier waarop de besluitvorming loopt in uw bedrijf duidelijk? | () | () | () | () |
| 14. | Trekt uw directe leiding zich het welzijn van zijn/haar ondergeschikten voldoende aan? | () | () | () | () |
| 15. | Trekt de directie zich het welzijn van de werknemers voldoende aan? | () | () | () | () |
| 16. | Is duidelijk bij wie u binnen de organisatie moet zijn voor welke problemen? | () | () | () | () |
| 17. | Is het werk in uw bedrijf doorgaans goed georganiseerd? | () | () | () | () |

2.7. ORGANISATIEVERANDERING

- | | | | | | |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|
| 01. | Worden in uw bedrijf werkeenheden (afdelingen, divisies, enz.) gereorganiseerd? | () | () | () | () |
| 02. | Worden in uw bedrijf werknemers overgeplaatst? | () | () | () | () |
| 03. | Worden in uw bedrijf de werknemers betrokken bij aanpassingen van de organisatie? | () | () | () | () |
| 04. | Verandert het product, de dienstverlening, of de zorg zoals geleverd door uw organisatie? | () | () | () | () |
| 05. | Worden belangrijke dingen binnen uw bedrijf op hun beloop gelaten? | () | () | () | () |

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
	1	2	3	4
06. Wordt door uw bedrijf voldoende ingespeeld op ontwikkelingen in de markt/politiek?	()	()	()	()

2.8. LEER- EN LOOPBAANMOGELIJKHEDEN

01. Leert u nieuwe dingen in uw werk?	()	()	()	()
02. Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	()	()	()	()
03. Geeft uw werk u het gevoel iets ermee te kunnen bereiken?	()	()	()	()
04. Biedt uw baan u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	()	()	()	()
05. Is uw baan een uitdaging voor u?	()	()	()	()
06. Biedt uw baan u financiële groeimogelijkheden?	()	()	()	()
07. Vergroot uw huidige baan uw kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt?	()	()	()	()
08. Biedt uw organisatie u mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/cursussen?	()	()	()	()
09. Biedt uw baan u voldoende mogelijkheid om een maatschappelijk bestaan op te bouwen?	()	()	()	()
10. Biedt uw baan u mogelijkheden tot promotie?	()	()	()	()
11. Krijgt u informatie over doorgroeimogelijkheden binnen het eigen bedrijf?	()	()	()	()
12. Krijgt u informatie over loopbaanmogelijkheden binnen het eigen bedrijf?	()	()	()	()

2.9. TOEKOMSTONZEKERHEID

01. Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u over een jaar nog werk zult hebben?	()	()	()	()
02. Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u uw huidige baan het komende jaar zult houden?	()	()	()	()
03. Heeft u behoefte aan meer zekerheid of uw huidige kennis en ervaring over een jaar nog van nut zullen zijn?	()	()	()	()
04. Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u uw huidige functie-niveau het komende jaar zult vasthouden?	()	()	()	()
05. Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u uw huidige baan nog een jaar kunt volhouden?	()	()	()	()
06. Heeft u behoefte aan meer zekerheid of uw huidige afdeling/bedrijf over een jaar nog bestaat?	()	()	()	()

Altijd	Vaak	Soms	Nooit
1	2	3	4

2.10 BELONING

01.	Vindt u dat in uw bedrijf goede lonen worden betaald?	()	()	()	()
02.	Vindt u dat u van uw loon behoorlijk rond kan komen?	()	()	()	()
03.	Vindt u dat u voldoende betaald krijgt voor het werk dat u levert?	()	()	()	()
04.	Vindt u dat u rechtvaardig betaald wordt in vergelijking met anderen op uw afdeling?	()	()	()	()
05.	Denkt u dat het loon in uw bedrijf lager ligt dan in vergelijkbare bedrijven?	()	()	()	()
06.	Worden uw overuren betaald?	()	()	()	()
07.	Is uw inkomen afhankelijk van uw prestatie?	()	()	()	()

2.11 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

01.	Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?	()	()	()	()
02.	Kunt u ADV opnemen wanneer u dat wilt?	()	()	()	()
03.	Wordt u teruggeroepen van een verlof/ADV-dag?	()	()	()	()
04.	Zijn uw werk- en rusttijden goed geregeld?	()	()	()	()
05.	Vindt u dat er teveel met tijdelijke contracten gewerkt?	()	()	()	()
06.	Vindt u dat er teveel met uitzendkrachten wordt gewerkt?	()	()	()	()
07.	Vindt u dat er voldoende vaste krachten aanwezig zijn?	()	()	()	()
08.	Moet u regelmatig nieuwe krachten inwerken?	()	()	()	()
09.	Vindt u dat vacatures snel genoeg worden vervuld?	()	()	()	()
10.	Vindt u dat de vervanging bij ziekte goed is geregeld?	()	()	()	()
11.	Vinden er functioneringsgesprekken met u plaats?	()	()	()	()
12.	Bestaan er mogelijkheden voor u tot parttime werken?	()	()	()	()
13.	Bestaan er mogelijkheden voor u tot het werken op uren die passen bij uw privé-situatie?	()	()	()	()
14.	Bestaan er mogelijkheden voor u tot vervroegde uittreding?	()	()	()	()
15.	Wordt uw privé-leven ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden?	()	()	()	()

2.12 OMGEVINGSFACTOREN

01.	Heeft u tijdens het werk veel hinder van lawaai?	()	()	()	()
02.	Moet u tijdens het werk vaak met stemverheffing spreken?	()	()	()	()
03.	Heeft u veel hinder van (mechanische) trillingen of schokken tijdens het werk?	()	()	()	()

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
	1	2	3	4
Heeft u tijdens het werk veel hinder van:				
04. - stank?	()	()	()	()
05. - stof?	()	()	()	()
06. - rook?	()	()	()	()
07. - damp of nevel?	()	()	()	()
08. - gas?	()	()	()	()

Heeft u tijdens het werk veel hinder van:				
09. - koude?	()	()	()	()
10. - warmte?	()	()	()	()
11. - temperatuurswisselingen?	()	()	()	()
12. - tocht?	()	()	()	()
13. - droge lucht?	()	()	()	()
14. - vochtige lucht?	()	()	()	()
15. - gebrek frisse lucht?	()	()	()	()
16. Heeft u tijdens het werk veel hinder van licht en/of verlichting?	()	()	()	()

2.13 VEILIGHEID

01. Voelt u zich veilig tijdens het werk?	()	()	()	()
02. Vindt u de veiligheidsmaatregelen op uw werk onvoldoende?	()	()	()	()
Draagt u tijdens het werk wel eens:				
03. - gehoorbescherming? (oordoppen, oorkappen, enz.)	()	()	()	()
04. - adembescherming?	()	()	()	()
05. - een veiligheidsbril?	()	()	()	()
06. - veiligheidsschoenen?	()	()	()	()
07. - huidbescherming (zuurpak, handschoenen, cremes, enz.)?	()	()	()	()
08. Loopt uw veiligheid tijdens het werk gevaar?	()	()	()	()
09. Komt u in uw werk in aanraking met gevaarlijke stoffen, straling, en/of infectierisico's?	()	()	()	()

Van hier af aan wordt u gevraagd om aan te geven of een uitspraak op u van toepassing is of niet.
Hierbij zijn er slechts twee antwoordmogelijkheden: nee of ja.

Nee	Ja
1	2

3. MOGELIJKE GEVOLGEN VAN HET WERK

3.1. BEOORDELING VAN HET WERK

- | | | | |
|-----|---|-----|-----|
| 01. | Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie. | () | () |
| 02. | Ik denk er de laatste tijd over om met het werk op te houden. | () | () |
| 03. | Ik vind mijn werk belangrijk. | () | () |
| 04. | Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd. | () | () |
| 05. | Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen. | () | () |
| 06. | Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien. | () | () |
| 07. | Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer. | () | () |
| 08. | Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen benauwt me. | () | () |
| 09. | Ik denk erover om totaal te stoppen met dit werk. | () | () |
| 10. | Ik vind mijn werk zinvol. | () | () |
| 11. | Ik heb plezier in mijn werk. | () | () |
| 12. | Ik voel me goed op mijn plaats in mijn werk. | () | () |
| 13. | Ik voel me gewaardeerd in mijn werk. | () | () |
| 14. | Ik zou opnieuw voor deze baan kiezen, ook nu ik weet wat de baan inhoudt. | () | () |
| 15. | Mijn baan voldoet aan de verwachtingen die ik had toen ik solliciteerde. | () | () |
| 16. | Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen. | () | () |
| 17. | Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren. | () | () |

3.2. BEKWAAMHEID

- | | | | |
|-----|--|-----|-----|
| 01. | Ik kan mijn werk goed uitvoeren. | () | () |
| 02. | Soms denk ik dat ik niet geschikt ben voor mijn werk. | () | () |
| 03. | Ik kan elk probleem in mijn werk aan. | () | () |
| 04. | Ik vind mijn werk moeilijk. | () | () |
| 05. | Volgens mij ben ik goed tegen de eisen van mijn werk opgewassen. | () | () |
| 06. | Ik kan mijn werk niet altijd even goed aan. | () | () |
| 07. | Ik heb momenten dat mijn werk me allemaal teveel wordt. | () | () |

3.3. MOTIVATIE

- | | | | |
|-----|---|-----|-----|
| 01. | Ik zie mijn werk als een uitdaging. | () | () |
| 02. | Ik vind het leuk om nieuwe dingen te doen in mijn werk. | () | () |
| 03. | Ik ben niet erg geïnteresseerd in mijn werk. | () | () |
| 04. | Moeilijke activiteiten in mijn werk vermijd ik liever. | () | () |

		Nee	Ja
		1	2
05.	Ik span mij in om problemen in mijn werk op te lossen, ook al zijn die moeilijk.	()	()
06.	Ik voel me niet erg betrokken bij mijn werk.	()	()
07.	Ik voel mezelf meer waard wanneer ik goed presteer in mijn werk.	()	()
08.	Ik put er veel persoonlijke voldoening uit wanneer ik goed presteer in mijn werk.	()	()
09.	Ik voel me ongelukkig wanneer ik erachter kom dat ik slecht heb gepresteerd in mijn werk.	()	()
10.	Mijn gevoelens worden niet erg beïnvloed door hoe ik presteer op mijn werk.	()	()
11.	Ik wil graag vooruitkomen in mijn werk.	()	()

3.4. BETROKKENHEID BIJ DE ORGANISATIE

01.	Ik denk er wel eens over om van baan te veranderen.	()	()
02.	Ik denk er wel eens over om werk buiten deze organisatie te zoeken.	()	()
03.	Ik denk er wel eens over om werk buiten deze afdeling te zoeken.	()	()
04.	Ik denk er wel eens over om helemaal te stoppen met werken.	()	()
05.	Ik ben van plan om het komend jaar van baan te veranderen.	()	()
06.	Ik ben van plan om het komend jaar werk buiten deze organisatie te zoeken.	()	()
07.	Ik ben van plan om het komend jaar werk buiten deze afdeling te zoeken.	()	()
08.	Ik ben van plan om het komend jaar helemaal te stoppen met werken.	()	()
09.	Ik denk dat mijn kansen op de arbeidsmarkt gunstig zijn.	()	()
10.	Ik heb vóór ik in dienst kwam bij deze organisatie in een andere organisatie in dezelfde afdeling gewerkt.	()	()
11.	Ik heb vóór ik in dienst kwam bij deze organisatie in een andere organisatie buiten deze afdeling gewerkt.	()	()
12.	Ik voel me erg betrokken bij deze organisatie.	()	()
13.	Ik vind dat mijn eigen opvattingen sterk overeenkomen met die van deze organisatie.	()	()
14.	Ik vind het belangrijk dat ik een bijdrage kan leveren aan de taak van deze organisatie.	()	()
15.	Deze organisatie gaat me echt ter harte.	()	()
16.	Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie.	()	()
17.	Ik heb zoveel van mezelf in deze organisatie gestopt, dat het me moeilijk zou vallen om ontslag te nemen.	()	()
18.	Het is voor mij erg moeilijk deze organisatie te verlaten, ook al zou ik willen.	()	()
19.	Ik voel me ten opzichte van deze organisatie eigenlijk wel verplicht om nog een aantal jaren te blijven.	()	()
20.	Ik ben bereid harder te werken dan normaal wordt verwacht, om deze organisatie goed te laten functioneren.	()	()
21.	Er hoeft bij deze organisatie maar weinig in negatieve zin te veranderen, of ik vertrek.	()	()

	Nee	Ja
	1	2
22. Vergeleken met de meeste andere banen die ik zou kunnen krijgen, is het werken bij deze organisatie erg aantrekkelijk.	()	()

3.5. NEGATIEVE INVLOED WERK OP PRIVÉ-LEVEN

01.	Als ik mijn werk verlaat, blijf ik me zorgen maken over werkproblemen.	()	()
02.	Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	()	()
03.	Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	()	()
04.	Mijn baan zorgt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	()	()
05.	Over het algemeen kom ik goed gehumeurd thuis na mijn werk.	()	()
06.	Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten.	()	()
07.	Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	()	()
08.	Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	()	()
09.	Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	()	()
10.	Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	()	()
11.	Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	()	()
12.	Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten.	()	()
13.	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	()	()
14.	Ik ben aan het einde van mijn werk meestal blij dat het er weer op zit.	()	()
15.	Het komt voor dat ik na een werkdag door pijn niet meer toekom aan andere bezigheden.	()	()
16.	Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door pijn mijn werk niet meer zo goed kan doen.	()	()
17.	Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	()	()
18.	Als ik vrij ben loop ik vaak te denken aan problemen die ik in mijn werk ben tegengekomen.	()	()
19.	Ik maak me als ik vrij ben vaak zorgen over mijn werk.	()	()
20.	Ik maak me als ik vrij ben vaak zorgen of anderen op mijn afdeling hun werk wel goed doen.	()	()
21.	Ik lig 's nachts vaak wakker omdat mijn werk me door het hoofd blijft spoken.	()	()

3.6. GEZONDHEID

01.	Bent u vaak moe?	()	()
02.	Bent u vaak slaperig of suf?	()	()
03.	Slaapt u slecht?	()	()
04.	Heeft u voortdurend het gevoel dat u er niet tegenop kunt?	()	()
05.	Heeft u nerveuze klachten (last van zenuwen)?	()	()

		Nee 1	Ja 2
06.	Heeft u regelmatig last van ernstige hoofdpijn?	()	()
07.	Heeft u regelmatig moeite om zich te concentreren?	()	()
08.	Heeft u regelmatig moeite met onthouden?	()	()
09.	Heeft u regelmatig klachten in de maagstreek?	()	()
10.	Heeft u nogal eens pijn of een beklemd gevoel op de borst of in de hartstreek?	()	()
11.	Heeft u klachten over het zien (zelfs als u contactlenzen of een bril draagt?	()	()
12.	Heeft u regelmatig last van vermoeide of branderige ogen?	()	()
13.	Heeft u moeite met horen?	()	()
14.	Bent u vaak hees?	()	()
15.	Heeft u regelmatig klachten van de neus (verstopping, loopneus of niezen)?	()	()
16.	Heeft u klachten van de neus die meestal erger worden tijdens het werk?	()	()
17.	Heeft u regelmatig klachten van de luchtwegen (hoesten, piepen, of benauwdheid)?	()	()
18.	Heeft u klachten van de luchtwegen die erger worden tijdens het werk?	()	()
19.	Bent u bij lichamelijke inspanning meestal snel buiten adem?	()	()
20.	Heeft u regelmatig last van een droge huid of last van eczeem?	()	()
21.	Is uw huid overgevoelig voor een materiaal waarmee u op uw werk in aanraking komt?	()	()
	Heeft u regelmatig pijn of stijfheid in:		
22.	- schouder , arm, of hand?	()	()
23.	- heup, been, of voet?	()	()
24.	- de nek	()	()
25.	- de rug	()	()
26.	Heeft u onder het kopje "GEZONDHEID" klachten genoemd, die mogelijk met uw werk samenhangen?	()	()

3.7. LEEFGEWOONTEN

01.	Doet u in uw vrije tijd regelmatig aan sport-beoefening, waarbij u zich lichamelijk inspant?	()	()
02.	Beperkt u de hoeveelheid vet in uw voeding?	()	()
03.	Neemt u meestal de tijd om rustig te eten?	()	()
04.	Rookt u?	()	()
05.	Rookt u meer dan 20 sigaretten, shagjes, of sigaartjes per dag?	()	()
06.	Drinkt u alcoholische drank?	()	()
07.	Drinkt u meer dan 25 glazen alcohol per week?	()	()
08.	Gebruikt u nogal eens geneesmiddelen (afgezien van 'de pil')?	()	()

Hieronder staan 12 woorden die mensen kunnen gebruiken om aan te geven hoe zij zich voelen. Het is de bedoeling dat u aan de hand van deze woorden omschrijft hoe u zich in de afgelopen week in uw werk voelde. In hoeverre zijn de 12 woorden op u van toepassing: helemaal niet, niet, enigszins of helemaal?

U moet de lijst zo snel mogelijk invullen; gaat u dus niet zitten dubben over een woord. Uw eerste ingeving is altijd de beste.

Hele- maal niet	Niet	Enigs- zins	Hele- maal
1	2	3	4

3.8. EMOTIES

01.	nerveus	()	()	()	()
02.	optimistisch	()	()	()	()
03.	somber	()	()	()	()
04.	op mijn gemak	()	()	()	()
05.	neerslachtig	()	()	()	()
06.	rustig	()	()	()	()
07.	gejaagd	()	()	()	()
08.	triest	()	()	()	()
09.	ontspannen	()	()	()	()
10.	ongemakkelijk	()	()	()	()
11.	opgewekt	()	()	()	()
12.	opgetogen	()	()	()	()

Heeft u echt alle vragen in deze vragenlijst ingevuld? Als u daar niet zeker van bent, wilt u dit dan nog even controleren?

Hiermee bent u aan het eind gekomen van de vragenlijst Arbeidsbelasting.

Wij danken u hartelijk voor de moeite die u heeft genomen om deze uitgebreide vragenlijst te beantwoorden!