

# De arbeidsmarkt in Vlaanderen

---

VERSLAGBOEK

ARBEIDSMARKT-  
ONDERZOEKERSDAG 2003

---

2003

# De arbeidsmarkt in Vlaanderen

---

## VERSCHENEN IN DEZE REEKS

Arbeidsmarktonderzoekersdag 2003, Verslagboek  
Organisatie in bedrijf

### **Editie 2002**

Jaarboek

De lokale arbeidsmarkten op de kaart gezet

Minder gezin, meer arbeid?

De wereld, onze arbeidsmarkt. De impact van ICT op arbeid en arbeidsorganisatie

### **Editie 2001**

Jaarboek

Jongeren op zoek naar werk

Steden aan het werk

ICT en werkgelegenheid

### **Editie 2000**

Jaarboek

Jongeren in transitie

De sociale Balansen: een sectoraal-regionale analyse

CD-Rom - WAV-raming van de sociale balansen, basistabellen 1997

Het arbeidsvolume in internationaal perspectief

Milieu en werkgelegenheid

# INHOUDSOPGAVE

<b>INLEIDING</b> Arbeidsmarktonderzoekersdag <i>Wim Herremans</i>	<b>5</b>
<b>SESSIE 1</b> Organisatie in bedrijf (PASO)	<b>9</b>
Dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt <i>Anneleen Peeters, Ann Gevers</i>	11
Teamwerk doorgelicht <i>Anne Delarue</i>	37
<b>SESSIE 2</b> Kwaliteit van de arbeid onder druk?	<b>59</b>
Welzijn op het werk. Ook in de confectie maakt de organisatie het verschil <i>Gert Verdonck</i>	61
Burnout en deeltijdse arbeid. Een onderzoek in de dienstensector <i>Bart Cambré, Kris Van den Broeck, Claudia Put</i>	79
Tijdelijk werk en jobonzekerheid. De impact op jobtevredenheid, organisatiebetrokkenheid, performantie en verloopintentie <i>Nele De Cuyper, Hans De Witte</i>	95
Naar een positieve benadering van werkstress. Op zoek naar 'bevlogenheid' bij Vlaamse werknemers <i>Hans De Witte, Nele De Cuyper</i>	115
Over de relatie tussen pesten op het werk en werkstress <i>Guy Notelaers, Hans De Witte</i>	139
<b>SESSIE 3</b> Beleid en arbeidsmarkt	<b>165</b>
Is het beperken van werkloosheidsuitkeringen een adequaat activeringsinstrument? Een evaluatie van het schorsingsbeleid artikel 80 vanuit herintrede en armoedeperspectief <i>Lieve De Lathouwer, Kristel Bogaerts</i>	167
Sociale begeleiding en duurzame tewerkstelbaarheid. Innovatieve strategieën voor 'outplacement' en 'replacement' <i>Roel Verlinden, Jan Vandoorne, Nele De Cuyper, Hans De Witte</i>	191
Twee landen, één systeem? Het ontwerp van quasi-markten bij de arbeidsreïntegratie van werkzoekenden in Australië en Nederland <i>Ludo Struyven, Geert Steurs</i>	215
<b>SESSIE 4</b> ANDERS PARTICIPEREN?	<b>241</b>
Kiezen of delen? Arbeidsmarktsegregatie en deeltijds werk als strategieën bij het combineren van arbeid en gezin <i>Ignace Glorieux, Joeri Minnen, Leen Van Thielen</i>	243
Actualisering van het combinatiemodel inzake de tijds- en inkomensverdeling van mannen en vrouwen <i>Walter Van Dongen</i>	259

<b>SESSIE 5 Arbeidsmarkttrends in beeld</b>	<b>295</b>
Feminisering van het leerkrachtenberoep. Moeten we vrezen voor de onderwijskwaliteit? <i>Jessy Siongers</i>	297
Telewerk in beeld. Uitdagingen voor de wetenschappelijke en statistische wereld <i>An Bollen, Monique Ramioul</i>	315
De precariseringsgraad: what's in a name? <i>Seppe Van Gils</i>	337
<b>SESSIE 6 Diversiteit op de arbeidsmarkt</b>	<b>359</b>
Arbeidsmigratiebeleid in Europa <i>Ive Marx, Veerle De Maesschalck, Ninke Mussche</i>	361
Werkgelegenheid voor personen met een handicap. Resultaten voor Vlaanderen <i>Anja Termote</i>	387
Diversiteitsmanagement in de praktijk <i>Gerlinde Doyen, Maddy Janssens, Miet Lamberts</i>	397
<b>CENTRALE SESSIE Competenties en arbeidsmarkt</b>	<b>409</b>
Competentiemanagement <i>Leen Baisier</i>	411

# I

## INLEIDING

### Arbeidsmarktonderzoekersdag

*Wim Herremans*  
*Steunpunt WAV*

De arbeidsmarktonderzoekersdag is een trefpunt voor iedereen die begaan is met het arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen. Met dit tweejaarlijks initiatief wil het Steunpunt WAV een wetenschappelijke en beleidsgerichte dialoog tot stand brengen over recente bevindingen uit onderzoek met betrekking tot arbeid en de arbeidsmarkt in Vlaanderen.

De vijfde editie van deze studiedag vond plaats op 26 mei 2003 in de gebouwen van de Vrije Universiteit Brussel. Het dagprogramma bestond uit zes thematische sessies waarin 22 onderzoeksrapporten werden voorgesteld en bediscussieerd, en een plenaire sessie over de groeiende aandacht voor het competentiegericht denken in Vlaamse bedrijven en op beleidsniveau. Dit Verslagboek biedt een weerslag van de (meeste) onderzoeksresultaten die aan bod kwamen.

PASO Flanders staat voor Panel Survey of Organizations in Flanders. Dit onderzoek tekent jaarlijks de stand van zaken op met betrekking tot het gevoerde organisatie-, personeels- en innovatiebeleid in Vlaamse vestigingen. In *sessie 1 Organisatie in bedrijf*,<sup>1</sup> met Jan Denys (Randstad) als moderator, werden de eerste resultaten van dit onderzoek voorgesteld. Steven Marx (PASO, HIVA, K.U. Leuven) maakte met een dwarsdoorsnede van de belangrijkste bevindingen duidelijk wat PASO zoal kan opleveren aan relevante arbeidsmarktinformatie. Hierna volgden drie andere sprekers met een verdere thematische uitdieping. Zo werkte Anneleen Peeters (PASO, Idea Consult) een luik uit over de dynamiek op de arbeidsmarkt, waarin zij onder meer concludeerde dat Vlaamse organisaties geconfronteerd worden met een relatief grote in- en uitstroom van werknemers. Stijn Gryp (PASO, Departement Sociologie, K.U. Leuven) had het op zijn beurt over flexibiliteitsstrategieën die bedrijven kunnen hanteren om hun prestatievermogen af te stemmen op vraagschommelingen. Tot slot maakte ook Anne Delarue (PASO, Departement Sociologie, K.U. Leuven) gebruik van de PASO-resultaten met als doelstelling om bestaande teamtypologieën te confronteren met empirische informatie.

---

1 Van de presentaties van Steven Marx en Stijn Grijp zijn geen bijdragen opgenomen in het Verslagboek. Voor de dwarsdoorsnede van de belangrijkste bevindingen zie ook Delarue, A., De Winne, S., Gryp, S., Maes, J., Marx, S., Peeters, A., Ramioul, M., Sels, L., Van Hootegem, G. (2003), *Organisatie in bedrijf. De resultaten van PASO in vogelvlucht*, Reeks De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Steunpunt WAV, VIONA-SSA, 135 p.

De kwaliteit van de arbeid ligt steeds vaker voor ter bespreking in bedrijven. De vijf papers in *Sessie 2 Kwaliteit van de arbeid onder druk?*, met Frank Janssens (STV – Innovatie & Arbeid) als moderator, toonden aan dat ook de onderzoekswereld warm loopt voor dit thema. Gert Verdonck (STV – Innovatie & Arbeid) gaf als eerste spreker de toehoorders 10 organisatiesleutels mee die gunstig inwerken op de arbeidsbeleving en de kwaliteit van het werk. Aansluitend hierbij besprak Bart Cambré (ISW, spin-off K.U. Leuven / UCL) enkele werkbare interventies die bedrijven moeten toelaten om gericht in te spelen op problemen van burnout bij risicogroepen. Hij legde vooral de nadruk op de deeltijdse werknemers tussen 35 en 44 jaar die een kwetsbare groep blijkt te zijn om burnout te ontwikkelen. Nele De Cuyper (Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U. Leuven) concentreerde zich als derde spreker op de interactie tussen contracttype en jobonzekerheid en de mogelijke impact ervan op jobtevredenheid, organisatiebetrokkenheid, performantie en verloopintentie. Hans De Witte (Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U. Leuven) brak vervolgens een lans voor een meer positieve kijk op arbeid en ging na in welke mate werknemers gekenmerkt worden door 'bevlogenheid' en welke werkaspecten daartoe bijdragen. Guy Notelaers (NOVA) sloot de sessie af met de resultaten van een onderzoek naar de relatie tussen pesten, werkstress en welbevinden op het werk.

In *Sessie 3 Beleid en arbeidsmarkt*,<sup>2</sup> met Jean-Marie De Baene (ABVV) als moderator, werd het arbeidsmarktbeleid onder de loep genomen. Lieve De Lathouwer (CSB, UA) bracht meteen een duidelijke boodschap over aan het beleid: schorsingen in de werkloosheidsverzekering hebben een eerder geringe impact op de herintrededans van langdurig werkloze samenwoners en blijken dus geen adequaat activeringsinstrument. Een hertewerkstellingbeleid zou daarentegen een cruciale rol te vervullen hebben voor een groeiende groep van werknemers, zo stelde Roel Verlinden (HIVA, K.U. Leuven); hierbij moet wel voldoende aandacht gaan naar het wegwerken van onbedoelde neveneffecten. Yves Deweerdt (HIVA, K.U. Leuven) waarschuwde voor de impact op de kwaliteit van het sociaal overleg indien de ganse werknemersgroep als één geheel vertegenwoordigd zou worden en zo de eigen cultuur van de verschillende socio-professionele groepen verloren zou gaan. Met de laatste presentatie kwamen we terug bij het activeringsbeleid. Ludo Struyven (HIVA, K.U. Leuven) onderzocht de implicaties van nieuwe sturingsmodellen voor activering, waaronder de overgang naar marktwerking bij reïntegratie van werkzoekenden.

Een belangrijke uitdaging voor de huidige regeringsploegen is het uitwerken van maatregelen die gezin, arbeid en vrije tijd beter op mekaar afstemmen. De drie sprekers uit *Sessie 4 Anders par-*

---

2 Van de presentatie van Yves Deweerdt is geen bijdrage opgenomen in het Verslagboek.

*ticiperen?*,<sup>3</sup> met Mieke Van Haegendoren (Sociaal-Economisch Instituut, LUC) als moderator, droegen alvast hun steentje bij door onderzoek over dit thema voor te stellen. Ignace Glorieux (Onderzoeksgroep TOR, VUB) merkte op dat het nog steeds de vrouwen zijn die hun loonarbeid aanpassen aan de gezinslast en dat deeltijdwerk voor hen het mechanisme bij uitstek is om de balans in evenwicht te houden. Karen Geurts (Steunpunt WAV) vestigde de aandacht op de toenemende variatie in de gezinsstructuur en het ontstaan van nieuwe kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt dat hiermee gepaard gaat: zo hebben alleenstaande moeders, maar ook alleenstaande mannen zonder kinderen heel wat minder vaak een betaalde baan dan personen in andere huishoudposities. Walter Van Dongen (CBGS) droeg op basis van nieuwe empirische gegevens het volledige combinatiemodel voor als beste keuze voor het toekomstig beleid.

In *Sessie 5 Arbeidsmarktrends in beeld*, met Piet Coppieters (UA) als moderator, gingen we op zoek naar specifieke trends op de arbeidsmarkt en de bijhorende ontwikkeling van indicatoren. Een eerste belangrijke evolutie van de afgelopen jaren is de feminisering van het leerkrachtenberoep. Jessy Siongers (Onderzoeksgroep TOR, VUB) vroeg zich af of de seksesamenstelling van het leerkrachtenkorps een impact heeft op de leerlingen en de onderwijskwaliteit. Daarnaast wordt, als gevolg van de nieuwe economie, in toenemende mate interesse opgewekt voor telewerk. An Bollen (STILE, HIVA, K.U. Leuven) wees op een gebrek aan accurate informatie hieromtrent en stelde, in het kader van het STILE-project, een flexibele indicatorenset voor om telewerk in kaart te brengen. Ten slotte neemt parallel aan de toenemende aandacht voor de kwaliteit van de arbeid ook de vraag naar cijfermateriaal over dit thema toe. Seppe Van Gils (Steunpunt WAV) lichtte in dit kader een nieuwe indicator toe, met name de precariseringsgraad, die aangeeft wie in een of andere vorm van preciaire arbeidstijdregeling werkzaam is.

De sprekers in *Sessie 6 Diversiteit op de arbeidsmarkt*, met Mark Andries (VEV) als moderator, onderzochten de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor diverse groepen. Volgens Ive Marx (CSB, UA) bestaat er de facto noch in België noch in Europa een migratiestop. Voor hooggeschoolden heeft België zelfs één van de meest gastvrije arbeidsmigratieregimes in Europa. De gastvrijheid en toegankelijkheid van onze arbeidsmarkt is daarentegen heel wat beperkter voor minder gekwalificeerde migranten. Ook voor personen met een handicap is arbeidsmarktdeelname niet steeds evident. Anja Termote (NIS) becijferde in welke mate personen op arbeidstijd aan een langdurig gezondheidsprobleem of handicap lijden en in hoeverre dit gevolgen meebrengt voor het beroepsleven. Met een pleidooi voor 'management van diversiteit', ten slot-

---

3 Van de presentatie van Karen Geurts is geen bijdrage opgenomen in het Verslagboek. Voor bijkomende informatie zie Geurts, K. (2002), 'Minder Gezin, meer arbeid? De arbeidsdeelname van de bevolking naar gezinspositie', in: *Jaarreeks 2002. De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 2*, Steunpunt WAV, 174 p.

te, gaf Gerlinde Doyen (HIVA, K.U. Leuven) aan welke inspanningen er kunnen geleverd worden om de integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Afsluitend werden in een centrale sessie de bevindingen en de visies van enkele wetenschappers, beleidsmedewerkers en vertegenwoordigers van de sociale partners over 'competenties en arbeidsmarkt' met elkaar geconfronteerd. Het onderzoek over competentie management van Leen Baisier (STV – Innovatie & Arbeid) wordt gerapporteerd in het Verslagboek.



# *Sessie 1*

---

*Organisatie in bedrijf  
(PASO)*





# DYNAMIEK OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

Anneleen Peeters & Ann Gevers  
IDEA Consult

## 1 *Algemene inleiding*

### 1.1 *Situering en doelstellingen van het onderzoek<sup>1</sup>*

De laatste decennia was het arbeidsmarktbeleid in België – en Vlaanderen – sterk gericht op het bestrijden van de hoge werkloosheid. Op dit ogenblik is er echter een kentering zichtbaar. Zowel het Vlaamse Regeerakkoord als de beleidnota's van de huidige regering vermelden heel expliciet de strategische doelstelling om de werkzaamheidsgraad te verhogen en te zorgen voor de creatie van nieuwe en duurzame arbeidsplaatsen. Het uitwerken van een concreet beleid terzake vereist echter informatie omtrent de dynamiek van de Vlaamse arbeidsmarkt. Zo is het belangrijk om niet alleen een beeld te hebben van de omvang van de instroom in en uitstroom uit ondernemingen, maar daarnaast ook te weten welke organisaties de grootste aanpassingen doorvoerden in hun personeelsbestand. Verder is het ook als overheid interessant inzicht te hebben in de werkgelegenheidseffecten van fenomenen zoals globalisering, kennisintensivering en technologische vooruitgang.

Dit onderzoek heeft dan ook als voornaamste doelstellingen:

- het in kaart brengen van de gemiddelde netto-werkgelegenheidsgroei, de jobcreatie en -destructie en de in- en uitstroom in Vlaamse vestigingen
- het clusteren van Vlaamse vestigingen naar groeiers, krimpers en stabiele organisaties en het bestuderen van de onderliggende dynamiek in elk van deze clusters
- het zoeken naar verklarende factoren voor de werkgelegenheidsgroei, met andere woorden het onderzoeken van de werkgelegenheidseffecten van verscheidene fenomenen als de kenniseconomie, innovatie, globalisering, toenemende concurrentie, outsourcing, ...

---

<sup>1</sup> Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma. De volledige resultaten van dit onderzoek verschijnen in een apart dossier opgenomen in de PASO-publicatiereeks.

## 1.2 Structuur van het rapport

Het eerste PASO-onderzoek naar de dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt bestaat uit vier delen. In een eerste deel brengen we de in- en uitstroom van werknemers in Vlaamse vestigingen in 2001 in kaart. We bekijken tevens de instroom naar contracttypes en de uitstroom naar uitstroomredenen. Het tweede deel van dit dossier belicht de dynamiek op de arbeidsmarkt. Naast een berekening van de gemiddelde werkgelegenheidsgroei en turbulentie, gaan we dieper in op de dynamiek en kenmerken van drie clusters van organisaties, met name de groeiers, krimpers en stabiele organisaties. In een derde deel verklaren we de werkgelegenheidsgroei aan de hand van regressie-analyses. We gaan de werkgelegenheidseffecten na van onder meer innovatie, kennisintensiteit, concurrentie en internationalisering. In het vierde en laatste deel van het onderzoek willen we een zicht krijgen op de omvang van de jobcreatie en jobdestructie in de Vlaamse organisaties in 2001.

De twee laatste delen van het onderzoek zijn niet opgenomen in deze bijdrage voor het verslagboek. De belangrijkste resultaten van deze twee delen zijn echter wel opgenomen in het besluit.

## 1.3 Data en methodologie

In 2002 werd de eerste golf van het longitudinaal vraagzijde-onderzoek afgenomen. Het PASO-databestand van de eerste golf bevat gegevens over 2 007 vestigingen. Er werden data verzameld met betrekking tot het aantal werknemers dat instroomde en uitstroomde in de loop van 2001 en het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van 2001. De analyses in dit dossier zijn dan ook enkel gebaseerd op de 1 399 vestigingen die deze gegevens hadden ingevuld. Het betreft hier 413 organisaties met minder dan 10 werknemers en 986 organisaties met 10 of meer werknemers. Om representatieve uitspraken te doen over het geheel van Vlaamse vestigingen worden weegfactoren gehanteerd voor grootte en sector.<sup>2</sup>

Bij de interpretatie van de resultaten in dit onderzoek is het belangrijk om de conjunctuurgevoeligheid van het thema van arbeidsmarktdynamiek indachtig te houden.

---

<sup>2</sup> Voor meer informatie over de respons en andere methodologische aspecten verwijzen we naar het eerste PASO-dossier 'Methoden en technieken voor de uitbouw van organisatiepanels'.

## 2 *Deel 1: In- en uitstroom van werknemers*

In deel 1 berekenen we de gemiddelde in- en uitstroom van werknemers in 2001. We berekenen deze indicatoren zowel voor de micro-organisaties (minder dan 10 werknemers) als voor organisaties met meer dan 10 werknemers. We typeren de instroom verder naar contracttype. Zo zullen we nagaan of de instroom voornamelijk verloopt via contracten van onbepaalde duur dan wel eerder via contracten van bepaalde duur of alternatieve instroommechanismen. We diepen de uitstroom eveneens verder uit naar redenen van uitstroom. We vergelijken de uitstroomredenen tevens naar grootteklassen, sectoren, profitkarakter en leeftijd van de organisatie.

### 2.1 *In- en uitstroom van werknemers*

#### 2.1.1 *Berekening van het instroompercentage*

In de enquête werd aan elke organisatie gevraagd hoeveel werknemers in de loop van 2001 instroomden in hun vestiging. Tabel 1 geeft een beeld van de gemiddelde instroom<sup>3</sup> in het geheel van alle Vlaamse vestigingen in 2001. Uit deze gegevens blijkt dat de totaliteit van de Vlaamse organisaties in het jaar 2001 gekenmerkt werden door een relatief hoge instroom van werknemers. Dit is niet enkel het geval bij de kleinste organisaties (minder dan 10 werknemers), maar eveneens bij de organisaties met 10 werknemers of meer.

In de loop van 2001 bedroeg de totale instroom van werknemers in alle micro-organisaties samen 17,0% van het totale personeelsbestand in het geheel van deze vestigingen. In de organisaties met 10 werknemers of meer kwam er gemiddeld 16,4% nieuwe werknemers bij.

3 Voor elke organisatie wordt een instroompercentage berekend a.d.h.v. volgende formule:

$$\% \text{ instroom in organisatie } i = \frac{I_{t_1-t_0}}{I_{t_0}} \times 100 \text{ met } I \text{ het aantal werknemers ingestroomd tussen } t_0 \text{ (01/01/01) en } t_1 \text{ (31/12/01)}$$

en  $T$  het aantal werknemers in de organisatie in het begin van het jaar (01/01/01).

Om een beeld te krijgen van de gemiddelde instroom in het geheel van alle Vlaamse vestigingen in 2001, maakten

we gebruik van onderstaande formule: *gemiddeld instroom%* 
$$\frac{\sum_{i=1}^N (I_{t_1-t_0})_i}{\sum_{i=1}^N (T_{t_0})_i} \times 100.$$

Tabel 1

Instroom bij organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte)

(%)	Instroom
Minder dan 10 werknemers (N=413)	17,0
10 werknemers of meer (N=986)	16,4

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Deze cijfers liggen iets hoger dan de indicaties die we in andere onderzoeken terugvinden. In 1998 bedroeg de gemiddelde instroom in Nederland 14,8% (Allaart & de Voogd-Hamelink, 2001). Een belangrijke verklaring voor dit verschil ligt in de tijdelijke contracten met een korte duur (<1 jaar), die – in tegenstelling tot de PASO-enquête – niet meegeteld worden in het Nederlandse onderzoek. Daarnaast dienen we ook rekening te houden met de verschillende meetmomenten van beide onderzoeken. De cijfers voor Nederland hebben immers betrekking op het jaar 1998.

### 2.1.2 De instroom in detail

We typeren de instroom verder naar contractvorm. Hierbij gaan we na in hoeverre de instroom plaatsvindt via tijdelijke of vaste contracten. Gegevens voor de jaren '90 tonen een stijgende trend in het gebruik van tijdelijke contracten bij aanwerving van nieuwe werknemers (Peeters, 1999).<sup>4</sup> Contracten van bepaalde duur zijn bijgevolg een belangrijk instroominstrument op de arbeidsmarkt. De PASO-data geven een inzicht in het aandeel tijdelijke versus vaste contracten bij aanwerving.

Zowel bij de kleinste organisaties als bij de organisaties met 10 werknemers of meer blijken werknemers voornamelijk in te stromen via een vast contract. In de Vlaamse organisaties krijgt gemiddeld één vierde van de nieuwkomers (eerst) een tijdelijk contract aangeboden.

Wanneer we de organisaties met 10 werknemers of meer verder indelen in grootteklassen, dan valt op dat het aandeel van de contracten van onbepaalde duur afneemt naarmate het aantal werknemers in een organisatie groter is. Het omgekeerde stellen we vast voor de contracten van bepaalde duur. Hun aandeel in de totale instroom neemt juist toe naarmate een organisatie meer werknemers telt.

<sup>4</sup> Gelijkaardige gegevens voor de laatste jaren werden nog niet nader geanalyseerd.

Tabel 2

Instroom naar contractvorm bij organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte)

(%)	Contract van onbepaalde duur/vastbenoemd	Contract van bepaalde duur	Andere contractvorm (leerlingenwezen, banenplan, ...)	Totaal
<10 wn's (N=184)	74,3	17,1	8,6	100
≥10 wn's (N=819)	73,7	21,4	4,9	100
10-49 wn's (N=239)	78,6	16,8	4,6	100
50-99 wn's (N=242)	57,9	36,8	5,3	100
100-199 wn's (N=175)	59,7	33,4	7,0	100
meer dan 200 wn's (N=163)	52,2	40,7	7,0	100

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

In tabel 3 merken we dat de instroom in organisaties uit de quartaire sector voor een aanzienlijk deel verloopt via contracten van bepaalde duur.<sup>5</sup> Bedrijven uit de industriële en dienstensectoren grijpen voor de nieuw ingestroomde werknemers hoofdzakelijk terug naar contracten van onbepaalde duur. Het aandeel tijdelijke contracten verschilt relatief weinig tussen industrie en diensten en dit ondanks een verschillend aandeel arbeiders en bedienden in beide sectoren.<sup>6</sup> De kortere opzegtermijnen voor arbeiders zouden de noodzaak om nieuwe werknemers te laten instromen met tijdelijke contracten verkleinen, terwijl het omgekeerde denkbaar is voor organisaties met proportioneel meer bedienden. Deze correlatie wordt echter niet bevestigd door het empirisch materiaal.

Tabel 3

Instroom naar contractvorm bij organisaties met meer dan 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte) ingedeeld naar hoofdactiviteit

(%)	Contract van onbepaalde duur/vastbenoemd	Contract van bepaalde duur	Ander contractvorm (leerlingenwezen, banenplan, ...)	Totaal
Industriële sectoren (N=212)	81,9	15,1	3,0	100
Dienstensectoren (N=262)	86,2	10,7	3,1	100
Overheid en non-profit (N=343)	40,3	50,7	9,0	100

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

<sup>5</sup> Meer gedetailleerde gegevens tonen aan dat dit voornamelijk het geval is in het onderwijs.

<sup>6</sup> Het gemiddeld aandeel arbeiders in de industrie bedroeg 73,0% in 2001 (N=313), terwijl dit aandeel slechts 37,6% bedroeg in de dienstensectoren (N=375). Deze gegevens hebben enkel betrekking op de organisaties met 10 werknemers of meer.

## 2.2 ■ ■ Uitstroom van werknemers

### 2.2.1 *Berekening van uitstroompercentage*

In de enquête werd aan elke organisatie gevraagd hoeveel werknemers in de loop van 2001 de vestiging verlieten. Tabel 4 geeft de gemiddelde uitstroom<sup>7</sup> die in 2001 plaatsvond in het geheel van alle Vlaamse vestigingen. Zoals aangegeven in deze tabel schommelden de uitstroomcijfers in 2001 tussen 13,9% (organisaties met 10 werknemers of meer) en 14,4% (micro-organisaties).

Deze cijfers liggen in de lijn van gelijkaardig onderzoek in het buitenland. In Nederland bijvoorbeeld bedroeg het gemiddelde uitstroompercentage 11,7% in 1998, op basis van de tweejaarlijkse OSA-vraagzijdebevraging (Allaart & de Voogd-Hamelink, 2001). Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de OSA-bevraging de kleinste organisaties (met minder dan 5 werknemers) buiten beschouwing laat en dat de gegevens betrekking hebben op een ander jaartal.

**Tabel 4**

Uitstroom bij organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)

(%)	Uitstroom
Minder dan 10 werknemers (N=413)	14,4
10 werknemers of meer (N=986)	13,9

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

### 2.2.2 *De redenen van uitstroom*

In deze paragraaf gaan we dieper in op de belangrijkste redenen van uitstroom. Deze analyse is beperkt tot die organisaties waar in 2001 minstens 1 werknemer vertrok én waar informatie beschikbaar is over de uitstroomredenen. In de enquête maakten we een onderscheid tussen

<sup>7</sup> Voor elke organisatie wordt een uitstroompercentage berekend a.d.h.v. volgende formule:

$$\% \text{ uitstroom in organisatie } i = \frac{U_{t_1-t_0}}{T_{t_0}} \times 100 \text{ met } U \text{ het aantal werknemers uitgestroomd tussen } t_0 \text{ (01/01/01) en } t_1$$

(31/12/01) en T het aantal werknemers in de organisatie in het begin van het jaar (01/01/01).

Onderstaande formule werd toegepast om vervolgens een beeld te krijgen van de gemiddelde uitstroom in het ge-

$$\text{heel van alle Vlaamse vestigingen in 2001: } \text{gemiddeld uitstroom\%} = \frac{\sum_{i=1}^N (U_{t_1-t_0})_i}{\sum_{i=1}^N (T_{t_0})_i} \times 100.$$



4 hoofdredenen, met name natuurlijk verloop, vrijwillig verloop, gedwongen uitstroom of andere redenen.

Vooreerst berekenden we – per organisatie – het aandeel van elke uitstroomreden in de totale uitstroom. Het gemiddelde van deze aandelen is weergegeven in tabel 5. Op basis van deze cijfers kunnen we stellen dat gemiddeld 30% van de uitstroom in een organisatie het gevolg is van gedwongen verloop (voornamelijk gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren of het einde van een tijdelijk contract). Ruim 50% is het resultaat van vrijwillig vertrek. Bij de organisaties met 10 werknemers of meer is 12% van de uitstroom het gevolg van een natuurlijk verloop (pensionering, arbeidsongeschiktheid of overlijden). De andere redenen hebben vooral te maken met economische factoren, medische redenen of transformaties naar andere delen van de onderneming (eventueel naar een andere vestiging).

Tabel 5

Uitstroom naar reden bij organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte) (gemiddelde van de aandelen per organisatie)

(%)	<10 werknemers (N=147)	10 werknemers of meer (N=761)
<b>Natuurlijk verloop</b>	8,6	12,0
Pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden	8,6	12,0
<b>Vrijwillig verloop</b>	51,9	51,9
Vrijwillig ontslag	48,4	38,6
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet, prepensionering op initiatief werknemer	3,5	13,3
<b>Gedwongen verloop</b>	28,9	30,9
Gedwongen ontslag n.a.v. slecht functioneren	17,1	18,6
Gedwongen ontslag, gedwongen prepensionering of outplacement n.a.v. een herstructurering of reorganisatie	3,8	3,0
Einde tijdelijk contract	8,0	9,3
<b>Andere redenen</b>	10,6	5,2
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

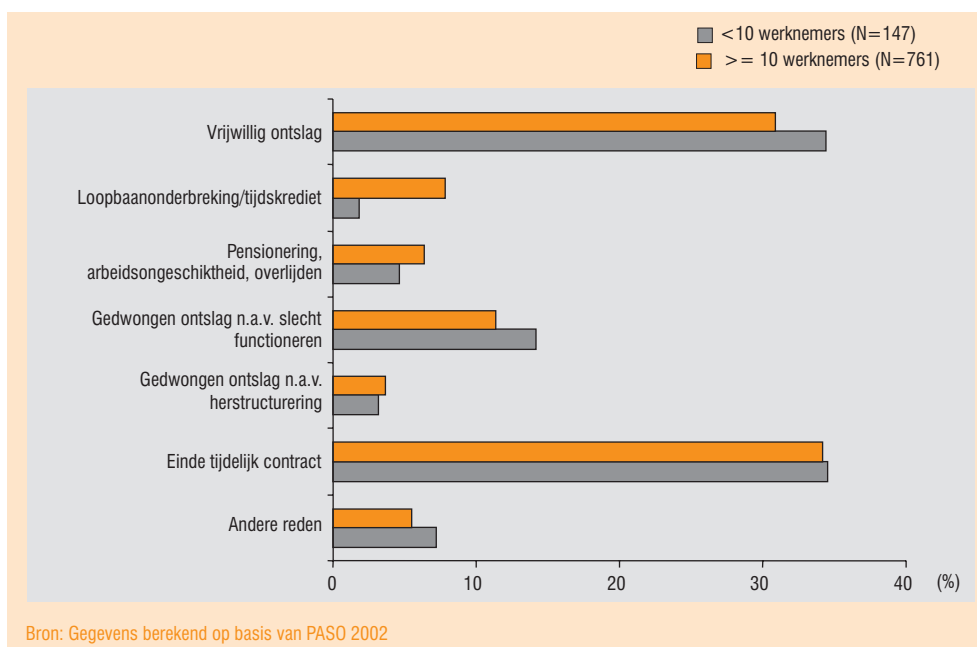
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Een ander beeld op het uitstroomgebeuren krijgen we indien we het aandeel van elke uitstroomreden berekenen voor de totale groep werknemers die uitstroomde in 2001. Deze informatie bevindt zich in figuur 1. Hieruit blijkt dat het einde van een tijdelijk contract de belangrijkste uitstroomreden is, zowel voor de micro-organisaties als voor de organisaties met 10 werknemers of meer. Vrijwillig verloop komt op de tweede plaats. Van alle werknemers die uit een organisatie vertrokken in 2001, moest 15 à 17% dit doen als gevolg van gedwongen ontslag naar aanlei-

ding van slecht functioneren of herstructurering. Deze verhoudingen zijn vanzelfsprekend sterk conjunctuurgebonden. Zo kan men veronderstellen dat de aandelen zich anno 2002-2003 heel anders zullen verhouden: minder vrijwillig verloop, meer gedwongen ontslag en hierbinnen ook een groter aandeel gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering. Of de verhoudingen zich in deze richting bewegen, zal moeten blijken uit de resultaten van PASO-2003.

**Figuur 1**

Uitstroom naar redenen bij organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte) (gemiddelde van de aandelen over alle vertrokken werknemers)



Het hoge aandeel van vrijwillig ontslag doet de vraag rijzen naar meer diepgaand onderzoek inzake de redenen voor dit vrijwillig ontslag. Verder onderzoek zou kunnen uitzoeken waarom mensen beslissen om vrijwillig ontslag te nemen. Dit onderzoek zou mogelijk een aantal pijnpunten kunnen blootleggen zoals onvoldoende aandacht voor de combinatie gezin-arbeid, onvoldoende leermogelijkheden in de job, enzovoort, waarop dan vanuit het beleid kan ingespeeld worden.

Daarnaast dient tevens een verdere screening te gebeuren van mogelijke oorzaken voor gedwongen ontslag wegens slecht functioneren. Ligt dit aan een gebrek aan de juiste kwalificaties? Komt dit vaker voor bij bepaalde groepen werknemers (zoals ouderen, jongeren, enz.)? Van zodra men meer zicht heeft op de oorzaken, kunnen doelgerichte acties ondernomen worden.

### 2.2.3 *Uitstroomredenen naar organisatieprofiel*

De redenen voor uitstroom kunnen ook verschillend zijn naargelang het profiel of de kenmerken van de organisatie. De resultaten die hieronder worden besproken zijn terug te vinden in tabel 13 in bijlage.

#### *Uitstroomredenen in kleine en grote organisaties*

We zetten enkele opmerkelijke resultaten op een rij. Vrijwillig verloop komt blijkbaar minder vaak voor in grotere organisaties. De vraag die daaruit rijst, betreft de reden waarom kleinere bedrijven een groter vrijwillig verloop kennen. Mogelijk biedt een kleine organisatie minder zekerheid en minder doorgroeimogelijkheden. Gedwongen ontslag omwille van slecht functioneren komt frequenter voor in kleinere organisaties. Loopbaanonderbreking en tijdskrediet komen in organisaties met minder dan 10 werknemers relatief minder voor. Het is in deze organisaties dan ook veel moeilijker om werknemers gedurende een bepaalde tijd te missen en om snel vervanging te vinden. Dit laatste verdient extra aandacht. Het beperktere gebruik van systemen van loopbaanonderbreking en tijdskrediet in kleine organisaties wijst op de nood om bijkomende mogelijkheden te creëren voor werknemers uit kleine bedrijven om toch van deze systemen te genieten.

#### *Uitstroomredenen naar sector en hoofdactiviteit*

Gedwongen ontslag wegens slecht functioneren, komt zelden voor in organisaties uit de quartaire sector. Het is echter een belangrijke reden voor uitstroom in de secundaire en tertiaire sector (25% resp. 23%). Ook ontslag naar aanleiding van herstructureringen of reorganisaties komt nauwelijks voor in de quartaire sector. Terwijl vrijwillig verloop de belangrijkste uitstroomreden is in de secundaire en tertiaire sector (40,3% resp. 48,8%), wordt die eerste plaats in de quartaire sector weggekaapt door loopbaanonderbreking en tijdskrediet (32,4%). Dit kan onder meer verklaard worden door de sectorspecifieke beleidsmaatregelen, bijvoorbeeld de aanmoedigingspremies voor zorg- en loopbaankrediet in de social profit sector.

Als we naar de hoofdactiviteit van de bevroegde vestigingen kijken, dan merken we op dat gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering weinig voorkwam in 2001, behalve in de

chemie, voedings- en energiesectoren. In die sectoren bedroeg het aandeel van deze uitstroomredenen 11,9%. Er dient extra aandacht besteed te worden aan heroriëntering van werknemers na een herstructurering, bijvoorbeeld vanuit het herplaatsingsfonds, precies in die sectoren die het sterkst getroffen worden door herstructureringen en sluitingen. Loopbaanonderbreking en tijdskrediet vormen de voornaamste uitstroomredenen in de gezondheidszorg, het onderwijs en in iets mindere mate in de openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen. Dit is consistent met de vaststelling dat deze uitstroomvormen vooral hoog scoren in de quartaire sector. Net zoals we reeds vaststelden bij de kleine bedrijven, blijken loopbaanonderbreking en tijdskrediet ook in de industriële en private dienstenondernemingen eerder uitzondering dan regel te zijn. Het aandeel van pensionering als uitstroomredenen ligt zeer hoog in de openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen en het onderwijs. In deze twee sectoren ligt het aandeel van vrijwillig ontslag – hoewel over het algemeen een belangrijke uitstroomredenen – relatief laag.

#### *Uitstroomredenen naar profitkarakter*

Aansluitend op het voorgaande merken we grote verschillen in de redenen voor uitstroom tussen de profitorganisaties en de non-profitorganisaties. Vrijwillig ontslag, gedwongen ontslag wegens slecht functioneren en herstructurering scoren veel hoger in de profitondernemingen. Zoals eerder (bij de bespreking van de quartaire sector) reeds aangehaald werd, is loopbaanonderbreking de voornaamste uitstroomredenen in de non-profitorganisaties, gevolgd door pensionering. De beëindiging van tijdelijke contracten blijkt als uitstroomredenen frequenter voor te komen in de non-profitorganisaties dan in de profitorganisaties.

#### *Uitstroomredenen naar leeftijd van de organisatie*

Niet geheel verwonderlijk is dat pensionering, arbeidsongeschiktheid en overlijden veel vaker als uitstroomredenen voorkomen in organisaties die al langer bestaan. Er vindt quasi een verdubbeling plaats van het aandeel van deze uitstroomredenen als we organisaties vergelijken die jonger zijn dan 5 jaar met deze die reeds langer dan 16 jaar bestaan. Gedwongen ontslag naar aanleiding van een herstructurering komt vaker voor in jonge organisaties. Deze laatste vaststelling doet de vraag rijzen of er niet meer ondersteuning dient gegeven te worden aan jonge bedrijven bij de opstart en tijdens de eerste jaren dat een bedrijf operationeel is.

### 3 Deel 2: Dynamiek op de arbeidsmarkt

#### 3.1 ■ ■ Werkgelegenheids groei en turbulentie

Onder dynamiek op de arbeidsmarkt verstaan we onder meer de gemiddelde werkgelegenheids groei. Deze werkgelegenheids groei wordt berekend als de wijziging in het personeelsbestand, uitgedrukt t.o.v. de personeelstoestand aan het begin van het jaar.<sup>8</sup>

De gemiddelde werkgelegenheids groei voor het geheel van alle Vlaamse vestigingen in het jaar 2001 is weergegeven in tabel 6. Deze tabel geeft aan dat de werkgelegenheid gemiddeld steeg met 2,5% in de organisaties met 10 werknemers of meer. In de micro-organisaties bedroeg de stijging 2,6%. Deze cijfers zijn relatief hoog. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn een onderschatting van de uitstroom van werknemers met een kortlopend tijdelijk contract en een *selection bias* in de non-respons.<sup>9</sup>

Tabel 6

In- en uitstroom, werkgelegenheids groei en turbulentie bij organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte)

(%)	Instroom	Uitstroom	Werkgelegenheids groei	Turbulentie
Minder dan 10 werknemers (N=413)	17,0	14,4	2,6	31,4
10 werknemers of meer (N=986)	16,4	13,9	2,5	30,3

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Een andere belangrijke indicator van dynamiek op de arbeidsmarkt is de *graad van turbulentie*. Deze indicator wordt berekend als de som van instroom en uitstroom.

<sup>8</sup> In de PASO-enquête werd informatie verzameld over het totaal aantal werknemers op het einde van het jaar 2001, als ook over de omvang van de in- en uitstroom gedurende dat jaar. De personeelstoestand aan het begin van het jaar wordt berekend op basis van volgende formule:  $\text{Personeelsbestand einde} = \text{Personeelsbestand begin} - \text{Instroom} + \text{Uitstroom}$

De gemiddelde werkgelegenheids groei kan berekend worden als:  $\text{gemiddeld nettogroei\%} = \frac{\sum_{i=1}^N (T_{t_1 - t_0})_i}{\sum_{i=1}^N (T_{t_0})_i} \times 100$  met T het

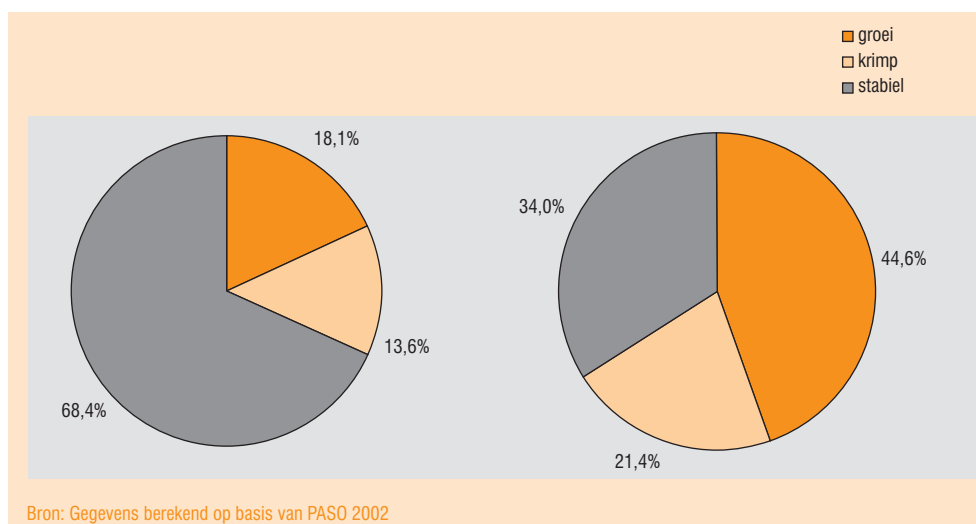
aantal werknemers in organisatie i op ogenblik t (t<sub>0</sub> verwijst naar 01/01/01 en t<sub>1</sub> naar 31/12/01).

<sup>9</sup> Van de 1 507 macro-organisaties (vanaf 10 werknemers) kunnen slechts 986 organisaties opgenomen worden in de flow-analyse. Voor de overige 521 organisaties ontbreekt informatie over hun totale personeelsbestand, instroom en/of uitstroom. Vertekening van het totale groeipercentage is mogelijk indien de non-responsorganisaties gekenmerkt werden door lagere of negatieve groeicijfers in hun werkgelegenheid.

Op basis van de werkgelegenheidsgroei kunnen we een typologie ontwikkelen waarbij we een onderscheid maken tussen organisaties die gegroeid zijn in 2001, organisaties die hun personeelsbestand hebben zien krimpen en organisaties waarvan het personeelsbestand relatief stabiel bleef. De stabiele organisaties worden in dit onderzoek gedefinieerd als organisaties waarin de verandering in het totaal aantal werknemers in 2001 maximum 2% bedroeg t.o.v. de situatie in het begin van het jaar.<sup>10</sup> Deze typologie (groei – krimp – stabiel) zal ook in het verdere verloop van dit onderzoek aan bod komen. Figuur 2 geeft de verdeling van de micro- en macro-organisaties volgens deze typologie.

**Figuur 2**

Verdeling van de organisaties naar typologie van de netto-groei (voor organisaties met minder dan 10 werknemers (linkerhelft) en organisaties met 10 werknemers of meer (rechterhelft))



Uit deze gegevens blijkt dat de meerderheid van de micro-organisaties in 2001 geen wijzigingen kende in de netto-werkgelegenheid, terwijl 18,1% gekenmerkt werd door een netto-groei en bij 13,6% het totale personeelsbestand verminderde. Een heel ander patroon vinden we terug bij de organisaties met 10 werknemers of meer. Het aandeel stabiele organisaties bedroeg hier 34,0%, terwijl ongeveer 45% van de organisaties een stijging optekende in zijn totale personeelsbestand. Het aandeel krimpende organisaties bedroeg 21,4%. Zoals bleek uit tabel 6 was er in 2001 een

<sup>10</sup> In de literatuur worden stabiele organisaties veelal gedefinieerd als organisaties met 0% werkgelegenheidsverandering. Dit criterium is echter zeer streng voor de grotere organisaties. In dit onderzoek gelden de volgende grenzen: 'stabiel' indien  $-2\% \leq \text{netto-groei} \leq 2\%$ ; 'groei' indien  $\text{netto-groei} > 2\%$ ; 'krimp' indien  $\text{netto-groei} < -2\%$ .

toename van 2,5% in de totale werkgelegenheid in alle Vlaamse organisaties. Dit betekent dat de netto-jobcreatie in de groeiende organisaties groter is dan het verlies aan jobs bij de krimpende organisaties.

### 3.2 *Verband tussen instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei*

In tabel 7 berekenen we het gemiddelde instroom- en uitstroombestand, de gemiddelde werkgelegenheidsgroei en de turbulentie voor elk van de groeiklassen.

Tabel 7

Instroom, uitstroom, werkgelegenheidsgroei en turbulentie in bedrijven met 10 of meer werknemers in % van het personeelsbestand, naar werkgelegenheidsgroei

Groei van werkgelegenheid	Instroom	Uitstroom	Werkgelegenheid	Turbulentie
Krimp (N=206)	6,2	16,7	-10,4	22,9
Stabiel (N=302)	14,1	14,2	-0,08	28,3
Groei (N=478)	24,0	12,1	11,9	36,1
<b>Totaal (N=986)</b>	<b>16,4</b>	<b>13,9</b>	<b>2,5</b>	<b>30,3</b>

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

We zetten de voornaamste conclusies uit tabel 7 op een rij.

- De instroom wordt groter naarmate de werkgelegenheid sterker groeit. Het gemiddelde instroombestand bedraagt 6,2% voor bedrijven die hun personeelsbestand zagen slinken en 24,0% voor organisaties die een groei van hun personeel kenden.
- Bij afnemende werkgelegenheid wordt de instroom gemiddeld evenwel niet kleiner dan 6,2% van het personeelsbestand.
- De netto-werkgelegenheidsverandering in de stabiele organisaties bedraagt (per definitie) maximaal 2%. Uit bovenstaande gegevens blijkt dat ook deze organisaties gekenmerkt worden door veel turbulentie in hun personeelsverloop: gemiddeld 14,1% instroom en 14,2% uitstroom. De groep van stabiele organisaties kan verder opgedeeld worden in twee subgroepen. Bij de eerste subgroep is de totale turbulentie 0%, wat impliceert dat deze organisaties geen enkele in- en uitstroom kenden in de loop van 2001. In de tweede subgroep bleef de netto-werkgelegenheid ook relatief stabiel, maar was er wel in- en uitstroom van werknemers. Ongeveer 50% van de stabiele organisaties behoort tot de niet-turbulente groep, de resterende 50% kende wel turbulentie. Opmerkelijk is dat de totale turbulentiegraad zelfs meer dan 22% bedraagt in 25% van de stabiele organisaties.

- Bij krimpende werkgelegenheid treedt er een zodanig grote uitstroom (16,7%) op dat er ruimte is voor aanzienlijke instroom (6,2%). Hierbij valt wel op te merken dat de kans dat een job waaruit iemand uitstroomt opnieuw ingevuld wordt, mede bepaald wordt door de reden van uitstroom. Het is te verwachten dat de job van iemand die uitstroomt wegens gedwongen ontslag naar aanleiding van een herstructurering daarna ook verdwijnt en niet opnieuw ingevuld wordt. Gedwongen ontslag wegens herstructurering is als uitstroomreden dan ook sterker vertegenwoordigd bij de krimpers dan bij de groeiers.

### 3.3 *Verband tussen dynamiek en organisatieprofiel*

In dit laatste hoofdstuk van deel 2 bestuderen we het verband tussen arbeidsmarktdynamiek (in- en uitstroom, netto-groei, turbulentie) en organisatieprofiel. Het gaat hier om een univariate analyse, wat betekent dat we voor een aantal organisatiekenmerken telkens het verband analyseren tussen arbeidsmarktdynamiek en één organisatiekenmerk. In het derde deel van het onderzoek (niet opgenomen in deze bijdrage) presenteren we de resultaten van een multivariate analyse. Via regressie-onderzoek bestuderen we het effect van verschillende verklarende variabelen (waaronder een aantal organisatiekenmerken) op de netto-werkgelegenheidsgroei.

In dit hoofdstuk bespreken de volgende organisatiekenmerken: grootte, sector, leeftijd, profitkarakter en regio.

#### 3.3.1 *Link met grootteklasse*

Een opsplitsing van de instroom, uitstroom en tewerkstellingsgroei naar grootteklasse levert enkele opvallende verschillen op in de tewerkstellingsdynamiek (zie figuur 3).

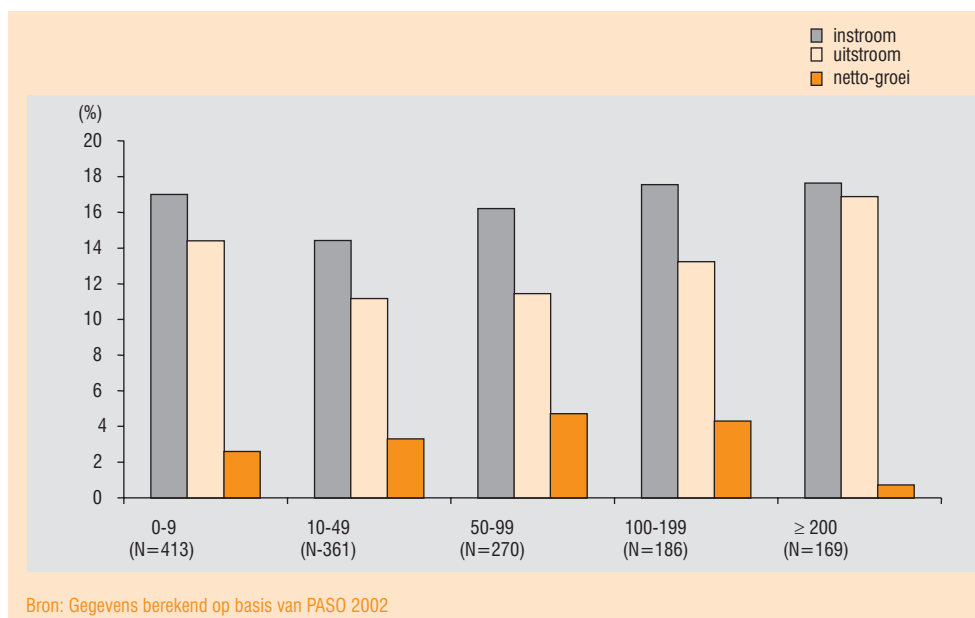
Voor de organisaties met 10 werknemers of meer kunnen we stellen dat zowel het instroom- als het uitstroompercentage toeneemt met de grootteklasse. De gemiddelde werkgelegenheidsgroei stijgt eerst met de grootteklasse, maar kent een dalend verloop vanaf 100 werknemers. De grootste organisaties (200 werknemers of meer) worden gekenmerkt door een opvallend lager groeipercentage (0,7%).

Opvallend is ook de hoge *turbulentie* van personeel bij de kleinste organisaties (<10 werknemers). Deze groep kent relatief veel instroom (17,0%), maar daarnaast ook veel uitstroom (14,4%). Deze dynamiek is minder groot bij de organisaties tussen 10 en 100 werknemers.



Figuur 3

In- en uitstroom en netto-groei in de werkgelegenheid, opgesplitst naar grootte van de organisatie (gewogen naar sector)



In tabel 8 geven we het aandeel krimpende, groeiende en stabiel blijvende organisaties weer per grootteklasse. Naar grootteklasse uitgesplitst blijkt een stabiele werkgelegenheid vooral bij de kleinste organisaties met minder dan 10 werknemers voor te komen. In de andere grootteklassen schommelt het aandeel stabiele organisaties tussen de 28 en 35%. Het aandeel krimpende organisaties is het grootst bij de organisaties met 200 werknemers of meer.

Tabel 8

Werkgelegenheidsontwikkeling naar grootteklasse

(%)	Krimp	Stabiel	Groei	Totaal
0-9 werknemers (N=413)	13,6	68,4	18,1	100
10-49 werknemers (N=361)	21,7	35,3	43,0	100
50-99 werknemers (N=270)	17,6	27,8	54,6	100
100-199 werknemers (N=186)	21,2	28,7	50,1	100
200 of + werknemers (N=169)	25,0	31,1	44,0	100

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

### 3.3.2 Link met sector

Ook naar sector zijn er opmerkelijke verschillen in de omvang van de werknemersstromen en de gemiddelde werkgelegenheidsgroei. De resultaten van een ruwe sectoriële opdeling<sup>11</sup> voor de organisaties met 10 werknemers of meer is weergegeven in tabel 9. De instroom van nieuwe werknemers ligt het hoogst in de dienstensectoren (21,5%). Deze sectoren kenden eveneens de hoogste uitstroom (16,9%). Zowel de industriële als de overheids- en non-profitorganisaties lieten lagere in- en uitstroomcijfers optekenen. Over alle industriële sectoren heen is de werkgelegenheid in 2001 verminderd met 0,3%. Bij de overheid en in de non-profit sectoren bedroeg de gemiddelde werkgelegenheidsgroei 3,1%, in de dienstensectoren 4,6%.

Tabel 9

In- en uitstroom en netto-groei in de werkgelegenheid in organisaties met 10 werknemers of meer, opgesplitst naar hoofdactiviteit (gewogen naar sector en grootte)

(%)	Instroom	Uitstroom	Netto-groei
Industriële sectoren (N=245)	12,1	12,4	-0,3
Dienstensectoren (N=321)	21,5	16,9	4,6
Overheid en non-profit (N=416)	14,7	11,6	3,1
Totaliteit van vestigingen met 10 werknemers of meer (N =986 )	16,4	13,9	2,5

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Meer variatie is merkbaar bij een fijnere opsplitsing van de hoofdactiviteit. De verschillende subsectoren zijn gerangschikt in dalende volgorde van werkgelegenheidsgroei.<sup>12</sup>

De sterkste groei werd gerealiseerd in 'overige industrie'<sup>13</sup> (5,4%) en de sector van de financiële en zakelijke dienstverlening en diensten aan personen (4,7%). Ook 'handel, distributie en horeca' en 'onderwijs' vertonen een werkgelegenheidsgroei boven het algemene gemiddelde voor alle vestigingen vanaf 10 werknemers. In het onderwijs werd deze netto-groei gerealiseerd door de combinatie van een relatief lage in- en uitstroom.

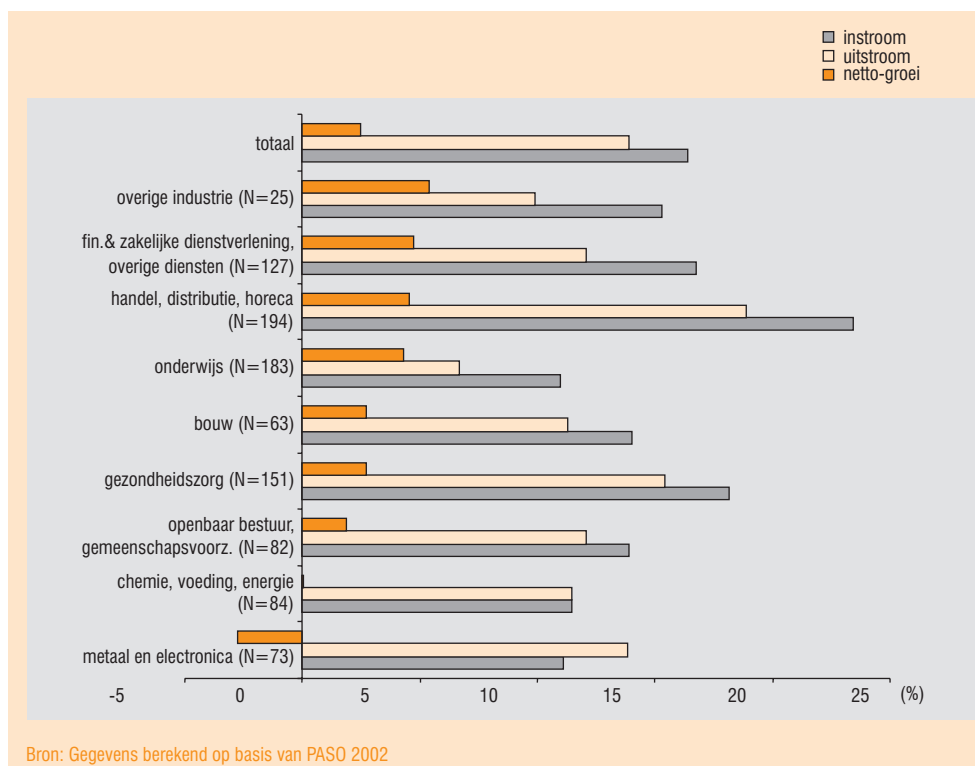
11 De gegevens voor deze sectorindeling verwijzen naar de hoofdactiviteit welke door de respondent zelf werd aangeduid in de enquête en niet op de NACE-code bekend uit het RSZ-bestand.

12 Resultaten van de sector landbouw zijn niet weergegeven wegens te weinig observaties.

13 Deze groep bevat o.a. de textielproductie, houtindustrie en grafische industrie.

Figuur 4

In- en uitstroom en netto-groei in organisaties met 10 werknemers of meer, opgesplitst naar hoofdactiviteit (gewogen naar sector en grootte)



De laagste (positieve) groeicijfers van de werkgelegenheid vinden we bij 'chemie, voeding en energie' (0,02%). Deze lage netto-groeicijfers verbergen echter grote onderliggende werknemersstromen. Organisaties uit deze drie subsectoren worden immers gekenmerkt door relatief hoge in- en uitstroom. De sector 'metaal en elektronica' kende in zijn geheel een daling van het totale personeelsbestand (-2,7%). Opvallend is dat dit cijfer niet alleen het resultaat is van de uitstoot van personeel. Deze sector kende in de betrokken periode eveneens een relatief hoge instroom (11,1%).

Verder kunnen we nog opmerken dat de totale *turbulentie*<sup>14</sup> het grootst is in de 'handel, distributie en horeca', de gezondheidszorg en de financiële en zakelijke dienstverlening.

14 De totale turbulentie is de som van de in- en uitstroom van werknemers.

### 3.3.3 Link met leeftijd van de organisatie

We stellen vast dat organisaties die reeds tussen de 6 en de 15 jaar bestaan de sterkste gemiddelde tewerkstellingsgroei kennen (4,7%). Bedrijven die minder dan 6 jaar bestaan, hebben een gemiddelde tewerkstellingsgroei van 1,8%. Bedrijven die ouder zijn dan 15 jaar kennen een gemiddelde tewerkstellingsgroei van 1,6%. De sterkste dynamiek is zichtbaar bij de jonge bedrijven: zij kennen ondanks een relatief kleinere netto tewerkstellingsgroei toch een hoog gemiddeld instroom- (17,6%) en uitstroompercentage (15,8).

Tabel 10

In- en uitstroom en netto-groei in de werkgelegenheid in organisaties met 10 werknemers of meer, opgesplitst naar leeftijdsklassen van bedrijven (gewogen naar sector en grootte)

(%)	Instroom	Uitstroom	Netto-groei
Bedrijf dat tussen 0-5 jaar bestaat (N=123)	17,6	15,8	1,8
Bedrijf dat tussen 6-15 jaar bestaat (N=240)	18,5	13,8	4,7
Bedrijf dat langer dan 16 jaar bestaat (N=589)	15,4	13,8	1,6

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

### 3.3.4 Link met profit of non-profit karakter

De dynamiek is groter in de organisaties uit de profitsector. Zij kennen een gemiddeld instroompercentage van 17,4% en een gemiddeld uitstroompercentage van 15,2%, in vergelijking met een gemiddeld in- en uitstroompercentage van 14,0% en 11,0% in de non-profit organisaties. De organisaties uit de non-profit sector kennen niettemin een hogere gemiddelde netto tewerkstellingsgroei (3,0% tegenover 2,3% in de profit).

Tabel 11

In- en uitstroom en netto-groei in de werkgelegenheid in organisaties met 10 werknemers of meer, opgesplitst naar profiitkarakter van de bedrijven (gewogen naar sector en grootte)

(%)	Instroom	Uitstroom	Netto-groei
Profit bedrijf (N=535)	17,4	15,2	2,3
Non-profit bedrijf (N=451)	14,0	11,0	3,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

### 3.3.5 Link met provincie van vestiging

Organisaties uit de provincie Antwerpen kennen gemiddeld een sterkere instroom dan organisaties uit andere Vlaamse provincies. De netto tewerkstellingsgroei is bovendien het hoogst in de provincie Antwerpen (4,4%). Limburgse organisaties kennen een krimp in tewerkstelling van -0,1%.

Tabel 1

In- en uitstroom en netto-groei in de werkgelegenheid in organisaties met 10 werknemers of meer, opgesplitst naar provincie (gewogen naar sector en grootte)

(%)	Instroom	Uitstroom	Netto-groei
Antwerpen (N=278)	21,2	16,8	4,4
Limburg (N=166)	11,8	11,9	-0,1
Oost-Vlaanderen (N=174)	13,6	11,8	1,8
West-Vlaanderen (N=192)	13,5	10,6	2,9
Vlaams-Brabant (N=172)	15,2	13,4	1,8

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

In het voorgaande werden verbanden en correlaties aangegeven tussen een aantal organisatiekenmerken en de netto-werkgelegenheidsgroei in de Vlaamse organisaties in 2001. In een volgende fase van het onderzoek werd deze netto-werkgelegenheidsgroei verklaard aan de hand van een econometrisch model. Op basis van allerhande economische theorieën werden de volgende verklarende variabelen geselecteerd:

- Organisatiegrootte
- Sector
- Kennisintensiteit
- Innovatie
- Uitbesteding
- Herstructurering
- Graad van concurrentie
- Internationalisering
- Vraagschommelingen
- Regio
- Leeftijd van de organisatie
- Familiaal karakter

Voor een bespreking van de theoretische verbanden, alsook de resultaten van het eigen empirisch onderzoek verwijzen we naar het volledige rapport dat in een aparte PASO-publicatiereeks zal verschijnen.

#### **4** *Algemeen besluit*

In dit onderzoek werd een beeld geschetst van de dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt, gebaseerd op de resultaten van de eerste golf van de PASO-enquête. Deze bevraging werd in 2002 afgenomen bij 2 007 vestigingen in Vlaanderen, verspreid over alle sectoren en grootteklassen. De verzamelde gegevens m.b.t. werkgelegenheid en in- en uitstroom van werknemers hebben betrekking op de toestand en veranderingen in het jaar 2001.

De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek kunnen samengevat worden in 12 punten:

##### *Werkgelegenheid in Vlaamse organisaties groeide gemiddeld met 2,5%*

In het jaar 2001 nam de totale werkgelegenheid in het geheel van alle organisaties in Vlaanderen toe met 2,5%. De werkgelegenheidsprestatie kende echter grote verschillen tussen de individuele organisaties. In dit onderzoek werd een onderscheid gemaakt tussen organisaties die gegroeid zijn in 2001, organisaties die hun personeelsbestand hebben zien krimpen en organisaties waarvan het personeelsbestand relatief stabiel bleef. Bij de organisaties met 10 werknemers of meer domineerden de 'groeiers' (45%). Ongeveer 21% behoorde tot de 'krimpers' en de overige 34% kende zo goed als geen wijzigingen in het totaal aantal werknemers.

##### *Vlaamse organisaties creëerden 5,5% nieuwe jobs, terwijl 3% van de bestaande jobs verloren ging*

Bij de organisaties met 10 werknemers of meer werden in de loop van 2001 gemiddeld ongeveer 5,5% nieuwe jobs gecreëerd. De gemiddelde jobdestructie-graad bedraagt circa 3%. Het saldo van deze twee cijfers geeft een netto-groei van de werkgelegenheid van 2,5%.

*Instroom en uitstroom van werknemers ligt driemaal hoger dan jobcreatie en jobdestructie*

Organisaties kenden in de loop van 2001 heel wat werknemersverloop in en uit hun vestiging. De uitstroom van werknemers bedroeg gemiddeld 13,9%. Deze uitstroom is een combinatie van vrijwillig vertrek, gedwongen ontslag en uitstroom om natuurlijke redenen. De instroom van nieuwe werknemers bedroeg gemiddeld 16,4%.

De jaarlijkse werknemersstromen in en uit Vlaamse organisaties zijn dus veel omvangrijker dan de geobserveerde veranderingen in het aantal jobs. De in- en uitstroomcijfers zijn ongeveer het drievoudige van de jobcreatie- en jobdestructiegraad. Dit betekent dat de meerderheid van de werknemers-bewegingen verband houdt met het vervangen van personeel. Uit de studie blijkt verder dat 43% van alle ingevulde vacatures betrekking had op uitbreidingsvacatures.

*Veel turbulentie, zelfs in stabiele organisaties*

Organisaties werden in 2001 geconfronteerd met relatief grote in- en uitstroom van werknemers. Deze hoge graad van turbulentie beperkt zich niet tot de groeiende of krimpende organisaties. Ook stabiele organisaties kennen betrekkelijk veel turbulentie in hun personeelsverloop: gemiddeld 14% in- en uitstroom. De groep van stabiele organisaties bestaat voor de helft uit organisaties die geen enkele in- of uitstroom kenden in de loop van 2001. In de andere helft bleef de netto-werkgelegenheid relatief stabiel, maar was er wel veel turbulentie.

*Heterogene werkgelegenheidsdynamiek en -performantie, zelfs in dezelfde sectoren*

Uit de econometrische schattingen blijkt dat organisaties zeer sterk verschillen qua werkgelegenheidsdynamiek en -performantie, zelfs binnen eenzelfde subsector of regio. Bedrijfsspecifieke factoren spelen bijgevolg een belangrijke rol in het simultaan groeien en krimpen van ondernemingen in dezelfde sectoren.

*Een vierde van de nieuwkomers heeft een tijdelijk contract*

Zowel bij de kleinste organisaties als bij de organisaties met 10 werknemers of meer blijken werknemers voornamelijk in te stromen via een vast contract. Toch krijgt gemiddeld één vierde van de nieuwkomers (eerst) een tijdelijk contract aangeboden. In de quataire sector loopt dit aandeel zelfs op tot boven de 50%. Dit laatste houdt ongetwijfeld verband met de afhankelijkheid van vaak onzekere subsidiemechanismen en het toekennen van quasi onherroepelijke vaste aanstellingen in deze sector.

*1 op 2 werknemers verlaat de organisatie op eigen initiatief*

Op basis van onze analyse kunnen we stellen dat ruim 50% van de uitstroom in een organisatie het gevolg is van vrijwillig vertrek. Het hoge aandeel van vrijwillig ontslag doet de vraag rijzen naar verder onderzoek inzake de redenen voor dit vrijwillig ontslag. Dit onderzoek zou mogelijk een aantal pijnpunten kunnen blootleggen zoals onvoldoende aandacht voor de combinatie gezin-arbeid, onvoldoende leermogelijkheden in de job, ... waarop dan vanuit het beleid kan ingespeeld worden. Gedwongen ontslag is goed voor 30% van de uitstroom in een Vlaamse organisatie.

*Loopbaanonderbreking en tijdskrediet nog weinig ingeburgerd in profit- en kleine organisaties*

Loopbaanonderbreking en tijdskrediet vormen de belangrijkste uitstroomredenen in de gezondheidszorg en het onderwijs, maar worden nog maar weinig gebruikt in de profit sectoren en de kleinere bedrijven. Deze laatste bevinding wijst op de nood om bijkomende mogelijkheden te creëren voor de werknemers uit deze bedrijven om van deze systemen te genieten.

*Kennisintensieve organisaties kennen een sterkere werkgelegenheidsgroei*

Dit dossier toont aan dat kennisintensieve bedrijven veel sterker groeien in termen van werkgelegenheid in vergelijking met minder kennisintensieve bedrijven. Aangezien de economische groei gestuurd wordt door de kennisintensieve sectoren, is het belangrijk om juist daar nieuwe impulsen te geven tot ondernemerschap. In het licht van een kennisintensivering mag de positie van de laaggeschoolden echter niet uit het oog verloren worden. Er dient voldoende aandacht besteed te worden aan de inzetbaarheid van lagergeschoolden waarvoor de kennisintensieve jobs een trap te hoog kunnen zijn.

*Productinnovaties ressorteren positief effect op werkgelegenheidsgroei*

Verbeteringen van bestaande producten (diensten) of de ontwikkeling van nieuwe producten (diensten) geven aanleiding tot een positief significant effect op de netto-werkgelegenheidsgroei. Beleidsmatig is het interessant om vast te stellen dat het positief werkgelegenheidseffect dat uitgaat van productinnovaties niet beperkt blijft tot de kennisintensieve sectoren.

De impact van procesinnovaties op werkgelegenheidsgroei is minder eenduidig te meten. Hoewel wij geen netto-effect vaststellen, is het plausibel dat procesinnovaties zowel een inkrimping



als een uitbreiding van het personeel tot gevolg hebben. Bovendien zijn deze werkgelegenheids-effecten niet noodzakelijk homogeen verdeeld over de verschillende groepen werknemers. Feit is wel dat zowel product- als procesinnovaties een toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt veroorzaken.

#### *Meer concurrentie, minder werkgelegenheidsgroei*

Op basis van onze resultaten merken we dat organisaties met matige of sterke concurrentie op de productmarkt significant minder groeien inzake werkgelegenheid dan organisaties zonder concurrentie. Een verklaring hiervoor kan gezocht worden in het feit dat organisaties in situaties van concurrentie kostenefficiënter willen opereren en dientengevolge snoeien in hun personeelsbestand. Het verband tussen concurrentie en netto-werkgelegenheidsgroei wordt wellicht sterk beïnvloed door de conjuncturele situatie.

#### *Een internationale afzetmarkt een garantie voor werkgelegenheidsgroei?*

Een internationale afzetmarkt is een belangrijke bron van expansie waardoor ondernemingen de groeibeperking van hun eigen markt kunnen overstijgen. Wij vinden evidentie voor een hogere werkgelegenheidsgroei in geval van internationalisering, doch merken op dat het gevonden positief verband grotendeels wordt verklaard door een stijging van de productvraag die samengaat met de internationalisering.

## **Bibliografie**

- Aghion, P. & Howitt, P. (1992), 'A model of growth through creative destruction', in: *Econometrica*, vol. 60, 2, p. 323-51.
- Allaart, P., Kerkhofs, M. & de Voogd-Hamelink, M. (2000), *Simultaneous job creation and job destruction on establishment level*, OSA Working paper WP2000-7.
- Allaart, P. & de Voogd-Hamelink, M. (2001), *Employer-worker separations, internal mobility of workers and job dynamic. Evidence for the Netherlands 1988-1998*, Paper for congress European Association of Labour Economists.
- Blanchflower, D. & Burgess, S. (1996), *Technological progress, job creation and job destruction*, CEP Discussion Paper, London.
- Caballero, R. & Hammour, M. (1997), *Jobless growth: appropriability, factor substitution, and unemployment*, NBER Working Papers 6221, National Bureau of Economic Research, Inc.

- Christidis, P., Hernandez, H. & Lievonon, J. (2002), *Impact of technological and structural change of employment: prospective analysis 2020*, IPTS.
- Gera, S. & Massé, P. (1996), *Employment performance in the knowledge-based economy*, Industry Canada Working Paper, n° 14.
- Gregori, T. (2000), *Outsourcing and service employment growth in Italy*, Working paper, Dipartimento di scienze economiche e statistiche Università degli studi di Trieste.
- Hamermesh, D., Hassink, W. & van Ours, J. (1996), 'Job turnover and labor turnover: a taxonomy of employment dynamics', in: *Annales d'économie et de statistique*, n° 41/42.
- Hassink, W. & van Ours, J. (1994), *Werkgelegenheid in verandering: een analyse op bedrijfsniveau*, OSA-werkdocument W122.
- Junankar, R., Kapuscinski, C. & Meng, X. (1998), *The impact of technology and trade on job creation and job destruction*.
- Konings, J., Roodhooft, F. & Van de Gucht, L. (1996), *The life cycle of new firms and their impact on job creation and job destruction*, Mimeo.
- Lee, F. & Has, H. (1996), 'A quantitative assessment of high-knowledge industries versus low-knowledge industries', in: Howitt (ed.), *The implications of knowledge-based growth for micro-economic policies*.
- Leonard, J. Van Audenrode, M. (1999), *A difference of degree: unemployment despite turnover in the belgian labor market*, Paper for workshop on Labour Market Analysis Studies Based on Social Security and Administrative Data.
- Morrison Paul, C. & Siegel, D. (2000), *The impacts of technology, trade and outsourcing on employment and labour composition*, Research Paper 2000/10, Centre for Research on Globalisation and Labour Markets.
- Mortensen, D. & Pissarides, C. (1995), *Technological progress, job creation and job destruction*, CEPR discussion paper, London.
- OECD (1994), 'Job gains and job losses in firms', in: *OECD Employment Outlook*, p. 103-133.
- OECD (2002), *OECD Economic Outlook*, p. 155-162.
- OSA (1998), *Tendrapport Vraag naar Arbeid*.
- PASO (2003), *Organisatie in bedrijf: een overzicht van de belangrijkste resultaten*, editie 2003.
- PASO (2003), *Methoden en technieken voor de uitbouw van organisatiepanels*, dossier 1.
- Peeters, A. (1996), *Theoretical and empirical literature on the process of job creation and job destruction*, Mimeo.
- Peeters, A. (1999), *Labour turnover costs, employment and temporary work*, Doctoraal proefschrift, K.U.Leuven.
- Pianta, M., Evangelista, R. & Perani, G. (1997), *The dynamics of innovation and employment: an international comparison*, STI Review, OECD, Paris.
- Sleuwaegen, L., De Backer, K., Steurs, G., Reyman, D., Devisscher, S. & Peeters, A. (2000), *Desindustrialisatie in Vlaanderen en de implicaties op de arbeidsmarkt*, VIONA-onderzoek.
- Veugelers, R. & Konings, J. (1997), *De impact van technologische innovaties op jobcreatie en jobdestructie in Vlaanderen*, IWT-onderzoek.
- Veugelers, R. (1999), *De werkgelegenheidsimpact van innovatie: is de aard van de innovatie-strategie belangrijk?*, IWT-onderzoek.

Tabel

De uitstroom uitgesplitst naar redenen per organisatiegrootte, sector en hoofdactiviteit\*, profit- en non-profitkarakter, ouderdom van de organisatie in organisaties met 10 werknemers of meer (micro-organisaties wel opgenomen voor variabele grootte)\*

(%)	Vrijwillig ontslag	Pensioenering, arbeidsongeschiktheid, overlijden	Loopbaanonderbreking, tijdskrediet, prepensionering	Gedwongen ontslag wegens slecht functioneren	Gedwongen ontslag n.v.v. herstructurering	Einde tijdelijk contract	Andere redenen
<b>Grootte</b>							
1-9 werknemers (N=147)	47,6	8,4	4,4	16,4	3,7	8,6	10,8
10-49 werknemers (N=217)	40,7	11,1	12,0	20,6	3,0	7,1	5,4
50-99 werknemers (N=215)	33,9	14,2	17,9	13,1	1,8	14,6	4,5
100-199 werknemers (N=168)	29,2	17,0	18,0	13,1	3,5	14,2	4,9
200 of + werknemers (N=161)	30,9	13,7	14,9	9,1	4,2	23,7	3,5
<b>Hoofdactiviteit</b>							
Secundaire sector (N=197)	40,3	12,3	6,1	25,0	4,6	6,9	4,9
Tertiaire sector (N=224)	48,8	6,7	6,5	23,0	3,4	7,5	4,0
Quartaire sector (N=339)	19,1	20,7	32,4	4,4	0,6	15,1	7,7
<b>Hoofdactiviteit (10 categorieën)</b>							
Chemie en voeding, energie (N=79)	38,3	11,0	5,0	16,9	11,9	11,0	5,9
Metaal en elektronica (N=57)	40,3	8,9	3,6	31,7	1,2	12,8	1,5
Overige industrie (N=17)	32,3	14,3	16,2	14,6	1,5	1,7	19,5
Bouw (N=44)	45,3	14,5	4,5	33,1	0,4	1,8	0,5
Handel, distributie en horeca (N=130)	47,0	7,3	6,7	26,2	4,3	6,2	2,4
Fin. en zakelijke dienstverlening en overige diensten (N=94)	52,6	5,6	6,2	16,3	1,7	10,2	7,3
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen (N=69)	16,1	26,4	22,2	4,6	0,2	18,4	12,1
Gezondheidszorg (N=141)	27,1	2,1	39,5	6,3	1,4	16,2	7,4
Onderwijs (N=129)	12,8	36,0	32,0	2,2	0,2	11,7	5,1
<b>Profitkarakter</b>							
Profit organisatie (N=397)	45,9	8,7	6,2	23,9	3,9	6,9	4,4
Non-profit organisatie (N=364)	19,5	20,6	31,9	4,6	0,6	15,5	7,3
<b>Ouderdom organisatie</b>							
0-5 jaar (N=69)	43,4	8,5	9,0	19,7	5,7	7,6	6,0
6-15 jaar (N=184)	48,1	6,8	9,9	23,7	2,2	4,5	4,9
16 jaar en ouder (N=457)	32,0	15,8	16,0	15,1	3,0	12,9	5,2

\* Landbouw/primaire sector niet opgenomen wegens te weinig observaties





# TEAMWERK DOORGELICHT

Anne Delarue  
*PASO, Departement Sociologie, K.U. Leuven*

## 1 *Inleiding*

Door fundamentele transformaties in de interne en externe omgeving, wordt het traditionele, tayloristische organisatieconcept met steeds meer disfuncties geconfronteerd (Castells, 1996). Veel organisaties zijn op zoek naar alternatieve organisatiestructuren om hieraan tegemoet te komen. In de managementliteratuur wordt het teamconcept zonder veel nuances naar voren geschoven als een noodzakelijk element van de oplossing. Zowel in de Business Process Reengineering, de Lean Productie, de Moderne Sociotechniek als de HRM-strekking worden de basisprincipes van teamwerk als onmisbare ingrediënten van een succesrecept beschouwd (Benders & Van Hootegem, 1999; Buchanan, 1994; De Sitter et al., 1997; Kuipers & Van Amelsvoort, 1990; Kleinschmidt & Pekruhl, 1994; Manz, 1992; Mueller et al., 2000; Niepce & Molleman, 1998; Womack et al., 1991). Hierbij gaat niet langer elke werknemer zijn eigen individuele, vooraf gestandaardiseerde taak verrichten, maar is men als team verantwoordelijk voor een 'collectief' takenpakket. De arbeidsdeling wordt sterk gereduceerd en de kortere communicatielijnen die ontstaan zouden de afstemmingsproblemen compenseren die kenmerkend zijn voor een bureaucratische structuur. Onderzoek suggereert dat het werken met teams ervoor zorgt dat organisaties op die manier beter kunnen inspelen op nieuwe omgevingsvereisten, wat zowel de organisatie als de werknemers ten goede komt (Cordery, 1995; Morehead et al., 1997). Men gaat hierbij uit van een klassiek determinant effectmodel, waarbij teams als een logisch antwoord op veranderingen in de omgeving van organisaties worden beschouwd en vanzelfsprekend bijdragen tot de organisatieperformantie.

In wat volgt proberen we eerst een beeld te schetsen van teamwerk in Vlaanderen. Voor de organisaties met 10 werknemers of meer werd in een organisatiestudie bij Vlaamse vestigingen (PASO-survey) een module over arbeidsorganisatie opgenomen. De respondenten werd gevraagd om aan te geven of teamwerk wordt toegepast in hun organisatie. Om meer zicht te krijgen op het soort teamwerk werd vervolgens een aantal structuurkenmerken van de teams bevroegd. De resultaten laten ons uiteindelijk toe om een typologie van teamwerk in Vlaanderen

op te stellen. In een tweede stap willen we nagaan of teamwerk een impact heeft op de organisatieperformantie. Dit doen we door voor de privaat-profit-organisaties het type teamwerk te koppelen aan de financiële bedrijfsresultaten. We gaan er daarbij van uit dat teams met een grotere mate van autonomie voor de teamleden een positiever effect op de productiviteit zullen hebben.

## 2 *Naar een meer genuanceerde team-typologie*

Het idee van 'autonome werkgroepen' is op heel verschillende manieren uitgewerkt en onder een ruim gamma aan labels verspreid geraakt (semi-autonome taakgroepen, kwaliteitskringen, zelfsturende teams, ...). Een eenduidige definitie van wat 'teamwerk' precies inhoudt, is in de literatuur dan ook niet te vinden. De meest gangbare definities blijven redelijk abstract en dit is ook nodig, wil men een brede toepasbaarheid mogelijk maken. Het impliceert echter dat verschillende interpretaties mogelijk blijven van wat 'teams' nu eigenlijk zijn. De context moet telkens in rekening worden gebracht. Teams worden immers geïmplementeerd in heel verschillende settings, die voor een stuk mee het resultaat zullen bepalen. Zolang het echter gaat om organisatievormen die onder de noemer 'teamwerk' vallen, worden ze beschouwd als de favoriete formule voor herontwerp als oplossing voor de disfuncties van een sterke arbeidsdeling binnen de organisatie.

Als reactie op dit voortdurende herinterpreteren van concepten in het bedrijfsleven is er vanuit academische hoek inspanning geleverd om de heersende 'spraakverwarring' op te helderen. 'Teams of geen teams' is niet langer de vraag; er heeft zich een uitgebreide discussie over definities, constitutionele elementen en adequate labels voor een teamtypologie ontsponnen. Op basis van een aantal cruciale karakteristieken van werkgroepen heeft men getracht om wel afgeleide categorieën te onderscheiden. Een veel gemaakt onderscheid in de teamliteratuur is dat tussen enerzijds de zogenaamde 'Zweedse/Scandinavische /sociotechnische' teams en anderzijds de 'Japanse/toyotist/lean' teams (Berggren, 1993; Procter & Mueller, 2000; Neumann, Holti & Standing, 1995; Benders et al., 1999).

De lean-production-configuratie is ontstaan binnen de Japanse automobielsector. De specifieke mix van menselijke, organisatorische en technische hulpmiddelen zorgt ervoor dat deze Japanse productiewijze in vergelijking met de traditionele massaproductie slechts half zoveel menselijke inspanningen, productieruimte of investeringen in gereedschappen vraagt. Vandaar de benaming 'slanke' of 'zuinige' productiewijze. Enkele kenmerken van lean production zijn een beperkte verticale integratie, zero defect en just-in-time-productie. Dynamische werkgroepen

worden als de kern van de leanorganisatie gezien (Womack et al., 1990). Lean teams verrichten één of meerdere deelbewerkingen die als dusdanig geen afgerond geheel vormen. Er is sprake van taakverrijking en taakverbreding, maar die beperkt zich tot een klein deel van het totale proces. Een uitgangspunt bij leanproduction is het zover mogelijk standaardiseren van productieprocessen, waardoor de regelmogelijkheden van de teams minimaal blijven. De samenstelling van de teams kan erg homogeen zijn, aangezien de verschillende jobs geen uitgebreide formele opleiding vereisen en de werknemers onderling dus gemakkelijk inwisselbaar zijn. De functie van teamleider is sterk hiërarchisch en er wordt niet over gerouleerd.

De sociotechniek streeft naar een zo minimaal mogelijke arbeidsdeling en een maximalisatie van de variatiemogelijkheden, wat resulteert in het idee van de 'hele-taakgroep'. Sociotechnische teams zijn verantwoordelijk voor de complete productiecycclus van een product, van een dienst of van een afgerond onderdeel daarvan. Voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende taken worden geïntegreerd in het takenpakket van de teamleden en deze hebben voldoende autonomie om problemen en storingen zelfstandig op te lossen. Idealiter is er geen aparte teamleider en coördineren de teamleden zelf hun werkzaamheden. Benders en Van Hootegem (1999) omschrijven een sociotechnisch team als volgt: "een groep werknemers, doorgaans tussen de 4 en 20 personen, die verantwoordelijk zijn voor een afgerond deel van het productieproces en die de bevoegdheid hebben om autonoom bepaalde beslissingen te nemen."

We kiezen er in dit onderzoek voor om de polaire distinctie *sociotechnisch* versus *lean* enkel als vertrekpunt te nemen. Deze strikt academische opdeling is immers theoretisch wel te staven, maar in de praktijk moeilijk te handhaven. In organisaties komen namelijk allerlei mengvormen voor, waarbij gebruikgemaakt wordt van de beheerssystemen uit het leanproductionconcept en van de structuuraanpak uit de sociotechniek.

Uit het voorgaande blijkt dat er geen één op één relatie bestaat tussen wat een 'team' genoemd wordt en de effectieve organisatievorm die ermee bedoeld wordt. Hetgeen organisaties bij zichzelf retorisch als teamwerk bestempelen, kan verschillen van de ontologische realiteit van 'zelfsturende werkgroepen'. Eén mogelijke manier om deze verwarring te benaderen, is ophouden met de term 'teamwerk' te gebruiken, zoals gesuggereerd wordt door Benders en Van Hootegem (1999). Zij ontwikkelen in hun artikel een analytisch kader dat meer duidelijkheid moet scheppen in de manier waarop relevante contextuele factoren een invloed hebben op het ontwerp van arbeidsplaatsen en organisaties.

Niettegenstaande het feit dat teams beschouwd kunnen worden als sociale constructies die overeenkomstig de tijd en de specifieke setting geëxpliciteerd moeten worden, kunnen de taakgroe-

pen wel operationele effecten hebben voor de organisatie. In verschillende studies wordt verondersteld dat variatie in teamperformantie verklaard kan worden door verschillen in de teamstructuur (Cohen & Bailey, 1997; Hackman, 1987; Manz, 1992; Wageman, 1995; Murray & Stewart, 2000). Het doel van dit onderzoek is te achterhalen hoe teamstructuur gerelateerd is met performantie en meer specifiek met productiviteit. Om dit te kunnen doen zullen we op basis van een aantal specifieke structuureigenschappen van de teams een typologie ontwikkelen.

Een noodzakelijke eerste stap is het selecteren binnen de literatuur van de meest essentiële karakteristieken van teams waarop de typologie kan gebaseerd worden. De ideaaltypische definitie van een sociotechnisch team die eerder werd aangehaald, geeft een indicatie van het belang van autonomie en interdependentie als onderscheidend criterium. De onderliggende gedachte is dat teamwerk het werkproces en de arbeidsoriëntatie kan verbeteren door het versterken van de regel mogelijkheden en de autonomie van de teamleden, wat de performantie van de organisatie ten goede komt (Harley, 2001). In hun uitgebreid overzicht van het onderzoek naar teamwerk en groepen in organisaties tussen 1990 en 1996, bespreken Cohen en Bailey (1997) meerdere recente studies die aantonen dat teamautonomie een duidelijk gunstige invloed heeft op performantie (Cohen & Ledford, 1994; Cohen et al., 1996; Weisman et al., 1995; Campion et al., 1993; Pearson, 1992). Tranfield en Smith (2002) onderzochten in een aantal industriële bedrijven de aanwezige vormen van teamwerk en konden zo gelijkenissen en verschillen in kaart brengen. Zij stelden dat het essentiële verschil tussen lean en zelfsturende teams ligt in de graad van beslissingsbevoegdheid met betrekking tot de taakallocatie en dus in de mate van teamautonomie. Ook volgens Doorewaard, Huys en Van Hootegem ten slotte, wordt de performantie in een teamorganisatie sterk bepaald door de bevoegdheden van de werknemers en het taakontwerp, i.e. in welke mate voorbereidende, ondersteunende, uitvoerende en sturende taken geïntegreerd worden in het takenpakket van de teams. Ze focussen daarbij op twee relevante kenmerken van de zogenaamde 'team-verantwoordelijkheidsstructuur': de breedte van het takenpakket van het team en de verdeling van de verantwoordelijkheden binnen het team.

Dit korte overzicht van literatuur ambieert geen exhaustiviteit, maar vormt enkel een vertrekpunt voor onze eigen conceptuele benadering. De mate van autonomie voor de teamleden zal ook hier het onderscheidend aspect zijn bij de constructie van een teamtypologie. Drie variabelen zijn cruciaal daarbij: de arbeidsdeling binnen de organisatie (de mate waarin voorbereidende en ondersteunende activiteiten deel uitmaken van het takenpakket van de teams), de arbeidsdeling binnen de teams (de verdeling van de teamverantwoordelijkheden tussen teamleider, gespecialiseerde indirecte functies binnen het team en de teamleden zelf) en tenslotte het soort teamleiderschap.



Er werd een vragenlijst ontworpen die het mogelijk moet maken om teams te plaatsen op een autonomie-continuüm gaande van groepen van werknemers waarbij geen sprake is van taakverrijking omdat voorbereidende, ondersteunende en regelende taken niet worden gedelegeerd naar het uitvoerend niveau van de teamleden en waar de teamleider hiërarchische controle uitoefent, tot aan het ander uiterste een zelfsturend team waar de teamleden een brede range van verantwoordelijkheden hebben en waar er sprake is van participatief leiderschap. Een representatief staal van Vlaamse bedrijven met tien werknemers of meer kreeg de vragen voorgelegd als onderdeel van een ruimer organisatiesurvey (zie ook hoofdstuk 4 'Methode'). We verkregen informatie over de arbeidsorganisatie van 743 privaat-profit-organisaties.

Het bevragsingsinstrument is opgesteld volgens een cascade-structuur: eerst wordt aan de respondenten gevraagd of teamwerk geïmplementeerd is in de organisatie en voor de groep waar het algemeen wordt toegepast, worden de bovengenoemde structurele kenmerken stap per stap bevroegd. De discussie over 'wat zijn teams' en de pogingen om 'echte' teams te onderscheiden van 'valse' teams wordt hier bewust verlaten en we gaan de focus verleggen naar de soorten teamwerk die voorkomen. Toch moet er een soort van 'bottom-line', een basiscriterium worden ingesteld, waardoor organisaties die enige vorm van groepswork toepassen, worden weerhouden voor verdere analyse. De minimumdefinitie die in de vragenlijst gehanteerd wordt is de volgende:

Teamwerk: Werknemers hebben binnen hun groep minstens een aantal gemeenschappelijke taken waarbij ze zelf de bevoegdheid hebben om de uitvoering van deze gemeenschappelijke taken onder elkaar te regelen.

Aan de respondenten werd dus eerst een reeks van managementprincipes (waaronder teamwerk) voorgelegd, met de vraag om aan te duiden in welke mate deze worden toegepast in de organisatie. De nu volgende resultaten geven een overzicht.

Tabel 1

Organisatorische maatregelen ten aanzien van uitvoerende werknemers

(%)	Niet toegepast	Als pilootproject	Beperkt aantal werknemers	Algemeen toegepast
Taakrotatie	45,6	0,4	31,6	22,4
Suggestiesysteem	50,6	3,6	12,6	33,2
Kwaliteitskringen	55,9	2,2	15,5	26,4
<b>Teamwerk</b>	<b>19,5</b>	<b>0,4</b>	<b>19,9</b>	<b>60,2</b>
Werkoverleg	19,5	2,2	20,3	58,0

Gewogen naar sector en grootte, N = 457

Opmerkelijk is vooral het hoge aandeel vestigingen (60,2%) dat zegt dat teamwerk algemeen wordt toegepast (zie tabel 1). Slechts in 19,5% van de bevroegde organisaties is er geen sprake van teams.

Men moet zich hierbij rekenschap geven van het feit dat hetgeen organisaties bij zichzelf retorisch als teamwerk bestempelen, kan verschillen van de ontologische realiteit van 'zelfsturende werkgroepen'. Voor de groep van vestigingen die zegt dat teamwerk algemeen wordt toegepast, moet in een volgende stap worden nagegaan om welke soorten teams het gaat.

We kijken daartoe eerst naar de breedte van het takenpakket van de teamleden (zie tabel 2). Er moet worden nagegaan in welke mate de teams zelf verantwoordelijk zijn voor de complete productiecycclus of een afgerond deel daarvan. Aan de vestigingen die met teams werken, werd in PASO expliciet gevraagd of de teams zelf in de voorbereiding en ondersteuning van de eigen werkzaamheden voorzien.

**Tabel 2**

Vorbereiding en ondersteuning van de werkzaamheden

	%
Teams staan in voor ondersteuning en voorbereiding	67,6
Vorbereiding en ondersteuning gebeurt buiten de teams	32,4

Enkel voor de vestigingen waar teamwerk algemeen wordt toegepast, gewogen naar sector en grootte, N=251

Bijna 70% van de bevroegde vestigingen geeft aan dat de teams zelf instaan voor ondersteuning en voorbereiding. Deze zouden, wat dit aspect betreft, eerder als sociotechnisch kunnen worden aangeduid.

In de organisaties waar de teams zelf instaan voor de ondersteuning en voorbereiding, moet bijkomend worden nagegaan wie in het team die taken uitvoert (zie tabel 3). Het betreft hier de arbeidsdeling binnen het team. De groep kan immers veel taken hebben, maar alle verantwoordelijkheid kan geconcentreerd zijn bij de teamleider. Ook hier zijn er een aantal mogelijkheden. Alle (of een aantal) teamleden kunnen een gelijke verantwoordelijkheid dragen, de teamleider kan alle taken doen of bepaalde taken kunnen worden vervuld door een aparte functie, die binnen het team wordt geïntegreerd. Enkel de teams die zelf voorbereidende en ondersteunende taken verrichten zijn in de volgende berekening opgenomen.

Tabel 3

## Arbeidsdeling binnen de teams

	%
Teamleider	47,2
Afzonderlijke indirecte functies binnen het team	16,5
Teamleden zelf	36,3

Enkel voor de vestigingen waar teamwerk algemeen wordt toegepast en waar de teams zelf instaan voor voorbereiding en ondersteuning, gewogen naar sector en grootte, N=160

Het valt meteen op dat in bijna de helft van de organisaties waar de teams zelf verantwoordelijk zijn voor de voorbereidende en ondersteunende taken, het eigenlijk de teamleider is die deze taken uitvoert. Slechts in 36% van die organisaties gaat het echt om een verrijking van het takenpakket van de uitvoerende teamleden.

Tenslotte wordt ook gekeken naar het soort leiderschap. Voor de vestigingen waar teamwerk algemeen wordt toegepast en waarbij per team een leidinggevende functie is voorzien, kan een soort teamleiderprofiel worden uitgetekend. Op basis van een aantal vragen komen we tot de volgende opdeling:

Tabel 4

## Teamleiderprofiel

	%
Vaste, meewerkende leider	85,0
Vaste, niet meewerkende leider	8,4
Roterende, meewerkende leider	6,3
Roterende, niet meewerkende leider	0,3

Enkel voor de vestigingen waar teamwerk algemeen wordt toegepast en waar per team een leidinggevende functie is, gewogen naar sector en grootte, N = 182

Een roterende, meewerkende teamleider, benadert het sterkst het sociotechnisch ideaal van een volledig zelfsturend team. Men moet vaststellen dat deze vorm van leiderschap slechts in een zeer klein aandeel van de bevraagde organisaties met teamwerk wordt aangetroffen. Meest voorkomend is de situatie waarbij het management per team een medewerker aanduidt die, naast zijn uitvoerende taken, de verantwoordelijkheid krijgt voor een aantal organiserende, voorbereidende en ondersteunende taken van het team.

Om tot een adequate teamtypologie te komen, worden de besproken structuurkenmerken als inputvariabelen voor een clusteranalyse gebruikt. De clusteroplossing maakt het mogelijk om vier

teamtipes te onderscheiden die tegemoetkomen aan het eerder gepresenteerde theoretische model van een autonomie-continuüm. Wanneer we ook de groep van vestigingen waar teamwerk geen algemeen toegepast principe is in beschouwing nemen, eindigen we met vijf teamtypes, afhankelijk van de structurele kenmerken (zie tabel 5). Enkel de ondernemingen zonder missing data voor de verschillende structuuraspecten werden weerhouden voor analyse (N=443).

**Tabel 5**

Verdeling van de teamtypes binnen de Vlaamse privaat-profit vestigingen

	%
Geen teams	41,0
Lean, gestuurd	3,2
Lean, semi-autonoom	40,7
Sociotechnisch, semi-autonoom	13,9
Sociotechnisch, zelfsturend	1,2

Gewogen naar sector en grootte, N=443

In 41% van de bevroegde vestigingen is teamwerk geen verspreid concept. Een andere belangrijke groep is wel vertrouwd met teamwerk, maar de teams hebben er een beperkte mate van verantwoordelijkheid en autonomie, terwijl er toch enige mate van zelfsturing is (40,7%). De vestigingen waar de groepen werknemers zelfstandig instaan voor de uitvoering van een breed takenpakket en de autonomie hebben om zich te organiseren, neemt een aandeel van 15,1% in (13,9% + 1,2%). Deze resultaten tonen dus aan dat, hoewel de meerderheid van de Vlaamse vestigingen aangeeft dat ze teamwerk hebben ingevoerd, praktisch geen organisaties werken met teams die voldoen aan alle vereisten voor volledig zelfsturende werkgroepen.

### **3** *Het organisationele rendement van teamwerk*

In de overgrote meerderheid van de discussies over teamwerk binnen academische of bedrijfskringen, is het voordeel en de winst die het invoeren van teams voor een organisatie kan betekenen steeds een belangrijk onderwerp. Performantie kan gemeten worden aan de hand van een brede waaier indicatoren. Drie soorten outcomes kunnen daarbij onderscheiden worden. Vooreerst zijn er de economische performantie-indicatoren die betrekking hebben op het werkproces zelf: productiviteit (Benders et al., 1999; Glassop, 2002; Wageman, 1995; Eden, 1990; Doorewaard et al., 2002; Dunphy and Bryant, 1996), kwaliteit van product of dienst (Benders et al., 1999; Glassop, 2002; Doorewaard et al., 2002; Hackman, 1991; Deming, 1986), doorlooptijd, leverbetrouw-

baarheid (Benders et al., 1999; Doorewaard et al., 2002; Hackman, 1991), transparantie van het productieproces (Doorewaard et al., 2002), klanttevredenheid en innovativiteit (Cohen & Bailey, 1997). Een tweede groep wordt gevormd door de indirecte arbeidskosten of de zogenaamde HRM-outcomes. Voorbeelden zijn het absentisme, verzuim of verloop bij de werknemers (Benders et al., 1999; Glassop, 2002; Doorewaard et al., 2002). Tenslotte zijn er studies die kijken naar werknemersuitkomsten zoals arbeidstevredenheid, betrokkenheid bij het werk of de intentie om de organisatie te verlaten (Glassop, 2002; Hackman, 1991; Cohen et al., 1996; Cohen & Bailey, 1997). Scott en Tiessen (1999) trachten deze diversiteit aan performantie-maatstaven te omvatten door ze te groeperen in financiële performantie (kosten en winst) en vijf categorieën van niet-financiële performantie (productiviteit, kwaliteit, service, innovativiteit en personeel).

In dit onderzoek naar de impact van teamstructuur op organisatieperformantie, concentreren we ons op één performantie-variable, namelijk productiviteit en meer bepaald arbeidsproductiviteit. Deze keuze kan theoretisch gestaafd worden. Door de creatie van zelfsturende werkgroepen trachten organisaties af te rekenen met de externe complexiteit door de interne controle en de nood aan coördinatie te verminderen. Een essentiële voorwaarde bij deze benadering is dat het werkproces zelf fundamenteel herontworpen wordt. Gefragmenteerde, directe taken moeten worden omgevormd tot een breed takenpakket, door de reïntegratie van 'denken' en 'doen' of van 'indirecte' en 'directe' taken (De Sitter et al., 1997). Als gevolg van deze taakintegratie krijgen de werknemers een hogere mate van autonomie en jobcontrole en zullen ze in staat zijn om hun kennis en probleemoplossende vaardigheden beter te benutten, waardoor ze meer tevredenheid en voldoening uit hun werk kunnen putten. Er is sprake van taakverrijking en een vergrote mogelijkheid om te interfereren door het gebruik van de eigen regel-capaciteit. Wanneer storingen en problemen kunnen vermeden of tijdig opgelost worden door de werknemers zelf, kan het werk ongehinderd voortgaan, waardoor betere resultaten worden verwacht dan bij werkplaatsen die niet zijn ontworpen om aan dergelijke situaties het hoofd te bieden. Vandaar dus het idee dat teamwerk de productiviteit van een organisatie ten goede komt (Glassop, 2002). Arbeidsproductiviteit is een veelgebruikte maat in deze context.

Een positieve samenhang tussen teamwerk en productiviteit werd herhaaldelijk vastgesteld in eerder onderzoek. Banker et al. (1996) rapporteren de resultaten van een longitudinaal case-onderzoek in een elektromechanisch assemblagebedrijf. De resultaten van hun regressie-analyses toonden een significante verbetering van de arbeidsproductiviteit aan in de maanden na de invoering van teams in de vestiging. Een andere recente studie analyseerde de voordelen van verschillende team-structuren in Australische arbeidsorganisaties, gebruikmakend van de Australian Workplace Industrial Relations Survey voor 1995 (Glassop, 2002). Hieruit bleek dat organisaties met teamwerk een hogere arbeidsproductiviteit optekenden, gemiddeld een platte-

re managementsstructuur hadden en een verminderd verloop optekenden onder de werknemers. Een ander vermeldenswaardig onderzoek is een gecontroleerd veld-experiment dat in 1995 werd uitgevoerd in twee sorteercentra van PTT Post in Nederland (Brinkmann et al., 1995). Zowel voorafgaand aan als na afloop van dit experiment werd bij twee teams en bij twee controlegroepen bepaald welke wijzigingen waren opgetreden in de kwaliteit van de arbeid, het arbeidsklimaat, de werkbeleving en de productiviteit. Uit de resultaten van dit experiment blijkt dat teamgericht werken in beide sorteercentra bijdraagt tot positieve effecten op de genoemde variabelen.

Verder suggereert eerder onderzoek ook dat de variatie in productiviteit mede verklaard kan worden door verschillen in de teamstructuur. De bevindingen van het EPOC-survey (Benders et al., 1999) laten zien dat organisaties zonder enige vorm van taakdelegatie naar groepen uitvoerende werknemers de laagste scores op productiviteitsmaten hebben. Om de impact van de teamverantwoordelijkheidsstructuur op de teamperformantie na te gaan, analyseerden Doorwaard et al. (2002) 36 case-studies in Nederland. De 'teams met gedeelde verantwoordelijkheid' bleken meer bij te dragen aan de organisatie-performantie dan de 'hiërarchische teams'. Zij concludeerden dat de impact van teamwerk afhangt van de mate waarin bepaalde verantwoordelijkheden een substantieel deel uitmaken van de teamtaken. In hun overzicht van het onderzoek naar teams tussen 1990 en 1996 vermelden Cohen & Bailey (1997) een aantal studies die een positief verband tussen autonomie en productiviteit vaststelden. Zo bestudeerden Campion et al. (1993) 80 groepen van financieel bedienden en stelden vast dat meer autonomie samenging met een hogere productiviteit. In een longitudinaal onderzoek bij autonome en traditioneel gestuurde groepen die instonden voor de bouw en het onderhoud van locomotieven, vond Pearson (1992) een positief verband tussen autonomie en performantie waarbij de autonome teams efficiënter gebruik maakten van hun 'manpower', onnodig werk vermeden en meer relevante kennis opdeden. Tenslotte onderzocht Wageman (1995) de interdependentie in een quasi-experiment bij 150 teams van Xerox-onderhoudstechnici. Groepen met matige levels van interdependentie presteerden slechter dan groepen met ofwel een sterk interdependent of een sterk onafhankelijk design.

Op basis van deze resultaten verwachten we dat we ook hier de positieve relatie tussen de implementatie van teamwerk en organisatie-performantie zullen kunnen vaststellen, gebruikmakend van een grote steekproef van Vlaamse arbeidsorganisaties. Op dit punt kunnen we nauwkeurig de twee hypothesen formuleren die voortvloeien uit de literatuur:

- *Hypothese 1:* Het werken met teams zal de efficiëntie van een organisatie ten goede komen, waardoor een hogere toegevoegde waarde per personeelslid kan gerealiseerd worden.

- *Hypothese 2*: De tweede hypothese betreft de teamstructuur en hier veronderstellen we dat organisaties waar de teamleden meer autonomie hebben, een hogere arbeidsproductiviteit zullen optekenen.

## 4 *Methodie*

### 4.1 ■ ■ *PASO-survey*

De hypothesen zullen getest worden aan de hand van data die verzameld werden als onderdeel van het ruimere Panel Survey of Organizations Flanders (PASO). Dit project heeft de intentie om jaarlijks eenzelfde representatieve steekproef van Vlaamse organisaties te bevragen over hun product-, technologie- en personeelsbeleid. In 2002 vond de eerste golf van deze panelbevraging plaats bij een steekproef van 12 315 Vlaamse vestigingen, profit of non-profit en zowel privaats als publiek, met minimum één werknemer. Elk van deze vestigingen kreeg een vragenlijst toegestuurd, waarin voor de vestigingen vanaf 10 werknemers ondermeer gepeild werd naar de arbeidsorganisatie. Het grootste gedeelte van de organisaties werd bevraagd via een web-based survey, enkel de kleinste vestigingen (minder dan 10 werknemers) kregen een schriftelijke versie toegestuurd. De responsgraad van 19% is eerder laag, maar vergelijkbaar met andere organisatiesurveys in het buitenland.<sup>1</sup> Omdat we in deze fase gebruik zullen maken van bedrijfsresultaten die enkel op organisatieniveau beschikbaar zijn, werken we in wat volgt verder met de groep privaat-profit organisaties met 10 werknemers of meer, waarbij ‘vestiging’ en ‘organisatie’ samenvallen, wat resulteert in een groep van 336 organisaties.

Deze studie is eerder uitzonderlijk, doordat de analyse gebaseerd is op kwantitatieve data afkomstig van een grootschalige, representatieve steekproef van Vlaamse organisaties. Er is maar weinig empirisch bewijs van de invloed van teamwerk op performantie en het bestaande onderzoek ter zake heeft vaak de vorm van case-onderzoek, anekdotes of surveys binnen één organisatie of sector (Harley, 2001). Zonder grootschalige, betrouwbare data is het niet mogelijk veralgemeningen te maken voor de gehele economie. Door de resultaten van PASO te gebruiken, kan dit onderzoek een unieke bijdrage leveren aan het team-performantie-debat. Het achterliggende idee hierbij is dat als de invoering van teamwerk inderdaad positief gerelateerd is

1 Voorafgaand aan het PASO-onderzoek werd een internationale benchmark van organisatiesurveys uitgevoerd (Huys et al., 2000). Een vergelijking van de responsgraad bij een verschillende studies, leert dat schriftelijke vragenlijsten de laagste responsratio realiseren: EPOC (1996), Ierland, 18% respons; Fortune 1 000 (1999), V.S., 28%; Huselid (1996), V.S., 28%; ISI (1999), Duitsland, 15%.

met organisatie-productiviteit, we dit ook moeten kunnen vaststellen met kwantitatieve analysemethoden.

## 4.2 Variabelen

### *Teamorganisatie*

De eerste onderzoeksvraag is of organisaties met teamwerk een hoger performantie-level bereiken dan ondernemingen zonder teams. De vragenlijst bevat een aantal managementspraktijken met betrekking tot werknemersparticipatie (taakrotatie, suggestiesystemen, kwaliteitskringen, teamwerk en werkoverleg) en aan de respondenten wordt gevraagd om voor elk principe aan te geven of het niet wordt toegepast, wordt toegepast als een pilootproject, enkel voor een beperkt aantal werknemers of algemeen wordt toegepast in hun organisatie. Aan de hand van het teamwerk-item werd een dichotome variabele geconstrueerd, waarbij enkel de organisaties waar teamwerk algemeen wordt toegepast de waarde '1' krijgen en alle anderen als '0' gecodeerd worden (de organisaties waarvoor de vraag onbeantwoord bleef, werden op 'missing' gezet). Deze dummyvariabele kent een verdeling van 97 'geen teams'-organisaties en 108 'team'-organisaties.

### *Teamtype*

Om de impact van de teamstructuur op de organisatieperformantie te bepalen, werd een teamtypologie geconstrueerd, zoals eerder beschreven. Op basis van een aantal cruciale structurele karakteristieken van de teams konden de organisaties geclusterd worden in vier groepen met een toenemende graad van autonomie voor de teamleden (waarden 1-4).

Aangezien de verdere analyses enkel zullen gebeuren voor de deelpopulatie van privaat-profit organisaties waarbij 'vestiging' en 'organisatie' samenvallen (dus alleen zelfstandige organisaties zonder bijkomende vestigingen), werd een nieuwe clusteranalyse uitgevoerd met dezelfde structuurkenmerken als inputvariabelen. Dit resulteert in eenzelfde typologie met de volgende verdeling:



Tabel 6

Verdeling van de teamtypes binnen de zelfstandige privaat-profit organisaties

	%
Geen teams	46,4
Lean, gestuurd	3,9
Lean, semi-autonoom	35,9
Sociotechnisch, semi-autonoom	12,1
Sociotechnisch, zelfsturend	1,7

Gewogen naar sector en grootte, N = 206

*Organisationele performantie*

Eerder werd gesteld dat performantie in deze studie zal gemeten worden aan de hand van arbeidsproductiviteit. Alle ondernemingen zijn in België verplicht om hun jaarrekeningen neer te leggen bij de Belgische Nationale Bank. Dit resulteert in een uitgebreide economie-wijde populatie-dataset met financiële en socio-economische gegevens van alle Belgische bedrijven, raadpleegbaar via de BELFIRST-databank. Een belangrijke sterkte is dat de resultaten van de organisatiesurvey kunnen verrijkt worden met financiële informatie vanuit BELFIRST via de unieke registratiecode (BTW-nummer) van elke onderneming. Voor elke organisatie uit de PASO-dataset werd op die manier de toegevoegde waarde per personeelslid in 2001 opgezocht en toegevoegd. Men dient hierbij echter rekening te houden met het feit dat de toegevoegde waarde per personeelslid sterk verschillend zal zijn in arbeidsintensieve versus kapitaalsintensieve sectoren. Omwille van de sterke correlatie met sector en dimensie van de organisatie werd gepoogd om een 'neutralere' maat te ontwikkelen. In het populatiebestand werd daartoe voor elke sector\*dimensiegroep de gemiddelde toegevoegde waarde per personeelslid in 2001 berekend. De specifieke waarde van elke organisatie in PASO kon dan worden afgezet ten aanzien van het gemiddelde in de corresponderende sector\*dimensiegroep in de populatie. Deze resulterende waarde zal als afhankelijke variabele gebruikt worden in de verdere analyses.

### 4.3 *Analyse*

Aangezien de onafhankelijke variabelen nominaal of categorisch zijn (teams of geen teams en het teamtype), is een variantie-analyse (ANOVA) de aangewezen analysemethode om de twee hypothesen te testen. Wat de eerste analyse betreft, kan ANOVA herleid worden tot een t-test omdat er slecht één categorische onafhankelijke is, gemeten met een dummyvariabele (geen teams = 0, teams = 1). Teamtype daarentegen is een onafhankelijke met meer dan twee categorieën, dus zullen we een one-way ANOVA uitvoeren, waarbij de groepen van organisaties met lean gestuurde teams, lean semi-autonome teams, sociotechnische semi-autonome teams en sociotechnische zelfsturende teams met elkaar worden vergeleken. We werken met een ongebalanceerd design (er is een ongelijk aantal observaties in elke categorie), dus de GLM-procedure, beschikbaar binnen de SAS-software, zal gebruikt worden. Het significantieniveau wordt vastgesteld op 0.05.

## **5** *Onderzoeksresultaten*

Tegen alle verwachting levert de analyse geen bewijs van de positieve invloed van teamwerk op organisatieprestatie. De resultaten in tabel 8 tonen aan dat er geen significant verschil bestaat tussen teamorganisaties en geen-team-organisaties wat betreft de arbeidsproductiviteit. Dit is een verrassende bevinding. Het gaat in tegen de literatuur die teamwerk voorstelt als dé succesformule voor een goed presterende organisatie.

**Tabel 7**

Test van verschil tussen gemiddelden voor de eerste hypothese

	Productiviteit	Gemiddelde	N
Geen teams		99,9	79
0 Teams		98,9	78
T-waarde 0.13;p-waarde 0.8934			

Gewogen naar sector en grootte, N=157

In de tweede analyse werd nagegaan of in de organisaties die teamwerk geïmplementeerd hebben, het teamtype en dus de mate van autonomie de productiviteit beïnvloedt. In eerste instantie kan hier wel een significante samenhang worden vastgesteld. Ondernemingen met zelfsturende sociotechnische teams scoren significant hoger op arbeidsproductiviteit dan ondernemingen met een andere teamstructuur.

Tabel 8

One way ANOVA-resultaten voor de tweede hypothese

	Productiviteit	Gemiddelde	N
Lean, gestuurd		81,2	9
Lean, semi-autonoom		99,2	46
Sociotechnisch, semi-autonoom		90,9	15
Sociotechnisch, zelfsturend		178,9	4
F-waarde 3.61;p-waarde 0.0174* R <sup>2</sup> = 0.13			

Gewogen naar sector en grootte, N=74

Toch is het mogelijk dat de organisatorische context waarin de teams opereren het verband tussen teamwerk en performantie beïnvloedt (Harley, 2001). Dit verantwoordt het opnemen in het model van een aantal variabelen die de belangrijkste organisatiekenmerken weergeven. Hoofdactiviteit, dimensieklasse, leeftijd van de organisatie, het soort producten of diensten (standaard versus klantspecifiek) en de strategie werden geanalyseerd.

Tabel 9

One way ANOVA-resultaten, gecontroleerd voor hoofdactiviteit, dimensie, leeftijd, soort product of dienst en strategie

	F-waarde	p-waarde R <sup>2</sup> = 0.43
Algemeen model	2,05	0,0240*
Teamtype	1,96	0,1320
Hoofdactiviteit	3,79	0,0056
Dimensieklasse	0,17	0,9161*
Leeftijd	1,20	0,3106
Soort product/dienst	0,14	0,8716
Strategie	3,44	0,0237*

Gewogen naar sector en grootte, N=68

Wanneer deze mogelijk interveniërende variabelen onder controle worden gehouden, verdwijnt het significant effect van teamtype. Teamstructuur blijkt dus geen verklarende factor te zijn voor de arbeidsproductiviteit.

Deze resultaten zijn erg opmerkelijk. Op basis van de PASO-dataset slagen we er niet in om de relatie tussen teamwerk en performantie, die in de literatuur toch voortdurend gesuggereerd wordt, aan te tonen. In wat volgt zullen deze bevindingen aan een kritische reflectie worden onderworpen.

## 6 *Discussie*

In deze studie werd de link tussen teamwerk en performantie onderzocht, bij een grote steekproef van Vlaamse organisaties. Om de realiteit van teamwerk – die tegenwoordig wijdverspreid is – zo goed mogelijk te omvatten, werd eerst een inspanning gedaan om een aantal structurele eigenschappen van de teams te ontrafelen. Een teamtypologie werd geconstrueerd met ‘mate van autonomie en interdependentie’ als onderscheidend criterium. Ondanks het feit dat een ruime meerderheid van respondenten aangeeft dat teamwerk een algemene praktijk is in hun organisatie, moeten we vaststellen dat slechts in een heel beperkt aantal ondernemingen het sociotechnisch ideaal van volledig zelfsturende werkgroepen wordt benaderd. Het teamconcept lijkt een lege doos te worden: het management is erg happig om de term te gebruiken, maar in veel gevallen zit er weinig inhoud achter. Het simpele feit of teamwerk geïmplementeerd is in een organisatie of niet gebruiken als de verklarende variabele in een effectanalyse is dus problematisch. We willen hier een sterk pleidooi houden voor het gebruik van een adequate teamtypologie.

Twee hypothesen, gefundeerd in de literatuur, werden getest aan de hand van data verzameld als onderdeel van een economie-wijde survey bij Vlaamse organisaties. Vooreerst was er de verwachting dat teamwerk de efficiëntie van een organisatie ten goede komt, waardoor de arbeidsproductiviteit hoger zou liggen. Dit is nochtans een ongenueanceerde aanpak, zoals hierboven beargumenteerd werd. Daarom werd een tweede assumptie getoetst, namelijk dat teamtypes met meer autonomie voor de teamleden een sterkere impact op de arbeidsproductiviteit zouden hebben. De resultaten zijn ontnuchterend. Het is niet mogelijk om het positief effect van teamwerk op organisatie-productiviteit vast te stellen met de PASO-data. Rekening houdend met het feit dat andere studies, weliswaar met verschillende onderzoeksmethodes, verbanden tussen teamwerk en performantie hebben gevonden, moeten we op zoek naar mogelijke verklaringen voor het ontbreken van samenhang in onze analyse.

### 6.1 ■■ *Beperkingen inherent aan de data*

Een eerste mogelijkheid is dat beperkingen inherent aan de data en de analytische strategie het vinden van de verwachte samenhangen verhinderen. De huidige kennis over de invloed van teamwerk op organisatieperformantie is grotendeels gebaseerd op de resultaten van case-studies of kleinschalige surveys. Het voordeel van het werken met de PASO-data is dat deze kwantitatieve dataset toelaat om veralgemeningen te maken met betrekking tot de effecten van teamwerk en te generaliseren naar het geheel van de Vlaamse ondernemingen. Toch impliceert deze optie

dat rekening gehouden moet worden met de algemene beperkingen van de survey-methodologie en meer specifiek met een aantal moeilijkheden met de maten die worden gebruikt.

Een eerste obstakel is de oppervlakkigheid van grootschalige surveys. In zekere zin zal breedte er altijd primeren op diepte. Er werd een expliciete poging ondernomen om een volledig beeld van teamwerk in organisaties te krijgen, maar de vragenlijst maakt het niet mogelijk om in kaart te brengen of er verschillende soorten teams zijn ingeschakeld binnen eenzelfde onderneming, bijvoorbeeld teams die op verschillende tijdstippen werden gevormd en een evolutie doormaken. De respondenten werd enkel gevraagd om de structurele kenmerken van de teams in het algemeen te beschrijven.

Verder werd enkel de arbeidsproductiviteit (toegevoegde waarde per personeelslid in 2001) als indicator voor organisatieperformantie gebruikt. Dit houdt op zich al een belangrijke restrictie in. Het opnemen van andere financiële indicatoren zal misschien een heel ander resultaat laten zien. Daarnaast kan ook de kwaliteit van deze bedrijfsinformatie in vraag worden gesteld. Belgische ondernemingen zijn wettelijk verplicht om hun jaarrekeningen neer te leggen bij de Nationale Bank. Het probleem daarbij is wel dat de gegevensverzameling voor 2001 nog niet volledig is afgerond. Voor een aantal organisaties uit de steekproef ontbreekt de informatie over de arbeidsproductiviteit. Voor de gegevens die wel beschikbaar zijn, moeten we vertrouwen op de accurateheid van de bedrijven. Omdat we een sterke samenhang verwachtten tussen arbeidsproductiviteit en sector en dimensieklasse, hebben we geprobeerd een meer zuivere maat te construeren. Verder onderzoek is nodig om de robuustheid en geldigheid van deze afgeleide waarde na te gaan.

Een ander probleem kan zijn dat de analyses gebaseerd zijn op een model dat te eenvoudig is om de complexiteit van teamwerk en zijn outcomes te vatten. Misschien komen de voordelen van teamwerk hier niet tot uiting omdat een web van intermediaire variabelen onderbelicht blijft. Opnieuw zal bijkomend onderzoek moeten uitwijzen of het conceptueel model verfijning nodig heeft.

Ondanks het belang van bovenvermelde hindernissen is de PASO-dataset toch een brede, economiewijde en recente informatiebron over de arbeidsorganisatie in Vlaamse ondernemingen. Het is eerder uitzonderlijk dat we financiële data van de Nationale Bank als secundaire databron konden gebruiken. Verder wordt in het meeste onderzoek geen genuanceerd onderscheid gemaakt tussen de soorten teamwerk waarmee gewerkt wordt. De resultaten van deze studie maakten duidelijk dat er nogal losjes met de term 'team' wordt omgesprongen en dat slechts een zeer klein aandeel van de bevraagde organisaties met zelfsturende teams werkt, zoals aanbevo-

len in de literatuur. De vragenlijst die hier gebruikt werd, was expliciet opgesteld om inzicht te verwerven in de structurele karakteristieken van de teams, wat een belangrijke sterkte is.

## 6.2 Theoretische verklaringen

Wanneer we abstractie maken van de beperkingen eigen aan de data en de analyses, zijn er ook een aantal theoretische verklaringen mogelijk voor de afwezigheid van samenhang tussen teamwerk en productiviteit. Als een tegenhanger voor de positieve verhalen rond teamwerk zijn er een aantal kritische studies verschenen die het idee van 'teams als wondermiddel voor organisatorische verbetering' ter discussie stellen. Ook al ligt de nadruk binnen de verschillende kritieken wat anders, toch is er een aspect dat hen bindt, namelijk de waarschuwing dat teamwerk gezien moet worden in de context van een kapitalistische productie en dat er daarom oog moet zijn voor de controle van het arbeidsproces om de arbeidsintensiteit te maximaliseren (Harley, 2001). In een artikel dat de relatie tussen teamwerk en betrokkenheid van de werknemers onderzoekt, beschrijft Marchington (2000) deze andere zijde van de medaille als volgt: "Terwijl bepaalde analisten suggereren dat teamwerk de autonomie en beslissingsmogelijkheden van de werknemers verhogen, zien anderen het als niets meer dan de invoering van zelfcontrole en 'peer-surveillance' – zonder dat extra beloningen worden toegekend voor het opnemen van bijkomende taken. Bepaalde commentatoren zullen de kansen voor werknemers om een bredere range aan taken op te nemen toejuichen, terwijl anderen dit zien als flexibiliteit op werkgeversmaat, waardoor niet alleen de arbeidsintensiteit toeneemt, maar ook de macht en zekerheid van de werknemers, die traditioneel toch enige controle hadden over de inzet van hun vaardigheden, verminderen." In de lijn van deze redenering kunnen we stellen dat als teamwerk de arbeidsintensiteit verhoogt, werknemers met meer stress zullen geconfronteerd worden en hun werk eerder als onaangenaam zullen ervaren. Het spreekt voor zich dat een toename van de stress bij de werknemers de arbeidsproductiviteit van de organisatie niet ten goede zal komen.

Een dergelijke visie vindt steun in een aantal artikels die de voordelen van teamwerk en autonomie in vraag stellen op basis van empirische resultaten. In een etnografisch onderzoek in een klein industrieel bedrijf naar normcreatie en de manier waarop normen afdwingbaar worden binnen groepen, spreekt Barker (1993) van 'concertive control' waarbij groepsnormen evolueren tot groepsregels die strikt gerespecteerd moeten worden op straffe van sancties. Deze vorm van peer- en zelfcontrole had enorme proporties aangenomen waardoor werknemers belemmerd werden in hun functie-uitvoering. Harley (2001) onderzocht recent de link tussen teamlidmaatschap en de ervaring van autonomie, betrokkenheid, voldoening, relatie met het management en stress bij de werknemers. Er werd geen significant verband gevonden tussen teamlidmaatschap

en een van de uitkomstvariabelen: geen herwonnen autonomie, maar ook geen hogere arbeidsintensiteit of stress. Teamwerk bleek niet veel uit te maken voor de werknemers.

Wanneer we onze eigen resultaten bekijken, zouden we kunnen stellen dat teamwerk ook voor de organisaties weinig uitmaakt. Misschien moeten we onder ogen zien dat bepaalde teamtypes enkel effecten zullen opleveren als ze toegepast worden binnen een specifieke onderneming. De context waarbinnen de teams werken en de doelen die men ermee hoopt te bereiken, moeten meer gedetailleerd in rekening worden gebracht door een contingentie-benadering te ontwikkelen. De managementsstrategie, de externe markt, de concurrentiepositie en de ruimere economische situatie kunnen belangrijke tussenliggende condities zijn bij het verklaren hoe teams de organisatieproductiviteit positief kunnen beïnvloeden. Ook de interne contingentie verdient de nodige aandacht. Het is niet de werkgelegenheidsverhouding of de arbeidsplaatsenstructuur op zich die de organisatie-performantie beïnvloeden, maar juist de interactie tussen deze beide aspecten (Van Hootegem, 2000).

Deze additionele factoren bij in de discussie brengen, zal ongetwijfeld een complexer onderzoeksdesign vereisen, wat een extra hypotheek op de meetbaarheid legt. Op die manier is de link tussen teamwerk en performantie niet enkel een theoretisch-conceptueel probleem, maar blijft het ook een methodologische uitdaging.

## **Bibliografie**

- Banker, R.D., Field, J.M., Schroeder, R.G. & Sinha, K.K. (1996), 'Impact of work teams on manufacturing performance: a longitudinal field study,' in: *Academy of Management Journal*, 39, 4, p. 867-890.
- Barker, J.R. (1993), 'Tightening the iron cage: concertive control in self-managing teams', in: *Administrative Science Quarterly*, 38, p. 408-437.
- Benders, J., Huijgen, F., Pekruhl, U. & O'Kelly, K.P. (1999), *Useful but unused group work in Europe. Findings from the EPOC Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Benders, J. & Van Hootegem, G. (1999), 'Teams and their context: moving the team discussion beyond existing dichotomies', in: *Journal of Management Studies*, 26,5, p. 609-628.
- Benders, J. & Van Hootegem, G. (2000), 'How the Japanese got teams', in: Mueller, F. & Procter, S. (eds.), *Teamworking*, Macmillan Business, London, p. 43-60.
- Berggren, C. (1993), *The Volvo Experience*, Macmillan, London.

- Brinkmann, J.D.V., Vink, M.J., Siero, J.H. & Boonstra, J.J. (1996), 'Teamgericht werken. Effecten op werkbeleving, arbeidsklimaat, kwaliteit van de arbeid en productiviteit', in: *Gedrag en Organisatie*, 6, 1995, p. 352-367.
- Bryman, A. (1996), 'Leadership in organizations', in: Clegg, S.R., Hardy, C. & Nord, W. (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Sage, London.
- Buchanan, D. (1994), 'Cellular manufacture and the role of teams', in: Storey, J. (ed.), *New wave manufacturing strategies: organizational and human resource management dimensions*, Chapman, London.
- Campion, M.A., Medsker, G.J. & Higgs, A.C. (1993), 'Relations between work group characteristics and effectiveness: implications for designing effective work groups', in: *Personnel Psychology*, 46, p. 823-850.
- Castells, M. (1996), *The rise of the network society*, Blackwell Publishers Inc., Oxford.
- Cohen, S.G. & Ledford, G.E. (1994), 'The effectiveness of self-managing teams: a quasi-experiment', in: *Human Relations*, 47, 1, p. 13-43.
- Cohen, S.G. & Bailey, D.E. (1997), 'What makes teams work? Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite', in: *Journal of Management*, 23, p. 13-43.
- Cohen, S.G., Ledford, G.E. & Spreitzer, G.M. (1996), 'A predictive model of self-managing work team effectiveness', in: *Human Relations*, 49, 5, p. 643-676.
- Cordery, J.L. (1995), 'Work design: rhetoric or reality', in: *Asia-Pacific Journal of Human Resources*, 32, 2, p. 3-19.
- Deming, W.E. (1986), *Out of the crisis*, MIT Center for Advanced Engineering Study, Cambridge.
- De Sitter, L.U., Den Hertog, J.F. & Dankbaar, B. (1997), 'From complex organizations with simple jobs to simple organizations with complex jobs', in: *Human Relations*, 50, 5, p. 497-34.
- Doorewaard, H., Huys, R. & Van Hootegem, G. (1997), 'Team responsibility structure and team performance', in: *Personnel Review*, 31, 3, p. 356-370.
- Dunphy, D. & Bryant, B. (1996), 'Teams: panaceas or prescriptions for improved performance?', in: *Human Relations*, 49, 5, p. 677-699.
- Eden, D. (1990), 'Pygmalion without interpersonal contrast effects. Whole groups gain from raising manager expectations', in: *Journal of Applied Psychology*, 75, 4, p. 394-398.
- Glassop, L.I. (2002), 'The organizational benefits of teams', in: *Human Relations*, 55, 2, p. 225-249.
- Gupta, Y.P. & Asf, D. (1994), 'Excellence at Rohm and Haas Kentucky: a case study of work team introduction in manufacturing', in: *Production and Operations Management*, 3, 3, p. 186-200.
- Hackman, J.R. (1987), 'The design of work teams', in: Lorsch, J.W. (ed.), *Handbook of organizational behavior*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, p. 315-342.
- Hackman, J.R. (1991), 'Work teams in organizations: an orienting framework', in: Hackman, J.R. (ed.), *Groups that work (and those that don't)*, Prentice-Hall, NJ, p. 1-14.
- Harley, B. (2001), 'Team membership and the experience of work in Britain: an analysis of the WERS98 Data', in: *Work, Employment and Society*, 15, 4, p. 721-742.
- Hut, J.A. & Molleman, E. (1998), 'Empowerment and team development', in: *Team Performance Management Journal*, 4.



- Huys, R., Sels, L. & Van Hootegem, G. (2000), *Tendrapport – Organisatieconcepten en hun arbeidsmarktimplicaties*, HIVA, K.U.Leuven.
- Katzenbach, J.R. & Smith, D.K. (1993), *The wisdom of teams: creating the high-performance organizations*, HarperCollins, New York.
- Kleinschmidt, M. & Pekruhl, U. (1994), 'Kooperation, partizipation und autonomie: gruppenarbeit in deutschen betriebe', in: *Arbeit*, 4, 2, p. 150-172.
- Kuipers, H. & Van Amelsvoort, P. (1990), *Slagvaardig organiseren, inleiding in de sociotechniek als integrale ontwerpleer*, Kluwer, Deventer.
- Manz, C.C. & Sims, H.P. (1987), 'Leading workers to lead themselves: the external leadership of self-managing work teams', in: *Administrative Science Quarterly*, 32, p. 106-128.
- Manz, C.C. (1992), 'Self-leading work teams: moving beyond self-management myths', in: *Human Relations*, 45, 11, p. 1119-1140.
- Marchington, M. (2000), 'Teamworking and employee involvement: terminology, evaluation and context', in: Mueller, F. & Procter, S. (eds.), *Teamworking*, Macmillan Press, London.
- McGrath, J.E. & O'Conner, K.M. (1996), 'Temporal issues in work groups', in: West, M.A. (ed.), *Handbook of work group psychology*, John Wiley & Sons Ltd., New York.
- Morehead, A., Steele, M., Alexander, M., Stephen, K. & Duffin, L. (1997), *Changes at work: the 1995 Australian workplace industrial relations survey*, Longman, Melbourne.
- Mueller, F. (1994), 'Teams between hierarchy and commitment: change strategies and the internal environment', in: *Journal of Management Studies*, 31, 3, p. 383-403.
- Mueller, F., Procter, S. & Buchanan, D. (eds.) (2000), 'Teamworking', in: *Human Relations*, Special Issue, November, 53, 11.
- Murray, R.B. & Stewart, G.L. (2000), 'Team structure and performance: assessing the mediating role of intrateam process and the moderating role of task type', in: *Academy of Management Journal*, 2000, 43, 2, p. 135-148.
- Neck, C., Connerly, M., Zuniga, C. & Goel, S. (1999), 'Family therapy meets self-managing teams: explaining self-managing team performance through team member perceptions', in: *The Journal of Applied Behavioural Science*, 35, 2, p. 245-259.
- Neumann, J., Holti, R. & Standing, H. (1995) *Change everything at once: the Tavistock Institute's guide to developing teamwork in manufacturing*, Management Books 2000 Ltd., Oxfordshire.
- Niepce, W.O. & Molleman, E. (1998), 'Work design issues in lean production from a socio-technical systems perspective: neo-Taylorism or the next step in socio-technical systems design?', in: *Human Relations*, 51, 3, p. 259-298.
- Pearson, C.A.L. (1992), 'Autonomous workgroups: an evaluation at an industrial site', in: *Human relations*, 45, 9, p. 905-936.
- Procter, S. & Mueller, F. (2000), 'Teamworking: strategy, structure, systems and culture', in: Procter, S. and Mueller, F. (eds), *Teamworking*, Macmillan, London, p. 3-24.
- Scott, T.W. & Tiessen, P. (1999), 'Performance measurement and managerial teams', in: *Accounting, Organizations and Society*, 24, p. 263-285.
- Schumann, M. (1998), 'New concepts of production and productivity', in: *Economic and Industrial Democracy*, 19, p. 17-32.

- Stewart, G.L. & Barrick, M.R. (2000), 'Team structure and performance: assessing the mediating role of intrateam process and the moderating role of task type', in: *Academy of Management Journal*, 43, 2, p. 135-148.
- Tranfield, D. & Smith, S. (2002), 'Organization designs for teamworking', in: *International Journal of Operations & Production Management*, 22, 5, p. 471-491.
- Tuckman, B. & Jenson, M. (1977), 'Stages of small group development revisited', in: *Group and Organization Studies*, 2, p. 419-427.
- Van Eijnatten, F.M. & Van Beinum, H. (1993), *The paradigm that changed the work place*, Van Gorcum, Assen.
- Van Hootegem, G. (2000), *De draaglijk traagheid van het management*, Acco, Leuven.
- Wageman, R. (1995), 'Interdependence and group effectiveness', in: *Administrative Science Quarterly*, 40, p. 145-180.
- Weisman, C.S., Gordon, D.L. & Cassard, S.D. (1993), 'The effects of unit self-management on hospital nurses' work process, work satisfaction and retention', in: *Medical Care*, 31, 5, p. 381-393.
- Wellins, R.S., Byham, W.C. & Wilson, J.M. (1991), *Empowered teams, creating self managing working groups and the improvement of productivity and participation*, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Womack, J.P., Jones, D.T. & Roos, D. (1990), *The machine that changed the world. The story of lean production. How Japan's secret weapon in the global auto wars will revolutionize western industry*, Harper Perennial, New York.

# *Sessie 2*

---

*Kwaliteit van de arbeid  
onder druk?*





## WELZIJN OP HET WERK

Ook in de confectie maakt de organisatie het verschil

*Gert Verdonck  
SERV/STV-Innovatie & Arbeid*

### **1** *Probleemstelling*

Dit onderzoek kadert in de Welzijnswet van 1996 en CAO 72. Om de kwaliteit van het werk en het welzijn van de werknemers te verbeteren, moeten de ondernemingen maatregelen nemen op het niveau van de arbeidsorganisatie. De coördinatie van die maatregelen gebeurt binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op de Werkplek (Donceel, 1999).

De Welzijnswet over de kwaliteit van de arbeid en CAO 72 over de psychosociale belasting van de arbeid, zijn een paritaire verantwoordelijkheid. Met dit onderzoek wordt het thema binnen de confectiesector bestudeerd en wordt tevens concreet meegedacht met de sociale partners over 'welzijn op het werk', het opzetten en uitbouwen van een welzijnsbeleid in de bedrijven en het ontwikkelen van alternatieven. Op het niveau van de sector moeten de bevindingen het sociaal overleg en de CAO-onderhandelingen aansturen.

Onderzoek van STV-Innovatie & Arbeid wordt altijd begeleid door vertegenwoordigers van de sociale partners. In dit onderzoek waren dat de leden van de Raad van Beheer van IVOC, het paritair fonds voor opleiding en vorming in de confectie.

Dit project detecteert de welzijnsbedreigende factoren in de arbeidssituatie en zoekt 'organisatiesleutels' die een belangrijke invloed hebben op het welzijn van de werknemers in het algemeen en de psychosociale belasting in het bijzonder. De welzijnswet en CAO 72 zijn te vergelijken met de Arbo-wet en de Arbo-convenanten in Nederland. Het uitgangspunt is daar eveneens dat men bij stress altijd moet kijken naar de organisatie. "*Verzuim vanwege stress moet voor een arbodienst altijd aanleiding zijn te kijken naar de situatie op het werk of in de organisatie. Een arboprofessional mag er niet van uitgaan dat het probleem alleen bij de medewerker ligt.*"<sup>1</sup>

---

1 <http://www.boaplein.nl/nieuws91.shtml>

De arbeidsorganisatorische factoren die de arbeidsbelasting en het welzijn van de werknemers bepalen worden opgespoord in 2 parallele onderzoeksluiken. Enerzijds is er een kwantitatief luik, namelijk een survey bij een representatieve steekproef van de arbeid(st)ers in de confectie. Anderzijds is er een kwalitatief luik met werkpost-observaties en diepte-interviews in 8 casestudies. Voor de survey werd door de Kruispunbank Sociale Zekerheid een ad random steekproef getrokken van 4 000 adressen. Voor de casestudie werden 12 bedrijven gecontacteerd op voorstel van de IVOC vertegenwoordigers van de sociale partners. Na een inleidend gesprek boden zich 8 bedrijven aan om effectief deel te nemen aan het onderzoek, samen goed voor 1 000 arbeid(st)ers.

Het onderzoek beperkt zich om praktische redenen tot de arbeid(st)ers tewerkgesteld onder NACE-codes 17.40 en 18.10 tot en met 18.30,<sup>2</sup> met uitsluiting dus van werknemers in bedrijven die toeleveren aan de automobielandustrie.

Dit project maakt een analyse van de arbeidsbeleving van de werknemers en een studie van de kenmerken van de arbeidsorganisatie die hiermee samenhangen. Door de invloed van de arbeidsbeleving op het welzijn van de werknemers te koppelen aan de organisatiekenmerken, kunnen organisatiesleutels aangereikt worden om werkdruk te voorkomen.

## 2 *Conceptueel model*

### 2.1 *Sociotechniek en kwaliteit van de arbeid*

De Welzijnswet en CAO 72 zijn 'de politieke kinderen' van het actuele arbeidssociologisch concept van kwaliteit van de arbeid. Studies over de kwaliteit van de arbeid gebeuren vanuit een sociotechnische en/of arbeidsprocesbenadering.

*De sociotechniek verbindt de technische taaksystemen met het sociale groepssysteem van een bedrijf. In termen van maatschappelijke relevantie betekent dit de afstemming van de techniek op de mens. De arbeidsprocesbenadering bepleit re kwalificering van de arbeid door een gepaste inzet van (nieuwe) technologieën en organisatieprincipes.*

---

<sup>2</sup> 17.40 = Vervaardiging van geconfectioneerde artikelen van textiel, exclusief kleding.  
18.10 – 18.30 = Vervaardiging van kleding en bontnijverheid.

Kwaliteit van de arbeid is in het concept van de sociotechniek het resultaat van een mensgerichte inzet van technologie en arbeidsorganisatie. Een goede kwaliteit van de arbeid betekent dat in het werk, de werkomgeving en het bedrijf de voorwaarden vervuld zijn zodat werknemers zich goed voelen bij het werk (Huys et al., 1997). De sociotechniek is ook niet alleen een methodologisch concept of een manier om naar kwaliteit van de arbeid te kijken. Deze stroming binnen de arbeidssociologie legt de nadruk op de integratie van het technisch taaksysteem en het sociale groepssysteem. Inspraak en sociaal overleg maken integraal deel uit van de kwaliteit van de arbeid. Onderzoek in opdracht van de sociale partners kan moeilijk buiten deze benadering om.

De sociotechniek sluit als arbeidssociologische stroming aan bij een voorloper van de arbeidssociologische concepten, met name de discussie rond arbeidstaakbeheersing.

*De arbeidstaakbeheersing legt de nadruk op de mogelijkheid om als werknemer zelf beslissingen te nemen over de voorbereiding en de uitvoering van de werkzaamheden. De beslissingen gaan over het ganse arbeidsdomein in het algemeen en de totaliteit van het productieproces.*

De theorie van de arbeidstaakbeheersing vindt zijn oorsprong in de strijd tussen werkgevers en vaklieden die hiermee het recht opeisten om zeggingschap te hebben in hun werkdomein en in de werkmethode (Mok, 1990). De industriële revolutie van de 2<sup>de</sup> helft van de 19<sup>de</sup> eeuw dreigde de arbeidstaakbeheersing in handen van de werkgevers te brengen. In deze 'sociale' theorie staan 3 elementen centraal. Ten eerste moet de werknemer zijn vakkennis behouden door een regelmatige toepassing ervan. Ten tweede moet de echte vakman vrij zijn om de eigen werkmethode te kiezen. En ten derde is een overzicht op de totaliteit van het productieproces een essentieel element. Stuk voor stuk elementen die terugkomen in de socio-techniek en die worden opgenomen in ons onderzoeksmodel.

Het welzijn van de werknemers is een spiegel van de kwaliteit van de arbeid en is het resultaat van een mensgerichte inzet van de technologie. We gaan in dit onderzoek dan ook op zoek naar de 'mensgerichte' kenmerken in de arbeidsorganisatie.

Maar de sociotechniek kan niet zonder de actieve participatie van de werknemers waarbij menselijke verhoudingen van zeer groot belang zijn. Hiervoor doen we een beroep op de sociologie van de Human Relations.

## 2.2 Human Relations en kwaliteit van de arbeid

Onze keuze voor de sociotechnische benadering sluit niet uit dat we ook elementen overnemen van de Human Relations-theorie, het allereerste concept dat door bedrijfssociologen ontwikkeld werd.

*De Human Relations-beweging legt de nadruk op het ontwikkelen van een bedrijfscultuur waar werknemers zich goed voelen om in te werken. Het gaat om een geheel van waarden en normen die mensen 'geëngageerd' moeten maken ten opzichte van hun werk.*

Vanuit de Human Relations-benadering is vooral onderzoek gedaan naar arbeidsbeleving, arbeidstevredenheid, arbeidsklimaat en leiderschap. Wij weerhouden voor dit project het concept van arbeidsbeleving en leiderschap. Arbeidsklimaat en arbeidstevredenheid zijn overwegend managementstrategieën of tools met beperkte mogelijkheden tot sociaal overleg. De arbeidsbeleving omvat alle aspecten van kwaliteit van de arbeid en is met de welzijnswet meer dan ooit actueel. Het belang van het leiderschap toont zich in de invloed van de aard van het leiderschap op alle domeinen van de kwaliteit van de arbeid.

Kwaliteit van de arbeid wordt veelal gemeten door perceptievragen te stellen aan de werknemer, de resultaten zijn gerapporteerde 'belevingen'. Het domein van de kwaliteit van de arbeid is een integratie van de 4 A's: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties en arbeidsvoorwaarden. Het doel van studies over kwaliteit van de arbeid is niet het 'meten' op zich, maar het zoeken naar knelpunten en verbeteringen.

## 2.3 Arbeidsbeleving en kwaliteit van de arbeid

Dit onderzoek situeert zich om 2 redenen in de traditie van het onderzoek naar kwaliteit van de arbeid.

Eenzijds worden de 4 A's opgenomen en bekijken we de problematiek vanuit holistisch en geïntegreerd perspectief. Holistisch omdat werknemers hun arbeid ook niet gefragmenteerd analyseren. Geïntegreerd omdat er wederzijdse beïnvloeding is tussen de 4 A's en omdat werknemers en vakbonden ook rekenen in termen van compensaties. Lichamelijk zware arbeid kan gecompenseerd worden door een hoger loon, kortere arbeidstijd, extra verlofdagen of mogelijkheden tot vervroegd pensioen. Minder interessante taakinhouden kunnen leiden tot demotivatie en verlies aan betrokkenheid bij het bedrijf, tenzij de relaties met de directe leiding en collega's dit goedmaken door een sterke band of aantrekkelijke bedrijfscultuur.



Anderzijds is het ultieme doel het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers. Hiertoe worden organisatiekenmerken opgespoord die als sleutel kunnen ingezet worden om de beleving en de kwaliteit van de arbeid te verbeteren.

De belangrijkste kritiek op onderzoek naar de arbeidsbeleving betreft de afhankelijkheid van de individuele inschattingen van de werknemers. Deze perceptie zou 'los' staan van de 'objectieve' kwaliteit van de arbeid en aanleiding geven tot evenveel meningen als mensen. Dit gevaar wordt in dit onderzoek op 2 manieren omzeild.

Eenzijds wordt het profiel van arbeidsbeleving nooit geïndividualiseerd en steeds geaggregeerd op groepsniveau. Zo spreken we over het profiel van een functie of het profiel van een type arbeidsorganisatie.

Anderzijds zijn de antwoordcategorieën meervoudig wat een betere objectivering van een inschatting mogelijk maakt. In geen geval gaat het om vragen naar tevredenheid over situaties, daarvoor gebruikt men trouwens bij voorkeur rechtstreekse vragen in de zin 'bent u tevreden over...' (SD WORX, 2002). Tevredenheidsonderzoek, zoals gezegd, staat in de traditie van de Human Relations-benadering en is typisch een managementtool. Dit in tegenstelling tot het actueel onderzoek naar kwaliteit van de arbeid vanuit het sociotechnisch perspectief en met een paritaire bril.

Ten slotte vertrouwen we op het feit dat de werknemers zelf een vrij goede kijk hebben op hun werksituatie. En wanneer de responsgraad representatief is (bij een voldoende grote steekproef betekent dit meer dan 40 of 50 %) kunnen extreme meningen geen doorslaggevende rol meer spelen. In dit onderzoek kwam er op de representatieve steekproef waarbij de helft van de arbeid(st)ers aangeschreven is, een respons van 80%. Bij de bespreking van de methodologie gaan we hierop dieper in. Een belevingsonderzoek dat aan voorgaande vereisten voldoet is een betrouwbare spiegel van de kwaliteit van de arbeid.

#### 2.4 ■ ■ Quid de meer psychologische benaderingen

STV-Innovatie & Arbeid richt zich op welzijnsbedreigende factoren in de werksituatie, zonder dat de 'belastende' bronnen in de persoon en in de privé-sfeer ontkend worden. Omdat de gemiddelde werknemer in bedrijf A niet significant verschilt van deze in bedrijf B moeten echter de verschillen in arbeidsbeleving en welzijn tussen de bedrijven en functies verklaard worden door verschillen in de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden in de ruime zin van het

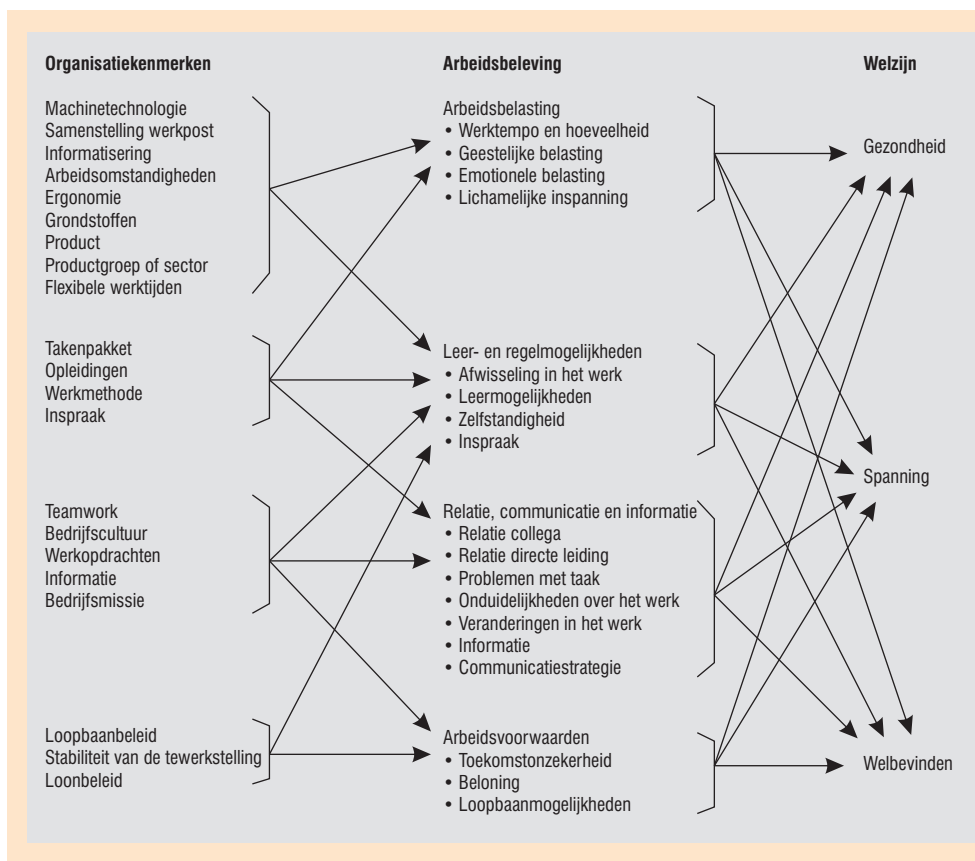
woord. Waar nodig houden we wel rekening met leeftijd en geslacht, want die blijken een belangrijke invloed te hebben op arbeidsbeleving en welzijn. Leeftijd en geslacht kunnen bijvoorbeeld sterk verschillen naar functie en/of sector. De confectiesector heeft een overwegend vrouwelijke tewerkstelling en de gemiddelde leeftijd ligt hoger dan bij de gemiddelde Vlaamse arbeider.

2.5 ■ ■ Conceptueel schema

We onderscheiden in het onderzoek 3 soorten onderzoekselementen. Er zijn de arbeidsorganisatorische kenmerken, de aspecten van arbeidsbeleving en het welzijn van de werknemers.

**Figuur 1**

Verbanden tussen organisatiekenmerken, arbeidsbeleving en welzijn



De relaties tussen de drie soorten onderzoekselementen arbeidsorganisatie, arbeidsbeleving en welzijn, vindt u in het schema. De organisatiekenmerken bepalen de arbeidsbeleving. Het welzijn van de werknemer is er een rechtstreeks gevolg van.

Naast deze 3 dimensies maken wij ook gebruik van kengetallen. Die kengetallen zijn symptomen van de onderliggende dimensies. In zekere zin kunnen ze ook gebruikt worden als knipperlichten, een waarschuwing als het de foute kant zou opgaan. Deze kengetallen zijn het absentisme, de verloopintentie en het aantal mensen dat gepest wordt. Een verhoging van het absentisme geeft aan dat wellicht de gezondheidsklachten toenemen, de arbeidsbelasting te zwaar wordt en hiervoor redenen te vinden zijn in de arbeidsorganisatie. De technologie die het laat afweten of een te krappe personeelsbezetting kunnen deze schakel van negatieve invloeden in gang zetten. Een zelfde redenering kunnen we opbouwen voor de verloopintentie en het pesten. Als zaken beginnen mank te lopen in de arbeidsorganisatie weegt dat op de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers. De invloed blijft meestal tijdelijk onzichtbaar omdat kwaliteit van de arbeid niet dagdagelijks gemeten wordt. Dit is niet zo met de cijfers die meestal door het management nauwlettend in het oog gehouden worden.

### 3 *Methodologie*

Het onderzoeksontwerp en de operationalisering van het concept kwamen tot stand in overleg met de sociale partners en bevoorrechte getuigen uit confectiebedrijven. Het project volgde een tweesporen-traject. Enerzijds was er een kwantitatief luik met een enquête bij een representatieve steekproef van de arbeid(st)ers in de confectie. Anderzijds was er een onderzoeksluik waarbij casestudies uitgevoerd werden om de verbanden die in het kwantitatief luik gevonden werden beter te kunnen duiden. Centraal stond een vragenlijst over de organisatiekenmerken van het werk, de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemer.

#### 3.1 *De vragenlijst*

De vragenlijst is opgebouwd uit vragen over persoonsgebonden kenmerken, functiegerichte kenmerken, arbeidsorganisatorische kenmerken, arbeidsbelevings- en welzijnsvragen.

De organisatiekenmerken werden zo 'objectief' mogelijk gemeten. De arbeidsbeleving en het welzijn werden bevraagd in termen van beoordeling door de werknemer. In beide gevallen was

het de werknemer zelf die de informatie toeleverde. In het eerste geval ging het om vrij zakelijke vaststellingen, voor de laatste aspecten werd een inschatting gevraagd.

De arbeidsorganisatorische kenmerken werden geselecteerd op basis van gesprekken met organisatiedeskundigen uit de sector. Alle 'organisatie'-principes die de mens in staat moeten stellen om goed te functioneren in het werk, werden opgenomen.

De belevings- en welzijnsvragen zijn een selectie uit vragenlijsten die door andere organisaties gebruikt worden. Voor beleving en welzijn werd een selectie uit de VBBA of Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (Van Veldhoven, 1999) gebruikt. De VBBA bestaat uit meet-schalen om de psychosociale arbeidsbelasting te meten. Voor ons onderzoek werden volgende schalen gebruikt: werktempo, geestelijke belasting, emotionele belasting, lichamelijke belasting, afwisseling in het werk, leermogelijkheden, zelfstandigheid, inspraak, relatie met collega's, relatie met directe leiding, onduidelijkheden over het werk, communicatiestrategie en toekomstzekerheid. De bevraging gaat de invloed van de arbeids- en psychosociale belasting na op het welzijn van de werknemers en dat wordt gemeten met de schalen spanning en welbevinden: herstelbehoefte, piekeren, plezier in het werk en betrokkenheid bij het bedrijf.

Voor enkele vragen werd geput uit de enquêtes van IDEWE,<sup>3</sup> een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk in België (veiligheid en loopbaanmogelijkheden), van het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) (Demarest et al., 2001) (gezondheidsklachten) en van het Nationaal Instituut voor Statistiek (NIS) (verloopintentie).

### 3.2 *Survey*

In de confectiesector werken momenteel 10 000 mensen en de helft hiervan werd gevraagd om deel te nemen aan het onderzoek.

De survey vond plaats in het najaar van 2001. Het was een postenquête waarbij 4 000 enquêtes rondgestuurd werden. Bij de 1<sup>ste</sup> ronde was de respons reeds meer dan 60%. 13% was, zo bleek nadien, geadresseerd aan 'ex'-confectiearbeid(st)ers. Dit heeft te maken met de toenmalige achterstand bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid<sup>4</sup> wat betreft de update van de adressen. 13% verloop in vergelijking met het laatste kwartaal van 2000 waaruit de steekproef getrokken was, is een normaal cijfer voor de sector. Als zuivere respons en na een tweede zending – zeg maar rap-

3 <http://www.idewe.be>

4 <http://www.ksz-bcss.fgov.be>

pel – kwamen we aan 2 742 antwoorden op 3 450 of 79,5%, wat een groot succes is.<sup>5</sup> In de case-studies, waar de enquêtes in de bedrijven rondgedeeld en opgehaald werden, lag het responscijfer iets hoger met 796/982 of 81,5%. Samen maakte dat een globale respons van 80%. Na het invoeren van de enquêtes in de gegevensbank bleek 3% van de enquêtes onvoldoende ingevuld en kon daarom niet worden opgenomen in het databestand. De ‘bruikbare’ respons was een databank van 3 423 enquêtes.

Gezien de ruime steekproef en de zeer hoge respons mogen we hier spreken van een representatief onderzoek bij de arbeid(st)ers in de confection.

### 3.3 Casestudies

De enquêtering in de bedrijven van de casestudies gebeurde in overleg met de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op de Werkplek (CPBW). Naast de enquêtering werden ook een 5-tal diepte-interviews gevoerd met diverse bevoorrechte getuigen: stiksters, afgevaardigden van de werknemers, preventieadviseurs, leidinggevendenden, personeels- en afdelingsverantwoordelijken. De diepte-interviews moesten helpen om de resultaten en de vergelijking met de andere bedrijven te verklaren.

De casestudies startten met een informatievergadering voor de CPBW's en werden afgerond met een bespreking van het verslag over de bedrijfsresultaten.

## 4 Bevindingen

### 4.1 Arbeidsbeleving en welzijn

Er is een betekenisvol verband tussen enerzijds de factoren van de arbeidsbeleving en anderzijds de factoren van het welzijn. Op basis van een profiel van de arbeidsbeleving kan een inschatting gemaakt worden van het welzijn. De herstelbehoefte wordt vooral bepaald door de arbeidsbelasting in het algemeen en het werktempo en de werkhoeveelheid (Spearman's rho .52) in het bijzonder. De betrokkenheid bij de organisatie hangt vooral samen met de inspraakmogelijkheden

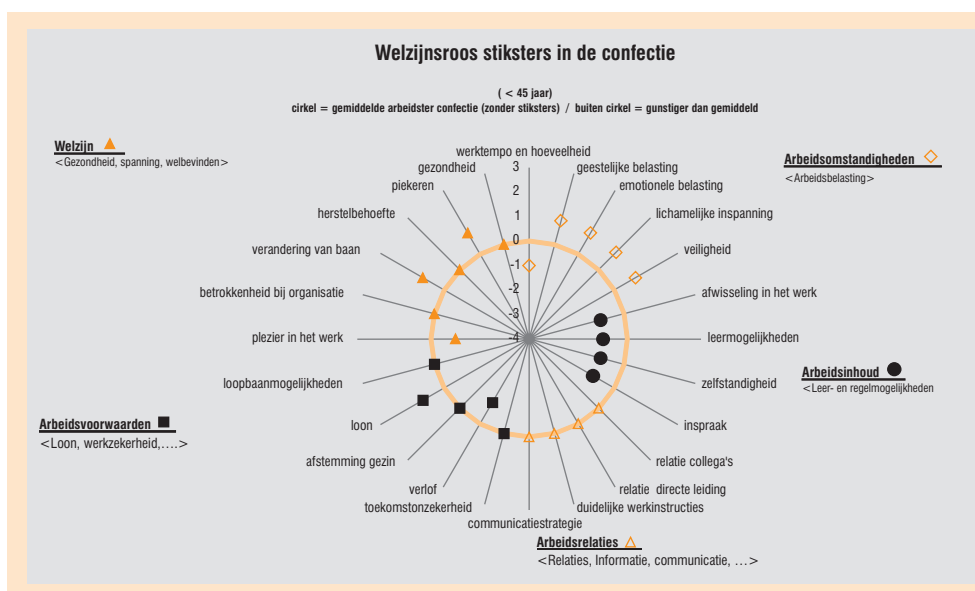
<sup>5</sup> Een respons van 30% is vaak voorkomend, mits speciale technieken zoals TDM of Total Design Method, kan men 50-60% bekomen, maar 70% of meer blijven uitzonderingen (Billiet en Waeghe, 2001, p. 308).

(Spearman's rho .51), maar ook de inhoud van het werk algemeen en de arbeidsrelaties (met leidinggevenden: Spearman's rho .48) hebben een belangrijke invloed.

De invloeden die uitgaan van de arbeidsbeleving op het welzijn worden goed geïllustreerd door de welzijnsroos van de stiksters. Omdat leeftijd en geslacht een belangrijke rol spelen bij arbeidsbeleving en welzijn spitsen we ons in onderstaand voorbeeld toe op de vrouwelijke tewerkstelling beneden de leeftijd van 45 jaar. We hebben in ons databestand 2 903 confectiearbeid(st)ers beneden de 45 jaar en 47% van hen is stikster.

Figuur 2

Welzijnsprofiel van de stiksters in de confectie



De typische kenmerken van de functie weerspiegelen zich in het profiel van de arbeidsbeleving en het welzijn. De welzijnsroos wordt gelezen in wijzerzin. De arbeidsbelasting is op het werkt tempo na gunstiger dan deze van de andere arbeid(st)ers in de confectie. De arbeidsinhoud kenmerkt zich door minder afwisseling, minder leermogelijkheden, zelfstandigheid en inspraak. De relaties en communicatie verschillen niet. De arbeidsvoorwaarden verschillen op het vlak van vakantieregeling en loon. Stiksters hebben minder mogelijkheden om vakantiedagen zelf te kiezen, maar vinden wel meer dat ze rechtvaardig betaald worden in vergelijking met anderen op de afdeling. Men vergelijkt zich met collega stiksters die overwegend gelijkaardig werk doen.

Bij de andere functies is een vergelijking complexer omwille van de veelheid aan functies waarmee men zich binnen een afdeling kan vergelijken.

Deze relatief gunstige beoordeling van de arbeidsbeleving vertaalt zich in relatief gunstige kenmerken van het welzijn. Alleen het plezier in het werk is minder groot, wellicht te wijten aan de beperkte taakinhoud.

#### 4.2 ■ ■ Organisatiesleutels, arbeidsbeleving en welzijn

De organisatiekenmerken die gunstig inwerken op de arbeidsbeleving en het welzijn van de werknemers kunnen worden samengevat in 10 organisatiesleutels: technologie, ergonomie, werkorganisatie, werkverdeling, kwaliteitstaken, competentie management, leiderschap, verloning, arbeidstijden en vakantieregeling.

Op basis van de correlaties die er bestaan tussen de organisatiekenmerken en de arbeidsbeleving en het welzijn, kan er een volgorde van belangrijkheid opgesteld worden. We overlopen de organisatiesleutels in volgorde van belang en illustreren een ervan iets uitgebreider.

De leiderschapsstijl van de direct leidinggevenden heeft relatief de grootste impact. Een sterk leiderschap, gebaseerd op overleg en aandacht voor de problemen van de werknemers, heeft een zeer gunstige invloed op de arbeidsbeleving. Een goede opleiding voor deze direct leidinggevenden is hierbij cruciaal. Opleiding (en duidelijke werkopdrachten) is de tweede belangrijke sleutel die geldt voor alle werknemers. Een derde belangrijk managementthema is de kwaliteitszorg. Prioriteit leggen bij kwaliteitszorg, duidelijke afspraken over tolerantiegrenzen en extra tijd voorzien voor herstellingen, zijn stuk voor stuk van belang voor de kwaliteit van de arbeid. De combinatie van de machines waarop werknemers werken en de computergesteunde opvolging maken deel uit van keuzes op technologisch vlak, een vierde sleutel met belangrijke gevolgen voor de arbeidsbelasting. Als vijfde dient zich de problematiek aan van de beloning. Lonen en premiestelsel moeten als rechtvaardig ervaren worden, premies verhogen de arbeidsbelasting. De zesde en zevende sleutel hebben betrekking op de afstemming tussen werk en gezin. Meer vrije keuze bij de vakantieregeling zorgt voor een grotere betrokkenheid en heeft een invloed op de herstelbehoefte. Overuren hebben een negatieve invloed, vooral wanneer deze onaangekondigd moeten gepresteerd worden. Organisatiesleutels acht en negen hebben betrekking op de arbeidsverdeling. Teamwerk is een betere keuze dan bandwerk en polyvalentie geniet de voorkeur boven multi-inzetbaarheid. Bij polyvalentie creëert men een polyvalente pool die opgeleid is om verschillende werkposten te bedienen. Bij multi-inzetbaarheid laat men de mensen

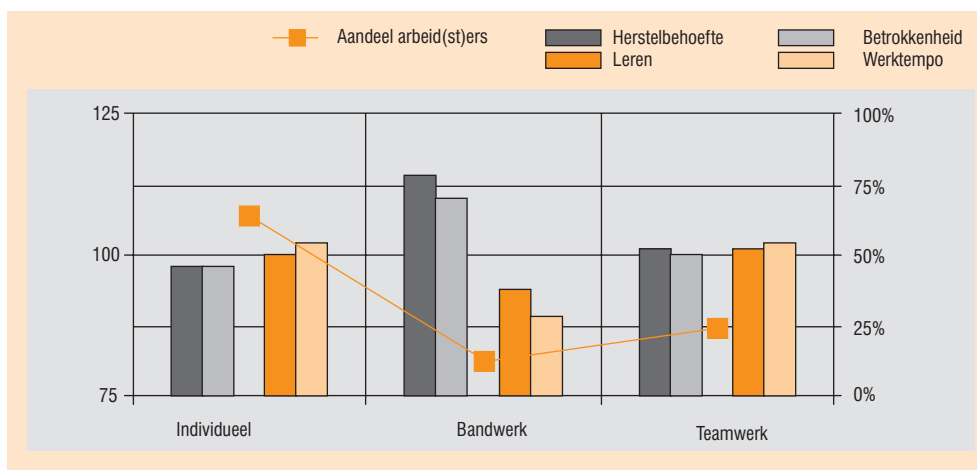
collega's vervangen zonder daarvoor opgeleid te zijn. Ten slotte is ook de ergonomie niet zonder belang. De keuze om afwisselend zittend en staand te werken biedt de beste combinatie op vlak van belasting en gezondheidsklachten.

**Ter illustratie: band- of teamwerk en de invloed op de kwaliteit van het werk en het welzijn van de werknemers**

*Bandwerk(st)ers werken in groep, maar aan vaste werkposten. Teamwerk(st)ers werken ook in groep, maar mogen het werk onder elkaar verdelen en werken doorgaans aan verschillende werkposten. De resultaten wijzen uit dat er wel degelijk verschillen zijn in de arbeidsinhoud tussen de werknemers die zeggen in band te werken en zij die zeggen in team te werken. Ook de andere belevingsfactoren vertonen significante verschillen.*

**Figuur 3**

Welzijn bij band- en teamwerk



De grafiek laat zich als volgt lezen:

- De vierkante blokjes geven aan over hoeveel arbeid(st)ers in de onderzoekspopulatie het relatief gezien gaat (zie rechter schaal).
- De kleur van de staafjes geeft aan over welk aspect van arbeidsbeleving het gaat, en de hoogte kan afgelezen worden op de linker verticale as. Het gemiddelde is steeds op 100 gebracht en de afwijkingen geven aan hoe de verschillende categorieën scoren op dat aspect van arbeidsbeleving of welzijn.



Voor de interpretatie:

- Bij positieve aspecten geldt 'hoe hoger hoe beter': een score boven het gemiddelde is gunstig wanneer het om betrokkenheid gaat.
- Bij negatieve aspecten geldt 'hoe lager hoe beter': een score onder het gemiddelde is gunstig als het om herstelbehoefte gaat.

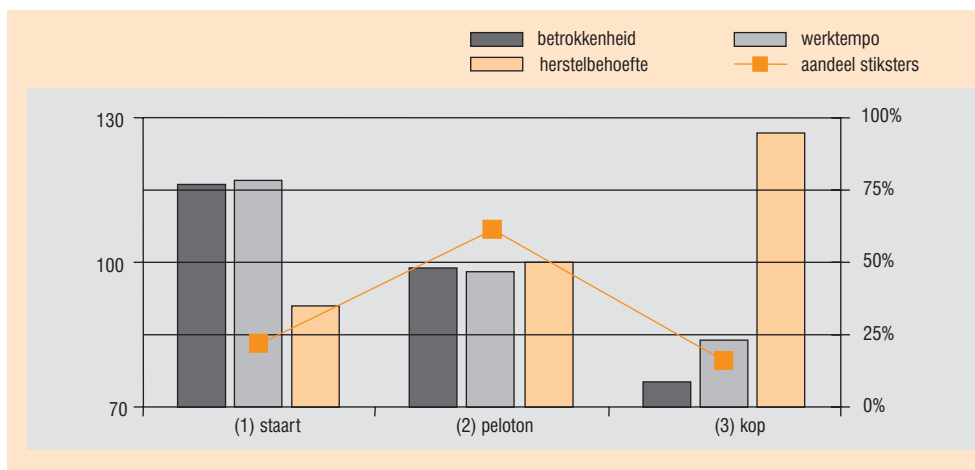
*De overgrote meerderheid van de confectie-arbeid(st)ers (bijna 2 op 3) werkt meestal individueel. Bandwerk is van toepassing op 12 % en bijna een kwart doet aan teamwerk. De mensen die in band werken worden geconfronteerd met een hogere herstelbehoefte en kennen ook een hoger werktempo. De werknemers die individueel werken hebben duidelijk een lagere herstelbehoefte en werkdruk. Bij teamwerk ligt de herstelbehoefte en de werkdruk ongeveer op het gemiddelde. Bandwerk is ook minder gunstig voor de andere aspecten van arbeidsbeleving. Leermogelijkheden en zelfstandigheid vertonen dezelfde trends als de arbeidsbelasting. Bij relaties en betrokkenheid scoren de teamwerkers beter, maar vooral de resultaten van de bandwerkers zijn veelbetekenend: lager over de hele lijn. Conclusie: bandwerk heeft een sterk negatieve invloed op het welzijn en gaat gepaard met een hoge werkdruk. Het is echter slechts van toepassing op een (kleine) minderheid van de confectiearbeid(st)ers. Teamwerk en vooral individueel werk bieden meer kansen voor een gunstige arbeidsbeleving.*

#### 4.3 ■ ■ Organisatiesleutels maken het verschil

De 10 organisatiesleutels zijn arbeidsorganisatorische kenmerken die onderling ook sterk verbonden zijn. Zo komt sterk leiderschap meer voor bij teamwerk dan bij bandwerk. Teamwerkers kunnen meer afwisselend zittend en staand werken en zijn beter geïnformeerd en opgeleid. Aan deze organisatiekenmerken kan gesleuteld worden, daarom spreken we van organisatiesleutels. Deze 10 organisatiesleutels bevatten 20 kenmerken die een gunstige invloed kunnen hebben op het werk. Op basis van de totaalscores die de werknemers behalen kunnen zij ondergebracht worden in 3 virtuele organisaties, respectievelijk de koplopers, het peloton en de staartbedrijven. De koplopers zorgen er voor dat er minstens 16 van de 20 kenmerken voorhanden zijn. Het peloton voorziet in 11 tot 15 van deze kenmerken en de staartbedrijven hebben maximum 10 van deze kenmerken. Het is opmerkelijk hoe deze cumulatie van organisatorische kenmerken leidt tot zeer significante verschillen tussen de confectiearbeid(st)ers m.b.t. arbeidsbelasting en welzijn.

Figuur 4

Welzijn bij kop- en staartbedrijven



Bedrijven die de juiste keuzen maken bij het inzetten van de organisatiesleutels kunnen de arbeidsbelasting van hun werknemers sterk beperken en hun welzijn verhogen.

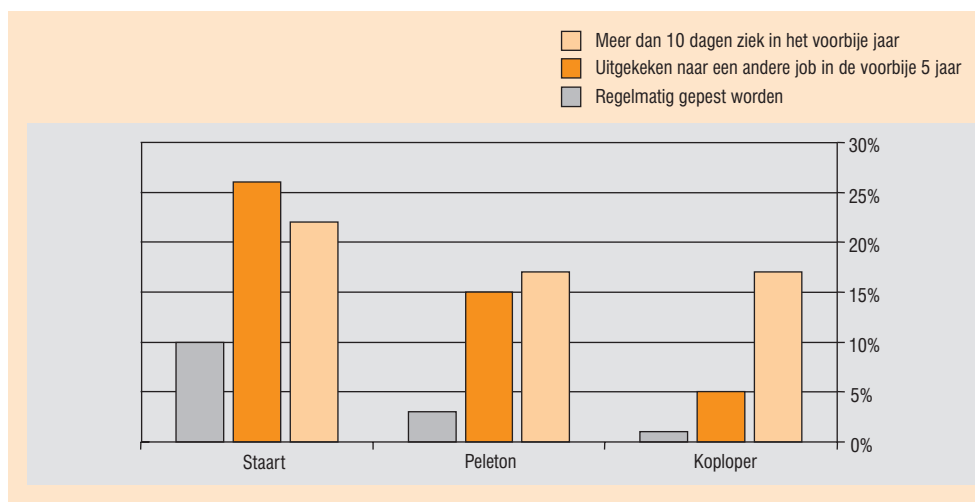
#### 4.4 ■ ■ *Organisatiesleutels zijn een goeie investering*

Ook het bedrijf zelf kan voordeel halen uit dit 'betere' management van de organisatiesleutels. Kwaliteit van de arbeid loont als we het ziekteverzuim, het verloop en het pesten in rekening brengen.

Pesten komt 10 keer zoveel voor in staartbedrijven dan bij de koplopers met gunstige arbeidsorganisatiekenmerken. Meer dan 5% meer mensen waren langer dan 10 dagen afwezig wegens ziekte en 5 keer zoveel werknemers keken uit naar een andere job. Geen welzijnsbeleid voeren kost geld. Of zoals in ander onderzoek veelal gesteld: stress weegt op de productiviteit (Gaillard, 1996).

In de 8 casestudies worden deze 10 organisatiesleutels op verschillende manieren ingezet en hebben zo telkens een unieke impact op de arbeidsbeleving. Met de informatie die uit dit onderzoek naar voor is gekomen, wordt nu verder gewerkt door de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op de Werkplek.

**Figuur 5**  
Welzijn loont



Met de analyse in dit onderzoek is aangetoond dat het inzetten van de 10 organisatiesleutels ten voordele van de kwaliteit van de arbeid niet alleen kan, maar ook loont voor beide partijen. Het welzijn van de werknemers neemt toe, het personeelsverloop neemt af, de ziekte-dagen verminderen en pesten op het werk kan voorkomen worden. Verloop, absentieisme en pesten op het werk kunnen zelfs in zeker mate als knipperlichten dienen die aangeven dat er iets mis loopt in de organisatie.

## 5 Opvolging

De feedback van de resultaten en de follow-up gebeurt op 2 niveaus.

De algemene bevindingen worden gebruikt binnen de paritaire overlegstructuren op sectorniveau.<sup>6</sup>

Zo lezen we in de sectorale CAO 2003-2004 van de confectie dat 'Een paritair team van technici, bestaande uit een bevoegd technicus aangeduid door de vakbonden en een bevoegd technicus

<sup>6</sup> STV-Berichten 2003 – 2

aangeduid door de werkgevers, kan ingeschakeld worden bij wijzigingen van de arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie en arbeidsbelasting in de ondernemingen.' De vakbonden waren al lang vragende partij om de arbeidssituatie op de onderhandelingsstafel te brengen, maar het ontbrak aan concreet 'werkmateriaal' om alternatieven te formuleren. Het onderzoek van STV-Innovatie & Arbeid heeft het thema van de wachtkamer naar het sociale overleg gebracht.

Op de website van IVOC, het paritair opleidingsinstituut, wordt niet alleen een samenvatting gegeven van de belangrijkste resultaten van dit onderzoek, maar krijgen de bedrijven ook een lijstje met aanbevelingen. Doen: afwisselend werk aan meerdere machines; computers inzetten ter ondersteuning van de productie; ... Niet doen: steeds hetzelfde werk aan dezelfde machine; computers inzetten om gegevens te verzamelen: arbeidsters worden er alleen maar nerveus van; ...<sup>7</sup> Deze aanbevelingen komen uit het onderzoeksrapport, maar ze zijn ook het resultaat van een IVOC-studiedag over het stressonderzoek op 6 februari 2003. Samen met de onderzoekers, discussieerden werkgevers en de secretarissen van de vakorganisaties er over maatregelen om stress op de werkvloer te vermijden of te verminderen.

De bevindingen in de casestudies worden in de 8 casestudies met de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op de Werkplek gecommuniceerd. Het onderzoek is een aanzet tot het uitbouwen van een welzijnsbeleid en kadert in de implementatie van de welzijnswet en CAO 72. Het kan in deze toepassing gezien worden als een 'pre-actieonderzoek'. Latere bedrijfsbezoeken en een studiedag georganiseerd door IVOC als follow-up voor dit onderzoek tonen aan dat de bedrijven inderdaad acties ontwikkelen en voorstellen opnemen in de preventieplannen.

Dit onderzoek kadert in een reeks projecten van STV-Innovatie & Arbeid over de invloed van de arbeidsorganisatie op het welzijn van de werknemers. In 2000 werd een onderzoek afgesloten in de sector van de weverijen en in 2003 start een nieuw onderzoek in de sector van de textielverzorging. De projecten sluiten aan bij de welzijnswet van 1996 en CAO 72 over de psychosociale belasting door de arbeid. In de projecten wordt altijd gebruik gemaakt van de VBBA Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid. Deze vragenlijst wordt ook gebruikt in de werkbaarheidsmonitor die STV-Innovatie & Arbeid momenteel opmaakt, waardoor in de nabije toekomst vergelijkingen tussen sectoren mogelijk worden, alsook een vergelijking met een representatief bestand van de Vlaamse werkende bevolking.

---

<sup>7</sup> Lees meer op de website [www.ivoc.be](http://www.ivoc.be)

## Bibliografie

- Billiet, J. & Waage, H. (2001), *Een samenleving onderzocht: methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*, Standaard Antwerpen.
- Demarest, S., Van der Heyden, J., Gisle, L., Buziarsist, J., Miermans, P.J., Sartor, F., Van Oyen, H. & Tafforeau, J. (2001), *Gezondheidsenquête door middel van interview*, Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid, Brussel.
- Donceel, W. (1999), *Praktijkids bij de Welzijnswet*, Intersentia Rechtswetenschappen, Antwerpen, 169 p.
- Gaillard, Anthony W.K. (1996), *Stress, productiviteit en gezondheid*, Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam.
- Huys, R. et al. (1997), *Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid*, HIVA, K.U.Leuven.
- Mok, A.L. (1990), *In het zweet uws aanschijns...*, Stenfert Kroese, Antwerpen.
- SD WORX (2002), *Tips voor een kwalitatief onderzoek naar medewerkerstevredenheid*, HR Kenniscentrum.
- STV-Berichten 2003 – 1 en 2, Brussel.
- Van Veldhoven, M. (1999), *Werstress in beeld. Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland*, SKB, Amsterdam, 84 p.
- Verdonck, G. (2002), *Welzijn in de confectie. Arbeidsbeleving en arbeidsorganisatie*, Bijlage voor de deskundigengroep, SERV – STV-Innovatie & Arbeid, Brussel, 70 p.
- Verdonck, G. (2003), *Welzijn in de confectie. Arbeidsbeleving en arbeidsorganisatie*, Informatiedossier, SERV – STV-Innovatie & Arbeid, Brussel, 240 p. + bijlage 73 p.
- Verdonck, G. (2003), *Welzijn in de confectie. 10 organisatiesleutels voor stiksters*, SERV – STV-Innovatie & Arbeid, Brussel, 30 p. (brochure in voorbereiding)
- Branche Organisatie Arbodiensten Nederland ([www.boaplein.nl/nieuws91.shtml](http://www.boaplein.nl/nieuws91.shtml))
- Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (<http://www.idewe.be>)
- Gezondheidsstatistieken federale regering (<http://www.iph.fgov.be/epidemio/morbidat>)
- Kruispuntbank Sociale Zekerheid (<http://www.ksz-bcss.fgov.be>)
- Opleidingscentrum voor de confectie – Resultaten stressonderzoek ([www.ivoc.be](http://www.ivoc.be))
- SERV – STV-Innovatie & Arbeid – Afgewerkte projecten – confectie ([www.serv.be/stv](http://www.serv.be/stv))

## Bijlage

### Tabel bij figuur 3

Welzijn bij band- en teamwerk

	individueel	bandwerk	teamwerk
<b>Aantal arbeid(st)ers (%)</b>	<b>64</b>	<b>12</b>	<b>24</b>
<b>Aspecten van arbeidsbeleving (100=gemiddeld)</b>			
Herstelbehoefte	98	114	101
Werktempo	98	110	100
Leren	100	94	101
Betrokkenheid	102	89	102

### Tabel bij figuur 4

Welzijn bij koplopers en staartbedrijven

	staart	peloton	koplopers
<b>Aantal stiksters (%)</b>	<b>22</b>	<b>61</b>	<b>16</b>
<b>Aspecten van arbeidsbeleving (100=gemiddeld)</b>			
Herstelbehoefte	116	99	75
Werktempo	117	98	84
Betrokkenheid	91	100	127

### Tabel bij figuur 5

Welzijn loont

(%)	staart	peleton	koplopers
Meer dan 10 dagen ziek in het voorbije jaar	22	17	17
Uitgekeken naar een andere job in de voorbije 5 jaar	26	15	5
Regelmatig gepest worden	10	3	1



# BURNOUT EN DEELTIJDSE ARBEID

## Een onderzoek in de dienstensector

*Bart Cambré, Kris Van den Broeck & Claudia Put  
ISW, spin-off K.U. Leuven en UCL*

### **1** *Situering*

In 1974 onderkende de psychiater Herbert Freudenberger bij zijn collega's in het afkickcentrum een toestand van energieverlies, een verlaagde motivatie en toewijding. Hij bemerkte tevens een amalgaam van psychische en fysieke symptomen bij het personeel. Freudenberger (1974) schreef een artikel over deze toestand en lanceerde daarmee het begrip 'burnout'. Hij was de eerste die het beeld beschreef, maar het symptomencomplex als dusdanig kwam vermoedelijk reeds veel eerder voor en bij een verscheidenheid aan mensen.

Veruit de meest gebruikte definitie van burnout is afkomstig van Maslach en Jackson (1986): "Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalisation, and reduced personal accomplishment" dat kan optreden bij mensen in diverse werkomstandigheden. De drie dimensies die in deze definitie vervat zijn, worden inmiddels algemeen aanvaard als typerend voor burnout, zij het dat verschillende auteurs er een verschillend gewicht aan toekennen. Emotionele uitputting wordt doorgaans gezien als het resultaat van een 'opdrogen' van de persoonlijke emotionele reserves. Onder depersonalisatie of distantie verstaat men een andere, verdere positionering ten opzichte van het takenpakket. Dit gaat gepaard met het ontwikkelen van een zeker cynisme ten aanzien van de werkcontext. Met de derde factor tenslotte, het verlies van competentiegevoelens, wordt het negatief beoordelen van de werkactiviteiten gevat. De uitputtingsdimensie is doorgaans het meest uitgesproken, maar er moet een onderfunctioneren op de drie dimensies worden vastgesteld om van burnout te kunnen spreken.

Over de ethologie van het fenomeen zijn de laatste decennia een aantal uiteenlopende theorieën verschenen. De meeste auteurs zijn het er nochtans over eens dat een langdurige belasting ten grondslag ligt aan burnout. De belasting kan zich situeren op sociaal vlak (bijvoorbeeld in zogenaamde 'helpersberoepen' in de sociale sector), maar dat hoeft niet. Ook (psychische) workload op zich werd vaak aangehaald als de oorzaak van uitputting (zie onder meer Lee & Ashforth, 1996).

Verder wordt burnout geassocieerd met rolproblemen of de mate van sociale steun en controle die men heeft met betrekking tot de dagdagelijkse taak (Schaufeli & Buunk, 2003).

Burnout komt vaak voor (afhankelijk van de onderzoeksgroep tussen 4% (Houtman, Schaufeleli & Taris, 2001) en 21% (Van Dierendonck & Donk)) en heeft een niet te verwaarlozen impact op het individu in kwestie alsook op zijn werkplek. Immers, mensen met een ontluikende burnout of mensen die herstellen van het symptomencomplex, zijn doorgaans minder productief en slagen er minder goed in hun taken te organiseren. Verder kan burnout gepaard gaan met langdurig ziekteverzuim. Het is dus van groot belang meer inzicht te krijgen in de mechanismen achter de pathologie met het oog op curatieve of preventieve interventies.

## 2 *Onderzoekshypothesen*

Niet iedereen blijkt een even grote kans te hebben om burnout te ontwikkelen, wat doet vermoeden dat er nog andere dan louter werkgerelateerde factoren zijn die burnout kunnen bewerkstelligen. Zo konden persoonlijke kenmerken als de graad van idealisme, copingmechanismen en eigenschappen als perfectionisme en 'locus of control' in verband worden gebracht met burnout (Schaufeli & Buunk, 2003). Deze bevindingen doen vermoeden dat burnout wordt veroorzaakt door een interactie tussen persoonlijke en werkgerelateerde variabelen.

We kunnen ons de vraag stellen of er niet nog een component uit het oog wordt verloren. Immers, niet enkel op het werk wacht mensen een belasting, ook in hun thuissituatie kan behoorlijk veel van hen verlangd worden. Bovendien blijkt de noodzaak om de privé- en werkver-eisten met elkaar te combineren op zich ook erg belastend te zijn. We verwijzen hier naar 'work-life balance', de mate waarin privé- en werklevens met elkaar (al dan niet) evenwichtig worden verenigd. Work-life balance werd tot nog toe niet in verband gebracht met burnout. Nochtans kan worden verondersteld dat iemand met een goede work-life balance de belasting gemakkelijker kan dragen, of althans meer mogelijkheden heeft om te recupereren dan iemand met een minder goede work-life balance.

Het klinkt aannemelijk om te veronderstellen dat mensen die deeltijds tewerkgesteld zijn een betere work-life balance hebben dan mensen die voltijds werken. In hun vrije tijd zijn zij in de mogelijkheid te recupereren van het werk, wat de belasting breekt en vermoedelijk beschermend werkt tegen het ontwikkelen van een burnout. Onze *eerste hypothese* luidt dan ook dat voltijds werkenden een groter risico lopen op burnout dan deeltijds werkenden.



Omgekeerd kan worden aangenomen dat wanneer de recuperatiemogelijkheden sterk beperkt worden, bijvoorbeeld ten gevolge van een zware (gezins-)belasting na de werkuren, het risico op burnout zal toenemen. Dit brengt ons bij onze *tweede onderzoekshypothese*: voltijds werkenden met een hoge gezinsbelasting (en noodzakelijkerwijs een minder goede work-life balance) vormen de grootste risicogroep voor burnout.

### 3 *Methodologie*

#### 3.1 ■ ■ *Samenstelling onderzoekspopulatie*

De onderzoekspopulatie wordt gevormd door de Belgische banken, zoals onderzocht door het consortium ISW-HIVA/Departement Sociologie-IDEWE-ULB in 2000. Er werden 6 974 respondenten, allen werkzaam in de dienstensector, in de analyse opgenomen. Tabel 1 toont de samenstelling van deze respondenten naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

Tabel 1

Samenstelling van de steekproef volgens geslacht, leeftijdscategorie en opleidingsniveau (in %)

Geslacht		Leeftijdscategorie					Hoogst behaalde diploma				
Man	Vrouw	-25j	25-34j	35-44j	45-54j	+55j	Lager onderwijs	Lager middelbaar	Hoger middelbaar	Hoger niet-universitair	Hoger universitair
58,6	41,4	3,6	26,1	33,0	32,9	4,3	0,5	5,7	29,6	41,8	21,9

Zo'n 85% van onze steekproef werkte voltijds ten tijde van de bevraging, 4% werkte 90% van een voltijdse betrekking, 8% werkte deeltijds voor een percentage tussen de 50% en de 90% en 3% werkte halftijds.

Tabel 2 toont het arbeidsregime naar leeftijd. Deeltijds werken blijkt relatief gezien het meest populair voor mensen tussen de 35 en 44 jaar. Niemand van de deelnemers jonger dan 25 jaar, werkt deeltijds. Vanzelfsprekend moet het lage percentage deeltijds werkenden bij de +55-jarigen bekeken worden in het licht van de uitstapmogelijkheden waarvan deze groep kan genieten.

Tabel 2

Het arbeidsregime naar leeftijd (in %)

	-25j	25-34j	35-44j	45-54j	55+j	Totaal
Voltijds	100,0	89,2	78,1	84,8	96,9	84,8
Deeltijds	0,0	10,8	21,9	15,2	3,1	15,2

### 3.2 *De vragenlijst*

Alle participanten vullde de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS, Schaufeli & Van Dierendonck, 1993/2000), een Nederlandse bewerking van de Maslach Burnout Inventory (MBI: Maslach, Jackson, 1986). De MBI is de meest gebruikte schaal voor het in kaart brengen van burnout. De UBOS bestaat uit 16 items. De respondent wordt verzocht bij elk item op een 7-puntenschaal (van 0 tot 6) aan te geven hoe vaak het item op hem van toepassing is. De drie dimensies zoals geformuleerd in de definitie van Maslach en Jackson (1986) zitten vervat in deze vragenlijst. Per respondent kan aldus een score worden berekend op zowel emotionele uitputting als distantie en competentiebeleving. De UBOS heeft psychometrisch bepaalde cut-off scores die toelaten per schaal de scores te klasseren als hoog, matig of laag.

De vragen naar burnout vormden een deel van een ruimere vragenlijst rond arbeidswelzijn en stress, met onder meer vragen over gezinssamenstelling, work-life balance, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, enz.

## *Analyses*

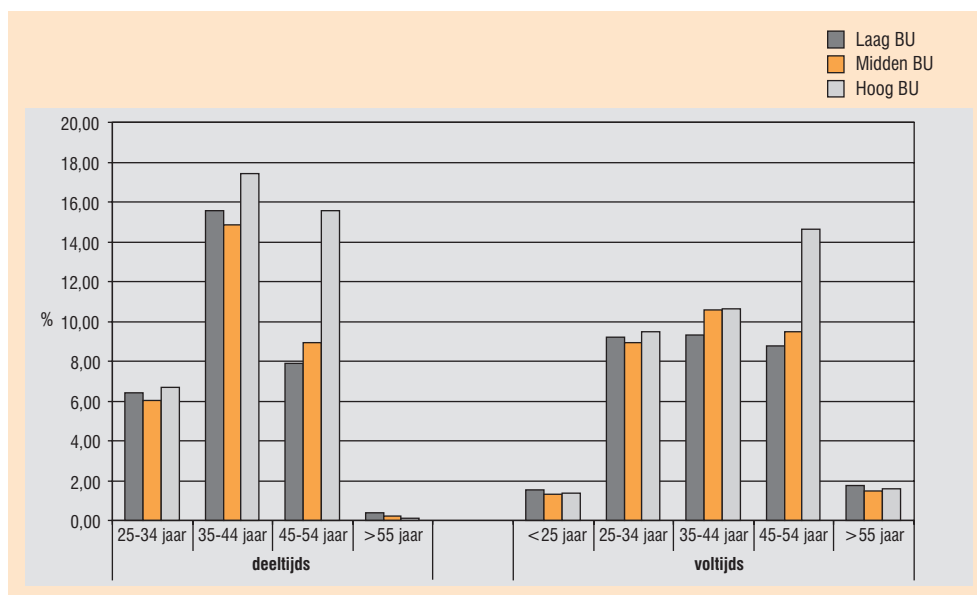
Om onze hypothesen te toetsen, bewandelen we drie verschillende wegen. Allereerst gaan we na in welke groepen burnout het meest voorkomt. Per dimensie vergelijken we de verschillende leeftijdsgroepen, opgesplitst in vol- en deeltijds werkenden. Vervolgens selecteren we de deelnemers die burnout scoren op elk van de drie dimensies. Descriptief beschrijven we hoe die groep zich verdeelt over de variabelen leeftijd en regime. Ten slotte trachten we met behulp van regressieanalyses na te gaan wat het aandeel is van de variabele regime in vergelijking met de overige in kaart gebrachte variabelen.

#### 4.1 ■ ■ Descriptieve analyse van burnout en deeltijdse arbeid

Figuren 1, 2 en 3 tonen per burnoutdimensie hoe de respondenten zich verdelen over de verschillende leeftijdsgroepen en de variabele voltijds-deeltijds werken.

**Figuur 1**

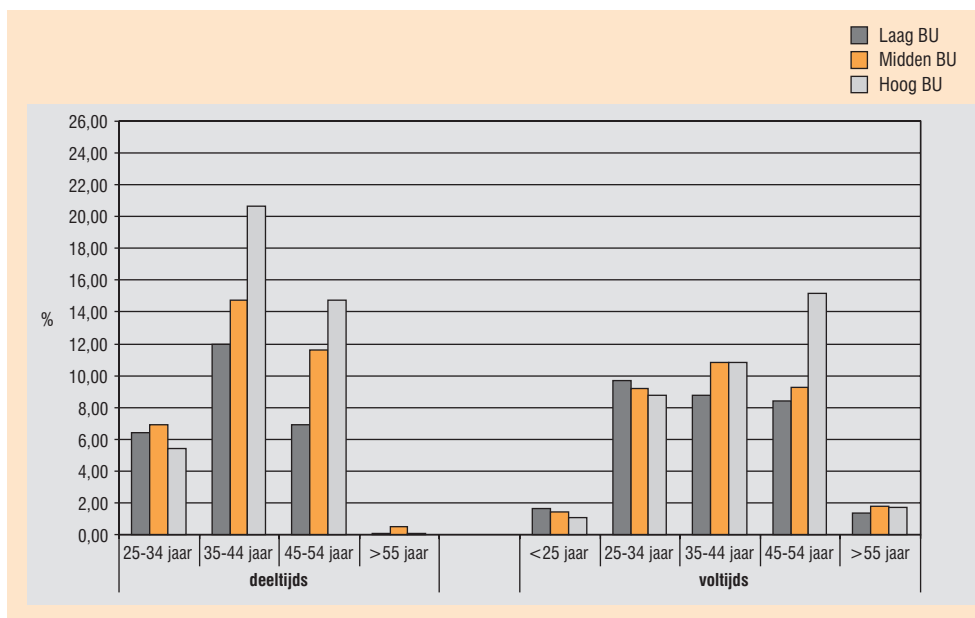
Verdeling van de respondenten naar leeftijd en voltijds-deeltijds werken inzake de dimensie 'emotionele uitputting'



Globaal geldt dat zowel voor de voltijds werkenden als voor de deeltijds werkenden een vergelijkbaar percentage respondenten een hoge, minder gunstige score op de dimensie 'emotionele uitputting' vertoont (37,7% bij de voltijdsen vs 39,8% bij de deeltijdsen). Toch zijn beide groepen verschillend verdeeld over de leeftijdscategorieën. Bij de voltijds werkenden onderscheiden we één piek; de mensen die hoog scoren op de dimensie 'emotionele uitputting' zijn vooral te lokaliseren in de leeftijdscategorie 45-54 jaar (14,7%). Bij de deeltijds werkenden onderscheiden we twee pieken. Naar analogie met de voltijds werkenden is ook in de leeftijdscategorie 45-54 jaar een groot aantal respondenten met uitputtingsverschijnselen te onderscheiden (15,6% van alle deeltijdsen). Maar bij de deeltijds werkenden tekent zich ook een tweede piek af: maar liefst 17,4% van alle deeltijds werkenden tussen 35 en 44 jaar zegt sterk emotioneel uitgeput te zijn (in vergelijking met slechts 10,6% van de voltijds werkenden). Dit verschil is sterk significant ( $p < .001$ ).

**Figuur 2**

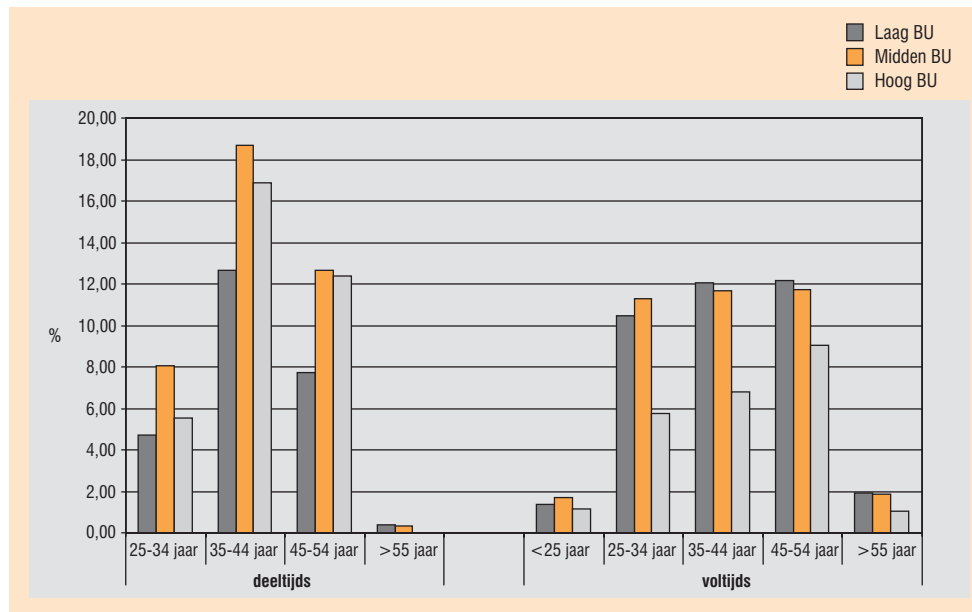
Verdeling van de respondenten naar leeftijd en voltijds-deeltijds werken inzake de dimensie 'distantie'



Een analoog beeld vinden we bij vergelijking van de voltijds werkenden met de deeltijds werkenden inzake de scores op de dimensie 'distantie'. In beide groepen wordt weer een ongeveer gelijk percentage hoge en minder gunstige scores behaald (37,7% bij de voltijdsen vs 40,9% bij de deeltijdsen). Opnieuw zijn beide groepen verschillend verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën. Bij de voltijds werkenden treffen we één top aan; de mensen die hoog scoren op de dimensie 'distantie' vinden we voornamelijk terug in de leeftijdscategorie 45-54 jaar (15,2%). Bij de deeltijds werkenden onderscheiden we twee hoogtepunten. Naar analogie met de voltijds werkenden is ook in de leeftijdscategorie 45-54 jaar een groot aantal mensen met hoge scores op de dimensie 'distantie' te onderscheiden (14,8% van alle deeltijdsen). Een nog groter percentage van de deeltijds werkenden met distantieverschijnselen treffen we echter aan in de leeftijdscategorie 35-44 jaar (20,7% van alle deeltijds werkenden). Eén op vijf deeltijds werkenden in deze leeftijdscategorie meent dus een erg grote afstand te hebben ten aanzien van het werk (en cynisme kan bij deze groep verondersteld worden), tegenover slechts 10,9% van de voltijds werkenden (verschil significant  $p < .001$ ).

Figuur 3

Verdeling van de respondenten naar leeftijd en voltijds-deeltijds werken inzake de dimensie 'competentiebeleving'



Voor de dimensie 'competentie' geldt dat een lage competentiebeleving een noodzakelijke voorwaarde is om van burnout te kunnen spreken. Een lage inschatting van de eigen competenties betekent dus een groter risico op burnout.

In grote lijnen tekent zich een soortgelijke trend af als bij de andere twee burnoutdimensies. Verschillend is echter dat nu meer deeltijds werkenden zich minder competent voelen dan voltijds werkenden; 34,8% versus 23,8 (significant verschil  $p < .001$ ). De verdeling naargelang leeftijdsgroepen verloopt echter weer analoog. De voltijds werkenden die de indruk hebben dat ze onderpresteren zijn vooral respondenten tussen 45 en 54 jaar (9,1% van alle voltijds werkenden). Deeltijds werkenden die dat gevoel het sterkst hebben zijn gemiddeld 10 jaar jonger; het aandeel deeltijds werkenden tussen de 35 en de 44 jaar dat een slecht gevoel heeft bij de eigen werkprestaties bedraagt 16,9% van alle deeltijds werkenden (tegenover 6,8% bij de voltijds werkenden; significant  $p < .001$ ).

Deeltijds werkenden scoren ongeveer even slecht of zelfs slechter op elk van de drie burnoutdimensies als ze tussen 35 en 44 jaar zijn in vergelijking met hun voltijds werkende collega's

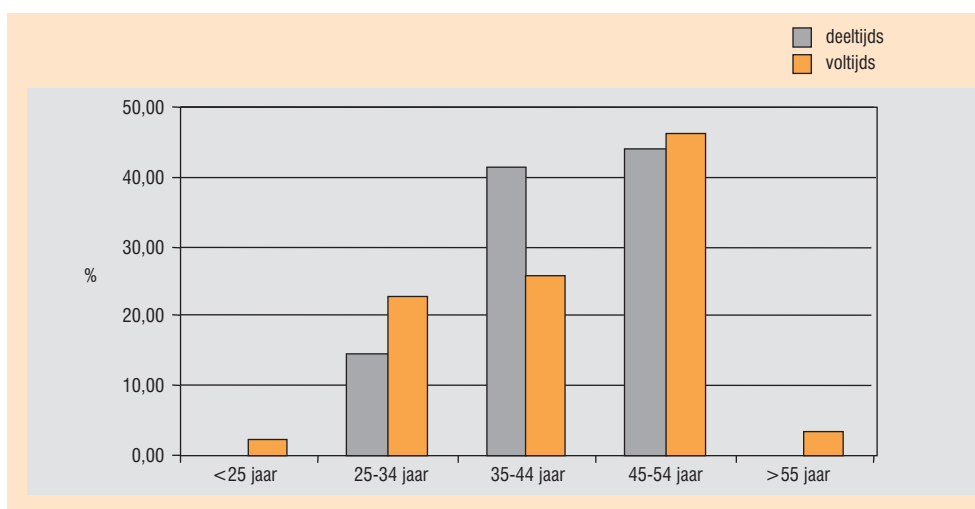
10 jaar later. Dit is merkwaardig en lijkt op het eerste zicht onze hypothese te weerleggen dat voltijds werkenden een groter risico lopen op burnout.

#### 4.2 ■ ■ *Focus op mensen met burnout*

Om de resultaten uit het vorige punt te vervolledigen, beschouwen we kort de groep respondenten die als burnout bestempeld kunnen worden (dus zij die hoog scoren op elke dimensie van burnout of 12,6% van de respondenten, wat veeleer hoog is in vergelijking met vergelijkbare groepen, cf. Schaufeli & Buunk, 2003).

#### Figuur 4

Verdeling van de mensen met burnout naar graad van tewerkstelling en opgesplitst naar de verschillende leeftijdscategorieën



Figuur 4 toont de verdeling van deze groep naar graad van tewerkstelling en opgesplitst naar de verschillende leeftijdscategorieën. Voor de leeftijdsgroep 45-54 jaar is het percentage mensen met burnout nagenoeg gelijk bij voltijds (46,2%) en deeltijds werkenden (43,9%). Opnieuw blijkt echter dat de diagnose onder deeltijds werkenden doorgaans 10 jaar vroeger kan worden gesteld. We stellen namelijk vast dat maar liefst 41,5% van alle deeltijds werkenden op wie de diagnose burnout van toepassing is, tussen de 35 en 44 jaar is, in tegenstelling tot slechts 25,6% bij de voltijds werkenden (significant  $p < .001$ ). Ten slotte kan nog vastgesteld worden dat, indien burnout

al vastgesteld wordt op jongere leeftijd (25 tot 34 jaar), dit risico bij de voltijdsen hoger ligt dan bij de deeltijdsen.

### 4.3 Een verklaringsmodel voor burnout

Om het verschijnsel burnout te verklaren, werd voor elke burnoutdimensie een regressieanalyse uitgevoerd. Met speciale interesse wordt uitgekeken naar het effect van arbeidsregime (deeltijds versus voltijds<sup>1</sup>): heeft dit een blijvende impact op de burnoutdimensies, ook na controle voor de effecten van andere variabelen?

Er werden per burnoutdimensie vier cumulatieve modellen geanalyseerd: (1) een model met de sociodemografische variabelen, (2) met ook variabelen die het privé-leven van de respondent omschrijven, (3) met de arbeidsvoorwaarden en ten slotte met de (4) variabelen rond arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen. Cumulatief werken laat toe de mogelijke impact van arbeidsregime te volgen wanneer telkens meer variabelen worden opgenomen in de analyse.<sup>2</sup> In bijlage 1 vindt u een overzicht van de variabelen die in de analyse werden opgenomen.

Tabel 3 geeft een overzicht van de resultaten. Het betreft bèta-coëfficiënten of gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten die toelaten de impact van de verschillende variabelen onderling te vergelijken (uitgedrukt in eenheden standaardafwijking).

Een eerste opvallende vaststelling is dat sommige variabelen op geen enkel moment een verklaarende rol spelen in de dimensies van burnout. Het betreft hier de variabelen 'partner met of zonder inkomen', 'aantal kinderen jonger dan drie jaar' en de 'vergoeding van overuren'. Intuïtief zou dit wellicht anders aangevoeld worden, maar wanneer gecontroleerd wordt voor alle andere variabelen in het model, valt de impact van deze kenmerken op de afhankelijke variabele dus volledig weg.

Ten tweede moet opgemerkt worden dat model 1, waarin enkel de sociodemografische kenmerken opgenomen werden, weinig tot geen verklaringkracht biedt (Adjusted R<sup>2</sup> verwaarloosbaar klein). In wat volgt zal dit model dan ook niet verder besproken worden.

1 In de analyse werd de variabele arbeidsregime dichotoom opgenomen: voltijds (100%) en deeltijds (<100%).

2 Strikt genomen hoort arbeidsregime (deeltijds-voltijds) ook thuis bij 'arbeidsvoorwaarden' in plaats van bij 'sociodemografische variabelen'. Vermits we vooral het effect van arbeidsregime in kaart willen brengen, werd geopteerd deze variabele van bij de aanvang in de analyse op te nemen.

Tabel 3

Resultaten regressieanalyse burnoutdimensies (bèta-coëfficiënten); enkel significante effecten ( $p < .01$ )

	Model 1: socio-demografisch			Model 2: privé			Model 3: arbeidsvoorwaarden			Model 4: inhoud/verhouding		
	EU	D	C	EU	D	C	EU	D	C	EU	D	C
Adj R <sup>2</sup>	.019	.028	.033	.198	.104	.059	.248	.187	.129	.319	.295	.247
Vrouwen	.043	-.051	-.036	.072			.069			.05	-.048	
Leeftijd	.043	.067	-.077	.054	.071	-.081	.049	.062				
Diploma		.062			.062			.081		-.033	.072	
Bediende	.154		-.285	.327		-.165	.254		-.061		-.04	
Kader	.09	-.087	-.17	.183	-.138		.145	-.062				
Directie		-.108			-.155	.081		-.085				
Voltijds	.034		.064			.102			.059			.048
Anciënniteit Bedrijf	.093	.107		.083	.107		.079	.091		.061	.1	
Anciënniteit Functie			.037			.06						.041
Woon-werkverkeer								.036	.029			.052
Work-life: werkroosters				-.069		.05	-.071	.097				.076
Work-life: verplichtingen				.391	.274	-.078	.365	.289	-.12	.319	.219	-.094
Geen partner						-.045	.043		-.034	.039		
# kinderen ten laste				-.03								
Interne opleiding gevolgd								-.048	.041			
Overuren regelmaat							.114	.06	.071	.101	.067	
Overuren aantal								-.101		-.048	-.101	
Overuren geld of verlof							.059	.11	-.07	.042	.082	
Overuren werk							.062			.039		
Overuren promotie									.051			.042
Overuren graag werken							-.178	-.249	.187	-.135	-.171	.11
Flex uren werk per dag							-.065			-.038		
Glijdende uren							-.042			-.043		-.036
-720Flex zaterdag werken									.051			
Flex avond werken							-.055		.055	-.059		
Flex stand by zijn									.042	-.042		
Flex nachtwerk							-.039					.04
Flex beschikbaar zijn									.051	.036		.048
Klantencontact												.083
Leiding geven										-.049	-.087	.067
Jobeisen										.243	.097	.049
Vaardigheidsbenutting										-.044	-.097	.157
Beslissingsruimte										-.088	-.169	.232
Steun leidinggevende										-.051	-.157	.072
Steun collega's										-.051	-.045	.061

\* EU= emotionele uitputting; D= distantie; C= competentiebeleving



Een derde vaststelling is dat de dimensie competentie, dus het gevoel hebben je werk goed te doen, slechts in beperkte mate verklaard wordt (Adjusted R<sup>2</sup> verhoudingsgewijs zeer klein in modellen 2 en 3). Enkel in model 4, dus na het opnemen van voldoende variabelen die ook arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen meten, kunnen zinvolle conclusies voor deze dimensie worden getrokken. Dit hoeft natuurlijk niet te verwonderen: competentie hangt ongetwijfeld sterker samen met de inhoud van het werk en met de samenwerking met andere mensen, in vergelijking met de voorwaarden waaronder je je werk uitvoert.

Bekijken we nu even kort de verklaringmodellen voor de verschillende dimensies van burnout. De focus ligt op het model 4, als ruimste en bijgevolg ook meest verklarende model.

Bijna een derde van de variantie (31,9%) in de dimensie 'emotionele uitputting' van burnout kan verklaard worden met de variabelen uit model 4. De belangrijkste voorspellers op een verhoogd risico om je opgebrand te voelen in je werk zijn een slechte work-life-balance, hoge jobeisen en regelmatig overuren moeten presteren. Minder kans op uitputting hangt vooral samen met overuren die voortvloeien uit het feit dat je graag werkt en met het feit dat je je werk zelf (gedeeltelijk) kan regelen (beslissingsruimte).

De (variantie in de) dimensie 'distantie' of het gevoel dat je tegenwoordig minder enthousiast bent over je werk dan vroeger, kan voor 29,5% verklaard worden. Opnieuw vormen professionele verplichtingen die een negatieve invloed hebben op de kwaliteit van het familieleven de belangrijkste voorspeller voor burnout. Ook wie een hoge anciënniteit in het bedrijf heeft, en veel en hard moet werken (hoge jobeisen) neemt gemakkelijker afstand van zijn of haar werk. Een belangrijke matigende invloed wordt hier uitgeoefend door het plezier dat je in je werk vindt (overuren die je presteert omdat je graag werkt), uit de steun die je van je leidinggevende mag ontvangen en uit het gevoel dat je je vaardigheden kan aanwenden in je job (vaardigheidsbenutting).

Wanneer ten slotte gekeken wordt naar de dimensie 'competentie', verklaart model 4 zo'n 25% van de variantie. Het gevoel hebben dat je je job goed uitoefent, hangt vooral samen met het beschikken over voldoende beslissingsruimte om je werk gedeeltelijk zelf te kunnen regelen, met vaardigheidsbenutting, graag werken en met klantencontact. Het competentiegevoel wordt negatief beïnvloed door een slechte work-life balance. Het hangt ook negatief samen met de mogelijkheid van glijdende werkuren, maar dit verband is minder duidelijk (er moet nagegaan worden welke groep juist van deze maatregelen kan genieten).

De klemtoon in deze bijdrage ligt op de relatie tussen het arbeidsregime en burnout. Belangrijker dus dan de globale impactscores op de verschillende dimensies, is dat we de focus leggen op het effect van het voltijds of deeltijds werken op burnout, wanneer gecontroleerd wordt voor de andere variabelen in het model.

Wanneer we tabel 3 opnieuw bekijken vanuit deze optiek, valt meteen op dat het effect van deeltijds of voltijds werken nooit speelt bij distantie, en eigenlijk ook niet bij uitputting (model 1 is te beperkt om er zinvolle conclusies uit te halen). Dit betekent dat voltijds of deeltijds werken dus niet samenhangt met mogelijke gevoelens van opgebrand zijn in het werk of van meer afstand nemen tegenover het werk in vergelijking met vroeger, toch niet wanneer ook verscheidene andere variabelen in de analyse opgenomen worden.

Het effect van arbeidsregime blijft wel overeind voor de dimensie 'competentie'. Voltijds werkende personen voelen zich over het algemeen competentier in hun werk dan deeltijds werkenden, ook wanneer dit effect gecontroleerd wordt voor verscheidene andere kenmerken (voltijds versus deeltijds  $\beta = .048$ ,  $p = .002$ ). Het betreft niet het sterkste effect om competentie te verklaren,<sup>3</sup> maar het blijft ook significant in het uitgebreide model met sociodemografische variabelen, variabelen om de privé-sfeer te omschrijven en variabelen om de werksituatie te operationaliseren (arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen).

## 5 *Conclusies en discussie*

### 5.1 *Conclusies*

Burnout is niet zomaar een modiefenomeen. Het betreft een frequent voorkomende situatie van langdurige psychische belasting die een belangrijke impact heeft op het individu in kwestie alsook op zijn of haar werkplek. Vermits burnout kan samengaan met langdurig ziekteverzuim is het van groot belang inzicht te krijgen in de samenhang van dit fenomeen met arbeidsgerelateerde kenmerken om preventieve en curatieve acties mogelijk te maken.

In deze bijdrage lag de focus op de relatie tussen het arbeidsregime (met name het voltijds of deeltijds werken) en de drie operationele dimensies van burnout (uitputting, distantie en competentie). Deze relatie werd bestudeerd op basis van een uitgebreid onderzoek in de dienstensector (Belgische banken) waarbij talrijke belangrijke variabelen samen bestudeerd konden worden.

---

3 Het betreft ook geen subjectieve variabele en heeft dus minder potentiële verklaringskracht.

In een eerste, beschrijvende, fase zagen we dat het risico op burnout zowel voor voltijdsen als deeltijdsen vergelijkbaar hoog is in de categorie van 45 tot 54 jaar. Opvallend is echter dat de 35- tot 44-jarigen die deeltijds werken ook een belangrijke risicogroep vormen: het percentage mensen met burnout ligt voor de deeltijdsen in deze groep veel hoger dan voor de voltijdsen. Het lijkt er dus op dat de verwachte piek voor werknemers van 45 jaar of ouder (ongeacht of ze nu voltijds of deeltijds werken), althans voor de deeltijdsen, gezelschap krijgt van een belangrijke burnoutpiek voor de generatie 35 tot 44 jaar. Ook wanneer de analyse niet uitgevoerd wordt op alle respondenten, maar enkel op de mensen die effectief behoren tot de groep met burnoutverschijnselen, blijft deze conclusie geldig. Voltijds werkenden in de dienstensector kennen vooral een risico op burnout in de leeftijdsklasse 45-55 jaar, voor de deeltijdsen zijn er twee risicogroepen: 45-55 jaar en 35-44 jaar. Het risico op burnout start dus op gevoelig jongere leeftijd bij deeltijds werkenden wanneer het vergeleken wordt met het risico voor de voltijds werkenden.

In een volgende onderzoeksfase werd met behulp van regressieanalyse een impactanalyse uitgevoerd om na te gaan welke elementen uit het persoonlijke, privé- en arbeidsleven van de respondenten helpen om de drie dimensies van burnout te verklaren. Het subjectief gevoel van een slechte work-life balance, het presteren van overuren, hoge jobeisen, lage vaardigheidsbenutting en weinig beslissingsruimte zijn zaken die belangrijk zijn om het risico op burnout te verklaren.

De invloed van het arbeidsregime (voltijds of deeltijds werken) op de dimensies van burnout is beperkt. Er kon geen significant verband gevonden worden tussen arbeidsregime en de dimensies uitputting en distantie. Er bestaat echter wel een belangrijk significant effect tussen regime en competentie: voltijds werkenden voelen zich competentier in hun werk dan deeltijds werkenden. Dit effect blijft bestaan, ook wanneer gecontroleerd wordt voor verscheidene andere relevante kenmerken.

Meteen is hiermee de *eerste onderzoekshypothese* verworpen. Voltijds werkenden lopen geen groter risico op burnout dan deeltijds werkenden. Vanzelfsprekend kan door het verwerpen van deze hypothese het omgekeerde niet zonder meer aangenomen worden. Voltijdsen hoeven dus niet minder risico op burnout te lopen, al zijn er wel twee aanwijzingen voor deze relatie: voltijdsen voelen zich competentier (en kennen dus een belangrijke buffer tegen burnout) dan deeltijdsen, en deeltijdsen kennen reeds op jongere leeftijd (vanaf 35 jaar in plaats van 45 jaar) een verhoogd risico op burnout.

De *tweede onderzoekshypothese* stelde dat voltijds werkenden met een hoge gezinsbelasting de grootste risicogroep op burnout vormden. Ook deze hypothese moet verworpen worden. Het hebben van kinderen ten laste heeft geen impact op de dimensies van burnout, zo bleek uit de

analyse. Ook een partner met of zonder eigen inkomen speelt geen rol. Wel licht significant is het feit dat mensen zonder partner iets hoger scoren op de uitputtingsdimensie van burnout (en dus een hoger risico op burnout vertonen). Maar deze bevinding alleen is onvoldoende om de hypothese te steunen.

Samenvattend kan dus gesteld worden dat de relatie tussen arbeidsregime en burnout beperkt maar belangrijk is, en niet verklaard kan worden door de twee onderzochte hypothesen.

## 5.2 *Discussie*

Wanneer de twee gestelde onderzoekshypothesen moeten verworpen worden, welke mogelijkheden blijven dan over om de (beperkte) relatie te verklaren? Wat kan in volgende onderzoeksstappen ondernomen worden om deze eerste aanzet tot verklaring te vervolledigen en aan te vullen? We zetten hieronder enkele suggesties kort op een rij.

Een eerste suggestie naar toekomstig onderzoek bestaat erin de hier gehanteerde relatie om te draaien. In de huidige analyse werd arbeidsregime als onafhankelijke variabele in de analyse opgenomen, en burnout als afhankelijke. Dit is een theoretische beslissing geweest, maar de omgekeerde relatie kan eveneens onderzocht worden. Immers, het zou kunnen dat mensen juist deeltijds gaan werken omwille van bijvoorbeeld uitputtingsverschijnselen. De relatie tussen burnout en arbeidsregime is dan omgekeerd.

Een alternatieve hypothese is dat deeltijds werkenden vaak twee maal belast worden, enerzijds in de arbeidssituatie waar ze veel werk op minder tijd moeten uitvoeren en anderzijds in de gezinssituatie waar ze veel huishoudelijk werk op zich zullen nemen, daar waar voltijds werkenden misschien gemakkelijker geneigd zijn hiervoor externe hulp in te schakelen.

Een ander toekomstig onderzoekspunt kan zijn dat deeltijds werken in de leeftijdscategorie 35-44 jaar misschien sowieso moeilijk is. Op het moment dat je als werknemer met iets meer ervaring en expertise beter kan renderen, kan deeltijds gaan werken een extra belasting in de werksituatie meebrengen.

Hiermee samenhangend zou ook gesteld kunnen worden dat deeltijdsen minder tijd kunnen vrijmaken voor de steeds groeiende complexiteit van de werksituatie. Ook dit kan een hogere belasting en dus risico op burnout met zich meebrengen.

Vermits burnout een fenomeen betreft dat ontstaat na een langdurige belasting, kan (en zal) het ook zo zijn dat oudere werknemers sowieso meer symptomen van burnout gaan vertonen.

Een laatste suggestie heeft betrekking op de sociale steun. Het zou kunnen dat deeltijds werkenden minder sociale steun genieten in de werksituatie (van collega's en leiding), die niet gecompenseerd kan worden door buffers in de thuissituatie zoals jonge kinderen of een partner die de werksituatie onvoldoende kent. Wanneer deeltijds werken dan niet gepaard gaat met minder werken, kan een belastende situatie ontstaan die op termijn kan leiden tot een verhoogd risico op burnout.

Het mag duidelijk zijn dat de relatie tussen het arbeidsregime en de verschillende burnoutdimensies nog niet exhaustief onderzocht is. In deze bijdrage werd specifiek de mogelijke samenhang tussen voltijdse of deeltijdse arbeid en de drie dimensies van burnout (uitputting, distantie en competentie) onderzocht. De gevonden bivariate samenhang en de beperkte multivariate samenhang laat nog veel interpretatieruimte toe. Verder onderzoek rond nieuwe of alternatieve hypothesen kan een beter en breder inzicht brengen in de relatie tussen twee belangrijke hedendaagse arbeidsgerelateerde fenomenen: enerzijds de flexibiliteit om deeltijds te werken en anderzijds het risico op een langdurige psychische belasting die resulteert in een gevoel van uitputting, distantie en minder competentie, kortweg burnout.

## **Bibliografie**

- Freudenberger, H.J. (1974), 'Staff burnout', in: *Journal of Social Issues*, 30, p. 159-165.
- Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2001), 'Risicogroepen en risicofactoren van burnout', in: *Tijdschrift voor bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde*, 9, 5, p. 123-129.
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E., 'A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout', in: *Journal of Applied Psychology*, 81, p. 123-133.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986), *MBI: Maslach Burnout Inventory; Manual research edition*, CA: Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P., 'Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing', in: Schabracq, J.A.M., Winnubst, J.A.M., & Cooper, C.L. (eds.) (2003), *The handbook of work and health psychology*, Wiley & Sons LTD, London.
- Schaufeli, W.B., & Van Dierendonck, D. (2000), *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*, Swets & Zeitlinger, Lisse.

## Bijlage

Variabelen in blokken, opgenomen in de regressieanalyses met de burnoutdimensies als afhankelijke variabelen

	Variabelen	
Sociodemografische variabelen	Geslacht	Bent u man of vrouw?
	Leeftijd	Tot welke leeftijdscategorie behoort u?
	Diploma	Wat is uw hoogste behaalde diploma?
	Statuut	Bediende, kaderlid, directie
	Voltijds vs deeltijds werkend	Hoeveel procent werkt u?
	Anciënniteit bedrijf	Hoe lang werkt u reeds bij hetzelfde bedrijf?
	Anciënniteit functie	Hoe lang werkt u reeds in uw huidige functie?
Privé-variabelen	Mobiliteit woon-werkverkeer	Hoeveel uur bent u per dag op de baan voor uw woon-werkverkeer (heen en terug)?
	Work-life balance	Werkroosters combineerbaar met familiaal leven?
	Work-life balance	Professionele verplichtingen negatieve invloed op kwaliteit van familieleven?
	Partner met werk	Mijn partner heeft werk?
	Partner zonder werk	Mijn partner heeft geen werk?
	Geen partner	Ik heb geen partner?
	# kinderen	Hoeveel kinderen heeft u ten laste?
	# kinderen < 3 jaar	Hoeveel kinderen zijn jonger dan 3 jaar?
Arbeidsvoorwaarden	Interne opleiding	Heeft u de afgelopen twee jaar een opleiding gevolgd die door uw bedrijf werd ingericht of betaald?
	Overuren regelmaat	Moet u overuren presteren?
	Overuren aantal	Hoeveel overuren heeft u gepresteerd in uw laatste volledige werkweek?
	Overuren vergoed	Worden deze overuren vergoed door loon of verlofdagen?
	Motivatie overuren geld	Ik presteer overuren om die te compenseren in geld of vrije dagen.
	Motivatie overuren werk	Ik doe overuren om mijn werk af te krijgen.
	Motivatie overuren promotie	Ik doe overuren om promotie te kunnen maken.
	Motivatie overuren graag	Ik doe overuren omdat ik graag werk.
	Flexibiliteit werkuren	Kunt u het aantal uren dat u per dag werkt laten variëren?
	Glijdende uren	Hebt u glijdende werkuren?
	Flexibiliteit zaterdag	Hoe vaak moet u op zaterdag werken?
	Flexibiliteit avond	Hoe vaak moet u 's avonds werken?
	Flexibiliteit stand by	Hoe vaak moet u stand by (oproepbaar) zijn?
	Flexibiliteit nacht	Hoe vaak moet u 's nachts werken?
	Flex beschikbaar zijn	Ik moet elk moment beschikbaar zijn voor mijn werk.
Arbeidsinhoud / Arbeidsverhoudingen	Klantencontact	Hoeveel procent van uw dagelijkse werktijd bent u in contact met externe klanten?
	Leidinggeven	Aan hoeveel ondergeschikten geeft u leiding?
	Jobeisen	Karasekschaal
	Vaardigheidsbenutting	Karasekschaal
	Beslissingsruimte	Karasekschaal
	Sociale steun leidinggevende	Karasekschaal
Sociale steun collega's	Karasekschaal	

# T

## TIJDELIJK WERK EN JOBONZEKERHEID

### De impact op jobtevredenheid, organisatiebetrokkenheid, performantie en verloopintentie

*Nele De Cuyper & Hans De Witte*  
*Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U. Leuven*

#### **Inleiding**

Nieuwe en complexe technologieën, toenemende wereldwijde competitie en een onvoorspelbaar economisch klimaat vormen enkele van de vele uitdagingen waarmee organisaties van vandaag worden geconfronteerd. Als antwoord hierop installeren zowel overheidsinstellingen als privé-ondernemingen verschillende vormen van flexibiliteit. Dit wordt bij uitstek duidelijk in de gehanteerde HR-praktijken en op de arbeidsmarkt (Brewster, Mayne & Tregaskis, 1997): het toegenomen belang van 'atypische' of 'contingente' tewerkstellingsvormen kan niet ontkend worden.

In deze bijdrage concentreren we ons op een onderdeel binnen deze ruime groep van atypische tewerkstelling, met name op contractuele flexibiliteit, meer specifiek op tijdelijke tewerkstelling. Verschillende rapporten (o.a. OECD, 2002; Goudswaard & Andries, 2002; Benach, Gimeno & Benavides, 2002; Paoli & Merllié, 2002) schatten het aandeel van tijdelijke ten opzichte van de totale tewerkstelling op 11% tot 14%.

Er kan beargumenteerd worden dat tijdelijk werk een objectieve en directe meting is van het traditionele psychologische – en dus subjectieve – concept van jobonzekerheid. Op die manier worden twee cruciale variabelen binnen het flexibiliteitsdebat gerelateerd. Er kan dus verwacht worden dat beide, tijdelijk werk en jobonzekerheid, een hoge correlatie zullen vertonen. Toch zal deze correlatie geenszins perfect zijn, al was het maar omdat de concepten verschillen op de objectief-subjectief dimensie. Bijvoorbeeld: wanneer werknemers geconfronteerd worden met herstructureringen, al dan niet gepaard gaande met ontslag, dan is het gevoel jobonzeker te zijn niet alleen voor tijdelijke werknemers voorbehouden. Precies deze economie-gestuurde trends, zeker in combinatie met een toenemend aantal tijdelijke contracten, zorgt voor een groeiend aantal jobonzekere werknemers.

Verder bouwend op het werk van De Witte et al. (2003), zullen we in wat volgt de hoofd- en interactie-effecten van de centrale variabelen onderzoeken op twee types van variabelen: jobtevre-

denheid en organisatiebetrokkenheid representeren de eerder attitude-gerichte variabelen, performantie en verloopintentie daarentegen meten gedrag of intentie tot het stellen van gedrag.

### 1.1 *Tijdelijk werk gesitueerd*

Tijdelijk werk wordt vaak tot meestal gesitueerd binnen het ruimere flexibilitatsdebat. Bijvoorbeeld, wanneer men het heeft over typisch werk ten opzichte van atypisch, contingent of precair werk, dan vergelijkt men fulltime, vaste tewerkstelling bij één werkgever met werk dat verschilt op één van deze karakteristieken (vb. Vander Steene et al., 2002; Benach, Gimeno & Benavides, 2002; Brewster, Mayne & Tregaskis, 1997; De Grip, Hoevenberg & Willems, 1997; De Jonge & Geurts, 1997; Kaiser, 2002; Martens, Nijhuis, Van Boxtel & Knottnerus, 1997; Raghuram, London & Larsen, 2001).

Om dit ruime kader inzichtelijker te maken, wordt wel eens verwezen naar het onderscheid tussen interne en externe flexibiliteit (vb. De Jonge & Geurts, 1997). Interne flexibiliteit verwijst naar maatregelen die betrekking hebben op de werkkrachten direct tewerkgesteld door de organisatie. Externe flexibiliteit daarentegen betreft werknemers van buiten de organisatie. Tijdelijke werkkrachten worden geklasseerd onder externe flexibiliteit, hoewel zij wel degelijk en formeel deel uitmaken van de organisatie. Daarom wordt het onderscheid tussen contractuele (het installeren van verschillende contractuele vormen om flexibilitatsbehoefte op te vangen) en temporele (betreffende de werkuren van de werknemers, vb. Vander Steene et al., 2002) flexibiliteit als alternatief voorgesteld. Beide vormen zijn prototypes van numerieke flexibiliteit, duidelijk te onderscheiden van functionele flexibiliteit (vb. jobrotatie).

Contractuele flexibiliteit is geen synoniem voor tijdelijke tewerkstelling. Een voorbeeld van contractuele flexibiliteit maar niet van tijdelijk werk is het systeem van vervroegd brugpensioen. Een tweede illustratie stamt uit het maken van internationale vergelijkingen: hoewel uitzendarbeid traditioneel wordt beschouwd als tijdelijk werk (werknemers hebben een contract van bepaalde duur met het kantoor), kan dit niet gegeneraliseerd worden naar alle landen binnen Europa. In Zweden hebben de meeste uitzendkrachten een contract van onbepaalde duur met het kantoor. Om de onderzoeksfocus duidelijk af te lijnen, is een duidelijke definitie van het concept noodzakelijk. Het OECD-rapport (2002) geeft volgende definitie van tijdelijk werk: 'a job may be regarded as temporary if it is understood by both employer and employee that the termination of the job is determined by objective conditions such as reaching a certain date, completion of an assignment or return of another employee who has been temporarily replaced.' Dit betekent dat tijdelijk werk gezien wordt als tewerkstelling met beperkte duur (OECD, 2002),



waarbij de duur wordt bepaald aan hand van objectieve karakteristieken. Bovendien is het tijdelijke dan wel vaste karakter van tewerkstelling een formele karakteristiek van het arbeidscontract.

De werkgeversvoordelen verbonden aan tijdelijk werk zijn duidelijk: naast flexibiliteitsmaximalisatie, verlagen mogelijk ook de wervings- en rekruteringskosten en verbetert de selectie (Rigotti & Mohr, 2003). Voor de werknemer zijn deze voordelen veel minder eenduidig: meestal wordt tijdelijke tewerkstelling geassocieerd met negatieve gezondheidsgerelateerde effecten (vb. Benach, Gimeno & Benavides, 2002). Dit kan worden onderbouwd vanuit verschillende theoretische perspectieven, zoals beschreven in De Witte et al. (2003). Beards en Edwards (1995) suggereren dat het psychologische contract van tijdelijke werknemers transactioneel en asymmetrisch is, met een duidelijk machtsonevenwicht ten voordele van de werkgever. De werkstressliteratuur baseert zich op de veronderstelling dat de werk karakteristieken verbonden aan tijdelijke tewerkstelling inferieur zijn aan vaste tewerkstelling, resulterend in negatieve consequenties op het vlak van welzijn en gezondheid. Deze denkpijlers volgend, kan verondersteld worden dat tijdelijk werk zal resulteren in eerder negatieve scores op de verschillende variabelen betrokken in dit onderzoek. We vatten hieronder eerdere bevindingen van studies over deze variabelen kort samen.

### *Jobtevredenheid*

Meestal vindt men een lager niveau van jobtevredenheid bij tijdelijke dan bij vaste werknemers (Letourneux, 1998; Zant et al., 1998). Dit resultaat wordt niet altijd gerepliceerd: Vander Steene et al. (2002) bijvoorbeeld, wijzen er op dat tijdelijke werknemers geen homogene groep zijn. Immers, in deze Vlaamse studie bleken werknemers met een contract van bepaalde duur meer tevreden, maar uitzendkrachten minder tevreden dan vaste werknemers. Percentage-gegevens vermeld in het OECD-rapport (2002) weerspiegelen dezelfde tendens. Benavides et al. (1999) en Benach et al. (2002) vinden in hun Europese studie geen significante verschillen tussen Belgische tijdelijke en vaste medewerkers. Het overzichtsartikel van Quinlan et al. (2000) illustreert deze 'gemengde' resultaten perfect: van de 24 studies opgenomen in het artikel, tonen 14 een negatief, 8 geen en 2 een positief verband tussen tijdelijk werk en jobtevredenheid. Hoewel deze resultaten zeker niet buiten beschouwing mogen worden gelaten, stellen we als een eerste hypothese (1A) voorop dat 'tijdelijk werk in vergelijking tot vast werk gerelateerd is aan een lager niveau van jobtevredenheid, na controle voor relevante achtergrondvariabelen'.

### *Organisatiebetrokkenheid*

Tijdelijk werk wordt over het algemeen negatief gerelateerd met organisatiebetrokkenheid (o.a. Sverke et al., 2000; Vander Steene et al., 2002): permanente werknemers vertonen een sterkere betrokkenheid bij de organisatie, ongeacht of het gaat om de emotionele band met het bedrijf of de internalisering van bedrijfsproblemen. Andere studies ondersteunen deze bevindingen niet volledig. Goudswaard et al. (2000) bijvoorbeeld, vinden in een steekproef van 11 351 Nederlandse werknemers een duidelijk hogere betrokkenheid bij tijdelijke werknemers die de kans op een vast contract hoog inschatten dan bij werknemers die deze kans laag inschatten en zelfs dan bij vaste medewerkers. De tweede hypothese (1B) stelt dat 'tijdelijk werk geassocieerd is met een lagere organisatiebetrokkenheid in vergelijking met vast werk, en na controle voor relevante achtergrondkenmerken.'

### *Performantie*

Onderzoeken die de relatie leggen tussen tijdelijk werk en performantie zijn eerder schaars. In een Nederlandse studie (Van Breukelen et al., 2000) werd aan tijdelijke (N=96) en vaste (N=102) werknemers gevraagd om hun performantie te evalueren. Dit resulteerde in gelijkaardige scores. In de lijn met de vorige hypothesen en met de gangbare theoretische opvattingen, stellen we echter als hypothese (1C) voorop dat 'tijdelijk werk in vergelijking met vast werk en na controle voor relevante achtergrondkenmerken, geassocieerd is met een lager performantie-niveau'.

### *Verloopintentie*

Een overtuigende hoeveelheid onderzoeksmateriaal vindt dat tijdelijke werknemers meer de neiging hebben om de organisatie te verlaten dan vaste medewerkers (vb. Vander Steene et al., 2002). Toch wijzen Goudswaard et al. (2000) er op dat er een onderscheid moet worden gemaakt tussen werknemers die een perspectief hebben op een vast contract en diegenen waarbij dat niet het geval is. Wanneer men de kans op een vast contract erg hoog inschat, dan daalt de verloopintentie zelfs onder het niveau van diegenen die werken onder een vast contract.

### *Jobonzekerheid*

Vermits tijdelijk werk vaak beschouwd wordt als een objectieve indicator van jobonzekerheid, is het niet verrassend dat verschillende onderzoekers een hoger niveau van jobonzekerheid vaststellen bij tijdelijke dan bij vaste medewerkers (o.a. Klandermans & Van Vuuren, 1999; Van Breukelen & Allegro, 1999; Vander Steene et al., 2002). Recente bevindingen (De Witte et al., 2003;

Van Doorne & De Witte, 2002) wijzen naar hetzelfde effect, zelfs na controle voor belangrijke achtergrondvariabelen. Dit leidt tot de vijfde hypothese (H2): 'na controle voor relevante achtergrondkenmerken ervaren tijdelijke werknemers meer jobonzekerheid dan vaste werknemers.'

## 1.2 ■ ■ *Jobonzekerheid gesitueerd*

Zoals eerder vermeld, is het concept van jobonzekerheid sterk verbonden met het gangbare economische klimaat en de snel veranderende organisatie-omgeving, vaak uitmondend in bedrijfsveranderingen en -herstructureringen. Dit beïnvloedt de gepercipieerde jobonzekerheid, met mogelijk negatieve gevolgen op verschillende outputvariabelen, relevant voor zowel de organisatie als het individu.

Alle definities van jobonzekerheid onderscheiden het concept van eigenlijk jobverlies. Waar bij jobonzekerheid de nadruk ligt op onzekerheid en het gebrek aan controle, wordt jobverlies gekenmerkt door een duidelijk gedefinieerde situatie, niet voor interpretatie vatbaar, hoewel de negatieve gevolgen zeker niet ontkend kunnen en mogen worden. Jobonzekerheid is een bij uitstek subjectieve perceptie (o.a. De Witte, 1999; Sverke et al., 2002). In deze bijdrage wordt jobonzekerheid gedefinieerd als de bezorgdheid zijn job in de toekomst te verliezen (Van Vuuren & Klандermans, 1990; De Witte, 1999). Dit impliceert dat jobonzekerheid hier niet wordt opgevat als een multidimensioneel concept.

Zo gedefinieerd kan verwacht worden dat jobonzekerheid een sterk negatieve impact heeft op de verschillende variabelen van dit onderzoek. We vatten de onderzoeksgegevens hierrond kort samen, gebruik makend van het werk van Sverke, Hellgren & Näswall (2002)

### *Jobtevredenheid*

Versillende studies documenteren dat onzekere werknemers lagere niveaus van jobtevredenheid rapporteren dan zekere werkkrachten, hoewel de sterkte van de verbanden sterk verschilt over de verschillende studies heen.

### *Organisatiebetrokkenheid*

De meeste studies die de relatie tussen jobonzekerheid en organisatiebetrokkenheid bestuderen, vinden matige tot sterk negatieve verbanden, hoewel ook enkele studies geen significante effecten vinden.

### *Performantie*

Een hoog niveau van jobonzekerheid resulteert in lagere zelfgerapporteerde performantie-niveaus, hoewel niet alle studies deze algemene bevinding onderschrijven.

### *Verloopintentie*

Jobonzekerheid is positief geassocieerd met verloopintentie in de meeste studies, hoewel ook hier verschillen worden opgetekend met betrekking tot de sterkte van de relaties.

Het overzichtswerk van Sverke et al. (2002) suggereert dat jobonzekerheid negatief gerelateerd is met jobtevredenheid, organisatiebetrokkenheid en performantie, terwijl het een positieve band onderhoudt met verloopintentie. De volgende hypothesen liggen in de lijn van deze bevindingen: na controle voor relevante achtergrondvariabelen en voor het contracttype, zal jobonzekerheid...

H3A negatief gerelateerd zijn aan jobtevredenheid;

H3B negatief gerelateerd zijn aan organisatiebetrokkenheid;

H3C negatief gerelateerd zijn aan performantie;

H3D positief gerelateerd zijn aan verloopintentie.

Het is belangrijk te benadrukken dat we bij deze set hypothesen niet alleen controleren voor de relevante achtergrondkenmerken, maar ook voor het contracttype: op die manier wordt het autonome effect van jobonzekerheid, i.e. het effect uitgezuiverd voor het contracttype, onderzocht.

### 1.3 *Relatie tussen het contracttype en jobonzekerheid*

Jobonzekerheid en contracttype zijn in het algemeen sterk, maar zeker niet perfect gecorreleerd. Wanneer we het hadden over de gevolgen van tijdelijk werk, werd deze relatie reeds gedocumenteerd. Toch blijft de vraag naar de relatie tussen de twee concepten open. Het antwoord op deze vraag maakt het mogelijk de effecten van de twee variabelen op de verschillende uitkomstvariabelen te verhelderen en te begrijpen.

Verskillende hypothesen zijn mogelijk wanneer jobonzekerheid wordt beschouwd als een variabele die tussenkomt in de relatie tussen contracttype en de verschillende afhankelijke variabelen. De eerste hypothese heeft betrekking op het autonome effect van jobonzekerheid, resulterend in de hypothese beschreven als H3: jobonzekerheid is negatief geassocieerd met job-

tevredenheid, organisatiebetrokkenheid en performantie en is positief geassocieerd met verloopintentie, steeds na controle voor achtergrondkenmerken en het type van contract.

Maar ook een interactie-effect tussen jobonzekerheid en contracttype valt niet uit te sluiten: het is mogelijk dat jobonzekerheid een andere impact heeft op tijdelijke dan op vaste medewerkers, opnieuw na controle voor de achtergrondkenmerken. Dit is hypothese vier. In de hypothese wordt de richting van het effect niet opgenomen. In plaats daarvan onderzoeken we uit exploratieve overwegingen twee alternatieven, gesuggereerd door De Witte et al. (2003). Het eerste alternatief bouwt verder op de werkstressliteratuur: vermits beide centrale variabelen, jobonzekerheid en tijdelijk werk, beschouwd worden als stressoren, kan er verwacht worden dat hun combinatie tot nog negatievere scores leidt (i.e. lagere jobtevredenheid, lagere organisatiebetrokkenheid, lagere performantie, hogere verloopintentie). We verwijzen naar dit alternatief als de 'intensifiëringshypothese'. De psychologische contracttheorie biedt een tweede alternatief: permanente en tijdelijke werknemers hebben mogelijk andere verwachtingen op het gebied van jobonzekerheid. Bovendien is het niet uit te sluiten dat vaste werknemers meer stress ondervinden wanneer deze verwachtingen niet ingevuld worden. Concreet betekent dit dat vaste medewerkers in een onzekere jobsituatie minder tevreden en betrokken zullen zijn, lagere performantieniveaus rapporteren en een hogere verloopintentie dan hun collega's in een zekere situatie. Voor tijdelijken verwachten we een minder groot verschil wanneer de factor onzekerheid geïntroduceerd wordt. We refereren aan deze gedachtegang als 'de schendingshypothese'.

## 2 *Method*

### 2.1 *■ ■ Dataverzameling*

De cross-sectionele surveydata maken deel uit van een ruimer Europees project, Psycones (Psychological Contracting across Employment Situations), met zeven deelnemende landen (Isaksson et al., 2003). In deze paper worden uitsluitend de Vlaamse data gebruikt. De vragenlijsten werden verdeeld en ingezameld in zes organisaties in de lente van 2002. In totaal namen 639 respondenten deel. Van de eerste industriële organisatie namen vooral arbeiders deel (N=144; respons: 80%), terwijl de respondenten van de tweede industriële organisatie (N=56; respons: 51%) vooral hoogopgeleide professionals waren, met een meerderheid tewerkgesteld als ingenieur. Verder werden vragenlijsten verdeeld in de kleinhandel (N=38), een onderzoeksinstituut (N=46; respons: 76) en uitzendkantoren (N=39). Tenslotte werd een overheidsziekenhuis aangesproken (N=316; respons: 76%).

## 2.2 Respondenten

Tabel 1 geeft enkele samenvattende indicatoren.

**Tabel 1**

De steekproef

Type contract	Vast	70%
	Tijdelijk	30%
Beroepspositie	Arbeider	25%
	Gewone bediende	25%
	Hoger bediende	40%
	Management / kaderlid	10%
Geslacht	Vrouw	60%
	Man	40%
Leeftijd	<30 jaar	31%
	30-40 jaar	36,5%
	>40 jaar	32,6%
	Gemiddelde	36 jaar
Leeftijd beëindiging fulltime opleiding	Gemiddelde	20 jaar

30% van de steekproef bestaat uit tijdelijke werknemers: uitzendarbeiders, werknemers met een contract van bepaalde duur, dagarbeiders, proefcontracten, ... Een op vier van de respondenten is een arbeider. Bediende zijn in dezelfde mate vertegenwoordigd. 40% van de respondenten is professional, 10% heeft een managementfunctie. Deze gegevens volgend, is het niet verrassend vast te stellen dat het opleidingsniveau behoorlijk hoog ligt: bijna twee op drie respondenten volgde een hogere opleiding, de gemiddelde leeftijd bij het afstuderen bedraagt 20 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 36 jaar. Meer vrouwen dan mannen namen deel (60% versus 40%). Dit is vooral te wijten aan de grote steekproef binnen het ziekenhuis, een sector gedomineerd door vrouwen.

## 2.3 Metingen

### *Controlevariabelen*

Deze hebben betrekking op belangrijke achtergrondkenmerken die mogelijk de relatie met andere variabelen beïnvloeden. In alle analyses wordt gecontroleerd voor deze variabelen. Leeftijd wordt bevraagd in jaren, geslacht is een dummy-variabele (0=vrouw; 1=man). Het opleidingsniveau wordt gemeten door de respondenten te vragen naar hun leeftijd bij het voltooien van hun fulltime studies.

### *Onafhankelijke variabele*

Het type van contract wordt geanalyseerd als een dummy-variabele (0=vast; 1=tijdelijk).

### *Tussenliggende variabele*

Jobonzekerheid werd gemeten aan de hand van de 4 items geconstrueerd door De Witte. De antwoordmogelijkheden varieerden van (1) helemaal niet akkoord tot (5) helemaal akkoord. De betrouwbaarheid van de schaal is goed, met een alpha van .89.

### *Afhankelijke variabelen*

#### *1. Jobtevredenheid*

Deze variabele werd gemeten met de items van Price (1997), vb. 'Ik vind plezier in mijn werk'. Op een schaal van 1 tot 5 duiden de respondenten de mate van tevredenheid met hun job aan (alpha = .87).

#### *2. Organisatiebetrokkenheid*

Deze variabele werd gemeten op een schaal van 1 tot 7, gebruikmakend van de items van Cook en Wall (1980). Alpha is .81. Een voorbeelditem is 'ik voel mezelf een deel van deze organisatie'.

#### *3. Performantie*

Op een schaal van 1 tot 5, duiden de respondenten aan hoe goed ze de afgelopen week presteerden (vb. beslissingen nemen, gepresteerd zonder fouten). Deze schaal (Abramis, 1994) resulteerde in een alpha van .79.

#### 4. *Wil om in de organisatie te blijven (omkering van verloopintentie)*

Dit werd gemeten met de vijf items van Price (1997). Als voorbeelditem kan gelden: 'ik zou deze organisatie met tegenzin verlaten'. De betrouwbaarheid is iets lager (.66). Het is belangrijk te onthouden dat de oorspronkelijke schaal omgekeerd werd, i.e. een lagere score reflecteert een hogere verloopintentie, of nog, een lagere score betekent dat men niet graag in deze organisatie wil blijven. Dit werd gedaan om de interpretatie en vergelijking van de verschillende scores te vergemakkelijken: een hogere score heeft altijd betrekking op een positiever resultaat.

Merk ook op dat alle schalen werden vertaald in een schaal van 0 tot 10, opnieuw om vergelijkingen en interpretaties te vergemakkelijken.

## 2.4 ■ ■ Analyses

Alle hypothesen werden getest aan de hand van (Pearson) correlaties en regressie-analyses. Respondenten met een of meerdere ontbrekende waarden werden uit de analyses geweerd (listwise deletion), wat resulteert in kleinere steekproeven. In de eerste stap werden de controlevariabelen geïntroduceerd. In de tweede stap werd de dummy-variabele type van contract bijgevoegd, de derde stap heeft betrekking op het niveau van jobonzekerheid. Tenslotte werd de interactie-term aan de regressievergelijking toegevoegd. Hiervoor maakten we gebruik van de methode gesuggereerd door Aiken en West (1991). Eerst worden de variabelen gestandaardiseerd, vervolgens worden zij vermenigvuldigd tot een nieuwe variabele. Regressies werden voor elke afhankelijke variabele apart uitgevoerd. Wanneer de interactie significant bleek, wordt het niveau van jobonzekerheid bepaald aan de hand van een median-split, resulterend in twee niveaus (hoge versus lage jobonzekerheid).

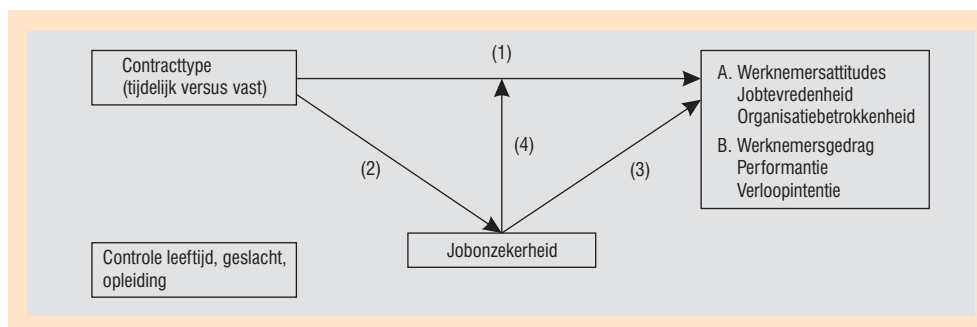


### 3 Resultaten

Figuur 1 geeft de onderzoeksopzet schematisch weer, de nummers verwijzen naar de verschillende sets van hypothesen.

Figuur 1

De onderzoeksopzet



#### 3.1 **Het type van contract en de verschillende afhankelijke variabelen**

Een eerste belangrijke set van hypothesen heeft betrekking op de relatie tussen het type van contract en de verschillende afhankelijke variabelen, gecontroleerd voor de achtergrondkenmerken. Meer specifiek stelt de hypothese dat een tijdelijk contract geassocieerd is met een lagere tevredenheid, betrokkenheid en performantie en een hogere verloopintentie.

Wanneer gekeken wordt naar de correlatie-matrix (Annex 1), dan wordt onze verwachting grotendeels ingevuld: het hebben van een tijdelijk contract is negatief gecorreleerd met jobtevredenheid ( $r = -.095$ ,  $p < 0.05$ ), performantie ( $r = -.14$ ,  $p < 0.01$ ) en de intentie om de organisatie niet te verlaten ( $r = -.41$ ,  $p < 0.01$ ). Voor organisatiebetrokkenheid werd geen significant verband vastgesteld ( $r = -.052$ ,  $p > 0.05$ ).

Gebruikmakend van regressie-analyses (tabel 2), gecontroleerd voor verschillende achtergrondkenmerken verdwijnt het significante verband tussen contracttype en jobtevredenheid. Echter, de relatie tussen contracttype en performantie/verloopintentie blijft wél significant (performantie:  $\beta = .102$ ,  $p < 0.05$ ; verloopintentie:  $\beta = -.373$ ,  $p < 0.01$ ). We kunnen dus besluiten dat onze eerste set van hypothesen alleen ondersteund wordt wanneer het gedragsgeoriënteerde variabelen betreft, we vinden geen ondersteuning voor wat betreft de attitude-variabelen.

### 3.2 ■ Type van contract en jobonzekerheid

De tweede hypothese stelt dat het contracttype gerelateerd is aan het niveau van jobonzekerheid. Dit wordt sterk bevestigd door de correlaties ( $r=.581$ ,  $p<0.01$ ). Verdere analyses ondersteunen deze stelling ( $B\grave{e}ta=.51$ ,  $p<0.01$ ). De gemiddelde score op een range van 0 tot 10 voor tijdelijke werknemers is 5.63, voor vaste medewerkers 2.76, een duidelijke illustratie voor het gegeven dat tijdelijke werknemers meer onderhevig zijn aan jobonzekerheid dan vaste medewerkers. Hypothese 2 kan niet gefalsifieerd worden.

### 3.3 ■ Jobonzekerheid en de verschillende uitkomstvariabelen

Onze derde set van hypothesen relateert jobonzekerheid aan de verschillende afhankelijke variabelen. De initiële correlaties tussen jobonzekerheid en de variabelen zijn significant negatief (jobtevredenheid:  $r=-.211$ ,  $p<0.01$ ; organisatiebetrokkenheid:  $r=-.127$ ,  $p<0.01$ ; performantie:  $r=-.140$ ,  $p<0.01$ ; verloopintentie:  $r=-.497$ ,  $p<0.01$ ). Gebruikmakend van de regressie-analyses komen we tot eenzelfde vaststelling: jobonzekerheid heeft een autonoom effect op de verschillende variabelen, na controle voor de achtergrondvariabelen én het type van contract. Voor jobtevredenheid bedraagt de waarde van bèta  $-.252$  ( $p<0.01$ ), voor organisatiebetrokkenheid  $-.220$  ( $p<0.01$ ). De bètawaarde voor performantie is  $-.140$  ( $p<0.01$ ), voor verloopintentie  $-.441$  ( $p<0.01$ ). Deze set van hypothesen vindt dus duidelijke ondersteuning in de data.

Tabel 2

Regressie-analyse

	Jobtevredenheid			
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Controle				
opleiding	-.016	-.021	-.083	-.079
geslacht	-.172**	-.165**	-.150**	-.144**
leeftijd	.061	.027	.005	.004
Type contract		-.080	.052	.024
Jobonzekerheid			-.252**	-.276**
Interactie				.079
Model				
F	6.796	5.911	9.821	8.644
t0Df	3	4	5	6
R	.185	.199	.280	.288
R <sup>2</sup> adj	.029	.033	.071	.073

Organisatiebetrokkenheid				
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Controle				
opleiding	-.143**	-.145**	-.199**	-.195**
geslacht	-.066	-.064	-.053	-.048
leeftijd	.073	.063	.041	.041
Type contract		-.024	.089	.062
Jobonzekerheid			-.220**	-.241**
Interactie				.076
Model				
F	6 472	4 915	7 613	6 741
Df	3	4	5	6
R	.182	.184	.252	.259
R <sup>2</sup> adj	.028	.027	.055	.057

Performantie				
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Controle				
opleiding	-.089*	-.095*	-.131**	-.126**
geslacht	-.098*	-.088*	-.080	-.072
leeftijd	.109**	.067	.054	.054
Type contract		-.102*	-.030	-.068
Jobonzekerheid			-.140**	-.176**
Interactie				.115*
Model				
F	6.36	6 082	6 377	6 242
Df	3	4	5	6
R	.18	.203	.231	.249
R <sup>2</sup> adj	.027	.034	.045	.052

Verloopintentie				
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Controle				
opleiding	-.050	-.075*	-.182**	-.177**
geslacht	-.063	-.025	-.001	.011
leeftijd	.281**	.124**	.082*	.079*
Type contract		-.373**	-.144**	-.191**
Jobonzekerheid			-.441**	-.486**
Interactie				.140**
Model				
F	18 124	35 431	53 012	46 761
Df	3	4	5	6
R	.297	.448	.566	.577
R <sup>2</sup> adj	.083	.195	.314	.326

### 3.4 ■■ De relatie tussen contracttype en jobonzekerheid

Zoals daarnet aangetoond, heeft jobonzekerheid een negatief effect op de verschillende outputvariabelen. Dit is op zich een eerste indicatie van de relatie tussen de twee variabelen. De vierde hypothese heeft echter betrekking op het interactie-effect. De interactie-term is significant voor slechts twee variabelen: prestatie ( $\beta = -.115$ ,  $p < 0.05$ ) en verloopintentie ( $\beta = -.140$ ,  $p < 0.01$ ). De vierde set van hypothesen wordt alleen ondersteund voor de gedragsgeoriënteerde variabelen.

Een volgende stap is dan uiteraard de richting van het verband, geïllustreerd in de twee onderstaande figuren.

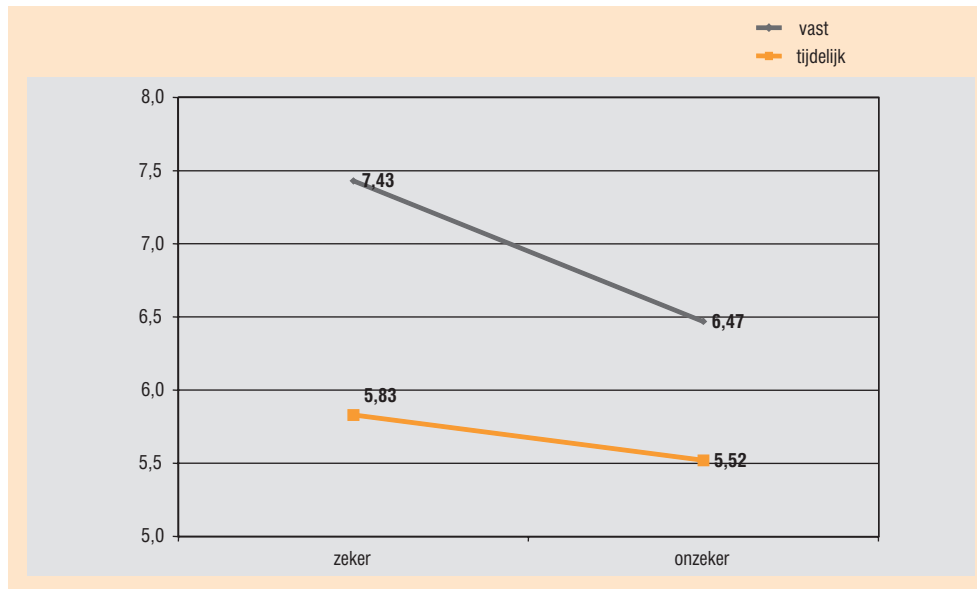
**Figuur 2**

Interactie tussen contracttype en jobonzekerheid voor prestatie



Figuur 3

Interactie tussen contracttype en jobonzekerheid voor de wil om bij de organisatie te blijven



Uit de figuren blijkt duidelijk dat de schendingshypothese eerder dan de intensifiëringshypothese wordt ondersteund. Vaste werknemers presteren minder goed in een onzekere (gemiddelde: 6.47) dan in een zekere (gemiddelde 7.43) situatie, terwijl dit niet het geval is voor tijdelijke werknemers (onzeker: 5.52; zeker: 5.83) (vaste werknemers:  $t=2.40$ ,  $df=420$ ,  $p<0.05$ ; tijdelijke werknemers:  $t=-.09$ ,  $df=166$ ,  $p>0.05$ ).

Dit effect is nog sterker voor verloopintentie: permanente werknemers in een onzekere situatie hebben significant meer de intentie om de organisatie te verlaten (gemiddelde: 6.47) dan hun collega's in een zekere situatie (gemiddelde: 7.43) ( $t=6.23$ ,  $df=420$ ,  $p<0.01$ ). Dit is niet het geval voor tijdelijke werknemers: het gemiddelde van degenen in een onzekere situatie bedraagt 5.53, in een zekere situatie 5.83 ( $t=1.06$ ,  $df=166$ ,  $p>0.05$ ).

Samenvattend kunnen we stellen dat de resultaten in de lijn van de schendingshypothese liggen voor zowel prestatie als verloopintentie: het is alleen bij vaste medewerkers dat een duidelijk onderscheid gemaakt kan worden tussen onzekere en zekere werknemers, waarbij de onzekeren telkens een lagere score laten optekenen. Met andere woorden, binnen de groep van vaste medewerkers, zullen diegenen die zich onzeker voelen een lagere prestatie én een hogere verloopintentie rapporteren, terwijl dit niet het geval is bij de tijdelijke werknemers.

## 4 *Besluit*

Deze paper concentreerde zich op twee cruciale variabelen binnen het flexibiliteitsdebat: het type van contract en jobonzekerheid en hun hoofd- en interactie-effecten op twee types van uitkomstvariabelen: attitude-georiënteerde (jobtevredenheid en organisatiebetrokkenheid) en gedragsgeoriënteerde variabelen (performantie en verloopintentie).

De eerste hypothese relateerde het type van contract aan de verschillende variabelen. Daarbij werd het duidelijk dat tijdelijk werk een effect heeft op de gedragsgeoriënteerde variabelen, performantie en verloopintentie. Voor de attitude-variabelen werden geen significante effecten opgetekend, ten minste niet wanneer werd gecontroleerd voor achtergrondkenmerken. Deze vaststelling is van cruciaal belang voor toekomstig onderzoek. Er werden geen verschillen gevonden op de attitude-georiënteerde variabelen. Dit zou kunnen betekenen dat tijdelijk werk op zich geen problematische effecten teweegbrengt met betrekking tot dergelijke variabelen. Wanneer we ons echter concentreren op de variabelen met een directe relevantie voor het bedrijfsleven, zoals het geval is voor performantie en verloopintentie, dan verschijnen er wel negatieve effecten. Vermits organisatiepsychologie de tendens vertoont te focussen op jobtevredenheid en andere attitude-variabelen, moet de vraag gesteld worden of dit wel de meest relevante en interessante variabelen zijn. Toekomstig onderzoek zou andere variabelen die het onderscheid tussen gedrag en attitude scherp stellen, kunnen integreren om te checken of de bevindingen dan ook standhouden.

Een tweede hypothese bevroeg de band tussen het type contract en jobonzekerheid. Zoals verwacht ervaren tijdelijke werknemers meer jobonzekerheid dan vaste, ook na controle voor diverse achtergrondkenmerken. Hoewel de correlatie tussen de twee concepten behoorlijk hoog is, is ze zeker niet perfect, resulterend in een derde set van hypothesen, waarin de invloed van jobonzekerheid op verschillende uitkomstvariabelen werd belicht, gecontroleerd voor zowel het contracttype als de verschillende achtergrondvariabelen. De resultaten zijn duidelijk: jobonzekerheid heeft een autonoom effect op alle outputvariabelen, ongeacht of het attitude- of gedragsvariabelen betreffen. Deze resultaten suggereren dat jobonzekerheid belangrijker is dan het contracttype om verschillen te duiden.

Een laatste set van hypothesen is geconcentreerd rond de interactieterm, die significant was voor performantie en verloopintentie. Omwille van exploratieve overwegingen werden twee alternatieve verklaringmogelijkheden gecontrasteerd. Wanneer de resultaten in de lijn zouden liggen van de intensifiëringshypothese, dan zou de combinatie van de twee stressoren leiden tot de

meest negatieve resultaten. Concreet, tijdelijke werknemers in een onzekere situatie zullen lagere performantie-scores behalen en zullen een hogere neiging vertonen de organisatie te verlaten. De schendingshypothese daarentegen voorspelt dat vaste werknemers in een onzekere situatie slechter zullen presteren en een hogere verloopintentie zullen vertonen dan vaste werknemers in een zekere situatie. Dit kan afgeleid worden uit de psychologische contracttheorie. Schending van het psychologische contract, zeker wanneer de schending betrekking heeft op de jobzekerheid, is meer stresserend voor vaste dan voor tijdelijke medewerkers. Jobzekerheid is immers een integraal deel van het psychologisch contract van vaste medewerkers. De resultaten wijzen in de richting van deze laatste hypothese. In toekomstig onderzoek zou een meting van het psychologisch contract dan ook deel moeten uitmaken van de analyses om de schendingshypothese direct gerelateerd aan het psychologisch contract te testen en uit te klaren.

Als een laatste opmerking willen we wijzen op het belang van jobonzekerheid in het verklaren en begrijpen van verschillen tussen tijdelijke en vaste medewerkers. Jobonzekerheid heeft niet alleen een autonome impact op de verschillende variabelen, maar interageert ook significant met het contracttype voor bepaalde variabelen, in dit geval de meer gedragsgeoriënteerde variabelen. Dit betekent echter hoegenaamd niet dat er geen andere tussenliggende variabelen bestaan die een substantiële bijdrage kunnen leveren aan het verklaren van verschillen: de voorkeur voor een bepaald contract ('volition') bijvoorbeeld, lijkt een variabele van niet te onderschatten belang.

## **Bibliografie**

- Abramis, D. (1994), 'Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U?', in: *Psychological Reports*, 75, 1, p. 547-558.
- Aiken, L.S. & West, S.G. (1991), *Multiple regression: testing and interpreting interactions*, Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Beard, K.M. & Edwards, J.R. (1995), 'Employees at risk: contingent work and the psychological experience of contingent workers', in: Cooper, C.I. & Rousseau, D.M. (eds.), *Trends in organizational behaviour, volume 2*, John Wiley & Sons, New York.
- Benach, J., Gimeno, D. & Benavides, F.G. (2002), *Types of employment and health in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.
- Benavides, F.G. & Benach, J. (1999), *Precarious employment and health-related outcomes in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.

- Brewster, C., Mayne, L. & Tregaskis, O. (1997), 'Flexible working in Europe.' in: *Journal of World Business*, 32, 2, p. 133-151.
- Cook, J. & Wall, T. (1980), 'New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need fulfilment', in: *Journal of Occupational Psychology*, 53, 1, p. 39-52.
- De Grip, A., Hoevenberg, J. & Willems, E. (1997), 'Atypical employment in the European Union', in: *International Labour Review*, 163, 1, p. 49-71.
- De Jonge, J. & Geurts, S.A.E. (1997), 'Gevolgen van flexibilisering van de arbeid: een tussen-tijdse balans', in: *Gedrag en Organisatie, Tijdschrift voor Sociale, Gedrags- en Organisationspsychologie*, 10, 4, p. 195-211.
- De Witte, H. (1999), 'Job insecurity and psychological well-being. Review of the literature and exploration of some unresolved issues', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 2, p. 155-177.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003), "'Objective' vs 'subjective' job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organisational commitment in four European countries", in: *Economic and Industrial Democracy*, 24, 2, p. 149-188.
- Goudswaard, A. & Kraan, K.O. (2000), *Flexibiliteit in balans. Flexibilisering en de gevolgen voor werkgever en werknemer* (Flexibility in balance. Flexibility of labour and the consequences for employer and employee), Hoofddorp, TNO Arbeid.
- Goudswaard, A. & Andries, F. (2002), *Employment status and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.
- Isaksson, K., Peiro, J.M., Bernhard, C., Claes, R., De Witte, H., Guest, D., Krausz, M., Mohr, G. & Schalk, R. (2003), *Psychological contracting across employment situations. Results from the pilot study*.
- Kaiser, L.C. (2002), *A comparison between standard, non-standard and self-employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox*, EPAG Working Paper, 27, University of Essex, Colchester.
- Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1999), 'Job insecurity: introduction', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 2, p. 145-153.
- Letourneux, V. (1998), *Precarious employment and working conditions in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.
- Martens, M.F.J., Nijhuis, F.J.N., Van Boxtel, M.P.J. & Knotternus, J.A. (1999), 'Flexible work schedules and mental and physical health. A study of working population with non-traditional working hours', in: *Journal of Organizational Behaviour*, 20, p. 35-46.
- OECD (1997), 'Is job insecurity on the increase in OECD countries?', in: *OECD Employment Outlook*, p. 129-159.
- OECD (2002), *Employment Outlook*, Paris.
- Paoli, P. & Merllié, D. (2001), *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.
- Price, J. (1997), 'Handbook of organizational measurement international', in: *Journal of Manpower*, 18, 4/5/6, p. 301-558.



- Quinlan, M., Mayhen, C. & Bohle, P. (2000), *Contingent work: health and safety perspectives or the global expansion of precarious employment, work disorganisation and occupational health: a review of recent research*, Paper presented to 'just in time employed – organisational, psychological and medical perspectives' European Union Research Workshop, Dublin 22-23 May 2000.
- Raghuram, S., London, M. & Larsen, H.H. (2001), 'Flexible employment practices in Europe: country versus culture', in: *International Journal of Human Resource Management*, 12, 5, p. 735-753.
- Rigotti, T. & Mohr, G. (2003), *The state of affairs for workers in Germany: flexible employment contracts, psychological contracts and the changing field of employment*, Not published paper, University of Leipzig, Leipzig.
- Sverke, M., Gallagher, D.G. & Hellgren, J. (2000), 'Alternative work arrangements. job stress, well-being and work attitudes among employees with different employment contracts', in: Isakkson, K., Hogestedt, L., Eriksson, C. & Theorell, T. (eds.), *Health effects of the new labour market*, Kluwer Academic/Plenum, New York.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002), 'No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences', in: *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 3, p. 242-264.
- Van Breukelen, W. & Allegro, J. (2000), 'Effecten van een nieuwe vorm van flexibilisering van de arbeid. Een onderzoek in de logistieke sector (Effects of a new form of employment flexibility. A research within the sector of logistics)', in: *Gedrag en Organisatie*, 12, 2, p. 107-124.
- Vander Steene, T., De Witte, H., Forrier, A., Sels, L. & Van Hootegem, G. (2002), *Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers (Looking for effects of contractual flexibility on employees)*, Een onderzoek in opdracht van Vlaams Minister voor Wetenschap en Technologie, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.
- Vandoorne, J. & De Witte, H. (2002), 'In het ongewisse. Over het voorkomen en de gevolgen van jobonzekerheid in Vlaanderen', in: Vandenbroucke, G. (ed.), *Arbeidsmarktonderzoekersdag 2001, Verslagboek*, Steunpunt WAV, Leuven, p. 135-151.
- Van Vuuren, C. & Klandermans, P.G. (1990), 'Individual reactions to job insecurity. An integrated model', in: Drenth, P. & Sergeant, J.A., Joseph, A. (eds.), *European perspectives in psychology, Vol. 3: Work and organizational, social and economic, cross-cultural*, John Wiley & Sons, Oxford, England, p. 133-146.
- Zant, W.R. & Alessie, R. (2000), *Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt: een empirisch onderzoek op basis van OSA-vraag- en aanbodpanels (Flexibility on the Dutch labour market: an empirical study using OSA demand and supply panels)*, Den Haag, SDU.

**Bijlage**

Tabel

Gemiddelde, standaarddeviatie en correlatie tussen variabelen (N=535).

	Gem.	SD	Leeftijd	Geslacht	Opleiding	Contract	Job-onzekerheid	Jobvre-denheid	Organisatie-betrokkenheid	Performantie	Verloop-intentie
Leeftijd	35.84	9.99	1	.014	-.078*	-.414**	-.290**	.070	.086*	.130**	.285**
Geslacht <sup>1</sup>	0.40	0.50		1	.049	.070	.076*	-.153**	-.060	-.101**	-.040
Opleiding	20.79	2.90			1	-.042	-.263**	-.023	-.163**	-.108**	-.063
Contract <sup>1</sup>	0.27	0.45				1	.581**	-.095*	-.052	-.140**	-.412**
Jobonzekerheid <sup>2</sup>	3.58	2.31					1	-.211**	-.127**	-.140**	-.497**
Jobvreddenheid <sup>2</sup>	7.59	1.76						1	.652**	.377**	.484**
Organisatiebetrokkenheid <sup>2</sup>	7.18	1.70							1	.365**	.573**
Performantie	7.71	1.06								1	.348**
Verloopintentie	6.71	1.62									1

1 Dummy-variable:

- Type contract: 0 = permanent contract; 1 = tijdelijk contract

- Gender: 0 = vrouw; 1 = man

2 Schaal van 0 tot 10



# NAAR EEN POSITIEVE BENADERING VAN WERKSTRESS

## Op zoek naar 'bevlogenheid' bij Vlaamse werknemers

*Hans De Witte & Nele De Cuyper*  
*Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U. Leuven*

### **1** *Inleiding: is arbeid enkel kommer en kwel?*

In de media wordt de laatste decennia hoofdzakelijk in *negatieve* termen bericht over arbeid. Vooreerst worden vooral problemen gesignaleerd inzake een (dreigend) tekort aan werk (bv. werkloosheid en bedrijfssluitingen). Daarnaast – en belangrijker voor deze bijdrage – wordt vooral de kwaliteit van de arbeid geïmpliciteerd. Daarbij worden we haast overspoeld door reportages over werkstress en burnout: verhoogde werkdruk, problematische contacten op het werk (bv. pesten en ongewenste intimiteiten), emotionele uitputting en overbelasting... De overheid reageerde op deze evoluties met het uitwerken van een beleid en wetgeving die erop gericht zijn deze stressbronnen te reduceren (cf. de wetgeving over welzijn op het werk en deze ter bestrijding van pesten op het werk). Arbeid komt door dit alles quasi uitsluitend in een negatief daglicht te staan: gaan werken lijkt gelijk te staan met kommer en kwel.

Deze nadruk op de problematische zijde van arbeid is verrassend, omdat ze zo *eenzijdig* is. Iedereen voelt immers aan dat er ook positieve aspecten te vermelden zijn. Wie de literatuur over arbeid naleest, zal merken dat in de analyse van de beleving steeds twee zijden benadrukt worden: een negatieve én een positieve (zie bv. Achterhuis, 1984; Lagrou, 1996; Mok, 1999). Talloos zijn daarbij de verwijzingen naar de filosofe Hannah Arendt, die het onderscheid maakte tussen werk en arbeid (zie bv. Lagrou 1997). Werk verwijst daarbij naar de positieve zijde: het uitvoeren van zinvolle, creatieve bezigheden waardoor men zich kan ontplooiën. Arbeid (cf. labeur) verwijst dan naar de negatieve zijde: naar belastende, afstompende arbeid, die het welzijn belast. Een analoge tweedeling komt naar voor in de tweespalt tussen de mens als 'animal laborans' (een werkend dier) en de visie dat de mens een 'homo faber' is (een actief scheppend en creërend wezen; cf. Achterhuis, 1984: 247). Ook binnen de (arbeids)psychologie wordt dit dualisme benadrukt. Zo worden in het latente deprivatiemodel van Jahoda (1982) zowel belastende als ontplooiende aspecten onderscheiden. Seyle, de voorvader van het stressonderzoek, stelt zelfs dat men ongezonde spanning (distress) moet onderscheiden van gezonde spanning (eustress; Seyle, 1907, in: Schaufeli & Bakker, 2001).

Een waarheidsgetrouwe analyse van de beleving van arbeid dient dan ook beide zijden in kaart te brengen en zich niet te beperken tot de negatieve aspecten. Dat is ook de visie van de Nederlandse onderzoekers Schaufeli en Bakker, die in een recente bijdrage een lans breken voor een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie (Schaufeli en Bakker, 2001). In deze bijdrage wordt op hun oproep voortgebouwd, door een mogelijke positieve conceptualisering te exploreren: *bevlogenheid*. Een goed begrip van dit concept vergt echter dat we eerst een stapje terugzetten en starten met een overzicht van de conceptualisering van welzijn op het werk. We sluiten daarbij aan bij het overzicht dat Peter Warr hierover heeft uitgewerkt.

## 2 *De twee zijden van het 'welzijn op het werk' volgens Warr*

In zijn Vitamine-model vertrekt Warr van een kritiek op de wijze waarop men het concept welzijn (of affectief welbevinden zoals hij het noemt) over het algemeen opvat (Warr, 1987 & 1994). Traditioneel wordt het affectief welbevinden als *eendimensioneel* opgevat, met twee tegengestelde polen: (ik voel me) goed versus (ik voel me) slecht. Warr verkiest het affectief welbevinden te beschrijven aan de hand van *twee dimensies*, die hij als onafhankelijk van elkaar opvat: de dimensies *pleasure* (prettig, aangenaam of welbehagen) en *arousal* (activatie). Op deze wijze construeert hij een tweedimensionale ruimte (zie figuur 1). De dimensie aangenaam wordt als belangrijker beschouwd dan de activeringsdimensie, wat de ovale vorm van de figuur verklaart. Zijn uitgangspunt is dat elke vorm van welzijn op het werk een combinatie vormt van beide hoofddimensies. Op deze wijze ontstaat een genuanceerdere visie op zowel de positieve als de negatieve gevolgen van arbeid.

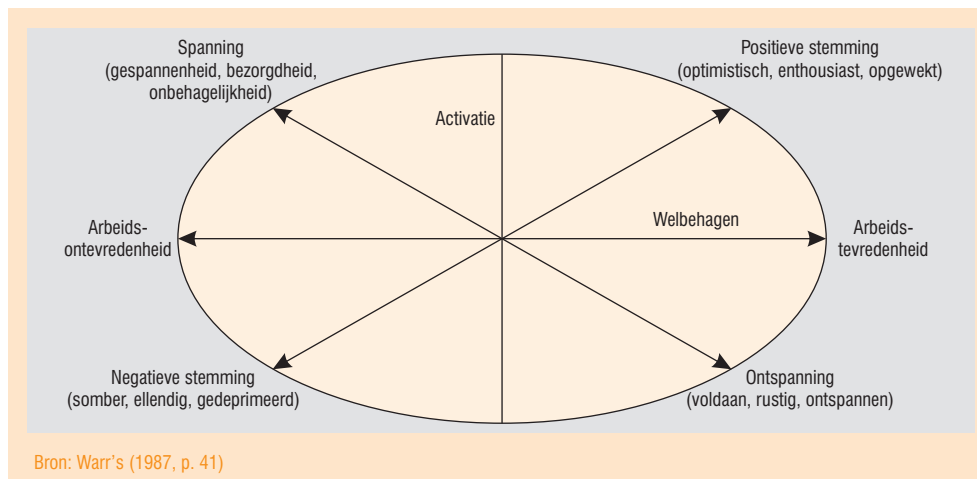
In figuur 1 kunnen drie verschillende bipolaire vormen van welzijn worden onderscheiden. Vooreerst is er de *horizontale* as. Deze contrasteert tevredenheid aan ontevredenheid. Dit weerspiegelt de traditionele visie op welzijn. Deze as definieert het welzijn uitsluitend in functie van de dimensie welbehagen. Een hoge score wijst daarbij op tevredenheid, een lage op onvrede. Op de activeringsdimensie wordt middelmatig gescoord. Een typisch operationalisering van deze dimensie is het concept *arbeidstevredenheid*.

Naast deze horizontale dimensie kunnen er echter ook nog twee diagonalen worden onderscheiden, die telkens een gelijkwaardige combinatie van de twee hoofddimensies inhouden. De diagonaal van linksboven naar rechtsonder contrasteert *spanning* aan *ontspanning*. Spanning impliceert een lage score voor welbehagen en een hoge inzake activering. Zich ontspannen voelen scoort hoog op welbehagen en laag op activering. In de publieke opinie weerspiegelt deze as

vooral het fenomeen *stress*, waarbij stress wordt opgevat als een spanningsas, variërend tussen ontspannen aan de ene zijde en overspannen aan de andere.

**Figuur 1**

Indeling van het werkgerelateerd affectief welbevinden volgens Warr.



De andere diagonaal van linksonder tot rechtsboven contrasteert *neerslachtigheid* aan *enthousiasme*. Neerslachtig zijn impliceert een lage score inzake zowel welbehagen als activering: men voelt zich slecht en futloos (somber, ellendig of gedeprimeerd). Deze beleving is o.m. kenmerkend voor het fenomeen burnout. Enthousiast zijn houdt een hoge score in qua welbehagen en activering. Hier wordt een positieve beleving gecombineerd met het gevoel dat het werk energie geeft (cf. optimistisch en opgewekt).

Deze ruimere conceptualisering van het welzijn op het werk heeft diverse voordelen. Vooreerst biedt ze een genuanceerdere visie op werkstress (de negatieve beleving en gevolgen van werk). Er kunnen nu immers drie verschillende negatieve vormen van affectief welbevinden onderscheiden worden, afhankelijk van hun score op de activeringsdimensie: van neerslachtig (burnout) over ontevreden tot gespannen (gestresseerd). Dit vergroot ons vermogen om deze negatieve beleving en hun gevolgen in kaart te brengen (en te bestrijden). Belangrijker voor deze bijdrage is de vaststelling dat we nu ook een kader ter beschikking hebben om de positieve gevolgen van arbeid te inventariseren. Aan de rechterzijde van de figuur kunnen immers ook drie *complementaire, positieve* vormen van welzijn worden onderscheiden: van ontspannen over tevreden tot enthousiast.

Er staan ons nu dus drie positieve concepten ter beschikking. In deze bijdrage beperken we ons om exploratieve redenen tot slechts een van deze drie aspecten: enthousiasme, in de literatuur meestal omschreven als engagement of bevolgenheid.

### **3** *Bevolgenheid: omschrijving en onderzoeksvragen*

De interesse in het concept enthousiasme op het werk ontstond als nasleep van onderzoek naar burnout (Schaufeli & Bakker, 2001). Met dit laatste wordt verwezen naar een syndroom van emotionele uitputting, depersonalisatie (mentale distantie of cynisme) en verminderde persoonlijke bekwaamheid op het werk, dat vooral kan voorkomen bij personen die beroepsmatig met andere mensen werken (Maslach & Jackson, 1981). Het eerste aspect (uitputting) wordt daarbij algemeen als de voornaamste dimensie beschouwd (zie bv. Schaufeli & Buunk, 1992). Zoals gezegd situeert dit concept zich links onderaan in figuur 1. Het complement van burnout wordt door Maslach en Leiter (1997) als *engagement* omschreven. Omdat het de tegenovergestelde beleving van burnout betreft, definiëren deze auteurs engagement als het samenspel van energie (i.p.v. uitputting), betrokkenheid (i.p.v. distantie) en competentie (i.p.v. gebrek aan werkbe-kwaamheid). Ze suggereren tevens dat dit concept gemeten kan worden met hetzelfde meet-instrument als datgene waarmee burnout wordt vastgesteld: men dient nu niet te kijken naar de hoge negatieve scores, doch naar de hoge positieve scores op dezelfde drie schalen.

In deze bijdrage wordt aansluiting gezocht bij de conceptualisering van Schaufeli en Bakker (2001), die een eigen definitie en meetinstrument naar voor schuiven om enthousiasme op het werk te meten (Schaufeli & Bakker, 2001). Zij spreken over *bevolgenheid*. Onder bevolgenheid verstaan ze een positieve (affectief-cognitieve) toestand van opperste voldoening, die gekenmerkt wordt door drie aspecten: vitaliteit, toewijding en absorptie. *Vitaliteit* wordt gekenmerkt door o.m. het 'bruisen van energie', zich sterk en fit voelen, en beschikken over grote veerkracht en doorzettingsvermogen. *Toewijding* verwijst naar een sterke betrokkenheid bij het werk: het wordt als nuttig, inspirerend en uitdagend ervaren en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. *Absorptie* heeft betrekking op de ervaring dat men volledig in het werk kan opgaan, waardoor de tijd lijkt stil te staan. Deze drie dimensies samen indiceren daardoor een positieve, enthousiaste beleving van arbeid, die tegenover burnout kan worden geplaatst, waardoor dit aspect zich rechts bovenaan bevindt in figuur 1.

Over bevolgenheid werd nog niet veel onderzoek verricht. Schaufeli en collega's inventariseerden recent wereldwijd slechts acht studies over dit concept, tegenover meer dan 2000 studies

naar burnout (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2003). Omdat er nog geen onderzoek over bevlogenheid werd uitgevoerd in Vlaanderen, beperken we ons in deze bijdrage tot een eerste exploratie van dit fenomeen. Volgende onderzoeksvragen staan daarbij centraal:

1. Vermits de gehanteerde vragenlijst nog niet eerder werd afgenomen, dient het concept bevlogenheid in eerste instantie *gevalideerd* te worden. Bestaat het concept bevlogenheid eigenlijk wel in Vlaanderen? Dit gebeurt op twee manieren. Vooreerst analyseren we de constructvaliditeit van dit concept: kan het concept teruggevonden worden na (exploratorische) factoranalyse en kan het op voldoende betrouwbare wijze worden gemeten? In een tweede stap exploreren we de samenhang ervan met andere, negatieve operationalisering van de beleving van arbeid: vormt bevlogenheid inderdaad het tegenovergestelde van burnout? En correleert het ook negatief met andere aspecten van werkstress, zoals psychosomatische klachten? Op deze wijze analyseren we de divergente validiteit van het bevlogenheidsconcept.
2. Wanneer het concept kan worden aangetoond, dan kunnen we in een volgende stap een *beschrijving* bieden van de mate waarin werknemers in Vlaanderen zich bevlogen voelen in hun werk. In deze tweede onderzoeksvraag exploreren we met andere woorden de *mate* waarin bevlogenheid *voorkomt* onder de respondenten.
3. Deze beschrijving wordt aangevuld met een exploratie van de *achtergrondkenmerken* die met bevlogenheid samenhangen: bij welke categorieën ligt de bevlogenheidsscore hoger, en bij welke categorieën ligt deze lager? *Wie* is met andere woorden bevlogen op het werk?
4. Vermits bevlogenheid de beleving van het werk betreft, is het zinvol om in een volgende stap te peilen naar de *antecedenten* van bevlogenheid: welke aspecten van het werk gaan samen met een hogere bevlogenheidsscore? Deze analyse biedt een eerste antwoord op de vraag waarom bepaalde categorieën meer bevlogen zijn dan andere. We veronderstellen dat de oorzaak hiervoor minstens ten dele te vinden is in de kenmerken van het werk dat men uitvoert.
5. Tot slot exploreren we tevens één van de mogelijke *gevolgen* van bevlogenheid, door na te gaan op welke wijze deze beleving samenhangt met de intentie om het werk te verlaten (verloopintentie).

## 4 *Onderzoeksopzet: data en vragenlijst*

De *data* waarop in deze bijdrage gewerkt zal worden, zijn afkomstig van een cross-sectionele studie die uitgevoerd werd in vier bedrijven (zie De Cuyper & De Witte, 2002): een productiebedrijf (met hoofdzakelijk arbeiders), een ziekenhuis (hoofdzakelijk vrouwelijke bedienden), een dienstverlenend bedrijf (ontwikkeling en verkoop van software; hoofdzakelijk mannelijke bedienden) en een specifieke overheidssector (ordehandhaving; hoofdzakelijk mannen). Op deze wijze werd een vrij gediversifieerde steekproef gerealiseerd, met een erg uiteenlopend staal functies. Deze werkwijze garandeert geen representativiteit voor de Vlaamse werkende bevolking. Voor ons exploratief opzet is dit echter niet noodzakelijk een probleem: de steekproef is ruim en heterogeen genoeg om het concept bevlogenheid te exploreren.

Binnen deze vier bedrijven werden 1 256 vragenlijsten verspreid, en 587 daarvan werden ingevuld ingezameld (responspercentage: 46,7%). Alle deelnemers vulden de vragenlijst schriftelijk in. Dit gebeurde in de periode december 2001 - januari 2002.<sup>1</sup> Speciale aandacht werd besteed aan het garanderen van de betrouwbaarheid en anonimiteit van de deelname. De *steekproef* bestond voor 55% uit mannen en voor 45% uit vrouwen. Arbeiders maakten 32,8% uit van de deelnemers, 55,0% was bediende, 10,6% bestond uit kaderpersoneel en 1,6% was directiepersoneel. Ook naar leeftijd waren de respondenten heterogeen: 14% was jonger dan 25 jaar, 30% tussen 25 en 34 jaar, 36% tussen 35 en 44 jaar, en 20% was 45 jaar of ouder. 16% van de respondenten werkte deeltijds. 22% had ten hoogste het lager secundair onderwijs beëindigd, 26% hoger secundair technisch of beroepsonderwijs, 18% hoger secundair algemeen vormend onderwijs, 25% HOBU en 7% universiteit. Deze verdelingen suggereren opnieuw dat een vrij heterogene steekproef werd gerealiseerd.

De *afname* van de bevlogenheidsschaal was een onderdeel van een ruimer onderzoek waarin een andere vragenlijst werd gevalideerd (De Cuyper & De Witte, 2002). Daardoor werden er in de vragenlijst diverse andere concepten opgenomen, wat de mogelijkheden voor onze analyses vanzelfsprekend vergroot. We beperken ons hier tot de variabelen die relevant zijn binnen deze bijdrage.

Naast diverse achtergrondkenmerken (zie beschrijving steekproef), werd vooreerst de Utrechtse bevlogenheidsschaal afgenomen. Deze schaal bestaat uit 15 items ter indicering van een van de drie bevlogenheidsdimensies. Elke uitspraak werd qua frequentie op een 7-puntenschaal beoor-

---

<sup>1</sup> Met dank aan het ISW (Instituut voor Stress en Werk) voor de verzameling van de data, en in het bijzonder aan Sofie Balduyk, die toen op het ISW werkte en met deze opdracht belast was.



deeld ('0' = nooit en '6' = dagelijks). De analyse van deze schaal komt verderop aan bod, vermits dit een antwoord biedt op de eerste onderzoeksvraag.

Om na te gaan in hoeverre bevolegenheid het complement van burnout vormt, werd de schaal voor emotionele uitputting (negen items, Cronbach Alpha = .89) van de MBI (Schaufeli & van Dierendonck, 2000) in de vragenlijst opgenomen. Deze uitspraken werden op een analoge 7-puntenschaal beoordeeld. Als uitingen van werkstress (de negatieve beleving van arbeid), werden daarnaast ook een maat voor psychosomatische klachten (zes items, Cronbach Alpha = .82) en spanning (vijf items, Cronbach Alpha = .90) ontleend aan de MSP-A ('mesure de stress psychologique', zie: Lemyre, Tenier & Fillion, 1990). Deze uitspraken werden qua frequentie beoordeeld op een 8-puntenschaal (van '1' = helemaal niet, tot '8' = heel veel).

In de vragenlijst werden tevens vier jobkenmerken bevraagd via een batterij van 17 items.<sup>2</sup> Elke uitspraak werd qua frequentie op een 5-puntenschaal beoordeeld, van '1' (nooit) tot '5' (altijd). Na factoranalyse werden vier schalen gevormd: werkdruk (drie items, Cronbach Alpha = .82), emotioneel belastend werk (zes items, Cronbach Alpha = .80), autonomie op het werk (drie items, Cronbach Alpha = .80), en sociale steun van collega's (drie items, Cronbach Alpha = .85).

Tot slot werden ook twee uitspraken ter beoordeling voorgelegd, waarmee de verloopintentie werd gemeten (voorbeelditem: "Ik ben van plan om binnen het jaar een baan bij een andere organisatie te zoeken"). Beide uitspraken correleren sterk met elkaar ( $r = .80, P < .001$ ), en werden tot één maat samengevoegd.

## 5 Resultaten

### 5.1 ■ ■ Bestaat het concept 'bevolegenheid' in Vlaanderen?

Op de 15 uitspraken die de drie dimensies van bevolegenheid indiceren, werd een (exploratieve) factoranalyse uitgevoerd (principale componentenanalyse met varimaxrotatie). Deze leverde verrassend genoeg niet drie, doch slechts één dimensie op (eigenwaarde = 8.94; 59,6% van de totale variantie wordt door deze ene factor verklaard). Alle 15 items vertonen een hoge factorlading op deze ene dimensie (ladingen tussen .86 en .65; de gemiddelde lading bedraagt .77). Uit deze eerste exploratie blijkt dus dat het empirisch moeilijk is om de drie deeldimensies van be-

2 Met dank aan dr. Arnold Bakker die deze batterij en de Utrechtse Bevolegenheidsschaal ter beschikking stelde.

vlogenheid te onderscheiden. In plaats daarvan wordt vastgesteld dat alle uitspraken in sterke mate verwijzen naar één enkele dimensie: bevlogenheid.<sup>3</sup> Dit vormt een duidelijke aanduiding voor de *constructvaliditeit* van het volledige concept. Voor de deelconcepten is deze evidentie minder eenduidig. Omdat de diverse uitspraken allen naar dezelfde dimensie verwijzen, werden ze gecombineerd tot één schaal. Deze is in sterke mate betrouwbaar (Cronbach Alpha bedraagt .95). Bevlogenheid wordt in deze bijdrage dus op betrouwbare wijze gemeten. De samenvoeging van alle uitspraken tot slechts één schaal vereenvoudigt vanzelfsprekend onze verdere analyses, vermits deze slechts met één (in plaats van drie) afhankelijke variabele dienen te gebeuren.

In een tweede stap exploreerden we de samenhang tussen de schaal bevlogenheid en de drie 'negatieve' concepten die in de vragenlijst werden opgenomen: emotionele uitputting, psychosomatische klachten en spanning. Gegeven Warrs operationalisering van het welzijn (zie figuur 1) verwachten we dat er zich een sterk negatieve correlatie voordoet tussen bevlogenheid en emotionele uitputting. Beide concepten worden immers als elkaars tegengestelde opgevat. Tussen bevlogenheid en beide andere concepten verwachten we eveneens een negatieve correlatie, doch deze is wellicht minder sterk. Spanning vormt in figuur 1 immers niet de perfecte tegenpool van bevlogenheid (beide concepten hebben immers een hoge score inzake 'activering' gemeenschappelijk en zijn enkel inzake de dimensie welbehagen elkaars tegengestelde). De schaal voor psychosomatische klachten vormt een indicatie voor gezondheidsproblemen en omvat dus meer dan enkel het welzijn op het werk. Door de nadruk op lichamelijke klachten in deze schaal (zoals lichamelijke pijn en darmklachten) kunnen we een lagere samenhang verwachten, zoals meestal het geval is in dergelijk onderzoek (bv. De Witte, De Wit & van den Bergh, 2002). De opname van enkele items in deze schaal die vermoeidheid meten (bv. "Ik ben moe"), sluit echter aan bij het concept emotionele uitputting, waardoor een wat hogere correlatie dan weer voor de hand ligt.

De resultaten tonen aan dat bevlogenheid inderdaad negatief correleert met de drie vermelde negatieve aspecten van welzijn op het werk. We meten dus effectief een concept dat zich aan de andere, positieve zijde van het welzijn op het werk bevindt. Toch zijn deze correlaties niet heel erg hoog. Bevlogenheid correleert  $-.36$  ( $P < .001$ ) met emotionele uitputting.<sup>4</sup> Deze correlatie is weliswaar negatief, doch toch iets minder sterk dan verwacht. Dit suggereert dat beide concep-

---

3 Daarbij valt wel op dat de vijf items die 'toewijding' indiceren, bijna altijd een hogere lading op deze dimensie vertonen dan de uitspraken die de twee overige dimensies vertegenwoordigen. Wanneer we met de items van de drie deelcomponenten toch subschalen samenstellen, dan blijken deze erg betrouwbaar (Cronbach Alpha varieert tussen .85 en .92), terwijl ze onderling erg hoog correleren (intercorrelaties tussen .82 en .85). Ook dit suggereert dat het niet zinvol is om analyses uit te voeren met de deeldimensies van bevlogenheid afzonderlijk.

4 En zelfs  $-.40$  met het 'logische complement' in deze dimensie: de subschaal vitaliteit.

ten slechts ten dele als elkaars tegengestelde kunnen worden opgevat.<sup>5</sup> Verderop zullen we nagaan in hoeverre dit bijvoorbeeld komt doordat respondenten beide concepten combineren (of juist afwijzen). Daarnaast correleert bevolegenheid  $-0.21$  ( $P < .001$ ) met spanning. Deze correlatie is zoals verwacht iets minder groot dan deze met emotionele uitputting. Dit ligt in lijn met Warrs conceptualisering van het welzijn op het werk (zie figuur 1). Tot slot correleert bevolegenheid nog  $-0.35$  ( $P < .001$ ) met de schaal die psychosomatische klachten meet. Deze correlatie is ongeveer even groot als deze met emotionele uitputting. Dit komt wellicht door de opname in de schaal van uitspraken over vermoeidheid. De drie correlaties onderbouwen samen de validiteit van onze meting van bevolegenheid: bevolegen werknemers scoren lager inzake burnout, spanning en psychosomatische problemen.

## 5.2 ■■ In hoeverre voelen werknemers in Vlaanderen zich 'bevolegen'?

Hoger werd reeds aangegeven dat de 15 afzonderlijke uitspraken om bevolegenheid te meten, gecombineerd werden tot een betrouwbare schaal. Om deze eenvoudig te kunnen interpreteren, werden de schaalwaarden ervan omgezet tot een score tussen 0 en 10 (cf. de punten op een schoolrapport in het basisonderwijs). Gemiddeld genomen scoren de respondenten 6,2 op 10 op deze schaal. Omgerekend tot de wijze waarop ze de afzonderlijke uitspraken konden beoordelen, betekent dit dat ze zich tussen 'regelmatig' en 'dikwijls' bevolegen voelen op hun werk.<sup>6</sup> Hun score ligt daarbij iets dichterbij dikwijls dan bij regelmatig. Ter vergelijking berekenden we op dezelfde wijze de score inzake emotionele uitputting. De respondenten scoren daarbij slechts 2,3 op 10. Dit toont aan dat werkenden hun werk in eerste instantie positief beleven, en niet negatief, zoals dat de laatste tijd in de media lijkt te worden gesuggereerd.

Deze *positieve beleving* wordt nog duidelijker geïllustreerd door te kijken naar de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken in de schaal. Een tabel met alle uitspraken werd in bijlage opgenomen. Zij die 4 of meer scoren op de 7-puntenschaal worden daarbij beschouwd als respondenten die instemmen met de inhoud van het item. Zij geven immers aan dat ze zich dikwijls (dit is minstens één keer per week) zo voelen als in de uitspraak wordt verwoord. Uit de resultaten blijkt dat niet minder dan 60,6% van de respondenten op hun werk 'bruist van energie' (uitspraak 1), terwijl 63% aangeeft heel lang te kunnen doorgaan wanneer ze aan het werk zijn (uitspraak 12). Ongeveer 76% geeft aan dat de tijd voorbij vliegt wanneer ze aan het werk zijn

<sup>5</sup> Een factoranalyse op zowel de bevolegheidsitems als de items over emotionele uitputting levert dan ook twee duidelijk van elkaar onderscheiden factoren op, in plaats van één dimensie waar beide soorten items tegengesteld op laden.

<sup>6</sup> Wanneer we het gemiddelde omrekenen naar de 7-puntenschaal die aan de respondenten werd voorgelegd, dan scoren ze 3,72 (op 6). Dit gemiddelde ligt tussen '3' ('een paar keer per maand') en '4' ('eens per week'), en sluit het dichtst aan bij 'eens per week'.

(uitspraak 3), terwijl 55% aangeeft zich gelukkig te voelen wanneer ze heel intensief aan het werk zijn (uitspraak 9). Iets meer dan de helft (53%) geeft aan dat het werk voor hen een uitdaging is (uitspraak 13), en 61,5% stelt enthousiast te zijn over de eigen baan (uitspraak 5). Vanzelfsprekend wordt niet elke uitspraak even positief onthaald. Zo is slechts 29% het eens met de stelling "Mijn werk brengt mij in vervoering" (uitspraak 14). Wanneer we de totale frequentie van de schaal bevrologenheid in groepen opsplitsen, dan blijkt echter 47% van de respondenten zich minstens dikwijls (dit is minstens één keer per week) bevrologen te voelen, terwijl dat voor ongeveer 15,4% zelfs zeer dikwijls het geval is. Niet minder dan 68,3% van de respondenten scoort zelfs hoger dan het schaal midden (3). Ter vergelijking: dit geldt voor slechts 11,2% van de respondenten met betrekking tot emotionele uitputting. De meerderheid van de ondervraagden houdt er dus een erg positieve en enthousiaste beleving op na. Werk is voor hen eerder iets positief dan iets negatiefs.

Tot slot werd nog even nagegaan hoe de bevrologenheidsscores zich verhouden tegenover de scores inzake emotionele uitputting. Beide schalen werden daarbij in twee delen opgesplitst: zij die hoger scoren dan het schaal midden 3 (de instemmers) versus zij die 3 of lager scoren (de afwijzers). Beide schalen werden vervolgens gekruist. Deze combinatie toont aan dat niet minder dan 67% van de respondenten instemt met de bevrologenheidsschaal, terwijl ze de schaal voor emotionele uitputting afwijzen. Zij kenmerken zich dus door hoge bevrologenheid op het werk, zonder enig spoor van uitputting. Daartegenover staat een groepje van 6% dat hoog scoort inzake emotionele uitputting en laag inzake bevrologenheid. Deze respondenten tonen zich dus uitgeput, zonder spoor van bevrologenheid. Daarnaast komt echter nog een groep van 21% voor die beide schalen afwijst: zij zijn noch bevrologen, noch uitgeput. Deze groep verlaagt de correlatie tussen beide schalen, vermits ze negatief scoren op beide. Tot slot komt nog een verrassend groepje van 6% voor dat hoog scoort op beide schalen: zij kenmerken zich dus door bevrologenheid én uitputting. Bracht hun hoge inzet op hun werk een verhoogde mate aan uitputting met zich mee? Of bevinden zij zich in een overgangsfase tussen bevrologenheid en burnout?

### 5.3 ■ ■ Wie scoort hoger inzake bevrologenheid?

Via bivariate variantie-analyses werd nagegaan welke categorieën binnen de steekproef hoger (of juist lager) scoren op de bevrologenheidsschaal. Daardoor kunnen we het sociaal profiel schetsen van de bevrologen werknemers: wie voelt zich in sterkere mate bevrologen? Volgende achtergrondkenmerken werden geanalyseerd: het bedrijf waarin men werkt (wat een aanduiding is voor de sector waarin men werkt), de beroepspositie en het opleidingsniveau, geslacht en leef-

tijd, de arbeidstijdregeling (voltijds versus deeltijds) en het contract (vast versus tijdelijk werk).

Tabel 1 bevat de resultaten van deze analyses.

Tabel 1

Uitsplitsing van de schaal bevrogenheid naar achtergrondkenmerken

	Gemiddelde op de schaal bevrogenheid (1)		
<b>Bedrijf/sector</b>	Industrie	5.2	
	Diensten (software)	6.3	
	Ziekenhuis	6.6	
	Overheid (ordehandhaving)	6.4	
	F-waarde		13.51***
	Vrijheidsgraden		(3.542)
	Associatiemaat 'eta'		.26***
<b>Beroepspositie</b>	Arbeiders	5.6	
	Bedienden	6.4	
	Kaderleden en directie	6.5	
	F-waarde		11.50***
		Vrijheidsgraden	
	Associatiemaat 'eta'		.21***
<b>Leeftijd</b>	-25 jaar	5.5	
	25-34 jaar	5.9	
	35-44 jaar	6.5	
	45 jaar en ouder	6.6	
	F-waarde		7.0***
	Vrijheidsgraden		(3.534)
	Associatiemaat 'eta'		.20***
<b>Opleidingsniveau</b>			n.s.
<b>Geslacht</b>			n.s.
<b>Voltijds versus deeltijds</b>			n.s.
<b>Vast versus tijdelijk werk</b>			n.s.

(1) 11-puntenschaal, van '0' (maximale afwijzing) tot '10' (maximale instemming), met '5' als neutraal middenpunt. Resultaten van een (oneway) variantieanalyse. De gemiddelde score voor bevrogenheid binnen deze steekproef is 6.2

\*\*\*  $p < 0.001$

De bivariate analyses tonen aan dat slechts drie achtergrondkenmerken significant met de bevrogenheidsschaal samenhangen: het bedrijf, de beroepspositie en de leeftijd. Uit tabel 1 komt er vooreerst een duidelijke samenhang met het *bedrijf* van de respondenten naar voor ( $\eta^2 = .26$ ,  $P < .001$ ). Respondenten uit de industrie scoren lager inzake bevrogenheid, terwijl vooral de werknemers uit het ziekenhuis hoger scoren. De samenhang met de *beroepspositie* ( $\eta^2 = .21$ ,  $P < .001$ ) hangt hier wellicht mee samen. Arbeiders blijken immers lager te scoren dan bedienden en kaderleden. We zullen verderop nagaan in hoeverre deze vaststellingen te wijten zijn aan de ken-

merken van het werk binnen deze bedrijven en beroepsposities. Tot slot hangt ook de *leeftijd* van de respondenten samen met hun bevoegenheidsscore ( $\eta = .20, P < .001$ ). Jongeren (beneden 25 jaar) scoren lager, terwijl werknemers boven 35 jaar een hogere score laten optekenen. Vooral in de middelste leeftijdscategorie is de bevoegenheid dus groter. De oudere leeftijdscategorieën zijn onvoldoende in de steekproef vertegenwoordigd om een zinvolle uitspraak te kunnen doen over respondenten ouder dan 55 jaar. Het is voorlopig wat onduidelijk hoe deze samenhang moet worden geïnterpreteerd. Zijn deze resultaten het gevolg van een socialisatieproces, waardoor iets oudere werknemers zich in sterkere mate hebben weten te realiseren in hun werk? Of hebben jongeren andere verwachtingen van werk, waardoor ze niet in eerste instantie via hun arbeid naar ontplooiing streven? Of zijn ze omwille van hun levensfase eerder gericht op het uitbouwen van hun gezin, waardoor het werk nog even moet wachten?

Wellicht even interessant als de vastgestelde verschillen, zijn de afwezige samenhangen. Zoals wellicht verwacht kon worden, doet er zich geen geslachtsverschil voor: vrouwen zijn even bevoegen op hun werk als mannen. Ook het opleidingsniveau blijkt niet significant met bevoegenheid samen te hangen. Dit ligt in de lijn van vorig onderzoek: voor typisch werkgebonden belevingen blijken variabelen zoals beroepspositie en jobkenmerken steeds opvallend belangrijker dan het onderwijsniveau (zie bv. De Witte, 1997). Ook tussen voltijds en deeltijds werkenden doet er zich geen verschil voor. De soms geuite vrees van werkgevers dat deeltijds werkenden zich minder in hun werk zouden engageren, vindt in dit onderzoek dus geen bevestiging. Tot slot is het ook opvallend dat er zich geen verschil voordoet tussen werknemers met een vast versus tijdelijk contract. In de onderzoeksliteratuur wordt frequent gesuggereerd dat tijdelijke werknemers een lager welzijn vertonen dan werknemers met een vast contract (zie bv. de bijdrage van De Cuyper & De Witte in deze bundel). Wat de positieve beleving van arbeid betreft, wordt een dergelijk verschil hier echter niet vastgesteld.

De resultaten in tabel 1 hebben betrekking op bivariate analyses. Daarom werd tot slot een multivariate variantie-analyse uitgevoerd met de drie achtergrondkenmerken die significant met bevoegenheid samenhangen. Daardoor wordt gezocht naar de autonome bijdrage van elk achtergrondkenmerk, los van de invloed van de andere kenmerken. Uit deze analyse blijkt dat enkel het bedrijf (of de sector) en de leeftijd een onafhankelijke bijdrage leveren ter verklaring van bevoegenheid. De beroepspositie oefent na controle voor deze twee achtergrondkenmerken geen autonome invloed meer uit. De reden hiervoor wordt duidelijk na verdere analyse: arbeiders zijn gemiddeld jonger en werken quasi uitsluitend in de industrie. Het zijn deze kenmerken die op hun beurt hun lagere bevoegenheidsscore verklaren.

#### 5.4 ■ ■ Exploratie van antecedenten: ligt de verklaring in het uitgevoerde werk?

De vaststelling dat er zich verschillen tussen bedrijven (of sectoren) voordoen, noopt natuurlijk tot een exploratie van de mogelijke *verklaringen* voor deze verschillen. We zoeken daarmee dus naar ‘antecedenten’ van bevlogenheid. Vermits bevlogenheid de beleving van het werk betreft, lijkt het logisch om de verklaring (of oorzaak) ervoor in eerste instantie te zoeken in de kenmerken van het werk dat men uitvoert. Zouden bepaalde kenmerken van het werk (of jobkenmerken) de bevlogenheid van werknemers stimuleren?

In de onderzoeksliteratuur worden diverse modellen beschreven, die toelaten om een selectie van jobkenmerken op theoretisch consistente wijze te verbinden aan aspecten van het welzijn op het werk. Zo worden recent drie theoretische kaders naar voor geschoven: het ‘Job Demands Control’-model van Karasek (Karasek & Theorell, 1990), het ‘Effort Reward Imbalance’-model van Siegrist (1996) en het ‘Vitamine-model’ van Warr (1987 & 1994). Deze modellen vormen alle een (minstens gedeeltelijke) synthese van voorgaande werkstress-modellen en van de jobkenmerken of werkstressoren die erin worden beschreven. Omdat deze bijdrage exploratief van aard is, zullen we deze modellen echter niet als uitgangspunt nemen. In onze exploratie sluiten we aan bij het in Nederland in opmars zijnde ‘Job Demands-Resources’ model (JD-R model, zie: Bakker, 2001 & 2003). In dit erg ruime model worden twee soorten jobkenmerken onderscheiden: taakeisen (of job demands) en energiebronnen (job resources). De taakeisen verwijzen naar die jobkenmerken die inspanningen vereisen. Ze tasten de aanwezige energie aan, en geven op termijn aanleiding tot vermoeidheid of zelfs uitputting. Energiebronnen daarentegen zijn die jobkenmerken die onder meer functioneel zijn om werkgerelateerde doelen te bereiken, terwijl ze tevens persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren. In het JD-R model wordt verondersteld dat taakeisen vooral van invloed zijn op de negatieve arbeidsbeleving (zoals burnout), terwijl energiebronnen de motivatie van de werknemer verhogen en hoofdzakelijk van invloed zijn op de positieve beleving van het werk. Dit leidt tot de veronderstelling dat bevlogenheid vooral ‘verklaard’ zal worden door de aanwezigheid van energiebronnen op het werk.

In deze bijdrage nemen we deze gedachtegang als uitgangspunt voor onze exploratie. Zoals hoger reeds werd aangegeven, werden twee taakeisen in de vragenlijst bevraagd: werkdruk en emotioneel belastend werk. Daarnaast werden ook twee energiebronnen in het onderzoek opgenomen: autonomie op het werk en sociale steun van collega’s. Via een regressie-analyse exploreren we de antecedenten van bevlogenheid. We doen dit in twee stappen. Eerst worden de relevante achtergrondkenmerken als voorspellers ingevoerd. Het betreft de achtergrondkenmer-

ken die in de bivariate analyses een significante samenhang vertoonden met bevrogenheid. Nominale variabelen werden daarbij tot dummy-variabelen omgevormd. Vervolgens worden in een tweede stap de vier jobkenmerken aan de analyse toegevoegd. De stapsgewijze werkwijze laat ons toe om na te gaan in hoeverre de invloed van de achtergrondkenmerken ‘wegverklaard’ wordt door de toevoeging van de jobkenmerken. Tabel 2 bevat de resultaten van deze analyse.

**Tabel 2**

Resultaten van een regressie-analyse met bevrogenheid als afhankelijke variabele

	Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten	
	Stap 1	Stap 2
Achtergrondkenmerken		
Industrie (dummy)	-.19**	-.10
Ziekenhuis (dummy)	.03	.05
Arbeiders (dummy)	-.03	.03
Kaderleden/directie (dummy)	.00	-.05
Leeftijd	.11*	.12**
Jobkenmerken		
Werkdruk	/	.08
Emotionele belasting	/	-.07
Autonomie	/	.23***
Sociale steun collega's	/	.20***
R	.27	.42
R <sup>2</sup>	.07	.18
F-waarde	8.06***	12.35***
Vrijheidsgraden	(5.519)	(9.515)
Verandering in R <sup>2</sup>	-	.11***

\*.05 > p > .01; \*\*.01 > p > .001; \*\*\*p < 0.001

Na toevoeging van de achtergrondkenmerken (eerste stap) blijken enkel de leeftijd en het in de industrie werken samen te hangen met bevrogenheid: ouderen zijn iets meer bevrogen en werknemers in de industrie iets minder. Dit stemt overeen met de resultaten van de hoger reeds vermelde multivariate variantie-analyse.

In de tweede stap worden de vier jobkenmerken ingebracht. Geheel in lijn van de verwachtingen blijkt de score op bevrogenheid uitsluitend beïnvloed te worden door de twee ‘energiebronnen’. Meer autonomie in het werk vergroot de bevrogenheid van werknemers. Hetzelfde geldt voor sociale steun van collega's. De twee taakeisen hangen niet significant met bevrogenheid samen. De mate waarin men onder werkdruk staat, of de mate waarin het werk emotioneel



belastend is, blijkt de bevrogenheid van werknemers niet te verhogen, doch evenmin te verlagen.<sup>7</sup>

Na toevoeging van de vier jobkenmerken wordt de coëfficiënt voor het werken in de industrie niet-significant. Additionele analyses geven hiervoor de reden aan: werknemers uit de industrie hebben minder autonomie in hun werk, terwijl ze tevens op minder sociale steun vanwege hun collega's kunnen rekenen. De invloed van het bedrijf (of de sector) waarin men werkt, loopt dus volledig via het soort werk dat men daarin doet om (jobkenmerken). Enkel de leeftijd blijft een autonoom effect uitoefenen op bevrogenheid: de invloed van deze variabele is dus niet terug te brengen tot een andere variabele die in de analyse werd opgenomen.

### 5.5 ■ ■ Beïnvloedt bevrogenheid de verloopintentie?

Als afsluiting van deze analyse exploreren we tot slot één van de mogelijke consequenties van bevrogenheid. Binnen de arbeidspsychologie worden daarbij diverse mogelijke variabelen naar voor geschoven. Naast ruimere aspecten van het welzijn (bv. levenstevredenheid) worden ook diverse vormen van gedrag (en gedragsintenties) geanalyseerd. Spector maakt daarbij het onderscheid tussen productief en contra-productief gedrag (Spector, 2003). Bij productief gedrag gaat het onder meer over de inzet en de performantie van werknemers. Contra-productief gedrag heeft betrekking op diverse (voor het bedrijfsleven eerder negatieve) gedragingen, zoals te laat komen, ziekteverzuim en verloop. We beperken ons in deze bijdrage tot dit laatste: de intentie om het werk te verlaten (verloopintentie).

Daarom werd een regressie-analyse uitgevoerd met verloopintentie als afhankelijke variabele. De voorspellers werden ditmaal in drie stappen ingevoerd. Een eerste blok bevatte alle achtergrondkenmerken. De kenmerken die hoger reeds aan bod kwamen, werden daarbij (om exploratieve redenen) aangevuld met het onderwijsniveau en het al dan niet uitvoeren van tijdelijk werk. Een tweede blok bevatte de vier reeds besproken jobkenmerken. In een derde en laatste blok werden vier aspecten van het welzijn ingevoerd. Bij het analyseren van deze welzijnsvariabelen worden de variabelen uit de vorige blokken dus statistisch onder controle gehouden. Het invoeren van de vier in deze bijdrage besproken variabelen heeft het voordeel dat we kunnen nagaan in hoeverre de verloopintentie door zowel positieve als negatieve aspecten wordt beïnvloed.

7 Ter exploratie werden de drie afzonderlijke schalen van het bevrogenheidsconstruct op dezelfde wijze geanalyseerd. Vitaliteit, toewijding en absorptie worden eveneens beïnvloed door autonomie en sociale steun. Enkel voor absorptie komt daar nog een zwakke (positieve) invloed van werkdruk bovenop.

vloed. De centrale vraag daarbij is natuurlijk in hoeverre bevoegenheid daarbij nog een zinvolle bijdrage biedt. Tabel 3 bevat de resultaten van deze analyse.

Tabel 3

Resultaten van een regressie-analyse met verloopintentie als afhankelijke variabele

	Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten		
	Stap 1	Stap 2	Stap 3
Achtergrondkenmerken			
Industrie (dummy)	.36***	.27***	.23***
Ziekenhuis (dummy)	.06	.00	.04
Arbeiders (dummy)	-.08	-.04	-.02
Kaderleden/directie (dummy)	.01	.05	.02
Leeftijd	.15**	-.15**	-.11*
Opleidingsniveau	.01	.01	.02
Tijdelijk werk (dummy)	-.10*	-.10*	-.06
Jobkenmerken			
Werkdruk	/	.04	.01
Emotionele belasting	/	.22***	.12*
Autonomie	/	-.08	.03
Sociale steun collega's	/	-.12*	-.01
Beleving van het werk			
Bevoegenheid	/	/	-.23***
Emotionele uitputting	/	/	.24***
Spanning	/	/	.10
Psychosomatische klachten	/	/	-.05
R	.39	.49	.59
R <sup>2</sup>	.15	.24	.35
F-waarde	11.32***	12.46***	14.77***
Vrijheidsgraden	(7.440)	(11.436)	(16.431)
Verandering in R <sup>2</sup>	-	.09***	.11***

\*.05 > p > .01; \*\*.01 > p > .001; \*\*\*p < 0.001

Uit de derde kolom van tabel 3 kan worden afgeleid dat ongeveer een derde (35%) van de variabiliteit in de verloopintentie verklaard kan worden op basis van de ingevoerde variabelen. Twee aspecten van het welzijn op het werk nemen daarbij een prominente plaats in. Respondenten die zich emotioneel uitgeput voelen vertonen een hogere verloopintentie, terwijl bevoegen werknemers een lagere verloopintentie tentoonspreiden. De coëfficiënten van beide variabelen zijn ongeveer even groot, en hebben – zoals verwacht kon worden – een tegengesteld teken. Beide variabelen zijn dus ongeveer even belangrijk, en wat nog opvallender is: ze zijn complementair aan elkaar. De opname van de negatieve welzijnsmaat (uitputting) alleen heeft dus een lagere verklaringskracht dan de analyse waarin zowel de positieve als de negatieve maat werden opge-

nomen. Wie ook bevoegenheid in de analyse betreft verklaart dus meer. Met een boutade geformuleerd: “wie ook positief kijkt, ziet meer”.

Uit de derde kolom van tabel 3 kan nog worden opgemaakt dat werknemers in de industrie een hogere verloopintentie vertonen. Dit effect wordt wat afgezwakt door additionele variabelen in de analyse op te nemen (bijvoorbeeld jobkenmerken), doch verdwijnt niet geheel. Ouderen zijn iets minder geneigd om hun baan in te ruilen tegen een andere baan. De emotionele belasting op het werk blijkt nog een additionele (en autonome) invloed uit te oefenen op de verloopintentie: werknemers met een emotioneel belastende baan zijn in iets sterkere mate geneigd uit te kijken naar ander werk. De vergelijking van stap 2 met stap 3 suggereert tot slot nog dat de jobkenmerken emotionele belasting en sociale steun van collega's (minstens gedeeltelijk) via de welzijnsvariabelen om de verloopintentie beïnvloeden.

## 6 *Besluit en suggesties voor toekomstig onderzoek*

In deze bijdrage werd een poging gedaan om de negatieve eenzijdigheid in de aandacht voor (en berichtgeving over) arbeid te doorbreken. Aansluitend bij de onderzoeksliteratuur, die zowel positieve als negatieve aspecten aan arbeid onderscheidt, werd een positief concept in de beleving van arbeid geëxploreerd: *bevlogenheid*. Daarbij werd aangesloten bij de recente oproep (en conceptualisering) van Schaufeli en Bakker (2001). Met de term bevoegenheid benoemen deze auteurs een toestand van opperste voldoening, die gekenmerkt wordt door vitaliteit (energie), toewijding (betrokkenheid) en absorptie (opgaan in het werk). Op basis van een cross-sectionele studie in vier bedrijven werd een heterogene steekproef samengesteld (n = 587), waarmee het bestaan, het voorkomen en de antecedenten en consequenties van bevoegenheid in Vlaanderen werden geëxploreerd.

De resultaten bevestigen vooreerst de *constructvaliditeit* van de meting voor bevoegenheid: de 15 uitspraken verwezen naar één concept en konden tot een erg betrouwbare schaal worden samengenomen. Ook in Vlaanderen bestaat het concept dus, waardoor verdere analyses mogelijk worden. De drie subdimensies (vitaliteit, toewijding en absorptie) konden echter niet worden teruggevonden, waardoor we in deze bijdrage verderwerkten met de globale dimensie. Deze blijkt zoals verwacht negatief te correleren met diverse metingen voor onwelzijn. Ook dit bevestigt de validiteit van de meting: zij die zich bevoegen voelen, voelen zich in het algemeen dus ‘goed in hun vel’ op hun werk. Toch viel het op dat de (negatieve) correlatie met emotionele uitputting (de hoofdimensie van burnout) lager was dan verwacht. Beide concepten zijn dus niet zomaar

elkaars tegengestelde. Deze vaststelling suggereert dat het raadzaam is om in verder onderzoek zowel *positieve als negatieve* metingen voor welzijn op het werk op te nemen. Zoals verder nog zal blijken zijn beide immers complementair aan elkaar.

De *aanwezigheid* van 'bevlogenheid op het werk' lag vrij hoog in onze steekproef: gemiddeld scoorden de respondenten 6,2 op 10 op deze meting, en niet minder dan 68,3% onder hen situeerde zich aan de positieve zijde van de schaal. Dit contrasteerde sterk met de vrij lage score inzake emotionele uitputting. Dit toont aan dat werk door de overgrote meerderheid van de respondenten op positieve wijze wordt beleefd. Ongeveer twee derde van de respondenten voelt zich immers bevlogen en niet uitgeput. Ook deze vaststelling suggereert dat er in de toekomst meer aandacht besteed moet worden aan positieve indicatoren van welzijn op het werk, omdat deze immers verwijzen naar de beleving van de overgrote meerderheid van de werknemers. Ons verder toespitsen op de beleving van een minderheid dreigt wetenschappers en beleidsmakers immers te vervreemden van de werkelijke beleving van arbeid (en van werknemers), terwijl op deze wijze in de media tevens een verkeerd (want louter negatief) beeld geschetst wordt van dit belangrijke levensdomein.<sup>8</sup>

De analyse van het *sociaal profiel* van bevlogenheid bracht aan het licht dat deze beleving niet samenhangt met het geslacht, het opleidingsniveau, het arbeidstijdstatuut (voltijds versus deeltijds) en het contracttype (vast versus tijdelijk werk). Wel werden er in zekere mate verschillen gevonden naar beroepspositie, sector (of bedrijf) en leeftijd. Lagere scores voor bevlogenheid werden opgetekend bij jongeren, arbeiders en werknemers in de industrie. Een iets hogere bevlogenheid was kenmerkend voor bedienden en kaderleden, werknemers in ziekenhuizen en respondenten tussen 35 en 55 jaar.

De samenhangen met beroepspositie en sector waren in belangrijke mate terug te brengen tot andere variabelen, zoals de kenmerken van het uitgeoefende werk. Daarbij werden in lijn van het recente Job Demands-Resources model (Bakker, 2001 & 2003) vier *jobkenmerken* onderzocht, die *antecedenten* van bevlogenheid zouden kunnen vormen: twee taakeisen (werkdruk en emotioneel belastend werk) en twee energiebronnen (autonomie en sociale steun van collega's). In

---

<sup>8</sup> Dit houdt geen pleidooi in voor de negatie van de problematische aspecten van arbeid. We pleiten enkel voor een evenwicht brengen van een balans die uit evenwicht is gebracht. Verderop zal tevens blijken dat het benadrukken van positieve aspecten van het welzijn op het werk eveneens belangrijke consequenties heeft voor gedragingen op het werk. Om aspecten zoals ziekte, verzuim en verloop te vermijden is een positieve invalshoek dus even belangrijk als een negatieve.

lijn met de uitgangspunten van dit model werd vastgesteld dat bevoegenheid vooral beïnvloed wordt door energiebronnen op het werk. Wie de bevoegenheid van werknemers wenst te vergroten, dient deze dus meer autonomie te geven inzake de uitvoering en organisatie van het werk, terwijl eveneens moet worden nagegaan in welke mate men de sociale steun tussen collega's kan vergroten (bv. door gemeenschappelijke activiteiten te organiseren). Werkdruk en emotionele belasting beïnvloeden de bevoegenheid van werknemers blijkbaar niet.

Tot slot werd nog vastgesteld dat bevoegenheid ook *consequenties* heeft voor het gedrag (en de gedragsintenties) van werknemers. De positieve beleving van arbeid is dus niet zonder gevolgen, wat overigens ook geldt met betrekking tot andere positieve welzijnsaspecten, zoals arbeidstevredenheid (bijvoorbeeld De Witte, 2001). Belangrijk daarbij was de vaststelling dat bevoegenheid en emotionele uitputting een ongeveer even grote – en niet te onderschatten – impact hadden op de verloopintentie: uitputting verhoogt de verloopintentie, terwijl bevoegenheid deze juist verkleint. Omwille van deze complementaire invloed (de ene factor is niet tot de andere te herleiden) is het opnieuw noodzakelijk om *beide* vormen van welzijn op het werk op te nemen in toekomstige analyses. We kunnen immers meer verklaren van relevante gedragingen en belevingen wanneer we beide zijden van het welzijn in de analyse betrekken. Op deze wijze krijgen we overigens ook een beter, want vollediger en genuanceerder beeld van de beleving van werken.

Daarmee is wellicht voldoende aangegeven dat het zinvol is om verder onderzoek te stimuleren naar 'bevoegenheid' op het werk. Onze kijk op de beleving van arbeid zal er immers rijker en ruimer door worden. Het bovenstaande maakte hopelijk duidelijk dat deze oproep geen louter academische (want wetenschappelijk interessante) kwestie betreft. Omwille van de consequenties die een dergelijk positief welzijnsconcept heeft voor onder meer gedragingen op het werk, is het ook voor het beleid, voor werkgevers en voor de vakbeweging relevant om deze nieuwe onderzoeksaandacht te stimuleren. We besluiten deze bijdrage dan ook met enkele *suggesties* voor *onderzoekspistes* in de toekomst.

Een eerste onvermijdelijke stap is natuurlijk het verder onderzoeken van de *validiteit* van de gebruikte meting voor bevoegenheid. In deze bijdrage werd immers gewerkt met een relatief beperkte en niet representatieve steekproef. Een diepgaande analyse van de validiteit van de bevoegenheidsmaat kon daardoor niet worden uitgevoerd. Ook de statistische verwerking van het construct was vrij rudimentair. Zo werd de constructvaliditeit onderzocht via een exploratieve factoranalyse in plaats van via een confirmatorische. Andere statistische methoden zullen wellicht een meer definitief antwoord bieden op bijvoorbeeld de vraag naar de constructvalidi-

teit van de drie subdimensies van bevlogenheid, die in deze bijdrage niet kon worden gerepliceerd.<sup>9</sup>

Daarbij aansluitend lijkt het relevant om de samenhang tussen bevlogenheid en alle mogelijke aspecten van het *welzijn op het werk* grondiger te onderzoeken. In deze bijdrage werd bijvoorbeeld slechts één dimensie van burnout in de analyse betrokken, terwijl er tevens slechts twee andere negatieve maten voor onwelzijn werden geanalyseerd. Een gedegen analyse van de validiteit van het bevlogenheidsconstruct vergt dan ook dat in toekomstig onderzoek de samenhang wordt nagegaan tussen dit construct en de volledige verdeling aan positieve en negatieve welzijnsconcepten. Warr's indeling van het welzijn volgens twee dimensies (zie figuur 1) vormt daarbij wellicht een goed uitgangspunt. Deze analyse zal tevens toelaten om bevlogenheid duidelijker te positioneren tegenover haar theoretische tegenhanger 'burnout'.

Een logische – en voor de niet-wetenschappelijke wereld wellicht ook interessantere – volgende stap vormt dan het verder analyseren van de *aanwezigheid* van bevlogenheid onder werkenden. De huidige steekproef was weliswaar heterogeen, doch niet representatief, zodat we niet precies weten hoe deze werkbeleving zich precies in de populatie verdeelt. Daarbij lijkt het interessant om ook het sociaal profiel van bevlogen werknemers uitgebreider in kaart te brengen, door bijvoorbeeld meer sectoren en beroepsposities (of functies) te analyseren. Voor de sociale partners en de overheid is het immers belangrijk om een zicht te krijgen op de mate waarin deze beleving in specifieke segmenten van de werknemerspopulatie geconcentreerd is.

Daarnaast is er wellicht nog een lange weg af te leggen wat het verklaren van bevlogenheid betreft. De analyse van de *antecedenten* van deze werkbeleving kan in een eerste fase geconcentreerd worden op het grondiger testen van diverse modellen uit de arbeidspsychologie (cf. de hoger vermelde modellen van Karasek, Siegrist, Warr en Bakker). Deze modellen zoeken de oorzaak voor bevlogenheid in eerste instantie in de kenmerken van het uitgeoefende werk (jobkenmerken). In een tweede fase zou deze exploratie echter kunnen worden verruimd. Naast jobkenmerken spelen wellicht ook kenmerken van de bedrijfsomgeving een rol bij het versterken of verzwakken van bevlogenheid. Zo dienen bijvoorbeeld ook aspecten van het team en de sociale interactie, kenmerken van de leiderschapstijl, en ruimere organisationele variabelen zoals de organisatiestructuur en -cultuur op hun relevantie te worden getoetst. Daarnaast kan het relevant zijn om ook de invloed van persoonlijkheidstrekken te onderzoeken. Zijn bevlogen werknemers bijvoorbeeld individuen die zich ook in andere levensdomeinen eerder optimistisch en

---

<sup>9</sup> Zo stellen Schaufeli en collega's wel drie subdimensies vast in een grondiger analyse bij een veel grotere steekproef respondenten (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2003).

enthousiast opstellen (cf. de persoonlijkheidstrekk 'positieve affectiviteit')? Op het persoonlijke vlak kunnen tot slot ook nog attitudes een rol spelen: in hoeverre beïnvloeden bijvoorbeeld de werkcentraliteit en het arbeidsethos de bevoegenheid van werknemers? En hoe hangt bevoegenheid samen met de verwachtingen die men tegenover arbeid koestert?

Een bij de verklaring van bevoegenheid aansluitende vraag is natuurlijk deze naar de *evolutie* in de tijd. *Longitudinaal* onderzoek is noodzakelijk om de antecedenten van bevoegenheid met zekerheid te identificeren. Daarbij lijkt het ook interessant om de verhouding tussen bevoegenheid en burnout op te volgen in de tijd. Maken bevoegen werknemers meer kans om uitgeblust te geraken, omdat ze bijvoorbeeld erg veel energie in hun werk investeren? Wisselen beide belevingen elkaar in de tijd af? Gaat de ene beleving 'automatisch' over in de andere?

Tot slot dienen ook de *gevolgen* van bevoegenheid grondiger in kaart te worden gebracht. Twee grote domeinen liggen daarbij voor de hand. Vooreerst dient natuurlijk de band onderzocht te worden met attitudes, gedragingen en belevingen op het *werk*. Spector's reeds vermelde onderscheid tussen productief en contra-productief gedrag vormt daarbij een interessant uitgangspunt (Spector, 2003). In hoeverre beïnvloedt bevoegenheid de inzet en performantie op het werk? Daarbij valt ook te denken aan aspecten zoals 'organisationeel burgerschapsgedrag': de mate waarin men bereid is om taken te doen die strikt genomen niet tot het eigen takenpakket behoren. Aspecten van contra-productief gedrag die relevant lijken, zijn onder meer ziekteverzuim en verloop, doch ook radicalere gedragingen zoals pesten op het werk, agressie, sabotage en diefstal. Naast het werkdomein, ligt echter ook het domein *buiten het werk* voor de hand als analyse-object. Zo kan worden nagegaan in hoeverre bevoegenheid van invloed is op aspecten van het ruimere psychisch welzijn (bijvoorbeeld levensvrede en geluksgevoelens). Daarnaast ligt ook de thuis-werk interferentie als domein voor de hand: in hoeverre doet er zich een (positieve versus negatieve) transfer voor tussen de investering in het werk en de situatie thuis (bijvoorbeeld het gezin)?

## **Bibliografie**

- Achterhuis, H. (1984), *Arbeid, een eigenaardig medicijn*, Ambo, Baarn.
- Bakker, A. (2001), 'Hoe werkomstandigheden van invloed zijn op burnout: het WEB-model', in: Hoogduin, C., Schaufeli, W., Schaap, C. & Bakker, A. (eds.), *Behandelingsstrategieën bij burnout*, Bohn Stafleu Van Loghum, Houten, p. 21-39.
- Bakker, A. (2003), 'Bevoegen aan het werk: hoe Nederland haar eigen energiebronnen kan creëren', in: Verhaar, K. (red.), *Sociale verkenningen 4: Waarden en normen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, p. 119-141.

- De Cuyper, N. & De Witte, H. m.m.v. Hansez, I. & Balduyk, S. (2002), *Validering van de WOCCQ (Vragenlijst over arbeidsomstandigheden) in Vlaanderen*, Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U.Leuven, Leuven, 72 p.
- De Witte, H. (1997), 'Is jobonzekerheid problematisch? Een pleidooi voor meer onderzoeken en beleidsaandacht op basis van een bedrijfsenquête' in: Van Hoof, K. (red.), *De arbeidsmarktonderzoekersdag. Verslagboek*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming, Leuven, p. 103-119.
- De Witte, H. (2001), 'Arbeidstevredenheid: een zinvol concept?', *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 11, 4, p. 18-21.
- De Witte, H., De Wit, R. & Van den Bergh, O. (2002), 'Negatieve affectiviteit en werkstress: klaagfactor of kwetsbaarheidsfactor?', in: Donceel, P. & Masschelein, R. (red.), *Arbeid in gezondheid en ziekte. Liber Amicorum Prof. dr. Dirk Lahaye*, ACCO, Leuven, p. 285-302.
- Jahoda, M. (1982), *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*, University Press, Cambridge.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990), *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York.
- Lagrou, L. (1996), 'De betekenis van werk in een veranderende samenleving', in: Bouwen, R., De Witte, K. & Verboven, J. (red.), *Organiseren en veranderen. Liber Amicorum aangeboden aan Prof. Dr. Gaston De Cock*, Garant, Leuven, p. 71-81.
- Lagrou, L. (1997), 'De zin van arbeid en werk', in: Raymaekers, B. & Van De Putte, A. (red.), *Lessen voor de eenentwintigste eeuw*, Universitaire Pers, Leuven.
- Lemyre, L., Tessier, R. & Fillion, M. (1990), *Mesure de Stress Psychologique (MSP): Manuel d'utilisation*, Editions Behaviora, Québec.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981), 'The measurement of experienced burnout', in: *Journal of Occupational Psychology*, 2, p. 99-113.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997), *The truth about burn-out*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Mok, A. (1999), *Arbeid, bedrijf en maatschappij*, educatieve partners Nederland, Houten.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2001), 'Werk en welbevinden. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie', in: *Gedrag en organisatie*, 14, 15, p. 229-253.
- Schaufeli, W. & Buunk, B. (1992), 'Burnout', in: Winnubst, J. & Schabracq, M. (Red.), *Handboek Arbeid en Gezondheid Psychologie. Hoofdstukken's*, Lemma, Utrecht, p. 160-177.
- Schaufeli, W., Taris, T. & van Rhenen, W. (2003), *Workaholism, burnout and engagement. Three of a kind or three different kinds of employee well-being*, Paper presented at the XIth European Congress on Work and Organizational Psychology, 'Identity and Diversity in Organizations. Building Bridges in Europe', Lisboa, Portugal, 14-17 May 2003.
- Schaufeli, W. & van Dierendonck, D. (2000), *UBOS-Utrechtse BurnOut Schaal. Handleiding*, Swets & Zeitlinger, Lisse.
- Siegrist, J. (1996), 'Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions', in: *Journal of occupational health psychology*, 1, 1, p. 27-41.
- Spector, P. (2003), *Industrial & Organizational Psychology. Research and Practice*, John Wiley & Sons.
- Warr, P. (1987), *Work, unemployment and mental health*, Clarendon Press, Oxford.
- Warr, P. (1994), 'A conceptual framework for the study of work and mental health', in: *Work and stress*, 8, 2, p. 84-97.



## Bijlage

### Beoordeling van de afzonderlijke uitspraken over bevologenheid

De volgende uitspraken gaan over de manier waarop u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende getal te omcirkelen?

noot	bijna noot	af en toe	regelmatig	dikwijls	zeer dikwijls	altijd
0	1	2	3	4	5	6
noot	een paar keer per jaar of minder	eens per maand of minder	een paar keer per maand	eens per week	een paar keer per week	elke dag

		Aandeel respondenten per score tussen 0 en 6						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Op mijn werk bruis ik van energie (gemiddelde = 3.87; SD = 1.38; 60,6%)	1,7	3,2	11,1	21,1	22,8	28,4	9,4
2	Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol (gemiddelde = 4.17; SD = 1.50; 67,1%)	1,4	3,6	10,4	15,0	20,4	25,2	21,5
3	Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij (gemiddelde = 4.51; SD = 1.41; 76,2%)	1,0	1,5	8,7	10,2	18,4	29,0	28,8
4	Als ik werk voel ik me fit en sterk (gemiddelde = 3.82; SD = 1.49; 59,2%)	2,2	4,4	12,4	19,1	23,3	23,3	12,6
5	Ik ben enthousiast over mijn baan (gemiddelde = 3.95; SD = 1.54; 61,5%)	1,7	4,8	12,9	15,8	20,1	24,9	16,5
6	Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen (gemiddelde = 3.33; SD = 1.71; 45,6%)	6,0	9,9	16,2	19,3	14,0	22,7	8,9
7	Mijn werk inspireert mij (gemiddelde = 3.26; SD = 1.63; 45%)	4,9	9,9	18,9	18,4	19,4	17,4	8,2
8	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan (gemiddelde = 3.52; SD = 1.57; 50,2%)	4,1	5,3	16,7	20,8	19,9	20,4	9,9
9	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig (gemiddelde = 3.70; SD = 1.59; 55%)	3,4	4,6	16,2	17,9	19,8	21,6	13,6
10	Ik ben trots op het werk dat ik doe (gemiddelde = 4.07; SD = 1.61; 63,9%)	3,1	4,6	8,5	17,2	18,4	24,2	21,3
11	Ik ga helemaal op in mijn werk (gemiddelde = 3.67; SD = 1.61; 55,3%)	3,2	6,3	15,0	16,9	21,5	20,3	13,5
12	Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan (gemiddelde = 3.99; SD = 1.47; 63,4%)	1,4	4,1	12,3	15,5	20,8	28,8	13,8
13	Mijn werk is voor mij een uitdaging (gemiddelde = 3.64; SD = 1.69; 53%)	5,1	5,5	14,8	18,1	17,9	20,1	15,0
14	Mijn werk brengt mij in vervoering (gemiddelde = 2.62; SD = 1.70; 29,3%)	12,8	13,1	21,3	19,6	13,8	10,1	5,3
15	Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht (gemiddelde = 3.58; SD = 1.55; 52%)	3,4	6,6	12,9	20,3	21,3	21,5	9,2

De gegevens die achter elk item vermeld worden, hebben betrekking op het gemiddelde op de schaal tussen 0 en 6 (middenpunt = 3), de standaarddeviatie en het percentage respondenten dat hoger scoort dan 3 (dus minimaal 'eens per week' antwoordt). *Vitaliteit* = items 1, 4, 8, 12 en 15, *toewijding* = items 2, 5, 7, 10, 13 en *absorptie* = items 3, 6, 9, 11 en 14.

# OVER DE RELATIE TUSSEN PESTEN OP HET WERK EN WERKSTRESS

*Guy Notelaers*

*NOVA/Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U. Leuven*

*Hans De Witte*

*Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U. Leuven*

## **1** *Inleiding*

De Belgische wetgeving over geweld, pesterijen en ongewenst gedrag op het werk heeft het toegepast onderzoek naar pesten onmiskenbaar gestimuleerd. Meer en meer organisaties en bedrijven vragen onderzoek naar de problematiek. Toch blijkt dat er qua preventie op dit vlak nog maar weinig beweegt. Slechts 65% van de bevroegde bedrijven in een onderzoek van Hermans (2002; in: Pepermans & D'Haene, 2003) geven aan dat ze werk maakten van de aanstelling van een bevoegde persoon. Ongeveer zestig procent is bezig met de richtlijn over de 'formele' verplichting van de directe leiding om pesterijen te helpen voorkomen. Ook op het vlak van de diagnostiek worden de eerste stappen gezet: 37% van de 223 organisaties in het onderzoek van Hermans registreert klachten over pesten.

Toen Hoedemakers (2001; Hoedemakers & Notelaers, 2002) naging hoever het met de ontwikkeling van een *stressbeleid* in de Belgische ondernemingen stond, stelde ze onder meer vast dat ondanks de stimulerende werking van de wetgeving, slechts een erg kleine minderheid werkt aan een daadwerkelijk beleid ter voorkoming van werkstress. Ook vandaag is dat nog steeds zo. In de praktijk ontstaat er meer aandacht voor pesten op het werk dan voor welzijn op het werk. Met andere woorden, onderzoek naar pesten zit in de lift en ontwikkelt zich tot een eigen afgebakend werkteerrein, maar dat gebeurt dikwijls ten koste van onderzoek naar en het aanpakken van werkstress.

Nochtans legt de wetgever in zijn commentaar bij de wet over ongewenst gedrag expliciet de link met werkstress (D'Hertefeldt & Laigle, 2002). Net zoals Hubert (2002) en collega's (Hubert et al., 2001) ziet de wetgever mobbing of pesten als mediator tussen kenmerken van de organisatie enerzijds en gezondheidsklachten en ziekteverzuim anderzijds. Bij het Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden (NOVA) wordt in het kader van onderzoek naar werkstress systematisch de relatie tussen werkstress en pesten op het werk onderzocht bij de analyse van de resultaten van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) op het or-

ganisatieniveau. Zo kunnen organisaties en bedrijven die rond werkstress willen werken ook een idee krijgen van hoe het staat met pesten op het werk. In het begin van 2003 werden al wat gegevens verzameld en de Arbeidsmarktonderzoekersdag is dan ook een aanleiding om deze data te analyseren en te rapporteren.

Na het eerst te hebben over het onderzoekskader, komen de resultaten op vier vlakken aan bod. Eerst wordt even ingegaan op de omvang van het probleem. Daarna volgen enkele relaties tussen socio-demografische kenmerken en pesten op het werk. Vervolgens wordt de relatie tussen werkstress en pesten op het werk geschetst. Op het einde van deze bijdrage wordt gekeken naar het aandeel van pesten op het werk in de verklaring van werkstress en welbevinden.

## 2 *Methode en steekproef*

### 2.1 *Methoden: vragenlijstonderzoek*

#### *Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA)*

Om werkstress en welbevinden op het werk te onderzoeken, doen we een beroep op de gegevens van het NOVA.<sup>1</sup> Deze instelling verwerkt gegevens verzameld door Quest Europe vzw aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst over de psychosociale arbeidsbelasting, met name de VBBA (vragenlijst voor beleving en beoordeling van de arbeid). De VBBA werd ontwikkeld door Marc van Veldhoven (van Veldhoven & Meijman, 1994; van Veldhoven, 1996) in een gezamenlijk project van de Arbodienst West-Brabant te Breda, de Rijksuniversiteit Groningen, het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden en de Universiteit van Amsterdam. Van Veldhoven heeft 50 Nederlandse en internationale instrumenten op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress gescreend. Hij heeft een soort 'grootste gemene deler' vastgesteld van de onderzochte facetten en de gebruikte items in deze instrumenten en op grond hiervan zelf schalen ontworpen. Hiermee is tijdens een ontwikkelingsfase schaalconstructie-onderzoek uitgevoerd om de betrouwbaarheid en de unidimensionaliteit van de ontworpen schalen te testen.

Er zijn twee versies van de VBBA: een *kern*versie met 108 vragen verdeeld over 14 schalen en een *uitgebreide* versie met 232 vragen verdeeld over 27 schalen en 42 losse items. Deze items waren

---

<sup>1</sup> Het NOVA werd in 2003 geïntegreerd in DIOVA, Directie Onderzoek van Arbeidsomstandigheden, Federaal Ministerie van Tewerkstelling.

het gevolg van het feit dat niet voor alle beoogde dimensies schalen opgesteld konden worden in de schaalconstructiefase en de auteur van de vragenlijst toch ook deze aspecten van het werk wilde achterhalen. In bijlage volgt een overzicht van de schalen waarvan we de schaalbaarheidsindexen meegeven.

In deze bijdrage wordt de aandacht gericht op de uitgebreide VBBA. De volledige vragenlijst is te lang om op te nemen in de bijdrage. Ze telt immers 26 dimensies die bestaan uit meer dan 200 vragen. Volgens van Veldhoven (van Veldhoven, 1996; van Veldhoven et al., 1997) zijn deze 26 schalen terug te brengen tot een zestal onderliggende dimensies<sup>2</sup>. Deze dimensies kunnen in twee groepen worden ingedeeld. Het 'koepelbegrip' *stress* verwijst immers naar de idee dat de arbeidssituatie een aantal *belastende factoren* inhoudt die het *welzijn* van de werknemer verlagen (Kahn & Byosière, 1992; Le Blanc et al., 2000). Stress heeft dus steeds twee zijden.

Vooreerst is er de groep *oorzaken* van (on)welzijn of (on)gezondheid op het werk. Deze oorzaken worden meestal '*stressoren*' genoemd. Stressoren hebben betrekking op de belastende aspecten van het werk 'op zich'. In de VBBA worden deze stressoren in twee groepen ingedeeld: taakgebonden aspecten (grosso modo dimensies 1 t.e.m. 3) en sociaal-organisatorische aspecten (dimensie 4). Deze laatste hebben te maken met factoren op een hoger niveau in de organisatie. Hoe groter de aanwezigheid van dergelijke taakgebonden en sociaal-organisatorische aspecten in de arbeidssituatie, hoe belastender het werk is voor de werknemer.

'Tegenover' deze stressoren in de arbeidssituatie staan de *gevolgen* ervan voor de individuele werknemer: de '*stressreacties*', ook wel eens '*strains*' genoemd. Wanneer een specifieke arbeidssituatie belastend is, dan uit dit zich in een verlaging van het welzijn van de werknemer die dit werk uitvoert. In de VBBA worden twee aspecten opgenomen die onder deze noemer vallen: welbevinden (dimensie 5) en spanning (dimensie 6). We overlopen deze dimensies hieronder, en expliciteren daarbij kort hun inhoud.

#### A. Stressoren of 'oorzaken'

Dimensie 1. Psychologische taakeisen:

- *Werktempo en werkhoeveelheid (11 items)*

Hoeveel werk is er en hoe groot is de druk om het werk af te krijgen? Is het werktempo hoog en is er veel werk te doen, en wordt dit als een probleem ervaren?

2 Dat is het resultaat van een confirmatorische factoranalyse van de tweede orde (van Veldhoven et al., 1997), die voor de kernvragenlijst later door Notelaers & van Veldhoven (2002) eveneens teruggevonden werden in de Belgische data.

- *Emotionele belasting (7 items)*  
Raakt het werk je emotioneel, omdat je op directe of indirecte wijze met mensen werkt (bijvoorbeeld: doen anderen een beroep op je, werk je met cliënten?)?
- *Geestelijke belasting (7 items)*  
In welke mate vergt het werk volgehouden aandacht en concentratie?
- *Lichamelijke inspanning (7 items)*<sup>3</sup>  
Is het werk lichamelijk belastend? Gepeild wordt naar de wijze waarop het werk moet worden uitgevoerd en hoe belastend dat dan is (bijvoorbeeld: bukken, te hoog moeten grijpen, nood aan lichaamskracht, ...).

#### Dimensie 2. Veelzijdigheid:

- *Afwisseling in het werk (6 items)*  
In welke mate is het werk boeiend en aantrekkelijk? Sluit het aan bij wat de werknemer wil en kan? Afwisseling en veelzijdigheid zijn daar voorbeelden van.
- *Leermogelijkheden (4 items)*  
Biedt het werk mogelijkheden tot zelfrealisatie en groei?

#### Dimensie 3. Regelmogelijkheden:

- *Zelfstandigheid in het werk (11 items)*  
Kan de werknemer het werk zelf organiseren en plannen, en dat zowel vormelijk als inhoudelijk?
- *Inspraak (8 items)*  
Inspraak heeft betrekking op diverse niveaus: op de werkinhoud, op de arbeidsomstandigheden, op de afdeling en op het gehele bedrijf.

#### Dimensie 4. Sociaal-organisatorische aspecten:

##### a. Relaties en communicatie:

- *Relaties met collega's (9 items)*  
Relatie met collega's meet de kwaliteit van de relatie die werknemers met hun collega's hebben met betrekking tot drie aspecten: steun vinden, een goede omgang met elkaar en een aangename onderlinge sfeer.
- *Relaties met de directe leiding (9 items)*  
De relaties met de directe leiding werden op dezelfde wijze bevraagd als de relaties met collega's.

---

3 Het aspect 'lichamelijke inspanning' behoort in wezen niet tot de dimensie 'psychologische taakeisen', doch werd hier voor de eenvoud toe gerekend. Het betreft immers eveneens een aspect van de 'eisen' die aan de werknemer worden gesteld.

- *Contactmogelijkheden (4 items)*  
Kunnen werknemers met hun collega's in contact komen tijdens hun werk?
  - *Communicatie in het bedrijf (4 items)*  
Is wat er gaande is in het bedrijf voldoende doorzichtig? Weten de werknemers voldoende wat er aan de gang is in het bedrijf?
- b. Taakgebonden problemen:
- *Onduidelijkheid in het werk (5 items)*  
In welke mate is er sprake van rolambigüiteit? Is er onduidelijkheid over bv. prestaties, verantwoordelijkheden, verwachtingen, ...?
  - *Veranderingen in het werk (5 items)*  
Zijn er veranderingen in het werk en vormt de initiëring ervan een probleem voor het werk?
  - *Informatie over de taak (7 items)*  
Krijgt men voldoende informatie over de prestaties en over de doelen van de taak (feedback over het werk)?
  - *Problemen met de taak (6 items)*  
Is het werk onduidelijk of zijn er betwistingen met betrekking tot wat men moet doen (onder meer rolconflicten)?
- c. Arbeidsvoorwaarden of toekomstperspectief:
- *Appreciatie van de beloning (5 items)*  
In welke mate apprecieert de betrokkene zijn/haar loon? Verdient men genoeg? En hoe schat men dat in, in vergelijking tot anderen in gelijkaardige posities en sectoren?
  - *Loopbaanmogelijkheden (4 items)*  
Biedt de huidige job loopbaanmogelijkheden binnen of buiten het bedrijf?
  - *Toekomstonzekerheid (4 items)*  
Heeft men behoefte aan meer zekerheid over het behoud van de job en de functie?

## B. Stressreacties of 'gevolgen'

### Dimensie 5. Welbevinden:

- *Plezier in het werk (9 items)*  
Beleeft men plezier in het werk?
- *Betrokkenheid bij de organisatie (8 items)*  
In welke mate werkt men graag in het bedrijf, voelt men er zich verantwoordelijk voor en identificeert men zich met de organisatie?
- *Veranderen van baan (4 items)*  
Overweegt of plant men om van baan te veranderen?

Dimensie 5. Spanning:

- *Herstelbehoefte (11 items)*  
In hoeverre heeft men na een werkperiode nog energie over voor zichzelf, voor anderen en voor andere activiteiten? En hoe lang duurt het voor die energie terug 'op peil' is?
- *Piekeren (4 items)*  
Is men buiten de werkuren nog bezorgd over het werk?
- *Slaapkwaliteit (14 items)*  
Deze schaal gaat de kwaliteit van de slaap na. De kwaliteit, het inslapen, onderbrekingen, het effect en de duur van de slaap worden gemeten.
- *Emotionele reacties tijdens het werk (12 items)*  
Hoe voelde de werknemer zich de laatste week op het werk?
- *Vermoeidheid tijdens het werk (16 items)*  
In welke mate werkt men op het einde van de werkdag door vermoeidheid minder accuraat en/of maakt men fouten?

*Pesten op het werk*

Pesten werd op eenvoudige wijze bevraagd met slechts één item. De vraag luidde: "Wordt u gepest tijdens het werk?". De respondenten konden antwoorden met 'altijd', 'soms', 'dikwijls' of 'nooit'.

## 2.2 Steekproef

De 873 observaties komen uit een 6-tal organisaties/bedrijven van verschillende origine: een intercommunale, een consultancybureau, een non-profit organisatie, een drukkerij en twee productiebedrijven in de sector van de chemische, petrochemische en aanverwante producten. De gemiddelde leeftijd van de werknemers in deze data is bijna 37 jaar ( $s^2=10,1$ ). De gemiddelde anciënniteit bedraagt 13 jaar en 2 maanden ( $s^2=10,2$ ). De overige kenmerken van de data worden samengebracht in tabel 1.

Deze steekproef is geen representatief staal van de Belgische beroepsbevolking. Dat is ook niet de bedoeling van deze exploratieve analyse. Het weergeven van de achtergrondkenmerken laat toe om de resultaten van deze exploratie wat in te kleuren en dus na te gaan of de resultaten niet al te steekproefafhankelijk zijn. Daarbij moet in eerste instantie meegegeven worden dat mannen in deze steekproef oververtegenwoordigd zijn (78%).



Tabel 1.

Achtergrondkenmerken in (kolom)percentages

Opleidingsniveau		Statuut		Contract	
maximum lager onderwijs	5	arbeider bediende	50 30	vast contract tijdelijk contract	91 4
lager secundair onderwijs	16	kader	20	ander soort interim	4 1
hoger secundair onderwijs	46	Uren werken per week		Dienstsoort	
hoger onderwijs korte type	21	max 24 uren	7	dagdienst	44
hoger onderwijs lange type	12	tussen 25 en 40 uren	76	ploegendienst onregelmatige	51 4
		meer dan 40 uren	17	dienst	

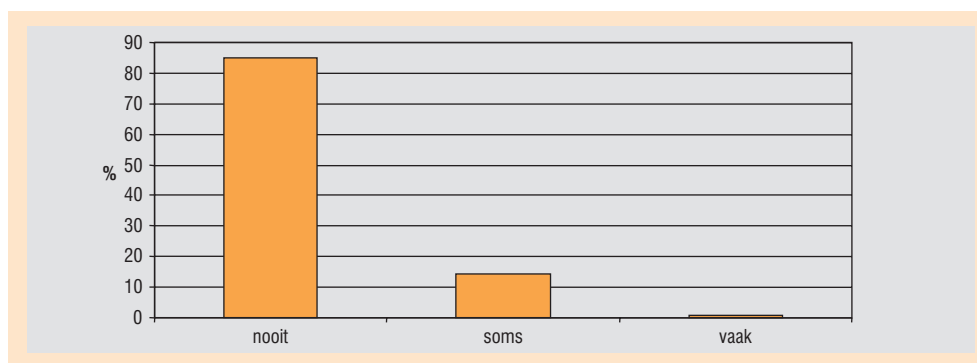
### 3 Hoe omvangrijk is het fenomeen?

Het antwoord op de vraag: "Wordt u gepest tijdens het werk?" is net zoals bij de items over ongewenst gedrag in de vragenlijst, erg scheef verdeeld.

Zowat 84% van de werknemers die bevestigd werden, zei nooit gepest te worden tijdens het werk. 15% van de werknemers stelde dat ze 'soms' gepest worden tijdens het werk en 'maar' 1% stelde 'vaak' gepest te worden. Niemand geeft aan 'altijd' gepest te worden. Dit gegeven ontbreekt dan ook in figuur 1.

Figuur 1

Omvang van pesten op het werk



Een onderzoek waarmee tot op zekere hoogte vergeleken kan worden, is de epidemiologische studie van 1996 van Einarsen en Skogstad. Einarsen & Skogstad houden het immers ook bij één item: 'Bent u tijdens de laatste 6 maanden op de werkplek het slachtoffer geweest van pesten?'<sup>4</sup> De antwoordmogelijkheden van de respondenten waren: 'neen', 'ja, één of twee keer', 'ja, zo nu en dan', 'ja, één keer per week' en 'ja, meermaals per week'. Dat is tot op zekere hoogte vergelijkbaar met het item in deze studie ('Wordt u gepest tijdens het werk?' met als antwoordmogelijkheden 'nooit', 'soms', 'vaak' en 'altijd'). In ons onderzoek werd de term 'pesten' echter niet gedefinieerd voor de respondenten. Min of meer vergelijkbaar zijn de resultaten met betrekking tot diegenen die niet gepest worden: bij de studie van Einarsen is dat 91,5%; in onze studie is dat 85%. Meer overeenstemmend is het percentage van diegenen die 'vaak' gepest worden: 1% in onze studie, terwijl Einarsen en Skogstad rapporteren dat ongeveer 1,2% wekelijks gepest wordt. Onze uitkomsten verschillen met betrekking tot de middengroep van 'soms'-gepesten. Deze groep is bij ons groter dan bij Einarsen (respectievelijk 15% en 7,5%).

#### **4** *De relatie tussen gepest worden en enkele achtergrondkenmerken*

In dit deel wordt nagegaan of er een relatie is tussen gepest worden op het werk en enkele achtergrondkenmerken zoals opleidingsniveau, statuut of functie van de werknemer, het aantal uren dat men gemiddeld werkt, het dienstverband en de dienstsoort. Uit de  $\chi^2$ -testen blijkt dat er enkel een significant verband is met geslacht, opleidingsniveau, statuut van de werknemer en het aantal uren dat de werknemer per week werkt. De relatie van pesten met dienstverband, dienstsoort, functie- en bedrijfsanciënniteit en leeftijd is niet significant.

Dat laatste is niet zo vreemd. In de literatuur worden hierover immers ook tegenstrijdige vaststellingen gedaan. Zo stelt Leymann (1996) dat de geobserveerde leeftijdsverschillen niet significant zijn, terwijl Einarsen & Skogstad (1996) vaststellen dat oudere werknemers meer gepest worden dan jonge werknemers. Rayner (1997) en Smulders en collega's (Smulders et al., 1999) stellen dan weer vast dat jonge werknemers meer gepest worden.

---

4 Maar ze gaven wel aan wat ze onder pesten verstaan, door een definitie mee te geven aan de respondenten.

De vaststelling in ons onderzoek dat *mannen* meer gepest worden op het werk dan vrouwen ( $\chi^2=6$ ,  $df=2$ ,  $p=.047$ ) gaat in tegen heel wat andere onderzoeksresultaten, zoals de vaststelling van Leymann (1996) en de resultaten van Einarsen & Skogstad (1996), die stellen dat er geen verschil is in prevalentie tussen mannen en vrouwen op het vlak van pesten. Nochtans tonen Opdebeeck, Pelemans en anderen (2002) in hun onderzoek aan dat het belangrijk is om een onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. Quine (2002) en Björkqvist, Österman en Hjelt-Back (1994) daarentegen stellen vast dat vrouwen meer gepest worden dan mannen. Volgens deze laatste zou de segregatie van de arbeidsmarkt naar geslacht hierin een rol spelen. Eerder stelde ook Notelaers (2001) dat deze segregatie niet weg te cijferen is op het vlak van werkstress. De vaststelling dat mannen meer gepest worden dan vrouwen kan te maken hebben met het grote overwicht van mannen in deze data (nl. 78 %).

Het beeld van 'neerwaartse mobbing' (dit is pesterijen van hogerhand naar ondergeschikte werknemers toe) is wijdverspreid geworden en mede door toedoen van de media uitgegroeid tot een 'common sense'-opvatting met betrekking tot mobbing. Desondanks blijkt volgens Opdebeeck, Pelemans en collega's (2002) dat deze samenhang afhankelijk is van de plaats waar het onderzoek werd uitgevoerd. *Rechtlijnige conclusies met betrekking tot risicoposities voor slachtoffer en/of dader kunnen dan ook niet getrokken worden.* Onze data bevestigen het beeld van de neerwaartse mobbing alvast niet. Niet-leidinggevenden worden in deze studie immers niet meer of minder gepest dan leidinggevenden.

De relatie tussen het *opleidingsniveau* van de werknemer en gepest worden, die in ander onderzoek niet gevonden wordt, is hier wél significant ( $\chi^2=38,4$ ,  $df=8$ ,  $p=0,000$ ). De rijpercentages m.b.t. deze samenhang worden weergegeven in tabel 2. *De ervaring gepest te worden neemt af naarmate het opleidingsniveau stijgt.*<sup>5</sup> Markant is dat er dubbel zoveel mensen 'soms' gepest worden in de groep van werknemers met ten hoogste een lager onderwijs diploma, dan bij mensen met een hoger diploma. De groepen liggen nog verder uit elkaar als het gaat over werknemers die 'vaak' gepest worden: 6 keer meer.<sup>6</sup> Bij werknemers die hoger onderwijs van het korte type volgden, daalt de groep die soms gepest wordt tot 9%. Dat percentage neemt af tot 4 % bij werknemers die universitair of hoger onderwijs van het lange type buiten de universiteit volgden.

5 In een test waarbij houders van een diploma lager secundair onderwijs vergeleken worden met houders van een diploma hoger secundair onderwijs blijkt dat deze op het vlak van pesten niet significant verschillen.

6 Kanttekening: in het geheel gaat het om 7 respondenten. Vandaar dat bij de vergelijking beter wordt ingegaan op de 'soms'-gepesten.

Tabel 2

Relatie tussen gepest worden op het werk en opleidingsniveau

Wordt u gepest tijdens het werk?	nooit	soms	vaak
maximum lager onderwijs	63,63	30,30	6,06
lager secundair onderwijs	83,33	15,90	0,75
hoger secundair onderwijs	80,93	18,53	0,52
hoger onderwijs korte type	89,94	8,93	1,11
hoger onderwijs lange type	96,11	3,88	-

De relatie tussen het *statuut* van de werknemer (arbeider, bediende of kader) en gepest worden, is eveneens significant ( $\chi^2=14,7$ ,  $df=4$ ,  $p=0,005$ ). Ze bevestigt ten dele de samenhang met het opleidingsniveau. In de wetenschap dat arbeiders grotendeels (92%) behoren tot de groep werknemers met ten hoogste een diploma lager onderwijs, *stellen we vast dat bij arbeiders pesten vaker voorkomt (18,3%) dan bij bedienden (8,5%) en kaders (12,5%)*. De algemene lijn komt overeen met de vaststelling van Einarsen (2000) dat pesten een eerder 'blue-collar' fenomeen is. Opmerkelijk is dat er bij kaders meer mensen zijn die zich soms gepest voelen. Dat laatste sluit aan bij onderzoek van Faulx (2001) bij slachtoffers van pesten. Hij stelde daarbij vast dat het ging over mensen met een sterke persoonlijkheid én met hogere posities. Bij dat soort posities is volgens Salin de prevalentie van werkgerelateerde mobbingactiviteiten hoger dan bij bedienden en arbeiders (Salin, 2001).

Tabel 3

Aantal uren dat men gemiddeld werkt per week en pesten op het werk

Gemiddelde werkduur per week		max. 24 u	tussen 25 en 40 u	meer dan 40 u
Wordt u gepest tijdens het werk?	nooit	87,2%	85,6%	93,9%
	soms	12,8%	14,4%	4,3%
	vaak			1,7%

De laatste significante relatie die naar voren komt, is de relatie tussen het *aantal uren* dat men per week werkt en gepest worden ( $\chi^2=17,7$ ;  $df=4$ ;  $p=0,001$ ; zie tabel 3). Over deze relatie werd voorlopig geen ander onderzoek gepubliceerd. *Respondenten die meer dan 40 uren per week werken, worden minder gepest*. De middengroep die tussen 25 en 40 uren werkt, wordt echter iets meer gepest dan zij die minder dan 25 uur beroepsactief zijn.

## 5 *De relatie tussen gepest worden en de beleving en beoordeling van de arbeid*

Om de relatie met de componenten van werkstress te onderzoeken, wordt geen beroep gedaan op de respondenten die 'dikwijls' gepest worden. Ze zijn niet talrijk genoeg om in aanmerking te komen voor verdere statistische analyse, in concreto variantieanalyse.<sup>7</sup> Dit betekent dat een t-test voldoende is om de relatie te analyseren. Om een eenduidig beeld te kunnen schetsen, wordt er gewerkt met z-waarden<sup>8</sup> in plaats van met somscores en gemiddelde somscores. Door een dergelijke transformatie worden alle schaalgemiddelden gestandaardiseerd (dit wil zeggen gelijkgesteld aan nul met een standaarddeviatie van één). Daardoor kunnen de resultaten onderling vergeleken worden, omdat we ze op eenzelfde meetlat leggen. Een positieve waarde wil zeggen dat men hoger scoort dan het gemiddelde. Een negatieve waarde betekent dat men lager scoort dan het gemiddelde van deze steekproef.

### 5.1 *Een opvallend en sterk verband*

Wanneer we degenen die 'soms' gepest worden vergelijken met degenen die 'nooit' gepest worden, dan doet er zich met betrekking tot haast alle 'stressoren' en 'strains' een sterk significant verschil voor ( $P < .001$ ).<sup>9</sup> Enkel inzake de mate waarin het werk als geestelijk belastend ervaren wordt, doet er zich geen verschil voor tussen beide groepen werknemers. In figuur 2 worden de significante verschillen weergegeven. Daarbij werden z-waarden gebruikt, zodat alle schalen in één figuur kunnen worden weergegeven én onderling vergelijkbaar zijn. In de grafiek is '0' het gemiddelde van de steekproef. Dit gemiddelde komt nagenoeg volledig overeen met de gemiddelde schaalwaarde van de werknemers die nooit gepest worden tijdens hun werk. De standaardafwijking bedraagt één meeteenheid. De lengte van de staafjes zijn de z-waarden van de groep werknemers die soms gepest worden tijdens het werk.

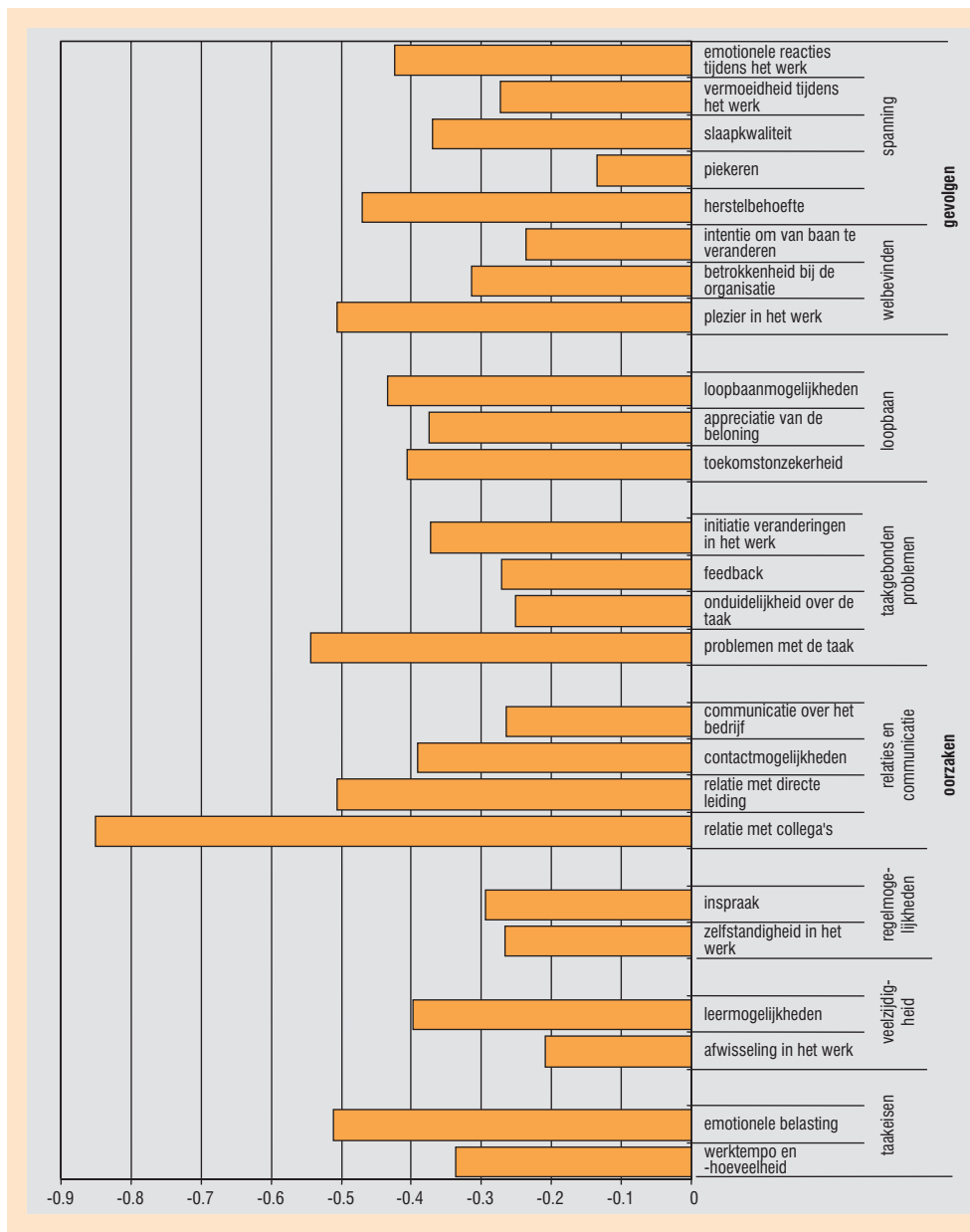
7 De bonferoni-test maakt duidelijk dat deze respondenten verschillen van de werknemers die 'soms' gepest worden, op het vlak van werktempo en "hoeveelheid, emotionele belasting, relatie met de directe leiding, onduidelijkheid in het werk, veranderingen in het werk, herstelbehoefte en emotionele reacties tijdens het werk. Toch moeten de resultaten van deze post-hoc tests met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden. Als de 'dikwijls'-gepesten in beschouwing genomen worden, dan zijn de afwijkingen van een veel grotere orde (Notelaers, 2003). Hun waarden liggen aan de extreme kant: er is een erg sterke relatie tussen dikwijls gepest te worden en de diverse componenten van werkstress.

8 Z-transformatie:  $z_i = (x_i - \mu) / s$  waarin  $z_i$  gelijk is aan de z-waarde;  $x_i$  gelijk is aan de geobserveerde waarde;  $\mu$  gelijk is aan het gemiddelde en  $s$  gelijk is aan de standaardafwijking (de vierkantswortel van de variantie). 'i' is de i-de observatie (1, ..., n) waarin n het aantal observaties is.

9 Met uitzondering van piekeren ( $p=0,09$ ), intentie om van baan te veranderen ( $p=0,003$ ) en vermoeidheid tijdens het werk ( $p=0,008$ ).

Figuur 2

Relatie tussen gepest worden op het werk en de beleving en beoordeling van het werk (z-waarden)



Figuur 2 toont duidelijk *het negatieve verband tussen gepest worden en de beleving en beoordeling van de arbeid: alle waarden van de groep die 'soms' gepest wordt, zijn immers negatief*. De slechte relatie met

de collega's hangt het sterkst samen met gepest worden. Van dezelfde grootteorde ( $z=-.5$ ) zijn twee stressreacties: plezier in het werk en herstelbehoefte. Werknemers die 'soms' gepest worden, hebben minder plezier in hun werk en hebben een hogere herstelbehoefte. Daarna komen vijf organisatiecomponenten naar voor ( $z=-.4$ ): een tekort aan loopbaanperspectief (toekomstonzekerheid, loopbaanmogelijkheden en appreciatie van de beloning), te weinig leermogelijkheden en veel problematische veranderingen in het werk. Van dezelfde orde is zeker de slechte slaapkwaliteit en in iets mindere mate de verhoogde emotionele reacties tijdens het werk.

## 5.2 ■■ *Bespreking*

We bespreken de resultaten verder in functie van het onderscheid tussen 'oorzaken' en 'gevolgen' van werkstress.

### *Oorzaken*

Wat de *oorzaken* betreft, bespreken we achtereenvolgens de dimensies taakeisen, veelzijdigheid, regelmogelijkheden, relaties en communicatie, taakgebonden aspecten van het werk en de loopbaan.

We beginnen met de *taakeisen*. 'Soms' gepest worden op het werk hangt samen met de *ervaren hoeveelheid werk* en de *gerapporteerde emotionele belasting*. Daarmee is niet gezegd dat de emotionele belasting het gevolg is van pesten. Het kan immers ook zijn dat werken in een hoog emotioneel belastende omgeving (mee) pestgedrag veroorzaakt. Hoe hoger lichamelijk inspannend het werk is, hoe meer kans dat er gepest wordt. Eerder bleek immers al dat pesten meer voorkwam bij arbeiders dan bij bedienden. Deze bevindingen komen overeen met ander onderzoek. Ook Opdebeeck, Pelemans en collega's (2002) stelden vast dat werktempo en -hoeveelheid én emotionele belasting hoger waren bij de slachtoffergroep. Hubert en collega's (Hubert et al., 2001) vond dat de kans op het optreden van systematisch pestgedrag groter is bij hoge werkdruk. Zapf en collega's (Zapf et al., 1996) stipten in hun onderzoek aan dat alle aspecten van de arbeidsinhoud negatief samenhangen met pesten ('mobbing').

Wat het aspect '*veelzijdigheid*' betreft, wijst Appelberg (in: Einarsen, 2000) op de verantwoordelijkheid van hectisch en monotoon werk. In dit onderzoek merken we dat de soms-gepesten *minder veelzijdig werk* hebben en *minder regelmogelijkheden* rapporteren. Dat is niet in overeenstemming met de conclusies van Opdebeeck, Pelemans en anderen (2002) over zelfstandigheid en afwisseling in het werk. Aangezien het onderscheid tussen de soms-gepesten en niet-gepesten het kleinst is bij afwisseling in het werk, kunnen we de grotere verschillen wellicht samenbrengen

onder de noemer 'minder je werksituatie kunnen meebepalen': minder mogen leren op het werk, minder zelfstandig het werk mogen uitvoeren en minder inspraak krijgen in hoe het werk moet verlopen ('*regelmogelijkheden*'). Dat brengt ons bij Vartia (1996) die stelt dat slachtoffers van pesten zich kenmerken doordat ze weinig invloed hebben over hun eigen werk. Zapf en collega's (Zapf et al., 1996) ziet 'zijn eigen tijd niet kunnen bepalen' als grote oorzaak. In combinatie met hectisch werk en in tijdnood geraken bij de uitvoering ervan, is er geen tijd voor conflictmanagement dat op zich tijdrovend is. Conflicten kunnen daardoor 'rustig voortbroeden'.

Dergelijke conflicten ontstaan volgens velen (Einarsen, 2000; Leymann, 1996; Vartia, 1996; Opdebeeck et al., 2002) door onduidelijkheid in het werk en door rolconflicten ('*sociaal-organisatorische aspecten*'). In ons onderzoek merken we dat de soms-gepesten heel wat *meer taakgerelateerde problemen* ervaren dan de niet-gepesten. In de eerste plaats gaat het om problemen met de uitvoering van de taak (o.m. rolconflicten). In de tweede plaats komen problemen rond hoe veranderingen in de organisatie ingevoerd worden.<sup>10</sup> Minder sterk komen problemen rond feedback en onduidelijkheid in het werk naar voor.

Leymann (1996) beschrijft dit proces als volgt: waar mensen in tijdnood geraken of waar het werk slecht georganiseerd is, kunnen er situaties ontstaan waarin de werknemer 'zijn boekje' te buiten kan gaan door beslissingen te nemen waar hij of zij strikt genomen niet voor bevoegd is. Duidelijke regels zijn er niet in zulke diffuse situaties. Dat leidt uiteindelijk tot conflicten. Einarsen en collega's (Einarsen et al., 1994) bevestigen deze idee door de vaststelling dat rolconflict de enige component is die over alle steekproeven heen relevant bleef. Van belang is dat rolconflict en gebrek aan regelruimte samengaan en samen stress kunnen veroorzaken (Einarsen et al., 1994; French & Caplan, 1972), wat nog bijkomende frustratie en conflicten binnen de afdeling kan veroorzaken (Einarsen, 2000).<sup>11</sup> Het gevolg ligt voor de hand: de kwaliteit van de relaties tussen collega's onderling en tussen werknemers en hun directe overste neemt af (Hubert et al., 2001; Einarsen & Raknes, 1997).

Deze hypothese van Hubert en collega's (Hubert et al, 2001) en Opdebeeck, Pelemans en anderen (2002) wordt bevestigd in ons onderzoek. In de grafiek valt op dat de soms-gepesten *een erg ongunstige relatie met de collega's rapporteren*.<sup>12</sup> Op de tweede plaats komt de *ongunstige relatie met de directe leiding*. Verder weten de soms-gepesten minder dan anderen wat er aan de gang is in de

10 Ook dat komt aan bod in buitenlands onderzoek. Einarsen (et al., 1999: 22) verwijst naar onderzoeken van McCarthy (1996) en Sheehan (1998) waarin een link gevonden werd tussen veranderingen in de organisatie op het werk, en anticiperen op die veranderingen door middel van pesten op het werk.

11 Maar ook het tegenovergestelde is denkbaar. In een sterk Tayloristische organisatie, die gekenmerkt wordt door overregulering en disciplinerende maatregelen, is het waarschijnlijk dat werknemers zich geen persoonlijke ruimte kunnen aanmeten en als het ware depersonaliseren van het werk. In dat verband spreken Liefoghe & Mackenzie (2001, in Pepermans & D'Haene (2003)) van een 'pestende organisatie'.

12 De interpretatie van deze samenhang is echter niet eenvoudig. Het is immers mogelijk dat men naar de collega's verwijst die zich aan pesten schuldig maken. Een samenhang met een minder gunstige beoordeling van de collega's ligt daardoor voor de hand.



onderneming (communicatie) en ervaren ze minder contactmogelijkheden dan de niet-gepesten. Dat laatste kan gezien worden *als een vorm van sociale isolatie*, een vorm van mobbing die geoperationaliseerd wordt in de standaardvragenlijsten om pesten te meten (bv. de LIPT van Leymann of de NAQ van Einarsen).

Dat soms-gepesten *minder goede loopbaanperspectieven* hebben, is in dat opzicht vanzelfsprekend. Zij ervaren minder loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie en drukken uit dat ze meer verontrust zijn over hoe hun toekomst er zal uitzien. Het hoeft ook niet te verrassen dat ze hun loon minder weten te appreciëren.

### *Gevolgen*

Wat de *gevolgen* betreft, onderscheiden we de dimensies welbevinden en spanning.

Het feit dat het *welbevinden* van de soms-gepesten aangetast wordt, strookt met wat Hubert en collega's veronderstellen (Hubert et al., 2001). Zij stellen vast dat mensen die gepest worden met minder plezier gaan werken, minder betrokken zijn bij het werk en/of de organisatie en meer van plan zijn om van werk te veranderen. Dat plezier in het werk het 'meest' geraakt wordt, is niet verrassend maar wel tekenend. Dat daarna de betrokkenheid daalt en er pas daarna gedacht wordt om het bedrijf te verlaten, werd reeds eerder aangetoond (Einarsen, 2000). Niedl (1996) verklaart dit door aan te tonen dat omgaan met pesten niet te herleiden is tot 'vluchten of vechten', doch een heel complexe opeenvolging van reacties en gedragingen is, waarvan één het uiteindelijk verlaten van het bedrijf is.

De relatie met de *spanningsvariabelen* in de grafiek is opmerkelijk, maar niet verwonderlijk. Zapf en collega's (Zapf et al., 1996) en Maarit en Vartia (2001) spreken over dramatische verschillen tussen gepesten en niet-gepesten. Hier stellen we vast dat werknemers die 'soms' gepest worden veel *meer herstelbehoefte ervaren* dan niet-gepesten. Daarenboven *slapen ze slechter*. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat de combinatie tussen meer nood hebben aan herstel, maar minder kunnen herstellen (slechter slapen), kan leiden tot meer vermoeidheid tijdens het werk op het einde van de werkdag, waardoor fouten in de productie of de dossierbehandeling kunnen ontstaan. Op lange termijn kan het zelfbeeld daardoor aangetast worden (Hoel & Cooper, 2000; Mikkelsen & Einarsen, 2002). Een indicatie hiervan kan gevonden worden in de score inzake '*emotionele reacties tijdens het werk*'. De hoge z-score voor dit aspect geeft aan dat men hoger scoort inzake bv. spanning, irritatie en depressieve gevoelens. Die combinaties en vooral de slechte slaapkwaliteit brengen ons bij de waarschuwingen van Leymann en Gustafsson (1996) en Einarsen en collega's (Einarsen et al., 1994) voor het optreden van het post-traumatisch stress-syndroom. Deze stoornis wordt gekenmerkt door de herbeleving van gebeurtenissen, vermijdingsgedrag ten aan-

zien van de stimuli die verband houden met de traumatische gebeurtenissen en een aangehouden overgevoeligheid (cf. emotionele reacties tijdens het werk) (Opdebeeck, Pelemans et al., 2002). Vooraleer het zover komt, is ziekteverzuim een mogelijke vluchtpiste. Zapf en collega's (Zapf et al., 1996) stellen vast dat gepeste metaalarbeiders veel frequenter periodes van ziekteverlof opgenomen hadden tijdens de laatste 12 maanden dan niet-gepesten.

## 6 Hoe belangrijk is gepest worden ter verklaring van welbevinden en spanning?

Tot dusver werden de directe relaties tussen gepest worden en de psychosociale arbeidsbelasting besproken ('bivariate analyses'). Daarbij werd een onderscheid gemaakt tussen oorzaken en gevolgen. In deze paragraaf wordt nagegaan welke plaats pesten tijdens het werk inneemt bij de verklaring van welbevinden en spanning. Deze analyse wil eigenlijk twee vragen beantwoorden: (1) blijven de relaties met 'gepest worden' bestaan wanneer we ze controleren voor andere mogelijke stressoren (is er sprake van een 'autonoom effect' van gepest worden op de beleving?), en (2) hoe belangrijk is gepest worden als stressor nu eigenlijk in vergelijking tot andere mogelijke stressoren in het werk? Deze laatste vraag is natuurlijk essentieel, vermits deze duidelijk zal maken hoe belastend gepest worden uiteindelijk is.

Om deze vragen te analyseren wordt het item 'wordt u gepest tijdens het werk'<sup>13</sup> naast andere mogelijke stressoren in *een regressieanalyse* opgenomen. Met een regressieanalyse kan in eerste instantie nagegaan worden of een variabele bijdraagt tot de verklaring van de afhankelijke variabele. Daarna kan het aandeel van de variabelen die bijdragen tot de verklaring van de afhankelijke variabele worden ingeschat.<sup>14</sup> Daarbij controleren<sup>15</sup> we voor leeftijd door deze variabele in te brengen in de regressievergelijking.<sup>16</sup>

13 De respondenten die 'vaak' antwoorden werden opnieuw buiten beschouwing gelaten.

14 Dat wordt hier gedaan aan de hand van de gestandaardiseerde beta's. Dat is mogelijk omdat de schalen allen dezelfde meeteenheid hebben.

15 'Controleren voor' wordt statistisch in de literatuur rond psychosociale arbeidsbelasting en werkstress niet geoperationaliseerd door partiële correlatierekening. Met deze laatste techniek wordt immers de bron van variatie van een derde aan twee variabelen onttrokken, waardoor de correlatiecoëfficiënt berekend wordt zonder de invloed van de derde variabele. In het bivariate geval is dat vrij makkelijk en eenduidig. In een multivariate analyse wordt de voorstelling hiervan erg complex. Daarom leggen we ons hier neer bij de conventie in de literatuur.

16 Dat wordt gedaan door deze achtergrondvariabele als eerste groep aan de hand van 'method=enter' in de regressievergelijking in te brengen. De andere variabelen werden als tweede groep variabelen opgenomen. Ook hier werd de 'method=enter' gebruikt.

6.1 ■ ■ Resultaten

Tabel 4

Regressietabel met gestandaardiseerde regressiegewichten voor vermoeidheid tijdens het werk, slaapkwaliteit, piekeren, herstelbehoefte, verandering van baan, betrokkenheid bij de organisatie en plezier in het werk<sup>17</sup>

Achtergrondkenmerken		GEVOLGEN						
		Vermoeidheid tijdens het werk	Slaap-kwaliteit	Piekeren	Herstel-behoefte	Intentie om van baan te veranderen	Betrokkenheid bij de organisatie	Plezier in het werk
	Opleiding							
	Geslacht							
	Leeftijd					-0.26		
	Pesten		-0.08		0.09			-0.07
	Werktempo			0.13	0.31			
<b>O</b>	Geest. Belast.		-0.09					
	Emo. Belast.			0.18		0.10	0.16	
<b>O</b>	Lich. Inspan.		-0.14	-0.17	0.12			
	Afwisseling							0.19
<b>R</b>	Leermogelijkh.				-0.13		0.13	0.22
	Zelfstand.			-0.10		0.10		
<b>Z</b>	Rel. met collega's			-0.10				
	Rel. met dir. leid.			0.19		-0.15		0.13
<b>A</b>	Problem. met taak							-0.14
	Onduid. in werk			0.11	0.12			
<b>K</b>	Communicatie	-0.14					0.12	
	Contactmogelijkh.					0.08	-0.10	
<b>E</b>	Verand. in werk	0.10	-0.10	0.12	0.10	0.08	-0.10	
	Informatie (feedb.)	-0.11		-0.11				
<b>N</b>	Inspraak						0.11	
	Toekomstonzekerh.						0.07	0.08
	Apprec. beloning					-0.18	0.14	
	Loopbaanmogelijkh.					-0.09		
	R <sup>2</sup> (adjusted)	.11	.21	.19	.30	.23	.30	.33

Elf procent van de ervaren *vermoeidheid* tijdens het werk wordt verklaard door de communicatie over het bedrijf, de initiatie van veranderingen in het werk en het feit dan men feedback krijgt. Het gebrek aan communicatie over het bedrijf, gebrek aan informatie over hoe je je eigen taak doet (feedback) en de problematische aanpak van veranderingen in het werk verhogen de ervaren vermoeidheid tijdens het werk. Of mensen zich gepest voelen, verklaart de ervaren vermoeidheid tijdens het werk niet.

17 In de tabel worden alleen de significante gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten opgenomen ( $\alpha=0,05$ ).

Bij de verklaring van *slaapkwaliteit* (21%) ligt dat anders. De mate waarin men gepest wordt, verklaart de slaapkwaliteit samen met de ervaren geestelijke belasting, de fysieke inspanning die men levert en de initiatie van veranderingen in het werk. Hoe vaak men gepest wordt tijdens het werk komt wel pas op de laatste plaats, hoewel de regressiegewichten niet erg van mekaar verschillen.

*Piekeren* wordt voor 19% verklaard, en dit door een vrij groot aantal factoren. In volgorde van hun gewicht spelen achtereenvolgens volgende variabelen een rol: de kwaliteit van de relatie met de directe leiding, de mate waarin het werk emotioneel belastend is, de mate waarin de job lichamelijke inspanning vergt, het werktempo en de hoeveelheid werk, de initiatie van veranderingen in het werk, de kwaliteit van de feedback over het werk dat men doet, de zelfstandigheid die men heeft in het werk, de kwaliteit van de relatie met de collega's en – op de laatste plaats – of men gepest wordt tijdens het werk, of niet.

Dat *herstelbehoefte* voor 30% door het model verklaard wordt, komt in de eerste plaats op rekening van de VBBA-schalen die de psychosociale arbeidsbelasting meten. De meest opvallende schaal is het werktempo en de hoeveelheid werk van de respondent: hoe hoger het ervaren werktempo en de hoeveelheid werk, hoe meer herstelbehoefte de respondent ervaart. Daarna volgen de leermogelijkheden die de herstelbehoefte doen afnemen en de onduidelijkheid in het werk samen met de problematische initiatie van veranderingen in het werk, die de herstelbehoefte doen toenemen. Hoe meer het werk lichamenlijk inspannend is, hoe hoger de herstelbehoefte. Hetzelfde effect zien we voor gepest worden tijdens het werk. Opnieuw komt deze variabele dus op de laatste plaats.

De *intentie* om van *baan* te *veranderen* wordt voor 23% verklaard. Deze variabele wordt in eerste instantie bepaald door de leeftijd van de werknemers. Het is een logisch verband: hoe ouder de werknemer, hoe minder hij of zij geneigd is om van baan te veranderen. Opvallend is dat gepest worden hier geen rol speelt: er doet zich immers geen significant verband meer voor. Andere belangrijke elementen die de intentie om van baan te veranderen doen dalen, zijn de mate waarin het loon geapprecieerd wordt en de kwaliteit van de relatie met de directe leiding. Verrassend genoeg doen zelfstandigheid in het werk en de ervaren contactmogelijkheden de intentie om van job te veranderen toenemen. Meer voor de hand ligt de vaststelling dat een hogere emotionele belasting en de problematische invoering van veranderingen in het werk, de intentie om van baan te veranderen verhogen.

De *betrokkenheid* van werknemers bij het bedrijf (30% verklaarde variantie) wordt niet verklaard door het al dan niet gepest worden op het werk. Deze variabele wordt in de eerste plaats be-

paald door de mate van emotionele belasting die de werknemers rapporteren. Verder leveren ook de ervaren leermogelijkheden een positieve bijdrage, samen met de mate waarin de werknemers op de hoogte zijn van het reilen en zeilen van het bedrijf (communicatie), hoe ze hun loon appreciëren, de inspraak die ze hebben en, misschien verrassend, de toekomstonzekerheid die ze beleven. Bij dat laatste stellen we vast dat een hogere toekomstonzekerheid samengaat met meer betrokkenheid (zie ook Notelaers, du Bus de Warnaffe & Hoedemakers, 2003).<sup>18</sup> De betrokkenheid van de werknemer wordt tot slot nog negatief beïnvloed door de contactmogelijkheden en de problematische aanpak van veranderingen in het werk.

*Plezier in het werk wordt wel rechtstreeks beïnvloed door het al dan niet gepest worden tijdens het werk, als is deze invloed ook hier vrij zwak. Belangrijker voor deze welzijnsvariabele is de veelzijdige aard van het werk: leermogelijkheden en afwisseling in het werk. Verder daalt het plezier dat de werknemers in het werk beleven naarmate de problemen bij de uitvoering van het werk toenemen. Een betere relatie met de directe leiding werkt dan weer bevorderend. Dat toekomstonzekerheid het plezier in het werk zou verhogen is wellicht een artefact. De verklarende variabelen nemen samen 33% van de te verklaren variantie voor hun rekening.*

## 6.2 ■ ■ Bespreking

Wanneer we de resultaten van de diverse regressieanalyses samenvatten en terugkoppelen naar de uitgangsvragen, dan dient het belang van 'gepest worden' op het eerste zicht gerelativeerd te worden. Vooreerst blijken diverse verbanden met stressreacties weg te vallen, wanneer we deze samenhangen controleren voor andere mogelijke stressoren op het werk. Zo verdwijnen de verschillen die in figuur 2 werden aangegeven met betrekking tot piekeren, vermoeidheid tijdens het werk, de betrokkenheid bij de organisatie en de verloopintentie. Gepest worden blijkt deze variabelen dus niet rechtstreeks te beïnvloeden.

*Enkel de samenhangen met slaapkwaliteit, herstelbehoefte en plezier in het werk blijven bestaan na controle voor andere variabelen. Dat is niet onbelangrijk, vermits het hier natuurlijk vrij centrale en essentiële 'stressreacties' betreft. Toch valt het ook hier op dat de vastgestelde samenhangen eerder beperkt zijn: gepest worden komt ook m.b.t. deze variabelen – verrassend genoeg – nooit als belangrijkste determinant naar voor. Ook dit suggereert op het eerste zicht dat gepest worden geen erg prominente rol speelt wanneer we de lijst van belastende factoren in de arbeidssituatie willen opstellen.*

<sup>18</sup> Deze vaststelling wijkt verrassend genoeg af van de conclusies die hierover naar voor komen uit nationaal en internationaal onderzoek (zie bv. De Witte, 1999 en 2003).

Dit impliceert echter niet dat 'gepest worden' onbelangrijk zou zijn als stressor. In de gerapporteerde regressieanalyses werd geen aandacht besteed aan de onderlinge relaties tussen de diverse stressoren. Het is immers mogelijk dat gepest worden tijdens het werk de emotionele belasting doet toenemen en de relaties met collega's en directe leiding vertroebelt, waardoor men meer problemen bij de uitvoering van de taak of bij veranderingen in de taak gaat ervaren, omwille van bijvoorbeeld onduidelijkheid, het gebrek aan communicatie, het gebrek aan feedback.

Tevens is het mogelijk *dat bepaalde condities het pesten in de hand werken, waardoor pesten een tussenliggende variabele vormt, die (samen met andere stressoren) de afhankelijke variabelen op een meer indirecte wijze verklaart*. Zo ziet Hubert en collega's (Hubert et al., 2001) pesten als mediator tussen kenmerken van het werk en gezondheidsklachten. Van den Bossche, De Jonge en Hamers (2001) wijzen er in hun onderzoek op dat werkdruk, autonomie en sociale ondersteuning bijdragen tot de voorspelling van mobbing en discriminatie. Fils en Notelaers (2003) tonen aan dat 80% van de slachtoffers van pesten correct gediagnosticeerd kan worden na multiple discriminantanalyse, op basis van slechts vier variabelen: de ervaren emotionele belasting, de kwaliteit van de relatie met de collega's, de mate waarin werknemers problemen met het werk ervaren en de mate waarin het werk onduidelijk is. Een voorlopige toetsing van een werkstressmodel, waarin diverse theoretische modellen geïntegreerd werden, suggereert dat gepest worden een meer prominente plaats kan innemen (Notelaers, 2003): taakgerelateerde problemen zoals onduidelijkheid, rolconflict en problematische veranderingen in het werk, voorspellen de werkdruk en de ervaren emotionele belasting, die op hun beurt de mate waarin werknemers gepest worden tijdens het werk verklaren. Daarnaast verklaart de mate waarin werknemers gepest worden tevens de herstelbehoefte en kwaliteit van de slaap. *Deze onderzoeken suggereren dus dat het domein van de psychosociale arbeidsbelasting – door de wetgever met de welzijnswet geconcretiseerd – niet gereduceerd kan worden tot de pestproblematiek*. Integendeel, pesten zou juist door diezelfde ongunstige arbeidsomstandigheden kunnen worden veroorzaakt, die tevens aan de bron liggen van een laag welbevinden en een verhoogde werkstress. Dit impliceert dus dat onderzoek naar de arbeidsbeleving steeds rekening moet houden met de problematiek van het pesten op het werk: beide onderzoeksdomeinen mogen ons inziens niet los van elkaar worden onderzocht.

## **7** *Samenvatting en besluit*

In dit onderzoek werden vier vragen geëxploreerd, op basis van een analyse bij een 900-tal respondenten. Vooreerst werd vastgesteld dat 1% van de ondervraagden vaak gepest wordt, terwijl

ongeveer 15% 'soms' gepest wordt tijdens het werk. Gepest worden hing in zekere mate samen met de achtergrondkenmerken van de respondenten: mannen, lager geschoolden, arbeiders en werknemers die tussen 25 en 40 uur werken werden iets vaker gepest op hun werk. Er werd echter geen samenhang vastgesteld met de leeftijd of met het al dan niet leidinggevend zijn. Gepest worden hing samen met nagenoeg alle onderzochte stressoren op het werk. Opvallend waren de sterke samenhangen met aspecten zoals relaties met collega's, emotionele belasting, problemen met de taak en de relatie met de directe leiding. Ook wat stressgevolgen betreft, werden er opvallende samenhangen gevonden. Uit onderzoek blijkt dat langdurige blootstelling aan een relatief lichte vorm van pesten voor veel slachtoffers uiterst onaangenaam is (Hubert et al., 2001). Uit onze gegevens blijkt zelfs dat langdurige blootstelling geen noodzakelijke vereiste is. Degenen die 'soms' gepest werden, ervaren immers al minder plezier in het werk, zijn minder betrokken bij de organisatie, hebben meer nood aan herstel, piekeren meer, hebben meer (negatieve) emotionele reacties en ervaren een minder goede slaap.

Wanneer tot slot via een regressieanalyse geschat wordt *welke factoren welbevinden en spanningsklachten verklaren, dan blijkt pesten op het werk geen dominante plaats in te nemen. Dit nuanceert in zekere mate de sterke aandacht die aan dit fenomeen wordt besteed. Toch is het mogelijk dat gepest worden een belangrijke indirecte rol speelt in de werkstressproblematiek. Onderzoek naar 'welzijn op het werk' mag volgens ons dan ook niet verengd worden tot de problematiek van pesten op het werk.* Voor een gedegen analyse van deze complexe problematiek is het juist nodig om beide thema's in hun onderlinge samenhang te analyseren. Onderzoek naar welzijn op het werk dient o.i. dus steeds samen te gaan met onderzoek naar pesten op het werk.

Tot slot blijven we even staan bij *enkele onvolkomenheden van dit onderzoek*, en blikken we kort vooruit: hoe zou toekomstig onderzoek er volgens ons moeten uitzien? In dit onderzoek werd beroep gedaan op ongeveer 900 observaties uit (slechts) een zestal ondernemingen. We pretenderen met deze bijdrage dan ook geen veralgemeenbare uitspraken over de prevalentie van pesten op het werk. Het meerdimensionele fenomeen 'pesten op het werk', werd in dit onderzoek *slechts met één item geoperationaliseerd*. Sommigen waarschuwen in dat geval voor een onderrapportering van pesten. Het is tevens mogelijk dat de omvang van de relatie tussen het voorkomen van pesten en de beleving en beoordeling van de arbeid, aangetast werd door de beperkte operationalisering van 'gepest worden'. Toch kon worden nagegaan of een degelijke relatie bestond of niet. De meting van 'gepest worden' dient wellicht verbeterd te worden in toekomstig onderzoek. Werken met diverse vragen over ongewenst gedrag en/of pestgedrag levert immers een meer betrouwbare meting op.

Met deze cross-sectionele studie is het uiteraard *onmogelijk om causale uitspraken te doen* over de oorzaken en gevolgen van gepest worden. Dat ondergraaft tot op zekere hoogte de interpretatie van de resultaten van de regressieanalyses. Ook het schenden van de bivariate normaliteit en het voorkomen van multicollineariteit, zijn tekortkomingen in deze analyse. Zulke schendingen kunnen in de toekomst vermeden worden door log-lineaire analysetechnieken te hanteren, die zulke strikte vooronderstellingen niet maken.

Hoewel er niet genoeg data en bedrijven voorhanden zijn om een multi-leveldesign te hanteren, strekt het eveneens tot de aanbeveling om in de toekomst multi-level analysetechnieken aan te wenden. Daarin kan de 'geneste' structuur waarin de respondent werkt (met name het bedrijf, de afdeling – eventueel de subafdeling – en het statuut) in rekening gebracht worden bij de verklaring van pestgedrag. Het is immers niet denkbeeldig dat binnen afdelingen verschillende culturen met betrekking tot pesten heersen (cf. Opdebeeck, Pelemans, et al., 2002). Ook kenmerken van organisaties zoals man-gedomineerde organisaties, de mate van bureaucrativering of het al dan niet hebben van een pestbeleid, kunnen bijdragen tot de verklaring van de variatie in pesten op het niveau van het individu, de afdeling en de organisatie.

## Bibliografie

- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, (1994), in: Hoel, H., Rayner, C. & Cooper, C.L. (eds.), *Workplace bullying, International Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 14, p. 195-230.
- De Witte, H. (1999), 'Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 2, p. 155-177.
- De Witte, H. (2003), 'Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn. Empirische toets op basis van de Europese Waardenstudie', in: *Tijdschrift Klinische Psychologie*, Themanummer 'Psychologie van Arbeid en Gezondheid', 33, 1, p. 7-21.
- D'Hertefelt, H. & Laigle, F. (2002), *Mobbing en de rol van de arbeidsgeneeskunde*. Onderzoek in opdracht van ACLVB-CGSLB, Keerpunt vzw, Werknemerswelzijn vzw, Lidas vzw, Le Bien-être des salariés asbl, met de steun van Federale Cel ESF, Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel, 86 p. + bijlagen.
- Einarsen, S. et al., (1999), 'The nature and causes of bullying at work' in: *International Journal of Manpower*, 20, p. 16-27.
- Einarsen, S. (2000), 'Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach', in: *Agression and Violent Behaviour*, 5, 4, p. 379-401.
- Einarsen, S. & Raknes, B. (1997), 'The nature and causes of bullying at work', in: *International Journal of Manpower*, 20, p. 16-27.



- Einarsen, S., Raknes, B. & Matthiesen, S. (1994), 'Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study', in: *European work and organizational psychologist*, 4, 4, p. 381-401.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996), 'Bullying at work: epidemiological findings in public and private organisations', in: *European journal of work and organizational psychology*, 5, 2, p. 185-201.
- Faulx, D. (2001), *Voorstelling onderzoek naar pesten*, NOVA, Brussel.
- Fils, J-F. & Notelaers, G. (2003), *The antecedents of mobbing: a study among Belgian employees*, Working paper, Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel.
- Hoedemakers, C. (2001), *De aanpak van stress: een eerste balans van de toestand in België*, NOVA, Brussel.
- Hoedemakers, C. & Notelaers, G. (2002), 'Het ontwikkelen van een beleid inzake psychosociale arbeidsbelasting', in: *Interaxis*, www.interaxis.org.
- Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000), Working with victims of workplace bullying, in: Kemshall, H. & Pritshard (eds.), *Good practice in working with victims of violence*, London, p. 101-118.
- Hubert, A., Furda, J. & Steenma, H. (2001), 'Mobbing, systematisch pestgedrag in organisaties' in: *Gedrag en Organisatie*, 14, 6, p. 378-395.
- Hubert, A. (2002), 'Mobbing. Een extreme vorm van stress', in: *Interaxis*, www.interaxis.org.
- Kahn, R. & Byosièrè, P. (1992), 'Stress in organizations', in: Dunette, M. & Hough, L. (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 3, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, p. 571-650.
- Le Blanc, P., de Jonge, J. & Schaufeli, W. (2000), 'Job stress and health', in: Chmiel, N. (ed.), *Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective*, Blackwell Oxford, p. 148-177.
- Leyman, H. (1996), 'The content and development of mobbing at work', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, p. 165-184.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996), 'Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, p. 251-275.
- Maarit, A. & Vartia, M. (2001), 'Consequences of workplace bullying with respect to well-being of its targets and the observers of bullying', in: *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 27, 1, p. 63-69.
- Mikkelsen, E. & Einarsen, S. (2002), 'Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 1, p. 87-111.
- Mokken, R. (1997), 'Nonparametric models for dichotomous responses', in: van der Linden, W. & Hambleton R. (eds.), *Handbook of Modern Item Response Theory*, Springer, p. 358.
- Niedl, K. (1996), 'Mobbing and well-being: economic and personnel development implications', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, p. 239-249.
- Notelaers, G. (2003), 'Pesten op het werk en PVA', in: *Intervisie*, Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel.
- Notelaers, G., du Bus de Warnaffe, A. & Hoedemakers, C. (2003), 'La lutte contre le stress ou travail: contribution de l'analyse des equations structurelles au debat dans l'entreprise',

- in: Karnas, G., Vandenberghe, C. & Delobbe, N. (eds.), *Bien-être au travail et transformation des organisations. Actes du 12 congrès de psychologie du travail et des organisations*, Louvain-la-Neuve, 2002, Association internationale de psychologie du travail de langue française.
- Notelaers, G. & Van Veldhoven, M. (2002), *Interroger le "vécu du travail": présentation d'un outil spécifique d'analyse de la charge psychosociale de travail*, Manuscript ter publicatie aangeboden, NOVA, Brussel.
- Notelaers, G., van Veldhoven, M. & Vermunt, J. (2002), 'Towards a methodology for counteracting stress at work. Risk analysis with a standardised questionnaire and the implications for bench-marking', in: *Proceedings of the XVIIth World Congress on Safety and Health at Work, Vienna 2002*.
- Notelaers, G. (2001), 'Het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress aan de hand van de VBBA. Een stand van zaken', in: *Over.Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 3, 2001, p. 45-49.
- Opdebeeck, S., Pelemans, I., Van Meerbeeck, A. & Bruynooghe, R. (2002), *Mobbing. Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en fysiek geweld op het werk. Een beschrijving van de problematiek, haar context en haar gevolgen*, LUCAS, Leuven.
- Pepermans, R. & D'Haene, I. (2003), 'De plaag van het pesten op de werkvloer', in: *Tijdschrift voor Klinische Psychologie*, 33, 1, 48-61.
- Quine, L. (2002), 'Workplace bullying in junior doctors: questionnaire survey', in: *British Medical Journal*, 325, p. 878-879.
- Rayner, C. (1997), 'The incidence of workplace bullying', in: *Journal of Community and Applied Psychology*, 7, p. 199-208.
- Salin, D. (2001), 'Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying', in: *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10, 4, p. 425-441.
- Smulders, P., Hesselink, D., & Evers, G. (1999), *Geweld, intimidatie en discriminatie op het werk in de Europese Unie. Een analyse van het databestand van de 'European Work Environment Survey'*, Ministerie van Sociale Zaken.
- Van den Bossche, De Jonge & Hamers (2001), 'Antecedenten en consequenties van ongewenste omvangsvormen op het werk', in: *Gedrag en Organisatie*, 2001, 14, 6, p. 359-377.
- van Veldhoven, M. (1996), *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*, Proefschrift.
- van Veldhoven, M. & Meijman, T. (1994), *Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid*.
- van Veldhoven, M. et al. (1997), *Handleiding VBBA*. Stichting Kwaliteit en Bedrijfsgezondheidszorg, Amsterdam.
- Vartia, M. (1996), 'The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, p. 203-214.
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996), 'On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, p. 215-237.

## Bijlage

### Tabel

Voorstelling en psychometrische kwaliteit<sup>19</sup> van de VBBA (Notelaers, van Veldhoven & Vermunt, 2002).

Schaal	Loevingers Weighted H (2002 <sup>20</sup> )	Max vi (PMatrix)	Max vi (restscore)	Rho	Loevingers Weighted H (Testgroep, van Veldhoven, Meijman (1994))
<b>Werktempo en hoeveelheid</b>	.52	.09	.09	.89	.50
Geestelijke belasting	.54	.05	.07	.86	.51
<b>Emotionele belasting</b>	.43	.04	.04	.79	.41
<b>Lichamelijke inspanning</b>	.65	.10	.27	.92	.48
<b>Afwisseling in het werk</b>	.49	.07	.07	.83	.42
<b>Leermogelijkheden</b>	.69		.04	.86	.68
<b>Zelfstandigheid in het werk</b>	.54	.21	.09	.91	.42
<b>Relatie met collega's</b>	.49	.09	.19	.85	.51
<b>Relatie met directe leiding</b>	.6		.16	.90	.56
Problemen met de taak	.45	.04	.13	.78	.43
Onduidelijkheid in het werk	.48	.06	.24	.80	.21
<b>Inspraak</b>	.59	.06	.10	.90	.39
Informatie	.54	.04	.22	.88	.38
Communicatie	.69		.06	.87	.46
Contactmogelijkheden	.61	.03	.10	.84	.46
Initiatie van veranderingen in het werk	In de zoekoptie kon geen schaal geconstrueerd worden door MSP <sup>22</sup>				.69
Appreciatie van de beloning	In de zoekoptie kon geen schaal geconstrueerd worden door MSP				.48
Loopbaanmogelijkheden	.47	.09	.17	.74	-
<b>Toekomstonzekerheid</b>	.81		.10	.95	.68
<b>Plezier in het werk</b>	.55	Niet toepasselijk		.87	.41
<b>Betrokkenheid</b>	.47	Niet toepasselijk		.80	.47
Intentie om van baan te veranderen	.86	Niet toepasselijk		.89	.89
<b>Herstelbehoefte</b>	.54	Niet toepasselijk		.90	.50
<b>Piekeren</b>	.77	Niet toepasselijk		.86	.66
Slaapkwaliteit	In de zoekoptie kon geen schaal geconstrueerd worden door MSP				-
Emotionele reacties tijdens het werk (NA)	In de zoekoptie kon geen schaal geconstrueerd worden door MSP				.38
Vermoeidheid tijdens het werk	.58	.10	.12	.95	-

Vet: kern-versie van de VBBA

Vet en normaal: uitgebreide VBBA

Max Vi: Maximale schending uitgedrukt in propertes.

P-Matrix: wijze om dubbele monotonie te inspecteren, gangbaar tot 1993.

Restscore: wijze om dubbele monotonie te inspecteren vanaf 1994 in Mokken Scaling Program versie 3.

Beoordeling Loevinger's Weighted H zie noot 21.

19 Op basis van Mokken (1997) die volgende schaalqualiteiten suggereert:  $.5 < H$ : strong scale;  $.4 < H < .5$ : medium scale;  $.3 < H < .4$  weak scale;  $H < .3$ : no scale. Kunnen we besluiten dat de Kern-VBBA een sterk en betrouwbaar meetinstrument is.

20 N = 12763

21 Geen data beschikbaar.

22 Cf. het verschil tussen confirmatorische en exploratieve analyse. De 'zoek'-optie is exploratief van aard. Gegeven deze procedure test MSP niet of er een schaal is, maar zoekt MSP naar unidimensionele schalen. Dat laat aberraties toe ten opzichte wat we verwachten (cf. Nederlandse schaalwaarden). In dit geval werd geen schaal gevonden.



# *Sessie 3*

---

*Beleid en arbeidsmarkt*



# IS HET BEPERKEN VAN WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN EEN ADEQUAAT ACTIVERINGSINSTRUMENT?

Een evaluatie van het schorsingsbeleid artikel 80 vanuit herintrede en armoedeperspectief

*Lieve De Lathouwer & Kristel Bogaerts  
Centrum voor Sociaal Beleid, Universiteit Antwerpen*

## 1 *Inleiding*

De Belgische welvaartsstaat presteert goed met betrekking tot inkomensverdeling en armoedepreventie. Daartegenover staat dat België veel zwakker scoort inzake arbeidsmarktperformantie: de arbeidsparticipatiegraad is comparatief laag en de langdurige werkloosheid en afhankelijkheid van de sociale zekerheid hoog. Voor een vermindering van de uitkeringsafhankelijkheid bestaan verschillende argumenten. Een onevenwichtige verhouding tussen werkenden en uitkeringsgerechtigden ondermijnt het financieel draagvlak van de welvaartsstaat in een context van groeiende sociale behoeften (o.m. door de vergrijzing). Een grote afhankelijkheidsgraad houdt een gevaar in voor sociale uitsluiting in een geïndividualiseerde samenleving waarin arbeid een belangrijk middel is voor sociale integratie. En betaald werk wordt dikwijls gezien als de beste remedie tegen armoede omdat werkenden doorgaans meer verdienen dan niet werkenden.

Een van de kernvragen is de mate waarin welvaartsvoorzieningen zelf de 'zelfredzaamheid' van burgers – en zo ook de oorspronkelijke basisassumptie van de naoorlogse welvaartsstaat – ondermijnen. Hierbij wordt vaak met de vinger gewezen naar het Belgische werkloosheidsstelsel. Door de zwakke band tussen arbeidsprestaties en uitkeringsrechten, werkloosheidsvallen voor bepaalde werklozen, een atypisch lange uitkeringsduur en een passief karakter van de uitkeringen is dit stelsel afgegleeden van zijn verzekeringsdoelstelling en is het in feite geëvolueerd naar een soort van onbeperkte basisuitkering voor een grote groep langdurige uitkeringsafhankelijken.

Met het oog op het bestrijden van de werkloosheidsval, het stimuleren van het zoekgedrag en het verhogen van de arbeidsparticipatie pleiten sommigen voor een duurbepering van werkloosheidsuitkeringen (bv. OECD, 2002). Tegenstanders daarentegen wijzen op het gevaar van een toename van de inactiviteit, verborgen werkloosheid, precare jobs en van de armoede.

In deze bijdrage gaan we na wat het effect is van een duurbepering van werkloosheidsuitkeringen voor het arbeidsaanbod en de armoede van langdurig werkloze vrouwen met een partner ten gevolge van het schorsingsartikel 80. Hiervoor baseren we ons op een afgerond onderzoek, dat gefinancierd werd door de Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden (Programma Sociale Cohesie). In een eerste paragraaf geven we een korte situering van de schorsingsmaatregel artikel 80 binnen het Belgische werkloosheidsstelsel. In een tweede paragraaf lichten we de opzet van het empirisch onderzoek toe. Een derde paragraaf presenteert resultaten met betrekking tot de impact van artikel 80 op loopbaantransities na schorsing. Een vierde paragraaf belicht het zoekgedrag, de drempels voor herintrede en de houdingen ten aanzien van werk. In een vijfde paragraaf gaan we na welk de verdelings- en armoede-effecten van de schorsing zijn. In de zesde en laatste paragraaf wordt een aantal beleidsoverwegingen geformuleerd.

## **2** *De generositeit van de Belgische werkloosheidsuitkeringen en de schorsingsmaatregel artikel 80*

De Belgische werkloosheidsverzekering zou men als volgt kernachtig kunnen samenvatten: een éénpijlersysteem met een brede toegang en een genereuze uitkeringsduur, maar met relatief lage uitkeringen.

In Europese context heeft België een atypisch werkloosheidsstelsel (De Lathouwer, 1997). De meeste landen beschermen het werkloosheidsrisico via een meer-pijler-systeem: een (sterk aan arbeid gerelateerde) verzekering met in de tijd beperkte uitkeringen (eerste pijler), waarbij werklozen na opgebruikte rechten overgaan naar een categoriaal (tweede pijler, met veelal kenmerken van verzekering en bijstand) en/of algemeen (derde pijler) bijstandsstelsel met onbeperkte duurtijd maar na onderzoek van de bestaansmiddelen.

België is het enige land dat een éénpijlersysteem kent in haar werkloosheidsverzekering. De verzekering kent in principe een onbeperkte uitkeringsduur. Ook de toegang tot het werkloosheidsstelsel is ruim: werklozen kunnen niet enkel op basis van arbeid rechten verwerven, maar ook op basis van studies (weliswaar met lagere uitkeringen na het doorlopen van een wachttijd). Zo heeft in België een derde van de werkloze vrouwen toegang tot werkloosheidsuitkeringen verworven op basis van studies, dus zonder (of nauwelijks) te hebben gewerkt (RVA Jaarverslagen). De keerzijde van de ruime reikwijdte zijn evenwel relatief lage uitkeringen. Terwijl de



uitkeringen in hoofdzaak betaald worden uit (onbegrensde) sociale bijdragen op lonen, staat de uitkeringshoogte maar in zwakke relatie tot de bijdragen. Dit zwakke 'equivalentie-beginsel' uit zich op drie manieren. Ten eerste kennen de uitkeringen een sterk gezinsgebonden karakter met hogere uitkeringen voor gezinshoofden (werklozen met gezinslast), die bovendien ongewijzigd blijven over de tijd, en lagere uitkeringen voor werkloze samenwoners (werklozen die leven in een gezin waar er nog andere gezinsinkomens zijn inzonderheid van een partner) met een degressief uitkeringsverloop, die bij langdurige werkloosheid een laag forfaitair karakter krijgen. Ten tweede zijn de maximale uitkeringen laag (de maxima spelen reeds bij een bruto loongrens van ca. 75% van het modale loon) en bijgevolg is de spanning tussen maxima en minima gering. Ten derde zijn de wettelijke vervangingsratio's relatief laag (voor een gedetailleerde beschrijving zie De Lathouwer, Bogaerts & Van den Bosch, 2003).

Het zwakke verzekeringskarakter resulteert voor modale en hogere lonen in een relatieve zwakke vervanging van de verworven levensstandaard bij (kortdurige) werkloosheid vergeleken met andere landen (zie De Lathouwer, Bogaerts & Van den Bosch, 2003; zie vroeger De Lathouwer, 1996; Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1995). Voor lage lonen (minimumloon en iets daarboven) zijn daarentegen de netto-vervangingsratio's aanzienlijk hoger. Ondanks de beleidsmaatregelen vanaf eind jaren negentig, blijft er voor sommige groepen sprake van een werkloosheidsval (De Lathouwer, 2003). Zo is voor langdurig werkloze eenoudergezinnen en kostwinnersgezinnen, die genieten van een maximale uitkering, en voor langdurig werkloze samenwoners die deeltijds wensen te werken de overgang van werkloosheid naar een laagbetaalde baan nauwelijks lonend (met netto vervangingsratio's van om en bij de 90%).

Een correctie op de onbeperkte uitkeringsduur kwam er begin jaren '90 met het schorsingsartikel 80. Artikel 80 bepaalt dat de werkloosheidsuitkering van werkloze samenwoners kan worden stopgezet indien de betrokkene 'abnormaal langdurig werkloos' is, dit wil zeggen dat men anderhalve keer langer werkloos is dan de gemiddelde werkloosheidsduur berekend volgens leeftijd, geslacht en regio.<sup>1</sup> Van deze groep werklozen wordt aangenomen dat ze niet langer werkwilleg zijn. Deze hervorming had een duidelijk selectief karakter. Artikel 80 werd ingevoerd

1 De procedure artikel 80 is een automatische procedure. De werkloze ontvangt een verwittigingsbrief minimaal 3 maanden voor de effectieve schorsingsdatum. Hij/zij kan tegen de beslissing beroep aantekenen op basis van objectieve of subjectieve gronden. Op basis van de 'objectieve rechtsgronden' kan men in beroep gaan bij de directeur van het werkloosheidsbureau. De werkloze dient dan aan te tonen dat bv. de leeftijd, gezinssituatie of de berekende vervalddag van overschrijding van de werkloosheidsduur niet correct is of dat men een lager gezinsinkomen heeft dan de wettelijke grens. Op basis van de 'subjectieve rechtsgronden' kan men in beroep gaan bij de NAC (Nationale Administratieve Commissie) en dient men aan te tonen dat men uitzonderlijke en ononderbroken inspanningen heeft geleverd om werk te vinden (bv. voorleggen van sollicitatiebrieven) of dat men een beperkte arbeidsgeschiktheid heeft. In 2002 werden er 24 633 verwittigingen gestuurd, waarbij in 65% van de gevallen beroep werd aangetekend bij de directeur op basis van objectieve rechtsgronden. Van de behandelde beroepen werd 83% gegrond verklaard. In 2002 werd door 12% van de verwittigingen beroep aangetekend bij de NAC, de helft daarvan was gegrond (RVA jaarverslag, 2002).

voor werkloze samenwoners, terwijl gezinshoofden en alleenstaanden ontzien werden met het oog op armoedepreventie (want zij zouden doorstromen naar de lagere bijstand). Voor hen blijft de uitkeringsduur onbeperkt. Artikel 80 heeft bovendien enkel betrekking op wie jonger is dan 50 jaar en een arbeidsverleden heeft van maximaal 20 jaar. Bijkomend hanteert men een (generuze) inkomensgrens (€ 16 750,43 netto belastbaar inkomen per jaar exclusief werkloosheidsuitkering, verhoogd met € 670,33 per persoon ten laste), waaronder de uitkering niet kan worden geschorst. De berekening van artikel 80 komt neer op een nog relatief lange uitkeringsduur voor werkloze samenwoners, zij het met een sterke regionale differentiatie. Zo varieert voor vrouwen de maximale uitkeringsduur tussen minimaal 2,5 jaar (jonger dan 36 jaar) in Oostende en maximaal 8 jaar en 9 maanden (meer dan 46 jaar) in Bergen. Dit betekent dat, in vergelijking met andere landen, in België werkloze samenwoners (lees vrouwen met partner) de facto nog relatief lang van een (lage) uitkering kunnen genieten.

De toepassing van artikel 80 betekende een terugschroeven van de reikwijdte van de werkloosheidsuitkeringen. Over de periode 1991-2002 verloren 224 461 langdurig werkloze samenwonenden hun uitkering door artikel 80. Het jaarlijks aantal schorsingen schommelde voor de meeste jaren tussen een 3 à 4% van alle uitkeringsgerechtigde werklozen, in 2002 is dit percentage gedaald tot 2% (berekeningen op basis van RVA Jaarverslagen). Onder invloed van de schorsingen daalde het aanzienlijke aandeel van werkloze samenwoners binnen de totale werklozenpopulatie van 57% in 1992 naar 44% in 2001.

### 3 *Onderzoeksopzet en data*

De empirische bevindingen die we in deze bijdrage presenteren zijn gebaseerd op enquête- en administratieve data, die betrekking hebben op het einde van de jaren negentig. Om de impact van de beperking van de werkloosheidsuitkering bij werkloze samenwoners op de herintrede na te gaan werd een *quasi-experimentele survey-opzet* gehanteerd (Heckman, 1999). Zo werd een steekproef getrokken bij 'de experimentele groep' van geschorste langdurig werkloze samenwoners en 'een controlegroep' van niet-geschorsten. De selectieve werking van artikel 80 (d.w.z. gericht op specifieke groepen, andere groepen komen nooit voor schorsing in aanmerking) vereist dat bij steekproeftrekking rekening wordt gehouden met selectievertekening. Idealiter mogen onderzoeks- en controlegroep immers enkel van elkaar verschillen met betrekking tot het te onderzoeken kenmerk. Reeds bij de onderzoeksopzet werd in de mate van het mogelijke rekening gehouden met dit probleem. Met gezinsinkomen, een belangrijke parameter om te bepalen of

iemand al dan niet geschorst kan worden, kon bij steekproeftrekking geen rekening worden gehouden.

Het onderzoek had een longitudinale opzet: de tijdsspanne tussen schorsing/steekproeftrekking en enquêtering bedroeg minimaal 15 maanden en liet toe retrospectief arbeidsmarktposities als betaald werk, vergoede werkloosheid, andere vergoede inactiviteit of onbetaalde 'inactiviteit' te onderscheiden. Veel modellen (veelal econometrisch van aard), die de impact van uitkeringen op de uitstroomkans (uit de werkloosheid) bestuderen, veronderstellen dikwijls noodgedwongen dat uitstroom gelijk is aan werk. Arbeidsmarkttransities zijn echter veel complexer en men moet minstens ook de uitstroom naar andere sociale zekerheidsuitkeringen en naar inactiviteit, zoals huishouden, studies, vervroegde pensionering, nagaan (Atkinson & Micklewright, 1991).

In onze analyse selecteerden we uit de geënquêteerde groep enkel de geschorste en niet-geschorste langdurig werkloze vrouwen die samenleven met een partner (dit is de overgrote meerderheid van de geschorsten). Bovendien stelden we voor de controlegroep de bijkomende eis dat zij tussen de steekproeftrekking en de enquêtering (een tijdsverloop van gemiddeld 18 maanden) nog geen schorsing hadden gekregen. We weerhielden voor de analyses zo 717 geschorsten en 393 niet-geschorsten.

Tabel 1 presenteert de belangrijkste profielkenmerken van geschorste en niet-geschorste werkloze vrouwen met een partner. De grote meerderheid van geschorste vrouwen behoort tot een koppel met jonge kinderen, situeert zich in de leeftijdsgroep van 25 tot 39-jarigen en is lagergeschoold (hoewel ook de groep middengeschoolden – hoger secundair onderwijs – goed is vertegenwoordigd). Geschorsten waren gemiddeld een 54-tal maanden niet meer actief op de arbeidsmarkt (over een gemeten periode van 63 maanden), 81% heeft langer dan 5 jaar niet meer gewerkt. De controlegroep is ouder, kent minder gezinnen met jonge kinderen en is lager geschoold. Niet verwonderlijk kent de controlegroep lagere partnerinkomens dan de geschorsten, gegeven dat artikel 80 niet van toepassing is op lage inkomensgroepen. De inactiviteitsduur, d.w.z. het aantal maanden dat men (continu) niet gewerkt heeft tussen het moment van steekproeftrekking en de laatste tewerkstelling, is sterk vergelijkbaar tussen beide groepen.

Tabel 1

Profiel van de geschorste samenwonende vrouwen artikel 80 en de controlegroep, volgens kenmerk (België; 1998)

	Geschorsten	Controlegroep
<b>Leeftijd (%)</b>		
<25	0,7	3,9
25-29	18,8	15,5
30-34	32,5	17,5
34-39	26,1	17,3
40-44	14,9	17,3
45 +	7,0	28,6
<b>Nationaliteit (%)</b>		
Belg	90,0	87,7
Niet-Belg	10,0	12,3
<b>Gezinssituatie (%)</b>		
Koppel zonder afhankelijke kinderen	9,1	20,8
Koppel met afhankelijke kinderen	83,5	64,8
jonger dan 3 jaar	29,2	21,3
3 jaar tot en met 6 jaar	21,9	15,2
6 jaar en ouder	32,4	28,3
Koppel met onafhankelijke kinderen	7,9	14,4
<b>Scholingsniveau (%)</b>		
Laag	54,8	67,1
Midden	36,5	26,7
Hoog	8,7	6,2
<b>Inactiviteitsduur (1) (%)</b>		
Gemiddelde inactiviteitsduur	54,0	53,5
Tot 12 maanden	7,0	5,4
Tot 24 maanden	4,5	6,9
Tot 36 maanden	3,2	5,9
Tot 48 maanden	4,6	5,4
Tot 60 maanden	10,7	3,6
Meer dan 60 maanden	70,0	72,8
<b>Netto-inkomen van de partner (gemiddeld, euro)</b>	1 440	1 172

(1) De inactiviteitsduur wordt gedefinieerd als de periode tussen de laatste maand van tewerkstelling en de laatste maand van vergoede werkloosheid en heeft door databeperkingen enkel betrekking op 63 maanden voor schorsing/steekproeftrekking.

Bron: Enquête Schorsingen (bewerking Centrum voor Sociaal Beleid)

## 4 *Is artikel 80 een effectief activeringsinstrument?*

### 4.1 *Arbeidsmarktbestemmingen na schorsing*

Centraal bij de beperking van uitkeringsrechten is de vraag naar de *arbeidsmarktbestemming* van werklozen waarvan de uitkeringsrechten stopgezet worden. De economische zoektheorie voorspelt dat het beperken van de uitkeringen het zoekgedrag en bijgevolg het vinden en aanvaarden van een job stimuleert.

Tabel 2 geeft de uitstroombestemming weer van geschorste en niet-geschorste langdurig werkloze vrouwen op vier momenten na schorsing. Een maand na schorsing is 19% van de geschorste vrouwen aan het werk. Dit loopt over de tijd op tot één op vier vrouwen met een baan 15 maanden na schorsing. De overgrote meerderheid van de geschorste vrouwen daarentegen (71%) heeft noch werk, noch een uitkering en verdwijnt uit de arbeidsmarkt. Afwentelingseffecten van de schorsing op andere uitkeringen dan de werkloosheidsverzekering komen weinig voor. Slechts ongeveer 5% wordt opnieuw uitkeringsgerechtigd (voornamelijk opnieuw werkloosheidsuitkeringen, voor een klein deel ziv-uitkeringen, bestaansminimum komt praktisch niet voor).

Tabel 2

Uitstroombestemmingen voor geschorste en niet-geschorste vrouwen na de schorsing of steekproeftrekking (1) (België; 1998)

(%)	Tewerk-gesteld	Uitkerings-gerechtigd (2)	Niet-uitkerings-gerechtigd ('inactief')	Totaal
<b>Geschorsten artikel 80</b>				
1 maand na schorsing	19,4	12,3	68,3	100,0
3 maanden na schorsing	19,9	9,1	71,0	100,0
9 maanden na schorsing	22,6	5,6	71,8	100,0
15 maanden na schorsing	24,2	5,0	70,7	100,0
<b>Niet-geschorsten/controlegroep</b>				
1 maand na steekproeftrekking	10,5	87,0	2,6	100,0
3 maanden na steekproeftrekking	13,1	83,8	3,1	100,0
9 maanden na steekproeftrekking	13,2	83,0	3,8	100,0
15 maanden na steekproeftrekking	16,8	77,4	5,8	100,0

(1) Op basis van maand-per-maand-enquêtegegevens

(2) Werkloosheidsuitkering, ziv-uitkering, bestaansminimum

Bron: Enquête Schorsingen (bewerking Centrum voor Sociaal Beleid)

De uitstroom gaat dus niet in de eerste plaats richting werk in tegenstelling tot wat het neo-klasieke aanbodmodel voorspelt. Wij vinden bevestiging voor de stelling dat duurbeperving van uitkeringen voor langdurig werkloze vrouwen eerder leidt tot terugtrekking uit de formele arbeidsmarkt dan tot werk (OECD, 1995). Volgens het dominante taalgebruik wordt de arbeidspositie van hen die noch werken, noch een uitkering ontvangen, veelal als 'inactiviteit' aangeduid. Deze term is evenwel niet echt passend voor deze vrouwen: zij zijn wel degelijk 'actief', niet in betaald werk, maar in zorgarbeid en huishoudelijke activiteiten. Slechts weinigen blijken opnieuw te gaan studeren of doen vrijwilligerswerk.

Deze gegevens leren nog niets over de eigenlijke impact van de schorsing op het herintredegedrag. Ook zonder het wegnemen van de uitkering vindt een deel van de werklozen immers opnieuw een job (zie tabel 2). Het verschil in herintrededekans van geschorsten en niet-geschorsten is met 9 procentpunten het grootst net na schorsing. Na verloop van tijd wordt het verschil in de tewerkstellingskansen tussen geschorsten en niet-geschorsten kleiner (daalt tot 7 procentpunten). De arbeidsmarktdynamiek hoeft echter niet louter het gevolg te zijn van de schorsing. Te meer omdat de twee onderzochte groepen gedeeltelijk van profiel verschillen (zie tabel 1) is het belangrijk dat we de impact van deze (observeerbare) verschillen kunnen afbakenen. In de mate immers dat de profielverschillen positief samenhangen met de uitstroomkans, is de grotere herintrededekans van de geschorsten niet het gevolg van de schorsing maar wel van de overige kenmerken. Aan de hand van een logistisch regressiemodel werd gecontroleerd voor deze observeerbare kenmerken (voor gedetailleerde resultaten zie De Lathouwer, Bogaerts & Van den Bosch, 2003). De schorsing verhoogt de herintrededekans (15 maanden na schorsing) met 9 procentpunten. We vinden dus een significant positieve, maar eerder geringe impact van de schorsing op de herintrededekans.<sup>2</sup>

Naast de schorsing zijn er ook objectieve kenmerken die de kansen op de arbeidsmarkt mee bepalen: de herintrededekans wordt negatief beïnvloed door de leeftijd (hoe ouder hoe minder kans op werk), de inactiviteitsduur (langdurig werklozen die in een recent verleden nog contact hadden met de arbeidsmarkt hebben een grotere kans op herintrede) en de nationaliteit (niet-Belgische vrouwen hebben minder kans om werk te vinden dan Belgische vrouwen). Ook een aantal gezinsgebonden factoren spelen een rol bij de herintrede. Zo kennen jonge vrouwen met jonge kinderen (jonger dan 6 jaar) een lagere herintrededekans dan vrouwen zonder kleine kinderen. Tevens blijkt dat hoe hoger het partnerinkomen is, hoe kleiner de kans dat vrouwen zullen intreden. De regio (d.w.z. het werkloosheidsbureau) van de geschorste heeft geen significant effect op

---

2 Cockx et al. (2002) vonden op basis van de dezelfde data in een hazard-rate-model met gedeeltelijk andere variabelen en selectiecriteria aanvankelijk geen effect van schorsing op herintrede. Zij onderzoeken thans de impact van schorsing op herintrede met meer gesofisticeerde econometrische modellen.

de tewerkstellingskans. Terwijl algemeen wordt aangenomen dat scholingsniveau een cruciale determinant is voor de arbeidsparticipatie, heeft het scholingsniveau van zeer langdurig werkloze geschorste vrouwen geen effect op de herintredkans. Twee mechanismen kunnen hier een rol spelen. Ten eerste kan de lange werkloosheidsduur de waarde van (hoge) diploma's hebben uitgehold. Ten tweede, en meer waarschijnlijk, zien we hier de gevolgen van een selectiemechanisme. De hooggeschoolden onder de langdurig werklozen zijn wellicht een zeer selectieve groep van mensen, die ondanks hun hoge scholing, omwille van diverse redenen (studierichting, persoonlijkheid, motivatie, etc.) toch de aansluiting bij de arbeidsmarkt hebben gemist.

#### 4.2 ■ ■ *Jobs na langdurige werkloosheid*

In welk soort jobs komen langdurig geschorste werklozen terecht? Buitenlands onderzoek suggereert dat langdurig werklozen en laaggekwalificeerde personen zich vooral heen en weer bewegen tussen werkloosheid, preciaire arbeid en niet-activiteit (de Beer, 1996). De kenmerken van de gevonden jobs (zie tabel 3) suggereren een grote flexibiliteit. Herintreedsters zijn oververtegenwoordigd in tijdelijke arbeidsstatuten. Bijna een derde van de geschorste vrouwen die aan het werk gaan, vindt tijdelijk werk, vooral in een contract van bepaalde duur (23%) doch veel minder als interim (6%). Het aandeel in tijdelijk werk is dus aanzienlijk groter dan bij de modale werkende vrouw,<sup>3</sup> waar slechts 13% werkt met een contract van bepaalde duur en nauwelijks 1% als interim. Niettemin komt toch nog de helft van de herintredende geschorste vrouwen terecht in een contract van onbepaalde duur.

Een *dynamische* analyse van de herintrededuur op basis van de schorsingsenquête leert dat om en bij zeven op tien van de langdurig werkloze vrouwen die vlak na schorsing werk hadden 15 maanden later nog aan het werk zijn; één op tien heeft tijdelijk de tewerkstelling onderbroken maar is reeds opnieuw aan het werk gegaan en twee op tien heeft 15 maanden later geen job meer. Eens aan het werk blijft dus de overgrote meerderheid aan het werk. Dit betekent echter niet dat alle herintreedsters nog steeds in dezelfde baan of bij dezelfde werkgever zijn tewerkgesteld. De data laten echter niet toe dit onderscheid te maken.

3 In de bovenstaande vergelijkingen tussen de geschorsten en de modale werkende populatie moeten we rekening houden met mogelijke vertekeningen. Bij de geschorsten gaat het immers over stroomgegevens (de arbeidspositie bij uitstroom), terwijl het bij de modale populatie gaat over de arbeidsmarktpositie van de stock van werkende personen. We vermoeden dat het aandeel van tijdelijke en interim-contracten, alsook het aandeel van deeltijdse werknemers, bij stroomgegevens hoger ligt dan bij stockgegevens. Ook de loonniveaus kunnen gevoelig zijn voor stroom-versus stockgegevens.

De lonen van geschorsten zijn gemiddeld gesproken aanzienlijk lager dan voor een doorsnee werkende vrouw in België. Het verhoudingsgewijs groter aandeel van langdurig werklozen dat na schorsing artikel 80 deeltijds gaat werken (59% tegenover 17% bij alle werkenden en 35% bij werkende vrouwen) heeft een sterk neerwaarts effect op de gemiddelde lonen van deze groep. Maar ook opgesplitst naar arbeidsduur hebben zowel de voltijds als de deeltijds werkenden bij geschorsten artikel 80 lagere lonen dan de modale werkenden.

Tabel 3

Kenmerken van de gevonden job (1) voor vrouwelijke geschorsten artikel 80 en voor alle werkende vrouwen (België; 1998)

	Geschorsten art.80	Alle Werkende vrouwen (2)
<b>Arbeidsstatuut (%)</b>		
Contract onbepaalde duur; privé	47,3	45,5
Contract bepaalde duur; privé	10,9	4,2
Contract onbepaalde duur; overheid	2,7	21,7
Contract bepaalde duur; overheid	12,5	9,0
Interimwerk	6,0	0,9
Zelfstandige (incl. helpers)	13,0	14,7
Speciaal tewerkstellingsstatuut	5,4	3,2
Zonder statuut	2,2	0,7
	100,0	100,0
<b>Werknemers (incl. interim, speciaal tewerkstellingsstatuut) (%)</b>		
Voltijds werkend	38,0	64,5
Deeltijds werkend	59,2	35,3
Voltijds/deeltijds afwisselend	2,7	-
	100,0	100,0
<b>Gemiddeld netto arbeidsinkomen per maand (werknemers, incl. speciaal tewerkstellingsstatuut) (euro)</b>		
Arbeidsinkomen voltijdse werknemers	851	1 135
Arbeidsinkomen deeltijdse werknemers	500	726
Alle werknemers	635	992

(1) Exclusief PWA-jobs

(2) Gegevens op basis van representatieve steekproef voor alle Belgen (Sociaal economisch panel).

Bron: Enquête Sancties (bewerking Centrum voor Sociaal Beleid)

Ondanks deze lagere lonen situeert de meeropbrengst van werk voor zij die intreden zich beduidend boven de (weliswaar lage) werkloosheidsuitkering die door de schorsing wegviel. Op individueel niveau verdient 60% een nettoloon dat minstens het dubbele bedraagt van de vroegere werkloosheidsuitkering. Op gezinsniveau is de relatieve meeropbrengst van werk geringer, maar werk blijft lonend voor de overgrote meerderheid, vooral bij een voltijdse baan. Bij een



deeltijdbaan bedraagt de toegevoegde waarde van werk tot het gezinsinkomen voor de meeste vrouwen maximaal 20%.

Het groot aandeel van deeltijdse werkers binnen deze populatie wijst erop dat deeltijdbanen een belangrijke bron van tewerkstelling zijn na (langdurige) werkloosheid. Liefst 59% van de geschorste vrouwen gaat deeltijds werken. Dit is aanzienlijk meer dan de deeltijdse tewerkstellingsgraad bij de modale werkende vrouw (35%). Soortgelijke bevindingen werden gedaan door de Europese Commissie op basis van de communautaire arbeidskrachtentelling (European Commission, 1999). Van de Belgische werkloze vrouwen die werk hebben gevonden, vindt men een jaar later ongeveer de helft in een deeltijdbaan. Dit is nog wel veel lager dan in Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk (60%) en Nederland (75%). Deeltijdwerk na een periode van volledige uitsluiting op de arbeidsmarkt laat blijkbaar toe om opnieuw te wennen aan de organisatorische problemen inzake combinatie van arbeid en gezin en aan het arbeidsritme van betaald werk. Dit blijkt ook uit het feit dat de overgrote meerderheid van de deeltijds werkenden in onze enquête vrijwillig deeltijds werkt. Slechts 16% van de deeltijds werkende vrouwen is na schorsing op zoek naar voltijds werk.

## 5 *Zoeken langdurig werklozen nog naar werk?*

### 5.1 *Oneigenlijk gebruik van de werkloosheidsuitkering*

Zowel internationaal onderzoek als specifieke Belgische surveys suggereren een gebrekkig zoekgedrag bij (sommige) werklozen. Zo wijst de vergelijking tussen de administratieve werkloosheid (nationale werkloosheidscijfers) en de strengere enquête-werkloosheid (volgens de ILO-definitie van werkloosheid<sup>4</sup>) uit dat in sommige landen, waaronder België, een aanzienlijk deel van de geregistreerde werklozen een werkloosheidsuitkering krijgt zonder werkzoekend te zijn (zie bv. OECD, 1994). Ook specifiek enquêteonderzoek naar de arbeidsgeneigdheid en het zoekgedrag van werklozen wijst erop dat een deel van de werklozen niet langer naar werk zoekt. In een internationaal vergelijkend onderzoek op basis van de Eurobarometer rangschikt België zich bij landen met een eerder groot aandeel werklozen dat niet (langer) gericht is naar werk ('employment commitment') (Gallie & Paugam, 2000). In België zegt slechts 60% van de werklo-

4 De ILO-definitie van werkzoekend wordt gebaseerd op de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). Hierin vraagt men aan personen of zij (1) zonder werk zijn, (2) effectief naar werk zochten gedurende de laatste 4 weken voor de enquête en (3) onmiddellijk beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Indien personen aan deze criteria beantwoorden, worden zij volgens de ILO-definitie als werkzoekend gedefinieerd.

zen bereid te zijn tot werken, wat veel lager is dan in de Scandinavische landen (Denemarken 83%, Zweden 79%), Nederland (80%) en de Angelsaksische landen (Verenigd Koninkrijk 78%, Ierland 71%). Onderzoek van het HIVA (K.U. Leuven) begin jaren '90 bij Vlaamse langdurig werklozen leerde dat om en bij de helft van de langdurig werklozen zich had teruggetrokken of had aangepast aan de werkloosheid en niet meer werkzoekend was. Vrouwen met kleine kinderen maakten hiervan het grootste deel uit (De Witte, 1992). Een recentere enquête bij (zowel kortdurige als langdurige) werklozen geeft aan dat slechts een ruime 40% actief naar werk zoekt. Vrouwen zoeken minder intensief dan mannen (Doyen & Lamberts, 2001).

Ook onze enquêtedata wijzen op een substantieel oneigenlijk gebruik van de werkloosheidsuitkeringen, althans voor de groep werkloze samenwoners. Hiermee bedoelen we dat de uitkering voor andere doeleinden gebruikt wordt dan om naar werk te zoeken. Tabel 4 geeft een aantal indicatoren voor zoekgedrag en arbeidsgerichtheid, gepresenteerd voor geschorste en niet-geschorste langdurig werkloze vrouwen.

Tabel 4

Zoekgedrag van geschorste en niet-geschorste werkloze vrouwen (België; 1998)

(%)	Geschorsten	Controlegroep
<b>Voor werkenden en niet-werkenden</b>		
Effectief gezocht laatste 2 jaar	55,8	68,0
Effectief gezocht laatste 4 weken (1)	36,1	47,1
(+ beschikbaar, ILO-definitie)		
<b>Voor niet-werkenden</b>		
Effectief gezocht laatste 2 jaar	40,2	49,1
Effectief gezocht laatste 4 weken	13,6	19,1
(+ beschikbaar, ILO-definitie)		
<b>Aandeel van niet werkenden dat wil werken</b>		
Onmiddellijk	35,6	46,2
Binnen het half jaar	9,1	12,4
Niet binnen het half jaar	26,7	15,1
Nooit meer	28,5	26,2
<b>Aandeel van werkvilligen dat deeltijds wil werken</b>	78,3	61,4

(1) Enkel geschorsten die nog niet aan het werk waren, konden nog werkzoekend zijn; zij die aan het werk gingen, zochten sowieso naar werk (maar niet noodzakelijk recent, nl. laatste 4 weken voor de enquête)

Bron: Enquête Sancties (bewerking Centrum voor Sociaal Beleid)

Ruim 60% van de geschorste en 50% van de niet-geschorste langdurig werkloze vrouwen waren niet werkzoekend eind jaren negentig. Een substantieel aantal zocht ook de laatste twee jaar niet naar werk (respectievelijk 44% en 33%).

Wanneer we de werkloze vrouwen die werk vonden niet mee in de analyse nemen en dus enkel naar niet-herintreedsters kijken, is het aandeel effectief werkzoekenden zeer gering: slechts 14% zoekt nog effectief naar werk volgens de ILO-definitie. Onder zij die zich terugtrekken, vinden we bijgevolg weinig 'verdoken werkloosheid'. Ook bij uitkeringsgerechtigde langdurig werkloze vrouwen zoekt de overgrote meerderheid niet langer naar werk (slechts 19% effectief werkzoekenden). In het verleden (met name de laatste 2 jaar) zocht een groter deel, maar ook niet meer dan de helft.

## 5.2 ■■ Zorg als belangrijke drempel voor herintrede

De vraag naar de drempels voor herintrede wijst uit dat de werkloosheidsuitkering in belangrijke mate oneigenlijk gebruikt wordt als een zorguitkering. Zorg voor kinderen blijkt bij de omvangrijke groep jonge, niet-werkende, geschorste vrouwen de belangrijkste drempel voor herintrede te zijn (62% van de niet-werkenden zegt dat dit de belangrijkste hinderpaal is op de arbeidsmarkt). De kleinere groep oudere werkloze vrouwen formuleert vooral gezondheidsproblemen en het gevoel te oud te zijn voor onze arbeidsmarkt.

Onze cijfers suggereren dat het gebrekkig zoekgedrag, voornamelijk bij jongere leeftijdsgroepen, eerder tijdelijk is. Slechts een kleine minderheid van de geschorsten en niet-geschorsten (minder dan 30%) zegt totaal niet meer op betaald werk te zijn gericht. Anders gezegd: in de nabije toekomst wenst een groot deel opnieuw te gaan werken (wellicht wanneer de kinderen oud genoeg zijn). De arbeidswens gaat duidelijk richting deeltijdarbeid met het oog op de combinatie gezin en arbeid.

Opvallend is dat bij de vraag naar drempels voor herintrede zo goed als niemand een te laag verdienpotentieel, d.w.z. te weinig kunnen verdienen met werken, *percipieert* als een drempel. Dit geldt ook voor uitkeringsgerechtigde langdurig werkloze vrouwen. Dit wordt in zekere zin ook bevestigd op basis van het feitelijk verdienpotentieel van deze groep (zie supra).

Hoewel het onduidelijk blijft (want wellicht bepaald door vele factoren) hoeveel de meeropbrengst van werk precies moet zijn om werken financieel lonend te maken en hoewel het feitelijk verdienpotentieel van herintreedsters niet zomaar mag veralgemeend worden naar dat van niet-herintreedsters, suggereren onze gegevens dat een beleid tegen de werkloosheidsval (hoe noodzakelijk ook om de legitimiteit van het stelsel overeind te houden), althans voor deze categorie werklozen, slechts beschouwd kan worden als een bijkomend instrument van activering. Het

onderzoek wijst dus vooral op het belang van niet-financiële drempels voor herintrede, vooral van de combinatieproblematiek tussen arbeid en zorg.

Tabel 5

Drempels voor herintrede voor niet-werkende geschorste samenwonende vrouwen in een koppel (België; 1998)

(%)	Alle niet-werkenden	≤ 35 jaar	≥ 45 jaar
Zorg voor kinderen/familie	50,0	61,6	11,1
Gezondheidsproblemen	8,8	6,3	16,7
Te weinig opleiding	9,5	9,6	13,9
Te oud	9,6	3,0	30,6
Te lang werkloos	4,0	3,0	2,8
Geen werk beschikbaar	8,1	5,9	22,2
Niet geïnteresseerd in werk	2,4	3,3	0,0
Kan niet genoeg verdienen met werk	1,0	0,4	0,0
Andere	6,8	7,0	2,8
<b>Totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Bron: Enquête Schorsingen (bewerking Centrum voor Sociaal Beleid)

### 5.3 ■ ■ Houdingen ten aanzien van betaalde arbeid

Het gebrekkig zoekgedrag gaat ook duidelijk samen met minder sterke arbeidsattitudes. Zo hechten geschorste vrouwen die niet aan het werk gingen beduidend minder belang aan betaalde arbeid dan werkenden (tabel 6). Bijkomende analyses leren dat geschorsten die niet doorstromen naar werk de 'uitsluiting' van de arbeidsmarkt ook minder negatief ervaren dan geschorsten die wel een job hebben aanvaard. Voor herintreedsters betekende werkloosheid in grotere mate een verlies aan zelfvertrouwen, onzekerheid over de toekomst, verveling, gevoelens van niet meer mee te tellen in de samenleving en eenzaamheid dan voor niet-herintreedsters. Het is plausibel te veronderstellen dat sterke arbeidsattitudes het herintredegedrag positief stimuleren. Maar we krijgen geen uitsluitsel of het grotere 'arbeidsethos' het herintredegedrag beïnvloed heeft dan wel of de gevonden attitudes eerder een rechtvaardiging zijn van de huidige arbeidsmarktpositie.

Een grotere arbeidsgerichtheid gaat doorgaans ook samen met een grotere 'offerbereidheid', d.w.z. men legt minder strenge voorwaarden op waartegen men een job wil aanvaarden. Herintreedsters blijken meer 'offerbereid' dan niet-herintreedsters. Anderzijds zijn er bepaalde arbeidsomstandigheden die een grote meerderheid van zowel intreedsters als niet-intreedsters niet accepteren: veel mobiliteit (lange woon-werkafstand en verhuizen), laag kwalitatieve jobs

(ongezond werk, onregelmatige uren, slechte werksfeer) en werken aan een lager loon (dan voorheen) zijn voor de meesten niet aanvaardbaar. Werken in tijdelijke contracten, bijscholen en ploegenarbeid blijken daarentegen slechts voor een kleine minderheid van werkenden en niet-werkenden een reden te zijn om een job te weigeren.

Tabel 6

Houdingen ten opzichte van werk en offerbereidheid van werkende en niet-werkende geschorste vrouwen (België; 1998)

	Niet-werkend	Werkend
<b>Houding ten opzichte van werk (% akkoord)</b>		
– Werk geeft het gevoel iets zinvol te doen in het leven	58,4	78,2
– Het is belangrijk om werk te vinden	52,0	87,5
– Ik verkies te werken ook al zou ik maar evenveel verdienen als een uitkering	23,3	42,9
– Het is beter om gelijk welk werk aan te nemen dan werkloos te zijn	25,7	33,0
– Men kan enkel van zijn vrije tijd genieten als men ervoor gewerkt heeft	18,7	38,4
– Men moet werken om deel uit te maken van de samenleving	27,3	38,4
<b>Offerbereidheid: zou u volgende job aannemen (% met ja-antwoord)</b>		
– Tijdelijk werk zonder vooruitzichten	61,3	67,0
– Scholing volgen van 6 maand	57,8	69,2
– Ploegenarbeid	51,9	60,5
– Lager loon dan vorige job	25,2	29,0
– Dagelijks meer dan 2 uur pendelen	22,1	29,5
– Onregelmatige uren	24,8	46,9
– Nachtwerk	14,3	26,3
– Slechte sfeer tussen collega's	8,6	11,4
– Vuil en ongezond werk	6,6	10,4
– Verhuizen	4,6	6,7

Bron: Enquête Sancties (bewerking Centrum voor Sociaal Beleid)

#### 5.4 *Passief uitkeringsbeleid*

Zoekgedrag en herintrede worden ongetwijfeld ook negatief beïnvloed door een passief uitkeringsbeleid. De sociale zekerheid heeft in België lange tijd gefunctioneerd als een collectief vangnet om 'economisch overbodigen' op een sociaal verantwoorde wijze te laten afvloeien van de arbeidsmarkt en niet om mensen actief te laten (her)intreden. Het passief karakter uit zich ten eerste in een zwakke koppeling van de uitkeringen aan werkervaring en vorming. Uitgaven voor vorming van werklozen zijn bijzonder laag in België, zeker in vergelijking met de Scandinavische landen (1998: 0,17% van het BBP in België; 0,28% in Frankrijk; 0,32% in Nederland; 0,35% in Duitsland; 0,48% in Zweden en 0,78% in Denemarken, zie de OECD-typologie van acti-

ve/passive measures). Ten tweede uit het passief karakter zich ook in een lankmoedig controlebeleid. Zo scoort België internationaal zwak op sancties voor werkwilgheid van werklozen (OECD, 2000). In 1997 was de sanctiegraad (aantal sancties als aandeel van het aantal uitkeringsgerechtigden) nauwelijks 1% tegenover 2% in Denemarken, 5,5% in het Verenigd Koninkrijk, 7,3% in Noorwegen, 10,2% in Finland en 35,3% in de Verenigde Staten. Eigen berekeningen komen voor België in de negentiger jaren aan een sanctiegraad tussen 1% à 2% voor sancties wegens onbeschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Hierin zijn sancties voor vrijwillige werkverlating (de werkloosheid begint dan met een sanctie, ca. 1% van alle werklozen) en administratieve sancties (bv. overtredingen m.b.t. de gezinssituatie) niet begrepen. Deze laatste namen af van 4% begin jaren negentig naar nauwelijks 2% in 2001 ten gevolge van een versoepeling van de controles (bv. vanuit privacy-overwegingen werd controle op de gezinssituatie gewijzigd). Ook sancties ten aanzien van de arbeidsbereidheid werden versoepeld met het argument dat een minder strenge strafmaat (sommige sancties waren met een duurtijd van 52 weken comparatief streng) de uitvoeringsinstellingen zal aanzetten om sneller te sanctioneren. Dit kan vooralsnog niet cijfermatig worden bevestigd.

Ook in de enquête vinden we aanwijzingen voor een passief uitkeringsbeleid, meer bepaald met betrekking tot kennis van rechten en plichten, activering en bemiddeling. Ons onderzoek leert dat langdurig werkloze vrouwen weinig op de hoogte zijn van hun *rechten en plichten* in de werkloosheidsverzekering. Ondanks de informatieverstrekking van de RVA en de uitbetalingsinstellingen zegt 40% niet op de hoogte te zijn van de rechten en plichten bij aanvang van de werkloosheid en 40% zegt evenzeer op voorhand niet bewust te zijn geweest van de feiten die tot schorsing artikel 80 leidden. Langdurig werkloze vrouwen blijken ook weinig contact gehad te hebben met de *arbeidsbemiddeling*. Zo uiten twee derden van de langdurige werkloze niet-geschorsten tot 80% van de geschorsten artikel 80 het gevoel dat ze niet werkelijk hulp hebben mogen ontvangen van de arbeidsbemiddeling bij het zoeken naar werk. Een ruime helft (zowel bij geschorsten als niet-geschorsten) zegt nooit een vacatureaanbod te hebben gekregen en een derde zegt nooit te zijn uitgenodigd door de arbeidsbemiddeling voor een gesprek. Dergelijke uitspraken suggereren een gebrekkig activerend beleid van ondersteuning, begeleiding, vorming en controle wat leidt tot ontmoedigingsprocessen en erosie van menselijk kapitaal.

Beschrijvend en vergelijkend landenonderzoek suggereert dat actieve begeleiding van werklozen, werkervaring, vorming en controle belangrijke instrumenten kunnen zijn ten aanzien van de arbeidsgerichtheid van werklozen. Een hoog niveau van inkomensbescherming kan samengaan met een hoge arbeidsbereidheid wanneer de uitkeringen sterk gekoppeld worden aan daadwerkelijke activering. Zo zijn in de Scandinavische landen met doorgaans hoge uitkeringen werklozen even sterk gericht op werk dan in het Verenigd Koninkrijk met veel lagere uitkerin-

gen (Gallie & Paugam, 2000). Bovendien hebben Scandinavische landen sterk geïnvesteerd in publieke voorzieningen, die de inzetbaarheid van mensen ondersteunen (bv. kinderopvang, Knijn & Kremer, 1998). Een combinatie van positieve en disciplinerende activeringsmaatregelen lijkt een groter effect te hebben op tewerkstellingskansen dan het effect van deze maatregelen afzonderlijk (Blank, 2002).

## 6 *Artikel 80, ongelijkheid en armoede*

Empirisch onderzoek van het CSB heeft uitvoerig aangetoond dat de sociale zekerheid een belangrijke armoedepreventieve werking heeft (Cantillon et al., 1999). Dankzij de omvattende sociale zekerheid behoort België tot de landen met een lage inkomensongelijkheid en lage (financiële) armoede (Cantillon et al., 1997; Gottschalk en Smeeding, 1999; Förster, 2000).

Het beperken van de uitkeringsrechten houdt daarom een potentieel gevaar in voor stijgende armoede. Anderzijds heeft het doelmatigheidsonderzoek van sociale uitkeringen ook uitgewezen dat armoederisico's zeer sterk kunnen verschillen naar gezinssituatie. Zo is de relatieve armoede voor de groep werkloze samenwoners, waarop artikel 80 betrekking heeft, met 2,5% zeer laag, voornamelijk dankzij de andere inkomens in het gezin, terwijl het werkloosheidsrisico uitermate ondoelmatig beschermd wordt bij werklozen die uitsluitend van een uitkering moeten rondkomen (bijna 60% in relatieve armoede). Voor een bepaalde groep werkloze samenwoners is de uitkering noodzakelijk om hen boven de armoededrempel te tillen (25% dankt zijn bestaanszekerheid aan de werkloosheidsuitkering), maar de overgrote meerderheid (73%) heeft de uitkering niet nodig vanuit armoedeperspectief (Cantillon et al., 1999).

Artikel 80 houdt in haar opzet rekening met de draagkracht van de gezinnen, doordat de maatregel enkel van toepassing is op werkloze samenwoners en doordat relatief hoge inkomensgrenzen werden ingebouwd (zie paragraaf 1). Afhankelijk van het gezinstype situeren de inkomensgrenzen zich, netto en zonder de werkloosheidsuitkering die wordt weggenomen, op ongeveer 114 % (koppel met twee kinderen) tot 123% (koppel zonder kinderen) van de armoedelijijn van 50% van het gemiddeld gestandaardiseerd gezinsinkomen (gebaseerd op het Sociaal-economische panel 1997 van het CSB). De inkomensgrenzen waaronder artikel 80 niet van toepassing is, liggen in principe dus hoog genoeg om bij schorsing armoede te voorkomen.

Naast de doelmatigheid van de uitkeringen zijn ook de aanbodeffecten en dus de arbeidsmarkttransities die plaats vinden na het beperken van de uitkeringsrechten, belangrijk voor de armoe-

de- en verdelingsimpact van de schorsing. Indien er voldoende werklozen aan het werk gaan in een job die meer opbrengt dan de (lage) uitkering, heeft de schorsing een neerwaarts armoede-effect. Indien de uitkering niet wordt ingeruild tegen een baan zijn de armoedegevolgen afhankelijk van de andere inkomens in het gezin.

Ons onderzoek leert dat de toepassing van artikel 80 geen noemenswaardige stijging van *de armoede* veroorzaakt (zie tabel 7). Dankzij de selectiviteit blijft de armoede na schorsing beperkt en worden er minder middelen gericht naar werklozen die de uitkering niet nodig hebben voor hun bestaanszekerheid. Niettemin suggereren de armoedeanalyses een verhoogd armoederisico na schorsing. Het aantal arme huishoudens stijgt van een zeer lage 2% naar 8%, wat zich in de buurt van het Belgische gemiddelde situeert (6,4%). Omdat vele gezinnen zich rond de armoedelijns bewegen is de stijging van de totale armoede (rekening gehouden met de diepte van de armoede) van 0,51% naar 0,61% veel geringer.

Tabel 7

Ongelijkheid en armoede bij geschorste vrouwen met partner (België; 1997)

	Voor schorsing	Na schorsing en arbeidsmarkttransities
Armoede-incidentie (1)	2,1%	8,5%
Armoedekloof (2)	0,51%	0,61%
Ongelijkheid (GINI)		
Inkomen	0.161	0.182
Welvaart	0.146	0.172
Gemiddelde winst/verlies door schorsing		
Inkomen		- 99,31 €/maand
Welvaart		- 47,50 €/maand
<b>Ter vergelijking: Totale bevolking (3)</b>		
Armoede-incidentie	6,4%	
Armoedekloof	1,0%	
Ongelijkheid (GINI)		
Inkomen	0.309	
Welvaart	0.241	

(1) % gezinnen onder de armoedelijns, gedefinieerd als 50% van het gemiddeld gestandaardiseerd inkomen van een representatief staal van de bevolking (op basis van het Sociaal Economische Panel, 1997); gewogen naar aantal individuen in het gezin.

(2) Gemiddeld inkomensstekort in % van de armoedelijns. Dit getal is een maat voor de totale omvang van de armoede, dat zowel rekening houdt met het aantal armen als met de intensiteit (diepte) van de armoede bij de arme gezinnen.

(3) Op basis van het Sociaal Economische Panel, 1997

Bron: Enquête Sancties en SEP97 (bewerking Centrum voor Sociaal Beleid)

De schorsing werkt wel enigszins ongelijkheidsbevorderend, omdat er wegens de geringe herintrede veel meer gezinnen op achteruit gaan dan vooruit. De grote groep vrouwen die zich terug-



trekt van de arbeidsmarkt zorgt voor een gemiddeld inkomensverlies van € 99 per maand, dit is in de orde van 5% van het totale gezinsinkomen. Het aandeel geschorste gezinnen in de twee onderste inkomens- en welvaartsquintielen (van de totale Belgische bevolking) stijgt van respectievelijk 9% naar 21% en van 58% naar 64%. De gini-coëfficiënt onder geschorsten (een maatstaf voor ongelijkheid) stijgt van 0.161 naar 0.182 en van 0.146 naar 0.172 voor respectievelijk de feitelijke inkomensverdeling en de welvaartsverdeling.

Hoewel de prikkel van schorsing om opnieuw te gaan werken sterker is voor vrouwen uit lage inkomensgezinnen dan voor vrouwen uit hoge inkomensgezinnen, betekent het verlies van de uitkering voor vrouwen uit lage inkomensgezinnen, die niet geïntegreerd geraken op de arbeidsmarkt, een verhoudingsgewijs zwaardere inkomensval dan voor vrouwen uit hogere inkomensgezinnen.

Hoewel de armoede eerder beperkt blijft na schorsing, stellen we niettemin vast dat de inkomensgrenzen van artikel 80 niet volledig sluitend blijken te zijn. Dit kan twee redenen hebben. Ten eerste is de grens van artikel 80 van toepassing op het jaarinkomen van het voorgaande jaar, terwijl enquêtes veelal werken met actuele maandgegevens. Door inkomensfluctuaties kan een jaarinkomen boven de artikel 80-grens perfect samengaan met een precaire kortstondige inkomenssituatie in een bepaalde maand. Ten tweede hoeven gezinnen geen stabiele eenheden te zijn. Door wisselende carrières van de partner, door een partnerwissel of door de toename van het aantal kinderen kan het inkomen en de welvaart in het gezin wijzigen. De enquête geeft indicaties dat zulke wisselende inkomens- en gezinsomstandigheden voorkomen (voor meer details zie De Lathouwer, Bogaerts & Van den Bosch, 2003).

In principe zou de tweede (lagere) inkomensgrens een aantal van deze situaties moeten opvangen. Maar de werking van deze tweede inkomensgrens (en in mindere mate van de eerste inkomensgrens) blijft onduidelijk. Niettegenstaande dat de RVA langdurig werklozen die voor schorsing in aanmerking komen op het moment van hun verwittiging en bij effectieve schorsing uitgebreid informeert over hun rechten en plichten en hen voor meer informatie ook doorverwijst naar de uitbetalingsinstellingen (de vakbonden en de hulpkas), blijken niet alle werklozen even goed op de hoogte te zijn van hun rechten en plichten. Bovendien wordt een zekere mondigheid en bureaucratische vaardigheid verondersteld om effectief op deze rechten beroep te doen, wat niet evident is, gegeven het relatief zwakke socio-economisch profiel van deze gezinnen.

## 7 *Conclusies en beleidsoverwegingen*

Onbeperkte uitkeringen voor langdurig werkloze samenwoners (lees: vooral vrouwen met een verdienende partner) kunnen moeilijk gerechtvaardigd worden. Noch vanuit de verzekeringsgedachte (omdat deze vrouwen lang geleden of zelfs helemaal niet aan het systeem hebben bijgedragen), noch vanuit het behoeftebeginsel (omdat het gezinsinkomen van deze personen ook zonder de uitkering meestal voldoende hoog is), noch vanuit het oogpunt van de herintrede (omdat een grote groep nauwelijks of niet langer naar werk zoekt), is er een goede grond voor een uitkering voor deze personen.

Het schorsingsartikel 80 beperkt sinds begin de jaren negentig de uitkeringsduur voor werkloze samenwoners. Vanuit een zeker oogpunt bekeken, is artikel 80 redelijk doeltreffend: het oneigenlijk gebruik van de uitkeringen wordt teruggedrongen doordat de uitkeringsduur van werkloze samenwonenden wordt beperkt, zonder dat dit een significante toename van de armoede met zich meebrengt en zonder dat er een grote afschuiving naar andere sociale zekerheidsregelingen plaatsvindt. Maar anderzijds blijken schorsingen geen adequaat activeringsinstrument. De schorsing heeft een zekere positieve, doch eerder geringe impact op de herintredkans. De overgrote meerderheid van vrouwen ruilt daarentegen de uitkering in voor onbetaalde zorgarbeid en verdwijnt hiermee van de arbeidsmarkt. Het financieel prikkelen van het arbeidsaanbod van deze vrouwen stoot bijgevolg op grenzen, omdat deze vrouwen al lang gestopt zijn met het zoeken naar werk. Ons onderzoek suggereert dat niet-financiële drempels zoals de moeilijke combinatie tussen gezin en arbeid en een passief uitkeringsbeleid mede de inzetbaarheid van deze groep hebben bemoeilijkt. Het lijkt er op dat artikel 80 maar een gering effect op de herintrede van de werklozen heeft, omdat het te laat komt, namelijk op een moment dat veel werklozen de aansluiting met en de interesse voor de arbeidsmarkt al grotendeels verloren hebben.

Bovendien blijven er ook vragen bestaan naar de rechtvaardigheid van artikel 80. De automatische procedure van artikel 80 (die weliswaar via beroepsprocedures kan worden aangevochten) creëert moeilijk te rechtvaardigen verschillen in (de geografisch bepaalde) maximale uitkeringsduur tussen werklozen. Daarenboven is de procedure nu ondoorzichtig en vergt zij grote bureaucratische vaardigheden van de werkloze.

De evaluatie van artikel 80 leidt tot de conclusie dat de werkloosheidsverzekering dringend toe is aan een herwaardering van de herintrededoelstelling. Een daadwerkelijk arbeidsaanbodstimulerend beleid veronderstelt een combinatie van drie beleidspistes. *Ten eerste* moeten de uitkeringen, reeds in een vroege fase van de werkloosheid, veel sterker gekoppeld worden aan

effectieve arbeidsbemiddeling en begeleiding, (gepaste) scholing en werkervaring ten einde de erosie van competenties en arbeidsattitudes te voorkomen (preventieve aanpak). *Ten tweede* dient samen met deze positieve ondersteunende maatregelen de balans tussen rechten en verantwoordelijkheden te worden herbekeken. Indien men in de werkloosheidsverzekering het beschermen van onvrijwillige werkloosheid beoogt, zullen uitkeringen sterker dienen te worden gekoppeld aan controle en indien nodig sancties. Responsabilisering mag echter niet enkel beperkt worden tot uitkeringsgerechtigden. Een activerend beleid vraagt in de eerste plaats responsabilisering en heroriëntering van de uitvoeringsinstellingen. *Ten derde* moet een aanbodstimulerend beleid verder kijken dan een louter arbeidsgericht beleid en moet ook de combinatie van levenssferen zoals zorg en arbeid voorop staan (Schmid, 2002). In plaats van indirect via het oneigenlijk gebruik van werkloosheidsuitkeringen zorglasten van gezinnen te ondersteunen, dient daarentegen zorgarbeid expliciet en direct (financieel) gewaardeerd te worden middels de verdere uitbouw van zorgstelsels (zoals het tijdskrediet, de zorgverloven en de vrijstellingen omwille van sociale en familiale redenen). Daarnaast zijn het uitbouwen van gezinsvriendelijke flexibiliteit zoals deeltijdwerk en aangepaste arbeidstijden (gegeven de grote deeltijdarbeidswens van vrouwen) alsook voorzieningen, zoals toegankelijke kinderopvang, belangrijk voor de inzetbaarheid van mensen met kinderen. Met het oog op een krimpende bevolking op actieve leeftijd ten gevolge van de vergrijzing wordt één van de grote uitdagingen het beschikbare potentieel van arbeidskrachten zo optimaal mogelijk te gebruiken en niet toe te laten dat menselijk kapitaal wordt gedegradeerd door langdurige werkloosheid. Dit veronderstelt naast een daadwerkelijk aanbodondersteunend beleid ook het aanmoedigen van voldoende jobcreatie.

## Bibliografie

- Atkinson, A.B. & Micklewright, J. (1991), 'Unemployment compensation and labour market transitions: a critical review', in: *Journal of Economic Literature*, 24, p. 1679-1727.
- Blank, R. M. (2002), *US welfare reform: What's relevant for Europe*, CESifo working paper nr. 753.
- Cantillon, B., Marx, I. & Van den Bosch, K. (1997), 'The challenge of poverty and social exclusion', in: OECD (ed.), *Family, market and community: equity and efficiency in social policy*, OECD, Paris.
- Cantillon, B., De Lathouwer, L., Marx, I., Van Dam, R. & Van den Bosch, K. (1999), 'Sociale indicatoren 1976-1997', in: *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 41, 4, p. 747-800.
- Cockx, B., Goebel, C., Ries, J. & Sabatier, M. (2002), *Les sanctions dans l'assurance chômage: un dispositif incitatif?*, contribution pour le 15<sup>ième</sup> Congrès des Economistes Belges de Langue

- française, Commission sur les 'olitiques actives pour l'Emploi' Namur, les 28 et 29 novembre 2002.
- De Beer, P. (1996), *Het onderste kwart. Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt*, Sociaal Cultureel Planbureau, Rijswijk, 356 p.
- De Lathouwer, L. (1996), *Netto-vervangingsratio's bij werkloosheid in België en een vergelijking met zes Europese landen*, Onderzoek in opdracht van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid M. Smet uitgevoerd door het Centrum voor Sociaal Beleid, Universiteit van Antwerpen (UFSIA), Antwerpen, 69 p.
- De Lathouwer, L. (1997), 'Het Belgische werkloosheidsstelsel in internationaal perspectief', in: *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, 2, 1997, p.195-238.
- De Lathouwer, L., Bogaerts, K. & Van den Bosch, K. (2003), *Schorsing artikel 80 gewikt en gewonnen. Een evaluatie vanuit herintrede, behoefte en verzekeringsperspectief*, Berichten / UFSIA, Centrum voor Sociaal Beleid, Antwerpen, 49 p.
- De Lathouwer, L. (2003), *Reforming the passive welfare state: new income arrangements to make work pay in Belgium in an international perspective*, Paper for the Conference 'Social Security and Participation in Social and Economic Life', Tenth International Research Seminar, FISS, Sigtuna, Sweden 14-17 June 2003
- De Witte, H. (1992), *Tussen optimisten en teruggetrokkenen. Een empirisch onderzoek naar het psychosociaal profiel van langdurige werklozen en deelnemers aan de Weer-Werkactie in Vlaanderen*, HIVA, K.U.Leuven, 152 p.
- Doyen, G. & Lamberts, M. (2001), *Hoe zoeken werkzoekenden?*, Viona-onderzoek, HIVA, K.U.Leuven, 204 p.
- Förster, M. (2000), *Trends and driving factors in income distribution in the OECD area*, Labour Market and Social Policy Occasional Papers n° 4, OECD, Paris.
- Gallie, D. & Paugam, S. (2000), *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford University Press, Oxford.
- Gottschalk, P. & Smeeding, T. (1999), 'Cross national comparisons of earnings and income inequality', in: *Journal of Economic Literature*, 35, 2, p. 633-687.
- Heckman, J., Lalonde, R. & Smith, J. (1999), 'The economics and econometrics of active labor market programs', in: Ashenfelter, A., Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science, Amsterdam.
- Knijjn, T. & Kremer, M. (1998), 'Zorgen in verzorgingsstaten', in: *Beleid en maatschappij*, 25, 4, p. 201-214.
- Lodemel, I., Trickey, H. (2001), *An offer you can't refuse. Workfare in international perspective*, Polity Press, Bristol, 357 p.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1995), *Unemployment benefits and social assistance in seven European countries. A comparative study*, Werkdocumenten n° 10, Den Haag, 288 p.
- OECD (1994), *The OECD jobs study*, Paris.
- OECD (1995), 'Supplementary measures of labour market slack: an analysis of discouraged workers and involuntary part-time workers', in: *Employment Outlook*, p. 43-97.
- OECD (2000), 'Eligibility criteria for unemployment benefits, chapter 4', in: *Employment Outlook 2000*, Paris.

OECD (2002), *Economic Survey Belgium*, Paris.

RVA, *Jaarverslag*, diverse jaargangen, Brussel.

Schmid, G. (2002), 'Transitional labour markets and the European social model: towards a new employment compact', in: Schmid, G. & Gazier, B. (eds.), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Edward Elgar, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA, p. 393-435.



# SOCIALE BEGELEIDING EN DUURZAME TEWERKSTELBAARHEID

## Innovatieve strategieën voor 'outplacement' en 'replacement'

*Roel Verlinden & Jan Vandoorne, HIVA, K.U. Leuven  
Nele De Cuyper & Hans De Witte, Onderzoeksgroep voor Stress,  
Gezondheid en Welzijn, K.U. Leuven*

### **1** *Inleiding*

Met de steun van de EC werkten onderzoeksinstituten uit vijf Europese landen (Duitsland, Nederland, Spanje, Italië en België) gedurende bijna 3 jaar aan het Socose-project. Doel van dit project is om innovatieve strategieën voor 'de begeleiding van mensen tijdens loopbaan-transities' voor te stellen. Daarbij ging uiteraard veel aandacht naar outplacement-begeleiding. In het project werden drie verschillende fasen onderscheiden, waarin telkens een verschillende doelgroep werd bevestigd.

In werkpakket 1 werden de bestaande tewerkstellings- en hertewerkstellingsmaatregelen in België in kaart gebracht. Verder werd gekeken naar de effectiviteit van al deze maatregelen aan de hand van een literatuurstudie (Vandoorne & De Witte, 2000).

Werkpakket 2 omvatte twee luiken. Een eerste luik was een bevestiging van 'job-onzekere werknemers' en 'succesvol hertewerkgestelde werknemers' door middel van diepte-interviews. Het tweede luik omvatte case-studies van een aantal 'good practices' van hertewerkstellingsmaatregelen op bedrijfsvlak. De cases waren: Renault Vilvoorde, Gates Europe, Levi's Strauss, KBC, Janssen Pharmaceutica en Glaverbel Mol (Vandoorne & De Witte, 2002).

Het werkpakket 3 omvatte een bevestiging van experts uit alle betrokken partijen bij hertewerkstellingsmaatregelen: werkgevers- en werknemersverenigingen, HR-managers, de overheid, arbeidsbureaus (De Cuyper & De Witte, 2003).

Aanvullend werd in België nog een evaluatie van het bestaande juridisch kader in verband met outplacement uitgevoerd. Dit gebeurde op basis van interviews met een aantal experts/vertegenwoordigers van de verschillende betrokken actoren: werkgever, werknemer, outplacement bureau, overheid (Verlinden & De Witte, 2003).

## 2 *Bestaande tewerkstellings- en hertewerkstellingsinitiatieven in België*

### 2.1 *Divers aanbod in België*

Het netwerk van tewerkstellings- en hertewerkstellingsinitiatieven is vrij uitgebreid in België. We onderscheiden daarin zowel actieve als passieve arbeidsmarktmaatregelen, waarbij zowel op de vraag- als op de aanbodzijde wordt gefocust. Een aantal maatregelen werd ontwikkeld om te voorkomen dat mensen ontslagen worden, vooral door hen bijkomende kansen te bieden om aan vorming, training en opleiding deel te nemen en zodoende de nodige competenties te ontwikkelen. Daarnaast heeft een aantal maatregelen tot doel mensen te beschermen tijdens afvloeiingen en herstructureringen, door middel van opzegtermijnen en ontslagvergoedingen.

Wanneer we kijken naar het geheel van passieve arbeidsmarktmaatregelen voor werklozen (arbeidsherverdeling, werkloosheidsvergoeding, brugpensioen, loopbaanonderbreking, etc.), merken we een tendens om het systeem stringenter te maken (De Vos & Nicaise, 1990). Daarbij wordt steeds meer geïnvesteerd in actieve arbeidsmarktmaatregelen. Werklozen worden gestimuleerd om actief op zoek te gaan naar een nieuwe job door de dwingendere voorwaarden die gesteld worden aan uitkeringsgerechtigden. Maatregelen ten behoeve van een arbeidsherverdeling, en dan vooral het systeem van brugpensioenering, worden steeds vaker het voorwerp van discussie. De impact van dergelijke maatregelen op de toename van het aantal jobs is immers minimaal (Matheus et al., 2000). Bovendien wordt deze laatste maatregel voornamelijk gebruikt als een vorm van sociale ondersteuning voor werknemers die ontslagen worden en maakt het meestal een integraal deel uit van de sociale onderhandelingen tijdens grote ontslagrondes. De maatschappelijke kost van dergelijke maatregelen is echter hoog. Bovendien betekent vroegtijdige pensioenering een belangrijk verlies van ervaring en expertise. Daarenboven ligt de activiteitsgraad van oudere werknemers in België te laag om ons socialezekerheidssysteem op middellange termijn leefbaar te houden.

De groeiende interesse voor actieve arbeidsmarktmaatregelen kadert in een ruimere evolutie waarbij mensen opnieuw verantwoordelijk worden gesteld voor de ontwikkeling van hun eigen loopbaan, voor de voortdurende ontwikkeling van hun eigen competenties en dus voor hun kansen op de arbeidsmarkt. De goede resultaten en het succes van initiatieven om (langdurig) werklozen een opleiding en de nodige werkervaring te verschaffen, is illustratief voor deze tendens.



## 2.2 ■ ■ Wat werkt?

Sinds halfweg de jaren negentig werden vrij veel evaluatiestudies uitgevoerd naar de succesvolle reïntegratie van werklozen op de arbeidsmarkt. Een eerste conclusie over ‘Wat werkt en wat niet?’ is dat opleiding, training en initiatieven die mensen werkervaring willen verschaffen, een duidelijk positieve invloed op hun hertewerking hebben (Bollens & Hooge, 1996; Nicaise, 1995). Onderzoek toont aan dat de deelname aan opleiding en training de kans vergroot om een nieuwe job te vinden: van hen die deelnamen aan training en opleiding was (na een zekere periode) een groter aantal én voor een langere periode aan het werk, dan van de personen die geen opleiding volgden. Training en opleiding dienen dan ook een onmisbaar deel uit te maken van een ‘model voor hertewerkingbegeleiding’, wat het einddoel van dit Socose-project is.

Een van de belangrijkste conclusies uit het eerste Belgische luik van het Socose-onderzoek betreft de vraag welk soort van interventie in een bepaald geval of voor een bepaalde doelgroep het meest aangewezen is. Er bestaat immers een brede variëteit aan maatregelen, waarvan er vele een erg positieve impact hebben op de toekomstige loopbaanmogelijkheden van de deelnemers. In vergelijking met een aantal andere activeringsmaatregelen waar telkens gebruik wordt gemaakt van één specifiek instrument, blijkt de zogenaamde ‘trajectbegeleiding’ tot de beste resultaten te leiden (Vos et al., 2000). Deze vorm van begeleiding wordt gekenmerkt door het feit dat een consultant voor en in overleg met de deelnemer een ideale combinatie (‘route’) van ondersteunende- en andere maatregelen bepaalt. Afhankelijk van de individuele noden van de werkzoekende kunnen verschillende instrumenten (zoals loopbaanoriëntering, training, werkervarings-initiatieven en sollicitatietraining) zodanig gecombineerd worden dat de begeleiding van de persoon in ‘job-transitie’ optimaal is.

De toegevoegde waarde van ‘trajectbegeleiding’ wordt in sterke mate bepaald door de competentie en ervaring van de consultant. Deze speelt immers een cruciale rol in het vaststellen van de individuele noden van de deelnemer en in het bepalen van de meest ideale vormen van ondersteuning. Om de kwaliteit van de (her-)tewerkingbegeleiding te verzekeren, dient dan ook voldoende belang gehecht te worden aan de selectie en opleiding van deze consultants.

Zoals gezegd bestaat er in België een breed aanbod van verschillende instrumenten en ondersteuningsmaatregelen om mensen te ondersteunen bij hun reïntegratie in de arbeidsmarkt: zowel actieve als passieve maatregelen, gericht op de aanbods- en op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De meeste van deze maatregelen kunnen elkaar op een zinvolle manier aanvullen en kunnen of moeten dan ook naast elkaar bestaan. Passieve maatregelen, zoals werkloosheidsuitkeringen, bieden een minimum aan financiële zekerheid voor werklozen. Als aanvulling hier-

op kunnen (bijvoorbeeld) werkervaringsinitiatieven of initiatieven ter ondersteuning van de aanwerving van langdurig werklozen de reïntegratie van deze doelgroepen op de arbeidsmarkt bevorderen. Ervaren en competente consultants kunnen deze jobzoekenden attent maken op en begeleiden naar de geschikte initiatieven en kanalen.

De vraag naar het moment waarop hertewerkstellingsbegeleiding dient aangeboden te worden, is vaak voorwerp van discussie. Vanuit een efficiëntie- en effectiviteitsbenadering zullen curatieve maatregelen de voorkeur krijgen. Vroegtijdige en preventieve interventies brengen immers meestal hogere en soms ook nodeloze kosten met zich mee, aangezien een aanzienlijk aantal werkzoekenden zelfstandig een nieuwe job vindt. Toch kan gesteld worden dat, ten behoeve van het emotionele en psychische welbevinden van de betrokkenen, de begeleiding best zo snel mogelijk van start gaat. Tijdens de periode van werkloosheid zullen immers gevoelens van ontmoediging, tanende motivatie en habituering in toenemende mate de kop opsteken, wat een negatief effect kan hebben op toekomstige reïntegratie op de arbeidsmarkt (De Witte, 1993).

### 2.3 ■ ■ Outplacement

'Outplacement' wordt in België omschreven als 'een cluster van ondersteunende maatregelen en aanbevelingen, uitgevoerd door een derde partij en betaald door de werkgever, die individueel of in groep worden aangeboden om de werknemer toe te laten zo snel mogelijk een nieuwe job te vinden of een loopbaan als zelfstandige uit te bouwen' (CAO n° 51 van 10 februari 1992 betreffende outplacement). Het concept 'outplacement' integreert meerdere elementen van interventies die gericht zijn op de hertewerkstelling van de deelnemer in een nieuwe job, welke elk op zich succesvol zijn gebleken. Bovendien toonde een evaluatieonderzoek over de effectiviteit van outplacement voldoende aan dat participatie in een dergelijke begeleiding wel degelijk voordelen inhoudt voor de ontslagen werknemers. Dit positieve effect speelde vooral voor vrouwen en oudere werknemers, beiden een risicogroep voor langdurige werkloosheid (Denolf & Denys, 1998; Denolf et al., 1999).

### 3 *Evaluatie van bestaande hertewerkstellingsmaatregelen – een kwalitatief onderzoek*

#### 3.1 *Inleiding en onderzoeksopzet*

In dit deel beschrijven we beknopt de resultaten van het tweede werkpakket binnen het Socose-onderzoek. Dit werkpakket bevat drie delen: een interviewronde met ‘job-onzekere werknemers’, een interviewronde met ‘succesvol her-tewerkgestelden’ en een reeks van case-studies van bedrijven die met succes een herstructurering hebben doorgemaakt.

In het eerste luik werd gebruik gemaakt van een semi-gestructureerd of probleemgericht interview en werd ingegaan op de evaluatie van het eigen bedrijf, de betekenis van het werk, recente loopbaanveranderingen, een evaluatie van de sociale verantwoordelijkheid van het bedrijf tijdens het herstructurerings- of afslankingsproces en de attitudes ten aanzien van werkloosheid. In België werd beslist om werknemers uit vier sectoren waarin zich herstructureringen voordoen te selecteren, zijnde de voedingsindustrie, de luchtvaart, de automobielenijverheid en de banksector. Met de medewerking van de vakbonden werden 25 respondenten bereid gevonden om deel te nemen aan een interview. Als criterium voor de selectie van werknemers werd vooropgesteld dat hun job objectief gezien als onzeker kan beschouwd worden.

De ‘succesvol hertewerkgestelden’ uit het tweede luik van het kwalitatief onderzoek zijn mensen die voor hun ontslag outplacement of replacement-begeleiding volgden en met succes opnieuw tewerkgesteld zijn. Zij werden gecontacteerd via enkele outplacementbureaus en er werd van hen een soortgelijk probleemgericht interview afgenomen (n=25).

In het derde luik werd een aantal case-studies gemaakt die typisch zijn voor de ‘Belgische case’. Niet in elk van die cases vallen ontslagen, maar ze omvatten wel allemaal breedschalige herstructureringen. De cases die werden besproken zijn Renault Vilvoorde, Gates Europe, Janssen Pharmaceutica, KBC Bank, Glaverbel Mol en Levi Strauss (Vandoorne & De Witte, 2002).

#### 3.2 *Job-onzekere werknemers*

Hoewel de basis waarop de respondenten voor deze interviews werden geselecteerd was dat ‘het verdere bestaan van hun job objectief onzeker was’, rapporteerde een meerderheid van hen toch geen grote mate van job-onzekerheid. ‘Objectief onzeker’ betekende hier dat in het bedrijf ontslagen op het spel staan en dat de preciaire situatie van het bedrijf in de media en door de pu-

blieke opinie wordt besproken. De werknemers uit deze groep nemen eerder een *'wait and see'-houding* aan en willen zich niet te vlug of onnodig zorgen maken. Men tracht het werk en het privé-leven in de mate van het mogelijke te scheiden en men neemt een afwachtende houding aan, zolang geen zekerheid bestaat over eventuele ontslagen. Zolang geen onomkeerbare beslissingen werden gecommuniceerd vertoonden onze respondenten dus tekenen van een protectieve (psychologische) reactie, die hen helpt om met de onzekere situatie om te gaan.

Drastische herstructureringen en collectieve ontslagen komen zelden onverwachts uit het niets opdagen, maar zijn meestal *een volgende (en laatste) stap in een langer durend proces*. In bedrijven die kampen met een problematische financiële situatie vertrekt een aantal werknemers, vrijwillig of gedwongen, reeds voor besloten wordt om over te gaan tot een collectief ontslag. Als gevolg daarvan moet eenzelfde hoeveelheid werk door een kleiner aantal werknemers uitgevoerd worden. Bovendien zijn het vaak de mensen met de minste ervaring die overblijven en dus te lijden hebben onder een toegenomen werkdruk en een verslechterende werksfeer. Dit proces heeft onvermijdbaar een negatieve impact op het psychologisch en fysiek welzijn van de overblijvende werknemers, reeds voor de eigenlijke herstructurering wordt doorgevoerd.

Het gevoel van werknemers over al dan niet eerlijk behandeld te zijn door het bedrijf wordt in grote mate bepaald door drie dimensies van de zogenaamde *'organisationele rechtvaardigheid'*. Bedrijven dienen dan ook de nodige aandacht te besteden aan elk van deze drie aspecten. Wanneer mensen betrokken worden bij het herstructurerings- en afslankingsproces en ook hun mening gevraagd wordt, dan voelen ze zich eerlijker behandeld dan wanneer dit niet het geval is. Dit proces wordt omschreven als *'procedurele rechtvaardigheid'* en is het eerste binnen drie dimensies van organisationele rechtvaardigheid.

Veruit de meest belangrijke dimensie blijkt *'interactionele rechtvaardigheid'* te zijn. Eerlijke en open informatie en communicatie naar alle werknemers zorgt er mee voor dat men zich eerlijk behandeld voelt door het bedrijf. Nochtans blijkt uit de interviews dat dit cruciale element in een herstructureringsproces al te vaak over het hoofd wordt gezien. Twee factoren zijn daarvan de oorzaak: enerzijds vermijden managers vaak zoveel mogelijk om *'slecht nieuws'* op een duidelijke manier te verwoorden naar de werknemers, omdat ze emotionele en negatieve reacties van het personeel vrezen. Anderzijds beschikt een aantal managers eenvoudigweg niet over de nodige competenties om duidelijk te communiceren met de personeelsleden, wat resulteert in onduidelijke en slechte communicatie en dus in gevoelens van onzekerheid.

Een derde belangrijke dimensie is de *'distributieve rechtvaardigheid'*. De betrokkenen vinden een ontslag minder moeilijk te aanvaarden wanneer de beslissingen omtrent de ontslagprocedu-

res gebaseerd zijn op objectieve criteria, veeleer dan op subjectieve criteria (bv. competentie-gerelateerde criteria).

Los van eerlijke en duidelijke communicatie vanwege het management van het bedrijf en een ontslagprocedure waarin gebruik gemaakt wordt van objectieve beslissingscriteria, verwachten job-onzekere werknemers ook een ruime financiële compensatie en hertewerkstellingsbegeleiding.

Onze respondenten benadrukken dus de verantwoordelijkheden die de werkgever ten aanzien van de werknemers dient op te nemen. Daarnaast erkennen ze echter ook dat *werknemers zelf hun verantwoordelijkheden met betrekking tot de eigen competentie-ontwikkeling moeten opnemen*. Wanneer de werkgever hen de mogelijkheden geeft om aan opleidingen en competentieverruimende activiteiten deel te nemen, dan is het, in de ogen van onze respondenten, de verantwoordelijkheid van de werknemers om die kansen ook daadwerkelijk te grijpen (Vandoorne & De Witte, 2002).

### 3.3 ■ ■ Succesvol hertewerkgestelden

Het hoeft niet geheel te verbazen dat onze 'succesvol hertewerkgestelde respondenten' erg positief waren over de hertewerkstellingsbegeleiding waaraan ze deelnamen. De aard van de Socose-onderzoeksresultaten laat niet toe om uitspraken te doen over (eventuele) causale verbanden tussen bovengenoemde begeleiding en effectieve hertewerkstelling. Toch vatten we hierna kort samen welke elementen van die begeleiding het meest werden geapprecieerd door de betrokken deelnemers.

Deelnemers aan hertewerkstellingsinitiatieven waren erg dankbaar voor het '*psychologisch respijt*' dat hen gegund werd alvorens ze opnieuw actief naar een job op zoek dienden te gaan. Zodoende krijgt de pas ontslagen deelnemer de kans om het verlies van zijn of haar job emotioneel te verwerken. De consulent besteedde samen met hen de nodige tijd en aandacht aan het in kaart brengen van 'wie en wat ze nu zijn en doen' en 'wat ze in de toekomst willen' en stippelde met hen een persoonlijk traject uit met de nodige begeleiding en ontwikkelingsactiviteiten (opleiding, training etc.). Dit alles moedigde de deelnemers aan om gemotiveerd en met het nodige zelfvertrouwen het hertewerkstellingsproces aan te vatten.

Een tweede belangrijk pluspunt bleek de *persoonlijke begeleiding door een consulent en de vertrouwensrelatie met die persoon* te zijn. Dit betekende immers een meerwaarde voor de kwaliteit van de 'begeleiding op maat' en is bovendien een significante bron van emotionele steun voor de deel-

nemers. Met betrekking tot de eigenlijke sollicitaties blijkt het vooral belangrijk te zijn dat de consultant een degelijk inzicht in de regionale arbeidsmarktsituatie heeft. Met deze informatie kan de deelnemer aan hertewerkstellingsbegeleiding immers gericht op zoek gaan naar een nieuwe functie.

Onze respondenten rapporteerden dat het outplacement waaraan zij deelnamen, en dan vooral die elementen die we hierboven vermeldde, hen extra hadden geholpen in hun zoektocht naar een nieuwe baan. Vooral het gevoel 'te zoeken naar de job die je echt zelf wil' blijkt een van de meest motiverende aspecten te zijn.

Het resultaat van hertewerkstellingsmaatregelen mag niet alleen afgemeten worden aan het aantal mensen dat effectief een nieuwe functie vond. Minstens even belangrijk is het oordeel van de deelnemers over hun nieuwe job. Dit oordeel wordt beïnvloed door de kwaliteit van het werk, de verloning etc. Afgezien van enkele meningsverschillen bleek in het algemeen de meerderheid van onze respondenten vrij tevreden te zijn met zijn/haar nieuwe job. Enkele vonden een betere baan dan ze voordien hadden, terwijl de nieuwe job voor anderen dan weer zowel voordelen als nadelen inhield. We vonden wel dat voor velen de aanpassing aan hun nieuwe job en de nieuwe bedrijfscultuur bemoeilijkt werd door verlies van de contacten met hun vroegere collega's (Vandoorne & De Witte, 2002).

## 4 Welke lessen kunnen getrokken worden uit eerdere herstructureringsprocessen?

België heeft in de afgelopen jaren een aantal herstructureringen gekend waarbij telkens een groot aantal werknemers genoodzaakt werd om (intern of extern) op zoek te gaan naar een nieuwe functie. Binnen het Socose-onderzoek werden zes case-studies gemaakt over herstructureringen, waarbij de focus lag op de maatregelen voor de hertewerkstelling van de betrokken personeelsleden. We vatten hier de belangrijkste lessen samen die uit deze case-studies kunnen getrokken worden.

### 4.1 Voorbereiding en opstartfase van de interventies

Bij grootschalige herstructureringen zijn steeds *verschillende partijen betrokken*. Het werd duidelijk dat de samenwerking tussen deze verschillende actoren belangrijk is voor het welslagen van de

hele operatie. De meeste bedrijven uit onze cases maakten tot dan toe een gestage groei door, waardoor hun HRM-afdelingen weinig of geen ervaring hadden met collectieve ontslagrondes. Een aantal bedrijven deed dan ook een beroep op *gespecialiseerde bureaus om het outplacementproces mee vorm te geven*. Onze cases maken duidelijk dat het outplacementproces gebaat is bij een grondige voorbereiding ervan en dat extern advies hierbij een belangrijk element is. In de meeste bedrijven werd ook een coördinerende ‘tewerkstellingscel’ opgericht, waarin alle partijen die betrokken waren bij de herstructurering, werden verzameld: de eigen HRM-afdeling, de werknemersafvaardiging, outplacementbureaus en de VDAB (in sommige gevallen). Verder in deze tekst wordt opnieuw teruggekomen op deze tewerkstellingscellen. Verder toonden de case-studies ook aan dat een goede samenwerking tussen de werknemersafvaardiging en het bedrijfsmanagement een wezenlijk positief effect had op de hertewerkstellingsinterventies. We vonden daarentegen wel aanwijzingen voor de conflicterende rol die sommige (personeels-)managers in dit gehele proces dienen te vervullen. Enerzijds wordt van hen verwacht dat ze zich erg inzetten voor de hertewerkstellingsmaatregelen, maar anderzijds hebben ze ook zelf te maken een dreigend ontslag.

Om de outplacementinterventies zo succesvol mogelijk te laten verlopen, is het belangrijk dat de werknemers goed begrijpen waarom hun onderneming herstructureert. Daartoe is *een eerlijke en open communicatie met die werknemers onontbeerlijk*. Dit kwam ook reeds in de werknemersbevraging naar voor. In België zijn werkgevers daartoe ook verplicht, door middel van de zogenaamde ‘wet Renault’. Deze wet specificeert dat een werkgever die het voornemen heeft om tot een collectief ontslag over te gaan, daarover eerst de ondernemingsraad (of bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging) moet informeren. Door deze wet zijn werkgevers genoodzaakt hun voornemens duidelijk te rechtvaardigen en alternatieven te onderzoeken. Ondanks de zinvolle uitgangspunten van deze wet veroorzaakt ze vaak vertragingen van enkele maanden vóór de eigenlijke hertewerkstellingsmaatregelen van start kunnen gaan. Aan de eigenlijke beslissing om tot collectief ontslag over te gaan verandert de wet Renault immers niets.

De cases tonen het belang aan van een duidelijke en doordachte communicatie over het outplacementprogramma, van de werkgever met de werknemer. Vaak zijn werknemers slecht op de hoogte van de inhoud en het belang van zo’n programma of koesteren ze onterechte verwachtingen. Bovendien zijn de meeste werknemers, wiens job wordt bedreigd, sceptisch ten aanzien van het outplacementinitiatief. In alle Belgische cases *begon het outplacementprogramma met een informatiesessie*, waarin duidelijke informatie werd gegeven over de doelen van het programma en de rol van het begeleidende adviesbureau en/of tewerkstellingscel. Verder hadden in sommige gevallen de informatiesessies ook tot doel om de betrokken werknemers de kans te geven hun ontslag emotioneel te verwerken. Eén case was bijzonder, omdat daar ook de familieleden

van de ontslagen werknemer uitgenodigd werden op de informatiesessie. De reden hiervoor was tweeledig. Enerzijds is het ontslag voor hen ook een zware klap, waardoor ook zij recht hebben op informatie. Anderzijds kunnen familieleden een belangrijke bron van ondersteuning en motivatie vormen om actief aan het programma te participeren.

De nadruk die onze respondenten leggen op communicatie over het herstructureringsproces vanwege het bedrijf, onderstreept nogmaals het belang van de *interactionele dimensie van organisationele rechtvaardigheid*. Onze bevindingen tonen aan dat dit de belangrijkste dimensie is in vergelijking met distributieve en procedurele rechtvaardigheid (Vandoorne & De Witte, 2002).

#### 4.2 ■■ De elementen van een outplacementproces naar vorm en inhoud

Op inhoudelijk vlak vinden we in elk outplacementproces drie belangrijke elementen terug: tijd voor de psychologische verwerking van het jobverlies, training en persoonlijke begeleiding. Het eerste element, het '*psychologisch respijt*', heeft tot doel de lont uit het kruitvat te halen of de eerste gevoelens van onbegrip en weerstand bij de betrokkenen te bezweren, zodat daarna op een constructieve manier aan hun hertewerkstelling kan worden gewerkt. Werknemers moeten opnieuw het gevoel krijgen dat ze een goede kans te maken om een nieuwe job te vinden en dat ze niet alleen staan in die zoektocht. De bevraging van 'succesvol hertewerkgestelde werknemers' toonde duidelijk aan dat dit een cruciaal element in het outplacementproces vormt (Vandoorne & De Witte, 2002).

Deelnemers aan outplacement krijgen ook *training en opleiding* aangeboden. De meest voorkomende training is die in *sollicitatievaardigheden*, waarbij de deelnemer zijn eigen profiel tracht te schetsen aan de hand van een sterkten-zwakten-analyse. Opdat een deelnemer langdurig werk zou vinden, dat tevens de nodige voldoening schenkt, moet hij of zij een duidelijk beeld hebben van de eigen verlangens, verwachtingen en competenties. Door middel van vorming, training en opleiding kan vervolgens gewerkt worden aan eventuele lacunes in het profiel van de eigen competenties. In opleidingen en trainingen kan een amalgaam aan methodieken gehanteerd worden, zoals videosimulaties, groepsdiscussies en rollenspelen. De wedertewerkstellingscel van Renault maakte gebruik van 'succesverhalen', enkele praktische voorbeelden van succesvolle sollicitaties, en stelde die aan de deelnemende groepen voor. Deze succesverhalen vormden een stimulans voor de groepsdiscussies achteraf, tijdens dewelke de deelnemers ervaringen over sollicitatiemethodes uitwisselden.



In een aantal cases werd bovendien veel aandacht besteed aan *bijkomende opleiding en training*, naast de reeds vermelde sollicitatietraining. Die is immers onontbeerlijk voor lagergeschoolde en laaggekwalificeerde arbeiders. Om deze doelgroepen de kans te geven een job te vinden in een andere sector of een andersoortige job, moeten ze immers andere en nieuwe kennis en vaardigheden kunnen verwerven.

Het derde belangrijke element van hertewerkstellingsbegeleiding is *persoonlijke begeleiding door een consulent*. In alle bestudeerde cases in België werden externe experts ingezet voor de begeleiding van de deelnemende werknemers. De begeleiding evolueerde meestal van groepsessies, waar algemene en inleidende informatie werd verschaft, naar individuele begeleiding door een persoonlijke consulent. Zodoende diende de persoonlijke begeleiding een dubbel doel: enerzijds vormt de empathische houding van de consulent een bron van steun en vertrouwen voor de deelnemer. Anderzijds beschikt de consulent ook over de nodige expertise om een persoonlijk traject uit te stippelen met de deelnemer. In dat traject worden net die ondersteunende maatregelen opgenomen die precies tegemoetkomen aan de noden van de deelnemer. Eerder in deze tekst merkten we reeds op dat het concept 'trajectbegeleiding' eveneens verwijst naar het principe waarbij een consulent een deelnemer begeleidt aan de hand van een persoonlijk traject. Met het oog op de ontwikkeling van innovatieve 'strategies for outplacement/replacement counselling' (het opzet van het Socose-project) lijkt dit ons dan ook een belangrijke insteek te zijn.

In de meeste cases werd tevens een *analyse gemaakt van de regionale arbeidsmarkt*. De consulenten moeten immers op de hoogte zijn van de bedrijven binnen de regio en van die bedrijven waar bijkomend personeel wordt aangeworven. De VDAB kan een rol spelen in de detectie van functies waaraan behoefte is. Deze dienst is zowel betrokken bij arbeidsbemiddeling als bij training en opleiding van werkzoekenden en is als dusdanig goed geplaatst om betrokken te worden bij een outplacementinterventie of wedertewerkstellingscel. Door de regionale arbeidsmarktsituatie te bekijken kunnen consulenten de deelnemers beter begeleiden bij hun zoektocht naar een nieuwe functie. Behalve voor het zoeken naar jobs kan inzicht in de regionale arbeidsmarkt ook helpen bij het bepalen van de te volgen opleiding en training. In regio's waar bepaalde sectoren sterk achteruitgaan, kan het zinvol zijn om een deelnemer aan te raden zich om te scholen voor een job in andere sectoren (Vandoorne & De Witte, 2002).

### 4.3 Ondersteunende maatregelen

#### 4.3.1 *Logistieke en materiële ondersteuning*

De werking van een tewerkstellingscel en outplacementinterventies gaat in vele gevallen gepaard met een reeks ondersteunende maatregelen. Dat kan gaan van gecomputeriseerde persoonlijke files van alle deelnemers, over het ter beschikking stellen van infrastructuur en ICT of andere media die een hulp zijn bij de zoektocht naar een job, tot administratieve ondersteuning bij het solliciteren (Vandoorne & De Witte, 2002).

#### 4.3.2 *Tewerkstellingscel*

In alle grote herstructureringsprocessen in België werd een 'tewerkstellingscel' opgericht waarin alle mogelijke partners voor de begeleiding van ontslagen werknemers samenwerken. In het kader van collectief ontslag blijkt dat zo'n cel tot erg positieve resultaten leidt. Alle mogelijke betrokken partijen, zowel binnen als buiten het bedrijf, zijn erin vertegenwoordigd. Binnen de organisatie is de *werkgever* (in casu de HRM-afdeling) uiteraard een eerste betrokken partij, aangezien deze het initiatief voor het herstructureringsproces neemt. Daarnaast spelen de *vakbonden*, als tweede betrokkene, een cruciale rol in het bevorderen van de participatie in en betrokkenheid van werknemers bij de herstructurering. Ze vormen tegelijkertijd ook een geschikt kanaal voor de communicatie van en naar de werknemers. Onze resultaten wijzen duidelijk op het belang van het betrekken van de vakbonden voor het welslagen van hertewerkstellingsinitiatieven.

Ook buiten het bedrijf dient een aantal partijen bij het herstructurerings- en outplacementproces betrokken te worden. Twee van hen kwamen ook in onze case-studies aan bod: de *outplacement-bureaus* en de *tewerkstellingsdiensten van de overheid*. De eersten zijn van belang omdat zij experts terzake zijn en over de nodige kennis beschikken voor de begeleiding van de werknemers. De tewerkstellingsdiensten van de overheid (voor Vlaanderen de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) dienen op hun beurt in het proces betrokken te worden omwille van hun kennis van het domein en omdat ze goed op de hoogte zijn van de lokale arbeidsmarkt. De resultaten van onze case-studies toonden aan dat de meest succesvolle tewerkstellingscellen diegene waren waarin elk van voornoemde partijen betrokken was (Vandoorne & De Witte, 2002).

#### 4.4 ■ ■ Premies

Naast hertewerkstellingsmaatregelen vormen *financiële compensaties (ontslagvergoedingen)* een cruciaal punt voor werknemers die met ontslag worden bedreigd. Dergelijke premies spelen dan ook een centrale rol in de sociale onderhandelingen bij herstructureringen. De bevindingen van het Socose-project maken duidelijk dat een systeem van ontslagvergoedingen weldoordacht moet ingevoerd worden, opdat de vergoedingen een snelle én kwaliteitsvolle hertewerkstelling van de betrokkenen niet in de weg zouden staan.

Voor een werknemer wiens job bedreigd wordt, is een ontslagvergoeding om twee redenen belangrijk: enerzijds vormen ze een *compensatie voor het emotionele leed* dat wordt veroorzaakt door de onzekerheid en het ontslag, anderzijds bieden de vergoedingen *financiële zekerheid* voor de ontslagen werknemer gedurende de periode van werkloosheid.

Toch kunnen ontslagvergoedingen een aantal *negatieve neveneffecten* teweeg brengen. Het kan immers zijn dat de betrokkenen zich 'settelen' in hun toestand van werkloosheid en niet actief op zoek gaan naar een nieuwe job, door de relatieve financiële zekerheid die ze ervaren. Verder is ook gebleken dat het moeilijker wordt om opnieuw aan werk te geraken naarmate de periode van werkloosheid langer wordt. Dit kan uiteindelijk leiden tot een vicieuze cirkel en langdurige werkloosheid.

Om het probleem te voorkomen van 'zich settelen in de status van werkloze' werden in een aantal grote cases van herstructureringen *gradueel afnemende ontslagvergoedingen* ingevoerd. In een dergelijk systeem wordt de vergoeding kleiner naarmate iemand langer werkloos blijft, terwijl een bepaalde minimale vergoeding steeds verzekerd blijft. Ook bij dit systeem kunnen echter bedenkingen geformuleerd worden. Zo zouden de betrokkenen immers gestimuleerd kunnen worden om te snel om het even welke job aan te nemen, om een zo hoog mogelijke vergoeding te krijgen. Op die manier lopen ze het risico zichzelf niet de tijd te gunnen hun ontslag voldoende emotioneel te verwerken en bovendien terecht te komen in een job van een slechtere kwaliteit en met weinig zekerheid. Een laatste argument om enige omzichtigheid aan de dag te leggen met het invoeren van variërende ontslagpremies is dat ook de *regionale arbeidsmarkt* mee in rekening moet gebracht worden. De mogelijkheid om een nieuwe betrekking te vinden is immers sterk afhankelijk van de beschikbare arbeidsplaatsen in diezelfde regio. In regio's met weinig beschikbare jobs loopt men dus het risico dubbel benadeeld te worden: meer moeilijkheden om hertewerkgesteld te worden én een lagere ontslagpremie.

Dit alles doet ons concluderen dat een (persoonlijke) *hertewerkstellingsconsulent* een erg cruciale rol te vervullen heeft. Hij of zij moet een middenweg zoeken tussen enerzijds het motiveren van de betrokkene om actief op zoek te gaan naar een nieuwe functie en anderzijds de betrokkene stimuleren om voldoende tijd te nemen om het ontslag emotioneel te verwerken (Vandoorne & De Witte, 2002).

#### 4.5 ■ ■ Gedeelde verantwoordelijkheden

De case-studies tonen aan dat zowel werkgevers als werknemers in een afslankings- of herstructureringsproces een aantal verantwoordelijkheden dienen op te nemen.

Het spreekt voor zich dat de uiteindelijke verantwoordelijkheid om een nieuwe betrekking te vinden én op te nemen bij het *individu* ligt. Van hem of haar worden een actieve ingesteldheid verwacht en de wil om de eigen competenties en employability te ontwikkelen. Hoewel de meeste geïnterviewden hiermee akkoord gaan, benadrukken ze ook de *verantwoordelijkheid van het bedrijf* ten aanzien van de hertewerkstelling van de werknemers.

Ten eerste moet het bedrijf informatie verstrekken over het herstructureeringsproces en aan werknemers (of hun afgevaardigden) de mogelijkheid bieden hieraan te participeren. Daarnaast moet het de nodige begeleiding en outplacement voorzien, zoals tegenwoordig in België ook wettelijk voorzien is. Deelnemers zijn bereid om actief deel te nemen aan hertewerkstellingsinitiatieven, maar verwachten in ruil dat het bedrijf hen helpt bij het vinden van een nieuwe betrekking. De resultaten van de case-studies ondersteunen deze bevindingen van de geïnterviewden. Zo bleek het succesvol te zijn om de werknemers op de loonlijst te houden gedurende het outplacementproces en zodoende de band tussen werknemer en werkgever te institutionaliseren. Dit leidt er immers toe dat het bedrijf zich verantwoordelijk voelt voor haar (ex-)werknemers, wat hun kans om een nieuwe job te vinden vergroot. Daarnaast vonden we ook dat de beste resultaten werden geboekt in bedrijven die hun *sociale verantwoordelijkheid* ten aanzien van de werknemers expliciet benadrukten in hun organisatiecultuur. Al deze bevindingen wijzen erop dat bedrijven onmiskenbaar een bijdrage kunnen leveren bij de wedertewerkstelling van hun werknemers (Vandoorne & De Witte, 2002).

## 5 *Resultaten van de expertenbevraging*

Het derde werkpakket binnen het Socose-project omvatte een bevraging van een reeks experten van alle betrokken partijen in tewerkstellings- en hertewerkstellingsmaatregelen. In dit deel belichten we de centrale thema's die uit deze bevraging naar voren kwamen.

### 5.1 ■ ■ *Employability in een veranderende arbeidsmarkt*

Een eerste thema uit onze interviews was het 'employability'-debat. In het kader van de veranderende arbeidsmarkt, waarin een job niet langer zekerheid biedt voor een volledige loopbaan, wordt het belang van het op peil houden van zijn employability meer en meer wijd verspreid en aanvaard door de meeste betrokken partijen. Toch stellen we vast dat veel werknemers nog vooral de negatieve effecten van deze evolutie benadrukken. Vooral jobonzekerheid en de constante druk om te leren stoot op weerstand.

Gerelateerd aan het employability-debat is de verandering in mentaliteit die we bij al onze geïnterviewde partijen vaststellen. We stellen een groeiend bewustzijn vast van de noodzaak om te evolueren naar actieve (en activerende) tewerkstellingsmaatregelen. Ook al stellen we vast dat vele werknemers nog steeds passieve maatregelen (bv. brugpensioenen bij herstructureringen) verkiezen, toch erkennen vakbonden én werkgeversfederaties dat een meer pro-actieve houding tegenover tewerkstelling en de arbeidsmarkt dient aangenomen te worden.

De belangrijkste tegenwerpingen die momenteel worden gehoord in het gehele employability-debat zijn de volgende:

- Alle betrokken partijen vullen het begrip 'employability' en de gevolgen die er aan verbonden zijn op een verschillende manier in.
- Het blijkt moeilijk te zijn om de exacte betekenis van het begrip en de consequenties die ermee gepaard gaan duidelijk te maken aan de werknemers. Zij vrezen vooral de negatieve neveneffecten die de nadruk op employability met zich meebrengt.
- De investering in de employability van werknemers vergt een aantal bijkomende financiële (en andere) kosten. Wie verantwoordelijk is voor deze extra kosten is nog steeds het voorwerp van debat.

Bedrijfsleiders dienen enerzijds hun verantwoordelijkheden op te nemen om werknemers de kans te bieden om hun employability te ontwikkelen en bovendien een strategie te ontwikkelen om het bedrijf langetermijnperspectieven te bieden. Anderzijds wordt van vakbonden verwacht

dat ze meer gaan denken in termen van actieve en langetermijnarbeidsmarktmaatregelen. Men verwacht van vakbonden verder dat ze meer op een coöperatieve manier gaan samenwerken met werkgevers.

Samenvattend kunnen we stellen dat uit onze interviews blijkt dat het toekomstige employability-debat zal moeten focussen op de volgende contradicties (De Cuyper & De Witte, 2003):

- Hoe een evenwicht vinden tussen enerzijds streven naar en investeren in jobzekerheid binnen één bedrijf en anderzijds tewerkstelbaarheid buiten het bedrijf?
- Hoe een evenwicht vinden tussen loyaliteit van de werknemer tegenover het bedrijf enerzijds en de verwachte flexibiliteit van de werknemer en het gebrek aan een langetermijnengagement vanwege het bedrijf anderzijds?
- Hoe een evenwicht vinden tussen enerzijds investeren in de employability van zijn werknemers en anderzijds het omgaan met de concurrentie die op de arbeidsmarkt heerst ten aanzien van goed opgeleide en ervaren werknemers? Ofwel hoe werknemers opleiden, met het risico dat ze vervolgens vertrekken?

## 5.2 ■ ■ Verantwoordelijkheid en rechtvaardigheid

Met het oog op de verdere ontwikkeling van een duurzame employability moet elk van de betrokken partijen een aantal *verantwoordelijkheden* opnemen. We gaan hier verder kort op in. *Werkgevers* moeten eerst en vooral de langetermijnstabiliteit, leefbaarheid en groei van het bedrijf beogen. Wanneer het bedrijf in problemen verkeert en alle andere opties uitgesloten zijn, is een herstructurering nodig. Ontslagen kunnen daarbij, na interne hertewerking of andere alternatieven, slechts een laatste optie zijn. Wanneer dit laatste het geval is, moeten de ontslagbeslissingen en -procedures op een sociaal aanvaardbare manier doorgevoerd worden, op zo'n manier dat de hertewerkstelbaarheid van de betrokkenen niet in het gedrang komt. Dit kan ondermeer door hertewerkstellingsbegeleiding, zoals outplacement, aan te bieden.

Van de *werknemers* wordt verwacht dat ze de verantwoordelijkheid opnemen om zich actief op te stellen op de arbeidsmarkt en dat ze de door werkgevers en opleidingsorganisaties geboden leerkansen benutten.

Van de *overheid* wordt verwacht dat deze een passend wettelijk kader voor tewerkstellings- en hertewerkstellingsmaatregelen ontwikkelt, dat gebaseerd is op een duurzaam langetermijnperspectief. Bovendien verwacht men van de overheid dat deze een oplossing biedt voor de conflictueuze rol van de VDAB. Deze dienst was als actor op de markt van outplacement-, wervings-

en selectie-activiteiten steeds een (door de BTW-vrijstelling oneerlijke) concurrent van outplacement- en andere bureaus. Privatisering van deze ex-VDAB-diensten zou dit probleem moeten oplossen. Verder pleiten de geïnterviewden voor een duidelijke verdeling van de verantwoordelijkheden van de VDAB, zoals in die gevallen waar deze dienst als actor, dan wel als coördinator optreedt.

Een cruciale voorwaarde waaraan dient voldaan te worden opdat *werknemers zich eerlijk behandeld zouden voelen*, is eerlijke en open communicatie vanwege het bedrijf in het geval van dreigende herstructurering of ontslag. Verder rapporteerden HR-managers de ervaring dat werknemers de beslissing om iemand te ontslaan aanvaardbaarder vinden wanneer deze is gebaseerd op (objectieve) strategische keuzes, in plaats van op (subjectieve) competentiegerelateerde criteria. Hoewel werknemers uiteraard in de eerste plaats belang hebben bij een eerlijk en sociaal aanvaardbaar herstructureringsproces, tonen onze interviews aan dat ook werkgevers (en HR-managers) er alle belang bij hebben om herstructureringen op een verantwoorde en sociale manier door te voeren. De redenen daar zijn:

- Om de motivatie van de 'survivors' niet in het gedrang te brengen.
- Om onnodige negatieve en emotionele reacties en gevoelens bij de ontslagen werknemers te vermijden.
- Om een positief en sociaal publiek imago te behouden, zelfs in de context van herstructureringen. We verwijzen hierbij naar het debat rond Corporate Social Responsibility (De Cuyper & De Witte, 2003).

## 6 *De wetgeving aangaande hertewerkstellingsinitiatieven*

De Belgische en Vlaamse overheden hebben samen een vrij omvattende wetgeving voor hertewerkstellingsbegeleiding ontwikkeld. Ondanks het feit dat deze wetgeving een aantal nieuwe kansen en markten opent voor outplacement- en andere consultancybureaus, zorgt ze ook voor de nodige commotie bij alle betrokken partijen. Omdat onder andere het 'recht op outplacement' nog maar recentelijk in voege ging, werden hiervan tot nog toe geen kwantitatieve effectiviteits- en efficiëntiestudies gemaakt. In het kader van het Socose-project werd een aantal experts van alle betrokken partijen bevroegd en werd gepeild naar hun verwachtingen en ervaringen met betrekking tot deze materie. Op basis van deze interviews kunnen we enkele conclusies en suggesties formuleren, waarvan we de belangrijkste hieronder weergeven.

## 6.1 ■ ■ Hinderpalen voor een kwaliteitsvolle dienstverlening

Een aantal aspecten van het wettelijk kader voor outplacement en hertewerkstellingsbegeleiding blijkt een goede dienstverlening voor ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers in de weg te staan. We lichten de belangrijkste knelpunten kort toe en formuleren enkele suggesties om hieraan tegemoet te komen.

### 6.1.1 *Duur en omslachtigheid van de aanvraagprocedures*

Wanneer bedrijven zich herstructureren en jobs op de tocht komen te staan, moet een aantal maatregelen werknemers beschermen tegen eventueel ontslag of hen helpen om te gaan met dat ontslag en hen de kans geven aan (degelijke) hertewerkstellingsbegeleiding deel te nemen. In vele gevallen blijken deze maatregelen echter voorafgegaan te worden door tijdrovende en complexe aanvraagprocedures, voor de eigenlijke begeleiding van start kan gaan. Ondanks de vaststelling dat de betrokkenen gebaat zijn bij een snelle en degelijke ondersteuning, zullen de bestaande maatregelen daar mogelijk niet steeds in slagen.

Uit onze bevraging blijkt dat de 'wet Renault' er in de praktijk niet in slaagt om het jobverlies voor werknemers beter beheersbaar te maken, door te voorzien in duidelijk communicatie- en consultatieprocedures. Tijdrovende procedures (consultatierondes met werknemers etc.) verhinderen immers dat ontslagen werknemers snel begeleid kunnen worden en vormen dus een hinderpaal voor de effectiviteit en de kwaliteit van de hertewerkstellingsbegeleiding. Een andere vaststelling is dat, ironisch genoeg, de werknemers die een wettelijk recht op outplacementbegeleiding hebben (45-plussers op basis van CAO n° 82) het risico lopen om in de eerste en cruciale fase, net na het ontslag, geen outplacement te krijgen. Dit wordt veroorzaakt door een complexe en langdurige aanvraagprocedure. De werknemers aan wie outplacement vrijwillig (of zoals contractueel vastgelegd) wordt aangeboden, zullen bovendien waarschijnlijk een kwalitatief betere begeleiding genieten dan diegenen die een beroep kunnen doen op CAO n° 82 (Verlinden & De Witte, 2003).

### 6.1.2 *Persoon die de aanvraag indient*

Een bijkomende hinderpaal voor de efficiëntie van een aanvraagprocedure is de persoon die verantwoordelijk is om de aanvraag voor hertewerkstellingsbegeleiding in te dienen. Bij een 'normale' ontslagprocedure is het de werknemer die de werkgever op de hoogte brengt van zijn wens om outplacement te volgen, of is hij het die de werkgever in gebreke stelt wanneer deze daaraan niet tegemoetkomt (indien de werknemer voldoet aan de eisen van CAO n° 82). Deze



werknemer is echter, net na zijn ontslag, vaak niet gemotiveerd of emotioneel niet in staat om zich in de vereiste administratieve procedures te verdiepen. In het geval van een faillissement of ontbinding van vennootschap is het de curator die de aanvraag bij het Vlaams herplaatsingsfonds moet indienen. Deze verantwoordelijkheid conflicteert echter met de (natuurlijke) rol van de curator, die zo lang mogelijk tracht om het gehele bedrijf, personeel inclusief, ten gelde te maken. Een snelle opvang en begeleiding van de betrokken personeelsleden komt dus ook hier in gevaar (Verlinden & De Witte, 2003).

### 6.1.3 Financiële verantwoordelijkheid

Werkgevers en outplacementbureaus stellen vragen bij de eis, ten aanzien van werkgevers, om in te staan voor de kosten van outplacement. Het idee achter dit principe is dat werknemers winsten genereren voor hun werkgever, terwijl die zich niet langer wil of kan engageren voor de tewerkstelling van de betrokkenen. Zodoende dient de werkgever in te staan voor de hertewerkstellingsbegeleiding van deze laatsten.

Een kosten-batenanalyse die in 2001 door Albertijn in opdracht van de Koning Boudewijnstichting werd uitgevoerd (Albertijn, 2001) toonde aan dat de totale baten van outplacement groter zijn dan de kosten. De baten zijn: besparing op werkloosheidsuitkeringen en inkomsten door socialezekerheidsbijdragen die betaald worden op de lonen van de hertewerkgestelden. De kosten zijn: de prijs van de outplacementbegeleiding. Concluderend kunnen we dus stellen dat het voor de overheid geen extra uitgave zou betekenen om in te staan voor de kosten van outplacement voor de ontslagen werknemers. Momenteel zijn de kosten van outplacement voor de werkgevers, terwijl de opbrengsten voor de overheid (lees: de samenleving) zijn (Verlinden & De Witte, 2003).

### 6.1.4 Vertrouwdheid van 'het publiek' met outplacement

Hertewerkstellingsmaatregelen zoals outplacement zijn niet altijd even goed bekend of populair. Blijkbaar is een aantal werknemers nog steeds niet overtuigd van de voordelen van deze begeleiding en verkiezen ze (in sociale onderhandelingen) hogere ontslagvergoedingen boven hertewerkstellingsmaatregelen. Vakbonden zien zichzelf in dat verband in een moeilijke situatie, tussen enerzijds hun achterban en anderzijds de werkgever. Een dergelijke onenigheid is niet wenselijk tijdens sociale onderhandelingen, bijvoorbeeld bij een collectief ontslag (Verlinden & De Witte, 2003).

### 6.1.5 *Belang van het Europees en globaal niveau*

Gevallen zoals Renault Vilvoorde of recentelijk Phillips Hasselt maken duidelijk dat beslissingen over breedschalige herstructureringen en de daaruit volgende collectieve ontslagen vaak niet meer op nationaal niveau worden genomen. Herstructureringen passen binnen breedschalige strategische beslissingen van een moederholding en kunnen bijgevolg nauwelijks beïnvloed worden in de lokale (Belgische) ondernemingsraden. Bijgevolg bieden Europese ondernemingsraden meer mogelijkheden om dergelijke herstructureringsbeslissingen te beïnvloeden. Ook hertewerkstellingsmaatregelen voor ontslagen werknemers worden dus vermoedelijk beter op een hoger niveau dan het nationale behandeld (Verlinden & De Witte, 2003).

### 6.1.6 *Naar een integratie van hertewerkstellingsmaatregelen?*

Om de hierboven vernoemde hinderpalen weg te nemen, zal vermoedelijk een aantal uiteenlopende evoluties noodzakelijk zijn: een evolutie naar een geïntegreerde benadering van loopbaanbegeleiding, een evolutie naar simplificering en automatisering van sommige aanvraag- en opstartprocedures voor hertewerkstellingsmaatregelen en tenslotte een evolutie naar een internationalisering van de wetgeving aangaande deze hertewerkstellingsmaatregelen.

De eerste evolutie dient gezien te worden tegen de achtergrond van een brede trend (in België) naar een vorm van geïntegreerde loopbaanbegeleiding. Een studie van de Koning Boudewijnstichting over loopbaanbegeleiding sprak zich uit voor een veralgemening van het recht op loopbaanbegeleiding voor alle mensen die een band hebben met de arbeidsmarkt (Sels et al., 2002). Dit rapport stimuleerde het publieke debat over dit thema in België. Andere landen, zoals Finland, installeerden reeds een systeem van geïntegreerde loopbaanbegeleiding, met bevredigende resultaten. Verder rapporteerden we reeds de gelijkenissen tussen trajectbegeleiding en outplacement. Beide initiatieven worden gekenmerkt door het feit dat een werkzoekende begeleid wordt door een consulent, volgens het hem/haar best passende traject, naar (her-)tewerkstelling. De consulent maakt een inschatting van de aard en de mate van ondersteuning en begeleiding die het best aansluiten bij de noden van de betrokkene (Denolf et al., 1999). We merken dus dat in toenemende mate aandacht wordt geschonken aan de begeleiding van mensen in de overgang van één job naar een volgende.

Een evolutie naar een simplificering en automatisering van de aanvraag- en opstartprocedures kan een oplossing bieden voor de problemen gerelateerd aan administratieve verplichtingen en het indienen van aanvraagformulieren voor outplacement en andere begeleidingsmaatregelen. Mensen die formeel het recht hebben outplacement te krijgen, moeten zo snel mogelijk op de

hoogte gebracht worden van de mogelijkheden wanneer ze worden ontslagen of zelfs al wanneer de opzegtermijn ingaat. Dit ontlast hen van administratieve taken en tijdrovende procedures. We vermoeden dat een 'neutrale' partij het best geplaatst is om deze verantwoordelijkheden op te nemen. Zodoende kunnen overheidsdiensten (bv. de VDAB) hierin een belangrijke rol spelen als coördinator en eventueel als actor (Verlinden & De Witte, 2003).

## 6.2 ■ ■ Conclusie

De wetgeving aangaande hertewerkstellingsbegeleiding is, om uiteenlopende redenen, van cruciaal belang voor een groeiende groep van (vooral jobonzekere) werknemers. Het opstellen van een aantal wettelijke bepalingen dient dan ook met de nodige zorg te gebeuren. Bovendien valt ook op dat de meningen over de noodzaak en inhoud van de wetgeving terzake, zoals die hierboven werd besproken, aanzienlijk verschillen tussen de vier betrokken partijen: werkgevers, werknemers, overheidsdiensten en de outplacementsector (Verlinden & De Witte, 2003).

## 7 Slotbeschouwingen

In het kader van het Socose-project werd een ruime variëteit aan onderzoeksresultaten verzameld. Op basis van al die gegevens formuleren we enkele slotbeschouwingen.

Onze economie en arbeidsmarkt zijn voortdurend in verandering. Bedrijven ervaren steeds toenemende concurrentie en moeten dan ook flexibel kunnen reageren op de veranderende vragen van de markt. Aangezien 'human resources' de meest flexibele productiefactor is, zal de eis tot flexibeler produceren en organiseren een directe invloed uitoefenen op personeel en personeelsbeleid. Een direct gevolg hiervan is dat traditionele, levenslange jobzekerheid in toenemende mate onder druk komt te staan. Anderzijds groeit het belang van kennis en creativiteit als concurrentiefactor. Zowel bedrijven als mensen die actief zijn op de arbeidsmarkt zien zich genoodzaakt te leren omgaan met een nieuwe economische werkelijkheid.

Ook al klinkt de bovenstaande tendens steeds vaker door in de literatuur en media, toch is het belangrijk om de ontwikkelingen te nuanceren en in het juiste perspectief te zien. Zo toonde onderzoek aan dat de 'nieuwe werknemer' (de flexibele, leergierige, creatieve, individualistisch georiënteerde werknemer in de kenniseconomie) de facto nog maar nauwelijks voorkomt (Van den Brande, 2002). Slechts een beperkte groep van jonge, hoogopgeleide professionals, die zijn te

werkgesteld in de 'nieuwe diensteneconomie', beantwoordt aan de kenmerken van de 'nieuwe werknemer'. Werkzekerheid, een stabiel loon, een vast contract, loopbaankansen binnen het bedrijf zijn nog altijd verwachtingen die bij de meeste werknemers leven, in ruil waarvoor ze zich met de nodige motivatie en tijdsinvestering inzetten op het werk (Van Gyes et al., 2003). Bovendien bestaan er nog steeds belangrijke ongelijkheden tussen werknemers, waardoor de kansen en uitdagingen van de zogenaamde 'nieuwe kenniseconomie' slechts een kleine groep ten goede komen. Verschillende factoren spelen hierin mee: de basiskloof tussen hoog- en laaggeschoolden, de 'digitale kloof', de plaats waar men werkt, het 'Mattheuseffect' in het levenslang leren, etc. (Van Gyes et al., 2003).

We stellen dus enerzijds vast dat de economische realiteit bedrijven (en hun personeel) meer en meer aanzet om flexibeler, efficiënter en innovatiever te worden. Anderzijds blijkt slechts een minderheid van de werknemers dergelijke arbeidspatronen en kenmerken te vertonen. Bijgevolg kan men stellen dat werkgevers en werknemers een gedeelde verantwoordelijkheid hebben om de employability van arbeidsmarktactieven zo goed mogelijk te verzekeren. We kunnen immers verwachten dat de bestaande tendensen in de economie en arbeidsmarkt zich in de toekomst nog verder zullen doorzetten. Waar werkgevers kansen tot leren en ontwikkelen moeten creëren, moeten werknemers deze kansen opnemen en zich actief inzetten voor het ontwikkelen van de eigen competenties.

Steeds meer werknemers zullen dus ook steeds meer transities in hun loopbaan meemaken. Het is dan ook belangrijk om hen hierbij de nodige begeleiding en ondersteuning te verschaffen, ongeacht opleidingsniveau of aard van de job. Er werd in dat verband reeds een aantal initiatieven op poten gezet en, al dan niet, op vrij brede schaal in de praktijk gebracht. We denken daarbij aan EVC, trajectbegeleiding, loopbaanbegeleiding en uiteraard het even diverse als commerciële aanbod aan outplacement en replacementbegeleiding. Maatregelen voor de begeleiding van mensen naar een (nieuwe) job moeten echter voldoen aan een aantal voorwaarden, willen ze effectief en efficiënt zijn. We vonden in het Socose-onderzoek nogmaals aanwijzingen voor het belang van duidelijke communicatie, vroegtijdige begeleiding, de juiste combinatie van begeleidingsmaatregelen, doordacht combineren van begeleiding en financiële vergoeding, etc. (Vandoorne & De Witte, 2002; De Cuyper & De Witte, 2003). Commerciële en publieke instellingen en de overheid zullen in hun activiteiten én in hun onderlinge samenwerking moeten zorgen dat deze 'succesfactoren' effectief gerealiseerd kunnen worden. Bovendien moet de wetgeving terzake op een constructieve manier de mogelijkheden en klijlijnen voor hertewerkstelingsbegeleiding uittekenen. Het creëren van zo'n wetgeving is een complexe taak. Het is dan ook belangrijk om bij dit proces alle betrokken partijen te consulteren, om te vermijden dat

onbedoelde neveneffecten van de wetgeving een hinderpaal worden voor een kwaliteitsvolle begeleiding (Verlinden & De Witte, 2003).

## Bibliografie

- Albertijn, M. (2001), *Perspectief; maatschappelijke kosten-batenanalyse (Perspectief; social costs and benefits analysis)*, Koning Boudewijnstichting, Brussel.
- Bollens, J. & Hooge, J. (1996), *Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werkzoekenden*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2003), *Outplacement/replacement interventions (WP3); resultaten van de expertinterviews*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- De Vos, K. & Nicaise, I. (1990), *Tewerkstelling door sociale zekerheid. Deel 1: de integratie van actieve arbeidsmarktstrategieën in de werkloosheidsverzekering*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- De Witte, H. (1993), 'Gevolgen van langdurige werkloosheid voor het psychisch welzijn: overzicht van onderzoeksliteratuur' in: *Psychologica Belgica*, vol. 33, n° 1, p. 1-35.
- Denolf, L. & Denys, J. (1998), *Outplacement bij de Renault-bedienden*, Intern rapport, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Denolf, L., Denys, J., et al. (1999), *Collectief outplacement gewikt en gewogen. Onderzoek naar de omvang en de impact van groepsoutplacement*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Matheus, N., Vleugels, I., et al. (2000), *Uittrekders subsidiëren: een rationele optie? Effectiviteit van maatregelen tot inkringing van het arbeidsaanbod*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Nicaise, I. (1995), *Vis geven of leren vissen? Sociale kosten-batenanalyse van de TOK-projecten van OCMW's*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Sels, L., et al. (2002), *Naar een recht op loopbaanbegeleiding (Towards the right on career-counseling)*, Rapport van de 'Task Force Loopbaanbegeleiding', Koning Boudewijnstichting, Brussel.
- Van den Brande, I. (2002), *Het psychologisch contract tussen werknemer en werkgever: een survey bij Vlaamse werknemers*, Niet-gepubliceerde doctoraatsverhandeling, departement Toegepaste Economische Wetenschappen, K.U.Leuven.
- Van Gyes, G., et al. (2003), *Arbeid in de kenniseconomie. Kansen en bedreigingen voor de werknemer*, Niet-gepubliceerde congresstuk, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Vandoorne, J. & De Witte, H. (2000), *Outplacement/replacement interventions (WP1); country review from Belgium*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Vandoorne, J. & De Witte, H. (2002), *Outplacement/replacement interventions (WP2); kwalitatief onderzoek in België*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Verlinden, R. & De Witte, H. (2003), *Dismissed, but entitled to out- and replacement? Evaluation of the legal framework for re-employment measures in Belgium (WP3)*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Vos, S., Struyven, L., et al. (2000), *Werk, werkloos, werk. Effectiviteit en kosten-batenanalyse van reïntegratietrajecten voor werkzoekenden*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.



# TWEE LANDEN, ÉÉN SYSTEEM?

## Het ontwerp van quasi-markten bij de arbeidsreïntegratie van werkzoekenden in Australië en Nederland

*Ludo Struyven, HIVA, K.U.Leuven  
Geert Steurs, Idea Consult*

### **1** *Inleiding*

Activeringsstelsels zijn in vele landen volop in verandering. In de literatuur en in onderzoek over activering van werkzoekenden is tot hiertoe vooral aandacht gegaan naar de doelen, uitgaven, instrumenten en effecten van het beleid (zie bijvoorbeeld Martin & Grubb, 2001; de Koning & Mosley, 2002). Veel minder aandacht is tot hiertoe besteed aan de institutionele vormgeving en werking van arrangementen – ook wel ‘de inrichting en uitvoering van beleid’ genoemd (van der Veen & Trommel, 1999, p. 301). Deze institutionele veranderingen blijven makkelijker onderbelicht, hoewel ze juist van groot belang zijn voor een beter begrip van de herzieningen in het beleid van de verzorgingsstaten.

In deze bijdrage belichten we een sturings- en organisatievorm die in verschillende landen opgang maakt, namelijk de organisatie via marktwerking gebaseerd op tendering of aanbesteding.<sup>1</sup> Twee landen fungeren momenteel als het prototype voor de wijze waarop het principe van marktwerking bij arbeidsbemiddeling en -reïntegratie van werkzoekenden wordt toegepast: Australië en Nederland. De Nederlandse ‘private reïntegratiemarkt’ sluit het dichtst aan bij het Australische *Job Network*-model, dat wereldwijd als het meest radicale wordt gezien (OECD, 2001).<sup>2</sup> Het principe is dat, onder regie van de overheid,<sup>3</sup> een beroep wordt gedaan op verzelfstandigde of geprivatiseerde organisaties, die met private en non-profitorganisaties in concurrentie treden voor het verwerven van publiek gefinancierde opdrachten. Tussen opdrachtgever en opdrachtnemer ontstaat er een vorm van contractuele aansturing, met nadruk op prestatie-meting en resultaatsturing. Australië en Nederland bevinden zich inmiddels in hun derde natio-

1 Deze bijdrage stoelt gedeeltelijk op empirisch onderzoek in het kader van VIONA (Struyven, Steurs et al., 2002), de OESO (Struyven en Steurs, 2002) en het derde CEDEFOP-jaarboek getiteld ‘Evaluation and Impact of Education and Training’ (te verschijnen begin 2004).

2 Een gelijkaardige hervorming treffen we aan in het Verenigd Koninkrijk (New Deal programma’s; Employment Zones) en Zweden (opleiding van werkzoekenden), terwijl andere landen er interesse voor hebben (Duitsland, Denemarken).

3 Of zoals in Nederland de uitkeringsinstanties (zie paragraaf 3).

nale *tender* of aanbestedingsronde.<sup>4</sup> Het Australische Job Network is van start gegaan in 1998, de Nederlandse private reïntegratiemarkt in 2001. Australië kan wel bogen op meer ervaring door de driejaarlijkse aanbestedingsrondes, in vergelijking met (tot nog toe) jaarlijkse aanbestedingen in Nederland. Vergeleken met andere sociale beleidsdomeinen is het werken met aanbestedingen bij arbeidsreïntegratie van zeer recente datum<sup>5</sup> (Hodge, 1996; Drakeford, 2000).

Doel van deze bijdrage is de bevindingen met de *tendering* van arbeidsbemiddeling en -reïntegratie in Australië en Nederland in kaart te brengen. De centrale vraag is in welke mate door het specifieke design en redesign van het marktarrangement wordt voldaan aan de voorwaarden van marktwerking. Daarbij besteden we vooral aandacht aan het design zoals dat anno 2002 wordt geïmplementeerd. Daarnaast belichten we ook de keuzes voor het redesign van het marktarrangement in beide landen vanaf 2003. Om te verklaren in welke mate marktwerking tot stand komt, wordt gebruik gemaakt van het theoretische kader van quasi-markten. Vooreerst gaan we dieper in op de achtergronden van marktwerking (paragraaf 2). Na een kort overzicht van de institutioneel-organisatorische setting van de hier onderzochte landen (paragraaf 3), leiden we twee soorten criteria af voor de evaluatie van quasi-markten: marktcriteria en resultaatcriteria (paragraaf 4). De bevindingen voor beide soorten criteria komen aan bod in paragrafen 5 en 6, om af te ronden met de conclusies in paragraaf 7.

## 2 *Marktwerking en contractualisering bij welvaartsvoorzieningen*

Wat wordt bedoeld met marktwerking? Marktwerking wordt doorgaans geassocieerd met privatisering, waarbij de bekommernis is gericht op de verandering in eigendomsstructuur van de voorheen publieke aanbieder. In deze opvatting is privatisering vooral te beschouwen als een toename van private activiteit en verantwoordelijkheid. Te denken valt aan de directe verkoop van publieke bezittingen aan de private sector, de transfer van functies die voordien door de staat werden uitgeoefend en de terugtrekking van de staat uit vroegere verantwoordelijkheden die nu aan individuele burgers worden overgelaten. Daarnaast is er het model van marktwer-

4 Ook de Vlaamse paars-groene regering (1999) kondigde bij haar aantreden een hervorming aan van de VDAB, met een aantal krachtlijnen die de weg effenen voor meer marktwerking bij de uitvoering: de splitsing tussen opdrachtgever ('regisseur') en opdrachtnemer, de verankering van de basisdienstverlening in het publieke domein (via lokale werkwinkels), en het toenemend beroep op externe non-profit en profitorganisaties voor de uitvoering van publieke opdrachten. Medio 2003 zijn er nog geen beslissende stappen gezet in de VDAB-hervorming.

5 Behalve in Zweden, waar de marktwerking voor de opleiding van werkzoekenden dateert van 1986 (Fay, 1997; Struyven, Steurs et al., 2002).



king dat steunt op het belang van vrije, competitieve markten: zij zorgen voor de productie van kwalitatieve diensten tegen de laagst mogelijke kosten, waarbij het prijsmechanisme zorgt voor een marktevenwicht tussen vraag en aanbod. Dit tweede model is in het bijzonder van belang voor sociale diensten die steunen op interpersoonlijke interacties (Drakeford, 2000; p. 22). Door de creatie van markten, in tegenstelling tot de situatie met één enkele aanbieder, vergroot het potentieel om beslissingen te nemen, waarbij de keuze een individuele private verantwoordelijkheid is geworden. Het nemen van beslissingen wordt, aldus Drakeford, een belangrijke aangelegenheid bij welvaarts- en sociale voorzieningen.

Voor het sociale domein is door Le Grand en Bartlett (1993) het concept van de quasi-markten ontwikkeld. Een quasi-markt onderscheidt zich van een zuivere markt door volgende drie kenmerken. Het eerste verschil met een gewone markt ligt in de aard van de concurrentie: in een quasi-markt is deze niet noodzakelijk gedreven door het winstmotief, omdat er ook non-profit en publieke organisaties kunnen meedingen. In bepaalde sectoren (bijvoorbeeld onderwijs, gezondheidszorg) kunnen die zelfs een overwicht hebben. Ten tweede gaat het in een quasi-markt voor sociale diensten om publieke middelen die blijvend ter beschikking worden gesteld door de overheid, net zoals bij het vroegere subsidiesysteem. Een consequentie hiervan is dat de totale vraag niet zal veranderen, maar zich slechts kan verplaatsen tussen aanbieders (Brandsen et al., 2000). Ten derde ligt bij een quasi-markt de koopkracht niet bij de individuele cliënt, maar bij een instantie die optreedt als opdrachtgever namens de uiteindelijke cliënt. Volgens Le Grand en Bartlett hebben quasi-markten twee centrale doelstellingen: enerzijds het verbeteren van de efficiëntie en de effectiviteit en anderzijds het vergroten van de responsiviteit van de aanbieders en de keuzevrijheid van de consumenten.

Het vergroten van de individuele keuzevrijheid kan in verband worden gebracht met de nadruk op individuele verantwoordelijkheid. Waar het maken van keuzes vroeger een aangelegenheid was van publieke instanties, wordt dit nu een individuele verantwoordelijkheid. Dit raakt de kern van het 'new contractualism': het nieuwe organisatorische principe van een toenemend gebruik van contracten (zowel wettelijke als quasi-wettelijke) in de regulering van publieke of private interacties (Carney & Ramia, 2002, p. 26). Quasi-contractuele afspraken met werkzoekenden vinden hun oorsprong in de benadering van rechten en plichten die in de plaats komt van het automatische recht op uitkering. Deze benadering weegt momenteel door in het activeringsbeleid van verschillende landen. In zijn radicale vorm vinden we het *new contractualism* vooral terug in de liberale welvaartsstaten. In Australië bijvoorbeeld wilde men via de individuele contract-status breken met het collectief paternalisme van voordien (Eardley, 1997). Organisatorisch krijgt dit vorm via twee soorten instrumenten: tenders en vouchers. Bij een tender worden aanbieders rechtstreeks gefinancierd door de overheid. Een voucher of gepersonaliseerde rekening is een betalingsmiddel waarmee de individuele gebruiker diensten kan inkopen op de

markt van (gecertificeerde) aanbieders. In deze bijdrage komt deze laatste vorm van marktwerking verder niet aan bod.

De toepassing van het marktmechanisme vormt het dominante kenmerk van het *new public management* (Walch, 1995; Clarke & Newman, 1997). Het pakket van NPM bevat nogal wat hervormingen – zoals verzelfstandiging van overheidsorganisaties, contractualisering van sturingsrelaties, decentralisatie, prestatie management, enz. – die evenwel niet allemaal kunnen vereenzelvigd worden met marktwerking. Hier hanteren we de specifieke betekenis van marktwerking, met als kernbegrippen concurrentie, prijsmechanisme en private of verzelfstandigde uitvoerders (met of zonder winstoogmerk).

### 3 De institutioneel-organisatorische setting voor marktwerking

De OESO onderscheidt doorgaans drie functies in het arbeidsmarktbeleid, ongeacht welke instantie deze functies opneemt: uitkering, bemiddeling en doorverwijzing naar arbeidsmarktprogramma's. Vanuit de context van marktwerking kunnen we deze driedeling verfijnen in volgende zes kernfuncties: uitkering, directe plaatsing, intake en doorverwijzing, transparantie van de vacaturemarkt, tendering en reïntegratie (Struyven, Steurs et al., 2002). Bijgaande tabel geeft voor Australië en Nederland de organisatie van de zes functies weer.

Met de introductie van marktwerking vond in beide landen een drastische institutionele her-schikking van functies over instanties plaats. De kern is de scheiding tussen het opdrachtgeverschap en de uitvoering, die nu terecht komt bij volledig onafhankelijke aanbieders (*purchaser-provider split*). In de tabel is dit weergegeven door de verschillende organisaties voor respectievelijk tendering en reïntegratie. Vervolgens komen uit de tabel drie verschillen naar voren. In Australië behoort niet alleen de reïntegratie, maar ook de directe plaatsing tot het aan te besteden pakket<sup>6</sup> van het *Department of Employment and Workplace Relations* (DEWR), het ministerie van werkgelegenheid voor de volledige Commonwealth. In Nederland blijft de directe plaatsingsfunctie onderdeel van de publieke *Centra voor Werk en Inkomen* (CWI); enkel de reïntegratie komt

6 De drie belangrijkste arbeidsbemiddelingsdiensten in Australië zijn *Job Matching* (vacaturewerving, -invulling en hulp aan werkzoekenden bij het vinden van een job, voor alle geregistreerde werkzoekenden), *Job Search Training* (het bijbrengen van *job search skills* voor werkzoekenden met een matige graad van achterstelling) en *Intensive Assistance* (individuele begeleiding voor de meest achtergestelde werkzoekenden). Alle drie maken ze deel uit van de centrale tender.

onder de tenderregeling. Tweede verschil is dat het opdrachtgeverschap in Nederland is gespreid over drie types van actoren: het centrale uitkeringsorgaan (Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen of UWV), de gemeenten (uitkeringsorganen voor de bijstand) en de werkgevers (gezien hun verantwoordelijkheid tijdens het eerste ziektejaar) (zie Struyven & Steurs, 2002, 2003). Een laatste punt van verschil tussen Australië en Nederland is de positie van Centrelink, respectievelijk de Centra voor Werk en Inkomen. In Australië bestaat er één orgaan dat zowel de uitkeringen verzorgt als de intake en de doorverwijzing naar de aanbieders. In Nederland blijven de uitkeringsfunctie en de intakefunctie ressorteren onder twee verschillende instanties.

Tabel 1

De kernfuncties bij arbeidsbemiddeling en verdeling over overheidsorganisaties in Australië en Nederland (situatie 2002)

	Australië	Nederland
Uitkering	Centrelink	Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) Gemeenten
Directe plaatsing	<i>Via tender</i>	Centra Werk en Inkomen (CWI)
Intake en doorverwijzing	Centrelink	CWI
Transparantiefunctie vacaturemarkt	Centraal departement	<i>Private markt</i> CWI
Tendering	Centraal departement	UWV Gemeenten Werkgevers
Reïntegratie	<i>Via tender</i>	<i>Via tender</i>

Bron: Struyven, Steurs et al., 2002

#### 4 *Evaluatie van marktwerking bij reïntegratie*

Typerend voor quasi-markten is dat zij twee doelstellingen trachten te combineren: aan de ene kant vormt het marktprincipe een doel op zichzelf, namelijk het doel om prijsconcurrentie een belangrijke rol te laten spelen bij de toewijzing van diensten, aan de andere kant is het marktprincipe een middel voor de overheid om sociale doelstellingen te realiseren (van der Veen, 1997). Een evaluatie van marktwerking bij arbeidsreïntegratie moet dan ook met beide doelstellingen rekening houden. Twee fundamentele vragen werpen zich op. De eerste vraag is of er wel een markt tot stand komt. Een concurrentiële 'markt' voor de vanouds publieke diensten treedt niet vanzelf in werking. Daarvoor zijn er enerzijds talrijke consumenten nodig en anderzijds meerdere aanbieders. Prijzen beogen een weerspiegeling te zijn van de waarde die een dienst

heeft voor de consument. Aldus kunnen consumenten een vrije keuze maken uit de aangeboden diensten (optimale prijs-kwaliteitscombinatie) en worden de aanbieders gestimuleerd om zo goed mogelijk in te spelen op de voorkeuren van consumenten (Derksen, 2001). De theorie van quasi-markten zoals ontwikkeld door Le Grand en Bartlett (1993) brengt op de voorgrond dat er heel wat regulering vereist is om het doel van een concurrentiële markt te bereiken. Het is niet omdat de overheid terugtreedt als aanbieder – dus op het uitvoerende vlak, dat haar taak is uitgespeeld (Drakeford, 2000; WRR, 2000; Derksen, 2001; Struyven, Steurs et al., 2002). Wil de markt adequaat functioneren, dan is een specifiek marktwerkingsbeleid nodig. De tweede vraag is hoe risicoselectie bij arbeidsmarktallocatie valt te beheersen. Immers, bij marktwerking wordt het risico meer bij de uitvoerders gelegd, die op hun beurt strategieën ontwikkelen om het risico te verkleinen via afroming van de makkelijk plaatsbare werkzoekenden. Dit proces is inherent aan elke actieve vorm van arbeidsmarktbeleid gericht op de open arbeidsmarkt, maar risicoselectie krijgt hier een specifieke toepassing. Marktwerking gaat immers gepaard met meer resultaatsturing en minder input- of processturing. De (financiële) sturing vindt meer op het resultaat plaats omdat marktwerking handelingsruimte impliceert voor de marktpelers: zij moeten zelf de wijze kunnen bepalen om tot het optimale resultaat te komen. Bij een goede marktwerking wordt processturing overbodig geacht, de markt zorgt dan zelf voor kwaliteit. Bovendien kunnen marktwerking en resultaatsturing elkaar versterken in hun prikkelende werking (Verhoest, 2002). Als de overheid niet meer op het proces aanstuurt, is de vraag in welke mate (financiële) prestatieprikkels bij machte zijn om afroming tegen te gaan.

In het licht van deze dubbele doelstelling van quasi-markten – de markt als middel en de markt als doel – kunnen we een dubbele set van evaluatiecriteria afleiden: marktcriteria en resultaatcriteria. Het eerste type criteria is gericht op de voorwaarden om te functioneren als markt. De centrale vraag is ‘of de beoogde marktwerking wel tot stand komt en in welke mate’. Volgens het theoretisch kader van quasi-markten voor publiek gefinancierde diensten, kunnen deze markten maar functioneren mits voldaan is aan volgende vijf vereisten: een concurrentiële marktstructuur, beschikbaarheid van alle relevante informatie, minimale transactiekosten, juiste prikkels<sup>7</sup> en gelijke behandeling (Le Grand & Bartlett, 1993). De tweede set van criteria is toegespitst op de vraag ‘of marktwerking bijdraagt tot het realiseren van de beleidsdoelen en in welke mate’. De criteria dienen in de eerste plaats afgeleid te worden vanuit de doelen van quasi-markten binnen de context van de welvaartsstaat, in het bijzonder sociale rechtvaardigheid. Immers, arbeidsmarktvoorzieningen komen in de actieve welvaartsstaat meer en meer als een inherent onderdeel naar voor van het sociale-zekerheidssysteem. Daarbij wordt niet alleen een verdeelingsbeleid maar ook een herverdelingsbeleid beoogd waarin achtergestelde groepen prioriteit

---

7 Le Grand en Bartlett hanteren hiervoor het begrip motivatie.

krijgen voor begeleiding. Volgende criteria voor evaluatie kunnen hieruit worden afgeleid: efficiëntie, responsiviteit, kwaliteit, keuzevrijheid en rechtvaardigheid (Le Grand, 2001). Anders dan bij Le Grand hanteren wij in onze analyse het begrip effectiviteit in plaats van rechtvaardigheid (*equity*). Rechtvaardigheid heeft betrekking op de herverdelende werking van arbeidsmarktdiensten voor werkzoekenden in een achtergestelde positie. Het (her)verdelingsvraagstuk is van belang bij elke schakel in het traject naar werk: op het moment van instroom (cf. risicoselectie, afroming), doorstroom (cf. 'parking'; zie onder) en uitstroom (netto-effectiviteit, duurzaamheid van de plaatsing). Vandaar dat bij de bespreking van de andere criteria telkens ook de problematiek van afroming en parking aan bod komt.

De empirische toepassing van beide sets van criteria vergt in feite een ruim comparatief onderzoeksprogramma. Voor deze bijdrage hebben we ons op beschikbare gegevens in de afzonderlijke landen gebaseerd. Het beschikbare bronnenmateriaal weerspiegelt de stand van ontwikkeling van de marktwerking. Zo konden we voor Australië een beroep doen op twee recente evaluatiestudies over de werking en de impact van het systeem, terwijl dit voor Nederland nog niet op een analoge wijze beschikbaar is. Voor Australië is er enerzijds de publicatie van de effectevaluatie van Job Network, uitgevoerd door de interne evaluatieafdeling van het ministerie (DEWR, 2002a, 2002b, 2002c) en anderzijds de Job Network Review, uitgevoerd door de onafhankelijke Productivity Commission (2002), die gedeeltelijk voortbouwt op het interne evaluatieonderzoek. Daarnaast konden we voor deze bijdrage terugvallen op documentenanalyse, informatie van stakeholders en interviews met bevoorrechte getuigen in de betrokken landen (Struyven, Steurs et al., 2002). In de analyse zijn de primaire en secundaire bronnen tot en met medio 2003 vervat.

## 5 Marktvorwaarden

Achtereenvolgens overlopen we de bevindingen voor de criteria in verband met de vormgeving van de markt.

## 5.1 Marktstructuur

Zonet is er al op gewezen dat de marktstructuur uitermate relevant is bij quasi-markten. Vanuit de theorie zijn er drie voorwaarden voor marktwerking af te leiden: concurrentie, geen toetreden en exit-belemmeringen en vrije prijsvorming.

Een concurrentiële marktstructuur impliceert vooreerst dat er niet alleen een voldoende aantal aanbieders actief is, maar ook een voldoende aantal opdrachtgevers. Uit de institutionele setting van de reïntegratiemarkt in Australië volgt dat dit laatste niet het geval is: er is slechts één enkele opdrachtgever aanwezig (monopsonie), die bovendien sterk centraal-hiërarchisch is georganiseerd. Nederland daarentegen kent een relatief groot aantal opdrachtgevers (zie paragraaf 3). Het UWV en de gemeenten voorzien elk in 75 000 trajecten per jaar, naast ongeveer 10 000 trajecten in opdracht van de werkgevers<sup>8</sup> (Mevissen et al., 2002). Ook aan de aanbiederskant vergt marktwerking een voldoende groot aantal aanbieders. In beide landen is de basis voor aanbiddersconcurrentie al in de voorafgaande periode – via toenemende uitbesteding en beperkte vormen van aanbesteding – gelegd.

Voor nieuwe toetreders wordt de toegang tot de markt bemoeilijkt door de ervaringseis in de aanbestedingen (ervaring met de doelgroep waarvoor een offerte wordt uitgebracht). De aanbestedende overheid beoogt hiermee een garantie voor kwaliteit. Het gevolg is dat nieuwe toetreders weinig of geen kans maken. Onder Job Network 1 was één op vijf aanbieders nieuw, onder Job Network 2 één op zes. De succesratio bij nieuwe toetreders (45% van alle intekenende aanbieders) was onder Job Network 1 14%, in vergelijking met 43% voor de reeds gecontracteerde aanbieders (ANAO, 1998). Bij de tweede ronde van de UWV-tender in Nederland waren 18 van de 41 bedrijven nieuw, maar hun marktaandeel bleef beperkt tot 10%. De Nederlandse overheid besliste wel om 20% van de markt niet via de aanbestedingsprocedure toe te wijzen. Die 'vrije ruimte' dient gedeeltelijk om nieuwe toetreders een contract te gunnen. Omgekeerd verdwijnen er ook spelers uit de markt. In Nederland verdwenen 10 van de oorspronkelijke 33 gecontracteerde aanbieders bij de tweede ronde uit de UWV-markt (Revenboer & Latinga, 2002).

Marktwerking impliceert ten slotte dat prijzen vrij tot stand komen. Tegelijk is prijsbewaking noodzakelijk, om te vermijden dat aanbieders uit de markt worden gedreven (door neerwaartse druk) of dat een kwalitatieve dienstverlening bij voorbaat onmogelijk wordt. Dat verklaart waarom Australië zowel minimumprijzen (Intensive Assistance) als vaste prijzen (Job Matching) han-

---

<sup>8</sup> Verwacht wordt dat dit aantal zal stijgen de komende jaren door de toenemende verantwoordelijkheid van werkgevers voor hun zieke werknemers.

teert. Nederland heeft tot nog toe vrije prijsvorming, waarbij (nog) geen neerwaartse trend is opgemerkt.

Eerder wezen we op het belang van een structurele scheiding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Evenzeer van belang is hoe het aantal aanbieders in de marktstructuur evolueert. Immers, een te beperkt aantal spelers kan de marktwerking teniet doen. In Australië doet zich in de Job Network-markt een toenemende concentratie voor: het aantal aanbieders daalt (van 306 onder Job Network 1 naar 205 onder Job Network 2), terwijl ze op een alsmaar bredere schaal opereren (van 1 000 naar 2 114 locaties). Voor Intensive Assistance is de C4-concentratieratio (de som van het marktaandeel van de 4 grootste aanbieders) evenwel gedaald van 65% naar 34%. Dit is te verklaren door de scherpe terugval van de voormalige overheidsaanbieder Employment National. Non-profitorganisaties en private bedrijven verdelen onder elkaar de rest van de markt. In Nederland was de markt voor UWV-opdrachten al bij de eerste tender in sterke mate geconcentreerd: slechts 33 bedrijven – op een totale markt van 650 bedrijven (Mevissen et al., 2002) – werden gecontracteerd voor in totaal ruim 60 000 trajecten. Bij de tweede ronde is dit aantal gestegen naar 41. De concentratieratio van de vier grootste bedrijven is gedaald van 59% naar 47%. In Nederland houdt de voormalige overheidsaanbieder, nv Kliq, met 17% van de UWV-markt beter stand. De overige aanbieders zijn private bedrijven, variërend in grootte en naar herkomst (Mevissen et al., 2002).

In beide landen verloopt de markt instabiel. Om meer stabiliteit in het marktsysteem te brengen maken Australië en Nederland een verschillende keuze: een automatische contractverlenging voor de best presterende aanbieders (de zogenoemde *roll-over*) in Australië, kwartale tenders in Nederland (zie paragraaf 5.3).

## 5.2 ■■ Informatie

Een markt functioneert maar als beide zijden van de markt toegang hebben tot goedkope en accurate informatie over in het bijzonder de kosten en de kwaliteit van de dienstverlening. Bovendien maakt het werken met publieke middelen dat transparantie een belangrijk beleidsprincipe is (Productivity Commission, 2002). Op een perfecte vrije markt is alle informatie in de prijs vervat, op imperfecte markten heeft de prijs geen exclusieve rol en is bijkomende informatievoorziening nodig (Vosselman, 1996). Aldus wordt begrijpelijk waarom prijs nooit het belangrijkste criterium is bij de hier bestudeerde aanbestedingsvormen.

Zowel in Australië als in Nederland is de transparantie van de aanbestedingsprocedure doorheen de verschillende rondes toegenomen. Maar het grote probleem schuilt in de transparantie van de markt. Door de nadruk op resultaatsturing ontstaat er een informatiedeficit. Dit doet de behoefte toenemen aan een monitoringsysteem met bijhorend geïntegreerd datasysteem. Australië en Nederland nemen op dit punt een heel verschillende positie in. Australië kent een systeem met uitgebreide monitoring, zowel op de naleving van het contract als op de prestaties. Er wordt gebruikgemaakt van een geïntegreerd datasysteem, beheerd door de centrale overheid. Uit de evaluatiestudies blijken er twee grote problemen te bestaan. Vooreerst gaat er van het monitoringsysteem een grote administratieve druk uit op de aanbieders, in die mate dat het hen afleidt van hun eigenlijke taak. Het gevolg is dat flexibiliteit en innovatie eronder lijden. Het geïntegreerde systeem, dat aanbieders moeten aanwenden voor de hen toegewezen werkzoekenden, blijkt zeer gecompliceerd. Het tweede probleem heeft te maken met het zogenoemde *star rating model*: een set van gewogen prestatie-indicatoren, op basis waarvan scores worden toegekend tussen één en vijf sterren zodat 70% van de aanbieders in een regio drie sterren of meer krijgen toegewezen. Dit model wordt gebruikt als basis voor de resultaatfinanciering en de vernieuwing van contracten. De grote kritiek op het instrument is het gebrek aan openheid over de wijze waarop indicatoren worden bepaald en gemeten. Aldus baadt het in een sfeer van wantrouwen. Zo pleit de Productivity Commission in haar evaluatie voor een totale transparantie van het star ratingsysteem.

De Nederlandse overheid huldigt een heel andere opvatting. Vanuit de opstelling dat kwaliteitseisen van bovenaf belemmerend voor marktwerking zijn, heeft zij het initiatief om een keurmerk te ontwikkelen bij de sector van reïntegratiebedrijven gelegd. Daarnaast heeft de Raad voor Werk en Inkomen, het nieuwe tripartiete adviesorgaan van de sociale partners en de gemeenten, van de overheid de opdracht gekregen monitoringinformatie te verzamelen en ter beschikking te stellen. Maar het zwakke punt is de informatisering van de cliëntregistratie en cliëntopvolging. Algemeen blijft de informatisering achter. Het gevolg is niet alleen dat het beleid nauwelijks informatie heeft over de dienstverlening bij de aanbieders, maar dat ook de werkzoekenden zelf weinig informatie hebben om daadwerkelijk een keuze te maken tussen meerdere reïntegratiebedrijven.

### 5.3 ■ ■ Transactiekosten

De noodzaak van informatievoorziening vormt een belangrijk aandeel in de transactiekosten. Typerend voor quasi-markten is dat ze complex en onzeker zijn, en bijgevolg hoge transactiekosten meebrengen (van der Veen, 1997). Enerzijds gaat het om de kosten voor het opstellen, onder-



handelen en beveiligen van contracten ('ex ante'-transactiekosten). Anderzijds zijn er de kosten voor de uitvoering en controle op de naleving van contracten ('ex post'-transactiekosten) (Williamson, 1985). Algemeen worden de transactiekosten bij een tender onderschat, zowel voor de opdrachtgever als voor de opdrachtnemer (Domberger, 1998). In Australië gingen de voorbije aanbestedingsrondes telkens gepaard met hoog oplopende kosten, waarbij zelfs de gangbare dienstverlening werd verstoord. Voor de aanbieders leidt het tenderproces tot grote onzekerheid en brengt het verwarring bij werkzoekenden en werkgevers. Dat bleek uit minder goede prestaties van Job Network 1 in de periode dat Job Network 2 werd voorbereid (Struyven, Steurs et al., 2002; Eardley, 2003).

De hoge transactiekosten in Australië worden in de hand gewerkt door de gehanteerde procedure die slechts uit één fase bestaat. De Nederlandse tenderprocedure van het UWV bevat twee fasen, waarbij potentiële aanbieders zich in een eerste fase kunnen melden en pas na de eerste selectieronde (op basis van objectieve criteria) uitgenodigd worden om een offerte in te dienen. Dit impliceert een besparing voor zowel de opdrachtgever als voor de potentiële aanbieders. Een voordeel van een procedure met kandidaatstelling is ook dat een groter aantal aanbieders zal geïnteresseerd zijn om zich kandidaat te stellen, gegeven de relatief beperkte inspanningen die in die eerste fase moeten worden geleverd. Maar als na de kandidaatstelling slechts een beperkt aantal aanbieders effectief een offerte mag indienen, resulteert dit mogelijk in hogere prijzen omdat de concurrentie beperkt wordt (Struyven, Steurs et al., 2002).

Vraag is in welke mate de gedeeltelijke contractverlenging in Australië bij de derde ronde deze problemen zal kunnen vermijden, aangezien vele aanbieders toch nog meedingen voor het resterende pakket trajecten. Bovendien is een nadeel van contractverlengingen dat de concurrentie voor een stuk wordt uitgeschakeld. Tussen de omvang van de transactiekosten en de intensiteit van concurrentie bestaat er namelijk een afruil (Struyven, Steurs et al., 2002). Voor 2003 werkt het Nederlandse UWV met kwartale tenders voor groepen van een kleinere omvang, met als reden dat op die manier eventueel niet-geselecteerde bedrijven snel een nieuwe kans krijgen (SZW, 2002). Transactiekosten zullen er niet door afnemen, maar het kan wel bijdragen tot een betere spreiding van kosten zowel voor de opdrachtgever als voor de potentiële opdrachtnemer.

#### 5.4 ■■ Prikkels

Om een marktconforme werking van quasi-markten te bewerkstelligen moeten de aanbieders gemotiveerd worden door economische afwegingen en de opdrachtgevers door de behoeften en wensen van de cliënt (Le Grand & Bartlett, 1993; van der Veen, 1997). Beide voorwaarden kun-

nen problematisch worden omdat publieke of non-profitaanbieders niet direct gemotiveerd zijn door winstmaximalisatie, en omdat de opdrachtgever – zeker als het een centrale organisatie betreft – ver afstaat van de uiteindelijke gebruiker. Vraag is dan hoe te voorkomen dat de eigen belangen van deze organisatie (bv. maximaliseren van output) de belangen van de cliënt gaan overheersen.

Centraal in de agentschapstheorie staat de wijze waarop de principaal het gedrag van de agent kan sturen. Typische problemen zoals informatie-asymmetrie en doelincongruentie tussen principaal en agent worden in de agentschapstheorie benaderd vanuit het belang van informatie en prikkels (Verhoest, 2002). Vooral de wijze waarop de contractanten betaald zullen worden is hier van belang (Struyven, Steurs et al., 2002). De twee uitersten zijn de startvergoeding (= inputfinanciering) en de plaatsingsbonus (= outputfinanciering). Bij de startvergoeding krijgt de aanbieder vooraf een vergoeding per te reïntegreren persoon. Bij de plaatsingsvergoeding wordt de aanbieder betaald op basis van het aantal gerealiseerde plaatsingen in een job. Outputfinanciering heeft als voordeel dat wordt rekening gehouden met informatie-asymmetrie omtrent de inspanningen van de aanbieder – het resultaat van de inspanningen wordt beloond. Maar het kan zijn dat de aanbieder de kosten heeft willen drukken door minimale middelen in te zetten of de beste groepen af te romen. Moeilijk te realiseren plaatsingen vergen immers meer kosten. Om te vermijden dat aanbieders de moeilijke groepen links laten liggen, kan de opdrachtgever een deel van het risico – werkzoekenden zonder succesvolle plaatsing, en dus niet financierbaar – overnemen via de startvergoeding. Het gedeelte inputfinanciering resulteert bijgevolg in een billijke risicospreiding tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer. Met het gedeelte outputfinanciering worden de aanbieders geprikkeld tot een dienstverlening die resultaten oplevert.

Uit de landen blijkt dat de in de praktijk gehanteerde betalingsstructuren vaak aansluiten bij de theoretische oplossing. De aanbieders ontvangen een startvergoeding zodra aan een aantal minimale vereisten is voldaan (bijvoorbeeld de opmaak van een *activity agreement* in het geval van Intensive Assistance in Australië). In het geval de begeleiding resulteert in een *outcome*, typisch gedefinieerd als de plaatsing van de werkzoekende in een job, krijgen de aanbieders een plaatsingsbonus. Omdat de plaatsing van een werkzoekende in een duurzame job beter is dan de plaatsing in een tijdelijke job, wordt de plaatsingsbonus soms opgeknipt waarbij een gedeelte pas wordt betaald wanneer de werkzoekende een aantal weken aan de slag is. Zo is er voor Intensive Assistance in Australië een *interim plaatsingsbonus* wanneer de werkzoekende 13 weken aan de slag blijft en een *finale plaatsingsbonus* na 26 weken. Aantrekkelijk aan het Nederlandse systeem is vooral dat de aanbieders in hun offerte een plaatsingspercentage (= resultaatverbintenis) vooropstellen, wat tegelijk geldt als selectie criterium. Daarbij kunnen ze een bonus

verdienen indien ze er in slagen meer werkzoekenden te plaatsen dan contractueel overeengekomen (zie Struyven & Steurs, 2002).

In Australië is het aandeel plaatsingsvergoeding belangrijker geworden tussen de eerste en de tweede aanbestedingsronde. Voor de derde ronde wordt die trend niet gevolgd: de startpremie, die wordt vervangen door een vergoeding voor feitelijk geleverde diensten, kan hoger zijn dan de vroegere startvergoeding omdat wordt rekening gehouden met het risico op langdurige werkloosheid en de feitelijke werkloosheidsduur (DEWR, 2002a). Nederland maakt een omgekeerde keuze: daar wordt vanaf 2003 gradueel overgestapt naar volledige resultaatfinanciering voor 70% van de beoogde doelgroep (SZW, 2002). Op die opvallende divergentie tussen beide landen komen we terug in de slotparagraaf.

### 5.5 ■ ■ *Gelijke behandeling*

Quasi-markten zijn typisch onderhevig aan risicoselectie: de selectie van de ‘meest lucratieve’ cliënten. Voorwaarde is dat niet de koopkracht, maar de behoefte van de gebruikers bepalend is voor de dienstverlening die ze ontvangen. Maar doordat contracten niet voor elke cliënt individueel worden afgesloten (case-by-case contracts) maar wel voor groepen (block contracts), bestaat er een prikkel voor de aanbieder om niet de behoeften doorslaggevend te laten zijn maar de kosten die deze cliënten met zich meebrengen (van der Veen, 1997). Het probleem van risicoselectie neemt twee vormen aan: *afoming* en *parking*. *Afoming* is het fenomeen waarbij de aanbieders zich vooral richten op de werkzoekenden die het makkelijkst plaatsbaar zijn om zo hun opbrengsten te maximaliseren (selectie aan de poort). Daarnaast kan een specifieke vorm van selectie optreden, namelijk ‘parking’ of selectie na de poort.

Bij het vormgeven van de quasi-markten in Australië en Nederland blijkt dat *afoming* op verschillende wijzen aandacht heeft gekregen. Vooreerst is risicoselectie in principe onmogelijk in het Australische systeem, omdat aanbieders, anders dan in Nederland, niet kunnen weigeren een werkzoekende in te schrijven. In Nederland is dit wel mogelijk, maar in de praktijk blijkt het zich nauwelijks voor te doen. Vervolgens is het ook gebruikelijk de werkzoekenden in te delen in verschillende categorieën afhankelijk van hun afstand tot de arbeidsmarkt en de plaatsingsvergoeding of het relatief gewicht van de start- versus de plaatsingsvergoeding daaraan aan te passen. Zo worden de werkzoekenden voor Intensive Assistance in Australië ingedeeld in twee categorieën, waarbij de (minimum)prijs hoger ligt voor de moeilijkst plaatsbare categorie. Overigens is in vergelijking met Job Network 1 het aantal categorieën bij Job Network 2 herleid van drie naar twee, hetgeen de kans op *afoming* binnen de categorieën vergroot. Het gevolg is par-

king. Door de specifieke betalingsstructuur, die sterk is gefocust op de resultaten, vervullen de aanbieders enkel de minimumvereisten om in aanmerking te komen voor de startvergoeding, maar leveren ze verder geen inspanningen om de moeilijker te plaatsen werkzoekenden aan het werk te helpen omdat ze de kansen op succes en een plaatsingsvergoeding laag inschatten (zie paragraaf 6.3).

In Nederland was er voor de tweede UWV-aanbesteding sprake van 22 doelgroepen waarvan een aantal per sector zijn opgesplitst. De aanbesteding gebeurde op het niveau van de (deels) sectorspecifieke doelgroepen. Op die manier wordt meer maatwerk beoogd voor de cliënten en wordt tegelijk afroming binnen té brede populaties tegengegaan. Ook hier zien we een vermindering van het aantal doelgroepen bij de derde aanbesteding (SZW, 2002). Verder bevatten de contracten met de aanbieders in Nederland ook een soort resultaatsverbintenis in de vorm van een plaatsingspercentage. De minimale plaatsingspercentages verschillen per doelgroep: voor de makkelijker te bemiddelen doelgroepen gelden hogere minimale plaatsingspercentages. Zoals in Australië geldt ook in Nederland dat voor de moeilijker te bemiddelen doelgroepen de startvergoeding relatief groter is dan de plaatsingsvergoeding. Ten slotte worden binnen de 20% vrije ruimte (trajecten buiten de aanbesteding) initiatieven voor bijzondere doelgroepen beoogd. Ten slotte zal de overgang naar volledige resultaatfinanciering (zie boven) niet gelden voor de 30% moeilijker te plaatsen werkzoekenden. Of hiermee de werkzoekenden worden geholpen die er het meest baat bij hebben (netto-effectiviteit), is echter nog niet gegarandeerd (Struyven & Steurs, 2003). Toekomstig onderzoek zal dit moeten uitwijzen.

## **6** *Marktwerking bij arbeidsreïntegratiediensten: wat levert het op?*

Marktwerking is niet alleen te beschouwen als een doel op zich, maar ook als een middel om beleidsdoelen te bereiken. In deze paragraaf gaan we na tot welke bevindingen marktwerking bij arbeidsreïntegratie heeft geleid. Hiervoor baseren we ons vooral op het Australische systeem en in mindere mate op het Nederlandse, omdat voor de Nederlandse reïntegratiemarkt empirische evidentie over de resultaten en de impact voorlopig nog ontbreekt.

## 6.1 Efficiëntie

Marktwerking leidt doorgaans tot meer efficiëntie: dit wordt algemeen bevestigd, hoewel soms aangetoond op basis van tevredenheidsmetingen, wat twijfels doet rijzen over de methodologie (Savas, 2000). Efficiëntie blijkt vooral voor eenvoudige en repetitieve taken, zoals schoonmaak en afvalophaling. Voor complexe sociale diensten of gezondheidszorg blijkt dit veel minder (Deaking & Walch, 1996). Voor reïntegratie en opleiding van werkzoekenden komen we tot de volgende bevindingen.

In Australië heeft de overstap naar Job Network een aanzienlijke kostenbesparing met zich meegebracht op het overheidsbudget. Uit officiële bron blijkt dat de middelen voor arbeidsmarktprogramma's zowat gehalveerd zijn: tussen 1995-96 en 2001-02 is het budget voor arbeidsmarktprogramma's gedaald met 58,9% (in reële termen) (Cowling & Mitchell, 2003). De overheid voerde deze besparingen door vanuit het motief om tot een betere en goedkopere dienstverlening te komen. Die verwachting is ook uitgekomen: de kostprijs per gerealiseerde bruto-plaatsing bedraagt 5 000-6 000 AU \$<sup>9</sup> (midden 1998), vergeleken met 10 000 en 16 000 AU \$ midden jaren '90 en 8 000-9 000 AU \$ in het begin van de jaren '90 (DEWR, 2002c, p. 126-127). De verbeterde kosteneffectiviteit is volledig toe te schrijven aan de verhoogde efficiëntie en niet aan de verhoogde effectiviteit, aangezien – volgens de eerste impactevaluatie (DEWRSB, 2001) – de netto-impact ongeveer hetzelfde is gebleven als onder vroegere programma's (zie onder).<sup>10</sup> In Nederland is er (nog) geen sprake van een verhoogde efficiëntie vergeleken met de vroegere periode. Het totale budget voor reïntegratie is in de betrokken jaren zelfs gestegen (Mevisen et al, 2002). Ook het gemiddelde traject is duurder geworden: van 3 500 euro in 1998 per traject bij de voormalige overheidsaanbieder Arbeidsvoorziening, naar 4 700 euro in 2002 (Groot et al., 2002). De bevindingen voor beide landen zijn dus niet eensluidend. Voor een deel is dit te verklaren doordat besparingen voor de Nederlandse overheid niet aan de orde waren in de periode dat de marktwerking werd gelanceerd.

## 6.2 Responsiviteit

We spreken van een verbetering in responsiviteit als de dienstverlening nauwer aansluit bij de noden van de werkzoekenden. Algemeen wordt erkend dat Job Network heeft bijgedragen tot een beter bereik van de doelgroep, in het bijzonder ook omdat het aantal locaties voor arbeidsmarktdiensten onder Job Network 2 gevoelig kon worden verhoogd (zie supra). In het uitge-

9 Een Australische dollar is ongeveer gelijk aan 0,56 euro (2002).

10 Deze bevinding staat vandaag wel onder druk, aangezien na de eerste impactstudie een tweede volgde die tot bescheidener resultaten kwam dan de voorgaande (Eardley, 2003).

strekte Australië is deze bevinding uiteraard niet zonder belang. De vraag rijst dan of de werkzoekenden daarbij ook een gepaste dienstverlening ontvangen. In hoeverre slagen de bestudeerde landen erin de noden van de werkzoekenden nauwgezet in beeld te krijgen bij het bepalen van het traject?

Met het doel van een vroegtijdige activering van werkzoekenden ontwikkelen landen meer en meer een instrumentarium om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen. In een marktwerkings-systeem behoort deze taak tot het enig-loket waar werkzoekenden worden ingeschreven en geïnformeerd. Bij het Australische Centrelink wordt daartoe het Jobseeker Classification Instrument (JSCI) gebruikt, bij het CWI (Nederland) de kansmeter. Op basis van deze instrumenten worden werkzoekenden in één van de voorziene categorieën ingedeeld en naar een van de voorziene kanalen doorverwezen. Deze instrumenten leveren geen informatie over de inhoud van een traject: dit is in de logica van marktwerking een zaak van de aanbieders zelf. In welke mate voldoen de instrumenten in hun opzet werkzoekenden onder te brengen in de juiste categorie?

In Australië verklaarden aanbieders dat 21% van de verwijzingen naar Job Search Training en 4% van de verwijzingen naar Intensive Assistance niet correct zijn (DEWR, 2002c, p. 106). De afstand van de werkzoekenden tot de arbeidsmarkt wordt dus te laag ingeschat, waardoor de aanbieder te weinig prikkels heeft om er meer inspanning voor te doen (vergelijk het boven aangehaalde probleem van parking). Ook de onafhankelijke Productivity Commission maakt gewag van heel wat moeilijkheden (Productivity Commission, 2002, p. 9.3-9.13). Eén van de problemen is dat het instrument op geen enkele wijze de persoonlijke informatie van werkzoekenden verdisconteert. Bovendien kunnen er fouten insluipen omdat de vragen niet altijd duidelijk zijn voor de werkzoekende. De JSCI botst op heel wat kritiek in het werkveld. Het fungeert niet als een diagnose-instrument, maar als een rantsoeneringsinstrument om die werkzoekenden te detecteren, die voor reïntegratiebegeleiding in aanmerking komen gezien hun 'capacity to benefit' (Struyven, Steurs et al., 2002).

Ook in Nederland worden werkzoekenden slechts gedeeltelijk juist ingeschat. De kansmeter deelt werkzoekenden in fasen volgens hun afstand tot de arbeidsmarkt van fase 1 (hebben geen traject nodig) tot fase 4 (worden niet doorverwezen naar een job op de open arbeidsmarkt). Werkzoekenden in fasen 2 en 3 worden voorbestemd voor een traject van één jaar, respectievelijk één tot twee jaar. De voorspellende waarde van de fasering bedraagt 61%, 11% stroomt eerder uit dan verwacht op basis van het instrument en 28% later dan verwacht (de Vos et al., 2003). Op basis van de praktijk blijkt dus dat de gehanteerde classificatie-instrumenten niet sluitend zijn.

### 6.3 ■ ■ Kwaliteit

Marktwerking is efficiëntiebevorderend, maar gaat dit ten koste van de kwaliteit van de service? Een marktsysteem impliceert dat aanbieders zelf kunnen bepalen op welke wijze zij de dienstverlening invullen. Dat verklaart waarom de opdrachtgever zo weinig mogelijk voorschrijft inzake minimale dienstverlening.

In Nederland is er nog geen gedetailleerde informatie beschikbaar over de dienstverlening die wordt aangeboden. In Australië blijkt uit een survey bij werkzoekenden de dienstverlening vooral te bestaan uit hulp bij het opstellen van het cv en voorbereiding op sollicitatie-interviews, gevolgd door persoonlijke begeleiding en financiële hulp. Slechts 8% kan werkervaring opdoen (DEWR, 2002c, p. 88). In de meeste gevallen blijft de begeleiding van werkzoekenden beperkt. Een belangrijke indicatie voor de intensiteit van de dienstverlening is in welke mate de werkzoekende ook een opleiding volgt. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen korte opleidingen in het zoeken naar werk (job search skills) en meer substantiële opleidingen (job-specific training). Slechts 23% van de 'intensief begeleide' werkzoekenden (werkzoekenden doorverwezen naar een aanbieder voor Intensive Assistance) krijgt effectief een job-specifieke opleiding. Bovendien gaat het om opleidingen met een korte duurtijd: voor 41% van de opgeleide werkzoekenden minder dan een week, voor 32% tussen twee en acht weken (Struyven en Steurs, te verschijnen). In Australië is het terugschroeven van opleiding als reïntegratie-instrument een van de opvallende kenmerken in vergelijking met de pre-marktperiode. Het pakket opleidingsprogramma's was te ruim waardoor de middelen onttrokken werden aan meer effectieve vormen van begeleiding (DEET, 1993). De overheid was ervan overtuigd dat opleiding als arbeidsmarktinstrument had gefaald gezien de lage plaatsingsresultaten: "(...) few seemed to make any significant or lasting difference in getting people back into regular employment" (DEWRSB, 2000a). Beïnvloed door de (mede uit de VS geïmporteerde) opvatting dat zoekvaardigheden (job search skills) prevaleren boven job-specifieke vaardigheden (job-specific skills) stelde de Australische overheid zich tot doel de resultaten van arbeidsmarktprogramma's te verbeteren.

Het feit dat onder een marktwerkingsysteem minder opleiding wordt voorzien, kan gedeeltelijk worden toegeschreven aan de outputgerichte betalingsstructuur. Aanbieders zijn niet geneigd om te investeren in de opleiding van hun cliënten, omdat het niet zeker is dat dit ook resulteert in een plaatsing achteraf en dus in een vergoeding voor de geleverde diensten.

Volgens critici van het systeem brengt de sterke focus op resultaten met zich mee dat afroming en parking vrij spel krijgen (Cowling & Mitchell, 2003). Maar hoe gaat dit precies in zijn werk?

De verklaring ligt bij de prikkels die liggen besloten in de betalingsstructuur. Het feit dat bijna vier op vijf cliënten (bij Intensive Assistance) geparkeerd worden komt omdat de aanbieders een financiële prikkel hebben om minder begeleiding te voorzien voor de meer behoeftigen. Dit is een kritiek die al in de vroege jaren van Job Network leefde, ook in wetenschappelijke kringen (Considine, 2000; Eardley, 2001; Dockery en Stromback, 2001). Met de jongste evaluatiestudies van zowel de overheid als de Productivity Commission wordt het averechtse mechanisme van de financiële prikkels nu ook officieel onderkend (DEWR, 2002c, Attachment B; Productivity Commission, 2002, Appendix D2). Op basis van een theoretisch modellering blijkt namelijk dat de betalingsstructuur weinig prikkels bevat om te investeren in opleiding (DEWR, 2002c, p. 170). Daartoe is een vergelijking gemaakt van de kostprijs voor de aanbieder om een hoger aantal plaatsingen te realiseren en de financiële opbrengsten ervan. In de logica van het model wordt bevestigd dat aanbieders dus een winstmaximaliserende strategie volgen door enkel naar die resultaten toe te werken, die in aanmerking worden genomen in het star rating model: "In any system designed around outcome payments, providers will work to the incentive structure built into the contract". Bij de aanbieders verlegt dit de focus van 'wat is het beste voor de cliënt' naar 'hoe kan ik een financieerbaar resultaat behalen?' (Productivity Commission, 2002, p. 3.13). Het contract kan onmogelijk alle relevante resultaten in rekening brengen. Voor een aantal aanbieders – vooral non-profitorganisaties – gaat dit in tegen de integriteit van Job Network (id., 11.20).

Deze bevindingen zijn aanleiding geweest voor de Australische overheid om voor de derde aanbestedingsronde een minimum aantal contacten tussen aanbieder en werkzoekende op te leggen. Daaraan gekoppeld is voorzien om de startvergoeding te vervangen door een vergoeding voor geleverde diensten (*service fee*) en een werkzoekendenrekening (*jobseeker account*) voor extra onkosten, zoals training (DEWR, 2002a). Deze werkzoekendenrekening kan worden aangevuld met een opleidingsrekening (*training account*) voor de Aboriginals en voor oudere werkzoekenden. De aanbieders (en niet de werkzoekenden zelf) zullen dus per werkzoekende over een bedrag kunnen beschikken dat wordt uitbetaald voor feitelijk geleverde diensten op basis van inputfinanciering. Vermeldenswaard is dat Nederland – alweer – een contrasterende ontwikkeling laat zien: de overheid is namelijk van plan om de scholingsmiddelen, die tot nog toe apart worden gefinancierd, voortaan wel resultaatafhankelijk te maken (SZW, 2002). Een mogelijk gevolg is dat aanbieders minder geneigd zullen zijn om moeilijker te plaatsen werkzoekenden een opleiding te laten volgen (Struyven & Steurs, 2003).



#### 6.4 ■ ■ Keuzevrijheid

Een belangrijke functie van quasi-markten bij sociale voorzieningen is de vergroting van de keuzevrijheid voor de cliënten. Zowel in het Australische als het Nederlandse arrangement hebben werkzoekenden in principe de keuze tussen verschillende aanbieders. In welke mate maken werkzoekenden daar ook effectief gebruik van? In de Australische praktijk blijkt er enkel in 20% tot 30% van de gevallen sprake van een reële keuzesituatie voor de werkzoekende; de overigen worden toegewezen aan aanbieders op basis van het automatische doorverwijzingssysteem. Daarbij is de nabijheid van de locatie de belangrijkste keuzebepalende factor. Ook ontbreekt de informatie om effectief te kunnen kiezen. Zoals een van de geïnterviewden het uitdrukte: "It's a choice for the government, not for the client" (Struyven, Steurs et al., 2002).

Het Nederlandse systeem heeft meer oog voor de vergroting van keuzemogelijkheden. Zo is er in de tweede tender voor gezorgd dat er minstens meerdere aanbieders een contract krijgen voor eenzelfde doelgroep. In welke mate dit ook al werkt in praktijk is nog niet onderzocht.

#### 6.5 ■ ■ Effectiviteit

Naast efficiëntie, responsiviteit, kwaliteit en keuzevrijheid is effectiviteit een beslissende maatstaf om na te gaan in welke mate de marktwerking bijdraagt tot een doelmatige en rechtvaardige werking van het activeringsstelsel. In meer en meer landen is het gebruikelijk om bruto-plaatsingen te hanteren als maatstaf voor effectiviteit. Daartoe wordt dan gemeten hoeveel procent van de startende of doorverwezen werkzoekenden x maanden na het verlaten van het begeleidingstraject aan het werk zijn dan wel verder begeleid worden of afhankelijk zijn van een uitkering.

De bruto-plaatsingen in Australië, drie maanden na het verlaten van de begeleidingsactie, worden op regelmatige basis gepubliceerd. Het aantal deelnemers aan Job Search Training dat na drie maanden werkt schommelt tussen 36,2% (1998-99) en 43,2% (2000-01). Als ook andere resultaten worden meegerekend (werkzoekenden in begeleiding of opleiding) bedragen de percentages respectievelijk 45,5% en 52,1%. Bij de deelnemers aan Intensive Assistance bedragen de tewerkstellingspercentages 39,6% (1998-99) en 38,6% (2000-01) en de doorstromingspercentages 45,8% en 44,6% (DEWR, 2002c). In Nederland zijn er enkel tussentijdse bruto-resultaten gekend. Trajecten in het eerste contractjaar (contractjaar 2001, dat loopt van 1/1/01 tot 1/4/02) hebben namelijk een maximale looptijd van twee jaar; de finale bruto-plaatsingsresultaten zijn dus te verwachten medio 2004 (den Hartog, 2002).

Belangrijker is echter de netto-impact. Volgens een eerste evaluatiestudie, gebaseerd op de Post Program Monitoring Survey van het Australische departement voor werkgelegenheid, bleek de netto-impact ongeveer 10 procentpunten voor Intensive Assistance en 3 procentpunten voor Job Search Training te bedragen (DEWRSB, 2001). Hierbij werd de methode van ‘matched comparisons groups’ gebruikt.<sup>11</sup> Deze resultaten bleken in de lijn te liggen van de resultaten onder het vroegere systeem midden jaren ‘90, waarbij werd gecontroleerd voor deelnemerskenmerken, werkloosheidskenmerken en screeningsmethoden. In een recente evaluatiestudie werd rekening gehouden met een aantal methodologische problemen in de eerste studie (vooral met betrekking tot responsselectiviteit die tenderde naar positieve resultaten) (DEWR, 2002c). In deze studie wordt getracht het cumulatieve effect te meten van drie soorten effecten: het *compliance effect* of nalevingseffect (effect op het gedrag van de werkzoekende ten gevolge van het doorverwezen worden), het *program effect* of programma-effect (effecten ten gevolge van deelgenomen te hebben aan het programma) en het *attachment effect* of deelname-effect (het negatieve effect door de verminderde zoekactiviteit tijdens deelname aan het programma). Hieruit blijkt een netto-effect van 2,8 procentpunten voor werkzoekenden in Intensive Assistance, waarvan 2,2 procentpunten toe te schrijven aan het nalevingseffect. Het grootste deel van het effect wordt dus bereikt door werkzoekenden simpelweg door te verwijzen, zonder dat ze ooit deelnemen aan het programma. Via de verplichte doorverwijzing op zich wordt hun zoek- én vindgedrag gestimuleerd. De conclusie luidt dat voor het overgrote deel van de succesrijke deelnemers deelname aan het programma als zodanig geen verschil uitmaakt. Verschillende auteurs beschouwen dit evenwel als een conservatieve schatting omdat er geen echte vergelijking heeft plaatsgevonden tussen een interventie en geen interventie (Nevile & Nevile, 2003). Zo blijkt er voor 39% van de werkzoekenden in de zogezegde controlegroep toch een begeleiding geweest te zijn (DEWR, 2002c, p. 78).

Ten slotte zijn er bevindingen over de duurzaamheid van de gerealiseerde plaatsingen. 60% van de succesrijke werkzoekenden (werkzoekenden die een job hebben 3 maanden na de actie) heeft een tijdelijk contract, waarbij 31% na 15 maanden terug werkloos is. De helft van de deelnemers heeft voordien al minstens één keer deelgenomen in Intensive Assistance (DEWR, 2001). Aldus kunnen we spreken van een aanzienlijk carrouseleffect.

Alle methodologische kanttekeningen in acht genomen, geven de bevindingen inzake effectiviteit en rechtvaardigheid in het marktwerkingssysteem van Australië een gemengd beeld, en la-

---

<sup>11</sup> De vergelijkingsgroep werd gevormd door werkzoekenden die niet naar het programma waren doorverwezen of aan het programma hadden deelgenomen in de voorafgaande zes maanden, met matching voor de kenmerken leeftijd, geslacht en werkloosheidsduur (DEWRSB, 2001).

ten ze zeker geen effectiviteitssprong zien zoals bij de invoering van Job Network werd verhoopt.

## 7 *Vergelijking en conclusies*

In deze bijdrage zijn de voornaamste bevindingen over het Australische en Nederlandse systeem van marktwerking bij arbeidsreïntegratie samengebracht vanuit het theoretische kader van quasi-markten. Daarbij hebben we een onderscheid gemaakt tussen de vormgeving van de markt (markt als doel) en de resultaten van marktwerking (markt als middel). De conclusie luidt dat de resultaten van de marktwerking tot nog toe relatief bescheiden blijven, terwijl de invoering ervan bijzondere eisen stelt aan de vormgeving en de organisatie van het stelsel. Dit wordt verder geïllustreerd door het feit dat, eens de keuze voor een marktarrangement gemaakt, de arrangementen in de betrokken landen ieder volgens een eigen koers verder evolueren.

Het eerste doel van marktwerking is de efficiëntie te bevorderen. In Australië leidt het marktsysteem inderdaad tot een grotere kosteneffectiviteit: de dienstverlening kost minder en gaat gepaard met een groter bereik, terwijl de netto-impact min of meer gelijk blijft in vergelijking met de pre-marktperiode. Voor de andere criteria zijn de bevindingen minder eenduidig. Inzake responsiviteit en effectiviteit scoort het Australische systeem deels positief, deels negatief. Zwakke punten zijn de beperkte keuze voor werkzoekenden en de verschraling van het niveau van de dienstverlening, in het bijzonder voor opleiding. Een verklaring hiervoor ligt bij de financiële prikkels, die van die aard zijn dat ze korte-termijnplaatsingen in de hand werken ten nadele van langduriger opleidingen, hoewel deze laatste op langere termijn tot een meer duurzame baan kunnen leiden. In tegenstelling tot het Australische systeem is het Nederlandse systeem in de huidige stand van ontwikkeling niet méér efficiënt dan vroeger gebleken. Ook voor de responsiviteit en de keuzevrijheid zijn tot nog toe geen opvallende verbeteringen gesignaleerd. In afwachting van harde evidentie voor het criterium van effectiviteit, kunnen we uit de specifieke kenmerken van het redesign van het marktarrangement afleiden dat risicoselectie nog kan versterkt worden in de praktijk en dat er ook onbedoelde effecten kunnen optreden, bijvoorbeeld door opleiding niet meer apart te financieren.

De volgende vraag is hoe marktwerking functioneert. Beide landen hebben deels gelijklopend en deels verschillend ingegrepen om een concurrentiebevorderende markt- en betalingsstructuur te creëren, transparantie in de procedures en de markt te bevorderen, en transactiekosten en afroming beheersbaar te maken. Een opvallende bevinding is dat de recente ontwikkelingen

voor 2003 in de twee onderzochte landen niet eenduidig zijn. Nederland tendeert in de nieuwe tender naar volledige resultaatfinanciering en stelt het doel van een goed functionerende markt voorop. De aandacht van de Nederlandse overheid gaat vooral naar de vraag hoe de markt haar werk kan doen om zowel een prijsverlagend als een (bruto-)resultaatverhogend effect te sorteren. Vandaar de keuzes voor meer resultaatfinanciering, intensifiëring van het tendermechanisme, vermindering van het aantal doelgroepen, geen aparte financiering van opleiding, en kwaliteitsbewaking door de markt. In het Australische systeem duiken met de nieuwe tender voor 2003 elementen op die als een afzwakking van het marktprincipe kunnen worden gezien: minder resultaatfinanciering, automatische verlenging van een deel van de contracten, vaste prijzen in plaats van prijsconcurrentie, aparte financiering van opleiding voor werkzoekenden, en een centrale rol van prestatiebesturing door de overheid.

De verschillen in het marktarrangement tussen Australië en Nederland, die ook al in het oorspronkelijke design aanwezig zijn, lijken dus nog toe te nemen. Een voor de hand liggende verklaring zou kunnen luiden dat de resultaten op basis van de beschikbare monitoring- en impactstudies niet echt overtuigen. Toch volstaat dit om de (evolutie in) keuzes te verklaren. Veeleer bieden de neo-institutionele theorieën over veranderingen bij instituties een mogelijke verklaring. Meer bepaald het historisch institutionalisme stelt dat elke beleidskeuze in wezen padafhankelijk is. Voor elke beleidsontwikkeling geldt dat institutionele settings en geïnstitutionaliseerde beleidskeuzes vanuit het verleden 'doorwerken' bij latere beleidskeuzes en de route die vervolgens wordt afgelegd (Pierson, 2000). Toegepast op Australië en Nederland krijgt het principe van marktwerking zijn specifieke vorm binnen de typische configuratie (Lehmbruch, 1996) van de institutionele structuur en cultuur van elk land. Een eerste verklarende factor kan worden gevonden in de verschillende setting van het veld van actoren. Zowel in Australië als in Nederland is de organisatie van de vraag en van het aanbod sterk beïnvloed door de voormalige institutionele structuur. In ons onderzoek hebben we het Australische systeem getypeerd als een holding onder leiding van de centrale overheid als enige opdrachtgever, die een sterke controle wil behouden op de aanbieders (Struyven, Steurs et al., 2002). Nederland daarentegen kent een variatie in type opdrachtgevers. Een tweede factor heeft te maken met de motivatie van overheid, aanbieders en opdrachtgevers in beide landen. In Australië is er op basis van de ervaring in de eerste jaren van de marktwerking een grote gevoeligheid ontwikkeld voor risicoselectie bij de aanbieders, mede beïnvloed door de sterke aanwezigheid van de non-profitsector in de spelersmarkt. De Australische overheid is erop gericht om Job Network te laten overkomen als een geslaagd experiment en streeft naar verdere consolidatie en regulering van de markt. De Nederlandse overheid stelt zich meer voorwaardenscheppend op door zich te concentreren op ingrepen 'om de markt te laten spelen'. Ook de Nederlandse aanbieders zien de vormgeving van de markt als hun verantwoordelijkheid. Aldus lijkt het erop dat Australië vandaag verder af staat

van het ideaal van een vrije marktwerking dan Nederland, hoewel bij verdere stappen opnieuw de vergroting van concurrentie op de voorgrond kan komen.

Uit de vergelijkende analyse blijkt tot slot dat de specifieke vormgeving van het marktarrangement of de resultaten die ermee worden geboekt niet zo maar overdraagbaar zijn van het ene land naar het andere. Succes is maar gegarandeerd als er ook een zorgvuldige inschatting wordt gemaakt van de specifieke configuratie waarin nieuw beleid wordt ingevoerd.

## **Bibliografie**

- ANAO (1998), *Management of the implementation of the new employment services market*, Audit Report No7 Performance Audit, Australian National Audit Office, Canberra.
- Brandsen, T., van den Brink, J. & Putters, K. (2000), 'De klant beklemd: concurrentie in de uitvoering van sociaal beleid', in: *Beleidswetenschap*, 14, p. 52-71.
- Carney, T. & Ramia, G. (2002), *From rights to management: contract, new public management and employment services*, Kluwer, The Hague.
- Clarke, J. & Newman, J. (1997), *The managerial state*, Sage Publications, London
- Considine, M. (2000), 'Contract regimes and reflexive governance: comparing employment service reforms in the United Kingdom, The Netherlands, New Zealand and Australia', in: *Public Administration*, 78, 3, p. 613-638.
- Cowling, S. & Mitchell, W. (2003), 'False promise or false premise? Evaluating the Job Network', in: *Australian Journal of Labour Economics*, 6, 2, p. 207-226.
- Deaking, N. & Walch, K. (1996), 'The enabling state: the role of markets and contracts', in: *Public Administration*, 74, 1, p. 33-48.
- DEET (1993), *The skillshare network: an evaluation*, Department of Employment, Education and Training, Canberra.
- de Koning, J. & Mosley, H. (eds.) (2002), *Labour market policy and unemployment. Impact and process evaluations in selected European countries*, Edward Elgar, Cheltenham/Northampton.
- den Hartog, M. (2003), 'Reïntegratiebeleid gediend met kennis', in: *Economisch Statistische Berichten*, 87, 4386, p. 872-874.
- Derksen, W. (2001), 'Marktwerking en de publieke sector', in: van Dyck (red.), *Onderwijs in de markt*, Onderwijsraad, Den Haag.
- De Vos, E.L., van den Berg, R. & Vroome, E.M.M. (2003), *Voorspellende waarde van fasering*, TNO Arbeid, Hoofddorp.
- DEWR (2002a), *Employment services, an active participation model. Discussion paper may 2002*, Department of Employment and Working Relations, Canberra, <http://www.workplace.gov.au>.
- DEWR (2002b), *Government response to the productivity commission independent review of Job Network*, Department of Employment and Working Relations, Canberra, <http://www.workplace.gov.au>.

- DEWR (2002c), *Job Network evaluation, stage three: effectiveness report*, Department of Employment and Working Relations, Canberra, <http://www.workplace.gov.au>.
- DEWRSB (2000a), *Job Network evaluation, stage one: implementation and market development*, Department of Employment, Working Relations and Small Business, Canberra.
- DEWRSB (2000b), *Job Network evaluation, stage two: progress report*, Department of Employment, Working Relations and Small Business, Canberra.
- DEWRSB (2001), *Job Network: a net impact study*, Department of Employment, Working Relations and Small Business, Canberra.
- Dockery, A.M. & Stromback, Th. (2001), 'Devolving public employment services: preliminary assessment of the Australian experiment', in: *International Labour Review*, 140, 4, p. 429-451.
- Domberger, S. (1998), *The contracting organisation – a strategic guide to outsourcing*, Oxford University Press, Oxford.
- Drakeford, M. (2000), *Privatisation and social policy*, Longman, Essex.
- Eardley, T. (2003), 'Non-economic perspectives on the Job Network: a commentary', in: *Australian Journal of Labour Economics*, 6, 2, p. 317-329.
- Eardley, T., Abello, D. & MacDonald, H. (2001), *Is the Job Network benefiting disadvantaged job seekers? Preliminary evidence from a study of non-profit employment services*, Social Policy Research Centre, University of New South Wales, Sydney.
- Eardley, T. (1997), *New relations of welfare in the contracting state: the marketisation of services for the unemployed in Australia*, Social Policy Research Centre, University of New South Wales, Sydney.
- Groot, I., Kok, L., van Seters, J. & Theeuwes, J. (2002), *Lessen uit de privatisering van reïntegratiediensten*, SEO, Amsterdam.
- Hodge, G.A. (1996), *Contracting out government services: a review of international evidence*, Mony Tech Pty, Melbourne.
- Le Grand, J. (2001), *The quasi-market experiments in public service delivery: did they work?* Paper for presentation at Pontignano conference 6-8 April 2001, <http://www.econ-pol.unisi.it/welfare/legrand.pdf>.
- Le Grand, J. & Bartlett, W. (eds.) (1993), *Quasi-markets and social policy*, Macmillan Press, London.
- Lehmbruch, G. (1996), 'The organization of society, administrative strategies, and policy networks', in: Czada, R., Héritier, A. & Keman, H. (eds.), *Institutions and political choice. On the limits of rationality*, VU University Press, Amsterdam.
- Martin, J.P. & Grubb, D. (2001), *What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies*, Office of Labour Market Policy Evaluation, Uppsala, <http://www.ifau.se>.
- Mevissen, J. et al. (2002), *Op weg naar volwassenheid? Tweede inventarisatie van de stand van zaken op de markt van reïntegratiediensten*, Reed Business Information bv, Doetinchem.
- Nevile, J.W. & Nevile, A. (2003), 'Evaluating the structure and performance of the Job Network', in: *Australian Journal of Labour Economics*, 6, 2, p. 241-251.
- OECD (2001), *Innovations in labour market policies. The Australian way*, OECD, Paris.

- Pierson, P. (2000), 'Increasing returns, path dependency and the study of politics', in: *American Political Science Review*, 94, 2, p. 251-267.
- Productivity Commission (2002), *Independent review of the Job Network: inquiry report*, Commonwealth of Australia, Canberra.
- Revenboer, A. & Latinga, H. (2002), 'Lessen voor de reïntegratiemarkt', in: *Reïntegratie*, 2002, 2, 6, p. 4-7.
- Savas, E.S. (2000), *Privatization and public-private partnerships*, Chatham House Publishers, New York.
- Struyven, L. & Steurs, G. (2002), *The competitive market for employment services in the Netherlands*, Labour Market and Social Policy Occasional Papers, OECD, Paris.
- Struyven, L. & Steurs, G. (2003), 'Towards a quasi-market in reintegration services: first assessment of the Dutch experience', in: *Australian Journal of Labour Economics*, 6, 2, p. 331-355.
- Struyven, L. & Steurs, G. (te verschijnen), 'Quasi-market reforms in employment and training services: first experiences and evaluation results', in: Tessaring, M. and Descy, P. (eds.), *Evaluation and impact of education and training. Third Report on vocational training research in Europe*, Cedefop Reference series, European Communities, Luxembourg.
- Struyven, L., Steurs, G., Peeters, A. & Minne, V. (2002), *Van aanbieden naar aanbesteden. Marktwerking bij arbeidsbemiddeling en -reïntegratie in Australië, Nederland, Verenigd Koninkrijk en Zweden*, Acco, Leuven.
- Struyven, L. & Steurs, G. (2003), 'Arbeidsbemiddeling 'down-under'', in: *Economisch Statistische Berichten*, 88, 4403, p. 233-234.
- SZW (2002), *Naar een werkende reïntegratiemarkt*, Regeringsnota, 28 November 2002, <http://www.szw.nl>.
- van der Veen, R. (1997), 'Marktwerking en sociaal beleid', in: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 20, 2, p. 194-210.
- van der Veen, R. & Trommel, W. (1999), 'Maatschappelijke verandering en de verzorgingsstaat', in: Trommel, W. en van der Veen, R. (red.), *De herverdeelde samenleving: de ontwikkeling en herziening van de Nederlandse verzorgingsstaat*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Verhoest, K. (2002), *Resultaatgericht verzelfstandigen. Een analyse vanuit een verruimd principaal-agent perspectief*, Faculteit Sociale Wetenschappen, Leuven.
- Vosselman, E.G.J. (1996), *Ontwerp van 'management control'-systemen. Een economische benadering*, Kluwer, Deventer.
- Walch, K. (1995), *Public services and market mechanisms. Competition, contracting and the New Public Management*, Macmillan, Basingstoke.
- Williamson, O. (1985), *The economic institutions of capitalism*, The Free Press, New York.
- WRR (2000), *Het borgen van publiek belang*, Sdu Uitgevers, Den Haag.





# *Sessie 4*

---

*Anders participeren?*



# KIEZEN OF DELEN?

## Arbeidsmarktsegregatie en deeltijds werk als strategieën bij het combineren van arbeid en gezin

*Ignace Glorieux, Joeri Minnen & Leen Van Thielen  
Onderzoeksgroep TOR, VUB*

### **1** *Loonarbeid in drukke gezinnen*

In de winter van 1958-59 werd een tijdsbudgetonderzoek uitgevoerd bij gehuwde bedienden en arbeiders van de Katholieke Werkliedenbond onder de 45 jaar. De gemiddelde arbeidstijd per week (inclusief verplaatsingen en bijverdiensten) van de arbeiders uit dit onderzoek was 58u27', de bedienden werkten gemiddeld 54u per week (Deleeck & Van De Gracht, 1960). Dertig jaar later, in 1988, deed de onderzoeksgroep TOR van de V.U.B. een tijdsbudgetonderzoek bij een a-selecte steekproef van Vlamingen tussen 21 en 40 jaar oud. Daaruit blijkt dat voltijds werkende mannen uit die leeftijdsklasse in 1988 gemiddeld 42u16' besteden aan beroepsarbeid (inclusief verplaatsingen, overuren, bijverdiensten, sollicitaties, ...). In het TOR-tijdsbestedingsonderzoek van 1999<sup>1</sup> besteden voltijds werkende mannen tussen 21 en 40 jaar, ongeveer evenveel tijd aan hun werk dan 11 jaar daarvoor, nl. 41u59' per week.

Deze gegevens illustreren heel duidelijk de drastische werktijdverkorting in de loop van de tweede helft van de vorige eeuw. In vergelijking met het einde van de jaren '50 werken mannen in de jaren '80-'90 ongeveer 12u tot 16u30' minder per week. Dit verschil is bovendien nog een onderschatting, vermits de steekproef van 1988 en 1999 ook zelfstandigen bevat die gemiddeld de hoogste werktijd hebben.

Dat de werktijd in de loop van de jaren '60, '70 en '80 drastisch is afgenomen is bekend. Niet alleen de werkdag werd geleidelijk ingekort, ook de zaterdag werd in die periode voor de meesten een arbeidsvrije dag. En toch wordt meer dan ooit geklaagd over tijdsgebrek. De toenemende klachten over stress en tijdsdruk lijken dan ook paradoxaal, gezien de grote toename van de ar-

---

1 De tijdsbudgetdata van 1999 werden verzameld in het kader van het onderzoeksproject 'Tijdsbesteding van de Vlamingen: een tijdsbudgetonderzoek bij een representatieve steekproef van Vlamingen' dat werd gefinancierd door de Vlaamse Gemeenschap in het Programma Beleidsgericht Onderzoek (projectnummer PBO97/3/109). De meeste analyses die in deze bijdrage worden gepresenteerd, gebeurden in functie van het VIONA-project 'Arbeidsmarktconclusies uit tijdsbudgetonderzoek' (2002-2003). Een aantal analyses werd gemaakt in het kader van andere publicaties met andere auteurs van onze onderzoeksgroep. De auteurs houden er dan ook aan Mark Elchardus, Maarten Moens, Suzana Koelet en Jessie Vandeweyer te danken voor hun bijdrage.

beidsvrije tijd per werkende. De arbeidstijdverkorting per individu kan echter wel misleidend zijn wil men een zicht krijgen op de tijdsdruk in gezinnen. In vergelijking met de jaren '50 is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen erg toegenomen, die van mannen wat afgenomen.

Ongeveer 1/3 van de Belgische vrouwen op beroepsactieve leeftijd werkte in het begin van de jaren '60, in de jaren '90 was dat opgelopen tot ongeveer de helft. In de zogenaamde drukke leeftijd is de arbeidsmarktparticipatie nog opvallender. In de leeftijdsklasse van 25 tot 40 jaar was in 1961 ongeveer 1/3 van de vrouwen beroepsactief, in 1989 was de proportie beroepsactieve vrouwen van deze leeftijd opgelopen tot ruim 3/4 en in 1999 tot ongeveer 80%. De toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen heeft uiteraard belangrijke gevolgen voor de tijdsdruk op gezinsniveau. Terwijl er 30 jaar geleden in de meeste gezinnen slechts één kostverdiener was die meer tijd dan vandaag besteedde aan zijn beroepsarbeid, zijn we geëvolueerd naar een gezinstype met twee verdieners. Om de tijdsdruk in de gezinnen beter te begrijpen, is het dan ook zinvoller de arbeidstijd op het gezinsniveau te beschouwen.

Voor de tijdsbestedingsonderzoeken van 1988<sup>2</sup> en 1999 beschikken we niet over de gezamenlijke tijdsbestedingsgegevens van samenwonenden of gehuwden. We kunnen de totale arbeidstijd van een tweoudergezin wel simuleren door de gemiddelde arbeidstijd van mannen die samenleven met een partner samen te tellen met de gemiddelde arbeidstijd van vrouwen die samenleven met een partner. Mannen tussen de 21 en 40 jaar die samenleven met een partner besteedden in 1988 gemiddeld 40u51' per week aan loonarbeid (inclusief verplaatsingen, bij-job, overuren, solliciteren, ...), bij vrouwen is dit gemiddeld 24u06'. Samengeteld komen we op die manier aan een gemiddelde totale arbeidstijd van 64u57' in een jong tweoudergezin. Voor 1999 vinden we erg vergelijkbare cijfers. Mannen tussen 21 en 40 met een partner werkten in 1999 gemiddeld 41u18', vrouwen van dezelfde leeftijdsklasse met een partner, 23u10'. Jonge tweoudergezinnen leveren in 1999 gemiddeld 64u28' loonarbeid. Uiteraard waren niet alle gezinnen in de jaren '50 kostwinnersgezinnen en de gegevens uit die tijd bevatten geen zelfstandigen. Anderzijds bevat de steekproef van 1959 alleen personen die werk hebben. De gemiddelde tijd die besteed werd aan loonarbeid in de gezinnen van 1959 zal misschien wel iets hoger liggen dan 55 à 60 uren per week, maar het is weinig aannemelijk te veronderstellen dat het volume loonarbeid op gezinsniveau echt spectaculair is afgenomen de laatste 40 jaar. Wat wel grondig veranderde, is de verdeling van de loonarbeid tussen mannen en vrouwen in de gezinnen.

---

2 De gegevens voor 1988 die we in deze tekst verwerken, wijken in bepaalde gevallen af van wat we vroeger in verband met TOR'88 publiceerden. Dat komt omdat in de loop van 2003, om de vergelijking met 1999 optimaal te maken, de gegevens van 1988 herwogen werden naar onderwijsniveau. De (meestal kleine) afwijkingen met vroegere analyses doen geen afbreuk aan de trends die we vroeger vaststelden en de conclusies die we eerder uit onze analyses trokken.

## 2 *Vrouwen passen zich aan*

De drukte in de hedendaagse gezinnen heeft uiteraard niet alleen met het volume loonarbeid te maken, ook de gezinsarbeid moet in rekening gebracht worden. De toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen heeft er immers toe geleid dat de traditionele rollenpatronen onder druk kwamen te staan. Waar huisvrouwen vroeger instonden voor bijna al het huishoudelijke werk en een bufferfunctie vervulden in het afstemmen van de verschillende tijdsordes die in het gezin samenkomen (cfr. Elchardus, 1996), worstelen vrouwen vandaag meer dan ooit met het probleem om hun arbeidsmarktparticipatie af te stemmen en te combineren met hun gezinsverantwoordelijkheden.

Dat het vooral vrouwen zijn die de last van het combineren dragen, blijkt o.m. uit de verspreiding van deeltijds werk bij vrouwen. Consistent met de officiële statistieken vinden we in onze enquêtegegevens een toename van deeltijds werk bij vrouwen. In 1988 werkte 31,5% van de werkende vrouwen tussen 21 en 64 jaar deeltijds, in 1999 was dat opgelopen tot 43,3%. Bij de mannen is het deeltijds werk nauwelijks toegenomen tussen 1988 en 1999: van 2,3% naar 4,0%. Ondanks de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen zijn zij het nog altijd die hun loonarbeid aanpassen aan de gezinslast (cfr. Glorieux, Koelet & Moens, 2001; Glorieux & Vandeweyer, 2002). Dat blijkt ook uit tabel 1, waar we de loonarbeid van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen afzetten tegenover hun gezinsarbeid.

Tabel 1

Tijd besteed aan loonarbeid, huishoudelijk werk en opvoeding & verzorging van kinderen per week, naar geslacht en arbeidsmarktsituatie

	N	Loonarbeid	Huishoudelijk werk	Kinderzorg & opvoeding	Totale werklast
Voltijds werkende vrouw	201	37:12	18:49	3:47	59:48
Deeltijds werkende vrouw	150	22:27	27:59	5:23	55:50
Voltijds werkende man	451	41:59	12:13	2:06	56:19
Deeltijds werkende man	20	31:25	10:53	1:29	43:47

Bron: TOR'99

Tabel 1 maakt duidelijk dat de totale werklast (loonarbeid, huishoudelijk werk, kindercare en -opvang, inclusief verplaatsingen) van mannen bijna uitsluitend afhangt van de mate van arbeidsmarktparticipatie. Een gevoelige vermindering van de loonarbeid gaat gepaard met een gevoelige daling van de totale werklast. Bij vrouwen daarentegen zien we duidelijk dat de tijd die besteed wordt aan de verschillende vormen van arbeid elkaar in evenwicht houdt: een vermin-

dering van de arbeidsmarktparticipatie gaat gepaard met een grote toename van de tijd die besteed wordt in het huishouden en aan de kinderen, en omgekeerd. Het verschil in totale werklast tussen een voltijdse en een deeltijdse baan bij vrouwen is dan ook relatief klein. Bij de vergelijking van voltijds en deeltijds werkende mannen moeten we uiteraard voorzichtig zijn, vermits we slechts 20 deeltijds werkende mannen in onze steekproef hebben. Maar zoals hoger aangegeven, is de lage proportie deeltijds werkende mannen reeds een voldoende indicatie dat deeltijds werk onder mannen geen wijd verspreide strategie is om gezin en arbeid te combineren.

De vaststellingen uit tabel 1 bevestigen het beeld dat de traditionele rollenpatronen nog altijd overheersen in Vlaanderen. Wanneer we deze analyse nog eens overdoen, maar dan beperkt voor de leeftijd van 21 tot 40 jaar (en zonder studenten en arbeidsongeschikten), dan kunnen we de gegevens voor 1999 vergelijken met tijdsbudgetgegevens van 1988. Deze vergelijking laat ons toe na te gaan hoe de aanpassingstrategieën in het combineren van werk en gezin evolueerden bij jonge vrouwen (en mannen) in het laatste decennium van de vorige eeuw.

Tabel 2

Vergelijking 1988-1999 van de tijd besteed aan loonarbeid, huishoudelijk werk en opvoeding & verzorging van kinderen per week, voor 21 tot 40 jarigen

		Loonarbeid	Huishoudelijk werk	Kinderzorg & opvoeding	Totale werklast
Voltijds werkende man	'88	42:16	12:18	1:58	56:32
	'99	41:59	10:54	3:01	55:56
		- 0:17	- 1:24	+ 1:03	- 0:36
Voltijds werkende vrouw	'88	34:58	20:02	2:22	57:22
	'99	37:35	17:20	4:58	59:54
		+ 2:37	- 2:42	+ 2:36	+ 2:32
Deeltijds werkende vrouw	'88	27:55	19:51	5:15	53:01
	'99	22:10	26:24	8:08	56:44
		- 5:45	+ 6:33	+ 2:53	+ 3:43

Bron: TOR'88 en TOR'99

In vergelijking met de gegevens uit 1988, is het verschil in werklast tussen voltijds werkende mannen en voltijds werkende vrouwen toegenomen. Het verschil van ongeveer 4 uren dat we in 1999 vaststellen tussen de werklast van voltijds werkende mannen en vrouwen, is grotendeels toe te schrijven aan de stijgende werklast van vrouwen in de jaren '90. De werklast van voltijds werkende mannen is licht afgenomen. De werklast van voltijds en deeltijds werkende vrouwen is toegenomen. Het is opmerkelijk dat deeltijds werkende vrouwen 5u45' loonarbeid hebben ingeleverd voor huishoudelijk werk, terwijl bij voltijds werkende vrouwen de tijd die besteed wordt aan het werk buitenshuis is toegenomen, ten koste van het huishoudelijk werk. Het lijkt er

sterk op dat er zich in de loop van de jaren '90 een differentiatie voordoet onder vrouwen: voltijds werkende vrouwen zijn meer op hun werk buitenshuis gericht en minder op het huishoudelijk werk, terwijl we bij deeltijdsen het omgekeerde zien. Deeltijds werkende vrouwen werken minder uren buitenshuis, maar doen meer huishoudelijk werk dan 11 jaar daarvoor. Dat zou er kunnen op wijzen dat een voltijdse baan in 1999 moeilijker dan in 1988 te combineren is met een zware gezinslast. Wat uit onze gegevens ook duidelijk naar voren komt is de sterke afname van het grote verschil in arbeidstijd van voltijdse werkende mannen en vrouwen tussen 1988 en 1999. Een voltijdse baan betekende in 1988 voor mannen ruim 7 uren per week langer werken dan voor vrouwen (inclusief overuren, bij-jobs, verplaatsingen van en naar het werk). In 11 jaar tijd is dat verschil afgenomen tot ongeveer 4u30'.

### 3 *'The invisible 8 hours' revisited*<sup>3</sup>

Het grote verschil in arbeidstijd van voltijds werkende jonge mannen en vrouwen in 1988 hebben we vroeger uitvoerig geanalyseerd (Elchardus & Glorieux, 1994a; 1994b). We maakten toen een onderscheid tussen twee reeksen oorzaken voor het verschil in de arbeidstijd van voltijds werkende mannen en vrouwen. Dat verschil kan enerzijds een gevolg zijn van het feit dat vrouwen, en dan vooral vrouwen met kinderen, in dezelfde jobs minder uren presteren omdat ze minder aanwezig zijn, vaker ziekteverlof nemen, minder overuren presteren, minder vaak werk meenemen naar huis, ... Het is anderzijds ook mogelijk dat voltijds werkende vrouwen minder uren presteren omdat ze werken in jobs en sectoren waar de werktijden, ook voor mannen, lager liggen. In het eerste geval kunnen we spreken van individuele strategieën, in het tweede geval is het de arbeidsmarktsegregatie die aanleiding geeft tot kortere werktijden bij vrouwen.

Op basis van onze analyses van de tijdsbestedingsgegevens van 1988 konden we toen besluiten dat "... minstens 5 van de ruim 8 uren die voltijds werkende moeders per week gemiddeld minder aan arbeid besteden dan voltijds werkende vaders, [toe te schrijven is] aan patronen van arbeidsmarktsegregatie. Hoogstens 3 van die 8 uren kunnen worden toegeschreven aan individuele strategieën om op de wekelijkse arbeidstijd te beknibbelen" (Elchardus & Glorieux, 1994b: 139). Het resterende verschil van 3 uren tussen voltijds werkende vaders en moeders was trouwens niet statistisch significant.

3 In het 'The Search for the Invisible 8 Hours' (Elchardus & Glorieux, 1994a) zochten we naar een verklaring voor de kloof van 8 uren verschil in werktijd tussen voltijds werkende mannen en vrouwen. Na bijkomende weging voor onderwijsniveau bedraagt deze kloof nog 7u18'.

De arbeidsmarktsegregatie tussen mannen en vrouwen die in 1988 in grote mate de lagere werktijd van voltijds werkende moeders kon verklaren, had betrekking op het feit dat werkende moeders tussen 21 en 40 jaar meer werkten in de publieke sector, in jobs met een voorspelbare werktijd, in jobs met relatief weinig tijdsovereiniteit en in beroepsgroepen waar de werktijden in het algemeen lager liggen.

- In de steekproef van TOR'88 werkte 47% van de werkende vrouwen tussen 21 en 40 jaar met kinderen ten laste in de publieke sector, terwijl dit slechts voor ongeveer een derde van de andere categorieën werkenden het geval was. De arbeidstijd van voltijdsen in de publieke sector lag toen gemiddeld 7 uren lager in vergelijking met de private sector.
- We stelden ook vast dat jonge werkende moeders minder werkten in jobs waarvan men bij het begin van de werkdag het einde niet kan voorspellen. Slechts 16% van de werkende moeders werkte in een job waarvan men 's morgens niet op 15 minuten na weet wanneer de werktijd gedaan is. Dat was veel minder dan de werkende vrouwen zonder kinderen (29%), mannen zonder kinderen (34%) en mannen met kinderen (38%). Voltijds werkenden die het einde van hun werkdag tot op 15 minuten kunnen voorspellen, hadden werkweken die gemiddeld 7u10' korter waren dan werkenden met minder voorspelbare werkdagen.
- Jobs met een grote mate van tijdsovereiniteit of vrijheid in het inrichten van de werktijd worden ook gekenmerkt door lange werkuren. Mensen die in grote mate zelf bepalen wanneer ze werken, presteerden in onze steekproef van 1988 gemiddeld 5u21' meer dan mensen die aan vaste uren gebonden zijn. Voltijds werkenden met een grote mate van atypische werktijden ('s avonds en/of 's nachts en/of weekendwerk) werkten gemiddeld 12u31' minder dan zij die een grote mate van tijdsovereiniteit genieten. Geen enkel moeder in onze steekproef behoorde tot de groep met een grote mate van tijdsovereiniteit, ze werkten wel vaker op afwijkende tijden: 31% van de voltijds werkende moeders werkte op afwijkende tijden, tegenover slechts 17% van de werkende vaders, 16% van de vrouwen zonder kinderen en 24% van de mannen zonder kinderen. Werkenden in afwijkende tijdsstelsels werkten toen gemiddeld 6 uren per week minder dan de andere werkenden.
- Tenslotte vonden we ook belangrijke verschillen tussen de effectieve werktijden van verschillende beroepsgroepen. Arbeiders en managers en kaders in de handel (belast met bestuur, planning en coördinatie, zonder direct klantencontact) werkten de langste uren. Vergeleken met hen werkten voltijdse bedienden gemiddeld ongeveer 6u minder, dienstenpersoneel en mensen met direct klantencontact in de handel ongeveer 9u30' minder en mensen in de sociale beroepen (verzorging, onderwijs, rechtsbedeling...) bijna 11u minder. Vrouwen werkten in 1988 disproportioneel meer als bediende en in sociale beroepen. Ongeveer twee vrouwen op drie waren in die twee beroepsgroepen



tewerkgesteld, terwijl dat het geval was voor slechts iets meer dan één derde van de mannen. Van de mannen werkte daarentegen 43% als arbeider, bij de vrouwen werkt slechts 13% als arbeidster.

Voor 1988 konden we dus duidelijk vaststellen dat de vrouwelijke tewerkstelling en zeker de tewerkstelling van moeders, geconcentreerd was in sectoren, beroepsgroepen en jobs die, zowel voor mannen als voor vrouwen, gekenmerkt werden door een relatief korte werktijd. Deze arbeidsmarktsegregatie tussen mannen en vrouwen, vaders en moeders verklaarde toen in zeer grote mate waarom jonge voltijds werkende vrouwen minder uren werkten dan jonge voltijds werkende mannen.

In 1999 is de kloof in de werktijd tussen voltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen van 21 tot 40 jaar nog altijd substantieel, maar wel een stuk kleiner geworden dan 1988 (4u24' in 1999 t.o.v. 7u18' in 1988). Net als in 1988 is het verschil vooral groot tussen voltijds werkende mannen en vrouwen met kinderen.

**Tabel 3**

Gemiddelde arbeidsduur van voltijds werkende mannen en vrouwen, met en zonder kinderen ten laste (21- tot 40-jarigen)

	N	Gemiddelde arbeidsduur
Man, zonder kinderen	106	42:53
Man met kinderen	132	41:16
Vrouw, zonder kinderen	61	39:18
Vrouw met kinderen	68	36:01
	<b>367</b>	<b>40:26</b>

$R^2=2,4\%$ ;  $\eta^2=.156$ ;  $\text{sign.}=.029$

Bron: TOR'99

Uit tabel 3 blijkt dat zowel voltijdse werkende mannen als vrouwen minder werkuren presteren als ze kinderen ten laste hebben. Voltijds werkende mannen met kinderen werken ruim anderhalf uur minder dan mannen zonder kinderen, moeders met een voltijdse job werken gemiddeld ruim 3 uren minder dan vrouwen zonder kinderen. Het voltijds werk van moeders telt gemiddeld 5u15' uren minder per week dan het voltijds werk van vaders. Net zoals we dat deden voor 1988, gingen we na in welke mate deze verschillen in arbeidsduur verklaarbaar zijn door arbeidsmarktsegregatie. Kunnen we de lagere werktijd van moeders in voltijdse jobs verklaren doordat ze werken in jobs die zowel voor mannen als vrouwen minder werkuren omvatten? Om te kunnen vergelijken met 1988 beperken we onze analyse tot de 21- tot 40-jarigen.

In tabel 4 presenteren we een aantal arbeidsmarktkenmerken van voltijds werkende mannen en vrouwen, met en zonder kinderen.

Tabel 4

Voltijds werkende mannen en vrouwen, met en zonder kinderen ten laste (21- tot 40-jarigen) naar arbeidsmarktkenmerken

	Man		Vrouw	
	Geen kinderen	Kinderen	Geen kinderen	Kinderen
Arbeiders	45,8	51,5	20,0	13,0
Bedienden	26,2	14,2	30,0	23,2
Managers en handel	17,8	19,4	15,0	26,1
Diensten	5,6	6,7	6,7	7,2
Sociale professies	4,7	8,2	28,3	30,4
	100%	100%	100%	100%
Overheid	16,7	19,3	25,0	30,4
Privé-sector	70,4	69,6	66,7	46,4
Zelfstandigen	13,0	11,1	8,3	23,2
	100%	100%	100%	100%
Weinig afwijkende werktijden	34,2	38,2	35,5	32,9
Matig afwijkende werktijden	27,9	31,6	21,0	37,1
Sterk afwijkende werktijden	37,8	30,1	43,5	30,0
	100%	100%	100%	100%
Variatie aan het einde van de werkdag				
< 15 min	50,9	54,4	54,1	59,7
15 tot 60 min	20,0	20,6	31,1	29,9
Meer dan 60 min	29,1	25,0	14,8	10,4
	100%	100%	100%	100%
Uren moeilijk variëren	45,9	53,0	52,5	45,6
Uren beperkt variëren	28,8	23,9	29,5	29,4
Uren onbeperkt variëren	25,2	23,1	18,0	25,0
	100%	100%	100%	100%

Bron: TOR'99

- Net als in onze gegevens van 1988 stellen we vast dat vrouwen minder als arbeider werken dan mannen en meer werken in sociale professies. Opvallend, en afwijkend van 1988, is echter dat jonge vrouwen met kinderen meer dan mannen als manager of in de handel werken. Dat is treffend, vermits het net deze beroepsgroep is die gemiddeld veel langere werkweken klopt (bijna 50 uren per week). We stellen overigens ook vast dat bijna één op vier vrouwen met kinderen werkt als zelfstandige, dat is ongeveer het dubbele dan bij mannen en het driedubbele dan bij vrouwen zonder kinderen. Anderzijds – en dat ligt wel in de lijn van de vaststellingen uit 1988 – werken vrouwen met kinderen ook disproportioneel meer

bij de overheid. Zelfstandigen hebben gemiddeld de langste werktijd (bijna 54 uren per week), voltijdse werknemers bij de overheid werken het minste aantal uren (ruim 35 uren per week).

- We stellen vast dat vooral vrouwen zonder kinderen werken in sterk afwijkende arbeidstijden<sup>4</sup>, terwijl voltijds werkende vaders en moeders in veel mindere mate geconfronteerd worden met extreem flexibele arbeidstijden. Het zijn ook diegenen die op sterk afwijkende en onregelmatige tijden werken die de meeste werkuren presteren (44 uren)<sup>5</sup>. Zij die geconfronteerd worden met weinig afwijkende of matig afwijkende uurregelingen verschillen niet erg van elkaar wat hun arbeidstijd betreft: een voltijdse job telt bij hen ongeveer 39 uren.
- Vrouwen, en vooral moeders, werken vaker in jobs waarbij het einde van de werkdag erg voorspelbaar is, ze werken veel minder in jobs waar men het einde van de werkdag bij aanvang niet op een uur na kan voorspellen. Voltijdse jobs met voorspelbare arbeidstijden zijn gemiddeld ook die met de kortste werktijd. Men werkt er gemiddeld 37u30' per week, in jobs waarbij het einde van de werktijd op nog geen uur voorspelbaar is, werkt men gemiddeld 10 uren per week meer.
- Afwijkend met wat we vonden voor 1988, stellen we vast dat de mate van tijdsovereenkomst tussen mannen en vrouwen, vaders en moeders, niet erg verschilt. Vrouwen zonder kinderen genieten wel iets minder temporele vrijheid met betrekking tot de werkuren, maar de verschillen zijn niet erg groot. Temporele vrijheid op het werk wordt meestal betaald met langere werktijden. Dat blijkt ook uit onze gegevens: voltijds werkenden met moeilijk te variëren uren werken gemiddeld ruim 38 uren per week, zij die hun uren onbepaald kunnen laten variëren werken 45u30'.

4 Op basis van de enquête-vragen naar de prevalentie van dagwerk (nooit/af en toe versus altijd/regelmatig), avondwerk (nooit/af en toe versus altijd/regelmatig), nachtwerk (nooit/af en toe versus altijd/regelmatig), zaterdagwerk (nooit; minder dan 1 op 2; meer dan 1 op 2), zondagwerk (nooit; minder dan 1 op 2; meer dan 1 op 2) en de uurregeling (vaste uurregeling; ploegen; oproepcontract of periodes werken en niet werken; zonder uurregeling of zeer wisselende uren) creëerden we een samengestelde mate voor afwijkende werktijden door middel van een PRINCALS-analyse. Deze analyse leverde één duidelijk te interpreteren dimensie op en dus ook één continue schaal op basis waarvan we voor elke werkende respondent een score konden berekenen. Hoe negatiever deze score, hoe meer de respondent onderhevig is aan diverse modi van afwijkende werktijdregimes, hoe hoger de score hoe regelmatiger de arbeidstijd. In onze analyses deelden we deze maat in drie categorieën in. De eerste categorie (weinig afwijkende werktijden) betreft respondenten met een positieve score. Deze groep bevat 38,7% van de werkende respondenten tussen 16 en 75 jaar. De resterende groep werd op basis van de scores in twee categorieën verdeeld die elk 30,6% van de respondenten vertegenwoordigen.

5 In onze analyses voor 1988 werkten diegenen die vaker geconfronteerd werden met afwijkende werktijden gemiddeld minder uren per week. In 1999 is dat net omgekeerd. Dat is vooral een gevolg van het feit dat voor 1988, om technische redenen, enkel de wekdagen in de analyses betrokken werden. Op die manier verliezen we de werktijd op zaterdag en zondag die uiteraard voor deze groep sterk doortelt. De afwijking met de tendens van 1988 is in mindere mate een gevolg van het feit dat de analyses voor 1988 zonder zelfstandigen gebeurden. Zonder zelfstandigen en zonder rekening te houden met de werktijden tijdens het weekend, vinden we ook in 1999 dat de werknemers in sterk afwijkende uurregelingen de kortste werktijden hebben.

Tabel 5

Multiple Classificatie Analyse van de wekelijkse arbeidstijd van voltijds werkende mannen en vrouwen, naar aanwezigheid van kinderen en verschillende jobkenmerken (21- tot 40-jarigen)

	N	Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta	Sign
Man, geen kinderen	96	42:39	0,15	41:41	0,143	0,09
Man met kinderen	127	41:42		42:17		
Vrouw, geen kinderen	57	39:24		39:56		
Vrouw met kinderen	61	36:25		36:15		
Arbeiders	127	38:57	0,34	38:46	0,218	0,01
Bedienden	73	42:09		43:28		
Managers en handel	69	49:22		45:25		
Diensten	23	34:58		37:22		
Sociale professies	49	33:07		36:07		
Publieke sector	72	35:13	0,34	37:43	0,248	0,00
Private sector	227	39:57		39:45		
Zelfstandigen	42	53:56		50:40		
Weinig afwijk. werktijden	122	38:51	0,16	40:23	0,118	0,08
Matig afwijk. werktijden	103	38:57		38:23		
Sterk afwijk. werktijden	116	44:01		42:54		
Variatie aan het einde van de werkdag						
5 tot 15 min	188	37:29	0,26	39:44	0,087	0,31
15 tot 60 min	78	41:42		40:28		
Meer dan 60 min	75	47:26		43:06		
Uren moeilijk variëren	167	38:06	0,19	39:51	0,062	0,52
Uren beperkt variëren	95	41:07		42:07		
Uren onbeperkt variëren	80	45:24		40:34		

$R^2=21,7\%$

Bron: TOR'99

Samenvattend kunnen we stellen dat jonge voltijds werkende moeders tussen 21 en 40 jaar disproportioneel meer in overheidsdiensten werken, in jobs waarvan het einde van de werkdag erg voorspelbaar is en (net als vaders) minder werken in sterk afwijkende en onregelmatige arbeidstelsels. In dit type jobs betekent een voltijdse job in het algemeen minder uren werken. Anderzijds, en dat is nieuw in vergelijking met 1988, zien we ook een grote proportie voltijds werkende vrouwen met kinderen die werken als zelfstandigen en in leidende of commerciële functies, typische jobs waar de werktijden hoger liggen dan gemiddeld.

Deze twee tegengestelde tendensen hebben tot gevolg dat arbeidsmarktsegregatie de verschillen in werktijd die we vaststelden tussen voltijds werkende mannen en vrouwen, met en zonder kinderen, niet kan verklaren. Uit tabel 5 blijkt duidelijk dat de oorspronkelijke variaties in arbeidstijd tussen de vier groepen nagenoeg overeind blijven na statistische controle voor de hier-

boven besproken arbeidsmarktkenmerken. Het verschil in werktijd tussen voltijds werkende vaders en moeders is kleiner geworden tussen 1988 en 1999, maar arbeidsmarktsegregatie lijkt niet langer een verklaring te bieden voor de relatief lagere werktijd van voltijds werkende moeders, toch niet voor die jobkenmerken die in 1988 wel een groot deel van het verschil konden verklaren<sup>6</sup>.

#### 4 *Deeltijds en voltijds werk: een nieuwe vorm van segregatie?*

We stelden reeds dat het deeltijds werk bij vrouwen gevoelig gestegen is tussen 1988 en 1999 (van 31,5% naar 43,3% in onze steekproeven). We stelden ook vast dat voltijds werkende vrouwen tussen 21 en 40 jaar, veel meer en deeltijds werkende vrouwen veel minder uren arbeidsuren presteren dan in 1988 (zie tabel 2). Een voltijdse job voor vrouwen telt in 1999 gemiddeld 2u37' meer dan 11 jaar daarvoor, een deeltijdse job betekent gemiddeld 5u45' minder lang werken. Het lijkt er sterk op dat de keuze waar vrouwen in het algemeen en moeders in het bijzonder, vandaag mee geconfronteerd worden er een is tussen voltijds of deeltijds werken. Zij die blijven voltijds werken kunnen minder dan vroeger genieten van jobs waar de werktijd in het algemeen laag is. Zij die effectief minder willen werken, stappen over naar een deeltijdse job en deeltijds werken is veel meer dan vroeger een halftijdse werktijd.

We proberen deze analyse te kwantificeren door het verschil in arbeidstijd tussen jonge mannen en vrouwen te ontleden in verschillende factoren die aanleiding geven tot een lagere werktijd.

Mannen tussen 21 en 40 jaar werkten in 1999 gemiddeld (inclusief verplaatsingen, bij-jobs, ...) 39u34' per week. Dat is de werktijd van alle mannen in die leeftijdsgroep, exclusief de studenten maar inclusief de niet-werkenden. Vrouwen in dezelfde leeftijdsklasse zijn gemiddeld 25u21' actief op de arbeidsmarkt. Mannen in deze leeftijdsklasse werken dus gemiddeld 14u13' meer dan

6 De analyses m.b.t. 1988 die we hierboven samenvatten en rapporteerden in Elchardus & Glorieux (1994a, 1994b) hadden (om technische redenen) enkel betrekking op de wekdagen, zonder zelfstandigen. Uiteraard werd ook geen rekening gehouden met de extra-weging voor onderwijsniveau die we doorvoerden in de loop van 2003. Onze analyses van 1999 wijken in die zin af van deze vroegere analyses vermits ze betrekking hebben op de 7-dagenweek, inclusief zelfstandigen en bijkomend gewogen zijn naar onderwijsniveau. We hebben verschillende nieuwe analyses gedaan op de data van 1988 (met en zonder zelfstandigen) en varianten uitgetoetst op de data van 1999 (met en zonder zelfstandigen én voor de werkweek en de 7-dagenweek). Hoewel er naargelang de analyses wel degelijk afwijkingen optreden in de grootte van de verschillen tussen onderzoekscategorieën, blijven de trends en de conclusies die we trekken overeind in de verschillende analyses. Eerder dan de analyses van 1988 opnieuw over te doen en de analyses voor 1999 te beperken tot 5 wekdagen, hebben we de vroegere analyses van TOR'88 samengevat en de meest volledige analyse voor TOR'99 in deze bijdrage gepresenteerd.

vrouwen. Een deel van dat verschil is verklaarbaar doordat relatief minder vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt. Terwijl 90% van de mannen uit onze steekproef van deze leeftijd beroepsactief is, geldt dat 'slechts' voor 78% van de vrouwen. Indien alle mannen en vrouwen beroepsactief zouden zijn, dan zou het verschil in arbeidstijd tussen mannen en vrouwen nog slechts 10u18' bedragen. We kunnen dus stellen dat 3u55' minuten of 28% van het verschil in werktijd tussen mannen en vrouwen kan toegeschreven worden aan het feit dat minder vrouwen dan mannen beroepsactief zijn tussen 21 en 40 jaar. Het verschil in de werktijd van voltijds werkende mannen en vrouwen in deze leeftijdsklasse bedraagt 4u24', d.i. 43% van het verschil in werktijd tussen werkende mannen en vrouwen of 31% van het totale verschil in werktijd tussen alle mannen en vrouwen tussen 21 en 40 jaar. De rest van dit laatste verschil – 5u24', d.i. 57% van het verschil in werktijd onder de werkende mannen en vrouwen of 42% van het totale verschil in werktijd tussen beide geslachten – is verklaarbaar doordat meer vrouwen deeltijds werken dan mannen.

In tabel 6 worden deze relatieve verschillen samengevat en vergeleken met de vergelijkbare gegevens van 1988.

Tabel 6

Relatief belang van de drie mechanismen die het verschil in arbeidstijd tussen mannen en vrouwen verklaren (21- tot 40-jarigen)

1988	1999	
14u55' (100%)	14u13' (100%)	Totaal verschil in het gemiddelde aantal uren dat alle mannen en vrouwen wekelijks aan bezoldigd werk besteden.
5u29' (37%)	3u54' (28%)'	Deel van dat verschil dat kan worden toegeschreven aan het feit dat minder vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt.
7u18' (49%)	4u24' (31%)	Deel van dat verschil dat kan worden toegeschreven aan de variabiliteit van een voltijdse werktijd.
2u08' (14%)	5u24' (42%)	Deel van dat verschil dat kan worden toegeschreven aan meer deeltijds werk onder vrouwen.

Bron: TOR'88 en TOR'99

Uit tabel 6 blijkt dat het verschil tussen de werktijd van jonge mannen en vrouwen licht is afgenomen tussen 1988 en 1999, het verschil tussen beide jaren is echter niet erg groot. De mechanismen die dit algemene verschil verklaren zijn wel grondig veranderd in de tussenliggende 11 jaar. De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is verder toegenomen en ook de kloof tussen de gemiddelde werktijd van werkende vrouwen en mannen is groter geworden tussen 1988 en 1999. Daardoor is het percentage in het algemene verschil in werktijd dat verklaarbaar is door de geringere arbeidsmarktparticipatie afgenomen van 37% naar 28%. Eerder stelden we al vast dat de arbeidsduur van voltijds werkende mannen en vrouwen naar elkaar toegroeit en dus zien we

een daling van het verschil dat toegeschreven kan worden aan de variabiliteit van een voltijdse job (van 49% naar 31%). Het verschil in de gemiddelde arbeidstijd van mannen en vrouwen was in 1988 slechts in beperkte mate te wijten aan de grotere proportie deeltijdse arbeid onder vrouwen, het verschil in de arbeidstijd van een deeltijdse job en een voltijdse was ook relatief klein in 1988 (zie tabel 2). Tussen 1988 en 1999 is de proportie vrouwen die deeltijds werkt vrij sterk toegenomen, de gemiddelde arbeidstijd van een deeltijdse job is echter sterk afgenomen. Beide effecten zorgen ervoor dat anno 1999 het deeltijds werk bij vrouwen het verschil in arbeidstijd tussen de geslachten in aanzienlijke mate kan verklaren. In 1988 was dat helemaal niet het geval.

## 5 *Besluit*

Op basis van de vergelijkingen die we kunnen maken tussen tijdsbestedingsgegevens uit 1959, 1988 en 1999 is het weinig aannemelijk te veronderstellen dat de tijd die jonge gezinnen besteden aan loonarbeid de afgelopen 40 jaar sterk is afgenomen. De arbeidstijd per individu is dan wel drastisch gedaald in de tweede helft van de 20e eeuw, maar de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is spectaculair toegenomen in dezelfde periode. Daardoor komt ook de traditionele arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen op de helling te staan. Daar waar vrouwen vroeger instonden voor bijna al het huishoudelijke werk en een bufferfunctie vervulden in het afstemmen van de verschillende tijdsordes die in het gezin samenkomen, worstelen ze vandaag meer dan ooit met het probleem om hun arbeidsmarktparticipatie af te stemmen en te combineren met hun gezinsverantwoordelijkheden. Uit onze gegevens blijkt nogmaals duidelijk dat het de vrouwen zijn die verschillende vormen van arbeid combineren. Hun mate van arbeidsmarktparticipatie staat in verhouding met de uren huishoudelijk werk en kinderopvang die ze presteren. Het verschil in de totale werklast van voltijds en deeltijds werkende vrouwen is dan ook relatief klein. Bij mannen speelt dat mechanisme niet, de totale werklast bij hen is vooral een functie van de loonarbeid die ze presteren. Dat blijkt ook uit de ruime verspreiding van deeltijds werk bij vrouwen. Mannen verrichten nauwelijks deeltijds werk, en zeker niet in de drukke leeftijd.

Vrouwen balanceren voortdurend tussen de arbeidsmarkt en het gezin om de arbeidslast onder controle te houden. Er bestaan verschillende strategieën om deze druk leefbaar te houden. De traditionele strategie is uiteraard de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen: de man gaat buitenshuis werken en de vrouw zorgt voor het huishouden en de kinderen. Een tweede manier is het deeltijds werk. Een derde en minder onderkend mechanisme om de werklast binnen de perken te houden is een voltijdse baan met relatief korte werktijden. Deze laatste strategie kwam vrij prominent naar voren uit de analyses van TOR'88. Ze kan op twee manieren tot

stand komen. Op een individuele manier, bijvoorbeeld door minder overuren te presteren, vaker ziekteverlof te nemen, ... of als gevolg van arbeidsmarktsegregatie, door te werken in jobs waar de werktijd sowieso – voor mannen en vrouwen – laag is.

Bij het vergelijken van de tijdsbudgetgegevens van TOR'88 en TOR'99 valt op dat de werktijd van voltijds werkende vrouwen gevoelig is gestegen, de werktijd van deeltijds werkende vrouwen is daarentegen gevoelig gedaald. Het lijkt er sterk op dat de strategie van de arbeidsmarktsegregatie veel minder speelt in 1999 dan in 1988. Alhoewel voltijds werkende vrouwen nog altijd minder uren presteren dan voltijds werkende mannen, is het verschil in werktijd sterk afgenomen tussen 1988 en 1999. De verschillen tussen voltijds werkende mannen en vrouwen zijn in tegenstelling tot 1988 ook niet meer verklaarbaar door arbeidsmarktsegregatie, althans niet voor de jobkenmerken die in 1988 wel een groot deel van het verschil konden verklaren.

Anno 1999 blijkt deeltijds werk bij vrouwen het mechanisme bij uitstek om de balans tussen gezin en arbeid in evenwicht te houden. In het laatste decennium van de vorige eeuw is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen nog gestegen. Het aandeel voltijds werkende vrouwen is echter afgenomen, de voltijds werkende vrouwen presteren wel meer uren in 1999 dan in 1988. Deeltijds werk bij vrouwen is daarentegen sterk toegenomen en de arbeidsduur van deeltijdsen is vrij drastisch afgenomen. Deeltijds werk in 1999 is in grote mate halftijds werk. Alles lijkt er op te wijzen dat jonge vrouwen vandaag moeten kiezen tussen een veeleisende voltijdse baan die weinig ruimte laat voor gezinstijd of een halftijdse baan die combineerbaar is met de nodige gezinsarbeid. Of het een echte keuze betreft is echter twijfelachtig. Voor vrouwen die een carrière wil uitbouwen is voltijds werken meestal de enige optie. De tijd voor huishoudelijk werk en de kinderen blijft in dat geval erg beperkt. Jonge vrouwen met een redelijke gezinslast hebben dan ook meestal weinig keuze. Deeltijds werken is voor hen vaak het enige alternatief om de werklast onder controle te houden. En de mannen? Ook zij kiezen niet, of beter: ze kiezen allemaal hetzelfde. Op die manier blijft de traditionele strategie van arbeidsdeling een levende traditie, zij het in een nieuw kleedje. De arbeid van mannen en vrouwen blijft (netjes?) verdeeld, van keuze lijkt weinig sprake.

## *Bibliografie*

Deleeck, H. & Van De Gracht, N. (1960), 'De vrijetijdsbesteding van werklieden en bedienden: resultaten van een onderzoek bij een groep katholiekgeorganiseerde volwassen ar-



- beiders van acht Vlaamse gemeenten', in: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 51, 11, p. 939-1080.
- Elchardus, M. & Glorieux, I. (1994a), 'The Search for the Invisible 8 Hours: The gendered use of time in a society with a high labour force participation of women', in: *Time & Society*, 3, 1, p. 5-27.
- Elchardus, M. & Glorieux, I. (1994b), 'Over de verdeling van het werk: een empirische en methodologische analyse van de verdeling van de werklust tussen mannen en vrouwen', in: Van Nuland, M. (ed.), *Handboek Vrouwenstudies: Een leidraad voor onderzoek in Vlaanderen*, Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden, Brussel, p. 121-157.
- Elchardus, M. (1996), *De gemobiliseerde samenleving. Tussen de oude en een nieuwe ordening van de tijd*, Koning Boudewijnstichting, Brussel, 145 p.
- Glorieux, I., Koelet, S. & Moens, M. (2001), 'Vlaanderen in tienduizend en tachtig minuten: een tijdsbudgetonderzoek', in: *Vlaanderen gepeild! De Vlaamse overheid en burgeronderzoek 2001*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, p. 157-184.
- Glorieux, I. & Vandeweyer, J. (2002), 'Belgische vrouwen en mannen, een wereld van verschil. Over de verdeling van het werk tussen Belgische vrouwen en mannen', in: *Vrouwen en mannen in België. Naar een egalitaire samenleving*, Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, p. 73-80.



# ACTUALISERING VAN HET COMBINATIEMODEL INZAKE TIJDS- EN INKOMENSVERDELING VAN MANNEN EN VROUWEN

*Walter Van Dongen  
CBGS*

## **1** *Inleiding*

De realisatie van een betere combinatie van het gezins- en beroepsleven is en blijft een centrale uitdaging voor de Vlaamse en federale overheid. Het raakt alle maatschappelijke actoren: mannen en vrouwen, gezinnen, bedrijven, verenigingen en overheidsinstanties. Iedereen moet dus zijn bijdrage leveren aan de zoektocht naar oplossingen.

De voorbije jaren werd het 'volledige combinatiemodel' naar voren geschoven als basis van een geïntegreerd beleid binnen een actieve welvaartsstaat (Van Dongen et al., 2001), uitgaande van de feitelijke ontwikkeling en een nieuw evenwicht tussen de basiswaarden.

In een recent onderzoek naar de maatschappelijke gelijkheid van mannen en vrouwen werd de empirische analyse geactualiseerd via een analyse van de tijdsverdeling en inkomensverdeling van Vlaamse mannen en vrouwen tijdens de periode van het 'matige combinatiemodel' (1997-2000) (Van Dongen & Danau, 2003). Deze analyse ondersteunt de keuze voor het volledige combinatiemodel als basis voor het toekomstige beleid.

In dit artikel geven we de krachtlijnen weer van deze studie. In een eerste deel wordt het conceptuele en normatieve kader toegelicht voor de leefsituatie en levensloop van mannen en vrouwen. Het tweede deel behandelt de empirische analyse. Eerst worden de empirische modellen voorgesteld inzake de dagelijkse tijdsverdeling van mannen en vrouwen. Daarna worden bondig de empirische resultaten van het recente onderzoek weergegeven. In het derde deel worden de vier toekomstmodellen toegelicht, als basis voor de beleidsdiscussie op korte en lange termijn. De centrale hypothese is dat het volledige combinatiemodel het meest geschikte toekomstmodel is voor een geïntegreerd beleid. In het verlengde daarvan worden enkele centrale beleidsperspectieven toegelicht voor de realisatie van het volledige combinatiemodel.

## 2 *Conceptueel en normatief kader*

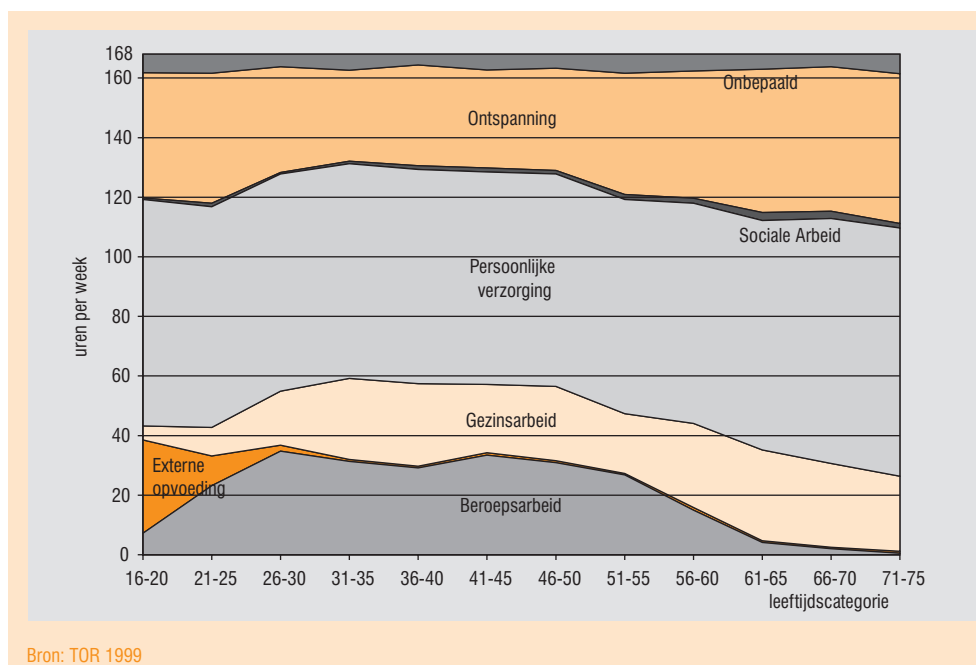
### 2.1 *Conceptueel kader*

De leefsituatie wordt omschreven als de dagelijkse verdeling van de diverse activiteiten (de tijdsverdeling) en de resultaten ervan. De levensloop omvat dan de ontwikkeling of verandering van die leefsituatie of tijdsverdeling in de tijd. Elke menselijke activiteit wordt beschouwd als een productief arbeidsproces of input-outputproces waarbij de elementen van de input via het arbeidsproces worden omgezet in een kwalitatief verschillende output. Input en output wijzen op het potentiële of de voorraad en worden uitgedrukt door de termen kapitaal of vermogen.

De activiteiten worden praktisch ingedeeld in enkele basiscategorieën: betaalde arbeid of beroepsarbeid, sociale arbeid, externe opvoeding of vorming, gezinsarbeid, persoonlijke verzorging, vrije tijd. Figuur 1 laat de individuele tijdsverdeling per week zien van een gemiddelde Vlaming in 1999, naar leeftijd.

**Figuur 1**

Gemiddeld aantal uren dat Vlaamse mannen en vrouwen (16 tot 75 jaar) per week besteden aan de hoofdactiviteiten, naar leeftijd



In de eerste plaats wordt het *portefeuilleperspectief* beklemtoond. Mannen en vrouwen streven dagelijks een aangepaste, evenwichtige portefeuille na van de hoofdactiviteiten, die een gewenste samenstelling moet opleveren van persoonlijke, sociale, materiële en financiële middelen. Elke activiteit levert een specifieke output op die een input vormt voor andere activiteiten. De ene activiteit vormt dus de basis voor de andere. Alle basisactiviteiten zijn bijgevolg in zekere mate noodzakelijk voor een evenwichtige dagelijkse tijdsverdeling. Ze moeten elkaar voorzien van de juiste menselijke en materiële elementen. De inhoudelijke verschillen zijn gradueel en afhankelijk van de specifieke karakteristieken.

Voorts staat het *levensloopperspectief* centraal. Hoewel figuur 1 gebaseerd is op cross-sectionele gegevens over diverse leeftijdsgroepen, geeft ze ook een algemeen beeld van de levensloop van de gemiddelde Vlaming. Hierbij wordt dan geen rekening gehouden met de verschuivingen in de tijdsbesteding van de diverse generaties. Het is praktisch gezien immers onmogelijk om de tijdsbesteding van een representatieve groep gedurende de hele levensloop te registreren.

Tijdens de diverse fasen van de levensloop van het individu verandert de samenstelling van de activiteiten en van de opbrengsten of resultaten ervan. Elk individu streeft vanaf de geboorte naar de meest gepaste combinatie van de activiteiten, die de juiste samenstelling van middelen dient op te leveren. Op korte termijn streeft iedereen een positieve ontwikkeling (groei) na van het totale kapitaal. Aangezien evenwel iedereen op korte termijn verlies kan lijden, wordt de finaliteit op lange termijn uitgedrukt door het aanpassingsvermogen om een negatieve ontwikkeling om te buigen tot een positieve (Van Dongen, 1993, 90-92; 1998b; Van Dongen et al., 2001).

De tijdsverdeling van mannen en vrouwen vindt altijd plaats binnen de context van of in interactie met de *maatschappelijke leefvormen*. Hiermee komen we tot de *interne en externe tijdsverdeling*: de wijze waarop de activiteiten en de resultaten ervan onder de maatschappelijke actoren worden verdeeld, in tijd en ruimte: het eigen gezin of andere gezinnen (familie, buurt, vrienden enz.), verenigingen, bedrijven en overheidsinstanties.

De tijdsverdeling van mannen en vrouwen wordt meestal benaderd vanuit hun positie binnen het gezin of huishouden waarin ze leven. De tijdsverdeling is sterk afhankelijk van de *gezinsfase of van de concrete gezinsvorm* waarin men leeft: alleenstaand, (ongehuwd of gehuwd) samenwonend, een gezin zonder of met kinderen, een gezin met jongere of oudere kinderen, met andere personen ten laste (ouderen, gehandicapte personen).

Het *uitgangspunt* en het *resultaat* van de tijdsverdeling of leefsituatie noemen we het totaal *beschikbare vermogen of kapitaal* van de actoren. Op specifieke ogenblikken binnen de levensloop

wordt het totale vermogen geëvalueerd, binnen een bepaald tijdsperspectief (bijvoorbeeld per dag, per maand, per jaar, per tien jaar), afhankelijk van het doel en de reikwijdte van de evaluatie. Aangezien het onmogelijk is het totale kapitaal of vermogen exact te kennen, wordt het uitgedrukt in termen van de omvang en kwaliteit van de componenten ervan:

- persoonlijk vermogen: cognitieve en fysieke mogelijkheden, attitudes, behoeften, emoties;
- sociaal vermogen: de sociale positie, de sociale netwerken;
- monetair inkomen dat men periodiek ontvangt via betaalde activiteiten;
- financieel vermogen dat in diverse vormen wordt opgebouwd;
- materiële middelen: gebruiksgoederen, duurzame goederen, woning en woonomgeving.

## 2.2 Normatief kader

We gaan hier uit van een nieuw normatief kader dat aansluit bij het conceptuele kader. Niet zozeer de keuze van de basiswaarden is nieuw, maar wel de invulling en de onderlinge verhouding ervan. Het normatieve kader is uiteraard altijd voor discussie vatbaar.

De *waarde democratie* wordt hier beschouwd als het overkoepelende normatieve concept op alle niveaus van de complexe maatschappij: van het individu tot het wereldsysteem (Kruithof, 1980; Van Dongen, 1993; Van Dongen et al., 2001). *Democratisering* is dan het proces om een hoger niveau van democratie te realiseren in gezinnen, verenigingen, bedrijven, gemeenten, landen enz.

Onder het concept democratie worden *vier basiswaarden samengebracht*: vrijheid, gelijkheid, solidariteit en efficiëntie. Andere belangrijke waarden zoals verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, emancipatie, rechtvaardigheid en duurzaamheid worden gezien als een combinatie of een afgeleide van de vier basiswaarden. De essentie van deze benadering is dat de vier basiswaarden onderling evenwaardig zijn. Ze moeten *in gelijke mate en tegelijkertijd* worden gerealiseerd via een positieve wisselwerking. Elke basiswaarde vormt tegelijk een positieve hefboom en een begrenzing voor de andere basiswaarden. Het niveau van democratie wordt bepaald door de gecombineerde realisatie van de basiswaarden. Aangezien een perfecte democratie niet mogelijk is, is het hoofddoel een permanent democratiseringsproces op gang te brengen bij alle actoren binnen de maatschappij. De maatschappij dient een samenhangend geheel van doelen, modellen en instrumenten te ontwikkelen die (het evenwicht tussen) de basiswaarden vertolken. In het volgende hoofdstuk vormt dit normatieve kader de basis voor modellen van de leefsituatie van mannen en vrouwen.

In het nieuwe basismodel wordt de waarde gelijkheid op dezelfde hoogte geplaatst als de andere basiswaarden. Aangezien binnen een complexe maatschappij altijd verschillen of vormen van ongelijkheid bestaan, moet gelijkheid op een graduele en relatieve manier worden voorgesteld. In dat opzicht moeten de *gewenste maatschappelijke gelijkheden* en de *ongewenste ongelijkheden* binnen de dagelijkse leefsituatie worden bepaald. Op basis daarvan kan een doeltreffend gelijkheidsbeleid worden ontwikkeld dat voldoende rekening houdt met de andere basiswaarden.

Tijdens de voorbije decennia werd de maatschappelijke (on)gelijkheid van mannen en vrouwen met betrekking tot de relevante aspecten van de tijdsverdeling en beschikbare middelen (zie boven) een centraal thema. Ook hier moet de maatschappij de gewenste gelijkheden en ongewenste ongelijkheden onder mannen en vrouwen bepalen en aanpakken.

In dit kader spreken we ook van een '*democratisch marktsysteem*' als alternatief concept voor het 'vrijemarktsysteem'. De vrijheid van de actoren (en hun onderlinge concurrentie) is dan niet langer de dominante waarde, maar staat op dezelfde hoogte als de andere basiswaarden als gelijkheid, solidariteit, verantwoordelijkheid en efficiëntie. Iedere speler (individu, gezin, vereniging, bedrijven, overheidsinstanties enz.) moet voldoende vrijheid hebben om initiatieven te nemen en zijn bestaan of werking te organiseren, maar er moet tegelijkertijd op alle niveaus voldoende gelijkheid en solidariteit zijn. Bovendien moeten alle spelers voldoende efficiënt zijn in hun activiteiten, in de ruime zin van het woord, om tot een positieve ontwikkeling te komen. Gezinnen, verenigingen, non-profit organisaties en overheidsinstanties staan dan niet 'naast' de markt, maar nemen op hun specifieke wijze actief deel aan het marktsysteem.

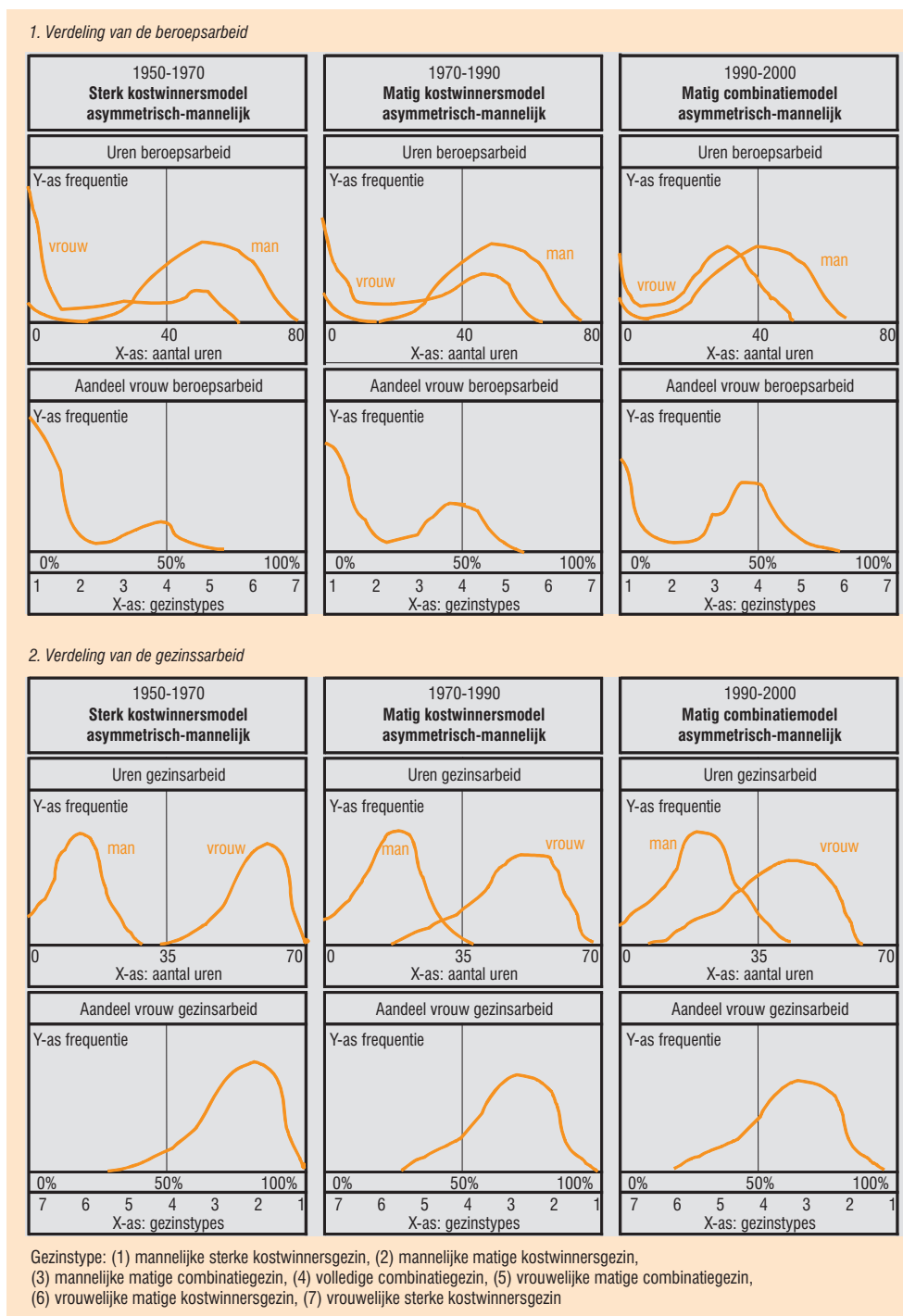
### **3** *Empirische analyse: tijdsverdeling en inkomensverdeling*

#### 3.1 *Empirische modellen voor de tijdsverdeling van mannen en vrouwen*

In Van Dongen et al. (2001, 2003) werden drie empirische modellen voorgesteld inzake de arbeidsverdeling van volwassen mannen en vrouwen binnen gezinnen en organisaties, op basis van een typologie van de tijdsverdeling: het sterke kostwinnersmodel van de jaren vijftig en zestig, het matige kostwinnersmodel van de jaren zeventig en tachtig en het matige of prille combinatiemodel van de jaren negentig (figuur 2).

**Figuur 2**

Drie empirische modellen voor de arbeidsverdeling binnen gezinnen



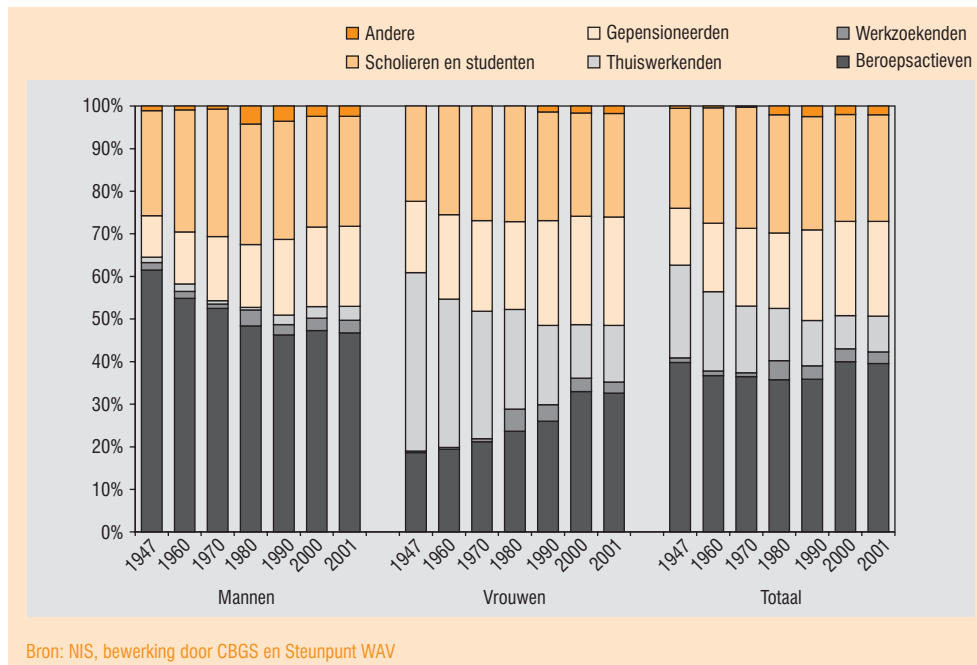


Tijdens de jaren vijftig en zestig kan men spreken van het *sterke kostwinnersmodel*, met de dominantie van het kostwinnersgezin. De meeste vrouwen hadden geen of maar een klein aandeel in de beroepsarbeid van het gezin. Beroepsactieve mannen en vrouwen besteedden meestal 50 uur per week of meer aan hun baan (inclusief verplaatsing, onderbrekingen en overuren). Bij de uitbouw van de verzorgingsstaat werd het sterke kostwinnersgezin als leidraad genomen voor het gezins- en arbeidsmarktbeleid, met diverse faciliteiten ter ondersteuning ervan.

Tijdens de *periode van het matige kostwinnersmodel in de jaren zeventig en tachtig* is het aandeel van de beroepsactieve mannen in de totale mannelijke bevolking vrij sterk gedaald, vooral door de toename van de groep gepensioneerden. Het aandeel van beroepsactieve vrouwen is sterk toegenomen (figuur 3). Dat ging gepaard met een toename van het aantal gepensioneerde vrouwen, maar vooral met een sterke daling van het aantal thuiswerkende vrouwen. In de totale bevolking is het aandeel van de beroepsactieve personen vrijwel constant gebleven sinds 1960. Deze ontwikkeling ging gepaard met een beperkte toename van de deeltijdarbeid, vooral bij vrouwen. De droom van de volledige werkgelegenheid maakte tegelijk plaats voor het spookbeeld van de werkloosheid. Die was grotendeels het gevolg van de verschuiving van de verborgen werkloosheid bij huisvrouwen naar de zichtbare werkloosheid van vooral jongere, laaggeschoolde vrouwen.

**Figuur 3**

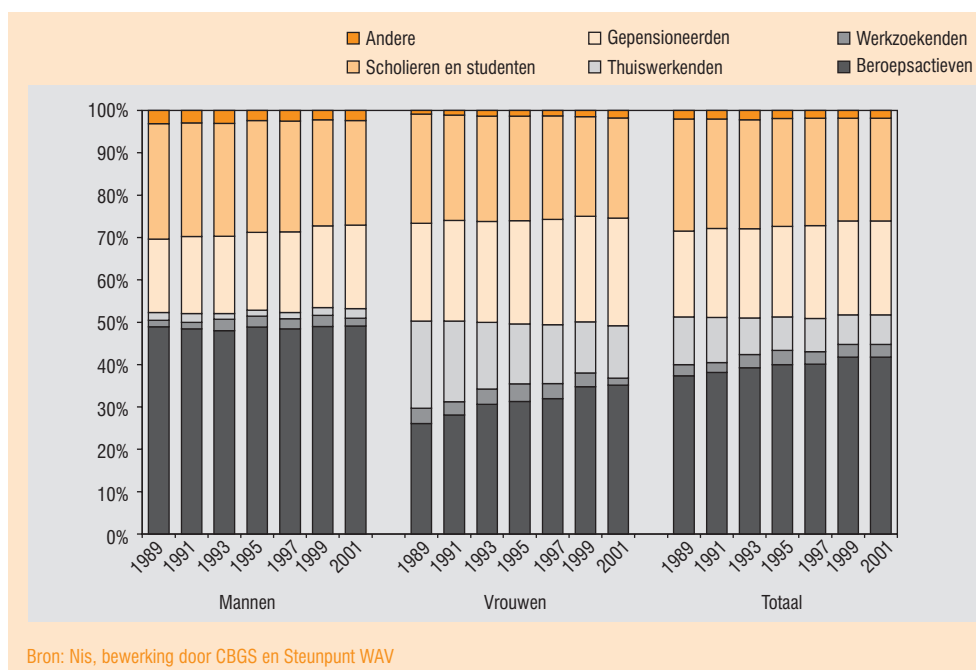
De arbeidssituatie van de totale bevolking in België (1947-2001)



Vanaf de jaren negentig kan men spreken van een *matig combinatiemodel*. Het veranderingsproces op de arbeidsmarkt wordt stapsgewijs voortgezet. Het opleidingsniveau van vrouwen evenaart dat van mannen. Bijna alle vrouwen worden na hun studie beroepsactief. Het aandeel van de beroepsactieve mannen in de totale mannelijke bevolking blijft verder dalen, door de toename van de groep gepensioneerden. Het aandeel van de beroepsactieve en gepensioneerde vrouwen blijft systematisch toenemen, terwijl dat van de thuiswerkende vrouwen blijft dalen (figuur 4). De toename van het aantal beroepsactieve vrouwen gaat wel gepaard met een toename van het aantal deeltijds werkende vrouwen. De gemiddelde duur van de deeltijdse banen is evenwel gestegen. In de totale bevolking is het aandeel van de beroepsactieve mannen en vrouwen (totale activiteitsgraad) weer een beetje toegenomen. De werkzaamheidsgraad bij mannen blijft ongewijzigd, terwijl die bij vrouwen is toegenomen. Bovendien is de ‘totale werkloosheid’ verder afgenomen. Al deze aspecten samen illustreren de versterking van het matige combinatiemodel, met een grotere participatie van vrouwen en een grotere gelijkheid onder mannen en vrouwen.

Figuur 4

De arbeidssituatie van de totale bevolking in België (1989-2001)



Bron: Nis, bewerking door CBGS en Steunpunt WAV

Voldoende aandacht moet ook gaan naar de hardnekkige problemen van de arbeidsmarkt. Jongere, hoger opgeleide mannen en vrouwen zijn meer vertegenwoordigd bij de combinatiegezinnen. Voorts is er de hoge structurele werkloosheid bij laaggeschoolde vrouwen (inclusief de vele huisvrouwen). Bovendien is via brugpensioenen en volledige loopbaanonderbreking een vrij grote groep mannen en vrouwen de facto beroepsinactief geworden. De toename van flexibele, kleine deeltijdbanen en de concentratie ervan bij vrouwen brengt nieuwe problemen mee. De discontinuïteit van de loopbaan van vrouwen gaat gepaard met blijvende functie- en loonsegregatie op de arbeidsmarkt. In het verlengde daarvan passen vooral vrouwen hun loopbaan aan wanneer de druk op het gezinsleven te groot wordt: stoppen met werken, minder werken, minder hoge functies, een lagere kwaliteit van de banen.

### 3.2 *Actualisering van het matige combinatiemodel*

In Van Dongen et al. (2003) wordt een ruime actualisering gegeven van de empirische analyse in Van Dongen et al. (2001). Tegelijk omvat de analyse een verbreding door alle hoofdactiviteiten en inkomens te behandelen. Bovendien wordt ook de betekenis bekeken van de leeftijd, het onderwijsniveau, het partnerschap en de aanwezigheid van kinderen.

De analyse geeft weer in welke mate de empirische gegevens een uitdrukking zijn van het matige combinatiemodel van de periode 1990-2000. In het verlengde daarvan wordt nagegaan of het volledige combinatiemodel kan worden behouden als normatief toekomstmodel. In dit onderdeel geven we de belangrijkste empirische resultaten weer.

Voor de analyse werd gebruik gemaakt van gegevens over het tijdsbudget van 1999 (onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel, Glorieux et al., 2000a, 2000b, 2001a, 2002) en inkomensgegevens van 1997 (Sociaal-economisch Panel, Centrum voor Sociaal Beleid, Universiteit Antwerpen, Cantillon et al., 1999).

#### 3.2.1 *Tijdsverdeling*

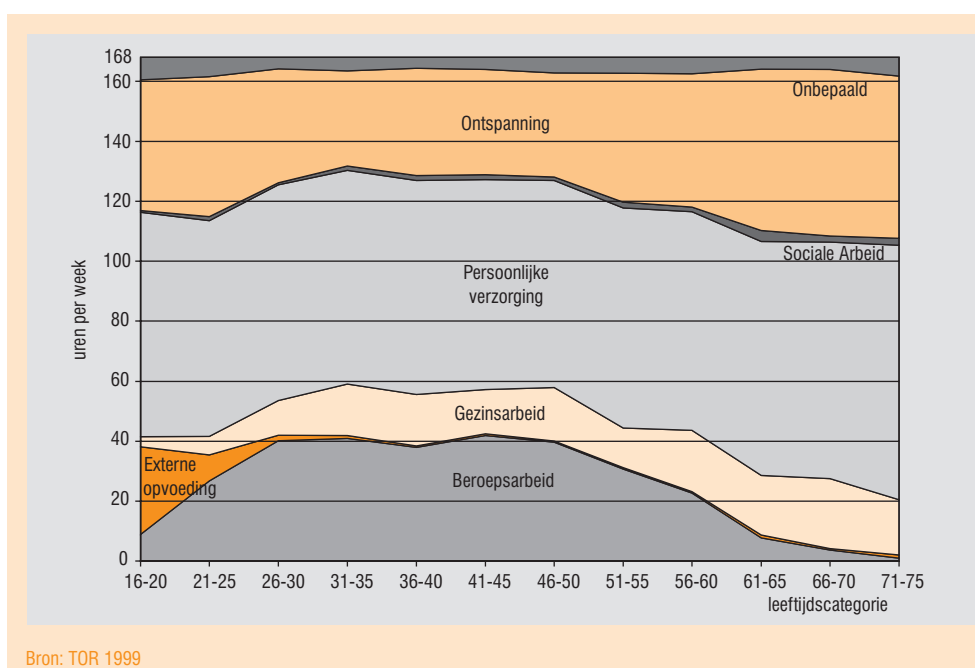
##### *Algemene tijdsverdeling*

De algemene analyse van de individuele tijdsverdeling van Vlaamse mannen en vrouwen ondersteunt in zeer grote mate de conceptuele benadering, met het portefeuilleperspectief en het levensloopperspectief (figuren 1, 5 en 6).

Figuren 5 en 6 tonen dat vooral de verdeling van de beroeps- en gezinsarbeid tussen mannen en vrouwen (nog) grote verschillen vertoont, in alle leeftijdsgroepen. Bij vrouwen vermindert het aantal uren beroepsarbeid sterk vanaf de leeftijd van 26-30 jaar (van ongeveer 30 tot 20 uur per week). Dit blijft zo bij de hogere leeftijdsgroepen.

**Figuur 5**

Gemiddeld aantal uren dat Vlaamse mannen (16 tot 75 jaar) per week besteden aan de hoofdactiviteiten, naar leeftijd

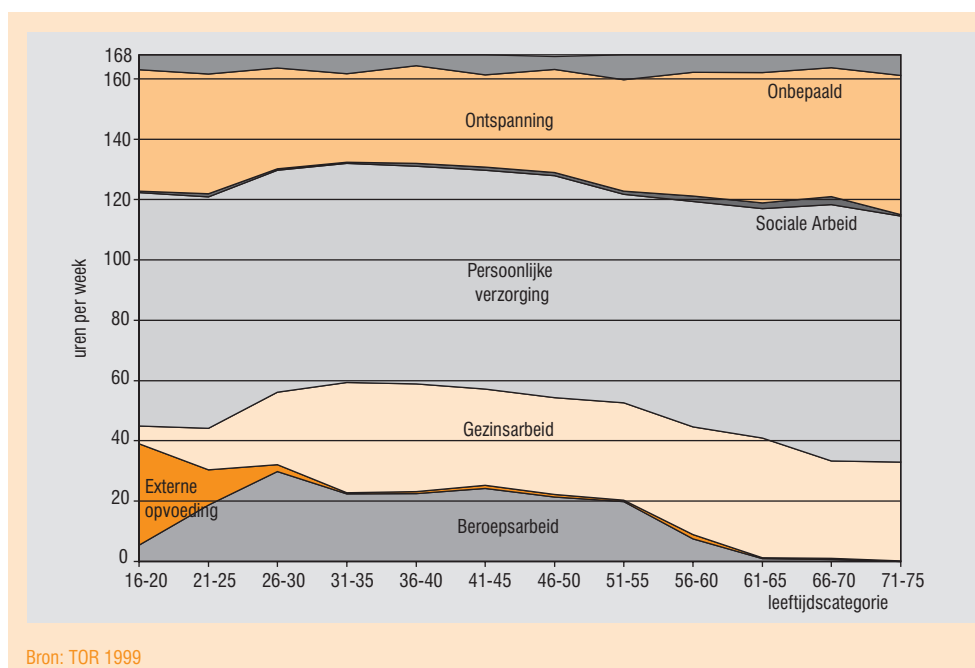


Het aantal uren beroepsarbeid en gezinsarbeid samen, het aantal uren ontspanning, sociale arbeid en persoonlijke verzorging verschillen evenwel maar weinig. Op latere leeftijd besteden mannen wel meer tijd aan ontspanning en persoonlijke verzorging en vrouwen meer aan gezinsarbeid.

Het aantal uren gezinsarbeid vertoont vooral een verband met het geslacht. Het verband met het onderwijsniveau is vooral zichtbaar binnen de groep vrouwen (Van Dongen et al., 2003, 94-97).

Figuur 6

Gemiddeld aantal uren dat Vlaamse vrouwen (16 tot 75 jaar) per week besteden aan de hoofdactiviteiten, naar leeftijd



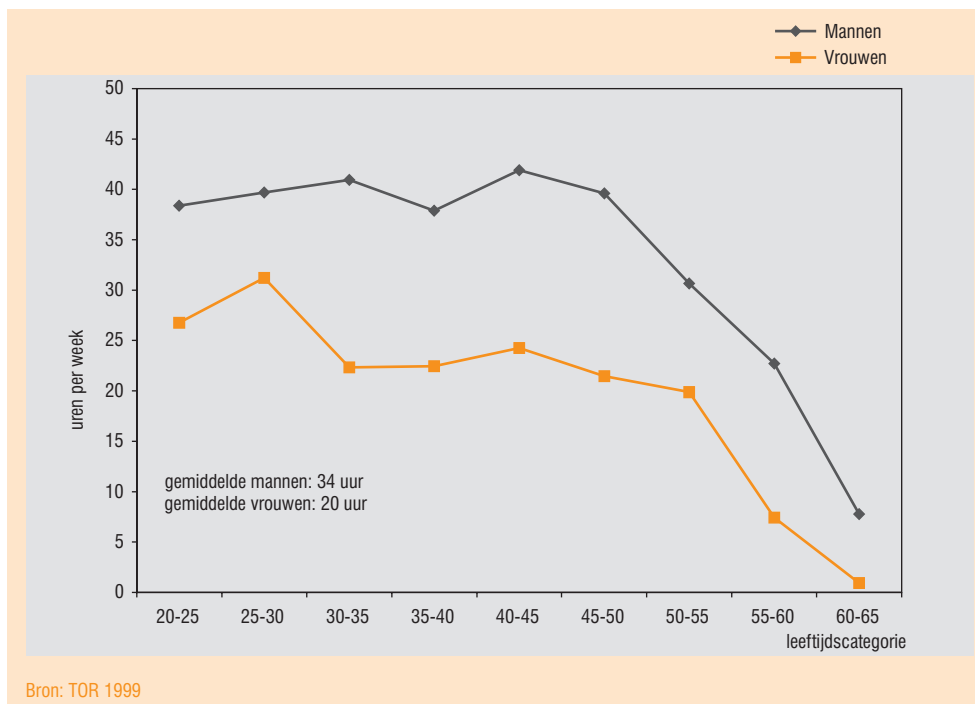
### Beroepsarbeid

De analyse laat duidelijk zien dat het aandeel vrouwen met een betaalde baan in alle leeftijdsgroepen nog veel lager is dan bij mannen. De verschillen zijn het grootst in de leeftijdsgroep 35-55 jaar. Logischerwijs geldt hetzelfde voor het gemiddeld aantal uren beroepsarbeid per week: mannen presteren gemiddeld 34 uur per week, vrouwen 20 uur (figuur 7). Bij mannen neemt het gemiddeld aantal uren vooral af vanaf de leeftijd van 55 jaar, bij vrouwen neemt het aantal uren al af vanaf de leeftijd van 30-35 jaar en ook vanaf de leeftijd van 50-55 jaar.

De verdeling van het aantal uren beroepsarbeid per week bij mannen en vrouwen (figuur 8) is een duidelijke actualisering van het matige combinatiemodel in figuur 2, maar dan voor de leeftijdsgroep 20-65 jaar. Ongeveer 35% van de vrouwen verricht geen betaalde arbeid, tegenover 17% van de mannen. Veel meer vrouwen hebben een deeltijdse baan en veel meer mannen hebben een grote voltijd baan van meer dan 40 uur per week.

Figuur 7

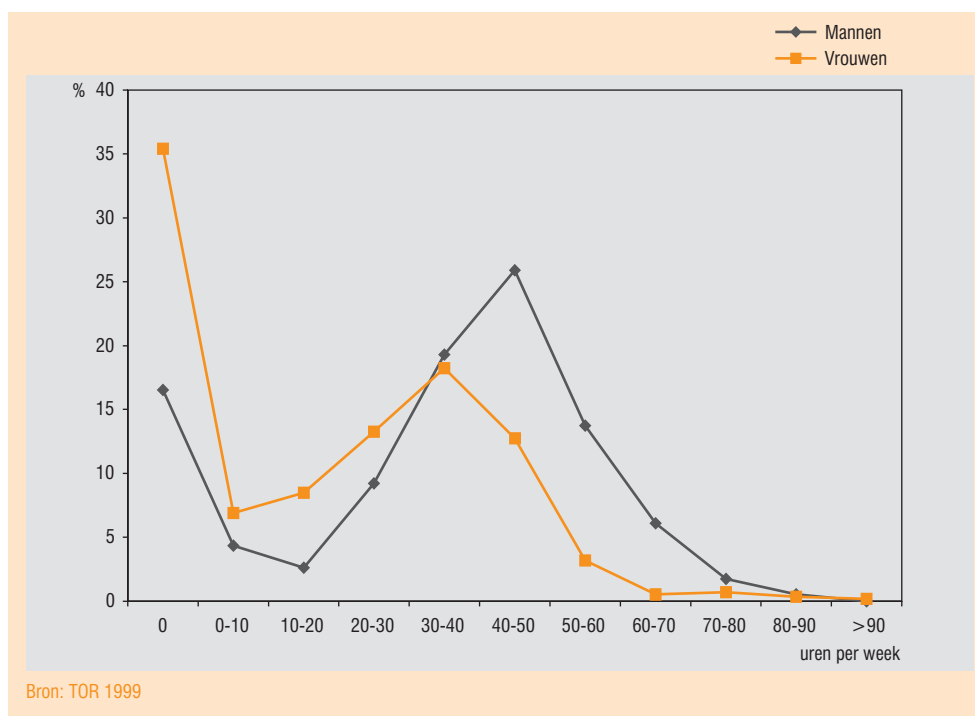
Gemiddeld aantal uren beroepsarbeid van mannen en vrouwen (20-65 jaar, excl. studenten) naar leeftijd



Er is een significant verband met het *onderwijsniveau*, vooral bij vrouwen. Hoger geschoolde mannen besteden ruim 37 uur aan beroepsarbeid, lager geschoolde mannen ruim 28 uur, hoger geschoolde vrouwen 25 uur en lager geschoolde vrouwen 12 uur. Bij lager geschoolde mannen zijn er meer verschillen naar leeftijd en vermindert het gemiddeld aantal uren beroepsarbeid sneller vanaf de leeftijd van 45-50 jaar. Het leeftijds patroon bij hoger geschoolde vrouwen is grotendeels gelijk aan dat van hoger geschoolde mannen, maar met gemiddeld veel minder uren per week. Vrouwen doen minder uren beroepsarbeid vanaf de leeftijd van 30-35 jaar, na de komst van kinderen. Het patroon bij lager geschoolde vrouwen is afwijkend: een groot aantal uren beroepsarbeid bij het begin van de loopbaan, maar een sterke daling in de leeftijdsgroep 30-35 jaar, gevolgd door een lichte toename met de leeftijd en ten slotte een sterke daling vanaf 55 jaar. Bij lager geschoolde vrouwen vertoont de komst van kinderen (nog) een veel groter negatief verband met het aantal uren beroepsarbeid.

Figuur 8

Verdeling van het aantal uren beroepsarbeid bij mannen en vrouwen (20-65 jaar, excl. studenten)



Ook de analyse van de *relatieve verdeling* van de beroepsarbeid binnen paargezinnen sluit zeer goed aan bij figuur 2. In 35% van de paargezinnen van 20 tot 65 jaar verricht de vrouw geen beroepsarbeid (huisvrouwen en werkzoekende vrouwen). Bij gezinnen met een lager geschoolde vrouw is dit aandeel veel hoger dan bij gezinnen met een hoger geschoolde vrouw. In bijna 35% van de gezinnen is het aantal uren beroepsarbeid (bijna) gelijk (45% à 55%) verdeeld tussen beide partners. Bij gezinnen met een lager geschoolde vrouw is dit aandeel veel lager dan bij gezinnen met een hoger geschoolde vrouw.

Ten slotte zit ongeveer 10% van de paargezinnen in de leeftijdsgroep 20-55 jaar zonder beroepsarbeid, tegenover meer dan 30% van de alleenstaanden. Bij de oudere leeftijdsgroep is dat percentage nog veel hoger. Deze 'werkloze gezinnen' moeten in de toekomst extra aandacht krijgen, omdat de basis voor een voldoende gezinsinkomen zeer zwak is (cfr. Cantillon et al., 2002).

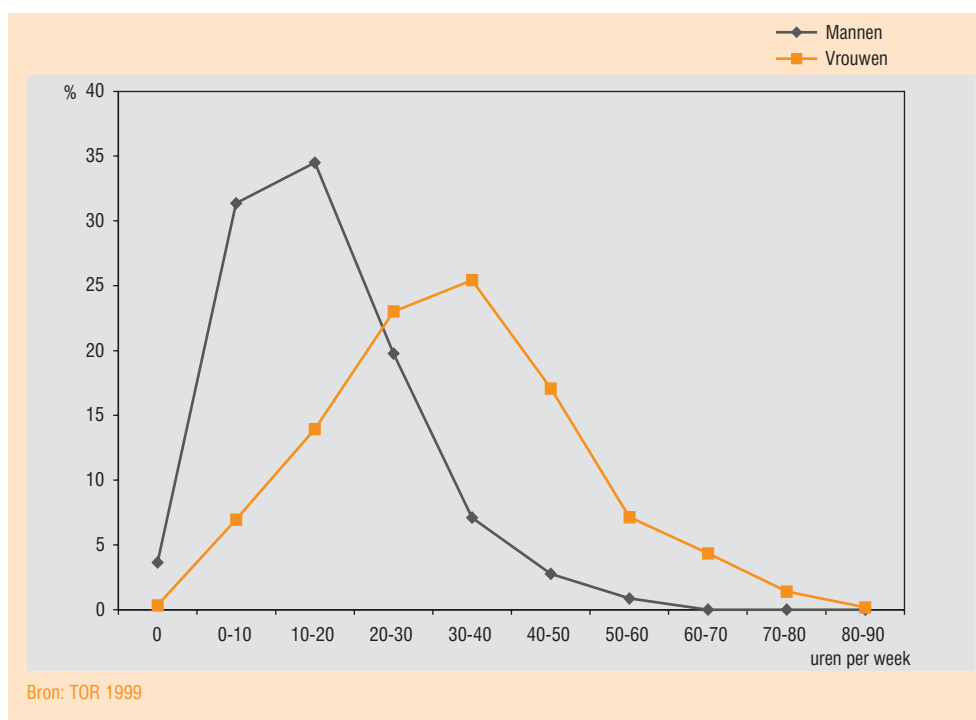
### Gezinsarbeid

Figuur 9 geeft de verdeling weer van het aantal uren gezinsarbeid. De curve van mannen ligt veel meer links van die van vrouwen en is ook smaller. Veel meer mannen dan vrouwen besteden 10 à 20 uur per week aan gezinsarbeid, tegenover 30 à 50 uur bij de meeste vrouwen. De figuur is een duidelijke actualisering van het matige combinatiemodel in figuur 2.

Bijna alle vrouwen en mannen van alle leeftijdsgroepen verrichten in zekere mate gezinsarbeid, maar het aantal uren per week verschilt sterk voor mannen en vrouwen: mannen presteren gemiddeld 16 uur per week, vrouwen 33 uur (figuur 10). Bij mannen en vrouwen neemt het gemiddeld aantal uren eerst toe tot de leeftijd van 35 jaar, daarna blijft het vrij constant tot de leeftijd van 55 jaar en daarna neemt het weer licht toe.

### Figuur 9

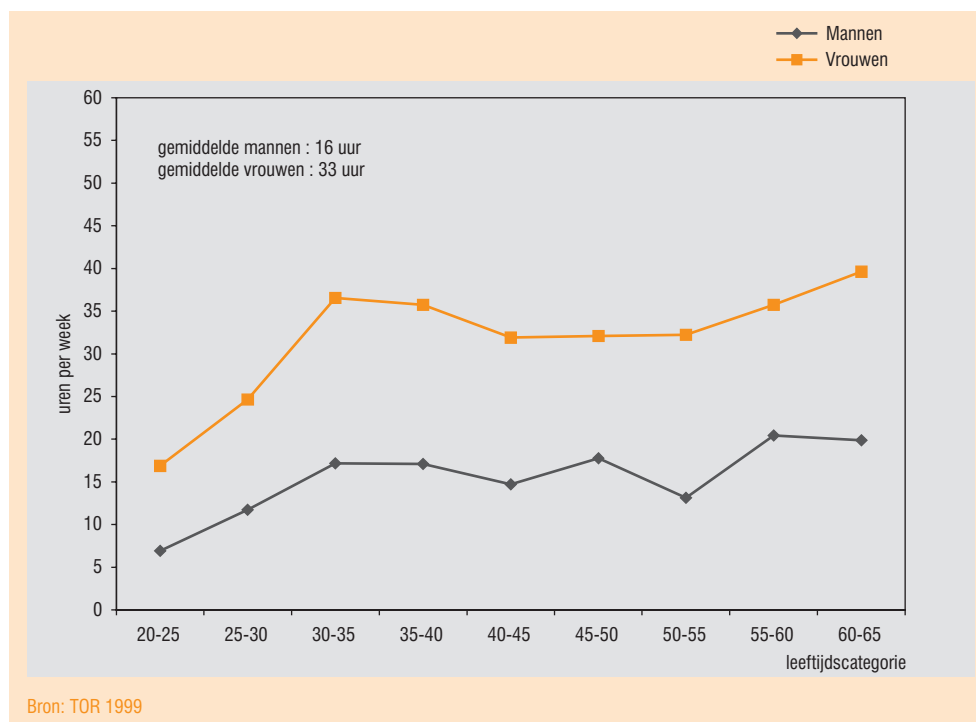
Verdeling van het aantal uren gezinsarbeid bij mannen en vrouwen (20-65 jaar, excl. studenten)





Figuur 10

Gemiddeld aantal uren gezinsarbeid van mannen en vrouwen (20-65 jaar, excl. studenten) naar leeftijd



Alleen bij vrouwen is er een significant verband met het onderwijsniveau. Hoger geschoolde mannen besteden ruim 15 uur aan gezinsarbeid, lager geschoolde mannen ruim 16 uur, hoger geschoolde vrouwen 30 uur en lager geschoolde vrouwen 37 uur. Bij lager geschoolde vrouwen zijn er meer verschillen naar leeftijd, met een veel sterkere toename in de leeftijdsgroep van 30-35 jaar dan bij hoger geschoolde vrouwen. Ook bij lager geschoolde mannen zijn de verschillen naar leeftijd groter dan bij hoger geschoolde mannen.

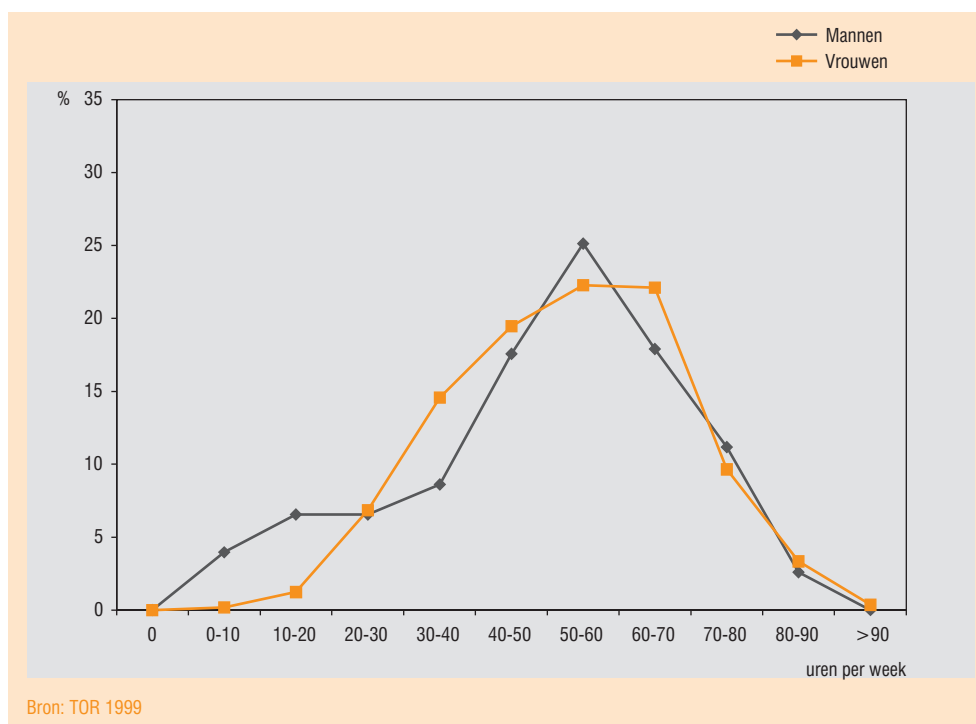
*Beroepsarbeid en gezinsarbeid samen: 'de totale dagtaak'*

Wanneer beroeps- en gezinsarbeid worden samengenomen en bekeken als de 'totale dagtaak' van mannen en vrouwen, verdwijnen de verschillen tussen mannen en vrouwen grotendeels. De verdeling van de totale dagtaak tussen mannen en vrouwen is in grote mate gelijk (figuur 11). In totaal besteden vrouwen gemiddeld 3 uur per week meer aan beroeps- en gezinstaken samen dan mannen. Dit wijst op een bepaalde vorm van solidariteit binnen de paargezinnen, waarbij

de partners elkaar aanvullen inzake de bijdrage tot de welvaart van het huishouden, de mannen meer via beroepsarbeid, de vrouwen meer via gezinsarbeid.

**Figuur 11**

Verdeling van het aantal uren beroeps- en gezinsarbeid samen bij mannen en vrouwen (20-65 jaar, excl. studenten)



Hoger geschoolde vrouwen besteden ruim 54 uur aan beroeps- en gezinsarbeid samen, hoger geschoolde mannen 53 uur, lager geschoolde vrouwen 49 uur en lager geschoolde mannen 45 uur. De verschillen tussen lager geschoolde mannen en vrouwen zijn dus groter dan tussen hoger geschoolde mannen en vrouwen.

#### *Vrije tijd*

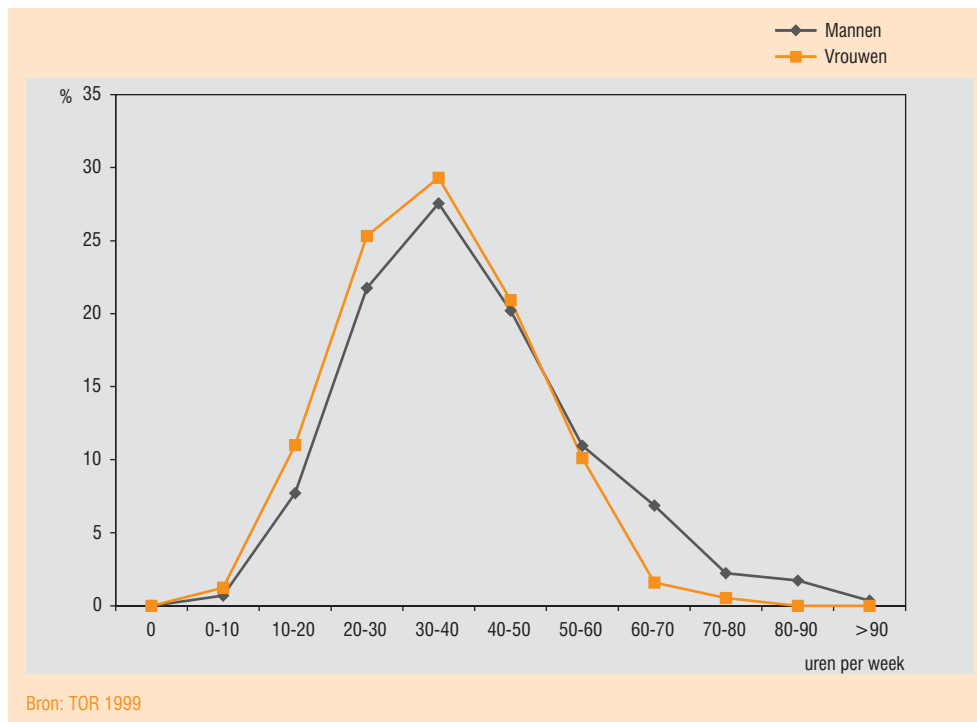
De verdeling van de vrije tijd tussen mannen en vrouwen is in zeer grote mate gelijk (figuur 12). Het verschil in vrije tijd tussen mannen en vrouwen zal in de toekomst wellicht verder afnemen indien het verschil in beroepsarbeid en gezinsarbeid kleiner wordt.

Het gemiddeld aantal uren vrije tijd per week verschilt niet zo veel voor mannen en vrouwen: mannen hebben gemiddeld 39 uur per week en vrouwen 35 uur. Bij mannen en vrouwen neemt het gemiddeld aantal uren eerst af tot de leeftijd van 35 jaar (komst van kinderen) en daarna neemt het aantal uren weer licht toe. In de leeftijdsgroep 60-65 is het aantal uren vrije tijd het grootst. Bijna alle mannen en vrouwen van alle leeftijdsgroepen hebben tussen 20 en 70 uur per week vrije tijd.

Lager geschoolde mannen hebben gemiddeld 42 uur vrije tijd, hoger geschoolde mannen 37 uur, lager geschoolde vrouwen ruim 36 uur en hoger geschoolde vrouwen 34 uur. De verschillen tussen lager geschoolde mannen en vrouwen zijn groter dan tussen hoger geschoolde mannen en vrouwen.

**Figuur 12**

Verdeling van het aantal uren vrije tijd bij mannen en vrouwen (20-65 jaar, excl. studenten)



### *Sociale arbeid*

Slechts 20% van alle vrouwen en mannen verricht sociale arbeid, van enkele uren tot maximaal 30 uur per week. Mannen presteren gemiddeld 1,6 uur per week aan sociale arbeid en vrouwen 1 uur. Binnen de groep die sociale arbeid verricht, is het verschil vrij groot, maar in de totale tijdsverdeling is het verwaarloosbaar. Bij mannen en vrouwen neemt het gemiddeld aantal uren zeer licht toe met de leeftijd. Lager geschoolde mannen verrichten 1,8 uur sociale arbeid, hoger geschoolde mannen en lager geschoolde vrouwen 1,4 uur en hoger geschoolde vrouwen 0,8 uur. De verschillen tussen lager geschoolde mannen en vrouwen zijn iets kleiner dan tussen hoger geschoolde mannen en vrouwen.

### *Persoonlijke verzorging*

Alle vrouwen en mannen van alle leeftijdsgroepen besteden tussen 50 en 90 uur per week aan persoonlijke verzorging. Mannen besteden gemiddeld 75 uur per week aan persoonlijke verzorging, vrouwen 73 uur. Bij beide groepen neemt het gemiddeld aantal uren eerst licht af tot de leeftijd van 40 jaar en daarna neemt het aantal uren weer licht toe. In de leeftijdsgroep 60-65 is het aantal uren persoonlijke verzorging het grootst. De verdeling van de persoonlijke verzorging tussen mannen en vrouwen is in zeer grote mate gelijk (zoals in figuur 12).

Lager geschoolde mannen en vrouwen besteden gemiddeld 74 uur per week aan persoonlijke verzorging, hoger geschoolde vrouwen 73 uur en hoger geschoolde mannen 71 uur. De verschillen tussen lager geschoolde mannen en vrouwen zijn hier kleiner dan tussen hoger geschoolde mannen en vrouwen.

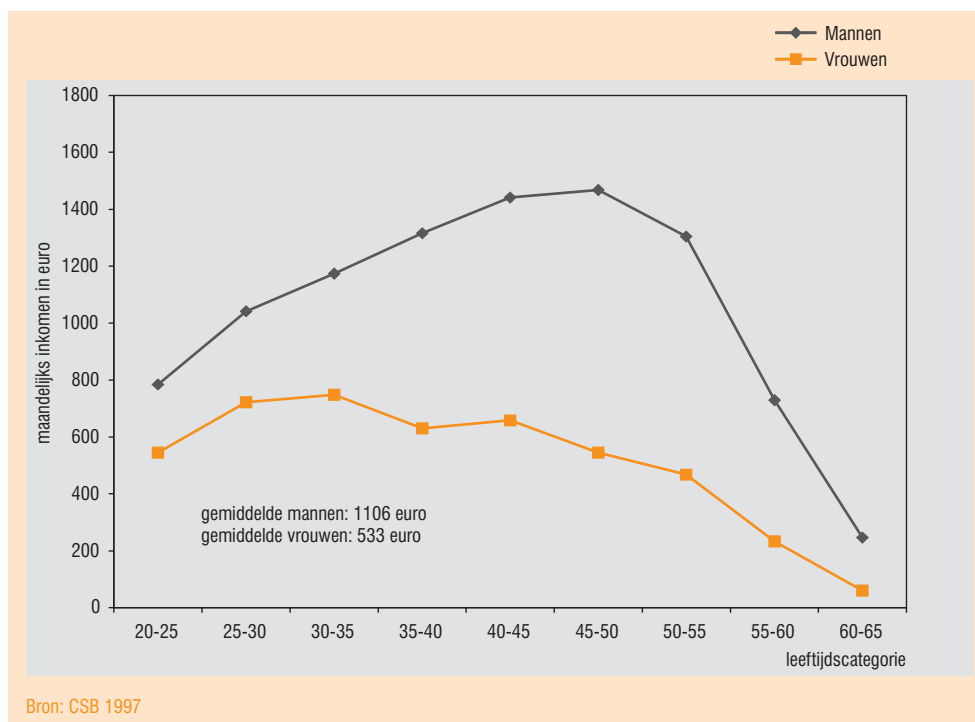
## 3.2.2 *Inkomensverdeling*

### *Beroepsinkomen*

Het aandeel vrouwen met een beroepsinkomen is in alle leeftijdsgroepen nog veel lager dan bij mannen. De verschillen zijn het grootst in de leeftijdsgroep 35-55 jaar. Logischerwijs geldt hetzelfde voor het gemiddeld beroepsinkomen: mannen verdienen gemiddeld ruim 1 100 euro per maand, vrouwen ruim 530 euro (figuur 13). Het verschil neemt evenwel sterk toe met de leeftijd. Bij mannen neemt het gemiddeld beroepsinkomen eerst sterk toe tot de leeftijd van 50 jaar en daarna neemt het sterk af. Bij vrouwen neemt het gemiddeld beroepsinkomen licht toe tot de leeftijd van 30-35 jaar en daarna vermindert het in beperkte mate maar systematisch met toenemende leeftijd.

Figuur 13

Gemiddeld maandelijks beroepsinkomen van mannen en vrouwen, naar leeftijd (20-65 jaar, excl. studenten)



Het grote verschil tussen mannen en vrouwen is in grote mate te wijten aan het grote verschil in aantal uren beroepsarbeid (figuren 7 en 8). Toch is er een belangrijk verschil: vanaf de leeftijd van 35 jaar tot de leeftijd van 55 jaar neemt het verschil in maandelijks beroepsinkomen tussen mannen en vrouwen sterk toe, terwijl het verschil in aantal uren beroepsarbeid grotendeels gelijk blijft. Dit toenemend verschil kan niet worden toegeschreven aan het verschil in aantal uren beroepsarbeid maar aan verschillen in andere beroepsgebonden factoren, zoals anciënniteit, functieniveau, sector en beroep. Bij mannen neemt het totale inkomen met de leeftijd in verhouding tot het aantal uren beroepsarbeid sterk toe, terwijl het bij vrouwen in dezelfde mate daalt als het aantal uren beroepsarbeid.

De verdeling van het beroepsinkomen bij mannen en vrouwen is grotendeels dezelfde als die van het aantal uren beroepsarbeid (figuur 8). De figuur wordt daarom niet afzonderlijk weergegeven.

Zoals voor beroepsarbeid is er een significant verband met het onderwijsniveau. Hoger geschoolde mannen verdienen ruim 1 300 euro per maand, lager geschoolde mannen 785 euro, hoger geschoolde vrouwen 720 euro en lager geschoolde vrouwen slechts 230 euro. Bij hoger geschoolde mannen stijgt het gemiddeld beroepsinkomen sterk tot de leeftijd van 45-50 jaar, daarna vermindert het snel. Bij lager geschoolde mannen neemt het gemiddeld beroepsinkomen minder sterk toe tot de leeftijd van 40-45 jaar, maar vermindert daarna ook snel. Bij hoger en lager geschoolde vrouwen neemt het gemiddeld beroepsinkomen in beperkte mate toe tot de leeftijd van 40-45 jaar, maar daarna vermindert het snel.

De analyse van de relatieve verdeling van het beroepsinkomen binnen paargezinnen sluit evenzeer goed aan bij de analyse van de relatieve verdeling van de beroepsarbeid tussen de partners. We gaan er hier niet verder op in.

#### *Beroepsinkomen per uur*

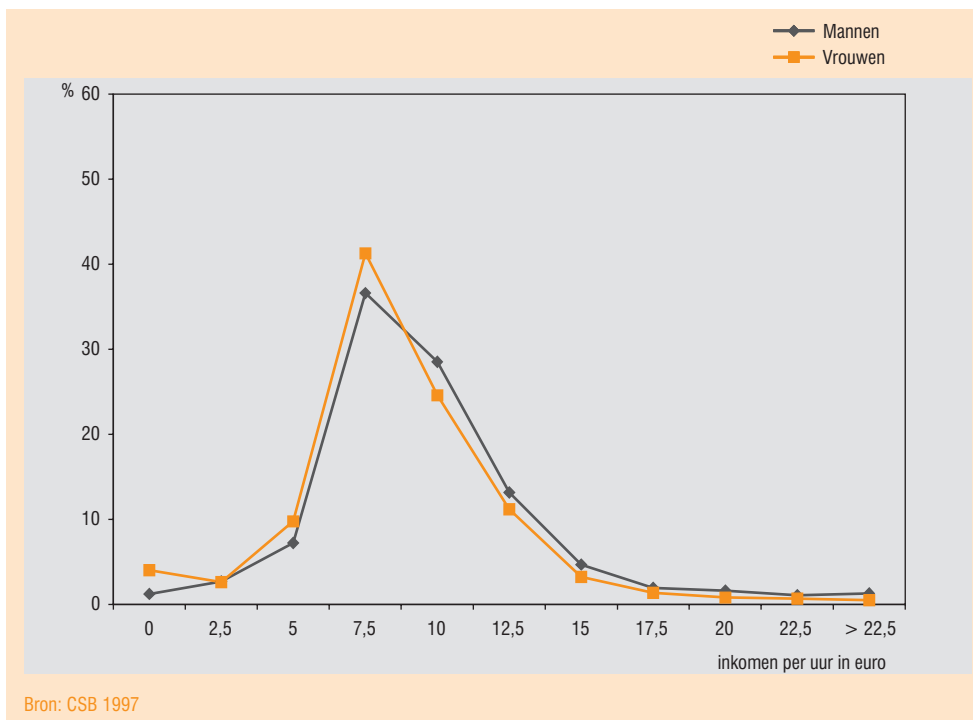
De grote verschillen tussen het maandelijks beroepsinkomen van mannen en vrouwen zijn in de eerste plaats het resultaat van de grote verschillen in aantal uren beroepsarbeid. Het beroepsinkomen per uur van *beroepsactieve mannen en vrouwen* is de uitdrukking van hun verdien capaciteit en neutraliseert het aantal werkuren. De verschillen in beroepsinkomen per uur zijn dan verbonden met andere factoren zoals functieniveau, anciënniteit, sector en beroep.

Figuur 14 geeft de verdeling weer van het beroepsinkomen per uur van mannen en vrouwen. De twee curven overlappen elkaar in zeer grote mate, maar toch ligt de curve van vrouwen iets meer links, wat het systematische verschil laat zien.

Het gemiddelde netto beroepsinkomen per uur van mannen bedraagt 8,40 euro, dat van vrouwen 7,50 euro (figuur 15). Tot de leeftijd van 35 jaar is het beroepsinkomen per uur van mannen en vrouwen gelijk, maar daarna is er een verschil van 1 à 2 euro per uur. Hieruit blijkt dat het grotere verschil in aantal uren beroepsarbeid tussen mannen en vrouwen verbonden is met het grotere verschil in factoren als functieniveau, anciënniteit, sector en beroep. Doordat vrouwen van bij de start van de beroepsloopbaan gemiddeld minder uren doen en doordat vanaf de leeftijd van ongeveer 35 jaar het verschil nog groter wordt (meer bij lager geschoolde vrouwen), neemt vanaf die leeftijd het verschil in functieniveau, anciënniteit, enz. toe. Bijgevolg is de verdien capaciteit van vrouwen structureel minder gunstig in alle leeftijdsgroepen vanaf 35 jaar.

Figuur 14

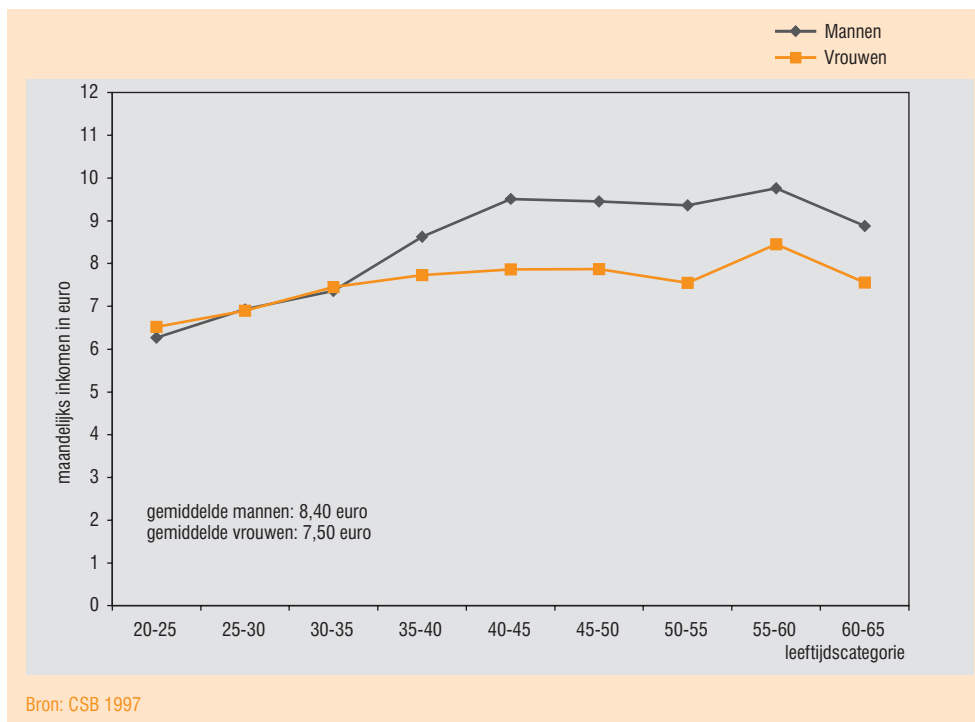
Verdeling van het beroepsinkomen per uur bij mannen en vrouwen (20-65 jaar, excl. studenten)



Hoger geschoolde mannen verdienen gemiddeld 9,60 euro per uur, hoger geschoolde vrouwen 7,90 euro, lager geschoolde mannen 7,40 euro en lager geschoolde vrouwen slechts 6,00 euro. Bij hoger geschoolde mannen en vrouwen is er geen verschil tot de leeftijd van 35 jaar, terwijl bij lager geschoolde mannen en vrouwen er al een verschil is vanaf de leeftijd van 30 jaar. Het verschil is bij hen ook groter in de leeftijdsgroep 40-55 jaar. Het beroepsinkomen per uur van hoger geschoolde vrouwen is tot de leeftijd van 40 jaar veel groter dan dat van lager geschoolde mannen, maar dit verschil wordt kleiner op hogere leeftijd.

Figuur 15

Gemiddeld netto beroepsinkomen per uur van mannen en vrouwen naar leeftijd (20-65 jaar, excl. studenten)



### Vervangingsinkomen

Het vervangingsinkomen is belangrijk voor alle mannen en vrouwen die werkzoekend, gepensioneerd, langdurig ziek of arbeidsongeschikt zijn. De verdiensten via het huwelijksquotiënt worden hier niet meegerekend. Ruim 20% van alle vrouwen en mannen heeft een vervangingsinkomen. Mannen ontvangen gemiddeld 194 euro per maand en vrouwen 150 euro.

Tot de leeftijd van 55 jaar zijn er veel minder mannen met een vervangingsinkomen en het gemiddeld vervangingsinkomen van mannen is dan ook lager dan dat van vrouwen. De lagere beroepsactiviteit van vrouwen is hierbij de belangrijkste oorzaak. Vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben veel meer mannen dan vrouwen een vervangingsinkomen en het gemiddeld bedrag van mannen is veel hoger. De veel lagere beroepsactiviteit bij vrouwen tijdens de voorbije beroepsloopbaan en de veel lagere pensioenen die daaruit voortvloeien, zijn de belangrijkste oorzaak hiervan.



De verschillen tussen lager geschoolde mannen en vrouwen zijn veel groter dan tussen hoger geschoolde mannen en vrouwen. Lager geschoolde mannen ontvangen gemiddeld 320 euro per maand, lager geschoolde vrouwen bijna 200 euro, hoger geschoolde vrouwen bijna 125 euro en hoger geschoolde mannen ruim 120 euro.

#### *Totaal individueel inkomen*

Bijna 100% van de mannen in alle leeftijdsgroepen heeft een eigen inkomen (beroepsinkomen en vervangingsinkomen samen). Het aandeel vrouwen met een eigen inkomen is in alle leeftijdsgroepen nog veel lager. Logischerwijs geldt hetzelfde voor het gemiddeld totale inkomen: mannen ontvangen gemiddeld ruim 1 300 euro per maand, vrouwen ruim 680 euro. Ongeveer 85% tot 90% van de jonge vrouwen heeft een eigen inkomen, maar het percentage neemt sterk af met de leeftijd. Ook het verschil in gemiddeld inkomen neemt sterk toe met de leeftijd. Bij mannen neemt het gemiddeld inkomen eerst sterk toe tot de leeftijd van 50 jaar en daarna neemt het sterker af, vooral wegens het grotere verschil tussen beroepsinkomen en pensioen. Bij vrouwen neemt het gemiddeld inkomen licht toe tot de leeftijd van 35 jaar en daarna vermindert het licht met de leeftijd.

De verdeling van het totale inkomen bij mannen en vrouwen verschilt vooral voor de oudere leeftijdsgroepen van die van het beroepsinkomen. Dit heeft te maken met het lage beroepsinkomen en het relatief hoge vervangingsinkomen bij ouderen. Het grote verschil in pensioen zorgt ervoor dat het verschil in het totale inkomen tussen mannen en vrouwen zeer groot blijft. Het hogere vervangingsinkomen van vrouwen in de leeftijdsgroep 25-55 vermindert het grote verschil in het totale inkomen maar in zeer beperkte mate.

#### *Beschikbaar gezinsinkomen*

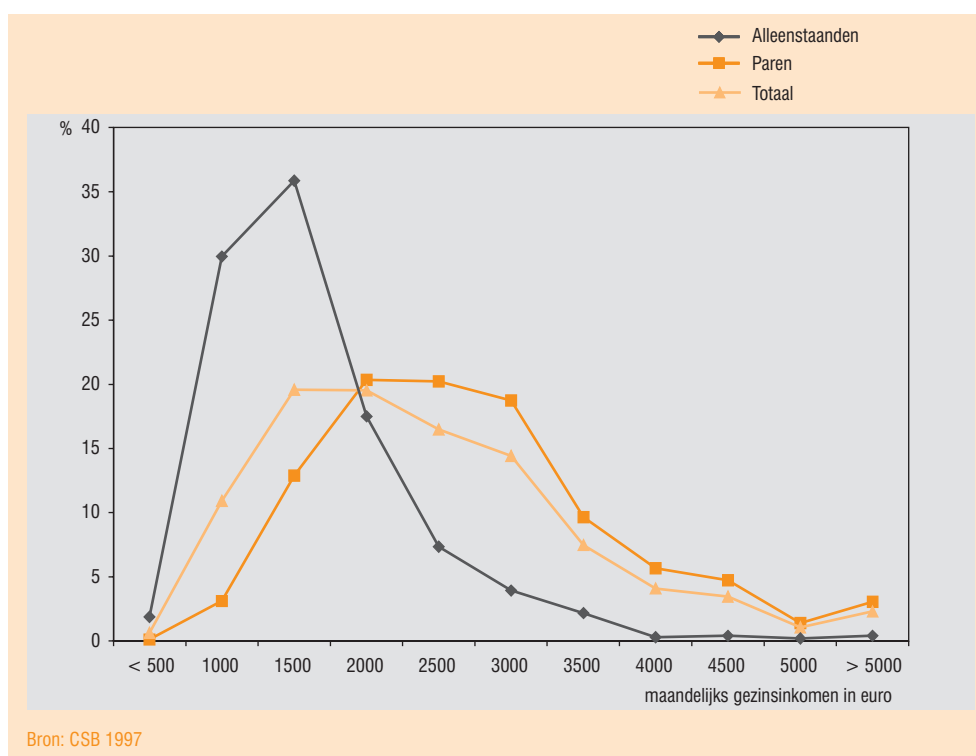
Het beschikbare gezinsinkomen omvat alle inkomens van alle gezinsleden: de totale individuele inkomens van de volwassen gezinshoofden (som van beroepsinkomen en vervangingsinkomen), het individuele inkomen van andere gezinsleden (vooral volwassen nog inwonende kinderen) en een aantal gezinsinkomsten zoals kinderbijslag, studiebeurzen, huurtoelages, verhuuropbrengsten, inkomen uit spaargelden.

Paargezinnen verdienen gemiddeld 2 460 euro per maand, alleenstaanden 1 345 euro. Bij paargezinnen neemt het gemiddeld gezinsinkomen eerst sterk toe tot de leeftijd van 50 jaar en daarna neemt het sterk af, vooral wegens het grote verschil tussen beroepsinkomen en pensioen. Bij alleenstaanden neemt het gemiddeld inkomen in mindere mate toe tot de leeftijd van 50 jaar, maar daarna neemt het ook in mindere mate af met toenemende leeftijd.

Bijna alle gezinnen (20-65 jaar) hebben een gezinsinkomen van € 1 000 à 5 000 per maand (figuur 16). Een zeer kleine groep gezinnen heeft minder dan € 1 000 per maand en een zeer kleine groep beschikt over meer dan € 5 000 per maand. Bij paargezinnen is er logischerwijs een grotere spreiding dan bij alleenstaanden en de curve ligt ook veel meer rechts. Voor beide groepen is de curve vrij symmetrisch rond het gemiddelde.

**Figuur 16**

Verdeling van het maandelijks totaal gezinsinkomen bij alle gezinnen, paargezinnen en alleenstaanden (20-65 jaar, excl. studenten)



Zoals voor het beroepsinkomen, is er een sterk positief verband met het onderwijsniveau. Hoger geschoolde paargezinnen verdienen gemiddeld ruim € 2 600 per maand, middelgeschoolde paargezinnen € 2 080 en lager geschoolde paargezinnen bijna € 1 600. Hoger geschoolde alleenstaanden verdienen ruim € 1 360 per maand, middelgeschoolde alleenstaanden ruim € 1 050 en lager geschoolde alleenstaanden € 870. Niet alleen de lager geschoolde paargezinnen hebben een beperkt gezinsinkomen, maar ook de lager geschoolde en middengeschoolde alleenstaanden.

den, zeker als men uitgaat van de relatief hogere vaste kosten van alleenstaanden voor huisvesting en duurzame goederen.

#### *Individuele levensloop en historisch proces*

De diverse factoren die in de analyse werden betrokken, beïnvloeden elkaar tijdens de levensloop van elke persoon en tijdens de historische evolutie van de maatschappij. Een analyse op korte termijn laat zien dat verschillen in verdien capaciteit (door verschillen in onderwijsniveau, anciënniteit, functieniveau, sector en beroep) en in aantal uren beroepsarbeid het totale verschil verklaren in het beroepsinkomen van mannen en vrouwen. Het verschil in verdien capaciteit tussen mannen en vrouwen neemt vooral toe vanaf de leeftijd van 35 jaar, terwijl de participatiegraad en het verschil in aantal uren beroepsarbeid sterk toeneemt vanaf de leeftijd van 30 jaar. Doordat het verschil in beroeps participatie en in aantal uren beroepsarbeid vanaf de leeftijd van 30 jaar relatief gezien nog toeneemt, gaan vrouwen er ook op achteruit voor andere factoren, zoals anciënniteit, functieniveau, sector en beroep.

Deze redenering moet men in een ruimere historische context plaatsen zodat de wisselwerking nog beter tot uiting komt. Wanneer vrouwen vanaf het midden van de 19<sup>de</sup> eeuw meer en meer uit de arbeidsmarkt werden gestoten, onder invloed van de veranderende visie op de rol van mannen en vrouwen, werd met de jaren ook hun kwalitatieve positie op de arbeidsmarkt aangetast. Ze hadden meer onderbroken loopbanen waardoor ze een lagere anciënniteit opbouwden, met een negatieve invloed op het inkomen. Bovendien kregen ze met de jaren minder toegang tot bepaalde functies of beroepen en de sterkere sectoren, waardoor hun verdien capaciteit systematisch verminderde. Dit proces ondersteunde op zijn beurt de toenemende invloed van het kostwinnersmodel en legitimeerde een verdere vermindering van de participatie van vrouwen.

Vanaf de periode 1960-1970 keerde dit proces om en werd het verschil in beroepspositie weer kleiner. Vanaf 1960 werden opnieuw meer vrouwen aangetrokken tot de arbeidsmarkt, onder meer door de toenemende industrialisatie en de emancipatiebeweging. Meer vrouwen hadden weer meer volledige loopbanen waardoor ze een hogere anciënniteit opbouwden, met een positieve invloed op het inkomen. Met de jaren kregen meer vrouwen toegang tot hogere functieniveaus en tot beter betaalde sectoren en beroepen, waardoor de verdien capaciteit toenam. Dit had weer een positieve invloed op de participatiegraad van vrouwen, met name een versnelde toename in de periode 1990-2000. Dit proces ondersteunt de verdere ontwikkeling van het combinatiemodel.

De resterende achterstand in de beroepspositie van vrouwen zal pas verdwijnen wanneer dit interactieve proces consequent kan worden voortgezet: systematisch verkleinen van het verschil in het aantal uren beroepsarbeid en gezinsarbeid, het aantal beroepsjaren, het functieniveau, de sector, het beroep, de kwaliteit van de baan, het beroepsinkomen (per uur) enz. Men mag daarbij niet vergeten dat nog diverse aspecten van het kostwinnersmodel verweven zitten in de maatschappij en een remmende invloed blijven uitoefenen op dit proces. Het is de taak van de overheid om via een doelmatig beleid dit proces zoveel mogelijk in juiste banen te leiden, uitgaande van het normatieve toekomstmodel dat men wil realiseren.

## **4** *Het volledige combinatiemodel als basis voor een geïntegreerd arbeidsmarkt- en combinatiebeleid*

### 4.1 **■ ■** *Het volledige combinatiemodel als basis voor het beleid*

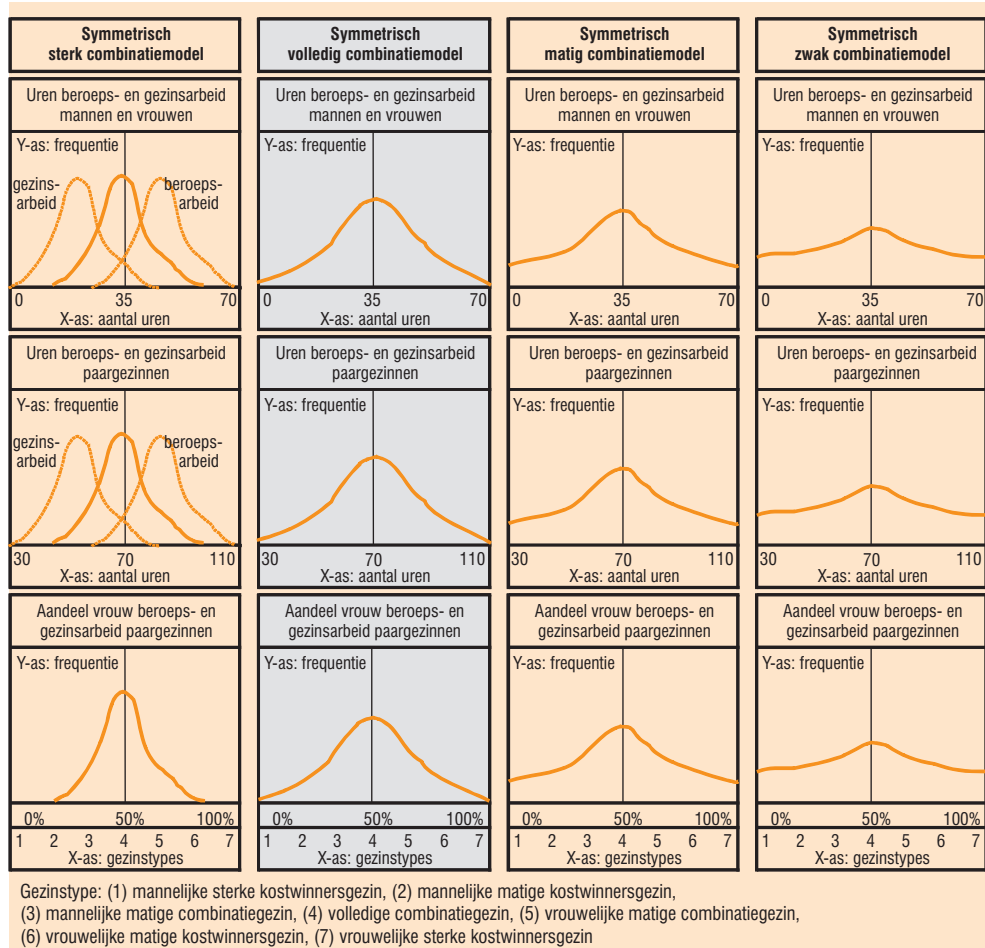
Uitgaande van de basiswaarden en de feitelijke ontwikkeling worden vier symmetrische normatieve toekomstmodellen voorgesteld als mogelijke richtsnoer voor het beleid tijdens de volgende decennia (figuur 17). De waarde van de modellen is afhankelijk van de mate waarin ze (1) aansluiten bij de feitelijke ontwikkeling tijdens de voorbije decennia, (2) een evenwicht tussen de basiswaarden vertolken en (3) leiden tot een samenhangend geheel van doelmatige beleidsperspectieven.

*Bovenaan* wordt de wenselijke verdeling van het aantal uren beroeps- en gezinsarbeid weergegeven voor alle potentieel beroepsactieve mannen en vrouwen (beroepsbevolking), met of zonder partner. De curve van beroepsarbeid en die van gezinsarbeid vallen hier samen. Ze geven aan dat de verdeling van beroeps- en gezinsarbeid *symmetrisch* moet zijn op macroniveau, d.w.z. tussen de hele groep vrouwen en mannen. De vier curven zijn normatieve antwoorden op de feitelijke ongelijke verdeling van beroepsarbeid en gezinsarbeid.

De *middelste curven* laten de wenselijke verdeling zien van het totale aantal uren beroepsarbeid en gezinsarbeid van paargezinnen in de beroepsbevolking. De curven van beroepsarbeid en gezinsarbeid vallen ook hier samen. Elk model geeft een normatief antwoord op de feitelijke ongelijke verdeling. We verwijzen hier naar de discussie in Cantillon et al. (2002) over het hoge armoederisico bij 'werkloze paargezinnen' waar geen van beide partners een baan heeft.

Figuur 17

Symmetrische toekomstmodellen voor de verdeling van beroeps- en gezinsarbeid



De *curven onderaan* tonen de wenselijke relatieve verdeling van de beroeps- en gezinsarbeid tussen de partners van paargezinnen. Het betreft de procentuele verdeling van paargezinnen (Y-as) op basis van het relatieve aandeel van de vrouwen in de totale beroeps- en gezinsarbeid van de paargezinnen (X-as). De curven van beroepsarbeid en gezinsarbeid vallen hier eveneens samen. De gelijkheid op gezinsniveau wordt bepaald door de breedte van de curve. Een smallere curve rond het middelpunt impliceert een grotere gelijkheid binnen de gezinnen. De curve geeft dus de verdeling weer van de diverse gezinstypes: van het mannelijke sterke kostwinnersgezin links over het volledige combinatiegezin in het midden tot het vrouwelijke sterke kostwinnersgezin rechts (Van Dongen et al., 2001, 2003).

In de lijn van de argumentatie in Van Dongen et al. (2001) wordt voor de beleidsdiscussie het *volledige combinatiemodel* als referentie gebruikt. Het komt naar onze mening het meest tegemoet aan de bovengenoemde criteria.

Uitgaande van het volledige combinatiemodel is een actief en geïntegreerd arbeidsmarktbeleid gericht (1) op de realisatie van volwaardige werkgelegenheid voor alle potentieel beroepsactieve mannen en vrouwen, (2) op een betere verdeling van de beroeps- en gezinsarbeid onder mannen en vrouwen en (3) op een doelmatige arbeidsinzet en arbeidsorganisatie binnen professionele organisaties. Het betreft dus het creëren van voldoende banen die kwantitatief en kwalitatief maximaal beantwoorden aan de noden van mannen en vrouwen binnen hun dagelijkse leefsituatie (aanbodzijde) en aan de noden van de organisaties die zo doelmatig mogelijk menselijke arbeid willen inzetten binnen hun dagelijks productieproces (vraagzijde).

Het doel is dat zoveel mogelijk mannen en vrouwen tijdens hun potentiële beroepsloopbaan (vanaf het beëindigen van de normale opleiding tot de leeftijd van 65 jaar) beroepsarbeid, gezinsarbeid en de andere activiteiten evenwichtig kunnen combineren. Ze moeten tijdens de diverse fasen voldoende tijd kunnen besteden aan alle hoofdactiviteiten. Essentieel is ook dat de verdeling tussen de partners voldoende gelijk is en blijft tijdens de diverse gezinsfasen. De concrete verdeling van de beroeps- en gezinstaken is dan afhankelijk van de persoonlijke en gezinscontext tijdens de diverse gezinsfasen.

Belangrijk hierbij is dat een gemiddelde, 'normale' volwaardige betrekking officieel ongeveer 32 uur per week omvat, of ongeveer 35 uur inclusief verplaatsing en overuren. Rond die norm liggen dan alle banen verdeeld, van zeer kleine banen (5 à 10 uur per week) tot zeer grote banen van maximaal 70 uur per week. De klokcurve impliceert dat de banen minder voorkomen naarmate het aantal uren meer afwijkt van de norm. Daarbij wordt een gezond evenwicht nagestreefd tussen de persoonlijke, sociale, materiële en financiële opbrengsten.

Gezinnen met specifieke karakteristieken en noden kunnen binnen het model kiezen voor een andere, vaak meer ongelijke arbeidsverdeling met een minder zware beroepstaak. Het model biedt de mogelijkheid om tijdens bepaalde levensfasen het aantal uren beroepsarbeid te verminderen of te vermeerderen.

Tenslotte is het model gericht op een evenwichtige verdeling van de diverse zorgtaken over gezinsarbeid, vrijwillige of sociale arbeid en professionele arbeid. Wanneer tijdens bepaalde gezinsfasen de behoefte aan zorgarbeid zowel kwantitatief als kwalitatief toeneemt, is het belangrijk om de zorgarbeid binnen het gezin te combineren met externe vrijwillige en/of professionele

dienstverlening. Op die manier blijft er voor de gezinnen voldoende ruimte voor andere activiteiten.

Het volledige combinatiemodel is gericht op een goed evenwicht tussen de vier basiswaarden, die elkaar tegelijk begrenzen en stimuleren binnen de klokcurve. Dit evenwicht houdt in dat er binnen gezinnen voldoende gelijkheid, voldoende vrije keuze, voldoende solidariteit en voldoende efficiëntie is. In de eerste plaats is binnen gezinnen een *voldoende gelijkheid* nodig tussen de partners. De symmetrie op macroniveau geeft weer dat ze algemeen een evenwaardige positie innemen. De gelijkheid op microniveau (bepaald door de breedte van de curve) is zeker niet extreem maar ze is wel veel verder doorgevoerd dan tijdens de voorbije decennia. Het aantal kostwinnersgezinnen wordt beperkt tot een minimaal niveau dat aanvaardbaar is binnen de maatschappij.

Tegelijk hebben gezinnen nood aan *voldoende vrijheid* om binnen de condities van het model zelf de tijdsverdeling te bepalen, uitgaande van hun specifieke achtergrond en context. Hierbij is de gezinsfase van groot belang. Zo kunnen gezinnen met kinderen kiezen voor een lager aantal uren beroepsarbeid, terwijl gezinnen zonder kinderen meer uren beroepsarbeid kunnen verrichten. De mogelijke differentiatie aan gezinstypes is bijgevolg groter dan tijdens de voorbije decennia. Meer gelijkheid en meer keuzemogelijkheden gaan hier dus hand in hand.

Het model verwoordt ook de bezorgdheid voor *voldoende maatschappelijke solidariteit*. Voldoende volwassen mannen en vrouwen dragen via een betaalde baan bij tot het financieel draagvlak van de overheid, dat sterk genoeg is voor de collectieve uitgaven of investeringen ten voordele van de financieel afhankelijke personen en gezinnen (met inbegrip van de kleine groep kostwinnersgezinnen). In het model wordt duidelijk bepaald wanneer potentieel beroepsactieve personen (tijdelijk) vrijgesteld worden van beroepsarbeid, op basis van duidelijke criteria.

Tenslotte wil het model ook voldoende efficiëntie realiseren, in de brede zin van het woord. Gezinnen kunnen op een doelmatige wijze de diverse activiteiten combineren om de juiste combinatie van middelen te realiseren. Professionele organisaties kunnen maximaal voor hun activiteiten de juiste personen inzetten in termen van werktijdregeling, kwaliteit van de arbeid enz. Essentieel is dat gezinnen en organisaties zich tijdens hun levensloop maximaal kunnen aanpassen aan de wijzigende maatschappelijke omstandigheden.

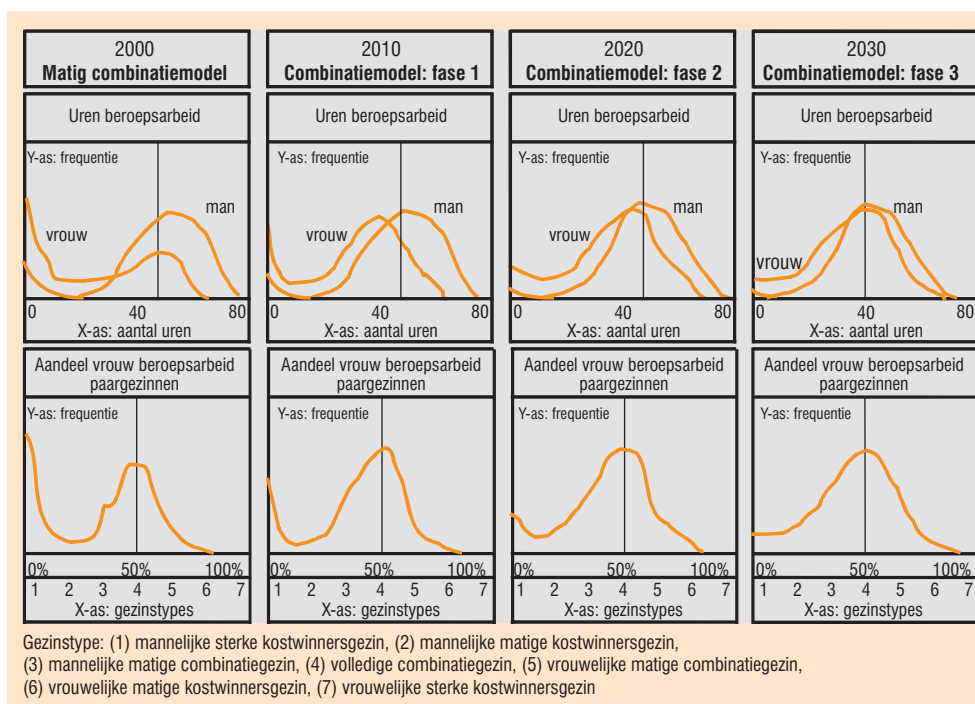
4.2 ■ ■ Realisatie van het volledige combinatiemodel in diverse fasen

De empirische analyse biedt voldoende ondersteuning van de relevantie van het volledige combinatiemodel als normatief toekomstmodel voor het beleid. De stelling hier is dat het volledige combinatiemodel een goede operationele basis vormt voor een geïntegreerd actief arbeidsmarktbeleid. De uiteindelijke keuze van het toekomstmodel is evenwel een taak van de overheid. Een eerste voorwaarde voor een doelmatig beleid is dat de overheid haar maatschappelijke keuze duidelijk maakt aan alle actoren.

Daarna volgt de vraag hoe de overheid via haar beleidsinstrumenten kan bijdragen tot de realisatie van het gewenste toekomstmodel. Uitgaande van de feitelijke ontwikkeling moet de realisatie van het toekomstmodel worden vertaald in een aantal beleidsfasen. Per fase moet een samenhangend beleidsplan worden opgesteld op de relevante maatschappelijke domeinen. De beleidsinstrumenten moeten elkaar ondersteunen en stimuleren. Na elke fase kunnen de effecten worden onderzocht om het beleid bij te sturen.

Figuur 18

Realisatie van het volledige combinatiemodel in diverse fasen: beroepsarbeid





Figuur 18 geeft een mogelijk realisatieplan van het volledige combinatiemodel op lange termijn weer voor beroepsarbeid, met drie fasen van telkens tien jaar, uitgaande van het matige asymmetrische combinatiemodel van de voorbije jaren (figuur 2.1). De bovenste curven geven de verdeling weer van het aantal uren, de onderste curven laten de verdeling van de paargezinnen zien op basis van het aandeel van de vrouw in het totaal aantal uren van het gezin.

De opeenvolgende tussentijdse streefmodellen zijn asymmetrische combinatiemodellen waarbij op korte termijn telkens een stap verder wordt gezet in de richting van het uiteindelijke volledige combinatiemodel. Op analoge wijze kunnen voor de tussentijdse modellen de curven worden uitgetekend voor de gezinsarbeid, de vrije tijd, de sociale arbeid, de persoonlijke verzorging, het beroepsinkomen, het totaal individueel inkomen en het totaal gezinsinkomen. Daarbij kan onmogelijk vooraf worden bepaald hoe de streefmodellen in de volgende fasen er concreet uit zullen zien. Het blijft bovendien een open vraag in welke mate en binnen welke termijn het volledige combinatiemodel op lange termijn effectief realiseerbaar is.

#### 4.3 ■ ■ Beleidsperspectieven

Voor de realisatie van het volledige combinatiemodel is een geïntegreerd beleid nodig dat gericht is op alle betrokken actoren en op alle relevante domeinen en dat steunt op een coherent geheel van doelmatige beleidsperspectieven en beleidsinstrumenten die elkaar ondersteunen. Het toekomstmodel op lange termijn (figuur 17) kan worden gebruikt als algemene leidraad en de tussentijdse modellen voor het beleid op korte termijn (figuur 18). De ervaringen op korte termijn vormen op hun beurt de basis voor een inhoudelijke concretisering en bijsturing van de beleidsperspectieven op langere termijn.

Het doel van het beleid is voor alle betrokken partijen de dagelijkse combinatie van het gezins- en beroepsleven maximaal te verbeteren. In dit artikel geven we alleen een overzicht van de voorgestelde beleidsperspectieven. Voor een uitvoerige toelichting wordt verwezen naar Van Dongen et al. (2001, 208-254, 2003, 213-254). Een samenvatting vindt men in Van Dongen (2003). De volgende beleidsperspectieven werden uitgewerkt:

1. Invoeren van een algemeen professioneel statuut voor alle potentieel beroepsactieve mannen en vrouwen: recht op betaalde arbeid koppelen aan verantwoordelijkheid of plicht tot betaalde arbeid, als onderdeel van de 'burgerplicht', principiële beschikbaarheid voor arbeidsmarkt, invulling van betaalde baan afhankelijk van de gezinssituatie, duidelijke criteria voor vrijstelling.

2. Hervorming van het fiscaal systeem
  - Hervorming van de fundamenteën van het fiscaal systeem: minder lasten op menselijke arbeid, correcte fiscale aanrekening van collectieve schade en correcte progressieve tarieven in belastingen en sociale zekerheid
  - Hervorming van het tariefsysteem van de personenbelasting en sociale zekerheid: gradueel tariefsysteem volgens verdeling in het combinatiemodel, 32- à 35-urenweek als norm voor een volwaardige baan, inkomen per uur als basis voor progressieve tarieven, rekening houden met gezinsfase en taakverdeling binnen paargezinnen.
3. Een actief arbeidsmarktbeleid
  - Verhogen van de inzetbaarheid van de hele beroepsbevolking via opleiding en trajectbegeleiding: specifieke aandacht voor jongeren, thuiswerkende personen en bruggepensioneerden.
  - Activering van de werkloosheidsuitkeringen voor alle niet beroepsactieve mannen en vrouwen, op basis van 'beroepsplicht': uitschakelen van werkloosheidsvallen, invoeren van brugbanen, stimulans voor creatie van nieuwe banen, brug tussen niet-werken en normale betaalde baan.
4. Doelmatige verlofregelingen als brug tussen het beroepsleven en het persoonlijke, gezins- en sociale leven: invoeren van bijkomend algemeen 'gezinsverlof' voor diverse noden, combinatie van juiste contractuele aantal uren met beperkte bijkomende behoefte aan gezinsverlof.
5. Directe collectieve financiële vergoedingen voor de aanwezigheid van afhankelijke personen: integratie van alle directe vergoedingen voor aanwezigheid voor kinderen in één algemene kindervergoeding.
6. Opvang, opvoeding en vorming van kinderen en jongeren buiten het gezin
  - Hervorming van de externe dagopvang voor kinderen jongeren dan drie jaar: basisvoorziening voor kinderen en ouders, ook belangrijk voor professionele organisaties, gratis basisvoorziening gestroomlijnd met kleuteronderwijs.
  - Aangepaste opvangvoorzieningen buiten de dagopvang en de schooltijd: benutten van capaciteit van diverse actoren (grootouders, familie, burens, vrienden, bedrijven, scholen), inkomensgebonden tarieven om de duur te begrenzen.
7. Doelmatig vervoer tussen de woonplaats en de vestiging van bedrijven, verenigingen en maatschappelijke voorzieningen: verminderen autoverkeer, stimuleren van alterna-

tieve combinaties, in algemeen zin de kosten van woon-werkverkeer als bedrijfskosten beschouwen, te verrekenen in de verkoopprijzen.

8. Professionele begeleiding en ondersteuning van gezinnen en bedrijven bij de realisatie van een aangepaste arbeidsorganisatie: nood aan audit-instrumenten voor diagnose en begeleiding van managementprocessen, optimalisering en ruime implementatie van de Family & Business Audit (FBA) in Vlaamse organisaties.
9. Investeren in een positieve houding ten aanzien van een (meer) gelijke verdeling van de beroeps- en gezinsarbeid: permanente investering in het bekendmaken van combinatie-model en betekenis voor het dagelijks leven, via onderwijs, media enz., vermijden van stigmatisering van de minderheidsgroepen.
10. Ontwikkeling van doelmatige datasystemen met betrekking tot de dagelijkse leefsituatie van mannen en vrouwen.

## **Bibliografie**

- d'Alcantara, G. & Wardenier, R. (1997), *De socio-professionele statuten uit de Sociale Zekerheid in België. Scenario's 1975-2050 per leeftijd en geslacht*, Ministerie van Sociale Zaken, volksgezondheid en Leefmilieu, Garant, Leuven-Apeldoorn.
- Becker, G.S. (1975), *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Columbia University Press, New York, London.
- Becker, G.S. (1976), *The economic approach to human behavior*, Prentice hall, Chicago.
- Becker, G.S. (1981), *A treatise on the family*, Harvard University Press, Cambridge.
- Cantillon, B. (red.) (1999), *De welvaartsstaat in de kering*, Uitgeverij Pelckmans, Kapellen.
- Cantillon, B. & Marx, I. (1995), *Naar een sociaal doelmatig tewerkstellingsbeleid*, Verslagboek voor de Koning Boudewijnstichting, in de reeks Arbeid en Niet-arbeid Morgen, Een toekomstverkennde reflectie, Koning Boudewijnstichting, mei 1995, Brussel.
- Cantillon, B., Marx, I. & Van den Bosch, K. (2002a), 'The puzzle of egalitarianism. About the relationships between employment, wage inequality, social expenditures and poverty', in: *CSB Berichten*, december 2002, Universiteit Antwerpen, Antwerpen
- Danau, D. & Van Dongen, W. (2002), *Algemeen Eindrapport FBA project*, CBGS, Universiteit Antwerpen en ECWS, Brussel.
- Den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J. (eds.) (1999), *Work-family arrangements in Europe*, Thela – Thesis, Amsterdam.

- ECWS (2000), *Compendium of employment practices by the social partners, factors for success project*, CEEP-ETUC-UNICE, 2000
- Glorieux, I., Koelet, S. & Moens, M. (2000b), *Technisch verslag bij de tijdsbudgetenquête TOR '99. Veldwerk en responsanalyse*, Vakgroep Sociologie, VUB, Brussel (downloadbaar op <http://www.vub.ac.be/TOR>)
- Glorieux, I., Koelet, S. & Moens, M. (2001a), 'De tijd van Vlamingen: een Vlaams tijdsbestedingsonderzoek', in: *Over.Werk: tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 1-2, p. 198-201.
- Glorieux, I., Koelet, S. & Moens, M., (2001b), 'Hoe besteden Vlamingen hun tijd?', in: *Over.Werk: tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 3, p. 115-118.
- Glorieux, I., Coppens, K., Koelet, S., Moens, M. & Vandeweyer, J. (2002) *Vlaanderen in uren en minuten. De tijdsbesteding van de Vlamingen in 480 tabellen*, VUBPress, Brussel (CD-rom).
- Goris, R. (2003), 'Zin en onzin van nepstatuten', in: *Weliswaar*, 45, p. 8-11.
- Grift, Y.K., Plantenga, J., Schippers, J.J. & Siegers, J.J. (1999), *Arbeid, zorg en beleid: de gedragsreacties van huishoudens*, OSA publicatie A 165, Den Haag.
- Henderickx, E. & De Prins, P. (1998), 'Bedrijfsleven en gezinsleven. Transformatie van maatschappelijke bouwstenen', in: Van Dongen, Vanhaute & Pauwels, (red.), p. 137-153.
- Holderbeke, F. (1995), *De arbeidsverdeling volgens gezinstype*, Verslag aan de Koning Bouwewijningstichting, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, K.U.Leuven, Leuven.
- Janssens, P., Verboven, H. & Tiberghien A. (1990), *Drie eeuwen Belgische Belastingen. Van contributies, controleurs en belastingconsulenten*, Fiscale Hogeschool Brussel, CED Samsom, Kluwer Rechts-wetenschappen, Brussel.
- Jennes, G. & Dierickx, G. (1992), *Het belastingbeleid in 15 OESO-landen (1955-1988). Alternatieve verklaringen*, SESO-rapport 92/267.
- Omey, E., Termote, A. & Vanhoutte, K. (1996), 'Het belang van buurteconomie voor een actiever arbeidsmarktbeleid naar laaggeschoolden', in: Steunpunt WAV & Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *De Arbeidsmarkt in Vlaanderen: Jaarboek 1996*, p. 441-469.
- Omey, E., Schokkaert, E. & Verhue, M. (1999), 'De kloof tussen laag- en hooggeschoolden en de politieke houdbaarheid van de Belgische werkloosheidsverzekering: een empirische analyse', in: *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, maart 1999, p. 41-78.
- OECD (2002), *Revenue Statistics of OECD member countries, 1965-2001*.
- Pittevils, I. & Timmersmans, P. (1995), 'Budgettaire kost van vormen van alternatieve financiering van het sociaal beleid via de personenbelasting', in: *Documentatieblad*, 55, 5, p. 181-221.
- Pollet, I. & Sels, L. (1996), 'Arbeidsherverdeling in organisaties: problemen en oplossingen', in: Vanherck, R. (red.), p. 77-110.
- Pott-Buter, H. (1998), 'De vereenzaming van de kostwinner. Kostwinnersregelingen en arbeidsverdeling in Nederland', in: Van Dongen, Vanhaute & Pauwels, (red.), p. 155-180.
- Schmid, G. (1998), *Transitional labour markets: a new European employment strategy*, Discussion paper FSI98-206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, ISSN nr. 1011-9523.
- Steunpunt WAV & Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (2002), *Jaarreeks 2002 – De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 4, Jaarboek*, Garant, Leuven.
- Van den Bergh, B. & Van Dongen, W. (1998), *De positie van eenoudergezinnen in Vlaanderen: probleemstelling en kanttekeningen bij het beleid*, CBGS document 4, Brussel.

- Van Dongen, W. (1993), *Nieuwe krijtlijnen voor gezin, markt en maatschappij. Een geïntegreerde benadering*, Garant, Leuven-Apeldoorn.
- Van Dongen, W. (1996), 'Het Belgisch fiscaal systeem meer traditie dan transitie', in: Van Haegendoren & Moestermans (red.), *Vrouwen, gezinnen en fiscaliteit*, Nederlandstalige Vrouwenraad, Brussel.
- Van Dongen, W. (1999a), *Analyse van enkele toekomstscenario's voor de ontwikkeling van de externe dagopvang van kinderen jonger dan drie jaar in het Vlaamse Gewest*, beleidsrapport inzake het Ontwerp Beleidsplan Kinderopvang voor de Commissie Gezinsbeleid van de Gezins- en Welzijnsraad, Brussel.
- Van Dongen, W. & Danau, D. (2003), *Maatschappelijke gelijkheid als basiswaarde van de democratie. Actualisering van het combinatiemodel inzake tijds- en inkomensverdeling van mannen en vrouwen, als basis voor een geïntegreerd beleid*, rapport tweede fase van het onderzoeksproject 'Maatschappelijke Gelijkheid', in opdracht van de Vlaamse minister voor Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen en Gelijke Kansen in Vlaanderen, Brussel.
- Van Dongen, W., Malfait, D. & Pauwels, K. (1995), *De dagelijkse puzzel 'gezin en arbeid'. Feiten, wensen en problemen inzake de combinatie van beroeps- en gezinsarbeid in Vlaanderen*, CBGS, Brussel.
- Van Dongen, W., Vanhaute, E. & Pauwels, K. (red.) (1998), *Het kostwinnersmodel voorbij? Naar een nieuw basismodel voor de arbeidsverdeling binnen de gezinnen*, CBGS, Garant, Leuven-Apeldoorn.
- Van Dongen, W., Beck, M. & Vanhaute, E. (red.) (2001), *Gezinsleven en beroepsleven. Het volledige combinatiemodel als motor voor de actieve welvaartsstaat?*, CBGS, Garant, Leuven-Apeldoorn.
- Van Dongen, W., Danau, D. & Vloeberghs, D. (2002), *Samenvatting algemeen eindrapport FBA project*, CBGS, Universiteit Antwerpen en ECWS, Brussel.
- Van Haegendoren & Moestermans (red.) (1996), *Vrouwen, gezinnen en fiscaliteit*, Nederlandstalige Vrouwenraad, Brussel.
- Van Haegendoren, Valgaeren & Nielandt (1998), *Vrouw en management*, Steunpunt Women's Studies, Diepenbeek.
- Vanhaute, E. (1998), 'Het kostwinnersmodel als historische fictie. Arbeid en inkomen van gezinnen in langetermijnperspectief', in: Van Dongen, Vanhaute & Pauwels (red.), p. 55-70.
- Vanhaute, E. (2002), 'Breadwinner models and historical models. Transitions in labour relations and labour markets in Belgium', in: Jensen, H. (ed.), *The welfare state. Past, present and future*, Edizioni Plus, University of Pisa, p. 59-76.
- Vanhaute, E. (2003), 'Leven, wonen en werken in onzekere tijden. Patronen van bevolking en arbeid in België in de lange 19de eeuw', in: *Bijdragen en Mededelingen voor de Geschiedenis der Nederlanden*, 2.
- van Hoof, J.J. (1995), 'Arbeidsbestel op een keerpunt. Tien jaar verandering in arbeidsorganisatie, arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen vanuit een lange-termijnperspectief', in: Faase, L., Ott, M. en Vos, C.J. (red.), *Nieuwe breukvlakken in het arbeidsbestel. Balans van tien jaar veranderingen in Nederland en België*, De Tijdstroom, Utrecht.
- Van Poeck, A. (red.) (1999), *Economische Politiek: principes en ervaringen*, Garant, Leuven.
- Vrouwenraad (1995), 'Vrouwen en gezinnen in de personenbelasting', in: *Vrouwenraad*, 4, p. 5-42.



# *Sessie 5*

---

*Arbeidsmarktrends  
in beeld*





# F

## FEMINISERING VAN HET LEERKRACHTENBEROEP

### Moeten we vrezen voor de onderwijskwaliteit?

*Jessy Siongers*  
*Vakgroep Sociologie / Onderzoeksgroep TOR, VUB*

#### **1** Het feminiseringsproces in het secundair onderwijs in Vlaanderen

Het is opvallend hoe sterk de feminisering van het leerkrachtenberoep de laatste decennia in de kijker staat. Nochtans is het een verschijnsel dat tot diep in de 19de eeuw teruggaat (Depaepe & Simon, 1993). Wel ging het in de 19de eeuw voornamelijk om tendensen in het lager- en het kleuteronderwijs. Al sinds 1898 telt het lager onderwijs in België een overwicht aan vrouwen. De cultuurhistorische visie op het rollenpatroon voor vrouwen en mannen, heeft in de ontwikkeling van het onderwijzersberoep een niet onbelangrijke bijdrage geleverd. Door haar 'natuurlijke' aanleg tot moederschap waren meisjes van oudsher voorbestemd voor de zachte beroepen, die met opvoeding, onderwijs en verzorging te maken hebben. Het beroep van juffrouw werd dan ook beschouwd als een respectabele job voor meisjes uit de middenklasse. Bovendien speelde ook een economische factor in hun voordeel, zij vormden immers goedkope arbeidskrachten in deze periode.

De feminisering van het secundair onderwijs heeft veel later zijn intrede gedaan. Bovendien toonde men er in de vroegere onderwijsstatistieken ook weinig of geen interesse in. Pas naar het einde van de 20ste eeuw bleek het geslachtskenmerk van leerkrachten uit het secundair onderwijs boeiend en relevant genoeg te zijn om op te nemen in de onderwijsstatistieken. Van de jaren voor 1990 zijn er dan ook geen gegevens beschikbaar over de geslachtsratio van leerkrachten in het secundair onderwijs. Het is evenwel ook pas naar het einde van de 20ste eeuw dat de vrouwelijke leerkrachten op het niveau van secundair onderwijs hun mannelijke collega's hebben ingehaald. Het aandeel vrouwelijke leerkrachten in het secundair onderwijs is van 1990 tot 2001 constant gestegen, van 49% tot 56%. Pas sinds 1993 telt het secundair onderwijs in Vlaanderen meer vrouwelijke dan mannelijke leerkrachten. Kijkt men naar de voltijds equivalenten, dan werd de 50% grens overschreden in 1996. Het is dus vrij recent dat het lerarenkorps uit het secundair onderwijs in Vlaanderen een vrouwelijk overwicht kent. Het feminiseringsproces is hier

uiteraard ook meer dan in het lager onderwijs verbonden aan de democratisering van het (hoger) onderwijs en de stijgende scholarisatie van vrouwen.

Tabel 1

Evolutie van het aantal vrouwelijke leerkrachten in het secundair onderwijs (1990-1999)

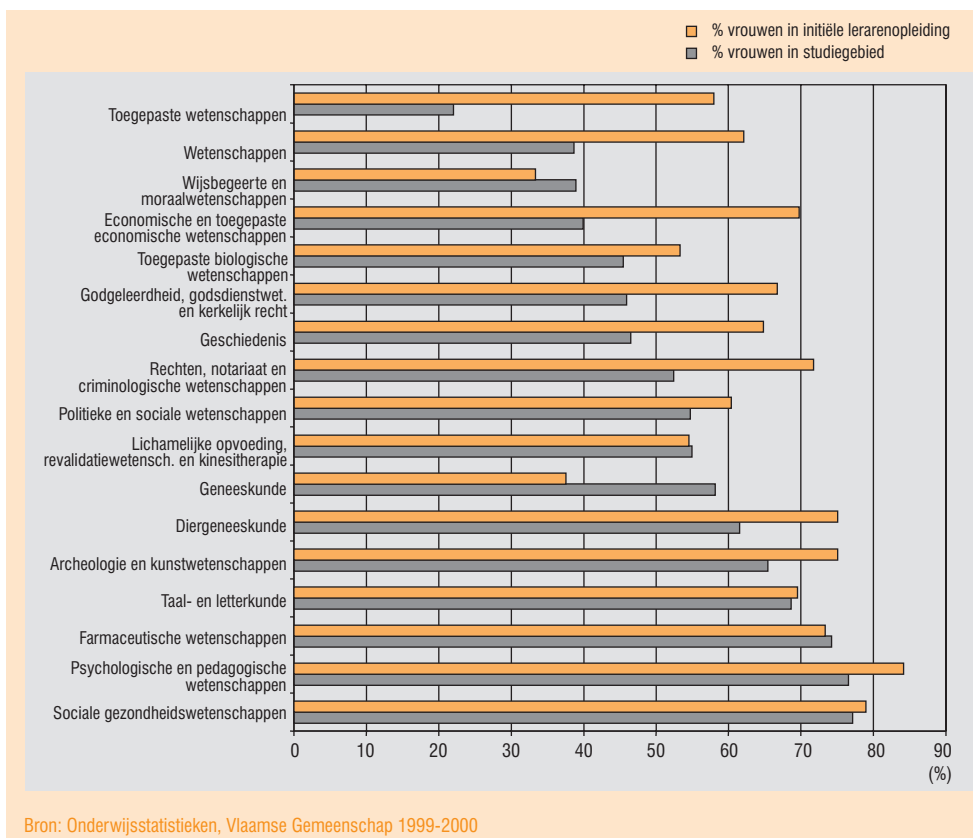
	Jan. 1990 (%)	Jan. 1999 (2000) (%)	Grens 50% overschreden in
<b>Aantal tewerkgestelden</b>	<b>48,8</b>	<b>54,1 (55)</b>	<b>1993</b>
Regenten en gelijkgestelden	51,4	55,4	Voor 1990
Licentiaten	43,0	51,4	1998
<b>Equivalent voltijds tewerkgestelden</b>	<b>47,4</b>	<b>52,2 (53,2)</b>	<b>1996</b>
Regenten en gelijkgestelden	49,9	53,7 (54,2)	1991
Licentiaten	41,7	49,3 (50,2)	2000

Vrouwelijke hogergeschoolden voelen zich ook merkkelijk meer aangetrokken tot een loopbaan in het onderwijs dan hun mannelijke studiegenoten. Dit wordt snel duidelijk als gekeken wordt naar de studenten in de initiële lerarenopleidingen van academisch niveau. Het aandeel meisjes dat een lerarenopleiding volgt, ligt merkkelijk hoger dan het aandeel jongens. Zelfs als bij de universairen gekeken wordt naar de studierichtingen waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, vormen vrouwelijke studenten toch een duidelijke meerderheid in de groep die binnen die richting een lerarenopleiding volgt (zie grafiek 1).

De aanwezigheid van vrouwen in het Vlaamse onderwijs is evenwel niet gelijkmatig verdeeld over de verschillende onderwijsniveaus en de verschillende functies. Hoe hoger het onderwijsniveau, hoe minder vrouwelijke leerkrachten men aantreft. In het lager- en kleuteronderwijs vormen vrouwen een overweldigende meerderheid. In het secundair onderwijs is er sinds kort een lichte meerderheid van vrouwen. Bij docenten in het hoger onderwijs zijn vrouwen evenwel nog steeds sterk ondervertegenwoordigd (Steegmans, Van Aerschot, et al., 2002). Hetzelfde geldt wanneer men binnen de onderwijsniveaus kijkt naar de verschillende functies. Ook daar ligt het aandeel vrouwen merkkelijk lager bij de hogere functies. De leidinggevende functies zijn in het secundair onderwijs dan ook nog steeds voor mannen weggelegd. Het onderwijs verschilt op dit vlak, ondanks een vrouwelijk overwicht in personeel, nauwelijks van de andere arbeidsmarktsectoren. In het Vlaamse secundair onderwijs worden meer dan twee derden van de directiefuncties ingevuld door een man.

Figuur 1

Aandeel vrouwen in initiële lerarenopleiding van academisch niveau volgens studiedomein en aandeel vrouwen per studiedomein



Tabel 2

Aandeel vrouwen in directiefuncties (secundair onderwijs)

(%)	1979	1989	1992	2000-2001	2001-2002
Gemeenschapsonderwijs	14	13	12	26	29
Vrij gesubsidieerd onderwijs	49	29	20	18	20
Officieel gesubsidieerd onderwijs	18	25	20	VSGO:29	VSGO:29 CVPO:19

Bron: Voor de cijfers van 1979, 1989 en 1992: Desmet, J.  
Voor de cijfers van 2000 en 2001: cijfers opgevraagd bij de koepels.

## 2 *Probleemstelling*

Deze stijgende toetreding van vrouwen tot het leerkrachtenberoep wordt tot op heden vaak als problematisch bestempeld:

*... no country should pride itself on its educational system if the teaching profession has become predominantly a world of woman (Acker, 1994)*

Vooraf in de jaren vijftig en zestig van de vorige eeuw bestond de vrees dat naarmate meer vrouwen leerkracht zouden worden, de kwaliteit van het onderwijs zou dalen (Acker, 1994; Songtao, 2000; Weiner & Kallós). Onderwijzen zou net als sociaal werk en verpleegkunde een *semi-professie* worden. Het beroep zou aan status verliezen en het zou geassocieerd worden met lagere lonen. Een gevolg hiervan zou zijn dat het lerarenberoep minder aantrekkelijk zou worden voor mannen en dat de meest getalenteerde mannen elders een carrière zouden uitbouwen. Het statusverlies van het lerarenberoep wordt hierbij toegeschreven aan de toetreding van vrouwen tot het beroep.

Midden jaren '70 vorige eeuw slaat de toon enigszins om, althans in de westerse internationale literatuur (Acker, 1994). Toch spelen ook nadien deze argumenten nog mee in het debat omtrent de feminisering van het lerarenberoep (Songtao, 2000). In België luidden op het einde van de jaren '80 de vakbonden, daarin bijgetreden door een aantal wetenschappers en politici, nog de alarmbel (Depaepe & Simon, 1993). Het Christelijk Onderwijzersverbond (COV) zag de vervrouwelijking als symptoom van de maatschappelijke onderwaardering van het lerarenberoep.

De vraag of de feminisering van het leerkrachtenberoep consequenties heeft voor de status en het professionalisme van het beroep, is hier niet aan de orde. Toch geeft het een duidelijk beeld over de controverses die bestaan omtrent de ruimere rekrutering van vrouwen in het onderwijs. En in zekere zin zal het tevens implicaties hebben voor de effectiviteit van het onderwijs op langere termijn. Wanneer de feminisering van het onderwijs er inderdaad toe zou leiden dat de meer bekwame onderwijzers de school de rug toekeren, zal dit op lange termijn onvermijdelijk zijn weerslag hebben op de prestaties en houdingen van leerlingen.

In deze bijdrage willen we de gevolgen van de vervrouwelijking van het lerarenberoep voor de effectiviteit van het onderwijs nader onderzoeken. De bestaande onderzoeksliteratuur omtrent de mogelijke consequenties van de feminisering van het lerarenberoep is allesbehalve eenduidig hierin. De effecten die worden geponereerd zijn vaak tegenstrijdig. Door sommige auteurs wordt

de vervrouwelijking van het onderwijzend personeel geloofd om zijn positieve gevolgen (o.a. Li, 1999; Kennedy & Parks, 2000), anderen wijzen dan weer vooral op de negatieve gevolgen (o.a. Lieberman, 1956; Sukhnandan, 1999; Tresignie, 2000). Bovendien worden deze consequenties vaak geponeerd zonder voorafgaandelijk onderzoek. Los van de inconsistente resultaten uit onderzoek, zijn er tevens een aantal studies die geen enkele significante samenhang vonden tussen het geslacht van leerkrachten en de onderwijsprestaties of houdingen van leerlingen (o.a. Brophy, 1985).

We wensten de gevolgen van de feminisering van het lerarenberoep na te gaan voor het secundair onderwijs in Vlaanderen. Dit gebeurde in het kader van een onderzoek in opdracht van het Departement Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.<sup>1</sup> Alvorens in te gaan op de consequenties van dit feminiseringsproces gaan we na waar nu precies de verschillen tussen mannen en vrouwen tewerkgesteld in het onderwijs liggen. Zijn er überhaupt verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke leerkrachten of zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen in het onderwijs verwaarloosbaar klein? En onderscheiden mannelijke en vrouwelijke leerkrachten zich misschien beiden merkkelijk van de andere beroepsgroepen? We kijken daarbij zowel naar hun arbeidsoriëntaties, hun visie op onderwijs en lesgeven als hun maatschappelijke opinies. Enkel wanneer er zich verschillen voordoen tussen mannelijke en vrouwelijke leerkrachten, is de vraag naar effectiviteitsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke leerkrachten van belang. Wanneer we geen verschillen in profiel, ambitie, opvattingen over het schoolgebeuren of maatschappelijke thema's tussen mannelijke en vrouwelijke leerkrachten zouden vinden, dan is de kans dat mannen en vrouwen andere effecten zouden teweegbrengen bij hun leerlingen uitermate klein. Als er wel betekenisvolle verschillen zijn, bekijken we de invloed van de geslachtscontext van de school op zowel de cognitieve prestaties, met name het bisgedrag en de wiskundeprestaties, als op de houdingen van leerlingen.

Deze onderzoeksvragen werden bekeken aan de hand van drie bestaande databanken, m.n.:

- Gegevens uit het OBPWO-project 95.03 'Waardevorming op school: een representatieve bevraging bij 4 727 jongeren uit het zesde jaar secundair onderwijs in Vlaanderen en 637 leerkrachten, verspreid over 63 secundaire scholen. Deze bevraging vond plaats tijdens het schooljaar 1996-1997 (Elchardus, Kavadias & Siongers, 1998);
- de TIMSS-gegevens voor Vlaanderen uit 1999<sup>2</sup>: een internationaal vergelijkend onderzoek naar de wiskunde- en wetenschapskennis van leerlingen in het secundair onderwijs. De ge-

1 Het gaat om het OBPWO-project nr. 99.01 'Het geslacht der leerkrachten'. Een onderzoek naar de impact van de seksamenstelling van het leerkrachtenkorps en van de sekse van de directie op de cognitieve prestaties, affectieve vaardigheden en waarden van leerlingen.

2 Third International Mathematics and Science Study – Repeat

gegevens van Vlaanderen steunen op een bevraging in 135 scholen uit het secundair onderwijs. In totaal werden 5 259 leerlingen uit het tweede jaar van het secundair onderwijs bevroegd (Van Damme, De Corte, Van Damme et al., 2000);

- gegevens uit een onderzoek bij afgestudeerden aan de Vrije Universiteit Brussel: een bevraging bij personen die tussen 1974 en 1981 een licentiaatsdiploma (of gelijkwaardig diploma) behaalden aan de VUB. De bevraging vond plaats in 1993, op een moment dus dat de jongste groep maximaal een loopbaan van 11 jaar achter de rug had en de oudste groep maximaal 19 jaar (Elchardus & Huysseune, 2000). 2 175 personen werkten mee aan het onderzoek, waarvan 425 personen op het moment van de bevraging een job in het onderwijs vervulden.

### **3** *Verschillen tussen mannen en vrouwen tewerkgesteld in het onderwijs*

Alvorens we de vraag 'of feminisering van het leerkrachtenkorps consequenties heeft voor de kwaliteit van het onderwijs' kunnen beantwoorden, dienen we ons er van te vergewissen of er wel verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen tewerkgesteld in het onderwijs. We kijken daarbij naar drie elementen: de jobaspiraties van mannelijke en vrouwelijke leerkrachten, hun visie op het lesgebeuren en hun maatschappelijke opvattingen. Naast het onderwijzend personeel kan uiteraard ook het bestuurspersoneel een impact hebben op de leerlingen in de school. Daarom zal in een vierde paragraaf ook gekeken worden naar verschillen in schoolklimaat tussen scholen met een vrouwelijke directrice en scholen met een mannelijke directeur.

#### 3.1 **■ ■** *Jobaspiraties*

Mannen en vrouwen met gelijkaardige opleidingen kiezen zeker niet in gelijke mate voor een onderwijs carrière. Uit de statistische gegevens die hoger gepresenteerd werden, bleek reeds dat vrouwen veel vaker voor een lerarenopleiding kiezen. Daarnaast blijkt dat ook uit de tewerkstellingsgegevens van hogergeschoolden. Vrouwelijke universitaires komen ook veel vaker daadwerkelijk terecht in het onderwijs. Van de afgestudeerden van de VUB die begin jaren 1990 werden bevroegd, was 16% van de mannen op dat moment tewerkgesteld in het onderwijs. Bij de vrouwen was 30%, bijna het dubbele dus, tewerkgesteld in het onderwijs. Dit blijkt niet alleen uit gegevens van afgestudeerden van de VUB. Reeds in 1974 stelde Bonte vast dat meer dan de helft (56%) van een representatief staal van jonge vrouwelijke alumni van de RUG in het onder-

**Tabel 3**  
Belang werkkenmerken: aandelen van personen die karakteristieken belangrijk vinden volgens geslacht en tewerkstelling (al dan niet in onderwijssector) (data: VUB '97)

	Niet in onderwijs (n=1 629)			Onderwijs (n=429)			Personen tewerkgesteld in onderwijs t.o.v. personen elders tewerkgesteld		
	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Totaal (%)	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Totaal (%)	Vrouwen	Mannen	Totaal
<b>Intrinsieke jobkenmerken</b>									
Ervaring opdoen	55,0***	41,8	45,9	42,8	38,8	40,8	< **		
Ontplooiingskansen	34,4	30,6	31,8	27,4	28,5	28,0			
Waardering	46,5	44,8	45,4	34,0	42,1	38,0	< **		< **
Werkinhoud	73,8	74,2	74,0	72,1	77,1	74,6			
Verantwoordelijkheid	53,3	53,6	53,5	30,2**	42,5	36,4	< ***	< **	< ***
Reizen	7,4*	11,0	9,9	4,2*	9,3	6,8			< *
<b>Extrinsieke kenmerken: prestige</b>									
Macht en invloed	2,0***	7,8	6,0	1,9	2,3	2,1		< **	< ***
Bekendheid	5,8**	10,2	8,8	2,8*	7,0	4,9			< ***
Leidinggevend karakter	22,9***	36,5	32,3	17,2*	26,2	21,7		< **	< ***
<b>Extrinsieke kenmerken: financieel</b>									
Extra-legale voordelen	11,1***	17,9	15,8	2,8*	7,9	5,4	< ***	< ***	< ***
Salaris	65,8**	72,5	70,4	68,8	68,2	68,5			
Carrière mogelijkheden	11,1*	14,8	13,7	5,1**	12,1	8,6	< **		< **
Werkzekerheid	27,2	30,2	29,3	34,4**	47,2	40,8	> *	> ***	> ***
<i>Omgang met mensen (negatieve samenhang)</i>	71,2***	54,4	59,5	78,6***	64,5	71,6	> *	> **	> ***
<b>Combinatie thuisleven</b>									
Afstand werk / woonplaats	17,3***	10,4	12,5	18,1	15,0	16,6			> *
Werkritme/tijdsindeling	25,0***	17,5	19,8	36,3**	24,8	30,5	> **	> *	> ***
Werk en gezin combineren	16,5***	4,7	8,3	24,7***	9,8	17,2	> **	> **	> ***

Significantieniveaus op basis van Pearson Chi-Square: \*sign < = .05; \*\* sign < = .01; \*\*\* sign. < = .001

Bron: VUB '97

wijs werkte. De mannen daarentegen bleken tweemaal minder kans te hebben op een betrekking in het onderwijs (Bonte, 1974). Later bleek dit eveneens bevestigd in een onderzoek bij personen afgestudeerd aan de K.U.Leuven in de academiejaren 1985-1986 en 1986-1987. Ook daar kwam men tot de conclusie dat vrouwelijke universitairers sneller de weg naar het onderwijs vinden (Schodts, Smedts & Hoornaert, 1990).

De stijgende scholarisatie heeft er zeker toe bijgedragen dat de proportie vrouwen in het leraarskorps van het secundaire onderwijs gestegen is. Binnen de groep van hogeropgeleiden kiezen vrouwen, in de meeste richtingen, echter ook veel sneller voor een onderwijs carrière. Er is bijgevolg meer in het spel dan de stijgende scholarisatie van vrouwen.

Een andere motivatie voor de sterke voorliefde van vrouwen voor een loopbaan in het onderwijs, wordt gezocht in de attitudes die mannen en vrouwen uiten ten aanzien van loopbanen en de facetten die hen aanspreken in hun job. Wanneer gekeken wordt naar jobaspiraties hechten vrouwen over het algemeen meer belang aan het opdoen van ervaringen en de omgang met mensen. Tevens vinden zij het belangrijker dat zij hun job makkelijk kunnen afstemmen op hun gezinsleven. Mannen hechten relatief meer belang aan verantwoordelijkheid, reizen en extrinsieke jobkenmerken zoals het leidinggevend karakter van een job, de extra-legale voordelen of de carrièremogelijkheden.

Onze interesse gaat hier evenwel vooral uit naar de jobaspiraties tussen mannen en vrouwen tewerkgesteld in het onderwijs. Personen tewerkgesteld in de onderwijssector, zowel mannen als vrouwen, hechten in vergelijking met personen elders tewerkgesteld minder belang aan extra-legale voordelen, de externe waardering en de verantwoordelijkheid, de macht en invloed verbonden aan een job. Zij hechten daarentegen des te meer belang aan het contact met mensen, de werkzekerheid, de tijdsindeling van hun job en de combinatiemogelijkheden van werk en gezin. De jobaspiraties van personen die opteren voor een job in het onderwijs, ook als het om mannen gaat, komen dan ook sterker overeen met de 'vrouwelijke' jobaspiraties.

### 3.2 ■■ *Visies op de school en het schoolklimaat*

In de visie op hun school en hun rol als leerkracht verschillen mannelijke en vrouwelijke leerkrachten nauwelijks van elkaar. Wij hebben dit bekeken aan de hand van discriminantanalyses, waarbij werd nagegaan in welke mate we op basis van de antwoorden van de leerkrachten hun geslacht juist konden voorspellen. Bij toeval zouden we 50% van de geslachten juist voorspellen; op basis van hun visie op het school- en lesgebeuren voorspellen we in 62% van de gevallen het



geslacht van de leerkracht juist. Dit is slechts een matige verbetering van de voorspelling. Toch stellen we een aantal verschillen vast. Zo is het opvallend dat vrouwelijke leerkrachten merkelijk positiever staan ten opzichte van zowel hun collega's als ten opzichte van het schoolbeleid en de directie. Zowel mannen als vrouwen schatten de pedagogische doeltreffendheid van de school hoger in dan haar organisatorische doeltreffendheid. Maar beide aspecten van doeltreffendheid worden merkelijk positiever beoordeeld door de vrouwelijke leerkrachten. Vrouwelijke leerkrachten ervaren tevens meer collegialiteit in het leerkrachtenkorps dan mannen. Ten slotte zijn mannen eerder de mening toegedaan dat men niet te ver mag gaan in het tonen van emoties en het rekening houden met de emoties van leerlingen. Op de overige aspecten verschillen vrouwelijke en mannelijke leerkrachten nauwelijks van elkaar. Beiden vinden, bijvoorbeeld, dat waardeopvoeding een taak is van de school en vinden een persoonsgerichte aanpak belangrijker dan een vakgerichte.

Tabel 4

Discriminantanalyse mannelijke versus vrouwelijke leerkrachten, op basis van schoolgebonden houdingen en attitudes: tien meest discriminerende aspecten

Mannelijke leerkrachten	Maat van discriminatiekracht	Vrouwelijke leerkrachten
	.634	Tevredenheid met organisatorische doeltreffendheid
	.525	Algemene sfeer onder de leerkrachten (positief)
	.505	Tevredenheid met pedagogische doeltreffendheid
Deskundigheidsgerichtheid	.295	
	.274	Belang van opleidingstaak onderwijs
	.217	Schoolsatisfactie
	.188	Bespreekbaarheid van reglementen op school
	.175	Algemene satisfactie met het leerkrachtenberoep
	.173	Samenwerking onder leerkrachten
Ervaring probleemgedrag op school	.163	

61,5% juist geklasseerd

Bron: Waardeonderzoek, OBPWO 95.03

### 3.3 ■ Maatschappelijke waarden en attitudes

Ons onderwijssysteem legt een steeds grotere klemtoon op de ontwikkeling van waarden, attitudes en gedragingen bij leerlingen. Naast het beschikken over een zekere basiskennis wordt van jongeren aan het einde van hun schoolloopbaan verwacht dat zij zich een basispakket van democratische waarden hebben eigen gemaakt. Zowel de arbeidsmarkt als de ruimere samenleving zijn hier vragende partij naar.

Uit vorig onderzoek bleek reeds het belang van het waardepatroon van leerkrachten in de ontwikkeling en de vorming van de waarden van hun leerlingen (Elchardus, Kavadias & Siongers, 1998). Op het vlak van waarden, vormen leerkrachten, man of vrouw, sowieso al een zeer specifieke groep in onze samenleving. Hun waardepatroon verschilt sterk van de modale Vlaming, alsook van hun leerlingen (De Groof et al., 1999). Zij zijn in vergelijking met andere volwassenen en hun leerlingen bijvoorbeeld veel verdraagzamer, meer solidair en veel minder individualistisch ingesteld. Eigenlijk zijn ze in hun attitudes heel vrouwelijk. Terecht kunnen we ons dan ook de vraag stellen of mannelijke en vrouwelijke leerkrachten nog wel van elkaar verschillen in hun houdingen. En inderdaad, mannen en vrouwen uit het leerkrachtenkorps onderscheiden zich minder sterk van elkaar dan dat bijvoorbeeld bij leerlingen het geval is. Als we het geslacht van de leerlingen zouden voorspellen op basis van hun maatschappelijke houdingen dan zouden we 76% van de leerlingen juist klasseren, bij de leerkrachten 67%. Toch blijft de classificatie van leerkrachten vrij goed, bij toeval zouden we immers slechts 50% van de geslachten juist voorspellen. Ook bij de leerkrachten stellen we vast dat mannen een meer individualistische ingesteldheid hebben, een grotere voorkeur hebben voor harde repressie, en zich meer ethnocentrisch en autoritair opstellen. Vrouwelijke leerkrachten daarentegen hechten meer belang aan authenticiteit. De verschillen zijn echter klein en wat al deze houdingen betreft zijn leerkrachten in het algemeen, zowel mannen als vrouwen, veel progressiever dan de gemiddelde Vlaming.

Tabel 5

Discriminantanalyse mannelijke versus vrouwelijke leerkrachten, op basis van maatschappelijke attitudes:<sup>3</sup> tien meest discriminerende attitudes

Mannelijke leerkrachten	Maat van discriminatiekracht <sup>4</sup>	Vrouwelijke leerkrachten
Traditionele genderopvattingen	0.687	
	0.407	Authenticiteitsvertoog
Utilitair individualisme	0.268	
	0.267	Relatievastheid
	0.229	Burgermoraal
idctparAutoritarisme	0.215	
Cultureel racisme	0.201	
Linkse positie op de oude breuklijn	0.196	
Harde repressie	0.193	
Sociaal racisme	0.192	

67,2% juist geklasseerd

Bron: Waardeonderzoek, OBPWO 95.03

<sup>3</sup> Voor een omschrijving van deze houdingen kan tabel 7 geraadpleegd worden.

<sup>4</sup> Deze maat varieert van 0 tot 1. Wanneer een houding een samenhang vertoont met de discriminantfunctie die dicht bij 1 aanleunt wil dit zeggen dat deze houding de onderscheiden groepen sterk onderscheidt.

### 3.4 ■ ■ *Directies*

Ten slotte werd het geslacht van de directie gerelateerd aan het schoolklimaat. Ook hier bleken er verschillen te bestaan. In scholen met een directrice geven leerkrachten meer aan dat regels bespreekbaar zijn, dat ze kunnen rekenen op de steun van de directie bij disciplineproblemen en rapporteren zij een betere sfeer en meer samenwerking onder de leerkrachten. Bovendien wordt bij een directrice zowel de organisatorische als de pedagogische doeltreffendheid van het schoolbeleid hoger ingeschat door het leerkrachtenkorps. Bij een mannelijke directeur zijn de leerkrachten over het algemeen meer tevreden over hun job, maar bij de vrouwelijke directrices wordt dit dan weer opgevangen door een grotere tevredenheid over de directie. Allemaal zeer gunstige resultaten dus voor de vrouwelijke schoolhoofden.

Tabel 6

Discriminantanalyse schoolklimaat gemeten bij leerkrachten naargelang het geslacht van de directie (n= 63)

Vrouwelijke directeur	Discriminatiekracht	Mannelijke directeur
Bespreekbaarheid reglementen	.490	
Organisatorische doeltreffendheid	.384	
Pedagogische doeltreffendheid	.272	
	.257	Algemene satisfactie met het leerkrachtenberoep
Satisfactie met de schoolleiding	.218	
	.213	Bereikbaarheid van leerkrachten
	.212	Persoonsgerichtheid
Ervaring probleemgedrag	.163	
Samenwerking onder leerkrachten	.158	
	.119	Belang van opleidingstaak

69,8% van de schoolhoofden juist geklasseerd

Bron: Waardeonderzoek, OBPW0 95.03

## 4 *Gevolgen van de feminisering voor het onderwijs*

Vrouwelijke leerkrachten verschillen van mannelijke leerkrachten. Vrouwelijke schoolhoofden verschillen van mannelijke schoolhoofden. Vrouwen en mannen werkzaam in de onderwijssector gelijken echter meer op elkaar dan dat ze van elkaar verschillen. Maar hoewel de verschillen niet zo groot zijn, kunnen we niet ontkennen dat ze er zijn. Op basis van de gevonden verschillen blijft de vraag of de vervrouwelijking van het leerkrachtenberoep gevolgen zal hebben voor

het onderwijs dan ook gegrond. Aan de hand van twee databanken (één resulterend uit het TIMSS-onderzoek van 1999 en één resulterend uit een onderzoek naar waardeopvoeding in het secundair onderwijs) bekeken we de invloed van de geslachtscontext van de school op zowel de cognitieve prestaties, met name het bisgedrag en de wiskundeprestaties, als op de houdingen van leerlingen (zie tabel 7 voor een overzicht van deze houdingen).

**Tabel 7**

Houdingen gemeten bij leerlingen

Naam	Gemeten houding
<b>Burgerzin</b>	
Etnocentrisme	Negatieve houding tegenover migranten
Utilitair individualisme	Mensbeeld waarin alles in functie van eigenbelang staat
Traditionele genderopvattingen	Opvattingen over traditionele sekserollen
Harde repressie	Houding tegenover hard repressief optreden t.a.v. misdadigers
Solidariteitsgevoel	Houding tegenover solidariteit tussen mensen
Zelfontplooiing	Belang dat gehecht wordt aan zelfontplooiing
Postmaterialisme	Op basis van maatschappelijke problemen die men belangrijk acht, proxy voor postmaterialisme
<b>Ethische gestrengheid</b>	
Burgermoraal	Het niet rechtvaardigen van normovertredend gedrag
Tolerantie bio-ethiek	Tolerante houding t.a.v. handelingen in de sfeer van seksuele en bio-ethiek
Imult0Relatievastheid	Houding tegenover relatiefvastheid
Arbeidsethiek	Traditionele houding tegenover arbeid in het algemeen
Autonomie	Belang dat men hecht aan persoonlijke autonomie
<b>Welbevinden</b>	
Negatief toekomstbeeld	Mate waarin men een negatief beeld heeft over de toekomst
Sociale demotie	Maat voor het gevoel van maatschappelijke achterstelling bij jongeren
Positief zelfbeeld	Maat voor zelfwaardering van de leerling
Politieke machteloosheid	Gevoelens van machteloosheid tegenover politiek
Oude breuklijn	Houding tegenover sociaal-economische ongelijkheid en herverdeling
Algemeen schoolwelbevinden	Maat voor algemeen welbevinden van de leerling op school

Bron: Waardeonderzoek, OBPWO 95.03

We overlopen hieronder nu kort de resultaten. Daarbij beperken we ons tot de algemene resultaten en gaan we niet in op de aparte analysemodellen die hieraan voorafgaan. Omdat de gegevens via scholen en klassen werden verzameld, werd in de analyses gebruik gemaakt van multilevel analysetechnieken.<sup>5</sup> Leerlingen zijn immers niet toevallig over scholen verdeeld en

<sup>5</sup> Wat betreft het bisgedrag werden de analyses uitgevoerd met Mixno, een programma voor logistische regressie. Voor de houdingen en wiskundeprestaties werd gebruik gemaakt van Mln. Meer informatie over het gebruik van deze techniek is opgenomen in het eindrapport van dit onderzoek (Siongers, 2002).

deze analysetechnieken houden rekening met het feit dat een school geen precieze afspiegeling van de samenleving is, maar een concentratie van leerlingen met bepaalde kenmerken.

We hebben in onze analyses ook steeds aparte modellen opgebouwd voor jongens en voor meisjes. Dit gebeurde omdat er tussen de sekseratio van leerkrachten en deze van leerlingen op een school een te sterke samenhang bestond (in het waardeonderzoek:  $R=0,9$ ) waardoor het vrijwel onmogelijk zou zijn de effecten van de geslachtsratio van leerkrachten te onderscheiden van deze van de leerlingen. Daarnaast wensten we ook na te gaan of het geslacht van leerkrachten een verschillende invloed heeft op jongens en meisjes. Omdat de modellen te complex zouden worden door het invoeren van verschillende interactietermen, opteerden we ervoor om deze differentiële invloed na te gaan door aparte modellen op te bouwen voor jongens en meisjes.

#### 4.1 ■ ■ Gevolgen voor de cognitieve prestaties van leerlingen

Op het bisgedrag van de leerlingen, heeft noch het geslacht van de leerkrachten, noch dat van de directie een betekenisvolle invloed. Wanneer geen rekening wordt gehouden met de vroegere schoolcarrière van de leerlingen, zou men evenwel de verkeerde conclusies kunnen trekken en stellen dat jongens vaker bissen in scholen met relatief meer vrouwelijke leerkrachten. Echter jongens die al gebist hebben, blijken vaker de overstap te maken naar meisjesscholen met een eerder vrouwelijk leerkrachtenteam. Wanneer men geen rekening houdt met andere leerlingkenmerken, zoals de onderwijsvorm waarin men school loopt, zou men ook ten onrechte stellen dat leerlingen meer bissen in scholen met een vrouwelijke directie. Echter vrouwelijke directies, staan in de scholen die we onderzochten vaker aan het hoofd van een school met beroeps- en/of technisch onderwijs, de onderwijsvormen waar leerlingen vaker een onregelmatige schoolloopbaan achter de rug hebben. De stelling dat een overwegend vrouwelijk leerkrachtenteam een negatieve invloed zou hebben op de cognitieve prestaties van jongens, moeten we op basis van onze analyses verwerpen.

Ook wat betreft het wiskundeonderwijs, vonden we geen samenhangen met het geslacht van de leerkrachten. De stelling dat vrouwelijke leerkrachten in het wiskundeonderwijs fungeren als rolmodellen voor meisjesleerlingen wordt in onze resultaten niet bevestigd. Meisjes gaan niet beter presteren en gaan geen positievere houdingen ten aanzien van het vak ontwikkelen wanneer ze wiskunde van een vrouw krijgen. Aan de andere kant vinden we ook hier geen bevestiging voor de stelling dat vrouwen niet adequaat les zouden kunnen geven aan jongens. Ook voor jongens maakt het niet uit of zij nu wiskundeles van een vrouw dan wel van een man krijgen.

Tabel 8

Overzicht effecten van vrouwelijke leerkrachten en directies op jongens

	Vrouwelijke leerkrachten		Vrouwelijke directies	
	Bruto-effect	Netto-effect*	Bruto-effect	Netto-effect
<b>Bisgedrag</b>	0	0	+	0
<b>Wiskunde</b>				
Wiskundeprestaties	0	0	0	0
Wiskundeattitudes	0	0	0	0
<b>Houdingen</b>				
Traditioneel rolpatroon	-	?	0	0
Etnocentrisme	0	0	+	0
Voorkeur voor harde repressie	0	0	+	0
Postmaterialisme	0	0	-	0
Arbeidsethiek	-	-	0	0
Negatief toekomstbeeld	+	?	0	0
Positief zelfbeeld	-	?	0	0
Schoolwelbevinden	+	?	0	0
Overige 10 houdingen (individualisme, solidariteitsgevoel, houding t.o.v. politiek, sociale demotie...)	0	0	0	0

\*Na controle voor instroom en achtergrond van leerlingen

? verband afhankelijk van gebruikte dataset

- negatief verband

+ positief verband

0 geen effect

#### 4.2 ■ ■ Gevolgen voor houdingen

Met het relateren van geslachtskenmerken van onderwijspersoneel aan de houdingen van leerlingen moet zeer voorzichtig worden omgesprongen, zo blijkt uit onze analyses. Wanneer de relatie niet ten gronde wordt bekeken, wordt de indruk gewekt dat het geslacht van leerkrachten en directie sterk samenhangt met een aantal houdingen van de leerlingen. De schijnbare invloeden van het geslacht van leerkrachten op de houdingen van leerlingen zijn evenwel het gevolg van de sterke samenhang tussen de sekseratio van de leerkrachten en die van de leerlingen zelf. Niet het geslacht van de leerkrachten, wel het geslacht van de leerlingen zelf vertoont een sterke samenhang met een aantal houdingen. Toch wordt op het vlak van waardevorming een aantal duidelijke relaties gevonden, althans voor de jongens. Bij de meisjes blijkt de sekseratio van de leerkrachten op school nergens van betekenis te zijn. Bij de jongens wordt voor 5 van de 18 onderzochte attitudes een significante samenhang gevonden.

Jongens getuigen van een minder traditionele visie op rolpatronen en een hoger schoolwelbevinden naarmate er meer vrouwelijke leerkrachten zijn. Er werden echter ook negatieve samen-

hangen gevonden tussen een vrouwelijk leerkrachtenteam en houdingen van jongens. Zo getuigen jongens van een lagere arbeidsethiek, een negatiever toekomstbeeld en een lager zelfbeeld naarmate zij meer vrouwelijke leerkrachten hebben. Om deze gevonden relaties te duiden, dienden we evenwel onze databank uit te breiden met een aantal kenmerken, zoals bijvoorbeeld de houdingen gemeten bij leerkrachten en hun visie op lesgeven en schoolgebeuren. De opname van nieuwe variabelen in de analyses, impliceert echter ook een vermindering van het aantal respondenten. Immers alleen respondenten die op elk van de vragen een geldig antwoord hebben gegeven, worden opgenomen in deze analyses. Bij het uitbreiden van onze databank met nieuwe kenmerken, stelden we echter vast dat door de daling van het aantal respondenten de eerder gevonden verbanden vrijwel allemaal verdwijnen. We moeten daarom concluderen dat er mogelijk een verband bestaat tussen de visie op traditionele rolpatronen, het zelfbeeld, het toekomstbeeld en het schoolwelbevinden van leerlingen en de sekseratio van leerkrachten, maar we kunnen dit op basis van onze data niet met volledige zekerheid bevestigen. Er is wel één houding, met name de arbeidsethiek van jongeren, waar de sekseratio van leerkrachten blijft meespelen, ongeacht het aantal respondenten in de databank. De relatie blijft tevens bestaan wanneer rekening wordt gehouden met de achtergrondgegevens van de jongens, de houdingen van leerkrachten, de visie van leerkrachten op het schoolgebeuren en andere schoolkenmerken. We stellen dit verband vast hoewel we er geen verklaring voor kunnen vinden.

Ook voor de invloed van het geslacht van de directie mag men geen te overhaaste conclusies trekken. Wanneer geen rekening wordt gehouden met de onderwijsvorm waarin jongens zitten, wordt de indruk gewekt dat jongens in scholen met een vrouwelijke directrice over minder burgerzin beschikken en dan ook racistischer zijn, een sterkere voorkeur hebben voor harde repressie en vooral materiële problemen belangrijk vinden. In dit geval wordt de schijnbare samenhang veroorzaakt door de opvallende aanwezigheid van vrouwelijke schoolhoofden in de TSO- en BSO-scholen in onze steekproef. Wanneer de onderwijsvorm in rekening wordt gebracht, blijkt ook de invloed van het geslacht van de directie niet langer van betekenis.

## **5** *Conclusie*

Deze resultaten wijzen er vooral op dat men zeer voorzichtig moet zijn in de conclusies die men trekt. Wanneer wordt gesproken over de gevolgen van de feminisering van het leerkrachtenberoep doet men er best aan na te gaan of de effecten die men vindt effectief toe te schrijven zijn aan de leerkrachtengroep dan wel aan instroomkenmerken, kenmerken van de leerlingen en schoolkenmerken. Mannelijke en vrouwelijke leerkrachten verschillen ten eerste al niet zo erg

van elkaar. En de relaties die in andere onderzoeken werden gevonden tussen cognitieve prestaties werden na controle op instroomkenmerken, kenmerken van de leerlingen en schoolkenmerken niet teruggevonden. Ook de effecten op de opvattingen van jongeren, die in de literatuur worden geponeerd, vinden we na controle niet terug. Als we de balans opmaken, dan moeten we stellen dat een groot deel van de literatuur effecten poneert zonder ze werkelijk te onderzoeken en dat in ander onderzoek dan weer onvoldoende rekening wordt gehouden met instroomkenmerken en achtergrondgegevens.

We kunnen op basis van onderhavig onderzoek dan ook stellen dat de bezorgdheid omtrent de feminisering van het lerarenberoep in het secundair onderwijs sterk overdreven wordt en de problematisering ervan onterecht is.

Een aspect wat wel meer aandacht verdient, is de duidelijke ondervertegenwoordiging van vrouwen in directiefuncties. Dit is een element dat zeker verder onderzoek verdient. Waarom vinden we veel minder vrouwen terug in deze leidinggevende functie binnen het onderwijs? Uit Nederlands onderzoek is gebleken dat de ambitie van vrouwen in het secundair onderwijs zeker niet lager ligt (Ruijs, 1990). In het secundair onderwijs, bleken zowel mannen als vrouwen belangstelling te tonen voor meer leidinggevende functies. Het geringe aantal vrouwelijke schoolhoofden kan dan ook niet verklaard worden door een gebrek aan ambitie bij vrouwen. Wat betreft Vlaanderen kunnen we op basis van onze gegevens geen uitspraken doen over de ambities van vrouwelijke leerkrachten. Twee andere mogelijke oorzaken die verder dienen onderzocht te worden, zijn de consequenties die schoolleiderschap met zich meebrengen voor de privésfeer en de gehanteerde selectieprocedures (Ruijs, 1990; ten Dam, van Eck & Volman, 1992). Uit onze gegevens blijkt immers dat drie kwart van de vrouwelijke leerkrachten een deeltijdse betrekking heeft in het onderwijs. Een functie in het onderwijs, al dan niet deeltijds, maakt voor vele vrouwen de ideale combinatie tussen gezin en werk. Gezien het belang dat vrouwen hechten aan de combinatie gezin en arbeid, en de alsmaar uitbreidende taak van directies zowel op administratief als pedagogisch vlak, lijkt dit een zeer realistische verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in directiefuncties. Een verbetering van de voorwaarden voor het vervullen van een schoolleidersfunctie zou in dit geval een gunstige invloed kunnen hebben, al dient de haalbaarheid en wenselijkheid van dergelijke maatregelen wel bestudeerd te worden. Ten slotte vormen ook de selectieprocedures voor directies een mogelijke oorzaak. Leiding geven wordt nog al te vaak met mannelijke eigenschappen verbonden en er heerst een zeker wantrouwen ten aanzien van de leiderschapskwaliteiten van vrouwen. Onze gegevens wijzen er echter op dat vrouwelijke directies even goed een school kunnen leiden, en dat het geslacht van de directie geen enkele invloed heeft op de prestaties of de houdingen van leerlingen.



## 6 Bibliografie

- Acker, S. (1994), *Gendered education. Sociological reflections on women, teaching and feminism*, Open University Press, Buckingham/Philadelphia.
- Bonte, A. (1974), 'De jonge academisch geschoolde vrouw in het beroepsleven', in: *Gids op Maatschappelijk Gebied*, 65, p. 117-124.
- Brophy, J. (1985), 'Interactions of male and female students with male and female teachers', in: *Gender influences in classroom interaction*.
- Depaepe, M., De Vroede, M. & Simon, F. (1993), *Geen trede meer om op te staan. De maatschappelijke positie van onderwijzers en onderwijzeressen tijdens de voorbije eeuw*, Uitgeverij Pelckmans, Kapellen.
- Elchardus, M. (red.) (1999), *Zonder maskers. Een actueel portret van jongeren en hun leraren*, Globe, Gent.
- Elchardus, M. & Huysseune, M. (2000), *Drukke, werk en liefde. Loopbaan en gezin in het leven van universitair gediplomeerde veertigers*, VUB Press, Brussel.
- Elchardus, M., Kavadias, D. & Siongers, J. (1998), *Hebben scholen een invloed op de waarden van jongeren? Een empirisch onderzoek naar de doeltreffendheid van waardevorming in het secundair onderwijs (2 delen)*, Vakgroep Sociologie/TOR, V.U.B., Brussel.
- Kennedy, H. L. & Parks, J. (2000), 'Society cannot continue to exclude women from the fields of science and mathematics', in: *Education*, 120, 3, p. 529-537.
- Li, Q. (1999), 'Teachers' beliefs and gender differences in mathematics: A review', in: *Educational Research*, 41, 1, p. 63-76.
- Lieberman, M. (1956), *Education as a profession*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs NJ.
- Ruijs, A. (1990), *Vrouwen en schoolmanagement*, Swets & Zeitlinger, Amsterdam/Lisse.
- Schodts, L., Smedts, D. & Hoornaert, J. (1990), *Arbeidsmarkt voor universitaireren. 2. Intrede op de arbeidsmarkt van afgestudeerden van de kuleuven 1985-1986. Synthese-rapport resultaten van een enquête*, Dienst voor Studie-advies, K.U.Leuven, Leuven.
- Siongers, J. (2002), *De gevolgen van de feminisering van het leerkrachtenberoep in het secundair onderwijs: een empirische analyse*, Vakgroep sociologie/Onderzoeksgroep TOR, VUB, Brussel.
- Songtao, F. (2000), 'Initial exploration of the phenomenon of the feminization of teachers', in: *Chinese Education & Society*, 33, 4, p. 40-46.
- Stegmans, N., Van Aerschot, M., Valgaeren, E. & Mertens, T. (2002), *Gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen. Statistieken en indicatoren voor een gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen*, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, Consortium UA en LUC, Antwerpen.
- Sukhnandan, L. (1999), *An investigation into gender differences in achievement. Phase 1: A review of recent research and lea information on provision*, National Foundation for Educational Research, Berkshire.
- ten Dam, G., van Eck, E. & Volman, M. (1992), *Onderwijs en sekse. Een verkenning van researchprogramma's*, DCE/STEO, 's Gravenhage.
- Tresignie, C. (2000), *Macho's en softies op school. Over de schoolachterstand van jongens in het vlaamse onderwijs*, Vrije Universiteit Brussel, Brussel.

Van Damme, D., De Corte, E., Van Damme, J., Brusselmans-Dehairs, C. & Van den Broeck, A. (2000), *Eindrapport werkingsjaar 2000. Timss repeat – onderzoek in vlaanderen.*

# TELEWERK IN BEELD

## Uitdagingen voor de wetenschappelijke en statistische wereld

*An Bollen & Monique Ramioul  
STILE, HIVA, K.U. Leuven*

### **1** *Inleiding*

In beleidsmiddelen, maar ook in ondernemingen zien we tendensen om telewerk te stimuleren. Standpunten voor en tegen vinden argumenten in onderzoeksresultaten die moeilijk te vergelijken zijn en elkaar soms zelfs tegenspreken. In hun zoektocht naar nieuwe werkvormen voor de ééentwintigste eeuw voelen beleidsmakers, werkgevers en werknemers nood aan inzichten in nieuwe tendensen en hun gevolgen voor het arbeidsbestel. De academische en de statistische wereld moeten telewerk meten. Ze zien zich daarbij geconfronteerd met een gebrek aan accurate informatie. Een belangrijk probleem bij het in kaart brengen van telewerk is de veelheid aan definities. Daarnaast zien wetenschappers en statistici zich voor de uitdaging gesteld om enige continuïteit te brengen in het meten van een fenomeen dat voortdurend aan verandering onderhevig is. Er is ook nood aan een onderzoeksmethode die toelaat om veel informatie te verzamelen over een nieuw thema zonder participanten aan de arbeidsmarkt met nieuwe, uitgebreide vragenlijsten te overstelpen. Tot slot is het tijd om niet alleen oog te hebben voor de verspreiding van de nieuwe werkvorm, maar ook voor de gevolgen ervan.

Het Hoger Instituut voor de Arbeid heeft, samen met vier andere Europese partners<sup>1</sup> en één Amerikaanse partner, op deze drie uitdagingen ingespeeld. In het kader van het STILE<sup>2</sup>-project is het consortium op zoek gegaan naar accurate en efficiënte telewerkindicatoren. De paper focust op de bijdragen die het werk geleverd heeft om het hoofd te kunnen bieden aan de drie uitdagingen waarmee het telewerkonderzoek zich geconfronteerd ziet.

1 Hongarije, Ierland, Italië en VK

2 Statistics and Indicators on the Labour market in the eEconomy.

## 2 *Een veelheid aan definities*

### 2.1 *■ ■ Niet de definitie, maar de meetmethode is het probleem*

In het bestaand onderzoek naar telewerk bestaat er geen eenduidige definitie van telewerk. Voor een aantal onderzoekers is telewerk een nieuwe werkvorm waarbij werknemers de mogelijkheid krijgen om minstens één volledige dag per week thuis te werken in plaats van op kantoor. Andere onderzoekers definiëren telewerk als eWork, waarbij een ICT-link gebruikt wordt om op afstand te kunnen werken. Nog andere onderzoeken stellen bijvoorbeeld dat een telewerker iemand is die met behulp van ICT thuis werkt of in een kantoor dat dicht bij huis ligt.

Bovenstaande voorbeelden tonen al aan dat telewerk een zeer breed begrip is en dat de afbakening van de groep telewerkers die onderzocht wordt afhankelijk is van de onderzoeksvraag. De veelheid aan definities wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de grote variatie aan nieuwe vormen van afstandswerken die mogelijk geworden zijn dankzij ICT.

Die variatie in definities reduceert de vergelijkbaarheid van resultaten. De onduidelijkheid over het begrip raakt evenwel vooral aan de betrouwbaarheid van de resultaten. De meeste onderzoeksresultaten zijn gebaseerd op één enkele vraag: 'Bent u een telewerker?'. Sommige van deze vragenlijsten geven eerst een algemene omschrijving van hetgeen de respondent dient te verstaan onder telewerk. Andere onderzoeken nemen in de interviewerhandleiding op dat 'respondenten die telewerken dat zelf wel weten'.

Deze methode van bevragen laat een té grote ruimte voor subjectieve interpretatie van de respondent. Het feit dat er geen eenduidige definitie bestaat van telewerk maakt tellingen van telewerkers onbetrouwbaar. De methode laat ook niet toe om nieuwe, voor de onderzoekswereld nog onzichtbare vormen van telewerk op te sporen. In het kader van onderzoek naar een fenomeen dat nog voortdurend aan verandering onderhevig is, betekent dat een belangrijke beperking.

Een directe vraag leent zich dus niet om een breed en veranderlijk fenomeen in kaart te brengen.

### 2.2 *■ ■ Een afgeleide definitie leent zich beter*

Een afgeleide definitie biedt het hoofd aan de moeilijkheden om een snel veranderend fenomeen in kaart te brengen zonder te veel over te laten aan de subjectieve interpretatie van de respon-

dent. Combinaties van objectieve basiskenmerken maken het mogelijk om verschillende types van telewerk te onderscheiden en nieuwe vormen op te sporen. Om de lijst met kerndimensies samen te stellen, is een algemene afbakening van telewerk evenwel onontbeerlijk.

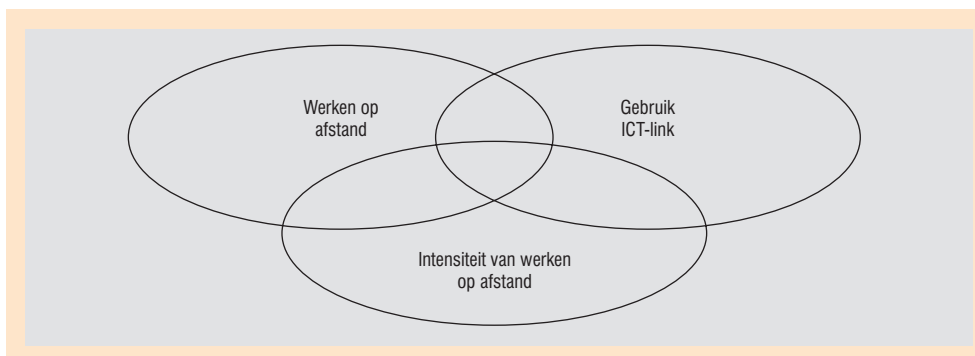
### 2.3 ■■ De operationalisering binnen STILE

Wanneer verschillende definities van telewerk naast elkaar gelegd worden, dan keren drie kenmerken voortdurend terug. Met andere woorden, de verschillende vormen van telewerk zijn te herleiden tot verschillende combinaties van werken op afstand (1), het gebruik van ICT (2) en intensiteit van werken op afstand (3).

De definitie van tele-thuiswerk beperkt de afstandsdimensie meestal tot thuis, het gebruik van ICT is niet in alle onderzoeken een voorwaarde om van tele-thuiswerk te spreken. Meestal zijn respondenten tele-thuiswerkers wanneer ze minstens 1 dag per week full time thuis werken. Aan het andere uiteinde staat een vorm die vaak *eWork* genoemd wordt. Het gebruik van een data-communicatielijn is een belangrijk kenmerk om *eWorkers* uit de groep van respondenten te filteren. Intensiteit en afstand zijn meestal geen belangrijke onderscheidende variabelen in de definitie van *eWork*.

#### Figuur 1

De drie kerndimensies van telewerk



Door de drie kerndimensies te bevragen, moet het mogelijk zijn om telewerk in zijn brede variëteit in kaart te brengen, zonder flexibiliteit en continuïteit te verliezen. Het STILE-consortium heeft de oefening gedaan (cf. infra). Het onderzoek heeft de kerndimensies verder geoperationa-

liseerd naar de volgende lijst van indicatoren (zie tabel 1). De basisindicatoren verzamelen de noodzakelijke informatie, de ‘facultatieve indicatoren’ zoeken meer gedetailleerde informatie.

Tabel 1

Overzicht van indicatoren voor de kerndimensies

<b>Werken op afstand</b>	Plaats van tewerkstelling in referentieperiode, focus op afstand van de werkgever
	Kamer als respondent thuis werkt*
<b>ICT-link</b>	Gebruik van ICT-tools (computer en internet) voor werk algemeen
	Gebruik van ICT-tools (computer en internet) op afstand
	Verantwoordelijkheid kosten (infrastructuur, abonnement, gebruik)*
	Belang van ICT-link om afstandswerk mogelijk te maken*
<b>Intensiteit</b>	Gemiddeld aantal dagen gewerkt op afstand in referentieperiode
	Gemiddeld aantal uren gewerkt op afstand in referentieperiode*
	Regelmaat van werken op afstand*

\* Dit zijn ‘facultatieve indicatoren’.

Bron: Lijst kernindicatoren ontwikkeld door het STILE-consortium, aangepast door HIVA.

De test heeft aangetoond dat deze manier van werken een grote mate van *flexibiliteit, continuïteit en vergelijkbaarheid* toelaat. In functie van een specifieke onderzoeksvraag kan je verschillende groepen vormen. Per dimensie kan je grenswaarden vastleggen om groepen van elkaar te onderscheiden. De STILE-typologie die hieronder gepresenteerd is (schema 1), geeft één voorbeeld. Op basis van de plaatsindicator onderscheiden respondenten die thuis en bij de werkgever werken zich van mensen die meestal bij klanten werken en die hun uitvalbasis bij de werkgever of thuis hebben en van respondenten die op kantoor werken en al reizend. Binnen die drie groepen hebben de intensiteit en het gebruik van ICT als differentiërende kenmerken gefungeerd.

Schema 1

STILE-typologie

	Gebruikt meer dan 20% van de tijd op afstand een computer EN spendeert meer dan 20% van de tijd op afstand	Gebruikt minder dan 20% van de tijd op afstand een computer OF spendeert minder dan 20% van de tijd op afstand
Werkt van thuis uit	Tele-thuiswerker	Occasioneel tele-thuiswerker
Werkt hoofdzakelijk van bij meerdere klanten of meerdere locaties van de werkgever of van thuis uit	Nomadisch eWorker	Occasioneel nomadisch eWorker
Werkt al reizend	Mobiel eWorker	Occasioneel mobiel eWorker

In het kader van ander onderzoek kan het nodig zijn andere demarcatielijnen vast te stellen. In onderzoek naar de impact op mobiliteit is de afstand een belangrijk kenmerk, het gebruik van een ICT-link zal minder belangrijk zijn voor deze onderzoeksvraag.

Het is ook mogelijk om de typologie verder te verfijnen door meer gedetailleerde informatie over een bepaalde dimensie als filter op te nemen. Voor bepaalde onderzoeksvragen is het bijvoorbeeld onvoldoende om te weten of de respondent een ICT-link gebruikt, maar is het ook nodig om te weten of het al dan niet mogelijk is om zonder die ICT-link op afstand te werken. De methode laat voldoende *flexibiliteit* toe om groepen af te bakenen in functie van de onderzoeksvraag.

Deze afgeleide benadering laat ook toe om *evoluties op te volgen en continuïteit te behouden*. Een open antwoordcategorie 'andere' bij elke indicator kan nieuwe mogelijkheden ontdekken. Respondenten die bijvoorbeeld in een nieuwe variant van een telecenter werken, kunnen dit aangeven in een open antwoordmogelijkheid. Het is mogelijk om nieuwe vormen op te sporen zonder de vragen en de indicatoren te moeten veranderen. De datastructuur kan dus constant blijven.

*Vergelijkbaarheid* is mogelijk als elke typologie gebaseerd is op de drie basiskennmerken. Dit betekent dat onderzoekers en statistici een zekere discipline aan de dag moeten leggen om minstens de basisindicatoren voor de drie dimensies systematisch te bevragen. Op die manier is het mogelijk om vergelijkbare data te genereren rond de essentiële kenmerken.

#### 2.4 ■ ■ Mogelijkheden en grenzen voor onderzoek

De grote variatie aan telewerkvormen en de snelle technologische en sociale veranderingen maken het onmogelijk om telewerk via een directe vraag in kaart te brengen. Een afgeleide definitie presenteert zich als een *flexibeler alternatief*. De ervaring heeft geleerd dat flexibiliteit een zekere discipline vraagt om de begripsafbakening te verduidelijken. Interpretaties van onderzoeksresultaten moeten verduidelijken welke groepen precies ter sprake staan. Vooral in het kader van vergelijkend onderzoek is het belangrijk om vooraf een consensus te bereiken omtrent de afbakening van het telewerkbegrip. De afgeleide benadering maakt die expliciete conceptuele discussies niet alleen noodzakelijk, de drie basiskennmerken kunnen ook gebruikt worden om die discussies te structureren.

### 3 *Naar een efficiënte, flexibele methode die continuïteit toelaat*

Telewerk is een relatief nieuwe werkvorm die steeds meer vragen doet rijzen bij academici, statistici en beleidsverantwoordelijken op verschillende niveaus. Wie nieuwe onderzoeksvragen zegt, denkt aan een stroom van nieuwe enquêtes. Het STILE consortium heeft gezocht naar een onderzoeksmethode die de valkuil van dubbele bevragingen van een door onderzoeksmoeheid gekwelde populatie omzeilt.

Een *efficiënte* methode vinden die toelaat om zo veel mogelijk informatie te verzamelen met zo weinig mogelijk vragen, dat was een belangrijke doelstelling van het project. Naast efficiëntie is ook *flexibiliteit* een belangrijke kwaliteitsparameter die bij de zoektocht naar een onderzoeksmethode vooropstond. Flexibiliteit betekent dat de gekozen methode bruikbaar moet zijn voor een brede groep van onderzoekers en andere belanghebbenden. De derde doelstelling heeft betrekking op *continuïteit*. Dat betekent dat de gekozen methode niet alleen cross-sectioneel, maar ook longitudinaal onderzoek mogelijk moet maken.

#### 3.1 *De formule van een module*

De formule van een module voldoet aan deze efficiëntie-, flexibiliteits- en continuïteitseisen. In de Arbeidskrachtentelling bestaat deze praktijk al lang. Elk kwartaal bieden nationale instituten voor de statistiek de mogelijkheid om een beperkte module rond een specifiek thema toe te voegen aan de basisvragenlijst. Het grote voordeel van deze manier van werken is dat ze een grote groep van respondenten kan bereiken zonder al te veel extra inspanningen. De interviewerlast verzwakt niet substantieel, de basisvragenlijst ondergaat nauwelijks een invloed en de extra financiële kosten zijn gering. De informatieve meerwaarde van combinaties tussen de module en indicatoren uit de basisvragenlijst is evenwel groot. Een belangrijke voorwaarde daarbij is dat de module telewerkers kan onderscheiden van niet-telewerkers.

#### 3.2 *STILE ontwikkelde een telewerk-module*

Het STILE-consortium heeft zich tot doel gesteld om een telewerkmodule te ontwikkelen en te testen. In samenspraak met verschillende nationale groepen van statistici en academici en met twee supranationaal samengestelde gebruikersgroepen heeft het consortium deze module sa-



mengesteld. De betrokkenheid van toekomstige gebruikers van de module moest garanderen dat ze flexibel toepasbaar is en efficiënte en continue metingen toelaat.

### 3.2.1 Een flexibele module

De brede en gevarieerde samenstelling van het telewerkveld en de grote variatie aan onderzoeksvragen met betrekking tot telewerk maken dat de module een flexibele definitie van telewerk moet toelaten. Het betekent ook dat het mogelijk moet zijn om de module aan verschillende vragenlijsten te koppelen.

#### *Basis voor flexibele definities*

Verskillende toekomstige gebruikers van de module moeten, in functie van hun specifieke onderzoeksvraag, bepaalde groepen van telewerkers kunnen onderscheiden. Om die flexibele definitie mogelijk te maken, is het consortium vertrokken van de afgeleide benadering. De lijst van basisindicatoren in tabel 1 vormt de kern van de module.

#### *Toepasbaar in verschillende vragenlijsten*

De ervaring heeft geleerd dat de samenstelling van de module en de specifieke verwoording van de vragen moet aangepast worden aan de specifieke onderzoeksvraag en aan de basisvragenlijst. Daarom heeft het consortium de module opgevat als een bibliotheek van relevante kenmerken en hun indicatoren, eerder dan een gebruiksklare vragenlijst. Het is de bedoeling dat gebruikers naar believen indicatoren uit de module kunnen halen en die kunnen vertalen naar vragen die passen binnen de basisvragenlijst.

### 3.2.2 Een efficiënte module

De module moet toelaten om met zo weinig mogelijk investeringen zo veel mogelijk informatie te verwerven. In de ene onderzoekscontext is de ruimte voor een module groter dan in de andere. Daarom biedt de module een overzicht van dimensies die minimaal vereist zijn om te komen tot een typologie van telewerk. De drie kerndimensies en hun basisindicatoren vormen *een minimale module*, die in combinatie met andere variabelen veel informatie moet kunnen opleveren.

De kernmodule vormt de kapstok van de module. Het consortium houdt evenwel rekening met de noodzaak en de mogelijkheid om een uitgebreidere module toe te voegen. Daarom is de kernmodule uitgebreid. De lijst van de facultatieve indicatoren (tabel 1) geeft voorbeelden van *uitdiepingen* op het 'basisniveau' van de kernvariabelen. In het kader van bepaalde onderzoeks-

vragen kan *bijkomende informatie* over telewerk noodzakelijk zijn. Het consortium heeft een lijst samengesteld van telewerkgerelateerde kenmerken die in veel onderzoeksvragen voorkomen. Tabel 2 geeft een overzicht van de meest relevante additionele kenmerken en hun indicatoren.

Tabel 2

Lijst van indicatoren voor additionele kenmerken

<b>Motivatie voor telewerk</b>	Lijst van werkgevers-, werknemersmotieven en aard van de job
<b>Inhoud telewerk</b>	Taken uitgevoerd op afstand
<b>Vrijwilligheid initiatief</b>	Initiatiefnemer Omkeerbaarheid van het initiatief
<b>Formaliteit van de regeling</b>	Formele afspraken
<b>Impact</b>	Subjectieve beoordeling van de impact op veiligheid & gezondheid en werkdruk

Bron: Lijst van additionele indicatoren ontwikkeld door het STILE-consortium, aangepast door HIVA.

### 3.2.3 Een module die continuïteit toelaat

Door de brede inzetbaarheid van de module te bewaken, is de toepasbaarheid van de module in het kader van vragenlijsten met een longitudinaal design verzekerd. Door de verkenning van de drie kerndimensies van telewerk centraal te stellen, is de module ook nog van toepassing als er nieuwe vormen van telewerk ontstaan zijn.

### 3.3 ■ ■ STILE test de module op haar sterktes en zwaktes

De verschillende partners hebben de module getest. De testresultaten laten toe om na te gaan of de module voldoet aan de eisen van efficiëntie en flexibiliteit. Ze laten toe om de analysemogelijkheden van een telewerkmodule te illustreren en te inspireren. De STILE-ervaringen laten ook toe om kansen en moeilijkheden te vertalen naar mogelijkheden en grenzen voor verder onderzoek.

België, Hongarije, Italië en het Verenigd Koninkrijk hebben de mogelijkheden van de telewerkmodule getest voor toepassingen in het kader van de Arbeidskrachtentelling. Naast de module bevatten de testvragenlijsten bestaande vragen naar o.a. geslacht, leeftijd, statuut, functie, arbeidstijden, aantal kinderen enz. Die vragenlijsten werden getest in een telefonische enquête bij telewerkers en niet-telewerkers. Tabel 3 geeft een overzicht van de resulterende steekproef.

Tabel 3

Verdeling van de steekproeven voor de test over telewerkers en niet-telewerkers

(N)	Telewerkers	Niet-telewerkers	Totaal
België*	124	52	176
Italië	100	100	200
Hongarije	118	22	140
VK	101	101	202
Totaal	443	275	718

\* Telewerkers zijn de respondenten die ooit op afstand gewerkt hebben in de referentieperiodes

Bron: Nationale databestanden van de STILE-testenquête, verwerkt door IRES

De Ierse partner heeft een beperkte module gekoppeld aan de QNHS<sup>3</sup>. Deze oefening was interessant omdat de module hier in een reële context getest werd. De ervaringen met de werkelijke implementatie van de module liggen mee aan de basis van de mogelijkheden en grenzen voor onderzoek.

### 3.4 *Efficiëntie en flexibiliteit geïllustreerd*

Het databestand dat op basis van de testinterviews tot stand kwam, laat toe om de analysemogelijkheden van deze methode te illustreren. Omdat de steekproeven voor de testen klein waren en niet toevallig samengesteld, hebben de tabellen een louter illustratieve waarde. Algemeen hebben de testen aangetoond dat een koppeling tussen een telewerkmodule en een bestaande werknemersbevraging, een efficiënt alternatief vormt voor specifieke telewerksurveys. Het is ook duidelijk geworden dat de module een flexibele typologie van telewerk toelaat en een grote inzetbaarheid heeft.

#### 3.4.1 *Flexibele typologieën mogelijk, maar ze verdienen een duidelijke overweging*

De testervaringen in de verschillende landen hebben geleerd dat de afgeleide benadering op basis van drie kerndimensies (werken op afstand, gebruik van ICT en intensiteit) een brede telewerktypologie mogelijk maakt (cf. supra). De testervaringen hebben bovendien geleerd dat de volgorde van de vragen en de filterkracht van de vragen in belangrijke mate bepalend zijn voor de mogelijke combinaties en het aantal eenheden in de cellen. Wanneer de vraag naar werken op afstand een eerste filter is, dan worden ineens veel meer respondenten uitgefilterd dan wanneer de vraag naar het ICT gebruik de eerste filter is. Het is duidelijk geworden dat de keuze van de

3 Quarterly National Household Survey

volgorde en filterkracht niet alleen bepaald wordt door de onderzoeksvraag, maar dat ze ook beperkt wordt door de context en de inhoud van de basisvragenlijst. In een basisvragenlijst die al een vraag naar ICT-gebruik bevat zal het bijvoorbeeld niet evident zijn om de vraag naar werken op afstand eerst te stellen.

### 3.4.2 *Toepasbaar in verschillende vragenlijsten*

De testen hebben eveneens aangetoond dat het mogelijk is om de module als basis te gebruiken voor toepassingen in de verschillende participerende landen. Ondanks de grote verschillen in samenstelling van de beroepsbevolking en de grote diversiteit in diffusie van ICT is de module haalbaar in de verschillende landen. De indicatoren in de module zijn relevant voor de verschillende nationale contexten. De vertalingen van de indicatoren naar de verschillende Europese landstalen stelden geen problemen. De gebruikte terminologie kon makkelijk aangepast worden aan eventuele nationaal specifieke terminologieën.

Daarnaast is het duidelijk geworden dat de module zich niet alleen leent voor een toepassing in de context van de Arbeidskrachtentelling. De Ierse partner heeft de module gekoppeld aan een algemene ICT-module. Omdat deze laatste module focust op het internetgebruik van respondenten, werden de ICT-vragen in de telewerkmodule beperkt tot internetgebruik.

### 3.4.3 *Efficiënt alternatief voor telewerkenquêtes*

Analyse-oefeningen met het testdatabestand hebben geleerd dat de koppeling van een beperkte module aan een bestaande vragenlijst veel informatie kan opleveren. Op basis van eenvoudige combinaties met bestaande indicatoren, ontwikkelt zich gradueel een gedetailleerde foto van de telewerkpopulatie. Hieronder wordt duidelijk hoe eenvoudige combinaties tussen de basisindicatoren voor de kerndimensies en andere bestaande indicatoren interessante informatie opleveren.

#### *Combinaties met geslacht*

Een combinatie tussen de kernmodule en het geslacht van de respondenten heeft een belangrijke beschrijvende waarde. Een vergelijking tussen verschillende vormen van telewerk zou ook een eerste antwoord kunnen geven op de vraag of tele-thuiswerk het rollenpatroon bevestigt. Een oververtegenwoordiging van vrouwen in deze subgroep zou kunnen leiden tot de onderzoekshypothese dat tele-thuiswerk de combinatie tussen arbeid en gezin vergemakkelijkt en dat het nog steeds de vrouwen zijn die de verantwoordelijkheden in het gezin opnemen.

*Combinaties met statuut*

Een koppeling met de indicator voor het statuut is op zich interessant, maar vooral een internationale vergelijking is hier interessant. In vergelijking met andere Europese landen telt België relatief weinig zelfstandigen. Bestaand onderzoek in de Verenigde Staten en ook in Ierland concludeert vaak dat de meeste tele-thuiswerkers een zelfstandigenstatuut hebben. Een internationale vergelijking kan belangrijk zijn om conclusies van ander telewerkonderzoek te interpreteren of te relativeren. Een oefening op basis van de testresultaten geeft de volgende tabellen.

**Tabel 4**

Statuut naar type van telewerk: een internationale vergelijking (percentage per land)

	België		Italië		VK		Totaal	
	Werknemer	Zelfstandige	Werknemer	Zelfstandige	Werknemer	Zelfstandige	Werknemer	Zelfstandige
Traditioneel	45,7	20,4	56,1	39,0	11,0	39,8	41,0	35,7
Tele-thuiswerker	2,4	22,4	6,5	20,8	13,4	4,9	6,6	13,3
Nomadisch eWorker	41,7	49,0	31,7	39,0	68,3	48,8	44,6	45,8
Mobiel eWorker	0,0	0,0	0,0	0,0	3,7	2,4	0,9	1,2
Occasioneel eWorker	10,2	8,2	5,7	1,3	3,7	4,1	6,9	4,0
Totaal (N)	127	49	123	77	82	123	332	249

Bron: Resultaten van de STILE-testenquête, verwerkt door IRES

*Combinaties met arbeidsduur*

Tabellen die de telewerktypes kruisen met de arbeidsduur, kunnen een eerste antwoord bieden op de vraag of tele-thuiswerk een facilitator is voor de combinatie tussen arbeid en gezin. Indien dat zo zou zijn, dan zou het een goed alternatief zijn voor parttime werk. Het STILE-consortium maakte een eenvoudige kruistabel om aan te tonen hoe deze een eerste antwoord kan geven.

**Tabel 5**

Arbeidstijd naar type van telewerk in Vlaanderen (kolompercentage)

	Tele-thuiswerker	Nomadisch eWorker	Occasioneel tele-thuiswerker	Occasioneel nomadisch eWorker	Totaal
Fulltime	85,7	87,0	100,0	86,7	87,0
Parttime	14,3	13,0	0,0	13,3	13,0
Totaal (N)	14	77	2	15	108

Bron: Resultaten van de STILE-testenquête, verwerkt door IRES

Tabel 6

Arbeidstijd naar type van telewerk in Italië (kolompercentage)

	Tele-thuiswerker	Nomadisch eWorker	Occasioneel tele-thuiswerker	Occasioneel nomadisch eWorker	Totaal
Fulltime	87,0	85,5	100,0	100,0	87,0
Parttime	13,0	14,5			13,0
Totaal (N)	24	69	2	6	101,0

Bron: Resultaten van de STILE-testenquête, verwerkt door IRES

Tabel 7

Arbeidstijd naar type van telewerk in het Verenigd Koninkrijk (kolompercentage)

	Tele-thuiswerker	Nomadisch eWorker	Mobiel eWorker	Occasioneel nomadisch eWorker	Totaal
Fulltime	62,5	89,5	100,0	75,0	85,8
Parttime	37,5	10,5	0,0	25,0	14,2
Totaal (N)	16	114	3	8	141

Bron: Resultaten van de STILE-testenquête, verwerkt door IRES

De STILE-testfase heeft ook aangetoond dat internationale vergelijkingen veel relevante informatie kunnen opleveren. Nationale verschillen kunnen een verklaring vinden in wettelijke regelingen omtrent parttime werk of kinderopvang.

#### *Combinaties met atypische arbeidsuren*

Bestaand onderzoek stelt vaak dat telewerkers meer uren werken dan traditioneel werkenden. De grotere autonomie over de verdeling van tijd tussen arbeid en vrije tijd is een belangrijke verklarende variabele in die onderzoeken. Tabel 8 illustreert hoe een eenvoudige combinatie met indicatoren voor werken op atypische momenten deze stellingen kan beoordelen. Het is duidelijk dat een vergelijking tussen types van telewerk belangrijk kan zijn. Omdat zelfstandigen 'traditioneel' meer autonomie hebben om hun dag in te delen, kan het ook interessant zijn om een vergelijking te maken naar het statuut.

Tabel 8

Arbeid op atypische momenten bij telewerkers versus traditioneel werkenden naar statuut (frequentie en percentage van de subgroep)

	Werknemers		Zelfstandigen	
	Traditioneel	Telewerkers	Traditioneel	Telewerkers
's Avonds	18 32,14	54 76,06	7 77,77	34 75,00
Op zaterdag	21 37,50	47 66,20	8 88,88	29 72,50
Op zondag	13 23,21	36 50,70	4 44,44	20 50,00

Bron: Resultaten van de STILE-testenquête, verwerkt door IRES

#### Combinaties met telewerkerspecifieke indicatoren

Een eenvoudige koppeling tussen de telewerkernmodule en generieke indicatoren in bestaande werknemersenquêtes geeft toegang tot een breed gamma aan beschrijvende, verkennende en zelfs verklarende maatstaven.

Tabel 9

Motivatie om te telewerken naar type van telewerk in België (kolompercentage)

	Tele- thuiswerker	Nomadisch eWorker	Occasioneel tele- thuiswerker	Occasioneel nomadisch eWorker	Totaal
Om werk af te maken	0,0	0,0	0,0	13,3	2,1
Om rustig te kunnen werken	8,3	15,2	0,0	13,3	13,8
Omdat de werkgever het wou	0,0	10,6	0,0	13,3	9,6
Om werk en gezin beter op elkaar te kunnen afstemmen	41,7	19,7	0,0	13,3	21,3
Om te testen of deze manier van werken mogelijk was	0,0	3,0	0,0	0,0	2,1
Om tijd en/of kosten voor verplaatsingen in te perken	16,7	34,8	0,0	40,0	33,0
Omwille van de eigen gezondheid	0,0	0,0	100,0	0,0	1,1
Om meer autonoom en onafhankelijk te kunnen werken	16,7	10,6	0,0	6,7	10,6
Omwille van andere redenen	8,3	3,0	0,0	0,0	3,2
Geen antwoord	8,3	3,0	0,0	0,0	3,2
Totaal (N)	12	66	1	15	94

Bron: Resultaten van de STILE-testenquête, verwerkt door IRES

Het STILE-consortium heeft de module van kernindicatoren uitgebreid met additionele indicatoren rond de meest essentiële telewerkgerelateerde vragen (tabel 2). De testresultaten van de verschillende pilotsurveys hebben aangetoond hoe combinaties met deze beperkte lijst van telewerkerspecifieke indicatoren een aanzet vormen in de verkenning van de telewerkrealiteit. De

combinatie met de motivatiedimensie illustreert hier de informatiewaarde van een module die met één vraag is uitgebreid.

De tabellen die gebaseerd zijn op de testdata tonen aan hoe informatie over de motivatie meer achtergrond geeft bij de verschillende types van telewerk. Het is ook duidelijk geworden dat internationale vergelijkingen nuttig zijn. De mobiliteitsproblematiek, maar ook sociale wetgeving enz. kennen nationale verschillen. Al die aspecten zouden verschillen in het motivatiepatroon kunnen verklaren.

### 3.5 *Mogelijkheden en grenzen voor onderzoek*

Bij de ontwikkeling van de module, heeft het consortium efficiëntie en flexibiliteit centraal gesteld. Het is duidelijk geworden hoe de module aan die eisen tegemoet komt. De test heeft aangetoond dat de module die doelstellingen in belangrijke mate realiseert. Toch is eveneens duidelijk geworden dat er beperkingen zijn aan efficiëntie en flexibiliteit. Bij de opzet van een onderzoek verdienen die beperkingen extra aandacht.

#### 3.5.1 *Een ad hoc-module: een efficiënte maar geen evidente keuze*

Hierboven is aangetoond dat een themaspecifieke module die gekoppeld is aan een bestaande vragenlijst veel extra informatie genereert zonder veel extra investeringen. Het consortium heeft evenwel kunnen ervaren dat het niet evident is om een vragenlijst te vinden waaraan de telewerkmodule gekoppeld kan worden. De concurrentie om een module rond een bepaald thema aan een vragenlijst toe te voegen kan groot zijn. Het is voor onderzoekers niet alleen een uitdaging om een vragenlijst te vinden waarbinnen het thema past. Het is even belangrijk om de beheerder van de vragenlijst te overtuigen van het belang van onderzoek naar de thematiek en de meerwaarde die de basisvragenlijst daarvoor biedt.

Daarnaast is duidelijk geworden dat de beslissing om een module aan een vragenlijst te koppelen afhankelijk is van de invloed die de module heeft op de 'interviewerlast'<sup>4</sup> en op de dataverwerking. Dit betekent dat het aantal en de moeilijkheidsgraad van de vragen beperkt moet blijven. Het is ook belangrijk om bij de samenstelling van de module na te gaan tot hoeveel geaggregeerde variabelen de module aanleiding zal geven.

De testervaringen hebben geleerd dat de implementatie van de module het resultaat is van een onderhandelingsproces waarin partijen met verschillende belangen betrokken zijn. Kennis van

---

4 De tijd die nodig is om de vragenlijst in te vullen.



de verschillende belangen bij de bevroegde thematiek is een decisieve succesfactor in die onderhandelingen.

### 3.5.2 Flexibiliteit binnen de perken

Na de eerder strategische fase van de keuze van de basisvragenlijst en de samenstelling van de module, komt de fase van operationalisering. Die is voor een belangrijk deel afhankelijk van de kenmerken van de basisvragenlijst en van de specifieke onderzoeksvraag.

#### *De basisvragenlijst stelt grenzen*

De basisvragenlijst vormt het kader voor de module. De formulering van de vragen is in belangrijke mate afhankelijk van de onderzoeksmethode van de basisvragenlijst. Een telefonische enquête vereist een andere benadering van respondenten dan een face-to-face-enquête, een websurvey of een postenquête.

Ook voor de volgorde van de vragen in de module moet de onderzoeker rekening houden met de drager.

#### *De onderzoeksvraag is medebepalend*

Naast de vorm van de basisvragenlijst, heeft ook de onderzoeksvraag in de basisvragenlijst een belangrijke invloed op de finale vorm van de module. De rode draad die door de basisvragenlijst loopt, moet zich ook in de module voortzetten. Dit betekent dat de centrale onderzoeksvraag in de basisvragenlijst grenzen stelt aan de onderzoeksvraag rond telewerk. Het voorbeeld van de Ierse ervaring met de koppeling van de module aan een algemene ICT-module heeft dit goed aangetoond. De vragen moesten hier beperkt blijven tot internetgebruik (cf. infra) omdat de basisvragenlijst zich tot dat thema beperkte.

## **4** *STILE zoekt ook naar impactindicatoren*

Eén van de belangrijkste beperkingen van huidig telewerkonderzoek is het gebrek aan aandacht voor de impact. Het STILE-consortium heeft gezocht naar belangrijke vragen die aandacht verdienen in impactonderzoek. Daarnaast heeft het een aantal methodes voor impactmeting geïnventariseerd en getest.

#### 4.1 ■ ■ Inhoudelijke invulling van impactonderzoek

In het STILE onderzoek stond de impact van telewerk op kwaliteit van de arbeid centraal. Aspecten die een invloed kunnen ondergaan door de introductie van ICT gemedieerd afstands-werk zijn de autonomie in het werk, de balans tussen werk en leven, de contactmogelijkheden, teamwork, de controle over het werk en de opleidingsmogelijkheden. De rol die de ICT-link speelt in het werk zal ook een invloed hebben op de mate waarin het werk al dan niet gestandaardiseerd verloopt.

#### 4.2 ■ ■ Methodes om impact op een efficiënte manier te meten

Er zijn verschillende manieren om de impact van telewerk te meten. Eerst en vooral zijn er de subjectieve beoordelingen van de impact van telewerk op de veiligheid, de gezondheid en de werkdruk. Daarnaast is het mogelijk om vergelijkingen tussen groepen te maken. Dat kan door een aantal relevante indicatoren voor kwaliteit van de arbeid aan de telewerkmodule toe te voegen en deze uitgebreide module aan een generieke vragenlijst te koppelen. Het is ook mogelijk om een telewerkmodule te koppelen aan een bestaande vragenlijst rond kwaliteit van de arbeid.

#### 4.3 ■ ■ STILE test de mogelijkheden en de beperkingen

De Belgische partner heeft de testvragenlijst uitgebreid met een aantal vragen rond kwaliteit van de arbeid. Deze oefening moest een test vormen voor de analysemogelijkheden van een koppeling tussen indicatoren voor kwaliteit van de arbeid en telewerkindicatoren. De volgende tabel geeft een overzicht van de kenmerken en de bijhorende indicatoren die opgenomen zijn in de Belgische testvragenlijst.

**Tabel 10**

Lijst van indicatoren voor relevante kwaliteit van de arbeidskenmerken

<b>Autonomie</b>	Autonomie om werkvolgorde, -methode en -tempo te bepalen
<b>Werk – leven-balans</b>	Subjectieve beoordeling van tijd voor gezin, vrije tijd
<b>Contactmogelijkheden</b>	Subjectieve beoordeling van functionele en informele contactmogelijkheden
<b>Teamwork</b>	Planning afstemmen op team, beoordeling o.b.v. teamobjectieven
<b>Controle over werk</b>	Basis voor beoordeling
<b>Opleidingsmogelijkheden</b>	Opleiding gevolgd in voorbij jaar, thema van opleiding
<b>Functionaliteit van ICT</b>	Rol ICT-link voor taken uitgevoerd op afstand

Bron: Lijst van indicatoren voor kwaliteit van de arbeid samengesteld door HIVA

De resultaten van de telefonische enquêtes in Vlaanderen hebben geleerd dat het nuttig is om algemene indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid te combineren met telewerkindicatoren. De combinaties laten vergelijkingen tussen relevante groepen toe. Onderstaande tabellen illustreren een aantal interessante analysemogelijkheden. Doordat de steekproef zeer klein is en geen willekeurige samenstelling kent, hebben ook deze tabellen een louter illustratieve waarde.

#### 4.3.1 Autonomie

Een combinatie tussen de kernindicatoren uit de telewerkmodule en indicatoren voor autonomie in het werk kan antwoord bieden op verschillende onderzoeksvragen. Een tabel zoals deze (tabel 11) kan informatie geven over de relatie tussen autonomie in het werk en telewerk. Daarnaast kan ze ook gebruikt worden als basis voor verder onderzoek naar gevolgen van telewerk voor bijvoorbeeld competentievereisten. Wanneer de autonomie in de groep van de telewerkers significant hoger ligt dan in de groep van traditioneel werkenden, dan kan verwacht worden dat bepaalde competenties extra aandacht verdienen bij de introductie van telewerk. Zelfdiscipline, tijdsmanagement etc. zijn belangrijk ter ondersteuning van autonome arbeid.

Tabel 11

Niveau van autonomie in de verschillende werkvormen naar statuut (frequentie en kolompercentage per subgroep)

	Traditioneel	Tele-thuiswerker	Nomadisch eWorker	Mobiel eWorker	Totaal
<b>WERKNEMERS</b>					
Geen autonomie	1 1,79	0 0,00	0 0,00	0 0,00	1 0,79
Lage autonomie	8 14,29	0 0,00	6 9,23	0 0,00	14 11,02
Hoge autonomie	47 83,93	4 100,00	59 90,77	2 100,00	112 88,19
Subtotaal	56 100,00	4 100,00	65 100,00	2 100,00	127 100,00
<b>ZELFSTANDIGEN</b>					
Geen autonomie	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
Lage autonomie	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
Hoge autonomie	9 100,00	12 100,00	28 100,00	0 100,00	49 100,00
Subtotaal	9 100,00	12 100,00	28 100,00	0 100,00	49 100,00
<b>Totaal</b>	<b>65</b>	<b>16</b>	<b>93</b>	<b>2</b>	<b>176</b>

OPMERKING: De autonomievariabele is samengesteld op basis van de vrijheid om de volgorde van het werk, de methode van werken en de tijd en de plaats van werken te kiezen. Een respondent heeft een lage autonomie als hij/zij vrijheid heeft met betrekking tot 2 aspecten, en een hoge autonomie als hij/zij over 3 of 4 aspecten kan beslissen.

Bron: Resultaten van de STILE-testenquête, verwerkt door HIVA

### 4.3.2 Functionele contactmogelijkheden

Kwaliteit van de arbeid is hoog wanneer een grote autonomie gepaard gaat met voldoende functionele contactmogelijkheden. Bestaand onderzoek rond tele-thuiswerk noteert het gebrek aan contactmogelijkheden met collega's vaak in het lijstje van de nadelen. Een combinatie tussen de kernindicatoren uit de telewerkmodule en de vraag naar de mogelijkheden die de respondent heeft om op collega's terug te vallen bij werkgerelateerde problemen, geeft veel informatie.

Volgende tabel illustreert hoe een vergelijking tussen tele-thuiswerkers, andere telewerkers en traditioneel werkenden interessante inzichten geeft. Ze toont hoe een opsplitsing naar verschillende groepen van telewerkers veralgemeende conclusies over de impact van telewerk kan nuanceren. De tabel suggereert ook dat het belangrijk is om, in het kader van deze onderzoeksvraag, het statuut als een controlevariabele in een vergelijking voor verklarend onderzoek in te voegen.

Tabel 12

Functionele contactmogelijkheden in tele-thuiswerk, in andere types van telewerk en in traditionele werkvormen naar statuut (frequentie en rijpercentage)

	Mogelijkheden om collega's te contacteren als men met problemen geconfronteerd wordt	Geen mogelijkheden om collega's te contacteren als men met problemen geconfronteerd wordt	Totaal
<b>WERKNEMERS</b>			
Tele-thuiswerker	3 75,00	1 25,00	4 100,00
Andere telewerker	63 94,03	4 5,97	67 100,00
Traditioneel	47 83,93	9 12,07	56 100,00
<b>ZELFSTANDIGEN</b>			
Tele-thuiswerker	6 50,00	6 50,00	12 100,00
Andere telewerker	20 71,43	8 28,57	28 100,00
Traditioneel	5 56,56	4 44,44	9 100,00
<b>Totaal</b>	<b>144 81,82</b>	<b>32 18,18</b>	<b>176 100,00</b>

Bron: Resultaten van de STILE-testenquête, verwerkt door HIVA

#### 4.4 ■ ■ Mogelijkheden en grenzen voor onderzoek

Het STILE-onderzoek heeft het belang van impactmetingen aangetoond. De testervaringen hebben ook een aantal beperkingen, moeilijkheden en uitdagingen blootgelegd. Die zijn op twee vlakken te situeren. Op inhoudelijk vlak hebben de testen een aantal interessante thema's blootgelegd die veel aandacht verdienen in verder onderzoek. Op methodisch vlak heeft de test beperkingen blootgelegd. Toekomstig onderzoek dient daarmee rekening te houden bij de interpretatie van onderzoeksresultaten.

##### 4.4.1 *Lijst van belangrijke dimensies uitgebreid*

De lijst van de aspecten van kwaliteit van de arbeid is gebaseerd op de vraag welke aspecten een belangrijke invloed ondergaan van de introductie van 'werken op afstand met behulp van ICT'. Op basis van suggesties van respondenten kan de lijst van aspecten die aandacht verdienen in toekomstig impactonderzoek aangevuld worden met:

- samenwerking in en coachen van team;
- flexibiliteit;
- efficiëntie van werken;
- organisatie van werk;
- relatie tussen werkgever en werknemer (formeel en informeel);
- werknemersparticipatie in formeel en informeel overleg;
- relatie tussen collega's;
- werkzekerheid;
- opleidingsnoden en -mogelijkheden;
- verloning;
- kwalificatievereisten.

Een aantal van deze aspecten kan beter in het kader van organisatie-enquêtes behandeld worden. Een ander deel van het STILE-project besteedt meer aandacht aan de mogelijkheden om gevolgen van de introductie van ICT te meten in organisatiesurveys met een panelkarakter (zie <http://www.stile.be>).

##### 4.4.2 *Een aantal methodologische beperkingen blootgelegd*

De STILE-ervaringen hebben bevestigd dat onderzoekers voor impactmetingen in cross-sectionele werknemersenquêtes grotendeels beperkt zijn tot subjectieve beoordelingen. Een andere beperking heeft betrekking op de analysemogelijkheden. Die blijven in cross-sectioneel onderzoek

beperkt tot vergelijkingen tussen groepen. Voor telewerk gerelateerd onderzoek vormt dit een extra moeilijkheid. De scheve verdeling van de beroepsbevolking over de verschillende werkvormen maakt dat er een vergelijking plaatsvindt tussen grote en veel kleinere groepen. De homogene samenstelling van bepaalde groepen van telewerkers maakt de oefening van een vergelijking tussen groepen een gewaagde oefening. Bepaalde groepen kennen een redelijk homogene samenstelling naar belangrijke jobkenmerken zoals functie, anciënniteit, opleidingsniveau, omvang van de onderneming enz. Hooggeschoolde, mannelijke ICT-werkers zijn bijvoorbeeld nog altijd het prototype van de tele-thuiswerkers. Dit maakt het moeilijk om verschillen tussen groepen te verklaren op basis van telewerk.

## 5 *Conclusie*

Het STILE-onderzoek heeft op een aantal hiaten in het telewerkonderzoek ingespeeld. Eerst en vooral heeft het project het concept van telewerk opengetrokken. Telewerk is een breed en aan verandering onderhevig concept. Afhankelijk van de onderzoeksvraag wordt het begrip anders gedefinieerd. Daarom heeft het consortium gekozen voor een afgeleide benadering om telewerk zo breed mogelijk in kaart te kunnen brengen. Deze 'conceptuele vrijheid' gaat gepaard met de noodzaak aan een discipline om de begripsafbakening systematisch te verduidelijken.

Ten tweede heeft het consortium gezocht naar een efficiënte manier om telewerk in kaart te brengen. Daarbij stonden drie doelstellingen centraal. De methode moet telewerk zo breed mogelijk in kaart kunnen brengen. Bovendien moet ze bruikbaar zijn voor een zo breed mogelijke groep van academici, statistici en andere gebruikers en producenten van telewerkstatistieken (1). Daarnaast moet de methode veel informatie kunnen opleveren zonder veel extra inspanningen om mensen te bevragen (2). Tot slot moet de methode ook toelaten om continue metingen te doen. De idee om een beperkte module aan een bestaande vragenlijst te koppelen werd getest op haar mogelijkheden om telewerk in kaart te brengen. De testervaringen hebben aangetoond dat deze manier van werken een aantal mogelijkheden en beperkingen heeft. Op basis van deze ervaringen heeft het onderzoek een aantal aandachtspunten voor de implementatie van een module blootgelegd. Daarnaast hebben de ervaringen zich geleend om een aantal relevante onderzoeksvragen rond telewerk aan te kaarten.

Een derde bijdrage die het STILE-onderzoek heeft geleverd aan de huidige onderzoekstraditie heeft betrekking op het meten van impact van telewerk. De aandacht ging naar de informatiewaarde van een koppeling tussen telewerkindicatoren en relevante indicatoren voor de kwaliteit

van de arbeid. Op die manier heeft het consortium niet alleen een lijst van relevante indicatoren aangereikt die eventueel in een telewerkmodule kunnen opgenomen worden. De test is ook een goede simulatie-oefening geweest voor de koppeling van een beperkte telewerkmodule aan een basisvragenlijst rond kwaliteit van de arbeid. Op inhoudelijk vlak hebben de ervaringen geleerd dat conclusies over de impact van telewerk algemeen enige nuance verdienen.

Algemeen kan gesteld worden dat het STILE-onderzoek heeft aangetoond dat telewerk een breed begrip is dat een genuanceerde benadering verdient. Om telewerk in kaart te brengen reikt het consortium de methode van ad hoc-modules aan als een methode die efficiëntie en flexibiliteit toelaat zonder continuïteit te verliezen. Onderzoekers vinden in dit werk een inspiratiebron voor onderzoeksvragen en aanbevelingen voor de implementatie van een telewerkmodule aan bestaande werknemersenquêtees.







## DE PRECARISERINGSGRAAD: WHAT'S IN A NAME?

*Seppe Van Gils  
Steunpunt WAV*

### **1** Achtergrond

De afgelopen jaren heeft het begrip/concept 'kwaliteit van de arbeid' zijn weg gevonden in het arbeidsmarkt(beleid)discours. Recent werd er zowel op Vlaams, Belgisch als op Europees niveau heel wat beleidsaandacht geschonken aan 'kwaliteit van de arbeid'.

In maart 2000 werd op de top van Lissabon 'kwaliteit van de arbeid' als nieuwe horizontale doelstelling in de *Europese werkgelegenheidsstrategie* ingeschreven. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad (meer jobs) zou voortaan hand in hand moeten gaan met betere jobs. Ook in de discussietekst van de Europese Commissie die betrekking heeft op de toekomst van de Europese werkgelegenheidsstrategie duikt het concept 'kwaliteit van de arbeid' regelmatig op, al blijft de concrete invulling ervan nog onduidelijk. Op *Federaal niveau* werd in januari 2002 door het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid het Belgisch rapport over de kwaliteit van de arbeid gepubliceerd. Dit rapport bevat een hele reeks kwaliteitsindicatoren, gebundeld rond tien afzonderlijke thema's. Ook op *Vlaams niveau* wordt er aandacht geschonken aan het concept 'kwaliteit van de arbeid'. Zo onderschrijft het 'Pact van Vilvoorde' het belang van 'werkbaarheid' voor de verhoging van de werkzaamheidsgraad. 'Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en werkzaam blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger' (doelstelling 4 van het Pact van Vilvoorde). Vlaanderen is echter niet overhaast te werk gegaan en heeft de haalbaarheid van een monitoringsinstrument betreffende de werkbaarheidsgraad laten onderzoeken. Het onderzoek concludeert dat geen enkele bestaande (Vlaamse/Belgische) bron beantwoordt aan de vooropgestelde criteria van representativiteit, accuraatheid en breed-spectrum invulling van 'werkbaarheid', zodat een nulmeting zich opdringt (Van Ruysseveldt et al., 2002). Vervolgens werd recent het startschot gegeven voor de 'nulmeting' van de werkbaarheidsgraad door STV-Innovatie en Arbeid (SERV).

Momenteel participeert het Steunpunt WAV in een (federaal) Agora-project<sup>1</sup> samen met de FOD-WASO rond 'nieuwe vormen van arbeidsmarktflexibiliteit en kwaliteit van de arbeid'. Het project is erop gericht een gegevensbank samen te stellen waarin alle informatie wordt opgeslagen aangaande de arbeidsvoorwaarden, arbeidsmodaliteiten en arbeidsvolume van de tewerkgestelde personen volgens hun individuele kenmerken. Het is de bedoeling daartoe de diverse bestaande of nog in ontwikkeling zijnde gegevensbronnen ten volle te benutten. Ook is het de bedoeling indicatoren samen te stellen die het mogelijk maken de diverse nieuwe arbeidsvormen te situeren en ze te toetsen met de statistieken van de gewesten en de overige Europese landen. Eén van die indicatoren is de 'precariseringsgraad'. Dit is een nieuwe indicator die voor het eerst werd besproken in het Jaarboek over de arbeidsmarkt in Vlaanderen, editie 2002 (Malfait, 2002). Daar werd een beschrijvende analyse gemaakt van de precariseringsgraad in het Vlaams Gewest. Deze paper is een verdere uitdieping van het concept 'precariseringsgraad' in het kader van het lopende Agora-project. We gaan na welke plaats deze graad inneemt binnen het discours rond 'kwaliteit van de arbeid' en bespreken de Belgische cijfers in detail.

## 2 *Situering*

Het concept 'kwaliteit van de arbeid' is niet nieuw: reeds meerdere decennia is het binnen de arbeidssociologie en arbeidpsychologie een klassiek studieobject. Vermits het een containerbegrip is, bestaan er diverse benaderingen van het concept. Enigszins lapidair zou je kunnen stellen dat sociologen vooral nadruk leggen op de kenmerken van de job(inhoud) (risicobenadering), terwijl psychologen vooral de gevolgen (vb. stress) voor het individu bestuderen. Gemeenschappelijk in de diverse benaderingen is de wetenschap dat kwaliteit van de arbeid vier aspecten omvat: de zogeheten vier A's; arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen.

De *arbeidsinhoud* verwijst naar de aard en het niveau van het werk en de wijze waarop arbeidstaken verricht moeten worden (o.a. de taakstructuur, de autonomie, de samenwerkingsmogelijkheden en de kwalificatievereisten). Bij de *arbeidsomstandigheden* gaat het vooral om de fysieke omstandigheden waaronder gewerkt wordt. In dit verband zijn klimatologische omstandigheden, veiligheid, lawaai, etc. belangrijke zaken. *Arbeidsverhoudingen* hebben betrekking op de aard

---

1 Het Agora-programma wordt gecoördineerd door de Federale Diensten voor Wetenschappelijke en Culturele Aangelegenheden. Met de Agora-budgetlijn wenst de federale overheid projecten rond conceptuele verbetering, aanpassing en valorisatie van socio-economische databanken binnen de federale overheidsadministraties te ondersteunen.

van de verhoudingen tussen de belangenpartijen in de organisatie (werkgevers en werknemers). De *arbeidsvoorwaarden* ten slotte zijn alle afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid wordt verricht. Het kan daarbij gaan over loonafspraken, toeslagen en premies, pensioen- en spaarregelingen, vakantietoelagen, verzekeringen tegen ziekte, ongevallen en/of werkloosheid, arbeidstijdregelingen, werkzekerheidsgarantie, enzovoort (Van Ruysseveldt, 2001). Deze vier dimensies van 'kwaliteit van de arbeid' hangen nauw samen en kunnen niet los van elkaar gezien worden. Ze worden klassiek beschouwd als onafhankelijke variabelen die verschillende afhankelijke variabelen beïnvloeden. Hieronder vallen o.a. gegevens over de psychische en fysieke gezondheidstoestand, de arbeidstevredenheid, ziekteverzuim en arbeidsongevallen.

De *precariseringsgraad* bevindt zich op het niveau van de arbeidsvoorwaarden, en meer specifiek de arbeidstijdregelingen. Samenvattend geeft deze graad het aantal loontrekkenden weer dat geconfronteerd wordt met één of meerdere vormen van preciaire arbeidstijdregeling.

### 3 *What's in a name?*

De precariseringsgraad wordt berekend met cijfergegevens van de Eurostat Labour Force Survey (LFS), waarvan de NIS Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) de Belgische uitvoering is. Deze data hebben als voordeel dat ze jaar-op-jaar te vergelijken zijn en dat de gegevens van België kunnen worden vergeleken met de verschillende gewesten en met overige Europese lidstaten. In deze paper wordt de precariseringsgraad in België en de verschillende gewesten besproken. Voor de Europese vergelijking is momenteel cijfermateriaal aangevraagd bij Eurostat. Na verwerking van deze gegevens zullen we hierover nog afzonderlijk rapporteren.

De precariseringsgraad is in feite een samenvattende maatstaf die *vier vormen van preciaire arbeidstijdregelingen* voor loontrekkenden omvat: onvrijwillige deeltijdarbeid, onvrijwillige tijdelijke arbeid, sociaal belastende arbeidstijdregelingen en fysiek belastende arbeidstijdregelingen.

*Onvrijwillige deeltijdarbeid* wordt afgebakend met de enquêtevragen Q16 (werkt M<sub>1</sub> voltijds of deeltijds in zijn/haar hoofdactiviteit?) en Q19 (wat is de belangrijkste reden om deeltijds te werken?). De respondenten die tijdens de referentieweek deeltijds werken omdat ze aangeven geen voltijdse job te kunnen vinden, presteren onvrijwillige deeltijdarbeid. *Onvrijwillige tijdelijke arbeid* wordt op een gelijkaardige manier afgebakend met de vragen Q14 (heeft M<sub>1</sub> vast of tijdelijk werk?) en Q15b (waarom aanvaardde M<sub>1</sub> dergelijke arbeidsvoorwaarden; tijdelijk werk?). Loon-

trekkenden die tijdelijk werken omdat ze geen vast werk kunnen vinden, worden in deze optiek beschouwd als onvrijwillig tijdelijk werkenden.

Loontrekkenden die werken in een *sociaal belastende arbeidstijdregeling*, werken hetzij 's avonds, hetzij in het weekend, hetzij in een flexibel (door de werkgever opgelegd) uurrooster. Wat betreft het avond-, zaterdag- en zondagwerk worden enkel die loontrekkenden meegeteld die hetzij altijd hetzij meer dan de helft van de werkdagen in een dergelijke arbeidstijdregeling zijn tewerkgesteld. Wanneer dit minder voorkomt, wordt dit niet weerhouden als sociaal belastende arbeidstijdregeling. Loontrekkenden die werken in een *fysiek belastende arbeidstijdregeling* zijn de loontrekkenden die hetzij 's nachts, hetzij in een ploegensysteem werken. Ook hier worden de respondenten die minder dan 50% van de tijd in een dergelijke arbeidstijdregeling werken niet weerhouden. Het gaat in beide gevallen om arbeidstijdregelingen die sociaal of fysiek belastend *kunnen* zijn. Bovendien is het onderscheid tussen sociaal belastend en fysiek belastend enigszins arbitrair en spreekt het voor zich dat nachtarbeid en werken in een ploegensysteem tevens sociaal belastend kunnen zijn.

Er is bewust voor gekozen om de verschillende atypische arbeidstijdregelingen restrictief af te bakenen omdat de precariseringsgraad zowel kadert in het verhaal rond 'kwaliteit van de arbeid' als in het 'flexibiliteitsdiscours'. Het verband met de verschillende aspecten van 'kwaliteit van de arbeid' wordt hieronder verder besproken. We bekijken in welke mate de verschillende vormen van preciaire arbeidstijdregelingen een invloed hebben op een aantal gevolgvariabelen uit het verhaal rond 'kwaliteit van de arbeid' (paragraaf 4). Daarnaast kadert de precariseringsgraad ook in het flexibiliteitsdiscours. De graad omvat een aantal arbeidstijdregelingen die afwijken van de standaard voltijdse werkweek met een vast contract van vijf werkdagen dagen tussen 8 of 9 uur 's morgens en 4 of 5 uur 's avonds.

Deze precariseringsgraad zullen we hierna op twee manieren bespreken. In paragraaf 5 wordt ten eerste een beschrijvende analyse gemaakt van de precariseringsgraad en de verschillende deelcomponenten ervan. Ten tweede wordt met behulp van een logistische regressie nagegaan welke achtergrondvariabelen zoals geslacht, leeftijd en sector van tewerkstelling de verschillende deelcomponenten van de precariseringsgraad het meest beïnvloeden.

## 4 *Relatie met gevolgvariabelen*

Om na te gaan of het concept precariseringsgraad past binnen het discours rond 'kwaliteit van de arbeid' gaan we in dit deel na wat de relatie is van de diverse vormen van precare arbeidstijdregelingen met enkele gevolgvariabelen zoals arbeidstevredenheid, fysieke en psychische gezondheid en ziekteverzuim. In de Eurostat Labour Force Survey zijn echter geen vragen opgenomen om deze gevolgvariabelen te meten. Daarom maken we in dit deel gebruik van de European Survey on Working Conditions (ESWC). De derde European Survey on Working Conditions werd in 2000 uitgevoerd door de 'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions' (Dublin). De twee vorige bevragingen vonden plaats in 1990 en 1995. In totaal werden 21 500 werkenden (tussen 15 en 64 jaar) uit de Europese Unie face-to-face bevraagd, 1 500 per lidstaat (in Luxemburg 527) op basis van een representatieve steekproef bij de werkenden (via de 'random walk-methode'). Voor de gedetailleerde uitleg van deze steekproefmethode, de weging, de responsgraad en de beperkingen van het onderzoek verwijzen we naar het basisrapport (European Foundation, 2002).

### 4.1 *Arbeidstevredenheid*

Het concept *arbeidstevredenheid* verwijst naar de subjectieve beoordeling van het werk door een individuele werknemer. Het is een relevante variabele die belangrijke consequenties heeft voor het gedrag en de beleving van de individuele werknemer (De Witte, 2001). In de vragenlijst van de ESWC wordt er gepeild naar de 'algemene' arbeidstevredenheid. In de Europese Unie is 84,8% van de loontrekkenden zeer (30,9%) tot nogal (53,9%) tevreden in de huidige job. In België ligt deze 'algemene' arbeidstevredenheid met 87,7% iets hoger: 32,3% geeft aan zeer tevreden te zijn met de job terwijl 55,4% nogal tevreden is in zijn huidige job.

De variabele arbeidstevredenheid kruisen we in wat volgt met de verschillende deelaspecten van de precariseringsgraad. Dit is echter niet steeds mogelijk omdat niet alle componenten van de precariseringsgraad aanwezig zijn in de vragenlijst van de ESWC. Zo is het enkel mogelijk om de volledige deeltijd- en tijdelijke arbeid af te zonderen, en niet de onvrijwillige tijdelijke en deeltijdarbeid. Omdat we met een voldoende grote steekproef willen werken, gebruiken we de Europese cijfers.

Tabel 1

Aandeel loontrekkenden dat nogal tot zeer tevreden is in haar/zijn job naar verschillende arbeidstijdregelingen (EU-15; 2000)

(%)	Nooit	1 tot 5 keer per maand	6 tot 10 keer per maand	11 tot 20 keer per maand	Meer dan 20 keer per maand	P-waarde
Nachtwerk	85,6	83,3	81,6	75,8	70,7	≤ .001
Avondwerk	86,2	86,4	82,8	80,2	75,7	≤ .001
(%)	Nooit	1 keer per maand	2 keer per maand	3 keer per maand	4 of 5 keer per maand	
Zondagwerk	85,6	86,0	82,9	80,7	78,0	≤ .001
Zaterdagwerk	87,1	86,1	83,0	80,7	79,3	≤ .001
(%)	Ja	Nee				
Ploegenarbeid	80,1	86,0				≤ .001
Deeltijdarbeid	86,1	84,5				≤ .05
Tijdelijke arbeid	79,5	86,0				≤ .001

Bron: European Foundation ESWC (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel 1 laat zien dat ongeveer 86% van de loontrekkenden die geen *nacht- of avondwerk* presteren aangeeft nogal tot zeer tevreden te zijn in haar/zijn job. Dit aandeel neemt stelselmatig af naarmate men meer 's nachts of 's avonds werkt. Van de loontrekkenden die meer dan 20 dagen in de maand nachtarbeid presteren is nog maar 70,7% tevreden in zijn/haar job. Bij degenen die meer dan 20 dagen avondwerk presteren is dit zo'n 75,7%.

De cijfers over *weekendwerk* laten een gelijkaardig beeld zien. Respectievelijk 85,6% en 87,1% van de loontrekkenden die nooit op zondag of zaterdag werken, zijn nogal tot zeer tevreden in hun job. Wanneer men slechts één zaterdag of zondag in de maand werkt, blijft de jobtevredenheid ongeveer op hetzelfde niveau steken. Maar vanaf dat men twee of meer zaterdagen of zondagen per maand werkt, neemt de jobtevredenheid gestaag af.

De arbeidstevredenheid bij loontrekkenden die in *ploegen* werken, ligt een stuk lager (80,1%) dan bij de loontrekkenden die dit niet doen (86%). Deeltijdarbeid daarentegen lijkt de algemene tevredenheid in de job te doen verhogen. Zo'n 86% van de loontrekkenden die deeltijds werken geven aan nogal tot zeer tevreden te zijn in hun job. Bij de voltijds werkenden ligt dit aandeel iets lager: 84,5%. Het gaat hier echter om deeltijdarbeid tout court en niet om onvrijwillige deeltijdarbeid, omdat het niet mogelijk is om deze af te zonderen in de dataset van de ESWC. We veronderstellen wel dat de jobtevredenheid bij onvrijwillig deeltijds werkenden lager zal liggen, al kunnen we dat hier niet empirisch aantonen. Onvrijwillige tijdelijke arbeid kunnen we ook niet afzonderen in de dataset, maar uit tabel 1 blijkt dat de jobtevredenheid bij alle tijdelijk werkenden (79,5%) een stuk lager ligt dan bij de loontrekkenden met een vast contract (86%). Het is daarenboven aannemelijk dat de loontrekkenden die onvrijwillig tijdelijk werken nog een lagere

jobtevredenheid laten optekenen. We gaan er wel van uit dat deze cijfers over tijdelijke arbeid een vrij goed beeld over de onvrijwillige tijdelijke arbeid geven aangezien een grote meerderheid (82%) van de tijdelijk werkenden dit onvrijwillig doet. Bij de deeltijdarbeiders werkt daarentegen maar zo'n 20% onvrijwillig in een dergelijke arbeidstijdsregeling.

Samenvattend kunnen we stellen dat het aandeel loontrekkenden dat zeer tot nogal tevreden is in de huidige job lager ligt bij loontrekkenden werkzaam in één van de besproken arbeidstijdsregelingen, met uitzondering van deeltijdarbeid.

#### 4.2 ■ ■ Gezondheid en ziekteverzuim

De verschillende preciaire arbeidstijdsregelingen kunnen de *gezondheid* van de loontrekkenden negatief beïnvloeden. In de ESWC wordt er aan de respondenten gevraagd of hun job een invloed heeft op hun gezondheid. Als hierop positief wordt geantwoord, wordt verder gepeild naar welke gezondheidsklachten de loontrekkende heeft als gevolg van zijn/haar job. Stress is dan één van de mogelijkheden en wordt telkens in de teksttabel opgenomen omdat hieraan in het discours rond 'kwaliteit van de arbeid' veel belang wordt gehecht. Andere gezondheidsaspecten zoals slapeloosheid, spierpijn of algehele vermoeidheid worden in bijlage opgenomen. Deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid worden in dit deel maar kort besproken (cfr. het onvrijwillig karakter kan niet uit de ESWC worden afgeleid).

Gemiddeld in de Europese Unie geeft 59,1% van de loontrekkenden aan dat hun gezondheid wordt aangetast door de huidige job. In België is dit maar 52,1%. Er zijn in België wel iets meer loontrekkenden die aangeven dat stress op het werk hun gezondheid aantast (29,4%) dan gemiddeld in de Europese Unie (28,1%). In wat volgt gebruiken we ook hier de Europese cijfers om met een zo groot mogelijke steekproef te kunnen werken.

Zo'n 57% van de loontrekkenden die nooit '*s nachts werken*, geeft aan dat hun gezondheid wordt aangetast door het werk. Dit aandeel ligt een heel stuk hoger bij de respondenten die wel nachtarbeid presteert; tot 71,5% bij diegenen die 6 tot 10 nachten per maand werken. Dit aandeel daalt lichtjes bij loontrekkenden die meer dan 11 nachten per maand werken (66,5% en 68,6%), maar ligt nog altijd hoger dan bij de groep die nooit nachtarbeid presteert. Niet alleen stress, maar ook andere gezondheidsproblemen worden significant meer aangehaald door nachtwerkers. De effecten van nachtarbeid op algehele vermoeidheid en slapeloosheid zijn bekend en komen duidelijk in de cijfers naar voor. Maar daarnaast zijn er verbanden met o.a. stress, hoofdpijn, rugklachten, maagpijn, gehoorproblemen, spierpijn en huidproblemen die niet steeds even dui-

delijk met nachtarbeid op zich zijn te linken. Vermoedelijk is dit voor een deel een onrechtstreeks verband omdat nachtarbeid meer voorkomt in bepaalde sectoren waar allicht ook andere meer vermoeiende en gevaarlijke arbeidsmarktstandigheden voorkomen.

Tabel 2

Aandeel loontrekkenden dat aangeeft dat zijn/haar job de gezondheid aantast, stresserend is; en gemiddeld aantal ziektedagen naar arbeidstijdregeling (EU-15; 2000)

(%)	Nooit	1 tot 5 keer per maand	6 tot 10 keer per maand	11 tot 20 keer per maand	Meer dan 20 keer per maand	P-waarde
<b>Nachtarbeid</b>						
Gezondheid aangetast	56,8	69,3	71,5	66,5	68,6	≤ .001
Stress	26,1	38	37,1	33,9	37,1	≤ .001
Gemiddeld aantal ziektedagen	6,8	8	8,3	7,2	6,3	n.s.
<b>Avondwerk</b>						
Gezondheid aangetast	54,4	61,2	68,4	67,6	65,7	≤ .001
Stress	22,8	32,7	36,9	36,4	35,2	≤ .001
Gemiddeld aantal ziektedagen	6,9	7,4	7,2	6,5	5,3	n.s.
(%)	Nooit	1 keer per maand	2 keer per maand	3 keer per maand	4 of 5 keer per maand	
<b>Zondagwerk</b>						
Gezondheid aangetast	56,2	65,8	68,3	71	64,5	≤ .001
Stress	25,1	35,1	38,2	38,4	33,7	≤ .001
Gemiddeld aantal ziektedagen	6,8	9	8,3	7,6	4,7	≤ .001
<b>Zaterdagwerk</b>						
Gezondheid aangetast	56,1	63,9	65	63,9	58,8	≤ .001
Stress	25,4	33,2	33,3	33,9	27,4	≤ .001
Gemiddeld aantal ziektedagen	7,3	7,6	8	7	4,6	≤ .001
(%)	Ja	Nee				
<b>Ploegenarbeid</b>						
Gezondheid aangetast	68,1	57				≤ .001
Stress	34,5	26,5				≤ .001
Gemiddeld aantal ziektedagen	8,4	6,7				≤ .001
<b>Deeltijds werk</b>						
Gezondheid aangetast	53,1	60,6				≤ .001
Stress	21,7	29,6				≤ .001
Gemiddeld aantal ziektedagen	7,7	6,8				n.s.
<b>Tijdelijk werk</b>						
Gezondheid aangetast	59,2	58,9				n.s.
Stress	29,1	24,2				≤ .001
Gemiddeld aantal ziektedagen	4,6	7,8				≤ .001

Bron: European Foundation ESWC (Bewerking Steunpunt WAV)



Het effect van *avondwerk* en *ploegenarbeid* op gezondheidsklachten is minder vanzelfsprekend omdat het natuurlijke en sociale levensritme op een minder ingrijpende manier als bij nachtarbeid wordt beïnvloed, maar ook hier is er een duidelijk verband. Het aandeel loontrekkenden dat aangeeft dat zijn/haar job de gezondheid aantast, ligt hoger bij diegenen die 's avonds of in ploegen werken dan bij wie dit nooit doet. Ook hier komt de samenhang met algehele vermoeidheid, slapeloosheid en stress duidelijk naar voor. Ongeveer 36% van de loontrekkenden die meer dan 6 avonden per maand werken, geven aan met stress geconfronteerd te worden. Bij de ploegenwerkers is dit 34,5%. Wie in ploegen werkt, heeft daarnaast ook meer last van o.a. rugpijn, spierpijn, verwondingen en prikkelbaarheid.

Ook *weekendwerk* vertoont duidelijke verbanden met gezondheidsaspecten. Wie één of meerdere malen per maand zaterdag of zondag werkt, geeft vaker aan dat de gezondheid door het werk wordt aangetast. Stress en algehele vermoeidheid worden vaak aangehaald, maar ook andere klachten zoals spierpijn, buikpijn en prikkelbaarheid komen meer voor bij wie in het weekend werkt. Ook hier is het mogelijk dat bepaalde gezondheidsklachten minder met weekendwerk *an sich* te maken hebben, maar dat de sector van tewerkstelling of het beroep een grote invloed uitoefent.

Of men nu met een *tijdelijk* of een voltijds contract werkt lijkt weinig verband te houden met het feit of de job al dan niet de gezondheid aantast. Als we meer in detail gaan, blijkt wel dat tijdelijk werk stressender is dan werken in een vaste betrekking. Zo'n 53,1% van de *deeltijds* werkende loontrekkenden geeft aan dat de gezondheid wordt aangetast door de job. Zoals verwacht ligt dit aandeel hoger bij voltijds werkenden (60,6%). Ook het aandeel loontrekkenden dat aangeeft dat hun gezondheid wordt aangetast door stress ligt hoger bij voltijds werkenden dan bij deeltijdarbeiders.

Een aantal vormen van preciaire arbeidstijdregelingen hangen dus samen met jobtevredenheid en bepaalde gezondheidsaspecten zoals stress en vermoeidheid. Toch is het niet steeds duidelijk of een aantal van die gezondheidsklachten *an sich* een verband hebben met de diverse arbeidstijdregelingen. De sector van tewerkstelling of het beroep zouden hier een belangrijke rol in kunnen spelen. Daarnaast kunnen we ons de vraag stellen of dit ook tot een hoger ziekteverzuim leidt? Uit het Jaarboek over de arbeidsmarkt in Vlaanderen (editie 2002) blijkt dat er voor België en EU-3 geen significant verband kan worden gevonden tussen enerzijds avond-, nacht- en weekendwerk en anderzijds ziekteverzuim. Ploegenarbeid daarentegen heeft wel een significant effect op het aantal ziektedagen (Tratsaert, 2002). De cijfers uit tabel 2 hebben echter betrekking op EU-15 en weekendwerk heeft op dit niveau wel een significant effect op het ziekteverzuim. Er is een licht positief verband, al zijn de cijfers niet eenduidig te interpreteren. Zo ligt het aantal

ziektedagen bij loontrekkenden die 4 of 5 maal per maand in het weekend werken, een stuk lager dan bij loontrekkenden die nooit weekendwerk presteren. Ploegenarbeid blijkt uit de Europese cijfers ook een positieve invloed te hebben op het aantal ziektedagen. Voltijds of deeltijds werken heeft echter geen significant verband met het aantal ziektedagen. Er wordt daarentegen wel meer verzuimd door loontrekkenden met een vast contract dan door tijdelijk werkenden. Contractzekerheid gaat duidelijk samen met ziekteverzuim. Het feit dat tijdelijke contracten in hoofdzaak een jongerenzaak zijn en jongeren minder verzuimen (Tratsaert, 2002) kan hier deels een verklaring bieden.

## 5 *Precariseringsgraad in België*

### 5.1 *Bivariate analyse*

Tabel 3 geeft vier vormen van preciaire arbeidstijdregelingen en de samenvattende graad die het aandeel loontrekkenden weergeeft dat geconfronteerd wordt met één of meerdere vormen van preciaire arbeidstijdregeling, *de precariseringsgraad*.

Anno 2001 is ongeveer één op drie van de Belgische loontrekkenden werkzaam in één of andere *precaire arbeidstijdregeling*. Deze precariseringsgraad ligt iets hoger bij vrouwen dan bij mannen. De verschillen naar leeftijd en onderwijsniveau springen meer in het oog. Hoe jonger, hoe groter het risico te worden geconfronteerd met een ongunstige arbeidstijdregeling: de helft van de Belgische jongeren heeft hiermee te maken, terwijl dit aandeel bij de ouderen een stuk lager ligt (23,3%). Ook laag- en middengediplomeerden werken meer in preciaire arbeidstijdregelingen dan hooggeschoolden. Naar statuut zien we dat arbeiders in de privé-sector een grotere kans hebben dan bedienden en loontrekkenden in overheidsdienst om in een ongunstige arbeidstijdregeling te werken. In Brussel ligt de precariseringsgraad net beneden het Vlaams gemiddelde, in Wallonië net erboven.

De precariseringsgraad ligt het laagst in de primaire sector. In de secundaire, tertiaire en quartaire sector bevindt zich ongeveer hetzelfde aandeel loontrekkenden in een preciaire arbeidstijdregeling. De lage precariseringsgraad in de primaire sector kan enigszins vreemd overkomen, daarom maken we er een tweetal nuances bij. Ten eerste hebben de cijfers betrekking op loontrekkenden en niet op zelfstandigen. Ten tweede zijn de hier gebruikte cijfers jaargemiddelden. In de primaire sector zijn echter tal van werkzaamheden seizoensgebonden en we veronderstellen dat in bepaalde periodes (o.a. oogst) het aandeel loontrekkenden dat 's nachts, 's avonds of in

het weekend werkt sterk kan oplopen. Door het gebruik van jaargemiddelden worden deze seizoensgebonden verschillen afgezwakt.

Tabel 3

Aandeel loontrekkenden werkzaam in een precare arbeidstijdsregeling naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, statuut, sector en gewest (België; 2001)

(%)	Onvrijwillige deeltijdsarbeid	Onvrijwillige tijdelijke arbeid	Sociaal belastende arbeidstijdsregeling	Fysiek belastende arbeidstijdsregeling	Precariseringsgraad
Totaal	4,1	6,4	16,1	11,2	32,3
Man	1,5	4,7	15,0	13,8	30,8
Vrouw	7,5	8,5	17,5	7,8	34,3
15-24	7,8	20,5	21,9	14,5	50,6
25-39	4,0	6,8	16,2	11,8	33,4
40-49	3,5	3,2	15,3	10,7	29,0
50-64	2,9	1,7	13,2	8,1	23,3
Laaggeschoold	5,6	6,2	16,9	14,7	36,8
Middengeschoold	4,3	6,0	17,3	13,7	35,5
Hooggeschoold	2,4	6,9	14,0	5,3	24,9
Privé: arbeider	4,8	6,4	17,2	20,0	40,4
Privé: bediende	3,8	4,1	12,5	6,6	26,8
Overheid	3,7	9,3	15,9	7,5	30,5
Primair	4,5	6,6	3,1	1,6	23,5
Secundair	0,7	5,4	6,5	20,7	30,4
Tertiair	5,1	4,4	12,6	7,4	33,7
Quartair	5,5	8,9	17,1	7,8	32,6
Vlaanderen	2,8	5,8	13,9	12,2	32,3
Wallonië	6,3	7,7	14,0	10,5	33,0
Brussel	6,1	6,1	14,8	6,7	30,4

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Van alle Belgische loontrekkenden verricht 4,1% expliciet *onvrijwillig deeltijdsarbeid*. Vrouwen, jongeren en laaggeschoolden worden het meest geconfronteerd met onvrijwillige deeltijdsarbeid. Naar sector van tewerkstelling blijkt dat onvrijwillige deeltijdsarbeid voornamelijk gesitueerd is in de tertiaire en quartaire sector. Opvallend is dat het aandeel loontrekkenden dat deeltijds werkt omwille van het niet vinden van een voltijdse job dubbel zo hoog ligt in het Brussels Hoofdstedelijk en het Waals Gewest dan in Vlaanderen. Het feit dat de commerciële en de niet-commerciële dienstensectoren sterk aanwezig zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan hiervoor een verklaring bieden.

Van alle loontrekkenden werkt 6,4% *onvrijwillig met een tijdelijk contract*, aangezien hij/zij geen 'vast' werk kon vinden. Ook hier zijn er meer vrouwen dan mannen die een tijdelijke job aan-

vaarden in afwachting van een 'vaste' betrekking. Het meest uitgesproken vinden we dit terug bij de jongeren: één op vijf van de Belgische loontrekkenden onder de 25 jaar is werkzaam in een onvrijwillig tijdelijk contract. Naar onderwijsniveau zien we weinig verschillen. Het is wel opvallend dat hooggeschoolden iets meer onvrijwillige tijdelijke arbeid verrichten in vergelijking met laaggeschoolden. Loontrekkenden in een overheidsdienst zijn meer werkzaam met een onvrijwillig tijdelijk contract dan loontrekkenden in de privé-sector. Ook de quartaire sector telt een relatief groot aandeel loontrekkenden die onvrijwillig tijdelijk werken. In Wallonië zijn er meer loontrekkenden in een tijdelijk contract die liever een vast contract wensen, dan in Vlaanderen.

Van alle Belgische loontrekkenden werkt 16,1% in een *sociaal belastende arbeidstijdregeling*, d.i. hetzij 's avonds (19-23 uur), hetzij in het weekend, hetzij in een flexibel (door de werkgever opgelegd) uurrooster. Vrouwen werken meer in sociaal belastende arbeidstijden dan mannen, jongeren meer dan ouderen en laaggeschoolden meer dan hooggeschoolden. Sociaal belastende arbeidstijden komen meer voor in de tertiaire en vooral de quartaire sector.

Van alle loontrekkenden werkt 11,2% in een *fysiek belastende uurregeling*, d.i. hetzij in een ploegensysteem, hetzij 's nachts (23-5 uur). Mannen werken opvallend meer dan vrouwen in een arbeidstijdregeling die fysiek belastend kan zijn. Grote verschillen zijn er tevens naar onderwijsniveau met bijna drie maal meer laaggeschoolden in fysiek belastende arbeidstijdregelingen dan hooggeschoolden. Hoe jonger, hoe meer werkzaam in deze precare arbeidstijdregeling: 14,5% van de min 25-jarigen tegenover 8,1% van de vijftigplussers. Ook de verschillen naar sector en statuut zijn sprekend: één op vijf arbeiders in de privé en loontrekkenden in de secundaire sector werken in een fysiek belastende arbeidstijdregeling. Brusselse loontrekkenden worden opvallend minder geconfronteerd met nacht en/of ploegenarbeid dan Vlaamse of Waalse loontrekkenden. Dit komt wellicht omdat de secundaire sector hier minder sterk aanwezig is.

## 5.2 ■■ Logistische regressie

Vorige paragraaf gaf een beschrijvende analyse van wie er werkzaam is in één of meerdere precare arbeidstijdregelingen. Dit gaf ons een beeld van de persoonsgroepen die meer of minder werkzaam zijn in dergelijke arbeidstijdregelingen, alsook van het statuut en de sectoren waarin dit meer of minder voorkomt. In dit deel analyseren we de verbanden tussen de afhankelijke variabelen (precaire arbeidstijdregelingen) en de afzonderlijke onafhankelijke variabelen, terwijl *tegelijk* rekening wordt gehouden met het effect van de andere onafhankelijke variabelen. Dit doen we met behulp van de geschatte odds-ratio's, die via een logistisch regressiemodel werden berekend.

Deze geschatte odds-ratio's moeten als volgt worden geïnterpreteerd. In de eerste plaats geeft de geschatte odds-ratio de kans weer dat een loontrekkende werkzaam is een preciaire arbeidstijdregeling, dit is immers de afhankelijke variabele. Daarnaast is de onafhankelijke variabele van belang om te zien wie er meer (of minder) kans heeft om werkzaam te zijn in een preciaire arbeidstijdregeling. Een voorbeeld maakt dit duidelijk. Bij de variabele geslacht is 'man' de referentiecategorie zodat de waarde 4,51 aangeeft dat vrouwen 4,51 keer meer kans hebben om onvrijwillige deeltijdarbeid te presteren. De geschatte odds-ratio neemt waarden aan van 0 tot 1 en van 1 tot oneindig. Als de waarde 1 is, wil dit zeggen dat er geen verband is. Een odds-ratio tussen 0 en 1 wil zeggen dat de kans kleiner is. Maar een kans van 0,33 (=de kans van ouderen t.o.v. jongeren om onvrijwillig deeltijds te werken) is op het eerste gezicht moeilijk bevattelijk. Wil men de kans gemakkelijker begrijpbaar weergeven, dan kan men de ratio omdraaien door  $1 / \text{odds-ratio}$  te doen. In het voorbeeld wordt dit dan  $1 / 0,33 = 3,07$ . We moeten vervolgens enkel de referentiecategorie nog omdraaien. Dit betekent dan dat jongeren 3,07 maal meer kans hebben om onvrijwillig deeltijds te werken dan ouderen. Deze omgekeerde odds-ratio's worden in de tabel tussen haakjes gezet.

Tabel 4

Geschatte odds-ratio's, resultaat van logistische regressies met de verschillende vormen van preciaire arbeidstijdregeling als afhankelijke variabelen (België; 2001)

	Onvrijwillige deeltijdarbeid	Onvrijwillige tijdelijke arbeid	Sociaal belastende arbeidstijd	Fysiek belastende arbeidstijd
<b>Leeftijd (ref. 15-24 jarigen)</b>				
25-39 jaar	0,50 (1,99)	0,23 (4,37)	0,71 (1,40)	n.s.
40-49 jaar	0,36 (2,77)	0,09 (11,76)	0,65 (1,55)	0,85 (1,17)
50-64 jaar	0,33 (3,07)	0,05 (21,28)	0,56 (1,79)	0,62 (1,62)
<b>Geslacht (ref. man)</b>				
Vrouw	4,51	1,68	n.s.	0,76 (1,32)
<b>Statuut (ref. openbare sector)</b>				
Arbeider privé	2,49	n.s.	1,63	1,59
Bediende privé	1,26	0,43 (2,35)	n.s.	0,84 (1,20)
<b>Sector (ref. quartaire sector)</b>				
Primair	n.s.	n.s.	n.s.	0,08 (12,05)
Secundair	0,12 (8,69)	n.s.	0,30 (3,34)	1,76
Tertiair	0,78 (1,29)	0,55 (1,81)	1,20	n.s.
<b>Opleiding (ref. laaggeschoold)</b>				
Middengeschoold	0,68 (1,47)	0,72 (1,38)	n.s.	n.s.
Hooggeschoold	0,34 (2,95)	0,81 (1,23)	0,82 (1,23)	0,556 (1,80)

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De vier deelcomponenten van de precariseringsgraad zijn in feite andere rationaliteiten, waarbij niet steeds dezelfde onafhankelijke variabelen een invloed hebben. De variabelen die wel een invloed uitoefenen, doen dit niet steeds in dezelfde richting. Daarom worden de verschillende precare arbeidstijdregelingen in wat volgt afzonderlijk behandeld.

#### *a) Onvrijwillige deeltijdarbeid*

Deeltijdarbeid is en blijft voornamelijk een vrouwelijk fenomeen, maar wordt vaak te eenzijdig benaderd vanuit de aanbodzijde: vrouwen wensen deeltijds te werken omwille van de combinatie gezin-arbeid. De meerderheid van de vrouwen vermeldt de combinatie gezin en arbeid wel als voornaamste reden om deeltijds te werken en daarnaast zegt nog eens 10% van de deeltijds werkende vrouwen geen voltijds werk te willen. Maar zo'n 20% (van de deeltijds werkende vrouwen) werkt daarentegen expliciet onvrijwillig deeltijds (omdat ze geen voltijdse baan kunnen vinden). Tabel 4 toont dat andere factoren buiten 'vrijwillige' deeltijdarbeid een rol spelen. Vrouwen hebben immers 4,51 keer meer kans om onvrijwillig te werken in een deeltijdse baan dan mannen.

De vraagzijde van de arbeidsmarkt speelt hier een belangrijke rol. Loontrekkenden (mannen én vrouwen) die werkzaam zijn in de quartaire sector hebben 8,69 maal meer kans (geschatte odds-ratio 0,12) om onvrijwillig deeltijds te werken dan loontrekkenden in de secundaire sector. In de quartaire sector zijn vrouwen dan ook oververtegenwoordigd, maar niet zozeer geslacht dan wel de sector van tewerkstelling blijkt het meest samen te gaan met onvrijwillige deeltijdarbeid. Als we de onafhankelijke variabele 'sector' niet opnemen in het regressiemodel ligt de waarde van de geschatte odds-ratio voor geslacht beduidend hoger. Wanneer we daarentegen ook rekening houden met de sector van tewerkstelling daalt de waarde van de geschatte odds-ratio van 6,22 naar 4,51. Een blik op de sectorale verdeling van werkzaamheid bevestigt dit beeld. In de confectie, textiel- en de voedingssector werken bijvoorbeeld heel wat vrouwen, toch is deeltijdarbeid er minder gemeengoed dan in sommige (commerciële en niet-commerciële) dienstensectoren (Malfait, 2001).

De samenhang van leeftijd en onderwijsniveau met onvrijwillige deeltijdarbeid komt duidelijk naar voor in de bivariate analyse en wordt hier bevestigd. De zwakkere arbeidsmarktpositie van zowel jongeren als laaggeschoolden zorgt ervoor dat zij meer kans hebben om onvrijwillig deeltijds te werken. Zij hebben het immers moeilijker om een (volwaardige) voltijdse baan te vinden en komen daardoor meer onvrijwillig terecht in een deeltijdse baan. Door de variabelen leeftijd en onderwijsniveau te kruisen, kunnen nog een aantal bijkomende vaststellingen worden gedaan. De invloed van leeftijd geldt voor zowel mannen als vrouwen. De invloed van het onder-

wijsniveau is daarentegen enkel zichtbaar bij vrouwen. Mannen presteren ongeveer evenveel onvrijwillige deeltijdarbeid, ongeacht het onderwijsniveau.

Ten slotte blijkt dat arbeiders in de privé-sector 2,49 keer meer kans hebben om onvrijwillig deeltijds te werken in vergelijking met loontrekkenden in een overheidsdienst. Dit is op zich vreemd omdat deeltijdarbeid *tout court* meer voorkomt bij loontrekkenden in overheidsdienst dan bij arbeiders in de privé-sector. De redenen waarom deeltijds wordt gewerkt verschillen echter sterk tussen deze twee groepen. Bij deeltijds werkenden in de openbare sector is de combinatie tussen het gezins- en het professionele leven veruit de grootste reden om deeltijds te werken. Bij arbeiders uit de privé-sector is dit helemaal anders. Een veel groter aandeel van de deeltijdarbeiders geeft aan deeltijds te werken omdat geen voltijdse job kon worden gevonden. Bij loontrekkenden in overheidsdienst is deeltijdarbeid *tout court* dus vooral te verklaren vanuit de aanbodzijde, bij arbeiders uit de privé-sector vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Vandaar die laatsten meer kans hebben om onvrijwillige deeltijdarbeid te verrichten, terwijl het algemeen percentage deeltijdwerkers er lager ligt.

#### *b) Onvrijwillige tijdelijke arbeid*

Zoals in de bivariate analyse ook al duidelijk naar voor kwam, blijkt de samenhang van leeftijd met onvrijwillige tijdelijke arbeid overweldigend te zijn. Ten opzichte van 25- tot 39-jarigen hebben jongeren (15-24 jaar) 4,37 (odds-ratio 0,23) keer meer kans om onvrijwillig tijdelijk te werken. Tegenover de groep 40- tot 49-jarigen en 50- tot 64-jarigen bedraagt deze kans respectievelijk 11,76 (odds-ratio 0,09) en 21,28 (odds-ratio 0,05). In economische 'matching' modellen wordt dit als volgt verklaard. Een werknemer die aan potentiële werkgevers niet kan aantonen wat zijn productiviteitsniveau zal zijn, zal minder snel een contract van onbepaalde duur krijgen aangeboden. En aangezien jongeren minder gebruik kunnen maken van relevante werkervaring om hun toekomstig productiviteitsniveau aan te tonen, kan ook verwacht worden dat zij een grotere kans hebben op tewerkstelling met een (onvrijwillig) tijdelijk contract (Sels e.a., 2001). Hiermee samenhangend zorgt de zwakkere arbeidsmarktpositie van jongeren ervoor dat interim-arbeid in bepaalde gevallen noodgedwongen als opstart naar een volwaardige arbeidsmarktparticipatie wordt gebruikt.

De invloed van het geslacht wordt bevestigd: vrouwen hebben meer kans om onvrijwillig werkzaam te zijn in een tijdelijk contract dan mannen. De invloed van de sector van tewerkstelling op onvrijwillige tijdelijke arbeid is enkel statistisch significant als we de tertiaire met de quartaire sector vergelijken. Daarnaast komt onvrijwillige tijdelijke arbeid meer voor bij loontrekkenden in

overheidsdienst dan bij bedienden uit de privé-sector. Het verschil tussen arbeiders uit de privé-sector en loontrekkenden in overheidsdienst is niet statistisch significant.

Ten slotte bleek uit de bivariate analyse dat hooggeschoolden iets meer onvrijwillige tijdelijke arbeid verrichten dan laaggeschoolden. De geschatte odds-ratio's laten een ander beeld zien: hooggeschoolden hebben iets minder kans om onvrijwillig tijdelijk te werken dan laaggeschoolden (odds-ratio 0,81). De leeftijdsvariabele speelt hier een rol. Het aandeel hooggeschoolden ligt immers hoger bij de jongeren dan bij de ouderen. Niet zozeer het onderwijsniveau en wel leeftijd is hier dus de variabele die ervoor zorgt dat er meer hooggeschoolden dan laaggeschoolden zijn die onvrijwillig tijdelijk werken.

### *c) Sociaal belastende arbeidstijden*

Zoals ook al bleek uit de bivariate analyse vertonen de variabelen sector, statuut en leeftijd een grote samenhang met het werken in een sociaal belastende arbeidstijd.

Jongeren hebben in vergelijking met ouderen 1,79 keer meer kans (odds-ratio 0,56) om in een sociaal belastende arbeidstijdregeling tewerkgesteld te zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze jongeren nog geen gezin hebben gesticht en dat de arbeidstijdregeling daardoor 'minder' als sociaal belastend wordt aanvoeld, waardoor ze meer geneigd zijn dan ouderen om dergelijke arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. De zwakke arbeidsmarktpositie van jongeren, waardoor ze in sommige gevallen eerder 'verplicht' zijn dergelijke arbeidstijdregeling te aanvaarden (omdat een reguliere job moeilijker te vinden is), kan een andere mogelijke verklaring zijn.

Personen die werkzaam zijn in de quartaire sector hebben 3,34 maal meer kans om hetzij 's avonds, hetzij in het weekend te werken in vergelijking met loontrekkenden uit de secundaire sector. Uit de bivariate analyse was ook gebleken dat het aandeel loontrekkenden dat wordt geconfronteerd met een sociaal belastende arbeidstijd hoger ligt in de quartaire sector dan in de tertiaire sector. Uit de multivariate analyse waarin de variabelen leeftijd, statuut en onderwijsniveau ook zijn opgenomen, blijkt daarentegen dat personen tewerkgesteld in de tertiaire sector iets meer kans hebben om in een dergelijke arbeidstijdregeling te werken dan loontrekkenden uit de quartaire sector.

Opvallend is ook dat de variabele geslacht niet statistisch significant blijkt te zijn wanneer wordt gecontroleerd voor andere variabelen. Uit de bivariate analyse blijkt nochtans dat 17,5% van de vrouwelijke loontrekkenden in een sociaal belastende arbeidstijd is tewerkgesteld. Bij de man-



nen bedraagt dit aandeel maar 15%. Het relatief groot aantal vrouwen werkzaam in de tertiaire en quartaire sector zou hier een verklaring voor kunnen zijn.

#### *d) Fysiek belastende arbeidstijden*

De bevindingen uit de bivariate analyse worden grotendeels bevestigd. Vrouwen hebben minder kans dan mannen, ouderen minder dan jongeren en hooggeschoolden minder dan laaggeschoolden om tewerkgesteld te zijn in een fysiek belastende arbeidstijdregeling. Dat vrouwen minder werkzaam zijn in fysiek belastende arbeidstijden wordt voor een deel verklaard door de wetgeving op nachtarbeid. Nachtarbeid is namelijk lange tijd verboden geweest voor vrouwen.

Het effect van de variabele leeftijd moet wel worden gerelativeerd. Uit de bivariate analyse bleek dat het aandeel loontrekkenden dat werkt in een fysiek belastende arbeidstijdregeling stelselmatig afneemt als we verder opschuiven naar een oudere leeftijdsklasse. De multivariate analyse vermindert dit effect. Er blijkt immers dat het verschil tussen de 15- tot 24-jarigen en de 25- tot 39-jarigen niet statistisch significant is. Het verschil tussen de groep jongeren (15 tot 24 jaar) en de 40- tot 49-jarigen is wel significant, maar klein (geschatte odds-ratio 0,85). Op zich is dit een opmerkelijke vaststelling omdat we zouden verwachten dat de variabele leeftijd een invloed heeft op het werken in een fysiek belastende arbeidstijdregeling, als gevolg van reeds aangehaalde mogelijke redenen (zwakkere arbeidsmarktpositie, nog geen gezin gesticht).

De variabele sector blijkt nogmaals een grote invloed uit te oefenen. Vooral het verschil tussen de primaire en de quartaire sector is groot. Loontrekkenden in de quartaire sector hebben 12,05 keer meer kans om 's nachts en/of in ploegen te werken dan loontrekkenden in de primaire sector. Voor een deel komt dit omdat o.a. ziekenhuizen, politiediensten en het leger in de quartaire sector zijn ondergebracht. Dat nachtarbeid hier voorkomt spreekt voor zich. Wie werkzaam is in de secundaire sector heeft dan weer meer kans om te werken in een fysiek belastende arbeidstijdregeling in vergelijking met loontrekkenden uit de quartaire sector. Naar statuut zien we dat het voornamelijk arbeiders zijn die 's nachts en/of in ploegen werken. Zij hebben 1,59 keer meer kans dan loontrekkenden in overheidsdienst om werkzaam te zijn in een fysiek belastende arbeidstijdregeling. Toch is de invloed van de variabelen sector en statuut niet zo overweldigend als uit de bivariate frequentietabel bleek. Dit komt wellicht omdat de verschillende onafhankelijke variabelen niet los van elkaar kunnen worden gezien. Zowel nacht- als ploegenarbeid gebeurt veel meer door arbeiders, die veelal zijn tewerkgesteld in de secundaire sector. Arbeiders zijn daarenboven vaak laaggeschoold en het aandeel mannen onder arbeiders (in de secundaire sector) ligt een stuk hoger dan het aandeel vrouwen.

## 6 *Besluit*

Anno 2001 bedraagt de precariseringsgraad in België 32,3%. Dit wil zeggen dat ongeveer één op drie van de Belgische loontrekkenden werkzaam is in één of andere vorm van preciaire arbeidstijdregeling. Deze precariseringsgraad is een samenvattende graad en bestaat uit vier deelcomponenten: onvrijwillige deeltijdarbeid, onvrijwillige tijdelijke arbeid, sociaal belastende arbeidstijden en fysiek belastende arbeidstijden.

Het concept kadert binnen het discours van 'kwaliteit van de arbeid' en bevindt zich op het niveau van de arbeidsvoorwaarden, en meer bepaald de arbeidstijdregeling. Er werden in deze paper verbanden aangetoond tussen de verschillende deelcomponenten van de precariseringsgraad enerzijds en een aantal gevolgvariabelen van 'kwaliteit van de arbeid' anderzijds. Dit was het geval met jobtevredenheid, gezondheidsaspecten zoals stress en in mindere mate met ziekteverzuim.

De precariseringsgraad ligt iets hoger bij vrouwen dan bij mannen. De verschillen naar leeftijd en onderwijsniveau springen meer in het oog. Hoe jonger, hoe groter het risico te worden geconfronteerd met een ongunstige arbeidstijdregeling. Ook laag- en middengeschoolden werken meer in preciaire arbeidstijdregelingen dan hooggeschoolden. Naar statuut zien we dat arbeiders in de privé-sector een grotere kans hebben dan bedienden en loontrekkenden in overheidsdienst om in een ongunstige arbeidstijdregeling te werken. De precariseringsgraad ligt het laagst in de primaire sector. In de secundaire, tertiaire en quataire sector werkt ongeveer hetzelfde aandeel loontrekkenden in een preciaire arbeidstijdregeling. In Brussel ligt de precariseringsgraad net beneden het Vlaams gemiddelde, in Wallonië net erboven. Omdat deze precariseringsgraad vier deelcomponenten omvat, die niet steeds dezelfde verbanden met een aantal onafhankelijke variabelen laten optekenen, hebben we deze algemene graad enkel voor een bivariate beschrijvende analyse gebruikt. Van de verschillende deelcomponenten werd een multivariate analyse uitgevoerd.

*Onvrijwillige deeltijdarbeid* bleek voornamelijk een vrouwelijk fenomeen te zijn. Door de sector van tewerkstelling in het regressiemodel op te nemen, daalde de invloed van de variabele geslacht evenwel. Personen werkzaam in de quataire sector hebben in vergelijking met loontrekkenden uit de secundaire sector zo'n 8,69 maal meer kans om onvrijwillig in een deeltijds statuut tewerkgesteld te zijn. In de quataire sector zijn vrouwen dan wel oververtegenwoordigd, maar niet zozeer geslacht en wel de sector van tewerkstelling blijkt het meest samen te gaan met onvrijwillige deeltijdarbeid. *Onvrijwillige tijdelijke arbeid* is daarentegen vooral een zaak van jonge-

ren (15-24 jaar). In vergelijking met ouderen hebben jongeren 20,83 keer meer kans om werkzaam te zijn in een tijdelijk contract omdat geen voltijdse baan kon worden gevonden. De leeftijdsvariabele is er ook voor verantwoordelijk dat het aandeel onvrijwillig tijdelijk werkenden hoger ligt bij hooggeschoolden dan bij laaggeschoolden.

Jongeren en personen werkzaam in de tertiaire en quartaire sector hebben meer kans om te werken in een *sociaal belastende arbeidstijdregeling*. Het geslacht heeft hierop daarentegen geen statistisch significante invloed. *Fysiek belastende arbeidstijden* zijn dan weer een zaak van mannen, jongeren, laaggeschoolden, arbeiders en loontrekkenden werkzaam in de secundaire sector. Deze verschillende variabelen kunnen niet los van elkaar worden gezien. Daarnaast is uit de multivariate analyse gebleken dat de invloed van de leeftijdsvariabele op fysiek belastende arbeidstijden moet worden gerelativeerd.

## Bibliografie

- De Witte, H. (2001), 'Arbeidstevredenheid: een zinvol concept?', in: *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr. 3, jg. 11, Leuven, p.18-21.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001), *Third European Survey on Working Conditions 2000*, Dublin.
- Malfait, D. (2001), 'Atypische arbeid: steeds typischer?', in: *Jaarreeks 2001, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, p. 177-185.
- Malfait, D. (2002), 'Kwaliteit van de arbeid', in: *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, p. 191-202.
- Sels, L., Vander Steene, T., Van Hootegem, G., Forrier, A. & De Witte, H. (2001), 'Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers', in: *Jaarreeks 2001, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, p. 197-207.
- Tratsaert, K. (2002), 'Ziekteverzuim in Europees perspectief', in: *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, p. 203-213.
- Van Ruysseveldt, J., De Witte, H. & Janssens, F. (2002), *Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringssysteem voor Vlaanderen*, Leuven.
- Van Ruysseveldt, J. (2001), 'Kwaliteit van de arbeid: ontleding van een meerdimensionaal begrip', in: *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr. 3, jg. 11, Leuven, p.9-12.

## Bijlage

Tabel B1

Aandeel loontrekkenden dat aangeeft dat de gezondheid wordt aangetast door zijn/haar job naar het aantal dagen dat maandelijks 's nachts wordt gewerkt (EU-15; 2000)

(%)	Aantal dagen nachtwerk per maand					TOTAAL
	geen	1 tot 5	6 tot 10	11 tot 20	Meer dan 20	
<b>Gezondheid aangetast</b>	56,8	<b>69,3</b>	<b>71,5</b>	<b>66,5</b>	<b>68,6</b>	<b>59,1</b>
Gehoorproblemen	6,3	12,3	17,4	14,0	13,5	7,7
Huidproblemen	5,6	9,3	11,5	12,5	9,2	6,5
Rugpijn	29,3	36,6	39,9	38,8	40,6	30,9
Hoofdpijn	14,2	17,8	18,0	20,9	18,8	15,0
Maagpijn	3,6	7,0	9,4	9,2	7,0	4,3
Spierpijn nek en rug	24,3	27,6	27,5	28,1	30,6	25,0
Spierpijn armen	14,3	14,8	15,9	17,7	21,4	13,9
Spierpijn benen	11,0	13,9	13,3	18,3	22,3	11,7
Ademhalingsmoeilijkheden	3,3	5,1	5,8	6,8	7,0	3,7
Verwondingen	5,7	10,2	12,1	11,3	11,8	6,7
Stress	26,1	38,0	37,1	33,9	37,1	28,1
Vermoeidheid	18,9	24,9	28,3	29,6	36,2	20,5
Slaapstoornissen	5,8	13,5	22,8	23,2	17,0	8,0
Prikkelbaarheid	8,5	14,2	17,1	12,7	16,2	9,6

Bron: European Foundation ESWC (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel B2

Aandeel loontrekkenden dat aangeeft dat de gezondheid wordt aangetast door zijn/haar job naar het aantal dagen dat maandelijks 's avonds wordt gewerkt (EU-15; 2000)

(%)	Aantal dagen avondwerk per maand					TOTAAL
	geen	1 tot 5	6 tot 10	11 tot 20	Meer dan 20	
<b>Gezondheid aangetast</b>	<b>54,4</b>	<b>61,2</b>	<b>68,4</b>	<b>67,6</b>	<b>65,7</b>	<b>59,1</b>
Gehoorproblemen	6,0	9,7	12,2	8,3	6,3	7,7
Huidproblemen	5,2	7,2	9,5	8,2	7,7	6,5
Rugpijn	29,0	28,8	36,4	36,8	34,8	30,9
Hoofdpijn	13,1	16,7	16,8	19,2	17,3	15,0
Maagpijn	3,0	5,5	6,6	6,6	5,7	4,3
Spierpijn nek en rug	23,2	26,6	28,6	27,6	25,2	25,0
Spierpijn armen	12,9	13,1	15,7	17,6	17,1	13,9
Spierpijn benen	10,5	10,6	13,7	16,3	16,9	11,7
Ademhalingsmoeilijkheden	3,4	3,4	4,8	4,6	5,3	3,7
Verwondingen	5,6	6,7	9,4	8,7	7,4	6,7
Stress	22,8	32,7	36,9	36,4	35,2	28,1
Vermoeidheid	17,0	19,3	24,6	31,2	37,4	20,5
Slaapstoornissen	5,0	9,4	15,7	12,2	10,5	8,0
Prikkelbaarheid	6,9	11,5	14,9	13,4	15,8	9,6

Bron: European Foundation ESWC (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel B3

Aandeel loontrekkenden dat aangeeft dat de gezondheid wordt aangetast door zijn/haar job naar het aantal dagen dat maandelijks 's zondags wordt gewerkt (EU-15; 2000)

(%)	Aantal dagen zondagwerk per maand					TOTAAL
	geen	1	2	3	4 of 5	
<b>Gezondheid aangetast</b>	<b>56,2</b>	<b>65,8</b>	<b>68,3</b>	<b>71,0</b>	<b>64,5</b>	<b>59,1</b>
Gehoorproblemen	7,0	11,3	8,6	10,8	8,9	7,7
Huidproblemen	5,4	7,7	10,4	13,4	8,4	6,5
Rugpijn	29,0	32,6	39,8	41,0	29,9	30,9
Hoofdpijn	14,0	16,0	17,9	19,7	17,3	15,0
Maagpijn	3,3	5,6	8,1	9,4	6,7	4,3
Sierpijn nek en rug	23,5	30,2	30,4	31,3	22,8	25,0
Sierpijn armen	13,1	15,0	16,6	19,8	14,0	13,9
Sierpijn benen	10,6	12,7	14,7	19,1	15,4	11,7
Ademhalingsmoeilijkheden	3,5	3,7	4,2	6,1	4,8	3,7
Verwondingen	6,0	7,8	9,1	11,1	6,9	6,7
<i>Stress</i>	<i>25,1</i>	<i>35,1</i>	<i>38,2</i>	<i>38,4</i>	<i>33,7</i>	<i>28,1</i>
Vermoeidheid	18,5	22,0	24,9	28,7	32,2	20,5
Slaapstoornissen	5,6	11,4	16,4	19,8	12,8	8,0
Prikkelbaarheid	8,1	13,1	13,7	16,7	13,2	9,6

Bron: European Foundation ESWC (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel B4

Aandeel loontrekkenden dat aangeeft dat de gezondheid wordt aangetast door zijn / haar job naar het aantal dagen dat maandelijks 's zaterdags wordt gewerkt (EU-15; 2000)

(%)	Aantal dagen zaterdagwerk per maand					TOTAAL
	geen	1	2	3	4 of 5	
<b>Gezondheid aangetast</b>	<b>56,1</b>	<b>63,9</b>	<b>65,0</b>	<b>63,9</b>	<b>58,8</b>	<b>59,1</b>
Gehoorproblemen	7,4	10,4	8,5	9,8	5,5	7,7
Huidproblemen	5,2	8,0	8,7	8,7	7,1	6,5
Rugpijn	27,6	32,7	38,3	35,7	32,1	30,9
Hoofdpijn	14,3	15,5	17,0	17,1	13,9	15,0
Maagpijn	3,6	4,5	6,6	7,8	3,6	4,3
Sierpijn nek en rug	23,8	28,5	29,2	27,1	21,7	25,0
Sierpijn armen	12,7	14,0	16,2	15,8	15,2	13,9
Sierpijn benen	9,4	11,4	14,4	15,1	16,2	11,7
Ademhalingsmoeilijkheden	3,4	4,2	4,0	4,6	4,1	3,7
Verwondingen	5,3	8,4	9,3	9,4	6,7	6,7
<i>Stress</i>	<i>25,4</i>	<i>33,2</i>	<i>33,3</i>	<i>33,9</i>	<i>27,4</i>	<i>28,1</i>
Vermoeidheid	17,5	19,5	22,6	25,8	27,6	20,5
Slaapstoornissen	5,9	10,1	12,5	15,8	7,4	8,0
Prikkelbaarheid	7,8	13,1	11,9	15,4	9,7	9,6

Bron: European Foundation ESWC (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel B5

Aandeel loontrekkenden dat aangeeft dat de gezondheid wordt aangetast door zijn / haar job naar ploegenarbeid (EU-15; 2000)

(%)	Werkt in ploegen	Werkt niet in ploegen	TOTAAL
<b>Gezondheid aangetast</b>	<b>68,1</b>	<b>57,0</b>	<b>59,1</b>
Gehoorproblemen	14,0	6,2	7,7
Huidproblemen	11,1	5,4	6,5
Rugpijn	38,4	29,1	30,9
Hoofdpijn	18,7	14,0	15,0
Maagpijn	7,1	3,7	4,3
Sierpijn nek en rug	29,2	24,0	25,0
Sierpijn armen	17,2	13,1	13,9
Sierpijn benen	16,5	10,6	11,7
Ademhalingsmoeilijkheden	5,9	3,2	3,7
Verwondingen	10,6	5,8	6,7
Stress	34,5	26,5	28,1
Vermoeidheid	27,4	18,8	20,5
Slaapstoornissen	15,8	6,2	8,0
Prikkelbaarheid	13,9	8,6	9,6

Bron: European Foundation ESWC (Bewerking Steunpunt WAV)

Arbeidsmarktonderzoekersdag 2003. Verslagboek, Wim Herremans (red.) – Leuven; Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming; VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, 2003, 431 p. – (De arbeidsmarkt in Vlaanderen, 2003)

ISBN 90-441-1488-3

D/2003/5779/103

NUR 781

Swidoc trefwoord: 11.1 arbeidsmarkt  
S-WAV trefwoord: 11.1 arbeidsmarktinformatie

Eindredactie: Wim Herremans  
Tekstverwerking: Cindy Vandoren, Phyllis Verstappen  
Lay-out en druk: Garant, Antwerpen  
Lay-outontwerp: Koloriet, Sterrebeek  
Omslagontwerp: D sign Graphics, Haasrode

© Copyright (2003)

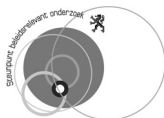
Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming  
Interuniversitair Samenwerkingsverband  
E. Van Evenstraat 2C, 3000 Leuven  
Tel. 016 32 32 39 Fax 016 32 32 40  
Meer info: [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be)

Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering (VIONA)  
Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek  
p/a Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap  
Departement EWBL  
Administratie Werkgelegenheid  
Markiesstraat 1  
1000 Brussel  
Tel. 02 553 42 56 Fax 02 553 43 90  
Meer info: [www.viona.be](http://www.viona.be)

Garant Uitgevers n.v.  
Somersstraat 13-15  
2018 Antwerpen

De reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen' biedt wetenschappelijke duiding bij actuele beleidsvraagstukken, trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De uitgave van deze reeks gebeurt in opdracht van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme en de Vlaamse Sociale Partners. De reeks wordt uitgegeven met de financiële steun van de Administratie Werkgelegenheid (VIONA-programma), de Administratie Wetenschapsbeleid en Innovatie (Programma Steunpunten Beleidsgericht Onderzoek) en het Europees Sociaal Fonds (de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen).

*Bij gebruik van gegevens en informatie is een correcte bronvermelding verplicht.*



# *Sessie 6*

---

*Diversiteit op de  
arbeidsmarkt*







# ARBEIDSMIGRATIEBELEID IN EUROPA

*Ive Marx, Veerle De Maesschalck & Ninke Mussche  
CSB, UA*

## **1** *Bij wijze van inleiding*

### 1.1 **■ ■** *De migratiestop ter discussie*

De laatste jaren hoort men steeds meer pleiten voor een herziening van het migratiebeleid en met name de migratiestop in functie van onze economische, budgettaire en sociale behoeften.

- Werkgevers geven al langer te kennen dat het structureel moeilijker wordt om geschikte kandidaten te vinden voor bepaalde functies. Die knelpunten worden vooral manifest in periodes van hoogconjunctuur maar ze zouden niettemin en in toenemende mate een structureel karakter hebben. Er zouden niet alleen tekorten zijn aan hooggeschoolden, maar ook aan technisch en zelfs lagergekwalificeerden.
- Ondernemingen en sommige experts stellen daarenboven dat een groeiende internationale mobiliteit van werknemers wenselijk is vanuit het perspectief van de internationalisering van de economie. Een vrijere arbeidsmigratie zou noodzakelijk zijn om de vorming van high-tech polen te bewerkstelligen. Dergelijke polen kunnen maar functioneren, zo wordt gesteld, indien er een kritische massa aan top-talent uit heel de wereld kan worden samengebracht.
- Bepaalde organisaties en experts stellen dat substantieel meer arbeidsmigratie noodzakelijk zal zijn om de economische en budgettaire gevolgen van de gekende demografische vooruitzichten (ontgroening en vergrijzing) op te vangen. Met name de Verenigde Naties hebben in deze context voor een toename van de immigratie gepleit om aldus een voldoende economisch en fiscaal draagvlak in stand te houden voor de welvaartsstaat.

In weerwil van deze ogenschijnlijk pertinente argumenten voor een meer soepel migratiebeleid blijven vele regeringen in Europa, inclusief de Belgische, officieel vasthouden aan de migratiestop van 1973 of daaromtrent. Luisterend naar het debat krijgt men dus de indruk dat er stilaan

een onhoudbare spanning groeit tussen wat economisch wenselijk is en wat er politiek beweegt, hier te lande en elders in Europa.

### 1.2 *In deze bijdrage*

In een recent rapport voor de Vlaamse Regering bekeken we in meer detail het beleid en het beleidsdiscours in onze buurlanden. In deze bijdrage lichten we onze voornaamste bevindingen toe. In een eerste deel geven we een impressie van de arbeidsmigratierealiteit in Europa vandaag. Hoewel veel landen nog officieel vasthouden aan de migratiestop zijn in de meeste Europese landen nieuwe arbeidsmigratieregimes ontstaan, zo ook in België. In een eerste deel documenteren en illustreren we dit gegeven. In een tweede deel werpen we enig licht op het beleidsdiscours en vooral de beleidsintenties inzake arbeidsmigratie. We laten zien dat er vandaag grote verschillen bestaan in Europa. Sommige Europese landen profileren zich nu expliciet en openlijk als immigratieland terwijl andere landen, zoals België, vasthouden aan de migratiestop (wat zelden wil zeggen dat dit in praktijk ook zo is). Die tegenstellingen in het officiële beleidsdiscours lijken een snelle totstandkoming van een wettelijke omkadering op Europees niveau te bemoeilijken, hoewel migratie in navolging van het Verdrag van Amsterdam een communautaire bevoegdheid is geworden. In een derde deel gaan we dan ook dieper in op de beleidsissues op Europees niveau; we bespreken de rol van de Europese Commissie en we zeggen iets over de verwachte gevolgen van de uitbreiding van de Europese Unie. In een laatste deel formuleren we enkele beleidsconclusies, meer bepaald met betrekking tot het arbeidsmigratiebeleid in België.

### 1.3 *Methodologische kanttekening*

Het is moeilijk een juist en vooral compleet beeld te krijgen van wat er in Europa allemaal gebeurt op het vlak van arbeidsmigratie. In de meeste Europese landen bestaat er immers een aanzienlijke discrepantie tussen de geproclameerde algemene beleidsprincipes (in veel landen geldt nog steeds de doctrine van de migratiestop), het reglementair kader inzake arbeidsmigratie dat daadwerkelijk in voege is, de administratieve uitvoeringspraktijk, en de (al dan niet gedoogde) realiteit. De beschikbare documentatie waarop ons rapport berust is globaal adequaat voor de eerste twee elementen, maar schiet tekort op de laatste twee.

Zo geldt in tal van landen in feite al decennia lang een principiële migratiestop. In weinig landen is daar ooit strikt aan vastgehouden, zij het in het wettelijke kader dat arbeidsmigratie regelt en/of in de uitvoeringspraktijk. Integendeel, in de meeste landen is men gaandeweg via allerlei uitzonderingsregelingen steeds verder van het algemene principe gaan afwijken. Daardoor is het

reglementaire kader dat arbeidsmigratie regelt in de meeste landen uitgegroeid tot een complex kluwen van diverse (doorgaans veelvuldig geamendeerde) 'uitzonderingsregelingen'. In België bijvoorbeeld verloopt de arbeidsmigratie – en die is heel aanzienlijk – vrijwel uitsluitend via uitzonderingsregelingen. Het beperkte bestek van de opdracht waarop ons rapport berust, maakt dat we deze complexiteit maar partieel hebben kunnen vatten, hoewel we weten dat onder ogenschijnlijk verwaarloosbare 'uitzonderingsregelingen' soms belangrijke migratiestromen kunnen schuilgaan. Om dit te illustreren: in Groot-Brittannië bestaat er een regeling genaamd het 'Working Holidaymakers Scheme'. Deze regeling werd oorspronkelijk op poten gezet om reizende jongeren uit Australië en Nieuw-Zeeland toe te laten wat te verdienen tijdens hun traditioneel jaartje Europa. Ogenschijnlijk gaat het dus om een regeling van marginaal belang. In realiteit is deze regeling echter uitgegroeid tot een belangrijk instroomkanaal voor hooggeschoolde immigranten uit Australië en Nieuw-Zeeland, met name medisch personeel.

Een andere beperking vloeit voort uit het feit dat de beschikbare literatuur en documentatie niet steeds een helder zicht geeft op de administratieve uitvoeringspraktijk. Een goed voorbeeld om dit te illustreren is de implementatie van het principe van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets. In zowat alle Europese landen geldt het principe dat er geen arbeidsvergunning wordt gegeven tenzij er op de EER-arbeidsmarkt niemand kan worden gevonden die in aanmerking komt voor de betreffende betrekking, eventueel na een passende opleiding. In de beschikbare cijfers ziet men echter dat in bepaalde landen (zoals Nederland en Groot-Brittannië) tot meer dan 90% van de aanvragen om een arbeidsvergunning daadwerkelijk worden toegekend. Dit suggereert een weinig strikte implementatie. Maar in hoeverre dergelijk hoge toekenningsratio's een functie zijn van de uitvoeringspraktijk, dan wel van zelfselectie van werkgevers, al dan niet bepaald door tijdelijke omstandigheden op de arbeidsmarkt of andere factoren is moeilijk te achterhalen uit de beschikbare documentatie.

Over de controle- en sanctioneringspraktijk inzake illegale arbeidsmigratie is weinig systematische informatie beschikbaar.

## **2** *Europa's nieuwe arbeidsmigratieregimes*

In de meeste Europese landen werd er aan het begin van de jaren '70 een migratiestop ingesteld. Zo ook in ons land. Ondanks de migratiestop is er in de meeste landen een systeem van arbeidsvergunningen blijven bestaan om in uitzonderlijke gevallen buitenlandse arbeidskrachten tewerk te kunnen stellen. Deze stelsels berusten op het principe van de voorafgaandelijke

arbeidsmarkttoets. Dat principe stelt dat er geen arbeidsvergunning wordt gegeven tenzij er in de Europese Economische Ruimte (dit is de EU plus Noorwegen, Liechtenstein, IJsland) niemand kan worden gevonden die in aanmerking komt voor de betreffende betrekking, eventueel na een passende opleiding. In België is er bovendien de bijkomende voorwaarde dat er een verdrag moet zijn met het land van herkomst van de arbeidsmigrant.

Naar de letter is dit een bijzonder strikte regeling die slechts arbeidsmigratie lijkt toe te laten in hoogst uitzonderlijke gevallen. In realiteit is er arbeidsmigratie op grote schaal en wel om twee redenen. Ten eerste omdat de toetsing op de beschikbaarheid van prioriteitsgenietend aanbod in vele landen op een erg pragmatische wijze lijkt te gebeuren. In de meeste landen bestaan er bovendien talloze 'uitzonderingen' op het officieel zozeer gehuldigde principe van de migratiestop. Hieronder willen we een impressie geven van de discrepantie die in tal van Europese landen bestaat tussen de officiële beleidsdoctrine inzake arbeidsmigratie (in de regel geldt de migratiestop) en de beleidsrealiteit. We betrachten hier geen volledig overzicht, maar veeleer een selectieve illustratie van de mechanismen die arbeidsmigratie accommoderen. Voor een meer volledig overzicht verwijzen we naar ons rapport.

### 2.1 ■■ De 'pragmatische' toepassing van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets

In theorie lijkt de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets een hoge drempel te vormen voor een werkgever die een werknemer wil aanwerven van buiten de EER. Immers, in theorie moet de werkgever aantonen dat er nergens in de EER ook maar iemand te vinden is die mits een passende opleiding in aanmerking komt voor de functie waarvoor men een niet-EER werknemer wenst aan te werven. Nu ligt het in de lijn van de verwachting dat een redelijke toepassing van dit principe een niet-letterlijke interpretatie van dit principe vereist. In realiteit echter is de toepassing dikwijls nog veel pragmatischer dan men zou kunnen verwachten.

In *Nederland* bijvoorbeeld werden in 2000 maar liefst 95% van de ontvankelijke aanvragen om een arbeidsvergunning goedgekeurd. Het ging in het totaal om meer dan 2 500 toekenningen. Er was daarbij niet steeds sprake van een volledige toepassing van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets. Die is in de regel enkel wettelijk verplicht bij een eerste aanvraag. Maar zelfs de meeste eerste aanvragen werden toegekend in dat jaar. Nu moet worden opgemerkt dat de hoge toekenningsgraad waarschijnlijk in belangrijke mate een functie is van zelfselectie door werkgevers en van de conjuncturele omstandigheden. Weigeringen komen wel degelijk voor in *Nederland*, zo bleek eerder uit een evaluatie van de Wet arbeid vreemdelingen. Algemeen gesproken lijkt het zo te zijn dat naarmate het scholingsniveau hoger is er minder aanvragen worden ge-

weigerd. In de IT en metaalsector waren er dan ook nauwelijks weigeringen in de periode waarop de studie betrekking had (eind jaren '90). In de horeca en de agrarische sector werd wel een substantieel aandeel aanvragen geweigerd. Bovendien zijn er verschillen tussen soorten werkgevers: aanvragen van bedrijven die niet internationaal vertakt zijn, worden vaker geweigerd dan aanvragen voor personeel van internationale ondernemingen (met name overplaatsingen binnen een concern). Deze aanvragen worden immers beperkt getoetst, terwijl aanvragen van bedrijven die niet internationaal zijn vertakt steeds volledig worden getoetst.

Of om een ander voorbeeld te nemen, in *Groot-Brittannië* werden in 2000 meer dan 100 000 arbeidsvergunningen uitgereikt aan werknemers van buiten de EER. In Groot-Brittannië wordt niet voor elke aanvraag nagegaan of er prioriteitsgenietend aanbod beschikbaar is, hoewel dit in principe de regel is. In realiteit hanteert men een lijst van zogenaamde knelpuntberoepen. Een aanvraag voor een functie die op die lijst voorkomt wordt automatisch toegekend. Opvallend is dat die lijst zeer ruim is en ook relatief veel beroepen bevat waar geen bijzonder hoge graad van opleiding voor nodig is, bijvoorbeeld chef-kok.

## 2.2 ■ ■ Uitzonderingsregelingen voor hooggeschoolden

### *De Duitse 'greencards'*

Wellicht de bekendste uitzonderingsregeling voor hogergeschoolden is het Duitse greencard systeem. In februari van 2000 deed de Duitse computerassociatie BITCOM een oproep aan de Duitse regering om 30 000 niet-EU-professionals toe te laten om de 75 000 openstaande vacatures voor computerprogrammeurs op te vullen die volgens BITCOM openstonden. In februari 2000 kondigde Kanselier Schröder een zogenaamd 'greencard' initiatief aan dat IT-specialisten van buiten de EU zou toelaten voor een bepaalde tijd in Duitsland te werken. De naam verwijst naar de erg gegeerde permanente verblijfsvergunningen voor de Verenigde Staten, die voor het merendeel via een loterij worden toegekend. Het gaat echter om totaal verschillende regelingen – de sterk selectieve, tijdelijke Duitse 'greencards' hebben weinig weg van de a-selectieve, permanente verblijfsvergunningen in de VS.

Sinds augustus 2000 kunnen dus ICT-specialisten uit niet-EU-landen voor maximum vijf jaar werken in Duitsland. De duur is in eerste instantie drie jaar, maar kan verlengd worden met nog eens twee jaar. In een eerste fase werden 10 000 green-cards ter beschikking gesteld. De Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) in Bonn fungeert als arbeidsbemiddelaar. De ZAV verzamelt vacatures voor en sollicitaties van buitenlandse werknemers en helpt vraag en aanbod

samen te brengen. De dienst verifieert vooraf of de job niet kan worden ingevuld door een EU-specialist. In aanmerking voor een Duitse greencard komen enkel mensen van buiten de EU die een hoger diploma hebben in informatie- of communicatietechnologie. De werkgever moet ook bereid zijn om een jaarsalaris van omtrent 50 000 euro of meer te betalen.

Het Duitse greencard initiatief was in zijn initiële periode een relatief succes. Maar de verwachte influx van werknemers uit het buitenland bleef uit. In de twee jaar tussen augustus 2000 en juli 2002 werden in totaal zowat 12 500 greencards voor ICT-specialisten uitgereikt. Ter herinnering: de greencards waren geïntroduceerd omdat Duitsland zou kampen met een acuut tekort van zowat 75 000 ICT-specialisten. Vooral de verwachte instroom uit Indië is beperkt gebleven.<sup>1</sup>

### *De Belgische uitzonderingsregeling voor hogeschoolden*

In theorie zou het voor een werkgever in België zeer moeilijk moeten zijn om een arbeidsvergunning te verkrijgen voor een werknemer van buiten de EER. Er is immers de vereiste van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets op de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod in de EER en bovendien kan een arbeidsmarktvergunning maar worden uitgereikt indien er een verdrag is met het land van herkomst. In realiteit is het inderdaad erg moeilijk om een arbeidskaart voor een buitenlandse werknemer via deze weg te bekomen. Er bestaan echter uitzonderingsregelingen. Die zijn talrijk, allicht omdat de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets hier strikter wordt toegepast dan in landen zoals Nederland of Groot-Brittannië. Er bestaan in België uitzonderingsregelingen voor hogeschoolden en leidinggevenden, voor gespecialiseerde technici, navorsers, stagiairs, schouwspelartiesten, beroepssporters, gasthoogleraars, au-pairs etc. Veruit de belangrijkste uitzonderingsregeling is deze voor hogeschoolden en leidinggevenden.

De kwalificatievoorwaarden waren al niet bijzonder streng en staan op het punt verder versoepeld te worden. Nu is het nog steeds zo dat om onder de uitzonderingsregel voor hogeschoolden te vallen de niet-EER werknemer in het bezit dient te zijn van een diploma hoger onderwijs (of gelijkwaardig) en het aangeboden salaris hoger dient te zijn dan 29 400 euro (bedrag 2001).

<sup>1</sup> Indiërs verkiezen blijkbaar nog steeds de Verenigde Staten boven Duitsland. Daarvoor worden verschillende redenen aangehaald: de Verenigde Staten zijn Engelstalig, er is een Indische gemeenschap, er zijn minder strikte restricties op het opzetten van een eigen zaak en er is het mogelijke vooruitzicht van permanente immigratie (een echte greencard). Wellicht spelen ook andere factoren een rol. Duitsland blijft een land met relatief weinig studenten uit het buitenland: minder dan 9 procent van de studenten in hoger onderwijs komt van buiten Duitsland en minder dan 3 procent van buiten de EU. Buitenlandse afgestudeerden zijn in Groot-Brittannië en de Verenigde Staten een belangrijke pool van waaruit arbeidsmigranten worden gerekruteerd. Groot-Brittannië doet precies om deze reden buitengewoon veel inspanningen om buitenlandse studenten aan te trekken (zie verder). Ook Duitslands traditionalisme in de bedrijfsvoering is misschien weinig aantrekkelijk voor mensen die in creatieve sectoren werken of willen werken. Het is frappant dat Duitsland zelf geconfronteerd wordt met een substantiële hersenvlucht naar landen zoals de Verenigde Staten. De deelstaat Baden-Württemberg zette in 2001 een advertentiecampaagne in de VS op poten om de tienduizenden specialisten aldaar terug naar Duitsland te lokken.

Een buitenlandse werknemer wordt als leidinggevende beschouwd indien hij of zij een leidinggevende positie komt bekleden in een bijhuis of filiaal van een firma uit hun land. Om in eerste aanleg een arbeidsvergunning te bekomen moet hun salaris hoger liggen dan 49 984 euro (eveneens bedrag 2001). In 2001 werden in Vlaanderen alleen bijna 3 000 arbeidskaarten uitgereikt aan hooggeschoolden en leidinggevend. In principe is er een tijdsbeperking van 4 jaar, die soms kan worden omzeild door eerst voor eenzelfde persoon een vergunning te vragen als hooggeschoolde en vervolgens als leidinggevende.

De regelgeving die normaliter begin 2003 in voege treedt houdt een verdere versoepeling in van de toegelaten verblijfsduur. Indien de werknemer uit een kandidaat-lidstaat komt zal de kaart onbeperkt geldig zijn, alsook voor werknemers met een loon van minstens 50 554 euro.

Er blijft wel een beperking liggen in de voorwaarde dat er reeds een contact moet zijn tussen werkgever en werknemer vooraleer een arbeidsvergunning kan worden aangevraagd. Een arbeidskaart kan maar worden aangevraagd voor een welbepaalde buitenlandse werknemer en voor een welbepaalde job. Dat is in het nadeel, zo wordt gesteld, van kleinere bedrijven die geen buitenlandse filialen of netwerken hebben waarlangs ze buitenlandse werknemers kunnen rekruteren. In het Duitse greencardsysteem bijvoorbeeld functioneert het Duitse arbeidsbureau als een soort internationale arbeidsbemiddelaar die binnenlandse vraag en buitenlands aanbod samenbrengt.

Het weze echter benadrukt dat de toegangdrempel voor niet-EU-hooggeschoolden in de praktijk in België aanzienlijk lager ligt dan in Duitsland: er is hier immers geen sprake van een daadwerkelijke toepassing van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets, de vereiste loongrens is lager, de kwalificatiecriteria zijn minder strikt (in Duitsland geldt de greencard enkel voor hooggeschoolde ICT-specialisten) en er staat in België geen maximum op het aantal kaarten dat kan worden uitgereikt.

### *Verpleegkundigen in Nederland*

De regeling die we nu kort zullen bespreken, was niet bijzonder belangrijk in kwantitatieve termen, maar illustreert op een treffende wijze welke kloof er soms bestaat tussen beleidsdiscours en beleidspraktijk als het gaat om arbeidsmigratie. Het zou mogelijk zijn om voorbeelden uit tal van landen te noemen. Meestal gaat het om een 'pragmatische' toepassing van het principe van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets of om het passief tolereren van het oneigenlijk gebruik van bepaalde regelingen. Het Nederlandse voorbeeld dat we nu zullen bespreken, illustreert echter treffend dat regeringen soms op actieve wijze initiatieven nemen die inconsistent zijn met



de officiële beleidslijn. De Nederlandse regering heeft immers steeds op de meest expliciete wijze vastgehouden aan de doctrine van de migratiestop.

Nederland kampt echter met een nijpend tekort aan medisch personeel. Op 16 juni 2000 stemde de Nederlandse regering in met de werving van verpleegkundigen in Zuid-Afrika. Nominaal ging om 'werkervaringsplaatsen' van twee jaar voor werkloze, pas afgestudeerde verpleegkundigen uit Zuid-Afrika. Het uitgangspunt was dat die verpleegsters in eigen land zonder werker-  
varing moeilijk aan de slag kwamen en dat ze dankzij de Nederlandse ervaring na terugkomst gemakkelijker werk zouden vinden. Het initiatief werd dus voorgesteld als een project in het kader van ontwikkelingssamenwerking. Na het akkoord met Zuid-Afrika volgden andere akkoorden, o.a. met de Filippijnen en Suriname.

Deze initiatieven brachten echter de nodige beroering teweeg. De grote stedelijke ziekenhuizen in Zuid-Afrika kampen immers zelf met grote personeelstekorten maar er is dikwijls geen geld om hen in dienst te nemen. Het initiatief van de Nederlandse ziekenhuizen en minister Borst werd algemeen geïnterpreteerd als ingegeven door eigenbelang veeleer dan als een bekommernis om de tewerkstellingskansen van de verpleegkundigen in eigen land. Met name de kritiek dat het ethisch onverantwoord was om met schaars belastinggeld opgeleide verpleegkundigen uit Zuid-Afrika te gebruiken voor het opvullen van tekorten in het welvarende Nederland miste haar uitwerking niet. Deze gaf aanleiding tot het besluit dat er geen nieuwe werkvergunningen meer zouden worden afgegeven voor verpleegkundigen uit Zuid-Afrika, Suriname en elders. Dat besluit heeft gelijkaardige initiatieven in andere sectoren gedwarsboomd.

### *Elders in Europa*

Elders in Europa bestaan tal van regelingen die de tewerkstelling van hooggeschoolde werknemers van buiten de EER wettelijk mogelijk maken. Zoals gezegd geven we hier slechts een illustratie, niet een volledige opsomming. Een conceptueel interessante regeling die nog vermelding verdient, is het zogenaamde werkvisum, dat onder andere in Italië en Ierland bestaat. Een dergelijk werkvisum laat bepaalde contingenten buitenlandse werknemers toe gedurende bepaalde tijd in het gastland te werken of naar werk te zoeken. Er wordt dus een arbeidsvergunning afgeleverd aan een buitenlandse werknemer zonder dat er noodzakelijkerwijs sprake is van een concreet arbeidsaanbod door een specifieke werkgever.

### 2.3 ■■ Regelingen voor niet-hooggeschoolden

Voor mensen van buiten de EER die niet over hoge kwalificaties beschikken is het globaal gesproken aanzienlijk moeilijker om legaal aan de slag te raken in de EU, althans via de route van de directe arbeidsmigratie. In België bestaat er een uitzonderingsregeling voor gespecialiseerde technici, maar die voldoet duidelijk niet om alle noden in te vullen.

In landen waar de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets wordt toegepast, worden aanvragen doorgaans geweigerd omdat er voor minder gekwalificeerde functies een enorm arbeidspotentieel aanwezig is in de EU. Men maakt doorgaans maar een uitzondering als er heel specifieke vaardigheden worden gevraagd (gespecialiseerde kok is een klassiek voorbeeld).

*Het knelpunt: beschikbaar is niet steeds werkbereid arbeidsaanbod*

Niets garandeert dat er ook steeds daadwerkelijk veel gegadigden zijn voor de functies waarvoor werkgevers buitenlandse werknemers wensen aan te trekken. Veelal gaat het immers om vacatures voor slecht betaald, vuil, onregelmatig, gevaarlijk of onaantrekkelijk werk. De evaluatiestudie van de Nederlandse wet die de tewerkstelling van buitenlandse werknemers regelt, documenteert deze paradox in enig detail. De studie laat zien dat de laaggeschoolde functies waarvoor arbeidsvergunningen werden aangevraagd in Nederland wel degelijk langdurig ongevuld bleven. (Het is overigens een wettelijke bepaling in Nederland dat een aanvraag maar ontvankelijk kan zijn indien het gaat om een functie die minstens vijf weken open staat.) Met name in de vleesverwerkende industrie, de agrarische sector en de horeca waren er ten tijde van de evaluatiestudie (eind jaren '90) structurele tekorten aan laag- en ongeschoold personeel. Dit personeel blijkt wel degelijk beschikbaar te zijn op de Nederlandse en zeker op de Europese arbeidsmarkt, maar men weet te weinig mensen voor werk in deze sectoren aan te trekken, dit vooral omwille van de onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en de beperkte loopbaanperspectieven. In België hoort men gelijkaardige geluiden.

De vraag naar een soepeler migratiebeleid komt dus niet alleen vanuit sectoren waar een tekort is aan hooggeschoold personeel. De Nederlandse alsook de Vlaamse overheid houden echter de boot af en houden vast aan hun eis dat maximale inspanningen worden geleverd om het aanwezige arbeidsaanbod te activeren en op te leiden. Ook wordt aangevoerd dat een versoepeling van het migratiebeleid een rem zou kunnen zetten op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de betrokken sectoren.

Er doet zich dus het probleem voor dat een groot deel van het aanwezige arbeidspotentieel in Europa niet daadwerkelijk beschikbaar is voor bepaalde vacatures. De beperkingen op het werven van lagergeschoolde werknemers zijn echter niet overal in Europa even stringent. In Groot-Brittannië bijvoorbeeld staat een aantal beroepen die geen zeer hoge kwalificaties vragen op de lijst van knelpuntberoepen waarvoor zonder daadwerkelijke toetsing op prioriteitsgenietend aanbod een vergunning wordt afgeleverd. Maar in sommige landen bestaan er systemen die werkelijk op grote schaal de legale tewerkstelling van lager en technisch gekwalificeerde migranten mogelijk maken, in Duitsland bijvoorbeeld en in Zuid-Europa.

### *Duitslands nieuw gastarbeidersregime*

In tegenstelling tot wat het debat zou doen vermoeden is economische migratie niet echt herontdekt in Duitsland met de introductie van de veel in de publiciteit gekomen 'greencards'. Duitsland heeft eigenlijk al sinds het eind van de jaren '80 de facto een nieuw gastarbeidersregime ingesteld. Dat kwam tot stand omdat zich in bepaalde sectoren aan het eind van de jaren '80 belangrijke arbeidstekorten voordeden. Duitsland had immers doorheen de jaren '70 en '80 een atypisch lage werkloosheid kunnen handhaven. Met de sterke economische heropleving aan het eind van de jaren '80 werden bepaalde tekorten acuut. In praktijk werd al langer een beroep gedaan op illegale migranten, maar door de omvang van de tekorten werd de noodzaak aangevoeld om deze illegale arbeid een regulier karakter te geven. Dit gebeurde door een aantal systemen voor gast- en seizoensarbeid. Deze systemen werden net zoals de oorspronkelijke werving in de jaren '60 opgezet door middel van bilaterale akkoorden, voornamelijk met aangrenzende landen uit Midden- en Oost-Europa. Er werden echter, meer dan het geval was in de jaren '60, duidelijke regels vastgelegd om de tijdelijkheid van de migratie te waarborgen. Sommige van die akkoorden hebben althans nominaal tot doel om werknemers verder op te leiden en te trainen.

Landen zoals Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Bulgarije, Slovenië, Kroatië, Bosnië-Herzegovina, Macedonië, Letland en Turkije hebben akkoorden getekend met Duitsland die Duitse bedrijven toelaten bedrijven uit die landen te subcontracteren en aldaar tewerkgestelde mensen tijdelijk onder contract te plaatsten, conform met de Duitse wetgeving en CAO's. In 1999 werden zowat 40 000 mensen onder deze regeling aangenomen, waarvan ongeveer de helft Polen. Dit is weliswaar aanzienlijk minder dan in het begin van de jaren '90: omstreeks 1992 waren er nog bijna 100 000 van dergelijke projectwerkers. Omwille van een aantal schandalen en omwille van problemen op het vlak van administratieve beheersbaarheid en controle zag de Duitse overheid zich genoodzaakt om per sector bepaalde limieten op te leggen.

Sedert 1991 bestaat er ook een regeling voor seizoensarbeid, die tewerkstelling voor maximum 90 dagen mogelijk maakt in sectoren waar er grote schommelingen in de vraag zijn: vooral in de horeca en de landbouw. In aanmerking komen mensen uit Midden- en Oost-Europa waarmee een bilateraal akkoord is getekend. Het is een belangrijke regeling: in 1999 waren er bijna 225 000 seizoensarbeiders geregistreerd in Duitsland, het merendeel uit Roemenië, Slowakije, Hongarije, Kroatië en Bulgarije. Daarnaast bestaat er nog een regeling voor pendelarbeid van Tsjechen en Polen, waar ettelijke tienduizenden personen van gebruik maken.

De facto is er dus in Duitsland een nieuw regime voor tijdelijke gastarbeid ontstaan, bestaande uit een complex van bilaterale verdragen met Oost-Europese landen inzake seizoens-, project- en grensarbeid.

### *Zuid-Europa*

In Zuid-Europa is er op grote schaal tewerkstelling van laaggeschoolde immigranten. Voor een stuk is die wettelijk geacommodeerd in het kader van regelingen voor seizoensarbeid en dergelijke. Spanje bijvoorbeeld heeft gedurende de laatste jaren jaarlijks ongeveer 100 000 arbeidsvergunningen voor niet-EU-werknemers afgeleverd. De verwachting is dat Portugal tegen het einde van dit jaar bijna 30 000 arbeidsvergunningen zal hebben afgeleverd aan niet-EU-werknemers. Bovendien zijn er in de jaren '90 herhaaldelijk grootschalige regularisaties van illegalen geweest in landen zoals Spanje, Portugal, Italië en Griekenland – het ging hier telkens om honderdduizenden mensen. Naar schatting werden er over de jaren '90 minstens 1,5 miljoen illegalen geregulariseerd in Zuid-Europa.

De Zuid-Europese landen kampen immers met problemen die rechtstreeks verband houden met hun geografische positie. De scheiding van Zuid-Europa en Noord-Afrika door de Middellandse Zee wordt ook wel de 'development divide' genoemd. Deze ontwikkelingsscheiding heeft een economische dimensie (een enorm welvaartsverschil tussen de twee continenten), een demografische dimensie (een heel jonge Noord-Afrikaanse bevolking met een heel hoge vruchtbaarheidsgraad en een Europese verouderende bevolking met een heel lage vruchtbaarheidsgraad, vooral in Zuid-Europa), een geo-politieke dimensie (stabiel democratisch Europa versus de algemeen minder stabiele en 'minder democratische' regimes in Noord-Afrika en het Midden-Oosten) en een culturele dimensie (christelijk Europa en een islamitisch Zuiden).

Algemeen wordt deze scheidingslijn gekwalificeerd als een migratiegrens met heel sterke push-factoren in het Zuiden, ook al werden de legale migratiekanalen sterk beperkt sinds het midden van de jaren '70. In de jaren '50 en '60 liep de migratiegrens nochtans noordelijker, door Zuid-

Europa. Spanje, Italië en Griekenland konden ingedeeld worden bij Marokko, Tunesië, Algerije en Turkije. Tegen de jaren '80 verschoof de grens naar haar huidige locatie, zodat nu het 'Fort Europa' worstelt met haar 'zachte onderbuik' door illegale migratie, die slechts moeilijk kan beheerst worden.

Migranten komen in Zuid-Europa overwegend terecht in een beperkt aantal beroepen, voor een belangrijk deel in het 'secundaire circuit' van instabiele, tijdelijke of slecht betaalde jobs, veelal zonder socialezekerheidsbescherming. Vooral agrarische seizoensarbeid wordt gekenmerkt door ongeschoolde, uiterst laagbetaalde arbeid, zonder sociale bescherming. Typisch is bovendien het 'diskwalificeringsfenomeen', daar de eerder opgebouwde kwalificaties en ervaring meestal niet meer benut worden wanneer men migreert. De drie sectoren waarin de migranten voornamelijk actief zijn, zijn de bouwnijverheid, de huishoudelijke arbeid en de landbouw. Een meerderheid van de (mannelijke) migranten in de bouwnijverheid bevindt zich in de 'secundaire sector' van bedrijven die in onderaanneming werken met flexibele, goedkope arbeid, in gevaarlijke arbeidsomstandigheden, zonder sociale bescherming of beroepsopleiding. De huishoudelijke arbeid die migrantenvrouwen opnemen, houdt meestal in dat zij tegen kost, inwoon en een laag salaris permanent tewerkgesteld zijn gedurende lange werkdagen zonder privé-leven. Lokale werknemers worden voor deze jobs niet meer gevonden, hoewel huishoudelijke arbeid zonder inwoonst wel een sector is die gedeeld wordt tussen allochtonen en autochtonen. Door de stijgende deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, door een tekort aan voorzieningen voor kinderopvang en door hardnekkige, traditionele, rollenpatronen, is een enorme vraag ontstaan naar vreemde, goedkope zorgarbeid. De agrarische sector bevindt zich bijna volledig in het 'secundaire circuit' van onregelmatige, onbeschermd seizoensarbeid. Het is overigens opvallend dat vele geregulariseerde migranten in Zuid-Europa opnieuw in de illegaliteit zijn terechtgekomen, met andere woorden ze zijn officieel 'verdwenen'. Eén verklaring is dat dit komt omdat ongekwalificeerde migranten maar één 'competitief' voordeel hebben in de arbeidsmarkt: hun illegaliteit en daardoor hun onzichtbaarheid.

### **3** *Beleidstendenzen inzake arbeidsmigratie in Europa*

#### 3.1 *Sterktes en zwaktes van het huidige arbeidsmigratiebeleid*

Het arbeidsmigratiebeleid in Europa heeft globaal gesproken een 'stop and go'-karakter. Uitvoeringspraktijk en zelfs reglementering worden in de meeste landen, binnen de geldende wettelijke en politieke marges, ad hoc aangepast aan de noden zoals die zich effectief stellen. Met name

de uitvoeringspraktijk inzake de toekenning van arbeidsvergunningen lijkt sterk te correleren met de conjuncturele omstandigheden. Dit is overigens een logisch en bedoeld gevolg van het principe van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets. Deze functioneert als het ware als een thermostaat die de kraan van de arbeidsmigratie open of dicht draait in functie van de behoeften zoals die zich daadwerkelijk op dat moment stellen (mits een efficiënte en pragmatische implementatie). De sterkte van een arbeidsmigratiebeleid dat berust op de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets ligt dus onmiskenbaar in het feit dat het een feedback-mechanisme incorporeert. De ervaring van de voorbije jaren leert immers dat conjuncturele omstandigheden snel en radicaal kunnen omslaan: arbeidstekorten kunnen snel overslaan in arbeidssurplusen.

Toch zijn er ook duidelijke zwaktes: de toepassing van de arbeidsmarkttoets, vooral bij verlengingen, creëert onzekerheid in hoofde van de arbeidsmigrant (wat demotiverend kan werken) en de implementatie ervan kost tijd, mensen en middelen. In deze context is er bovendien het argument dat de tekorten op de arbeidsmarkt, hoewel die zich nu vooral nog manifesteren in periodes van hoogconjunctuur, steeds meer een structureel karakter krijgen. Ook is er het probleem dat er in vele landen een grote kloof bestaat tussen de aanwezigheid van voorkeurgeniërend arbeidsaanbod en de daadwerkelijke werkbereidheid van die mensen. Dat maakt dat een arbeidsmigratiebeleid dat berust op het principe van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets in feite moeilijk een antwoord kan bieden op de tekorten die zich voordoen in de laagbetaalde segmenten van de arbeidsmarkt.

Een aantal regeringen in Europa is recentelijk tot een meer expliciete re-evaluatie van hun arbeidsmigratiebeleid gekomen. Men is niet tot gelijkaardige conclusies gekomen. Integendeel, men kan stellen dat de verschillen in beleidsvisies nu groter zijn dan ooit. Duitsland en Nederland bijvoorbeeld nemen nu een fundamenteel ander en zelfs diametraal tegenovergesteld standpunt in wat arbeidsmigratie betreft. We lichten dit verder toe.

### 3.2 ■ ■ Duitsland, Europa's eerste zelfuitgeroepen migratieland

Al van bij haar aantreden eind 1998 maakte de eerste regering Schröder immigratie tot één van haar hoofdprioriteiten. Zoals we hebben gezien, werd de arbeidsmigratie in Duitsland niet echt heruitgevonden met het greencardinitiatief. Het was een uitzonderingsregeling zoals er zovele bestonden in Duitsland en elders in Europa. Het grote verschil lag echter in het feit dat het greencard-systeem voor het eerst een expliciete politieke keuze vóór migratie en tegen de migratiestop impliceerde. Daarover liet de regering weinig onduidelijkheid bestaan. De introductie van de greencard bracht dan ook vooral om deze reden een erg levendig maatschappelijk en po-

litiek debat op gang. Om het debat te kanaliseren en synthetiseren werd er een commissie opgericht onder voorzitterschap van voormalig parlementsvoorzitter Rita Süßmuth. De commissie Süßmuth kreeg als opdracht voorstellen uit te werken voor een immigratiebeleid op lange termijn. Op 4 juli 2001 legde de Commissie haar rapport neer. De eerste zin van het rapport formuleert kort en krachtig de hoofdconclusie: "Duitsland heeft immigranten nodig."

Meer migratie, met name gereguleerde, selectieve migratie zou noodzakelijk zijn om de economische welvaart van Duitsland op langere termijn te verzekeren. In het rapport wordt een hele waaier aan argumenten aangehaald maar veruit de meeste aandacht wordt geschonken aan de factor demografie. De voorspelde inkrimping van de beroepsactieve bevolking kan, aldus het rapport Süßmuth, belangrijke ongewenste effecten hebben op de economische dynamiek, de arbeidsmarkt en de openbare financiën. De voorspelling dat de Duitse bevolking zou krimpen van 82 miljoen nu tot 60 miljoen in 2050 en de beroepsbevolking van 41 tot 26 miljoen beschouwt de commissie als bijzonder verontrustend. Met name vacatures waarvoor bepaalde kwalificaties worden gevraagd zouden structureel moeilijk invulbaar worden. De commissie Süßmuth stelt weliswaar dat toekomstprojecties met tal van onzekerheden omgeven zijn, maar de boodschap die uit het rapport naar voor komt, is niettemin ondubbelzinnig en krachtig: de behoefte aan buitenlandse arbeidskrachten neemt toe.

De commissie Süßmuth ontwikkelt daartoe een nieuw migratiemodel, dat extra toegangswegen opent en dat beoogt een paradigmawisseling te realiseren van wervingsstop naar geleide migratie van arbeidskrachten. Het model voorziet in een aantal nieuwe migratiewegen.

- Aan een quotum van hooggeschoolden zou de mogelijkheid worden geboden zich voor onbepaalde tijd in Duitsland te vestigen. Naar Canadees model stelt het rapport Süßmuth voor om de immigranten punten toe te kennen inzake scholing, het leren van de Duitse taal en cultuur. Doorslaggevend voor de selectie is dus een puntensysteem, dat vaardigheid om te integreren in de maatschappij en op de arbeidsmarkt in aanmerking neemt. Algemene vaardigheden zijn daarbij belangrijker dan specifieke kennis. Extra punten worden ook toegekend voor leeftijd (hoe jonger, hoe beter), voor gezinnen waar beide partners een goede beroepsopleiding hebben gehad en voor gezinnen met jonge kinderen – dit alles om het economisch rendement van de volgmigratie te verhogen. De immigranten die via het puntensysteem binnenkomen zouden vanaf het begin als een vast bestanddeel van de duurzame inwonerspopulatie worden beschouwd en zouden direct een verblijfsvergunning voor een lange periode krijgen, met het perspectief van verdere inburgering
- Daarnaast stelt de commissie Süßmuth voor om extra doch tijdelijke verblijfsvergunningen te verstrekken aan buitenlandse werknemers voor sectoren die kampen met per-

soneelstekorten. Door een nauwe getalsmatige afbakening in de tijd zouden nationale scholings- en nascholingsinspanningen noodzakelijk blijven, aldus het rapport Süssmuth. Dit systeem zou dus berusten op het inmiddels welbekende principe van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets. Nieuw is echter dat er niet alleen zou gekeken worden naar de aanwezigheid van prioriteitsgenietend aanbod, maar ook naar de bereidheid van de vragende ondernemers om een heffing te betalen. Deze heffing zou geen fiscale belangen dienen, maar zou uitsluitend tot doel hebben het tekort aan arbeidskrachten aan te tonen en zou er ook voor moeten zorgen dat gegadigden uit eigen land aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt en dat de ondernemingen blijvend gestimuleerd worden tot eigen inspanningen op het gebied van scholing.

- Verder pleit de commissie Süssmuth voor minder zware, vereenvoudigde regelingen voor topfiguren uit het bedrijfsleven en voor wetenschappelijk personeel. Ook voor immigranten die een eigen bedrijf in Duitsland willen beginnen en voldoende eigen kapitaal meebrengen wordt een soepelere regeling voorgesteld. Tenslotte wordt het binnenhalen van meer buitenlanders voor een studie in Duitsland als een belangrijk onderdeel van de migratiestrategie beschouwd.

Hoewel de kraptes nu nog niet acuut zijn, zou het nieuwe migratiemodel snel in praktijk moeten worden gebracht. Op die manier zou Duitsland zich internationaal als modern migratieland kunnen profileren en de nodige ervaringen kunnen opdoen tegen de tijd dat de kraptes echt acuut worden (vanaf grofweg 2010).

Kort na de publicatie en bespreking van het rapport Süssmuth is een nieuwe Duitse migratiewet op tafel gelegd die in grote lijnen de implementatie voorziet van de voorstellen met betrekking tot arbeidsmigratie. De wet voorziet: a) permanente migratie van een quotum hooggekwalificeerden en hun gezinnen op basis van een puntensysteem dat gebaseerd is op criteria zoals leeftijd, opleiding, professionele vaardigheden, Duitse taalvaardigheid, etc.; b) tijdelijke verblijfsvergunningen voor geschoolden om tijdelijke tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen en c) werkvergunningen voor één jaar voor bepaalde afgestudeerden van Duitse universiteiten.

### 3.3 ■ ■ *Nederland, handhaving van de migratiestop*

Ook in Nederland werd enkele jaren geleden de noodzaak gevoeld om tot een nieuw standpunt inzake arbeidsmigratie te komen. Het contrast met Duitsland kan echter moeilijk groter zijn. In Nederland wordt arbeidsmigratie expliciet en ondubbelzinnig afgewezen als een belangrijk instrument van economisch beleid, met name dan om de consequenties van de veroudering op te



vangen. (Dit standpunt werd geformuleerd in 2001 door het tweede kabinet Kok, maar heeft tot op heden geen substantiële wijzigingen ondergaan.) Daarmee volgt men de aanbevelingen zoals geformuleerd door o.a. de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), het Nederlandse Centraal Planbureau (CPB) en andere instellingen.

Volgende overwegingen spelen een prominente rol in de stellingname tegen arbeidsmigratie: a) Nederland zou nog een grote arbeidsreserve hebben (vooral onder migranten) en b) de nakende EU-uitbreiding zal sowieso een nieuw arbeidspotentieel ontsluiten. Op een meer fundamenteel niveau wordt echter tegen arbeidsmigratie als een instrument van economische politiek gepleit omdat de volgmigratie – die doorgaans economisch minder gunstig is dan de eigenlijke arbeidsmigratie – te moeilijk beheersbaar zou zijn.

Deze laatste stelling wordt met name door de WRR en het Centraal Planbureau bepleit. Daarbij worden twee types van argumenten gebruikt: a) theoretische en modelmatige en b) empirische.

Zo berekende het Centraal Planbureau de fiscale nettobijdrage die verschillende types immigranten gedurende hun hele levensloop leveren aan de Nederlandse collectieve sector. Uit deze berekeningen blijkt dat migratie vrijwel enkel fiscaal positief uitdraait indien de immigranten relatief jong en goed geschoold zijn. Het probleem is echter dat dergelijke migranten dikwijls gezinnen meebrengen die niet getoetst worden aan de criteria voor arbeidsmigratie. Die volgmigratie heeft ook een impact op de overheidsfinanciën, tenminste in zoverre volgmigranten ten volle recht hebben op en gebruik maken van de voorzieningen die er bestaan voor de Nederlander. Uit de berekeningen van het CPB blijkt dat slechts bij een zeer hoge mate van integratie het break-even-point wordt bereikt. Zelfs als ouders en kinderen voor 75% het sociaal-economisch profiel hebben van de modale Nederlander blijft de totaalbijdrage negatief. De bijdrage wordt pas positief indien het gehele immigrantengezin nagenoeg volledig is geïntegreerd in economische termen. De empirie leert echter dat een dergelijke graad van economische integratie veeleer zeldzaam is.

De Nederlandse regering verwijst dan ook expliciet naar de zwakke sociaal-economische positie van migranten (inclusief de 2e en 3e generatie) om haar voorzichtige houding ten aanzien van bijkomende migratie te verantwoorden. De ervaring leert, zo wordt in feite gesteld, dat de reële uitkomsten van een migratiebeleid op langere termijn sterk kunnen afwijken van de verhoopte uitkomsten op het moment dat er een noodzaak wordt gevoeld tot arbeidsmigratie.

Zo wordt verwezen naar analyses van de naoorlogse migratie door de WRR en het CPB. De migratiegolf van de jaren '60 was immers bedoeld als een tijdelijke en beperkte influx van arbeid

om de arbeidstekorten in een snel groeiende economie op te vangen. Vooral in de industrie was er veel nood en de kwalificatievereisten lagen niet hoog. De verwachting destijds was ook dat die tekorten nog lang in de toekomst zouden blijven voortduren. Die beleidsassumpties bleken echter snel foutief. De gouden jaren van het naoorlogse welvaartskapitalisme sloegen, tegen de verwachting in, abrupt om in een zware economische crisis en de vraag naar arbeid stuikte ineen. De transitie van een industriële economie naar een diensteneconomie – die ook niet correct werd ingeschat aan het begin van de jaren '60 – maakte veel laaggeschoolde arbeid structureel overbodig. Niettemin bleven de 'tijdelijke' migranten. Ze brachten bovendien een volgmigratie op gang die de initiële migratiecohort in omvang ver overtrof. In 1972, vlak voor de formele migratiestop, waren er zowat 75 000 Turken en Marokkanen in Nederland, 55 000 gastarbeiders en 20 000 gezinsleden. In 1996 was dat aantal, ondanks de formele migratiestop, opgelopen tot meer dan een half miljoen. De sociaal-economische positie van de allochtone bevolking blijft relatief zwak. De arbeidsdeelname van de niet-westerse allochtoon bedraagt 69% van het Nederlands gemiddelde en het netto-inkomen 70%. Het gebruik van de WAO en WW liggen op respectievelijk 120% en 180% van het Nederlands gemiddelde en de bijstandsafhankelijkheid op 480%.

Deze gegevens hebben op twee wijzen een impact op het huidige Nederlandse beleid. Ten eerste vindt de Nederlandse regering het van prioritair belang om de reeds aanwezige allochtonen op een volwaardige wijze in het arbeidsbestel in te schakelen vooraleer nieuwe migranten worden toegelaten of aangetrokken. Ten tweede is er een sterk besef dat de tijdelijkheidsgedachte die aan de basis had gelegen van het arbeidsmigratiebeleid van de jaren '50 en '60 in de realiteit helemaal anders is uitgedraaid. 'Tijdelijke' arbeidsmigratie is grotendeels een illusie gebleken. Verder leeft het bewustzijn dat arbeidsmigratie in het algemeen een beleids optie is die, vooral omwille van het niet-selectieve en zelfversterkende effect van volgmigratie, op lange termijn belangrijke en moeilijk beheersbare economische gevolgen kan hebben.

### 3.4 ■ ■ *Elders in Europa: divergentie en beleidsinstabiliteit*

De diametrale tegenstelling van Duitsland en Nederland is exemplarisch voor de graad van divergentie in Europa. Er is vooralsnog geen sprake van een 'natuurlijke' convergentie van de standpunten inzake arbeidsmigratie. De Britse regering bijvoorbeeld zet de 'open deuren'-politiek verder, sinds enkele jaren explicieter en openlijker dan ooit. Dit alles wordt ingekleed in een nogal hoogdravende retoriek. Meer migratie is nodig, zo heet het, om van de Britse economie 'de meest geavanceerde en dynamische ter wereld te maken', van de Britse universiteiten 'de beste ter wereld', etc. Officieel heet het dat de grenzen vooral worden opengezet voor de hoogst opge-

leiden en de meest getalenteerden. In realiteit is het echter vooral de chronische onderfinanciering van de openbare sector (met name de gezondheidssector) die noopt tot het massaal aantrekken van goedkopere buitenlandse arbeidskrachten.

In Frankrijk heeft het beleidsdiscours in de loop van de laatste jaren een pendelbeweging gemaakt. De migratiewet van 1998, die tot stand kwam onder de regering Jospin, beoogde de immigratierestricties ingesteld middels de wet Pasqua van 1993 gedeeltelijk op te heffen. Het was ook met de wet van 1998 dat een aantal nieuwe kanalen voor arbeidsmigratie werd geopend. De nieuwe Franse regering vertoont echter weer een merkelijk koelere houding inzake migratie.

Dit gaat a fortiori op voor Italië. Het discours is ontegenzeggelijk anti-migratie en onder de regering Berlusconi werd een aantal regelingen voor arbeidsmigratie teruggeschroefd. Ook in landen zoals Ierland en Oostenrijk werden recentelijk nieuwe restricties op arbeidsmigratie ingesteld, dit als gevolg van conjuncturele en politieke omstandigheden. Spanje en Portugal daarentegen zetten hun arbeidsmigratiepolitiek verder, met name onder druk van de structurele arbeidstekorten.

## 4 *Ontwikkelingen inzake arbeidsmigratie op Europees niveau*

De dissonantie binnen de EU is van belang omdat er op supra-nationaal niveau vanalles beweegt inzake migratie. De rol van de Europese Unie is ontegensprekelijk aan het toenemen. In navolging van het verdrag van Amsterdam en de daarop volgende Europese Raden werd immers beslist dat migratie als oorspronkelijk onderdeel van de derde pijler 'Justitie en Binnenlandse Zaken' een communautaire bevoegdheid wordt, waardoor de Commissie en het Europees Parlement beleidsbevoegdheid krijgen. De Commissie stelde reeds enkele relevante richtlijnen voor die o.a. een harmonisering van de toelatingscriteria en procedures voor arbeidsmigratie en gezinshereniging beogen, alsook een statuut voor langdurig ingezetenen.

### 4.1 *De Europese Commissie*

De Europese Commissie is overigens rond het migratiethema reeds menige jaren actief op het beleidsvoorbereidend niveau. Via voorstellen van richtlijnen en mededelingen aan de Raad tracht zij een debat op gang te brengen dat tot een consensus tussen de lidstaten met betrekking

tot de beleidsobjectieven zou moeten leiden. De Commissie stelt dat gezien de economische en demografische context van de EU het 'nul'-migratiebeleid van de laatste decennia niet langer een geschikte optie is. Gezien de groeiende migratiedruk en de daarmee gepaard gaande illegale migratie, smokkel en mensenhandel aan de ene zijde, en groeiende arbeidstekorten van geschoolde en ongeschoolde arbeid aan de andere zijde, dient men een keuze te maken, zo meent de Commissie. Ofwel behoudt men de houding dat de EU de migratiedruk kan blijven weerstaan, ofwel aanvaardt de EU dat migratie zal aanhouden en degelijk dient gereguleerd te worden via een samenwerking binnen de EU. De Commissie is van mening dat de EU kanalen voor legale arbeidsmigratie zou moeten creëren, en is daartoe reeds beleidsvoorbereidend opgetreden. De Commissie heeft immers sinds de inwerkingtreding van het Verdrag van Amsterdam enkele voorstellen tot richtlijnen ingediend, die de toegang van onderdanen van derde landen tot de EU voor het verrichten van arbeid moeten regelen, alsook de gezinshereniging van deze arbeidsmigranten. Een derde voorstel van richtlijn beoogt een harmonisering van het statuut van onderdanen uit derde landen die langdurig in de EU verblijven. Naast deze en andere voorstellen van richtlijnen stelt de Commissie tevens voor om een 'open coördinatie methode' te implementeren, die naast het wetgevend kader in de toekomst de nodige beleidsmix zou voorzien en een geleidelijke ontwikkeling van het EU-beleid inzake migratie zou ondersteunen. De open coördinatie methode zou erin bestaan dat wanneer lidstaten nationale maatregelen nemen om de richtlijnen uit te voeren wat betreft bijvoorbeeld quota, duur van verblijfsvergunningen, etc., de Commissie daarvan op de hoogte wordt gehouden en streeft naar coherentie tussen het beleid van de verschillende lidstaten en het gebruik van gemeenschappelijke standaarden.

Vooralsnog heeft de Raad zich beperkt tot het uiten van beleidsintenties inzake arbeidsmigratie, maar verwacht wordt dat de initiatieven van de Commissie in aangepaste versie Europese wetgeving zullen worden. Hier moet echter onmiddellijk aan worden toegevoegd dat de voorstellen van de Commissie blijk geven van een meer open houding ten opzichte van arbeidsmigratie dan het geval is in verschillende lidstaten. Eerdere voorstellen van richtlijn werden reeds afgezwakt na behandeling door de Raad. De besluitvorming loopt moeizaam omdat de standpunten van de regeringen zo uiteenlopend zijn en vermoedelijk ook omdat de materie gevoelig ligt in een periode van laagconjunctuur.

#### 4.2 ■ ■ De verwachte gevolgen van de uitbreiding van de Europese Unie

Men hoort dikwijls de stelling dat de nakende uitbreiding van de Unie een enorm arbeidspotentieel zal ontsluiten, zeker wanneer het principe van vrij verkeer van personen ten volle van toe-

passing wordt. Er bestaat zelfs de angst dat een massale arbeidsmigratie van oost naar west op gang zal komen, met als gevolg een destabilisatie van de EU-arbeidsmarkt.

Deze vrees is waarschijnlijk ongegrond. Immers, de instroom uit de Centraal- en Oost-Europese landen (de CEEC's) is relatief beperkt gebleven sinds de val van het ijzeren gordijn. Deze vaststelling druist in tegen de toenmalige verwachtingen. In het begin van de jaren '90 begon de migratie uit de CEEC's inderdaad een belangrijk deel van de Europese migratie uit te maken, een trend die eigenlijk al op gang was gekomen voor 1989. Reeds vanaf 1992/1993 vertraagde de migratiestroom naar de EU en werd duidelijk dat het decennium geen massale oost-west-migratie zou kennen.

Vandaag zijn bijna 300 000 burgers van de kandidaat-CEEC's legaal tewerkgesteld in de EU, goed voor 0,2% van de EU-arbeidskrachten. Dit aantal dient vergeleken te worden met een totaal van bijna 5,3 miljoen gemigreerde arbeidskrachten uit niet-EU-landen. Daarin vertegenwoordigen de CEEC-arbeidskrachten slechts 6%. Bovendien zijn de 300 000 arbeidskrachten ongelijk verdeeld over de EU-lidstaten. Veruit het merendeel bevindt zich in Duitsland en Oostenrijk. De migratie vanuit de CEEC's wordt in groeiende mate gekarakteriseerd door kortetermijn- en korteaafstandsbewegingen over de grenzen heen. Het is moeilijk dit 'nieuwe' type migratie te kwantificeren. Arbeidstoerisme en kleinschalige handel door grenspondelaars zijn nu wellicht de meest voorkomende vormen van migratie westwaarts. Arbeidstoeristen komen legaal de EU binnen als toeristen en werken voor korte termijn met het oog op het repatriëren van de inkomsten naar het land van herkomst/verblijf.

Er wordt ook aangenomen dat de voornemens om permanent of voor lange termijn te emigreren uit de CEEC's reeds aan enthousiasme hebben afgenomen. Het is door de CEEC-bevolking algemeen geweten dat het werk dat op de EU-arbeidsmarkt wordt aangeboden van inferieure kwaliteit is. Het gaat immers vooral om seizoensarbeid, illegale arbeid en arbeid die moeilijk invulbaar blijkt door de lokale bevolking. De krimpende bereidheid om inferieure jobs aan te nemen, wordt verklaard door de stijging van de directe kosten van migratie en door de toenadering van de loonniveaus en levensstandaard in de twee delen van Europa.

Ook is het zo dat er een transitieperiode wordt voorzien. Het vrij verkeer van personen zal niet onmiddellijk van toepassing zijn bij de toetreding tot de EU. Gedurende de eerste twee jaren na de toetreding zullen de nationale maatregelen van de huidige lidstaten van kracht blijven. De transitieperiode zou moeten beëindigd worden na *vijf jaar*, maar kan verlengd worden met *nogmaals twee jaar* in de lidstaten waar een serieuze (dreiging van) arbeidsmarktstoornissen optreden. Gedurende deze *zeven jaar* is het elke lidstaat toegestaan *veiligheidsclausules* in te lassen, die

toelaten om restricties op te leggen wanneer de arbeidsmarkt zou ontwricht raken door migratiestromen.

De Britse regering heeft onlangs aangekondigd dat het vrije verkeer van toepassing zal zijn vanaf het moment van toetreding (1 mei 2004). Vele andere landen nemen nog een afwachtende houding aan.

Verskillende studies hebben getracht om de vooruitzichten van arbeidsmigratie vanuit de CEEC's na uitbreiding in te schatten. Eén gezaghebbende studie schat dat in de eerste jaren na de uitbreiding tot de acht CEEC's, een arbeidsmigratie van tussen 70 000 en 150 000 arbeidskrachten per jaar op gang zal komen. Deze cijfers stijgen echter aanzienlijk wanneer de volgmigratie van de familie tevens in rekening wordt gebracht. Wanneer later Bulgarije en Roemenië zullen toetreden, worden initieel 50 000 arbeidskrachten (135 000 personen) per jaar verwacht. Op langere termijn wordt het arbeidspotentieel op grofweg 1% van de EU15-bevolking geschat. Deze schattingen suggereren dus dat de impact op de EU-arbeidsmarkt beperkt zal zijn. Lonen en werkgelegenheid zouden niet beduidend beïnvloed worden.

Verder verwacht men dat enkel een heel beperkt aantal landen de migratiestromen zal verwerken, met name Duitsland en Oostenrijk. Geografische nabijheid is een doorslaggevende factor bij de keuze van het migratieland. Enkele steekproeven brachten aan het licht dat toekomstige EU-burgers vooral pendelmigratie verkiezen boven permanente vestiging. Maar ook historische links zullen allicht een rol spelen. Polen ligt geografisch gezien vrij ver van België, maar de psychologische verte is relatief klein gezien de historische migratiestromen tussen België en Polen.

## **5** *Enkele beleidsoverwegingen voor België*

De discussie omtrent de opheffing van de migratiestop is in wezen een wat oneigenlijke discussie. De facto bestaat er geen migratiestop, hier niet en elders in Europa ook niet (ter illustratie voor België zie tabel 1). Het was overigens nooit de bedoeling van de migratiestop om een einde te maken aan migratiebewegingen naar ons land. De wetgeving die immigratie in het kader van gezinshereniging of asiel mogelijk maakt, is steeds van kracht gebleven. Vele honderdduizenden migranten zijn in dat kader ons land binnengekomen in de bijna drie decennia na de instelling van de migratiestop. Maar de migratiestop is vooral een fictieve politieke premisse geworden omdat het reglementair kader dat vandaag arbeidsmigratie regelt op geen enkele wijze nog con-

sistent is met het principe van de migratiestop. Het was immers wel expliciet de bedoeling van de migratiestop om een einde te maken aan de arbeidsmigratie. De vraag is dus al lang niet meer of België toe is aan een opheffing van de migratiestop. De vraag is wel: is het arbeidsmigratieregime zoals we dat vandaag kennen adequaat voor onze economische en sociale noden, vandaag en morgen?

Tabel 1

Enkele kerncijfers inzake migratiestromen (België; 1999)

Netto-migratiesaldo	12 300
Aantal nationaliteitsverwervingen	24 100
Aantal erkende asielzoekers	1 500
Aantal uitgereikte arbeidskaarten – waarvan eerste toekenningen	13 200 8 700

Bron: OESO/SOPEMI

### 5.1 ■ ■ *Het beleid ten aanzien van hogeschoolden, verdere drempelverlaging*

Voor hogeschoolden heeft België reeds een van de meest gastvrije arbeidsmigratieregimes in Europa. De basiswetgeving is in principe buitengewoon strikt, dit geheel consistent met het nog steeds gehuldigde principe van de migratiestop. In principe kan een arbeidsvergunning maar worden uitgereikt na toetsing op de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod in de EER en mits er een verdrag is met het land van herkomst. Maar er zijn tal van uitzonderingsregelingen die aan bepaalde categorieën de facto een soepele toegang verlenen. Vooral voor hogeschoolden en leidinggevendenden is de feitelijke toegangsdrempel relatief laag, de toegelaten verblijfsduur relatief lang en zijn er bovendien geen grenzen op de aantallen die worden toegelaten. De administratieve procedures verlopen globaal efficiënt.

De voorwaarde van een concreet jobaanbod blijft niettemin een beperking. Een systeem van tijdelijke werkvisa voor hogeschoolden zonder de vereiste van een concreet jobaanbod, zoals dat bestaat in een aantal Europese landen, zou hier in principe een uitkomst kunnen bieden. Een cruciale vraag is echter of het mogelijk is op een efficiënte en accurate wijze geschikte kandidaten te selecteren voor dergelijke werkvisa. Een systeem waarin een vergunning enkel maar wordt toegekend in functie van een daadwerkelijk jobaanbod, na selectie door een concrete werkgever, lijkt een grotere garantie in te houden dat enkel werkelijk valabele kandidaten toegang verwerven.

Ook zou men kunnen stellen dat het huidige stelsel van arbeidsvergunningen nog te sterk berust op de premisse dat arbeidstekorten een tijdelijk karakter hebben. Een systeem van permanente migratie dat op punten berust, zoals recentelijk op experimentele wijze werd geïmplementeerd in Groot-Brittannië en zoals op stapel staat in Duitsland, zou een mogelijke uitkomst kunnen bieden voor meer structurele tekorten aan hogeschoolden. Het lijkt daarom interessant de ontwikkelingen in Groot-Brittannië en Duitsland verder op te volgen en de uitkomsten van de geplande evaluatiestudies grondig te bestuderen. Sceptici voeren immers aan dat ook dergelijke puntensystemen niet de vereiste graad van selectiviteit kunnen realiseren en dat de economische netto-opbrengst op langere termijn vermindert door volgmigratie met een minder gunstig economisch profiel. Verder bestaan er twijfels of Europa de nodige aantrekkingskracht ten aanzien van hogeschoolde en hooggetalenteerde migranten kan ontwikkelen.

## 5.2 ■ ■ *Het beleid ten aanzien van laaggeschoolden: handhaving van de arbeidsmigratiestop, maar veel feitelijke migratie*

Voor minder gekwalificeerden daarentegen is België heel wat minder gastvrij. Migratiebewegingen van lagergekwalificeerde niet-EER-burgers omwille van economische redenen worden wettelijk niet ruim geacommodeerd in België. Stelsels voor seizoens- en projectarbeid, zoals die elders in Europa bestaan, zijn nauwelijks uitgebouwd. Met name de Vlaamse overheid (de regelgeving inzake arbeidsmigratie is federaal, maar de implementatie gebeurt op het niveau van de gewesten) houdt vast aan haar eis dat er maximale inspanningen worden geleverd om het aanwezige arbeidsaanbod te activeren en op te leiden. Ook wordt aangevoerd dat een versoepeling van het migratiebeleid een rem zou kunnen zetten op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de betrokken sectoren.

Maar dat wil helemaal niet zeggen dat er in ons land geen legale immigratie is van lagergeschoolden. Vele migranten die in het kader van gezinshereniging permanent ons land binnenkomen zijn immers relatief laaggeschoold. Die migratiestromen zijn zeer aanzienlijk. Door het hoge aantal nationaliteitsverwervingen in het kader van de versoepelde procedure voor nationaliteitsverwerving (de zogenaamde snel-Belg-wet) zal die stroom volgmigratie niet afnemen, integendeel. Ook de recente regularisatiecampagne voor illegalen heeft het officiële arbeidsaanbod lagergeschoolden substantieel verruimd (alook van hogereschoolden, maar hier stelt zich een probleem van erkenning van kwalificaties). Ook hier is een aanzienlijke volgmigratie te verwachten, legaal en illegaal. De regularisatie heet officieel een eenmalige operatie te zijn, maar de ervaring elders in Europa leert dat dit een weinig realistisch voornemen is. De nieuwe C-kaart



voor ontvankelijke asielzoekers en anderen die nog geen definitief statuut hebben impliceert eveneens een verruiming van het arbeidsaanbod in de legale sfeer.

Er zal in de komende jaren dus een belangrijke instroom zijn van laaggekwalificeerde of zelfs ongekwalificeerde migranten op de Belgische arbeidsmarkt. Het verbeteren van de arbeidsmarktintegratie van deze mensen is imperatief. Er is hier een belangrijk onderbenut economisch potentieel, gezien de hoge werkloosheidsgraad onder buitenlanders, en er is bovendien een dwingende sociale reden: het armoederisico van gezinnen met een niet-EU-gezinshoofd ligt immers vier keer hoger dan dat van gezinnen met een Belgisch gezinshoofd (tabel 2).

Tabel 2.

Enkele kerncijfers inzake de sociaal-economische positie van buitenlanders in België (1997)

	Belgische nationaliteit	Buitenlanders
Participatiegraad*	51,2%	49,9%
Werkloosheidsgraad	11,4%	25,0%
Armoederisico	7,1%	28,1%

\* Het aandeel arbeidsmarktactieve inwoners binnen de bevolking van 15 jaar en ouder

Bron: OESO/Sopemi en Centrum Sociaal Beleid

### 5.3 ■ ■ *Tot slot*

De kloof tussen de feitelijke beleidslijn (die neerkomt op stelselmatige drempelverlaging voor gekwalificeerde arbeidsmigranten) en de officiële beleidslijn (de handhaving van de migratiestop) wordt steeds groter. Die divergentie is misschien wenselijk, maar men dient vraagtekens te plaatsen bij de wijze waarop ze zich voltrekt. Arbeidsmigratiebeleid in België is een ad-hocbeleid. De reglementering die arbeidsmigratie vandaag regelt, is een ondoorzichtig kluwen van herhaaldelijk geamendeerde ‘uitzonderingsregelingen’. Ons arbeidsmigratiebeleid mist daardoor beleidstransparantie en beleidsconsistentie. Bovendien hebben we het hier dan nog niet gehad over het fiscaal en sociaalzekerheidsstatuut van buitenlandse werknemers – dit viel buiten het bestek van ons onderzoeksrapport. Er zijn echter indicaties dat deze belovende beleidsdomeinen de ingrijpende ontwikkelingen op het vlak van de toegangsreglementering maar moeizaam volgen.

Verder is er het vraagstuk van de ethische en politieke legitimiteit van ons arbeidsmigratiebeleid. Wijzigingen in het reglementair kader zijn nauwelijks onderwerp geweest van een parlementair en maatschappelijk debat. Het is niettemin duidelijk dat de politieke premisse van de

migratiestop een volstrekte irrelevantie is geworden voor het arbeidsmigratiebeleid zoals zich dat vandaag ontwikkelt. Allicht is de tijd gekomen om dit feit een politieke erkenning te geven, zodanig dat in alle openheid een arbeidsmigratieregime kan worden uitgetekend dat meer weldoordacht, consistent en transparant is.

### **Bibliografie**

- Lamberts, M. & Wets, J. (2002), *Internationalisering van de Vlaamse arbeidsmarkt: een onderzoek naar de behoeften en de randvoorwaarden van de sectoren aan de vraagzijde*, VIONA-trendrapport, HIVA, K.U. Leuven.
- Marx, I., de Maesschalk, V. & Mussche, N. (2002), *Het arbeidsmigratiebeleid in onze buurlanden en de Europese Unie*, VIONA-trendrapport, Centrum voor Sociaal Beleid, Universiteit Antwerpen.



# WERKGELEGENHEID VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

## Resultaten voor Vlaanderen

*Anja Termote*  
*Nationaal Instituut voor de Statistiek*

### **1** *Inleiding*

Elk tweede kwartaal wordt aan de individuele vragenlijst (eerste bevraging) van de Enquête naar de Arbeidskrachten een 'speciale module' toegevoegd. Deze module bestaat uit enkele aanvullende vragen over een specifiek, wisselend onderwerp.

In 2002 heeft Eurostat het thema 'werkgelegenheid voor personen met een handicap' gekozen. De bedoeling was na te gaan in welke mate personen tussen 15 en 64 jaar lijden aan een langdurig gezondheidsprobleem of een handicap en in hoeverre deze problemen gevolgen meebrengen voor het beroepsleven.

Enkel langdurige gezondheidsproblemen of handicaps worden in aanmerking genomen, dit zijn problemen die reeds zes maanden of langer bestaan op het tijdstip van het interview of problemen waarvan men verwacht dat ze minstens zes maanden zullen duren. Het gaat bovendien niet uitsluitend om de lichamelijke gezondheid, maar ook om sensorische problemen (gezichts- en hoorstoornissen) en om de geestelijke gezondheid.

Vanwege het persoonlijke en delicate karakter van vragen over de gezondheid is het antwoord op deze module facultatief. Bovendien zijn antwoorden gegeven door een ander lid van het huishouden niet mogelijk, met uitzondering van gevallen waarbij de betrokkene niet in staat was om zelf te antwoorden (bv. mensen met een zware mentale handicap).

De antwoorden op de module kunnen gekoppeld worden aan de antwoorden op de hoofdvragenlijst voor het tweede kwartaal. Zo kunnen kruisingen gemaakt worden met demografische (leeftijd, geslacht, gewest) en socio-economische variabelen (statuut, opleidingsniveau, beroep...)<sup>1</sup>

---

1 De kruisingen zijn echter beperkt, gezien het relatief beperkt aantal personen waarop de module slaat.

## 2 Resultaten voor Vlaanderen

### 2.1 ■ ■ Wie?

Tabel 1 (zie bijlage) toont dat van de 9 176 personen tussen 15 en 64 jaar aan wie de vraag gesteld werd of ze een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem hadden, 16,5% (1 515 personen) 'ja' antwoordde, 80,9% 'neen' en 2,6% weigerde te antwoorden. Op een totaal van 3 941 902 personen tussen 15 en 64 jaar bekomen we geëxtrapoleerd 623 598 personen die aan een langdurig gezondheidsprobleem lijden (dit is 15,8%). De percentages verschillen weinig naar geslacht.

Wanneer de antwoorden bekeken worden volgens leeftijd (tabel 2), zien we dat het aantal personen in goede gezondheid daalt naargelang de leeftijd. Bij de 15- tot 19-jarigen verklaart 92,7% geen gezondheidsprobleem te hebben. Een percentage dat daalt tot 68,4% bij de personen tussen 60 en 64 jaar.

De kruising met het statuut<sup>2</sup> (tabel 3) toont aan dat mensen met een betrekking het minst verklaren een gezondheidsprobleem te hebben. 86,4% van de personen met een betrekking verklaart geen langdurig gezondheidsprobleem of handicap te hebben, tegenover 78,0% van de werklozen en 73,0% van de niet-actieven.

Ook naar onderwijsniveau (tabel 4) merken we aanzienlijke verschillen. Waar 30,4% van de personen met een diploma lager onderwijs (of geen diploma) last heeft van een langdurig gezondheidsprobleem of handicap, daalt dit cijfer tot 8,2% bij de personen die een diploma hebben van het hoger onderwijs van het lange type. Van de personen met een universitair diploma klaagt 8,7% van een langdurig gezondheidsprobleem.

Bedrijfsleiders, personen met intellectuele en wetenschappelijke beroepen (ingenieurs, specialisten, onderwijzers...) en in intermediaire functies (ondergeschikt personeel in de fysieke, wiskundige, technische, medische wetenschappen en ondergeschikt personeel in het onderwijs) lijken het minst te kampen met een langdurig gezondheidsprobleem (tabel 5). Bij ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders, machine- en installatiebestuurders, montagearbeiders en ongeschoolde arbeiders en bedienden komen er procentueel gezien meer gezondheidsproblemen voor.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Volgens de definities van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB).

<sup>3</sup> We laten de strijdkrachten hier buiten beschouwing wegens weinig waarnemingen

## 2.2 ■ ■ Soort handicap of gezondheidsprobleem?

30,3% van de personen met een langdurig gezondheidsprobleem geeft als belangrijkste klacht *problemen met rug, wervels, bekken of nek (met inbegrip van artritis of reuma)* aan (tabel 6). Als belangrijkste handicap of gezondheidsprobleem wordt in deze module bedoeld datgene wat een beroepsactiviteit het meest belet of beperkt. Dit meest voorkomend probleem wordt op verre afstand gevolgd door de restcategorie *andere handicaps of langdurige gezondheidsproblemen, ook afhankelijkheden*. Hiertoe behoren onder meer alcohol-, tabaks-, andere drugsverslaving en stoornissen van het voortplantingssysteem. 10,6% meldt dergelijk probleem. Het derde belangrijkste probleem betreft *problemen met benen of voeten (met inbegrip van artritis of reuma)* (9,8%), gevolgd door *hart-, bloeddruk- of bloedsomloopstoornissen* (8,7%).

De verschillen naar geslacht zijn niet zo groot. Zowel bij mannen als bij vrouwen komen *problemen met rug, wervels, bekken of nek* het meest voor. Op de tweede plaats komen bij mannen de *hart-, bloeddruk- of bloedsomloopstoornissen* gevolgd door de restcategorie *andere handicaps of langdurige gezondheidsproblemen, ook afhankelijkheden*. Bij de vrouwen komen minder hart- of bloeddrukproblemen voor. Hier komt de restcategorie op de tweede plaats gevolgd door *problemen met benen of voeten*.

Het soort gezondheidsprobleem verschilt meer volgens leeftijd (tabel 7). Bij jongeren tussen 15 en 24 jaar komt de categorie *andere handicaps of langdurige gezondheidsproblemen, ook afhankelijkheden* het vaakst voor (21,9%), gevolgd door *problemen met rug, wervels, bekken of nek* (13,4%) en *long- of ademhalingsproblemen, met inbegrip van astma en bronchitis* (11,8%). Personen tussen 25 en 49 jaar hebben het meest moeilijkheden met *rug, wervels, bekken of nek* (32,7%), *andere handicaps of langdurige gezondheidsproblemen, ook afhankelijkheden* (12,1%) en *problemen met benen of voeten* (9,8%). De categorie personen met een leeftijd tussen 50 en 64 jaar kampt het meest met *problemen met rug, wervels, bekken of nek* (29,8%), *hart-, bloeddruk- of bloedsomloopstoornissen* (13,8%) en *problemen met benen of voeten* (9,8%).

*Problemen met rug, wervels, bekken en nek (met inbegrip van artritis of reuma)* worden zowel bij werkenden (31,8%), werklozen (34,2%) als inactieven (28,5%) het meest gesignaleerd (tabel 8). Opvallend is dat *emotionele of zenuwstoornissen* verhoudingsgewijs vaker als voornaamste gezondheidsprobleem worden aangetroffen bij werklozen (12,2%) en niet-actieven (6,7%) dan bij werkenden (5,8%).

### 2.3 Oorzaak van het gezondheidsprobleem

De meest voorkomende oorzaak van een gezondheidsprobleem is een niet-arbeidsgebonden ziekte, dit zowel bij mannen (31,4%) als bij vrouwen (40,0%). In iets minder dan 14% van de gevallen is de ziekte of handicap aangeboren. Beroepsziekten komen bij vrouwen op de derde plaats, bij mannen nog voorafgegaan door arbeidsongevallen. Arbeidsongevallen en beroepsziekten komen veel meer voor bij mannen dan bij vrouwen (tabel 9). Meer dan een vijfde van de mannen en meer dan een kwart van de vrouwen beweert de oorzaak van hun gezondheidsprobleem niet te kennen.

### 2.4 Gevolgen voor het beroepsleven

De werkzaamheidsgraad van mensen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem ligt beduidend onder het gemiddelde. Waar de totale werkzaamheidsgraad in het tweede trimester van 2002 63,1% bedraagt, is dit slechts 45,7% bij personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem. De werkzaamheidsgraad van de gezonde bevolking bedraagt 66,8%.

Het is daarom belangrijk om de gevolgen van een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem op het beroepsleven na te gaan. Er wordt hiervoor een onderscheid gemaakt tussen personen zonder betrekking en personen met een betrekking.

In de module wordt aan de *personen zonder betrekking* gevraagd of de handicap of het gezondheidsprobleem eender welke beroepsactiviteit onmogelijk maakt. Meer dan 60% van deze personen antwoordt bevestigend op deze vraag.

Bij de respondenten waarbij het gezondheidsprobleem niet meteen alle beroepsactiviteit uitsluit, wordt nagegaan of er omwille van het gezondheidsprobleem beperkingen zijn naargelang het soort werk en de hoeveelheid arbeid die eventueel zou kunnen uitgevoerd worden, en of er problemen zijn om zich naar een eventuele arbeidsplaats te verplaatsen (tabel 10).

De meerderheid van de respondenten geeft te kennen dat het soort werk lichtjes (50,1%) of in grote mate (21,8%) beperkt wordt door hun handicap of langdurig gezondheidsprobleem. Slechts 28,1% meldt geen beperking naargelang het soort werk. De beperking wat de hoeveelheid arbeid betreft ligt iets lager dan de beperking van het soort werk. 33,4% van de niet-werkenden verklaart dat hun gezondheidsprobleem geen invloed heeft op de hoeveelheid werk dat

kan gedaan worden. De verplaatsing naar het werk geeft minder problemen. 69% van de niet-werkenden zegt dat de verplaatsing naar een eventuele arbeidsplaats geen beperkende factor is.

Aan de personen zonder werk die geconfronteerd worden met een beperking van het soort werk, de hoeveelheid werk of de verplaatsing naar het werk (100 866 personen), wordt gevraagd welke de belangrijkste ondersteuning is die eventueel nodig zou zijn om te kunnen werken (tabel 11). 47,3% van de niet-werkenden verklaart geen ondersteuning nodig te hebben. 34,1% vindt ondersteuning bij het soort werk nodig. Ondersteuning van het soort werk kan betrekking hebben op het moeten dragen van minder zware lasten, zowel buiten als binnen kunnen werken, meer kunnen zitten, de mogelijkheid van telewerk... 11,6% heeft nood aan ondersteuning bij de hoeveelheid werk. Het kan hier gaan om een aanpassing van het aantal werkuren, de mogelijkheid tot langere onderbrekingen of rustpauzes, de mogelijkheid om verlof te nemen in geval van crisis of tijdens een acute fase van de ziekte...

Ook aan de *werkenden* wordt gevraagd of hun gezondheidsprobleem beperkingen oplegt wat het soort werk, de hoeveelheid werk of de verplaatsingsmogelijkheden betreft (tabel 12). 42,3% van de werkenden verklaart dat hun gezondheidsprobleem geen invloed heeft op het soort werk dat kan gedaan worden. Bij de hoeveelheid werk loopt dit percentage op tot 47,9% en bij de verplaatsingsmogelijkheden naar een arbeidsplaats tot 78,8%.

Aan de werkenden met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem wordt gevraagd of hun betrekking beschermd of ondersteund wordt. Meer dan 14,4% van de werkenden met een handicap of gezondheidsprobleem zegt dat dit inderdaad het geval is, 71,6% zegt dat hun betrekking niet ondersteund wordt en 14% weet het niet.

Tenslotte wordt nagegaan welk soort ondersteuning de betrokkene met een betrekking in staat stelt om (beter of meer) te kunnen werken (tabel 13). In 52,3% van de gevallen wordt er geen ondersteuning geboden. In 24,0% van de gevallen is er ondersteuning bij het soort werk, gevolgd door ondersteuning bij de hoeveelheid werk (9,1%), ondersteuning van collega's (8,1%), ondersteuning in verband met mobiliteit naar en van het werk (2,9%), speciale uitrusting (2,5%) en ondersteuning in verband met mobiliteit op het werk (1,2%).



## Bijlage

Tabel 1

Aanwezigheid van een langdurig gezondheidsprobleem (Vlaanderen, 2002)

	Aantal personen in de steekproef		Geëxtrapoleerd aantal personen	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Ja	1 515	16,5	623 598	15,8
Neen	7 420	80,9	3 218 254	81,6
Geen antwoord	241	2,6	100 050	2,5
Totaal	9 176	100,0	3 941 902	100,0

Tabel 2

Aanwezigheid van een langdurig gezondheidsprobleem volgens leeftijd (Vlaanderen, 2002)

(%)	15-19 jaar	20-24 jaar	25-29 jaar	30-34 jaar	35-39 jaar	40-44 jaar	45-49 jaar	50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar
Ja	4,3	6,2	9,2	11,5	14,4	15,7	19,6	23,4	29,0	26,6
Neen	92,7	91,4	88,6	86,3	84,2	81,6	78,1	74,4	68,1	68,4
Geen antwoord	3,1	2,4	2,1	2,1	1,4	2,7	2,3	2,3	2,9	5,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabel 3

Aanwezigheid van een langdurig gezondheidsprobleem volgens statuut\* (Vlaanderen, 2002)

	Werkloos		Werkend		Niet beroeps-actief		Totaal	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Ja	25 675	20,6	284 961	11,5	312 964	23,5	623 598	15,9
Neen	97 570	78,0	2 150 647	86,4	970 036	73,0	3 218 254	81,6
Geen antwoord	1 794	1,4	52 718	2,1	45 539	3,4	100 050	2,5
Totaal	125 039	100,0	2 488 325	100,0	1 328 538	100,0	3 941 902	100,0

\* Volgens de definities van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB).

Tabel 4

Aanwezigheid van een langdurig gezondheidsprobleem volgens onderwijsniveau (Vlaanderen, 2002)

(%)	Lager onderwijs (of geen diploma)	Lager secundair onderwijs	Hoger secundair onderwijs	Hoger onderwijs korte type	Hoger onderwijs lange type	Universitair onderwijs	Totaal
Ja	30,4	17,5	12,9	8,7	8,2	8,7	15,8
Neen	67,0	80,2	84,7	88,8	88,7	87,9	81,6
Geen antwoord	2,7	2,4	2,4	2,5	3,0	3,4	2,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabel 5

Aanwezigheid van een langdurig gezondheidsprobleem volgens beroep (Vlaanderen, 2002)

(%)	ISCO 1	ISCO 2	ISCO 3	ISCO 4	ISCO 5	ISCO 6	ISCO 7	ISCO 8	ISCO 9
Ja	9,0	7,8	9,3	10,7	10,2	10,1	15,6	14,7	15,8
Neen	89,4	89,3	88,5	87,5	87,0	86,0	82,8	84,2	82,0
Geen antwoord	1,6	2,9	2,2	1,8	2,8	3,9	1,5	1,1	2,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ISCO 1 = bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel; ISCO 2 = intellectuele en wetenschappelijke beroepen; ISCO 3 = intermediaire functies; ISCO 4 = bedienden in administratieve functies; ISCO 5 = dienstverlenend en verkooppersoneel; ISCO 6 = landbouwers en geschoolde arbeiders in de landbouw en de visserij; ISCO 7 = ambachtsberoepen en ambachtelijke vakarbeiders; ISCO 8 = machine- en installatiebestuurders, montagearbeiders; ISCO 9 = ongeschoolde arbeiders en bedienden en gehandicapten tewerkgesteld in een beschutte werkplaats

Tabel 6

Belangrijkste handicap of gezondheidsprobleem (Vlaanderen, 2002)

	(n)	(%)
Problemen met armen of handen (met inbegrip van artritis of reuma)	35 180	5,6
Problemen met benen of voeten (met inbegrip van artritis of reuma)	60 928	9,8
Problemen met rug, wervels, bekken of nek (met inbegrip van artritis of reuma)	188 646	30,3
Problemen met zien (in voorkomend geval met bril of contactlenzen)	27 533	4,4
Problemen met horen (in voorkomend geval met hoorapparaat of ander hulpmiddel)	10 859	1,7
Spraakstoornissen	4 507	0,7
Huidafwijkingen, met inbegrip van ernstige misvorming, allergieën	13 622	2,2
Long- of ademhalingsproblemen, met inbegrip van astma en bronchitis	34 233	5,5
Hart-, bloeddruk- of bloedsomloopstoornissen	54 097	8,7
Spijsverteringsstoornissen (maag, darmen), nier- of leverproblemen (suikerziekte uitgesloten)	30 376	4,9
Diabetes/Suikerziekte	26 440	4,2
Epilepsie	6 086	1,0
Emotionele of zenuwstoornissen (met inbegrip van dyslexie)	40 614	6,5
Andere progressief verlopende ziekten (kanker, Multiple Sclerose, Parkinson, HIV, ...)	24 467	3,9
Andere handicaps of langdurige gezondheidsproblemen, ook afhankelijkheden	66 009	10,6
Totaal	623 598	100,0

Tabel 7

Belangrijkste handicap of gezondheidsprobleem volgens leeftijd (Vlaanderen, 2002)

(%)	15-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar
Problemen met armen of handen (met inbegrip van artritis of reuma)	1,2	5,7	6,2
Problemen met benen of voeten (met inbegrip van artritis of reuma)	9,5	9,8	9,8
Problemen met rug, wervels, bekken of nek (met inbegrip van artritis of reuma)	13,4	32,7	29,8
Problemen met zien (in voorkomend geval met bril of contactlenzen)	11,7	3,8	4,1
Problemen met horen (in voorkomend geval met hoorapparaat of ander hulpmiddel)	2,9	1,4	2,0
Spraakstoornissen	2,7	0,7	0,5
Huidafwijkingen, met inbegrip van ernstige misvorming, allergieën	6,8	3,0	0,7
Long- of ademhalingsproblemen, met inbegrip van astma en bronchitis	11,8	4,9	5,3
Hart-, bloeddruk- of bloedsomloopstoornissen	2,7	4,9	13,8
Spijverteringsstoornissen (maag, darmen), nier- of leverproblemen (suikerziekte uitgesloten)	3,4	5,6	4,2
Diabetes/Suikerziekte	2,0	2,5	6,5
Epilepsie	4,1	1,1	0,4
Emotionele of zenuwstoornissen (met inbegrip van dyslexie)	6,0	9,3	3,5
Andere progressief verlopende ziekten (kanker, Multiple Sclerose, Parkinson, HIV, ...)	-	2,6	6,0
Andere handicaps of langdurige gezondheidsproblemen, ook afhankelijkheden	21,9	12,1	7,3
Totaal	100,0	100,0	100,0

Tabel 8

Belangrijkste handicap of gezondheidsprobleem volgens statuut\* (Vlaanderen, 2002)

(%)	Werkloos	Werkend	Niet beroeps-actief
Problemen met armen of handen (met inbegrip van artritis of reuma)	5,7	4,6	6,6
Problemen met benen of voeten (met inbegrip van artritis of reuma)	6,9	9,8	9,9
Problemen met rug, wervels, bekken of nek (met inbegrip van artritis of reuma)	34,2	31,8	28,5
Problemen met zien (in voorkomend geval met bril of contactlenzen)	5,6	6,4	2,5
Problemen met horen (in voorkomend geval met hoorapparaat of ander hulpmiddel)	2,6	2,1	1,4
Spraakstoornissen	1,6	0,8	0,6
Huidafwijkingen, met inbegrip van ernstige misvorming, allergieën	3,8	3,8	0,6
Long- of ademhalingsproblemen, met inbegrip van astma en bronchitis	2,8	5,9	5,4
Hart-, bloeddruk- of bloedsomloopstoornissen	1,6	6,9	10,9
Spijverteringsstoornissen (maag, darmen), nier- of leverproblemen (suikerziekte uitgesloten)	7,1	6,3	3,4
Diabetes/Suikerziekte	5,4	3,5	4,9
Epilepsie	-	0,7	1,3
Emotionele of zenuwstoornissen (met inbegrip van dyslexie)	12,2	5,8	6,7
Andere progressief verlopende ziekten (kanker, Multiple Sclerose, Parkinson, HIV, ...)	3,5	3,1	4,7
Andere handicaps of langdurige gezondheidsproblemen, ook afhankelijkheden	6,9	8,7	12,6
Totaal	100,0	100,0	100,0

\* Volgens de definities van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB).

Tabel 9

Oorzaak van de handicap of ziekte volgens geslacht (Vlaanderen, 2002)

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Er mee geboren of geboortelletsel	46 256	14,3	38 536	12,9	84 793	13,6
Arbeidsongeval	38 417	11,8	7 902	2,6	46 319	7,4
Ongeval op de weg naar/van het werk	4 816	1,5	3 251	1,1	8 067	1,3
Verkeersongeval (niet-arbeidsgebonden)	12 120	3,7	11 500	3,8	23 620	3,8
Ongeval of letsel in het huishouden	5 128	1,6	6 824	2,3	11 952	1,9
Ander (niet-arbeidsgebonden) ongeval	8 822	2,7	8 707	2,9	17 529	2,8
Beroepsziekte	36 998	11,4	24 535	8,2	61 533	9,9
Andere (niet-arbeidsgebonden) ziekte	101 891	31,4	119 509	40,0	221 400	35,5
Weet niet	70 154	21,6	78 232	26,2	148 386	23,8
<b>Totaal</b>	<b>324 602</b>	<b>100,0</b>	<b>298 996</b>	<b>100,0</b>	<b>623 598</b>	<b>100,0</b>

Tabel 10

Personen zonder een betrekking: beperkingen van het soort werk, de hoeveelheid werk en de verplaatsingen naar een eventuele arbeidsplaats omwille van het gezondheidsprobleem (Vlaanderen, 2002)

	Beperking soort werk		Beperking hoeveelheid werk		Beperking verplaatsingsmogelijkheden	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Ja, in grote mate	29 072	21,8	26 251	19,7	10 305	7,7
Ja, in zekere mate	66 758	50,1	62 487	46,9	31 027	23,3
Nee, helemaal niet	37 447	28,1	44 538	33,4	91 943	69,0
<b>Totaal</b>	<b>133 276</b>	<b>100,0</b>	<b>133 276</b>	<b>100,0</b>	<b>133 276</b>	<b>100,0</b>

Tabel 11

Personen zonder betrekking: belangrijkste ondersteuning nodig om te kunnen werken (Vlaanderen, 2002)

	(n)	(%)
Ondersteuning bij het soort werk	34 425	34,1
Ondersteuning bij de hoeveelheid werk	11 690	11,6
Ondersteuning in verband met mobiliteit naar en van het werk	3 365	3,6
Ondersteuning in verband met mobiliteit op het werk	294	0,3
Speciale uitrusting	796	0,8
Ondersteuning van collega's	2 343	2,3
Geen ondersteuning nodig	47 683	47,3
<b>Totaal</b>	<b>100 866</b>	<b>100,0</b>

Tabel 12

Personen met een betrekking: beperkingen van het soort werk, de hoeveelheid werk en de verplaatsingen naar een arbeidsplaats omwille van het gezondheidsprobleem (Vlaanderen, 2002)

	Beperking soort werk		Beperking hoeveelheid werk		Beperking verplaatsingsmogelijkheden	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Ja, in grote mate	52 413	18,4	47 203	16,6	17 564	6,2
Ja, in zekere mate	111 931	39,3	101 236	35,5	42 739	15,0
Nee, helemaal niet	120 616	42,3	136 521	47,9	224 657	78,8
Totaal	284 960	100,0	284 960	100,0	284 960	100,0

Tabel 13

Personen met een betrekking: belangrijkste ondersteuning nodig om te kunnen werken (Vlaanderen, 2002)

	(n)	(%)
Ondersteuning bij het soort werk	43 780	24,0
Ondersteuning bij de hoeveelheid werk	16 561	9,1
Ondersteuning in verband met mobiliteit naar en van het werk	5 273	2,9
Ondersteuning in verband met mobiliteit op het werk	2 178	1,2
Speciale uitrusting	4 496	2,5
Ondersteuning van collega's	14 817	8,1
Geen ondersteuning nodig	95 556	52,3
Totaal	182 660	100,0



# DIVERSITEITSMANAGEMENT IN DE PRAKTIJK

*Gerlinde Doyen, Maddy Janssens & Miet Lamberts  
HIVA, K.U. Leuven*

## **1** *Inleiding*

Toen bedrijven twee jaar geleden onder invloed van (onder andere) de krapte op de arbeidsmarkt hun deuren openden voor allochtonen, voor arbeidsgehandicapten, voor laaggeschoolden of langdurig werklozen, zagen sommigen dit als de langverwachte oplossing voor deze kansengroepen. Anderen vroegen zich terecht af wat er zou gebeuren zodra het economisch klimaat zou omslaan. Zou de participatie van deze groepen op de arbeidsmarkt duurzaam zijn?

Op Vlaams niveau is men ervan overtuigd dat men, om te komen tot een succesvol beleid van evenredige en duurzame participatie, inspanningen dient te leveren om ervoor te zorgen dat de tewerkstelling van 'andere' werknemers succesvol is en een meerwaarde betekent voor werknemers en organisaties. Vandaar dat de inspanningen die geleverd worden, niet stoppen aan de bedrijfspoorst maar dat men ook wil nagaan hoe men de participatie van kansengroepen kan verzekeren in duurzame tewerkstelling.

Die inspanningen behoren volgens de managementliteratuur tot diversiteitsmanagement. Deze visie is voornamelijk ontstaan in de Verenigde Staten eind jaren '80. R. Roosevelt Thomas lanceerde de term *diversity management*. Volgens hem is de doelstelling van *diversity management* 'het volledig aanboren van het menselijk potentieel bij elke werknemer' (1991). De publicatie van het rapport *Workforce 2000* (Johnston & Packer, 1987) werd aangegrepen om het belang van *diversity management* aan te tonen. Het rapport handelde over de verwachte veranderingen in de 'business'-omgeving zoals globalisering van markten en demografische veranderingen. Deze veranderingen leiden tot een grotere diversiteit op de arbeidsmarkt. Een bedrijfsbeleid waarin op een positieve manier omgegaan wordt met de aanwezige verschillen op de arbeidsvloer, lijkt meer en meer noodzakelijk.

## 2 *Onderzoeksvragen en methodologie*

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme heeft een onderzoek gevraagd naar de manier waarop diversiteitsmanagement vorm krijgt in Vlaamse organisaties. Met diversiteitsmanagement bedoelen we *“een management dat niet enkel passieve tolerantie vertoont voor diversiteit, maar een management dat bereid is en ertoe in staat is om de toenemende heterogeniteit op een actieve manier te ondersteunen en te stimuleren”* (Janssens & Steyaert, 2001). Het overheidsbeleid probeert op allerlei manieren deze visie bij werkgevers te stimuleren. Maar werkt zulk diversiteitsbeleid ook echt in de praktijk of is het enkel een goed klinkende, uit Amerika overgewaaide modeterm? Hoe krijgt diversiteitsmanagement vorm op maat van Vlaamse organisaties en heeft het in de praktijk het beoogde effect? Wat is de meerwaarde ervan voor de organisatie zelf, voor de relaties op de werkvloer en voor duurzame evenredige tewerkstelling van ‘andere’ werknemers? Wat zijn factoren die bijdragen tot een succesvol diversiteitsbeleid?

Meer bepaald wilden we via dit onderzoek een antwoord krijgen op o.a. volgende vragen:

- Waarom hanteren organisaties een beleid dat kansen biedt aan ‘andere’ werknemers? Wat zijn de motivaties, de redenen?
- Hoe ziet een diversiteitsbeleid er uit? Welke initiatieven worden genomen? Zijn deze informeel of formeel? Voor wie zijn ze bedoeld?
- Welke andere factoren bevorderen of belemmeren dit beleid?
- Hoe verlopen relaties tussen diverse werknemers?
- Welke zijn de effecten van dit diversiteitsbeleid (in haar verschillende vormen) voor de individuen en voor de andere werknemers?
- Hoe kan de overheid organisaties ondersteunen bij het voeren van een diversiteitsbeleid?

In dit onderzoek stelden we ons de vraag hoe (succesvol) omgaan met diversiteit concreet vorm krijgt in Vlaamse organisaties. Daartoe werd het diversiteitsbeleid van vijf organisaties (een ziekenhuis, een call center, een auto-assemblagebedrijf, een logistiek bedrijf en een ingenieursbureau) uitgebreid onder de loep genomen. In ieder van deze organisaties werd gesproken met medewerkers van de hoogste tot de laagste functieniveaus, op zoek naar het antwoord op bovenstaande vragen. Werkgevers en vertegenwoordigers van vakbonden werden bevraagd. De beschrijvingen en citaten uit de onderzochte bedrijven werden opgenomen in het onderzoeksrapport en geven de concrete situaties aan waarin weerstanden ontstonden en hoe ze overwonnen werden.

Op basis van de gevalstudies werd een kader uitgewerkt om de verschillende vormen van diversiteitsbeleid te situeren.

### 3 *Een analysekader voor diversiteitsbeleid*

Dit onderzoek resulteerde in een analysekader aan de hand waarvan ieder bedrijf zich kan situeren op vier verschillende dimensies, die samen aangeven welke vorm het diversiteitsbeleid in een organisatie aanneemt.

#### 3.1 *Spanwijdte van het beleid*

We onderscheiden drie vormen van diversiteitsbeleid: een beleid gericht op het openen van deuren, een beleid gericht op het openen van praktijken en een beleid gericht op het openen van ogen. Een beleid dat op meerdere aspecten focust, heeft een bredere spanwijdte.

##### *Openen van deuren*

Een organisatie kan in haar diversiteitsbeleid de nadruk leggen op het openen van deuren. Dit wil zeggen dat er nagegaan wordt welke hindernissen er bestaan 'aan de deur', in de wervings- en selectieprocedure die maken dat er weinig 'andere' werknemers instromen in de organisatie. Uit zulke analyse kan blijken dat de organisatie meer of andere wervingskanalen moet aanspreken om 'andere' werknemers te bereiken. Of het is mogelijk dat er tijdens de sollicitatieprocedure vormen van directe of indirecte discriminatie meespelen waardoor deze kandidaten niet geselecteerd worden. Het wegwerken van deze hindernissen zorgt ervoor dat diverse medewerkers in de organisatie kunnen instromen.

##### *Openen van praktijken*

Het wegnemen van hindernissen bij de instroom is een noodzakelijke voorwaarde om diversiteit binnen de organisatie te brengen. Vaak is het echter geen voldoende voorwaarde. Wanneer de andere aspecten van het personeelsbeleid en het organisatiebeleid niet zijn afgestemd op deze diversiteit, is het mogelijk dat de 'andere' werknemers niet verder geraken dan de deur. Daarom zijn er ook organisaties die werken aan het openen van praktijken. Binnen het personeels- en or-



organisatiebeleid creëren zij de nodige ruimte en flexibiliteit voor een divers personeel (bv. uitgebreid onthaal, voldoende inwerktijd, begeleiding, flexibele arbeidstijden, opleiding op maat, ...)

### *Openen van ogen*

Organisaties die in hun diversiteitsbeleid focussen op het openen van de ogen, gaan hun personeel bewust maken rond de aanwezige verschillen op de werkvloer en hoe men hier op een positieve manier mee kan omgaan. Zulke organisaties willen er bovendien voor zorgen dat de verschillen een meerwaarde kunnen betekenen voor de organisatie. 'Andere' werknemers moeten zich niet volledig inpassen in de bestaande organisatiecultuur, maar mogen er hun eigen stempel op drukken.

### 3.2 Top-down of bottom-up benadering in diversiteitsbeleid

Wanneer we niet zozeer kijken naar de focus van het beleid maar wel naar wie het diversiteitsbeleid in de organisatie stuurt en wie betrokken is bij de vormgeving van het beleid, dan kunnen we een tweede dimensie onderscheiden, namelijk of er sprake is van een top-down of een bottom-up benadering. We beschrijven beide uitersten, maar in realiteit zien we vaak een combinatie van de twee benaderingen. Ook in de tijd kan de sturing door de andere actor overgenomen worden.

Bij een top-down benadering komt het initiatief om een diversiteitsbeleid te voeren van de directie. De top bepaalt welke maatregelen nodig zijn en op welke manier dit het best gebeurt. De informatie en beslissingen worden via een soort cascadesysteem aan de andere niveaus binnen de organisatie doorgegeven. Bij de uitvoering van het diversiteitsbeleid leggen de lagere niveaus verantwoording af aan de top.

Bij een bottom-up benadering in een diversiteitsbeleid komt het initiatief van de werkvloer. De personen op de lagere niveaus voelen een bepaalde nood of behoefte aan maatregelen om diversiteit binnen te halen en/of te managen. Bij de formulering van deze behoeften vraagt de werkvloer medewerking van de top.

### 3.3 Manifest of latent diversiteitsbeleid

Een organisatie die op een positieve manier met een divers personeel wil omgaan, kan dit al dan niet expliciet kenbaar maken bij de interne en externe stakeholders. We zeggen dat een diversiteitsbeleid manifest of latent is.

Een organisatie met een manifest diversiteitsbeleid kiest ervoor dit engagement zowel intern als extern duidelijk te maken. Dit kan gebeuren via inschrijving van diversiteit in het mission statement, het toevoegen van een antidiscriminatieclausule aan het arbeidsreglement en het personeel hierover informeren. Het kan ook door een werkgroep diversiteit op te richten, door deel te nemen aan studiedagen, door bepaalde charters of protocollen te ondertekenen die een engagement voor diversiteitsmanagement bevestigen. Ook wanneer intern of extern duidelijk wordt gemaakt dat bepaalde hindernissen in het personeelsbeleid of organisatiebeleid zijn weggenomen voor 'andere' werknemers in het kader van een diversiteitsbeleid, kunnen we spreken van een manifest diversiteitsbeleid. Deze organisaties zien voordelen in het hebben van een imago als manager van diversiteit, bijvoorbeeld wanneer de klanten divers zijn.

Een organisatie kan een beleid voeren dat gericht is op het openen van de deuren, van de praktijken of van de ogen zonder dit openlijk te kaderen binnen een diversiteitsbeleid. De organisatie neemt hindernissen weg en zorgt dat er ruimte is om op een positieve manier met verschillen om te gaan, maar benoemt dit niet zo bij de interne en externe stakeholders. Een dergelijke organisatie ziet geen voordeel (soms zelfs een nadeel) in het duidelijk maken van dit engagement. Daarom zal ze eerder een 'low profile' aanhouden.

### 3.4 Diversiteit bestaande uit specifieke of niet-specifieke maatregelen

Een vierde dimensie onderscheidt een beleid dat bestaat uit specifieke maatregelen bedoeld voor een bepaalde kansengroep of groep van 'andere' werknemers, van een beleid dat bestaat uit niet-specifieke maatregelen die op iedereen van toepassing (kunnen) zijn.

Bij het wegwerken van hindernissen voor 'andere' werknemers of het creëren van flexibiliteit voor de noden van diverse medewerkers, is het mogelijk maatregelen te nemen voor een bepaalde categorie van 'andere' werknemers. Men kan zich bijvoorbeeld bij het aantrekken van 'andere' werknemers richten op bepaalde groepen zoals arbeidsgehandicapten of vrouwen, door specifieke wervingskanalen te gebruiken of in de jobadvertentie bepaalde groepen aan te moedigen te solliciteren; of de werkplek kan toegankelijk gemaakt worden voor rolstoelgebruikers; of het werkritme wordt aangepast voor de groep van minderbegaafden. Ook bij bewustmakings-

initiatieven kunnen we spreken over specifieke initiatieven wanneer de deelnemers bewust gemaakt worden van de eigenheid van een bepaalde groep. Zo kan men bijvoorbeeld informatie krijgen over de waarden en normen van mensen met een bepaalde religie of over de leefwereld van personen met een bepaalde handicap.

Hindernissen weghalen voor 'andere' werknemers kan ook door algemene maatregelen te nemen die iedereen ten goede komen (bv. doorlichting selectieprocedure, onthaalbrochure, ombudsman). Het kan ook zijn dat er flexibiliteit mogelijk is in bepaalde zaken zoals taakverdeling, opnemen van pauzes, opnemen van verlof, het tijdelijk veranderen van een uurrooster, enz. Bij deze zaken zal een meerderheid de gewone regeling volgen, maar naargelang individuele omstandigheden, kan een persoon uitzonderingen vragen. Deze uitzonderingen zijn niet voorbehouden voor bepaalde groepen, maar voor alle personen die hier nood aan hebben. Ook bewustmakingsinitiatieven kunnen niet-specifiek zijn door bijvoorbeeld in te gaan op mechanismen van stereotypering en onbewuste discriminatie zonder daarbij op een bepaalde groep te focussen.

## 4 *Diversiteitsbeleid: wat werkt?*

Op basis van deze vier dimensies hebben we de vijf cases geanalyseerd. De keuze van aanpak heeft gevolgen voor de tewerkstelling van de 'andere' werknemers maar ook voor de relaties op de werkvloer en voor de organisatie. In het rapport geven we uitgebreid aan welke effecten we zouden kunnen verwachten bij de verschillende vormen van aanpak. Hier geven we een summier weergave van de belangrijkste resultaten.

### 4.1 *Spanwijdte van het beleid*

Wanneer een bedrijf zijn *deuren open* voor 'andere' werknemers, zullen de meest kansrijken onder de 'andere' werknemers, de zelfstarters, hun weg vinden en zich snel inwerken in de organisatie. Voor hen vormde de gesloten deur de belangrijkste hindernis. Anderen hebben echter meer begeleiding nodig en zullen zonder omkadering 'verloren lopen' en niet presteren naar de verwachtingen van het management. Dit kan er dan weer toe leiden dat deze werknemers niet aanvaard worden door hun collega's, en dat vooroordelen over allochtonen, over laaggeschoolden of arbeidsgehandicapten slechts versterkt worden. Er is dan ook een grote kans dat deze 'andere' werknemers snel weer uitstromen.

Wanneer de organisatie niet enkel de deuren opent, maar ook inspanningen doet om de *praktijken te openen*, is de kans veel groter dat de instroom van 'andere' werknemers leidt tot duurzame tewerkstelling. De organisatie zorgt voor een uitgebreid onthaal, een goede begeleiding en flexibiliteit binnen het personeels- en organisatiebeleid. Hierdoor zullen zij beter functioneren binnen de organisatie en is de kans groter dat zij aanvaard zullen worden door hun collega's.

Een organisatie kan ook inspanningen leveren om de *ogen te openen*. Men gaat in op de diversiteit aan personeel en de meerwaarde die dit kan bieden, bepaalde stereotypen worden doorbroken, de organisatie moedigt aan dat werknemers van elkaar leren en hun eigenheid inzetten als troef binnen de organisatie. De 'andere' werknemers bloeien open, durven zichzelf zijn en hun eigen ervaringen en creativiteit inzetten in hun werkomgeving. Dit creëert een goede werksfeer en leidt tot verbeteringen in de organisatie.

De beste resultaten voor individuen, arbeidsrelaties en prestaties van het bedrijf verwachten we in een organisatie die inspanningen levert om zowel deuren, praktijken en ogen te openen.

#### 4.2 ■■ *Top-down of bottom-up benadering in diversiteitsbeleid*

Bij een top-down benadering komt het initiatief van het diversiteitsbeleid van de directie en/of het management. De top bepaalt op welk aspect de nadruk zal komen te liggen. Indien de top bijvoorbeeld beslist dat omwille van moeilijk invulbare vacatures de instroom moet vergroot worden en de deuren moeten worden opengezet voor 'andere' werknemers, kan deze beslissing vrij snel vertaald worden in het wegnemen van bepaalde hindernissen voor 'andere' werknemers. Een organisatie die haar diversiteitsbeleid richt op het openen van de praktijken vanuit een top-down benadering kan opdracht geven structurele veranderingen door te voeren die een zichtbare vooruitgang bieden voor de 'andere' werknemers.

Bij een organisatie waar het diversiteitsbeleid groeit vanuit noden en vragen van de werkvloer, kan het langer duren eer de verschillende betrokkenen overtuigd zijn van het belang van veranderingen. We verwachten dat het veranderingsproces langer zal duren en dat maatregelen vaak minder drastisch zullen zijn dan bij een top-down benadering.

Bij een top-down benadering kunnen in het geval van een sterk engagement van de top snel drastische maatregelen genomen worden. Het risico is echter reëel dat deze maatregelen tegenovergesteld zullen worden door personen op lagere niveaus omdat ze het nut niet inzien van de veranderingen, of meer, omdat ze tegen de veranderingen zijn. In de verschillende cases stelden

we de grote coachende rol vast van de eerstelijnsverantwoordelijken. Zij krijgen bij een top-down benadering opdracht van hogerhand om op een bepaalde manier om te gaan met verschillen in hun personeel. In sommige organisaties laat de top deze eerstelijnsverantwoordelijken training volgen in het omgaan met diversiteit. In andere organisaties krijgen zij enkel een opdracht en wordt verondersteld dat de boodschap zal doordringen tot de werkvloer. Een top-down benadering mist dus soms het draagvlak om de veranderingen vlot te laten doorvoeren.

Een groter draagvlak is een sterkte van de bottom-up benadering. Hoe meer de werknemers betrokken zijn bij de vorming van het beleid, hoe meer maatregelen zullen worden voorafgegaan door overleg en discussie. Wanneer dit overleg op een constructieve manier gebeurt, zullen de verschillende visies aan bod komen en kunnen medewerkers leren van elkaar. Er is een soort forum waar de medewerkers met argumenten kunnen overtuigd worden van het belang van diversiteit. Overleg dat niet op een constructieve manier gebeurt, kan echter tot hevige discussies leiden waarbij tegenstellingen ontstaan tussen de voor- en tegenstanders van bepaalde visies en maatregelen. Het is dus niet zo dat om het even welk overleg een groter draagvlak creëert.

Het zal misschien langer duren eer maatregelen worden genomen, maar indien deze maatregelen zijn ontstaan uit een aangevoelde noodzaak op de werkvloer, zal er een groter draagvlak zijn om de uitvoering van de maatregelen vlot te laten verlopen. De medewerkers zijn betrokken in het debat en weten waarom bepaalde maatregelen genomen worden. Hoewel niet iedereen met alle initiatieven akkoord zal gaan, is er ook geluisterd naar de argumenten van de tegenstanders en wordt er bij een bottom-up benadering zoveel mogelijk mee rekening gehouden.

Als laatste punt kunnen we zeggen dat in ieder diversiteitsbeleid het belangrijk is dat zowel top als werkvloer betrokken zijn. Zowel een bottom-up benadering zonder engagement van de top als een top-down benadering zonder betrokkenheid van de werkvloer zullen niet de gewenste uitkomst hebben.

#### 4.3 *Manifest of latent diversiteitsbeleid*

Een organisatie met een manifest diversiteitsbeleid kiest ervoor dit engagement bekend te maken zowel bij de interne stakeholders (de eigen werknemers) als de externe stakeholders (klanten, overheid, buurt, leveranciers, potentiële werknemers, enz.). Een organisatie kan er ook voor kiezen dit engagement enkel extern manifest te maken, of juist enkel intern manifest.

Wanneer de organisatie dit engagement duidelijk maakt via een mission statement, een antidiscriminatieclausule, vorming rond diversiteit, enz., kan dit de betrokkenheid van de 'andere' werknemer bij de organisatie vergroten. Deze weet immers dat hij/zij welkom is in de organisatie. Wanneer de persoon vindt dat ofwel de werkgever ofwel een collega geen respect heeft voor hem of geen rekening houdt met hem, dan kan hij zich beroepen op dit engagement van de werkgever. Anderzijds kan ook de werkgever of een leidinggevende in zulke situatie ingrijpen en zich beroepen op het reglement of een visie.

In een organisatie die ervoor kiest kansen te creëren voor 'andere' werknemers zonder dit te manifesteren en dus een low-profile aan te houden, kan men niet teruggrijpen naar dit mission statement of arbeidsreglement.

Personen die moeilijkheden ondervinden op de arbeidsmarkt en onderwerp vormen van tewerkstellingsmaatregelen en trajectbegeleiding, krijgen terug zelfvertrouwen en arbeidsfierheid wanneer zij in de reguliere arbeidsmarkt kunnen instromen en niet aan het werk gehouden worden maar het gevoel krijgen productief te zijn. Dit zelfvertrouwen kan hen weer afgenomen worden indien zij het gevoel krijgen dat zij niet zozeer aangenomen zijn omwille van hun kwaliteit als goede werknemer maar omdat zij behoren tot een kansengroep. Bij een organisatie met een latent diversiteitsbeleid is er weinig risico dat zij zich bemoederd zullen voelen.

Een manifest extern diversiteitsbeleid kan bovendien intern cynisch onthaald worden indien de medewerkers vaststellen dat het verhaal dat de organisatie naar buiten brengt niet overeenkomt met de realiteit in het bedrijf. Bijvoorbeeld wanneer de organisatie naar buiten brengt wat gedaan wordt voor 'andere' werknemers en wat de voordelen van dit beleid zijn, zonder de moeilijkheden of spanningen te vermelden die met die diversiteit samengaan.

Een organisatie met een (intern) latent diversiteitsbeleid zal geen bewustmakingsinitiatieven organiseren die wijzen op de verschillen in de organisatie en manieren om hier mee om te gaan. Zulke organisatie zal vooral door te werken aan goede relaties op de werkvloer proberen te bereiken dat vooroordelen doorbroken worden en dat medewerkers op een positieve manier met diversiteit omgaan.

Een organisatie met een intern manifest diversiteitsbeleid kan wel initiatieven organiseren zoals een vorming diversiteit, die medewerkers bewust maakt van verschillen en mechanismen als stereotypering en (indirecte) discriminatie. Een dergelijke vorming biedt kansen om te werken aan een mentaliteitsverandering, maar het zal afhangen van de kwaliteit, de frequentie en de duur van de vorming of deze mentaliteitsverandering er inderdaad komt.

Wanneer een intern manifest diversiteitsbeleid inhoudt dat er een breed debat gevoerd wordt in de organisatie (zie bottom-up benadering) dan kan dit een draagvlak creëren en creativiteit stimuleren in het zoeken naar geschikte diversiteitsinitiatieven. In een organisatie met een intern latent diversiteitsbeleid wordt dit debat waarschijnlijk niet gevoerd waardoor er ook minder draagvlak gecreëerd wordt.

De keuze voor een extern manifest of een latent diversiteitsbeleid heeft uiteraard invloed op het imago van de organisatie. De organisatie zal meestal juist voor een van beide vormen kiezen naargelang ze het imago wil uitdragen van voortrekker in management van diversiteit of niet.

#### 4.4 ■ ■ Het diversiteitsbeleid bestaat uit vooral specifieke of vooral niet-specifieke maatregelen

Een diversiteitsbeleid kan vooral bestaan uit maatregelen die gericht zijn op een bepaalde groep van 'andere' werknemers. We denken bijvoorbeeld aan het weghalen van bepaalde vragen uit een sollicitatieproef omdat ze door allochtonen systematisch anders worden beantwoord. Andere voorbeelden uit de cases zijn het gericht werven van vrouwen, het aanbieden van stageplaatsen voor personen met een handicap, Nederlands voor allochtonen op de werkvloer, enz.

Deze voorbeelden tonen aan dat deze specifieke maatregelen ofwel een hindernis willen wegwerken voor een bepaalde groep, ofwel een bepaalde achterstand of scheeftekening willen remediëren (bv. aanwerven van leidinggevende vrouwen). Deze maatregelen hebben het voordeel dat duurzame evenredige tewerkstelling voor een bepaalde groep een stap dichterbij komt. Het is veel moeilijker om deze specifieke hindernissen voor bepaalde groepen weg te nemen via niet-specifieke maatregelen.

Het streven naar duurzame evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt kan gebeuren via het creëren van gelijke kansen (hindernissen wegwerken) of door het zorgen voor gelijke uitkomsten (gericht aanwerven of laten doorstromen van 'andere' werknemers). Indien de organisatie echt streeft naar een gelijke uitkomst (in plaats van naar gelijke kansen), zal de organisatie waarschijnlijk specifieke maatregelen moeten nemen om de aanwezigheid van bepaalde groepen in de organisatie te bekomen. Dit wil niet zeggen dat alle specifieke maatregelen een gelijke uitkomst voor ogen hebben. Het schrappen van de vragen met culturele bias in de sollicitatieproef is een specifieke maatregel, maar heeft daarom niet het effect dat het aantal allochtonen in de organisatie meteen zal stijgen. Wel biedt het gelijke kansen door een hindernis voor allochtonen weg te werken.

Specifieke maatregelen die hindernissen wegwerken voor een bepaalde groep om te komen tot een gelijkheid van kansen, lokken nauwelijks negatieve reacties uit bij de medewerkers. Specifieke maatregelen die de gelijkheid van uitkomst beogen hebben soms wel dit effect. Maar indien het hoe en waarom van de maatregel duidelijk wordt uitgelegd, hoeven de reacties niet negatief te zijn.

Niet-specifieke maatregelen zoals een goed onthaal, coaching, bevorderen van competentieontwikkeling, enz. kunnen in principe positief zijn voor iedereen. Daarom zullen deze maatregelen meestal gunstig onthaald worden.

Ook de bewustmakingsinitiatieven kunnen ingedeeld worden in specifieke en niet-specifieke maatregelen. Een specifiek bewustmakingsinitiatief wil de medewerkers bewust maken van een bepaalde groep medewerkers (of cliënten). Voorbeelden uit de cases zijn bijvoorbeeld een begeleide wandeling door de joodse buurt, rituelen rond geboorte en dood in de joodse en moslim-godsdienst, kennismaking met de leefwereld van allochtone kansarme jongeren. Deze initiatieven maken het mogelijk grondige informatie te krijgen over een bepaalde groep. Wanneer de informatie niet grondig is, bestaat het risico dat enkel stereotypen versterkt worden en dat zou niet bijdragen tot het positief omgaan met verschillen.

Wanneer deze specifieke bewustmakingsinitiatieven georganiseerd worden en medewerkers op vrijwillige basis deelnemen, is de kans groot dat personen die moeilijkheden hebben met het respecteren en waarderen van deze groep, gewoon niet deelnemen. Deze initiatieven verplichtend maken doen organisaties liever niet, juist omdat het onderwerp zo gevoelig is.

Minder gevoelig zijn niet-specifieke bewustmakingsinitiatieven als een diversiteitstraining. Zulke training kan ingaan op mechanismen van stereotypering en (indirecte) discriminatie ten opzichte van iedereen die 'anders' is. In deze training kan dan benadrukt worden dat iedereen op een zekere manier anders is en dat stereotypering voor elk individu negatieve gevolgen kan hebben en wat de voordelen zijn van management van diversiteit. Deze initiatieven verplicht maken is voor een aantal organisaties meer haalbaar dan specifieke bewustmakingsinitiatieven verplicht maken. Het effect van de training hangt voor een stuk af van de aanpak en het aansluiten van de vorming bij de leefwereld van de deelnemers.

Ook wanneer deelname aan deze niet-specifieke initiatieven vrijwillig is, is er meer kans dat het doelpubliek bereikt wordt. Dit wil zeggen dat personen die weinig openstaan voor bepaalde 'andere' werknemers, misschien wel zullen deelnemen aan een diversiteitstraining, maar niet aan een kennismaking met allochtone kansarme jongeren.



Tenslotte kunnen specifieke maatregelen het effect hebben dat de medewerkers de gebruikte categorieën gaan overnemen en hun collega gaan benaderen als behorend tot die bepaalde categorie. Specifieke maatregelen kunnen dus de medewerkers verdelen in groepen en deze groepen zichtbaar maken. Wanneer bijvoorbeeld beslist wordt dat alle vijftigplussers in aanmerking komen voor een bepaalde regeling, zullen medewerkers willen nagaan wie ouder is dan vijftig jaar. Ook bij bepaalde initiatieven of maatregelen voor allochtonen of personen met een handicap worden enerzijds individuen met heel verschillende kwaliteiten en beperkingen bij elkaar gegooid en anderzijds afgescheiden van de anderen. De nadruk komt te liggen op de verschillen tussen allochtonen en autochtonen, terwijl allochtonen onderling zeer verscheiden zijn en er anderzijds veel individuele gelijkenissen zijn tussen bepaalde autochtonen en allochtonen.

Niet alleen delen medewerkers elkaar in in groepen, het risico bestaat dat de categorieën van 'andere' werknemers synoniem worden voor risicowerknemers, werknemers die speciale maatregelen nodig hebben om zich te kunnen handhaven in het bedrijf.

Een beleid dat vooral bestaat uit niet-specifieke maatregelen benadert werknemers als individuen, die op basis van hun persoonlijke behoeften en kwaliteiten aanspraak maken op bepaalde maatregelen, en niet op basis van hun behoren tot een bepaalde kansengroep.

## **5** *En nog veel meer...*

In deze samenvatting wilden we een eerste overzicht geven van de belangrijkste bevindingen met betrekking tot de wijze waarop diversiteitsbeleid vorm kan krijgen in Vlaamse organisaties, wat mogelijke effecten zijn, welke hindernissen men tegen komt, waarmee men rekening kan houden bij het maken van keuzes inzake diversiteitsbeleid, ...

Voor meer informatie verwijzen we graag naar het onderzoeksrapport zelf. In dit rapport worden bovendien de uitgebreide caseverslagen opgenomen.

# *Centrale sessie*

---

*Competenties en  
arbeidsmarkt*



## 1 Inleiding

*“Interesse voor de functie van marketinganalyst? Binnen ons team bent u met uw competenties verantwoordelijk voor het opmaken van statistieken en het opstellen van marktanalyses. Wij zoeken een licentiaat Toegepaste Economische Wetenschappen die computerprogramma’s voor marketingtoepassingen onder de knie heeft. Door uw helikopter-view en interesse voor wat de business drijft, maakt u vlot accurate analyses. Autonomie, zin voor initiatief, klantgerichtheid, luisterbereidheid, stiptheid en nauwkeurigheid zijn de kwaliteiten die u kunnen doen uitblinken in deze functie.”*

In personeelsadvertenties vindt men geregeld dergelijke profielomschrijvingen terug waarin men vermeldt wat de geïnteresseerde kandidaat moet kennen en kunnen en welke competenties men verlangt om de functie succesvol te vervullen. Met het oog op een beter presteren van de hele organisatie gebruiken sommige ondernemingen vandaag in hun personeelsbeleid profielomschrijvingen om de competenties van alle werknemers beter te benutten en te ontwikkelen en de competentie-ontwikkeling voortdurend te evalueren. Sommige bedrijven gaan verder en willen de competentie-ontwikkeling van hun werknemers met beloning stimuleren.

De ideeën rond competentie management krijgen de laatste jaren nogal wat weerklank in het bedrijfsleven. Ze roepen echter ook vragen op. Wat zijn competenties en wat houdt competentie management in theorie in? Hoe pakken ondernemingen het concreet aan en hoe wijd verspreid is de praktijk? Is er iets nieuws onder de zon? Is er een verschil met het ‘goeie ouwe’ personeelsbeleid? Moet men uitkijken voor mogelijke knelpunten en zo ja, welke?

In deze bijdrage<sup>1</sup> proberen we in grote lijnen deze vragen te beantwoorden. We schetsen de theorie achter competentie management, belichten de toepassing ervan in de praktijk en bekijken mogelijke knelpunten bij het gebruik van competentie beheer, meer specifiek wat het instrument en de sociale en collectieve dimensie betreft.

## 2 Wat zijn competenties en wat is competentie management?

### 2.1 Wat zijn competenties?

Laten we proberen ons de job van een astronaut, een boekhouder, een mode-ontwerper, een redactrice, een heftruckchauffeur, een operator in een draadtrekkerij... voor te stellen. Wat moeten zij kennen en kunnen en welke ervaring en houding moeten ze hebben om hun job te kunnen uitoefenen? Deze vragen zijn het vertrekpunt voor competentie beheer. Zo peilt men naar de competenties die men wenselijk acht opdat iemand een bepaalde job op zich kan nemen.

*Van de productie-arbeiders bij Bekaert NV Aalter worden de volgende competenties verwacht: productie-kennis, technische vaardigheden, polyvalentie, organiseren van de werkpost, veiligheid, orde en netheid, samenwerken, klant- en kwaliteitsgerichtheid, zelfstandigheid, leerbereidheid, motivatie, flexibiliteit, fysieke geschiktheid en leervermogen.*

In de theorie wordt het algemeen begrip 'competenties' omschreven als de kennis, de vaardigheden, de ervaring en de ingesteldheid van een persoon. Kennis (vaktechnische kennis, talenkennis, ...) is wat iemand weet en kent over specifieke gebieden. Vaardigheden stellen iemand in staat om te handelen en een specifieke taak te verrichten. Ervaring is de al doende opgebouwde praktische kennis en vaardigheden. Verder wordt er voor het vervullen van functies bepaalde attitudes en een bepaald gedrag belangrijk geacht, bijvoorbeeld 'leervermogen' of 'in team kunnen werken'.

---

1 Deze bijdrage is gebaseerd op gegevens uit de literatuur en op bevindingen uit verkennend onderzoek van STV – Innovatie & Arbeid naar competentie beheer als instrument van personeelsbeleid in de industrie. In 2001 interviewden we personeelsverantwoordelijken en werknemersafgevaardigden van negen ondernemingen uit diverse sectoren over hun ervaringen met competentie management: Alcatel Bell, Bekaert NV Aalter, Braet Aannemingen NV, Electrabel Productie, Franki Construct NV, Kraft Foods, Picanol, Praxair en Umicore Balen. De bedrijven hadden competentie beheer ingevoerd of waren er mee van start gegaan en ontplooiden initiatieven van competentie ontwikkeling voor kaderleden, niet-baremieke en baremieke bedienden en arbeiders. De resultaten van het STV-onderzoek komen aan bod in het STV-informatiedossier: *Competentie beheer als instrument van personeelsbeleid. Een verkenning in de industrie, 2002*, en in de brochure *Bent u competent? Competentie management als leidraad voor personeelsbeleid, 2002*.

Om duidelijk te maken wat men verwacht, stellen bedrijven competentieprofielen op met competenties die men voor een functie van toepassing vindt. Met dit lijstje gewenste competenties kan men uitzoeken of een werknemer al dan niet deze competenties heeft en deze informatie gebruiken op diverse domeinen binnen het personeelsbeleid.

## 2.2 ■■ *De pijlers van een competentiesysteem*

Als een bedrijf al aan het definiëren van competenties toe is, is het eigenlijk al een eind gevorderd in de invoering van competentiebeheer, althans volgens de visie in de managementliteratuur en bij diverse consultantorganisaties. Wil men 'volgens het boekje' werken, dan wordt een integrale benadering aangeprezen waarbij competentie management geïntegreerd wordt in de globale bedrijfsvoering en het personeelsbeleid. Daarbij dienen ondernemingen eerst zicht te krijgen op hun strategische doeleinden: wat willen ze bereiken, op welke markt willen ze spelen en met welke producten of diensten? Wat zijn de kernkwaliteiten of kerncompetenties van de onderneming? Vervolgens kunnen ze de organisatie erop afstemmen en er met een gepast personeelsbeleid voor zorgen dat ze over werknemers met de juiste competenties beschikken om de uitgetekende taken uit te voeren. Zo zorgt competentie management in theorie voor verticale integratie in de bedrijfsvoering, voor een brug tussen de organisatie met haar objectieven en de individuele capaciteiten van de medewerkers, en voor horizontale integratie tussen verschillende aspecten van personeelsbeleid. In deze visie wordt competentiebeheer benaderd als een managementinstrument en gedefinieerd als 'het geheel van activiteiten gericht op het aantrekken, inzetten, evalueren en ontwikkelen van competenties van individuen en teams om zo bij te dragen tot het resultaat van de onderneming.'

Sleutelementen zijn competentieprofielen en competentietesten. Aan de hand van het competentieprofiel bij een functie kan men de werknemer toetsen en vaststellen in welke mate hij of zij over de gewenste competenties voor de functie beschikt.

Competentieprofielen bestaan vaak uit drie soorten competenties die de keuzes weerspiegelen die men op drie niveaus maakt: strategische keuzes over de richting van het bedrijf, structurele keuzes rond de organisatie en operationele keuzes rond de taakafbakening en -verdeling. Uit strategische kerncompetenties worden de gewenste algemene of generieke competenties afgeleid die alle medewerkers verondersteld worden te hebben om mee te werken aan de bedrijfsmissie. Verder gaat het om organisatiegebonden competenties die kritisch of noodzakelijk zijn om in een specifieke afdeling of functiegroep te kunnen werken. Uiteindelijk worden de functiegebonden of jobspecifieke competenties vastgelegd, nodig voor het verrichten van een bepaalde

job. De eerste soort omvatten vaak eerder attitudecompetenties, de derde eerder vaktechnische competenties zoals jobspecifieke kennis en vaardigheden. De organisatiegebonden competenties zijn dikwijls een mengeling van beide. De driedelige samenstelling van competentieprofielen biedt het voordeel dat men een modulair en flexibel systeem van competentieprofielen voor alle functies in het hele bedrijf kan opbouwen. Als functies en taken veranderen, moet men, indien nodig, enkel bepaalde onderdelen van het profiel aan te passen.

De competentieprofielen zijn vervolgens een instrument om de competenties individueel per werknemer te toetsen. Men geeft aan of de competentie aanwezig is en duidt het niveau van de competentie aan met bijvoorbeeld kruisjes (van weinig tot zeer sterk aanwezig), een letter- of cijferscore (-3, -2, -1, norm, +1, +2, +3) of een omschrijving (bijvoorbeeld effectief presteerder, rolmodel, in opleiding, heeft opleiding nodig). De informatie wordt genoteerd en eventueel in een (elektronisch) databestand opgeslagen.

*Picanol vraagt de volgende competenties in het profiel voor een bediende in de werkvoorbereiding in de productie:*

- *algemene competenties: samenwerken en procesinzicht (actief meedenken, teamgerichtheid, luistervaardigheid, assertieve communicatie), Picanol-gerichtheid (professioneel engagement, betrouwbaarheid) en klantgerichtheid (initiatief, zin voor aansprakelijkheid);*
- *attitudecompetenties belangrijk per dienst (bijvoorbeeld besluitvaardigheid, verbeeldingskracht en coaching in de productie-afdeling) en*
- *functiegebonden competenties, afgeleid uit opdrachten als werkvoorbereiding, vooronderzoek, optimalisatie productieproces en training van productiemedewerkers.*

Het personeels- en organisatiebeleid kan deze informatie gebruiken voor bijvoorbeeld werving en selectie, personeels- en loopbaanplanning, opleiding en ontwikkeling, evaluatie en functiebeoordeling, waardering en beloning. Het doel is te zorgen voor een goeie afstemming tussen de functie en de functiehouder, een gunstige context en omkadering van de functie, een grotere inzetbaarheid van de werknemer en een gegarandeerde bijdrage aan de bedrijfsresultaten. Anders gezegd: de juiste medewerkers op de juiste plek inschakelen, zorgen voor een gepaste arbeidsorganisatie, ervoor zorgen dat werknemers de opdrachten uitvoeren zoals verwacht en een juist resultaat bereiken, ervoor zorgen dat de werknemers zich verder ontwikkelen, nu en op langere termijn.

Tabel 1

Competentiebeheer en de doelstellingen en domeinen binnen het personeelsbeleid

HRM-doel dat men met competentiesturing optimaal wil realiseren	Betrokken domein van personeels- en organisatiebeleid	Aspect dat men met competentiesturing wil beïnvloeden	Resultaat voor competenties
Afstemming tussen functie en functiehouder	Personeelsplanning	De 'juiste' medewerker op de 'juiste' plaats	Integreren van competenties
	Loopbaanplanning & doorgroeimogelijkheden	De mogelijkheid om te ontplooiën en te groeien	
Context en omkadering van de functie	Organisatieontwerp	Aangepaste organisatie met autonomie, middelen en mogelijkheden om de competenties in te zetten	Ondersteunen van competenties
	Communicatie	Juist handelen door gepaste informatie over context, taken, procedures en verwachtingen	
Inzetbaarheid van de werknemer	Werving en selectie	Beschikken over de gewenste kennis, vaardigheden en attitudes	Werven en genereren van competenties
	Opleiding en ontwikkeling	Repertoire van beschikbare kennis, vaardigheden en attitude	
Bijdrage, toegevoegde waarde van het handelen van de werknemer	Beoordelen en evalueren	Het efficiënt gebruik van de competenties, het juist handelen	Versterken van competenties
	Belonen	Het gedragsresultaat, het bereikte effect	

Bron: STV, 2002

Er kunnen telkens andere methoden en technieken worden gebruikt om een bepaald doel te bereiken. Enkele voorbeelden. Voor werving en selectie van nieuwe kandidaten maakt men ondermeer gebruik van de assessment center-methode. Het gedrag van de kandidaat wordt in een gesimuleerde situatie geobserveerd. Wil men het gedrag van de werknemer evalueren, dan maakt men soms gebruik van de '360-graden feedback'. Diverse mensen uit de omgeving van de medewerker worden om een beoordeling gevraagd: collega's, managers, ondergeschikten en soms klanten en leveranciers. Daarnaast geeft de werknemer zijn of haar mening over het eigen functioneren. De resultaten worden samengevoegd tot een gemiddeld oordeel.

Belangrijk is de vooropgestelde doelen duidelijk te omschrijven. Bijvoorbeeld, wat betekent inzetbaarheid in het bedrijf in kwestie? Hoe groot moet die zijn? Moeten werknemers na een opleiding ieder werk aankunnen? Competentiebeheer is immers geen wondermiddel, maar alleen een instrument. Klassieke vragen waarop een bedrijf in het personeels- en organisatiebeleid een antwoord dient te geven, zijn niet van de baan. Bijvoorbeeld:

- Hoe kan men de functie en werknemer op elkaar afstemmen in steeds wisselende situaties?
- Welke ontwikkeling moet men stimuleren als men niet weet welke personeelsleden over enkele jaren nog in het bedrijf zullen werken of welke activiteiten zullen worden uitgeoefend?



- Wat voor zin heeft het mensen tot grote autonomie te stimuleren als de organisatie en de hiërarchische structuur dat niet toelaten?
- Hoe kan men efficiënt en tijdig informeren over de steeds wisselende werkomstandigheden?
- Hoe kan men zeker zijn de juiste medewerkers met het juiste profiel te rekruteren?
- Welke competenties kan men trainen en bijsturen (met welk effect) en welke niet?
- Welke competenties kan men aan de hand van gedrag waarnemen en welke niet?
- En als men beoordeelt, promoveert en beloont, hoe kan men ervoor zorgen dat dit op een billijke, samenhangende en doorzichtige manier gebeurt?

### **3** Competentiemanagement: ontwikkeling of regelgeving, voor bedrijf en werknemer?

#### 3.1 ■ ■ Geleidelijke verspreiding van competentie-ideeën

Competentiemanagement is niet algemeen verspreid, maar lijkt toch in heel wat bedrijven aan te slaan. Uit een enquête van de Vlerick Leuven Gent Management School in 1999 bij 324 organisaties in België met samen ongeveer 330 000 personeelsleden blijkt dat een op vijf (vooral grote ondernemingen met meer dan 2000 personeelsleden) een schriftelijk uitgewerkt competentiesysteem heeft. Een derde zegt zich door competentiebeheer te laten inspireren. Uit een peiling in 2001 van het ABVV in 509 Belgische organisaties van minstens 50 werknemers blijkt dat 35% van de organisaties competentiebeheer heeft ingevoerd. Volgens de driejaarlijkse Technologie Organisatie Arbeid (TOA) – enquête van STV – Innovatie & Arbeid in 2001 bij 1 581 HR-managers in Vlaanderen – past 33% van de respondenten competentie-management geheel of gedeeltelijk toe; 8% is op de hoogte van de principes, maar past het niet toe.

Uit deze cijfers valt niet af te leiden wat competentiebeheer in deze organisaties precies betekent, maar de ideeën hebben stilaan voet aan de grond gekregen en zullen wellicht nog geruime tijd het personeels- en organisatiebeleid inspireren. Dat komt omdat men in de competentiebenadering een direct verband legt tussen werknemerscompetenties en een meer competitieve bedrijfsstrategie, een idee dat organisaties aanspreekt en geleidelijk veld wint.

### 3.2 ■ Strategische werknemerscompetenties voor een meer competitieve bedrijfsstrategie

Een belangrijke aanzet voor de huidige competentiebeweging werd in 1990 gegeven met de publicatie van het artikel *The Core Competence of the Corporation* in het tijdschrift *Harvard Business Review*. De auteurs Prahalad en Hamel lanceerden de idee dat bedrijven zelf competenties hebben, die de kern van hun competitief voordeel uitmaken en dat ze sterker in de concurrentie staan als ze hun kerncompetenties beter inzetten. De strategische kerncompetenties zitten vervat in de unieke combinatie van kennis, vaardigheden, structuren, technologieën en processen waarmee de organisatie een dienst of een product kan leveren dat door geen enkele andere organisatie op dezelfde wijze op een bepaald moment in de tijd kan worden gerealiseerd. Ze komen tot uiting in de bedrijfsvisie en -missie, de waarden en cultuur, de marktbenadering, de aangeboden producten en diensten. Ze zijn actuele of na te streven strategische kernmerken: bijvoorbeeld marktleider zijn inzake elektronisch betaalverkeer; de meest betrouwbare elektriciteitsleverancier zijn; meer klant- en internationaalgericht werken voor een zinkproducent. Een bedrijf zoekt naar een organisatie en medewerkers om die doelstellingen te kunnen realiseren.

De interesse voor competentie management ligt echter in het verlengde van een evolutie die al sinds eind jaren '70 aan de gang is en waarbij bedrijven zich steeds meer op hun eigen strategische bronnen richten om de concurrentie aan te gaan. Eerst staan steeds betere productietechnieken en nieuwe technologieën jarenlang centraal. In het begin van de jaren '80 blijkt deze aanpak door de scherpere internationale concurrentie niet meer voldoende om aan de nieuwe markteisen tegemoet te komen: een kortere levensduur van producten, steeds nieuwe diensten, meer kwaliteit, klantgerichtheid, flexibiliteit en aanpassingsvermogen. Bedrijven nemen vervolgens hun organisatie onder de loep en zoeken heil in nauwkeurige productieopvolging, procesbeheersing en kwaliteitszorgsystemen. Men streeft naar slankere en minder hiërarchische structuren, nieuwe organisatievormen zoals teamwerk en projectwerk en flexibele netwerken met andere organisaties. Men breekt vooral met een strakke taakafbakening en strikt omschreven functiebeschrijvingen. De functies zijn vaak veel minder stabiel. De kerntaken staan centraal. Werknemers krijgen meer autonomie in een 'lerende organisatie' en moeten zich voortdurend soepel aan de snel wisselende omstandigheden aanpassen. Men verwacht dat zij taakelementen van uiteenlopende functies integreren, diverse rollen kunnen opnemen en initiatief nemen om resultaten te realiseren. Wat zij doen en of zij over de juiste capaciteiten beschikken, is belangrijk. Maar evenzeer hoe zij functioneren en met welk resultaat. Competent zijn en handelen, inzetbaar zijn, effectief handelen en resultaten boeken, daar gaat het om. Naast hun kennis, vaardigheden en ervaring kijkt men ook naar hun attitude, gedrag en bijdrage aan de bedrijfsresultaten. Het gaat ook over het vermogen om in een bepaalde situatie, in een bepaalde job met een bepaald-

de taak en met bepaalde eisen gepast te handelen. Werkgevers verwachten betere resultaten en prestaties en het beheersen van meerdere vakgebieden of werkposten naast competenties zoals bereidheid tot veranderen en samenwerken, leercapaciteit, initiatief, inzet, verantwoordelijkheidsgevoel, creativiteit, communicatievaardigheid.

Op het eind van de jaren '90 in een tijd van schaarste op de arbeidsmarkt en herstructureringen krijgt de interesse voor competentiebeheer een sterke impuls. De bedrijven hebben er belang bij om werknemers te behouden en kansen op ontplooiing te bieden. De werknemers tonen interesse. Bij sollicitaties verkiezen zij vaak bedrijven die goed betalen én opleidings- en groeiperspectieven bieden.

### 3.3 ■ ■ Nood aan actiever personeelsbeleid en personeelsbeheer

De concrete aanleiding waarom bedrijven met competentiebeheer starten, kan echter sterk verschillen. Uit het STV-onderzoek blijkt dat sommige kampen met een veranderende afzetmarkt, herstructureren, afslanken en het personeel binnen de nieuwe organisatie proberen in te passen. Andere willen meer klantgericht werken, introduceren kwaliteits- en veiligheidssystemen en verlangen van hun werknemers de kennis en vaardigheden om met de systemen te kunnen werken. Nog andere hebben te maken met een krappe arbeidsmarkt of de introductie van een andere werkorganisatie en proberen de inzetbaarheid van de aanwezige werknemers te vergroten. De bedrijven uit het Vlerick-onderzoek met een geschreven competentiesysteem halen, in dalende volgorde, de volgende redenen voor de invoering van competentiebeheer aan: het verhogen van de competitiviteit en het behalen van de bedrijfsobjectieven, het verhogen van de organisatieperformantie, een betere training en ontwikkeling van werknemers, aandacht voor loopbaanontwikkeling en cultuurverandering. Wat de precieze reden of combinatie van redenen voor de invoering ook is, blijktbaar ervaren bedrijven op een bepaald moment een nood aan een actiever personeelsbeleid en -beheer.

### 3.4 ■ ■ Een nieuw systeem om competenties en gedrag van werknemers op te volgen

De competentiebenadering kan belangrijke veranderingen in het personeels- en organisatiebeleid teweegbrengen. Het personeels- en organisatiebeleid vertrekt van andere uitgangspunten dan met de functiebenadering inzake het inschakelen van werknemers in de organisatie. Men analyseert hun aanwezig en mogelijk potentieel, stuurt hun competenties om de organisatie te versterken en weegt hun gedrag en prestaties af. Men kijkt naar hun algemeen functioneren, hoe

zij hun job invullen. Deze andere kijk heeft een weerslag op verschillende domeinen van personeelsbeleid.

**Tabel 2**

Samenvatting van de verschillen in uitgangspunten tussen de functie- en de competentiebenadering op de verschillende domeinen van personeelsbeleid (naar Limbourg, 1997)

Domein	Functiebenadering	Competentiebenadering
Werving en selectie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– werknemer gezocht voor een welbepaalde functie</li> <li>– voor de functie zoals ze nu is</li> <li>– accent op kennis, persoonlijkheid en attitude</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– werknemer gezocht voor de organisatie, minder voor een welbepaalde functie</li> <li>– ontwikkeling en groei op langere termijn</li> <li>– houdt rekening met veranderingen in de functie of de mogelijke inzet in een andere functie</li> <li>– wisselende inzet van competenties</li> <li>– accent op kennis, persoonlijkheid, attitude, vaardigheden, waarden en gedrag, inzetbaarheid, toegevoegde waarde, leerbereidheid...</li> </ul>
Ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ontwikkeling van kennis</li> <li>– hiërarchische promotie, verticale doorstroming</li> <li>– op peil houden van vakbekwaamheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ontwikkeling van kennis, kunnen, willen en zijn</li> <li>– horizontale doorstroming</li> <li>– maximaal benutten van het potentieel van werknemers</li> <li>– opbouwen van vaardigheden, attitudes en gedrag</li> </ul>
Evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– accent op inzet en specifieke functie-uitoefening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– accent op resultaat, algemeen functioneren, gedrag en mogelijkheden</li> </ul>
Beloning	<ul style="list-style-type: none"> <li>– loon naar werk</li> <li>– op basis van de functiezwaarte binnen de functieclassificatie</li> <li>– nadruk op verantwoordelijkheid, kennis, leeftijd en anciënniteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– loon naar werken</li> <li>– op basis van de competenties die de organisatie nodig heeft</li> <li>– nadruk op resultaten</li> </ul>

Verder installeert men een systeem om competenties te bepalen en te evalueren; een structuur waarin diverse betrokkenen een rol krijgen. Zoals men bij kwaliteitszorg aandacht heeft voor de voortdurende verbetering van processen, producten en diensten, tracht men met competentiebeheer de inzet van werknemers te verbeteren. Het personeelsbeleid evolueerde van eerder losse Human Resources Management-activiteiten tot een belangrijke schakel in de bedrijfsstrategie en de HR-afdeling moet nu ook meetbare resultaten laten zien.

Er is geen standaardrecept voor competentiebeheer. Iedere organisatie moet haar eigen doelstellingen formuleren en systeem uitwerken. De ontwikkeling en invoering van het nieuwe systeem verloopt doorgaans volgens een bepaald stramien met de personeelsdienst als projectcoördinator. Daarbij zijn er ook een aantal beperkingen waarmee ieder bedrijf rekening dient te houden.

In veel gevallen wordt de algemene invoering van competentie management met een beperkt comité van medewerkers van de personeelsdienst en van het lijnmanagement, eventueel in samenwerking met een consultant, voorbereid. Vaak wordt eerst het competentieprofiel voor een

pilootfunctie of -afdeling onder de loep genomen alvorens men profielen voor de hele organisatie vastlegt. Zo start men vaak met functies van kaderleden en gaat men vervolgens verder met functies van bedienden en arbeiders. Stelt men het hele competentiesysteem op punt, dan formuleert de top de bedrijfskerncompetenties. De lijnmanagers formuleren de organisatorische competenties. Werknemers worden gevraagd te helpen bij het bepalen van de functiegebonden competenties. Afhankelijk van de aanpak van het bedrijf zijn de werknemersafgevaardigden direct of indirect als werknemer bij het opzetten van het systeem betrokken. De competentieprofielen worden samengesteld door informatie te verzamelen uit vergelijkbare profielen, modellen van consultantorganisaties, dagboekverslagen van werknemers die rapporteren over hun eigen gedrag, interviews met medewerkers, observatie van medewerkers door lijnmanagers of profielen opgesteld door managers en deskundigen.

Werknemers worden vervolgens op hun competenties getoetst. Lijnmanagers en werknemers maken afspraken over te ontwikkelen competenties, al dan niet tijdens jaarlijkse functionerings- of evaluatiegesprekken wanneer de competentietest plaatsvindt. In sommige bedrijven maakt men ook afspraken over verwachte prestaties en combineert men competentie- én prestatie-management. De lijnmanagers krijgen de cruciale taak deze afspraken vast te leggen en te doen respecteren, de competenties te testen en te evalueren.

Om de informatieverzameling administratief te ondersteunen doet men soms beroep op informatica. Soms kan men de tests onmiddellijk op de werkplek uitvoeren of kunnen de medewerkers zichzelf testen met eigen softwareprogramma's. Op deze manier werkt de registratie van competentie-informatie de informatisering van personeelsgegevens en het personeelsbeheer in de hand.

Wil het systeem op langere termijn in de organisatie ingebed geraken, moet men een structuur ontwikkelen met oog voor continuïteit en flexibiliteit. Sturen en ontwikkelen van competenties heeft maar zin als de evaluaties regelmatig plaatsvinden op basis van een stevig systeem. Maar de doelstellingen en profielen moeten kunnen worden herbekeken als de organisatie en functies veranderen.

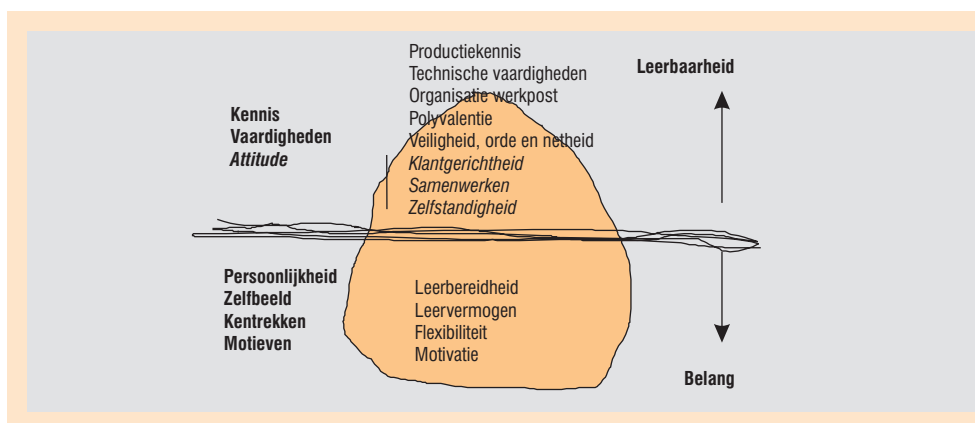
### 3.5 ■ ■ Voorzichtigheid bij competentieprofielen en competentietesten vereist

Bij de uitbouw van een systeem stoten bedrijven steevast op een aantal beperkingen. Zo staat of valt competentie-management met de competentieprofielen en competentietesten, maar tegelijk kunnen ze ook de 'achilleshielen' van het systeem zijn.

Competentieprofielen willen maatstaven voor beoordeling aanreiken. Ze zijn echter geen resultaat van langdurig wetenschappelijk onderzoek, maar eerder constructies van 'gezond verstand' vertaald in observeerbaar gedrag om er pragmatisch mee te werken. Een heikel punt is dat sommige competenties moeilijk te definiëren en waar te nemen zijn, in het bijzonder de attitudes. In het voorbeeld van competentievereisten voor de productie-arbeiders van NV Bekaert Aalter kan men zich min of meer voorstellen wat men onder productiekennis, technische vaardigheden, polyvalentie, werkpostorganisatie en aandacht voor veiligheid, orde en netheid verstaat. Als we de 'nieuwere' attitude-vereisten zoals klantgerichtheid, zelfstandigheid en samenwerking met een vooropgezette standaard vergelijken, kunnen we ook nog vastleggen wat ze inhouden. Men kan aangeven wat klantgerichtheid, zelfstandigheid en samenwerken in een bank of ziekenhuis betekenen. Het zijn nog redelijk eenduidige begrippen. Iedereen begrijpt dat het minstens gaat over: op de klanten inspelen, een deel van de job zelfstandig uitvoeren zonder veel hulp of instructies en samenwerken met collega's. Deze attitudes kunnen aan de jobinhoud en de specifieke invulling van taken gekoppeld worden. Maar hoe kunnen zaken zoals leerbereidheid, flexibiliteit, motivatie en leervermogen worden gedefinieerd en via de jobinhoud en de jobinvulling tot uiting komen? Dit wordt al veel moeilijker omdat dergelijke attitude-competenties eerder verwijzen naar de persoonlijkheid en ingesteldheid van iemand dan wel naar jobkenmerken. Het is moeilijk om standaarden te bepalen. Zijn hier waarde vrije competentiebeschrijvingen mogelijk? Deze competenties zijn moeilijker zichtbaar te maken en bovendien moeilijker te beïnvloeden en aan te leren. Toch hecht men precies aan dergelijke competenties tegenwoordig meer belang omdat men ervan uitgaat dat ze bij de persoonlijke inzet en inzetbaarheid van een werknemer een rol spelen. Voor steeds meer bedrijven maken ze het verschil tussen 'goeie' en 'minder goeie' werknemers en bieden ze een grotere garantie dat een werknemer met die kennis en vaardigheden de job invult zoals gewenst. In de literatuur vinden we zo het beeld waarbij de menselijke capaciteiten en kwaliteiten met een ijsberg worden vergeleken. Bepaalde competenties zitten boven het wateroppervlak en zijn makkelijk waarneembaar; andere bevinden zich onder de 'zeespiegel', zijn moeilijker vast te stellen en blijven eerder 'verborgen' in de persoonlijkheid. Persoonlijke waarden en normen en het eigen zelfbeeld bepalen ook onze motivatie, ingesteldheid en inzet, maar deze zijn – vaak ook voor onszelf – veel meer 'versluierd', worden ervaren als een deel van onze persoonlijke integriteit waar niemand snel aan laat tornen en zijn veel moeilijker te beïnvloeden.

Figuur 1

Voorbeeld van het ijsbergmodel van menselijke capaciteiten



Bij het uitwerken van profielen is de keuze van competenties en bepaling van de inhoud, niveau en indicatoren dus cruciaal. Per profiel hanteert men meestal een beperkt aantal competenties. Een lange lijst is onoverzichtelijk en niet te realiseren. Afhankelijk van de visie kunnen verschillende soorten competenties relevant zijn: die leiden tot succes in een specifieke situatie, die minimaal aanwezig moeten zijn of die essentieel zijn in kritieke situaties zoals het naleven van veiligheidsnormen. Bedrijven stellen competentiedefinities op om interpretaties uit te sluiten en om te meten wat men wil meten. Welke norm geldt bijvoorbeeld voor 'orde en netheid'? Ze omschrijven in indicatoren het gedrag waarin de competentie tot uiting dient te komen. Competenties en indicatoren kunnen naar niveau van belangrijkheid worden gerangschikt. Men kan aangeven welk niveau van een competentie men in een bepaalde situatie verwacht.

*De competentie 'productiekennis' voor productie-arbeiders omschrijft men bij Bekaert NV Aalter als: "Algemene kennis en inzicht hebben in het productieproces van staalkoord. Over een voldoende specifieke kennis en inzicht beschikken in de productiestappen voor en na de afdeling waarin men tewerkgesteld is. De specifieke kennis en inzicht bezitten over de eigen productiestap om aan onze klanten producten te kunnen afleveren volgens hun normen." Als positieve indicatoren somt men op: "heeft een ruime interesse om zich te vervolmaken in het productieproces; gebruikt ervaring uit andere afdelingen; begrijpt het hoe en het waarom van het productieproces, ..." De negatieve indicatoren zijn onder meer: "beschikt over onvoldoende kennis van de vooropgestelde normen in het productieproces; er komen klachten over een bepaald product van een bepaalde medewerker, ..."*

*De competentie 'flexibiliteit' omschrijft men als: "Ziet de fabriek als zijn werkterrein en staat open voor verandering van ploeg, taak en afdeling mits de gepaste opleiding en begeleiding. Is bereid zijn mening in vraag te stellen, te helpen waar hij kan en hulp te aanvaarden. Als positieve indicatoren somt men op: staat positief tegenover ploeg- en taakwissel; is bereid in te springen bij afwezigheid van een collega; is bereid tot overwerk; wil op alle machines draaien; is bereid een geplande vakantiedag te verplaatsen in overleg met de chef, ..." De negatieve indicatoren zijn bijvoorbeeld: "heeft problemen met veranderingen (machines, werkmethodes, ...); is vastgeroest in zijn job; eigenbelang primeert; is niet bereid om extra inspanningen te leveren..."*

Verder is bij de evaluatie van competenties ook voorzichtigheid geboden. De meeste competenties zijn geen stabiele eigenschappen die in meerdere situaties op eenzelfde manier tot uiting komen. Men dient ook rekening te houden met de context van de evaluatie. Een zekere subjectiviteit is in de beoordeling nooit volledig uit te sluiten. Een chef kan in zijn beoordeling worden beïnvloed door zijn relatie met de betrokken werknemer, het effect van de beoordelingen binnen zijn team, het feit dat hij met de gunstige beoordelingen het jaarlijks beschikbaar beloningsbudget niet overschrijdt, ... De ene beoordelaar is strikter dan de andere. Een beoordeling door meerdere beoordelaars zou volgens wetenschappelijk onderzoek een correctere evaluatie garanderen. Een werknemer functioneert ook niet alleen. Zijn gedrag wordt beïnvloed door de werkorganisatie, de werkomstandigheden en zijn relatie met zijn chef en collega's. Het is niet vanzelfsprekend dat lijnmanagers voldoende zijn uitgerust om degelijke beoordelingen te geven. Ze moeten minstens opgeleid worden.

### 3.6 ■■ In de praktijk staat competentieontwikkeling voorop

In de praktijk verloopt de invoering van competentie management niet zomaar volgens het boekje. Vaak worden slechts bepaalde aspecten van het systeem ontwikkeld en wordt het sterk aan de organisatiebehoeften aangepast. Er is niet altijd sprake van een systematische analyse met een link tussen de bedrijfsstrategie en de werknemerscompetenties, van een personeelsbeleid integraal op competentiebeheer gebaseerd of van een toepassing voor alle personeelsleden.

Competentieprofielen voor functies van arbeiders, bedienden en kaderleden blijken nogal eens te verschillen. Bij arbeiders ligt de klemtoon meer op hun technische functiegebonden kennis en vaardigheden dan op hun attitudes. Bij kaderleden daarentegen ligt de klemtoon heel sterk op algemene kennis en vaardigheden en hun attitudes en ingesteldheid. Profielen voor bedienden zitten zo'n beetje tussen beide soorten profielen in. Wat het gebruik van competentiebeheer voor diverse personeelsgroepen betreft, passen de 66 bedrijven met geschreven competentiebeheer uit



het Vlerick-onderzoek het vooral toe voor kaderleden en vervolgens bedienden. Een op drie gebruikt het ook voor arbeiders.

*Praxair, producent van industriële gassen, vraagt de volgende competenties voor kaderleden:*

- *algemene competenties die de bedrijfswaarden weerspiegelen zoals results driven, increasing shareholder wealth, customer focus, people excellence, integrity, safety en environmental awareness;*
- *attitude- en gedragscompetenties zoals teamwork, externally driven, urgency of action, personal accountability, winning-making money;*
- *functiegebonden competenties per dienst.*

*Voor een bediende, die bijvoorbeeld de installaties bedient, geldt volgend competentieprofiel:*

- *attitude- en gedragscompetenties zoals willen klantgericht werken, in team, flexibel, veiligheidsbewust, resultaatgericht, willen veranderen en ontwikkelen;*
- *technische functiegebonden vaardigheden en kennis.*

Bovendien kunnen de prioriteiten voor diverse personeelsgroepen verschillen. Volgens het Vlerick-onderzoek wordt het voor kaderleden en bedienden in dalende volgorde toegepast voor rekrutering en selectie, vorming en opleiding, loopbaanontwikkeling, functie-analyse, prestatie-evaluatie en beloning. Voor arbeiders ligt de volgorde anders: rekrutering en selectie, vorming en opleiding, prestatie-evaluatie, functie-analyse, beloning en loopbaanontwikkeling. Competentiebeloning 'hangt bijna altijd aan het staartje'. Zowat 18% maakt er bovendien helemaal geen gebruik van. Loopbaanontwikkeling op basis van competentieverbetering wordt minder voor arbeiders toegepast. Sommigen stellen dat men met competentiebeheer vooral hogergeschoolde medewerkers loopbaanperspectieven wil geven om hen in het bedrijf te houden.

Over het algemeen blijken bedrijven, bekommerd over het feit of werknemers zich ontwikkelen en functioneren in lijn met de bedrijfsstrategie, vooral het spoor van competentieontwikkeling te volgen. Personeelsplanning, werving en selectie, opleiding en ontwikkeling en bijsturing krijgen de volle aandacht. Zo ook bij zes van de negen cases uit het STV-onderzoek. Een minderheid volgt een tweede spoor en voegt er beoordelen en belonen aan toe. Ze menen dat zo het ontwikkelen en functioneren van werknemers in lijn met de bedrijfsstrategie nog meer wordt gestimuleerd en willen tegelijk goed functionerende werknemers overeenkomstig belonen. Ze willen competent en prestatiegericht gedrag en beoordelen competentieontwikkeling en prestaties samen.

*De machineproducent Picanol gebruikt een competentiesysteem voor functiebeoordeling, coaching en opleiding en beloning van de bedienden. In het begin van het jaar bespreken de coach en de medewerker in een*

*functioneringsgesprek de opdrachten die hij dient uit te voeren en de competenties die hij dat jaar zal ontwikkelen. Er wordt een aantal doelstellingen en groeiobjectieven vastgelegd. Elke opdracht krijgt een gewicht: niet meer van toepassing, belangrijk, heel belangrijk of missie van de functie. De objectieven moeten SMART zijn: specifiek, meetbaar, acceptabel, redelijk en tijdsgebonden. Men spreekt opleidingsmogelijkheden af om de opdrachten beter te kunnen uitvoeren en de competenties te verbeteren. De coach, dat wil zeggen de directe overste, een goede collega of iemand uit de onmiddellijke omgeving van de medewerker, begeleidt de medewerker. Deze manier van werken laat flexibel competentiebeheer toe. Functies en taken veranderen. Ieder jaar kunnen bepaalde aspecten van het competentieprofiel worden aangepast. Op het einde van het jaar evalueert de lijnmanager de uitvoering van de opdrachten, de technische expertise van de medewerker en de ontwikkeling van zijn competenties. Hij houdt rekening met de kwaliteit en kwantiteit van de output en met de technische bagage van de medewerker. Hij geeft cijferscores van 1 tot 5, van eerder negatief tot positief, en legt zijn eindbeoordeling in een letterscore vast: AAA (uitstekend medewerker, overschrijdt verwachtingen, quasi onvervangbaar); AA (excellent medewerker, overschrijdt verschillende verwachtingen, sterke waarde voor het bedrijf); A (goede medewerker, komt tegemoet aan gestelde objectieven en verwachtingen); B (kan beter, sommige verwachtingen voldaan, niet volkomen autonoom medewerker); C (onvoldoende, meeste verwachtingen niet voldaan, quasi continu ondersteuning nodig).*

*Het competentiesysteem is de basis voor groei, loopbaanontwikkeling en beloning. Als een medewerker competenties verwerft of verbetert, kan hij binnen de eigen loonband groeien, bijvoorbeeld door het verantwoordelijkheidsgebied uit te breiden, of naar een andere loonband evolueren. De voorwaarden om door te groeien liggen vast. Functies worden verschillend gerangschikt en beloond afhankelijk van de toegevoegde waarde van de functies en de verantwoordelijkheden en competenties die bij de functies passen. Zo wordt een commercieel directeur anders beloond dan een commercieel bediende. Verder worden medewerkers binnen een zelfde functie(klasse) verschillend beloond afhankelijk van de jaarlijkse evaluatie van hun prestaties en competentieontwikkeling. Men belooft hen voor groei in competentie en verantwoordelijkheid en het inspelen op organisatieaanpassingen. Hun diploma en anciënniteit spelen niet meer mee. De loonstijging dient wel rekening te houden met de budgettaire beperkingen die jaarlijks worden vastgelegd. De hoogte van de salarissen zelf wordt aan de marktwaarde van de functie en de marktwaarde van de persoon zelf getoetst. Men wil ervoor zorgen dat goede medewerkers een salaris hebben dat kan vergeleken worden met wat andere gelijkaardige bedrijven betalen. Het bedrijf neemt daarom jaarlijks deel aan marktstudies over salarissen. De loonevolutie binnen een functieklasse verloopt volgens de regels van een merit-matrix. Afhankelijk van de evaluatiescore (C, B, A, AA, AAA) kan een medewerker van tot 0 tot 2,5 groeipunten krijgen en groeien in de loongroep of stijgen naar een hogere loongroep. De regels zijn: a) medewerkers met een betere evaluatie krijgen meer groeipunten en stijgen sneller en b) bij een zelfde evaluatie krijgen medewerkers met een lager salaris in verhouding meer groeipunten en stijgen ze sneller dan medewerkers met een hoger salaris. In iedere afdeling en in iedere klasse is er een vergelijkbaar percentage AAA-, AA-, A-, B- en*

*C-evaluaties. Medewerkers met een A-score vormen de grootste groep. De loonsverhogingen vinden plaats binnen de jaarlijks budgettaire beperkingen, maar de verhoging is een verworvenheid.*

Enkele redenen waarom bedrijven niet zo snel overstappen op competentiebeloning is het feit dat het niet zo eenvoudig is een samenhangend, doorzichtig en billijk systeem te ontwikkelen en dat er heel wat weerstand tegenover deze koppeling bestaat.

De marktafweging van de functie en de functiehouder zal altijd bestaan als beloningsbasis. Daarnaast houden sommigen het liever bij de klassieke functieclassificatie en functiezwaarte als belonings- en promotiebasis. Hierbij vertrekt men van duidelijk afgebakende en stabiele functies. Anciënniteitsregels verzekeren een regelmatige toename van het loon en promotie is voorzien door de hiërarchische opbouw van het functiesysteem. Men gaat ervan uit dat capaciteiten en prestaties binnen een functie consistent in de tijd groeien en dat een werknemer vroeg of laat op basis van zijn leeftijd en ervaring automatisch in aanmerking komt voor promotie, mits hij natuurlijk aan bepaalde voorwaarden voldoet. Een promotie hangt nog altijd af van een vorm van evaluatie van de verantwoordelijkheid die men opneemt binnen een functie en waarvan men denkt dat de werknemer die zal kunnen opnemen binnen een andere, eventueel hogere, functie.

Bij competentiebeheer waar beloning inbegrepen is, worden diverse beloningsbasisen nogal eens gecombineerd: de functie (de functiezwaarte), de competentieontwikkeling en de prestaties van het individu. Vaak worden verschillende functies, inzake jobinhoud minder strikt afgebakend, samengevoegd tot grotere groepen functieklassen. Automatische loonsverhoging op basis van anciënniteit en leeftijd verdwijnt veelal. Het salaris kan tot op zekere hoogte binnen een bepaalde functieklasse groeien na een formele gunstige evaluatie van de competentieontwikkeling. Wat men ziet als een langdurig voordeel dat permanent bijdraagt tot de realisatie van de bedrijfsdoelstellingen, wordt verzilverd. Prestaties zijn meer van tijdelijke aard en wil men honoreren op het moment zelf, zonder dat dit voordeel permanent verworven wordt. Vaak keert men dan een prestatiebonus uit. Soms wordt de vergoeding voor competentieontwikkeling en prestaties samengevoegd zoals in het voorbeeld van Picanol het geval is. De extra beloning hangt af van een jaarlijks beschikbaar budget volgens de bedrijfsresultaten.

Voorstanders pleiten voor competentie- en prestatiebeloning om meer onderscheid te kunnen maken tussen 'goede' en 'modale' werknemers. Ze willen 'goede' werknemers beter kunnen belonen. Tegenstanders wijzen op de moeilijkheid om alles voldoende objectief te registreren, op de grote competitiviteit en het individualisme dat het teweeg kan brengen en op het gevaar dat de medewerkers alleen datgene zullen doen dat hun beloning ten goede komt. Competentie- en prestatiebeloning is als principe soms ook moeilijk hanteerbaar. Soms zijn competenties maar

van tijdelijk nut, want productiemethoden veranderen. Soms kan een medewerker competenties ontwikkelen zonder de gewenste prestaties te leveren of omgekeerd prestaties leveren zonder in competenties te groeien. Bedrijven voeren het belonen van competentieontwikkeling in, maar laten het soms na een tijd varen omdat ze het te ingewikkeld vinden of omdat het te veel moeilijkheden creëert. In ieder geval wordt algemeen op grote voorzichtigheid aangedrongen wat beloning betreft. Belonen heeft ook weinig zin als de andere elementen van competentiebeheer niet zijn ingevoerd.

Verder hoeft de introductie van competentiebeheer niet te betekenen dat de klassieke functieclassificatie of een vorm van functieclassificatie noodzakelijkerwijs moet verdwijnen. Beide kunnen gecombineerd worden. In de klassieke analytische functieclassificatie bepaalt men welke taken en verantwoordelijkheden bij een functie horen, legt deze in een functiebeschrijving vast en bepaalt men welke kwalificaties nodig zijn voor het vervullen van de functie. Het gaat hier vooral om kennis en vaardigheden. De functies worden gerangschikt en gekoppeld aan een salarisstructuur. Men legt de situatie vast zoals ze is. In het competentiedenken werkt men met competentieprofielen. Men bekijkt hoe een functie moet worden ingevuld en waarom, men legt de klemtoon op de bekwaamheid, het gedrag en de ingesteldheid van de werknemer. Het centraal idee is de verdere ontwikkeling van competenties om de invulling van de job te verbeteren.

### 3.7 ■ ■ En de sociale en collectieve dimensie?

Last but not least staan we stil bij de mogelijke impact van competentie management voor de werknemers zelf. Op hun inspanningen en het sturen van hun inspanningen is het systeem gebouwd. Van hen wordt inzet, loopbaanontwikkeling, bereidheid om polyvalent te zijn, de ontwikkeling van expertise en gedrag dat de organisatie ondersteunt, enzovoort verwacht. De competentiefilosofie beklemtoont de win-win-situatie. Het bedrijf kan beroep doen op gevormde medewerkers en zelf ontwikkelen. Werknemers kunnen hun kennis, vaardigheden en attitudes ontwikkelen en opwaarderen; hun marktwaarde, inzetbaarheid, groeimogelijkheden en motivatie verhogen; hun tewerkstelling beveiligen; hun werk evalueren en verantwoordelijkheid voor hun loopbaan opnemen. Men speelt in zekere zin in op de verwachtingen van werknemers om zich doorheen de organisatie en niet alleen via de hiërarchische ladder te kunnen ontplooiën, om meer gewaardeerd te worden voor de geleverde inzet en om meer impact te hebben op de eigen ontwikkeling en werkplek.

Ongetwijfeld zijn er bedrijven waar competentiebeheer gunstige effecten voor de organisatie en de werknemers met zich meebrengt, maar de vraag is of deze rooskleurige voorstelling van za-

ken altijd de werkelijkheid benadert. In ieder geval wordt de invoering van competentiebeheer niet door alle werknemers en werknemersafgevaardigden als vanzelfsprekend aanzien.

Werknemers van hun kant zien meestal geen graten in een betere personeelsplanning en doelgerichte competentieontwikkeling. Maar over competenties spreken, evalueren en ‘constructief leren van fouten om zaken te verbeteren’ is niet eenvoudig. Beoordelingen liggen vaak heel gevoelig. Mensen kunnen het ervaren als kritiek, als een examen waarin ze zich telkens moeten bewijzen terwijl het kan wisselen wat zij er voor in de plaats krijgen, als een versterkte sociale controle, als een bedreigende uitvergroting van verschillen tussen mensen want de ene zal meer kansen krijgen dan de andere, enzovoort. De jaarlijkse periode van beoordelingen brengt soms heel wat spanningen met zich mee. Competentiemanagement vraagt grote openheid van verschillende partijen en heeft vooral tot doel zaken bespreekbaar te stellen. De vraag is of een vaak complex en soms bijna bureaucratisch registratie- en controlesysteem daar toe kan bijdragen en men niet het gevaar loopt het doel van competentieontwikkeling voorbij te schieten.

Vakbonden reageren meestal genuanceerd met ‘constructieve argwaan’ op competentiebeheer. Ze zien ontplooiingskansen voor werknemers en mogelijkheden om hun tewerkstellingskansen of professionele inzetbaarheid in de onderneming, de sector of op de arbeidsmarkt stabiel te houden en te vergroten. Ze zien ook mogelijkheden om de kwaliteit van de arbeid te verhogen, want praten over competentieontwikkeling kan een aanknopingspunt zijn om te praten over de werkorganisatie en werkomstandigheden. Maar voor de uitbouw van een competentiesysteem stippen zij ook een aantal voorwaarden aan. Ze dringen aan op duidelijke keuzeprocedures, inspraak, toezicht of betrokkenheid van werknemers en afgevaardigden bij het proces en het formuleren van de doelstellingen. Ze dringen aan op regels voor het respecteren van de privacy, meer specifiek wat betreft de toegang en het gebruik van de verzamelde informatie. Ze pleiten voor een wederzijdse evaluatie. Als men zaken wil verbeteren, zouden werknemers zich ook over het functioneren van hun chef moeten kunnen uitspreken. Verder zouden zij in beroep moeten kunnen gaan tegen beoordelingen die zij als niet correct ervaren, vooral wanneer er promoties en beloningen van afhangen. Maar vakbonden stellen zich vooral de vraag wat een bedrijf uiteindelijk met competentiebeheer op de verschillende domeinen van personeelsbeleid wil bereiken. Hun grootste bekommernissen gelden dan ook sociale en collectieve aspecten die met de klassieke vragen van personeels- en organisatiebeleid samenhangen en waarvan men vreest dat ze door een al te eenzijdige focus op de instrumentele aspecten van competentiebeheer, zullen versluierd geraken. Zo zijn ze bekommerd om bijvoorbeeld:

- de waarde van officiële diploma’s;
- een mogelijke dualisering en versnippering van de werknemersgroep (onderscheid tussen de ‘sterke’ en ‘minder sterke’ werknemers, ouderen en jongeren, tijdelijke en vaste

werknemers, wat met werknemers die een tijdje door omstandigheden niet mee kunnen?);

- vergaande responsabilisering als alleen het functioneren van de werknemer wordt bekeken;
- een toenemende werkdruk en het ontstaan van alleen 'meegaande' werknemers door een mogelijk disciplinerend effect van het systeem;
- mogelijke sanctioneringen of zelfs ontslag op basis van de beoordelingen;
- mogelijke onzekerheid over het inkomen bij de koppeling met beloning omdat het afhangt van een wisselende evaluatie en zelfs een wisselend budget.

Een mogelijke individualisering en eenzijdige bepaling van arbeidsvoorwaarden baart de meeste zorgen. Werknemers en chef maken zelf afspraken over competentieontwikkeling en prestaties binnen functies en de beloning wordt eventueel jaarlijks aangepast. Volgens sommigen betekent dit dat de werknemer met het lijnmanagement onderhandelt over werkinhoud en werkcondities: een verzakelijking van de sociale relaties op microniveau. Vakbonden vrezen zelfs dat hierdoor de collectieve vertegenwoordiging van werknemers in vraag zou worden gesteld.

Competentiemanagement schuift in ieder geval een andere benadering van de verhouding tussen werknemer en werkgever naar voor. Het bedrijf vraagt prestaties en competentieontwikkeling om beter te kunnen concurreren. De werknemer wordt een grotere inzetbaarheid beloofd. Er treedt een verschuiving op van levenslange werkzekerheid, vroeger verzekerd door het bedrijf wat men in de huidige economische context niet meer kan of wil garanderen, naar levenslange inzetbaarheid, mee bewaakt door de werknemer zelf. Pas op termijn kan duidelijk worden in welke mate deze benadering in de bedrijfsvoering doorslaggevend zal zijn en de sociale verhoudingen en het institutioneel kader van de relaties zal beïnvloeden.

Aan het eind van het competentieverhaal blijft de vraag of men de grotere inzetbaarheid van de werknemer ten bate van het bedrijf en van hem zelf wil stimuleren met kwalificering of disciplineren: met een systeem dat vooral competentieontwikkeling ondersteunt dan wel een strak controlemechanisme wordt.

## 4 *Conclusie*

Mensen functioneren in organisaties in een functie of een rol. Men verwacht van hen bepaalde kwaliteiten en capaciteiten om die functie te vervullen. Men spreekt van 'competenties'. Rond competenties bestaat de nodige begripsverwarring. Het is belangrijk aan te geven wat men er onder verstaat: kennis, vaardigheden, ervaring en/of attitudes. Het functioneren van de werknemer, de manier waarop hij de functie vervult en met welk resultaat, staat centraal. Om die reden worden er afspraken gemaakt over competentieontwikkeling en resultaten.

Het opstellen van competentieprofielen bij functies met de vereiste competenties en het beoordelen van het functioneren van werknemers is echter een complexe zaak. Nochtans hoopt men met deze techniek de ontwikkeling van het personeel af te stemmen op de organisatie en de bedrijfsvoering en bij te dragen tot het bedrijfssucces.

In de praktijk verloopt dit niet zomaar volgens het boekje. Er is niet altijd sprake van integraal personeelsbeleid gebaseerd op competentiebeheer of van een systematische analyse van de strategische doelstellingen, de organisatie en de mogelijkheden van werknemers. Het is niet altijd duidelijk wat men wil bereiken en welke rol diverse partijen krijgen: personeelsdienst, lijnmanagement, werknemers, werknemersafgevaardigden, ... Competentiemanagement introduceert wel een nieuwe verhouding tussen werknemer en werkgever. Het bedrijf vraagt prestaties en competentieontwikkeling en de medeverantwoordelijkheid hiervoor van werknemers om in de concurrentiestrijd sterker te staan. In ruil daarvoor wordt aan de werknemer een grotere inzetbaarheid beloofd. De vraag is hoe deze grotere inzetbaarheid kan worden gerealiseerd. Wat competentie management betreft, lijkt het een voortdurend balanceren tussen een klemtoon op de dynamiek van competentieontwikkeling en structuren om die competentieontwikkeling te sturen, tussen de verantwoordelijkheid en het belang van de onderneming en die van de werknemer.

## *Bibliografie*

ACW (2002), 'Klare kijk op competentie management', in: *De gids op maatschappelijk gebied*, 93, 7.

Baisier, L. (2002), *Bent u competent? Competentiemanagement als leidraad voor personeelsbeleid*, Brochure SERV-STV-Innovatie & Arbeid, Brussel, 32 p.

- Baisier, L. (2002), *Competentiebeheer als instrument van personeelsbeleid. Een verkenning in de industrie*, Informatiedossier, SERV-STV-Innovatie & Arbeid, Brussel, 116 p.
- Hoekstra, H.A. & van Sluijs, E. (2000), *Management van competenties. Het realiseren van HRM*, Van Gorcum, Assen, 94 p.
- Limbourg, M. (1997), 'Competenties: HR-hefboom om ondernemingsstrategie te realiseren', in: *Personeel & Organisatie*, 6, 66, p. 2-12.
- Prahalad, C.K. & Hamel, G. (1990), 'The core competence of the corporation', in: *Harvard Business Review*, 68, 3, p. 79-91.
- Studiedienst Vlaams ABVV (2003), *Opleidingsbeleid & competentiebeheer: een zaak van de vakbond?*, Brussel.
- Van Beirendonck, L. (red.) (2001), *Competentiemanagement. The essence is human competence*, Acco, Leuven/Leusden, 192 p.
- Vandenbossche, T. & Buyens, D. (2000), 'Competency management – A qualitative study in 13 Belgian companies', in: Vartiainen, M., Avallone, F. & Anderson, N., *Innovative theories, tools and practices in work and organizational psychology*, Hogrefe & Huber Publishers, Gottingen, p. 291-306.
- Vandenbossche, T. & Buyens, D. (2000), *Competentiemanagement, de huidige stand van zaken bij 324 bedrijven in België en dit vanuit een kwantitatief perspectief*, Een onderzoek in het kader van het Competentie Management Research Center (CMC) – Vlerick Leuven Gent Management School, 11 p.