

De Vragenlijst Werkdruk vergeleken met de Utrechtse Burnout Schaal

(Opdracht voor module 3 MWO, Haagse Hogeschool)



drs. Leo de Jong

Studentnummer: 08090882

Bathmen, 2009

Inhoudsopgave

1 Inleiding	3
1.1 Theoretische onderbouwing	3
1.2 Psychometrische kwaliteit.....	4
1.3 Praktische toepasbaarheid	6
2 Beschrijving instrumenten	7
2.1 Vragenlijst werkdruk	7
2.2 Utrechtse Burnout Schaal.....	8
3 Beoordeling van de instrumenten	10
3.1 Vragenlijst werkdruk	10
3.2 Utrechtse Burnout Schaal.....	12
3.3 Vergelijking instrumenten	13
4 Conclusies	15
5 Reflectie	16
Literatuur	17

1 Inleiding

In module 3 van de MWO-opleiding stond het begrip meten centraal. In dit werkstuk worden twee meetinstrumenten voor psychische belasting beoordeelt en met elkaar vergeleken. Het gaat om de Vragenlijst werkdruk (Arbeidsinspectie, L. de Jong, 2008) en de UBOS: de Utrechtse Burn-Out Schaal (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Voor deze beide instrumenten is gekozen omdat beide instrumenten zich richten op de psychische belasting in de arbeidssituatie en/of de gevolgen daarvan. Beide instrumenten beogen ook een bedrage te leveren aan de risico-inventarisatie en evaluatie (RIE) zoals in de Arbowet is voorgeschreven.

De beide instrumenten worden allereerst beschreven en daarna met elkaar vergeleken. De centrale vraag is of er verschillen zijn tussen de Vragenlijst werkdruk en de UBOS en zo ja welke zijn dat dan en wat betekent dat dan voor de inzet van de instrumenten.

Voor de beoordeling van de instrumenten is aangesloten bij de kwaliteitcriteria van Emile Droogleevers Fortuijn. Daarnaast is gebruik gemaakt van 'Methoden en technieken van sociaal wetenschappelijk onderzoek' (Swanborn, 1987). De instrumenten worden beoordeeld op theoretische onderbouwing, psychometrische kwaliteit en praktische toepasbaarheid.

1.1 Theoretische onderbouwing

De theoretische onderbouwing van de instrumenten wordt onderzocht door na te gaan of de instrumenten operationalisering zijn van bepaalde psychologische concepten en of de instrumenten aansluiten bij de Arbeidsomstandighedenwet.

Psychologisch concept

Met het psychologisch concept wordt bedoeld of er een bepaalde theorie ten grondslag ligt aan het meetinstrument. Een theorie is een geheel van denkbeelden, hypothesen en verklaringen die in onderlinge samenhang worden beschreven. In de wetenschap is een theorie een toetsbaar model ter verklaring van waarnemingen van de werkelijkheid.

Onderzocht wordt of de instrument zijn gebaseerd op een duidelijk psychologisch concept.
--

Het wettelijk kader

Op basis van de Arbowet laat de werkgever zich bijstaan door interne deskundigen en zonodig door externe gecertificeerde deskundigen zoals de A&O-er. De interne deskundige en de A&O-er helpen de werkgever bij de naleving van de verplichtingen die voortvloeien uit de Arbowet (Zie artikel 13 en 14 van de Arbowet). Na de algemene agendabepaling in artikel 3 lid 1 over het arbeidsomstandighedenbeleid richt de A&O-er zich met name op het voorkomen en beperken van psychosociale arbeids-

belasting. Sinds 1 januari 2007 is psychosociale arbeidsbelasting expliciet als risico in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen. In artikel 1 van de wet wordt psychosociale arbeidsbelasting omschreven als de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg kunnen brengen. Stress wordt omschreven als een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

Er is sprake van werkdruk als een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen. Met taakeisen worden bedoeld de eisen die aan het werk gesteld worden. Zij kunnen variëren in hoeveelheid, kwaliteit en werktempo. Bij werkdruk werkt een werknemer voortdurend onder hoge tijdsdruk en/of in een hoog tempo. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden of anders gezegd beperkte zeggenschap in en over het werk vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers. Werkdruk kan naast deze taakeisen veroorzaakt worden door diverse aspecten van organisaties en hun directe omgeving zoals communicatiepatronen, werkorganisatie, technologie en de externe sociaaleconomische omgeving. Deze definities zijn eerder binnen het kader van de Arboconvenanten verwoord door D.J. Klein Hesselink, J.J.L. van der Klink, S. Vaas, J.H. Houtveen en S.J. Frielink (2001).

Gelet op de wettelijke taak van de A&O-er om de werkgever te helpen de Arbowet na te leven zal de A&O-er instrumenten inzetten die hierop aansluiten.

Onderzocht wordt of de beide instrumenten aansluiten bij het wettelijk kader van de Arbowet.
--

1.2 Psychometrische kwaliteit

Bij de psychometrische kwaliteit gaat het om de constructie, de betrouwbaarheid en de verschillende vormen van validiteit van de vragenlijst.

Constructie van de vragen

Bij de constructie van de vragenlijst gaat het om de wijze waarop de vragen worden gesteld. Zijn de vragen: eenduidig, niet suggestief, geen dubbele vragen, begrijpelijk, sociaal wenselijk gesteld en dubbele ontkennende vragen.

Bij de antwoordalternatieven gaat het om de vraag of deze de antwoorden van de werknemer dekken. Voor de werknemer is het belangrijk dat het instrument eenvoudig van opzet is en door hem te begrijpen. Zowel als geheel als ook met betrekking tot de individuele items.

Daarnaast is het belangrijk dat de vragenlijst open en transparant is. Openheid en transparantie leidt tot meer inzicht van het risico bij de werknemer. Dit inzicht kan de werknemer al helpen om het risico beter bij zichzelf te herkennen en indien mogelijk daar actie op te ondernemen of op te anticiperen. Het instrument geeft daarmee impliciet invulling aan het geven van voorlichting en onderricht.

Tot slot wordt bekeken of het instrument flexibel is. Met flexibiliteit wordt bedoeld of het instrument eenvoudig in verschillende soorten en branches van bedrijven kan worden aangepast. Nagegaan wordt of het instrument op eenvoudige wijze kan worden aangepast aan de context waarbinnen het onderzoek wordt uitgevoerd.

Nagegaan wordt of het te meten begrip goed wordt uitgelegd zodat de werknemer begrijpt wat wordt gemeten. Daarnaast wordt nagegaan of het instrument eenvoudig kan worden aangepast aan een specifieke doelgroep.

Begripsvaliditeit

Bij begripsvaliditeit gaat het om de vraag of een meetinstrument begrippen meet zoals bedoeld (Swanborn, 1987). De begripsvaliditeit kan worden onderzocht door na te gaan of een schaal unidimensioneel of meerdimensioneel is.

Onderzocht wordt of beide instrumenten zijn opgebouwd uit unidimensionele schalen.

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van een instrument is voor te stellen als de mate waarin het herhaalt meten met het instrument dezelfde uitkomst geeft. Praktisch is dit onmogelijk. Een veel gebruikte methode om de betrouwbaarheid vast te stellen is door meerdere vragen te stellen (te formuleren) die het zelfde beogen te meten. De uitwisselbaarheid of te wel de homogeniteit van de vragen is dan een maat voor de betrouwbaarheid.

Om meer te weten te komen over de betrouwbaarheid van de beide instrumenten wordt de homogeniteit van de afzonderlijke schalen, uitgedrukt in Cronbachs alfa onderzocht.

Convergente validiteit

Een ander aspect van het onderzoeken van de begripsvaliditeit is het onderzoeken van de convergente validiteit (Swanborn, 1987). Deze slaat op de omstandigheid dat verschillende meetinstrumenten voor hetzelfde begrip positief met elkaar moeten correleren.

Onderzocht wordt of er een verband is tussen de instrumenten en andere instrumenten.

Concurrente validiteit

De concurrente validiteit wordt beoordeeld door na te gaan of de testresultaten overeenkomen met gelijktijdig beschikbare criteriumgegevens (Drenth & Sijtsma, 1990). Of te wel een vergelijk met de normering van andere, concurrerende instrumenten die hetzelfde beogen te meten.

De concurrente validiteit wordt onderzocht door na te gaan hoe de normering van de beide instrumenten zich verhouden met andere instrumenten.

1.3 Praktische toepasbaarheid

Bij de praktische toepasbaarheid van de vragenlijsten gaat het om het onderzoeksniveau en de oplossingsgerichtheid c.q. de pragmatische validiteit.

Interventieniveau

Bij het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting kan zowel op het niveau van de individuele werknemers als op organisatie niveau worden geïntervenieerd. Op het individuele niveau moet het instrument tussen individuen kunnen discrimineren. Het instrument moet in staat zijn verschillen tussen individuen te kunnen detecteren. Op het organisatorische niveau moet het instrument in staat zijn om collectieve oorzaken te verklaren.

Nagegaan wordt of de instrumenten voor beide niveaus kunnen worden toegepast.

Oplossingsgerichtheid c.q. pragmatische validiteit

Voor een praktische toepassing is het belangrijk dat de uitkomsten richting geeft aan het verbeteringsproces. Geeft het instrument richting aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden waar de werknemers mee te maken hebben.

Onderzocht wordt of de meetinstrumenten impliciet of expliciet richting geven aan de oplossingsrichting.
--

2 Beschrijving instrumenten

2.1 Vragenlijst werkdruk

De Vragenlijst werkdruk is opgebouwd uit 24 duovragen. Eerst wordt de werknemer gevraagd of deze in of door het werk te maken heeft met een bepaald stressverschijnsel (zie Tabel 3.1). De opsomming van de stressverschijnselen is gebaseerd op de opsomming van Kompier en Houtman (1995). De werknemer scoort de frequentie waarin het verschijnsel voorkomt. De werknemer kan daarbij gebruik maken van vijf antwoordcategorieën die samen een 5-punts Likertschaal vormen. Het gaat om de antwoordcategorieën: nooit, zelden, soms vaak en altijd. Als de werknemer te maken heeft met een bepaald stressverschijnsel (dus zelden, soms, vaak of altijd), dan wordt doorgevraagd door welke werkdrukbronnen het stressverschijnsel wordt veroorzaakt.

Tabel 3.1: Stressverschijnselen waarvan de frequentie waarin zij in of door het werk optreden met de Vragenlijst werkdruk worden gemeten

Stressverschijnselen		
Irritatie	Piekeren	Vergeetachtigheid
Niet interessant	Malen	Geestelijk op
Emotioneel	Slaapklachten	Uitgeput
Angstig	Gespannen	Lusteloos
Weerzin	Zorgen maken	Concentratieproblemen
Cynisch	Vijandig	Echt op
Onzeker	Balen	Moeilijk tot rust komen
Ontevreden	's Nachts wakker liggen	Somber

De werkdrukbronnen waaraan de werknemer de stressverschijnselen kan toeschrijven zijn vooraf bepaald. In Tabel 3.2 wordt een algemene opsomming gegeven van de werkdrukbronnen waaraan de werknemer de stressverschijnselen kan toeschrijven. Daarnaast kan de werknemer onder de restcategorie 'anders, namelijk ...' zelf een werkdrukbron omschrijven. De keuze voor de werkdrukbronnen is gebaseerd op de definitie van werkdruk van Klein Hesselink et al. De theoretische achtergronden zijn beschreven in het onderzoek naar de psychometrische kwaliteit van de Signaleringsmethode werkdruk (L. de Jong, 2006).

Tabel 3.2: De werkdrukbronnen waaraan de stressverschijnselen kunnen worden toegeschrijven.

Werkdrukbronnen		
- inhoud van het werk	- hoeveelheid werk	- afwijkende werktijden
- apparatuur en machines	- zwaarte van het werk	- pauze en snippermogelijkheden
- contacten	- werktempo	- overwerk
- ingrijpende gebeurtenissen	- ...	- ...

Afhankelijk van de te onderzoeken doelgroep kunnen op basis van kwalitatief onderzoek een of meer werkdrukbronnen aan de alternatieven worden toegevoegd of nader worden gespecificeerd. Dit geldt vooral voor de werkdrukbronnen: inhoud van het werk, apparatuur en machines, contacten en ingrijpende gebeurtenissen. Deze werkdrukbronnen hebben vaak functiespecifieke benamingen of zijn functiespecifiek. Zo kan de werkdrukbron 'inhoud van het werk' voor bijvoorbeeld leerkrachten worden opgedeeld in 'lesgevende taken' en 'lesgebonden taken' en niet lesgebonden taken'. De werkdrukbron 'contacten' kan worden opgedeeld in 'contacten met collega's', 'contacten met leidinggevende(n)' en 'contacten met derden'. Al naar gelang van nut en noodzaak. De werkdrukbronnen 'hoeveelheid werk', 'zwaarte van het werk', 'werktempo', 'afwijkende werktijden', 'pauze en snipperdagen' en 'overwerk' hebben een meer algemeen karakter, deze zijn minder functiespecifiek.

De werknemer kan in de vragenlijst meerdere werkdrukbronnen als oorzaak van een stressverschijnsel aanwijzen.

2.2 Utrechtse Burnout Schaal

De Utrechtse Burnout Schaal (UBOS) is de vertaling van de Maslach Burnout Inventory en meet de mate van burnout. Burnout wordt door Schaufeli & Dierendonck omschreven als een werkgerelateerde psychische vermoeidheidstoestand. Burnout is een syndroom dat bestaat uit drie onderliggende symptomen. Iemand met burnout is (1) emotioneel uitgeput, (2) depersonaliseert derden en (3) heeft het idee verminderd persoonlijk bekwaam te zijn. Er zijn drie varianten ontwikkeld. Een algemene variant, een variant voor leerkrachten en een variant voor contactuele beroepen.

De UBOS voor contactuele beroepen (variant C voor cliënten) bestaat uit 20 vragen die de drie onderliggende componenten in kaart brengen.

De schaal voor emotionele uitputting bestaat uit 8 items. Het gaat om de volgende vragen:

1. Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk
2. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg
3. Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt
4. De hele dag met mensen werken vormt een zware belasting voor mij
5. Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk
6. Ik voel me gefrustreerd door mijn baan
7. Ik denk dat ik me te veel inzet voor mijn werk
8. Ik voel me aan het einde van mijn latijn

De schaal voor depersonalisatie bestaat uit 5 items. Het gaat om de volgende vragen:

1. Ik heb het gevoel dat ik sommige patiënten/cliënten te onpersoonlijk behandel
2. Ik heb het idee dat ik onverschilliger ben geworden tegenover andere mensen sinds ik deze baan heb
3. Ik maak me zorgen dat mijn werk me gevoelsmatig afstompt

4. Het kan me niet echt schelen wat er met sommige patiënten/cliënten gebeurt
5. Ik heb het gevoel dat patiënten/cliënten mij hun problemen verwijten

De schaal voor persoonlijke bekwaamheid bestaat uit 7 items, namelijk:

1. Ik kan me gemakkelijk inleven in de gevoelens van patiënten/cliënten
2. Ik weet de problemen van mijn patiënten/cliënten adequaat op te lossen
3. Ik heb het gevoel dat ik het leven van andere mensen op een positieve manier beïnvloed door mijn werk
4. Met mijn patiënten/cliënten kan ik gemakkelijk een ontspannen sfeer scheppen
5. Het werken met patiënten/cliënten vrolijkt mij op
6. Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt
7. In mijn werk ga ik heel rustig om met emotionele problemen

De werknemer kan bij het beantwoorden van de vragen gebruik maken van een 7-punts Likertschaal. De antwoordalternatieven zijn: nooit, sporadisch (een paar keer per jaar), af en toe (eens per maand of minder), regelmatig (een paar keer per maand), dikwijls (eens per week), zeer dikwijls (een paar keer per week) en altijd (dagelijks).

3 Beoordeling van de instrumenten

De beoordeling van de beide instrumenten is uitgevoerd op basis van literatuuronderzoek. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de beschrijvingen van beide instrumenten, de beschikbare toelichtingen en achterliggende stukken.

3.1 Vragenlijst werkdruk

De beoordeling van de Vragenlijst werkdruk is gebaseerd op de Vragenlijst werkdruk (Arbeidsinspectie, 2008) en de publicatie 'Stress in of door het werk' (L. de Jong, 2009).

1. Psychologisch concept

De Vragenlijst werkdruk is gebaseerd op de definities van psychosociale arbeidsbelasting, werkdruk en werkstress zoals die door Klein Hesselink et al zijn gegeven. De theoretische achtergronden van de keuze voor de stressverschijnselen en de werkdrukbronnen zijn gebaseerd op literatuur onderzoek.

2. Aansluiting bij de Arbowet

De Vragenlijst werkdruk is specifiek ontworpen om invulling te geven aan de gegeven definities in de Arbowet. Deze definities zijn gebaseerd op de wetenschappelijke definities zoals door Klein Hesselink et al zijn gegeven. De vragenlijst meet de psychosociaal belastende factoren en meet stress. De vragenlijst meet echter geen lichamelijke en sociale gevolgen. Alleen psychische (stress)verschijnselen worden aan de gevolgenkant gemeten.

3. Constructie van de vragen

De Vragenlijst werkdruk bestaat uit een toelichting en de feitelijke vragenlijst. In de begeleidende tekst wordt in eenvoudige bewoordingen beschreven wat werkstress is. Aansluitend worden de mogelijke oorzaken van werkstress omschreven. De vragen zijn eenvoudig geformuleerd maar door de vervolg vraag is het lastig om de vragenlijst via paper-and-pencil in te vullen. Aanbevolen wordt om de Vragenlijst werkdruk door middel van een webapplicatie aan te bieden. Het invullen van de vragenlijst is dan goed te doen en kost 15-20 minuten.

Het instrument is flexibel als het gaat om het definiëren van de antwoordcategorieën 'werkdrukbronnen'. Zonodig kunnen de werkdrukbronnen en de omschrijvingen daarvan worden aangepast aan de wensen van de klant en de te onderzoeken doelgroep.

4. Begripsvaliditeit

De 24 stressverschijnselen zijn niet unidimensioneel. Op basis van een principale componenten analyse is vastgesteld dat de stressverschijnselen uit vier onderliggende componenten bestaan. De eerste component is te interpreteren als gespannenheid. De tweede is te interpreteren als gedeprimeerd-

heid. De derde component is te interpreteren mentale vermoeidheid. De vierde component als uitputting.

De schalen voor de werkdrukbronnen meten vanuit het oogpunt van attributie een begrip. Immers per werkdrukbron wordt 24 keer gevraagd of deze een bepaald stressverschijnsel veroorzaakt, met andere woorden of het stressverschijnsel aan de werkdrukbron wordt geattribueerd. Van de andere kant kunnen de schalen voor de werkdrukbronnen statistisch niet uit een component bestaan.

5. Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van de Vragenlijst werkdruk is onderzocht door de interne consistentie van de verschillende schalen te onderzoeken. De vier schalen van de stressverschijnselen hebben een alfa van .7 of groter. Dit geldt ook voor de schalen voor de afzonderlijke werkdrukbronnen, behalve voor de schaal 'overige oorzaken' (alfa = .63). Er is geen onderzoek gedaan naar de test-hertest betrouwbaarheid van de vragenlijst.

6. Convergente validiteit

De correlatie tussen de totale score van de Signaleringsmethode werkdruk en de Schaal voor herstelbehoefte van de VBBA is 0,66 ($p < 0,01$, tweezijdig getoetst). Er is sprake van een behoorlijk sterk verband. De convergente validiteit van de Vragenlijst werkdruk ten opzichte van de Schaal voor herstelbehoefte van de VBBA is goed.

7. Concurrente validiteit

De concurrente validiteit ten opzichte van de Schaal voor herstelbehoefte is slecht. Er is een duidelijk verschil tussen de normering van de Vragenlijst werkdruk en de Schaal voor herstelbehoefte. De redenen die hiervoor worden aangedragen is dat de Vragenlijst werkdruk uitgaat van primaire preventie terwijl de Schaal voor herstelbehoefte uit gaat van secundaire preventie.

8. Interventieniveau

De Vragenlijst werkdruk kan op verschillende hiërarchische niveaus worden toegepast. Rapportage kunnen zich richten op de kleinste hiërarchische eenheid (team of groep) tot de grootste hiërarchische eenheid (bedrijf of multinational). Daarnaast kan de vragenlijst gebruikt worden om op sector of nationaal niveau te stand van zaken rondom werkstress en de oorzaken daarvan te rapporteren. Het instrument is niet specifiek bedoeld om op individueel niveau psychologische kenmerken te onderzoeken. Stressverschijnselen die buiten het werk optreden worden niet in kaart gebracht. Om het instrument op individueel niveau te gebruiken is nog nader onderzoek nodig. Tot dan is de score voor werkstress op individueel niveau niet meer dan een globale indicatie. Voor individuele begeleiding is het beter om gebruik te maken van instrumenten die daar specifiek voor zijn ontwikkeld.

9. Oplossingsgerichtheid

De Vragenlijst werkdruk geeft niet alleen een score voor de gerapporteerde werkstress maar geeft ook aan welke werkdrukbronnen het belangrijkste zijn voor de groep als geheel. Hierdoor is het mogelijk om

direct in te zoomen op mogelijke maatregelen. Het instrument is vooral actiegericht op organisatorisch c.q. sociaalpsychologisch niveau. De actie richt zich op de collectieve oorzaken van werkstress.

3.2 Utrechtse Burnout Schaal

De beoordeling van de UBOS is gebaseerd op de Handleiding van de UBOS van Schaufeli en Van Dierendonck (2000).

1. *Psychologisch concept*

De UBOS is de Nederlands vertaling van de Maslach Burnout Inventory en meet de mate van burnout. Burnout wordt door Schaufeli omschreven als een werkgerelateerde psychische vermoeidheidstoestand. Burnout is een syndroom dat bestaat uit drie onderliggende symptomen. Iemand met burnout is (1) emotioneel uitgeput, (2) depersonaliseert derden en (3) heeft het idee verminderd persoonlijk bekwaam te zijn.

Het concept 'burnout' is niet gebaseerd op theoretische noties maar is ingegeven vanuit de praktijk. Maslach heeft het syndroom gedefinieerd op basis van interviews met vooral functionarissen die een zogenaamd contactueel beroep uitoefenden. Het gaat dan om advocaten, leerkrachten, politieagenten en gevangenisbewaarders. De oorspronkelijke vragenlijst richtte zich vooral op beroepen waarbij er sprake was van contacten met derden, zoals: cliënten, gevangenen, burgers en patiënten. Om ook bij andersoortige beroepen is het begrip depersonalisatie breder gedefinieerd, het gaat om de toegenomen distantie ten opzichte van het werk.

2. *Aansluiting bij de Arbowet*

De schaal voor emotionele uitputting sluit aan bij de definitie van de Arbowet. Ook enkele vragen van de schaal voor depersonalisatie betrekken stressverschijnselen in de vraagstelling. Zoals afstomping en onverschilligheid. Daarnaast hebben de meeste vragen betrekking op de werksituatie. Het instrument doet geen onderzoek doet wat de mogelijke oorzaken zijn van burnout.

3. *Constructie van de vragen*

De UBOS is niet erg doorzichtig. Bij het aanbieden van de vragenlijst aan de werknemer wordt niet uitgelegd dat er onderzoek wordt gedaan naar burnout. De vragenlijst wordt aangeboden als 'werkbelevingslijst'. De antwoordcategorieën zijn zodanig dat elke frequentie kan worden gescoord.

De vragen zijn over het algemeen helder geformuleerd en gerelateerd aan de werksituatie. Echter bij enkele vragen is dit onduidelijk. Bijvoorbeeld bij de vraag 'Ik voel me aan het einde van mijn Latijn'. Daarnaast staan in de vragenlijst twee moeilijke begrippen die voor sommige categorieën van werknemers moeilijk te begrijpen zijn. Het gaat om de begrippen: opgebrand en gefrustreerd. Het invullen kost slechts 10 minuten. De UBOS kent een algemene variant die voor alle functies kan worden toegepast. Daarnaast kent de vragenlijst nog twee andere varianten: een voor contactuele beroepen (variant C) en een specifiek voor leerkrachten (variant L). Omdat er gebruik wordt gemaakt van referentienormen is het niet zomaar mogelijk en of toegestaan om vragen te veranderen.

4. Begripsvaliditeit

Uit de analyses die door Schaufeli & Dierendonck zijn uitgevoerd blijkt dat burnout gemeten met de UBOS geen unidimensioneel begrip is. Er zijn drie onderliggende factoren c.q. schalen te onderkennen: emotionele uitputting, depersonalisatie en persoonlijke bekwaamheid.

5. Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van de UBOS is uitgebreid onderzocht. De interne consistentie van de schalen van de schalen emotionele uitputting en de persoonlijke bekwaamheid is goed. De interne consistentie van de schaal depersonalisatie is aan de magere kant. Niet alleen de interne consistentie is onderzocht maar ook is onderzoek gedaan naar de test-hertest betrouwbaarheid. De test-hertest betrouwbaarheid van de onderliggende factoren is goed.

6. Convergente validiteit

De convergente validiteit is onderzocht door de UBOS te vergelijken met drie soortgelijke instrumenten. Het gaat om de Burnout Measure, de Schaal Ervaren Belasting en Schaal voor herstelbehoefte van de VBBA. De schalen Emotionele uitputting en Depersonalisatie van de UBOS convergeren goed met de drie andere meetinstrumenten. De schaal voor Persoonlijke bekwaamheid heeft een duidelijk minder sterk verband met de andere meetinstrumenten.

7. Concurrente validiteit

De concurrente validiteit is niet beschreven.

8. Interventieniveau

De UBOS wordt toegepast op individueel niveau. Op basis van verschillende normgroepen worden referentiecijfers gegeven waarmee beoordeeld kan worden of de werknemer 'burned-out' is of 'niet burned-out' is. Op basis daarvan kan verdere individuele begeleiding plaatsvinden.

9. Oplossingsgerichtheid c.q. pragmatische validiteit

De UBOS richt zich op het beschrijven van drie psychologische symptomen van individuen en zet deze af tegen een referentiebestand. De vragenlijst geeft niet aan wat de mogelijk oorzaken zijn van emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Ook is het onduidelijk wat de individuele scores betekenen voor het organisatorische niveau (voor de groep). De UBOS richt zich vooral op het onderzoeken van individuele verschillen.

3.3 Vergelijking instrumenten

In tabel 3.1 worden de resultaten van de beoordeling van beide instrumenten samengevat. Een belangrijk criterium was de mate waarin het instrument aansluit bij de Arbowet. De belangrijkste verschillen worden dan ook daardoor veroorzaakt en verklaard. De UBOS sluit niet aan bij de arbeidshygiëni-

sche strategie van de Arbowet. Omdat het instrument zich richt op het individuele interventieniveau. In de handleiding van de UBOS wordt aangegeven dat het instrument kan worden gebruikt voor de risico-inventariatie en evaluatie. Echter op geen enkele manier worden de psychosociale arbeidsrisico's (de werkdrukbronnen) waaraan de werknemer wordt blootgesteld gemeten c.q. in kaart gebracht. Ten aanzien van de overige aspecten hebben beide instrumenten geen noemenswaardige verschillen. Waarbij opgemerkt moet worden dat de UBOS veel uitgebreider is onderzocht als het gaat om de psychometrische kwaliteit. De slechte concurrente validiteit van de Vragenlijst werkdruk wordt door De Jong (2009) verklaard doordat de afkappunten anders zijn gekozen dan die voor de Schaal voor herstelbehoefte van de VBBA. Helaas ontbreken gegevens over de concurrente validiteit voor de UBOS.

Tabel 3.1: Samenvatting van de beoordeling van de beide instrumenten

	Vragenlijst werkdruk	UBOS
Psychologisch concept	wetenschappelijke definitie	empirisch bepaald
Aansluiting bij de Arbowet	ja	deels
Constructie van de vragen	eenvoudig woordgebruik	enkele moeilijke begrippen
Betrouwbaarheid	goed (geen test-hertest gegevens)	voldoende (zeer uitvoerig onderzocht)
Begripsvaliditeit	niet unidimensioneel	niet unidimensioneel
Convergente validiteit	goed	goed
Concurrente validiteit	slecht	geen gegevens
Interventieniveau	groepsniveau	individueel niveau
Oplossingsgerichtheid	goed	matig

4 Conclusies

Onderzoek naar individuele psychische syndromen zoals burnout is niet hetzelfde als het onderzoeken van psychosociale arbeidsbelasting die stress teweeg brengt.

- De UBOS is vooral bedoeld om burnout bij individuele werknemers op te sporen. Op basis daarvan kan een psycholoog of therapeut samen met de opgebrachte werknemer op zoek gaan naar oorzaken en oplossingen. Het is een instrument om specifieke psychologische abstracten op individueel niveau in kaart te brengen. De UBOS is niet primair bedoeld om op organisatieniveau beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting die stress teweeg brengt te voorkomen of te beperken.

- De Vragenlijst werkdruk is daarentegen niet bedoeld om op individueel niveau specifieke psychische klachten te detecteren. Hooguit geeft het op individueel niveau een signaal af welke werknemers hoog of laag scoren op werkstress. Het instrument richt zich in eerste instantie op het in kaart brengen van de psychische belasting en de oorzaken daarvan van de groep als geheel. Het beschrijft de sociaal psychologische omgeving c.q. de arbeidsbelasting waaraan de werknemers worden blootgesteld. De vragenlijst is vooral bedoeld om na te gaan of in de arbeidssituatie collectieve oorzaken voor werkstress zijn aan te wijzen.

Door de verschillende insteek van de beide instrumenten vullen zij elkaar prima aan. Vanuit de Arbowet prevaleren collectieve maatregelen boven individuele maatregelen. Het ligt voor de hand om eerst te onderzoeken of er collectieve oorzaken voor werkstress aan te wijzen zijn. Als uit onderzoek blijkt dat na het treffen van collectieve maatregelen er nog steeds werknemers zijn die zeer hoog scoren terwijl er geen collectieve oorzaken daarvoor zijn aan te wijzen, dan is individuele begeleiding noodzakelijk. De UBOS kan dan goede diensten bewijzen.

Tot slot: het gaat niet om de vraag of het ene instrument beter is dan de ander. Beide instrumenten hebben hun eigen doel en nut. De doelstelling van het onderzoek dat de A&O-er in opdracht van de opdrachtgever uitvoert bepaalt uiteindelijk welk instrument het meest geëigend is.

5 Reflectie

In dit werkstuk heb ik twee instrumenten beoordeeld die te maken met de psychische belasting in de arbeidssituatie. De Vragenlijst werkdruk ken ik uit en te na, omdat ik dit instrument zelf heb ontwikkeld. Niet alleen de vragenlijst zoals die daar nu ligt maar ook en met name op de basis. Deze basis is het noeste resultaat van vele deductieve en inductieve denkcycli. Dit heeft geleid tot een nieuwe theorie met een wezenlijke andere wetenschapsfilosofische insteek. De vergaarde inzichten van bijna 10 jaar nadenken over wat werkstress is (= stress in of door het werk) komen samen in een verzameling van documenten en publicaties. De Vragenlijst werkdruk is daar een van.

Hoewel de door mij gekozen benadering om psychische belasting te meten anders is dan die van de UBOS, is het toch goed en heel zinvol geweest om beide instrumenten met elkaar te vergelijken. Vooral omdat ik tot het inzicht ben gekomen waar het nu feitelijk om draait. De wetenschappers die ik in het verleden vroeg om de Vragenlijst werkdruk te beoordelen keken vooral naar de psychometrische kwaliteit. Hoe zit het met de validiteit en de betrouwbaarheid? Op zich is het prima om deze vragen te stellen. Deze kwaliteitsvragen moeten kunnen worden beantwoord. Immers de psychometrische kwaliteit moet in orde zijn. Maar slaan we niet door. Door de psychometrische kwaliteit steeds maar dieper en breder te onderzoeken lijkt het soms meer een academische wedstrijd. Wie de meeste verschillende vormen van validiteiten en betrouwbaarheden heeft onderzocht heeft het beste instrument. De vraag is of dit praktisch nog wel zinvol is en of het daar nu alleen maar om gaat. Het eenzijdig benadrukken en onderzoeken van de psychometrische kwaliteit leidt af van andere essentiële vragen. Belangrijk(er) zijn ook de vragen: (1) of het instrument aansluit bij de probleemstelling en (2) of de onderliggende wetenschapsfilosofische uitgangspunten aansluiten bij die probleemstelling. Ik bedoel daarmee te zeggen, is er nagedacht of het instrument wel aansluit bij de uitgangspunten van de Arbowet. De Arbowet is per definitie gebaseerd op het Rijnlandse gedachtegoed. Het gaat om het aanpakken van collectieve oorzaken en niet om individuele verschillen. Dit werkstuk heeft mij in die zin meer gesterkt in mijn opvattingen daarover.

Het ging mij niet zozeer om het vergelijk van de Vragenlijst werkdruk met de UBOS. In plaats van de UBOS had ik ook andere instrumenten kunnen kiezen die zich richten op het meten van zuiver psychologische abstracten. De uitkomst zou dan in zekere zin vergelijkbaar zijn. Eerlijk is wel dat elk instrument zijn eigen functie en doel heeft. De UBOS heeft ook zijn waarde.

Veel methodologische kennis over het ontwikkelen van kwantitatief onderzoek is in Amerika ontwikkeld. Vanuit een Angelsaksisch denkkader is het logisch om te zoeken naar individuele verschillen. De uitgevoerde opdracht heeft mij des te meer overtuigd dat het onderzoek naar arbeidsomstandigheden een sociaal-psychologische insteek moet hebben. Het gaat om de blootstelling van de groep als geheel.

Ik eindig dan ook met de volgende twee stellingen.

STELLINGEN:

(1) Het zoeken naar collectieve oorzaken eist andere instrumenten dan het zoeken naar individuele verschillen.

(2) Angel Saksen benadrukken individuele verschillen en Rijnlanders collectieve oorzaken.

Literatuur

Arbeidsinspectie (2009). *Vragenlijst werkdruk*. Retrieved 1 september 2009, from

www.meetjewerkdruk.nl

Arbeidsinspectie (2009). *Signaleringsmethode werkdruk*. Retrieved 1 september 2009, from

www.meetjewerkdruk.nl

Drenth, P.J.D. & Sijtsma, K. (1990). *Testtheorie* Houten/Diegem : Bohn Stafleu Van Loghum

Drooglever Foruijn (2005). *Ontwerpproblemen en –keuzen in toegepast organisatieonderzoek*. Zaandam, Den Haag: De Haagse Hogeschool.

Jong de L. (2006). *Psychometrische kwaliteit van de Signaleringsmethode werkdruk*. Retrieved 1 september 2009, from

www.meetjewerkdruk.nl

Jong de L. (2009). *Stress in of door het werk*. Retrieved 1 september 2009, from

www.meetjewerkdruk.nl

Klein Hesselink D.J., J.J.L. van der Klink, S. Vaas, J.H. Houtveen en S.J. Frielink (2001). *Maatregelen werkdruk en werkstress. Catalogus ontwikkeld in het kader van arboconvenanten: stand der wetenschap 2001*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Kompier, M.A.J. & Houtman, I.L.D. (1995) Stressreactie. In P.G.W. Smulders en J.M.J. op de Weegh, *Arbeid en gezondheid: risicofactoren* (p.171-181)

Schaufeli W. & D. van Dierendonck (2000). *UBOS Utrechtse Burnout Schaal Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger BV.

Swanborn P.G. (1987). *Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*. Meppel: Boom.