

## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/121493>

Please be advised that this information was generated on 2021-01-25 and may be subject to change.

## BOEKENRUBRIEK

### Arbeid en gezondheid: de bijdrage van de psychologie

*Schaufeli, W. & Bakker, A. (red.) (2013). De psychologie van arbeid en gezondheid. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum (3de herziene druk). ISBN 978-90-313-9853-9, 475 pag., € 56*

‘De A&G-psychologie is een psychologische discipline die zich bezighoudt met het bestuderen en bevorderen van welzijn en gezondheid op het werk vanuit de gedachte van een optimale afstemming tussen persoon en organisatie.’ Afgaande op de omvang en diepgang van de in het boek behandelde onderwerpen is werkgerelateerde stress de ‘hardcore’ van de A&G-psychologie. Daarover gaan dan ook de beste hoofdstukken. De publicatie is de derde herziene druk van een ‘leerboek voor diegenen die zich willen verdiepen in haar wetenschappelijke grondslagen en praktische toepassingen’. De eerste twee drukken (2003 en 2007) werden gebruikt in het hoger en wetenschappelijk onderwijs en vonden hun weg naar een breed publiek dat is geïnteresseerd in arbeidsvraagstukken. Dat zal zeker ook met deze derde druk het geval zijn. Het is een indrukwekkend overzicht van theorieën, interventies, onderzoek en thema’s die tot de discipline A&G-psychologie worden gerekend. Een leerboek is ‘een stand van zaken’, dus wie de vakliteratuur in de loop der tijd min of meer volgt zal weinig nieuws ontdekken. Nieuws verschijnt immers eerst in wetenschappelijke tijdschriften. Voor alle anderen die zich met arbeidsvraagstukken bezighouden, is het boek beslist aan te bevelen. Dat er na tien jaar een derde druk is, bevestigt dat die discipline volwassen is geworden en vooralsnog een blijvertje is. Aardig is dat Nederlandse en Vlaamse wetenschappers hun krachten hebben gebundeld.

Er komen veel onderwerpen aan de orde: geschiedenis, inhoud en toekomst van de A&G-psychologie, onderzoeksstrategieën, stress, assessment, coaching, re-integratie, emotionele arbeid, balans werk-privé, burnout en bevlogenheid, de rol van persoonlijkheid en van technologie, workaholisme, gezondheid en prestaties, ziekteverzuim, pesten, baanonzekerheid. Er is speciale aandacht voor vrouwen, ouderen en allochtonen. Opvallende afwezigen zijn het thema innovatief (werk)gedrag en de categorie zzp’ers. Naar innovatief (werk)gedrag is in Nederland onderzoek gedaan en de thematiek heeft natuurlijk alles te maken met leermogelijkheden in het werk en welzijn. Nu er zoveel zzp’ers zijn gekomen, zou je verwachten dat de A&G-psychologie er in geïnteresseerd is of de determinanten van hun gezondheid en welzijn afwijken van die van andere categorieën werknemers. Het thema ‘flexibilisering’ (contracten, taken, werktijden) en eventuele effecten op welzijn en gezondheid wordt slechts hier en daar aangestipt.

‘Het Nederlandse A&G-onderzoek behoort tot de wereldtop’, stelt Schaufeli in zijn inleiding zonder veel bescheidenheid vast. Daarmee wil hij aangeven dat de

investeringen van NWO en universiteiten, met name in het onderzoeksprogramma 'Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie'(1998-2004) hun vruchten hebben afgeworpen. Ik ben dat geheel met hem eens. Onder andere het Job Demands-Resources-model en de 'work engagement'-theorieën hebben internationaal de aandacht getrokken. Aan die belangrijke investeringen zou ik nog toe willen voegen de monitor Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), die regelmatig wordt uitgevoerd door TNO en het CBS in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en die een schat aan onderzoeksdata oplevert, waaruit ook in dit boek weer wordt geput.

In de inleiding wordt gezegd, met verwijzing naar ontwikkelingen in de Verenigde Staten: 'Nederland loopt voorop bij de ontwikkeling van het vak.' Ik kan beamen dat dit vanaf het begin zo is geweest. Op het eerste congres *Work and Well-being* (Washington, 1990) van de American Psychological Association en het National Institute of Occupational Safety and Health hadden Michiel Kompier (toen nog TNO) en ondergetekende presentaties. Waarschijnlijk waren er toen al meer Nederlanders. In 1995 mochten wij daar een seminar verzorgen over de 'A&O-deskundige voor arbodienstverlening' in Nederland en over de 'professional master' die door NIA (Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden), TNO en Sioo voor deze nieuwe beroepsgroep was opgezet. Deze rol en opleiding werden door de Amerikaanse collega's als een voorbeeld gezien bij de opstart van hun postacademische opleiding Occupational Health Psychology. In diezelfde periode was er in de Scandinavische landen veel belangstelling voor de WEBA (Welzijn Bij de Arbeid), een door TNO, NIA en het Instituut voor Arbeidsvraagstukken eind jaren tachtig in opdracht van het ministerie van SZW ontwikkelde methodiek om welzijnsrisico's (met name stressrisico's) in de arbeid te meten en te verkleinen (zie hoofdstuk 6). Deze methodiek is nu weer een van de instrumenten in het dit jaar gestarte Europese programma 'Workplace Innovation'. Voor TNO betekende dit toentertijd een verbreding van het al eerder gestarte psychofysiologische stressonderzoeksprogramma van de TNO-instituten NIPG (Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde, vanaf 1978 Praeventieve Gezondheidszorg) en IZF (Instituut voor Zintuigfysiologie), het onderzoek met de 'vragenlijst oordeel ervaren gezondheidstoestand' (de 'VOEG-lijst', met indicatoren van fysieke en psychische overbelasting; Dirken, 1969) en het onderzoek naar de determinanten van ziekteverzuim. Een andere aanwijzing voor het vooroplopen van Nederland is het *Journal of Occupational Health Psychology*, dat in januari 1996 startte met een duidelijke Nederlandse inbreng. Pieter Drenth zat in de Advisory Board, ondergetekende was lid van de Editorial Review Board en het eerste nummer bevatte een artikel van Theo Meijman, Paul Ulenbelt, Mieke Lumens en Robert Herber over 'Behavioral determinants of occupational exposure to chemical agents'.

In het boek wordt aangegeven dat de A&G-psychologie raakvlakken heeft met veel andere disciplines. Daar had ook nog de ergonomie genoemd kunnen worden, die zich steeds meer op welzijn en comfort is gaan richten, naast doelmatig (kunnen) werken en vermindering van mentale en fysieke belasting. Ik ben het van harte eens met de oproep van Schaufeli voor meer samenwerking met economen en bedrijfskundigen. Ook op dat punt is er al een traditie in Nederland. In de jaren vijftig van de vorige eeuw had de afdeling Geestelijke Gezondheid (Koeke-

bakker, Hutte, e.a.) van het toenmalige – nog niet bij TNO aangesloten – NIPG al contact met het Tavistock Institute of Human Relations in Londen over de socio-technische benadering van organisaties. Experimenten met werkoverleg en werkstructurering kwamen daar in de jaren zestig uit voort, in opdracht van de Commissie Opvoering Productiviteit van de Sociaal-Economische Raad (COP-SER). In 1981 heeft Ulbo de Sitter in ‘Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren’ het Job Demands-Control-model van Robert Karasek al geïntegreerd in zijn bedrijfskundige theorie, de ‘moderne sociotechniek’. De eerdergenoemde WEBA-methodiek en de opleiding A&O-deskundige integreren dezelfde psychologische en bedrijfskundige inzichten.

Hoe ontwikkelt de A&G-psychologie zich verder? Hoewel de noodzaak wordt onderkend van nieuwe concepten die aansluiten bij ontwikkelingen in de wereld van de arbeid, biedt het boek beperkt zicht op die vernieuwing. Er zijn natuurlijk nieuwe thema’s: duurzame inzetbaarheid, Het Nieuwe Werken, flexibilisering. Daar wordt ook aandacht aan gegeven, aan het ene thema meer dan aan het andere. Maar nieuwe verklarende theorieën en – dus ‘evidence based’ – praktische toepassingen zijn er nog weinig. Genoeg te doen dus, niet alleen voor het universitaire onderzoek, maar ook voor het niet-universitaire onderzoek, dat, zoals moge blijken uit de hierboven gegeven voorbeelden, een belangrijke bijdrage levert.

Als ‘wellicht de meest ingrijpende en veelbelovende ontwikkeling in de A&G-psychologie’ wordt gezien de ‘positieve psychologie’, die gaat over condities voor optimaal functioneren van mensen in plaats van hun problemen, stoornissen en disfunctioneren. Deze interessante en inderdaad veelbelovende wending krijgt veel aanhang en is zeker de verdienste van de Nederlandse A&G-psychologen. De hele – door sociale partners en kennisinstellingen geïnitieerde – beweging van ‘sociale innovatie van arbeid en organisatie’ van de afgelopen tien jaar heeft ook elementen van die benadering, al wordt in het boek die link niet gelegd. Toch is een kanttekening op zijn plaats. ‘Positieve psychologie’ is prima. Werken is in vele opzichten positief voor mensen. Maar waar is de ‘kritische psychologie’ gebleven? We leven in een maatschappelijke orde waarin regelmatig mensen doodgaan of ernstig ziek worden door hun werk en we weten dat het aantal mensen dat dit overkomt vele malen groter zou zijn als er geen wet- en regelgeving, arbeidsinspectie, vakbonden, ondernemingsraden, bedrijfsartsen enzovoort zouden zijn. Naar mijn mening is het de taak van de wetenschap om ook daarop te reflecteren. Nu komen – bijvoorbeeld in het hoofdstuk ‘Burnout en bevlogenheid’ – structurele machtsverhoudingen in organisaties niet voor in verklaringen en bij interventies. Een ander voorbeeld betreft de eisen die tegenwoordig aan medewerkers worden gesteld en die in het boek worden opgesomd: flexibel, toegewijd, loyaal, energiek, leergierig, groot aanpassingsvermogen, goede communicatievaardigheden, enzovoort. Daar zitten veel positieve kanten aan. Maar hoever gaan die flexibiliteit en dat aanpassingsvermogen? Dienen mensen zich voortdurend aan marktontwikkelingen en nieuwe technologie aan te passen of kunnen capaciteiten van mensen en leermogelijkheden ook maatstaf zijn voor het organisatiebeleid? De socioloog Richard Sennett heeft daarover in *De flexibele mens* (2000)

behartenswaardige dingen geschreven. In het Duits heet dat zo mooi ‘menschengerechte Arbeitsgestaltung’. De ‘positieve psychologie’, Het Nieuwe Werken of sociale innovatie kan makkelijk onbedoeld terechtkomen in de valkuil van de neoliberale ideologie als over deze vragen niet kritisch wordt nagedacht. Wellicht kan de sociologische invalshoek aan die reflectie bijdragen. Omgekeerd moge in deze bespreking duidelijk zijn geworden dat de A&G-psychologie een waardevolle aanvulling is op de overwegend sociologische benadering van auteurs en lezers van dit tijdschrift.

Frank Pot

Emeritus hoogleraar Sociale innovatie, Institute for Management Research, Radboud Universiteit Nijmegen

### **Sociale innovatie: van organisatiewetenschappelijk begrip tot actielabel**

*Dhondt, S. & Oeij, P. (2012). Sociale Innovatie doe je zelf. Hoofddorp: TNO Innovation for life. ISBN 978-90-5986-413-9, 155 pag.*

Een review maken van het boek *Sociale Innovatie doe je zelf*, dat verschenen is ter gelegenheid van het afscheid van Fietje Vaas bij TNO, is niet gemakkelijk. Het is onder de noemer van sociale innovatie een caleidoscopisch geheel van allerlei nieuwe en minder nieuwe ontwikkelingen in het arbeidsbestel. Echt een liber amicorum in al zijn verscheidenheid: een boek van collega's en vrienden. Op zichzelf zijn het interessante en leesbare artikelen, maar ik kan er geen (gebonden) soep van maken. De redacteurs hebben in hun inleiding hun best gedaan om structuur in het geheel te brengen, maar echt geslaagd zijn zij niet. Dit is echter geen kritiek, want van een liber amicorum kun je dat ook niet verwachten. Het verbindende element is het 'vriend zijn van', niet de inhoud van de artikelen. Veel collega's van Fietje tijdens haar lange carrière bij TNO/(NIPG) en het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCI) geven met hun bijdrage gewild of ongewild een overzicht van het brede spectrum van haar activiteiten. Dat maakt het gemis van een uitgebreid cv en bibliografie van haar in de bundel voor een belangrijk gedeelte goed.

Eén begrip heeft in haar werk centraal gestaan: het begrip 'kwaliteit van de arbeid'. Zij bekeek in haar onderzoek en alle daarmee verbonden activiteiten de arbeidswereld vanuit het perspectief van de werknemer die arbeid verricht onder bepaalde arbeidsomstandigheden en in een bepaalde *werkgelegenheidsrelatie* met de werkgever. Arbeid heeft kwaliteit als de werkinhoud niet tot overbelasting leidt, maar juist bijdraagt aan de ontwikkeling van hun competenties. Goede fysieke arbeidsomstandigheden en acceptabele bedrijfsinterne en bedrijfsexterne *employment*-relaties zijn voor het bereiken van die kwaliteit essentieel.

De meeste artikelen in het boek gaan over de werkinhoud en de *employment*-relatie. Ton Korver geeft een exposé over hoe veel onvoorspelbaarder de werkinhoud geworden is in de periode dat Fietje tot de beroepsbevolking behoorde. Frank Pot en Gu van Rhijn laten aan de hand van een bedrijfsvoorbeeld zien hoe die veran-