



STRESS IN DE ARCHIEFSECTOR

De resultaten van het werkbelevingsonderzoek

Hermione l'Amiral, Archief Belgische Senaat

In het najaar van 2015 startte de VVBAD een werkbelevingsonderzoek bij archivariissen. Het archiefberoep staat de laatste jaren onder druk door inhoudelijke veranderingen (de evolutie van een papieren naar een digitale maatschappij) en reorganisaties, vaak gepaard met besparingen. De sectie Archief en Hedendaags Documentbeheer van de VVBAD merkte bij een deel van haar leden moeilijkheden om met deze veranderingen om te gaan en besliste hiervoor ter ondersteuning een verandertraject op te starten.

Hoewel er gegronde redenen zijn om aan te nemen dat er een issue in de lucht hangt, is dat moeilijk met data of publicaties te staven. Net als voor aanverwante sectoren als kunst en cultuur (Beckers, De Morgen, 22 juni 2015) is er ook voor de veel minder zichtbare archiefsector geen cijfermateriaal over het voorkomen van burn-outs. We lichten hieronder eerst de vertreksituatie van het onderzoek toe, door het beeld van de moderne archivaris-recordsmanager wat scherper te stellen.

EEN VERSCHUIVING IN HET BEROEP

In zijn pleidooi voor een archivaris die uit zijn 'comfortzone' stapt (De Nil, 2008) beschrijft Bart De Nil de uitdagingen van de moderne archivaris-recordsmanager. De evolutie naar een sociaal en semantisch internet zet de relatie met het publiek onder druk. Niet enkel wetenschappelijk onderzoek en genealogie rechtvaardigen een bezoekje aan een archief. Een nieuw breed erfgoeddenken

stimuleert de archivaris actief de digitale interactie met de gebruiker te zoeken.

De jobinhoud verandert radicaal. Door het beheer van elektronische records is het vak technischer en specialistischer geworden. Bovenop de primaire beheerstaken wordt de archivaris nu cultuurmanager. Maar ook de verwachtingen omtrent documentbeheer groeien: het beeld ontstaat van de archivaris als informatiedeskundige, als consultant van

de archief-producerende administratie. Het beroepsprofiel wordt steeds diffuser, niet in het minst door de druk tot samenwerking met andere collectiebeherende instellingen. Hiermee staat ook de identiteit van de archivaris op het spel: wat is een archivaris en wat is zijn corebusiness?

Naast deze draaikolk van veranderende structuren, somt De Nil enkele kritische factoren op die deze 'ontpoping' van de archivaris tot cultuur-/informatiemanager kunnen faciliteren of bemoeilijken: de ondersteuning van de werkgeveende instelling, de persoonlijkheid van de archivaris zelf, de toegang tot een adequate opleiding en een beleidsvisie over archieven. Zijn de Vlaamse archivariissen er ondertussen inderdaad in geslaagd hun comfortzone te verlaten? Of dreigen ze stuk te lopen op de omvangrijkheid van de opdracht?

VELE GEZICHTEN VAN EEN ONZICHTBARE SECTOR

Het lijkt logisch eventuele stressoren en risicofactoren voor een burn-out in de sector in dezelfde richting te zoeken als de factoren die De Nil opsomt. In de Vlaamse archiefwereld is de beleidsverantwoordelijkheid verdeeld over meerdere overheden en de functie-inhoud omspannt zowel culturele als informatie-technologische thematiek.

De Vlaamse en federale archiefregelgeving is een conglomeraat van voorschriften inzake archiefzorg en archiefbeheer voor zowel de publieke als de particuliere sector. Daarnaast zijn er archiefbepalingen in allerhande organieke regelgevingen die specifieke gevallen regelen. Dat resulteert in verschillende soorten archiefinstellingen waarvan de werking varieert en ofwel de nadruk legt op cultureel erfgoed, op informatiebeheer, of op een hybride vorm van archiefwerking. Op publiekrechtelijk niveau kan een archiefwerking op federaal, Vlaams en lokaal niveau onderscheiden worden. Het lokale niveau lijkt veelal het kwetsbaarst. Zowel het archieftoezicht door het rijksarchief, de initiatieven van de Vlaamse Coördinerende Archiefdienst en de inspanningen van sommige provincies zijn

erop gericht de ontwikkeling van archiefzorg bij de lokale besturen te bevorderen. Sommige gemeentebesturen spanden zich de laatste jaren in om hun archiefbeheer degelijk uit te bouwen. In erfgoed-

van bepaalde archief- en documentatiecentra, is er mogelijkheid tot subsidiëring van archiefwerking op basis van culturele thema's. Buiten de wettelijk en decretaal voorziene archiefdiensten beheren nog

“ **DE JOBINHOUD VERANDERT RADICAAL. DOOR HET BEHEER VAN ELEKTRONISCHE RECORDS IS HET VAK TECHNISCHER EN SPECIALISTISCHER GEWORDEN.**

steden krijgen de archiefdiensten doorgaans meer mogelijkheden.

Maar toch blijft de lokale archivaris sterk afhankelijk van de middelen en de visie (lees: erkenning) van het lokale bestuur. De recente besparingsrondes op federaal en Vlaams niveau — waaronder de hervorming van het gemeentefonds — zetten de lokale financiën onder druk. Nieuwe samenwerkingsinitiatieven om de kosten in evenwicht te houden, zoals de plannen voor de integratie van de OCMW's in de gemeentelijke werking (conceptnota van de Vlaamse Regering, 2015) hebben een impact op het archiefbeheer. Samen met de archiefbestanden verdubbelt ook de werkdruk, vaak zonder dat daar iets tegenover voorzien wordt.

SUBSIDIEAFHANKELIJKHEID

Daarnaast is er het archivalisch erfgoed dat door privaatrechtelijke instellingen wordt beheerd: archief van particulieren en privéorganisaties, bedrijven, vakbonden, sociale en culturele organisaties, ... Sommigen organiseren een eigen uitgebouwde archiefdienst, andere worden bewaard in private archiefinstellingen die losstaan van de archiefvormer. Sommigen werden door de overheid erkend, anderen niet. De Vlaamse overheid leverde de laatste jaren inspanningen om het privaatrechtelijk document- en archiefbeheer decretaal te onderbouwen en de culturele archiefwerking zichtbaarder te maken. Naast structurele subsidiëring

diverse instellingen privaatrechtelijke archiefbestanden, zowel professioneel uitgebouwde instellingen als verenigingen voor heemkunde en volkskunde. De financiering van deze initiatieven vertoont een grote diversiteit.

Deze subsidieafhankelijkheid maakt de sector in tijden van besparingen extra kwetsbaar. Veel archivariissen kampen met onzekerheid over hun job. Daarnaast is er de druk om tot meer en betere resultaten te komen zonder extra personeel of middelen. De toegenomen werkdruk is een van de grootste obstakels in een efficiënte en effectieve arbeidsomgeving, stelt het rapport over het arbeidsvolume in de Vlaamse socioculturele sector, dat het ministerie van Cultuur, Sport, Jeugd en Media bestelde bij HIVA- KU Leuven (Lamberts et. al. 2015).

Los van het niveau, merken we in de sector een blijvende nood aan ondersteuning op vlak van digitalisering en digitaal erfgoed. De belangenbehartiger Overleg Cultureel Erfgoed (OCE) signaleert in z'n visietekst ten overvloede dat de sector de digitale evolutie best wil omarmen maar geconfronteerd wordt met beperkingen op financieel en personeelsvlak (Cultureel Erfgoedoverleg, 2014). De Vlaamse Regering tracht de ontwikkeling van expertise en infrastructuur te stimuleren met initiatieven als Digitaal Archief Vlaanderen en de oprichting van het Vlaams Instituut voor digitale Archivering.

“QUA BEVLOGENHEID SCOREN DE ARCHIVARISSEN HEEL GOED IN VERGELIJKING MET DE STANDAARDSCORES.

De moeizame financiële stabiliteit van het VIAA-project is daarbij tekenend voor de onzekerheid waarin de sector moet werken.

LOPEN VLAAMSE ARCHIVARISSEN EEN VERHOOGD RISICO OP EEN BURN-OUT?

Geeft deze situatie aanleiding tot een sector met burn-outs? Om dit te onderzoeken werkte de VVBAD samen met Elke Van Hoof, professor Gezondheidspsychologie aan de Vrije Universiteit Brussel. Een online survey werd gepubliceerd, waarop bijzonder veel reactie kwam. De statistische analyses werden ondersteund door FARO, dat Alexander Vanderstichele afvaardigde voor de data-analyse. Op de studievoormiddag veranderingsmanagement' die de sectie AHD in februari organiseerde gaf professor Van Hoof toelichting bij de resultaten.

Globaal genomen zien onderzoekers een stijging van angst en depressie als indicatoren van een burn-out. We mogen er vanuit gaan dat dit ook bij archivariissen het geval is. Over beroepsgroepen heen zien onderzoekers dat zestig procent van de werkende mensen ervan overtuigd is dat ze hun job in de toekomst niet zullen kunnen blijven doen zoals ze nu doen. Dit hoge cijfer is, geplaatst in de context van dramatische omgevingsveranderingen, niet verwonderlijk. De voortschrijdende digitalisering is niet alleen in de archiefsector voelbaar. Besparingsrondes zijn algemeen voorkomend. Men verwacht dat het vijf tot tien jaar duurt eer een mens zich heeft aangepast aan die veranderende omstandigheden. Een significante én problematische verhoging is dat 30 procent van alle werkende mensen zodanig veel negatieve effecten van stress ervaren dat het hun productiviteit negatief beïnvloedt. Deze mensen geven aan dat ze zelf in hun werk niet zo performant zijn als ze zouden kunnen zijn, maar ook niet even performant als wat de omgeving zou kunnen faciliteren.

Op dit moment krijgt dan ook 15 tot 18 procent van alle mensen de diagnose burn-out. Ze ervaren een zodanige mate van stress dat ze niet meer kunnen

functioneren. De diagnose burn-out wordt gesteld als op drie elementen significant slecht wordt gescoord: emotionele uitputting, mentale distantie en ervaren competentie. In recent onderzoek worden ook mensen met preklinische burn-out in aanmerking genomen. Zij scoren slecht op minstens één van de drie criteria.

Van Hoof stelde bij de analyse van de onderzoeksdata uit de archiefsector volgende hypothesen voorop: “Is er in deze beroepsgroep effectief aanwezigheid van stressgerelateerde problemen?” (context) en ten tweede: “Is er moeite met het aanpassen aan die nieuwe context waarin de beroepsgroep zit?” (persoonlijkheid). Ook het element ‘passie’ moet in aanmerking genomen worden: wat trok ons aan om voor dit beroep te kiezen? Archivariissen lijken vaak ‘gepassioneerd’ door hun vak, in vergelijking met bijvoorbeeld werknemers in multinationals.

ONDERZOEKSPOPULATIE

Een beperking van de gedane bevraging is dat de beroepsgroep van archivariissen as such niet geregistreerd wordt. De leden van de VVBAD werden als steekproef geselecteerd. Maar zijn zij representatief voor de hele beroepsgroep? Verder werden zowel persoonlijke leden als instellingsleden aangeschreven. Voor één instelling konden dus meerdere archivariissen deelnemen aan het onderzoek. Hoewel de respons binnen de VVBAD aangevoeld werd als groot, was het moeilijk conclusies trekken over de effectieve grootte van de responsrate. Nog een beperking van de representativiteit is het lappendeken van de verschillende soorten archiefdiensten. We kunnen vermoeden dat het veranderingsprobleem niet overal en voor iedereen even voelbaar is. Dit onderzoek met preliminaire data is niet uitgebreid genoeg om hierover uitspraken te doen. Toch kunnen ondanks de beperkingen zinvolle bedenkingen en pistes geformuleerd worden.

Aan onze online survey hebben 120 mensen deelgenomen. Proefpersonen met meer dan twintig missing items werden uitgesloten. 65 procent van de respondenten waren vrouwen. De meerderheid

werkte voltijds. De mensen die viervijfde werken en degenen in een lager deeltijdse regime vormen ongeveer twee gelijke groepen. 85 procent heeft hogere studies gedaan. Dit blijkt specifiek voor archivariissen. Populaties in andere onderzoeken blijken gelijkmatiger verdeeld qua studies.

De gemiddelde leeftijd is 40 jaar. Dat een grote groep dertigers heeft deelgenomen aan het onderzoek is iets dat moet meegenomen worden bij het bekijken van de onderzoeksdata. Typisch voor deze leeftijdsgroep zijn immers de specifieke uitdagingen die gepaard gaan met het begin van een carrière, maar ook met het stichten van een gezin, wat naast het werk voor ingrijpende veranderingsprocessen zorgt.

Qua “functies in de organisatie” blijken de “archivariissen” het meest vertegenwoordigd. De zinvolheid van het onderscheid kan in vraag worden gesteld, omdat de functieprofielen en de jobinhoud in de sector meer variëren dan in andere sectoren. Een antwoord hierop is soms een persoonlijke appreciatie.

De meerderheid van de respondenten gaf aan te werken in een lokaal overheidsarchief. Andere overheidsarchieven vormen een volgende grote groep. Dit betekent dat er een grote variatie is in werkcontexten. Bij een eventueel vervolgonderzoek zou dit door registratie verduidelijkt moeten worden.

De takenprofielen variëren, maar de klassieke archieftaken lijken ondanks alles te blijven primeren. Meer dan de helft van respondenten werkt in een team van meer dan vijf personen. Maar de categorie van alleen-werkenden of in kleine groep vormt ook een groot aandeel. Een klein team kan een significante stressor zijn. Van incompatibele persoonlijkheden kan je niet zomaar weglopen. Dit aspect zou in de diepte onderzocht moeten worden.

ONDERZOEKSMETHODE

Het onderzoek werd uitgevoerd tegen de theoretische achtergrond van een

jobdemands/ressources model. Een aantal aspecten fungeren als buffer tegen stresserende ervaringen. Die zijn heel vaak persoonsgebonden. Tegelijk ziet men binnen de risicofactoren dezelfde elementen terugkomen. Eén van die onwelzijnsindicatoren, is bijvoorbeeld een klein team. Als iemand uitvalt krijgen de overblijvers er plots een heel takenpakket bij. In die zin wordt een burn-out wel eens gezien als 'besmettelijk' binnen een team.

Bij de bevraging werd gebruik gemaakt van psychometrische instrumenten als:

- De Groninger Werkperceptie Screeningslijst;
- De UBOS-schaal: de 'gouden standaard' voor het meten van het risico op burn-out;
- De UBES-schaal: die 'bevlogenheid' meet. Dit is het in flow geraken op je werk. Vaak ziet men burn-out en bevlogenheid als extremen van een continuüm. Dat is fout. Er zijn mensen die zeer bevlogen zijn maar tegelijk een groot risico op een burn-out lopen.
- De Herstelbehoefte-schaal (© 2000 SKB, Amsterdam, NL) meet de mate waarin werknemers problemen ervaren in het herstel van stress. Denk aan de overgangperiode die men nodig heeft na het werk, alvorens opnieuw een 'actieve' fase aan te kunnen vatten. Een belangrijke oorzaak van stress en burn-out is het niet tegemoet komen aan de herstelbehoefte van het lichaam. Eén van de factoren hierbij is de opkomst van de smartdevices. Het opvolgen van sociale media doet tijd voor recuperatiemomenten verdwijnen.
- De Verkorte Veerkracht-schaal.

BESPREKING VAN DE PRELIMINAIRE DATA

Wat betreft de drie kritische factoren inzake burn-out blijken de gemiddelden over de hele groep van archivariissen overeen te komen met de gemiddelde standaardcores. Maar de maximumcores tonen enerzijds gevallen die absoluut geen enkel probleem ervaren en anderzijds een groep hoogscoorders die zware problemen hebben. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met andere beroepsgroepen, wat ook geldt voor het aantal gevallen met preklinische burn-out en scores die wijzen op een hoger risico op burn-out.

Deze extremen verklaren ook waarom sommigen lacherig doen over stress bij archivariissen. Er is een groep die in zijn beroepscontext geen stress ervaart. In dat geval is het moeilijk zich in te beelden dat anderen dit wel doen. Stress blijft een subjectief geven. Qua bevlogenheid

scoren de archivariissen heel goed in vergelijking met de standaardcores. Ook herstelbehoefte is voldoende aanwezig. De gerapporteerde veerkracht is oké.

Van Hoof koppelt aan deze preliminaire data enkele hypothesen die verder onderzoek vragen. Daarvoor heeft ze de resultaten uit het archivariissenonderzoek gelegd naast die van andere beroepsgroepen. Telkens blijken de scores in de lijn van wat wetenschappelijk verwacht kan worden.

Qua absorptie en toewijding — m.a.w. het idealisme — behalen archivariissen heel goede scores, die in zelfde strekking liggen als topmanagers. Die laatste kiezen ook heel bewust voor een job met specifieke inhoud.

Als onze respondenten op het vlak van risico op een burn-out conform andere beroepsgroepen scoren — en de job dus geen groot verschil maakt - kan het persoonlijkheidsprofiel een factor zijn die maakt dat bepaalde mensen worstelen om hun plek te vinden in de veranderende omstandigheden, zegt Van Hoof.

We zien alvast geen verschil tussen mannen en vrouwen, wat ook conform andere beroepsgroepen is. Er zijn geen significante verschillen in effect tussen de verschillende functies archivaris, hoofdarchivaris of archiefmedewerker.

De impact van de grootte van het team is gecorreleerd met emotionele uitputting én met herstelbehoefte. Die laatste wordt hoger naarmate het team minder collega's telt. Deze correlatie ligt, zoals hierboven werd uitgelegd, in de lijn van de verwachtingen.

Het werkregime correleert met veerkracht. Vooral bij de viervijfde werkenden stelt zich een probleem. Ze zijn te veel zichtbaar op het werk om beschouwd te worden als deeltijds. De verantwoordelijkheden zijn niet aangepast aan het werkregime. Men probeert honderd procent workload in te passen in 80 procent werktijd. Méér stress, en niet minder, is het resultaat. Als dit algemene fenomeen voorvalt bij mensen met persoonlijkheidskenmerken als "een sterk rechtvaardigheidsgevoel" en "met passie in de job staan" (idealisme) geeft dat problemen met veerkracht. Hierover moet gesensibiliseerd worden. De verantwoordelijkheden moeten aan het werkregime aangepast worden. Naarmate men minder dan 80 procent werkt, lijkt dit fenomeen weg te ebbem.

Een ander voorbeeld dat illustreert hoe archivariissen conform andere beroepsgroepen scoren, is de relatie tussen een bepaalde leeftijdsgroep en de factor mentale distantie. Ook hier zou verder onderzoek de hypothese moeten bevestigen. De groep dertigers toont een korte periode van cynisme en mentale distantie. De vraag "waarom doe ik dit nu allemaal?" komt voort uit de typische conflicten tussen wensen en noden rond gezin, carrière en verwachtingen van anderen. De resultaten zijn niet problematisch maar zijn een signaal van stress.

De herstelbehoefte van de dertigers lijkt op het eerste zicht oké, en zelfs hoger dan bij andere groepen. Een hypothese is dat de groep met het hoogste risico en de meeste belasting, misschien zo druk bezig is dat men het alarmbelletje uit het oog verliest. Dat kan maken dat mensen in de vragenlijst hun herstelbehoefte ook lager gaan inschatten dan die fysiologisch in werkelijkheid is.

JOBPLEZIER EN JOBSTRESS

Ook de open vragen bevestigen grofweg de algemene verzuchtingen van een werknemer. Toch blijkt ook hier het tintje bevlogenheid in het profiel van de archivariissen. Op de vraag of men zijn talenten kan inzetten in de job, antwoordt de meerderheid bevestigend. Archivariissen hebben een geïnformeerde jobkeuze gemaakt, vaak uit passie. De kanttekening die hierbij geplaatst moet worden is dat talent multidimensionaal is: wat de ene als talent ervaart is voor andere belemmerend. Vandaar het belang van bijvoorbeeld jobcrafting-oefeningen.

Gevraagd naar de drie grootste stressbronnen gaven de respondenten opnieuw antwoorden vergelijkbaar met andere beroepsgroepen. De meest gesignaleerde stressoren zijn een gebrek aan ondersteuning, gebrek aan resources, onbegrip en gebrek aan appreciatie. Ook workoverload en een gebrek aan geschoold personeel worden vaak vermeld en dat blijkt normaal in veranderende omgevingen. Wij denken hierbij spontaan aan de kritische factoren die De Nil opsomt in zijn artikel uit 2008. Het steunpunt FARO lijkt deze niet uit het oog te mogen verliezen.

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Stress is het resultaat van de interactie tussen het individu en zijn omgeving. Dat uit de preliminaire data blijkt dat gegevens over andere beroepsgroepen ook voor archivariissen gelden betekent niet dat er niets aan de hand is. De groep die worstelt moet in vervolgonderzoek

“DE MEEST GESIGNALEERDE STRESSOREN ZIJN EEN GEBREK AAN ONDERSTEUNING, GEBREK AAN RESSOURCES, ONBEGRIIP EN GEBREK AAN APPRECIATIE.

geïdentificeerd, onderzocht en ondersteund worden: “wat maakt nu dat het erg wordt?” Aan de hand van curvilineaire analyses zou gezocht kunnen worden naar het moment dat het ‘flipt’ van normale naar extreme stress.

Van Hoof ziet in de praktijk veel werknemers worstelen met de constante verandering in de werkcontext. Ze stelt zich daarbij de vraag of archivariissen daarnaast specifieke persoonlijkheidskenmerken bezitten die hen gevoelig maken voor stressgerelateerde klachten. Neigen bepaalde types naar meer bevlogenheid? En zo ja, ligt dat dan aan de werkcontext of aan de persoonlijkheid van de gerekruteerde archivariissen? Men kan vermoeden dat de sterkte van de archivaris — zijn bevlogenheid — tevens zijn zwakte is. Op basis van de huidige data kan de relatie tussen bijvoorbeeld archieftype en bevlogenheid niet wetenschappelijk onderzocht worden.

In elk geval blijkt uit de standaarddeviaties van de scores dat een significante groep van respondenten zware problemen heeft. Dit zorgt voor specifieke uitdagingen voor de beroepsvereniging. Welke invloed kan die uit oefenen op de specifieke werkcontext van haar leden?

Jobbeleving is echter multidimensionaal en subjectief. De vraag naar persoonlijke stressbronnen moet uitgediept worden met kwalitatief vervolgonderzoek. Het lappendeken van de populatie moet beter in kaart gebracht worden, de definities van de sector moeten hanteerbaarder gemaakt worden voor wetenschappelijk onderzoek, om op die manier een stevig kader te krijgen waarbinnen je de resultaten kan interpreteren.

Vervolgens moet aandacht besteed worden aan wat een persoonlijkheid vatbaar maakt voor overmatige stress, maar ook naar het aanscherpen van vaardigheden die nodig zijn in de nieuwe context. Het gaat erom archivariissen het gevoel terug te geven over expertise te beschikken en tegelijk autonoom in de job te staan. De mensen in de risicogeveallen moeten opnieuw de passie voor hun job terugvinden. Naast de basisopleiding zou er mogelijkheid tot steun moeten zijn onder de vorm van vervolgonleidingen.

Kortom de VVBAD kan zeker initiatieven nemen om het archiefberoep meer onder de aandacht te brengen en de waardering ervan te verhogen, initiatieven ter ondersteuning bij reorganisaties, haar rol van belangenbehartiger spelen bij de verschillende overheden en blijven pleiten voor meer middelen en aanvullende opleidingen. Daarnaast kunnen ook algemene aanbevelingen omtrent welzijn op het werk meer aandacht krijgen binnen de vereniging. ■■

Referenties

- Beckers, L. (22 juni 2015). Passie maakt kwetsbaar: Burn-out velt opvallend veel medewerkers in de kunstensector. De Morgen. Verkregen op 31 oktober via <http://www.demorgen.be/expo/passie-maakt-kwetsbaar-b5194505/>
- Cultureel Erfgoedoverleg (2014). Inzet beleid cultureel erfgoed: beknopte nota. Verkregen op 31 oktober 2015 via <http://www.cultureelerfgoedoverleg.be/2014/10/inzet-cultureel-erfgoedbeleid-input-van.html>
- De Nil, B. (2009). De comfortzone van de archivaris: comfort wordt discomfort? [Elektronische versie]. FARO. Tijdschrift voor cultureel erfgoed, 4, 44-49.
- De viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van binnenlands bestuur, inburgering, wonen, gelijke kansen en armoedebestrijding (2015). Conceptnota aan de Vlaamse Regering, betreft: de integratie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn in de gemeentebesturen: inhoudelijke en procesgerelateerde krijtlijnen. Verkregen op 31 oktober 2015 via <http://binnenland.vlaanderen.be/werkingbesturen/integratie-ocmw-de-gemeente>
- Heinen, S., (2011). Het meten van werkbeleving: Psychometrische kwaliteiten van de Groninger Werkbelevingslijst. Verkregen september, 2015, via Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit de Gedrags- en maatschappijwetenschappen, Wetenschapswinkel Geneeskunde en Volksgezondheid, Universitair Medisch Centrum Groningen.
- Idrissi, Y., (2015). Schriftelijke vraag aan Vlaams minister van cultuur Sven Gatz, betreffende burnout in de kunstensector. Vlaams Parlement, Schriftelijke vragen, 2015, 172.
- Lamberts, M., Pacolet, J., Hendrickx, F., Terlinden, L., Vanormelingen, J., De Groof, S. (2015). Eindrapport: Versterking van het arbeidsvolume in de social profit-sector in Vlaanderen – Uitbreiding PC 329. Verkregen op 31 oktober 2015 via <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/versterking-van-het-arbeidsvolume-in-de-socioculturele-sector-in-vlaanderen>
- Leontjevas, R., Op de Beek, W., Lataster, J., Jacobs, N. (2014). Resilience to affective disorders: a comparative validation of two resilience scales. *Journal of Affective Disorders*; 168C, 262-268.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2003). Utrechtse Bevlogenheidschaal: voorlopige handleiding. Universiteit Utrecht, Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie.
- SKB (2014). The calculation of scale scores VBBA1.0 : manual for students. www.skb.nl
- Smith, B.W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., Bernardt, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194-200.
- Vlaamse Vereniging voor Bibliotheek, Archief en Documentatie (2014). Bouwstenen voor de bibliotheek en het archief van de toekomst. Memorandum voor de verkiezingen van 2014. Verkregen op 31 oktober 2015, via <http://www.vvbad.be/bericht/bouwstenen-voor-de-bibliotheek-en-het-archief-van-de-toekomst-memorandum-2014>
- Vlaamse Vereniging voor Bibliotheek, Archief en Documentatie (2012). Bibliotheek en archief onmisbaar voor een sterk beleid. Memorandum met het oog op de lokale en provinciale verkiezingen van 14 oktober 2012. Verkregen op 31 oktober 2015, via <http://www.vvbad.be/bericht/memorandum-met-het-oog-op-de-lokale-en-provinciale-verkiezingen-van-14-oktober-2012>