

# Trends in arbeidsomstandigheden van de Nederlandse werknemer

## Hoge werkdruk één van de belangrijkste problemen?

Dr. Irene Houtman

Bedrijven zijn – vaak onder druk van de OR – bezig met uit te zoeken of bijvoorbeeld werkdruk, RSI of lawaai een probleem is in hun bedrijf, of ze zijn bezig de in kaart gebrachte (arbo)problemen aan te pakken, dan wel het hieraan gerelateerde verzuim te verminderen. Gemiddeld nemen bedrijven niet meer dan zo'n twee maatregelen per jaar gericht op de aanpak van fysieke belasting, één gericht op de aanpak van werkstress, en één meer algemene arbomaatregel (Houtman, Zuidhof, Van den Heuvel, 1998). De overheid, vooral het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is ook actief op het gebied van arbeidsomstandigheden, en probeert momenteel branches zover te krijgen dat ze over een aantal belangrijke risico's in het werk een arboconvenant willen afsluiten met het doel het voorkómen, dan wel de invloed van door hen als belangrijk ervaren risico's te bestrijden. Maar wat zijn nu eigenlijk *de* risicovolle arbeidsomstandigheden in het werk? Waar zouden we het in dit artikel vooral over moeten hebben?

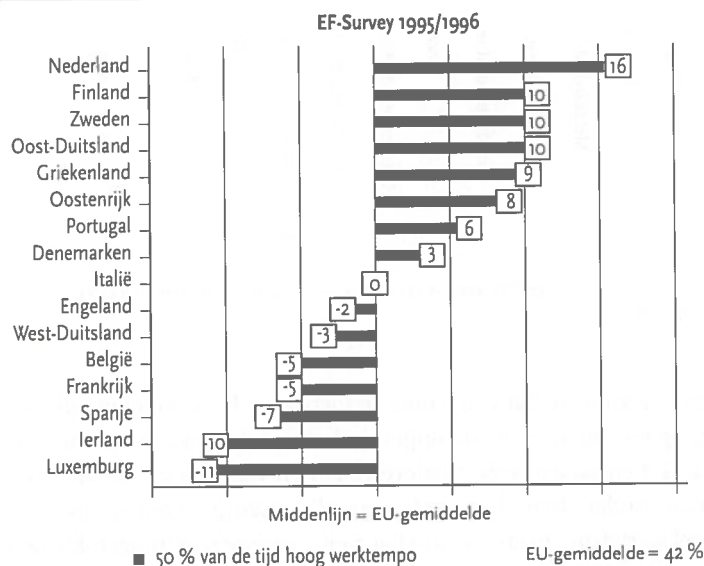
In dit artikel worden de ontwikkelingen in de arbeidsomstandigheden van de Nederlandse werknemer belicht. Daarnaast wordt uiteraard ook aandacht besteed aan de vraag wat er inmiddels in Nederlandse bedrijven al aan wordt gedaan. Overigens blijkt dat een belangrijke reden om er iets aan te doen het gegeven is dat ongunstige arbeidsomstandigheden op korte of langere termijn leiden tot een verhoogd ziekteverzuim in een bedrijf. De privatisering van de ziektewet en de WAO hebben hier ongetwijfeld toe bijgedragen. Toch blijkt dat werkgevers niet alleen investeren in het verbeteren van arbeidsomstandigheden om verzuim te voorkómen, maar vooral om de motivatie en betrokkenheid van hun werknemers te verhogen (Houtman, Zuidhof, Van den Heuvel, 1998).

Dr. I.L.D. Houtman is senior onderzoeker/adviseur bij TNO Arbeid te Hoofddorp.

Trends in arbeidsomstandigheden van de Nederlandse werknemer

<b>Vaardigheidsmogelijkheden</b>				
- gebrekkige aansluiting werk bij opleiding/ervaring	25	26	25	28
- eentonig werk	7	6	7	7
- gebrekkige ontplooiingsmogelijkheden	23	22	24	26
<b>Arbeidsomstandigheden</b>				
- lichamelijk zwaar werk	21	20	21	21
- werk met bovenlichaam voortdurend in zelfde houding	-	-	45	43
- werk met bovenlichaam voortdurend in ongemakkelijke houding	-	-	16	14
- repeterende handelingen	-	-	41	40
- vuil werk	23	21	21	19
- stank in werkomgeving	12	10	10	8
- lawaaiige werkomgeving	19	15	18	18
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>				
- goede beloning	73	72	69	68
- goede promotiemogelijkheden	67	69	69	67
- in ploegendienst werken	10	11	11	9
<b>Arbeidsverhoudingen</b>				
- geen werkoverleg aanwezig	8	7	10	10
- onderlinge sfeer goed	84	86	87	82
- tevreden over leiding	34	34	37	35

Tabel 1. De recente ontwikkeling van het oordeel van werknemers over arbeidsomstandigheden (percentage ja regelmatig en ja meestal). Werkenden zijn in de leeftijd van 18 tot 65 jaar en werken 12 uur of meer per week. (Bron: Doorlopend Leefsituatie-Onderzoek 1990-1996, CBS, 1991 t/m 1997; POLS, 1997; Otten, 1999)



Figuur 1. Het percentage werknemers dat meer dan 50% van de werktijd onder hoger tijdsdruk moet werken in de verschillende Europese lidstaten (Paoli, 1997)

nomie, of regelmogelijkheden in het werk is pas van recente aard, in tegenstelling tot die in werkdruk/werktempo. De cijfers over autonomie zijn – gedeeltelijk – in 1994, en andere vragen zelfs pas in 1996 in de CBS-enquêtes meegenomen. De trends in autonomie zijn daarnaast tot nog toe ook niet zo consistent voor de verschillende aspecten. Terwijl de ontwikkelingen in werkdruk op basis van verschillende bronnen, waarin werkdruk op verschillende manieren meetbaar is gemaakt (weliswaar steeds in de vorm van kwantitatieve taakeisen) allemaal een consistente stijging laten zien (DLO/POLS, CBS; Paoli 1992, 1997; Houtman, Zuidhof en Van den Heuvel, 1998), is de trend in de autonomie-vragen die gesteld zijn in de POLS niet zo consistent.

Er lijkt tevens een 'gat' in onze nationale informatie over regelmogelijkheden te zitten. We zien dat het de Nederlandse werknemer – internationaal gezien – niet alleen relatief goed gaat waar het de regelmogelijkheden *in* het werk betreft. Ook scoren we internationaal gunstig op het regelen *over* het werk, dat wil zeggen het kunnen meebeslissen over, en organiseren van het werk. We weten echter vooralsnog niet hoe het regelen *over* het werk zich ontwikkelt bij gebrek aan informatie hierover in de nationale statistieken. De hypothese als zou het in toenemende mate dienstverlenende karakter van het werk in Nederland – ondanks onze overlegcultuur – de regelmogelijkheden *over* het werk doen verminderen, is het toetsen waard.

*Vaardigheidsmogelijkheden* vormen ook een belangrijke intrinsieke stimulans die maakt dat het werk als plezierig, zinvol en stimulerend wordt ervaren. Dit werkkenmerk wordt, naast regelmogelijkheden, als één van de belangrijke intrinsieke prikkels genoemd voor de arbeidsmotivatie van werknemers (o.a. Karasek en Theorell, 1990; Lorence, 1987). Het percentage werkenden met eentonig werk is redelijk stabiel (tabel 1). Wel lijkt een gebrekkige aansluiting van het werk bij de opleiding en gebrekkige ontplooiingsmogelijkheden in de periode 1994-1997 iets toe te nemen. De situatie in Nederland is ook op dit punt beter dan gemiddeld in de EU (Paoli, 1997). Dit strookt ook met de bevinding dat de arbeidstevredenheid in Nederland relatief hoog is (Paoli, 1997; ISR, 1997).

Het doen van *lichamelijk zwaar* werk is ook een vrij stabiel gegeven, zij het dat gedetailleerder onderzoek laat zien dat met name het werken in ongunstige houdingen wat toeneemt, terwijl dynamische belastingen en krachtsuitoefening in het werk gelijk blijven of licht afnemen (tabel 1; Otten, 1999). Een nieuw risico is RSI (Repetitive Strain Injury), een patroon van klachten in nek, schouder of arm dat sterk werkgebonden is, en vooral optreedt bij repeterende bewegingen. In de media wordt

wordt echter gesteld dat – gezien de toename in dienstverlenende functies – deze regelmogelijkheden *over* werk wel eens kunnen zijn *afgenomen*. Begin 2000 zullen in een derde Europese Survey regelmogelijkheden zowel *in* als *over* het werk voor de tweede keer in kaart worden gebracht. Dit maakt een eerste toetsing van die hypothese mogelijk.

Daarnaast is er veel aandacht voor RSI als nieuw risico, dat in omvang lijkt toe te nemen.

Wat de chemische en biologische risico's betreft, kunnen die met vragenlijsten (zoals het CBS dat doet met onder andere de POLS) alleen worden vastgesteld, voorzover deze risico's ook opgemerkt (kunnen) worden door werknemers. Zo kunnen stank en vuil werk weliswaar worden gezien als indirecte maten voor dit soort risico's, maar dit is voornamelijk wat mager. In opdracht van het ministerie van SZW zullen echter vanaf 1 januari 2000 gegevens hierover door het CBS worden verzameld via de Enquête BeroepsBevolking.

#### Gezondheidsklachten van de Nederlandse werknemer

Tabel 2 laat zien dat de ervaren algemene gezondheid van de Nederlandse werkende bevolking al jaren een stabiel patroon laat zien. Last hebben van langdurige ziekten en aandoeningen of handicaps lijkt, na een aanvankelijk stabiel patroon tussen 1990 en 1993, toe te nemen van 16% in 1994 tot 25% in 1997. Dit komt overeen met een andere ontwikkeling, namelijk dat uit onderzoek blijkt dat over de periode 1994-1998 gedeeltelijk arbeidsongeschikten in toenemende mate aan het werk zijn gegaan (Besseling, Van der Giezen en Vos, 1998; Van der Giezen e.a., 1999).

Uit de voor het eerst door het CBS in 1997 verzamelde gegevens over emotionele uitputting, een onderdeel van burnout, blijkt dat één op de tien werkenden te maken heeft met deze vorm van ongewone 'psychische' vermoeidheid. Migraine komt bij 7% van de werkenden voor. Een kwart van de werkenden rapporteert rugklachten, zowel chronische als niet-chronische rugklachten. Bij bijna één op de vijf werkenden is sprake van klachten van de nek, schouders, armen en/of handen, ook wel RSI-klachten genoemd (Otten e.a., 1999).

Het vaakst genoemd wordt 'het soort werk dat ik doe'. Diegenen die dit invullen hebben in hun werk vaak te maken met fysiek zware omstandigheden, doen fysiek zwaar werk, werken in ploegendienst, aan de lopende band, of met gevaarlijke stoffen. 'Werkdruk' als oorzaak voor verzuim is een goede tweede, onenigheid met anderen op het werk en bedrijfsongevallen staan op de derde, respectievelijk vierde plaats.

Ook de WAO-intrede lijkt na aanpassing van de wetgeving in 1992 en 1993 te zijn afgenomen. Recent is er echter weer sprake van een stijging. Het WAO-intrederisico in 1998 is 1,4% (raming), terwijl dit in 1997 nog 1,27% was, en in 1995 slechts 1,09%. In 1991, voorafgaand aan de invoering van de nieuwe sociale-zekerheidswetgeving die speciaal was gericht op een vermindering van de WAO-instroom, was het WAO-intrederisico echter 1,65%. In alle jaren is de kans van vrouwen om in de WAO te komen beduidend hoger dan die van mannen: in 1998 is het WAO-intrederisico voor vrouwen 1,73% en voor mannen 1,17% (Van der Giezen e.a., 1999).

De ontwikkelingen zoals gepresenteerd door Van der Giezen e.a. (1999) laten daarnaast zien dat de ontwikkelingen in het langdurig verzuim en in de WAO-intrede over de periode 1991-1995 parallel lopen. De veranderde wetgeving die de WAO-intrede moest beperken (Wet TBA – Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen, ingevoerd in 1993), onder andere door de invoering van een strenger WAO-intredecriterium, heeft er dus niet toe geleid dat de kans op WAO-intrede is verminderd. Overigens kan hieruit niet worden geconcludeerd dat de Wet TBA geen effect heeft gehad. Diegenen die langdurig ziek zijn, blijken in 1998 wel veel minder gezond dan de langdurig zieken in 1991 (Van der Giezen e.a., 1999). Dit geldt overigens ook voor de WAO-intreders.

Van de langdurig zieken geeft in 1998 48% aan dat hun werk (mede) oorzaak is voor hun ziekte. Dit percentage is maar iets lager dan in 1991, toen 52% dit aangaf (Van der Giezen e.a., 1999).

De belangrijkste diagnostische reden voor het intreden in de WAO zijn psychische aandoeningen (figuur 3).

We zien in figuur 3 dat psychische aandoeningen al jaren de belangrijkste reden zijn voor WAO-intrede. Samen met aandoeningen van het bewegingsapparaat verklaren zij zo'n 42% van de WAO-intrede in Nederland. Onrustbarend is wel het grote aantal WAO-intreders met 'diagnose onbekend' (in 1997 ruim 19%, LISV, 1999), en het sterk stijgend aantal gevallen waarin er sprake is van 'symptomen' die onvol-

gevolgen van ongunstige arbeidsomstandigheden, zijn deze kosten op zichzelf ook al een belangrijke reden om iets aan de arbeidsomstandigheden te doen.

Schellekens, Van Deursen e.a. (1999) laten zien dat het aantal maatregelen in het kader van arbobeleid in organisaties toeneemt. Zo zijn steeds meer bedrijven aangesloten bij een arbodienst (medio 1998 is dat 94%), heeft ongeveer de helft van de bedrijven medio 1998 een RI&E (Risico Inventarisatie en -Evaluatie) uitgevoerd. Dit is twee keer zoveel als medio 1997. Ook heeft tweederde van de bedrijven met een RI&E in 1998 een 'Plan van aanpak' opgesteld. Ook dat is meer dan medio 1997. Ook het aantal bedrijven dat medio 1998 een PAGO (Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek) heeft laten verrichten is licht gestegen ten opzichte van 1996 (Schellekens, Van Deursen e.a., 1999).

Een overzicht van de tien meest getroffen maatregelen om het meest prominente 'arboprobleem', namelijk werkdruk en werkstress, te verminderen is weergegeven in tabel 5 (Houtman, Zuidhof en Van den Heuvel, 1998).

Maatregel	% werkgevers (n=1716)
1 Cursussen en voorlichting voor werknemers	9,1
2 Werkoverleg ingevoerd (minimaal 1 x per maand)	8,1
3 Individuele taakverlichting	7,4
4 Cursus 'sociaal' management (groepsniveau)	7,2
5 Taakroulatie	4,9
6 Taakverbreding	4,4
7 Cursus voor lid van het management (enkel individu)	4,1
8 Verandering van werkplek binnen het bedrijf	4,1
9 Roosters aangepast	3,8
10 Individuele counseling/advisering	3,8

Tabel 5. Top tien van maatregelen gericht op de aanpak van werkdruk en werkstress in bedrijven

Uit tabel 5 blijkt dat het aanbieden van cursussen of voorlichting aan werknemers de favoriete maatregel is. Hieronder vallen niet de cursussen gericht op functiegerichte vaardigheden. Deze zijn als aparte categorie bevraagd en scoren beduidend lager (3,7%). Daarnaast scoren cursussen voor het management ook hoog. Het invoeren van werkoverleg met een frequentie van minimaal één maal per maand staat op de tweede plaats. We zien dus dat de eerste twee maatregelen zowel een individugerichte als een structurele werkgerichte maatregel betreffen. Dat is een goede zaak. Wel blijkt dat in 1995/1996 bedrijven gemiddeld slechts één stressmaatregel treffen, dus kiezen voor het één of het ander

- nationaliteit; Nederlanders komen vaker weer aan het werk dan niet-Nederlanders;
- opleiding; hoger geschoolden komen vaker weer aan het werk dan lager of niet-geschoolden;
- beroep; mensen met een beroep met weinig lichamelijke belasting komen vaker weer aan het werk;
- arbeidsverleden; werknemers die nog een dienstverband hebben met de oude werkgever, werknemers die al langer in dienst zijn bij een werkgever, en werknemers met een gunstig verzuimverleden komen vaker weer aan het werk;
- gezondheid; werknemers met hart- en vaatziekten komen vaker weer aan het werk, maar werknemers met psychische klachten komen juist minder vaak weer aan het werk. Ook werknemers met minder ernstige klachten, en met een stabiel klachtenverloop komen vaker weer aan het werk;
- motivatie; gemotiveerde werknemers komen vaker weer aan het werk. Gründemann en Nijboer geven echter aan dat dit zowel een *effect* kan zijn van geringe kansen op werk, als een *oorzaak* ervan.

Daarnaast is er ook een aantal kenmerken van het werk of het bedrijf van belang bij werkherleving (zie ook Gründemann en Nijboer, 1998, pp. 60/61):

- bedrijfsomvang; grotere bedrijven houden meer eigen werknemers in dienst, kleinere bedrijven nemen meer gehandicapte werknemers in dienst;
- economische situatie; bedrijven waar het economisch goed mee gaat, hebben meer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten in dienst; het aantal vacatures blijkt echter geen relatie te hebben met het aantal gehandicapte werknemers;
- bedrijfstak/sector; in de marktsector hervatten meer WAO-ers hun werk dan bij de overheid. In de bouw en de industrie komen relatief veel gehandicapte werknemers voor, in de horeca en de handel weinig;
- werken in taakgroepen; in organisaties waar meer met taakgroepen wordt gewerkt, komen minder WAO-ers aan het werk;
- beeldvorming; in bedrijven waar gunstig gedacht wordt over WAO-ers komen meer WAO-ers aan het werk.

De verklaringen bij deze factoren hebben enerzijds betrekking op een ongunstige verhouding tussen belasting en belastbaarheid van werknemers, en het al dan niet kunnen bieden van minder belastend werk door het bedrijf. Anderzijds hebben zij te maken met het arbeidsmarktmechanisme, waarbij het met name bedrijven zijn waar het goed mee gaat die meer arbeidsongeschikten (geen volledig, maar gedeeltelijk) een baan

In onze vergrijzende en ontgroenende beroepsbevolking moeten we zuinig zijn op onze werknemers. Naast gezondheid zijn uiteraard ook andere kortetermijneffecten zoals tevredenheid, betrokkenheid, en een goede productiekwaliteit belangrijk omdat zij ongunstig kunnen worden beïnvloed door aanhoudende en toenemende werkdruk. Naast werkdruk is er ook veel aandacht voor signalen van een toenemend aantal RSI-klachten.

De uitval uit het werk, zowel het verzuim als de WAO-intrede, is recent weer gestegen. Deze uitval is in grote mate arbeidsgebonden, en gaat gepaard met hoge emotionele en materiële kosten. Uit verschillende bronnen blijkt dat de activiteiten die in bedrijven worden ondernomen in het kader van het arbobeleid, bedoeld om te voorkómen dat werknemers ziek uitvallen, dan wel te bevorderen dat ze snel terugkeren naar het werk, in aantal toeneemt (Houtman, Zuidhof, Van den Heuvel, 1998; Schelleken, Van Deursen e.a., 1999). Tegelijkertijd blijkt echter dat, hoewel het aantal preventieve arbomaatregelen in organisaties toeneemt, er door werknemers (nog) weinig gebruik wordt gemaakt van de aangeboden of getroffen maatregelen, en als men er gebruik van maakt, is het oordeel niet erg gunstig (Houtman, Zuidhof, Van den Heuvel, 1998). Werknemers zijn van mening dat er meer, vooral op het gebied van werkdruk en werkstress moet gebeuren. Verondersteld wordt dat de oorzaak ligt in het feit dat werkgevers bij het treffen van maatregelen vooral in kwalitatief opzicht te weinig rekening houden met de echte oorzaken. Hierbij is het bovendien opvallend dat bij geen enkel arborisico een zo grote discrepantie tussen werkgever en zijn werknemers (vertegenwoordiger) is als bij de onderkenning van werkdruk als een probleem in de organisatie: werkgevers vinden werkdruk veel minder vaak een probleem dan werknemers (vertegenwoordigers). Werkdruk blijkt in dit opzicht een veel gevoeliger onderwerp dan lichamelijke belasting, maar ook dan autonomie en sfeer op het werk (Houtman, Zuidhof en Van den Heuvel, 1998).

De overheid wil dat werkdruk, naast het belangrijke nieuwe risico van RSI en voor bepaalde branches specifieke risico's als tillen, lawaai en bepaalde chemische stoffen, wel nadrukkelijk een onderwerp is of wordt dat in overleg tussen werkgevers en werknemers wordt aangepakt. Wanneer werkgevers en werknemers in het kader van een arboconvenant hierover op brancheniveau afspraken maken, is de overheid zelfs bereid dit financieel te ondersteunen. Dit kan een goed kader vormen voor de aanpak van enkele belangrijke arborisico's door de bedrijven zelf. Want het zal duidelijk zijn dat alleen maatregelen in het bedrijf zelf, gericht op de eigen werkplek, functie of afdeling, of een betere 'fit' tus-



Literatuur

- Besseling, J.J.M., Giezen, A.M. van der, Vos, E.L. de (1998). *Omvang van de doelgroep voor bemiddelingstrajecten in het WAO-bestand*. Amsterdam: Lisv.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (1990-1997). *Doorlopend Leefsituatie Onderzoek: Kerncijfers (1989-1996)*. Voorburg/Heerlen: CBS.
- Deursen, C.G.L. van, Schellekens, E.I.L.M. (1998). *ZARA- werkgeverspanel rapportage 1997: ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden*. Den Haag: Vuga.
- Giezen A.M. van der, Molenaar-Cox, P.G.M., Jehoel-Gijsbers, G. (1999). *Langdurige arbeidsongeschiktheid in 1998*. Amsterdam: Lisv.
- Gründemann, R.W.M., Nijboer, I. (1998). *WAO-intrede en werkhervatting*. Academisch Proefschrift. Amsterdam: UvA.
- Houtman, I.L.D. (red) (1997). *Trends in arbeid en gezondheid*. Amsterdam: NIA TNO.
- Houtman, I.L.D., Kornitzer, M., Smet, P. de, et al. (1999). 'Job stress, absenteeism and coronary heart disease european cooperative study (the JACE study): design of a multicentre prospective study'. *EJPH*, 9 (1), pp. 52-62.
- Houtman, I.L.D., Zuidhof, A.J., Heuvel, S. van den, (1998). 'Arbobeleid in ontwikkeling: werkdruk en RSI de belangrijkste problemen'. *De Monitor Stress en Lichamelijke Belasting 1995/1996*. Den Haag: VUGA.
- ISR (International Survey Research) (1997). *Arbeidstevredenheid in Nederland: een Europees perspectief*. London: ISR.
- Karasek, R.A., Theorell, T. (1990). *Healthy Work*. London: Basic Books.
- Koningsveld, E.A.P., Mossink, J.C.M. (red.) (1997). *Kerncijfers maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden*. Den Haag: VUGA.
- Kompier, M.A.J., Gründemann, R.W.M., Vink, P., Smulders, P.G.W. (1996). *Aan de slag! Tien praktijkvoorbeelden van succesvol verzuimmanagement*. Alphen a/d Rijn: Samsom.
- Kunnen, R., Praat, W.C.M., Voogd-Hamelink, A.M. de, Wetzels, C.M.M.P. (1997). *Trendrapport aanbod van arbeid 1997*. Den Haag: OSA, OSA-rapport nr. 25.
- Lisv (Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen) (1999). *Ontwikkeling arbeidsongeschiktheid. Jaaroverzicht AAW/WAO 1997*. Amsterdam: Lisv.
- Lorence, J. (1987). 'Age differences in work involvement'. *Work and Occupations*, 14, pp. 533-557.
- Niedhammer, I., Bugel, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Guéguen, A. (1998). 'Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study'. *Occup Environ Med*, 55, pp. 735-741.
- Otten, F. (1997). 'De bijdrage van werkstress aan ziekteverzuim'. *TBV*, 5(6), pp. 204-210.
- Otten, F. (1999). 'Kwaliteit van de arbeid'. In: *De Leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1997*. CBS: Voorburg/Heerlen, pp. 19-41.
- Paoli, P. (1992). *First European Survey on Working Conditions*. Ireland, Loughlinstown: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.