TNO-Gezondheidsonderzoek

Nederlands Instituut voor
Praeventieve Gezondheidszorg TNO

Wassenaarseweg 56
2333 AL Leiden
Postbus 124
2300 AC Leiden

Fax 071 - 17 63 82
Telefoon 071 - 18 11 81

UDDL
H 84
(2)

TNO-rapport

MONITORING STRESS EN LICHAMELIJKE BELASTING
CONSTRUCTIE EN EERSTE TEST VAN EEN INSTRUMENTARIUM

BIBLIOTHEEK NEDERLANDS INSTITUUT VOOR
PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG TNO
21 OKT 1993
POSTBUS 124, 2300 AC LEIDEN

IBISSTAMBOEKNUMMER
10746

NIPG-publikatienummer
93.075

September 1993

Alle rechten voorbehouden.
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de 'Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO', dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst.
Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© TNO

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr. 17526
plaats
datum 51-54 (2e ex).

I.L.D. Houtman
V.H. Hildebrandt
S. Dhondt

Nederlandse organisatie voor
toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek

TNO-Gezondheidsonderzoek stelt zich ten doel bij te dragen aan de verbetering van preventie en behandeling van ziekten en afwijkingen door het toepasbaar maken van kennis op medisch biologisch, psychosociaal en epidemiologisch gebied ten behoeve van de volksgezondheid en de gezondheidszorg.

Op opdrachten aan TNO zijn van toepassing de Algemene Voorwaarden voor onderzoeksopdrachten aan TNO, zoals gedeponeerd bij de Arrondissementsrechtbank en de Kamer van Koophandel te 's-Gravenhage.

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

I.L.D. Houtman, V.H. Hildebrandt, S. Dhondt

BIBLIOTHEEK NEDERLANDS INSTITUUT VOOR
27 OKT 1993
POSTBUS 124, 2300 AC LEIDEN

Deze uitgave is te bestellen door het overmaken van *f* 34,95 (incl. BTW) op postbankrekeningnr. 99.889 ten name van het NIPG-TNO te Leiden onder vermelding van bestelnummer 93.075.

INHOUD pagina

1. INLEIDING 1

1.1 Aanleiding en doelstelling van de monitoring studie 1
1.2 Monitoring van stress en lichamelijke belasting 2
1.3 Monitoring van preventiebeleid gericht op stress en lichamelijke belasting 3
1.4 Monitoring van belemmerende en bevorderende factoren bij preventie 4

2. EEN MODEL VOOR MONITORING 8

3. UITGANGSPUNTEN VOOR INSTRUMENT-ONTWIKKELING 10

4. BEOORDELING VAN BESCHIKBARE INSTRUMENTEN 13

5. SAMENSTELLING VAN HET MONITOR-INSTRUMENTARIUM 16

6. EEN EERSTE TEST VAN HET INSTRUMENTARIUM 18

6.1 Inleiding 18
6.2 Methode 18
6.3 Resultaten 19

6.3.1 Werkgevers-vragenlijst 20
6.3.2 OR-vragenlijst 21
6.3.3 Werknemersvragenlijst 22

6.4 Conclusies en aanbevelingen 23

7. EEN RAPPORTAGEMODEL 25

8. SAMENVATTING EN CONCLUSIES 28

LITERATUUR 31

BIJLAGEN 33

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding en doelstelling van de monitoring studie

Het Directoraat-Generaal van de Arbeid (DGA) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is voornemens om - in samenwerking met de Loon Technische Dienst (LTD) - een 'monitorstudie' uit te voeren bij 1000 bedrijven met een personeelsomvang tussen de 35 en 350 werknemers. Deze monitorstudie zal zich richten op de onderwerpen 'stress' en 'lichamelijke belasting'. De reden hiervoor is dat stress en lichamelijke belasting als belangrijke oorzaken worden gezien voor het ontstaan van respectievelijk psychische aandoeningen en aandoeningen van het bewegingsapparaat. Beide typen aandoeningen worden verantwoordelijk gehouden voor zo'n dertig procent van de WAO-instroom. Inzicht hebben in de stand van zaken rond de risico's voor stress en lichamelijke belasting in het werk van werkenden in Nederland en in de omvang en effectiviteit van het bedrijfsbeleid gericht op preventie van stress en lichamelijke belasting is van groot belang in het licht van de beperking van het verzuim- en arbeidsongeschiktheidsvolume. Daarbij hoopt de overheid dat het geven van een dergelijk inzicht de zelfwerkzaamheid van bedrijven en bedrijfstakorganisaties zal stimuleren door hen een spiegel voor te houden. Bedrijven en bedrijfstakken die relatief ongunstig 'scoren' zullen door de resultaten van de monitor geprikkeld worden en (meer) preventieve activiteiten ondernemen. Het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO (NIPG-TNO) is verzocht om instrumenten voor het monitoren van stress en lichamelijke belasting en het hierop gerichte ondernemingsbeleid te ontwerpen en, samen met de LTD, uit te testen.

Het door het NIPG-TNO uit te voeren gedeelte van de beoogde monitorstudie omvat derhalve twee fasen: (a) een fase waarin de instrumenten voor deze studie worden ontworpen en (b) een fase waarin dit ontwerp op zijn bruikbaarheid wordt uitgetest en een plan van aanpak wordt gemaakt voor de verwerking en rapportage van de te monitoren risico's en het beleid. Met deze instrumenten moet inzicht kunnen worden verkregen in (1) de aard en omvang van de risico's voor stress en lichamelijke belasting in het werk en (2) of en zo ja hoe de inventarisatie- en evaluatie hiervan door het bedrijf plaatsvindt, (3) in door het bedrijf uitgevoerde preventieve activiteiten en (4) in belemmerende en bevorderende factoren voor het tot stand brengen van preventiebeleid binnen de arbeidsorganisatie.

De te ontwikkelen instrumenten moeten aan de volgende condities voldoen:

- er moeten twee typen instrumenten worden ontworpen, gericht op drie doelgroepen. Enerzijds moet een instrument, een vragenlijst, worden ontworpen voor onderzoek naar bovengenoemde onderwerpen bij werknemers. Anderzijds moet een instrument, een interviewprotocol, worden ontworpen voor werknemersvertegenwoordigers en werkgevers/management binnen de arbeidsorganisatie. Niet alle bovengenoemde onderwerpen hoeven in beide instrumenten aan bod te komen. Ook is het niet noodzakelijk dat onderwerpen die wel in beide instrumenten worden opgenomen niet op precies dezelfde wijze hierin aan bod te komen;
- gestreefd moet worden naar een vergelijkingsmogelijkheid met soortgelijke instrumenten die zijn ontwikkeld in Nederland en in andere landen;
- in de te ontwerpen instrumenten moeten naast algemene ook bedrijfstakspecifieke modules, ten behoeve van bedrijfstakspecifieke monitoring, kunnen worden toegevoegd zonder dat dit de algemene 'monitoring' belemmert. Met deze configuratie van algemene en specifieke modules kunnen de bedrijfstakken in de toekomst aan 'self-monitoring' doen.

In een aanvulling op het basisdocument is tevens als randvoorwaarde aangegeven dat de werknemersvragenlijst maximaal gemiddeld 20 minuten invultijd mag vergen, terwijl het interview voor werkgevers en werknemersvertegenwoordigers niet langer dan 2 uur mag duren.

1.2 Monitoring van stress en lichamelijke belasting

Onder monitoring wordt het periodiek registreren en evalueren van een onderwerp verstaan. Kenmerkend voor monitoring is dat het vooral gaat om het (periodiek) registreren en evalueren van een proces waarin interventie of verandering plaatsvindt (Eylenbosch & Noah, 1988). Eylenbosch en Noah zien dit veranderingsaspect als het belangrijkste kenmerk waarin 'monitoring' zich onderscheidt van 'surveillance'. 'Surveillance' is een continue of periodieke registratie van een proces, waarbij het doel vooral beschrijving is. In het kader van het huidige project gaat het om het monitoren van (risicofactoren voor) stress, lichamelijke belasting en de gevolgen hiervan, het preventiebeleid binnen bedrijven gericht op de aanpak van deze onderwerpen en belemmerende en bevorderende factoren voor een dergelijk beleid.

Onder stress wordt een toestand verstaan die ontstaat wanneer iemand niet in staat is, of zich niet in staat acht, tegemoet te komen aan de aan hem of haar gestelde eisen (Kompier & Marcelissen,

1990). Indien een dergelijke toestand in of door het werk ontstaat wordt gesproken van werkstress. Oorzaken van werkstress, ook wel stressoren genoemd, kunnen zich zowel in de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden bevinden.

Of werkstress ontstaat hangt mede af van de mogelijkheden die er in het werk zelf zijn om wat aan de oorzaken te doen, met andere woorden of er regelmogelijkheden zijn (Kompier & Marcelissen, 1990).

Lichamelijke belasting, ook wel mechanische belasting genoemd, treedt op in de werksituatie als gevolg van in het werk vereiste houdingen, bewegingen en/of krachtuitoefeningen (Hildebrandt, 1988). Deze lichamelijke belasting kan tot klachten en aandoeningen van het bewegingsapparaat leiden.

Naast kenmerken van het werk of de werksituatie kunnen ook kenmerken van de werknemers zelf, zoals leeftijd, geslacht, copingstijlen of conditie, van invloed zijn op het ontstaan van stress, lichamelijke belasting of hieruit resulterende gezondheidsproblematiek.

Met de in het onderhavige project te ontwikkelen instrumenten zullen slechts een minimum aantal kenmerken van de persoon worden vastgesteld maar vooral risicofactoren voor stress en lichamelijke belasting in het werk zelf, met name de inhoud en de organisatie ervan, en in de werksituatie.

1.3 Monitoring van preventiebeleid gericht op stress en lichamelijke belasting

Doel van het huidige project is het monitoren van het beleid binnen een organisatie dat is gericht op de preventie van problemen die samenhangen met stress en lichamelijke belasting. Dit preventiebeleid kunnen maatregelen zijn die zich richten op *personen*, de individuele werknemer (bijvoorbeeld individuele begeleiding) of op groepen werknemers (bijvoorbeeld een cursus), of op aanpassing van het *werk* (de werkplek, de functie, de organisatie). Deze maatregelen kunnen een continu karakter hebben (bijvoorbeeld een periodieke risico-inventarisatie, instellen van een Sociaal-Medisch Team) maar kunnen ook eenmalig zijn (bijvoorbeeld een cursus). Maatregelen die een continu karakter hebben zijn vaak structureel van aard.

Maatregelen, zowel met een eenmalig als met een continu karakter, kunnen vooral tot doel hebben gezondheidsschade te voorkómen door er zorg voor te dragen dat de blootstelling aan stressoren binnen bepaalde grenzen ligt (primaire preventie), maar kunnen ook gericht zijn op het reduceren of niet verergeren van de gezondheidsschade bij werknemers die al problemen hebben (secundaire preventie) of op het weer in het werk opnemen van door ziekte of handicap uitgevallen werknemers (tertiaire preventie).

Wanneer maatregelen getroffen worden is het voor een effectief preventiebeleid van belang dat zij ook geëvalueerd worden en op basis hiervan eventueel bijgesteld kunnen worden.

1.4 Monitoring van belemmerende en bevorderende factoren bij preventie

Belemmerende en bevorderende factoren van het preventiebeleid van een bedrijf of instelling bepalen de effectiviteit van dat beleid. Deze factoren moeten vooral gezocht worden in een aantal kenmerken van het bedrijf of instelling en van de sector of bedrijfstak. Relevante voorwaarden voor een effectief preventiebeleid binnen een bedrijf worden door Terra en Kompier (1992) onderverdeeld in:

1. de situatie met betrekking tot arbeid en gezondheid in het bedrijf of de instelling en in de bedrijfstak,
2. de stand van zaken rond arbozorg in het bedrijf en rond arbodienstverlening in de sector, en
3. sociaal-economische kenmerken en ontwikkelingen van het bedrijf of de instelling zelf en binnen de bedrijfstak.

De aanwezigheid van risicofactoren, bijvoorbeeld voor werkstress of lichamelijke belasting, in het bedrijf of de instelling, een hoog ziekteverzuim en/of een hoge WAO-intrede van werknemers kunnen voor dat bedrijf of die instelling aanleiding zijn om iets te doen aan arbozorg en om in dat verband preventiebeleid te ontwikkelen. De beschikbaarheid van deskundigheid of begeleiding en advisering door bijvoorbeeld organisaties in de bedrijfstak kunnen een bevorderende factor zijn voor de aanwezigheid van een meer of minder uitgebreid preventiebeleid in het bedrijf of de instelling. De aanwezigheid van bepaalde risicofactoren of gezondheids-, verzuim-, verloop- of WAO-problemen in de bedrijfstak als geheel zou een reden kunnen zijn dat de arbodienstverlening op het niveau van de bedrijfstak meer aandacht krijgt.
Preventiebeleid zal minimaal moeten bestaan uit de inventarisatie van risico's, onder andere voor stress en lichamelijke belasting, en indicatoren van gezondheid. Wanneer een bedrijf of een organisatie in de bedrijfstak deze informatie systematisch verzamelt kan blijken dat er maatregelen getroffen moeten worden om deze risico's en/of de ongunstige gezondheidsindicaties aan te pakken. De aard en omvang van de preventieve maatregelen zullen dan voornamelijk worden bepaald door sociaal-economische kenmerken en ontwikkelingen van het bedrijf en de bedrijfstak.

De *sociaal-economische kenmerken en ontwikkelingen* van het bedrijf of de instelling zelf dan wel van de bedrijfstak wordt in deze rapportage beschreven aan de hand van de volgende aspecten (zie figuur 1.1):

1. het aanbod van datgene waar het bedrijf mee werkt, bijvoorbeeld grondstoffen (materiaal, cliënten, of informatie), technologie en het werknemersaanbod op de arbeidsmarkt,
2. de interne structuur van de organisatie, en
3. de positie van de organisatie en haar produkt op de arbeidsmarkt.

Een beschrijving van sociaal-economische kenmerken aan de hand van deze aspecten sluit nauw aan bij het model van het vaststellen van arbeidsgebonden risico's voor de kwaliteit van de arbeid en welzijn volgens de sociotechnische methode en bij het door Van de Laak en Olden (1992) ontwikkelde model voor veiligheidsbeleid. Het denken over belemmerende en bevorderende factoren voor kwaliteit van de arbeid en, hiermee samenhangend, ook voor veiligheid en gezondheid is, met name voor het werken in de industrie, in volle ontwikkeling (zie onder andere Alders e.a., 1992; Kommers, 1991; Project-groep WEBA, 1989). Een probleem van deze benadering is echter dat deze modellen nog nauwelijks toegepast zijn op het inventariseren en toetsen van belemmerende en bevorderende factoren van preventiebeleid.

Figuur 1.1 Sociaal-economische kenmerken van het bedrijf of de instelling en de bedrijfstak, die een belemmerende dan wel een bevorderende invloed kunnen hebben op het preventiebeleid van een bedrijf

Aanbod/invoer

In verband met mogelijkheden voor preventiebeleid, onder andere gericht op werkstress en lichamelijke belasting, is het van belang te onderzoeken of een bedrijf een afhankelijke positie heeft ten aanzien van de haar aangeboden of door haar benodigde produktiefactoren als 'grondstoffen' (zoals materialen, cliënten, informatie) haar positie op de arbeidsmarkt en haar positie ten aanzien van de door haar gebruikte en/of benodigde technologie. Verondersteld wordt dat bedrijven die in dit opzicht een afhankelijke positie hebben een relatief hoog risico lopen om produktieproblemen te krij-

gen, waardoor zij minder ruimte hebben voor preventiebeleid dan bedrijven die een onafhankelijke(r) positie hebben.

Bij de selectie van het aanbod van relevante produktiefactoren kan een meer dan wel een minder brede aanpak gekozen worden. Naast de hierboven genoemde produktiefactoren kan ook gedacht worden aan de wetgeving, media-invloeden en aan sociale ontwikkelingen als mede-bepalende factoren (zie onder andere Van der Krogt & Vroom, 1991; Stoner & Freeman, 1989). In verband met het hoofddoel en de randvoorwaarden voor de te ontwerpen instrumenten is in het kader van deze opdracht gekozen voor een beperkte operationalisatie van het aanbod aan benodigde produktiefactoren.

Interne bedrijfskenmerken

Interne bedrijfskenmerken (de 'doorvoer') staan centraal in het model. *Bedrijfsgrootte* is in dit verband een belangrijke bepalende factor voor het preventiebeleid. Zo zal een organisatie met een groot aantal personeelsleden veelal over meer kennis en middelen beschikken die ingezet kunnen worden om een preventiebeleid te realiseren (zie ook Van de Laak & Olden, 1992).

Ook de *verzekeringsvorm* (omslaglid, eigen risicodrager of afdelingskas) zou een bevorderende dan wel belemmerende rol kunnen spelen. Met name voor grote bedrijven kan het rendabel zijn eigen risicodrager te zijn of zich aan te sluiten bij een afdelingskas. Voor deze bedrijven zijn de kosten voor het opzetten van een eigen verzuim- of preventiebeleid geringer dan de premiekosten die aan een bedrijfsvereniging moeten worden betaald. Het zijn van een 'eigen risicodrager' of een bedrijf dat bij een afdelingskas is aangesloten, kan daarom een stimulans zijn om arbo- en verzuimproblematiek goed aan te pakken. Een dergelijke stimulans ontbreekt bij bedrijven die omslaglid zijn.

Naast bedrijfsgrootte en verzekeringsvorm kunnen ook de volgende structurele kenmerken van het produktieproces een rol spelen als belemmerende of bevorderende factor voor preventiebeleid: de mate van *centralisatie van de besturingsstructuur* ('hiërarchisering') en van *'functionalisering'*. De besturingsstructuur vormt de wijze waarop alle regelende functies in een organisatie zijn gebundeld, met andere woorden de wijze waarop de planning, de werkverdeling, de werkvolgorde, de normering en kwaliteitscontrole zijn geregeld (Kommers, 1991; Groep Sociotechniek, 1986). Er kunnen hierin twee uitersten worden onderscheiden: een gecentraliseerde variant, waarbij alle regeltaken, alle beslissingen sterk geconcentreerd zijn bij de top van de organisatie en een decentrale variant, waarbij de uitvoerende taken niet gesplitst zijn van de regelende taken. De mate van functionalisering, dat wil zeggen de wijze waarop de uitvoerende taken in de organisatie zijn gegroepeerd, wordt bepaald door de produktiestructuur en de arbeidsorganisatie. De produktiestructuur legt de wijze vast waarop bewerkingen of diensten achter elkaar in de organisatie verlopen. Drie grondvormen

van produktiestructuur zijn de lijnstructuur (alle bewerkingen of diensten zijn achter elkaar geschakeld), de functionele structuur (bewerkingen of diensten zijn per specialisatie gegroepeerd) en de stroomsgewijze structuur (bewerkingen of diensten per produkt of produktiefase gegroepeerd). Stroomsgewijze produktiestructuren gaan over het algemeen gepaard met gedecentraliseerde besturingsstructuren.

In verschillende case-studies is de samenhang onderzocht tussen het theoretisch veronderstelde lage risico op stress in functies binnen stroomsgewijze, gedecentraliseerde produktiestructuren en het hoge(re) stressrisico in lijn- of functioneel ingerichte produktiestructuren. De kwaliteit of effectiviteit van het preventiebeleid is in dit verband echter nooit onderzocht. Vanuit dezelfde, sociotechnische, achtergrond kan echter worden verondersteld dat centralisatie en de lijn- of functioneel ingerichte produktiestructuren weinig ruimte bieden voor preventiebeleid waarin rekening gehouden wordt met de individuele behoefte van de verschillende werknemers.

Uitvoer

Hierbij zijn factoren als de marktstrategie, de marktpositie en de markteisen van belang voor het preventiebeleid (zie onder andere ook Van de Laak & Olden, 1992).

De *marktstrategie* kan worden getypeerd als de overlevingsstrategie van een onderneming, waarbij deze zich kan richten op kostenbesparing, kwaliteit van het produkt of de dienst, de levertermijn of op innovatie. Verondersteld, maar nog niet getoetst, is dat preventiebeleid meer kansen krijgt in bedrijven die zich richten op kwaliteit van het produkt en op innovatie.

Ten aanzien van de *marktpositie* van een onderneming is het van belang vast te stellen of een bedrijf marktleider, dan wel marktvolger is. Een marktleider zal genieten van voordelen als marktaandelen, lagere kostenstructuren en een hogere (toegekende) kwaliteit dan die van marktvolgers. Verondersteld mag worden dat een marktleider meer ruimte heeft voor preventiebeleid dan marktvolgers.

Tenslotte moet aandacht besteed worden aan de wijze waarop de *markten* voor het bedrijf zich ontwikkelen. Verondersteld wordt dat onvoorspelbaarheid van markteisen een onderneming nopen tot een strak ondernemingsbeleid, waarbij ruimte voor preventie en arbobeleid beperkt zal zijn.

2. EEN MODEL VOOR MONITORING

Een onderzoeksmodel voor de monitoring van stress en lichamelijke belasting is schematisch weergegeven in figuur 2.1. De basis voor dit model is het model voor arbeid, stress en gezondheid (Kompier & Marcelissen, 1990). Daarnaast is gebruik gemaakt van (nauwelijks empirisch getoetste) modellen van Van de Laak en Olden (1992), Terra en Kompier (1992) en van de FOCUS-groep*. Uitgangspunt van het in dit monitoring-onderzoek gehanteerde model is dat de aanwezigheid van stressoren en lichamelijk belastende factoren in het werk en/of de aanwezigheid van, mogelijk mede als gevolg van stress en lichamelijke belasting ontstane, veiligheids-, gezondheids- en welzijnsproblemen de *noodzaak tot (aanvullend) preventiebeleid* bepalen. De aard en omvang van concrete maatregelen en de mate waarin er sprake is van een structureel en systematisch preventiebeleid, evenals de aanwezigheid van belemmerende en bevorderende factoren bepalen de kwaliteit en effectiviteit van het preventiebeleid.

Figuur 2.1 Onderzoeksmodel Monitoring Stress en Lichamelijke belasting

* Deze onderzoeksgroep heeft wel enig empirisch onderzoek naar de validiteit van hun model gedaan (De Cock e.a., 1992).

Voordat nader wordt ingegaan op de wijze waarop de instrumenten zullen worden geconstrueerd en de wijze waarop het uittesten van deze instrumenten wordt vorm gegeven zal hier eerst worden ingegaan op enkele algemene uitgangspunten voor de instrumentontwikkeling.

3. UITGANGSPUNTEN VOOR INSTRUMENT-ONTWIKKELING

Kenmerken van een bruikbaar systeem voor 'monitoring' zijn, naast validiteit (representativiteit, generaliseerbaarheid, gevoeligheid/sensitiviteit, predictieve waarde voor gevolgen van stress en lichamelijke belasting) en betrouwbaarheid (stabiliteit, homogeniteit, interbeoordelaarbetrouwbaarheid), aspecten van bruikbaarheid als periodiciteit, eenvoud, flexibiliteit, acceptatie, maar uiteraard ook de beschikbaarheid van (nationale of internationale) referentiegegevens en de snelheid waarmee inzicht in het resultaat van de 'monitoring' kan worden verkregen (zie onder andere Klaucke e.a., 1988).

In de opdrachtverlening moest tevens rekening gehouden worden met een aantal uitgangspunten voor de ontwikkeling van de monitoring-instrumenten door de opdrachtgever (zie ook § 1.1) waarin gesteld werd dat:

1. twee instrumenten ontwikkeld moesten worden waarmee risicofactoren voor stress en lichamelijke belasting, en belastingsgevolgen, preventiebeleid en belemmerende en bevorderende factoren voor dit beleid vastgesteld konden worden. Beoogd werd de ontwikkeling van een vragenlijst voor werknemers en een interviewprotocol voor twee vertegenwoordigers van een bedrijf: het management en een werknemersvertegenwoordiger,
2. de instrumenten moesten aansluiten bij soortgelijke instrumenten die zijn ontwikkeld in andere landen, en
3. de instrumenten ruimte moesten bieden voor bedrijfstakspecifieke monitoring, en
4. de instrumenten aan een aantal aanvullende praktische randvoorwaarden moesten voldoen, waaronder de eis dat de werknemersvragenlijst beperkt in omvang moest zijn en het interview niet langer dan 2 uur moest duren.

Bij de constructie van de monitor-instrumenten is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande nationale en internationale instrumenten. Hierdoor wordt niet alleen tegemoet gekomen aan het streven om een vergelijkingsmogelijkheid met andere nationale en internationale instrumenten mogelijk te maken. Tevens wordt een voor het doel van 'monitoring' bruikbaar instrument verkregen dat eerder onderzochte validiteit en betrouwbaarheid behoudt. Met het monitoring instrument moet de gebruiker periodiek, op eenvoudige wijze en, vanwege het modulaire karakter, zo uitgebreid als gewenst, snel inzicht kunnen krijgen in aspecten die de instrumenten beogen te meten.

Tabel 3.1 Een overzicht van mogelijke onderwerpen, op te nemen in een monitor-instrument, naar doelgroep. Een * geeft aan dat er in het monitor-instrument voor de betreffende doelgroep een module of vraag over dit onderwerp wordt opgenomen

Onderwerp		Instrument voor werknemers	Instrument voor werknemers-vertegenwoordigers, werkgevers/management
oorzaken van stress en lichamelijke belasting			
belastende factoren in:	arbeidsinhoud	*	*
	arbeidsvoorwaarden	*	*
	arbeidsomstandigheden	*	*
	arbeidsverhoudingen	*	*
regelmogelijkheden t.a.v.	arbeidsinhoud	*	*
	arbeidsvoorwaarden	*	*
	arbeidsomstandigheden	*	*
	arbeidsverhoudingen	*	*
korte termijn effecten			
stressklachten		*	
hinder van stressoren en lichamelijke belasting		*	
lange(re) termijn gezondheidsproblematiek			
gezondheidsklachten:			
• algemeen		*	*
• psychische klachten		*	*
• bewegingsapparaat aandoeningen		*	*
ziekteverzuim:			
• percentage per jaar			* (kennis)
verloopgegevens			* (kennis)
WAO-intrede			* (kennis)
• psychisch			* (kennis)
• bewegingsapparaat			* (kennis)
• relatie met risico's in werk		*	* (kennis)
belastbaarheid/verwerkingsvermogen			
sekse		*	
leeftijd		*	
opleidingsniveau		*	
preventiebeleid			
structureel	• personen (individu/groep)	*	*
	• werk	*	*
	• primair, secundair, tertiair	*	*
concrete maatregelen	• personen (individu/groep)	*	*
	• werk	*	*
	• primair, secundair, tertiair	*	*
mogelijke belemmerende en bevorderende factoren			
situatie arbeid en gezondheid in bedrijfstak			*
stand van zaken arbo-dienstverlening			*
sociaal-economische kenmerken en ontwikkelingen			
• bedrijfsgrootte			*
• verzekeringsvorm			*
• aanbod/invoer			*
• bedrijfsinterne structuur			*
• uitvoer			*

Zoals in § 1.1 is opgemerkt hoeven niet alle onderwerpen in beide te ontwikkelen instrumenten te zijn vertegenwoordigd. Vragen die inzicht geven in de noodzaak tot preventiebeleid zullen zowel aan de werknemers als de werknemersvertegenwoordigers en werkgevers/management worden gesteld. De werknemers wordt hierbij gevraagd in hoeverre bepaalde potentieel belastende aspecten van het werk in hun eigen werk voorkomen en als belastend worden ervaren. De informatie van de

werknemersvertegenwoordigers en werkgevers/management hebben betrekking op de mate waarin deze factoren door hén als risicofactor (h)erkend worden, waarbij een hoger abstractieniveau wordt aangehouden dan bij de werknemersvragenlijst.

Informatie over gezondheidsproblematiek wordt, voorzover het gaat om de (eigen) klachten, alleen aan de werknemers gevraagd. Aan werknemersvertegenwoordigers en werkgevers/management wordt gevraagd in hoeverre gezondheidsklachten zijn geuit en of zij inzicht hebben in ziekteverzuim-, verloop-, WAO-intrede cijfers van de onderneming. Van belang is hierbij tevens te weten of zij een verband zien tussen mogelijke risico's in het werk en de geuite klachten, het verzuim, verloop en WAO-intrede. In tabel 3.1 is een samenvatting opgenomen van mogelijke onderwerpen, op te nemen in de vragenlijst van werknemers en in het interview voor werkgevers en werknemersvertegenwoordigers.

4. BEOORDELING VAN BESCHIKBARE INSTRUMENTEN

Er is een groot aantal instrumenten beoordeeld die onderwerpen meten die relevant zijn voor de huidige monitorstudie en die in principe als input voor de te ontwikkelen instrumenten kunnen worden gebruikt (zie voor een uitgebreid overzicht bijlage 1). Al deze instrumenten zijn beoordeeld op de volgende aspecten:

- doel en doelgroep van het oorspronkelijke meetinstrument;
- of (en zo ja, op welke wijze) betrouwbaarheid en validiteit zijn onderzocht (met name ten aanzien van validiteit is het van belang aandacht te besteden aan de populatie(s) waarop deze is onderzocht in verband met de representativiteit van de vragenlijst en het referentiebestand);
- aspecten van bruikbaarheid zoals de beschikbaarheid van een goede handleiding/instructie bij gebruik (waarborgt vergelijkbaarheid in de afname en scoring van de lijst door de verschillende onderzoekers/literatuurbronnen);

  de beschikbaarheid van een referentiebestand (nationaal en/of internationaal);

  informatie over structuur (al dan niet modulair), scoringswijze en afnameduur/invultijd, en of het instrument al periodiek wordt gebruikt of niet.

In tabel 4.1 zijn de instrumenten en hun beoordeling op bovenstaande aspecten samengevat. Een uitgebreide bespreking van ieder instrument is opgenomen in bijlage 1.

Opvallend aan tabel 4.1 is dat er veel instrumenten beschikbaar zijn voor het risico-inventarisatie gedeelte maar dat er opvallend weinig beschikbaar zijn voor het vaststellen van preventiebeleid en van belemmerende en bevorderende factoren voor dit beleid. Voorzover deze laatste beschikbaar zijn is het model waarop deze lijsten zijn gebaseerd niet gevalideerd en zijn de instrumenten nauwelijks uitgetest.

Tabel 4.1 Overzicht van de kwaliteit van de beschikbare vragenlijsten per onderwerp. In bijlage 1 wordt uitgebreider ingegaan op de hieronder beoordeelde kwaliteitsaspecten van de vragenlijsten en worden bronnen genoemd

++ = goed voor alle modules/vragen in de vragenlijst
+ = goed voor één of enkele modules/vragen die het onderwerp dekken
+/- = onvoldoende of afwezig voor enkele modules/vragen; bij 'handleiding': moeilijk toegankelijk
- = onvoldoende of afwezig voor alle modules/vragen
n.v.t. = niet van toepassing; is vaak het geval bij afwezigheid van modules in de vragenlijst

VRAGENLIJST	ONDERWERP	VALIDITEIT		BETROUWBAARHEID		BRUIKBAARHEID			
		begripsval.	predictieve	homogeen	test-hertest	referentie bestand		handleiding	periodiek in gebruik
						nationaal	internationaal		
oorzaken									
VAG	stress	+	++	++	++	++	-	++	-
	fysieke bel.	+	++	++	++	++	-	++	-
VOS-D	stress	+	-	++	?	++	-	+/-	-
LSO	stress	+	-	n.v.t./+	-	++	+	-	++
	fysieke bel.	+	-	n.v.t./+	-	++	+	-	++
checklists	stress	-	-	-	-	-	-	++	-
	fysieke bel.	-	-	-	-	-	-	++	-
JCQ (Karasek)	stress	++	++	++	-	++	++	++	-
	fysieke bel.	+	-	++	-	-	++	++	-
VBA	fysieke bel.	++	-	++	-*	++	-	++	-
NOVA-WEBA	stress	++	-	++	-	+	-	+/-	-
NOVEC	fysieke bel.	+	-	-	-	-	-	+/-	-
'national surveys'	stress	-	-	n.v.t.	-	+	++	+/-	++
	fysieke bel.	-	-	n.v.t.	-	+	++	+/-	++
NORDIC	stress	+	-	++	-	+	++	-	++
	fysieke bel.	+	-	n.v.t.	-	+	++	-	++

* Zal in 1993 worden vastgesteld.

Vervolg tabel 4.1

VRAGENLIJST	ONDERWERP	VALIDITEIT		BETROUWBAARHEID		BRUIKBAARHEID			
		begripsval.	predictieve (longi-onderzoek)	homogeen	test-hertest	referentiebestand		handleiding	periodiciteit
						nationaal	internationaal		
korte en lange termijn gevolgen van stress en fysieke belasting									
VAG	stress/gzh	+	++	++	++	++	-	++	-
VOS-D	stress/gzh	++	-	++	-	++	-	+/-	-
VOEG	stress/gzh en bew.app.	+	-	++	-	++	-	++	++
burnout	stress/emot. uitputting	++	-	++	?	+	++	+	++
VBA	fys. bel.	++	-	++	-*	++	++	++	+
JCQ	stress/gzh	+(?)	-	-(?)	-	-	-	+/-	-
NORDIC	fys.bel. (=VBA)	+	-	++	-	++	++	-	++
preventiebeleid/bevorderende en belemmerende factoren									
onderzoekslijst BGZ	BGZ	-	-	-	-	-	-	+/-	-
vragenlijst E & J factoren	veiligheid	-	-	-	-	-	-	+/-	-
VOKIPO	bedrijfscultuur (alg.)	+	-	++	-	-	+	+/-	-

* Zal in 1993 worden vastgesteld.

5. SAMENSTELLING VAN HET MONITOR-INSTRUMENTARIUM

Op basis van de in het vorige hoofdstuk beschreven uitgangspunten en het hierin opgenomen overzicht van beschikbare instrumenten wordt voor het risico-inventarisatiegedeelte van het onderwerp 'stress' gebruik gemaakt van een Nederlandse vertaling van de modules 'taakeisen' ('job demands'), 'autonomie' ('decision latitude') en 'kunnen toepassen en ontwikkelen van vakbekwaamheid' ('skill discretion') uit de Job Content Questionnaire (JCQ; Karasek-vragenlijst). De redenen zijn dat dit model momenteel in de internationale literatuur één van de meest uitgebreid gevalideerde modellen is en er voor de 'kern'-modules uit dit model inmiddels ook voor de Nederlandse beroepspopulatie validiteits- en betrouwbaarheidsgegevens beschikbaar zijn, evenals referentiegegevens (onder andere Dhondt & Houtman, 1992). Dit geldt voor de modules 'taakeisen', 'autonomie' en 'vakbekwaamheid' maar niet voor 'sociale steun'. Voorgesteld wordt om voor deze module de VAG-module 'Leiding en collega's' op te nemen, aangevuld met twee vragen die expliciet naar steun van collega's en leidinggevende vragen en die deel uitmaken van de VOS-D en van de JCQ. Vanwege het belang dat in de literatuur wordt gehecht aan regelmogelijkheden ten aanzien van werk- en arbeidstijden en het kunnen opnemen van verlof of vakantie ten behoeve van herstel en het voorkomen van gezondheidsproblemen (onder andere Johnson e.a., 1989), zal ook een module 'autonomie ten aanzien van arbeidsvoorwaarden' met enkele vragen hierover, deels te vertalen uit de JCQ, in de instrumenten worden opgenomen.
Deze vijf modules worden, weliswaar op een verschillend abstractieniveau, zowel in het werknemers- als in het werkgevers/werknemers-vertegenwoordigers instrument opgenomen.

Voor het risico-inventarisatie-gedeelte van het onderwerp 'lichamelijke belasting' worden de modules en vragen van de Vragenlijst Bewegingsapparaat (VBA) opgenomen. Ook deze modules worden, zij het op verschillend abstractieniveau, zowel in het werknemers- als in het werkgevers/werknemers-vertegenwoordigers instrument opgenomen.

Voor het vaststellen van de gevolgen wordt, mede op basis van tabel 4.1, slechts één vraag naar de algemene gezondheid, afkomstig uit het LSO/DLO, opgenomen. De gevolgen van stress worden geoperationaliseerd door het opnemen van de module 'emotionele uitputting' van de Burnout vragenlijst. Voorts wordt de (korte) VOEG aan de vragenlijst toegevoegd omdat deze psychosomatische (onder andere rug-) klachten meet en voor de Nederlandse populatie een uitgebreid referentiebestand biedt, zelfs voor ontwikkelingen van deze klachten in de tijd.

Gevolgen van lichamelijke belasting voor het bewegingsapparaat worden, op basis van tabel 4.1, het beste vastgesteld met de vragen uit de VBA.
Ook voor de vragen naar de belastingsgevolgen wordt voorgesteld hetzelfde type vragen op te nemen in zowel het werknemers- als werkgevers/werknemersvertegenwoordigers instrument. Ook hier zal de bevraging in het interview op een globaler niveau plaatsvinden.

Voor het opstellen van vragen over het preventiebeleid en belemmerende en bevorderende factoren is gebruik maakt van de vragenlijst van Van de Laak en Olden (1992), aangevuld met vragen uit de onderzoeksvragenlijst van Draaisma e.a. (1992), van het onderzoek van Nossent en Klein Hesselink (1992) en enkele, onder andere aan de hand hiervan, nieuw geformuleerde vragen. Zoals uit tabel 4.1 blijkt zijn deze instrumenten niet gevalideerd en zijn er ook niet in het buitenland gebruikte instrumenten die deze onderwerpen meten.

6. EEN EERSTE TEST VAN HET INSTRUMENTARIUM

6.1 Inleiding

Het accent bij het uittesten van de twee ontwikkelde instrumenten in het kader van dit onderzoek is gelegd op verschillende aspecten van bruikbaarheid, op de eenvoud, begrijpelijkheid, afnameduur en acceptatie van het modulair opgebouwde basisinstrument, bedoeld voor een periodieke, algemene risico-inventarisatie en -evaluatie, preventiebeleid en belemmerende en bevorderende factoren voor dit beleid.

Op grond van algemeen aanvaarde aannames om een steekproefpopulatie te schatten als een functie van het aan te tonen effect, het significantieniveau en de statistische power, en rekening houdend met een respons van 75%, is berekend dat een steekproefomvang van 67 geïnterviewden in één van de doelgroepen of van werknemers voldoende is om een middelmatig groot verschil tussen twee groepen aan te tonen (voorbeeld: mannen en vrouwen; hoog- en laagopgeleiden) ($d=.5$, $\alpha=.05$) bij een onderscheidingsvermogen van 80% (Cohen, 1969). Op grond hiervan zullen in fase 2 circa 70 werkgevers/leidinggevenden, circa 70 leden van de OR en een steekproef van minimaal 70 werknemers moeten worden betrokken. Op voorstel van de opdrachtgever is echter besloten 35 bedrijven in de testfase te benaderen, waardoor het aantal in de steekproef opgenomen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers op 35 uitkomt. Mede gezien deze kleine onderzoekspopulatie is het accent in de testfase gelegd op een analyse van de bruikbaarheid van de instrumenten aan de hand van aanvullende vragen en het vergelijken van gemiddelde scores uit de werknemersvragenlijst met referentiegegevens. Een vergelijking tussen de verschillende populaties kan op basis van deze aantallen niet betrouwbaar zijn en is achterwege gelaten. De keuze van reeds op verschillende aspecten van betrouwbaarheid en validiteit getoetste en goed bevonden instrumenten waarborgt een in zekere mate betrouwbaar en valide instrument dat, juist vanwege de modulaire opbouw, tevens flexibel is.

6.2 Methode

De bruikbaarheid van de instrumenten is aan de hand van de volgende stappen uitgetest:

1. met een aantal aanvullende vragen, bijgevoegd op een apart A-4 tje aan het einde van de vragenlijst of het interview, is gevraagd naar begrijpelijkheid, eenvoud, acceptatie (met name bij periodiek gebruik) en afnameduur/invultijd (zie bijlage 3);

2. indien mogelijk zijn de scores op de modules met beschikbare normgegevens vergeleken.

De dataverzameling, inclusief de contacten met de betrokken bedrijven, de steekproeftrekking en de invoer van de data is door de LTD uitgevoerd. De dataverwerking, analyse en rapportage is uitgevoerd door het NIPG.

Bij de aanbevelingen voor bijstelling van de instrumenten zijn tevens de bevindingen van de medewerkers van de LTD tijdens het veldwerk betrokken.

Door de LTD werden uiteindelijk 37 bedrijven in de pilotstudie betrokken. Interviews werden afgenomen bij 37 werkgevers of werkgeversvertegenwoordigers, bij 23 OR-vertegenwoordigers van deze bedrijven en vragenlijsten werden uitgereikt aan 170 werknemers. Alle benaderde werkgevers hebben aan het onderzoek deelgenomen. Bij tien bedrijven was er geen sprake van een ondernemingsraad. Door een coderingsomissie zijn slechts 87 van de 170 uitgezette werknemers-vragenlijsten aan het NIPG doorgegeven voor analyse.

Op deze drie bestanden zijn, zoals eerder is aangegeven, verschillende analyses uitgevoerd:

- bij de werkgevers- en OR-vragenlijst is gekeken naar de verdelingen van de antwoorden om vast te stellen of er problemen met vragen dan wel onbruikbare antwoorden waren. Hierbij is vooral gekeken of bepaalde vragen door vrijwel niemand dan wel door vrijwel iedereen op dezelfde wijze zijn beantwoord; in die gevallen leidt de vraag niet tot de gewenste differentiering van groepen en wordt hij nutteloos, tenzij zo'n extreem 'scheve' verdeling van antwoorden verwacht kan worden. Daarnaast is gekeken of bepaalde vragen door relatief veel respondenten niet zijn beantwoord; dit duidt op moeilijk of onmogelijk te beantwoorden vragen die herformulering eisen;
- bij de werknemersvragenlijst zijn de antwoorden vergeleken met referentiegegevens (zie bijlage 3).

Daarnaast zijn de resultaten van de evaluatie-enquête geanalyseerd (zie bijlage 4).

6.3 Resultaten

Achtereenvolgens worden de werkgeversvragenlijst, de OR-vragenlijst en de werknemersvragenlijst besproken.

6.3.1 Werkgevers-vragenlijst

De vragenlijst valt uiteen in zes modules. Er is gekeken naar de kwaliteit van de antwoorden per module. Detailopmerkingen per vraag worden in bijlage 4 weergegeven.

1. Algemene kenmerken bedrijf: uit de analyses genoemd onder 6.3 komen geen problemen naar voren. Op enkele individuele vragen dienen verbeteringen aangebracht te worden.
2. Herkenning risico's voor lichamelijke belasting en stress: bedrijven blijken lichamelijke belasting en stressrisico's in hun bedrijf te herkennen. Specificatie van het soort risico's resulteert in een verdere herkenning van deze risico's bij werkgevers. Bij de vraag naar lichamelijke belasting bleek een foute selectie ingevoerd te zijn wat er toe leidt dat deze informatie niet zo gedetailleerd is als voor stressrisico's. Bedrijven erkennen ook dat lichamelijke belasting en stressrisico's tot personeelsproblemen leiden. Op deze punten leveren de vragen dan ook bruikbare informatie op voor beleidsformulering van de overheid. De percentages non-respons zijn laag. Alleen wat betreft de vraag naar functies waar deze risico's met name voorkomen, valt op dat zeer weinig werkgevers een derde functie invullen: deze toelichting zou kunnen worden weggelaten.
3. Herkenning van knelpunten in gezondheid, verzuim, verloop en arbeidsongeschiktheid: een groot aantal bedrijven signaleert klachten met betrekking tot lichamelijke belasting en stress.
4. Verzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid: de cijfers lijken goed bruikbaar te zijn. Van een onderrapportage lijkt geen sprake.
5. Preventiebeleid: het preventiebeleid lijkt sectorieel bepaald te zijn. Uitgaande van de tabellen kunnen goede typologieën opgesteld worden. Ook levert deze module beleidsmatig interessant materiaal op: vele bedrijven blijken weinig te doen aan preventiebeleid.
6. Bevorderende en belemmerende factoren: in tegenstelling tot de verwachting, leveren de meeste vragen op het eerste zicht geen problemen op. Het aantal 'missings' blijft laag en voor de meeste variabelen is een spreiding over alle categorieën van de vragen waar te nemen. De enige vraag waarvan de antwoordverdeling niet in de lijn van de verwachting ligt is de vraag over groepswerk. Deze vraag vereist herformulering (zie bijlage 5).

Wat de beoordeling door de werkgevers zelf betreft, kunnen we het volgende vaststellen:

- de meeste opmerkingen worden geformuleerd over de module 'belemmerende/bevorderende factoren', maar het aantal concrete opmerkingen (5 op 37) is laag;

- nieuwe thema's: de meeste nieuwe thema's die worden gesuggereerd zijn niet bruikbaar in het kader van dit onderzoek. Werkgevers zouden voornamelijk de sfeer in het bedrijf en arbeidsomstandigheden/voorwaarden wat meer uitgewerkt willen zien;
- andere opmerkingen: algemeen willen de werkgevers meer variatie in de antwoorden krijgen (meer nuancering dan ja/nee). Gezien de moeilijkheden bij de analyse hiervan, lijkt dit moeilijk te realiseren.

6.3.2 OR-vragenlijst

Een probleem bij de analyse van de OR-antwoorden is dat onduidelijk is welke bedrijven geen OR-lijst hebben laten invullen. We besteden opnieuw aandacht aan het aantal 'missings' of te scheve verdelingen en de opmerkingen van de OR-vertegenwoordigers op de lijst.

1. Algemene informatie: de meeste vragen geven geen problemen. De vraag met betrekking tot full-time equivalenten leidt tot een hoge non-respons.
2. Herkenning lichamelijke belasting en stressrisico's: ook OR-leden herkennen deze factoren.
3. Herkenning van knelpunten in gezondheid, verzuim, verloop en arbeidsongeschiktheid: ook bij deze vragen treden geen problemen op.
4. Verzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid: ten aanzien van deze vragen stijgt het percentage 'missings' iets. Over dit soort meer feitelijke gegevens kunnen leemten in de kennis van de OR-leden vastgesteld worden. Dit heeft niet te maken met de vragen of vraagformulering.
5. Preventiebeleid: de verdelingen lijken opnieuw goed te zijn. De non-respons neemt toe als gevraagd wordt naar het gebruik van specifieke (arbo-)diensten (vraag 30).
6. Bevorderende en belemmerende factoren: Ten aanzien van de organisatiekenmerken is een hoge non-respons op een aantal vragen op te merken.

Algemeen lijkt het zo te zijn dat OR-leden minder feitelijke kennis hebben over de werking van de organisatie: zij blijven vaker antwoorden schuldig dan de werkgevers.
Wat betreft de beoordeling van de lijst door de OR-vertegenwoordigers, is het aantal opmerkingen laag. Uit de verschillende vragen is geen informatie te halen waarmee de lijst zou kunnen worden verbeterd. De antwoorden op de verschillende vragen zijn opgenomen in bijlage 4.

6.3.3 Werknemersvragenlijst

In deze vragenlijst zijn er twee grote modules: herkenning van lichamelijke belasting of stressrisico's en evaluatie van preventiemaatregelen. Bij de beoordeling van deze lijsten is eerst gekeken naar de verdeling van de antwoorden en vervolgens naar de beoordeling door de respondenten.

1. Voor beide modules worden geen problemen vastgesteld in de frequentieverdeling van de antwoorden. Slechts 2 vragen uit de hele lijst vertoonden een zeer scheve verdeling van de antwoorden, namelijk 'ik heb om gezondheidsredenen binnen het bedrijf een andere functie gekregen' en 'ik ben om gezondheidsredenen gedeeltelijk afgekeurd'. Dergelijke scheve verdelingen liggen voor deze vragen in de lijn van de verwachting. Ook het aantal 'missings' op de vragen blijft over het algemeen beperkt. Op de lichamelijke belasting en stress-vragen blijft het percentage 'missings' onder 5%. Op de maatregelen-vragen levert alleen vraag 25 (mate van betrokkenheid) een hoog percentage 'missings' op. Uit de antwoorden op het einde van de vragenlijst blijkt dit te wijten te zijn aan een te beperkte kennis van werknemers over het gezondheidsbeleid in het bedrijf. Daarmee is dit hoge missing-percentage dus op zich reeds beleidsrelevant. Op de andere maatregelen-vragen lijken de antwoorden goed bruikbaar te zijn.
   De vergelijking met de normpopulaties kon alleen worden uitgevoerd ten aanzien van drie lichamelijke belasting-modules en acht stress-modules. In bijlage 3 zijn voor de verschillende modules vergelijkingen gemaakt met normbestanden. Hoewel geldige vergelijkingen niet te maken zijn, blijkt dat de proefpopulatie globaal gezien antwoorden geeft die vergelijkbaar zijn met de normpopulaties. Op individuele items zijn er grotere verschillen op te merken, maar niet van dien aard dat de waarde van de vragen in twijfel zou zijn te trekken.
2. Wat betreft de beoordeling van de vragen door de respondenten, worden weinig moeilijkheden gemeld:
   - *onbegrijpelijke en moeilijk te beantwoorden vragen:* wat betreft de lichamelijke belasting en stressrisico's worden weinig opmerkingen gerapporteerd; meer problemen zijn er met de gezondheidsvragen en de maatregelen. Een kwart van de respondenten vindt het lastig om de gezondheidsvragen te beantwoorden (zowel de 'burnout-lijst' als de 'VOEG'). Omdat de opmerkingen niet verder gespecificeerd zijn, is met dit gegeven weinig aan te vangen. Wat betreft de maatregelen vinden respondenten het lastig om beleid van de onderneming te beoordelen. Een extra probleem was hier overigens dat in vraag 27 foutief werd verwezen. Circa een kwart van de respondenten heeft opmerkingen over deze vragen. Uiteraard zijn vragen over maatregelen die zijn getroffen in het kader van preventiebeleid door werknemers moeilijk te beoordelen. Gezien het feit dat de meeste respondenten een antwoord heb-

ben gegeven op de vragen lijkt er echter geen noodzaak om de vragen aan te passen. In vervolg onderzoek zou de bruikbaarheid van deze antwoorden en hun vergelijkbaarheid met het beleid zoals dit wordt omschreven door de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers moeten worden getoetst;

- *gemiste vragen:* drie type voorstellen worden gegeven:
  - zeer gedetailleerde vragen op deelonderwerpen,
  - toevoegen van arbeidsomstandigheden en -voorwaarden,
  - onderwerpen die niets met werk te maken hebben of die te persoonlijk zijn voor een monitor-instrumentarium als beoogd.

  Daarnaast zijn er voorstellen voor vragen over lichamelijke belasting en stress die voldoende door de vragenlijst worden gedekt. In het algemeen zijn de voorstellen van de respondenten niet van dien aard dat de vragenlijst dient te worden uitgebreid;
- *een goed beeld van het bedrijf:* 32 opmerkingen werden op deze vraag geformuleerd. Deze opmerkingen kunnen ingedeeld worden in volgende typen:
  - vragenlijst is niet specifiek genoeg,
  - risico's die specifiek zijn voor een bepaald type werk worden niet aan het licht gebracht,
  - de lijst is tè gericht op produktiebedrijven,
  - persoonlijke omstandigheden maken het moeilijk de vragenlijst in te vullen,
  - als individu is het moeilijk om voor anderen in te vullen.

  Voor het huidige doel werd juist een algemeen monitor-instrumentarium ontwikkeld. Beroeps- of bedrijfstak specifieke risico's zullen met aanvullende modules moeten worden gemeten. Om tegemoet te komen aan het probleem dat werknemers ervaren om zaken over preventiebeleid te moeten zeggen zou in de instructie meer nadruk moeten worden gelegd op het feit dat de werknemers gevraagd wordt alle vragen op de eigen baan te betrekken tenzij een enkele vraag expliciet om een 'breder' oordeel vraagt.

Behalve enkele detailopmerkingen ten aanzien van de werknemersvragenlijst (zie bijlage 4) lijkt de bruikbaarheid van deze lijst goed.

6.4 Conclusies en aanbevelingen

1. In het algemeen blijken de instrumenten geen problemen op te leveren: de frequentieverdelingen van de vragen laten in het algemeen een goede spreiding zien, zodat de vragen kunnen

differentiëren tussen (groepen van) werknemers. Verder is het aantal 'missings' erg laag. Dit ondanks het feit dat een aantal respondenten moeite heeft met bepaalde blokken (met name 'algemene bedrijfskenmerken') of formulering van vragen (begrippen als 'vaak'). Zowel werknemers als OR-leden geven aan soms te weinig zicht te hebben op enkele gegevens of maatregelen binnen het bedrijf. Gezien het feit dat het aantal 'missings' desondanks laag is gebleven, wordt aanbevolen genoemde vragen, ondanks de ervaren moeite, te handhaven. Daarbij kan het feit dat bepaalde groeperingen het antwoord op bepaalde vragen systematisch schuldig moeten blijven, een belangrijke indicatie zijn in hoeverre aan de orde gestelde onderwerpen in dat bedrijf 'leven'. Derhalve is er geen reden om deze vragen weg te laten.

2. De vergelijking met referentiebestanden (voor zover mogelijk) laat geen grote of onverklaarbare verschillen zien.

3. Sommige respondenten hebben moeite met de breedte en daarmee samenhangende oppervlakkigheid van de vragen. Aangezien het monitor-instrument juist bedoeld is als een globale screening, lijkt het voldoende als dit aspect bij de introductie enige extra aandacht krijgt.

4. Het blok 'algemene bedrijfskenmerken' blijkt voor zowel OR-leden als werkgevers relatief moeilijk te beantwoorden. Aangezien over de validiteit van dit blok geen gegevens bestaan, verdient het aanbeveling dit blok in een vervolgonderzoek nader aandacht te geven.

5. Enkele respondenten vinden het moeilijk om de modules met ja/nee te beantwoorden. Hier dient in de instructie rekening mee te worden gehouden.

6. De benodigde tijdsduur is binnen de gestelde randvoorwaarden gebleven, maar blijkt bij sommige OR-leden en werkgevers toch als te lang te worden ervaren. Overwogen zou kunnen worden de enquête reeds voor het interview toe te zenden, zodat men zich reeds (op een tijd dat het schikt) kan voorbereiden. Dit heeft echter ook nadelen, omdat (zie bij de eerste conclusie) het niet kunnen beantwoorden van vragen op zich ook informatie levert.

In bijlage 5 zijn de definitieve instrumenten opgenomen.

7. EEN RAPPORTAGEMODEL

In deze paragraaf wordt een plan van aanpak gepresenteerd voor de verwerking van de met de instrumenten verzamelde data en de rapportage daarvan aan de doelgroepen. In een volgende onderzoeksfase zal dit plan van aanpak concreet uitgewerkt en uitgetest moeten worden.

Doel van de presentatie van met de monitorstudie verzamelde gegevens is de bedrijven en de bedrijfstak 'een spiegel voor te houden'. De bedrijven en de bedrijfstak moeten op grond van deze presentatie inzicht krijgen in de specifieke knelpunten die aanleiding kunnen zijn voor maatregelen, in de stand van zaken op het gebied van preventiebeleid in de bedrijven en in de bedrijfstakken dat zich met name richt op stress en lichamelijke belasting en de stand van zaken ten aanzien van de factoren die dit beleid kunnen bevorderen of belemmeren.
De presentatie van de gegevens van beide instrumenten, de werknemersvragenlijst en het interview dat is voorgelegd aan werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, moeten in tabel dan wel grafiek informatie geven over de volgende thema's:

- oorzaken
- gevolgen
- preventiebeleid
- belemmerende en bevorderende factoren.

In de presentatie naar de *bedrijven* dient het accent vooral te liggen op de presentatie van de belangrijkste knelpunten van het bedrijf op basis van de werknemersvragenlijst en de positie van het bedrijf ten opzichte van deze knelpunten in de eigen bedrijfstak. Met de werknemersvragenlijst wordt vooral de aanwezigheid van risicofactoren en gezondheidsproblemen in relatie tot stress en lichamelijke belasting in kaart gebracht alsmede maatregelen waar de werknemers concreet gebruik van hebben gemaakt dan wel eventuele door hen ervaren belemmeringen dan wel bevorderende factoren.
Ook de interviewgegevens zijn voor een bedrijf interessant omdat zij op basis daarvan inzicht kunnen krijgen in hoeverre knelpunten op bedrijfstakniveau worden (h)erkend door werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Ook blijkt hieruit de stand van zaken op het gebied van het preventiebeleid en de belangrijkste belemmerende en bevorderende factoren in de bedrijfstak en zijn vergelijkingen mogelijk met de situatie in andere bedrijfstakken.
Op *bedrijfstakniveau* is de informatie over risicofactoren en gezondheidsproblemen, verkregen met de werknemersvragenlijst vooral interessant in vergelijking tot de situatie in andere bedrijfstakken.

De presentatie van interviewgegevens kan op dezelfde wijze plaatsvinden als hierboven wordt beschreven voor het bedrijfsniveau en zich vooral richten op een overzicht van de belangrijkste knelpunten die worden (h)erkend in de bedrijfstak, de stand van zaken ten aanzien van het preventiebeleid en de belemmerende en bevorderende factoren, en een vergelijking hiervan tussen de bedrijfstakken.

Daarmee wordt het signalering van knelpunten het belangrijkste element binnen de presentie van de resultaten. Wanneer is sprake van knelpunten?

Deze vraag zal in drie stappen worden beantwoord.

1. Verschilt de score van het bedrijf significant van het gemiddelde in de bedrijfstak?

Voorgesteld wordt om voor knelpunten zowel de risicofactoren als de gezondheidsproblemen als uitgangspunt te nemen en hiervoor in eerste instantie te kijken naar de mate waarin de gemiddelde (geaggregeerde) score op een risicofactor significant afwijkt van de gemiddelde score in de bedrijfstak. Een probleem dat zich echter voordoet bij het gebruik van een relatieve norm is dat wanneer bepaalde risicofactoren of gezondheidsproblemen gemiddeld veel voorkomen, bedrijven die 'gunstig' scoren ten opzichte van het bedrijfstakgemiddelde toch een aanzienlijk aantal knelpunten kunnen hebben. Deze knelpunten worden ten onrechte onderschat. Een voorbeeld hiervan is onder andere de lichamelijke belasting en de klachten van het bewegingsapparaat in de bouw. Bij een vergelijking van de knelpunten tussen bedrijfstakken komt zo'n onderschatting echter duidelijk naar voren: lichamelijke belasting en klachten van het bewegingsapparaat zullen in de bouw beduidend vaker voorkomen dan bijvoorbeeld in de bedrijfstak van banken en verzekeringen. Bedrijven moeten dus niet alléén een vergelijking kunnen maken met hun eigen bedrijfstak.

2. Verschilt de gemiddelde score in de bedrijfstak van die in andere bedrijfstakken en/of normgegevens?

Vergelijking met gegevens van de 'gemiddelde beroepsbevolking' of met andere bedrijfstakken vermindert de kans dat risicofactoren onterecht worden onderschat. Wanneer de spreiding op een risicofactor of gezondheidsprobleem tussen bedrijfstakken echter relatief gering is of de Nederlandse beroepsbevolking als geheel ongunstig op de betreffende risicofactor of het betreffende gezondheidsprobleem 'scoort' wordt, opnieuw onterecht, een knelpunt gemist. Een voorbeeld van zo'n risicofactor waarop de Nederlandse beroepspopulatie als geheel hoog scoort en waarvan het percentage werknemers dat hiermee wordt geconfronteerd nog steeds stijgt, is 'werktempo' of 'tijdsdruk' (onder andere Houtman e.a., 1991). De Nederlandse beroepsbevolking blijkt op deze risicofactor ook in EG-verband relatief het meest ongunstig te scoren (European Foundation, 1992). Omdat er

in internationaal verband niet voor alle in de vragenlijst opgenomen modules referentiegegevens bestaan is een vergelijking met internationale gegevens (nog) niet altijd goed mogelijk.

3. Hoe hoog zijn de absolute percentages?

Omdat internationale referentiegegevens voor alle modules vooralsnog ontbreken wordt daarom voorgesteld om in derde instantie een absolute norm te hanteren. Deze absolute norm is bij gebrek aan voldoende onderzoek (onderzoek naar dosis-respons relaties en longitudinaal onderzoek) vrij arbitrair. In de literatuur wordt wel als voorbeeld een absolute drempel van 20% gehanteerd (Broersen e.a., 1989).

Er wordt (vooralsnog) geen weging toegepast van de in het model opgenomen variabelen. Hiervoor ontbreken vooralsnog goede wetenschappelijke of beleidsmatig aanknopingspunten.

Een globaal en voorlopig voorstel over de wijze waarop de rapportage van resultaten op basis van de werknemersvragenlijst en van het interview bij werkgevers en werknemersvertegenwoordigers is opgenomen in bijlage 6. Zoals gezegd zal dit in de volgende fase van dit project verdere uitwerking behoeven.

8. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Aanleiding en doel

Het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal in samenwerking met de Loon Technische Dienst (LTD) een 'monitorstudie' uitvoeren bij een groot aantal bedrijven met een personeelsomvang tussen de 35 en 350 werknemers. Deze monitorstudie zal zich richten op de onderwerpen 'stress' en 'fysieke belasting'. Doel hiervan is het verkrijgen van inzicht in de stand van zaken rond de risico's voor stress en fysieke belasting in het arbeidssituaties in Nederland en in de omvang en effectiviteit van het bedrijfsbeleid gericht op preventie van stress en fysieke belasting. Dit inzicht is van groot belang in het licht van de beperking van het verzuim- en arbeidsongeschiktheidsvolume.

Het NIPG-TNO is verzocht om een model en instrumentarium voor het monitoren van stress en fysieke belasting en het hierop gerichte ondernemingsbeleid te ontwerpen en, samen met de LTD, uit te testen.

Daarbij moest het gaan om twee typen instrumenten, gericht op drie doelgroepen:

een vragenlijst voor werknemers en een interviewprotocol voor werkgevers en OR-leden. Gestreefd moest worden naar een vergelijkingsmogelijkheid met soortgelijke instrumenten die zijn ontwikkeld in andere landen. Ook moest de mogelijkheid worden opengelaten in een later stadium bedrijfstakspecifieke modules toe te voegen ten behoeve van 'bedrijfstakspecifieke monitoring'. Tenslotte was een randvoorwaarde dat de werknemersvragenlijst maximaal gemiddeld 20 minuten invultijd mag vergen en het interview voor werkgevers en werknemersvertegenwoordigers niet langer dan 2 uur mag duren.

In dit rapport wordt de ontwikkeling en test op praktische bruikbaarheid van deze instrumenten beschreven.

Opzet

Aan de hand van een model voor monitoring van stress en fysieke belasting en een inventarisatie van bestaande instrumenten, zijn twee modulair opgebouwde instrumenten ontwikkeld (vragenlijst en interviewprotocol) rond de volgende aspecten: fysieke belastingsrisico's, stress-risico's, gevolgen van genoemde belastingsrisico's, preventiebeleid en belemmerende en bevorderende factoren voor preventiebeleid (waaronder algemene bedrijfskenmerken). Hierbij is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande, op betrouwbaarheid en validiteit uitgeteste, en (zo mogelijk) internationaal toegepaste, instrumenten.

Vervolgens zijn deze instrumenten door de LTD afgenomen bij 37 bedrijven. Dit resulteerde in drie databestanden, te weten 37 werkgevers of werkgeversvertegenwoordigers, 23 OR-vertegenwoordigers en 87 werknemers. Op deze bestanden zijn een aantal analyses uitgevoerd:

- bij de werkgevers- en OR-vragenlijst is gekeken naar de verdelingen van de antwoorden om vast te stellen of er problemen met vragen dan wel onbruikbare antwoorden waren;
- bij de werknemersvragenlijst zijn de antwoorden ook nog vergeleken met referentiegegevens.

Daarnaast zijn de resultaten van een toegevoegde evaluatie-enquête geanalyseerd.

Resultaten

Uit de test is gebleken dat de enquêtes in het algemeen goed zijn ingevuld; het aantal 'missings' is erg laag. Dit ondanks het feit dat een aantal respondenten moeite heeft met bepaalde blokken (met name 'algemene bedrijfskenmerken') of formulering van vragen (begrippen als 'vaak'). De frequentieverdelingen van de vragen laten in het algemeen een goede spreiding zien, zodat de vragen bruikbaar lijken als differentiatie-variabelen tussen groepen. De vergelijking met beschikbare referentiebestanden laat geen grote of onverklaarbare discrepanties zien. Het blok 'algemene bedrijfskenmerken' blijkt voor zowel OR-leden als werkgevers relatief moeilijk te beantwoorden. Aangezien over de validiteit van dit blok geen gegevens bestaan, verdient het aanbeveling dit blok in een vervolgonderzoek nader aandacht te geven.

Op basis van deze analyses en een door de LTD uitgevoerde inventarisatie van de ervaringen van de LTD-buitendienst medewerkers die de instrumenten hadden afgenomen, zijn de instrumenten bijgesteld en in een definitieve lay-out gebracht voor de hoofdstudie, waarvan het veldwerk reeds medio 1993 zal plaatsvinden.

Conclusies

Geconcludeerd kan worden dat deze studie een model voor monitoring en een tweetal instrumenten heeft opgeleverd die, waar het gaat om de inventarisatie van risicofactoren voor werkstress en lichamelijke belasting en gezondheidsgevolgen, nauw aansluiten bij bestaande instrumenten, praktisch bruikbaar zijn. De instrumenten moeten in staat geacht worden de basisgegevens te kunnen opleveren waarmee de doelstellingen van de overheid met betrekking tot monitoring van stress en fysieke belasting, zoals genoemd in hoofdstuk 1, gerealiseerd kunnen worden.

LITERATUUR

ALDERS BCM, CHRISTIS J, BILDERBEEK RH. Kwaliteit van de arbeid in de Nederlandse metaalindustrie. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1992. S 152.

BROERSEN JPL, WEEL ANH, DIJK FHG van. Periodiek bedrijfsgezondheidkundig onderzoek middel en maatstaf. Amsterdam: Coronel Laboratorium/Studiecentrum Arbeid en Gezondheid; Doetinchem: Bedrijfsgezondheidsdienst Oost-Gelderland, 1989.

CAPLAN RD, COBB S, FRENCH Jr. JRP, HARRISON VR, PINNEAU SR. Job demands and worker health. Washington, DC.: NIOSH publication, 1975.

COCK G de, BOUWEN R, WITTE K de, VISCH J de. Organisatieklimaat en -cultuur. Leuven: ACCO, 1986.

COHEN J. Statistical power analysis for the biobehavioral sciences. New York: Academic Press, 1969:17-29:266-81:306-7.

DHONDT S, HOUTMAN ILD. NIPG Onderzoeksvragenlijst arbeidsinhoud: constructie en eerste toets op betrouwbaarheid en validiteit. Leiden: NIPG-TNO, 1992. Publ.nr. 92.088.

DHONDT S, LINGEN P van, ELLENS E. NIPG-Onderzoeksvragenlijst ergonomische condities. Leiden: NIPG-TNO, 1992.

DIRKEN JM. Arbeid en stress. Groningen: Wolters Noordhoff, 1969.

DIJKHUIZEN N van. From stressors to strains: research into their relationships. Lisse: Swets & Zeitlinger, 1980.

DRAAISMA D, et al. Kwaliteit en effectiviteit van bedrijfsgezondheidszorg: tweede deelonderzoek: oordelen van de cliëntorganisaties; vergelijkingen met de oordelen van beroepsbeoefenaren. Leiden: NIPG-TNO, 1992. Concept.

ELLENS E, BEUMER PFM. NETWERK: NEderlandse Toetsingsmethode voor Werkplekken op ERgonomische Knelpunten. Soesterberg: IZF-TNO, 1991. IZF 1991 C4.

EUROPEAN FOUNDATION. First European survey on the work environment 1991-1992. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1992.

EYLENBOSCH WJ, NOAH ND. Surveillance in health and disease: Part 1 General aspects. Oxford (etc.): Oxford University Press, 1988:1-45.

GARCIA DE CASTRO RUIZ DE VELASCO MM, MOLINA AA. Comparative study of five European questionnaires on working conditions. Barcelona: INSHT-CNCT, 1991.

GROEP SOCIOTECHNIEK. Het flexibele bedrijf: integrale aanpak van flexibiliteit, beheersbaarheid, kwaliteit van de arbeid, produktieautomatisering. Deventer: Kluwer, 1986.

GRÜNDEMANN RWM, SMULDERS PGW, WINTER CR de. Handleiding Vragenlijst Arbeid en Gezondheid. Lisse: Swets & Zeitlinger, 1993.

HILDEBRANDT VH. Preventie beroepsgebonden rugproblematiek: perspectieven voor epidemiologisch onderzoek. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1988. S 35-2.

HILDEBRANDT VH, DOUWES M. Lichamelijke belasting en arbeid: vragenlijst bewegingsapparaat: de validiteit van gerapporteerde romphouding en rugklachten bij vergelijking van beroepsgroepen. Voorburg: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1991. S 122-3.

HILDEBRANDT VH, SMITT P. Handleiding software-pakket vragenlijst bewegingsapparaat. Leiden: NIPG-TNO. In voorbereiding.

HOUTMAN ILD, BLOEMHOFF A, DHONDT S, TERWEE C. Kwantitatief onderzoek welzijnsrisico's, gezondheid en welbevinden. Leiden: NIPG-TNO, 1993. In voorbereiding.

HOUTMAN ILD, BLOEMHOFF A, KOMPIER MAJ, MARCELISSEN FHG. Werkstress risico's in bedrijf en beroep. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1991. S 133.

HOUTMAN ILD, SMULDERS PGW, BLOEMHOFF A, KOMPIER MAJ. Werkstress-risico's in bedrijf en beroep: ontwikkelingen in de tijd. Tijdschr Sociale Gezondheidsz 1993. In pers.

JOHNSON JV, HALL EM, THEORELL T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular morbidity in a random sample of the Swedish working population. Scand J Work Environ Health 1989;14:271-9.

JOOSTEN J, DROP MJ. De betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid van drie versies van de VOEG. Gezondh Samenleving 1987;8(4):251-65.

KAHN RL, WOLFE DM, QUINN RP, SNOEK JD, ROSENTHAL RA. Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley, 1964.

KARASEK RA, THEORELL T. Healthy Work. New York: Basic Books, 1990.

KLAUCKE DN, BUEHLER JW, THACKER SB, et al. Guidelines for evaluating surveillance systems. MMWR 1988;37(S-5):1-18.

KOLU T. Työelämän laatu 1977-1990. Helsinki: Statistical Office of Finland, 1991.

KOMMERS JCMJ, FRANSEN E, FRUYTIER BGM. Automatische produktiebesturing werkt niet vanzelf. Tilburg: IVA, 1991.

KOMPIER MAJ, MARCELISSEN FHG. Handboek Werkstress. Amsterdam: NIA, 1990.

KORGT ThPWM van der, VROOM CW. Organisatie in beweging. Utrecht: Lemma, 1991:135-61.

KUIPERS H, AMELSVOORT P van. Slagvaardig organiseren: inleiding in de sociotechniek als integrale ontwerpleer. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen, 1990.

LEHTO AM. Työelämän laatu ja tasa-arvo. Helsinki: Statistical Office of Finland, 1991.

LOURIJSEN ECMP, KOMPIER MAJ. Handleiding voor het signaleren van stress in de werksituatie. Leiden: NIPG-TNO, 1992. Publ.nr. 92.062.

LOURIJSEN ECMP, KOMPIER MAJ, GRUNDEMANN RWM, BROERS JP. Voorbeeldproject 'Gezond werken aan gezondheid'. Rapport Stap 2: Probleemanalyse. Leiden: NIPG-TNO, 1993.

MARCELISSEN FHG. Gangmakers van het stressproces. Leiden: NIPG-TNO, 1987. Publ.nr. 87001. Proefschrift Katholieke Universiteit Nijmegen.

MUIJSEN J van, KOOPMAN P. Organisatiecultuur en organisatieklimaat, de ontwikkeling van een internationaal bruikbaar meetinstrument. In: Hees GB van, et al. Arbeids- en organisatieonderzoek in Nederland. Amsterdam: Siswo, 1992:63-76. Siswo publ. 369.

PROJECTGROEP WEBA. Functieverbetering en organisatie van de arbeid. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1989. S 71.

LAAK PJA van de, OLDEN JT. Economische en juridische factoren en hun relatie met het veiligheidsbeleid van ondernemingen. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1992. S-149.

NORD-LARSEN M, ØRHEDE E, et al. Sammenhænge mellem arbejdsmiljo og helbred. Bind 1. Kopenhagen: Arbejdsmiljofondet, 1992.

NOSSENT SM, KLEIN HESSELINK DJ. Bedrijfstakorganisaties aan de arbo-slag. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1992. S 135.

ØRHEDE E. A comparison of eight European questionnaires on working environment. Copenhagen: DNIOH, 1992. No.91-4030-46.

ØRHEDE E, NORD-LARSEN M, et al. En deskriptiv analyse. Bind 2. Kopenhagen: Arbejdsmiljofondet, 1992.

SCHAUFELI W. Opgebrand. Rotterdam: Donker, 1990.

SONSBEEK JLA van. De VOEG: klaaglijst of lijst met gezondheidsklachten? Statistische Onderzoekingen. Den Haag: SDU/Uitgeverij, 1990. M 37.

STATISTISK SENTRALBYRA. Working conditions 1989. Oslo-Kongsvinger, 1992.

STONER JA, FREEMAN RE. Management. 4th ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1989.

TERRA N, KOMPIER MAJ. De vraag naar arbodienstverlening: conceptrapport van een haalbaarheidsonderzoek naar arbodienstverlening. Amsterdam: NIA, 1992.

ULENBELT P. Omgaan met blootstelling aan chemische stoffen. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, 1991. Proefschrift Universiteit van Amsterdam.

WIKMAN A. Developing social indicators: a survey approach exemplified by the working environment. Statistics Sweden, 1991. Urval 21.

WIKMAN A. The psychosocial working environment. Stockholm: Official Statistics of Sweden. 1992.

WINTER CR de. Arbeid, gezondheid en verzuim als voorspellers van uitval uit het werk. Leiden: NIPG-TNO, 1991. Publ.nr. 91.012. Proefschrift Rijksuniversiteit Limburg.

BIJLAGEN

		pagina
BIJLAGE 1	Beschrijving van de validiteit, betrouwbaarheid en bruikbaarheid van de beschikbare instrumenten	35
BIJLAGE 2	Vragenlijst bruikbaarheid	75
BIJLAGE 3	Vergelijking resultaten pilotstudie met beschikbare referentiegegevens	81
BIJLAGE 4	Analyse gebruikers enquête	89
BIJLAGE 5	Definitieve instrumenten	107
BIJLAGE 6	Voorstel voor de presentatie van gegevens	143

BIJLAGE 1

Beschrijving van de validiteit, betrouwbaarheid en bruikbaarheid van de beschikbare instrumenten

Beschrijving van de validiteit, betrouwbaarheid en bruikbaarheid van de verschillende vragenlijsten.

Achtereenvolgens worden besproken:

- Vragenlijst Arbeid en Gezondheid (VAG)
- Vragenlijst Organisatie Stress - D (VOS-D)
- Enquête van het LeefSituatie Onderzoek (LSO), sinds 1989 Doorlopend Leefsituatie Onderzoek
- Checklist 'Signaleren van stress in de werksituatie'
- Onderzoeksvragenlijst "Kwaliteit en effectiviteit van bedrijfsgezondheidszorg"
- 'Job Content Questionnaire' (JCQ; Karasek-vragenlijst):
- Vragenlijst Bewegingsapparaat (VBA)
- Vragenlijst Onderzoek Ervaren Gezondheid (VOEG)
- Burnout-vragenlijst
- NIPG-Onderzoeks Vragenlijst Arbeidsinhoud - WEBA (NOVA-WEBA)
- NIPG-Onderzoeks Vragenlijst Ergonomische Condities (NOVEC)
- Vragenlijst Economische en Juridische Factoren en relatie Veiligheidsbeleid Ondernemingen.
- Spanje - National survey of working conditions
- Frankrijk - National survey on working conditions
- Duitsland - GETAS-list
- Zweden - Nordic Questionnaire on Working Environment and Health
- Denemarken - Nordic Questionnaire on Working Environment and Health
- Finland - Nordic Questionnaire on Working Environment and Health
- Noorwegen - Nordic Questionnaire on Working Environment and Health
- Europa - European questionnaire on the work environment
- Organisatieklimaat: VOKIPO.

Vragenlijst Arbeid en Gezondheid (VAG, voorheen VPFA of POF)

Doel en doelgroep: meten van arbeid en gezondheid in brede zin; bij werknemers. Het gaat hier om een vragenlijst, die door werknemers uit alle bedrijfs- en beroepstakken in te vullen is. Er ligt geen theoretisch model aan de vragenlijst ten grondslag. De vragen uit het 'arbeids'gedeelte van de vragenlijst is identiek aan het 'arbeids'gedeelte uit het Periodiek BedrijfsGezondheidskundig Onderzoek (PBGO).

Variabelen: vragenlijst is modulair opgebouwd:

arbeid:

- taakinhoud
- werkorganisatie
- fysieke werkomstandigheden en veiligheid
- leiding en collega's
- lichamelijke en geestelijke inspanning
- relatie werk-privé
- waardering en toekomstverwachtingen
- algemeen oordeel werk

gezondheidsklachten:

- gezondheidsklachten
- ziektegedrag.

Antwoordcategorieën: dichotoom.

Invultijd: lange versie : circa 220 vragen; 26 modules, circa 1 uur
korte versie : 41 vragen; 10 modules, circa 15 minuten.

Validiteit: onderzocht:

- predictieve validiteit longitudinaal onderzocht ten aanzien van ziekteverzuim en WAO-intrede; bleek redelijk te voorspellen (De Winter, 1991);
- "predictieve validiteit" cross-sectioneel onderzocht ten aanzien van gezondheidsklachten, gedrag, verzuim ( );

- convergente en divergente validiteit ten opzichte van NOVA-WEBA (Dhondt & Houtman), JCQ (Karasek), fysieke belasting (VBA; Hildebrandt & Douwes).

Betrouwbaarheid: test-hertest betrouwbaarheid: variërend van r=.85 tot .91
homogeniteit van de schalen: Cronbach α' s van de schalen variëren van .57-.88.

Bruikbaarheid:

- handleiding: aanwezig; vragenlijst gaat bovendien uitgegeven worden bij Swets & Zeitlinger die tevens optisch leesbare formulieren hiervoor maakt. Bestandsbeheer bij Swets en Zeitlinger met analysemogelijkheid en verplichting tot optimalisering vragenlijst door het NIPG.
  Bron: GRÜNDEMANN RWM, SMULDERS PGW, WINTER CR de. Handleiding Vragenlijst Arbeid en Gezondheid. Lisse: Swets & Zeitlinger, 1993.
- referentiebestand (nationaal/internationaal): voor de Nederlandse populatie is een groot referentiebestand aanwezig:

produktiemedewerkers	n = circa 4300
niet-produktie	n = circa 2200
gezondheidszorgpersoneel	n = circa 9000

- reeds periodiek in gebruik: nee.

Vragenlijst Organisatie Stress - D(oetinchem) (VOS-D)

Doel en doelgroep: meten van arbeid en gezondheid in brede zin; bij werknemers. Het gaat hier om een vragenlijst, die weliswaar in principe door werknemers in alle bedrijfs- en beroepstypen in te vullen is maar vooral gericht op 'witte boorden functies'. De vragenlijst is gebaseerd op het Michigan-model van organisatiestress.

Variabelen: vragenlijst is modulair opgebouwd:

arbeid:

- overbelasting
- rolonduidelijkheid
- verantwoordelijkheid
- rolconflict
- werkplekgebondenheid
- gebrek aan beslissingsmogelijkheden
- werk onvoldoende zinvol
- onzekerheid over de toekomst
- sociale ondersteuning chef
- sociale ondersteuning collega's

stressverschijnselen:

- gebrek aan tevredenheid in het werk
- piekeren over werk
- psychische klachten

gezondheid:

- gezondheidsklachten
- medicijngebruik
- ziekteverzuim.

Antwoordcategorieën: 4-puntsschaal.

Invultijd: 95 vragen voor 14 modules; invultijd 20-90 minuten.

Validiteit:	gebaseerd op het 'Michigan-model' (onder andere Van Dijkhuizen, 1980). Naar de validiteit van dit model is zowel in de internationale literatuur (onder andere Kahn e.a., 1964; Caplan e.a., 1975) nationale literatuur (onder andere Van Dijkhuizen, 1980) veel onderzoek gedaan.	
Betrouwbaarheid:	test-hertest betrouwbaarheid: variëren van r=.30 tot .83 homogeniteit modules: α's variëren van tot .58 tot .91[4].	
Bruikbaarheid:		
• handleiding	aanwezig maar moet bij universiteit worden opgevraagd: niet erg toegankelijk. De vragenlijst, overigens zonder veel empirische informatie, is echter ook opgenomen in het veel toegankelijker Handboek Werkstress (Kompier & Marcelissen, 1990);	
• referentiebestand (nationaal/internationaal):	nationaal:	n = circa 2800 personen
	produktiepersoneel:	n = circa 1290 personen
	kantoorpersoneel:	n = circa 560 personen
	middelb., hoger personeel:	n = circa 150 personen;
• reeds periodiek in gebruik:	nee.	

LeefSituatie-Onderzoek (CBS) (LSO; tot 1986) - Doorlopend Leefsituatie Onderzoek (DLO; vanaf 1989)

Doel en doelgroep: Nederlandse bevolking; onder andere beroepsbevolking, enquête onder werknemers.

Variabelen: bevat geen modules, alle informatie op vraagniveau:

arbeid:

- werktempo
- ploegendienst
- eentonig werk
- geen goede aansluiting tussen werk en opleiding/ervaring
- geen goede ontplooiingsmogelijkheden
- geen goede promotiemogelijkheden
- lawaai op het werk
- stank op het werk
- zware lichamelijke belasting op het werk
- vuil werk
- gevaarlijk werk

gezondheid:

- gezondheid in het algemeen goed
- Vragenlijst Ervaren Gezondheid (VOEG; 13-item versie)
- chronische aandoeningen.

Antwoordcategorieën: arbeidsvragen: vijf-keuze mogelijkheid

VOEG : per klacht dichotome scoring.

Invultijd: ± 5-10 minuten.

Validiteit:

- representatief voor de beroepsbevolking

Ten aanzien van arbeidsvragen is alleen begripsvaliditeit vastgesteld en blijkt tevens sprake van samenhang in de verwachte richting met de VOEG, chronische aandoeningen en gezondheidsgedrag.

Info over de VOEG, zie aldaar.

Betrouwbaarheid:	test-hertest arbeidsvragen onbekend; homogeniteit van de cluster vragen over 'oninteressant werk' is Cronbach α=.55; voor fysieke en fysische factoren Cronbach α=.63 (Houtman e.a., 1993). Voor de VOEG, zie aldaar.
Bruikbaarheid:	
• handleiding	nee, gebruik alleen door CBS
• referentiebestand (nationaal/internationaal):	ja; representatief voor beroepsbevolking in Nederland
• reeds periodiek in gebruik:	ja, aanvankelijk driejaarlijks, vanaf 1989 jaarlijks. Niet bij dezelfde populatie (het is geen panel-studie).

Checklist 'Arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen'

Doel en doelgroep:	werknemers(vertegenwoordigers), leidinggevenden in bedrijven, deskundigen. Doel is signalering van mogelijke knelpunten, waarna deze in een volgende stap gekwantificeerd kunnen worden.
Variabelen:	aspecten van: Arbeidsinhoud (19), Arbeidsomstandigheden (16), Arbeidsvoorwaarden (13), Arbeidsverhoudingen (10).
Antwoordcategorieën:	aan- of afwezigheid van de betreffende aspecten.
Invul/antwoordtijd:	circa 15 minuten.
Validiteit:	onbekend.
Betrouwbaarheid:	onbekend.
Bruikbaarheid:	goed.
• handleiding	korte handleiding in: KOMPIER MAJ, MARCELISSEN FHG. Handboek werkstress. Amsterdam: NIA, 1990. In 1993 uit te geven door Kluwer. Bron: LOURIJSEN ECMP, KOMPIER MAJ. Handleiding voor het signaleren van stress in de werksituatie. Leiden: NIPG-TNO, 1992. Publ.nr. 92.062.
• referentiebestand (nationaal/internationaal):	nee
• reeds periodiek in gebruik:	nee.

Vragenlijst onderzoek "Kwaliteit en effectiviteit van bedrijfsgezondheidszorg"

Doel en doelgroep:

versie A: enquête/gestructureerde interviewlijst voor directie, OR en PZ

versie B: vragenlijst voor leidinggevende en uitvoerende werknemers.

Doel versie A: Hoe oordelen de directies, OR-en en afdelingen PZ over de kwaliteit van de dienstverlening van het BGZ-team in het kader van beleidsadvisering?

Doel versie B: Hoe oordelen de leidinggevende en uitvoerende werknemers over de kwaliteit van de zorg die zij ontvangen?

Variabelen:

versie A:

- vragen over het proces van advisering door het BGZ-team aan het bedrijf;
- vragen over de opbrengsten van adviezen door het bedrijf, bijdrage van de BGZ en de bijdrage van de BGD aan de preventie en het doel dat men voor de BGZ ziet;
- vragen over verzuimbegeleiding;
- vragen over de tijd die het team moet besteden aan aanstellingskeuringen;
- vragen over gezondheidsbeleid in de organisatie en invloed van de partijen op activiteiten BGZ-team, over de mate waarin partijen actief zijn en invloed hebben op oplossen van problemen in werk en gezondheid, over kwaliteit van de aandacht voor gezondheidsbeleid en de mate waarin ze betrokken zijn bij advisering van BGZ-team.

versie B:

- korte VAG, aangevuld met vragen over fysieke werkomstandigheden en over bewegingsapparaat;
- ervaringen met de eigen BGD (ontleend aan Plomp, 1987), aangevuld met een aantal aanvullende vragen.

Antwoordcategorieën:

ja/nee; checklist-format (al dan niet aanwezig); ook meerdere (4,5) antwoordcategorieën.

Invultijd:	?
Validiteit:	zie oorspronkelijke lijsten, onder andere VAG. Naar validiteit van nieuwe vragen geen aanvullend onderzoek gedaan.
Betrouwbaarheid:	"
Bruikbaarheid:	
• handleiding	zie VAG-handleiding
• referentiebestand (nationaal/internationaal):	alleen voorzover het het VAG-gedeelte betreft
• reeds periodiek in gebruik:	nee.

'Job Content Questionnaire' (JCQ; Karasek-vragenlijst)

Doel en doelgroep: vragenlijst, in te vullen door werknemers. Doel van de vragenlijst is in eerste instantie stressrisico's vast te stellen.

Variabelen:

arbeid:

stressrisico's:

- job demands/taakeisen
- control/decision latitude/regelmogelijkheden, bestaande uit: (1) decision authority/autonomie en (2) skill discretion/gelegenheid om vakbekwaamheid te ontplooien
- sociale steun (chef/collega's)
- werkzekerheid
- werktijden
- fysieke 'hazards'
- fysieke inspanning
- blootstelling aan toxische stoffen
- lidmaatschap vereniging(en)/bond(en)

stress/gezondheidsgevolgen:

- tevredenheid in het werk
- depressie
- strain
- slaapproblemen.

Antwoordcategorieën: 4-keuzemogelijkheid.

Invultijd: ?

Validiteit: reeds in Karasek (1979) wordt ingegaan op de factoriële basis van het job-demands - decision latitude model en een eerste versie van de JCQ. Predictieve validiteit van met name de stressschalen, onderzocht in zowel cross-sectioneel als longi-onderzoek;
onderzoek in Nederland is tot nu toe alleen cross-sectioneel van aard geweest.

Betrouwbaarheid: homogeniteit: Cronbach α's variëren van .37 (job insecurity) tot .83 (social support) (Karasek & Theorell, 1990). De homogeniteit van de 'basisdimensies' wordt door Karasek als goed tot zeer goed beoordeeld. In Nederlandstalige populaties levert onderzoek Cronbach α's op die variëren van .35 ('skill discretion') tot .78

Test-hertest betrouwbaarheid: ?

Bruikbaarheid:

- handleiding: het in 1990 uitgegeven boek van Karasek en Theorell zou als zodanig kunnen doorgaan; voor Nederlandstalig gebruik is (nog) geen handleiding beschikbaar.

  Bron:

  KARASEK RA, THEORELL T. Healthy Work. New York: Basic Books, 1990.. Dit boek is echter met name voor onderzoekers, gebruikershandleiding is niet aanwezig.

- referentiebestand (nationaal/internationaal): internationaal: ja

  nationaal: inmiddels voor vele bedrijfstypen in de Nederlandse situatie een bestand op het NIPG-TNO aanwezig, ook in Utrecht wordt aan een bestand gewerkt. Deze cijfers zijn echter nog niet gepubliceerd/openbaar

- reeds periodiek in gebruik: nee.

Vragenlijst Bewegingsapparaat (VBA)

Doel en doelgroep: meten van gezondheidsproblematiek van het bewegingsapparaat (klachten) en daarmee samenhangende individu- en werkgebonden factoren. Doelgroepen zijn werknemerspopulaties.

Variabelen: de vragenlijst is modulair opgebouwd:

- algemeen: demografische gegevens respondenten
- werk:
  - werkhistorie
  - taken
  - algemene werkaspecten (voorkomen ploegendienst, pendelen, buitenwerk en dergelijke)
  - voorkomen van en ervaren hinder van houding, beweging, krachtuitoefening in werk
  - werkdruk, psychosociale werkaspecten
- gezondheid
  - algemene klachten en medische consumptie
  - klachten bewegingsapparaat en medische consumptie
- vrije tijd
  - sport
  - andere inspannende activiteiten.

Antwoordcategorieën: in het algemeen dichotoom (ja/nee).

Invultijd: volledige lijst: 30-60 minuten.

Validiteit/betrouwbaarheid: de werkmodules kunnen worden samengevat in 11 clusters, met goede homogeniteit (meeste alpha's >.70).
De klachten van het bewegingsapparaat zijn nauwelijks te clusteren (alleen nek, hoge rug, schouders).
De validiteit van de modules over houding-beweging-kracht en klachten van het bewegingsapparaat (onderzocht in een viertal qua fysieke belasting uiteenlopende beroepsgroepen) bleek in cross-sectioneel onderzoek

goed ten aanzien van het identificeren van groepen met hoog risico. Test-hertest onderzoek is nog niet uitgevoerd (voorzien 1e helft 1993).

Bruikbaarheid:

- referentiebestand: de vragen naar klachten van het bewegingsapparaat zijn vergelijkbaar met overeenkomstige vragen van de Nordic Questionnaire. De vragen over werkdruk en psychosociale werkaspecten bevatten ondermeer de (korte) VAG. Van deze vragen zijn dus omvangrijke (deels internationale) referentiebestanden aanwezig. Van (delen) van de VBA zijn referentiebestanden beschikbaar van circa 5000 werknemers. Uitsplitsingen mogelijk naar vele variabelen
- handleiding: er is een uitgebreide handleiding van de vragenlijst voor gebruik door derden beschikbaar, inclusief software voor invoer, verwerking en rapportage.

Referenties:

HILDEBRANDT VH, DOUWES M. Lichamelijke belasting en arbeid: vragenlijst bewegingsapparaat: de validiteit van gerapporteerde romphouding en rugklachten bij vergelijking van beroepsgroepen. Voorburg: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1991. Studies S 122-3.

HILDEBRANDT VH, SMITT P. Handleiding software-pakket vragenlijst bewegingsapparaat (in voorbereiding).

Vragenlijst Onderzoek Ervaren Gezondheid (VOEG)

Doel en doelgroep:	vragenlijst die psychosomatische gezondheidsklachten meet.
Variabelen:	13-items; Er zijn twee langere versies: de oorspronkelijke versie van 53 items (Dirken, 1967) en een versie van 21 items (13-item versie is betere versie dan 21-item versie vgl met originele versie; zie Joosten & Drop, 1987).
Antwoordcategorieën:	aan- of afwezigheid klacht.
Invultijd:	afhankelijk van de versie; 13-item versie kost circa 5 minuten.
Validiteit:	goed; met name begripsvaliditeit onderzocht (Dirken, 1967; Joosten & Drop, 1987; Van Sonsbeek, 1990); de vragenlijst is niet gebruikt in longi-onderzoek.
Betrouwbaarheid:	homogeniteit: KR-20 varieert van .88 tot .91 (lange versie) homogeniteit: 13-item-versie KR-20 varieert van .63 tot .80. test-hertest betrouwbaarheid: .67.
Bruikbaarheid:	goed
• handleiding	korte handleiding in het Handboek Werkstress (Kompier & Marcelissen, 1990)
• referentiebestand (nationaal/internationaal):	nationaal: de 13-item versie is jaren (tot '92) in het LSO/DLO onderzoek van het CBS meegenomen; Zit momenteel nog steeds in de Gezondheidsenquête
• reeds periodiek in gebruik:	ja.

Burnout-vragenlijst

Doel en doelgroep: meet burnout-verschijnselen: emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Burnout is een klachtenpatroon dat indicatief voor stress is en dat zich voornamelijk manifesteert in contactuele beroepen. Recentelijk wordt het ook als een 'breder' verschijnsel opgevat.

variabelen: de vragenlijst is modulair opgebouwd, waarbij de 'emotionele uitputtingsschaal momenteel het meest (algemeen) gebruikt wordt:

- emotionele uitputting
- depersonalisatie
- verminderde persoonlijke bekwaamheid.

Antwoordcategorieën: er zijn versies met een 7-puntsschaal maar ook met dichotomiën.

Invultijd: ?

Validiteit: de door Schaufeli in Nederland geïntroduceerde vragenlijsten zijn vertalingen van de Burnout Measure (BM) en van de Maslach Burnout Inventory (BMI). Deze lijsten zijn uitgebreid onderzocht in de engelstalige literatuur. Beide schalen kennen de dimensie 'emotionele uitputting'. De dimensie 'depersonalisatie' uit de BMI bleek gevoelig bij vertaling (Schaufeli, 1990). Wel blijkt er samenhang te bestaan met depressie.

Betrouwbaarheid: homogeniteit: α's van .71 tot .90. De schaal 'emotionele uitputting' komt als beste uit de bus. De betrouwbaarheid van de dimensie 'depersonalisatie' wordt aangetast bij gebruik buiten 'contactuele' beroepen.

test-hertest betrouwbaarheid: r=.71 tot .80 bij tussenliggende periode van circa 1 maand; in internationaal onderzoek werd een daling in de stabiliteit gevonden bij toename van de tussenliggende periode (r=.66 na 4 maanden; .45 tot .62 over perioden langer dan 1 jaar).

Bruikbaarheid:

- handleiding/bron — SCHAUFELI W. Opgebrand. Rotterdam: Donker, 1990.
- referentiebestand (nationaal/internationaal): nationaal referentiebestand wordt opgebouwd door de vakgroep Arbeids- en organisatiepsychologie van de Katholieke Universiteit Nijmegen en tevens door het CBS
- reeds periodiek in gebruik: de 'emotionele uitputting'schaal gaat vanaf 1993 gebruikt worden in het DLO (CBS).

NIPG-Onderzoeks Vragenlijst Arbeidsinhoud - WEBA (NOVA-WEBA)

Doel en doelgroep: meten van welzijnscondities volgens de criteria van de Arbo-wet en geoperationaliseerd in de WEBA-methodiek; bij werknemers. Het gaat hier om een algemene vragenlijst, door werknemers uit verschillende beroeps- en bedrijfstypen in te vullen.

Variabelen: de vragenlijst is modulair (7 modules) opgebouwd.

- algemeen: demografische gegevens respondenten
- arbeidsinhoud:
  - volledigheid
  - organiserende taken
  - cyclusduur
  - moeilijkheid
  - autonomie
  - contactmogelijkheden
  - informatievoorziening
  - werkdruk
  - emotioneel belastende factoren.

Antwoordcategorie: dichotoom (ja/nee).

Invultijd: ongeveer 15 minuten.

Validiteit:

- convergente en divergente validiteit ten opzichte van JCQ van Karasek, fysieke belasting (VBA; Hildebrandt & Douwes); ten opzichte van emotionele belasting, werkdruk, arbeidsvoorwaarden, sociale ondersteuning collega's - leidinggevende;
- constructvaliditeit in confirmatoire factoranalyse.

Betrouwbaarheid: homogeniteit: alpha's variëren van .63 tot .75; met uitzondering van 'kortcyclische taken' (α=.37).

Bruikbaarheid:

- reeds periodiek in gebruik: nee
- handleiding: rudimentair aanwezig in Dhondt en Houtman, 1992.

  Bronnen:

  DHONDT S, HOUTMAN I. NIPG-Onderzoeksvragenlijst Arbeidsinhoud. Constructie en eerste toets op betrouwbaarheid en validiteit. Leiden: NIPG-TNO, 1992. Publ.nr. 92.088.

  PROJECTGROEP WEBA. Functieverbetering en organisatie van de arbeid. 's-Gravenhage: Directoraat-Generaal van de Arbeid, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1989. S-71.
- referentiebestand (nationaal/internationaal): voor de Nederlandse populatie: n=749

  Wordt in de loop van 1993 uitgebreid met circa 2000 respondenten.

NIPG-Onderzoeks Vragenlijst Ergonomische Condities (NOVEC)

Doel en doelgroep: meten van de ergonomische welzijnscondities volgens de criteria van de Arbowet en geoperationaliseerd in de NETWERK-methodiek; bij werknemers. Het gaat hier om een algemene vragenlijst, door werknemers uit verschillende beroeps- en bedrijfstypen in te vullen.

Variabelen: de vragenlijst is modulair opgebouwd:

- algemeen: demografische gegevens respondenten
- ergonomische condities:
  - ergonomiebeleid
  - geluid
  - verlichting en uitzicht
  - klimaat
  - gassen-dampen-stoffen
  - lichamelijke belasting
  - werkplekinrichting
  - trillingen
  - bedieningsmiddelen
  - visuele informatie
  - werkrusttijden.

Antwoordcategorie: gevarieerd (6-puntsschaal tot dichotome categorie.

Invultijd: ongeveer 12 minuten.

Validiteit: onbekend. De NOVEC is gebaseerd op de Vragenlijst houding-beweging-gezondheid; de VAG; de Nordic Questionnaire.

Betrouwbaarheid: onbekend.

Bruikbaarheid:

- reeds periodiek in gebruik: nee
- handleiding: rudimentair aanwezig in Dhondt en Van Lingen, 1992.

Bronnen:

DHONDT S, LINGEN P van, ELLENS E. NIPG-Onderzoeksvragenlijst Ergonomische Condities. Leiden: NIPG-TNO, 1992.

ELLENS E, BEUMER PFM. NETWERK: NEderlandse Toetsingsmethode voor Werkplekken op ERgonomische Knelpunten. Soesterberg: IZF-TNO, 1991. IZF 1991 C4.

- referentiebestand (nationaal/internationaal): geen.

Vragenlijst Economische en Juridische Factoren en relatie Veiligheidsbeleid Ondernemingen

Doel en doelgroep: onderzoeken of bepaalde juridische en economische factoren (sancties, stimuli) in verband staan met het veiligheidsbeleid van bepaalde bedrijfstypen. De vragen dienen ingevuld door de bedrijfsleiding.

Variabelen: de vragenlijst bestaat uit 43 vragen in 13 clusters:

1. algemene vragen over het bedrijf
2. mogelijkheden van het bedrijf om arbeidsomstandigheden te verbeteren
3. wijze van reageren op stimuli en sancties.

Antwoordcategorie: zeer gevarieerd.

Validiteit: onbekend.

Betrouwbaarheid: onbekend.

Bruikbaarheid:

- reeds periodiek in gebruik: nee
- handleiding: rudimentair aanwezig in Van Laak en Olden, 1992.

  Bronnen:

  LAAK PJA van, OLDEN JT. Economische en juridische factoren en hun relatie met het veiligheidsbeleid van ondernemingen. Den Haag: Directoraat-Generaal van de Arbeid, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1992. S 149.
- referentiebestand (nationaal/internationaal): geen.

Spanje - National survey of working conditions

Doel en doelgroep: onderzoek naar de werkcondities van de Spaanse werknemer.

Variabelen: in 1987 werden 138 vragen aan werknemers, 20 aan bedrijf gesteld:

- achtergrondinformatie
- werkorganisatie en werkcondities
  - psychosociale werkomgeving: cyclusduur, autonomie, job demands, sociaal contact, training
  - arbeidsvoorwaarden: uren, loon, contract, plaats, computer, werkzekerheid
- werkomgeving
  - geluid
  - verlichting en uitzicht
  - klimaat
  - gassen-dampen-stoffen
  - lichamelijke belasting
  - werkplekinrichting
  - trillingen
  - bedieningsmiddelen
  - visuele informatie
  - werkrusttijden
- evaluatie werk, gezondheidssymptomen, ongelukken, veiligheidsrisico's
- bedrijfsinformatie
  - sector
  - bedrijfsgrootte.

Antwoordcategorie: zeer gevarieerd.

Validiteit: onbekend.

Betrouwbaarheid: onbekend.

Bruikbaarheid:

- reeds periodiek in gebruik: elke 5 jaar: 1987, 1992
- handleiding: Bron:

  ØRHEDE E. A comparison of eight European questionnaires on working environment. Copenhagen: DNIOH, 1992. No.91-4030-46.

  GARCIA DE CASTRO RUIZ DE VELASCO MM, MOLINA AA. Comparative study of five European questionnaires on working conditions. Barcelona: INSHT-CNCT, 1991.
- referentiebestand (nationaal/internationaal): representatieve nationale steekproef werknemers:

  1987 n = circa 4000 (de respons zou zeer hoog zijn; de respondenten worden door interviewers benaderd).

Frankrijk - National survey on working conditions

Doel en doelgroep: onderzoek naar de werkcondities van de Franse werknemer.

Variabelen: de vragenlijst bestaat uit 51 standaardvragen. 15 persoonskenmerken dienden door interviewer ingevuld te worden. Op dit moment wordt een beperktere vragenlijst ontworpen en getest die over organisatie van het werk en produktietechnologieën gaat:

- (achtergrondinformatie)
- werkorganisatie en werkcondities
  - psychosociale werkomgeving: cyclusduur, autonomie, job demands, sociaal contact
  - arbeidsvoorwaarden: uren, contract, plaats, computer, werkzekerheid
- werkomgeving
  - geluid
  - verlichting en uitzicht
  - klimaat
  - gassen-dampen-stoffen
  - lichamelijke belasting
  - werkplekinrichting
  - trillingen
  - bedieningsmiddelen
  - visuele informatie
  - werkrusttijden
- veiligheidsrisico's
- (bedrijfsinformatie:)
  - sector
  - bedrijfsgrootte.

Antwoordcategorie: meestal ja/neen; andere.

Validiteit: onbekend.

Betrouwbaarheid: naar de kwaliteit van de vragen is veel onderzoek uitgevoerd. Een aantal vragen leveren interpretatieproblemen op (Cezard e.a., 1992).

Bruikbaarheid:

- reeds periodiek in gebruik: uitgevoerd in 1978, 1984 en 1991. In 1993 zal een nieuwe enquête gehouden worden
- handleiding: zie 'Premières informations'

  Bron:

  ØRHEDE E. A comparison of eight European questionnaires on working environment. Copenhagen: DNIOH, 1992. No.91-4030-46.

  GARCIA DE CASTRO RUIZ DE VELASCO MM, MOLINA AA. Comparative study of five European questionnaires on working conditions. Barcelona: INSHT-CNCT, 1991.
- referentiebestand (nationaal/internationaal): representatieve nationale steekproef werknemers:

  1991 n = circa 20.000 werknemers, gezinsniveau. (De respondenten worden door interviewers benaderd.)

Duitsland - GETAS-list

Doel en doelgroep: onderzoek naar de werkcondities van de Westduitse werknemer.

Variabelen: de vragenlijst bestaat uit 65+12 standaardvragen:

- achtergrondinformatie
- werkorganisatie en werkcondities
  - arbeidsvoorwaarden: uren, contract, plaats, computer, werkzekerheid
- werkomgeving
  - geluid
  - verlichting en uitzicht
  - klimaat
  - gassen-dampen-stoffen
  - lichamelijke belasting
  - trillingen
  - bedieningsmiddelen
  - visuele informatie
  - werkrusttijden
- veiligheidsrisico's
- bedrijfsinformatie
  - sector
  - bedrijfsgrootte.

Antwoordcategorie: ?

Validiteit: ?

Betrouwbaarheid: ?

Bruikbaarheid:

- reeds periodiek in gebruik: uitgevoerd in 1985/86

- handleiding: ?

  Bron:

  ØRHEDE E. A comparison of eight European questionnaires on working environment. Copenhagen: DNIOH, 1992. No.91-4030-46.

  GARCIA DE CASTRO RUIZ DE VELASCO MM, MOLINA AA. Comparative study of five European questionnaires on working conditions. Barcelona: INSHT-CNCT, 1991.

- referentiebestand (nationaal/internationaal): representatieve nationale steekproef werknemers:

  1985/86 n = circa 11.500 werknemers. (De respondenten worden door interviewers benaderd.)

Zweden - Nordic Questionnaire on Working Environment and Health

Doel en doelgroep: continue survey van werkomgeving.

Variabelen: tussen 100 en 150:

- achtergrondinformatie
- werkorganisatie en werkcondities
  - psychosociale werkomgeving: cyclusduur, autonomie, job demands, sociaal contact, training
  - arbeidsvoorwaarden: uren, loon, contract, plaats, computer, werkzekerheid
- werkomgeving
  - geluid
  - verlichting en uitzicht
  - klimaat
  - gassen-dampen-stoffen
  - lichamelijke belasting
  - werkplekinrichting
  - trillingen
  - bedieningsmiddelen
  - visuele informatie
  - werkrusttijden
- evaluatie werk, gezondheidssymptomen, ongelukken, veiligheidsrisico's
- bedrijfsinformatie
  - sector
  - bedrijfsgrootte.

Antwoordcategorie: 6 puntsschaal: tijdsindicatie; ja/nee; andere.

Invulduur: 20 minuten.

Validiteit: de vragenlijst kent een lange geschiedenis (tussen 1984 en 1989 werd de vragenlijst in verschillende landen getest, cfr. Wikman, 1992; Arbejdsmiljoinstituttet, 1988). Rapportages alleen in het Zweeds.

Betrouwbaarheid: betrouwbaarheidsintervallen zijn gegeven. Homogeniteit is goed onderzocht.

Bruikbaarheid:

- reeds periodiek in gebruik: elke twee jaar: 1989, 1991. Gekoppeld aan 'Arbeidmarktenquête'
- handleiding: ?

  Bron:

  WIKMAN A. Developing social indicators: a survey approach exemplified by the working environment. Urval 21. Statistics Sweden, 1991. (In het Zweeds; Engelse samenvatting wel verkrijgbaar)

  WIKMAN A. The psychosocial working environment. Stockholm: Official Statistics of Sweden, 1992.

  JOHANSSON S, WIKMAN A. Computers and working environment. Stockholm: Official Statistics of Sweden, 1991.

  JOHANSSON S, WIKMAN A. The working environment of women and men. Stockholm: Official Statistics of Sweden, 1991.

  ØRHEDE E. A comparison of eight European questionnaires on working environment. Copenhagen: DNIOH, 1992. No.91-4030-46.

  GARCIA DE CASTRO RUIZ DE VELASCO MM, MOLINA AA. Comparative study of five European questionnaires on working conditions. Barcelona: INSHT-CNCT, 1991.
- referentiebestand (nationaal/internationaal): representatieve nationale steekproef werknemers.

  1989: n = 10.916

  1991: n = 22.615 (respons van 90%. Postenquête en telefonisch interview.)

Denemarken - Nordic Questionnaire on Working Environment and Health

Doel en doelgroep:	representatief onderzoek naar werkomstandigheden. Uitgevoerd door NIOHD en NISR.
Variabelen:	179 vragen in schaalvorm. Zie Zweden.
Antwoordcategorie:	zie Zweden.
Validiteit:	zie Zweden.
Betrouwbaarheid:	zie Zweden.
Bruikbaarheid:	
• reeds periodiek in gebruik:	panelstudie vanaf 1990. Elke 5-7 jaar zou het onderzoek herhaald worden. De gegevens zijn vergelijkbaar met vragenlijsten die in Noorwegen, Zweden en Finland afgenomen worden.
• handleiding:	? Bron: twee rapporten: NORD-LARSEN M, ØRHEDE E, e.a. Sammenhænge mellem arbejdsmiljo og helbred. Bind 1. Kopenhagen: Arbejdsmiljofondet, 1992. ØRHEDE E, NORD-LARSEN M, e.a. En deskriptiv analyse. Bind 2. Kopenhagen: Arbejdsmiljofondet, 1992.
• referentiebestand (nationaal/internationaal):	representatieve nationale steekproef werknemers: 1990: 5940 werknemers, tussen 19-59 jaar (responsrate 90%. Telefonisch interview).

Finland - Nordic Questionnaire on Working Environment and Health

Doel en doelgroep:	representatief onderzoek naar werkomstandigheden. Uitgevoerd door CSOF.
Variabelen:	138 vragen in schaalvorm. Zie Zweden.
Antwoordcategorie:	zie Zweden.
Validiteit:	zie Zweden.
Betrouwbaarheid:	zie Zweden.
Bruikbaarheid:	
• reeds periodiek in gebruik:	1990
• handleiding:	? Bron: twee rapporten: LEHTO AM. Työelämän laatu ja tasa-arvo. Helsinki: Statistical Office of Finland, 1991. KOLU T. Työelämän laatu 1977-1990. Helsinki: Statistical Office of Finland, 1991.
• referentiebestand (nationaal/internationaal):	representatieve nationale steekproef werknemers: 1990: n = circa 3500 werknemers. (Persoonlijk interview.)

Noorwegen - Nordic Questionnaire on Working Environment and Health

Doel en doelgroep:	representatief onderzoek naar werkomstandigheden. Uitgevoerd door SOO en ISRN.Steekproef van bedrijven.
Variabelen:	115 vragen in schaalvorm. Zie Zweden.
Antwoordcategorie:	zie Zweden.
Validiteit:	zie Zweden.
Betrouwbaarheid:	zie Zweden.
• reeds periodiek in gebruik:	1989
• handleiding:	?
	Bron:
	STATISTISK SENTRALBYRA. Working conditions 1989. Oslo-Kongsvinger, 1992. ISBN 82-537-3638-2.
• referentiebestand (nationaal/internationaal):	representatieve nationale steekproef werknemers:
	1989: n = circa 5800 personen (77% responsrate. Interview met bedrijfsleiding en personeelsmanager, steekproef van werknemers en vakbonden.)

Europa - European questionnaire on the work environment

Doel en doelgroep: Europees representatief onderzoek over werkomgeving en werkinhoud, en samenhang met gezondheid. Werknemersonderzoek.

Variabelen: 31 vragen in schaalvorm.

- algemeen: demografische gegevens respondenten
- opinie over EG
- werkorganisatie en werkcondities
  - psychosociale werkomgeving: cyclusduur, autonomie, sociaal contact, training, job demands
  - arbeidsvoorwaarden: uren, loon, contract, plaats, computer, werkzekerheid
- werkomgeving
  - geluid
  - verlichting en uitzicht
  - klimaat
  - gassen-dampen-stoffen
  - lichamelijke belasting
  - trillingen
  - bedieningsmiddelen
  - visuele informatie
  - werkrusttijden
- evaluatie werk, gezondheidssymptomen, ongelukken, veiligheidsrisico's
- bedrijfsinformatie
  - sector
  - bedrijfsgrootte.

Antwoordcategorie: verschillende: ja/nee; tijdspercentage (7 puntsschaal); andere.

Validiteit: samengesteld door expertgroep van 12 leden. Over de kwaliteit van de vragen is niet veel bekend. Uit de vraagvorm kan afgeleid worden dat

men zich georiënteerd heeft op de Nordic Questionnaire (zie E. Ørhede, 1991) en op Franse ervaringen.

Betrouwbaarheid: ?

Bruikbaarheid:

- reeds periodiek in gebruik: lente 1991, uitgezet door INRA. In 1995 volgt nieuwe versie
- handleiding: ?

  Bron:

  PAOLI P. First European Survey on the Work Environment 1991-1992. EFILWC: EF/92/11/EN.

  ØRHEDE E. A comparison of eight European questionnaires on working environment. Copenhagen: DNIOH, 1992. No.91-4030-46.

  GARCIA DE CASTRO RUIZ DE VELASCO MM, MOLINA AA. Comparative study of five European questionnaires on working conditions. Barcelona: INSHT-CNCT, 1991.
- referentiebestand (nationaal/internationaal): representatieve internationale steekproef werknemers (alleen autochtonen).

  1991: n = 12.819 Europese onderdanen (Via Eurobarometer-no.35 enquête werd de vragenlijst telefonisch afgenomen. Ongeveer 1000 per land.) Multi-stage random probability. (proportioneel aan bevolkingsgrootte en densiteit) Face-to-face interview. Representatief voor elk land: werkenden, behalve niet Europeanen.

Organisatieklimaat: VOKIPO

Doel en doelgroep:	meten van organisatieklimaat in profitorganisaties; bij werkgevers als bij werknemers.
Variabelen:	4 modules: • ondersteuning: 10 items • innovatie: 11 items • respect voor regels: 10 items • doelgerichtheid informatiedoorstroming: 8 items.
Antwoordcategorieën:	diverse 4-keuze mogelijkheden (altijd, meestal, soms, nooit; iedereen, veel, sommigen, niemand).
Invultijd:	10 minuten.
Validiteit:	onderzocht: • interne begripsvaliditeit goed • externe begripsvaliditeit: differentiatie tussen organisaties en factoranalyse.
Betrouwbaarheid:	homogeniteit van schalen goed: $\alpha > .70$
Bruikbaarheid: • handleiding:	aanwezig. Zie: De Cock e.a, 1986 Bron: COCK G de, BOUWEN R, WITTE K de, VISCH J de. Organisatieklimaat en -cultuur. Leuven: ACCO, 1986. MUIJEN JJ van, KOOPMAN PL. Organisatiecultuur en organisatieklimaat, de ontwikkeling van een internationaal bruikbaar meetinstrument. In: Hees GB van, red. Arbeids- en organisatieonderzoek in Nederland. Bijdragen van het WESWA-congres op 14 november 1991 te Nijmegen. Amsterdam: SISWO, 1992. Siswo-publikatie 369.

- referentiebestand:
  - Belgisch referentiebestand: n=2000 en meer.
  - andere internationale referentiebestanden: ?
  - nationaal referentiebestand (Ned.) = afwezig.

BIJLAGE 2

Vragenlijst bruikbaarheid

Werknemersvragenlijst

Nu u deze vragenlijst heeft ingevuld, willen wij ook nog enkele vragen stellen over de vragenlijst zelf.

1. Waren er vragen die u niet begrijpelijk vond? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo ja, welke vragen waren niet begrijpelijk?
   (noteer de vraagnummers)

2. Waren er vragen die wel begrijpelijk waren, maar die u toch moeilijk te beantwoorden vond? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo ja, welke vragen waren moeilijk te beantwoorden?
   (noteer de vraagnummers)

3. Heeft u vragen gemist? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo ja, welke?

4. Geeft de ingevulde vragenlijst in totaal een goed beeld van de knelpunten rond lichamelijke belasting en stress in uw bedrijf? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo nee, waarom niet?

5. Vond u het zinvol om deze vragenlijst in te vullen? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo nee, waarom niet?

6. Hoelang duurde het invullen van de vragenlijst ongeveer? ☐☐ minuten

   Vond u dit te lang?

Werkgevers/OR intervieuw

Aan het einde van dit gesprek, wil ik u nog enkele vragen stellen over het interview zelf.

Indien de volgende vragen bevestigend worden beantwoord, wordt u verzocht de betreffende onderwerpen te noteren.

1. Waren er vragen die u niet begrijpelijk vond? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo ja, om welke onderwerpen gaat dat?

2. Waren er vragen die wel begrijpelijk waren, maar die u toch moeilijk te beantwoorden vond? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo ja, om welke onderwerpen gaat dat?

3. Waren er vragen die irritatie bij u opriepen? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo ja, om welke onderwerpen gaat dat?

4. Heeft u vragen of onderwerpen gemist? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo ja, welke?

5. Is met het interview in totaal een goed beeld verkregen van de knelpunten rond lichamelijke belasting en stress in uw bedrijf? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo nee, waarom niet?

6. Vond u dit interview zinvol? ja ☐ 1 nee ☐ 2

   Zo nee, waarom niet?

7. Hoelang duurde dit interview? ☐☐ minuten

   Vond u dit te lang?

BIJLAGE 3

Vergelijking resultaten pilotstudie met beschikbare referentiegegevens

In deze bijlage worden een aantal vragenblokken uit de werknemersvragenlijst vergeleken met beschikbare referentiegegevens. De tabellen geven de percentages positieve antwoorden op de verschillende lichamelijke belasting en stress-modules. De vergelijkingen zijn uitgevoerd met Loquest 93 (het verzamelbestand van de Vragenlijst Bewegingsapparaat, Hildebrandt, 93), Nova 93 (Bloemhoff A, Dhondt S, 1993), Gezondheidsenquête 1983-85 (van Sonsbeek, 1990), en Waterland 93 (Bron?). Vragenlijst Monitor Stress en Lichamelijke Belasting is aangegeven onder 'Mon S&L'.

LICHAMELIJKE BELASTING	Mon S&L	missings	LOQUEST 93
tillen, duwen, dragen	54%	0	-
zware lasten tillen	44	1	43%
buigen/draaien	66	1	-
reiken	40	1	54
geheven armen	25	3	-
ongemakkelijke houding	32	2	58
pijnlijke houding	27	1	-
zelfde houding	41	0	51
kortdurende beegingen	41	1	-
voorovergebogen	35	2	-
staan	42	2	68
zitten	35	2	28
lopen	50	1	70
knielen/hurken	16	1	37
trillingen	10	0	21
hand-arm trillingen	7	2	10

TAAKEISEN KARASEK	Mon S&L	Nova 93
- Moet u erg snel werken?	51%	59%
- Moet u veel werk doen?	87	61
- Moet u erg hard werken?	63	32
- Heeft u over het algemeen genoeg tijd om al uw werk af te krijgen?	60	73
- Is het op uw werk een gekkenhuis?	26	-

AUTONOMIE KARASEK	Mon S&L	Nova 93
- Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert/doet?	77%	80%
- Kunt u in het werk meestal beschikken over voldoende (hulpmiddelen)?	84	-
- Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	80	64
- Beslist u zelf wanneer u een taak uitvoert?	62	33
- Kunt u makkelijk even weg van de plaats waar u werkt?	62	65
- Kunt u uw werk, als u dat nodig vindt, zelf onderbreken?	80	73
- Kunt u zelf het werktempo regelen?	76	71

VAKMANSCHAP - KARASEK	Mon S&L	NOVA 93
- Is voor de uitvoering van uw werk vakbekwaamheid/vakmanschap vereist?	91%	74
- Is uw werk gevarieerd?	92	88
- Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	79	73
- Vereist uw baan creativiteit?	81	81
- Heeft u de gelegenheid om uw vakbekwaamheid/vakmanschap te ontwikkelen?	51	76
- Moet u in korte tijd steeds weer dezelfde handelingen verrichten?	57	-

AUTONOMIE OVER WERKTIJD	Mon S&L	Nova 93
- Kunt u het tijdstip waarop u begint of stopt met werken zelf kiezen?	13%	17
- Kunt u zelf bepalen wanneer u pauzeert?	36	33
- Kent u uw werkrooster langer dan een maand van tevoren?	47	43
- Kunt u verlofdagen opnemen wanneer u dat zelf wilt?	75	73
- Is er op de afdeling waar u werkt sprake van een personeelstekort?	30	-
- Moet u geregeld voor collega's invallen?	33	-

LEIDING - VAG	Mon S&L	NOVA 93
- Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed?	88%	86
- Ergert u zich vaak aan anderen op het werk?	37	23
- Kunt u als dat nodig is in uw werk, een beroep doen op één of meerdere collega's?	93	-
- Werkt u onder goede dagelijkse leiding?	71	77
- Houdt de dagelijkse leiding voldoende rekening met wat u zegt?	73	75
- Heeft de dagelijkse leiding een juist beeld van u in uw werk?	75	76
- Wordt u door de direkte leiding voldoende ondersteund in uw werk?	72	-
- Wordt u voldoende op de hoogte gehouden van wat er zich binnen het bedrijf waar u werkt afspeelt?	66	-

INSPANNING - VAG	Mon S&L	NOVA 93
- Is uw werk lichamelijk erg inspannend?	52	52
- Is uw werk geestelijk erg inspannend?	81	57
- Werkt u geregeld onder tijdsdruk?	71	57
- Is het werk voor u vaak te vermoeiend?	25	26
- Heeft u geregeld problemen met het tempo of de drukte van het werk?	16	16
- Zou u het in het werk eigenlijk kalmer aan moeten doen?	30	29

BURNOUT - SCHAUFELI	Mon S&L
- Voelt u zich mentaal uitgeput door uw werk?	12%
- Voelt u zich aan het einde van een werkdag leeg?	29
- Voelt u zich 's morgens bij het opstaan vermoeid?	12
- Voelt u zich 'opgebrand' door uw werk?	13
- Voelt u zich gefrustreerd door uw baan?	8
- Denkt u dat u zich teveel inzet voor uw werk?	38
- Voelt u zich aan het eind van uw latijn?	6

VOEG	Mon S&L	GE83-85
- Hebt u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?	24%	13%
- Bent u gauw kortademig?	13	17
- Hebt u nogal eens pijn in de borst of hartstreek?	9	11
- Hebt u nogal eens klachten over pijn in botten en spieren?	27	22
- Hebt u vaak een gevoel van moeheid?	41	25
- Hebt u nogal eens last van hoofdpijn?	30	25
- Hebt u nogal eens last van rugpijn?	29	29
- Is uw maag nogal eens van streek?	19	9
- Hebt u weleens een verdoofd gevoel of tintelingen in uw ledematen?	12	14
- Voelt u zich gauwer moe dan u normaal acht?	26	17
- Bent u nogal een duizelig?	13	14
- Voelt u zich nogal eens lusteloos?	20	17
- Staat u in de regel s'ochtens moe en niet uitgerust op?	12	17

KLACHTEN VAN HET BEWEGINGSAPPARAAT GEDURENDE DE AFGELOPEN 12 MAANDEN	MON S&L	LOQUEST 93
nek	19	31
hoge rug	15	20
lage rug	49	59
heup	5	10
knie	17	22
enkel/voet	19	15
schouder	20	25
elleboog	8	8
pols/hand	11	14

ERVAREN HINDER VAN FYSIEKE BELASTING	MON S&L	LOQUEST 93
tillen/sjouwen	26	44
bukken	22	43
voorovergebogen houding	23	49
zitten	14	16
staan	17	35
reiken	15	
trillingen	6	
werken met armen boven schouders	9	21
werken in eenzelfde houding	26	34
werken in ongemakkelijke houding	23	46

BIJLAGE 4

Analyse gebruikers enquête

Analyse gebruikers enquête

In deze bijlage zullen de resultaten van de gebruikers enquête worden weergegeven. De vragen over begrijpelijkheid en moeilijkheid zullen in tabelvorm worden gepresenteerd, geordend naar vraagnummer. Met betrekking tot de andere vragen, wordt volstaan met een opsomming van de gegeven toelichtingen.

Zowel werknemers als OR-leden/werkgevers zijn naar hun mening gevraagd over de vragenlijsten. Het betrof de volgende vragen:

- waren de vragen begrijpelijk
- waren de vragen weliswaar begrijpelijk, maar moeilijk te beantwoorden
- had men vragen gemist
- gaven de vragen een goed beeld van de knelpunten rond fysieke belasting en stress
- vond men de vragen zinvol
- riepen de vragen irritaties op (alleen OR-leden/werkgevers)

Tevens is gevraagd dan wel genoteerd hoe lang de enquête duurde en in hoeverre men dit te lang vond. Tabel 1 geeft de resultaten.

Tabel 1 Resultaten van de gebruikers enquête (percentages bevestigende antwoorden)

	werknemers	OR-leden	werkgevers
respons	95	89	96
vragen onbegrijpelijk	20	22	46
vragen moeilijk	36	65	65
vragen gemist	18	26	27
vragen geven goed beeld	67	74	65
vragen zijn zinvol	76	83	73
gemiddelde duur	19 min	71 min	76 min
invultijd te lang	14	26	35
vragen wekken irritatie op	-	4	3

Vooral werkgevers blijken de vragen soms onbegrijpelijk te vinden: 46% geeft aan één of meer vragen onbegrijpelijk te vinden. Voorzover men dit nader gespecificeerd heeft, blijkt dit vooral het blok 'algemene bedrijfskenmerken' te betreffen (zie verder). Verder blijken veel OR-leden en veel werkgevers de vragen soms moeilijk te kunnen beantwoorden. Ook hier blijkt, voor zover daarover gegevens zijn verstrekt, het blok 'algemene bedrijfskenmerken' het probleem te vormen. Enkele respondenten hebben ook moeite met de 'stress-vragen'.

Een verdere analyse van de antwoorden op de vragen naar begrijpelijkheid en moeilijkheid leert dat een aantal werknemers en OR-leden moeite hebben met de vragen over 'maatregelen' (vraag 25, 26 en 27). Zij geven aan daarop onvoldoende zicht te hebben.

In het algemeen moet gesignaleerd worden dat zowel bij werknemers, OR-leden en werkgevers sommigen moeite hebben met begrippen als 'vaak', 'soms', enerzijds vanwege de interpretatie van deze begrippen, anderzijds omdat veel factoren nogal kunnen wisselen, van dag tot dag en van persoon tot persoon. Eerder is echter reeds gebleken dat deze problemen nauwelijks tot 'missings' (niet-ingevulde vragen) leiden.

OR-leden blijken moeite te hebben met vragen die een kwantitatief antwoord vereisen: zij beschikken soms niet over deze data; gesuggereerd is dat zij het interview zouden moeten kunnen

voorbereiden. Tenslotte blijken de vragen nauwelijks tot irritaties aanleiding te hebben gegeven.

Ten aanzien van de vragen of men van mening is dat de enquête een goed beeld van knelpunten geeft of dat men vragen heeft gemist, blijkt ruim tweederde van de respondenten een positief oordeel te geven. Uit de gegeven toelichtingen blijkt dat men wel moeite heeft met het feit dat de enquête erg globaal is. Men wil meer op de eigen situatie toegespitste vragen. Daarnaast wordt een enkele maal gemeld dat men vragen verwachtte over de oorzaken van knelpunten. Dit sluit aan bij het beoogde doel van de enquête (inventarisatie op heel globaal niveau van knelpunten), zodat deze opmerkingen geen aanleiding tot bijstelling van de enquête hoeven te geven.
De benodigde tijdsduur is binnen de gestelde randvoorwaarden gebleven. Wel geeft een behoorlijk percentage respondenten, met name bij OR-leden en werkgevers, aan dat men de enquête als te lang heeft ervaren. De gemiddelde tijdsduur is echter ruim binnen de gestelde randvoorwaarden gebleven.
Tenslotte worden een aantal onderwerpen genoemd waarvan men zich kan afvragen of vragen hierover mogelijk een zinvolle toevoeging aan de enquête zouden kunnen zijn. Het betreft:

- ploegendienst
- wat men, al met al, zelf van het werk vindt
- deeltijdarbeid
- regio waar bedrijf/instelling gevestigd is

4.1 Begrijpelijkheid van de vragen

Werknemers

vraagnummer	aantal	opmerkingen
13	2	-
20	1	-
24	1	-
25	11	vraag 21c bestaat niet; omdat ik er niet genoeg van weet
26	11	26a (2x); 26c (2x)
27	9	verwijzing naar 21c bestaat niet
30	1	-

Werkgevers

vraagnummer	aantal	opmerkingen
11 t/m 15	1	is niet in te schatten
12	1	-
produkten/markt blok	9	periode niet altijd duidelijk (laatste 12 maanden duidelijker an 1991) machinegerichte/functionele en stroomsgewijze structuur niet duidelijk

OR-leden

vraagnummer	aantal	opmerkingen
markt/produktie vragen	4	-
belemmerende/bev factoren	1	vraag 38 code 2, dan 38c niet te beantwoorden

4.2 Moeilijkheid van de vragen

Werknemers

algemeen: moeite met 'vaak', 'soms' i.v.m. tijdelijke aard werkzaamheden, groot verschil van dag tot dag, interpretatie begrippen

vraagnummer	aantal	opmerkingen
5	1	-
11	6	-
12	4	-
13	3	is werken met computer vakmanschap (volgens mij gewoon kantoorwerk)
14	3	-
15	6	-
16	3	-
17	1	-
20	1	-
21	9	graag meer keuzemogelijkheden; geen ruimte voor tussenantwoorden; opgebrand=uitgeput?
22	22	-
23	1	-
24	3	alleen klachten of ook ziekte
25	25	heb je niet zoveel mee van doen
26	20	a (7x) b (3) c (2x) moeilijk om voor collega's te antwoorden
27	13	-

Werkgevers

algemeen:

- vragen te specifiek op produktiebedrijf
- beantwoording alleen op algemeen niveau
- veel/vaak problematiek

vraagnummer	aantal	opmerkingen
7	1	-
9	1	verschil tussen oorzaak en aanleiding
17	3	-
18	1	-
24	1	-
produkten/markt blok	5	
stressvragen	4	stress n.v.t.; stressvragen moeilijk te beantwoorden; alle vragen over stress;
arbovragen	1	-

OR-leden

algemeen: getalsmatige vragen moeilijk (5x), vaak onbekend; voorbereiding wenselijk aspecten komen verschillend voor of zijn onbekend.

vraagnummer	aantal	opmerkingen
markt/produktie vragen	3	-
gezondheidsvragen	1	-
3,4,5,6,15,17 t/m 23,18,29,31	1	-
herkennen stress-risico's	2	

4.3 Vragen die irritatie opriepen

Werknemers:

niet van toepassing (vraag niet gesteld)

OR-leden:

- keuzemogelijkheden probleem

Werkgevers:

- saai onderzoek

4.4 Vragen die gemist werden

Werknemers

- onregelmatige werktijden, slaapdiensten
- ploegendienst
- beleid instelling, hiërarchische lijnen, beslissingsstructuur
- relatie bewoners/werknemers
- vrijetijds besteding
- geluidshinder, luchtverontreiniging
- vaak verzuim en samenhang met werk
- waarom worden geen werkplekverbeteringen aangebracht
- vaste werkplek? vragen naar gebouw
- voldoende daglicht; veiligheid werkomgeving
- wat ik zelf vind van werk
- eigen initiatieven
- oorzaak werkdruk
- vindt zichzelf geschikt voor huidig werk
- ad 21 of 22: gespannen werksfeer, gestresst door werk

Werkgevers

1. Wel interessant, maar niet relevante dimensies voor het onderzoek:

a) Sociale contacten:

- Is er een personeelsvereniging.
- Sociale contacten.
- De sociale aspecten ontbreken. Betrokkenheid buiten het werk. Wordt meegedaan aan personeelsavonden. Dit vergroot de betrokkenheid bij bedrijf en onderlinge sfeer. Is heel belangrijk. Men wil eerder wat voor elkaar doen.

b) Arbeidsomstandigheden en voorwaarden:

- Relatie loon-werk zoals werknemers die provisie ontvangen en daardoor meer stress zouden kunnen hebben.
- Geen vragen over arbeidsvoorwaarden/loon e.d. ---> werknemers hebben o.a. <u>40 vrije dagen</u>!
- Geen vragen over deeltijdfactor (of functie al of niet full-time verricht wordt).

2. Te beperkte vragenlijst:

- Over globaal organisatie structuur in relatie tot personeelsbeleid. Hoe vindt dat plaats + delegatie.
- Te weinig mogelijkheden om in te gaan op bedrijfs-typische situaties.
- Vragen geven mogelijkheid tot een ja of neen antwoord. Vaak is het echter "ja maar" of "nee maar". Onderzoek is wat algemeen van aard.

3. Niet relevante opmerkingen:

- Pagina 31 ontbreekt (2x).
- Niet echt.
- Geen vragen over plaats waar bedrijf gevestigd is.
- Geen voorbereiding gehad. Men had de vragenlijst graag vóór het onderzoek ontvangen.
- Dacht van niet.

OR-leden

- Betrekken van sociaal beleid relevant voor arbo-zaken (essentieel).
- Vragen m.b.t. in gang te zetten/verwachte ontwikkelingen op middellange of lange termijn.

  Wettelijke voorschriften/CAO bepalingen die belemmerend kunnen werken en derhalve tot problemen kunnen leiden.
- Te weinig open vragen.
- Relaties tussen mensen onderling.
- Hoe is de cultuur in huis t.a.v. zieke collega's (hoe ga je met elkaar om).

4.5 Geeft enquête goed beeld knelpunten

Werknemers

- Te veel gericht op mentale arbeid/psychische factoren spelen in dit werk een grotere rol.
- Wisselende werkbelasting afhankelijk van groepsomstandigheden - situatie in huis - ziekte collega's etc.
- Ons werk is gericht op mensen. Weinig aandacht voor geestelijke belasting.
- Ieder bedrijf is anders.
- Geen dag is het zelfde.
- Door de aard van het bedrijf kennen wij perioden waarin het zeer stil is, maar ook perioden van enorme drukte. Dàn komt het voor dat er meerdere dagen per week gedurende een periode van enkele maanden 16 uur per dag gewerkt wordt.
- Omdat het een momentopname is. Bij een recessie moet er met minder mensen hard en veel gewerkt worden.
- Ik denk dat dit veel meer een persoonlijk iets is en het bedrijf waar ik werk te klein is en te commercieel is voor al deze problemen.
- Vragen niet goed afgestemd op werkomstandigheden van ons bedrijf.
- Mijn afdeling(magazijn) is klein en krijgt weinig aandacht. De vragen in deze lijst hebben meer betrekking op produktie medewerkers.
- Er kunnen ook moeilijkheden zijn met de mensen waarvoor je werkt (bewoners).
- Omdat je niet goed de mate van iets kan aangeven. Bijvoorbeeld Antwoord 11e: Het is niet altijd een gekkenhuis; of antwoord 21g: Aan het eind van 10 werkdagen ben je wel aan het eind van je latijn. Een ieder ziet of voelt de problemen anders aan. Het hangt van veel factoren af.
- Het onderwerp stress wordt onderbelicht. Door veelvuldige verwijzingen, door de directie, naar de onzekere economische situatie, ontstaat bij mensen een opgejaagd, c.q. stressgevoel.
- Dit zou specifiek bekeken moeten worden voor elke situatie, ik denk dat dit niet aan te geven is d.m.v. een enquête.
- Omdat je niet weet wat anderen hebben aangekruist, daar het pers.lid. het alleen moet doen.
- Vaak afhankelijk van pat. aanbod kan snel veranderen.
- Het is te algemeen. De vragen voor mijn functie (heel breed) moeten gespecificeerder.
- Er kunnen zich zaken voordoen die niet in deze lijst behoren, maar die wel voor de

persoon van belang zijn.

Psychische component van stress/burn-out is nauwelijks aan de orde in uw vragen!

- Omdat mijn werk maar een gedeelte van de afdeling is en los staat van de andere machines.
- Het beroep van vrachtwagenchauffeur geeft vaak nog problemen met laden/lossen, stress in het verkeer, rijtijdenwet; omgaan met de vrachtauto, vooral het gemak/ongemak van de bedieningsorganen. Langdurig zitten in de wagen cq. weinig bewegingsruimte.
- Het is te oppervlakkig gesteld. Er wordt niet genoeg gevraagd over de oorzaken van die klachten.
- Geen last van knelpunten. Dus n.v.t.
- Werken in de wijk heeft z'n specifieke belasting en stress. Dit komt in deze vragenlijst niet voldoende tot uitdrukking!
- Met name vanwege fusie bezuinigingen zijn de leidinggevende functies nog al aan stress onderhevig. Dit komt er mijns inziens niet echt uit.
- Het medisch bedrijf wordt over en weer gezien als een produktiebedrijf. Ook wat betreft de medische behandelingen.
- De vragen zijn te absoluut gesteld. Er zijn te weinig keuzemogelijkheden aangeboden.
- Werkbelasting op mijn plek: agressie, diensttijden.
- Ik denk dat de enquête daarvoor te beknopt is. Persoonlijk gesprek is beter.
- Omdat dit één mening is en niet van meerdere in het team.
- Gaat niet op het werk zelf in.
- Vraag 20. Om eerlijk te antwoorden heb ik heupen/dijen, voeten/enkels moeten invullen. Dit vanwege een verkeersongeval waardoor ik niet heb kunnen lopen (4 maanden).
- Bij administratief werk heb je niet veel last van lichamelijke belasting en stress is moeilijk te omschrijven; hangt ook van de persoon af. Er zijn echt wel eens perioden dat ik stress ondervind.

Werkgevers

1. Tekorten aan de vragenlijst:

- Er is geen aandacht besteed om de voornaamste stressfactor in het bankbedrijf: de overval.
- Neen. Onduidelijk! Stress is zeer persoonsgebonden etc.
- Er komen geen knelpunten rond lichamelijke belasting en stress voor in dit bedrijf.

- De mate van "belasting" ontbreekt cq. wordt niet gevraagd.
- Wel hoofdpunten, geen totaalbeeld.
- Zie bij 55. Men zou diepgaander op de problematiek in moeten gaan. Dit is globaal als eerste aanzet. Geeft het een indruk niet meer dan dat.
- Niet alleen het interview aangevuld met werknemersenquête misschien wel.
- Knelpunten waren al bekend.

2. *Niet relevante opmerkingen:*

- Geen mening.
- Pagina 31 ontbreekt (2x).
- Zie vraag 55.
- Dacht van wel.
- N.v.t.
- Zijn er niet.

OR-leden

- Bepaalde aspecten. van lichamelijke belasting zijn buiten beschouwing gebleven. (Bijvoorbeeld verblijf in ruimtes met schadelijke dampen e.d.)
  . De niet-mechanische belastingen.
- Te weinig open vragen. Te weinig vragen gericht op praktische situaties.
- Er is geen aandacht besteed aan de voornaamste stressfactor in het bankbedrijf: de overval.
- Geen mening.

4.6 Zin van invullen

Werknemers

- Dat moet nog blijken.
- Bij een vrij klein bedrijf (± 40 werknemers) en vooral veel administratief werk zijn er nogal wat vragen waar je niet zo goed mee uit de voeten komt.

Werkgevers

- Hoopt van wel.
- Wat moeten jullie er mee.
- Het voegt niets toe aan beleid binnen onderneming.
- Veel te uitgebreid. Veel meer ja/nee vragen om tot gestileerde diagnose te komen.
- Pagina 31 ontbreekt.
- Veel vragen te bedrijfsgericht; te vaak is dezelfde denktrant (beperkt blikveld). Te weinig open vragen.
- Voor gesprekspartner niet. Gaf niet voldoende inzicht!
- Werkgever vindt de onderzoekopzet/vragen zinloos! Hij is van mening dat men intensiever bedrijfsgezondheidskundig onderzoek moet doen. De onnauwkeurigheid van dit meetinstrument schat hij op 50%. NIPG gaat in hun vraagstelling er vanuit dat de mate van deskundigheid bij werkgevers ook aanwezig is. Dit is meestal niet zo, zodat men de vragen verschillend interpreteert. Vragen kunnen alleen met ja/nee beantwoord worden.
- Ligt aan vervolg/resultaten publiceren.
- Blijkt later.
- Mits er op een juiste manier vervolg aan gegeven wordt (vervolgonderzoek).
- GMD Bedrijfsvereniging, werkgeversorganisatie, arbeidsinspectie zijn hiermee bezig. Waarom ook nog LTD?
- Zal wel.
- Aan de arbeidsomstandigheden valt weinig te veranderen.
- Niet zo zeer voor dit bedrijf, wel als onderzoek in het gehele bedrijfsleven. Daarom positief aan het onderzoek meegewerkt.

OR-leden

- Ligt aan resultaat / "weten = meten".
- Als resultaat gebruikt kan worden bij preventie

- Zie 55 en 56.
- Het voegt niets toe aan beleid binnen bankbedrijf.
- Geen mening/moet nog blijken.

4.7 Duur enquête

Werknemers

- 60 minuten. (Vraag 28 t/m 33 zijn hiervan de oorzaak).
- NB: in een stressvolle eenmanspoot is het snel even invullen binnen 2 dagen dus eigen tijd en weinig hoopvol gelet op dit onderwerp!!
- Geen idee, werd verschillende keren onderbroken.
- Voor u?

Werkgevers

- Opm. a.bov. Eerst OR gedaan (verz. wg 2 leden). Interview directie = tempo gemaakt omdat hij anders in tijdnood kwam met andere besognes.
- Nee.
- Instroom WAO. Primair door gebrekkig functioneren van het GMD (bijvoorbeeld 5 keer bellen alvorens contact met de juiste personen. Tevens worden er geen duidelijke afspraken gemaakt met de werknemers.
- Veel concreter, directer, beperkter, te uitgebreid.
- Pagina 31 ontbreekt.
- *(120 min.).*
- *(120 min.).*
- *(120 min.).*
- Neen, was aangekondigd.
- *(195 min.).*
- Werkgever 99 min. + OR 45 min. = 144 min.
- Erg lang; tegen aanwezigheid OR-lid bestond geen bezwaar; in verband met de korte termijnplanning van dit onderzoek, kon e.e.a. niet plaatsvinden.
- Volgens werkgever heeft het bedrijf niet te maken met stress. Doch er zijn te veel vragen over stress.

OR-leden

- *Aantal minuten (105)*
- *Aantal minuten (240)*
- Max. tijd.
- Gesprekspartner had eigenlijk maar 1 uur de tijd. Vond ondanks de 75 minuten het tempo

te hoog en kon eigenlijk niet genoeg uitwijden.

- Codes 1 = ja, 2 = nee.
- Er is een verschil tussen stress en psychische belasting ---> Als deze teveel wordt en je kunt er niet meer mee omgaan, wordt het stress.

  Dit is per individu verschillend ---> Heeft namelijk te maken met draagkracht.

BIJLAGE 5

Definitieve instrumenten

LEES EERST DIT!

Deze vragenlijst gaat over uw lichamelijke belasting en stress op het werk, uw gezondheid en het arbeidsomstandighedenbeleid van de organisatie waar u werkt.
Het doel hiervan is voor het bedrijf informatie te verkrijgen over de risico's in het werk voor stress en lichamelijke belasting en inzicht te krijgen in de wijze waarop het gevoerde beleid hierop van invloed kan zijn.

Het beantwoorden van de vragenlijst neemt ongeveer twintig minuten in beslag.
De meeste vragen kunt u eenvoudig met "ja" of "nee" beantwoorden. Het is de bedoeling dat u de vragen zonder lang nadenken beantwoordt want uw eerste reactie op een vraag is vaak het beste antwoord.
We verzoeken u de vragen zelf, dus zonder overleg met anderen, te beantwoorden.

Streep slechts één antwoord aan, ook al vindt u de keuze tussen de antwoordmogelijkheden misschien moeilijk.
Kies dan het antwoord dat naar uw mening het beste past bij uw werk of gezondheid.
Probeer alle vragen te beantwoorden en doe dat volgens onderstaand voorbeeld.

VOORBEELD.

Bespreekt u het werk vaak met collega's? ja — nee
Zo ja, leveren deze werkbesprekingen u iets op? ja — nee

Als u vaak of zeer veel het werk met uw collega's bespreekt, dan zet u een streepje zoals in dit voorbeeld aangegeven en beantwoordt u ook de vervolgvraag. Als u nooit, zelden of niet vaak uw werk met uw collega's bespreekt streep dan "nee" aan, waarna u de vervolgvaag kunt overslaan. Twijfelt u, probeer dan toch te kiezen voor die mogelijkheid die het dichtst bij de werkelijkheid komt. Streep nooit beide antwoorden aan of iets ertussen in, want dan kan uw antwoord niet verwerkt worden.

Let op!

Deze formulieren worden optisch gelezen. Vul ze volgens het voorbeeld in.

Zet een streepje en gebruik hiervoor pen of potlood.

Markeer niet zo ✓ of zo X , maar zo — .

CONCEPT WERKNEMERSVRAGENLIJST

1. Bent u man of vrouw?

man
vrouw

2. Wat is uw leeftijd? ☐☐ jaar

NIET INVULLEN
10 20 30 40 50 60
1 2 3 4 5 6 7 8 9

3. Welke nationaliteit heeft u?

Nederlandse
andere

4. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

- lagere school
- lager beroepsonderwijs (bijv. LEAO, LTS)
- middelbaar algemeen onderwijs (bijv. MAVO, (M)ULO, 3-jarige HBS)
- leerlingenstelsel of kort-MBO
- middelbaar beroepsonderwijs (bijv. MEAO, MTS)
- voortgezet algemeen onderwijs (bijv. HAVO, HBS, Atheneum, Gymnasium)
- hoger beroepsonderwijs (bijv. HEAO, HTS, SA, PA, MO-A, MO-B)
- academisch onderwijs
- andere opleiding

5. Wat is uw beroep of functie binnen het bedrijf?
.....

NIET INVULLEN
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

6. Werkt u in ploegendienst?

ja nee

7. Wat is uw dienstverband:

- ik heb een vast dienstverband/ contract voor onbepaalde tijd
- ik heb een tijdelijk dienstverband/ contract voor bepaalde tijd

VOLGNUMMER:

NIET INVULLEN
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

WERKNEMERSNUMMER:

NIET INVULLEN
10 20 30 40
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

8.	Werkt u	full-time	▬
		in deeltijd	▬
		anders	▬
9.	Bent u thans gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard?	ja nee	▬
10.	Is er bij u op het werk een bedrijfsarts die spreekuur houdt?	ja nee	▬
11.	Moet u in uw werk vaak:		
	- zware lasten (meer dan 5 kg) tillen, duwen, trekken of dragen?	ja nee	▬
	- zeer zware lasten (meer dan 20 kg) tillen, duwen, trekken of dragen?	ja nee	▬
	- grote kracht uitoefenen op gereedschappen of apparaten?	ja nee	▬
12a.	Moet u in uw werk vaak buigen of draaien:		
	- met het bovenlichaam?	ja nee	▬
	- met de nek?	ja nee	▬
	- met de polsen?	ja nee	▬
12b.	Moet u in uw werk vaak lang achtereen:		
	- in voorovergebogen of gedraaide houding werken met het bovenlichaam?	ja nee	▬
	- in voorovergebogen of gedraaide houding werken met de nek?	ja nee	▬
	- met gebogen of gedraaide polsen werken?	ja nee	▬
13a.	Moet u in uw werk vaak kortdurende, steeds terugkerende bewegingen maken:		
	- met het bovenlichaam?	ja nee	▬
	- met de nek?	ja nee	▬
	- met de armen of handen?	ja nee	▬
13b.	Moet u in uw werk vaak:		
	- ver reiken met uw handen of armen?	ja nee	▬
	- uw arm(en) geheven houden?	ja nee	▬
	- in ongemakkelijke houdingen werken?	ja nee	▬
	- langdurig in dezelfde houding werken?	ja nee	▬
14.	Moet u in uw werk vaak lang achtereen:		
	- staan?	ja nee	▬
	- zitten?	ja nee	▬
	- lopen?	ja nee	▬
	- geknield of gehurkt werken?	ja nee	▬
15a.	Heeft u in het werk:		
	- te maken met duidelijk voelbare (mechanische) trillingen of schokken?	ja nee	▬
	- vaak trillend(e) gereedschap of apparaten in uw handen?	ja nee	▬
15b.	Is uw werk zo lichamelijk inspannend dat u vaak:		
	- moet transpireren tijdens het werk of "buiten adem" bent?	ja nee	▬
	- erg moe thuis komt?	ja nee	▬

16.	- Moet u erg snel werken?	ja	nee
	- Moet u heel veel werk doen?	ja	nee
	- Moet u extra hard werken?	ja	nee
	- Heeft u over het algemeen genoeg tijd om al uw werk af te krijgen?	ja	nee
	- Is uw werk hectisch/is het op uw werk een gekkenhuis?	ja	nee
17.	- Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert/doet?	ja	nee
	- Kunt u in het werk meestal beschikken over voldoende (hulp)middelen? (denk aan apparatuur, gereedschap, informatie, communicatie- en transportmiddelen)?	ja	nee
	- Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	ja	nee
	- Beslist u zelf wanneer u een taak uitvoert?	ja	nee
	- Kunt u makkelijk even weg van de plaats waar u werkt?	ja	nee
	- Kunt u uw werk als u dat nodig vindt zelf onderbreken?	ja	nee
	- Kunt u zelf het werktempo regelen?	ja	nee
18.	- Is voor de uitvoering van uw werk vakbekwaamheid/vakmanschap vereist?	ja	nee
	- Is uw werk gevarieerd?	ja	nee
	- Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	ja	nee
	- Vereist uw baan creativiteit?	ja	nee
	- Heeft u de gelegenheid om uw vakbekwaamheid/vakmanschap te ontwikkelen?	ja	nee
	- Moet u in korte tijd steeds weer dezelfde handelingen verrichten?	ja	nee
	- Zijn uw loopbaanmogelijkheden voldoende?	ja	nee
19.	- Kunt u het tijdstip waarop u begint of stopt met werken zelf kiezen?	ja	nee
	- Kunt u zelf kiezen wanneer u pauzeert?	ja	nee
	- Kent u uw werkrooster langer dan één maand van tevoren?	ja	nee
	- Kunt u verlofdagen opnemen wanneer u dat zelf wilt?	ja	nee
	- Is er op de afdeling waar u werkt sprake van een personeelstekort?	ja	nee
	- Moet u geregeld voor collega's invallen?	ja	nee
20.	- Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed?	ja	nee
	- Ergert u zich vaak aan anderen op het werk?	ja	nee
	- Kunt u, als dat nodig is in uw werk, een beroep doen op één of meerdere collega's?	ja	nee
	- Werkt u onder goede dagelijkse leiding?	ja	nee
	- Houdt de dagelijkse leiding voldoende rekening met wat u zegt?	ja	nee
	- Heeft de dagelijkse leiding een juist beeld van u in uw werk?	ja	nee
	- Wordt u door de direkte leiding voldoende ondersteund in uw werk?	ja	nee
	- Wordt u voldoende op de hoogte gehouden van wat er zich binnen het bedrijf waar u werkt afspeelt?	ja	nee

INSPANNING EN GEZONDHEID

21. - Is uw werk lichamelijk erg inspannend? ja nee
    - Is uw werk geestelijk erg inspannend? ja nee
    - Werkt u geregeld onder tijdsdruk? ja nee
    - Is het werk voor u vaak te vermoeiend? ja nee
    - Heeft u geregeld problemen met het tempo of de drukte van het werk? ja nee
    - Zou u het in het werk eigenlijk kalmer aan moeten doen? ja nee

22. Heeft u in het werk veel hinder van:
    - tillen of sjouwen? ja nee
    - bukken? ja nee
    - voorovergebogen houding? ja nee

    - zitten? ja nee
    - staan? ja nee
    - reiken? ja nee
    - trillingen? ja nee

    - werken met de armen boven de schouders? ja nee
    - werken in eenzelfde houding? ja nee
    - werken in ongemakkelijke houdingen? ja nee
    - steeds dezelfde bewegingen te moeten maken met armen/handen? ja nee

23. Hoe is over het algemeen uw gezondheid?
    heel goed
    goed
    niet zo goed

    Indien "niet zo goed":
    23a. Hangt dit naar uw mening samen met uw werk? ja nee

24. Heeft u de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van de volgende lichaamsdelen:

	ja, een enkele keer	ja, regelmatig	ja, langdurig	nee
- nek				
- boven in de rug				
- onder in de rug				
- linker schouder				
- rechter schouder				
- linker elleboog				
- rechter elleboog				
- linker pols/hand				
- rechter pols/hand				
- linker heup/dij				
- rechter heup/dij				
- linker knie				
- rechter knie				
- linker enkel/voet				
- rechter enkel/voet				

Indien u last van deze lichaamsdelen heeft gehad:
24a. Hangt dit naar uw mening samen met uw werk? ja nee

MAATREGELEN

25. - Voelt u zich mentaal uitgeput door uw werk? ja nee
- Voelt u zich aan het einde van een werkdag leeg? ja nee
- Voelt u zich 's morgens bij het opstaan, als er weer een werkdag voor u ligt, vermoeid? ja nee
- Voelt u zich "opgebrand" door uw werk? ja nee
- Voelt u zich gefrusteerd door uw baan? ja nee
- Denkt u dat u zich teveel inzet voor uw werk? ja nee
- Voelt u zich aan het eind van uw latijn? ja nee

Indien u één of meerdere van de hierboven genoemde klachten heeft:
25a. Hangen deze naar uw mening samen met uw werk? ja nee

26. Nu komen enige vragen over klachten die iedereen wel eens kan hebben:

- Hebt u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek? ja nee
- Bent u gauw kortademig? ja nee
- Hebt u nogal eens pijn in de borst of de hartstreek? ja nee
- Hebt u nogal eens klachten over pijn in botten en spieren? ja nee
- Hebt u vaak een gevoel van moeheid? ja nee
- Hebt u nogal eens last van hoofdpijn? ja nee
- Hebt u nogal eens last van rugpijn? ja nee
- Is uw maag nogal eens van streek? ja nee
- Hebt u wel eens een verdoofd gevoel of tintelingen in uw ledematen? ja nee
- Voelt u zich gauwer moe dan u normaal acht? ja nee
- Bent u nogal eens duizelig? ja nee
- Voelt u zich nogal eens lusteloos? ja nee
- Staat u in de regel 's ochtends moe en niet uitgerust op? ja nee

27. Naar wie gaat u bij gezondheidsklachten in verband met het werk toe:
(s.v.p. aanstrepen, er zijn meerdere antwoorden mogelijk)

uw bedrijfsarts of bedrijfsverpleegkundige
de arts van het GAK of uw bedrijfsvereniging
uw huisarts
de VGW-commissie (VGW = veiligheid, gezondheid en welzijn) of arbocommissie
de Ondernemingsraad, medezeggenschapscommissie of dienstcommissie
uw baas, chef of supervisor
Personeelszaken
iemand anders, namelijk .....

28. Als er problemen op het gebied van werk en gezondheid opgelost moeten worden, welke van de volgende personen of groeperingen nemen dan actie?

	ja	nee	niet aanwezig n.v.t.	weet niet
- (Direkt) leidingevende,direktie of bedrijfsleiding				
- Werkoverleg				
- Personeelszaken				
- Ondernemingsraad, medezeggenschapscommissie, dienstcommissie of VGW-commissie (VGW = veiligheid, gezondheid en welzijn)				
- Bedrijfsgezondheidsdienst, bedrijfsarts				

29. Zijn bij uw weten in de afgelopen 12 maanden één of meerdere van onderstaande maatregelen getroffen. Alle onderstaande maatregelen zijn gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, verminderen van de lichamelijke belasting of stress in het werk of het voorkomen van (ernstiger) gezondheidsproblematiek. Of zo'n maatregel nu wel of niet het afgelopen jaar is getroffen, wordt u ook gevraagd aan te geven of zo'n maatregel wellicht (ook) eerder was getroffen.

	vorig jaar of dit jaar gebeurd ja	nee	reeds eerder gebeurd	weet ik niet
29a. algemeen in het bedrijf waar ik werk is				
- een contactpersoon of deskundige op het gebied van arbozaken aangesteld				
- deskundigheid van een onderzoeks- of adviesburau aangetrokken				
- een periodiek bedrijfsgezondheidkundig onderzoek uitgevoerd				
- een onderzoek onder de werknemers uitgevoerd om oorzaken van gezondheidsproblemen of het ziekteverzuim in kaart te brengen				
- werkplekonderzoek uitgevoerd				
- verzuimbegeleiding ingevoerd				
- een fitnessprogramma gestart				
29b. maatregelen gericht op mijn eigen werkplek, functie of afdeling				
- apparatuur/machines aangeschaft ter vermindering van zware werkzaamheden voor mijn functie				
taakroulatie is ingevoerd voor mijn functie/op mijn afdeling				
- er zijn taken aan mijn functie toegevoegd, waardoor deze gevarieerder is geworden				
- mijn werkplek is verbeterd				
- mijn rooster is gunstiger geworden				
- er is werkoverleg ingevoerd met een frequentie van minimaal 1 x per maand				
- ik heb om gezondheidsredenen binnen het bedrijf een andere functie gekregen				
- anders, namelijk				
29c. maatregelen gericht op mijzelf en mijn collega's				
- er zijn cursussen voor ons georganiseerd om problemen aan het bewegingsapparaat te voorkomen				
- er zijn cursussen voor ons georganiseerd om problemen op het gebied van stress te voorkomen				
- er is een spreekuur voor problemen op het gebied van stress, lichamelijke belasting en gezondheid bij de bedrijfsarts, arbo-coördinator of bedrijfsmaatschappelijk werker ingesteld				
- anders, namelijk				
29d. langdurige ziekte				
Ik ben na langer dan 3 maanden ziek te zijn geweest weer teruggekomen:				
- in mijn oude functie/op mijn oude werkplek die niet is aangepast				
- in mijn oude functie/op mijn werkplek die wel is aangepast				
- in een andere functie en/of op een andere werkplek				

30. Heeft u van één van de maatregelen die waren gericht op u en uw collega's (zie vraag 29c.) gebruik gemaakt?

ja nee

30a. Hoe oordeelt u over deze maatregel(en)?

effectief

matig effectief

niet effectief

WERKGEVERS/OR VRAGENLIJST

ALGEMEEN

volgnummer ☐☐☐☐☐ postcode ☐☐ ambtenaarnummer ☐☐☐

Gesprekspartner codes: 1 = werkgever(svertegenwoordiger), er is een OR ☐
2 = lid OR
3 = werkgever(svertegenwoordiger), er is geen OR

1. **Tot welke bedrijfstak/klasse hoort uw bedrijf? (SBI-code)** ☐☐☐☐

2. **Welke functie heeft u in dit bedrijf?.....(zie voor de codering bijlage 2)** ☐☐

3. **Hoeveel personeelsleden heeft uw bedrijf momenteel in loondienst? (aantal)** ☐☐☐

3a indien dit gemakkelijk te achterhalen is, graag de aantallen:

- werknemers in loondienst uitgedrukt in fte's (full-time equivalenten) ☐☐☐

- werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd ☐☐☐

- uitzendkrachten ☐☐☐

4. **Hoe is de financieel-economische positie van uw bedrijf?** ☐
codes: 1 = goed
2 = redelijk
3 = matig
4 = slecht
5 = weet het niet (OR)

5. **Volgens de Ziektewet dienen werkgevers zich te verzekeren tegen ziekte van hun werknemers.** ☐
Wie betaalt na de eerste zes weken in het geval van ziekte de loonvervangende basis-uitkeringen?
codes: 1 = de bedrijfsvereniging
2 = het bedrijf zelf (eigen risicodrager)
3 = het bedrijf zelf, maar met begeleiding en contrôle door de bedrijfsvereniging
4 = anders, namelijk .....

6. **Wie betaalt in het geval van ziekte een eventuele aanvulling op de basis-uitkering?** ☐
codes: 1 = de bedrijfsvereniging
2 = het bedrijf zelf
3 = zorgverzekeraar
4 = er wordt geen aanvulling uitgekeerd

7. **Is het bedrijf aangesloten bij een Bedrijfsgezondheidsdienst (BGD)?** ☐
codes: 1 = er is een interne, enkelvoudige BGD
2 = aangesloten bij gezamenlijke, externe BGD
3 = nee, niet aangesloten bij een BGD

modelnr.9214.1

8. Inventarisatie van *lichamelijke belasting* die de werkzaamheden in het bedrijf van werknemers vergen.
Per risicofactor worden de volgende gegevens geregistreerd:

1 in kolom 1 per risicofactor een schatting van het **percentage werknemers** in uw bedrijf dat met deze risicofactor te maken heeft.

2 in de kolommen 2a en 2b in volgorde van belangrijkheid **twee functies** aangegeven **waarbij die risicofactor zich in het bijzonder voordoet.**
N.B. "in volgorde van belangrijkheid" kan zijn gebaseerd op uiteenlopende overwegingen:
- de (grootste) aantallen functiehouders waarvoor de risicofactor geldt,
- het feit dat de risicofactor geldt voor een (hele) afdeling, met weliswaar minder of weinig functiehouders kan naar uw inschatting zwaarder wegen,
- of, bijvoorbeeld, het feit dat de risicofactor veel/vaak ziekmeldingen tot gevolg heeft.

3 is de risicofactor volgens u **(mede) oorzaak van** gezondheidsklachten, verzuim, arbeidsongeschiktheid of verloop bij de betrokken werknemers?

codes: 1 = ja
2 = nee

4 met codes 1 t/m 3 volgorde van het type belasting aangeven dat volgens u de belangrijkste risico factoren vormen.

risico-facoren/lichamelijke belasting

		1	2a	2b	3	4
8.1	(zware) krachtuitoefening: tillen, sjouwen, dragen, duwen of trekken					
8.2	vaak langdurig in dezelfde houdingen moeten werken					
8.3	vaak buigen of draaien met het bovenlichaam					
8.4	vaak kortdurende, steeds terugkerende bewegingen moeten maken met de armen/handen					
8.5	trillingen (via trillende machines of voertuigen of b.v. trillend handgereedschap)					
8.6	langdurig zitten					

9. **Inventarisatie van *stress factoren* die naar uw mening het welzijn/welbevinden van werknemers in negatieve zin kunnen beïnvloeden.**
Per risicofactor worden de volgende gegevens geregistreerd:

1 in kolom 1 per risicofactor een schatting van het **percentage werknemers** in uw bedrijf dat met deze risicofactor te maken heeft.

2 in de kolommen 2a en 2b in volgorde van belangrijkheid **twee fucties** aangegeven **waarbij die risicofactor zich in het bijzonder voordoet.**
N.B. "in volgorde van belangrijkheid" kan zijn gebaseerd op uiteenlopende overwegingen:
- de (grootste) aantallen functiehouders waarvoor de risicofactor geldt,
- het feit dat de risicofactor geldt voor een (hele) afdeling, met weliswaar minder of weinig functiehouders kan naar uw inschatting zwaarder wegen,
- of, bijvoorbeeld, het feit dat de risicofactor veel/vaak ziekmeldingen tot gevolg heeft.

3 is de risicofactor volgens u **(mede) oorzaak van** gezondheidsklachten, verzuim, arbeidsongeschiktheid of verloop bij de betrokken werknemers?

codes: 1 = ja
2 = nee

4 met codes 1 t/m 3 volgorde van het type belasting aangeven dat volgens u de belangrijkste risico factoren vormen.

Stressfactoren

		1	2a	2b	3	4
9.1	de eisen die het werk stelt, zoals de hoeveelheid werk, moeilijkheidsgraad of werktempo					
9.2	de mogelijkheden die de werknemers hebben om zelf hun werk te regelen					
9.3	het ontbreken van flexibele werk- en rusttijden, de arbeidstijden, de verlofregelingen of personeelsgebrek					
9.4	contacten en ondersteuning op het werk, tussen werknemers onderling of tussen werknemers en (direct) leidinggevenden					
9.5	gebrekkige ontplooiingsmogelijkheden of de geringe uitdaging in het werk					

10a Tenslotte wil ik u vragen welk van de nu besproken risicofactoren door u voor het bedrijf als PROBLEEM worden gezien:

codes: 1 = ja, wordt als probleem gezien
2 = nee, wordt niet als probleem gezien
b = blanco/leeg, risicofactor doet zich niet voor

lichamelijke belasting

1 (zware) krachtuitoefening: tillen, sjouwen, dragen, duwen/trekken ☐

2 vaak langdurig in dezelfde houdingen moeten werken ☐

3 vaak moeten buigen of draaien met het bovenlichaam ☐

4 vaak kortdurende, steeds terugkerende bewegingen moeten maken met de armen/handen ☐

5 trillingen (via trillende machines of voertuigen of b.v. trillend handgereedschap) ☐

6 langdurig zitten ☐

stress

7 hoeveelheid werk, moeilijkheidsgraad van het werk, werktempo ☐

8 mogelijkheden die de werknemers hebben om zelf hun werk te regelen ☐

9 het ontbreken van flexibele werk- en rusttijden, de arbeidstijden, verlofregelingen of personeelsgebrek ☐

10 contacten en ondersteuning op het werk tussen werknemers onderling of tussen werknemers en (direct) leidinggevenden ☐

11 gebrekkige ontplooiingsmogelijkheden, geringe uitdaging in het werk ☐

12 andere problemen, namelijk: ..... ☐

10b Kunt u, in volgorde, aangeven welke risicofactoren u als belangrijkste probleem ervaart?

codes: in volgorde het/de nummer(s) van de risicofactor(en) in vraag 10a vermelden;
blanco indien geen enkele risicofactor als een probleem wordt gezien
(10a 1 t/m 12 steeds code 2 of blanco)

10c In welke volgorde pakt u deze problemen aan?

codes: als bij 10b; indien **problemen gelijktijdig** worden **aangepakt**, het nummer dat bij 10b als eerste is genoteerd herhalen.

HERKENNING VAN KNELPUNTEN IN GEZONDHEID, VERZUIM, VERLOOP EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Intro vraag 11:

Voor de interviewer:
Bij de volgende vraag gaat het om klachten (last, pijn, ongemak) van de nek, rug, schouders, ellebogen, polsen/handen/heupen, dijen, knieën, enkels of voeten.

11. **Hebben werknemers in uw bedrijf de afgelopen 12 maanden nog al eens geklaagd over nek, rug of ledematen?**
codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet

Zo ja:

11a Is er naar uw mening een relatie met het werk? codes: 1 = ja
2 = nee

11b Bij welke functies speelt deze problematiek? (twee belangrijkste noemen)

- functie 1 = ...

- functie 2 = ...

Intro vraag 12:

Voor de interviewer:
Het gaat bij de volgende vraag vooral om klachten als:
- mentaal uitgeput zijn door het werk.
- aan het einde van een werkdag leeg zijn.
- 's morgens moe opstaan, als er weer een werkdag voor hen ligt.
- zich 'opgebrand' voelen door het werk.
- zich gefrustreerd voelen door het werk.
- men vindt dat men zich teveel moet inzetten voor het werk.
- men voelt zich aan het eind van zijn/haar latijn.

12 **Hebben werknemers in uw bedrijf de afgelopen 12 maanden nog al eens klachten geuit die het gevolg zijn van stress?**
codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet

Zo ja:

12a. Is er naar uw mening een relatie met het werk?
codes: 1 = ja
2 = nee

12b. Bij welke functies? (twee belangrijkste noemen)

- functie 1 = ...

- functie 2 = ...

13. **Hebben werknemers in uw bedrijf andere gezondheidsklachten die met hun werk te maken hebben?**
codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet

Zo ja:

13a. Welke gezondheidsklachten?.....

13b. Bij welke functies? (twee belangrijkste noemen)

- functie 1 = ...

- functie 2 = ...

VERZUIM- EN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSBELEID:

14. **Bent u op de hoogte van het totaal verzuimpercentage in uw bedrijf in 1992**
(totaal = inclusief langdurig ziekteverzuim en zwangerschapsverlof)
codes: 1 = ja
2 = nee

Zo ja:

14a. Hoe hoog is dit? (in 1 decimaal) ☐☐☐ %

14b. Hoe is dit percentage berekend?
codes: 1 = op basis van het aantal verzuimde kalenderdagen per jaar
2 = op basis van het aantal verzuimde werkdagen per jaar
3 = op basis van het aantal verzuimde werkuren per jaar
4 = weet ik niet precies

14c Hoe is dit percentage bij u bekend?
codes: 1 = via een eigen/bedrijfs registratiesysteem/PZ
2 = via de BGD
3 = via de bedrijfsvereniging
4 = anders,
namelijk .....

14d. Was het verzuim in uw bedrijf in 1992 hoger, hetzelfde of lager dan in 1991?
codes: 1 = hoger
2 = gelijk
3 = lager

14e. Is het verzuim in uw bedrijf in 1993 tot nu toe hoger, hetzelfde of lager dan in 1992?
codes: 1 = hoger
2 = gelijk
3 = lager

15 **Bent U op de hoogte van het personeelsverloop in uw bedrijf in 1992?**
codes: 1 = ja
2 = nee

Zo ja:

15a. Hoe hoog is dit? ☐☐ %

15b. Was het personeelsverloop in uw bedrijf in 1992 hoger, hetzelfde of lager dan in 1991?
codes: 1 = hoger
2 = gelijk
3 = lager

15c. Is het personeelsverloop in uw bedrijf in 1993 tot nu toe hoger, hetzelfde of lager dan in 1992?
codes: 1 = hoger
2 = gelijk
3 = lager

16. Bent U op de hoogte van het aantal werknemers in uw bedrijf dat in 1992 in de WAO terecht is gekomen?
codes: 1 = ja
2 = nee

Zo ja,

16a. Hoeveel waren dit er?

16b. Hoe is dit aantal bij u bekend?
codes: 1 = via een eigen/bedrijfs registratiesysteem
2 = via de BGD
3 = via de bedrijfsvereniging

16c. Is de WAO-intrede van werknemers in uw bedrijf over 1992 hoger, hetzelfde of lager dan in 1991?
codes: 1 = hoger
2 = gelijk
3 = lager

16d. Is de WAO-intrede van werknemers in uw bedrijf over 1993 tot nu toe hoger, hetzelfde of lager dan in 1992?
codes: 1 = hoger
2 = gelijk
3 = lager

17. Wat is in zijn algemeenheid de belangrijkste reden voor WAO-intrede in uw bedrijf?
codes: 1 = aandoeningen van het bewegingsapparaat
2 = psychische aandoeningen
3 = hart- en vaatziekten
4 = anders, namelijk .....
5 = weet niet
6 = niet van toepassing

17a Hoeveel werknemers zijn na een ziekteperiode van langer dan 3 maanden

teruggekomen in hun oude functie (op oude werkplek) die **niet** is **aangepast**

teruggekomen in hun oude, maar **wel aangepaste** functie/werkplek

teruggekomen in een andere functie/op andere werkplek

PREVENTIEBELEID:

Structurele aspecten van het preventiebeleid

18. Bestaat er in uw bedrijf een arbojaarplan, of is men er mee bezig?

codes: 1 = ja, er is een arbojaarplan
2 = ja, daar zijn we mee bezig
3 = nee
4 = weet niet (OR)

Zo ja: codes: (18a t/m 18d)
1 = ja
2 = nee

18a. Is lichamelijke belasting hierin een apart aandachtspunt?

18b. Is stress hierin een apart aandachtspunt?

18c. Maakt een periodieke inventarisatie van risico's op het gebied van lichamelijke belasting deel uit van het arbojaarplan

18d Maakt een periodieke inventarisatie van risico's op het gebied van stress deel uit van het arbojaarplan?

19. Wordt er jaarlijks een arbojaarverslag geschreven, of is men daar mee bezig?

codes: 1 = ja, er is jaarlijks een arbojaarverslag
2 = ja, daar zijn we mee bezig
3 = nee

Zo ja: codes: (19a t/m 19c en 20)
1 = ja
2 = nee

19a Vindt er hierin een systematische evaluatie plaats van het arbojaarplan?

19b. Bevat dit arbojaarverslag een cijfermatig overzicht van ziekteverzuim, verloop en WAO-intrede?

19c. Wordt er in het arbojaarverslag melding gemaakt van de visie van de OR/MC/dienstcommissie op de arbo-problematiek in het bedrijf, het arbojaarplan en de arbozorg van het bedrijf?

20. Vindt er integratie plaats tussen arbo(preventie)beleid en andere aspecten van het ondernemingsbeleid? ☐

Zo ja:

20a. Maken hiergenoemde beleidsterreinen c.q. aspecten deel uit van het arbobeleid?
codes 1 = ja
2 = nee

sociaal beleid ☐

ziekteverzuimbeleid ☐

arbeidsongeschiktheidsbeleid ☐

milieuzorg ☐

kwaliteitszorg ☐

ander aspecten, namelijk..... ☐

21 Zijn bij uw bedrijf de volgende deskundigen in dienst?
codes 1 = ja
2 = nee

arbeids en organisatie (A&O) deskundige ☐

arbo-coördinator ☐

bedrijfsmaatschappelijk werker ☐

bedrijfsarts of combi-arts ☐

verzekeringsgeneeskundige ☐

arbeidshygiënist ☐

ergonoom ☐

bedrijfsfysiotherapeut ☐

veiligheidskundige ☐

22. **Is er in uw bedrijf sprake van één of meerdere organen waarin men zich bezighoudt met arbo-zaken?** ☐

codes: 1 = ja
2 = nee

Zo ja:

22a. Welke is(zijn) dat?
codes 1 = ja
2 = nee

Ondernemingsraad, Medezeggenschapscommissie of Dienstcommissie ☐

VGW-commissie ingevolge art. 14 (commissie veiligheid-gezondheid-welzijn) ☐

arbo-commissie ingevolge art. 15 ☐

Sociaal Medisch Team ☐

anders, namelijk..... ☐

23. **Als er problemen op het gebied van werk en gezondheid opgelost moeten worden, welke van de volgende groeperingen zijn daarbij in welke mate betrokken?**

codes: 1 = niet bij betrokken
2 = matig bij betrokken
3 = vrij intensief bij betrokken
4 = intensief bij betrokken
5 = kent/heeft het bedrijf niet
6 = weet niet

Directie of bedrijfsleiding ☐

(Direkt) leidinggevenden ☐

Uitvoerende werknemers ☐

Werkoverleg ☐

Personeelszaken ☐

Ondernemingsraad, medezeggenschapscommissie of dienstcommissie ☐

VGW-commissie (VGW = veiligheid, gezondheid en welzijn) ☐

Bedrijfsgezondheidsdienst ☐

Sociaal Medisch Team ☐

Arbo-commissie ☐

24. Maakt uw bedrijf regelmatig gebruik van ondersteuning die externe organisaties u bieden bij de verlening van arbozorg in uw bedrijf?

☐

codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet (OR)

Zo ja:

24a. Welke organisaties zijn dat zoal?
codes: 1 = ja
2 = nee

externe Bedrijfs Gezondheids Dienst ☐

Onderzoeks- of adviesbureau's ☐

GAK/GMD of bedrijfsvereniging ☐

Produkt- of bedrijfsschap ☐

Zorgverzekeraar ☐

Werkgeversvereniging ☐

Werknemersvereniging ☐

anders..... ☐

25. Is er in uw bedrijf een structureel (ARBO) budget voor investeringen en maatregelen gericht op een verbetering van de arbeidsomstandigheden en het verminderen van stress en lichamelijke belasting?

☐

codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet (OR)

Zo ja:

25a. Kunt u bij benadering aangeven wat dit budget op jaarbasis is (in guldens) ☐☐☐☐☐☐

Concrete maatregelen gericht op organisatie en individu.
ten aanzien van de aanpak van de problematiek van stress en lichamelijke belasting.

26. Welke van de hieronder genoemde *algemene maatregelen* heeft u of de door u ingehuurde deskundige in de afgelopen 12 maanden genomen om stress en lichamelijke belasting te analyseren/verminderen:

codes: 1 = ja
2 = nee
3 = reeds aanwezig/gebeurd

Een coördinator op het gebied van arbozaken aangesteld ☐

Deskundigheid van een onderzoeks- of adviesbureau aangetrokken ☐

Een risico-inventarisatie ☐

Werkplekonderzoek ☐

Er is een periodiek bedrijfsgezondheidskundig onderzoek uitgevoerd ☐

Er is een onderzoek, gericht op de aanpak van de stressproblematiek uitgevoerd ☐

Er is een onderzoek, gericht op de aanpak van de problematiek van de lichamelijke belasting uitgevoerd ☐

Intro vraag 27 t/m 30:

In de volgende vragen wordt eerst ingegaan op een eventueel aanwezige structurele, werkplek of functiegerichte aanpak van de problemen van stress en lichamelijke belasting. Daarna wordt ingegaan op individu-gerichte maatregelen.

27. Zijn er in uw bedrijf in de afgelopen 12 maanden *niet individueel gerichte* maatregelen getroffen ter voorkoming of vermindering van *lichamelijke belasting*?

☐

codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet (OR)

27a Zo ja: Om welke maatregelen ging het hier?
codes: 1 = ja
2 = nee
3 = reeds gebeurd

Cursussen of voorlichting ☐

Apparatuur/machines/gereedschap is vervangen of geïntroduceerd ter vermindering van zwaar werk ☐

Takenpakketten zijn aangepast ☐

Taakroulatie ☐

Werkplekken zijn aangepast om fysieke belasting te verminderen ☐

Fitnessprogramma ☐

Andere maatregelen, zoals ..... ☐

28. Zijn er in uw bedrijf in de afgelopen 12 maanden *niet individueel* gerichte maatregelen getroffen ter voorkoming of vermindering van stress?

☐

codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet (OR)

28a. Zo ja: Om welke maatregelen ging het hier?
codes: 1 = ja
2 = nee
3 = reeds gebeurd

Cursussen of voorlichting op het gebied van functie-gerichte vaardigheden ☐

Cursussen 'sociaal management' voor leidinggevenden ☐

Taakroulatie is ingevoerd voor één of meerdere functies/afdelingen ☐

Verbreding van het takenpakket is ingevoerd voor één of meerdere functies/afdelingen ☐

De functie-inhoud is in één of enkele gevallen volledig 'vernieuwd' ☐

Roosters zijn, met inspraak van de betreffende medewerkers, aangepast (bijvoorbeeld voor specifieke groepen: seniorenroosters) ☐

Werkoverleg met een frequentie van minimaal eens per maand is ingevoerd ☐

andere maatregelen, zoals..... ☐

29. Zijn er in uw bedrijf in de afgelopen 12 maanden *individueel gerichte* maatregelen getroffen, specifiek gericht op aanpassing van de werkplek ter voorkoming of vermindering van *lichamelijke belasting*?

☐

codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet (OR)

29a Zo ja: Om welke maatregelen ging het hier?
codes: 1 = ja
2 = nee
3 = reeds gebeurd

Individuele advisering, cursussen of begeleiding van medewerkers door deskundige ☐

Individuele taakverlichting of werkplekaanpassing ☐

Verandering van functie binnen het bedrijf om gezondheidsredenen, hetzij op eigen initiatief dan wel op advies van een deskundige ☐

individuele lichamelijke training ☐

anders, namelijk ..... ☐

30. Zijn er in uw bedrijf in de afgelopen 12 maanden *individueel gerichte* maatregelen getroffen, specifiek gericht op de functie(inhoud) of op de werkomstandigheden ter voorkoming of vermindering van *stress*?

☐

codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet (OR)

30a Zo ja: Om welke maatregelen ging het hier?
codes: 1 = ja
2 = nee
3 = reeds gebeurd

Cursussen of voorlichting op het gebied van functie-gerichte vaardigheden ☐

Cursussen 'sociaal management' voor leidinggevenden ☐

Cursussen of voorlichting gericht op stresshantering door de persoon zelf ☐

Individuele advisering of begeleiding van medewerkers door een deskundige (counseling) ☐

Individuele taakverlichting of werkplekaanpassing ☐

Verandering van functie binnen het bedrijf om gezondheidsredenen, hetzij op eigen initiatief dan wel op advies van een deskundige ☐

anders, namelijk ..... ☐

31. Zijn de maatregelen (vermeld in vragen 27 t/m 30) op één of andere wijze geëvalueerd? ☐

codes: 1 = ja
2 = nee
3 = n.v.t.
4 = weet niet (OR)

Zo ja:

31a Zijn de maatregelen van invloed gebleken op de volgende terreinen:
codes: 1 = ja, beter
2 = nee, niet van invloed/gelijk
3 = slechter
4 = weet niet

de produktiviteit van medewerkers? ☐

de kwaliteit van het produkt dat zij afleveren? ☐

het ziekteverzuim ☐

WAO-intrede ☐

reïntegratiemogelijkheden van uitgevallen werknemers ☐

het verloop? ☐

de sfeer binnen het bedrijf? ☐

de motivatie van werknemers? ☐

klachten, gerapporteerd door uw medewerkers? ☐

anders, namelijk ..... ☐

BELEMMERENDE/BEVORDERENDE FACTOREN

Specfiek gericht op het arbo- of preventiebeleid
en op stress en lichamelijke belasting

32. **Is er in de afgelopen 12 maanden geïnvesteerd in de aanpak van problemen op het gebied van stress en/of lichamelijke belasting?** ☐

codes: 1 = ja (naar 32a)
2 = nee (naar 32b)

Indien er geïnvesteerd is in stress en/of lichamelijke belasting:

32a. Het investeren in betere arbeidsomstandigheden of werkcondities kan verschillende oogmerken (doelen) en effecten hebben. Hier staan er een aantal genoemd. Geef aan welke voor u in volgorde (1 t/m 3) de voornaamste doelstellingen waren EN welke het meeste effect sorteerde.

codes: rangnummers 1 t/m 3; de rest leeg

	DOEL	EFFECT
zij verlagen het ziekteverzuim	☐	☐
zij drukken de premiekosten	☐	☐
zij dragen bij aan voorkomen van de malus	☐	☐
zij leiden uiteindelijk tot lagere bedrijfskosten	☐	☐
zij bevorderen de betrokkenheid van het personeel	☐	☐
zij zijn gunstig voor het imago van het bedrijf	☐	☐
zij zijn gunstig voor het aantrekken en vasthouden van vakbekwaam personeel	☐	☐
zij leiden tot een hogere produktiviteit door goed toegerust en gezond personeel	☐	☐
Anders, namelijk.....	☐	☐

Zo nee:

32b. Wat waren voor u de balangrijkste redenen om **geen maatregelen** te nemen op het terrein van arbeidsomstandigheden en ter voorkoming/vermindering van stress en lichamelijke belasting? Als u meer dan 1 van onderstaande redenen hebt, wat zijn dan voor u de drie belangrijkste redenen, in volgorde van belangrijkheid:

codes: rangnummers 1 t/m 3; de rest leeg

geen aanleiding voor/geen problemen ☐

gebrek aan tijd ☐

gebrek aan geld ☐

gebrek aan deskundigheid ☐

negatieve kosten-batenanalyse van preventieve maatregelen ☐

gebrek aan (zichtbare) resultaten ☐

gebrek aan informatie over te treffen maatregelen ☐

gebrek aan belangstelling bij het management ☐

gebrek aan motivatie bij werknemers ☐

gebrek aan structuur binnen het bedrijf ☐

tegengestelde belangen binnen het bedrijf ☐

anders, namelijk ..... ☐

33. **Hebben er, voorzover u weet, projecten in uw bedrijfstak/branche plaatsgevonden waarin de aanpak van problematiek van lichamelijke belasting centraal stond?**

☐

codes: 1 = ja
2 = nee/weet niet

34. **Stimuleren de organisaties in uw bedrijfstak (bedrijfsvereniging, bedrijfs- en produktschap, werkgevers- en werknemersorganisaties) de aanpak van de lichamelijke belastingsproblematiek op bedrijfsniveau?**

☐

codes: 1 = ja
2 = nee/weet niet

Zo ja:

34a. **Heeft u bedrijf daar in een van de volgende activiteiten ook aan mee gedaan?**

codes: 1 = ja
2 = nee

financieren, stimuleren en coördineren van onderzoek op het gebied van lichamelijke belasting en de preventie ervan ☐

bieden arbo-deskundigheid aan ☐

(laten) organiseren van cursussen, geven van voorlichting ☐

bieden van assistentie bij de risico-inventarisatie in verband met lichamelijke belastingsproblematiek ☐

adviseren en begeleiden bedrijven uit de bedrijfstak ☐

anders, namelijk..... ☐

35. **Zijn er, voor zover u weet, projecten in uw bedrijfstak/branche waarin de aanpak van stressproblematiek centraal stond?**

☐

codes: 1 = ja
2 = nee/weet niet

36. **Stimuleren de organisaties in uw bedrijfstak (bedrijfsvereniging, bedrijfs- of produktschap, werkgevers- en werknemersorganisaties) de aanpak van de stressproblematiek op bedrijfsniveau?**

☐

codes: 1 = ja
2 = nee/weet niet

Zo ja:

36a. Heeft u bedrijf daar, op een van de volgende terreinen aan deelgenomen?

codes: 1 = ja
2 = nee

financieren, stimuleren en coordineren onderzoek op het gebied van stress en de preventie ervan ☐

bieden arbo-deskundigheid aan ☐

(laten) organiseren van cursussen en geven van voorlichting ☐

bieden assistentie bij de risico-inventarisatie in verband met stressproblematiek ☐

adviseren en begeleiden bedrijven uit de bedrijfstak ☐

anders, namelijk..... ☐

Nogmaals enkele algemene bedrijfskenmerken, meer gericht op het in kaart brengen van sociaal-economische kenmerken, die belemmerend of bevorderend kunnen zijn voor het preventiebeleid.

Produktiemiddelen

Intro vraag 37:

Voor de interviewer:
- met 'aanvoer' wordt bedoeld de aankoop, het aanbod, de invoer van de produktiemiddelen.
- met 'produktiemiddelen' wordt bedoeld: grondstoffen, klanten, cliënten, patiënten, informatie, levende dieren, technologie, instrumenten, machines, software.

37. **Heeft uw bedrijf of instelling in de laatste twaalf maanden problemen met de aanvoer van produktiemiddelen gehad?**

codes: 1 = ja
2 = nee
3 = weet niet (OR)

Indien ja:

37a. Met welke aanbod- of aanvoerproblemen wordt u geconfronteerd? *(meerdere antwoorden zijn mogelijk)*
codes 1 = ja
2 = nee

slechte leverbetrouwbaarheid

kwaliteitsproblemen

onvoorspelbaarheid van de prijzen

andere, namelijk: .....

Arbeidsmarkt

38. **Heeft u in de laatste 12 maanden problemen gehad met het opvullen van bepaalde vacatures in uw bedrijf of instelling?**

codes: 1 = ja
2 = nee

Zo ja:

38a. Met welke problemen wordt u geconfronteerd om vacatures op te vullen?
codes: 1 = ja
2 = nee

krapte op de arbeidsmarkt/geen aanbod

kandidaten hebben een te lage kennisniveau

kandidaten zijn te weinig gemotiveerd

kandidaten hebben te weinig ervaring

kandidaten hebben te beperkte leidinggevende kwaliteiten

kandidaten passen niet in het team

anders .....

Functionalisering

Groepswerk/geen groepswerk

Intro vraag 39:

Voor de interviewer:
We spreken van een groep als:

- *deze groep minimaal 4 en maximaal 20 medewerk(st)ers bevat.*
- *deze medewerkers in een min of meer vast verband met elkaar samenwerken.*
- *deze medewerkers beschikken over eigen middelen (machines, instrumenten) om hun taak te vervullen.*
- *deze medewerkers meer dan één functie binnen de groep kunnen uitoefenen.*
  EN grotendeels instaan voor eigen planning.

De groep kan gericht zijn op een vaste groep machines, op eenzelfde produkt of produktdeel. Projectgroepen zijn ook groepen.

39. **Wordt er in uw bedrijf of instelling met groepen of teams gewerkt?**

codes: 1 = ja
2 = nee

Zo ja:

39a Welk percentage van het werknemersbestand is werkzaam in zo'n (zulke) groep(en)?

Produktiestructuur

Deze vraag heeft betrekking op de wijze waarop de produktie- of dienstenstructuur in uw bedrijf georganiseerd is. Het gaat feitelijk om de groepering van de machines, specialismen of functionarissen in het bedrijf.

Voorbeelden van produktie- of dienstenstructuren zijn:

- **lijnstructuur**: *in deze structuur lopen verschillende produkten of diensten over één lijn c.q. band met achter elkaar opgestelde (eventueel omstelbare) machines of worden produkten of diensten door een lijn van functionarissen of specialisten afgehandeld.*

- **machinegerichte of functionele structuur**: *in deze structuur worden machines van hetzelfde type bij elkaar gegroepeerd of worden specialisten of functionarissen uit een zelfde werkgebied in een afzonderlijke afdeling samengebracht. De produkten of diensten worden in verschillende volgordes tussen deze machines of deze specialistengroepen/afdelingen afgehandeld.*

- **stroomsgewijze of productie gerichte structuur**: *in deze structuur zijn alle machines, specialisten of functionarissen die horen bij de afronding van een (afgebakend deel van een) produkt of klantengroep bij elkaar gegroepeerd.*

40. Met welke produktie- of dienstenstructuur komt uw bedrijf of instelling het beste overeen:

codes 1 = een lijnstructuur
2 = een machine gerichte of functionele structuur
3 = stroomsgewijze of productie gerichte structuur
4 = een combinatie nl. .....
5 = een andere structuur, nl. .....
6 = weet niet (OR)

Hiërarchie

Intro vraag 41:

Voorbeelden:

Directie
↓
Hoofd bedrijfsleiding
↓
Bedrijfsleiding
↓
Zaalchef
↓
Groepsleiding
↓
Medewerkers

Aantal lagen: 6

Directie
↓
Produktieteam
↓
Produktieleiding
↓
Medewerkers

Aantal lagen: 4

41. Hoe groot is het aantal lagen in dit bedrijf of deze instelling? (geen lagen meerekenen van een extern moederbedrijf of koepelorganisatie!)

(gebruik voorbeelden bij het beantwoorden van de vraag)

Aantal lagen: [ ][ ]

Markteisen

42. Hoe zijn de markteisen voor uw produkt(en) of diensten in de laatste vijf jaar veranderd?

42A Ontwikkeling marktprijzen:

codes 1 = marktprijzen zijn onvoorspelbaar **gestegen**
2 = marktprijzen zijn voorspelbaar gestegen
3 = marktprijzen zijn hetzelfde gebleven
4 = marktprijzen zijn voorspelbaar **gedaald**
5 = marktprijzen zijn onvoorspelbaar gedaald
6 = marktprijzen deels gestegen, deels gedaald
7 = weet niet (OR)

42B Ontwikkeling kwaliteitseisen

codes 1 = kwaliteitseisen zijn op een onvoorspelbare manier hoger geworden
2 = kwaliteitseisen zijn hoger geworden, maar wel op een voorspelbare manier
3 = kwaliteitseisen zijn hetzelfde gebleven
4 = kwaliteitseisen zijn lager geworden, maar wel op een voorspelbare manier
5 = kwaliteitseisen zijn op een onvoorspelbare manier lager geworden
6 = weet niet (OR)

42C Ontwikkeling levertermijnen

codes 1 = levertermijnen zijn op een onvoorspelbare manier korter geworden
2 = levertermijnen zijn korter geworden, maar wel op een voorspelbare manier
3 = levertermijnen zijn hetzelfde gebleven
4 = levertermijnen zijn langer geworden, maar wel op een voorspelbare manier
5 = levertermijnen zijn op een onvoorspelbare manier langer geworden
6 = weet niet (OR)

42D Ontwikkeling nieuwe produkten:

codes 1 = de vraag naar nieuwe produkten is op een onvoorspelbare manier toegenomen
2 = de vraag naar nieuwe produkten is toegenomen, maar wel op een voorspelbare manier
3 = de vraag naar nieuwe produkten is hetzelfde gebleven
4 = de vraag naar nieuwe produkten is afgenomen, maar wel op een voorspelbare manier
5 = de vraag naar nieuwe produkten is op een onvoorspelbare manier afgenomen
6 = weet niet (OR)

Marktpositie

43. **Hoe schat u de huidige concurrentiepositie van uw bedrijf of instelling in ten aanzien van uw sterkste concurrent, waar dit de volgende aspecten betreft?**

codes:
1 = minder goed
2 = even goed
3 = beter
4 = weet niet

kostprijs ☐

kwaliteit ☐

levertermijn ☐

leveren nieuwe produkten/diensten ☐

Marktstrategie

47. **Kunt u aangeven aan welk(e) punt(en) u in uw ondernemingsbeleid in de toekomst de meeste aandacht wilt gaan besteden?**

Voor de interviewer:
De respondent dient in zijn of haar antwoorden een volgorde van belangrijkheid aan te geven: rangorde kan variëren van 1 (meeste aandacht of prioriteit) tot 4 (minste aandacht).

De meeste aandacht zal gaan naar:

kostprijs van de eigen produkten of diensten verbeteren ☐

kwaliteit van de produkten of diensten verbeteren ☐

levertermijnen aan de klanten verkorten ☐

nieuwe produkten of diensten op de markt brengen ☐

anders: ..... ☐

48 **Aantal afgegeven werknemersenquêtes** ☐☐

indien geen enquêttes afgegeven, de reden daarvan toelichten.

BIJLAGE 6

Voorstel voor de presentatie van gegevens

Voorstel voor de presentatie van gegevens

In deze bijlage wordt een voorstel gedaan voor de presentatie van de gegevens uit de werknemersvragenlijst en van gegevens uit het interview met de werkgever (of iemand anders van het management, eventueel van personeelszaken) en werknemersvertegenwoordiger. De gegevens van beide instrumenten kunnen mogelijk op bedrijfstak niveau worden gekoppeld, echter niet op het bedrijfsniveau. Koppeling van de gegevens op bedrijfsniveau is, vanwege het geringe aantal respondenten per bedrijf aan het interview, in strijd is met de Wet Persoonsregistraties.
Wanneer gegevens van de werknemersvragenlijst en de interviewgegevens op bedrijfstakniveau zouden worden gekoppeld dienen duidelijke afspraken te worden gemaakt over het beheer van het bestand.

Per instrument zal eerst kort een voorstel worden gedaan over welke informatie, naar verschillende niveaus van gedetailleerdheid kunnen worden weergegeven. Tevens wordt per instrument een voorstel gedaan op welke wijze deze informatie kan worden weergegeven. Hierbij wordt vooralsnog niet ingegaan op te verwachten problemen bij de praktische realisatie van de daadwerkelijke presentatie van de gegevens. Evenmin wordt ingegaan op de wijze waarop de grafische presentatie vorm kan worden gegeven.

1. Presentatie werknemersvragenlijst:

Voorgesteld wordt om de gemiddelde scores van de werknemers van een bedrijf per thema uit te zetten tegenover de gemiddelden in de bedrijfstak of ten opzichte van de gemiddelden van het gehele referentiebestand (de gehele beroepspopulatie). Deze weergave kan grafisch zijn, volgens de lay-out van V-PROF maar kan ook in vereenvoudigde vorm worden weergegeven, waarbij het gaat om de volgende clusters:

thema:	*niveau 1:*	*niveau 2:*
oorzaken:	- is er sprake van fysieke belasting? ja/nee; ja (minimaal 1 knelpunt)	welk type: (max drie knelpunten)
	- is er sprake van stressrisico's? ja/nee; ja (minimaal 1 knelpunt)	welke stressor: (max. drie knelpunten)

gevolgen:	- is er sprake van gezondheids-risico's, verloop, verzuim, WAO-intrede? ja/nee; ja (minimaal 1 knelpunt)	welke gezondheids-problemen (knelpunt?)
Preventiebeleid:	- gemiddeld aantal maatregelen dat vlg. werknemers getroffen is	'top drie' van maatregelen
Belemmerende factoren	- percentage werknemers dat belem. factoren noemt	'top drie' bel. factoren
	- percentage werknemers dat bevord. factoren noemt	'top drie' bevord. fact.

2. Presentatie op basis van het interview:

De verschillende niveaus van gedetailleerdheid waarop de gegevens kunnen worden weergegeven staan nu onder elkaar genoemd:

thema 1. **Oorzaken:**

fysieke belasting

niveau 1:	*%werkgever*	*%werknemervert.*
fysieke belasting probleem:	xx %	xx%

niveau 2: risico-aspecten		
(zware) krachtuitoefening (tillen)	xx %	xx %
vaak of langdurig in ongunstige houdingen moeten werken	xx %	xx %
vaak of langdurig ongunstige bewegingen moeten maken	xx %	xx %
langdurig in dezelfde houding moeten werken	xx %	xx %
langdurig kortdurende, steeds terugkerende bewegingen moeten maken	xx %	xx %
trillingen	xx %	xx %

niveau 3: *top drie problemen t.a.v. fysieke belasting werkgevers*

gewogen rangorde	type belasting*	percentage bij probleem betrokken werknemers (ongewogen)	belangrijkste functies
1	type	xx %	*genoemde functies*
2	type	xx %	*genoemde functies*
3	type	xx %	*genoemde functies*

* weegfactoren:
probleem met rangnummer 1: x3
probleem met rangnummer 2: x2
probleem met rangnummer 3: x1

top drie problemen t.a.v. fysieke belasting werknemersvert.:

gewogen rangorde		percentage bij probleem	belangrijkste
type belasting[1]		betrokken werknemers (ongewogen)	functies
1	type	xx %	*genoemde functies*
2	type	xx %	*genoemde functies*
3	type	xx %	*genoemde functies*

<u>stressrisico's</u>

niveau 1:	*% werkgevers*	*% werknemersvert.*
stress een probleem	xx %	xx %
niveau 2: risico-aspecten		
taakeisen een probleem is	xx %	xx %
autonomie t.a.v. tempo, werkplek en werkwijze een probleem is	xx %	xx %
autonomie t.a.v. arbeidsvoorwaarden een probleem is	xx %	xx %
arbeidsverhoudingen; sociale ondersteuning (?) een probleem is	xx %	xx %
mogelijkheden om vakbekwaamheid te tonen en te ontwikkelen een probleem is	xx %	xx %

niveau 3: percentage werknemers en functies genoemd door werkgevers:

type stressrisico:	percentage betrokken werknemers:	belangrijkste functies:
taakeisen	xx %	genoemde functies
autonomie 1	xx %	"
autonomie 2	xx %	"
arbeidsverhoudingen	xx %	"
vakbekwaamheid	xx %	"

niveau 3: percentages werknemers en functies genoemd door werknemersvert.:

type stressrisico:	percentage betrokken werknemers:	belangrijkste functies:
taakeisen	xx %	genoemde functies
autonomie 1	xx %	"
autonomie 2	xx %	"
arbeidsverhoudingen	xx %	"
vakbekwaamheid	xx %	"

<u>thema 2:</u> **Gevolgen: Herkenning van knelpunten in gezondheid, verzuim, verloop en arbeidsongeschiktheid:**

knelpunten vlg werkgevers:	*% bedrijven*	*% bedrijven dat relatie ziet met werk:*
afgelopen jaar bew. app klachten	xx %	xx %
afgelopen jaar stressklachten	xx %	xx %
verzuim	xx % (genoemde gemiddelde %)	xx %
verloop	xx % "	xx %
WAO-intrede	xx % "	xx %

knelpunten vlg werknemersvert.:		
afgelopen jaar bew. app klachten	xx %	xx %
afgelopen jaar stressklachten	xx %	xx %
verzuim	xx % (genoemde gemiddelde %)	xx %
verloop	xx % "	xx %
WAO-intrede	xx % "	xx %

<u>thema 3:</u> **Preventiebeleid:**

structurele aspecten?	*% bedrijven 'ja'; apart werkgever/werknemersvert.*
arbojaarplan?	xx %
jaarlijks arbojaarverslag	xx %
integratie met ander beleid	xx %
minimaal 1 deskundigheid aanwezig binnen bedrijf	xx %
minimaal 1 vertegenwoordigend orgaan waarin men zich met arbo bezighoudt?	xx %
verbonden aan BGD	xx %
regelmatig gebruik van externe arbo-ondersteuning (minimaal 1 x 'ja', excl. BGD)	xx %
arbo-budget met jaarlijks meer dan (grenswaarde???)	xx %

Concrete maatregelen:

Top drie met in het afgelopen jaar binnen de bedrijfstak meest frequent

uitgevoerde maatregelen			
	algemeen:	eerste:.....	xx %
		tweede:.....	xx %
		derde:.....	xx %
	fysieke belasting:	eerste:.....	xx %
		tweede:.....	xx %
		derde:.....	xx %
	stress:	eerste:.....	xx %
		tweede:.....	xx %
		derde:.....	xx %

Zijn maatregelen geëvalueerd? xx %

<u>thema 4:</u> **Belemmerende en bevorderende factoren**

specifiek op preventie/arbobeleid gericht; *% ja, kolom werkgever en kolom werknemervert.:*

Belangrijkste drie aanleidingen/bevorderende factoren:

eerste:..... xx %
tweede:..... xx %
derde:..... xx %

Belangrijkste drie belemmeringen:

eerste:..... xx %
tweede:..... xx %
derde:..... xx %

Is bedrijfstak actief op het gebied van de aanpak van stress? xx%
eventueel: belangrijkste twee activiteiten:

Is bedrijfstak actief op het gebied van de aanpak van fysieke belasting: xx%
eventueel: belangrijkste twee activiteiten:

algemene bedrijfskenmerken als potentieel belemmerende en bevorderende factoren:
percentages/gemid. aantallen in aparte kolommen werkgever en werkn. vert.:

bedrijfsgrootte: xx

financieel-economische positie:

goed xx %
redelijk xx %
matig xx %
slecht xx %

ziektewet-verzekering:

bedrijfsvereniging xx %
eigen risicodrager xx %
afdelingskas xx %

Het bedrijf kan verder getypeerd worden:

aanbod/aanvoer: zwak xx %

interne structuur:

* hiërarchie

xx gemiddelde aantal lagen

* produktiestructuur:

lijngericht xx %
functioneel xx %
stroomsgewijs xx %
combinatie xx %
andere xx %

* arbeidsorganisatie:

groepsgewijs xx %
niet-groepsgewijs xx %

output:

* markteisen:

turbulente markteisen xx %
stabiele markteisen xx %

* marktpositie:

marktleider xx %
marktvolger xx %

* marktstrategie (alleen eerste keuze):

kostenstrategie xx %
kwaliteitsstrategie xx %
tijdsstrategie xx %
innovatiestrategie xx %

Reprografie: NIPG-TNO
Projectnummer: 5698