

# Toetsingslijst schenkt aandacht aan (bijna) alle psychosociale aspecten arbeid

C.Y.D. van Orden,  
A.W.K. Gaillard

**De Arbowet verplicht bedrijven jaarlijks een risico-inventarisatie uit te voeren. Niet alleen op het gebied van veiligheid en gezondheid, maar ook op dat van welzijn. Ofschoon inmiddels een aantal meetinstrumenten beschikbaar is, ontbreekt het aan modules om een goede risico-inventarisatie op het terrein van welzijn uit te kunnen uitvoeren.**



**Sociale ondersteuning werkt als 'buffer' bij ontstaan van werkstress.**

Foto: Chris Pennarts

Een van die bestaande instrumenten is de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA), in 1992 door TNO ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van SZW. De IMA bevat twee modules die betrekking hebben op de psycho-sociale aspecten van de werkomgeving en zijn bedoeld om welzijnsrisico's te inventariseren: 'Functie-inhoud en werkdruk' en 'Werk- en rusttijden'.

De uitwerking die in deze twee modules aan het begrip 'welzijn' wordt gegeven is echter beperkt. Het begrip behelst namelijk meer aspecten dan nu in de IMA worden genoemd. Bij een risico-inventarisatie moeten in feite alle aspecten worden betrokken die van invloed zijn op welzijn en gezondheid in de werkomgeving. Kiest men voor een dergelijk uitgangspunt, dan is een methode nodig die ruimer van opzet is dan de

huidige modules 12 en 13. TNO-Technische Menskunde (TNO-TM) heeft ervaren, naar aanleiding van een opdracht voor de zeescheepvaart, dat voor bepaalde specifieke werkomgevingen aanpassingen van de IMA vereist zijn. Mede op basis van die ervaring is uitgezocht hoe de 'welzijnsmodules' konden worden verbeterd. Het resultaat was een nieuwe methode voor het inventariseren van welzijnsrisico's: de Toetsingslijst Mens & Organisatie (TOMO).

Hiervoor is uitvoerig literatuuronderzoek gedaan naar welzijnsbevorderende factoren in het werk, met inachtneming van de verschillende stromingen die zich in de afgelopen decennia met deze problematiek hebben bezig gehouden. Het onderwerp 'belastende factoren in het

werk' is namelijk steeds onder andere 'mode-terminen' aan de orde geweest: 'humanisering van de arbeid', 'werkstress', 'kwaliteit van de arbeid' en tegenwoordig 'welzijn'. Inhoudelijk beschrijven deze stromingen echter steeds min of meer dezelfde aspecten. Wanneer in dit artikel dus over werkstress wordt gesproken, dan is daarmee hetzelfde bedoeld als (het tegenovergestelde van) welzijn.

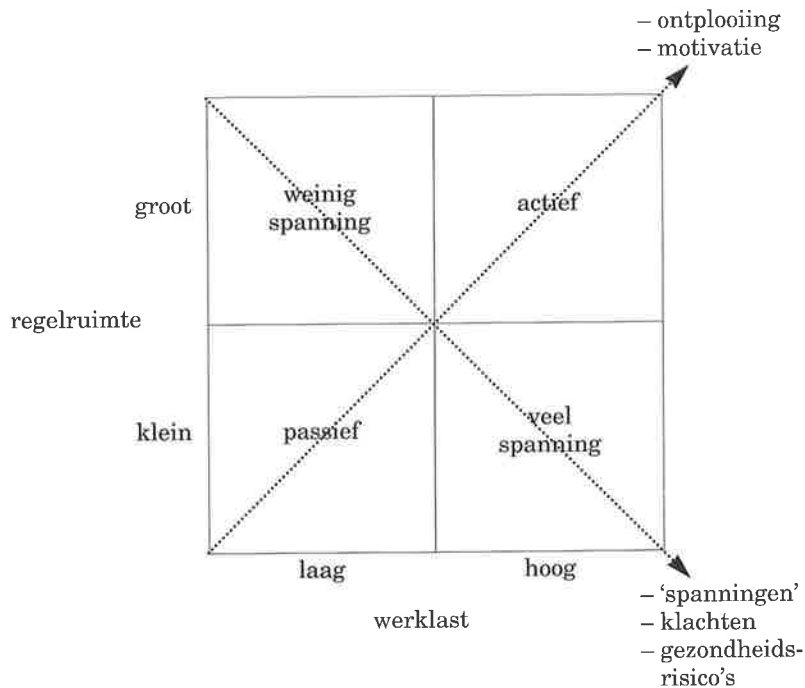
## Leidraad

Bij het opzetten van de TOMO zijn twee uitgangspunten als leidraad gekozen. Als eerste leidraad gold het model van Karasek, dat twee belangrijke factoren noemt voor het ontstaan van werkstress. De eerste factor 'werklast' betreft de taakeisen die aan de werknemer worden gesteld; dat wil zeggen de hoeveelheid werk en het niveau van het werk. De tweede factor is 'regelruimte': in hoeverre kan een werknemer zijn eigen werk indelen, zijn eigen tempo bepalen? Mogen er zelf beslissingen worden genomen? Stress wordt verhoogd wanneer de werknemer wel in staat, maar niet bevoegd is om bepaalde beslissingen te nemen. In figuur 1 zijn de factoren werklast en regelruimte weergegeven.

Als mediërende factor noemt Karasek verder de sociale aspecten. Sociale ondersteuning werkt als een 'buffer' bij het ontstaan van werkstress. De werkstress is groot als er veel te doen is, bij weinig sociale ondersteuning en bij weinig ruimte om het werk naar eigen inzicht in te delen. Een klassiek voorbeeld daarvan is het werk aan de lopende band, waarbij de werknemer het eigen tempo niet kan bepalen en soms ook niet met zijn collega's kan overleggen en praten.

De derde leidraad bij het opstellen van de TOMO waren de klassieke categorieën van factoren in het werk die stress kunnen veroorzaken:

**Figuur 1. Karasek-model**



- arbeidsinhoud
- arbeidsomstandigheden
- arbeidsvoorwaarden
- arbeidsverhoudingen

Het onderwerp 'arbeidsomstandigheden' is in de TOMO niet verder uitgewerkt, omdat dit voldoende aan bod komt in de IMA. 'Arbeidsvoorwaarden' komen in Karaseks model niet voor, maar kunnen wel degelijk een belangrijke stressor vormen. Met 'arbeidsinhoud' wordt bedoeld op 'werklast' en 'regelruimte', zoals Karasek die onderscheidt. En 'sociale ondersteuning' is in het kader van het voorkómen van werkstress het belangrijkste aspect van 'arbeidsverhoudingen'.

### Psychosociale knelpunten

Op deze manier resulteerde het onderzoek in een lijst van psychosociale knelpunten, bestaande uit vier onderdelen:

#### 1. Taakeisen

- arbeidsinhoud: monotone arbeid, volledigheid functie, kortcyclische arbeid, werk geen afgerond geheel.
- taakbelasting: overbelasting (tijdsdruk), overbelasting (nauwkeurig, ingespannen werk), onderbelasting, emotionele belasting.
- verantwoordelijkheid: onvoldoende verantwoordelijkheid, te grote verantwoordelijkheden, onduidelijke taakeisen, tegenstrijdige taakeisen.
- kennis en vaardigheden: (intellectuele) overcapaciteit, (intellectuele) ondercapaciteit.

#### 2. Arbeidsverhoudingen

- functionele contacten: werkoverleg, functionele ondersteuning, medewerking.

- informele contacten: mogelijkheid informele contacten, onderlinge sfeer.

- directe leiding: rekening houden met de mening van de werknemer, ondersteuning, op de vingers kijken, waardering werk door chef.

- persoonlijke integriteit: ruimte, privacy, discriminatie, ongewenste intimiteiten.

#### 3. Arbeidsvoorwaarden

- beloning: relatieve hoogte salaris, beloningsdifferentiatie, waardering werk door organisatie/maatschappij.

- secundaire arbeidsvoorwaarden: recreatievoorzieningen, andere voorzieningen.

- werk-en rusttijden: dienstroosters, werktijden, herstelpauzes.

- loopbaan: loopbaanmogelijkheden, loopbaangesprekken, beoordelingsstelsysteem, zekerheid over de baan.

#### 4. Regelruimte

- taakinhoud: wijze van werken, werktempo, storingen buiten de werknemer om, problemen oplossen.

- omgeving: fysieke bewegingsvrijheid, werkplekinrichting en omgeving, korte pauzes, contacten met collega's.

- organisatie: werkoverleg, werktijden en roosters, loopbaan.

- informatie: terugkoppeling, informatie.

### Vorm

De TOMO is op dezelfde wijze opgebouwd als de IMA. Elk onderdeel bevat twee niveaus: inventarisatie van knelpunten en mogelijke oplossingen. Wetgeving en criteria zijn integraal voor alle vier de onderdelen in een derde niveau opgenomen. Voor

beide geldt namelijk dat zij nog zo weinig ontwikkeld zijn, dat het weinig zin heeft specificaties te geven per onderdeel.

Door de ruimere interpretatie van het begrip 'welzijn' dan de Arboret aangeeft, besteedt de TOMO aandacht aan vrijwel alle psychosociale aspecten van de arbeid. In 1994 is in ruime mate ervaring opgedaan met het gebruik van de methode voor de risico-inventarisatie. Op basis van die ervaringen zal eind 1995 een praktische gebruikershandleiding worden geschreven. Ook zullen nadere uitspraken gedaan kunnen worden over de betrouwbaarheid en validiteit van de methode.

Een probleem dat geldt voor vrijwel alle inventarisatiemethoden is dat nog weinig bekend is over de relatieve zwaarte en interacties van de diverse knelpunten. Juist de interacties bepalen vaak het optreden van stress-reacties en verhoogde gezondheidsrisico's. TNO blijft daarom in de komende jaren onderzoek verrichten naar de relatie tussen knelpunten en hun invloed op het ontstaan van ziekte, verzuim en WAO-intrede.

Naast de volledige IMA en TOMO zijn voor enkele organisaties ook verkorte versies gemaakt, gericht op clusters van (bijna) identieke werkzaamheden of -omstandigheden. Als een eerste risico-inventarisatie (met de verkorte lijsten) daartoe aanleiding geeft, kan besloten worden de volledige methodes, of specifieke gedeelten, in te zetten.

### De auteurs

Mevr. mr. drs. C.Y.D van Orden en prof. dr. A.W.K. Gaillard werken bij TNO Technische Menskunde, Soesterberg.

### Referenties

- Ellens, E. & Beumer, P.F.M. (eds.) (1992). De Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden. Zeist: Kerckebosch.
- Schuffel, H. (ed.) (1993). Beoordelingslijst werkplekken op schepen. Soesterberg: IZF-rapport.
- Orden, C.Y.D. van, Gaillard, A.W.K. (1994). TOMO: Toetsingslijst Mens & Organisatie. Een instrument voor het inventariseren van psychosociale aspecten in de werkomgeving. Zeist: Kerckebosch.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.
- Kompier, M.A.J., Marcelissen, F.H.G. Handboek werkstress. Systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk. Amsterdam: NIA.