

Jaarboek Personeelsmanagement 2000

Stress en RSI te lijf

INGRID HOUTMAN

Met een vergrijzende en ontgroenende beroepsbevolking moeten we zuinig zijn op onze werknemers. Maar hoewel de investeringen in arbomaatregelen toenemen, ontwikkelt met name werkdruk zich in ongunstige zin: een belangrijk signaal met het oog op de lange termijn. Net zo goed als toenemende RSI-klachten zorgen baren.

Bedrijven blijken regelmatig (vaak onder druk van de OR) bezig te zijn met uitzoeken of bijvoorbeeld werkdruk, RSI (Repetitive Strain Injury) of lawaai een probleem is. Of ze zijn bezig (arbo-)problemen in kaart te brengen dan wel aan te pakken, of proberen het hieraan gerelateerde verzuim te verminderen. Gemiddeld nemen bedrijven zo'n twee maatregelen per jaar gericht op de aanpak van fysieke belasting, één met betrekking tot werkstress en één meer algemene arbo-maatregel (Houtman, Zuidhof, Van den Heuvel, 1998). De overheid is ook actief en probeert momenteel branches zover te krijgen dat ze een arbo-convenant afsluiten. Maar wat zijn nu eigenlijk risicovolle arbeidsomstandigheden?

Koploper in werkdruk

Gegevens van onze nationale gegevensleverancier, het CBS, laten zien dat (op basis van diverse enquêtes zoals de Enquête BeroepsBevolking, maar vooral het POLS, Permanent Onder-

Dit was de laatste aflevering in een serie over de onderzoeken uit het Jaarboek Personeelsmanagement 2000.

zoek LeefSituatie, Otten, 1999) dat met name het werken in een hoog tempo voortdurend toeneemt. Het percentage werknemers dat regelmatig in een hoog tempo werkt, neemt voortdurend toe en dat doet het al sinds 1977. Het CBS heeft berekend dat het werktempo van de Nederlandse werknemer in de afgelopen twintig jaar jaarlijks met 1,5 procent is toegenomen (Otten, 1999). De stijging in deze indicator voor werkdruk is overigens geen typisch Nederlands verschijnsel, maar wel neemt de werkdruk hier meer dan gemiddeld toe: als koploper lopen we dus ook nog eens uit. Autonomie, ook wel regelmogelijkheden in het werk genoemd, is een belangrijk werkkenmerk dat volgens een veel

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

gehanteerd werkstressmodel de negatieve (gezondheids)effecten als gevolg van werkdruk (onder meer hoog tempo) enigszins kan compenseren. Tussen 1994 en 1997 lijkt er een toenemend percentage werkenden te zijn dat meestal zelf kan beslissen over hoe het werk wordt uitgevoerd. Op ieder moment het werk kunnen onderbreken is daarentegen een vorm van autonomie die weinig aan verandering onderhevig is tussen 1994 en 1997 (van 54 procent naar 55 procent). Nederlandse werknemers scoren in vergelijking tot werknemers uit andere Europese landen echter zeer gunstig op regelmogelijkheden/autonomie. Ook doen we het, internationaal gezien, goed als het gaat om het regelen over het werk, dat wil zeggen het kunnen meebeslissen over, en organiseren van het werk. Het percentage werkenden met eentonig werk is redelijk stabiel. Wel lijkt een gebrekkige aansluiting van het werk bij de opleiding en gebrekkige ontplooiingsmogelijkheden in de periode 1994-1997 iets toe te nemen. De situatie in Nederland op dit gebied is ook op dit punt beter dan gemiddeld in de EU. Dit strookt ook met de bevinding dat de arbeidstevredenheid in Nederland relatief hoog is.

RSI nieuw risico

Het doen van lichamelijk zwaar werk is ook een vrij stabiel gegeven, zij het dat gedetailleerder onderzoek laat zien dat met name het werken in ongunstige houdingen wat toeneemt, terwijl dynamische belastingen en krachtsuitoefening in het werk gelijk blijven of licht afnemen (Otten, 1999). Een nieuw risico is RSI (Repetitive Strain Injury).

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

Top-10 van maatregelen gericht op de aanpak van werkdruk en werkstress in bedrijven

Bron: Houtman, Zuidhof, Van den Heuvel (1998)

RSI-klachten komen niet alleen veel voor bij mensen die met een beeldscherm werken, maar ook bij werknemers in de landbouw, horeca, transport en de bouw.

In Europees verband kunnen we (nog) geen vergelijking maken in RSI tussen landen, zij het dat Nederland er niet alleen ten aanzien van 'werkdruk als risicofactor voor RSI' ongunstig uitspringt, maar ook relatief ongunstig (vierde in rij) scoort op repeterend handelen.

Hoewel er nog weinig cijfermateriaal over RSI beschikbaar is, zijn er signalen dat deze klachten in de Nederlandse beroepsbevolking toenemen (Houtman, Zuidhof, Van den Heuvel, 1998).

Risicofactoren in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer laten voor Nederland een geringe daling zien van het percentage werknemers dat een goede beloning heeft, een stabilisatie van het percentage dat zegt goede promotiemogelijkheden te hebben, en lijkt er recent een daling in te treden waar het gaat om het werken in ploegdienst.

Tussentijds concluderend kunnen we derhalve zeggen dat vooral de werkdruk, met name meetbaar gemaakt door te vragen naar de kwantitatieve taakeisen, is toegenomen. Tegelijkertijd constateren we een relatief gunstige situatie ten aanzien van regelmogelijkheden. Deze twee processen compenseren elkaar deels, zij het dat de toename in werkdruk veel consistenter is dan de trend in regelmogelijkheden.

Gezondheidsklachten

Uit de voor het eerst door het CBS in 1997 verzamelde gegevens over

emotionele uitputting, een onderdeel van burnout, blijkt dat één op de tien werkenden te maken heeft met deze vorm van ongewone psychische vermoeidheid. Migraine komt bij 7 procent van de werkenden voor. Een kwart van de werkenden rapporteert rugklachten, zowel chronische als niet-chronische rugklachten. Bij bijna één op de vijf werkenden is sprake van klachten van de nek, schouders, armen en/of handen, ook wel RSI-klachten genoemd (Otten, 1999).

De kosten die gepaard gaan met de uitval en medische behandeling als gevolg van arbeidsomstandigheden worden geschat op zonn 17 miljard (Koningsveld en Mossink, 1997). Hiervan komt het grootste deel op het conto van uitval als gevolg van klachten van het bewegingsapparaat en psychische klachten. Het aantal maatregelen in het kader van arbo-beleid in organisaties neemt dan ook toe. Zo zijn steeds meer bedrijven aangesloten bij een arbo-dienst (medio 1998 is dat 94 procent) en heeft ongeveer de helft van de bedrijven medio 1998 een RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) uitgevoerd. Dit is twee keer zoveel als medio 1997.

Het gemiddeld aantal maatregelen gericht op de aanpak van lichamelijke belastingsproblematiek ligt voor alle branches op twee. De meest getroffen maatregelen gericht op de vermindering van lichamelijke belasting zijn het vervangen van apparatuur/gereedschap (27 procent), individuele taakverlichting (21 procent), aanpassing van de werkplek (18 procent) en cursussen en voorlichting (14 procent).

Voorkomen is beter

Maatregelen om te voorkómen dat werknemers ziek worden van of in het werk, kunnen worden onderscheiden in de volgende typen.

- Scholing en voorlichting, gericht op werknemers, maar ook op leidinggevenden.
- Werkaanpassingen, zoals aanpassingen in de inhoud of organisatie van het werk (taakverbreding, taakrotatie, werktijden en roosters).
- Begeleiding en bemiddeling. Hierbij kan gedacht worden aan aspecten van sociaal beleid, maar ook aan sociaal-medische begeleiding van werknemers met gezondheidsklachten, of de bemiddeling door een afdeling P&O of externen bij het zoeken naar passender werk voor individuele werknemers.

Hoewel het aantal preventieve arbo-maatregelen in organisaties toeneemt, zijn werknemers van mening dat er meer, vooral op het gebied van werkdruk en werkstress moet gebeuren. Waarschijnlijk komt dat omdat werkgevers bij het treffen van maatregelen vooral in kwalitatief opzicht te weinig rekening houden met de echte oorzaken. Werkgevers vinden werkdruk veel minder vaak een probleem dan werknemers (vertegenwoordigers).

Op naar een convenant

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