57/346

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Arbobeleid in ontwikkeling: werkdruk en RSI de belangrijkste problemen

I.L.D. Houtman
A.J. Zuidhof
S.G. van den Heuvel

Arbobeleid in ontwikkeling: werkdruk en RSI de belangrijkste problemen

I.L.D. Houtman
A.J. Zuidhof
S.G. van den Heuvel

NIA TNO, BIDOC
Postbus 75665
1070 AR AMSTERDAM
Tel. 020 - 549 84 68
NR. 42992
plaats
57-346

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
door NIA TNO

april 1998

Begeleiding vanuit SZW:
F.W. Noordik
E.W. van Luijk

Verkoop
VUGA Uitgeverij B.V.
Postbus 16400, 2500 BK 's Gravenhage
Telefoon 070-31 31 500. telefax 070-31 31 504

Inhoudsopgave

Samenvatting, discussie en conclusies 1

1 Inleiding 13
1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen 13
1.2 Opbouw van het rapport en leeswijzer 15

2 Respons en kwaliteit van het bestand 17
2.1 Opzet en uitvoering van de 'Monitor Stress en Lichamelijke Belasting' 17
2.2 Respons van Werkgevers 19
2.3 Opbouw van de steekproef 21
2.4 Een genuanceerd responscriterium 24
2.5 Selectiebias 25

3 Risico's voor werkstress en lichamelijke belasting, hun gezondheidsgevolgen en het gevoerde preventiebeleid 27
3.1 Risico's en gevolgen zoals gerapporteerd door werknemers 27
3.2 (h)erkenning van risico's en gevolgen door werkgevers 28
3.3 Vergelijking tussen werkgevers en werknemers (vertegenwoordigers) 32
3.4 Preventiebeleid en getroffen maatregelen 34
3.5 Waarom treffen werkgevers maatregelen? 46
3.6 Volgens werknemers getroffen maatregelen 47

4 Verschillen tussen bedrijven in preventie, in gezondheidsklachten en verzuim 49
4.1 Analyseplan 49
4.2 Verschillen tussen bedrijven in preventie 50
4.3 Verschillen tussen bedrijven in gezondheidsklachten en verzuim 51

5 De monitor 1993 en 1995/1996 vergeleken 57
5.1 Verschillen tussen de meetmomenten 57
5.2 Samenstelling van de steekproeven 58
5.3 Veranderingen in het voorkomen van risico's en gevolgen 60
5.3.1 Risico's en gevolgen volgens werkgevers 61
5.3.2 Risico's en gevolgen volgens werknemers 63

5.3.3 Vergelijking antwoorden werkgevers/werknemers 64
5.4 Veranderingen in preventieve maatregelen 65
5.5 Concrete maatregelen 66
5.6 Veranderde doelstellingen en effecten van de getroffen maatregelen 71

Literatuur 73

Bijlage 1 Vergelijking van het instrumentarium voor Monitor , gebruikt in 1993, 1995 en 1996 75

Bijlage 2 Schaalscores van werknemers op risico's en gevolgen 81

Bijlage 3 Werkdruk, RSI en Emotionele uitputting naar beroep 87

Bijlage 4 Herkenning van risico's en gevolgen door werkgever en OR-leden 91

Bijlage 5 Maatregelen die laatste 12 maanden of eerder zijn getroffen 95

Bijlage 6 Overzicht van door werknemers gerapporteerde maatregelen 97

Bijlage 7 Regressievergelijkingen voor alle bedrijven 103

Bijlage 8 Meningen van werkgever, OR-lid en werknemersgroep over risico's en gevolgen in 1993 en 1995/1996: uitsplitsingen naar branche 107

Bijlage 9 Preventieve maatregelen naar branche in 1993 en 1995/1996: werkgevers en werknemers 115

Samenvatting, discussie en conclusies

Aanleiding en onderzoeksvragen

De belangrijkste reden om een 'Monitor stress en lichamelijke belasting' uit te voeren is dat psychische aandoeningen en aandoeningen van het bewegingsapparaat al jaren, ook anno 1996, de belangrijkste oorzaken zijn van langdurig verzuim en WAO-intrede. Uitval wegens deze aandoeningen maakt al sinds jaren circa tweederde uit van alle nieuwe WAO-ers (Lisv, 1997). Deze problematiek is relatief vaak arbeidsgebonden en gaat gepaard met enorme kosten, zowel op het menselijke als op het financiële vlak. Geschat wordt dat de kosten van uitval uit het werk (verzuim en WAO) wegens deze aandoeningen gemiddeld zo'n 9 miljard bedraagt (Koningsveld en Mossink, 1997).

Sinds 1993 zijn de Arbowet en de Sociale Zekerheidswetten op verschillende punten gewijzigd, waardoor werkgevers geleidelijk meer financiële verantwoordelijkheid op het gebied van 'Arbeid en Gezondheid' hebben gekregen. Deze verantwoordelijkheid moet een belangrijke prikkel zijn voor de 'zelfwerkzaamheid' van bedrijven op het gebied van arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid. Belangrijke 'monitorvragen' zijn dan ook hoe werkgevers en werknemers momenteel aankijken tegen risico's voor en gezondheidsgevolgen van werkstress en lichamelijke belasting, wat er gedaan wordt aan preventie in het algemeen, aan specifieke maatregelen gericht op werkstress en lichamelijke belasting, waarom het ene bedrijf wel iets doet aan preventie en het andere niet, en waarom er in het ene bedrijf meer gezondheidsklachten en een hoger verzuim zijn dan in een ander bedrijf.

Deze monitorvragen hebben ertoe geleid dat in 1995 en 1996 de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting, kortweg 'MSLB' genoemd, voor de tweede keer is uitgevoerd door de Arbeidsinspectie van het Ministerie van SZW en door NIA TNO. Deze monitor bestaat uit een representatieve bedrijvensteekproef, waarbij werkgevers en indien aanwezig werknemersvertegenwoordigers uitgebreid zijn geïnterviewd en onder een groot aantal, soms alle, werknemers vragenlijsten zijn uitgezet. Juist de combinatie van informatie vanuit diverse niveaus in de organisatie maakt deze monitor uniek. Analyses op het eerste MSLB-bestand verzameld in 1993 laten de meerwaarde van deze koppeling zien. Met name bij het (h)erkennen van risico's voor werkstress en lichamelijke belasting als een probleem, en de arbeidsgebondenheid van de gevolgen voor de gezondheid bleek de perceptie van werknemers/-vertegenwoordigers afwijkend van die van de werkgevers. Deze (h)erkenning droeg systematisch bij aan het verklaren van verschillen tussen bedrijven in het aantal maatregelen. Bij het verklaren van verschillen in werkstressmaatregelen bleek bovendien de werknemersperceptie aanvullende waarde te hebben op die van de werkgever (Houtman e.a., 1995; 1998). De MSLB is verder uniek omdat in één instrument zowel informatie over risico's, gevolgen als preventiebeleid wordt bevraagd. Tenslotte is een belangrijke meerwaarde

van de momenteel beschikbare gegevens van de MSLB dat voor drie branches trends in zowel risico's, gevolgen als preventie kunnen worden gepresenteerd, voor zowel werkgevers als werknemers.

Centrale vragen waarop aan de hand van de tot nu toe met de MSLB verzamelde gegevens een antwoord wordt gezocht zijn:

- Hoe kijken werknemers en werkgevers aan tegen risicofactoren en gevolgen op het gebied van werkdruk, werkstress en lichamelijke belasting?
- Wat doen bedrijven anno 1995/96 aan preventie, zowel algemeen preventieve maatregelen, als maatregelen specifiek gericht op de aanpak van werkdruk en werkstress en lichamelijke belasting?
- Waarom zeggen werkgevers dat ze deze maatregelen nemen?
- Wat verklaart verschillen tussen bedrijven in de mate waarin zij aan preventie doen?
- Wat verklaart verschillen tussen bedrijven in de gezondheidssituatie van het bedrijf?

En tenslotte wordt met gegevens uit de MSLB 1993 en een selectie van bedrijven en branches uit 1995/1996 de laatste vraag besproken:

- Hoe heeft de kijk van werkgevers en werknemers op risico's en gevolgen voor werkdruk, stress en lichamelijke belasting, het preventiebeleid, en belemmerende en bevorderende factoren zich ontwikkeld in de periode 1993-1995/1996

Verantwoording

Het gebruikte instrumentarium is in 1993 ontwikkeld door NIA TNO (Houtman, Hildebrandt en Dhondt, 1993; Houtman e.a., 1995). Hierbij is getracht zoveel mogelijk aansluiting te vinden bij nationale en internationale instrumenten op de verschillende gebieden van risico's, gevolgen en preventiebeleid, zowel op het gebied van stress als lichamelijke belasting (zie voor de onderbouwing ook Houtman e.a., 1993). Het monitorinstrument bestaat uit een gestructureerd interview voor werkgevers en leden van de ondernemingsraad (OR) en een vragenlijst voor werknemers.
Vond de MSLB de eerste keer, in 1993, 'slechts' plaats bij een representatieve steekproef van een kleine 800 bedrijven uit drie branches (bedrijven met 35 werknemers of meer): de industrie, banken en zakelijke dienstverlening en groothandel. In 1995 en 1996 werd een representatieve bedrijvensteekproef getrokken uit alle branches (met 5 werknemers of meer). Ingezet werd op een bedrijvensteekproef van in totaal 1800 bedrijven. Uiteindelijk werden 1716 werkgeversinterviews gerealiseerd. In het totaal zijn van 10512 werknemers bruikbare vragenlijsten teruggekomen. Deze vragenlijsten zijn afkomstig uit 984 bedrijven (57%). In slechts 450 bedrijven (26%) is er echter een werknemersrespons van voldoende omvang ontvangen, d.w.z. een respons waarvan kan worden verwacht dat ze op bedrijfsniveau ook daadwerkelijk iets zegt over het werknemersoordeel in dat bedrijf. Een relatief grote non-respons

is opgetreden in de middelgrote bedrijven (11 tot circa 100 werknemers), en in bedrijven waarvan de werkgever de gesignaleerde risicofactoren nauwelijks een probleem vindt, en de gezondheidsklachten en het verzuim nauwelijks als arbeidsgebonden beoordeelt. De 450 bedrijven met een voldoende werknemersrespons zijn tevens de bedrijven die meer doen aan preventie. In die bedrijven met een heel geringe werknemersrespons is het werknemersoordeel over de risicofactoren meestal ongunstiger dan in bedrijven met een voldoende respons. Hoewel de totale bedrijvensteekproef dus een representatieve afspiegeling is van de Nederlandse bedrijvenpopulatie, is de groep bedrijven met een voldoende werknemersrespons een geselecteerde bedrijvengroep. Op zich is dat niet problematisch omdat op basis van de werkgeversinformatie voldoende zicht is op de richting waarin de bias is opgetreden.
In de beschrijving van de resultaten van het onderzoek is steeds in eerste instantie gerapporteerd over de groep van 450 bedrijven waarin voldoende informatie van zowel werknemers als werkgevers beschikbaar is. In de regel is (tussen haken) ook de informatie van de hele groep van bedrijven vermeld. Indien er sprake is van een systematisch of opvallend verschil is dit apart besproken.

De gegevensverzameling bij de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers voor dit onderzoek is uitgevoerd door de Arbeidsinspectie. De gegevensverzameling bij werknemers is uitgevoerd door NIA TNO. De steekproeftrekking was representatief naar bedrijfsgrootte en regionale verdeling binnen de branche. Per bedrijf zijn maximaal 60 werknemersvragenlijsten op aselecte wijze uitgezet, tenzij een werkgever de wens uitte de vragenlijst onder alle werknemers te verspreiden.

Stress- en Lichamelijke belastingsrisico's

Van de stressrisico's wordt vooral werkdruk, maar ook de arbeidsverhoudingen (relaties op het werk) het meest door werkgevers genoemd. Risico's op het gebied van werkstress komen volgens werkgevers het meest voor bij de overheid en de horeca en het minst in de detailhandel, het wegvervoer en de bouw. Een vergelijking tussen werkgevers en werknemers is niet direct te maken maar er kan wel worden gekeken naar het rangordepatroon van branches. Werknemers in de overheid en de horeca scoren relatief hoog op werkdruk, maar werknemers in de bouw ook. De werknemers in de detailhandel scoren -net als de werkgevers- relatief laag. Wat betreft werkdruk is vooral in de bouw sprake van een discrepantie tussen werkgevers en werknemers: de werknemers in de bouw hebben de hoogste werkdrukscore, terwijl de werkgevers werkdruk nauwelijks als een probleem onderkennen.
Daarnaast geven werknemers in de branches horeca en detailhandel aan de minste autonomie te hebben, en in horeca, detailhandel en industrie de minste vaardigheidsmogelijkheden. De horeca scoort ook het meest ongunstig op de risicofactor 'arbeidsverhoudingen'. Kortcyclische taken, tenslotte, vinden we vooral in de horeca, en in iets geringere mate maar ook relatief veel in de detailhandel en industrie.

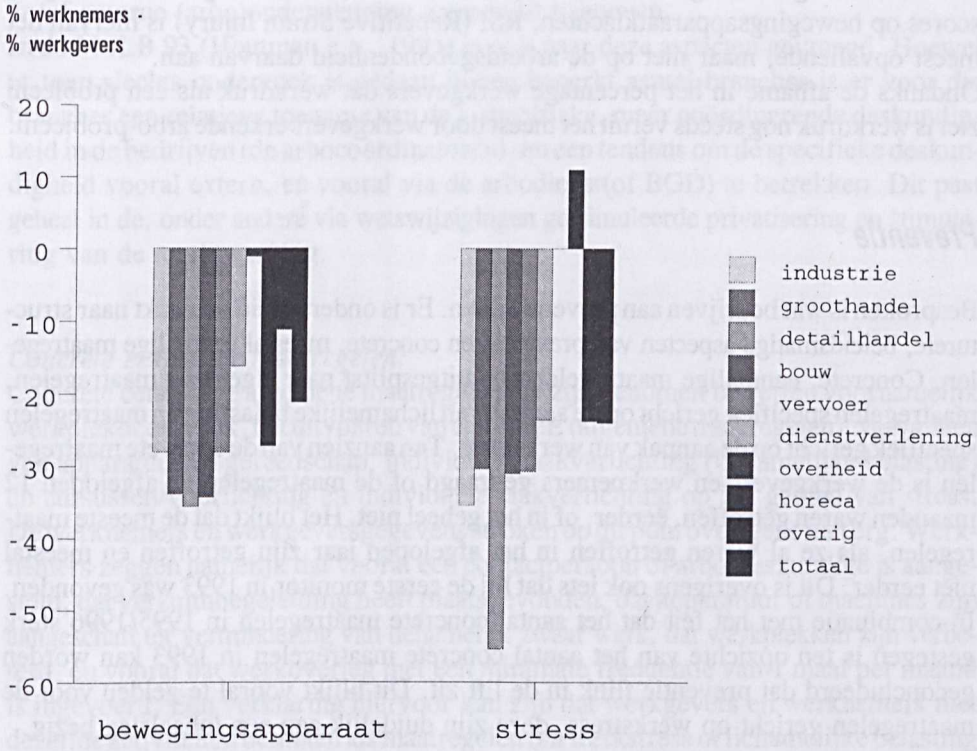
Wat betreft werkstressrisico's komt de horeca er dus op alle fronten ongunstig vanaf. De horeca is dus te kwalificeren als een belangrijke risicogroep voor werkstress. Er is echter maar een zeer gering aantal bedrijven uit de horeca dat een voldoende werknemersrespons heeft. De werkstressrisico's en gezondheidsproblemen in deze kleine 'voldoende respons' horecabedrijven blijken volgens de werkgever weliswaar meer dan gemiddeld een probleem te zijn maar in de grote groep van horecabedrijven niet. Het zou kunnen zijn dat die kleine groep bedrijven een selecte (risico)groep is binnen de horeca. Toch ondersteunt ander onderzoek bij een representatieve werknemerssteekproef dat werknemers in de horeca een risicogroep voor werkstress zijn, vooral door het in combinatie voorkomen van risicofactoren. Uit secundaire analyses op het LSO-bestand van het CBS bleek namelijk dat de beroepsgroep 'koks, kelners en verwante beroepen' op zich geen risicogroep is voor werkdruk, en ook niet voor gebrekkige vaardigheidsmogelijkheden (autonomie, oftewel regelmogelijkheden in engere zin, zat destijds niet in de CBS-enquête). Wanneer echter gekeken werd naar de combinatie van beide, in dat bestand (toen nog) de enige beschikbare risicofactoren voor werkstress, dan kwamen 'koks, kelners en verwante beroepen' als grootste risicogroep voor werkstress naar voren (Houtman e.a., 1994).

Risico's op het gebied van lichamelijke belasting komen volgens werknemers voornamelijk voor in de bouw en de industrie, en het minst in de banken en zakelijke dienstverlening en in de overheid. Het werkgeversoordeel stemt zeer goed met deze rangorde overeen, zij het dat niet door werkgevers van de overheid, maar met name van de zakelijke dienstverlening en detailhandel minder risico's rapporteren. Van deze risico's worden omgevingsbelasting, dynamische belasting en statische houdingsbelasting het meest genoemd door werkgevers. Bij 45 % van de werkgevers zijn het afgelopen jaar door werknemers klachten met betrekking tot lichamelijke belasting geuit.

De gegevens over risicofactoren in de verschillende branches maakt het mogelijk om specifieke brancheprofielen te maken. Vooral het gecombineerd gebruik van branche en beroepsgroep zou, met name in een aantal grotere branches, tot een genuanceerder beeld van risicogroepen kunnen leiden. Ook bestaat dan vanuit zo'n perspectief de mogelijkheid om de stand van zaken op het gebied van preventie, en de concreet genomen maatregelen hier tegen af te zetten. Voor een kleine branche als de horeca biedt dat bijvoorbeeld al een interessant beeld. Zoals eerder opgemerkt is deze branche een risicogroep voor werkstress. We zien echter tegelijkertijd dat de betrokken bedrijven veel maatregelen nemen, waarvan een aantal zeer specifieke maatregelen. Zo worden in de horeca veel maatregelen getroffen op het vlak van de roosters. Vanuit het gezichtspunt van deze branche lijkt dit een heel logische keuze.

Arbeidsgebondenheid van klachten

In het algemeen valt op dat werknemers klachten aan het bewegingsapparaat en emotionele uitputtingsklachten veel vaker als arbeidsgebonden beschouwen dan werkgevers (figuur a1). Deze discrepantie tussen werkgevers en werknemers is met name groot in de branche industrie, groothandel, detailhandel, bouw en vervoer, en voor klachten aan het bewegingsapparaat ook in de horeca. Alleen bij de overheid is vrijwel geen discrepantie aanwezig. Over het algemeen herkennen werkgevers klachten van werknemers blijkbaar relatief weinig als arbeidsgebonden.



Figuur a1 **Discrepantie tussen het percentage werkgevers dat klachten van werknemers als arbeidsgebonden beoordeelt en het percentage werknemers, geaggregeerd naar bedrijfsniveau, dat aangeeft werkgerelateerde klachten te hebben, in de verschillende bedrijfstakken (% werkgevers in bedrijfstak - % werknemers in bedrijfstak uit bedrijven met voldoende respons).**

Trends in risico's en gevolgen over 1993-1995/1996

De ontwikkelingen in risico's en gevolgen kunnen worden samengevat met de conclusie dat werkgevers -met name in de industrie- in 1995/1996 minder dan in 1993 risicofactoren op het gebied van lichamelijke belasting, werkdruk en ontplooiingsmogelijkheden als probleem onderkennen, maar wel autonomie vaker als probleem onderkennen. Tegelijkertijd worden in 1995/1996 ook minder vaak bewegingsapparaatklachten en emotionele uitputtingsklachten als arbeidsgebonden beoordeeld. Dit terwijl werknemers in toenemende mate risico's, vooral op het gebied van werkdruk, en arbeidsgebonden emotionele uitputtingsklachten rapporteren, en juist een afname laten zien van gebrekkige autonomie op het werk. Werknemers geven wel hogere scores op bewegingsapparaatklachten, RSI (Repetitive Strain Injury) is hiervan het meest opvallende, maar niet op de arbeidsgebondenheid daarvan aan.
Ondanks de afname in het percentage werkgevers dat werkdruk als een probleem ziet is werkdruk nog steeds veruit het meest door werkgevers erkende arbo-probleem.

Preventie

Besproken is wat bedrijven aan preventie doen. Er is onderscheid gemaakt naar structurele, beleidsmatige aspecten van preventie en concrete, meestal eenmalige maatregelen. Concrete, eenmalige maatregelen zijn uitgesplitst naar algemene maatregelen, maatregelen specifiek gericht op de aanpak van lichamelijke belasting en maatregelen specifiek gericht op de aanpak van werkstress. Ten aanzien van de concrete maatregelen is de werkgevers en werknemers gevraagd of de maatregelen de afgelopen 12 maanden waren getroffen, eerder, of in het geheel niet. Het blijkt dat de meeste maatregelen, als ze al waren getroffen in het afgelopen jaar zijn getroffen en meestal niet eerder. Dit is overigens ook iets dat bij de eerste monitor in 1993 was gevonden. In combinatie met het feit dat het aantal concrete maatregelen in 1995/1996 sterk gestegen is ten opzichte van het aantal concrete maatregelen in 1993 kan worden geconcludeerd dat preventie flink in de lift zit. Dit blijkt vooral te gelden voor de maatregelen gericht op werkstress, deze zijn duidelijk aan een inhaalslag bezig.

Structurele beleidsmaatregelen:
Van alle bedrijven voert het overgrote deel een verzuimbeleid (circa 85%). Circa 20% van de totale bedrijvensteekproef heeft een schriftelijk gestelde RI&E, 31% is hier mee bezig en 25% van de bedrijven heeft hierin een plan van aanpak opgenomen, of is hier mee bezig. Het percentage in bedrijven aanwezige schriftelijke RI&E's is hetzelfde als gerapporteerd in het kader van het ZARA-panel (Veerman en ter Huurne, 1996). Een arbojaarplan is aanwezig in 61% en een arbojaarverslag in 55% van alle 100+ bedrijven. Als interne deskundigen worden door werkgevers voornamelijk arbo-coördinatoren genoemd. Op grote afstand volgen A&O-deskundi-

gen, veiligheidskundigen, bedrijfsmaatschappelijk werkers en bedrijfsartsen/combi-artsen. Externe deskundigheid wordt vooral geleverd door de BGD/ARBO-diensten. Het percentage bedrijven dat bij arbodiensten ondersteuning bij preventie haalt (65% voor de totale groep bedrijven) is in de steekproef 1995/1996 iets lager dan het percentage dat Veerman en Ter Huurne noemen als percentage bedrijven dat zich medio 1996 heeft aangesloten (79%) (Veerman, Ter Huurne, e.a.; 1996). De bedrijven met voldoende werknemersrespons benadert het percentage van Veerman, ter Huurne e.a. (1996) echter dicht (75%). Mogelijk zit hier achter dat bedrijven die bereid zijn samen met hun werknemers aan onderzoek mee te doen, of bedrijven die bereid zijn voor langere tijd mee te werken aan een onderzoekspanel op het brede terrein van 'Arbeid en Gezondheid' de bedrijven zijn die meer arbo-activiteiten ondernemen en/of externe (arbo)ondersteuning wensen of behoeven.
In de MSLB 93 (Houtman e.a., 1995) is ook naar deze aspecten gevraagd. Hoewel er toen slechts onderzoek is gedaan in een beperkt aantal branches is er voor die branches een relatieve toename van de a-specifieke, meer coördinerende deskundigheid in de bedrijven (de arbocoördinatoren), en een tendens om de specifieke deskundigheid vooral extern, en vooral via de arbodienst(of BGD) te betrekken. Dit past geheel in de, onder andere via wetswijzigingen gestimuleerde privatisering en stimulering van de marktwerking.

Concrete eenmalige maatregelen:
Concrete eenmalige algemene maatregelen die zijn genomen betreffen voornamelijk werkplekonderzoek, het uitvoeren van een RI&E (algemene maatregelen), vervangen van apparatuur en gereedschap, individuele taakverlichting (lichamelijke belasting) en cursussen/voorlichting en individuele taakverlichting op het gebied van stress. De werknemers en werkgeversgegevens stroken op dit punt overigens niet erg. Werknemers zeggen namelijk dat vooral een contactpersoon of arbo-deskundige is aangesteld, dat verzuimbegeleiding heeft plaatsgevonden, dat apparatuur of machines zijn aangeschaft ter vermindering van lichamelijk zwaar werk, dat werkplekken zijn verbeterd, en vooral dat werkoverleg met een minimale frequentie van 1 maal per maand is ingevoerd. Een verklaring hiervoor kan zijn dat werkgevers en werknemers niet dezelfde activiteiten betitelen als maatregelen om werkstress of lichamelijke belasting aan te kunnen pakken. Het kan echter ook zijn dat werkgevers, vooral de werkgevers van grote bedrijven, beter zicht hebben op de in het bedrijf getroffen maatregelen dan werknemers.
Opgemerkt moet worden dat er echter aanzienlijke verschillen zijn tussen branches in de omvang en gevarieerdheid van concrete maatregelen die zijn aangeboden in het afgelopen jaar, zowel als het gaat om de aanpak van werkstress als van lichamelijke belasting.

Verschillen in preventie

De factoren die verschillen blijken te verklaren tussen bedrijven die wel of niet iets doen aan preventie komen in grote lijnen overeen met die in 1993 naar voren kwamen. Hoewel met name de interviews in 1995 en 1996 om pragmatische redenen door de Arbeidsinspectie aanmerkelijk waren aangepast, en bepaalde 'verklarende factoren' niet meer in de analyses konden worden meegenomen, kwamen in grote lijnen vergelijkbare resultaten uit de regressieanalyses. Zo bleek opnieuw dat wanneer de werkgever risicofactoren als probleem ervaren had, en met name of deze de geuite gezondheidsklachten als arbeidsgebonden had beoordeeld, in die bedrijven vaker iets aan preventie had plaatsgevonden. Er was daarbij een redelijke 'specificiteit' tussen het type ervaren risico's, het type arbeidsgebonden klachten en het type preventieve maatregelen.
Daarnaast bleek er meer te worden gedaan aan preventie in de grotere bedrijven en wanneer branche-organisaties ondersteuning boden bij de preventie.
De resultaten lijken nauwelijks verstoord door de selectiebias die is opgetreden door de grote non-respons van bedrijven met (voldoende) werknemersrespons.

Waarom zeggen werkgevers dat ze aan preventie doen ?

De belangrijkste reden dat werkgevers naar eigen zeggen maatregelen treffen is omdat ze de motivatie en betrokkenheid van hun werknemers willen verbeteren (70%). Het verlagen van het ziekteverzuim en de kostenreductie was in 1993 de belangrijkste reden, maar is nu naar het tweede plan verschoven (62%). Het naleven van wettelijke verlichtingen wordt door (slechts) 31% van de werkgevers genoemd.

Verschillen in gezondheidsklachten en verzuim

Een lager verzuim en minder gezondheidsklachten hangen vooral systematisch samen met een goede financieel-economische positie van het bedrijf. Dit is wat minder het geval voor de specifiekere bewegingsapparaatklachten zoals rug- en RSI-klachten. Dit resultaat is overigens verschillend van de resultaten in 1993. Toen hing een slechte financieel-economische positie van bedrijven samen met minder maatregelen specifiek gericht op de aanpak van werkstress.
Werknemersinformatie voegt vooral iets toe aan de verklaring van meer of minder gezondheidsklachten, maar niet van verzuim. Gebrekkige autonomie is hier de meest consistente verklarende factor.
Relaties tussen risico's en gezondheidsklachten zijn in de verwachte richting specifiek. Zo blijkt dat werkdruk vooral samenhangt met emotionele uitputting en in mindere mate met gebrekkige autonomie en ongunstige arbeidsverhoudingen. Bewegingsappa-

raatklachten hangen, zij het in wat mindere mate, samen met werkdruk maar vooral met lichamelijk zwaar werk.
Ook hier heeft de selectie van bedrijven, op basis van werknemersrespons, geen belangrijke vertekening wanneer alleen naar de mate wordt gekeken waarin informatie uit het werkgeversinterview de gezondheidsklachten en het verzuim verklaart.

Groeiende discrepantie tussen werkgever en werknemer

De trendgegevens wijzen op een groeiende discrepantie tussen werkgever en werknemer als het gaat om de onderkenning van risicofactoren in het werk als 'probleem', en van gezondheidsklachten en verzuim als arbeidsgebonden. Werkgevers vinden in 1995/1996 in grote lijnen de risicofactoren minder vaak een probleem en de gezondheidsklachten minder vaak arbeidsgebonden dan in 1993. Deze beide factoren blijken zowel in de analyses op de gegevens verzameld in 1993 als op die verzameld in 1995/1996 belangrijke determinanten van het treffen van maatregelen. Ondanks dat is het aantal maatregelen in bedrijven in de periode 1993-1995/1996 fors toegenomen. Dit geldt niet voor het percentage werknemers dat zegt gebruik te maken van de maatregelen. Ook hebben die werknemers die gebruik hebben gemaakt van de maatregelen geen erg gunstig oordeel over de effectiviteit van de maatregelen. Gemiddeld iets meer dan de meerderheid (51,7%) van de werknemers vindt zelfs dat de werkgever meer zou moeten doen op -vooral- het gebied van werkstress. Een verklaring voor deze tegenstrijdige resultaten is dat preventie in de Nederlandse bedrijven weliswaar toeneemt, vooral preventie gericht op de aanpak van werkstress, maar dat dit vooral de kwantiteit en niet de kwaliteit betreft. Wellicht moeten maatregelen meer worden afgestemd op de echte risico's in het bedrijf, en moet bij de implementatie meer gebruik worden gemaakt van de kennis, ervaring en betrokkenheid van de werknemers zelf.
Succesfactoren bij interventies richten zich overigens vaak meer op het proces en minder op de inhoud. In de praktijk blijken veel maatregelen niet succesvol omdat de implementatie niet goed verloopt, en er onvoldoende voor draagvlak of betrokkenheid is gezorgd, zowel bij het management als bij de werknemers (Kompier, Gründemann, Vink en Smulders; 1996). Naast 'inhoudskenmerken' zijn 'proceskenmerken' dus een belangrijk aandachtspunt voor het in kaart brengen van eventuele knelpunten bij een succesvolle interventie.

Naar een toekomstige monitor?

De analyses van de MSLB 1995/1996 bieden veel inzicht, vooral ook in de aanvankelijk gestelde vragen, maar laten ook een aantal onduidelijkheden en tegenstrijdigheden zien. Voor een deel zit het antwoord op die onduidelijkheden en tegenstrijdigheden

in een bijstelling van het instrument, met name in de richting van eventuele knelpunten bij de inhoud, procesgang en implementatie van de maatregelen. Voor een deel zit het antwoord ook in het 'gewoon' blijven monitoren van risicofactoren, risicogevolgen en preventiebeleid, evenals van een aantal belemmerende en bevorderende factoren bij zowel werkgevers als werknemers. Het volgen van ontwikkelingen in de tijd kan in belangrijke mate bijdragen aan het scherpstellen van het probleem. Zo weten we bijvoorbeeld uit trendinformatie van CBS en de European Foundation (Paoli, 1992; 1997) dat de werkdruk stijgt, en zo suggereren de trendgegevens, zelfs zal blijven stijgen. Dit signaal wordt versterkt omdat dit beeld in deze monitor wordt bevestigd, maar tegelijkertijd duidelijk wordt dat werkgevers werkdruk juist minder als probleem gaan zien. Vooralsnog gaat dit (nog) niet gepaard met een afname van het aantal maatregelen.
Anderzijds is er behoefte aan het kunnen trekken van conclusies over oorzaak- gevolg relaties, en dus aan een MSLB met een longitudinaal design. Pas dan kan duidelijk gemaakt worden of het onderkennen van risico's als probleem ook leidt tot meer maatregelen en of het implementeren van maatregelen ook daadwerkelijk leidt tot minder verzuim en een betere gezondheid. Nu worden de relaties 'verstoord' door het feit dat een hoog verzuim en veel gezondheidsklachten ook vaak aanleiding zijn om maatregelen te treffen. Inmiddels is een start gemaakt met het longitudinaal volgen van een groep van circa 150 bedrijven uit de MSLB-steekproef.
De hier gepresenteerde analyses laten zien dat er interessante meerwaarde is wanneer een combinatie van onderwerpen bevraagd wordt bij zowel werkgevers als werknemers. Er is een hoge prijs, zo blijkt uit het grote verschil in het aantal deelnemende bedrijven en het aantal bedrijven met voldoende werknemersrespons. In grote lijnen geeft het onderzoek echter aan dat -voorzover dat valt te onderzoeken- de resultaten op basis van de bedrijven met een voldoende werknemersrespons zeer robuust zijn, en vaak niet op onverklaarbare wijze afwijken van het beeld dat de totale bedrijvenpopulatie laat zien. Voor een vervolg blijft echter aandacht voor de non-respons nodig.

Conclusies puntsgewijs samengevat:

- Discrepantie van werkdrukrisico's tussen werkgevers en werknemers is in de bouw het hoogst: werknemers signaleren werkdruk maar werkgevers niet.
- Werkgevers beoordelen gezondheidsklachten en verzuim systematisch minder vaak als arbeidsgebonden dan werknemers, behalve bij de sector Overheid.
- Over de periode 1993-1995/6 vinden werkgevers met name werkdruk in afnemende mate een probleem en de gezondheidsklachten in afnemende mate arbeidsgebonden.
- Over diezelfde periode vinden werknemers werkdruk, maar ook verschillende lichamelijke belastingsrisico's echter in toenemende mate een risicofactor. En werknemers rapporteren in toenemende mate klachten op het gebied van emotionele uitputting en bewegingsapparaat, met name RSI.
- Er is een toename van algemene, meer coördinerende deskundigheid in bedrijven (de arbocoördinatoren), en een toename van het extern betrekken van specifieke, specialistische(r) deskundigheid, vooral van de arbodienst.
- Nog steeds neemt men het meest vaak concrete maatregelen gericht op de aanpak van lichamelijke belasting. Het aantal getroffen maatregelen gericht op de aanpak van werkstress neemt wel het sterkste toe.
- Verschillen in preventie worden vooral verklaard door informatie van de werkgever. Alleen als het gaat om maatregelen gericht op werkstress voegt de werknemersinformatie daar iets wezenlijks aan toe.
- Verschillen in gezondheidsklachten worden vooral verklaard door informatie van de werknemer. Verschillen in verzuim worden echter vooral verklaard door informatie van de werkgever. Tegen de verwachting in wordt RSI overigens niet verklaard door verschillen in werkdruk, maar door verschillen in autonomie: minder autonomie gaat gepaard met meer RSI-klachten.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen

Door de beleidsdirectie Arbeidsomstandigheden (Arbo) en de Arbeidsinspectie (AI) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is samen met NIA TNO[1] in 1995 en 1996 voor de tweede keer de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting (MSLB), kortweg 'MSLB', uitgevoerd. De eerste 'MSLB', uitgevoerd in 1993, was een bedrijvensteekproef en had tot doel risico's, gevolgen, preventiebeleid en 'belemmerende en bevorderende factoren' in kaart te brengen op het gebied van werkstress en lichamelijke belasting. Om dit goed in beeld te krijgen is informatie vanuit verschillende niveaus van de organisatie verzameld: zowel van werkgevers, werknemers, als -indien aanwezig- de werknemersvertegenwoordiger (OR-lid). Juist deze combinatie van informatie vanuit diverse niveaus in de organisatie is uniek. Analyses op het MSLB-bestand verzameld in 1993 laten de meerwaarde van deze koppeling zien. Met name bij de (h)erkenning van risico's voor werkstress en lichamelijke belasting als een probleem en de gezondheidsgevolgen als arbeidsgebonden bleek de perceptie van werknemers/vertegenwoordigers afwijkend van die van werkgevers. Deze (h)erkenning droeg systematisch bij aan het verklaren van verschillen tussen bedrijven in de omvang van de genomen maatregelen. Bij het verklaren van verschillen in al dan niet specifieke werkstressmaatregelen bleek bovendien de werknemersperceptie aanvullende waarde te hebben op die van de werkgever (Houtman e.a., 1995; 1998). De MSLB is daarnaast enig in zijn soort waar het gaat om het bevragen van zowel informatie over risico's, gevolgen en preventiebeleid in één instrument. Tenslotte is een belangrijke meerwaarde van de momenteel beschikbare gegevens van de MSLB dat voor drie branches trends in zowel risico's, gevolgen als preventie kunnen worden gepresenteerd, voor zowel werkgevers als werknemers. De monitor bestond in 1993 namelijk uit een grote steekproef van bedrijven die afkomstig was uit een beperkt aantal branches: de Industrie, de Groothandel, de Banken en zakelijke dienstverlening evenals een aantal bedrijven uit de schoonmaakbranche. De steekproef was op bedrijfsniveau representatief naar grootte en regionale verdeling van bedrijven uit een bepaalde branche (Houtman e.a., 1995).
Beoogd werd om in 1995 en 1996 MSLB-informatie van het hele bedrijfsleven te verzamelen, en er werd een bedrijvensteekproef uit alle branches getrokken. Aan het criterium van representativiteit op bedrijfsniveau werd vastgehouden. In 1995 is begonnen met een representatieve steekproef van bedrijven uit de branches die

1 Voor 1-1-1997 werd dit onderzoek uitgevoerd door TNO Preventie en Gezondheid, de divisie Arbeid en Gezondheid. Sinds genoemde datum is deze divisie gefuseerd met het NIA tot NIA TNO.

per 1 april 1996 bij een gecertificeerde Arbodienst moesten zijn aangesloten. Dit waren grote delen van de industrie, de bouw, het wegvervoer en de overheid. In 1996 is een representatieve bedrijvensteekproef getrokken uit de overige branches, waar deze verplichting pas per 1 januari 1998 ingaat. Het gaat hier om de rest van de industrie (voedings- en genotmiddelen industrie), de handel en horeca en de banken en zakelijke dienstverlening.

De belangrijkste reden om een 'Monitor stress en lichamelijke belasting' uit te voeren was dat psychische aandoeningen en aandoeningen van het bewegingsapparaat al jaren, ook anno 1996, de belangrijkste oorzaken zijn van langdurig verzuim en WAO-intrede. Uitval wegens deze aandoeningen maakt ook al jaren circa tweederde uit van alle nieuwe WAO-ers (Lisv, 1997). Deze problematiek is relatief vaak arbeidsgebonden en gaat gepaard met enorme kosten, zowel op het menselijke als op het financiële vlak. Geschat wordt dat de kosten van uitval uit het werk(verzuim en WAO) wegens psychische aandoeningen en aandoeningen van het bewegingsapparaat zo'n 9 miljard bedraagt, de indirecte kosten niet meegerekend (o.a. Koningsveld en Mossink, 1997).
De maatschappelijke belangstelling is vooral gericht op vermeende oorzaken voor psychische aandoeningen zoals werkdruk, en op specifieke risicofactoren voor bewegingsapparaatklachten, met name RSI. In dit rapport wordt werkdruk gezien als één van de oorzaken van werkstress en op termijn, bij het aanhouden van deze werkstress, tevens van allerlei gezondheidsgevolgen als emotionele uitputting. RSI kenmerkt zich door klachten aan de vingers, hand, pols, elleboog en (soms ook) de schouder als gevolg van het langdurig, herhaald en vaak in hoog tempo uitvoeren van eenzelfde beweging. Hierbij hoeft overigens geen grote kracht te worden uitgeoefend.
Sinds 1993 zijn de Arbowet en de Sociale Zekerheidswetten op verschillende punten gewijzigd waardoor werkgevers geleidelijk meer verantwoordelijkheid op deze terreinen hebben gekregen. Deze privatisering is een belangrijk middel in de stimulering van 'zelfwerkzaamheid' van bedrijven op het gebied van arbeidsomstandigheden en de sociale zekerheid.
Belangrijke 'monitor' vragen zijn dan ook hoe werkgevers en werknemers momenteel aankijken tegen risico's en gezondheidsgevolgen van stress en lichamelijke belasting, wat er gedaan wordt aan preventie in het algemeen, èn aan specifieke maatregelen gericht op lichamelijke belasting en werkstress of werkdruk, waarom in het ene bedrijf meer aan preventie gedaan wordt dan in het andere, en waarom er in het ene bedrijf meer gezondheidsklachten en een hoger verzuim zijn dan in een ander bedrijf. Ook is het interessant om voor die branches waar dat mogelijk is een vergelijking te maken tussen de MSLB-informatie verzameld in 1993, voor de invoering van TZ/Arbo en WULBZ en in 1995/1996, toen deze privatiseringswetten op korte termijn eraan zaten te komen of net waren ingevoerd.

In dit rapport worden allereerst de resultaten van de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting uitgevoerd in 1995 en 1996 besproken, waarbij een antwoord wordt gegeven op de volgende vragen:

- Hoe kijken werknemers en werkgevers aan tegen risicofactoren en gevolgen op het gebied van werkdruk, stress en lichamelijke belasting, onder andere RSI?
- Wat doen bedrijven anno 1995/96 aan preventie, zowel algemeen preventieve maatregelen, als maatregelen specifiek gericht op de aanpak van werkstress en lichamelijke belasting?
- Waarom zeggen werkgevers dat ze deze maatregelen nemen?
- Wat verklaart verschillen tussen bedrijven in de mate waarin zij aan preventie doen?
- Wat verklaart verschillen tussen bedrijven in de gezondheidssituatie van het bedrijf?

En tenslotte wordt met gegevens uit de MSLB 1993 en een selectie van bedrijven en branches uit 1995/1996 de laatste vraag besproken:

- Hoe heeft de kijk van werkgevers en werknemers op risico's en gevolgen voor werkstress en lichamelijke belasting en RSI, het preventiebeleid, en belemmerende en bevorderende factoren zich ontwikkeld in de periode 1993-1995/1996.

1.2 Opbouw van het rapport en leeswijzer

Het rapport is in lijn met de vragen als volgt opgebouwd:
Met uitzondering van hoofdstuk 5 worden alleen de gegevens verzameld in 1995/1996 gepresenteerd. In hoofdstuk 2 wordt eerst ingegaan op de opzet en uitvoering van de MSLB in 1995 en 1996 en vervolgens op de respons van werkgevers, werknemers en werknemersvertegenwoordigers (OR-leden), en op de kwaliteit van de steekproef. De getrapte wijze van het benaderen van werknemers en werknemersvertegenwoordigers kan gemakkelijk leiden tot selectie en een ongewenste responsbias. Er moet dus nauwgezet worden bekeken of er, en zo ja in welke richting vertekeningen zijn opgetreden. Hierna wordt in hoofdstuk 3 ingegaan op de vraag hoe werkgevers en werknemers (en werknemersvertegenwoordigers) aankijken tegen risicofactoren en gevolgen op het gebied van werkstress en lichamelijke belasting. In dit hoofdstuk wordt ook ingegaan op wat bedrijven anno 1995/96 doen aan preventie, zowel algemeen preventieve maatregelen, als maatregelen specifiek gericht op de aanpak van stress en lichamelijke belasting, en waarom werkgevers dat doen.
In hoofdstuk 4 wordt vervolgens ingegaan op de vraag wat verschillen tussen bedrijven verklaart in de mate waarin zij aan preventie doen, respectievelijk in de gezondheidssituatie van het bedrijf.
In hoofdstuk 5 wordt voor die branches waar dat mogelijk is een vergelijking gemaakt tussen de MSLB-informatie verzameld in 1993 en in 1995/1996. De samenvatting

is gecombineerd met discussie van de resultaten en een puntsgewijs overzicht van de belangrijkste conclusies.

2 Respons en kwaliteit van het bestand

In dit hoofdstuk wordt kort ingegaan op de opzet en uitvoering van de MSLB, en op de kwaliteit van het MSLB-bestand '95/'96. Voor meer details wordt verwezen naar de afzonderlijke kwaliteitsbeschrijvingen van de gegevens verzameld in 1995 en in 1996 (Hoogendoorn en Houtman, 1996 en Zuidhof en Houtman, 1997). Op deze plaats zal een beschrijving gemaakt worden van het totaalbestand, evenals een overzicht van de werknemersrespons per bedrijfstak.

2.1 Opzet en uitvoering van de 'Monitor Stress en Lichamelijke Belasting'

Taakverdeling van SZW en NIA TNO:
Het instrumentarium is ontwikkeld door TNO (Houtman, Hildebrandt & Dhondt, 1993). Ook in 1995 en 1996 was de Arbeidsinspectie (AI) betrokken bij de uitvoering van de MSLB. Medewerkers van de AI, betrokken bij de uitvoering van de MSLB in 1995 en 96, waren grotendeels dezelfde personen als die in 1993 werkzaam waren geweest voor de LTD en betrokken waren geweest bij de eerste uitvoering van de MSLB. In 1995 en 1996 was de AI verantwoordelijk voor het werkgever en werknemersvertegenwoordigers gedeelte van het onderzoek, NIA TNO was verantwoordelijk voor het werknemersdeel. In alle gevallen was NIA TNO verantwoordelijk voor een uitgebreide analyse van en inhoudelijke rapportage over de gecombineerde databestanden.

Het instrumentarium:
Het gebruikte instrumentarium was ontwikkeld en de eerste resultaten zijn geanalyseerd door NIA TNO (Houtman, Hildebrandt en Dhondt, 1993; Houtman e.a., 1995). Bij de ontwikkeling van het instrumentarium was getracht zoveel mogelijk aansluiting te vinden bij nationale en internationale instrumenten op de verschillende gebieden van risico's, gevolgen en preventiebeleid, zowel op het gebied van stress als lichamelijke belasting, en te meten met zowel een vragenlijst als een interview (tabel 2.1; zie voor de onderbouwing ook Houtman e.a., 1993).
Het monitorinstrument bestaat uit een gestructureerd interview voor werkgevers en leden van de ondernemingsraad (OR) en een vragenlijst voor werknemers. De in 1995 en 1996 gebruikte instrumenten zijn grotendeels identiek aan die zijn gebruikt en geëvalueerd in 1993 (Houtman Hildebrandt en Dhondt, 1993; Houtman e.a., 1995). Onder andere vanwege wijzigingen in de arbo- en sociale zekerheidswetgeving zijn een aantal vragen in met name het interview aangepast. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen met de verschillen tussen de instrumenten, gebruikt in de verschillende jaren.

Tabel 2.1 Een overzicht van de aspecten die worden verzameld

Onderwerp	Instrument voor werknemers	Instrument voor werknemers-vertegenwoordigers, werkgevers/management
Oorzaken van stress en lichamelijke belasting:		
Risico's voor werkstress:		
* werkdruk (kwantitatieve taakeisen)	X	X
* autonomie (in de taak, t.a.v. werkplek, t.a.v. arbeidsvoorwaarden)	X	X
* vaardigheidsmogelijkheden	X	X
* sociale ondersteuning/sfeer/leiding collega's	X	X
* kortcyclisch werk	X	X
Risico's voor lichamelijke belasting:		
* krachtsuitoefening	X	X
* dynamische belasting	X	X
* houdingsbelasting	X	X
* trillingsbelasting	X	X
* zitten	X	X
Lange(re) termijn gezondheidsproblematiek:		
Gezondheidsklachten:		
* emotionele uitputting	X	X
* aandoeningen van het bewegingsapparaat	X	X
Ziekteverzuim:		X
Verloopgegevens		X
WAO-intrede:		X
* psychisch	X	X
* bewegingsapparaat	X	X
* relatie gezondheidsklachten met werk	X	X
Belastbaarheid/verwerkingsvermogen:		
Geslacht	X	
Leeftijd	X	
Opleidingsniveau	X	
Dienstverband	X	X
Preventiebeleid:		
Algemeen	X	X
Aantal maatregelen		
* structurele maatregelen	X	X
* algemene maatregelen	X	X
* stress -vs- lichamelijke belasting	X	X

Vervolg tabel 2.1

Onderwerp	Instrument voor werknemers	Instrument voor werknemers-vertegenwoordigers, werkgevers/management
Mogelijke belemmerende en bevorderende factoren:		
Situatie arbeid en gezondheid in bedrijfstak		X
Stand van zaken arbodienstverlening		X
Sociaal-economische kenmerken en ontwikkelingen		X
* bedrijfsgrootte		X
* verzekeringsvorm		X

Procedure

In 1995 en 1996 vond de steekproeftrekking plaats bij bedrijven met 5 of meer werknemers. In 1993 was de minimale bedrijfsomvang 35 of meer werknemers geweest. In alle jaren was de steekproef representatief voor de betreffende branche naar verdeling in bedrijfsgrootte (vanaf het gekozen omvangscriterium) en regionale verdeling. Als een bedrijf weigerde aan het onderzoek deel te nemen, werd een ander bedrijf met een vergelijkbare bedrijfsgrootte in dezelfde regio benaderd.
In ieder bedrijf dat aan het onderzoek deelnam, is door een medewerker uit de regiokantoren van de Arbeidsinspectie de werkgever, de eigenaar, of een lid van de directie of top-management geïnterviewd. Tijdens dit interview is gevraagd of er ook een(zelfde) interview met een werknemersvertegenwoordiger (indien aanwezig) kon worden gehouden en of er vragenlijsten onder werknemers konden worden uitgezet.

In die bedrijven waar de werkgever toestemde zijn in 1993 35 vragenlijsten per bedrijf onder werknemers uitgezet. In 1995/1996 is dit aantal vanwege de grote non-respons opgehoogd tot een maximum van 60 vragenlijsten. In bedrijven tot zestig werknemers zijn de vragenlijsten in principe onder alle werknemers uitgezet, tot 120 werknemers bij iedere tweede werknemer, en bij de nog grotere bedrijven iedere derde werknemer tot een maximum van 60. Indien expliciet gevraagd door de werkgever konden ook vragenlijsten onder alle werknemers van een bedrijf worden uitgezet.

2.2 Respons van Werkgevers

De totale taakstelling voor de monitor '95/'96 bedroeg 1730 bedrijven. Hiervan behoorden 856 tot de bedrijven die per 1-4-1996 bij een gecertificeerde arbodienst moesten zijn aangesloten, de zogenaamde 'klasse 1' bedrijven, waarvan de gegevens in 1995 verzameld zijn. De overige -'klasse 2'- bedrijven, waarvoor deze verplichting pas per 1-1-1998 ingaat, en waarvan de informatie in 1996 is verzameld waren 874

in aantal. In het uiteindelijke bestand zijn 1716 ('klasse 1' 859, 'klasse 2' 857 bedrijven) bedrijven opgenomen, wat redelijk overeenkomt met de taakstelling. De taakstelling en respons (op bedrijfsniveau) staan weergegeven in tabel 2.2.

Tabel 2.2 Vergelijking taakstelling MSLB '95/'96 met de uiteindelijke steekproef (werkgevers, OR, en werknemers (percentages t.o.v. het totaal van een kolom)

	SBI code	taakstelling	werkgevers	OR	werknemers (bedrijven)	werknemers
15-36	Industrie	32,4%	32,8%	36,3%	30.3%	33,0%
50,51	Groothandel	14,6%	15,7%	5,2%	14,0%	8,7%
52	Detailhandel	6,0%	6,1%	1,2%	6,2%	3,5%
45	Bouw	5,8%	8,6%	5,6%	9,1%	8,6%
60-64	Vervoer	5,8%	5,8%	4,0%	5,6%	4,5%
65-74	Zakelijke dienstverl.	12,3%	11,7%	14,1%	13,0%	11,4%
75-85	Overheid	11,5%	10,3%	9,0%	13,5%	24,6%
55	Horeca	2,9%	2,6%	0,8%	1,9%	1,3%
90-93	Overig	8,7%	6,4%	3,6%	6,3%	4,4%
	Totaal steekproef	1730 bedr. = 100%	1716 bedr. = 100%	248 bedr. = 100%	984 bedr. = 100%	10512 werkn. = 100%

Tijdens het interview stemden de meeste werkgevers toe in het uitzetten van vragenlijsten onder de werknemers. Slechts 211 werkgevers (12%) weigerden het uitzetten van vragenlijsten. Van 984 (57%) bedrijven hebben één of meer werknemers hun lijsten ook daadwerkelijk teruggestuurd, wat inhoudt dat in weliswaar 521 (30%) bedrijven vragenlijsten zijn afgegeven, maar dat van deze bedrijven geen vragenlijsten zijn geretourneerd. Verondersteld wordt dat in een groot aantal van deze bedrijven men vergeten is de vragenlijsten onder het personeel te verspreiden, of ze achteraf alsnog niet wilde verspreiden. Uiteindelijk zijn van 10.512 werknemers bruikbare vragenlijsten teruggekomen. Dit is 34% van de oorspronkelijk 30.844 vragenlijsten die bij de werkgeversinterviews achtergelaten zijn.

Naast een werkgeversinterview en een schriftelijke enquêtering van werknemers zijn waar mogelijk interviews gehouden met werknemersvertegenwoordigers, meestal lid van de ondernemingsraad (OR-lid; bedrijven met $\geq$ 35 fte -deze bedrijven zouden een OR moeten hebben). In 249 bedrijven zijn interviews gehouden met OR-leden. Dit is 87% van het totaal aantal bedrijven met een OR. Zevenendertig (13%) werkgevers stemden niet toe in een interview met de OR.
In het totaal is slechts voor 156 bedrijven informatie op het niveau van zowel de werkgever, de OR, als van werknemers beschikbaar. De grootste groep bedrijven valt af wanneer ook de OR-informatie wordt meegenomen. In deze rapportage zal daarom alleen bij uitzondering de OR-informatie in de hoofdtekst worden meegeno-

men. Wel zal af en toe naar de bijlagen worden verwezen voor gedetailleerde informatie over deze interviews.

In tabel 2.2 is de werknemersrespons, zowel het aantal bedrijven waar werknemers hebben gerespondeerd, als het totaal aantal werknemers weergegeven. In tabel 2.3 is de gemiddelde werknemersrespons (aantal geretourneerde vragenlijsten ten opzichte van het totale aantal uitgezette vragenlijsten, per bedrijf berekend) weergegeven, uitgesplitst naar bedrijfstak. De werknemersrespons in het vervoer, de horeca, detailhandel en groothandel blijft het meest achter ten opzichte van de gemiddelde respons. De respons is het hoogst in de zakelijke dienstverlening en bij de overheid. In bijna alle bedrijfstakken vertoont de respons, afgezet tegen de bedrijfsgrootte, een U-vormig verband, dat wil zeggen een relatief hoge respons bij de kleinste en grootste bedrijven en een relatief lage respons bij de middelgrote bedrijven. Gedeeltelijk wordt dit verband verklaard door een hoge respons bij de kleinere bedrijven uit de dienstverlenende sector, en bij de grotere bedrijven bij de overheid.

Tabel 2.3 Gemiddelde werknemersrespons (aantal bedrijven) in bedrijven waarvan werknemersgegevens beschikbaar zijn

	Grootteklasse in aantal werknemers					
Bedrijfstak	5-9	10-19	20-49	50-99	≥ 100	totaal
Industrie	56% (70)	46% (80)	41% (79)	47% (40)	53% (28)	48% (298)
Groothandel	49% (50)	39% (55)	42% (27)	30% (3)	57% (3)	44% (138)
Detailhandel	43% (33)	43% (15)	39% (10)	-	57% (3)	43% (61)
Bouw	54% (25)	43% (27)	39% (25)	46% (10)	53% (3)	45% (90)
Vervoer	44% (16)	36% (15)	31% (12)	45% (10)	38% (2)	39% (55)
Zakelijke dienstverl.	59% (44)	53% (36)	52% (37)	39% (3)	48% (4)	55% (128)
Overheid	60% (27)	56% (32)	50% (21)	50% (11)	64% (42)	58% (133)
Horeca	45% (7)	26% (5)	45% (5)	45% (2)	-	40% (19)
Overig	53% (23)	46% (16)	38% (16)	54% (5)	49% (2)	47% (67)
totaal	53% (295)	45% (282)	43% (232)	46% (84)	59% (91)	48% (984)

2.3 *Opbouw van de steekproef*

Tabel 2.4 geeft een overzicht van de uiteindelijke steekproef, uitgesplitst naar bedrijfstak en grootteklasse. Bijna éénderde van alle bedrijven is afkomstig uit de industrie, 16% uit de groothandel, 12% uit de dienstverlening, 10% van de overheid. Het grootste deel van de bedrijven is afkomstig uit de middelgrote bedrijven (58%, bedrijven tussen 10 en 100 werknemers).

Tabel 2.4 Steekproef in aantallen bedrijven (percentage t.o.v. het totaal) uitgesplitst naar bedrijfstak en grootteklasse

	Grootteklasse in aantal werknemers			
Bedrijfstak	5-9	10-99	100+	totaal
Industrie	155 (9,0%)	652 (20,5%)	56 (3,3%)	563 (32,8%)
Groothandel	107 (6,2%)	152 (8,9%)	11 (0,6%)	270 (15,7%)
Detailhandel	55 (3,2%)	47 (2,7%)	3 (0,2%)	105 (6,1%)
Bouw	50 (2,9%)	92 (5,4%)	5 (0,3%)	147 (8,6%)
Vervoer	27 (1,6%)	67 (3,9%)	6 (0,3%)	100 (5,8%)
Dienstverlening	65 (3,8%)	118 (6,9%)	17 (1,0%)	200 (11,7%)
Overheid	33 (1,9%)	81 (4,7%)	63 (3,7%)	177 (2,6%)
Horeca	18 (1,0%)	24 (1,4%)	3 (0,2)	45 (2,6%)
Overig	44 (2,6%)	63 (3,7%)	2 (0,1)	109 (6,4%)
totaal	554 (32,3%)	996 (58,0%)	166 (9,7%)	1716 (100.0%)

In tabel 2.5 wordt een overzicht gegeven van de beroepen die voorkomen in het werknemersbestand. Wat opvalt is dat het aantal wetenschappelijke vakspecialisten erg laag is, dit bedraagt slechts 1% tegen 26% (CBS, 1993) als gemiddelde in de totale beroepsbevolking. Ook opvallend is dat twintig procent van het werknemersbestand niet met een specifiek beroep kan worden aangeduid.

Tabel 2.5 Overzicht van de beroepen die voorkomen in het werknemersbestand, waarbij per bedrijfsklasse het aantal werknemers is weergegeven

Bedrijfstak	arg. functies	ambacht./ ind. functies	transport functies	administr. functies	commerc. functies	dnstvrl. functies	artsen/ verpleegk.	wetensch. vakspec	leidingg. functies	overig	onbekend	totaal
Industrie	26	1696	151	423	228	57	4	38	95	492	260	3470
Groothandel	14	149	122	240	215	22	1	2	34	86	28	913
Detailhandel	-	39	18	26	199	28	13	-	4	30	6	363
Bouw	15	645	6	76	22	4	-	2	16	53	64	903
Vervoer	-	20	208	60	36	39	-	3	11	77	22	476
Dienstverl.	1	119	29	450	98	190	2	23	87	187	16	1202
Overheid	6	77	15	552	14	588	464	45	142	576	104	2583
Horeca	-	1	-	21	5	117	4	-	1	5	1	136
Overig	4	36	18	88	31	103	2	7	36	131	10	466
totaal	66	2782	567	1917	848	1148	490	120	426	1637	511	10512

2.4 *Een genuanceerd responscriterium*

Omdat de uitspraken van de werknemerssteekproef enigszins representatief moeten zijn voor de werknemers van het betreffende bedrijf is per bedrijf een minimale respons criterium gehanteerd. Wanneer minder dan het vastgestelde 'minimale aantal' werknemers van het bedrijf had gerespondeerd werden de werknemersgegevens van dat bedrijf niet in de analyses meegenomen. Hiervoor is het volgende criterium gehanteerd: bij een bedrijfsgrootte van 5-9 werknemers moeten minimaal 5 werknemers hebben gerespondeerd, voor bedrijven met 10 tot 30 werknemers is de minimale respons 50%, en voor bedrijven met 30 en meer werknemers is de minimale respons 15 werknemers. Er zijn aanvankelijk verschillende 'minimale respons' formules gehanteerd, afzonderlijk voor 1995 en 1996 (Hoogendoorn en Houtman, 1996; Zuidhof en Houtman, 1997). De alternatieve responsformules waren strikter dan het hierboven beschreven alternatief en leidden tot een grotere uitsluiting van bedrijven. Omdat voor zowel 1995 als 1996 deze alternatieve responsformules geen verschil in samenstelling van de werknemerssteekproef op een aantal relevante kenmerken (geslacht, leeftijd, beroep) lieten zien, werd besloten het criterium te kiezen dat van de getoetste responsformules tot de grootste bedrijvenrespons leidde.
Bij hantering van dit criterium blijven slechts 450 bedrijven in de steekproef over. In tabel 2.6 is een uitsplitsing hiervan naar branche en grootte-klasse te zien. Het blijkt dat er een relatieve oververtegenwoordiging optreedt van bedrijven uit de overheid en zakelijke dienstverlening. Dit was te verwachten, omdat de werknemersrepons in deze branches hoog was. In de overige sectoren komt het percentage bedrijven goed overeen met de oorspronkelijke steekproef.

Tabel 2.6 Steekproef in aantallen bedrijven die binnen het responscriterium vallen (percentage t.o.v. het totaal) uitgesplitst naar bedrijfstak en grootteklasse

	Grootteklasse in aantal werknemers					
Bedrijfstak	5-9	10-99	10-99	10-99	100 +	totaal
Industrie	14 (3,1%)	37 (8,2%)	32 (7,2%)	36 (0,8%)	24 (5,3%)	143 (31,8%)
Groothandel	8 (8,2%)	20 (4,4%)	11 (2,4%)	1 (0,2%)	1 (0,2%)	43 (9,6%)
Detailhandel	2 (0,4%)	3 (0,7%)	4 (0,9%)	-	3 (0,7%)	12 (2,7%)
Bouw	9 (2,0%)	11 (2,4%)	11 (2,4%)	9 (2,0%)	3 (0,7%)	43 (9,6%)
Vervoer	3 (0,7%)	4 (0,9%)	5 (1,1%)	6 (1,3%)	2 (0,4%)	20 (4,4%)
Dienstverl.	16 (3,6%)	21 (4,7%)	19 (4,2%)	3 (0,7%)	7 (1,6%)	66 (14,7%)
Overheid	10 (2,2%)	22 (4,9%)	13 (2,9%)	10 (2,2%)	41 (9,1%)	96 (21,3%)
Horeca	2 (0,4%)	-	2 (0,4%)	2 (0,4%)	-	6 (1,3%)
Overig	5 (1,1%)	7 (1,6%)	5 (1,1%)	2 (0,4%)	2 (0,4%)	21 (4,7%)
totaal	69 (15,3%)	125 (27,8%)	102 (22,7%)	69 (15,3%)	85 (18,8%)	450 (100,0%)

2.5 Selectiebias

Zoals vermeld zijn er aparte rapportages gewijd aan de respons en selectie-effecten die mede het gevolg zijn van de trapsgewijze steekproeftrekking (Hoogendoorn en Houtman, 1996 en Zuidhof en Houtman, 1997). In deze paragraaf beperken we ons daarom tot de hoofdconclusies.

Respons werknemersvertegenwoordigers:
Hoewel het absolute aantal interviews met werknemersvertegenwoordigers gering is, is het responspercentage vrij hoog. Het geringe aantal van deze interviews is dus vooral een gevolg van het feit dat het overgrote deel van de bedrijven geen medezeggenschapsorgaan als de OR heeft. De bedrijven waar een interview met de OR heeft plaatsgevonden zijn relatief groot. Deze grote bedrijven zijn vooral aanwezig in de industrie, de overheid en zakelijke dienstverlening. Selectieve uitval in de OR-steekproef is niet aantoonbaar voor andere kenmerken.

Werknemersrespons:
In het werknemersbestand doet zich eenzelfde verschijnsel voor als in het 'OR-bestand', d.w.z. een oververtegenwoordiging in de grote bedrijven. Dit komt met name omdat in grotere bedrijven meer vragenlijsten zijn uitgezet dan in kleine bedrijven met als gevolg dat bij een gelijk responspercentage het absolute aantal werknemers uit kleinere bedrijven geringer is. Zoals eerder opgemerkt wordt er een U-vormig verband gevonden tussen de werknemersrespons en bedrijfsgrootte, met de hoogste responspercentages bij bedrijven tot 10 werknemers en met meer dan 100 werknemers.
Er blijken echter nog enkele opvallende verschillen te bestaan tussen bedrijven met en zonder werknemersinformatie. Werkgevers van bedrijven met en zonder werknemersinformatie verschillen in het signaleren van risico's en indicatoren voor gezondheid, met name de arbeidsgebondenheid ervan. Met name de (h)erkenning van hoge werkdruk en ongunstige arbeidsverhouding (leiding en collega's) worden door werkgevers zonder werknemersinformatie minder vaak gesignaleerd en ook minder vaak als 'probleem' gezien. Klachten van nek, rug of ledematen, emotionele uitputting als gevolg van stress, en een relatie van deze klachten met het werk werden door werkgevers van bedrijven zonder werknemersinformatie ook minder vaak gesignaleerd dan door werkgevers van bedrijven met werknemersinformatie. Deze klachten werden ook minder vaak als 'arbeidsgebonden' betiteld.
Daarnaast blijkt het oordeel van werknemers uit bedrijven met een lage respons over risico's en gevolgen te verschillen van het oordeel van werknemers uit bedrijven met een hoge respons. In de meeste branches was het oordeel van werknemers uit bedrijven met een lage respons ongunstiger dan van de respondenten uit bedrijven met een hoge respons (m.u.v. wegvervoer). Wanneer ervan wordt uitgegaan dat het oordeel van werknemers uit lage-responsbedrijven toch iets zegt over die bedrijven, kan het zijn dat het een teken is van een geringere betrokkenheid van werkne-

mers bij hun bedrijf. De geringe betrokkenheid kan heel goed een gevolg zijn van geringe aandacht voor arbeidsomstandigheden en de gezondheid van werknemers in dat bedrijf, en kan zich uiten in een geringe motivatie van werknemers om mee te doen aan onderzoek dat hen via de werkgever bereikt. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat de situatie in bedrijven met een hoge en lage werknemersrespons feitelijk niet verschilt, maar dat in bedrijven met een lage respons vaker sprake is van extremen in de arbeidsomstandigheden van de werknemers. De aan het onderzoek deelnemende werknemers zijn in dit geval ook de werknemers met relatief slechte arbeidsomstandigheden, en die hierover ook (juist?) willen rapporteren. Dit in tegenstelling tot de niet aan het onderzoek deelnemende werknemers die in niet of minder risicovolle situaties werken en zich niet geroepen voelen dit te rapporteren.
Daarnaast blijken bedrijven met werknemersrespons ook de meer actieve bedrijven te zijn als het gaat om preventie. De bedrijven waar werkgevers meer risicofactoren als een probleem (h)erkennen, en meer klachten als arbeidsgebonden, hebben recentelijk meer maatregelen getroffen dan de bedrijven zonder werknemersrespons. Dit komt overeen met de resultaten van de MSLB-1993.

3 Risico's voor werkstress en lichamelijke belasting, hun gezondheidsgevolgen en het gevoerde preventiebeleid

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de risico's voor werkstress en lichamelijke belasting, hun gevolgen voor de gezondheid en het gevoerde preventiebeleid. Allereerst volgt een beschrijving van door werknemers gerapporteerde risico's en gezondheidsgevolgen (paragraaf 3.1). In paragraaf 3.2 wordt beschreven in hoeverre werkgevers deze risico's en hun gevolgen (h)erkennen. Vervolgens wordt een beschrijving gegeven van volgens werkgevers in het afgelopen jaar genomen maatregelen gericht op preventie/voorkoming van klachten op het gebied van lichamelijke belasting en stress (3.3). Tenslotte wordt een overzicht gepresenteerd van door werknemers genoemde maatregelen die het afgelopen jaar door het bedrijf zijn genomen, en komt de vraag of werknemers meer maatregelen noodzakelijk achten aan de orde (3.4). De bespreking van de resultaten gaat uit van de bedrijven met voldoende werknemersrespons, waarbij overigens voor de volledigheid de resultaten in de gehele steekproef steeds tussen haken vermeld zullen worden.

3.1 Risico's en gevolgen zoals gerapporteerd door werknemers

Aan werknemers zijn vragen gesteld over hun eigen werk en werkomgeving en de antwoorden op deze vragen zijn samengevat in risico- en effectschalen. Per schaal is de gemiddelde werknemersscore, geaggregeerd naar bedrijfsniveau, berekend. De uitkomsten hiervan staan in bijlage 2. De somscores die hier per schaal staan vermeld geven feitelijk zowel informatie over de ernst als de omvang van het risico weer. In deze tekst wordt volstaan met het geven van de interpretatie van deze gegevens.

Lichamelijk belastende risicofactoren:
De verschillende aspecten van lichamelijke belastende factoren komen het meest voor in de bouw en industrie, en het minst in de zakelijke dienstverlening en bij de overheid. Van deze factoren speelt trillingsbelasting met name een rol in de bouw, en in mindere mate in industrie en de vervoersector.

Risicofactoren voor werkstress:
Werkdruk is vooral hoog in de bouw, de horeca en de overheid, en laag in de detailhandel. Werknemers in de horeca en de detailhandel hebben daarnaast de minste autonomie, werknemers in de groothandel en zakelijke dienstverlening de meeste. Vaardigheidsmogelijkheden voor werknemers zijn in de horeca en zakelijke dienstverlening het minste, terwijl de werknemers met de meeste vaardigheidsmogelijkheden

gevonden worden in de bouw en bij de overheid. De relatie met leiding en collega's (arbeidsverhouding in enge zin) worden in alle branches vrijwel hetzelfde beoordeeld, maar zijn iets slechter in de industrie. Kortcyclische taken komen vooral voor in de horeca, het vervoer en de detailhandel, en relatief weinig bij de overheid. Veel risicofactoren voor werkstress blijken dus gezamenlijk voor te komen in de horeca. Andere branches komen op verschillende factoren ongunstig naar voren.

Klachten van het bewegingsapparaat:
De meeste klachten aan het bewegingsapparaat worden gerapporteerd in de horeca, bouw, industrie, en het minste aantal klachten in de zakelijke dienstverlening, groothandel en het vervoer. Van de werknemers in de horeca, industrie en bouw meent ook dat een relatief groot percentage dat deze klachten samenhangt met het werk. Het aantal klachten dat betrekking heeft op nek, rug en schouders (in deze categorie worden de meeste klachten gerapporteerd) is het hoogst in de horeca, industrie en de groep van overige bedrijven. Klachten aan de extremiteiten zijn het hoogst in de horeca en bouw. Energetische belasting komt het meest voor in de bouw en de horeca, en het minst bij de zakelijke dienstverlening en de overheid.

Klachten van de bovenste extremiteiten als pols en elleboog worden, vaak in combinatie met repeterend bewegen, tegenwoordig gelabeld met de term 'Repetitive Strain Injury'(RSI). Deze klachten die wel de 'toekomstige epidemie' wordt genoemd, komen vooral voor in de bouw, de industrie en de horeca.

Emotionele uitputting:
Emotionele uitputting speelt een grote rol bij de overheid, industrie, groothandel en bouw. Van de werknemers in industrie en overheid meent een relatief groot gedeelte dat deze klachten tevens samenhangen met het werk. Emotionele uitputting wordt systematisch het minst gerapporteerd door werknemers in de zakelijke dienstverlening.

Voor enkele van de meest actuele risico's en gevolgen, namelijk voor werkdruk, RSI en voor emotionele uitputting zijn ook uitsplitsingen naar beroep opgenomen in bijlage 3.

3.2 (h)erkenning van risico's en gevolgen door werkgevers

Ook aan werkgevers zijn vragen gesteld over het voorkomen van risico's op het gebied van stress en lichamelijke belasting in het bedrijf en is tevens gevraagd welke van deze risico's als een probleem worden ervaren (tabel 3.1). Allereerst blijkt er een discrepantie te bestaan tussen het percentage werkgevers dat aangeeft dat bepaalde risico's in hun bedrijf voorkomen, en het percentage werkgevers dat dit als een pro-

bleem ervaart. Bij alle branches is de discrepantie vrij groot, bij de overheid is deze relatief gezien het geringst.

Risico's op het gebied van lichamelijke belasting worden voornamelijk gerapporteerd door werkgevers in de bouw en de industrie, en het minst door werkgevers in de zakelijke dienstverlening en detailhandel. Van de lichamelijke belastingsrisico's wordt omgevingsbelasting het meest frequent genoemd (in totaal door 55% van de werkgevers), gevolgd door dynamische belasting (53%) en statische houdingsbelasting (47%).

Risico's op het gebied van werkstress komen het meest voor bij de overheid, horeca en industrie, en relatief het minst in de detailhandel, bouw en (afgezien van werkdruk) ook in de zakelijke dienstverlening. Van de stressrisico's wordt werkdruk veruit het meest frequent genoemd (50%), gevolgd door de arbeidsverhouding, hierbij gaat het om de relatie met collega's en leidinggevende (33%).

Het percentage werkgevers dat zegt dat in het afgelopen jaar klachten van werknemers betreffende het bewegingsapparaat (45%) en stress (40%) zijn geuit ligt het hoogst bij de overheid (resp. 62% en 71%) en horeca (67% en 50%), en het laagst in de groothandel (28% resp. 30%) en de detailhandel (42% resp. 17%).

Tabel 3.1 Het percentage bedrijven (per branche) waarvan de werkgever aangeeft dat de werknemers met de genoemde risico's te maken hebben respectievelijk dat de genoemde risico's als een probleem worden ervaren, en het percentage bedrijven waarvan de werkgever rapporteert dat er bepaalde klachten zijn geuit resp. dat deze klachten werkgerelateerd zijn. Met betrekking tot het verzuim wordt aangegeven wat het gemiddelde verzuimpercentage is en welk percentage van de werkgevers aangeeft dat het verzuim arbeidsgebonden is (tussen haken de percentages voor alle bedrijven).

	Industrie n=143 (563)		Groothandel n=43 (270)		Detailhandel n=12 (105)		Bouw n=43 (147)		Vervoer n=20 (100)	
	%ja komt voor/gem.	%ja probleem/ relatie werk	%ja komt voor/gem.	%ja probleem/ relatie werk	%ja komt voor/gem.	%ja probleem/ relatie werk	%ja komt voor/gem.	%ja probleem/ relatie werk	%ja komt voor/gem.	%ja probleem/ relatie werk
Risico's										
lichamelijke belasting										
Dynamische belasting	66,4 (60,1)	14,0 (9,2)	62,8 (44,4)	11,6 (7,0)	50,0 (41,9)	8,3 (6,7)	83,7 (74,8)	16,3 (14,3)	40,0 (40,0)	5,0 (5,0)
Ongunstige houding	42,7 (37,8)	9,8 (4,6)	18,6 (22,6)	0,0 (1,9)	0,0 (13,3)	0,0 (1,9)	65,1 (66,0)	25,3 (15,0)	5,0 (10,0)	0,0 (2,0)
Statische houdingsbel.	56,6 (54,0)	8,4 (5,9)	48,8 (40,4)	4,7 (36,2)	41,7 (36,2)	0,0 (1,0)	55,8 (54,4)	14,0 (8,2)	35,0 (43,0)	5,0 (4,0)
Trillingsbelasting	33,4 (17,8)	2,1 (1,2)	16,3 (11,9)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	34,9 (27,9)	9,3 (3,4)	10,0 (21,0)	0,0 (2,0)
Omgevingsbelasting	67,8 (58,6)	18,2 (10,7)	39,5 (32,6)	7,0 (4,8)	41,7 (22,9)	0,0 (2,9)	83,7 (73,5)	20,9 (13,6)	40,0 (26,0)	15,0 (4,0)
Stress										
Werkdruk	44,8 (34,1)	9,8 (5,2)	44,2 (30,0)	11,6 (8,1)	16,6 (12,4)	0,0 (1,9)	46,5 (44,0)	7,0 (5,4)	30,0 (28,0)	5,0 (8,0)
Autonomie	28,7 (23,1)	3,5 (1,2)	23,3 (12,6)	9,3 (2,2)	16,6 (9,5)	0,0 (1,0)	18,6 (10,9)	2,3 (1,4)	20,0 (17,0)	5,5 (3,0)
Ontplooiingsmogelijkh.	28,7 (25,8)	4,2 (2,5)	23,3 (14,1)	4,7 (0,7)	25,0 (15,2)	0,0 (1,0)	18,6 (10,9)	0,0 (1,4)	20,0 (19,0)	0,0 (0,0)
Arbeidsverhoudingen (relaties op werk)	25,2 (13,5)	10,5 (5,0)	18,6 (6,7)	14,0 (4,4)	0,0 (3,8)	0,0 (1,0)	18,6 (10,9)	7,0 (4,8)	10,0 (6,0)	5,0 (1,0)
Gevolgen										
Klachten bewegingsapp.	39,9 (3,7)	30,8 (20,6)	27,9 (26,3)	11,6 (15,2)	41,7 (24,8)	8,3 (11,4)	46,5 (35,4)	30,2 (24,5)	40,0 (31,0)	20,0 (16,0)
Stressklachten	28,0 (20,8)	23,8 (13,3)	30,2 (16,3)	25,6 (13,3)	16,7 (1,4)	0,0 (3,8)	34,9 (20,4)	25,6 (14,3)	35,0 (29,0)	20,0 (22,0)
Verzuim	4,67 (4,13)	11,2 (8,3)	3,05 (2,7)	4,7 (4,4)	2,83 (1,31)	8,3 (3,8)	5,30 (4,40)	18,6 (15,0)	4,06 (4,03)	10,0 (15,0)

	Zakelijke dienstverlening n=66 (200)		Overheid n=96 (177)		Horeca n=6 (45)		Overig n=21 (109)		Totaal n=450 (1716)	
	%ja komt voor/gem.	%ja pro-bleem/ re-latie werk	%ja komt voor/gem.	%ja pro-bleem/ re-latie werk	%ja komt voor/gem.	%ja pro-bleem/ re-latie werk	%ja komt voor/gem.	%ja pro-bleem/ re-latie werk	%ja komt voor/gem.	%ja pro-bleem/ re-latie werk
Risico's										
lichamelijke belasting										
Dynamische belasting	12,2 (21,5)	4,5 (3,0)	50,0 (41,8)	28,1 (20,3)	50,0 (28,9)	16,7 (11,1)	23,8 (35,8)	14,3 (8,3)	52.9 (48,1)	15,1 (9,3)
Ongunstige houding	13,6 (19,5)	3,0 (2,0)	35,4 (30,5)	20,8 (15,8)	16,7 (13,3)	16,7 (8,9)	38,6 (27,5)	9,5 (9,2)	32,9 (31,5)	11,1 (6,0)
Statische houdingsbel.	31,8 (35,5)	7,6 (4,0)	37,5 (32,8)	12,5 (9,0)	66,7 (33,3)	33,3 (11,1)	52,4 (46,8)	14,3 (11,9)	46,7 (34,8)	9,6 (5,7)
Trillingsbelasting	6,1 (4,5)	1,5 (0,5)	9,4 (6,8)	3,1 (2,3)	0,0 (2,2)	0,0 (2,2)	9,5 (5,5)	0,0 (0,0)	15,8 (12,9)	2,4 (1,1)
Omgevingsbelasting	22,8 (22,5)	13,6 (6,5)	45,8 (37,9)	26,0 (18,6)	66,7 (24,4)	50,0 (11,1)	61,9 (31,2)	33,3 (32,2)	54,0 (42,7)	18,9 (9,6)
Stress										
Werkdruk	47,0 (40,5)	15,2 (7,5)	69,8 (71,2)	42,7 (40,1)	66,7 (24,4)	33,3 (11,9)	47,6 (27,5)	28,6 (10,1)	49,6 (35,7)	18,2 (10,0)
Autonomie	10,6 (12,0)	6,1 (2,5)	35,4 (29,9)	13,5 (11,3)	50,0 (13,3)	16,7 (2,2)	14,3 (11,0)	4,8 (2,8)	24,9 (17,6)	6,7 (2,8)
Ontplooiingsmogelijkh.	12,1 (14,0)	1,5 (1,0)	36,5 (32,8)	16,7 (13,0)	33,3 (13,3)	16,7 (2,2)	33,3 (18,3)	9,5 (3,7)	26,2 (20,2)	6,2 (2,9)
Arbeidsverhoudingen (relaties op werk)	16,7 (12,0)	7,6 (4,0)	35,4 (28,8)	27,1 (19,8)	33,3 (8,9)	33,3 (6,7)	9,5 (8,3)	4,8 (4,6)	32,9 (12,1)	13,1 (5,8)
Gevolgen										
Klachten bewegingsapp.	40,9 (35,5)	24,2 (18,5)	61,5 (52,5)	44,8 (37,3)	66,7 (17,8)	33,3 (8,9)	52,4 (33,0)	38,1 (21,1)	45,1 (33,7)	30,2 (20,5)
Stressklachten	30,3 (29,0)	24,2 (20,5)	70,8 (63,8)	65,6 (58,8)	50,0 (15,6)	50,0 (13,3)	42,9 (25,7)	38,1 (20,2)	39,3 (25,5)	33,3 (19,3)
Verzuim	2,41 (2,11)	10,6 (6,0)	6,39 (6,07)	41,7 (35,6)	4,50 (1,96)	16,7 (4,4)	2,76 (1,96)	23,8 (11,9)	4,40 (3,46)	18,2 (11,1)

Klachten aan het bewegingsapparaat worden door 30% van de werkgevers als arbeidsgebonden gezien, emotionele uitputting door 34%, en verzuim door 18% van de werkgevers. Met name bij de overheid liggen deze percentages fors hoger (resp. 45, 66 en 43%), terwijl in de detailhandel klachten en verzuim bijna niet als arbeidsgebonden worden beoordeeld.

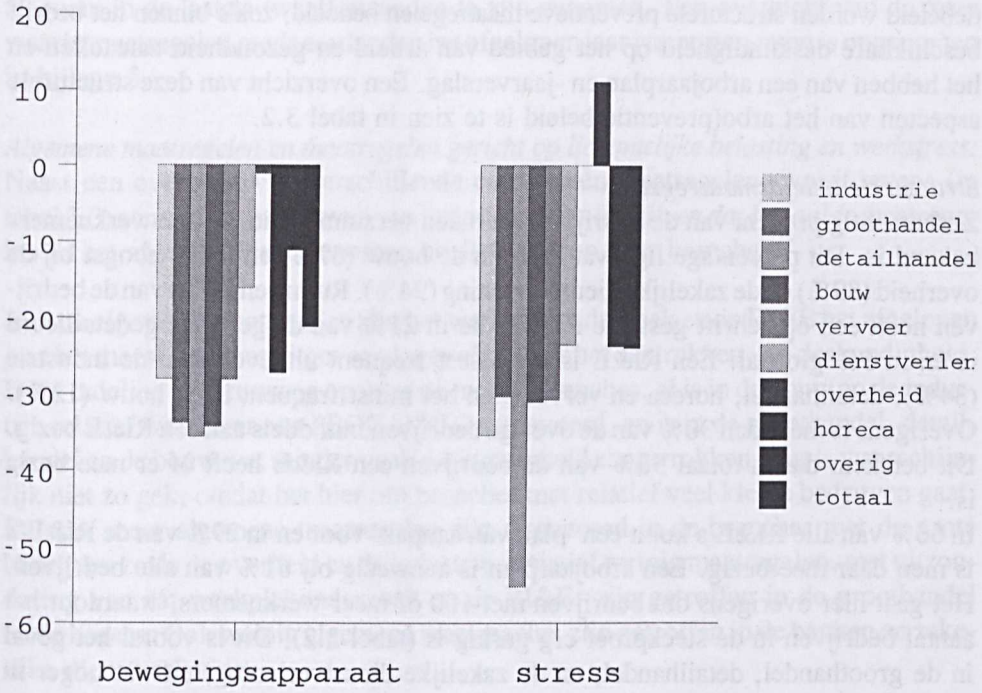
De gegevens uit de totale steekproef zijn steeds tussen haken in de tabel opgenomen. Opvallend is dat de percentages van de totale groep op de signalering van werkstressrisico's, de klachten aan het bewegingsapparaat, emotionele uitputting (stress)klachten en verzuim, evenals de onderkenning van de risicofactoren als probleem, dan wel de gezondheidsklachten als arbeidsgebonden, systematisch lager zijn vergeleken met de groep werkgevers van bedrijven met een voldoende werknemersrespons. Bij de lichamelijke risicofactoren treedt soms een vergelijkbaar verschijnsel op, maar vaak niet zo groot, en zeker niet zo systematisch.

3.3 Vergelijking tussen werkgevers en werknemers(vertegenwoordigers)

In de analyses op de 'Monitor'gegevens van 1993, evenals in de voorgaande paragrafen bleken de meningen van werknemers en werkgevers vooral op het gebied van de risicofactoren, als de klachten nogal te verschillen. Het lijkt dus interessant om hier apart nog eens aandacht aan te besteden, en hierbij tegelijk een 'uitstapje' te maken naar de gegevens uit de interviews met de werknemersvertegenwoordigers (OR-leden).
De werkgeversgegevens zelf kunnen namelijk alleen maar op het punt van 'arbeidsgebondenheid van klachten' direct worden vergeleken met de werknemersgegevens. De vergelijking van werkgeversgegevens en gegevens van OR-leden is daarentegen nagenoeg volledig omdat voor beide groepen hetzelfde interview was gebruikt. Omdat slechts voor een uiterst kleine groep bedrijven zowel uitspraken door de werkgever, werknemers als een OR-lid zijn gedaan, wordt voor de vergelijking van de werkgever en het OR-lid hier gebruik gemaakt van alle bedrijven waar zowel een werkgever als een OR-lid zijn geïnterviewd. Hier wordt overigens volstaan met een samenvatting van de vergelijking van werkgevers en OR-leden. Een uitgebreide bespreking hiervan, ondersteund met tabellen, is opgenomen in bijlage 3. Eerst wordt echter kort verslag gedaan van de vergelijkingen tussen de werkgever en werknemers op basis van de 450 bedrijven in de in dit rapport steeds gehanteerde steekproef van bedrijven met een 'voldoende werknemersrespons'.

Werkgever versus werknemers over de arbeidsgebondenheid van gezondheidsklachten:
Er is sprake van een grote discrepantie tussen het werkgevers- en werknemersoordeel over de arbeidsgebondenheid van klachten. Zowel klachten aan het bewegingsapparaat als emotionele uitputting worden door werknemers veel vaker als arbeidsgebonden beschouwd. Deze discrepantie is grafisch weergegeven in figuur 3.1. Werkgevers

vinden de klachten systematisch minder vaak arbeidsgebonden dan werknemers, met uitzondering van de overheid en vooral als het om de arbeidsgebondenheid van emotionele uitputting gaat.



Figuur 3.1 **Discrepantie tussen het percentage werkgevers dat klachten van werknemers als arbeidsgebonden beoordeeld en het percentage werknemers, geaggregeerd naar bedrijfsniveau, dat aangeeft werkgerelateerde klachten te hebben, in de verschillende bedrijfstakken (% werkgevers in bedrijfstak - % werknemers in bedrijfstak uit bedrijven met voldoende respons).**

Werkgever versus werknemersvertegenwoordiger:
In bijlage 4 zijn de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers (OR-leden) uitgebreid met elkaar vergeleken. Het betreft hier een wat andere groep bedrijven dan de bedrijven waar hiervoor reeds over gesproken is. Het belangrijkste verschil is dat het hier om wat grotere bedrijven gaat, die vaker uit branches als de industrie, de overheid en banken en zakelijke dienstverlening komen. Uit bijlage 4 kan worden geconcludeerd dat OR-leden vaker risico's signaleren, vooral ook als probleem, en vooral op het gebied van werkstress. Ook signaleren ze vaker klachten, en vinden die vaker arbeidsgebonden.

3.4 Preventiebeleid en getroffen maatregelen

In deze paragraaf worden diverse aspecten van het preventiebeleid (arbobeleid) en door werkgevers in het afgelopen jaar getroffen maatregelen besproken. Met preventiebeleid worden structurele preventieve maatregelen bedoeld, zoals binnen het bedrijf beschikbare deskundigheid op het gebied van arbeid en gezondheid aanstellen en het hebben van een arbojaarplan en -jaarverslag. Een overzicht van deze structurele aspecten van het arbo(preventie)beleid is te zien in tabel 3.2.

Structurele beleidsmaatregelen:
Zesentachtig procent van de bedrijven voert een verzuimbeleid dat aan werknemers bekend is. Dit percentage ligt wat lager in de bouw (67%) en is het hoogst bij de overheid (89%) en de zakelijke dienstverlening (94%). Ruim een kwart van de bedrijven heeft een op schrift gestelde RI&E, die in 21% van de gevallen gedetailleerd is en in 5% globaal. Een RI&E is het meest frequent uitgevoerd in de industrie (34%), detailhandel, horeca en vervoer, en het minst frequent in de bouw (12%). Overigens is meer dan 30% van de overige bedrijven inmiddels aan een RI&E bezig. Dit betekent dat in totaal 58% van de bedrijven een RI&E heeft òf er mee bezig is.
In 66% van alle RI&E's komt een 'plan van aanpak' voor en in 29% van de RI&E's is men daar mee bezig. Een arbojaarplan is aanwezig bij 61% van alle bedrijven. Het gaat hier overigens om bedrijven met 100 of meer werknemers, waardoor het aantal bedrijven in de steekproef erg gering is (tabel 3.2). Dit is vooral het geval in de groothandel, detailhandel, en de zakelijke dienstverlening, en wat hoger in de industrie en de bouw. Een arbojaarverslag is aanwezig in 55% van de bedrijven. Van de deskundigen die een bedrijf in dienst kan hebben is de arbo-coördinator het beste vertegenwoordigd (gemiddeld meer dan twee keer zo vaak als welke andere deskundige ook), gevolgd door een A&O-deskundige, veiligheidskundige, bedrijfsmaatschappelijk werker en een bedrijfsarts. Vijfenzeventig procent van alle bedrijven maakt van externe ondersteuning door een BGD/ARBO-dienst gebruik. Daarnaast speelt bij 22% de werkgeversvereniging een rol, terwijl ook een onderzoeks-/adviesbureau, GAK (GMD) of uitvoeringsinstelling/bedrijfsvereniging in meer dan 10% van de bedrijven voor externe ondersteuning zorgt.

In tabel 3.3 is het percentage bedrijven vermeld waar in het afgelopen jaar concrete maatregelen zijn genomen, zoals gerapporteerd door de werkgever. Het gaat hierbij om algemene, volgens de Arbowet verplichte, maatregelen en maatregelen ter voorkoming van ziekte en uitval uit het werk als gevolg van lichamelijke belasting en stress. De volgende maatregelen kunnen hierbij onderscheiden worden:
- algemene preventieve maatregelen;
- maatregelen ter preventie van lichamelijke belasting;
- maatregelen ter vermindering van stress.

Bij de laatste twee typen maatregelen is tevens onderscheid gemaakt in individu gerichte en niet-individu (maar werk)gerichte maatregelen. In het interview en in de vragenlijst is gevraagd of maatregelen 'in de laatste twaalf maanden' zijn genomen, 'reeds eerder' zijn genomen, of 'niet' zijn genomen. Maatregelen bleken het meest frequent in de laatste twaalf maanden te zijn genomen. Een overzicht van de mate waarin maatregelen reeds eerder dan het afgelopen jaar waren genomen is opgenomen in bijlage 5.

Algemene maatregelen en maatregelen gericht op lichamelijke belasting en werkstress: Naast een overzicht van verschillende categorieën maatregelen, wordt tevens (in tabel 3.3) een overzicht gegeven van het *percentage bedrijven dat bepaalde* maatregelen in het afgelopen jaar genomen heeft (totaal en naar branche).

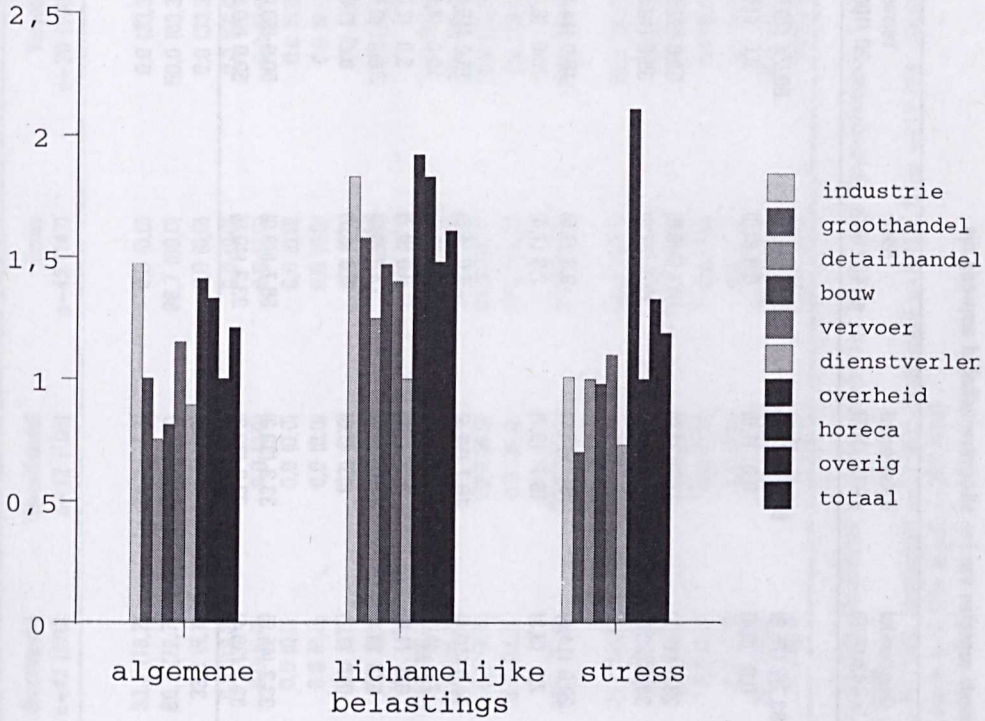
Van de *algemene maatregelen* zijn het werkplekonderzoek en de RI&E het afgelopen jaar het meest frequent uitgevoerd, gevolgd door het aantrekken van deskundigheid. Deze indeling gaat ruwweg op voor de meeste branches, al is in de bouw en de industrie relatief wat vaker een PBGO/PAGO uitgevoerd, en is in de groothandel, detailhandel en de bouw wat minder vaak deskundigheid aangetrokken. Dat is waarschijnlijk niet zo gek, omdat het hier om branches met relatief veel kleine bedrijven gaat. Relatief meer algemene maatregelen zijn uitgevoerd in de branches met de grote bedrijven zoals de overheid en de industrie. Relatief weinig maatregelen, met uitzondering van dat werkplekonderzoek en de RI&E, zijn getroffen in de groothandel en de horeca. Ook weinig algemene maatregelen zijn getroffen in de banken en zakelijke dienstverlening.

Tabel 3.3 laat zien dat het aantal maatregelen op het gebied van *lichamelijke belasting* het hoogste is. In de meeste gevallen werd apparatuur of gereedschap vervangen, of werd op individuele basis de taak verlicht. Deze beide maatregelen zijn door bijna een derde van de bedrijven genomen. Het aanpassen van de werkplek of het geven van cursussen of voorlichting was derde, respectievelijk vierde in rij (22%, resp. 21%). We zien dat op het gebied van lichamelijke belasting een aardige mix van werkgerichte en individugerichte maatregelen in vergelijkbare omvang worden getroffen.
Binnen branches was de rangorde in maatregelen gericht op de aanpak van lichamelijke belasting in grote lijnen dezelfde. Zij het dat in de industrie, de bouw en ook de horeca, soms over de hele linie, maar bij de horeca vooral waar het gaat om vervangen apparatuur en gereedschappen, relatief veel maatregelen worden getroffen. In de detailhandel, en in de banken en zakelijke dienstverlening worden op het gebied van de lichamelijke belasting relatief weinig maatregelen getroffen.

Het percentage bedrijven dat een bepaalde maatregel op het gebied *werkstress* neemt is beduidend lager dan dat voor lichamelijke belasting. De meest getroffen maatregel, d.i. cursussen, worden slechts door ruim 14% van de bedrijven getroffen. Andere,

relatief vaak getroffen maatregelen zijn individuele taakverlichting (krappe 14%), cursus 'sociaal management' (ruim 12%) en werkoverleg ingevoerd (ruim 10%). Branches waar relatief veel gebeurt op het gebied van de aanpak van werkstress zijn de overheid (cursussen 29%) en de detailhandel (cursussen 25%, taakroulatie 17%). Ook in de horeca gebeurt het een en ander (cursussen bij een kleine 17% van de bedrijven), maar springt het aanpassen van de roosters als een bij uitstek in deze branche vaak genomen maatregel er uit (ruim 33%). In het vervoer gebeurt relatief weinig op het gebied van de aanpak van werkstress, hoewel wel 10% van de bedrijven zegt dat daar taakverbreding heeft plaats gehad (gem = 7%). Daarnaast gebeurt er relatief weinig aan werkstress in de groothandel en de zakelijke dienstverlening. Door de bank genomen wordt een relatief groot aantal *werkgerichte* maatregelen, gericht op de aanpak van werkstress genomen. Het gaat dan echter vooral om cursussen. In een enkele branche wint een andere, specifieke maatregel het van deze cursussen (zoals de 'roosters' in de horeca). Individu-gerichte maatregelen worden meestal minder vaak genomen.

In Figuur 3.2 is het gemiddeld aantal maatregelen in het afgelopen jaar per bedrijf weergegeven. We zien hier dat er verschillen zijn tussen de diverse typen maatregelen. Maatregelen gericht op de aanpak van lichamelijke belasting worden het meest frequent genomen, algemene maatregelen wat minder, en maatregelen gericht op de aanpak van werkstress het minst. In tegenstelling tot in 1993 gaat het hier echter niet meer om een verschil met een factor 2.
In de overheid gebeurt het meest, vooral waar het de aanpak van werkstress betreft.



Figuur 3.2 **Het gemiddeld aantal algemene, lichamelijke belastings- en stressmaatregelen genomen in het afgelopen jaar in de verschillende branches**

Tabel 3.2 deel 1 Het percentage bedrijven (per branche) waarin verschillende structurele aspecten van het arbo(preventie)beleid aanwezig zijn

	Industrie n=143 (563)	Groothandel n=43 (270)	Detailhandel n=12 (105)	Bouw n=43 (147)	Vervoer n=20 (100)
Verzuimbeleid					
- aanwezig en aan werknemers bekend	89,9% (69,4)	83,7% (75,9)	83,3% (82,9)	65,1% (68,7)	80,0% (70,0)
- aanwezig, niet aan werknemers bekend	0,0 (0,2)	0,0 (0,4)	0,0 (1,9)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)
Op schrift gestelde RI&E					
- aanwezig	35,7 (21,5)	23,3 (17,8)	33,3 (21,0)	11,6 (8,8)	30,0 (22,0)
- mee bezig	24,5 (23,1)	34,9 (23,0)	33,3 (20,0)	32,6 (27,9)	35,0 (18,0)
Deze RI&E is					
- gedetailleerd	30,8 (18,5)	20,9 (14,4)	16,7 (15,2)	9,3 (7,5)	10,0 (14,0)
- globaal	4,9 (3,0)	2,3 (3,3)	16,7 (5,7)	2,3 (1,4)	20,0 (8,0)
Plan van aanpak in RI&E					
- ja	22,4 (13,1)	14,0 (10,4)	16,7 (12,4)	7,0 (4,8)	15,0 (15,0)
- mee bezig	11,9 (6,9)	7,0 (4,4)	0,0 (3,8)	4,7 (2,7)	10,0 (4,0)
- nee, niet nodig	0,7 (0,5)	0,0 (1,5)	8,3 (2,9)	0,0 (0,7)	5,0 (2,0)
- nee, tzt door arbodienst	0,0 (0,2)	2,3 (0,4)	0,0 (1,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)
- nee	0,7 (0,7)	0,0 (1,1)	8,3 (1,0)	0,0 (0,7)	0,0 (1,0)
Arbojaarplan en arbojaarverslag: [1]					
- Arbojaarplan aanwerzig	83,3 (62,5)	33,3 (45,5)	33,3 (33,3)	66,7 (60,0)	50,0 (50,0)
- Arbojaarplan wordt jaarlijks geschreven	75,0 (64,3)	33,3 (36,4)	33,3 (33,3)	33,3 (40,0)	50,0 (50,0)

	Industrie n=143 (563)	Groothandel n=43 (270)	Detailhandel n=12 (105)	Bouw n=43 (147)	Vervoer n=20 (100)
Deskundigen in dienst van het bedrijf[1]					
- A&O deskundige	16,7% (26,8)	33,3 (18,2)	33,3 (33,3)	0,0 (0,0)	0,0 (33,3)
- arbocoördinator	70,8 (67,9)	66,7 (72,7)	66,7 (66,7)	66,7 (60,0)	50,0 (83,3)
- bedrijfsmaatsch.werker	12,5 (8,9)	33,3 (9,1)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (33,3)
- bedrijfs- en combi-arts	12,5 (14,3)	0,0 (18,2)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (50,0)
- verzekeringsgeneeskundige	0,0 (1,8)	0,0 (9,1)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)
- arbeidshygiënist	4,2 (5,4)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)
- ergonoom	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)
- bedrijfstherapeut	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)
- veiligheidskundige	16,7 (23,2)	0,0 (9,1)	33,3 (33,3)	0,0 (20,0)	50,0 (33,3)
Organen die zicht bezighouden met arbozaken[2]	80,8 (71,1)	63,6 (66,7)	40,0 (50,0)	88,2 (78,8)	70,0 (60,0)
- OR/MC/dienstcie	59,0 (43,8)	45,5 (35,7)	20,0 (16,7)	52,9 (48,5)	30,0 (26,7)
- VGW-cie	48,7 (32,0)	9,1 (7,1)	20,0 (8,3)	41,2 (27,3)	20,0 (20,0)
- arbo-cie	21,8 (17,5)	18,2 (28,6)	0,0 (25,0)	17,6 (18,2)	0,0 (10,0)
Externe ondersteuning waarvan het bedrijf gerbuik maakt bij verlening arbozorg	57,3 (44,4)	44,2 (37,4)	50,0 (43,8)	46,5 (35,4)	65,0 (51,0)
- BGD of Arbo-dienst	73,4 (60,7)	72,1 (63,0)	75,0 (67,6)	59,1 (57,1)	65,0 (69,0)
- onderzoeks- of adviesbureau's	11,2 (8,5)	14,0 (4,8)	8,3 (2,9)	4,7 (5,4)	10,0 (9,0)
- GAK (GMD) of bedrijfsvereniging	14,0 (16,9)	7,0 (11,5)	0,0 (7,6)	18,6 (19,0)	10,0 (11,0)
- product- of bedrijfschap	1,4 (3,6)	4,7 (3,7)	0,0 (2,9)	2,3 (1,4)	0,0 (0,0)
- zorgverzekeraar	3,5 (1,6)	2,3 (1,9)	8,3 (2,9)	0,0 (0,0)	0,0 (3,0)
- werkgeversvereniging	26,6 (22,9)	16,3 (12,2)	33,3 (17,1)	30,2 (24,5)	15,0 (10,0)
- werknemersvereniging	3,5 (1,2)	2,3 (0,7)	0,0 (0,0)	2,3 (0,7)	0,0 (0,0)

1 Deze vragen zijn alleen in de 100+ bedrijven gesteld: industrie n=24 (56), detailhandel n=3 (5), vervoer n=2 (6), zakelijke dienstverlening n=7 (17), overheid n=41 (63), horeca n=0 (3), overig n=2 (2), totaal n=85 (166)

2 Deze vragen zijn alleen in de 30+ bedrijven gesteld: industrie n=78 (194), groothandel n=11 (42), detailhandel n=5 (12), bouw n=17 (33), zakelijke dienstverlening n=19 (57), overheid n=57 (90), horeca n=3 (11), overig n=6 (15), totaal n=206 (484)

Tabel 3.2 deel 2 Het percentage bedrijven (per branche) waarin verschillende structurele aspecten van het arbo(preventie)beleid aanwezig zijn

	Zakelijke dienstv. n=66 (200)	Overheid n=96 (177)	Horeca n=6 (45)	Overig n=21 (109)	Totaal n=450 (1716)
Verzuimbeleid					
- aanwezig en aan werknemers bekend	93,9% (90,5)	87,5% (84,2)	83,3% (64,4)	95,2% (85,3)	84,7% (76,4)
- aanwezig, niet aan werknemers bekend	0,0 (0,5)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,3)
Op schrift gestelde RI&E					
- aanwezig	22,7 (22,0)	22,9 (29,4)	33,3 (15,6)	23,8 (15,6)	26,7 (19,7)
- mee bezig	28,8 (25,5)	41,7 (38,4)	33,3 (17,8)	19,0 (16,5)	31,1 (24,0)
Deze RI&E is					
- gedetailleerd	18,2 (17,0)	18,8 (18,6)	33,3 (15,6)	14,3 (11,9)	21,3 (15,8)
- globaal	4,5 (5,0)	4,2 (6,2)	0,0 (0,0)	9,5 (3,7)	5,3 (3,9)
Plan van aanpak in RI&E					
- ja	13,6 (13,0)	15,6 (16,4)	33,3 (15,6)	23,8 (12,8)	17,1 (12,4)
- mee bezig	7,6 (5,5)	6,3 (6,8)	0,0 (0,0)	0,0 (0,9)	7,8 (5,1)
- nee, niet nodig	1,6 (3,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,9 (1,1)
- nee, tzt door arbodienst	0,0 (0,0)	0,0 (0,6)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,2 (0,2)
- nee	0,0 (0,5)	1,0 (1,1)	0,0 (0,0)	0,0 (1,8)	0,7 (0,9)
Arbojaarplan en arbojaarverslag: [1]					
- Arbojaarplan aanwezig	42,9 (52,9)	56,1 (57,1)	- (33,3)	50,0 (50,0)	61,2 (56,6)
- Arbojaarplan wordt jaarlijks geschreven	42,9 (41,2)	48,8 (50,8)	- (33,3)	100,0 (100,0)	55,3 (53,0)

	Zakelijke dienstv. n=66 (200)	Overheid n=96 (177)	Horeca n=6 (45)	Overig n=21 (109)	Totaal n=450 (1716)
Deskundigen in dienst van het bedrijf[1]					
- A&O deskundige	28,6 (29,4)	39,0 (39,7)	- (0,0)	50,0 (50,0)	29,4 (30,7)
- arbocoördinator	42,9 (52,9)	63,4 (69,8)	- (33,3)	50,0 (50,0)	63,5 (66,9)
- bedrijfsmaatsch.werker	0,0 (5,9)	24,4 (28,6)	- (0,0)	0,0 (0,0)	16,5 (16,3)
- bedrijfs- en combi-arts	14,3 (17,6)	22,0 (20,6)	- (0,0)	0,0 (0,0)	15,3 (17,5)
- verzekeringsgeneeskundige	0,0 (0,0)	7,3 (7,9)	- (0,0)	0,0 (0,0)	3,5 (4,2)
- arbeidshygiënist	0,0 (0,0)	7,3 (9,5)	- (0,0)	0,0 (0,0)	4,7 (5,4)
- ergonoom	0,0 (0,0)	2,4 (6,3)	- (0,0)	0,0 (0,0)	1,2 (2,4)
- bedrijfstherapeut	0,0 (0,0)	4,9 (7,9)	- (0,0)	0,0 (0,0)	2,4 (3,0)
- veiligheidskundige	14,3 (5,9)	19,5 (25,4)	- (0,0)	50,0 (50,0)	18,8 (21,7)
Organen die zicht bezighouden met arbozaken[2]	84,2 (78,9)	86,0 (86,7)	100,0 (54,5)	66,7 (66,7)	80,6 (73,3)
- OR/MC/dienstcie	52,6 (42,1)	73,7 (76,7)	33,3 (9,1)	50,0 (33,3)	58,3 (46,5)
- VGW-cie	15,8 (8,8)	31,6 (30,0)	0,0 (0,0)	33,3 (33,3)	35,0 (23,8)
- arbo-cie	36,8 (28,1)	42,1 (37,8)	0,0 (9,1)	16,7 (6,7)	26,2 (22,7)
Externe ondersteuning waarvan het bedrijf gerbuik maakt bij verlening arbozorg	53,0 (52,5)	74,0 (67,8)	66,7 (35,6)	52,4 (46,8)	58,0 (46,2)
- BGD of Arbo-dienst	78,8 (75,0)	82,3 (82,5)	66,7 (57,8)	76,2 (59,6)	74,8 (65,2)
- onderzoeks- of adviesbureau's	12,1 (7,5)	14,6 (11,9)	16,7 (6,7)	19,0 (11,0)	12,0 (7,7)
- GAK (GMD) of bedrijfsvereniging	4,5 (4,5)	10,4 (10,7)	0,0 (4,4)	0,0 (10,1)	10,2 (12,5)
- product- of bedrijfschap	1,5 (1,0)	0,0 (0,6)	0,0 (4,4)	0,0 (2,8)	1,3 (2,5)
- zorgverzekeraar	1,5 (2,0)	1,0 (1,7)	0,0 (6,7)	0,0 (3,7)	2,0 (2,0)
- werkgeversvereniging	10,6 (11,0)	18,8 (18,1)	0,0 (8,9)	23,8 (13,8)	21,1 (17,4)
- werknemersvereniging	1,5 (0,5)	3,1 (2,3)	0,0 (2,2)	0,0 (1,8)	2,4 (1,0)

1 Deze vragen zijn alleen in de 100+ bedrijven gesteld: industrie n=24 (56), detailhandel n=3 (5), vervoer n=2 (6), zakelijke dienstverlening n=7 (17), overheid n=41 (63), horeca n=0 (3), overig n=2 (2), totaal n=85 (166)

2 Deze vragen zijn alleen in de 30+ bedrijven gesteld: industrie n=78 (194), groothandel n=11 (42), detailhandel n=5 (12), bouw n=17 (33), zakelijke dienstverlening n=19 (57), overheid n=57 (90), horeca n=3 (11), overig n=6 (15), totaal n=206 (484)

Tabel 3.3 deel1 Het percentage bedrijven waar in het afgelopen jaar (of reeds eerder) algemene maatregelen ter preventie van arboproblemen, of specifiek op lichamelijke belasting of stress gerichte maatregelen genomen zijn

	Industrie n=143 (563) %ja, vorig jaar	Groothandel n=43 (270) %ja, vorig jaar	Detailhandel n=12 (105) %ja, vorig jaar	Bouw n=43 (147) %ja, vorig jaar	Vervoer n=20 (100) %ja, vorig jaar
Algemene maatregelen					
- coördinator aangesteld	16,1% (11,4)	9,3 (8,5)	16,7 (4,8)	14,0 (10,9)	10,0 (5,0)
- deskundige aangetrokken	22,4 (14,0)	18,6 (8,5)	8,3 (8,6)	9,3 (6,8)	10,0 (6,0)
- risico-inventarisatie gehouden	36,4 (21,7)	30,2 (16,7)	33,3 (17,1)	14,0 (9,5)	25,0 (18,0)
- werkplekonderzoek uitgevoerd	36,4 (24,7)	27,9 (18,9)	16,7 (16,2)	14,0 (12,2)	40,0 (18,0)
- PBGO uitgevoerd	21,0 (10,3)	4,7 (3,7)	0,0 (3,8)	30,2 (15,6)	15,5 (12,0)
- onderzoek, gericht op stress	3,5 (1,8)	4,7 (2,2)	0,0 (1,0)	0,0 (1,4)	0,0 (3,0)
- onderzoek, gericht op lichamelijke belasting	11,2 (6,7)	4,7 (5,6)	0,0 (3,8)	0,0 (3,4)	15,0 (5,0)
Niet-individuele maatregelen t.b.v. lichamelijke belasting					
- cursussen en voorlichting werkwijze	23,8 (13,9)	16,3 (7,4)	8,3 (5,7)	23,3 (15,6)	5,0 (12,0)
- apparatuur/gereedschap vervangen	41,3 (34,3)	39,5 (23,7)	16,7 (18,1)	39,5 (36,7)	30,0 (16,0)
- takenpakket aangepast	12,6 (6,7)	7,0 (3,7)	8,3 (3,8)	9,3 (4,1)	0,0 (0,0)
- taakroulatie	16,1 (10,3)	4,7 (4,1)	16,7 (6,7)	2,3 (5,4)	5,0 (2,0)
- werkplek aangepast	28,7 (22,2)	32,6 (17,4)	16,7 (13,3)	4,7 (9,5)	30,0 (16,0)
- fitness programma	1,4 (1,2)	0,0 (0,7)	0,0 (1,9)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)
Individuele maatregelen t.b.v. lichamelijke belasting					
- individuele advisering	13,3 (9,1)	7,0 (3,0)	0,0 (1,9)	7,0 (6,1)	20,0 (10,0)
- individuele taakverlichting	26,6 (22,6)	23,3 (15,9)	33,0 (11,4)	32,6 (20,4)	30,0 (19,0)
- andere functie binnen bedrijf	10,5 (7,6)	11,6 (5,6)	8,3 (2,9)	14,0 (6,1)	5,0 (4,0)
- individuele lichamelijke training	6,3 (3,0)	7,0 (1,5)	8,3 (2,9)	0,0 (2,0)	5,0 (2,0)

	Industrie n=143 (563) %ja, vorig jaar	Groothandel n=43 (270) %ja, vorig jaar	Detailhandel n=12 (105) %ja, vorig jaar	Bouw n=43 (147) %ja, vorig jaar	Vervoer n=20 (100) %ja, vorig jaar
Niet-individuele maatregelen t.b.v. stress					
· cursussen en voorlichting	12,6 (7,6)	9,3 (4,4)	25,0 (7,6)	14,0 (8,8)	0,0 (7,0)
· cusrus 'sociaal'management	11,2 (5,9)	4,7 (3,7)	8,3 (3,8)	9,3 (5,4)	5,0 (7,0)
· taakroulatie	12,6 (6,0)	4,7 (3,3)	16,7 (3,8)	2,3 (3,4)	5,0 (3,0)
· taakverbreding	9,8 (5,0)	2,3 (2,6)	8,3 (2,9)	2,3 (2,0)	10,0 (3,0)
· functie-inhoud vernieuwd	4,9 (2,8)	4,7 (2,6)	0,0 (0,0)	4,7 (1,4)	0,0 (1,0)
· roosters aangepast	4,2 (2,3)	2,3 (1,9)	0,0 (2,9)	4,7 (2,0)	0,0 (0,0)
· werkoverleg	11,2 (10,1)	9,3 (7,4)	8,3 (2,9)	14,0 (8,8)	10,0 (9,0)
Individuele maatregelen t.b.v. stress					
· cursus functie-gerichte vaardigheden	4,2 (2,7)	4,7 (1,9)	0,0 (1,0)	7,0 (4,1)	10,0 (2,0)
· cursus voor lid management	4,2 (2,5)	0,0 (2,6)	8,3 (1,9)	7,0 (4,1)	20,0 (6,0)
· cursus stresshantering	2,8 (0,9)	7,0 (1,9)	0,0 (0,0)	4,7 (1,4)	10,0 (3,0)
· individuele advisering/consulting	4,2 (1,6)	7,0 (1,5)	0,0 (1,0)	2,3 (1,4)	10,0 (3,0)
· individuele taalverlichting	8,4 (5,3)	7,0 (3,3)	16,7 (4,8)	7,0 (5,4)	10,0 (3,0)
· verandering van werkplek binnen het bedrijf	6,3 (3,6)	7,0 (3,0)	8,3 (2,9)	4,7 (1,4)	5,0 (4,0)

Tabel 3.3 deel2 Het percentage bedrijven waar in het afgelopen jaar (of reeds eerder) algemene maatregelen ter preventie van arboproblemen, of specifiek op lichamelijke belasting of stress gerichte maatregelen genomen zijn

	Zakelijke dienstv. n=66 (200) %ja, vorig jaar	Overheid n=96 (177) %ja, vorig jaar	Horeca n=6 (45) %ja, vorig jaar	Overig n=21 (109) %ja, vorig jaar	Totaal n=450 (1716) %ja, vorig jaar
Algemene maatregelen					
- coördinator aangesteld	13,6 (12,0)	18,8 (18,1)	0,0 (2,2)	9,5 (8,3)	14,7 (10,4)
- deskundige aangetrokken	16,7 (12,0)	25,0 (20,9)	16,7 (4,4)	14,3 (9,2)	19,1 (11,7)
- risico-inventarisatie gehouden	19,7 (15,5)	32,3 (33,3)	33,3 (8,9)	28,6 (15,6)	29,3 (19,1)
- werkplekonderzoek uitgevoerd	24,2 (17,0)	35,4 (36,2)	50,0 (13,3)	23,8 (15,6)	30,7 (21,2)
- PBGO uitgevoerd	13,6 (9,0)	12,5 (11,3)	0,0 (0,0)	19,0 (6,4)	16,2 (8,9)
- onderzoek, gericht op stress	0,0 (1,0)	7,3 (10,2)	0,0 (4,4)	0,0 (0,9)	3,1 (2,6)
- onderzoek, gericht op lichamelijke belasting	1,5 (3,5)	9,4 (6,8)	33,3 (8,9)	4,8 (4,6)	7,6 (5,5)
Niet-individuele maatregelen t.b.v. lichamelijke belasting					
- cursussen en voorlichting werkwijze	13,6 (13,5)	30,2 (28,2)	16,7 (8,9)	4,8 (12,8)	20,7 (13,6)
- apparatuur/gereedschap vervangen	10,6 (17,5)	28,1 (23,2)	66,7 (28,9)	23,8 (22,9)	32,0 (26,8)
- takenpakket aangepast	4,65 (4,5)	7,3 (6,8)	0,0 (2,2)	9,5 (4,6)	8,4 (5,0)
- taakroulatie	1,5 (4,0)	9,4 (9,0)	16,7 (6,7)	9,5 (8,3)	9,3 (7,1)
- werkplek aangepast	19,7 (21,5)	15,6 (16,9)	33,3 (15,6)	23,8 (13,8)	22,2 (18,1)
- fitness programma	3,0 (2,5)	8,3 (6,2)	0,0 (0,0)	14,3 (3,7)	3,3 (1,8)
Individuele maatregelen t.b.v. lichamelijke belasting					
- individuele advisering	9,1 (7,5)	19,8 (18,1)	16,7 (4,4)	19,0 (5,5)	13,1 (7,9)
- individuele taakverlichting	25,8 (22,0)	42,7 (34,5)	33,3 (17,8)	38,1 (18,3)	31,1 (21,1)
- andere functie binnen bedrijf	7,6 (5,5)	16,7 (14,7)	0,0 (4,4)	0,0 (3,7)	10,9 (6,8)
- individuele lichamelijke training	0,0 (0,5)	11,5 (7,9)	0,0 (2,2)	0,0 (1,8)	5,6 (2,7)

	Zakelijke dienstv. n=66 (200) %ja, vorig jaar	Overheid n=96 (177) %ja, vorig jaar	Horeca n=6 (45) %ja, vorig jaar	Overig n=21 (109) %ja, vorig jaar	Totaal n=450 (1716) %ja, vorig jaar
Niet-individuele maatregelen t.b.v. stress					
- cursussen en voorlichting	7,6 (9,5)	29,2 (24,3)	16,7 (8,9)	0,0 (6,4)	14,4 (9,1)
- cusrus 'sociaal'management	10,6 (7,0)	22,9 (21,5)	16,7 (8,9)	9,5 (5,5)	12,4 (7,2)
- taakroulatie	3,0 (4,5)	6,3 (5,6)	0,0 (6,7)	9,5 (6,4)	7,6 (4,9)
- taakverbreding	1,5 (4,0)	10,4 (10,2)	0,0 (2,2)	4,8 (4,6)	6,9 (4,4)
- functie-inhoud vernieuwd	3,0 (2,0)	7,3 (5,1)	0,0 (2,2)	0,0 (0,9)	4,4 (2,4)
- roosters aangepast	4,5 (4,5)	14,6 (11,9)	33,3 (8,9)	9,5 (6,4)	6,7 (3,8)
- werkoverleg	9,1 (6,5)	9,4 (7,9)	16,7 (11,1)	9,5 (7,3)	10,4 (8,1)
Individuele maatregelen t.b.v. stress					
- cursus functie-gerichte vaardigheden	4,5 (5,0)	13,5 (13,6)	0,0 (2,2)	14,3 (5,5)	7,1 (3,7)
- cursus voor lid management	4,5 (5,5)	11,5 (10,2)	0,0 (4,4)	4,8 (4,6)	6,4 (4,1)
- cursus stresshantering	3,0 (5,0)	8,3 (10,2)	0,0 (2,2)	14,3 (3,7)	5,3 (2,8)
- individuele advisering/consulting	3,0 (3,5)	21,9 (18,6)	0,0 (2,2)	14,3 (4,6)	8,4 (3,8)
- individuele taalverlichting	7,6 (7,5)	29,2 (24,3)	16,7 (8,9)	23,8 (9,2)	13,6 (7,4)
- verandering van werkplek binnen het bedrijf	6,1 (3,5)	12,5 (11,9)	0,0 (2,2)	9,5 (3,7)	7,6 (4,1)

3.5 Waarom treffen werkgevers maatregelen?

Aan de werkgever is gevraagd waarom hij of zij het afgelopen jaar maatregelen getroffen heeft. In tabel 3.4 is aangegeven wat het belangrijkste doel was van de getroffen maatregelen, wat het belangrijkste effect was, en indien men geen maatregelen had getroffen, waarom niet. In tabel 3.4 worden deze gegevens niet alleen gepresenteerd voor de groep bedrijven met voldoende respons, maar ook expliciet voor de hele groep bedrijven.

Tabel 3.4 Percentage werkgevers dat van de genoemde doelen dat doel als belangrijkste had aangegeven, en het percentage dat vervolgens zei dat de maatregel effect in die richting had gehad.

Maatregelen getroffen?	Totaalgroep n=1716 %ja maatregel = 55,1%	voldoende respons n=450 %ja maatregel = 70,7%
DOEL	van werkgevers met 'ja maatregel':	van werkgevers met 'ja maatregel':
verbetering motivatie/betrokkenheid werknemers	70,6 %	70,1 %
verlaging ziekteverzuim	56,7 %	61,6 %
productiviteitsverhoging	38,7 %	36,5 %
naleven wettelijke verplichtingen	27,4 %	30,5 %
verbetering bedrijfs-imago	14,3 %	15,1 %
EFFECT		
verbetering motivatie/betrokkenheid werknemers	66,0 %	64,5 %
verlaging ziekteverzuim	50,2 %	54,1 %
productiviteitsverhoging	36,9 %	38,2 %
naleven wettelijke verplichtingen	24,0 %	27,0 %
verbetering bedrijfs-imago	13,0 %	15,1 %

Opvallend is dat de belangrijkste reden om maatregelen te treffen de 'betrokkenheid/motivatie' van de werknemers is. Het enorme verlies aan bedrijven wanneer we ons beperken tot de bedrijven met voldoende respons maakt wat dat betreft nauwelijks wat uit. In de MSLB93 was 'verlaging van het ziekteverzuim' nog doel nummer 1. Hierbij moet wel worden bedacht dat het in 1993 om een andere steekproef ging dan die in het huidige bestand. Opvallend is dat slechts een kwart tot 30% van de werkgevers aangaf dat de wetgeving het belangrijkste doel was. De rangorde van redenen is nauwelijks beïnvloed door het sterke verlies aan bedrijven als gevolg van geen of geringe werknemersrespons.
Opvallend is dat de percentages 'ja' op het belangrijkste 'effect' dezelfde rangorde heeft als die voor de percentages 'ja' op de vraag naar belangrijkste doel. Ook de hoogte van de percentages zijn in grote lijnen gelijk.
De belangrijkste reden om geen maatregelen te treffen was het feit dat men er geen aanleiding toe zag.

3.6 Volgens werknemers getroffen maatregelen

Ook aan de werknemers is gevraagd welke maatregelen hun werkgever het afgelopen jaar volgens hen heeft genomen. Het gaat hier vooral om maatregelen die aan henzelf, hun afdeling of aan hun naaste collega's zijn aangeboden. Onderscheid is gemaakt in algemene maatregelen, maatregelen gericht op de eigen werkplek, en maatregelen gericht op de persoon zelf en op collega's. Op het niveau van de maatregelen is daarnaast ook onderscheid gemaakt tussen maatregelen gericht op de aanpak van werkstress en van lichamelijke belasting.
Volgens werknemers worden de meeste maatregelen bij de overheid en de industrie genomen, en de minste in de detailhandel (zie o.a. bijlage 9).

Van de algemene maatregelen noemen werknemers vooral de aanstelling van een contactpersoon of arbodeskundige (19%). Ook het starten van verzuimbegeleiding (17%) en het uitvoeren van een werkplekonderzoek (15%) worden relatief vaak genoemd. Zeven procent van de werknemers in de zakelijke dienstverlening en bij de overheid geeft aan dat het afgelopen jaar een fitnessprogramma is gestart. Maatregelen gericht op de eigen werkplek of functie betreffen voornamelijk het invoeren van een regelmatig werkoverleg met een frequentie van minimaal 1 keer per maand (27%), een verbetering van de werkplek (20%) en het vervangen van apparatuur of machines (12%). In de detailhandel worden relatief vaak een gunstiger rooster (18%) en het invoeren van taakroulatie (15%) genoemd. Van de maatregelen gericht op de persoon zelf en op collega's wordt het instellen van een spreekuur het vaakst genoemd (9%), voornamelijk bij de overheid en de industrie. Cursussen ter voorkoming van klachten aan het bewegingsapparaat worden relatief vaak genoemd in de horeca (12%) en bij de overheid (10%), en cursussen stresshantering vooral bij de overheid (8%).
Van alle werknemers heeft slechts 8% gebruik gemaakt van door hun werkgever genomen maatregelen, gemiddeld was dit iets meer bij de overheid, horeca en 'overige bedrijven'.

Meer maatregelen?
Een erg groot percentage werknemers zou echter willen dat de werkgever meer maatregelen neemt, vooral op het gebied van werkstress (gemiddeld 51%, 59% bij de overheid en 57% van de werknemers in de industrie). Ook de wens om maatregelen te treffen op het gebied van voorkoming van lichamelijke belasting mag niet worden weggevlakt (gemiddeld 37%, 50% in de industrie en 46% in de bouw). In de detailhandel en de zakelijke dienstverlening liggen de wensen van werknemers wat lager op het gebied van zowel lichamelijke belasting als werkstress (27%/23%, en 40%/39%). In de horeca liggen de wensen vooral op het vlak van de werkstress lager (bijna 34%).

4 Verschillen tussen bedrijven in preventie, in gezondheidsklachten en verzuim

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken van analyses die enerzijds zijn uitgevoerd met het doel te toetsen welke factoren het verschil verklaren tussen bedrijven die wel of niet wat doen aan preventie. Anderzijds zijn analyses uitgevoerd met het doel te toetsen welke factoren het verschil verklaren tussen meer en minder gezonde bedrijven. Bedacht moet worden dat de informatie over alle variabelen op hetzelfde tijdstip is verzameld, en er op dit moment nog geen echte oorzaak-gevolg relaties kunnen worden onderzocht. De resultaten geven slechts samenhangen weer tussen de verschillende variabelen.

4.1 Analyseplan

Bij het verklaren van verschillen in meer en minder actieve bedrijven, evenals in meer of minder gezonde bedrijven is, net als in 1993, gebruik gemaakt van logistische regressietechnieken. De reden hiervan is de scheefheid in de verdeling van de afhankelijke variabelen. De operationalisatie van de afhankelijke variabelen is kort weergegeven in bijlage 1.
Bij de regressie-analyse is van alle afhankelijke en onafhankelijke variabelen een dichotomie gemaakt. Indien noodzakelijk werd er gesplitst op de mediaan. Voor de analyses op de preventie-indicatoren kwam dit steeds neer op de vergelijking van geen maatregelen getroffen (0) als referentie, vergeleken met 1 of meer maatregelen. Bij het verklaren van verschillen tussen bedrijven is steeds een stapsgewijze procedure gevolgd: in de eerste stap zijn alleen de determinanten afkomstig uit het werkgeversinterview in het model opgenomen. In stap 2 zijn de werknemersgegevens toegevoegd en is gekeken of deze toevoeging bijdraagt aan de verklaring van de verschillen in hetzij preventieve maatregelen, hetzij in de aspecten van gezondheid. Omdat zo'n grote en selecte groep bedrijven uitvalt wanneer we ons beperken tot bedrijven met een voldoende werknemersrespons, is de eerste analysestap herhaald voor de hele bedrijvensteekproef. Vergelijking van de resultaten uit deze eerste stap voor de totale groep en de bedrijven met een voldoende werknemersrespons geeft inzicht gekregen in de invloed van de opgetreden selectie op de in dit hoofdstuk gerapporteerde analyseresultaten.

4.2 Verschillen tussen bedrijven in preventie

In tabel 4.1 worden de resultaten van de logistische regressieanalyse weergegeven, die antwoord geven op de vraag wat bepaalt of bedrijven al dan niet wat doen aan preventie.
Net als in 1993 blijkt dat preventie voornamelijk verklaard wordt door de informatie afkomstig uit het werkgeversinterview. De toevoeging van werknemersinformatie in stap 2 resulteert nauwelijks in veranderingen in de Odds Ratios van de variabelen die bijdragen aan het verklaren van verschillen tussen bedrijven die wel of geen preventieve maatregelen hebben ingevoerd (tabel 4.1). Alleen bij maatregelen tegen werkstress blijkt de werknemersinformatie nog wat toe te voegen aan de werkgeversinformatie. Hieronder worden de determinanten van de verschillende aspecten van preventie apart toegelicht.

De structuur van het preventiebeleid
Bedrijven die het afgelopen jaar wat hebben gedaan aan structurele preventie zijn de grotere bedrijven, bedrijven waarvan één of meerdere branche-organisaties de aanpak van fysieke belasting ondersteunen, meestal juist niet de aanpak van psychische belasting en werkstress, en bedrijven met een relatief hoog verzuimpercentage. Daarnaast is er een tendens dat werkgevers van bedrijven die structurele maatregelen treffen meer geneigd zijn om lichamelijke belasting als probleem te zien, en hebben de bedrijven zich niet herverzekerd voor verzuim.

Het aantal algemene maatregelen:
Er zijn het afgelopen jaar vooral algemene maatregelen getroffen wanneer in het bedrijf de bewegingsapparaatklachten als arbeidsgebonden worden beoordeeld, wanneer er sprake is van een relatief hoog verzuimpercentage, en wanneer er sprake is van een groot bedrijf. Daarnaast is er ook een tendens dat het nemen van algemene maatregelen samenhangt met het feit dat werkgevers lichamelijke belastingsrisico's vaker als probleem zien.

Het aantal stressmaatregelen:
Er zijn het afgelopen jaar vooral maatregelen op het gebied van werkstress getroffen wanneer de werkgever (werk)stressrisico's als probleem onderkent en wanneer het bedrijf zich niet 'herverzekert' voor het verzuim. Toevoeging van werknemersgegevens draagt bij aan het verklaren van verschillen in het aantal maatregelen. Van de toegevoegde werknemersinformatie hangen alleen het hebben van minder autonomie, minder kortcyclisch werk en minder fysieke belasting samen met meer specifiek op werkstress gerichte maatregelen op bedrijfsniveau.

Het aantal maatregelen lichamelijke belasting:
Er zijn het afgelopen jaar vooral maatregelen op het gebied van lichamelijke belasting getroffen in bedrijven waar de werkgever relatief vaak lichamelijke belasting als

probleem ziet, deze ook vaker de klachten op het gebied van het bewegingsapparaat als arbeidsgebonden beoordeelt, in bedrijven met een relatief hoog verzuim, en in relatief grote bedrijven. Wanneer een bedrijf een 'goede financieel economische positie' heeft tendeert ook dit naar een omvangrijkere aanpak van de lichamelijke belasting.

Algemene conclusie:
Er zijn een aantal determinanten die in minimaal drie van de vier regressiemodellen op aspecten van preventie ertoe deden. Zo was de onderkenning door de werkgever van lichamelijke risico's een factor die samenhing met de invoering van (nieuw) beleid of maatregelen, m.u.v. maatregelen gericht op stress. Daar was het de onderkenning van werkstress als probleem die bijdroeg aan de verklaring van iets doen aan -in dit geval heel specifieke werkstress- preventie. Opvallend is dat de onderkenning van lichamelijke risico's ook tendeerde bij te dragen aan de algemenere aspecten van preventie.
Andere factoren die systematisch lijken bij te dragen aan de verklaring van preventie zijn een relatief hoog verzuim hebben en een relatief groot bedrijf zijn. Zoals opgemerkt draagt werknemersinformatie -net als in 1993- vooral bij aan de preventie gericht op de aanpak van werkstress.

Verstoring van analyses door responsbias
Doordat een grote groep van bedrijven uit het bestand verdween na selectie op voldoende respons van werknemers zijn de resultaten van stap 1 voor de populatie van 450 bedrijven met voldoende werknemersrespons vergeleken met de resultaten van de analyses uit stap 1 voor de hele bedrijvenpopulatie. In Bijlage 7 zijn de tabellen met de analysesresultaten van stap 1 voor de totale groep bedrijven opgenomen. Net als in 1993 laten deze analyses in grote lijnen vergelijkbare resultaten zien.

4.3 Verschillen tussen bedrijven in gezondheidsklachten en verzuim

In dit onderzoek is onderzocht wat nu verklaart of bedrijven een goede of minder goede gezondheid hebben. De resultaten hiervan zijn vermeld in tabel 4.2. De gegevens uit de analyses op de totale groep bedrijven is opgenomen in bijlage 7. Hieronder worden de resultaten uit tabel 4.2 kort samengevat. Net als bij de regressie-analyses op het bestand uit 1993 bleek het weinig uit te maken of zij op de selecte groep van 450 bedrijven werden uitgevoerd, of op de steekproef van 1800 bedrijven (uiteraard met het verschil dat deze vergelijking alleen de resultaten op basis van werkgeversgegevens betreft).
In de tabellen worden Odds Ratios vermeld. Deze zijn onder enkele methodologische aannames vergelijkbaar met relatieve risico's en zijn te interpreteren als de kans dat preventief beleid wordt gevoerd of relatief veel klachten of een hoog verzuim in een bedrijf aanwezig zijn bij het aanwezig zijn van een verklarende factor. Wanneer

een verklarende factor vet gedrukt staat is de kans significant groter, of kleiner dan '1'. Bij een Odds Ratio of relatief risico van '1' is de groep bedrijven met maatregelen, met veel klachten of een hoog verzuim gelijk aan de groep zonder maatregelen, met weinig klachten of een gering verzuim.
Vooraf moet nog wel even in herinnering worden geroepen dat het hier om een cross-sectioneel bestand gaat wat wel conclusies over samenhangen toelaat, maar niet over de relaties tussen oorzaak en gevolg.

Verzuimpercentage:
Een hoog verzuim hangt samen met het afgelopen jaar hebben ingevoerd van maatregelen gericht op structureel preventiebeleid. Een hoog verzuim wordt tevens vaker gevonden in de grotere bedrijven, en in bedrijven met een minder goede sociaal-economische positie. Een hoger verzuimpercentage tendeert ook vaker gevonden te worden in bedrijven die de aanpak van werkstress stimuleren.
Werknemersinformatie draagt hier niet bij aan de verklaring van verschillen in verzuimpercentages van bedrijven.

Emotionele uitputtingsklachten:
In bedrijven met een relatief hoge score op emotionele uitputtingsklachten is sprake van een slechte financieel-economische positie. De werknemersoordelen voegen in belangrijke mate wat toe aan de emotionele uitputtingsklachten op bedrijfsniveau. Het gaat hierbij vooral om een hoge werkdruk/veel kwantitatieve taakeisen, geringe autonomie en ongunstige arbeidsverhoudingen. De tendens dat in deze bedrijven met veel emotionele uitputtingsklachten de brancheorganisaties vooral de aanpak van werkstress stimuleren, en juist niet de aanpak van lichamelijke belasting verdwijnt wanneer rekening wordt gehouden met de werknemersinformatie. Het gaat hierbij niet alleen om afname van de 'power' door toename van de determinanten als gevolg van de tweede regressie-stap: ook de odds ratios schuiven op in de richting van insignificantie.

Klachten van het bewegingsapparaat:
Wanneer de werknemersinformatie wordt toegevoegd in stap 2 voegt dat ook hier in belangrijke mate wat toe aan de verklaring van verschillen tussen bedrijven met veel, respectievelijk weinig bewegingsapparaatklachten. Als enige variabele uit de werkgeversinformatie hangt het hebben van een slechte financieel-economische situatie van bedrijven samen met veel klachten van het bewegingsapparaat. Daarnaast komt daar in stap 2 bij dat bedrijven met veel klachten hoge werkdruk kennen, weinig autonomie, weinig vaardigheidsmogelijkheden,ongunstige arbeidsverhoudingen en een hoge lichamelijke belasting.

- *rugklachten:*

De verklarende factoren voor hoge rugklachten zijn wat minder in aantal, en zijn deels wat andere dan de factoren die de bedrijfsverschillen in klachten van het bewe-

gingsapparaat verklaren. Overigens is het niet zo dat de Odds Ratios van de factoren die bij rugklachten significant bijdragen aan de verklaring van deze klachten in een andere richting gaan dan bij het verklaren van verschillen in de algemene bewegingsapparaatklachten schaal. De Odds Ratios zijn alleen iets hoger (of juist lager) waardoor ze net wel significant zijn. De toevoeging van werknemersinformatie resulteert in een significante stijging van het verklarend vermogen van het rekenmodel. Rugklachten zijn hoger in bedrijven waar de branche-organisaties de aanpak van emotionele uitputting stimuleren, en juist niet de aanpak van de problemen op het gebied van lichamelijke belasting stimuleren, in bedrijven waarin werknemers veel werkdruk en veel lichamelijke belasting rapporteren.

- *RSI-klachten:*

Ook voor RSI-klachten geldt dat de toevoeging van de werknemersinformatie tot een aanzienlijk betere verklaring van de klachten leidt. Bedrijven waar werknemers veel RSI-klachten hebben zijn minder vaak eigen risicodrager of zijn herverzekerd voor loonvervangende uitkering bij ziekte, hebben vaker branche-organisatie die niet de aanpak van problemen op het gebied van de lichamelijke belasting stimuleren maar (juist?) wel de aanpak van stressproblemen. Werknemers in deze bedrijven hebben weinig autonomie, ongunstige arbeidsverhoudingen en veel lichamelijke belasting.

Tabel 4.1 Uitkomsten van logistische regressies met aspecten van preventiebeleid als afhankelijke variabelen; weergegeven worden de geschatte Odds Ratio's en 95% betrouwbaarheidsintervallen (BI) van de voorspellers die een significante ($p<0.05$ **, $p<0.10$ *) relatie vertonen met het preventiebeleid. Odds ratios boven de '1' wijzen op een positief verband, terwijl Odds ratios tussen de 0 en 1 op een negatief verband wijzen.
stap 1 zonder werknemersgegevens, tussen haken stap 2 met werknemersgegevens (n=450), werknemersvariabelen zijn berekend op basis van de mediaan per bedrijfstak (boven mediaan = 1)

Verklarende factor	Structuur preventiebeleid Chi^2 = 180,94 , p=0,00 Verbetering: Chi^2 = 4,84 , ns		Algemene maatregelen Chi^2 = 98,66 , p=0,00 Verbetering: Chi^2 = 6,682 , ns		Maatregelen stress Chi^2 = 81,62 , p=0,00 Verbetering: Chi^2 = 18,78 , p < 0.05		Maatregelen lichamelijke belasting Chi^2 = 72,62 , p=0,00 Verbetering: Chi^2 = 8,00 , ns	
	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI
Werkemer risico's en gevolgen	**stap 1**	**stap 2**	**stap 1**	**stap 2**	**stap 1**	**stap 2**	**stap 1**	**stap 2**
werkdruk	-	(1,08)	-	(0,87)	-	(1,22)	-	(0,82)
autonomie		(1,09)		(1,02)		**(0,56)** **		(0,79)
vaardigheidsmogelijkheden		(1,02)		(1,02)		(0,89)		(0,78)
arbeidsverhouding (leiding en collega's)		(0,85)		(0,68)		(1,06)		(0,97)
kortcyclisch werk		(1,48)		**(1,58)** **		**(0,65)** *		(1,39)
fysieke belasting		(0,83)		(0,91)		**(0,47)** **		(0,88)
emotionele uitputting		(0,72)		(1,01)		(1,25)		(1,29)
klachten bewegingsapparaat		(1,30)		(0,84)		(1,00)		(1,00)
Werkgever								
ziet stress als probleem	1,08	(1,10)	1,50	(1,47)	**3,06** **	**(3,09)** **	1,14	(1,12)
ziet lichamelijke belasting als probleem	**1,70** *	**(1,76)** *	**1,68** *	**(1,75)** *	0,94	(0,99)	**1,69** **	**(1,75)** **
ziet emotionele uitputting als werkgerelateerd	1,46	(1,53)	1,11	(1,16)	1,45	(1,34)	0,95	(1,00)
ziet klachten van bewegingsapparaat als werkgerelateerd	1,38	(1,42)	**2,06** **	**(2,17)** **	**1,63** *	**(1,82)** **	**2,06** **	**(2,08)** **
ziet verzuim als werkgerelateerd	0,95	(0,93)	0,61	(0,61)	1,05	(0,99)	0,73	(0,67)
verzuimpercentage	**2,44** **	**(2,40)** **	**1,75** **	**(1,75)** *	1,22	(1,24)	**1,64** **	**(1,62)** **

Belemmerende/bevorderende factoren								
bedrijf eigen risico-drager loonvervangende uitkering bij ziekte	1,67 *	(1,64) *	1,25	(1,21)	1,60 **	(1,56) *	1,10	(1,07)
bedrijf > = 100 werknemers	21,29 **	(18,46) **	4,10 **	(3,72) **	1,61	(2,09) **	3,35 **	(3,41) **
goede financieel-economische positie bedrijf	0,89	(0,85)	0,83	(0,83)	0,70	(0,72)	1,49 *	(1,53) *
branche-organisaties stimuleren aanpak stressproblemen	0,42 **	(0,45) **	0,87	(0,92)	1,01	(0,91)	0,58	(0,61)
branche-organisaties stimuleren aanpak problemen lichamelijke belasting	2,66 **	(2,66) **	1,54	(1,57)	1,11	(1,16)	2,15 **	(2,16) **

Tabel 4.2 Uitkomsten van logistische regressies met aspecten van gezondheid als afhankelijke variabelen; weergegeven worden de geschatte Odds Ratio's en 95% betrouwbaarheidsintervallen (BI) van de voorspellers die een significante ($p < 0.05$ **, $p < 0.10$ *) relatie vertonen met het preventiebeleid.
stap 1 zonder werknemersgegevens, tussen haken stap 2 met werknemersgegevens (n=450), werknemersvariabelen zijn berekend op basis van de mediaan per bedrijfstak (boven mediaan = 1)

Verklarende factor	Verzuimpercentage		werknemers emotionele uitputting		werknemer klachten bewegingsapparaat		werknemers lage rugklachten		werknemer RSI-klachten	
	Chi^2 = 72,27, p=0,00 Verbetering: Chi^2 = 5,28, ns		Chi^2=28,04, p=0,00 Verbetering: Chi^2=123,43, ns		Chi^2=17,99, p=0,04 Verbetering: Chi^2=100,69, p<0.01		Chi^2=19,67, p=0,02 Verbetering: Chi^2=43,53, p<0,01		Chi^2=16,53, p=0,06 Verbetering: Chi^2=48,71, p<0,01	
	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI
	stap 1	**stap 2**	**stap 1**	**stap 2**	**stap 1**	**stap 2**	**stap 1**	**stap 2**	**stap 1**	**stap 2**
stuctuur precentiebeleid	**2,18 ****	**(2,19) ****	0,78	(0,75)	1,21	(1,32)	0,97	(1,22)	1,46	(1,56)
algemene maatregelen	1,34	(1,33)	1,06	(0,97)	0,84	(0,73)	**1,15 ***	(1,26)	1,02	(0,96)
maatregelen stress	1,07	(1,08)	**1,61 ****	(1,41)	1,00	(0,99)	0,95	(1,12)	1,33	(1,42)
maatregelen lichamelijke belasting	1,39	(1,36)	1,22	(1,32)	1,28	(1,16)	1,10	(1,04)	0,82	(0,72)
Werknemers risico's										
werkdruk	-	(1,41)	-	**(7,08) ****	-	**(2,19) ****	-	**(1,23) ***	-	(1,02)
autonomie		(1,05)		**(0,51) ****		**(0,44) ****		(0,64)		**(0,59) ****
vaardigheidsmogelijkheden		(0,82)		(0,75)		**(0,60) ****		(0,78)		(0,82)
arbeidsverhouding (leiding en collega's)		(1,04)		**(0,51) ****		**(0,59) ****		(1,01)		**(0,46) ****
kortcyclisch werk		(0,96)		(0,79)		(0,97)		(0,82)		(1,00)
fysieke belasting		(1,28)		(1,28)		**(3,04) ****		**(2,95) ****		**(1,99) ****
Belemmerende/bevorderende factoren										
bedrijf eigen risico-drager loonvervangende uitkering bij ziekte	0,98	(1,00)	0,91	(0,93)	0,76	(0,81)	1,04	(1,15)	**0,66 ***	**(0,71) ***
bedrijf > = 100 werknemers	**2,06 ****	**(2,00) ****	0,86	(0,78)	1,59	(1,60)	1,47	(1,21)	1,39	(1,35)
goede financieel-economische positie bedrijf	**0,53 ****	**(0,54) ****	**0,44 ****	**(0,42) ****	**0,62 ****	**(0,63) ****	**0,67 ***	(0,72)	0,78	(0,89)
branche-organisaties stimuleren aanpak stressproblemen	**1,83 ***	**(1,83) ***	**1,73 ***	(1,63)	1,12	(1,32)	**1,95 ****	**(2,21) ****	1,56	**(1,83) ***
branche-organisaties stimuleren aanpak problemen lichamelijke belasting	0,80	(0,83)	**0,54 ***	(0,67)	0,66	(0,60)	**0,51 ****	**(0,46) ****	0,66	**(0,63) ***

5 De monitor 1993 en 1995/1996 vergeleken

5.1 Verschillen tussen de meetmomenten

In dit hoofdstuk worden de gegevens van de Monitor die zijn verzameld in 1995/1996 vergeleken met de gegevens verzameld in 1993. Deze vergelijking is heel interessant, omdat het trends oplevert over de periode 1993-1995/1996 in zowel risico's, gevolgen als preventie op de gebieden werkstress en lichamelijke belasting. Er zijn echter ook enkele kanttekeningen te maken bij deze vergelijking omdat er een aantal wijzigingen zijn opgetreden in en rond de (afname van) de Monitor die van invloed kunnen zijn op de onderzoeksresultaten. Hieronder zijn de belangrijkste wijzigingen samengevat:

1) In de periode tussen, en deels tijdens de metingen zijn de Arbowet en de sociale zekerheidswetten op verschillende punten gewijzigd waardoor werkgevers geleidelijk aan meer (financiële) verantwoordelijkheid hebben gekregen. De verschillende maatschappelijke context kan van invloed zijn (geweest) op de wijze waarop in de interviews of op de vragenlijsten is geantwoord;
2) Deels naar aanleiding van de wijzigingen in deze wetgeving moesten er met name in het werkgeversinterview een aantal vragen worden verwijderd, aangepast of toegevoegd (zie ook bijlage 1);
3) Bij een reorganisatie binnen het Ministerie van SZW zijn de Loon Technische Dienst (LTD) en de arbeidsinspectie gefuseerd tot de Inspectiedienst SZW[1] (I-SZW) die naast inspectietaken ook monitoringtaken kreeg. Hierdoor zijn de bedrijfsbezoeken en werkgeversinterviews in het kader van de MSLB, die in 1993 nog door de LTD uitgevoerd werden, in 1995/1996 uitgevoerd door de I-SZW. Wel zijn bij de uitvoering van het onderzoek in 1995/1996 grotendeels dezelfde mensen ingezet als die bij de uitvoering van het onderzoek in 1993 waren ingezet;
4) De bedrijvensteekproef in 1995 omvat bedrijven met 5 en meer werknemers, en dus niet alleen bedrijven met 35 tot 350 werknemers zoals in 1993. Ook zijn in 1993 slechts drie grote branches meegenomen: de industrie, de (banken en) zakelijke dienstverlening, en de groothandel.

De vergelijking in dit hoofdstuk beperkt zich dus om hierboven genoemde redenen tot de gegevens uit de bedrijven met 35 en meer werknemers in de industrie, de (banken en) zakelijke dienstverlening, en de groothandel.

---

1 de naam is tegenwoordig weer Arbeidsinspectie.

5.2 *Samenstelling van de steekproeven*

In tabel 5.1 is weergegeven hoe de steekproeven van bedrijven met 35 en meer werknemers uit 1993 en 1995/96 zijn opgebouwd in aantallen bedrijven uitgesplitst naar branche en grootteklasse. Hieruit blijkt dat de samenstelling naar branche en grootteklasse redelijk overeenkomt.

Tabel 5.1 Steekproef van bedrijven met 35 en meer werknemers, uitgesplitst naar branche en grootteklasse

Branche	Grootteklasse in aantal werknemers					Totaal
	35-49	50-99	100-199	200-350	> 350	
1993						
Industrie	113	148	75	30	5	371 (52,1%)
Groothandel	51	67	23	5	0	146 (20,5%)
Zakelijke dienstverlening	65	76	34	17	3	195 (27,4%)
Totaal	229 (32,2%)	291 (40,9%)	291 (40,9%)	52 (7,3%)	8 (1,4%)	712 (100%)
1995/1996						
Industrie	49	61	36	15	5	166 (68,6%)
Groothandel	11	11	8	2	2	34 (14,0%)
Zakelijke dienstverlening	15	11	8	3	5	42 (17,4%)
Totaal	75 (31,0%)	83 (34,3%)	52 (21,54%)	20 (8,3%)	12 (5,0%)	242 (100%)

Zoals bekend zijn niet voor alle deelnemende bedrijven ook gegevens van de werknemers beschikbaar en bij sommige bedrijven waarvan wel werknemersgegevens beschikbaar zijn, is het aantal werknemers dat aan het onderzoek heeft deelgenomen erg klein. Vanwege de beperking tot de 35+-bedrijven zijn in dit hoofdstuk, conform het eerder gehanteerde minimale responscriterium, alleen bedrijven met een respons van minimaal 15 werknemers in de analyses meegenomen. In tabel 5.2 is weergegeven hoe de steekproeven uit 1993 en 1995/96 er dan uitzien, uitgesplitst naar branche en grootteklasse.

Tabel 5.2 Steekproef van bedrijven met 35 en meer werknemers en een werknemersrespons van minimaal 15 werknemers, uitgesplitst naar branche en grootteklasse

Branche	Grootteklasse in aantal werknemers					Totaal
	35-49	50-99	100-199	200-350	> 350	
1993						
Industrie	23	46	32	16	4	121 (44,5%)
Groothandel	13	27	9	0	0	49 (18,0%)
Zakelijke dienstverlening	35	37	20	9	1	102 (37,5%)
Totaal	71 (26,1%)	110 (40,4%)	61 (22,4%)	25 (9,2%)	5 (1,8%)	272 (100%)
1995/1996						
Industrie	13	36	12	9	3	73 (76,0%)
Groothandel	3	1	3	0	0	7 (7,3%)
Zakelijke dienstverlening	6	3	3	1	3	16 (16,7%)
Totaal	22 (22,9%)	40 (41,7%)	18 (18,8%)	10 (8,3%)	6 (6,3%)	96 (100%)

De steekproef uit 1993 omvat 272 bedrijven en uit 1995/1996 96 bedrijven met een voldoende werknemersrespons. Na de selectie op werknemersrespons blijken de steekproeven uit de verschillende jaren qua grootteklasse nog steeds redelijk overeen te komen.

In tabel 5.3 is het totale werknemersbestand voor de drie branches in 1993 en 1995/1996, en het werknemersbestand in de bedrijven met een voldoende werknemersrespons weergegeven, evenals een uitsplitsing naar een aantal werknemerskenmerken. Het totale aantal werknemers in de 35+ bedrijven dat de vragenlijst geretourneerd heeft, is voor 1993 7.184 en voor 1995/96 2.987. Het aantal deelnemende werknemers uit bedrijven met een werknemersrespons van minimaal 15 werknemers is voor 1993 5.332 (= 74%) en voor 1995/96 2.718 (= 91%).
Uit tabel 5.3 blijkt dat het percentage vrouwen wat is afgenomen en dat het percentage ambachtelijke, industriële en transportfuncties is toegenomen. Dit heeft te maken met de veel grotere vertegenwoordiging van de industrie in 1995/96. Het toegenomen aantal werknemers dat in ploegendienst werkt houdt hier eveneens verband mee. Wanneer alleen naar de industrie gekeken wordt is er geen sprake van een toename.

Tabel 5.3 Geslacht en leeftijd en een aantal aspecten van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, werkzaam in bedrijven met een werknemersrespons van minimaal 15 werknemers. Tussen haken staan de gegevens van de werknemers uit alle bedrijven met meer dan 35 werknemers

	1993 n=5332 (n=7184)	1995/1996 n=2718 (n=2987)
Geslacht		
- percentage mannen	72,9 (73,1)	75,2 (75,6)
- percentage vrouwen	27,1 (26,9)	24,8 (24,4)
Leeftijd	36,0 (35,7)	37,1 (37,1)
Beroep		
- Ambachtelijke, industriële en transport functie	44,8 (45,7)	54,6 (55,4)
- Administratieve functie	26,6 (26,0)	24,8 (24,3)
- Commerciële functie	13,0 (13,1)	11,2 (10,8)
- Dienstverlenende functie	6,3 (6,4)	2,4 (2,2)
- Wetenschappelijke e.a. vakspecialistische functie	6,5 (6,1)	1,8 (1,9)
- Beleidvoerende of leidinggevende functie	2,8 (2,7)	5,3 (5,3)
Ploegendienst	11,4 (10,6)	15,7 (15,3)
Dienstverband		
- contract voor onbepaalde tijd	96,3 (96,1)	92,8 (92,7)
- contract voor bepaalde tijd	3,6 (3,9)	5,2 (5,4)
- anders		2,1 (1,8)
Volledige baan of deeltijd		
- full-time	90,1 (90,3)	89,9 (90,0)
- in deeltijd	7,8 (7,7)	8,7 (8,7)
- anders	2,1 (2,0)	1,4 (1,4)

Verder staan in tabel 5.3 gegevens over het dienstverband vermeld. Hieruit blijkt dat het aantal werknemers met een vast contract wat afgenomen is. Gekeken is of dit voor alle branches geldt en dat blijkt inderdaad het geval te zijn. Wel is het zo dat onder de vrouwen het percentage werknemers met een vast contract veel sterker is afgenomen, terwijl dit percentage bij de mannen ongeveer gelijk is gebleven![1]

5.3 *Veranderingen in het voorkomen van risico's en gevolgen*

Aan werkgevers, werknemers en OR-leden is gevraagd naar aspecten van het werk en de werkomgeving die risico's voor de gezondheid zouden kunnen inhouden, naar gezondheidsklachten, en of de genoemde klachten verband houden met risico's in het werk of de werkomgeving.

1 In 1993 had 94,1% van de vrouwen een vast contract, in 1995/96 is dit nog maar 84,7%. Bij de mannen is het percentage werknemers met een vast contract gedaald van 97,2% tot 95,5%.

Eerst wordt ingegaan op de antwoorden van werkgevers, vervolgens op die van werknemers. Tot slot worden de trend in de antwoorden van werkgevers en werknemers met elkaar vergeleken. Op diverse plaatsen in deze paragraaf wordt ook op een samenvattende wijze ingegaan op de trend die zichtbaar is de antwoorden van de OR. In bijlage 7 zijn de antwoorden van de OR-leden in 1993 en 1995/1996 uitgebreid opgenomen.

5.3.1 Risico's en gevolgen volgens werkgevers

In tabel 5.4 zijn de gegevens voor 1993 en 1995/1996 opgenomen die aangeven hoeveel procent van de werkgevers meent dat risicofactoren op het gebied van werkstress en lichamelijke belasting een probleem in hun bedrijf of organisatie zijn, en het percentage dat aangeeft de klachten op het gebied van emotionele uitputting, bewegingsapparaat, en het verzuim arbeidsgebonden te vinden. In bijlage 7 zijn deze gegevens opgenomen voor de drie branches afzonderlijk.

Tabel 5.4 Het percentage bedrijven (t.o.v. totaal aantal bedrijven) waarvan de werkgever de genoemde risico's als **een probleem** ervaart of rapporteert dat aan hem/haar arbeidsgebonden gezondheidsklachten zijn geuit, het gemiddelde verzuimpercentage volgens de werkgever en het percentage bedrijven waarvan de werkgever aangeeft dat er sprake is van arbeidsgebonden ziekteverzuim. De cijfers hebben betrekking op bedrijven met een werknemersrespons van 15 of meer. Tussen haken staan de gegevens van alle bedrijven met 35 of meer werknemers vermeld (n.g. = niet gevraagd)

	1993	1995/1996
	n=272 (n=712)	n=96 (n=242)
Risico's een probleem		
Dynamische belasting	n.g.	17,7 (17,4)
Ongunstige houding	n.g.	13,5 (10,3)
Statische houdingsbelasting	n.g.	16,7 (13,6)
Trillingsbelasting	1,8 (2,2)	4,2 (2,5)
Omgevingsbelasting	n.g.	25,0 (19,0)
Werkdruk	23,5 (17,8)	15,6 (10,7)
Autonomie	3,3 (2,7)	10,4 (5,8)
Vaardigheidsmogelijkheden	12,1 (8,3)	7,3 (4,5)
Arbeidsverhouding (leiding en collega's)	13,6 (10,7)	18,8 (10,7)
Gevolgen arbeidsgebonden		
Klachten bewegingsapparaat	68,8 (61,9)	55,2 (54,1)
Emotionele uitputting	45,6 (40,0)	43,8 (39,3)
Gemiddelde verzuimpercentage[1]	6,5 (6,5)	5,3 (5,7)
Arbeidsgebondenheid verzuim	n.g.	44,8 (37,6)

[1] In 1993 werd gevraagd naar het verzuimpercentage inclusief langdurig ziekteverzuim en zwangerschapsverlof en in 1995 werd gevraagd naar het verzuimpercentage inclusief langdurig ziekteverzuim en exclusief zwangerschapsverlof.

Lichamelijke belasting
In 1995/96 is gevraagd of dynamische belasting, een ongunstige houding, statische houdingsbelasting, trillingsbelasting of omgevingsbelasting als probleem wordt ervaren. In 1993 zijn de vragen naar lichamelijke belasting op een andere wijze gesteld, en kan alleen de vraag naar trillingsbelasting met die uit 1995/96 worden vergeleken. In de bedrijven met voldoende werknemersrespons is trillingsbelasting vaker als probleem gesignaleerd. Dit kan echter een vertekening zijn, aangezien problematische trillingsbelasting volgens de werkgevers in de totale bedrijvengroep gelijk is gebleven. De OR-leden zijn zelfs van mening dat deze problemen een klein beetje zijn afgenomen (bijlage 7). Wanneer de vergelijking werkgever en OR-lid zich beperkt tot dezelfde bedrijven (zie bijlage 3), vindt het OR-lid overigens wel vaker dan de werkgever trillingsbelasting een probleem. De OR vindt overigens ook de overige aspecten van lichamelijke belasting vaker een probleem dan de werkgever (bijlage 3).

Werkstress en psychische belasting
Uit tabel 5.4 blijken risicofactoren als gebrekkige autonomie en arbeidsverhouding (leiding en collega's) in 1995/1996 vaker door de werkgever als probleem te worden gesignaleerd dan in 1993. Werkdruk en gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden daarentegen juist minder vaak. Na uitsplitsing per branche blijkt in de Industrie alleen autonomie wat vaker als probleem genoemd te worden.
Uit bijlage 3 blijkt dat met name op de risicofactoren voor werkstress OR-leden veel vaker dan werkgevers risico's een probleem vinden. Dat was ook een resultaat van de eerste Monitor (Houtman e.a, 1995; 1997). Ook de OR meent in 1995/1996 minder vaak dat werkdruk en vaardigheidsmogelijkheden een probleem zijn vergeleken met 1993, en wordt autonomie vaker als probleem gesignaleerd (bijlage 7). Wanneer echter gekeken wordt naar trends binnen branches is het totaalbeeld sterk vertekend door de Industrie. In de Zakelijke dienstverlening (en de groothandel) zien OR-leden wel degelijk vaker een stijging van werkdruk en ontplooingsmogelijheden als probleem, en vinden zij ook vaker, zowel bewegingsapparaatklachten als emotionele uitputting arbeidsgebonden.

Arbeidsgebondenheid van klachten en verzuim
Uit tabel 5.4 blijkt ook dat werkgevers in 1995/1996 minder vaak dan in 1993 klachten van het bewegingsapparaat en klachten op het gebied van emotionele uitputting als arbeidsgebonden zien. Bij OR-leden blijft dit ongeveer gelijk (bijlage 7). Uit bijlage 3 blijkt dat in 1995/96 de werkgevers klachten van het bewegingsapparaat zelfs wat vaker 'arbeidsgebonden' noemen. Dat is overigens niet geval voor emotionele uitputtingsklachten: deze beoordelen ze minder vaak dan de OR-leden als arbeidsgebonden.
Na uitsplitsing naar branche komt ook hier een ander beeld naar voren. Klachten van het bewegingsapparaat worden in 1995/1996 door werkgevers in de Industrie (en in de Groothandel) minder vaak als arbeidsgebonden gezien dan in 1993, terwijl

werkgevers in de Zakelijke Dienstverlening deze klachten juist vaker als arbeidsgebonden zien.
Klachten op het gebied van emotionele uitputting worden in 1995/1996 bij (de Groothandel en) de Zakelijke Dienstverlening vaker als arbeidsgebonden gezien door de werkgevers dan in 1993.
Het verzuimpercentage lijkt in alle branches te zijn gedaald, maar daarbij moet vermeld worden dat de percentages niet geheel vergelijkbaar zijn, omdat in 1993 de zwangerschapsverloven zijn meegeteld. In 1993 is niet gevraagd naar de arbeidsgebondenheid van verzuim en er kan op dit punt dus ook niets worden vergeleken.

5.3.2 Risico's en gevolgen volgens werknemers

Ook aan werknemers zijn in 1993 en 1995/1996 vragen gesteld over hun eigen werk en hun gezondheid. De resultaten zijn weergegeven in tabel 5.5. In bijlage 7 zijn de uitsplitsingen naar branche te zien.

Lichamelijke belasting
Uit tabel 5.5 blijkt sprake van een toename over de periode 1993-1995/1996 in de rapportage van lichamelijk belastende risicofactoren. De toename is het sterkst bij de houdingsbelasting. Bij de uitsplitsing naar branche (bijlage 7) blijkt dat deze toename toe te schrijven is aan een forse toename hiervan in de Zakelijke Dienstverlening. Bij Industrie en Groothandel wordt juist een afname van fysiek belastende factoren gerapporteerd. De afname bij Industrie en Groothandel is voornamelijk te wijten aan een afname van dynamische belasting (duwen, tillen, trekken). De toename bij Zakelijke dienstverlening is zowel te wijten aan een toename van de dynamische belasting als de houdingsbelasting, maar toch vooral aan de toename van de statische houdingsbelasting.

Werkstress en psychische belasting
Op de schalen die een risico voor de psychische belasting vormen zien we een toename van werkdruk over de periode 1993-1995/1996. Dit geldt voor alle branches (bijlage 7). Verder wordt in alle branches in 1995/1996 vaker dan in 1993 aangegeven dat er sprake is van personeelstekort. De overige schalen zijn over deze periode ongeveer gelijk gebleven. De risicofactoren op het gebied van werkstress -m.u.v. werkdruk- zijn voor de werknemers in de Industrie over de periode 1993-1995/1996 nagenoeg op eenzelfde niveau gebleven, terwijl er bij de Groothandel en de Zakelijke dienstverlening op (bijna) alle aspecten duidelijk sprake is van een toename.

Gezondheidsklachten en de arbeidsgebondenheid hiervan
Klachten van het bewegingsapparaat zijn volgens werknemers over de periode 1993-1995/1996 toegenomen. Dit geldt voor alle branches. RSI-klachten (schouders, elleboog, pols/hand) en klachten van de nek en hoge rug laten de sterkste stijging zien. De toename van RSI-klachten is het meest opvallend. De arbeidsgebondenheid van bewegingsapparaatklachten is echter niet toegenomen. Werknemers uit de Zakelijke

dienstverlening zijn wel vaker van mening dat de klachten van het bewegingsapparaat verband houden met het werk.
Emotionele uitputting is ook in alle drie de branches toegenomen over de periode 1993-1995/1996, het minst in de industrie. Uit tabel 5.5 blijkt tevens dat werknemers in 1995/1996 vaker van mening zijn dat klachten op het gebied van emotionele uitputting verband houden met het werk.

Tabel 5.5 De gemiddelde score van de werknemers op verschillende schalen van risico's en gevolgen, uitgesplitst naar branche. De cijfers hebben alleen betrekking op bedrijven met een werknemersrespons van 15 of meer. (n.g. = niet gevraagd)

Schaal	Hoge score betekent	1993	1995/1996
		n=272	n=96
Risico's			
Lichamelijk belastende factoren	veel fysiek belastende factoren	5,4	6,2
Dynamische belasting	veel dynamische belasting	1,9	2,0
* Krachtsuitoefening	veel belasting door krachtsuitoefening	0,7	0,8
* Bewegingsbelasting	veel belasting door bewegen	1,2	1,2
Trillingsbelasting	veel trillingsbelasting	0,2	0,3
Houdingsbelasting	veel houdingsbelasting	1,9	2,3
* Ongunstige houdingsbelasting	veel ongunstige houdingsbelasting	0,7	0,8
* Statische houdingsbelasting	veel statische houdingsbelasting	1,2	1,5
Werkdruk	veel kwantitatieve taakeisen	1,8	2,4
Autonomie	veel autonomie	4,7	4,5
Personeelstekort	percentage personeelstekort	26%	36%
Vaardigheidsmogelijkheden (Karasek)	veel vaardigheidsmogelijkheden	3,8	3,7
Arbeidsverhouding	goede arbeidsverhouding	2,6	2,3
Gevolgen			
Energetische belasting	veel belasting	0,4	0,5
Klachten bewegingsapparaat	veel klachten	1,1	1,9
Klachten nek, rug hoog, schouders	veel klachten	0,4	0,8
Klachten bovenste extremiteiten	veel klachten	0,1	0,3
Klachten onderste extremiteiten	veel klachten	0,2	0,4
RSI-klachten (schouders, elleboog, pols/hand)	veel klachten	0,2	0,5
Emotionele uitputting	grote uitputting	1,1	1,3
Arbeidsgebondenheid			
Klachten bewegingsapparaat	% ja	54%	55%
Emotionele uitputting	% ja	58%	61%

5.3.3 Vergelijking antwoorden werkgevers/werknemers

In de vergelijking tussen werkgevers en werknemers is met name in de industrie een tegenovergestelde trend over de periode 1993-1995/1996 zichtbaar. Dit is met name het geval voor werkdruk en de arbeidsgebondenheid van gezondheidsklachten,

en in het bijzonder emotionele uitputting. Werkgevers zien vooral een daling van het probleem werkdruk, en van de arbeidsgebondenheid van klachten en verzuim. Werknemers, maar niet altijd de werknemersvertegenwoordigers[1], zien vooral een stijging van werkdruk en van gezondheidsklachten en van de arbeidsgebondenheid van met name klachten op het gebied van de emotionele uitputting. Bij de werknemers gaat de stijging van werkdruk gepaard met de stijging van een personeelstekort. Daarnaast zien de werkgevers opvallend consistent een stijging van gebrekkige autonomie als probleem. Een aspect dat bij werknemers vaak gepaard gaat met gebrekkige autonomie, namelijk gebrekkige vaardigheidsmogelijkheden, zien werkgevers juist minder vaak als een probleem. De werknemers ervaren zelf nauwelijks verandering in de autonomie.

5.4 Veranderingen in preventieve maatregelen

Bij het beoordelen van veranderingen in het preventiebeleid en concrete preventieve maatregelen in bedrijven wordt ook hier onderscheid gemaakt in structurele aspecten van het preventiebeleid en concrete maatregelen die algemeen van aard kunnen zijn, maar ook specifiek kunnen zijn gericht op werkstress of lichamelijke belasting. In tabel 5.6 zijn de onderscheiden structurele aspecten van het preventiebeleid zoals gerapporteerd door de werkgevers weergegeven voor 1993 en 1995/96. Uitgesplitst naar branche zijn opgenomen in bijlage 8.

Structurele aspecten van het preventiebeleid
Het percentage bedrijven waar een arbojaarplan en -verslag aanwezig is gestegen. In de Industrie is dit percentage gelijk gebleven. Dit lag echter bij aanvang al hoger dan in de andere twee branches. Benadrukt moet worden dat de eerste 3 vragen over structurele aspecten van het preventiebeleid in tabel 5.6 alleen betrekking hebben op bedrijven met 100 en meer werknemers.
In de arbodienstverlening kunnen we een verschuiving constateren van intern naar extern. In alle branches is vaker een arbo-coördinator, en in mindere mate ook een arbeids- en organisatiedeskundige, in dienst, maar zien we in het algemeen een daling van het aantal specifieke hoog opgeleide arbo-deskundigen (bedrijfsartsen, verzekeringsgeneeskundigen, arbeidshygiënist, veiligheidskundige, ergonoom).
Tegelijkertijd is het percentage bedrijven waarin organen aanwezig zijn die zich bezighouden met arbo-zaken toegenomen. De bedrijven uit alle branches maken vaker gebruik van externe ondersteuning bij de verlening van arbozorg. Daarbij wordt de arbodienst het meest genoemd. Het gebruik van GAK/GMD of bedrijfsvereniging is heel sterk afgenomen.

---

1 Een probleem met de directe vergelijking van werknemersvertegenwoordigers met werknemers is echter dat ze niet uit dezelfde bedrijven komen. Werknemersvertegenwoordigers komen veel vaker uit relatief grote bedrijven.

Tabel 5.6 Het percentage bedrijven (t.o.v. totaal aantal bedrijven) waarin verschillende structurele aspecten van het arbo(preventie)beleid aanwezig zijn

		1993	1995/1996
		n=272 (712)	n=96 (242)
Is er een arbojaarplan?[1]	ja	51,6 (50,5)	70,6 (57,1)
	mee bezig	19,8 (19,8)	2,9 (11,9)
jaarlijks een arboverslag?[1]	ja	57,1 (53,1)	64,7 (57,1)
	mee bezig	11,0 (9,9)	5,9 (11,9)
deskundige in dienst?[1]	A&O deskundige	17,6 (16,1)	20,6 (26,2)
	arbo-coördinator	42,9 (42,2)	64,7 (64,3)
	bedrijfsmaatschappelijk werker	9,9 (8,9)	11,8 (9,5)
	bedrijfsarts	18,7 (21,9)	11,8 (16,7)
	verzekeringsgeneeskundige	11,0 (11,5)	0 (2,4)
	arbeidshygiënist	3,3 (5,7)	2,9 (3,6)
	ergonoom	2,2 (3,6)	0 (0,0)
	bedrijfsfysiotherapeut	0 (1,0)	0 (0,0)
	veiligheidskundige	25,3 (27,1)	14,7 (19,0)
organen i.v.m. arbo-zaken?	ja	68,8 (57,4)	84,4 (75,2)
	OR/MC/dienstcie	56,6 (43,8)	61,5 (49,2)
	VGW-cie	25,7 (20,9)	40,6 (28,1)
	arbo-cie	14,0 (11,8)	26,0 (23,1)
ondersteuning arbozorg?	ja	73,5 (61,9)	78,1 (73,1)
	arbodiensten/externe BGD	51,1 (38,5)	91,7 (88,0)
	onderzoeks- of adviesbureau	18,0 (14,3)	19,8 (18,6)
	GAK/GMD of bedrijfsvereniging	49,6 (41,2)	12,5 (12,8)
	product- of bedrijfschap	2,2 (2,7)	3,1 (4,5)
	zorgverzekeraar	2,6 (1,7)	4,2 (2,5)
	werkgeversvereniging	18,8 (16,9)	25,0 (26,9)
	werknemersvereniging	2,9 (2,5)	4,2 (2,5)

[1] De antwoorden op deze vragen zijn alleen weergegeven van werkgevers in bedrijven met 100 en meer werknemers. De aantallen hierbij zijn in 1993: 192, en in 1995/1996: 84.

5.5 *Concrete maatregelen*

In tabel 5.7 is het percentage bedrijven weergegeven waarvan de werkgever aangeeft dat in het afgelopen jaar (of reeds eerder) bepaalde concrete maatregelen zijn genomen. Er wordt onderscheid gemaakt naar:

- algemeen preventieve maatregelen;
- niet individuele op de functie/werkplek gerichte maatregelen tegen lichamelijke belasting;

- niet individuele op de functie/werkplek gerichte maatregelen tegen stress;
- individueel gerichte maatregelen tegen lichamelijke belasting;
- individueel gerichte maatregelen tegen stress.

Tabel 5.7 Het percentage bedrijven (t.o.v. totaal aantal bedrijven) waar in het afgelopen jaar (of reeds eerder) algemene maatregelen ter preventie van arboproblemen, of specifiek op lichamelijke belasting of stress gerichte maatregelen, genomen zijn, volgens de werkgever. De cijfers hebben alleen betrekking op bedrijven met een werknemersrespons van 15 of meer. (n.g. staat voor niet gevraagd)

	1993 n=272		1995/1996 n=96	
	% ja, vorig jaar	% ja, vorig jaar	% ja, vorig jaar	% ja, vorig jaar
Algemene maatregelen				
- coördinator aangesteld	12,5	5,9	22,9	19,8
- deskundige aangetrokken	18,8	5,5	30,2	7,3
- risico-inventarisatie gehouden	24,3	4,8	45,8	8,3
- werkplekonderzoek uitgevoerd	41,5	9,9	50,0	10,4
- PBGO uitgevoerd	26,8	14,3	29,2	16,7
- onderzoek, gericht op stress	2,9	1,1	5,2	1,0
- onderzoek, gericht op lichamelijke belasting	11,8	3,7	13,5	3,1
Niet individuele maatregelen t.b.v. lichamelijke belasting				
- cursussen en voorlichting	17,6	2,2	38,5	5,2
- apparatuur/gereedschap vervangen	32,4	4,0	49,0	17,7
- takenpakket aangepast	9,6	1,5	16,7	3,1
- taakroulatie	12,1	4,4	19,8	15,6
- werkplek aangepast	28,7	3,3	39,6	11,5
- fitness programma	3,7	0,7	4,2	2,1
Niet individuele maatregelen t.b.v. stress				
- cursussen en voorlichting	15,8	3,3	20,8	6,3
- cursus 'sociaal' management	9,9	2,6	19,8	7,3
- taakroulatie	9,6	2,2	19,8	5,2
- taakverbreding	8,1	0,7	12,5	1,0
- functie-inhoud vernieuwd	5,1	0,7	9,4	3,1
- roosters aangepast	6,6	1,1	7,3	2,1
- werkoverleg ingevoerd (min 1x/mnd)	10,3	5,1	18,8	19,8
Individuele maatregelen t.b.v. lichamelijke belasting				
- individuele advisering	13,2	1,5	21,9	2,1
- individuele taakverlichting	45,2	3,3	38,5	7,3
- andere functie binnen bedrijf	21,3	2,6	19,8	5,2
- individuele lichamelijke training	1,8	0,4	11,5	2,1

Vervolg tabel 5.7

	1993 n=272		1995/1996 n=96	
	% ja, vorig jaar	% ja, vorig jaar	% ja, vorig jaar	% ja, vorig jaar
Individueel gerichte maatregelen t.b.v. stress				
- cursus functie-gerichte vaardigheden	7,4	0,7	6,3	0,0
- cursus voor lid management	4,0	0,4	8,3	1,0
- cursus stresshantering	1,5	0,4	8,3	1,0
- individuele advisering/counseling	7,0	0,7	9,4	0,0
- individuele taakverlichting	11,4	1,5	15,6	3,1
- verandering van werkplek binnen bedrijf	10,3	0,7	11,5	3,1

Vrijwel alle maatregelen laten over de periode 1993-1995/1996 een stijgende trend zien. Een uitzondering vormen enkele individuele maatregelen, namelijk individuele taakverlichting en een cursus functie-gerichte vaardigheden, die minder vaak genoemd worden dan in 1993. De uitsplitsing naar branche (bijlage 8) laat zien dat de stijgende tendens in de hier gepresenteerde preventieve maatregelen voor alle branches geldt.

Veranderingen in de omvang van *concrete maatregelen* zijn samengevat in tabel 5.8. Het blijkt dat het aantal concrete maatregelen dat in de 12 maanden voorafgaand aan het interview is getroffen behoorlijk is toegenomen. Het is echter nog steeds zo dat maatregelen gericht op de aanpak van lichamelijke belasting het meest worden genomen, en de maatregelen gericht op de aanpak van werkstress het minste. Het lijkt er echter wel op of de aanpak van maatregelen gericht op de aanpak van werkstress aan een 'inhaalslag' bezig zijn: ze nemen naar verhouding meer toe dan de andere maatregelen. Overigens hebben op beide meetmomenten de meer actieve bedrijven (in voldoende mate) meegedaan aan het werknemersdeel van het onderzoek.

Tabel 5.8 Gemiddeld aantal per bedrijf genomen maatregelen voor de totale bedrijvenpopulatie en de toename hierin, uitgesplitst naar branche. Tussen haken het totaal aantal bedrijven in de steekproef.

	1993 n=272 (712)	1995/1996 n=96 (242)	toename 1993-1995/1996
Totaal:			
Algemene maatregelen	1.39 (1.14)	1.97 (1.74)	42% (53%)
Maatregelen lich. bel	1.86 (1.49)	2.59 (2.40)	39% (61%)
Stressmaatregelen	1.01 (0.78)	1.68 (1.37)	66% (76%)
Industrie:			
Algemene maatregelen	1.40 (1.26)	2.07 (1.80)	46% (43%)
Maatregelen lich. bel	2.42 (1.87)	2.70 (2.17)	12% (16%)
Stressmaatregelen	1.13 (0.85)	1.58 (1.86)	40% (119%)
Groothandel:			
Algemene maatregelen	1.47 (0.95)	2.57 (1.97)	75% (107%)
Maatregelen lich. bel	1.71 (1.27)	2.86 (2.21)	67% (74%)
Stressmaatregelen	0.82 (0.49)	2.57 (1.53)	213% (212%)
Zakelijke dienstverlening:			
Algemene maatregelen	1.33 (1.06)	1.25 (1.36)	6% (28%)
Maatregelen lich. bel	1.25 (0.97)	2.00 (2.05)	60% (111%)
Stressmaatregelen	1.12 (0.88)	1.75 (1.57)	56% (78%)

Ook aan de werknemers zijn vragen gesteld over de maatregelen die in het bedrijf waar ze werken, zijn getroffen. Een overzicht van de antwoorden van de geënquêteerde werknemers is opgenomen in tabel 5.9. Uit deze tabel blijkt niet de algehele toename van maatregelen over de periode 1993-1995/1996 die uit het werkgeversoverzicht van concrete maatregelen naar voren kwam. De toename van de maatregelen beperkt zich hier vooral tot een toename in het feit dat een contactpersoon of arbo--deskundige is aangesteld, in een toename van de verzuimbegeleiding, de invoering van werkoverleg met minimaal 1 x per maand, en de instelling van een spreekuur. Voor allerlei andere maatregelen wordt in geen toename of afname door de werknemers gerapporteerd. Het gaat dan om met name de aanschaf van apparatuur/machines, de invoering van taakroulatie, roosters gunstiger geworden en het gevarieerder maken van werk. Het blijkt zelfs dat cursussen op het gebied van stresshantering in aantal bedrijven zijn teruggelopen.

Tabel 5.9 Antwoorden van de werknemers op vragen naar maatregelen die in het bedrijf waar men werkt in het afgelopen jaar zijn getroffen. De cijfers betreffen steeds de percentages van het totaal aantal werknemers, werkzaam in bedrijven met een werknemersrespons van minimaal 15 werknemers. n.g. = niet gevraagd

	1993 n=272	1995/1996 n=96
Algemene maatregelen		
· contactpersoon/arbo-desk. aangesteld	14,2	29,6
· deskundigheid onderzoeks/adviesbureau aangetrokken	14,6	14,8
· PBGO	23,2	19,3
· onderzoek onder wnrs. om oorzaken van gezondheidsprobl. en verzuim op te sporen	15,3	15,8
· werkplekonderzoek	18,9	21,0
· verzuimbegeleiding	16,5	23,9
· fitnessprogramma gestart	3,8	6,5
Maatregelen gericht op eigen werkplek, functie of afdeling		
· apparatuur/machines aangeschaft ter vermindering zwaar werk	15,8	12,0
· taakroulatie ingevoerd	11,7	8,5
· taken toegevoegd, werk gevarieerder gemaakt	27,2	19,8
· rooster gunstiger geworden	8,2	5,4
· werkoverleg ingevoerd (min. 1x/mnd)	20,2	27,4
· gelegenh. om probl. m.b.t. lich. bel./stress in werkoverl. aan de orde te stellen	n.g.	30,6
· om gezondheid andere functie binnen bedrijf	2,0	2,3
Maatregelen gericht op de persoon zelf en collega's		
· cursussen ter voorkoming van problemen bewegingsapparaat	8,7	5,9
· cursussen stresshantering	3,1	2,5
· spreekuur ingesteld	8,3	15,9
· andere persoonsgerichte maatregelen	2,5	1,5
Moet de werkgever meer maatregelen treffen ter voorkoming en vermindering van:		
· lichamelijke belasting?	n.g.	46,7
· stress?	n.g.	59,1

Na uitsplitsing naar branche blijkt er met name in de Zakelijke Dienstverlening geen sprake van een duidelijke stijging van de algemene maatregelen. Er zijn zelfs drie typen maatregelen afgenomen, namelijk het inschakelen van een onderzoeks/adviesbureau, PBGO en het onderzoek onder werknemers om gezondheidsproblemen en verzuim op te sporen.

Opvallend is ook dat ten opzichte van 1993 een geringer percentage werknemers de maatregelen effectief vindt, en (derhalve) een groter percentage werknemers de getroffen maatregelen slechts matig of niet effectief.

5.6 Veranderde doelstellingen en effecten van de getroffen maatregelen

In tabel 5.10 is opgenomen wat de werkgevers als belangrijkste doelstellingen hadden en als belangrijkste effecten zagen bij het nemen van maatregelen op het gebied van preventief arbobeleid. De cijfers hebben alleen betrekking op de bedrijven waar in het afgelopen jaar maatregelen genomen zijn.

Doelstellingen

Bij alle branches is in 1993 'verlaging van het ziekteverzuim/vermindering van de kosten' het meest genoemd, gevolgd door 'productiviteitsverhoging'. In 1995/96 is 'werknemersbetrokkenheid' in alle branches het meest genoemde doel. Het doel 'productiviteitsverhoging' wordt steeds minder genoemd.

Effecten

De genoemde effecten laten hetzelfde beeld zien als de genoemde doelstellingen. Dat wil zeggen dat 'werknemersbetrokkenheid' steeds vaker genoemd wordt, 'productiviteitsverhoging' minder vaak en 'verlaging ziekteverzuim' ongeveer gelijk of minder vaak. Dit beeld is hetzelfde in alle drie de branches.

Tabel 5.10 Doelstellingen en effecten van de getroffen maatregelen, bij bedrijven waar in het afgelopen jaar maatregelen genomen zijn (n.g. = niet gevraagd)

	1993	1995/1996
	n=223 (531)	n=87 (211)
Belangrijkste doelstelling bij het nemen van de maatregelen:		
- verbetering motivatie/betrokkenheid wnrs.	12,6 (11,9)	41,4 (37,9)
- verlaging ziekteverzuim/vermindering kosten	32,7 (27,7)	23,0 (32,2)
- productiviteitsverhoging	13,9 (14,5)	9,2 (8,1)
- naleven wettelijke verplichtingen	n.g.	9,2 (7,6)
- verbetering bedrijfs-imago	0,4 (0,6)	2,3 (1,4)
Belangrijkste effect van getroffen maatregelen:		
- verbetering motivatie/betrokkenheid wnrs.	14,8 (13,9)	40,2 (37,4)
- verlaging ziekteverzuim/vermindering kosten	27,4 (22,2)	18,4 (28,4)
- productiviteitsverhoging	13,9 (13,9)	8,0 (8,1)
- naleven wettelijke verplichtingen	n.g.	11,5 (8,5)
- verbetering bedrijfs-imago	1,3 (0,8)	3,4 (1,9)

[1] Deze vragen zijn alleen gesteld aan werkgevers van bedrijven waar in het afgelopen jaar geen maatregelen genomen zijn.

Tabel 5.11 Financieel economische positie bedrijf en andere factoren, zoals gerapporteerd door de werkgever, die mogelijk van invloed zijn op het voeren van een preventiebeleid. De cijfers betreffen steeds het percentage bedrijven waarvoor een bepaald kenmerk geldt of waarbij een bepaalde factor een rol speelt ten opzichte van het totale aantal bedrijven met 35 of meer werknemers. (n.g. = niet gevraagd)

	1993	1995/1996
	n=272 (712)	n= 96 (242)
Financieel-economische positie bedrijf		
· goed	66,2 (60,4)	60,4 (66,9)
· redelijk	22,8 (25,4)	20,8 (16,9)
· matig	9,2 (10,4)	14,6 (11,6)
· slecht	1,8 (3,7)	4,2 (3,7)
· werkgever weigert	0 (0,1)	0 (0,8)
Organisaties in de bedrijfstak stimuleren de aanpak op bedrijfsniveau van:		
· lichamelijke belastingsproblematiek	27,9 (24,0)	41,7 (43,0)
· stressproblematiek	11,8 (9,6)	29,2 (30,2)
Geen maatregelen genomen:	18,0 (25,4)	9,4 (12,8)
belangrijkste reden hiervoor[1]:	n=49 (181)	n=9 (31,0)
· geen aanleiding/problemen	91 (97,0)	100,0 (91,0)
· gebrek aan deskundigheid	3 (1,0)	0 (4,0)
· gebrek aan informatie	3 (1,0)	0 (0,0)
· negatieve kosten-batenanalyse van prev.maatr./gebrek aan resultaten	0 (0,0)	0 (0,0)
· gebrek aan geld	3 (1,0)	0 (4,0)

[1] Deze vragen zijn alleen gesteld aan werkgevers van bedrijven waar in het afgelopen jaar geen maatregelen genomen zijn.

Literatuur

Centraal Bureau voor de Statistiek, De leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1992; kerncijfers. Den Haag, SDU-uitgeverij/CBS-publicaties, 1993.

Hoogendoorn L, Houtman I. Kwaliteit van de steekproef van de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting 1995. Deelrapport 1. Leiden: TNO-PG, 1996. Publ. nr. 96.094.

Houtman ILD, Hildebrandt VH, Dhondt S. Monitoring stress en lichamelijke belasting: constructie en eerste test van een instrumentarium. Leiden: NIPG-TNO, 1993. Publ. nr. 93.075.

Houtman I, Goudswaard A, Dhondt S, Grinten M van der, Hildebrandt V, Kompier M. Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: VUGA, 1995.

Houtman ILD, Goudswaard A, Dhondt S, Grinten M van der, Hildebrandt V, Poel EGT van der. Monitoring on Stress and Physical Load: risk factors, consequences and preventive action. Occup. Environm. Med. 1998 (in press).

Houtman ILD, Smulders PGW, Bloemhoff A, Kompier MAJ. Bedrijfs- en beroepsgebonden werkstressrisico's en ontwikkelingen hiervan in de tijd. TSG 1994; 72(3):128-137.

Koningsveld EAP, Mossink JCM. (red) Kerncijfers maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden. Den Haag: Sdu, 1997.

Kompier MAJ, Gründemann RWM, Vink P, Smulders PGW (red.) Aan de slag! Tien praktijkvoorbeelden van succesvol verzuimmanagement'. Alphen a/d Rijn: Samson, 1996.

LISV. Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid: 4e kwartaal 1996. Amsterdam: LISV; september 1997.

Paoli P. First European Survey on the work environment 1991-1992. European Foundation for the Improvement of the Working and Living Conditions. Dublin: Louglinstown House, 1992.

Paoli P. Second European Survey on the work environment 1995-1996. European Foundation for the Improvement of the Working and Living Conditions. Dublin: Louglinstown House, 1997.

Veerman TJ, Huurne AG ter, Kersten A, Reuling AMH, Schellekens E, Vissers AMC. ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996. Den Haag: Sdu, 1996.

Zuidhof A, Houtman I. Kwaliteit van de steekproef van de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting 1996. Deelrapport 3. Amsterdam: NIA TNO, 1997.

Bijlage 1 Vergelijking van het instrumentarium voor Monitor , gebruikt in 1993, 1995 en 1996

In onderstaande tabel is aangegeven of bepaalde thema's in 1995/96 zijn verwijderd, of juist zijn toegevoegd ten opzichte van 1993. Hierna (tabel a1.2 e.v.) worden de verwijzingen naar de vraagnummers vermeld. In de vorige publicatie (Houtman e.a., 1995) zijn de oorspronkelijke vragenlijsten opgenomen.

Tabel a1.1 Een overzicht van de aspecten waarover in de verschillende jaren informatie is verzameld met de MSLB.

Onderwerp	Instrument voor werknemers			Instrument voor werkgevers en -nemersvertegenwoordigers		
	1993	1995	1996	1993	1995	1996
Oorzaken van stress en lichamelijke belasting:						
Risico's voor werkstress:						
* werkdruk (kwantitatieve taakeisen)	X	X	X	X	X	X
* autonomie (in de taak, t.a.v. werkplek, t.a.v. arbeidsvoorwaarden)	X	X	X	X	X	X
* vaardigheidsmogelijkheden	X	X	X	X	X	X
* sociale ondersteuning/arbeidsverhouding/leiding en collega's	X	X	X	X	X	X
* kortcyclisch werk	X	X	X	X	X	X
Risico's voor lichamelijke belasting:						
* krachtsuitoefening	X	X	X	X	X	X
* dynamische belasting	X	X	X	X	X	X
* houdingsbelasting	X	X	X	X	X	X
* trillingsbelasting	X	X	X	X	X	X
* zitten	X	X	X	X	X	X
'Omgevingsbelasting'	-	-	X	-	X	X
Lange(re) termijn gezondheidsproblematiek:						
Gezondheidsklachten:						
* VOEG	X	-	-	X	-	-
* emotionele uitputting	X	X	X	X	X	X
* aandoeningen van het bewegingsapparaat	X	X	X	X	X	X
Ziekteverzuim:	-	-	-	X	X	X
Verloopgegevens	-	-	-	X	X	X
WAO-intrede:	-	-	-	X	-	-
* psychisch	X	-	-	X	X	X
* bewegingsapparaat	X	-	-	X	X	X
* relatie gezondheidsklachten met werk	X	-	-	X	X	X

Vervolg tabel a1.1

Onderwerp	Instrument voor werknemers			Instrument voor werkgevers en -nemersvertegenwoordigers		
	1993	1995	1996	1993	1995	1996
Belastbaarheid/verwerkingsvermogen:						
Geslacht	X	X	X	-	-	-
Leeftijd	X	X	X	-	-	-
Opleidingsniveau	X	X	X	-	-	-
Dienstverband	X	X	X	X	X	X
Preventiebeleid:						
Structurele maatregelen	X	X	X	X	X	X
Aantal maatregelen						
* algemene maatregelen	X	X	X	X	X	X
* stress	X	X	X	X	X	X
* lichamelijke belasting	X	X	X	X	X	X
Mogelijke belemmerende en bevorderende factoren:						
Ondersteuning arbeid en gezondheid in bedrijfstak	-	-	-	X	-	-
Stand van zaken arbodienstverlening	-	-	-	X	X	X
Sociaal-economische kenmerken	-	-	-	X	X	X
* bedrijfsgrootte	-	-	-	X	X	X
* verzekeringsvorm	-	-	-	X	X	X
Werken in taakgroepen	-	-	-	X	-	-
Hiërarchische lagen	-	-	-	X	-	-

Tabel a1.2 Een overzicht van de operationalisatie van de onderwerpen 'oorzaken en gevolgen van stress en lichamelijke belasting' die in de werknemersvragenlijst (MSLB '95 en '96) en het interview voor werkgevers/werknemersvertegenwoordigers (MSLB '93, '95 en '96) zijn opgenomen

Korte termijn van het begrip	Vragenlijst voor werknemers		Interview voor werkgevers/management, werknemersvertegenwoordigers		
	MSLB '95	MSLB '96	MSLB '93	MSLB '95	MSLB '96
Oorzaken van stress en lichamelijke belasting:					
Risico's lichamelijke belasting:			v8[a],v10[a]	v15.1 t/m v15.5[a]	v15.1 t/m v15.5[a]
- fysieke belasting (somscore):	v13 t/m v17, excl. v16a-,b,c en v14 a t/m c	v14 t/m v18, excl. v17a-,b,c en v15 a t/m c			
- krachtsuitoefening	v13 a t/m e	v14 a t/m e	v8.1, v10a1	-	
- dynamische belasting	v15 a t/m c	v16 a t/m c	-	v15.1	v15.1
- trillingsbelasting	v17 a t/m d	v18 a t/m d	v8.5, v10a5	v15.4	v15.4
- houdingsbelasting	v14 d t/m f, v15 d t/m g en v16d	v15 d t/m f, v16 d t/m g en v17d	v8.2, v8.6, v10a2 en v10a6	v15.2, v15.3	v15.2, v15.3
- kortcyclisch werk	v12 a,b	v13 a,b	v8.4, v10a4	-	-
Risico stress:			v9[a],v10[a]	v16.1 t/m v16.4[a]	v16.1 t/m v16.4
- regelmogelijkheden lichamelijke belasting	v18 a t/m d	v19 a t/m e	-	-	-
- taakeisen	v19 a t/m e	v20 a t/m e	v9.1, v10a7	v16.1	v16.1
- regelproblemen werk	v19 f t/m i	v20 f t/m i	-	-	-
- autonomie	v20 a t/m f	v21 a t/m f	v9.2, v10a8	v16.2	v16.2
- vaardigheidsmogelijkheden (volledig)	v21 a t/m g	v22 a t/m g	v9.5, v10a11	v16.3	v16.3
- vaardigheidsmogelijkheden (Karasek)	v21 a t/m e	v22 a t/m e	-	-	-
- autonomie arbeidsvoorwaarden	v22 a t/m e	v23 a t/m e	v9.3, v10a9	-	-
- arbeidsverhouding	v23 a t/m h	v24 a t/m h	v9.4, v10a10	v16.4	v16.4
- arbeidsverhouding (leiding en collega's)	v23 a,b, d t/m f	v24 a,b, d t/m f	-	-	-
- onregelmatige of ploegendiensten			-	-	v16.5
- nachtdiensten			-	-	v16.6
Preventiebehoefte:[b]					
Preventiebehoefte lichamelijke belasting	v32	v41	v10a1 t/m v10a5[b]	v15.1 t/m v15.5[b]	v15.1 t/m v15.5
Preventiebehoefte zittend werk	-	-	v10a2[b]	v15.3[b]	v15.3
Preventiebehoefte stress	v33	v42	v10a6 t/m v10a11[b]	v16.1 t/m v16.4[b]	v16.1 t/m v16.4

Vervolg tabel a1.2

	Vragenlijst voor werknemers		Interview voor werkgevers/management, werknemersvertegenwoordigers		
	MSLB '95	MSLB '96	MSLB '93	MSLB '95	MSLB '96
Korte termijn effecten:					
Verloopgeneigdheid	v24 a t/m d	v29 a t/m d	.	.	.
Arbeidssatisfactie	v25	v30	.	.	.
Lange termijn effecten:					
Gezondheidsklachten:					
- algemeen	v26a,b	v34a,b	v13, v13a,b	.	.
- psychische klachten (emotionele uitputting)/ relatie met werk	v28a t/m g v28h	v36a.1 t/m 7 v28b	v12, v12a,b	v7.3 v7.3a,b	v7.4 v7.4a,b
- aandoening bewegingsapparaat/relatie met werk	v27a t/m j	v35a.1 t/m 9, v35b	v11, v11a,b	v7.2, v7.2a,b	v7.3, v7.2a,b
Ziekteverzuim:	v29a t/m c	v37a t/m c	v14, v14a t/m c	v7, v7a,b, e t/m j	v7,v7a,b e t/m j
- stijging/daling	.	.	v14d,e	v7c,d	v7c,d
- reden ziekteverzuim/relatie met werk	.	.	.	v7.1, v7.1a	v7.2, v7.2a
Verloopgegevens:			v15		
- percentage	.	.	v15a	v12	.
- stijging	.	.	v15b,c	v12a,b	.
WAO-intrede:					
- aantal werknemers	.	.	v16a	v10	v10
- stijging	.	.	v16c,d	v10.1, v10.2	v10.1, v10.2
- reden WAO-intrede	.	.	v17	v10.3	v10.3
Bedrijfsongevallen	.	.	.	v11.1, v11.1a,b	v11.1, v11.1a,b
Beroepsziekten	.	.	.	v11.2, v11.2a,b	v11.2, v11.2a,b

a) MSLB '93: in het werkgeversinstrument wordt zowel bij lichamelijke belastingsrisico's als stressrisico's in respectievelijk vraag 8 en 9 gevraagd naar: 1) het percentage werknemers dat met de risicofactor te maken heeft; 2) de twee functies waarbij de rsiciofactor zich in het bijzonder voordoet en 3) het (mogelijke) oorzakelijk verband tussen de risicofactor en gezondheidsklachten, verzuim, arbeidsongeschiktheid of verloop. In vraag 10 wordt gevraagd aan de werkgever welke van de besproken (lichamelijke- en stress)risicofactoren voor het bedrijf als probleem worden gezien.
MSLB '95: de vragen uit MSLB '93 voor lichamelijke belasting- (8.1 t/m 8.6 en 10a1 t/m 10a6) en stressrisico's (9.1 t/m 9.5 en 10a7 t/m 10a11) zijn geïntegreerd binnen één vraag (lichamelijke belastingsrisico's: vraag 15.1 t/m 15.5; stressrisico's: vraag 16.1 t/m 16.4).

b) In de werknemersvragenlijst is preventiebehoefte geoperationaliseerd als het percentage overschrijding van de grenswaarde dat hoger ligt dan het bedrijfstakgemiddelde. De grenswaarde is voor risico's of klachten van stress en fysieke belasting vastgesteld op 25% (d.w.z. de 25% meest problematische scores op een schaal). Alleen voor klachten in de bovenste en onderste extremiteiten is een grenswaarde van 10% vastgeteld. De preventiebehoefte in het interviewprotocol voor werkgevers is geoperationaliseerd met behulp van de vraag of de werkgever de risico's ten aanzien van stress of lichamelijke belasting als probleem ziet.

Tabel a1.3 Overzicht van de operationalisatie van de onderwerpen 'belastbaarheid/verwerkingsvermogen' en 'preventiebeleid' die in de werknemersvragenlijst (MSLB '95 en '96) en het interview voor werkgevers/werknemersvertegenwoordigers (MSLB '93, '95 en '96) zijn opgenomen

Korte termijn van het begrip	Vragenlijst voor werknemers		Interview voor werkgevers/management, werknemersvertegenwoordigers		
	MSLB '95	MSLB '96	MSLB '93	MSLB '95	MSLB '96
Belastbaarheid/verwerkingsvermogen					
Sekse	v1	v1	-	-	-
Leeftijd	v2	v2	-	-	-
Opleidingsniveau	v4	v4	-	-	-
Nationaliteit	v3	v3	-	-	-
Beroep of functie	v5	v5	-	-	-
Lengte dienstverband	v6	v6	-	-	-
Ploegendienst	v7	v7	-	-	-
Type dienstverband	v8	v8	v3a	v1.3, v1.4	v1.3, v1.4
Deeltijd/full-time baan	v9	v9	-	-	-
thans gedeeltelijk arbeidsongeschikt	v10	V10	-	-	-
Preventiebeleid					
Omvang arbo(preventie)beleid	v30 a t/m r, v34a t/m d	v39 a t/m c, v43a t/m d	v26 t/m v30	v22 t/m v26	v22 t/m v26
Ziekteverzuimbeleid	-	-	-	v8, v8a t/m e, v8.1, v8.2	v8, v8c t/m e, v8.1, v8.2

Vervolg tabel a1.3

Korte termijn van het begrip	Vragenlijst voor werknemers		Interview voor werkgevers/management, werknemersvertegenwoordigers		
	MSLB '95	MSLB '96	MSLB '93	MSLB '95	MSLB '96
Preventiestructuur:					
- aanwezigheid van arbojaarplan	-	-	v18, v18a t/m d	v17	v17
- arbojaarverslag	-	-	v19, v19a t/m c	v18	v18
- integratie met ander aspecten beleid?	-	-	v20	-	-
- risico-inventarisatie en -evaluatie	-	-	-	v13, v13a t/m i	v13, v13a t/m m
- aansluiting bij BGD/ARBO-dienst	-	-	v7	v6, v14a,b	v6
- ondersteuning externe deskundigheid/ARBO-dienst	v30b	v39a.2	v24, v24a	v21, v21.1	v21, v21.1
- deskundigen op het terrein van arbo	v11, v30a	v11, v39a.1	v21	v19	v19
- organen op het terrein van arbo	-	-	v22, v22a	v20, v20a	v20, v20a
- betrokkenheid van werknemers bij arboproblematiek	-	-	v23	-	-
- arbobudget	-	-	v25, v25a	v31, v31a	-
Concrete maatregelen:					
- op persoon gericht (individu/groep)	v30o t/m r	v39c	v29, v29a, v30, v30a	v25,v26	v25,v26
- op aanpassing van het werk	v30h t/m n	v39b	v27, v27a, v28, v28a	v23,v24	v23,v24
Reïntegraties op aangepaste/nieuwe werkplek:					
- percentages	v34a t/m d	v43a t/m d	-	-	-
- aantallen	-	-	v17a	v9	v9
Maatregelen op specifieke onderwerpen:					
- lichamelijke belasting	v30h, v30o,q	v39b.1, v39c.1/3	v26g, v27a, v29a	v22g,v23,v25	v22g,v23,v25
- stress	v30i, v30p,q	v39b.2, v39c.2/3	v26f, v28a, v30a	v22f,v24,v26	v22f,v24,v26

Bijlage 2 Schaalscores van werknemers op risico's en gevolgen

Tabel a2.1 deel1 De gemiddelde score van de werknemers, geaggregeerd naar bedrijfsniveau, op verschillende schalen van risico's en gevolgen uitgesplitst naar branche, zowel bij de bedrijven met voldoende respons als bij alle bedrijven. Bij de bewegingsapparaatklachten en emotionele uitputting staat tevens weergegeven welk percentage van de werknemers uit de bedrijven aangeeft klachten te hebben die samenhangen met het werk (gegevens hebben betrekking op bedrijven met voldoende werknemersrespons).

	Industrie n=143 (298)	Groothandel n=43 (138)	Detailhandel n=12 (61)	Bouw n=43 (90)	Vervoer n=20 (55)
Risico's					
lichamelijke belasting					
lichamelijke belastende factoren	5,78 (5,67)	3,96 (4,87)	3,73 (3,82)	8,04 (8,08)	4,63 (4,40)
- dynamische belasting	2,79 (2,70)	2,03 (2,43)	1,72 (2,07)	3,57 (3,62)	2,31 (2,16)
-- krachtsuitoefening	1,51 (1,43)	0,89 (1,24)	0,63 (1,09)	2,09 (2,18)	1,21 (1,02)
-- bewegingsbelasting	1,28 (1,27)	1,14 (1,19)	1,09 (0,98)	1,48 (1,44)	1,10 (1,14)
- trillingsbelasting	0,41 (0,41)	0,18 (0,24)	0,02 (0,12)	0,63 (0,68)	0,33 (0,34)
- houdingsbelasting	2,58 (2,56)	1,75 (2,20)	1,99 (1,63)	3,83 (3,78)	1,99 (1,89)
-- ongunstige houd. belasting	0,92 (0,89)	0,53 (0,82)	0,79 (0,67)	1,87 (1,89)	0,64 (0,56)
-- statische houd. belasting	1,66 (1,66)	1,22 (1,38)	1,20 (0,96)	1,96 (1,90)	1,35 (1,33)
stress					
werkdruk	1,97 (1,95)	1,88 (1,89)	1,58 (1,41)	2,02 (2,09)	1,97 (1,99)
autonomie	4,20 (4,15)	4,74 (4,48)	3,63 (4,00)	4,37 (4,38)	4,18 (3,91)
vaardigheidsmogelijkheden (Karasek)	3,62 (3,55)	3,86 (3,60)	3,39 (3,51)	4,13 (4,12)	3,84 (3,67)
personeelstekort	0,53 (0,57)	0,50 (0,47)	0,37 (0,42)	0,35 (0,43)	0,52 (0,44)
arbeidsverhouding (leiding en collega's)	3,24 (3,27)	3,46 (3,45)	3,72 (3,57)	3,56 (3,56)	3,55 (3,69)
Kortcyclische handelingen [1]	0,12 (0,14)	0,10 (0,09)	0,14 (0,16)	0,10 (0,07)	0,15 (0,13)

[1] kortdurende handelingen met een duur van minder dan anderhalve minuut

Gevolgen					
klachten bewegingsapparaat	1,95 - 58,9%	1,54 - 45,5%	1,76 - 44,0%	2,08 - 64,7%	1,64 - 49,3%
	(1,92 - 58,0%)	(1,79 - 48,8%)	(1,55 - 48,3%)	(2,08 - 67,9%)	(1,65 - 52,0%)
- bovenste extremiteiten	0,27 (0,28)	0,20 (0,26)	0,13 (0,14)	0,35 (0,32)	0,21 (0,16)
- onderste extremiteiten	0,47 (0,45)	0,33 (0,40)	0,55 (0,43)	0,56 (0,59)	0,30 (0,42)
RSI-klachten (schouders, elleboog, pols/hand)	0,56 (0,55)	0,55 (0,42)	0,34 (0,39)	0,60 (0,64)	0,41 (0,48)
lage rug klachten	0,48 (0,49)	0,45 (0,42)	0,45 (0,48)	0,51 (0,49)	0,46 (0,46)
energetische belasting	0,56 (0,57)	0,40 (0,44)	0,40 (0,36)	0,78 (0,80)	0,47 (0,49)
emotionele uitputting	1,34 - 59,3%	1,26 - 56,0%	1,10 - 55,4%	1,27 - 56,7%	1,19 - 51,0%
	(1,35 - 59,3%)	(1,25 - 52,6%)	(0,88 - 47,7%)	(1,39 - 60,1%)	(1,27 - 55,4%)

Tabel a2.1 deel2 De gemiddelde score van de werknemers, geaggregeerd naar bedrijfsniveau, op verschillende schalen van risico's en gevolgen uitgesplitst naar branche, zowel bij de bedrijven met voldoende respons als bij alle bedrijven. Bij de bewegingsapparaatklachten en emotionele uitputting staat tevens weergegeven welk percentage van de werknemers uit de bedrijven aangeeft klachten te hebben die samenhangen met het werk (gegevens hebben betrekking op bedrijven met voldoende werknemersrespons).

	Zakelijke dienstv. n=66 (128)	Overheid n=96 (133)	Horeca n=6 (19)	Overig n=21 (62)	Totaalr n=450 (1022)
Risico's					
lichamelijke belasting					
lichamelijke belastende factoren	2,84 (2,67)	3,10 (2,71)	5,23 (4,75)	4,24 (3,96)	4,63 (4,64)
- dynamische belasting	1,30 (1,21)	1,42 (1,22)	2,81 (2,33)	1,72 (1,74)	2,18 (2,20)
-- krachtsuitoefening	0,28 (0,27)	0,65 (0,55)	1,24 (0,86)	0,37 (0,54)	1,05 (1,09)
-- bewegingsbelasting	1,01 (0,94)	0,77 (0,67)	1,57 (1,47)	1,35 (1,19)	1,13 (1,11)
- trillingsbelasting	0,04 (0,04)	0,06 (0,05)	0,07 (0,05)	0,18 (0,21)	0,25 (0,27)
- houdingsbelasting	1,50 (1,42)	1,61 (1,44)	2,36 (2,37)	2,35 (2,01)	2,20 (2,16)
-- ongunstige houd. belasting	0,33 (0,33)	0,56 (0,51)	0,94 (0,87)	0,76 (0,71)	0,79 (0,80)
-- statische houd. belasting	1,16 (1,09)	1,05 (0,93)	1,42 (1,50)	1,59 (1,30)	1,41 (1,37)
stress					
werkdruk	1,87 (1,81)	2,00 (2,04)	2,01 (2,03)	1,91 (1,87)	1,94 (1,91)
autonomie	5,03 (5,14)	4,13 (4,05)	3,42 (3,67)	4,38 (4,57)	4,36 (4,33)
vaardigheidsmogelijkheden (Karasek)	4,01 (4,00)	4,29 (4,38)	3,07 (3,19)	4,05 (4,08)	3,91 (3,82)
personeelstekort	0,42 (0,42)	0,55 (0,54)	0,48 (0,33)	0,53 (0,44)	0,49 (0,47)
arbeidsverhouding (leiding en collega's)	3,74 (3,80)	3,79 (3,78)	3,84 (3,88)	3,61 (3,75)	3,53 (3,56)
Kortcyclische handelingen [2]	0,09 (0,10)	0,04 (0,05)	0,19 (0,19)	0,09 (0,11)	0,10 (0,11)

[2] kortdurende handelingen met een duur van minder dan anderhalve minuut

Gevolgen					
klachten bewegingsapparaat	1,53 - 40,4%	1,68 - 45,9%	2,23 - 60,3%	1,93 - 49,3%	1,79 - 51,4%
	(1,45 - 33,8%)	(1,61 - 44,5%)	(1,84 - 58,9%)	(1,69 - 47,6%)	(1,77 - 50,8%)
- bovenste extremiteiten	0,20 (0,16)	0,20 (0,18)	0,28 (0,30)	0,22 (0,20)	0,24 (0,23)
- onderste extremiteiten	0,26 (0,27)	0,33 (0,29)	0,63 (0,55)	0,35 (0,32)	0,39 (0,41)
RSI-klachten (schouders, elleboog, pols/hand)	0,40 (0,41)	0,42 (0,44)	0,55 (0,64)	0,46 (0,60)	0,49 (0,50)
lage rug klachten	0,33 (0,37)	0,43 (0,44)	0,39 (0,46)	0,42 (0,42)	0,44 (0,45)
energetische belasting	0,19 (0,20)	0,35 (0,32)	0,66 (0,66)	0,39 (0,42)	0,45 (0,46)
emotionele uitputting	0,93 - 47,8	1,41 - 65,6%	0,97 - 39,0%	1,36 - 51,3%	1,27 - 57,3%
	(0,98 - 44,7%)	(1,46 - 65,9%)	(1,24 - 49,1%)	(1,29 - 53,4%)	(1,26 - 56,2%)

Bijlage 3 Werkdruk, RSI en Emotionele uitputting naar beroep

Tabel a3.1 deel 1 De gemiddelde score van de werknemers op verschillende schalen van risico's en gevolgen uitgesplitst naar beroep, zowel bij de bedrijven met voldoende respons als bij alle bedrijven. Gegevens zijn gecorrigeerd (gewogen) voor het aantal werknemers per bedrijf dat vragenlijsten geretourneerd heeft (analyses voor het bestand waarop het genuanceerd responscriterium van toepassing is -N=8106-), tussen haken het totale werknemersbestand -N=10512-)

	Beroepscatogarie				
	arg. functies n=66 (49)	ambacht. functies n=2792 (2131)	transport n=567 (373)	administratief n=1917 (1553)	commercieel n=848 (576)
Risico's					
fysiek belastende factoren	6,43 (7,64)	7,27 (7,29)	6,27 (6,02)	3,24 (3,22)	2,36 (2,51)
- dynamische belasting	3,27 (3,91)	3,37 (3,41)	3,31 (3,23)	1,37 (1,37)	1,08 (1,23)
- krachtsuitoefening	1,76 (2,17)	2,04 (2,05)	1,83 (1,78)	0,06 (0,06)	0,31 (0,42)
-- bewegingsbelasting	1,51 (1,74)	1,33 (1,35)	1,48 (1,44)	1,31 (1,31)	0,77 (0,81)
- trillingsbelasting	0,65 (0,64)	0,61 (0,59)	0,56 (0,52)	0,01 (0,01)	0,02 (0,03)
- houdingsbelasting	2,51 (3,09)	3,28 (3,30)	2,39 (2,27)	1,86 (1,84)	1,26 (1,25)
* ongunst.houd. belasting	0,94 (1,21)	1,47 (1,46)	0,94 (0,91)	0,22 (0,23)	0,31 (0,34)
* statische houd. belasting	1,57 (1,88)	1,82 (1,84)	1,45 (1,36)	1,63 (1,62)	0,95 (0,91)
kwantitatieve taakeisen	1,65 (2,03)	1,93 (1,95)	2,03 (1,99)	1,97 (1,95)	2,28 (2,14)
autonomie	4,22 (3,77)	4,13 (4,11)	3,72 (3,52)	5,06 (5,09)	4,97 (4,85)
vaardigheidsmogelijkheden (Karasek)	3,61 (3,15)	3,84 (3,83)	3,21 (3,09)	3,75 (3,73)	4,17 (4,10)
personeelstekort	0,61 (0,74)	0,52 (0,50)	0,65 (0,63)	0,50 (0,50)	0,54 (0,51)
arbeidsverhouding	3,59 (3,15)	3,25 (3,28)	3,18 (3,19)	3,65 (3,65)	3,76 (3,79)
kortcyclische handelingen	0,06 (0,13)	0,12 (0,13)	0,16 (0,18)	0,12 (0,11)	0,08 (0,09)
Gevolgen					
klachten bewegingsapp	1,63 (2,23)	2,14 (2,11)	2,06 (2,01)	1,79 (1,77)	1,45 (1,44)
* bovenste extremiteiten	0,20 (0,35)	0,33 (0,32)	0,28 (0,27)	0,21 (0,20)	0,15 (0,15)
* onderste extremiteiten	0,39 (0,58)	0,58 (0,57)	0,54 (0,54)	0,26 (0,26)	0,31 (0,32)
* RSI-klachten (schouders, elleboog, pols/hand)	0,49 (0,69)	0,61 (0,60)	0,55 (0,54)	0,51 (0,51)	0,35 (0,34)
* lage rugklachten	0,46 (0,52)	0,54 (0,53)	0,58 (0,56)	0,41 (0,41)	0,41 (0,40)
energetische belasting	0,73 (0,86)	0,71 (0,71)	0,75 (0,71)	0,14 (0,14)	0,23 (0,22)
emotionele uitputting	0,92 (1,45)	1,29 (1,28)	1,34 (1,34)	1,13 (1,11)	1,19 (1,11)

Tabel a3.1 deel 2 De gemiddelde score van de werknemers op verschillende schalen van risico's en gevolgen uitgesplitst naar beroep, zowel bij de bedrijven met voldoende respons als bij alle bedrijven. Gegevens zijn gecorrigeerd (gewogen) voor het aantal werknemers per bedrijf dat vragenlijsten geretourneerd heeft (analyses voor het bestand waarop het genuanceerd responscriterium van toepassing is -N=8106-), tussen haken het totale werknemersbestand -N=10512-)

	Beroepscatogarie					
	dnstverl.funct. n=1148 (913)	artsen/verplgk. n=490 (456)	wetensch.vaksp n=120 (98)	leidingg. functies n=426 (346)	overig n=1637 (1227)	totaal n=10512 (8106)
Risico's						
fysiek belastende factoren	4,55 (4,51)	4,02 (3,95)	1,39 (1,50)	1,19 (1,18)	3,44 (3,56)	4,65 (4,69)
- dynamische belasting	2,14 (2,12)	2,18 (2,11)	0,55 (0,60)	0,44 (0,44)	1,59 (1,65)	2,17 (2,21)
- krachtsuitoefening	0,97 (0,93)	1,57 (1,51)	0,19 (0,18)	0,08 (0,09)	0,68 (0,73)	1,05 (1,07)
-- bewegingsbelasting	1,17 (1,19)	0,61 (0,60)	0,36 (0,43)	0,36 (0,35)	0,91 (0,92)	1,12 (1,13)
- trillingsbelasting	0,09 (0,10)	0,03 (0,03)	0,04 (0,05)	0,03 (0,03)	0,15 (0,16)	0,25 (0,26)
- houdingsbelasting	2,31 (2,29)	1,81 (1,81)	0,80 (0,85)	0,72 (0,71)	1,69 (1,75)	2,22 (2,23)
* ongunst.houd. belasting	0,98 (0,97)	0,78 (0,78)	0,12 (0,13)	0,07 (0,08)	0,53 (0,56)	0,80 (0,80)
* statische houd. belasting	1,33 (1,32)	1,03 (1,03)	0,67 (0,73)	0,65 (0,63)	1,16 (1,19)	1,43 (1,43)
kwantitatieve taakeisen	1,89 (1,91)	2,00 (1,97)	2,35 (2,18)	3,04 (3,01)	2,08 (2,06)	2,05 (2,03)
autonomie	3,95 (3,98)	3,60 (3,62)	5,20 (5,19)	5,62 (5,63)	4,25 (4,22)	4,39 (4,36)
vaardigheidsmogelijkheden (Karasek)	3,62 (3,62)	4,53 (4,51)	4,64 (4,63)	4,73 (4,72)	4,13 (4,10)	3,91 (3,87)
personeelstekort	0,64 (0,62)	0,74 (0,73)	0,55 (0,51)	0,56 (0,56)	0,60 (0,57)	0,57 (0,55)
arbeidsverhouding	3,63 (3,62)	3,86 (3,85)	3,56 (3,64)	3,60 (3,52)	3,51 (3,52)	3,48 (3,49)
kortcyclische handelingen	0,08 (0,09)	0,04 (0,04)	0,02 (0,03)	0,00 (0,00)	0,11 (0,10)	0,10 (0,10)
Gevolgen						
klachten bewegingsapp	1,94 (1,93)	1,68 (1,68)	1,41 (1,40)	1,27 (1,31)	1,60 (1,66)	1,84 (1,84)
* bovenste extremiteiten	0,24 (0,24)	0,19 (0,19)	0,22 (0,21)	0,15 (0,15)	0,19 (0,19)	0,24 (0,24)
* onderste extremiteiten	0,44 (0,45)	0,31 (0,32)	0,32 (0,30)	0,24 (0,25)	0,34 (0,35)	0,41 (0,41)
* RSI-klachten (schouders, elleboog, pols/hand)	0,52 (0,52)	0,40 (0,40)	0,43 (0,42)	0,30 (0,31)	0,42 (0,44)	0,50 (0,50)
* lage rugklachten	0,48 (0,47)	0,51 (0,51)	0,33 (0,32)	0,37 (0,37)	0,41 (0,42)	0,47 (0,47)
energetische belasting	0,55 (0,56)	0,49 (0,48)	0,12 (0,14)	0,16 (0,17)	0,35 (0,38)	0,45 (0,46)
emotionele uitputting	1,21 (1,22)	1,18 (1,14)	1,46 (1,37)	1,38 (1,41)	1,38 (1,37)	1,26 (1,25)

Bijlage 4 Herkenning van risico's en gevolgen door werkgever en OR-leden

In deze bijlage wordt kort ingegaan op het oordeel van leden van ondernemingsraden, waarmee interviews zijn gehouden. We beperken ons hier op de vergelijking van hun perceptie van risico's en gevolgen, omdat bij de analyses op de Monitor 1993 was gebleken dat het vooral op deze parameters was dat werkgevers en OR-leden van mening verschilden (Houtman e.a., 1995; 1997).
Bij onderstaande resultaten moet daarnaast bedacht worden dat het aantal interviews met OR-leden (bij bedrijven met voldoende werknemersrespons) slechts 138 bedraagt en daarmee veel lager is dan de 450 interviews die met werkgevers gehouden zijn. Gegevens van werkgevers en OR-leden kunnen dus niet zonder meer met elkaar vergeleken worden. Toch is eerder gebleken dat de representativiteit van de OR-gegevens goed te noemen valt, aangezien in 87% van de bedrijven met een OR ook daadwerkelijk een interview met een lid hiervan heeft plaatsgevonden. Het grootste deel van het OR-bestand is afkomstig uit industrie, overheid en dienstverlening.

De (h)erkenning van risico's en gevolgen door OR-leden
Aan OR-leden zijn vragen gesteld over het voorkomen van risico's op het gebied van lichamelijke belasting en stress in het bedrijf en het voorkomen van bijbehorende klachten en is tevens gevraagd welke van deze risico's als een probleem worden ervaren, en welke klachten men als arbeidsgebonden beschouwt. In tabel a2.1 zijn de resultaten vermeld voor zowel werkgevers als OR-leden. Ten eerste valt op dat in alle bedrijfstakken OR-leden voor vrijwel alle risico's en gevolgen vaker aangeven dat deze voorkomen of een probleem vormen, resp. arbeidsgebonden zijn. Met name bij de overheid, bouw en industrie geven veel OR-leden aan dat lichamelijke belasting een risico vormt in het bedrijf. Bij de overheid wordt ook relatief vaak stress als risicofactor gezien. Alhoewel OR-leden hoger uitkomen op alle risico's, is de volgorde waarin resp. lichamelijke belastings- en stressrisico's genoemd worden hetzelfde als bij de werkgevers. Van de lichamelijke belastingsrisico's wordt omgevingsbelasting het meest genoemd (komt voor volgens 76% van de OR-leden), gevolgd door dynamische belasting (67%) en statische houdingsbelasting (56%). Stressrisico's betreffen met name werkdruk (75%), support/arbeidsverhouding (49% en ook autonomie/ontplooiingsmogelijkheden (beide 45%). Klachten aan het bewegingsapparaat worden door 53% van de OR-leden als arbeidsgebonden gezien (werkgevers 30%), en emotionele uitputting door 54% van de OR-leden (werkgevers 33%).

Tabel a4.1 deel 1 Het percentage werkgevers dat aangeeft dat de werknemers met de genoemde risico's te maken hebben respectievelijk dat de genoemde risico's als een probleem worden ervaren, en welke gezondheidsklachten als arbeidsgebonden worden beschouwd. Voor de bedrijven waar een interview zowel met de werkgever als een lid van de OR heeft plaatsgevonden, is het verschil tussen werkgevers- en OR-oordeel weergegeven. Een negatief verschil houdt in dat meer OR-leden het betreffende risico als probleem zien, of klachten als arbeidsgebonden.

	Industrie		Groothandel		Bouw		Vervoer	
	werkgever n=593	werknemer - ORlid n=90	werkgever n=270	werknemer - ORlid n=13	werkgever n=147	werknemer - ORlid n=14	werkgever n=100	werknemer - ORlid n=10
Risico's								
lichamelijke belasting								
Dynamische belasting	9,2	- 6,7	7,0	7,7	14,3	- 14,1	5,0	- 30,0
Ongunstige houding	4,6	- 5,6	1,9	0,0	15,0	7,1	2,0	- 30,0
Statische houdingsbelasting	5,9	3,3	1,9	- 7,7	8,2	- 7,1	4,0	- 40,0
Trillingsbelasting	1,2	- 2,3	0,0	0,0	3,4	- 7,1	2,0	- 30,0
Omgevingsbelasting	10,7	- 5,6	4,8	- 7,7	13,6	- 21,4	4,0	- 30,0
Werkstress								
Werkdruk	5,2	- 13,4	8,1	7,7	5,4	- 7,1	8,0	- 40,0
Autonomie	1,2	- 3,4	2,2	0,0	1,4	0,0	3,0	- 20,0
Vaardigheidsmogelijkheden	2,5	- 3,3	0,7	0,0	1,4	- 7,1	0,0	- 20,0
Arbeidsverhouding (leiding en collega's)	5,0	- 8,9	4,4	0,0	4,8	7,1	1,0	- 30,0
Gevolgen								
Klachten bewegingsapparaat	20,6	7,7	15,2	23,1	24,5	- 7,1	16,0	- 20,0
Emotionele uitputting	13,3	2,0	13,3	23,1	14,3	0,0	22,0	0,0

Tabel a4.1 deel 2 Het percentage werkgevers dat aangeeft dat de werknemers met de genoemde risico's te maken hebben respectievelijk dat de genoemde risico's als een probleem worden ervaren, en welke gezondheidsklachten als arbeidsgebonden worden beschouwd. Voor de bedrijven waar een interview zowel met de werkgever als een lid van de OR heeft plaatsgevonden, is het verschil tussen werkgevers- en OR-oordeel weergegeven. Een negatief verschil houdt in dat meer OR-leden het betreffende risico als probleem zien, of klachten als arbeidsgebonden.

	Zakelijke dienstverl.		Overheid		Overig		Totaal	
	werkgever n=593	werknemer - ORlid n=90	werkgever n=270	werknemer - ORlid n=13	werkgever n=147	werknemer - ORlid n=14	werkgever n=100	werknemer - ORlid n=10
Risico's								
lichamelijke belasting	3,0	- 8,6	20,3	3,1	11,1	9,3	- 2,0	
Dynamische belasting	2,0	- 8,6	15,8	8,3	0,1	6,0	- 0,4	
Ongunstige houding	4,0	- 3,7	9,0	- 2,8	11,1	5,7	- 0,4	
Statische houdingsbelasting	0,5	- 2,9	2,3	0,0	0,0	1,1	- 1,6	
Trillingsbelasting	6,5	- 25,7	18,6	1,4	- 11,1	9,6	- 7,7	
Omgevingsbelasting								
Werkstress	7,5	- 20,0	40,1	- 5,6	11,1	10,0	- 9,3	
Werkdruk	2,5	- 8,6	11,3	- 4,1	11,1	2,8	- 3,6	
Autonomie	1,0	- 8,6	13,0	1,4	- 11,1	2,9	- 2,8	
Vaardigheidsmogelijkheden	4,0	- 11,4	19,8	- 7,0	0,0	5,8	- 6,8	
Arbeidsverhouding (leiding en collega's)								
Gevolgen								
Klachten bewegingsapparaat	18,5	5,8	37,3	2,8	0,0	20,5	3,2	
Emotionele uitputting	20,5	- 11,4	58,8	- 2,8	- 11,1	19,3	- 2,0	

Bijlage 5 Maatregelen die laatste 12 maanden of eerder zijn getroffen

Tabel a5.1 Het percentage bedrijven waar in het afgelopen jaar, of reeds eerder, algemene maatregelen ter preventie van arboproblemen, of specifiek op lichamelijke belasting of stress gerichte maatregelen genomen zijn

	Totaal n=450 (1716) % ja, vorig jaar	% ja reeds eerder
Algemene maatregelen		
- coördinator aangesteld	14,7 (10,4)	10,7 (5,7)
- deskundige aangetrokken	19,1 (11,7)	3,3 (2,0)
- risico-inventarisatie gehouden	29,3 (19,1)	3,6 (3,9)
- werkplekonderzoek uitgevoerd	30,7 (21,2)	6,9 (5,0)
- PBGO uitgevoerd	16,2 (8,9)	7,3 (4,7)
- onderzoek, gericht op stress	3,1 (2,6)	0,7 (0,6)
- onderzoek, gericht op lichamelijke belasting	7,6 (5,5)	1,3 (1,3)
Niet-individuele maatregelen t.b.v lichamelijke belasting		
- cursussen en voorlichting werkwijze	20,7 (13,6)	4,4 (3,1)
- apparatuur/gereedschap vervangen	32,0 (26,8)	12,4 (11,2)
- takenpakket aangepast	8,4 (5,0)	1,8 (1,3)
- taakroulatie	9,3 (7,1)	6,4 (5,2)
- werkplek aangepast	22,2 (18,1)	7,6 (6,3)
- fitness programma	3,3 (1,8)	1,3 (0,4)
Individuele maatregelen t.b.v lichamelijke belasting		
- individuele advisering	13,1 (7,9)	2,4 (1,6)
- individuele taakverlichting	31,1 (21,1)	5,6 (4,1)
- andere functie binnen bedrijf	10,9 (6,8)	3,8 (1,9)
- individuele lichamelijke training	5,6 (2,7)	1,3 (0,7)
Niet-individuele maatregelen t.b.v. stress		
- cursussen en voorlichting	14,4 (9,1)	3,6 (1,5)
- cursus 'sociaal' management	12,4 (7,2)	4,0 (2,0)
- taakroulatie	7,6 (4,9)	3,1 (3,0)
- taakverbreding	6,9 (4,4)	1,8 (1,6)
- functie-inhoud vernieuwd	4,4 (2,4)	1,1 (0,8)
- roosters aangepast	6,7 (3,8)	1,1 (1,2)
- werkoverleg ingevoerd (min 1x per maand)	10,4 (8,1)	21,1 (13,6)
Individueel gerichte maatregelen t.b.v. stress		
- cursus functie-gerichte vaardigheden	7,1 (3,7)	1,6 (0,7)
- cursus voor lid management	6,4 (4,1)	1,8 (0,9)
- cursus stresshantering	5,3 (2,8)	1,1 (0,3)
- individuele advisering/counseling	8,4 (3,8)	1,8 (0,6)
- individuele taakverlichting	13,6 (7,4)	3,3 (1,6)
- verandering van werkplek binnen het bedrijf	7,6 (4,1)	2,7 (0,9)

Bijlage 6 Overzicht van door werknemers gerapporteerde maatregelen

Tabel a6.1 deel 1 Antwoorden van werknemers op vragen over maatregelen die in het bedrijf waar men werkt het afgelopen jaar zijn getroffen, geaggregeerd naar bedrijfsniveau (percentages bedrijven met voldoende respons ten opzichte van het totaal, tussen haken percentages van alle bedrijven)

Maatregelen	Industrie n=2711 n(tot)=3470	Groothandel n=583 n(tot)=913	Detailhandel n=200 n(tot)=363	Bouw n=693 n(tot)=903	Vervoer n=298 n(tot)=476
Algemene maatregelen					
- contactpersoon/arbo-deskundige aangesteld	22,9 (15,3)	11,4 (11,5)	6,2 (3,2)	16,2 (11,0)	12,2 (11,8)
- deskundigheid onderzoeks/adviesbureau aangetrokken	10,1 (7,4)	7,6 (5,6)	3,7 (1,5)	5,7 (4,9)	7,6 (6,7)
- onderzoek onder werknemers om oorzaken gzh problemen en	12,3 (8,9)	4,9 (2,7)	2,9 (1,4)	8,1 (6,7)	7,0 (6,3)
verzuim op te sporen	15,6 (11,8)	11,2 (8,8)	9,4 (7,5)	7,2 (5,6)	13,0 (10,5)
- werkplekonderzoek	18,6 (12,4)	9,7 (6,5)	7,4 (5,2)	9,8 (7,6)	11,8 (10,6)
- verzuimbegeleiding	3,8 (2,4)	0,1 (0,3)	0,0 (0,0)	0,1 (0,3)	0,0 (0,0)
- fitnessprogramma gestart					
Maatregelen gericht op eigen werkplek, functie of afdeling					
- apparatuur, machines aangeschaft ter vermindering zwaar werk	15,7 (16,2)	13,3 (13,8)	9,0 (10,4)	16,8 (11,3)	9,2 (10,3)
- taakroulatie ingevoerd	8,9 (9,1)	7,1 (5,6)	15,3 (13,3)	3,1 (3,46)	8,1 (5,6)
- werkplek verbeterd	22,4 (19,9)	21,7 (21,7)	17,0 (20,9)	15,2 (12,3)	15,5 (13,8)
- rooster gunstiger	5,3 (5,5)	4,5 (4,2)	18,4 (12,6)	4,7 (3,6)	9,1 (5,1)
- werkoverleg ingevoerd (min 1 x per maand)	22,7 (18,2)	18,7 (17,9)	13,5 (13,5)	18,5 (14,0)	17,7 (20,2)
- om gezondheid andere functie binnen bedrijf	1,8 (1,5)	2,3 (1,2)	0,3 (0,5)	1,5 (1,3)	1,3 (0,8)
Maatregelen gericht op de persoon zelf en collega's					
- cursussen ter voorkoming problemen bewegingsapparaat	3,7 (2,8)	3,6 (1,9)	0,9 (1,8)	5,1 (4,7)	5,2 (2,3)
- cursussen stresshantering	1,6 (1,0)	1,2 (1,0)	0,5 (0,8)	1,7 (1,4)	5,1 (2,2)
- spreekuur ingesteld	11,0 (7,2)	2,2 (2,1)	0,5 (0,6)	5,0 (3,8)	3,6 (2,8)

Heeft u en/of collega van de maatregelen gebruik gemaakt?	7,8 (6,7)	3,7 (2,4)	5,2 (5,1)	5,4 (4,2)	7,5 (5,4)
Vindt u de maatregelen effectief, matig effectief of niet effectief?	ja: n=186	n=22	n=12	n=37	n=23
* niet effectief	15%	4%	17%	11%	8%
* matig effectief	46%	23%	42%	54%	48%
* effectief	35%	67%	42%	35%	44%
Vind u dat uw werkgever meer maatregelen moet treffen ter voorkoming/vermindering lichamelijke belasting?	50,2 (47,2)	31,6 (32,6)	26,8 (30,7)	46,1 (45,4)	39,8 (34,4)
Vind u dat uw werkgever meer maatregelen moet treffen ter voorkoming/vermindering van stress in/door het werk?	57,6 (53,5)	48,7 (44,3)	39,9 (39,4)	47,3 (51,1)	50,6 (45,4)

Tabel a6.1 deel 2 Antwoorden van werknemers op vragen over maatregelen die in het bedrijf waar men werkt het afgelopen jaar zijn getroffen, geaggregeerd naar bedrijfsniveau (percentages bedrijven met voldoende respons ten opzichte van het totaal, tussen haken percentages van alle bedrijven)

Maatregelen	Zakelijke dienstverl. n=924 n(tot)=1202	Overheid n=2396 n(tot)=2583	Horeca n=98 n(tot)=136	Overig n=281 n(tot)=466	Totaal n=8246 n(tot)=10813
Algemene maatregelen					
- contactpersoon/arbo-deskundige aangesteld	18,1 (14,9)	24,3 (20,5)	9,5 (3,2)	16,1 (9,0)	19,3 (14,0)
- deskundigheid onderzoeks/adviesbureau aangetrokken	11,7 (10,6)	12,8 (11,7)	9,8 (3,3)	8,7 (6,9)	9,9 (7,5)
- onderzoek onder werknemers om oorzaken gzh problemen en	8,4 (6,2)	15,8 (12,5)	6,2 (2,1)	9,4 (4,7)	10,6 (7,1)
verzuim op te sporen	18,1 (14,2)	17,9 (14,2)	17,3 (6,9)	11,8 (7,3)	14,8 (10,9)
- werkplekonderzoek	13,3 (11,8)	26,1 (22,6)	6,9 (2,3)	9,5 (8,9)	16,5 (11,8)
- verzuimbegeleiding	7,3 (4,7)	6,7 (4,8)	4,4 (1,5)	0,8 (1,9)	3,8 (2,2)
- fitnessprogramma gestart					
Maatregelen gericht op eigen werkplek, functie of afdeling					
- apparatuur, machines aangeschaft ter vermindering zwaar werk	6,1 (10,2)	10,0 (8,6)	5,9 (9,9)	8,3 (11,1)	12,0 (12,5)
- taakroulatie ingevoerd	5,3 (5,5)	5,8 (4,7)	8,7 (12,3)	8,0 (9,6)	7,1 (7,2)
- werkplek verbeterd	16,0 (16,2)	19,6 (17,1)	22,4 (23,1)	22,7 (17,4)	19,7 (18,0)
- rooster gunstiger	7,3 (6,2)	9,2 (7,9)	13,5 (16,0)	7,7 (9,8)	7,0 (6,4)
- werkoverleg ingevoerd (min 1 x per maand)	32,5 (29,2)	38,7 (34,4)	24,6 (22,1)	34,4 (25,7)	26,9 (21,9)
- om gezondheid andere functie binnen bedrijf	0,4 (0,5)	1,2 (1,2)	0,0 (0,0)	0,9 (0,3)	1,4 (1,1)
Maatregelen gericht op de persoon zelf en collega's					
- cursussen ter voorkoming problemen bewegingsapparaat	3,5 (3,3)	9,3 (8,2)	11,7 (3,9)	8,6 (5,1)	5,3 (3,8)
- cursussen stresshantering	2,3 (1,5)	8,0 (8,6)	1,5 (0,5)	4,5 (3,2)	3,3 (2,5)
- spreekuur ingesteld	5,9 (4,4)	13,8 (10,8)	0,0 (0,0)	5,0 (3,1)	8,4 (5,5)

Heeft u en/of collega van de maatregelen gebruik gemaakt?	5,3 (5,6)	13,7 (13,1)	14,2 (8,5)	9,8 (4,7)	8,2 (6,5)
Vindt u de maatregelen effectief, matig effectief of niet effectief?	n=53	n=318	n=20	n=16	n=688
* niet effectief	13%	9%	0%	12%	11%
* matig effectief	43%	44%	67%	44%	46%
* effectief	43%	47%	32%	44%	43%
Vind u dat uw werkgever meer maatregelen moet treffen ter voorkoming/vermindering lichamelijke belasting?	22,7 (19,3)	30,7 (27,1)	35,9 (32,2)	28,9 (29,4)	37,5 (35,1)
Vind u dat uw werkgever meer maatregelen moet treffen ter voorkoming/vermindering van stress in/door het werk?	39,3 (33,1)	58,3 (54,9)	33,7 (32,6)	48,3 (41,5)	51,7 (47,5)

Bijlage 7 Regressievergelijkingen voor alle bedrijven

Tabel a7.1 Uitkomsten van logistische regressies met aspecten van preventiebeleid als afhankelijke variabelen; weergegeven worden de geschatte Odds Ratio's en 95% betrouwbaarheidsintervallen (BI) van de voorspellers die een significante ($p<0.05$ **, $p<0.10$ *) relatie vertonen met het preventiebeleid
stap 1, n=1716

Voorspeller	Structuur preventiebeleid		Algemene maatregelen		Maatregelen stress		Maatregelen lichamelijke belasting	
	Chi^2 = 375,67, p=0,00		Chi^2 = 322,90, p=0,00		Chi^2 = 351,21, p=0,00		Chi^2 = 237,25, p=0,00	
	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI	Odds Ratio	BI
Werkgever								
ziet stress als probleem	1,19		1,38 *		2,43 **		1,14	
ziet lichamelijke belasting als probleem	1,67 **		1,72 **		1,15		1,84 **	
ziet emotionele uitputting als werkgerelateerd	1,66 **		1,65 **		2,50 **		1,56 **	
ziet klachten van bewegingsapparaat als werkgerelateerd	1,51 **		1,50 **		1,59 **		2,05 **	
ziet verzuim als werkgerelateerd	0,77		0,80		0,98		0,95	
verzuimpercentage	1,88		2,24 **		1,74 **		1,67 **	
Belemmerende/bevorderende factoren								
bedrijf eigen risico-drager loonverv. uitkering bij ziekte	1,15		1,17		1,49 **		0,97	
bedrijf >= 100 werknemers	20,80 **		3,71 **		2,03 **		2,53 **	
goede financieel-economische positie bedrijf	1,15		1,25 *		0,95		1,24 **	
branche-organisaties stimuleren aanpak stressproblemen	0,61 **		1,44 **		1,04		0,73 *	
branche-organisaties stimuleren aanpak problemen lichamelijke belasting	2,67 **		1,45 **		1,40 **		2,10 **	

Tabel a7.2 Uitkomsten van logistische regressies met aspecten van gezondheid als afhankelijke variabelen; weergegeven worden de geschatte Odds Ratio's en 95% betrouwbaarheidsintervallen (BI) van de voorspellers die een significante ($p<0.05$ **, $p<0.10$ *) relatie vertonen met het preventiebeleid
stap 1, n=1716

Voorspeller	verzuim percentage Chi^2 = 326,55, p=0,00 Odds Ratio BI	verzuim percetage Chi^2 = 396,01, p=0,00 Odds Ratio BI
	Stap 1	**Stap 1b**
structuur preventiebeleid	**1,53 ****	**1,48 ****
algemene maatregelen	**1,82 ****	**1,78 ****
maatregelen stress	**1,45 ****	1,26
maatregelen lichamelijke belasting	**1,40 ****	**1,31 ****
Werkgever		1,14
ziet stress als probleem		1,22
ziet lichamelijke belasting als probleem		1,21
ziet emotionele uitputting als werkgerelateerd		1,08
ziet klachten van bewegingsapparaat als werkgerelateerd		1,15
ziet verzuim als werkgerelateerd		3,93
Belemmerende/bevorderende factoren		
bedrijf eigen risico-drager loonverv. uitkering bij ziekte	**1,24 ***	1,22
bedrijf > = 100 werknemers	**5,71 ****	**4,44 ****
goede financieel-economische positie bedrijf	**0,57 ****	**0,61 ****
branche-organisaties stimuleren aanpak stressproblemen	**1,46 ****	**1,44 ***
branche-organisaties stimuleren aanpak problemen lichamelijke belasting	0,82	0,8

Bijlage 8 Meningen van werkgever, OR-lid en werknemersgroep over risico's en gevolgen in 1993 en 1995/1996: uitsplitsingen naar branche

In deze bijlage eerst het totaal-overzicht van de OR-meningen (tabel a8.1). Vervolgens de gegevens van werkgevers (tabel a8.2), OR-leden (tabel a8.3) en werknemers (tabel a8.4) uitgesplitst naar branche.

Tabel a8.1 Het percentage bedrijven (t.o.v. totaal aantal bedrijven) waarvan het OR-lid de genoemde risico's als **een probleem** ervaart of rapporteert dat aan hem/haar arbeidsgebonden gezondheidsklachten zijn geuit, het percentage bedrijven waarvan het OR-lid aangeeft dat er sprake is van arbeidsgebonden ziekteverzuim. De cijfers hebben betrekking op bedrijven met 35 of meer werknemers. Er is niet op werknemersrespons geselecteerd, omdat er anders te weinig bedrijven zouden overblijven (n.g. = niet gevraagd)

	1993	1995/1996
	n=291	n=90
Risico's een probleem	n.g.	17,8
Dynamische belasting	n.g.	14,4
Ongunstige houding	n.g.	15,6
Statische houdingsbelasting	4,1	3,3
Trillingsbelasting	n.g.	30,0
Omgevingsbelasting		
Werkdruk	30,2	26,7
Autonomie	5,8	12,2
Vaardigheidsmogelijkheden	10,7	6,7
Arbeidsverhouding (leiding en collega's)	21,3	22,2
Gevolgen arbeidsgebonden		
Klachten bewegingsapparaat	54,3	54,4
Emotionele uitputting	40,5	40,0
Arbeidsgebondenheid verzuim	n.g.	41,1

Tabel a8.2 Het percentage bedrijven in de verschillende branches (t.o.v. totaal aantal bedrijven) waarvan **de werkgever** de genoemde risico's **als een probleem** ervaart of rapporteert dat aan hem/haar arbeidsgebonden gezondheidsklachten zijn geuit, het gemiddelde verzuimpercentage volgens de werkgever en het percentage bedrijven waarvan de werkgever aangeeft dat er sprake is van arbeidsgebonden ziekteverzuim. De cijfers hebben betrekking op bedrijven met een werknemersrespons van 15 of meer. Tussen haken staan de gegevens van alle bedrijven met 35 of meer werknemers vermeld (n.g. = niet gevraagd)

	1993	1995/1996
INDUSTRIE	n=121 (371)	n=73 (166)
Risico's een probleem		
Dynamische belasting	n.g.	16,4 (19,3)
Ongunstige houding	n.g.	16,4 (12,7)
Statische houdingsbelasting	n.g.	13,7 (14,5)
Trillingsbelasting	2,5 (3,2)	4,1 (3,0)
Omgevingsbelasting	n.g.	27,4 (21,7)
Werkdruk	25,6 (17,0)	11,0 (7,8)
Autonomie	5,0 (3,8)	6,8 (3,6)
Vaardigheidsmogelijkheden	16,5 (9,4)	6,8 (5,4)
Arbeidsverhouding (leiding en collega's)	21,5 (13,7)	16,4 (10,2)
Gevolgen arbeidsgebonden		
Klachten bewegingsapparaat	75,2 (66,6)	53,4 (53,6)
Emotionele uitputting	41,3 (36,4)	38,4 (37,3)
Gemiddelde verzuimpercentage[1]	7,7 (7,5)	5,8 (6,5)
Arbeidsgebondenheid verzuim	n.g	43,8 (38,0)
GROOTHANDEL	n=49 (146)	n=7 (34)
Risico's een probleem		
Dynamische belasting	n.g.	28,6 (17,6)
Ongunstige houding	n.g.	0 (8,8)
Statische houdingsbelasting	n.g.	28,6 (8,8)
Trillingsbelasting	4,1 (2,7)	0 (0,0)
Omgevingsbelasting	n.g.	14,3 (14,7)
Werkdruk	16,3 (13,7)	42,9 (23,5)
Autonomie	0 (0,7)	42,9 (14,7)
Vaardigheidsmogelijkheden	6,1 (6,2)	14,3 (2,9)
Arbeidsverhouding (leiding en collega's)	4,1 (6,2)	28,6 (11,8)
Gevolgen arbeidsgebonden		
Klachten bewegingsapparaat	71,4 (61,6)	42,9 (50,0)
Emotionele uitputting	49,0 (41,8)	57,1 (38,2)
Gemiddelde verzuimpercentage[1]	6,0 (5,7)	3,6 (4,3)
Arbeidsgebondenheid verzuim	n.g.	42,9 (35,3)

Vervolg tabel a8.2

	1993	1995/1996
ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	n=120 (195)	n=16 (42)
Risico's een probleem		
Dynamische belasting	n.g.	18,8 (9,5)
Ongunstige houding	n.g.	6,3 (2,4)
Statische houdingsbelasting	n.g.	25,0 (14,3)
Trillingsbelasting	0 (0,0)	6,3 (2,4)
Omgevingsbelasting	n.g.	18,8 (11,9)
Werkdruk	24,5 (22,6)	25,0 (11,9)
Autonomie	2,9 (2,1)	12,5 (7,1)
Vaardigheidsmogelijkheden	9,8 (7,7)	6,3 (2,4)
Arbeidsverhoudingen (leiding en collega's)	8,8 (8,2)	25,0 (11,9)
Gevolgen arbeidsgebonden		
Klachten bewegingsapparaat	59,8 (53,3)	68,8 (59,5)
Emotionele uitputting	49,0 (45,6)	62,5 (47,6)
Gemiddelde verzuimpercentage[1]	5,2 (5,2)	3,9 (3,6)
Arbeidsgebondenheid verzuim	n.g.	50,0 (38,1)

[1] In 1993 werd gevraagd naar het verzuimpercentage inclusief zwangerschapsverlof en in 1995 exclusief zwangerschapsverlof.

Tabel a8.3 Het percentage bedrijven in de verschillende branches (t.o.v. totaal aantal bedrijven) waarvan het **OR-lid** de genoemde risico's **als een probleem** ervaart of rapporteert dat aan hem/haar arbeidsgebonden gezondheidsklachten zijn geuit, het percentage bedrijven waarvan het OR-lid aangeeft dat er sprake is van arbeidsgebonden ziekteverzuim. De cijfers hebben betrekking op bedrijven met 35 of meer werknemers. Er is niet op werknemersrespons geselecteerd, omdat er anders te weinig bedrijven zouden overblijven (n.g. = niet gevraagd).

	1993	1995/1996
INDUSTRIE	n=140	n=64
Risico's een probleem		
Dynamische belasting	n.g.	20,3
Ongunstige houding	n.g.	18,8
Statische houdingsbelasting	n.g.	14,1
Trillingsbelasting	5,0	3,1
Omgevingsbelasting	n.g.	31,3
Werkdruk	32,1	23,4
Autonomie	7,1	9,4
Vaardigheidsmogelijkheden	12,9	6,3
Arbeidsverhouding (leiding en collega's)	25,0	20,3
Gevolgen arbeidsgebonden		
Klachten bewegingsapparaat	61,4	50,0
Emotionele uitputting	36,4	32,8
Gemiddelde verzuimpercentage[1]	n.g.	42,2
Arbeidsgebondenheid verzuim		
GROOTHANDEL	n=50	n=13
Risico's een probleem		
Dynamische belasting	n.g.	15,4
Ongunstige houding	n.g.	0,0
Statische houdingsbelasting	n.g.	23,1
Trillingsbelasting	6,0	0,0
Omgevingsbelasting	n.g.	23,1
Werkdruk	28,0	30,8
Autonomie	4,0	23,1
Vaardigheidsmogelijkheden	8,0	7,7
Arbeidsverhouding (leiding en collega's)	14,0	23,1
Gevolgen arbeidsgebonden		
Klachten bewegingsapparaat	54,0	61,5
Emotionele uitputting	44,0	53,8
Gemiddelde verzuimpercentage[1]	n.g.	46,2
Arbeidsgebondenheid verzuim		

Vervolg tabel a8.3

	1993	1995/1996
ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	n=101	n=13
Risico's een probleem		
Dynamische belasting	n.g.	7,7
Ongunstige houding	n.g.	7,7
Statische houdingsbelasting	n.g.	15,4
Trillingsbelasting	2,0	7,7
Omgevingsbelasting	n.g.	30,8
Werkdruk	28,7	38,5
Autonomie	5,0	15,4
Vaardigheidsmogelijkheden	8,9	7,7
Arbeidsverhoudingen (leiding en collega's)	19,8	30,8
Gevolgen arbeidsgebonden		
Klachten bewegingsapparaat	44,6	69,2
Emotionele uitputting	44,6	61,5
Gemiddelde verzuimpercentage[1]	n.g.	30,8
Arbeidsgebondenheid verzuim		

Tabel a8.4 De gemiddelde score van de werknemers in de verschillende branches op verschillende schalen van risico's en gevolgen, uitgesplitst naar branche. De cijfers hebben alleen betrekking op bedrijven met een werknemersrespons van 15 of meer.

Schaal	Hoge score betekent:	1993	1995/96
INDUSTRIE		n=121	n=73
Risico's			
Fysiek belastende factoren	veel fysiek belastende factoren	7,3	6,6
Dynamische belasting	veel dynamische belasting	2,6	2,2
* Krachtsuitoefening	veel belasting door krachtsuitoefening	1,1	0,9
* Bewegingsbelasting	veel belasting door bewegen	1,5	1,2
Trillingsbelasting	veel trillingsbelasting	0,4	0,4
Houdingsbelasting	veel houdingsbelasting	2,6	2,4
* Ongunstige houdingsbelasting	veel ongunstige houdingsbelasting	1,0	0,9
* Statische houdingsbelasting	veel statische houdingsbelasting	1,5	1,6
Werktempo	veel kwantitatieve taakeisen	1,9	2,3
Autonomie	veel autonomie	4,3	4,4
Personeelstekort	percentage personeelstekort	27%	35%
Vaardigheidsmogelijkheden (Karasek)	veel vaardigheidsmogelijkheden	3,6	3,7
Arbeidsverhoudingen (VAG leiding en collega's)	goede arbeidsverhoudingen	2,5	2,3
Gevolgen			
Energetische belasting	veel belasting	0,6	0,5
Klachten bewegingsapparaat	veel klachten	1,2	1,9
* Klachten nek, rug hoog, schouders	veel klachten	0,5	0,7
* Klachten bovenste extremiteiten	veel klachten	0,2	0,3
* Klachten onderste extremiteiten	veel klachten	0,3	0,5
* RSI-klachten (schouders, elleboog, pols/hand)	veel klachten	0,3	0,5
Arbeidsgebondenheid klachten bew. app.	% werknemers 'ja'	57%	56%
Stressklachten (emotionele uitputting)	grote uitputting	1,2	1,3
Arbeidsgebondenheid stressklachten	% werknemers 'ja'	59%	60%

Vervolg tabel a8.4

Schaal	Hoge score betekent:	1993	1995/96
GROOTHANDEL		n=49	n=7
Risico's			
Fysiek belastende factoren	veel fysiek belastende factoren	4,8	4,5
Dynamische belasting	veel dynamische belasting	1,7	1,4
* Krachtsuitoefening	veel belasting door krachtsuitoefening	0,6	0,4
* Bewegingsbelasting	veel belasting door bewegen	1,1	1,0
Trillingsbelasting	veel trillingsbelasting	0,2	0,2
Houdingsbelasting	veel houdingsbelasting	1,6	1,8
* Ongunstige houdingsbelasting	veel ongunstige houdingsbelasting	0,5	0,5
* Statische houdingsbelasting	veel statische houdingsbelasting	1,0	1,3
Werktempo	veel kwantitatieve taakeisen	1,9	2,5
Autonomie	veel autonomie	4,9	5,1
Personeelstekort	percentage personeelstekort	26%	36%
Vaardigheidsmogelijkheden (Karasek)	veel vaardigheidsmogelijkheden	3,8	4,2
Arbeidsverhoudingen (VAG leiding en collega's)	goede arbeidsverhoudingen	2,6	2,4
Gevolgen			
Energetische belasting	veel belasting	0,4	0,3
Klachten bewegingsapparaat	veel klachten	1,0	1,8
* Klachten nek, rug hoog, schouders	veel klachten	0,4	0,8
* Klachten bovenste extremiteiten	veel klachten	0,1	0,2
* Klachten onderste extremiteiten	veel klachten	0,2	0,3
* RSI-klachten (schouders, elleboog, pols/-hand)	veel klachten	0,3	0,5
Arbeidsgebondenheid klachten bew. app.	% werknemers 'ja'	54%	56%
Stressklachten (emotionele uitputting)	grote uitputting	1,2	1,5
Arbeidsgebondenheid stressklachten	% werknemers 'ja'	57%	65%

Vervolg tabel a8.4

Schaal	Hoge score betekent:	1993	1995/96
ZAKELIJKE DIENSTVERLENING		n=102	n=16
Risico's			
Fysiek belastende factoren	veel fysiek belastende factoren	3,6	5,3
Dynamische belasting	veel dynamische belasting	1,2	1,6
* Krachtsuitoefening	veel belasting door krachtsuitoefening	0,3	0,4
* Bewegingsbelasting	veel belasting door bewegen	0,9	1,2
Trillingsbelasting	veel trillingsbelasting	0,8	0,1
Houdingsbelasting	veel houdingsbelasting	1,2	2,2
* Ongunstige houdingsbelasting	veel ongunstige houdingsbelasting	0,4	0,6
* Statische houdingsbelasting	veel statische houdingsbelasting	0,9	1,6
Werktempo	veel kwantitatieve taakeisen	1,7	2,6
Autonomie	veel autonomie	5,0	4,6
Personeelstekort	percentage personeelstekort	24%	36%
Vaardigheidsmogelijkheden (Karasek)	veel vaardigheidsmogelijkheden	4,2	3,9
Arbeidsverhoudingen (VAG leiding en collega's)	goede arbeidsverhoudingen	2,8	2,3
Gevolgen			
Energetische belasting	veel belasting	0,2	0,3
Klachten bewegingsapparaat	veel klachten	0,9	2,0
* Klachten nek, rug hoog, schouders	veel klachten	0,4	0,9
* Klachten bovenste extremiteiten	veel klachten	0,1	0,3
* Klachten onderste extremiteiten	veel klachten	0,2	0,3
* RSI-klachten (schouders, elleboog, pols/-hand)	veel klachten	0,2	0,6
Arbeidsgebondenheid klachten bew. app.	% werknemers 'ja'	45%	52%
Stressklachten (emotionele uitputting)	grote uitputting	1,0	1,3
Arbeidsgebondenheid stressklachten	% werknemers 'ja'	58%	58%

Bijlage 9 Preventieve maatregelen naar branche in 1993 en 1995/1996: werkgevers en werknemers

Tabel a9.1 Preventieve maatregelen in de Industrie. Uitgangspunt is het aantal bedrijven met een voldoende respons. Tussen haken het totale aantal bedrijven, of percentage 'ja' voor de totale bedrijvenpopulatie.

		1993	1995/1996
INDUSTRIE		n=121 (371)	n=73 (166)
Is er een arbojaarplan?[1]	- ja	63,5 (62,7)	83,3 (62,5)
	- mee bezig	17,3 (19,1)	4,2 (14,3)
jaarlijks een arbojaarverslag[1]	- ja	63,5 (61,8)	75,0 (64,3)
	- mee bezig	13,5 (12,7)	8,3 (12,5)
deskundigen in dienst?[1]	- A&O deskundige	25,0 (20,9)	16,7 (26,8)
	- arbo-coördinator	46,2 (48,2)	70,8 (67,9)
	- bedrijfsmaatschappelijk werker	9,6 (9,1)	12,5 (8,9)
	- bedrijfsarts	13,5 (20,9)	12,5 (14,3)
	- verzekeringsgeneeskundige	11,5 (13,6)	0,0 (1,8)
	- arbeidshygiënist	1,9 (5,5)	4,2 (5,4)
	- ergonoom	1,9 (2,7)	0,0 (0,0)
	- bedrijfsfysiotherapeut	0,0 (0,9)	0,0 (0,0)
	- veiligheidskundige	30,8 (37,3)	16,7 (23,2)
organen i.v.m. arbo-zaken?	ja:	70,2 (58,2)	83,6 (73,5)
	- OR/MC/dienstcie	57,0 (42,9)	63,0 (50,0)
	- VGW-cie	40,5 (30,2)	49,3 (36,1)
	- arbo-cie	16,5 (14,6)	23,3 (20,5)
ondersteuning arbozorg?	ja:	76,0 (67,9)	80,8 (74,7)
	- arbodienst/externe BGD	51,2 (41,2)	91,8 (89,2)
	- onderzoeks- of adviesbureau	19,0 (16,7)	20,5 (20,5)
	- GAK/GMD of bedrijfsvereniging	63,6 (49,3)	15,1 (14,5)
	- product- of bedrijfschap	4,1 (4,3)	2,7 (4,8)
	- zorgverzekeraar	4,1 (2,4)	4,1 (2,4)
	- werkgeversvereniging	29,8 (24,8)	30,1 (32,5)
	- werknemersvereniging	5,0 (4,0)	4,1 (2,4)

1 De antwoorden op deze vragen zijn alleen weergegeven van werkgevers in bedrijven met 100 en meer werknemers. De aantallen hierbij zijn voor de Industrie in 1993: 52 en in 1995/1996: 24.

Tabel a9.2 als tabel a9.1 alleen voor de groothandel

		1993	1995/1996
GROOTHANDEL		n=49 (146)	n=7 (34)
Is er een arbojaarplan?[1]	- ja	(35,7)	(41,7)
	- mee bezig	(14,3)	(16,7)
jaarlijks een arbojaarverslag[1]	- ja	(39,3)	(41,7)
	- mee bezig	(3,6)	(25,0)
deskundigen in dienst?[1]	- A&O deskundige	(14,3)	(25,0)
	- arbo-coördinator	(28,6)	(66,7)
	- bedrijfsmaatschappelijk werker	(0,0)	(16,7)
	- bedrijfsarts	(17,9)	(25,0)
	- verzekeringsgeneeskundige	(7,1)	(8,3)
	- arbeidshygiënist	(14,3)	(0,0)
	- ergonoom	(10,7)	(0,0)
	- bedrijfsfysiotherapeut	(3,6)	(0,0)
	- veiligheidskundige	(7,1)	(16,7)
organen i.v.m. arbo-zaken?	ja:	61,2 (47,3)	85,7 (76,5)
	- OR/MC/dienstcie	46,9 (36,3)	71,4 (47,1)
	- VGW-cie	14,3 (10,3)	14,3 (11,8)
	- arbo-cie	16,3 (8,2)	28,6 (35,3)
ondersteuning arbozorg?	ja:	69,4 (50,7)	85,7 (76,5)
	- arbodienst/externe BGD	34,7 (21,9)	100,0 (85,3)
	- onderzoeks- of adviesbureau	12,2 (9,6)	28,6 (17,6)
	- GAK/GMD of bedrijfsvereniging	46,9 (37,7)	14,3 (14,7)
	- product- of bedrijfschap	2,0 (2,1)	0,0 (5,9)
	- zorgverzekeraar	2,0 (0,7)	14,3 (2,9)
	- werkgeversvereniging	12,2 (8,2)	14,3 (14,7)
	- werknemersvereniging	0,0 (0,7)	14,3 (5,9)

[1] De antwoorden op deze vragen zijn niet opgenomen voor de bedrijven na selectie op werknemersrespons, omdat er te weinig bedrijven met 100 en meer werknemers overbleven. De aantallen hierbij zijn in 1993: 9 en in 1995/1996: 3.

Tabel a9.3 als tabel a9.1 alleen voor de zakelijke dienstverlening

		1993	1995/1996
ZAKELIJKE DIENSTVERLENING		n=102 (195)	n=16 (42)
Is er een arbojaarplan?[1]	- ja	33,0 (33,3)	42,9 (50,0)
	- mee bezig	26,7 (24,1)	0,0 (0,0)
jaarlijks een arbojaarverslag[1]	- ja	43,3 (42,6)	42,9 (43,8)
	- mee bezig	10,0 (7,4)	0,0 (0,0)
deskundigen in dienst?[1]	- A&O deskundige	10,0 (7,4)	28,6 (25,0)
	- arbo-coördinator	40,0 (37,0)	42,9 (50,0)
	- bedrijfsmaatschappelijk werker	13,3 (13,0)	0,0 (6,3)
	- bedrijfsarts	30,0 (25,9)	14,3 (18,8)
	- verzekeringsgeneeskundige	10,0 (9,3)	0,0 (0,0)
	- arbeidshygiënist	3,3 (1,9)	0,0 (0,0)
	- ergonoom	3,3 (1,9)	0,0 (0,0)
	- bedrijfsfysiotherapeut	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)
	- veiligheidskundige	23,3 (16,7)	14,3 (6,3)
organen i.v.m. arbo-zaken?	ja:	70,6 (63,6)	87,5 (81,0)
	- OR/MC/dienstcie	60,8 (51,3)	50,0 (47,6)
	- VGW-cie	13,7 (11,3)	12,5 (9,5)
	- arbo-cie	9,8 (9,2)	37,5 (23,8)
ondersteuning arbozorg?	ja:	72,5 (59,0)	62,5 (64,3)
	- arbodienst/externe BGD	58,8 (45,6)	87,5 (85,7)
	- onderzoeks- of adviesbureau	19,6 (13,3)	12,5 (11,9)
	- GAK/GMD of bedrijfsvereniging	34,3 (28,2)	0,0 (4,8)
	- product- of bedrijfschap	0,0 (0,0)	6,3 (2,4)
	- zorgverzekeraar	1,0 (1,0)	0,0 (2,4)
	- werkgeversvereniging	8,8 (8,2)	6,3 (14,3)
	- werknemersvereniging	2,0 (1,0)	0,0 (0,0)

[1] De antwoorden op deze vragen zijn alleen weergegeven van werkgevers in bedrijven met 100 en meer werknemers. De aantallen hierbij zijn voor de Zakelijke Dienstverlening in 1993: 30, en in 1995/1996: 7.

Tabel a9.4 Antwoorden van de werknemers op vragen naar maatregelen die in het bedrijf waar men werkt in het afgelopen jaar zijn getroffen. De cijfers betreffen steeds de percentages van het totaal aantal werknemers, werkzaam in bedrijven met een werknemersrespons van minimaal 15 werknemers. n.g. = niet gevraagd

	1993 n=272	1995/1996 n=96
Algemene maatregelen		
· contactpersoon/arbo-desk. aangesteld	14,2	29,6
· deskundigheid onderzoeks/adviesbureau aangetrokken	14,6	14,8
· PBGO	23,2	19,3
· onderzoek onder wnrs. om oorzaken van gezondheidsprobl. en verzuim op te sporen	15,3	15,8
· werkplekonderzoek	18,9	21,0
· verzuimbegeleiding	16,5	23,9
· fitnessprogramma gestart	3,8	6,5
Maatregelen gericht op eigen werkplek, functie of afdeling		
· apparatuur/machines aangeschaft ter vermindering zwaar werk	15,8	12,0
· taakroulatie ingevoerd	11,7	8,5
· taken toegevoegd, werk gevarieerder gemaakt	27,2	19,8
· rooster gunstiger geworden	8,2	5,4
· werkoverleg ingevoerd (min. 1x/mnd)	20,2	27,4
· gelegenh. om probl. m.b.t. lich. bel./stress in werkoverl. aan de orde te stellen	n.g.	30,6
· om gezondheid andere functie binnen bedrijf	2,0	2,3
Maatregelen gericht op de persoon zelf en collega's		
· cursussen ter voorkoming van problemen bewegingsapparaat	8,7	5,9
· cursussen stresshantering	3,1	2,5
· spreekuur ingesteld	8,3	15,9
· andere persoonsgerichte maatregelen	2,5	1,5
Moet de werkgever meer maatregelen treffen ter voorkoming en vermindering van:		
· lichamelijke belasting?	n.g.	46,7
· stress?	n.g.	59,1

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie
Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage

Verkoop
VUGA Uitgeverij B.V.
Postbus 16400, 2500 BK 's-Gravenhage
Distributie en fakturering: Infolio B.V.
Telefoon: 070-3819900
Telefax: 070-3338399

Ordernummer 15.060.98
ISBN 90 5250 221 0