

Bronvermelding

TNO Arbeid



Minder werkaanpassingen voor vrouwen bij reïntegratie

Reïntegratie van langdurig zieken tijdens het eerste ziektejaar kan voor alle categorieën werknemers even succesvol zijn. Of ze nu oud of jong, man of vrouw zijn. Maar de aanpak van reïntegratie blijkt persoonsbepaald. Dat blijkt uit onderzoek van TNO Arbeid. Een opvallende conclusie omdat het in tegenspraak is met eerdere onderzoeken naar reïntegratie na het eerste ziektejaar.

Het aantal arbeidsongeschikten stijgt. Daarmee neemt de aandacht voor snelle en vroegtijdige reïntegratie bij de eigen werkgever toe. Om langdurig zieken (langer dan 13 weken) tijdens het eerste ziektejaar terug te laten keren op hun werkplek, moeten werkgevers maatregelen nemen. Voor welke aanpak kiezen de werkgevers? Bestaat er een verband tussen de gekozen aanpak en al dan niet succesvol herintreden? Zijn er verschillen per categorie werknemer? En is de kans op reïntegratie voor elke categorie echt even groot?

In het TNO-onderzoek zijn voor het eerst de maatregelen van werkgevers om langdurig arbeidsongeschikte werknemers weer aan het werk te krijgen, tegen het licht gehouden. Voor het onderzoek zijn leidinggevenden geïnterviewd van 120 bedrijven in het midden- en kleinbedrijf (MKB) die zo'n 240 werknemers in dienst hebben gehad die langdurig ziek zijn geweest. Over het algemeen

blijkt de aanpak van reïntegratie van langdurig zieken persoonsbepaald. Zo wordt onderscheid gemaakt tussen categorieën werknemers. Werkgevers zetten bijvoorbeeld minder werkaanpassingen in voor vrouwen, werknemers met psychische klachten en minder gemotiveerde werknemers. En dat terwijl het aanpassen van functies of takenpakketten juist bijdraagt aan een grotere mate van herstel.

Ook verschilt de aanpak per leeftijdscategorie. De werkgever houdt bij oudere arbeidsongeschikten meer contact, maar schakelt voor hen minder hulp in van derden. Hoe meer contact een werkgever heeft met de zieke werknemer, des te groter acht hij de kans dat de langdurig zieke een risicogeval is. Het al dan niet inschakelen van derden hangt af van het risico op uitval: hoe hoger het risico, hoe kleiner de kans dat de werkgever hulp inschakelt. Zie tabel 1, pagina 2. De kans op een succesvolle reïntegratie

Inhoud

Minder werkaanpassingen voor vrouwen bij reïntegratie pag. 1

Derde Trendrapport Bewegen en Gezondheid: 48% Nederlanders beweegt te weinig pag. 2

Gebrekkig overleg artsen leidt tot onnodig lang verzuim pag. 3

Kosten van bedrijfsongelukken pag. 4

Top 10 maatregelen tegen werkstress in kaart gebracht pag. 5

Nederlandse werknemer koploper in computergebruik in Europa pag. 6

Voor u geselecteerd pag. 7

tie is overigens voor alle langdurig zieke werknemers even groot. Dat is een opvallende conclusie, omdat het haaks staat op de uitkomsten van eerdere onderzoeken naar reïntegratie na WAO-intrede (na het eerste ziektejaar). Uit die onderzoeken blijkt dat juist oudere, minder gemotiveerde werknemers en werknemers met een psychische aandoening minder kans hebben op reïntegratie dan andere werknemers.

Reïntegratie van langdurig zieken: gelijke kansen voor iedereen?

Auteurs Tinka van Vuuren en Marije van Gent, Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken 18(2002) nr. 1, p. 40-53.

	Mate van contact met en over de werknemer	Aantal ingezette werkaanpassingen	Voorlopig terugkeerplan opgesteld	Ingeschakelde hulp voor werknemer
Jongeren (– 43 jaar)	1,79 **	2,36	0,90	0,90 **
Ouderen (+ 43 jaar)	1,86 **	2,63	0,78	0,78 **
Mannen	1,83	2,70 *	0,87	0,79 **
Vrouwen	1,81	2,00 *	0,83	0,91 **
Sterk gemotiveerden	1,84	2,81 *	0,86	0,83
Minder gemotiveerden	1,80	2,09 *	0,85	0,83
Niet-psychisch zieken	1,83	2,70 *	0,87	0,81
Wel-psychisch zieken	1,80	1,99 *	0,83	0,90
Totaal	1,82	2,49	0,86	0,83
** zeer significant verschil tussen beide groepen * significant verschil tussen beide groepen				

Tabel 1: Reïntegratie-maatregelen bij jongeren/ouderen, mannen/vrouwen, sterk/minder gemotiveerde zieken, niet/wel psychische zieken, etc.

Derde Trendrapport Bewegen en Gezondheid: 48 procent Nederlanders beweegt te weinig

Meer bewegen is goed voor de gezondheid, bevordert de kwaliteit van leven en verkleint de kans op hart- en vaatziekten. Die boodschap is de laatste jaren door tal van campagnes uitgedragen. Of Nederlanders zich er ook iets van aantrekken is een tweede.

Uit het derde Trendrapport Bewegen en Gezondheid blijkt dat bijna de helft (48 procent) van de Nederlandse bevolking te weinig beweegt. Als maatstaf geldt hierbij de Nederlandse Norm Gezond Bewegen): tenminste vijf dagen per week minimaal dertig minuten matig intensieve lichamelijke inspanning en/of de fitnorm: tenminste drie maal per week 20 minuten zwaar intensieve lichamelijke inspanning. Het voornemen om meer aan beweging te doen is er vaak wel, maar uit tijdgebrek komt het er niet van. Het stimuleren van met name of uitsluitend sportbeoefening is niet de oplossing. Sport levert maar een bescheiden bijdrage (5 procent) aan de totale lichamelijke activiteit van de Nederlanders. Daarom is het noodzakelijk om extra aandacht te besteden

Reden om niet (genoeg) te bewegen in percentages (n=1.111)	
Geen tijd	42,6 %
Geen zin	19,3 %
Lichamelijk niet in staat	16,7 %
Druk werk	10,5 %
Andere verplichtingen	5,2 %
Kosten	0,6 %
Anders	16,6 %
Totaal (meer dan één antwoord mogelijk)	111,5%

aan fysieke inspanning op en naar het werk en in en rond de woning. Het trendrapport omvat een uitgebreid overzicht van de lichaamsbeweging van de Nederlandse bevolking. Onder eindredactie van TNO geven uiteenlopende instellingen zelf antwoord op vragen over de fitheid van de bevolking. In het rapport zijn bijvoorbeeld gegevens te vinden over sportgezondheidszorg, de effectiviteit van blessurepreventie, dopinggebruik en de invloed van veranderingen in lichaamsbeweging op de gezondheid.

Een belangrijke conclusie uit het rapport is dat gezondheidswinst niet zozeer valt te halen door meer tijd te besteden aan sport, spel en recreatie. Een goede gezondheid hangt ook samen met de manier waarop iemand zich in het dagelijks leven beweegt en verplaatst. Een combinatie van een vaste sportavond, een wekelijkse wandeling, één of twee keer in de week op de fiets naar werk of school en - verspreid over de week - een uurtje stevig poetswerk in huis, is vaak al genoeg om vanuit gezondheidsoogpunt voldoende fysiek actief te zijn.

Trendrapport Bewegen en Gezondheid 2000/2001

Auteurs Wil Ooijendijk, Vincent Hildebrandt, Maarten Stiggelbout, ISBN 90-6743-926-6, is een uitgave van TNO en kost € 19, exclusief btw.

Het rapport is schriftelijk te bestellen bij TNO Arbeid, fax 023 554 93 94 of receptie@arbeid.tno.nl.

Gebrekkig overleg artsen leidt tot onnodig lang verzuim

Volgens bedrijfsartsen vormen de wachttijd, behandelingsduur en de visie van de behandelend arts belangrijke belemmeringen bij het opnieuw aan de slag gaan van werknemers met chronische lage rugklachten. Ook blijkt dat er gebrek is aan communicatie tussen bedrijfsarts en behandelend arts. Hoewel deze artsen het lang niet altijd eens zijn over de te volgen therapie is er nauwelijks sprake van overleg.

Bovenstaande gegevens zijn de belangrijkste resultaten van een Nederlands onderzoek onder 300 bedrijfsartsen, als onderdeel van een internationaal vergelijkend onderzoek. Het is voor het eerst dat een studie is verricht naar de invloed van de begeleiding van behandelend artsen op de reïntegratie van werknemers met langdurige rugklachten. In het onderzoek is gekeken naar de behandeling van werknemers die tussen de drie en vier maanden thuis zitten.

De ondervraagde bedrijfsartsen beschouwen in 43 procent van de gevallen de duur van de behandeling als belangrijkste oorzaak van de vertraging bij het opnieuw aan de slag gaan van de werknemer. Bijna net zo vaak (41 procent) noemen de artsen de lange wachttijd als obstakel. 25 procent van de respondenten noemt de visie van de behandelend arts (specialist, huisarts of fysiotherapeut) als oorzaak.

Hoewel het als een belangrijke aanbeveling geldt in medische richtlijnen en protocollen, laat de communicatie tussen bedrijfsarts en behandelend arts in veel gevallen te wensen over. Slechts in iets minder dan een kwart van de onderzochte gevallen is sprake van overleg tussen de artsen. Maar zelfs dan is het nog de vraag of de patiënt daar veel mee opschiet. Want vaak blijft dit inter-

collegiale contact beperkt tot het uitwisselen van feitelijke medische gegevens. Van afstemming over de te volgen therapie komt het niet. De terugkeer van werknemers met lage rugklachten wordt nogal eens belemmerd door deze gebrekkige coördinatie tussen de artsen.

De onderzoekers zien twee mogelijke verklaringen voor dit gebrekkige medische contact. Enerzijds zijn bedrijfsartsen nog te weinig gewend om met curatieve collega's van gedachten te wisselen over de behandelwijze.

Anderzijds hebben behandelend arts en bedrijfsarts een verschillend uitgangspunt. Waar de eerste zich vooral concentreert op de diagnose en de behandeling van de patiënt, richt de bedrijfsarts zich vooral op de arbeids-(on)geschiktheid van de werknemer. Een aanbeveling uit het onderzoek is dan ook dat er binnen de artsenopleidingen meer tijd en aandacht moet worden besteed aan het voorkomen van onnodig arbeidsverzuim en het voeren van onderling medisch overleg.

In effective disability management by doctors is an obstacle for return-to-work; a cohort study on low back patients sicklisted for 3-4 months

Auteurs Han Anema en Peter Buys, Occupational and environmental medicine, 59 (2002), nr. 11, p. 729-733.

Kosten van bedrijfsongelukken

Elk jaar overlijden er in Europa 5500 mensen aan een ongeluk op de werkplek. In 1998 werden 4,7 miljoen werknemers voor meer dan drie dagen uitgeschakeld. Jaarlijks zorgt het aantal werkgerelateerde ongelukken voor een capaciteitsverlies van 150 miljoen arbeidsdagen. Bedrijfsongevallen vormen een zware economische last voor werkgevers, werknemers en voor de maatschappij. Maar ondanks deze duidelijke cijfers zijn werkgevers niet altijd overtuigd van het nut van preventieve maatregelen. Die aarzelande houding zou kunnen veranderen zodra er een helder overzicht beschikbaar komt van de schade van ongevallen op het werk en de kosten van preventieve maatregelen.

Verbetering van gezondheid en veiligheid op het werk heeft enorme voordelen. Niet alleen voor de kwaliteit van leven en de gezondheid van mensen, er zijn ook economische baten. Voor de maatschappij (bijvoorbeeld minder kosten als gevolg van verloren werkdagen), voor werknemers (lagere ziektepremies) en voor ondernemingen. Preventie van arbeidsongevallen, -letsel en beroepsziekten leidt voor bedrijven niet alleen tot minder kosten, maar draagt ook bij aan betere bedrijfsresultaten. Gezonde werknemers zijn productiever en leveren kwalitatief betere producten en diensten. Daarnaast zorgt een daling van het aantal arbeidsgebonden ongevallen en ziekten voor een lager ziekteverzuim, terwijl minder blessures en ziektes weer minder schadeclaims met zich mee brengen.

Toch zijn niet alle ondernemers overtuigd van het nut van veiligere en gezondere arbeidsomstandigheden. Dat wordt misschien anders als ze een totaaloverzicht van kosten en baten krijgen. Door middel van financiële ramingen kunnen ondernemers een overzicht krijgen van zowel de totale kosten van ongevallen als van de voordelen van eventuele preventiemaatregelen. Zo'n economische evaluatie brengt de totale kosten en baten van preventie van arbeidsongevallen in kaart.

Een economische evaluatie zou een gezamenlijke activiteit moeten zijn van werknemers, OSH-deskundigen, financiële deskundigen en beleidsmakers. Deze exercitie kan op verschillende niveaus worden gedaan: het niveau van de individuele werknemer, de onderneming of van de maatschappij.

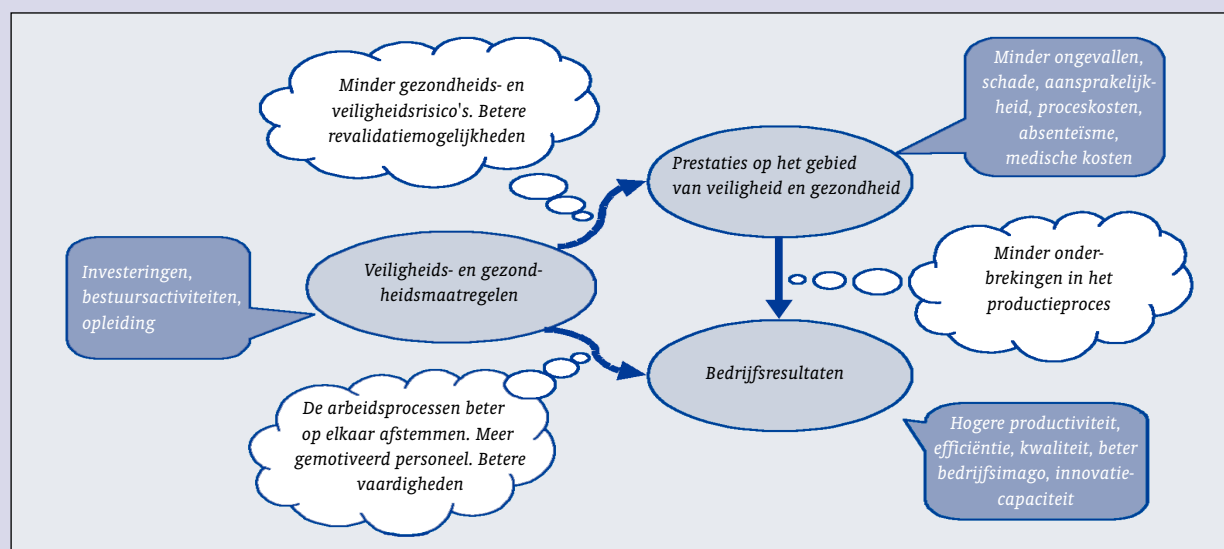
De kostenraming beslaat vijf stappen:

1. voorbereiding (Waarvan moeten de kosten worden geraamd, en welke beslissingen worden hier mee onderbouwd?);
2. keuze van variabelen en indicatoren (Wat moet worden meegerekend?);
3. het vinden van gegevens voor geselecteerde variabelen (Waar zijn cijfers die in kosten of opbrengsten kunnen worden vertaald?);
4. het maken van berekeningen;
5. interpretatie (Wat betekenen de uitkomsten, welke actie is nodig?).

Uiteindelijk maken de berekeningen duidelijk welke kosten zijn verbonden aan bedrijfsongevallen. Tegelijkertijd krijgen de betrokken partijen een duidelijk inzicht in de baten van de investeringen in preventieve maatregelen die er tegenover staan. Dat vergemakkelijkt een eerlijke afweging. Voor het maken van een berekening is een model beschikbaar.

Inventory of socio-economic costs of work accidents

Auteurs Jos Mossink en Marc de Greef, ISBN 92-95007-67-0, uitgave van de European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao, 2002.



Ongevallenpreventie heeft meer voordelen dan alleen het beperken van schade

Top 10 maatregelen tegen werkstress in kaart gebracht

Werkdruk en werkstress worden door bedrijven onvoldoende bestreden. Daardoor is er nog steeds sprake van te veel ziekteverzuim en psychische gezondheidsklachten. Dit blijkt uit onderzoek van onder meer TNO Arbeid.

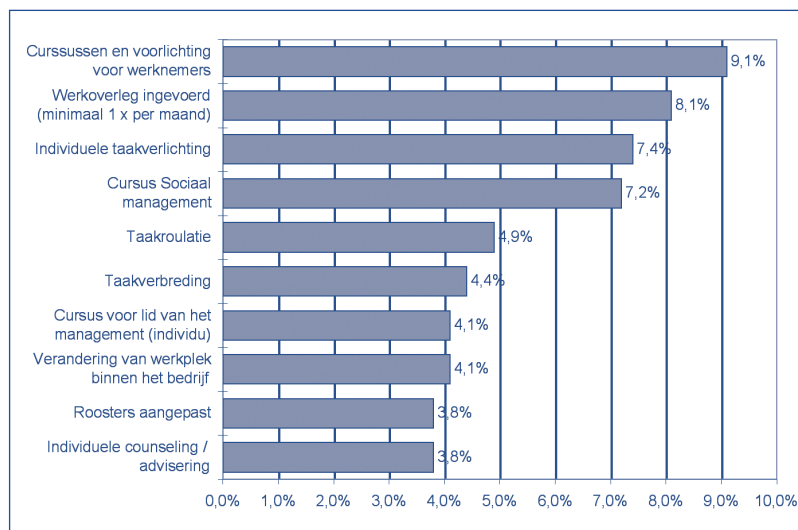
De laatste 25 jaar is de werkdruk in Nederland behoorlijk toegenomen. Het land behoort inmiddels tot de koplopers in Europa. Dat is geen prestatie om trots op te zijn. Want uit internationale studies blijkt dat de gezondheidsgevolgen van werkdruk en werkstress groot zijn. Werkdruk is zelfs een significant onafhankelijke voorspeller voor het overlijden aan hart- en vaatziekten. Verder is duidelijk dat werkdruk leidt tot ziekteverzuim en psychische gezondheidsklachten en dat het een negatieve invloed heeft op volledige werkherleving na verzuim om psychische redenen.

Werkdruk wordt gedefinieerd als een oorzakelijke factor in de werksituatie. Typerend voor werkdruk is dat werknemers niet, of slechts met grote moeite, binnen de beschikbare tijd aan gestelde eisen of normen kunnen voldoen. Werkstress is een gevolg van werkdruk. Het is de toestand, wanneer er geen evenwicht is tussen eisen die aan de persoon gesteld worden en diens mogelijkheden om aan die eisen tegemoet te komen. Het kenmerkt zich door onder meer toename van de hartslag, de bloeddruk of de adrenalineproductie.

Door middel van de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting (MSLB) meet het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid al jaren de risico's van werkdruk en werkstress. Uit deze metingen blijkt dat werknemers en werkgevers de gevaren van werkdruk inzien en doordringen zijn van de noodzaak van passende maatregelen. Daarnaast biedt de monitor een overzicht van de genomen maatregelen

en de effectiviteit ervan. In de top tien van maatregelen tegen werkdruk en werkstress staan het aanbieden van cursussen of het geven van voorlichting aan werknemers bovenaan. Het voeren van werkoverleg met een frequentie van minimaal één keer per maand, staat op de tweede plaats. Cursussen voor het management scoren ook hoog. Zie figuur 1.

tegenstrijdig beeld op. Werknemers gaan nauwelijks in op de aangeboden instrumenten tegen werkdruk en stress, terwijl ze tegelijkertijd juist aandringen op extra maatregelen. De verklaring is dat de huidige maatregelen met name gericht zijn op kwantiteit en niet op kwaliteit: ze zijn vooral geconcentreerd op bedrijfsfactoren en minder op het individu. De aanpak van werkdruk en werkstress is daarom onvoldoende. In plaats daarvan zouden de maatregelen moeten worden toegespitst op de echte risico's in een bedrijf. En dan vooral op het sig-



Figuur 1, Top 10 van maatregelen gericht op de aanpak van werkdruk en werkstress in bedrijven (percentage bedrijven, n=1716). Bron: Houtman, Zuidhof en Heuvel, 1998

Met het bereik van deze maatregelen is het droevig gesteld. Zegge en schrijve 8 procent van de werknemers maakt er daadwerkelijk gebruik van. Ook geven werknemers aan dat ze de maatregelen die hun werkgever treffen onvoldoende vinden. Iets meer dan de helft vindt dat hun baas meer zou moeten doen. Bovendien hebben de werknemers het nodige aan te merken op de maatregelen. 11 procent vindt de maatregelen niet effectief, 45 procent beoordeelt ze als matig effectief.

De monitor levert ogenschijnlijk een

naleren van problemen van individuele werknemers. Bij implementatie zou daarom meer gebruik moeten worden gemaakt van de kennis, ervaring en betrokkenheid van de werknemers.

Aandacht voor werkdruk en het voorkomen van uitval wegens psychische klachten

Auteur Irene Houtman, Preventie van verzuim als gevolg van werkstress, burn-out en overige psychische klachten, is een uitgave van Wetenschappelijke uitgeverij Cure & Care publishers, Nijmegen 2003, hfd. 4, p. 69-89.

Nederlandse werknemer koploper in computergebruik in Europa

In Europa wordt steeds harder gewerkt. De afgelopen tien jaar zijn werkdruk en stress in alle EU-lidstaten toegenomen. Het aantal mensen dat regelmatig deadlines moet halen is gestegen van 50 procent in 1991 naar 60 procent in 2000. Hoewel de werk- en tijdsdruk de laatste jaren minder snel toeneemt, zijn de gevolgen duidelijk: de toegenomen werkdruk heeft een nadelig effect op de gezondheid.



Arbeid een analyse gemaakt van de onderzoeksgegevens naar arbeidsomstandigheden in de verschillende EU-lidstaten. Het is de derde keer dat een internationaal vergelijkend onderzoek naar arbeidsomstandigheden is gehouden. Het onderzoek levert een actueel en representatief beeld van de Europese werksituatie. Hoe staat het met de technologische ontwikkelingen op het werk en wat zijn bepalende werkomstandigheden? Uit de analyse wordt duidelijk welke invloed nieuwe technologieën hebben op het werk, de organisatie van het werk en de gezondheid van werknemers. Uit de analyse komt bovendien naar voren dat gezondheidsklachten niet zijn terug te voeren op het toegenomen gebruik van computers.

Work organisation, technology and working conditions

Auteurs Steven Dhondt, Karolus Kraan, Guurtje van Sloten, ISBN 92-897-0140-4, uitgave van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2002.

Een andere Europese tendens is het snel groeiende gebruik van computers. De Noord-Europese landen zijn hierin het verst, maar de andere EU-landen volgen in hoog tempo. Een derde van alle werkenden in de EU maakt gebruik van een computer. In iets meer dan een derde van de werksituaties is dat nog helemaal niet het geval, terwijl de resterende groep

afwisselend met een computer, machines of een andere vorm van technologie werkt. Nederland is koploper op het gebied van computer- en technologiegebruik: 70 procent van de beroepsbevolking heeft er dagelijks mee te maken.

In opdracht van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions heeft TNO

Voor u geselecteerd

Frissen, V., Froger, M., Hoving, H.H., Clarenbeek, J., Dhondt, S., Kraan, K.
Ontgrenzing en beleidsvorming: de implicaties van ICT voor het werk van ambtenaren

Uitgangspunt voor dit onderzoek van TNO Strategie, Technologie en Beleid met medewerking van TNO Arbeid, is de gedachte dat als gevolg van een proces van 'ontgrenzing', de manier waarop medewerkers in een organisatie vorm geven aan hun interne en externe werkverbanden en aan hun werkprocessen sterk zal veranderen. Dit proces is onder meer door ICT-ontwikkelingen in gang gezet. In deze studie onderzoeken we het proces van ontgrenzen binnen de overheidsorganisatie. Doel van het hier gepresenteerde onderzoek is om input te leveren voor een debat over ontgrenzing en beleidsvorming op strategisch niveau, meer concreet in het Directie-enennetwerk Strategische Kennisontwikkeling van het ministerie van BZK. Het project 'Ontgrenzing en beleidsvorming' valt uiteen in drie delen; een analytische verkenning, een empirische verkenning en een strategische verkenning.

Delft: TNO Strategie, Technologie en Beleid, 2002. (TNO-rapport STB-02-16).

.....
Oeij, P.R.A., Miedema, E.P., Goudswaard, A.

De toekomst van flexibilisering van arbeid en arbeidsrelaties

Bij de flexibilisering van de arbeid is de afgelopen jaren het accent komen te liggen op functionele flexibilisering: flexibilisering van contract, werktijd en functie. Het onderzoek wijst uit dat werkgevers en werknemers een uiteenlopend toekomstbeeld hebben van flexibilisering. De mening van respondenten is dat innovatie van

groot belang is voor de concurrentiepositie van Nederlandse organisaties; investeringen in informatietechnologie en organisatievernieuwing zullen toenemen; individualisering gaat voort. Er wordt een groeiscenario ontwikkeld, waarin de verschuiving naar functionele flexibilisering zal doorzetten. In de profit zal dit leiden tot vooral loonflexibilisering, in de non-profit tot werktijdflexibilisering en locatieflexibiliteit. In een recessiescenario zal de kwantitatieve flexibilisering het belangrijkste zijn. De scenario's voorzien ook oplopende spanningen op organisatieniveau. Als mogelijke oplossing suggereren de auteurs een coalitiebenadering van werkgevers en werknemers, waarbij de besluiten over flexibilisering tot stand komen door wensen van organisatie en de werknemer op elkaar af te stemmen.

Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002, 140 p. (TNO-rapport) ISBN 90-6743-924-X

.....
Vries, S. de, Willemsen, M., Nauta, A.
Oud en wijs in het onderwijs: resultaten van een kwantitatief onderzoek naar gezonde en langdurige arbeidsparticipatie van ouderen

Voor het rapport is onder 92 werkgevers en 1206 werknemers onderzoek gedaan naar de participatie van oudere werknemers in de onderwijssector. Op grond van dit onderzoek, een aantal interviews en een focus-groepsdiscussie kon worden geconcludeerd dat de meesten voor hun 65ste willen stoppen met werken. Van regelingen om helemaal of gedeeltelijk te stoppen wordt veel gebruik gemaakt. De belangrijkste redenen hiervoor zijn behoefte aan meer rust en vrije tijd en de financiële haalbaarheid van eerder stoppen.

Verder spelen de vele veranderingen in het onderwijs en de werkdruk een rol, wat zich vooral uit in vermoeidheidsverschijnselen. Als de werkdruk verminderd zou worden en er meer regelmogelijkheden waren zouden velen wel willen doorwerken. Aan deze bevindingen kunnen conclusies verbonden worden, waarbij ook rekening gehouden zou moeten worden met de individuele situatie van medewerkers om de participatie van ouderen te bevorderen.

Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002. (Beleidsonderzoek Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit Onderwijspersoneel 85) ISBN 90-5910-449-8

.....
Zwetsloot, G., Starren, H.
Maatschappelijk verantwoord ondernemen: 'people aspect' komt er nog bekaaid van af

Steeds meer bedrijven zien de meerwaarde van 'maatschappelijk verantwoord' ondernemen (mvo). De kern van mvo is een geïntegreerde afweging van people (sociale verantwoordelijkheid), profit (financieel-economische resultaten) en planet (ecologische duurzaamheid). Mvo vereist een strategische beslissing en een visie ten aanzien van de organisatie. Er zijn twee belangrijke motieven: het scheppen van nieuwe kansen (marktvergroting, betere reputatie) en het beter beheersen van risico's voor de continuïteit van de onderneming (kritiek van maatschappelijke organisaties en negatieve publiciteit, anticiperen op wetgeving).

Bedrijfsactiviteiten die zowel arbo als maatschappij ten goede komen passen goed binnen mvo. Arboactiviteiten die sociale en maatschappelijke veiligheid betreffen zijn ook belangrijk. *Arbo 1(2003), nr. 3 special, p. 9-11.*

Voor u geselecteerd

Besseling, J., Olde, C. de

**Emancipatie-effectrapportage
Commissie Donner**

Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid (SZW), 2002

.....

Ginkel, M.A. van, Lin, M.H.H. van,
Zwinkels, W.S.

**Temporary agency work:
National Reports, The Netherlands**

Dublin: European Foundation for the
Improvement of Living and Working
Conditions, 2002

.....

Gründemann, R.W.M., Vries, S. de
**Gezond en duurzaam inzetbaar!
Employability-beleid in Nederland**

Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002, 165 p.,
ISBN 90-6743-877-4

.....

Houtman, I.L.D., Schoemaker, C.G.,
Blatter, B.M.

**Psychische klachten, interventies en
werkhervatting: de prognosestudie
INVENT**

Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002, 212 p.,
ISBN 90-6743-905-3

Houtman, I.L.D., Bongers, P.M.,
Kompier, M.A.J., Taris, T., Lange, A.H. de

**Effects of stable and changing demand-
control histories on worker health**

In: *Scandinavian journal of work, envi-
ronment and health* 28(2002), no. 2,
p. 94-108

.....

Kremer, A.M., Chorus, A.M.J.,
Wevers, C.W.J.

Kanker en werk

Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002, 184 p.,
ISBN 90-6743-854-5

.....

Miedema, E.P., Klein Hesselink, D.J.
Uitgezonden of uitgezonderd worden

Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002, 114 p.,
ISBN 90-6743-762-X

.....

Vries, S. de, Niekerk, M. van, Dalen,
E.J. van, Nuyens, M.

**Gewenst beleid tegen ongewenst
gedrag – Voorbeelden van goed
beleid tegen ongewenste omgangs-
vormen op het werk**

Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002, 135 p.,
ISBN 90-6743-931-2

TNO Arbeid is een dienstverlenende organisatie voor bedrijfsleven en overheid die kennis ontwikkelt en toepast inzake complexe arbeidsvraagstukken. Met als uitgangspunt een optimale inzet van mensen, houden we ons bezig met innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van arbeidsparticipatie en versterking van arbeidsomstandighedenbeleid. Samen met haar klanten vertaalt TNO Arbeid nieuwe kennis in praktische toepassingen.

Coördinator

Peter Smulders

Eindredactie

Inge Beckers

Teksten

Janssen, Keijzers & Samwel, Amsterdam

Vormgeving en opmaak

Option One, Amsterdam

Drukwerk

Hoonte Bosch & Keuning, Utrecht

Uitgave

TNO Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

T 023 554 93 93

F 023 554 93 94

info@arbeid.tno.nl

ISSN 1570-7431

Copyright

Gehele of gedeeltelijke overname van teksten uit deze nieuwsbrief van TNO Arbeid is mogelijk onder bronvermelding. De redactie stelt toezending van de gepubliceerde artikelen op prijs.

Kijk voor uitgebreide informatie op onze website www.arbeid.tno.nl in de rubriek Publicaties.