

# Instrument signaleert zowel stress als lichamelijke belasting

ISN 23327

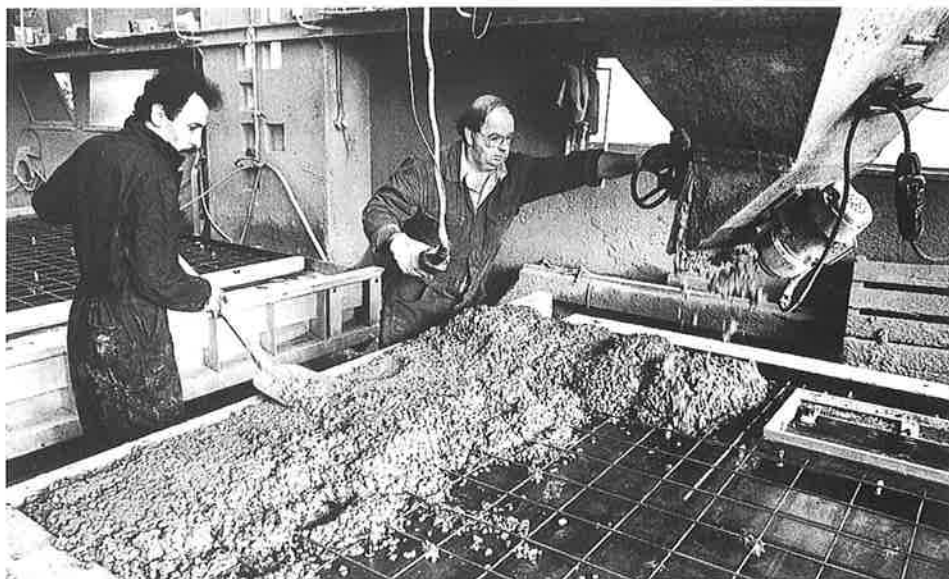
A. Goudswaard et al

**TNO Preventie en Gezondheid heeft een instrument ontwikkeld voor het monitoren van stress en lichamelijke belasting en het hierop gerichte ondernemingsbeleid. De reden voor het ontwikkelen van één instrument voor zowel stress als lichamelijke belasting is dat beide als belangrijke oorzaken worden gezien voor het ontstaan van respectievelijk psychische aandoeningen en aandoeningen van het bewegingsapparaat.**

Beide type aandoeningen worden samen verantwoordelijk gehouden voor zo'n tweederde van de WAO-instroom. Monitoren van de stand van zaken rond de risico's voor stress en lichamelijke belasting en de omvang en effectiviteit van het arbobeleid gericht op preventie van stress en lichamelijke belasting is van belang in het licht van een beperking van het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsvolume. Het monitorinstrument is een handelingsgericht instrument. De gegevens die worden verzameld, worden naar de bedrijven teruggekoppeld, opdat de bedrijven een 'spiegel' wordt voorgehouden. Werkgevers en werknemers kunnen hiermee zien hoe het in hun bedrijf gevoerde beleid en de in hun bedrijf voorkomende risico's zich verhouden tot het beleid en de risico's in de totale sector. Het monitorinstrument is tevens een periodiek instrument, zodat er op termijn trends in de tijd kunnen worden gevolgd.

In 1993 is met het monitorinstrument de eerste grote meting verricht in een representatieve selectie van bedrijven met 35 tot 350 werknemers uit drie bedrijfstakken: de industrie, de groothandel en de banken en zakelijke dienstverlening. 720 bedrijven in genoemde bedrijfstakken hebben hun medewerking verleent. In deze bedrijven namen 7717 werknemers deel aan de werknemersenquête en 280 ondernemingsraadsleden. Het instrument biedt de mogelijkheid om werkgevers-, OR- en werknemersgegevens per bedrijf naast elkaar te zetten. Het veldwerk van het onderzoek is verricht door de Loontechnische Dienst, de gegevens zijn geanalyseerd door TNO-Preventie en Gezondheid. In dit artikel wordt verslag gedaan van de bevindingen uit deze meting.

Achtereenvolgens wordt ingegaan op de volgende vragen:



**In de industrie staan krachtspanning en werktempo bovenaan de lijst van risico's.**

**Foto: Chris Pennarts**

1. Wat zijn de risico's op het terrein van stress en lichamelijke belasting in de bedrijfstakken industrie, groothandel en banken en zakelijke dienstverlening?
2. Wat is de stand van zaken met betrekking tot preventiebeleid gericht op het voorkomen van stress en lichamelijke belasting in Nederlandse bedrijven?
3. Welke factoren bevorderen het voeren van preventiebeleid?

## **Instrument**

Voordat de vragen worden beantwoord, wordt eerst nog kort ingegaan op het monitorinstrumentarium en het daaraan ten grondslag liggende model. Het instrument bestaat uit twee vragenlijsten, één vragenlijst voor een gestructureerd interview met werkgevers en ondernemingsraadsleden en één schriftelijke

lijke vragenlijst voor werknemers. In beide vragenlijsten wordt zowel aandacht besteed aan de risico's voor stress en lichamelijke belasting en de gevolgen hiervan als aan het in de bedrijven gevoerde preventiebeleid. In de werkgevers- en OR-vragenlijst wordt bovendien aandacht besteed aan bedrijfs- en omgevingskenmerken die mogelijk het voeren van preventiebeleid bepalen. Aan het monitorinstrument ligt een model ten grondslag op grond waarvan relaties tussen risico's, gevolgen, preventiebeleid en determinanten van beleid kunnen worden bestudeerd (zie figuur 1).

Uitgangspunt van het model is het idee dat de aanwezige risico's (A: stressoren en lichamenlijk belastende factoren in het werk) en/of de aanwezigheid van gezondheidsproblemen (B: gevolgen) de behoefte aan

**Figuur 1. Onderzoeksmodel Monitoring Stress en Lichamelijke belasting**



preventiebeleid in een bedrijf bepalen (C). Het is daarom van belang de aard en omvang van de arbostructuur en van concrete maatregelen in kaart te brengen. De aanwezigheid van een aantal belemmerende en bevorderende factoren (D) bepaalt op haar beurt de kwaliteit en effectiviteit van het preventiebeleid. Zo wordt verwacht dat slechte communicatie binnen het bedrijf, zich bijvoorbeeld uitend in een verschil van mening tussen werkgevers en werknemers en/of een geringe betrokkenheid van werknemers bij het beleid van invloed is op de effectiviteit van het beleid. Positieve of juist negatieve ervaringen met maatregelen zullen een verschillend effect hebben op hoe het beleid er uit ziet. Bedrijfs- en omgevingskenmerken, zoals bedrijfsgrootte, sociaal-economische positie, marktpositie zijn laatste factoren waarvan een invloed is te verwachten op het preventiebeleid.

### Risico's en klachten

De eerste vraag die in dit artikel wordt uitgewerkt is de vraag naar de stand van zaken met betrekking tot risico's en gevolgen in de betreffende bedrijfstakken. In tabel 1 is het percentage werkgevers en OR-leden weergegeven dat problemen ervaart met genoemde risico's of dat rapporteert dat aan hem/haar klachten zijn geuit. Tevens is het percentage bedrijven in

de drie bedrijfstakken aangegeven dat op grond van door de werknemers gerapporteerde risico's en klachten tot een risicobedrijf kan worden gerekend. Omdat een vergelijking tussen werkgevers- en werknemersgegevens wordt nagestreefd, betreffen de gegevens steeds alleen de bedrijven waar meer dan 15 werknemers een vragenlijst hebben ingevuld (n=287). Het aantal van 15 werknemers wordt als een absoluut minimum gezien om een betrouwbare indicatie te krijgen voor de 'werknemerssituatie' in een bedrijf. Over de hele linie zien meer OR-leden risico's dan werkgevers. Daarentegen worden klachten juist vaker aan werkgevers dan aan OR-leden geuit. Uit de vergelijking tussen werkgevers- en werknemersgegevens op het punt van de risico's blijkt dat werkgevers vooral oog hebben voor risico's op het terrein van lichamenlijke belasting, met name krachtsinspanning en houdingsbelasting. Dit geldt voor alle drie de bedrijfstakken. Van de stressrisico's wordt alleen het werktempo ook door de werkgevers als probleem onderkend. De overige stressrisico's, zoals gebrek aan autonomie en ontplooiingsmogelijkheden en verhouding met leiding en collega's, worden door de werkgevers minder als een probleem onderkend dan door OR-leden en werknemers. Bij ongeveer een derde van de werk-

gevers uit alle drie de bedrijfstakken zijn er in het afgelopen jaar stressklachten geuit. Werkgerelateerde klachten van het bewegingsapparaat zijn aan meer dan 50% van de werkgevers in de industrie geuit, aan iets minder dan 50% van de werkgevers uit de groothandel en aan bijna 36% van de werkgevers in de banken en zakelijke dienstverlening.

### Risico's in de industrie

Volgens de werkgevers in de industrie is het belangrijkste risico de krachtsinspanning (31% van de werkgevers ziet hier een probleem), gevolgd door het werktempo (25%) en de houdingsbelasting (24%). Bij de OR-leden in de industrie staan de krachtsinspanning en het werktempo bovenaan de lijst van risico's (37% respectievelijk 36%). Op de derde plaats staan bij de OR-leden, naast de houdingsbelasting, echter ook de werktijden, de vaardigheidsmogelijkheden en het buigen (alle 21%). Ook op basis van de werknemersgegevens blijkt de krachtsinspanning het grootste risico te vormen in de industrie (in 56% van de bedrijven in de industrie overschrijden de werknemers de grenswaarde op dit terrein). Echter, op basis van de werknemersgegevens komen eveneens als belangrijke risico's enkele stressrisico's naar voren, die door de werkgevers en deels ook door de OR-leden niet als zodanig worden onderkend: autonomie (40% grensoverschrijding), gebrekkige vaardigheidsmogelijkheden (37%) en de verhouding met leiding en collega's (36%).

### Risico's in de groothandel

Ook in de groothandel vormt volgens de werkgevers de krachtsinspanning het voornaamste risico (27% van de werkgevers in deze bedrijfstak acht dit een probleem). Op de tweede plaats staat het werktempo (16%) en op de derde plaats de houdingsbelasting (10%). Bij de OR-leden staat het werktempo op nummer één (39%), gevolgd door de krachtsinspanning (31%). Op een gedeelte derde plaats volgen de gebrekkige vaardigheidsmogelijkheden, de houdingsbelasting en de kortcyclische arbeid (ieder 15%). Ook op basis van de werknemersgegevens vormt het werktempo het grootste probleem in de groothandel (in 33% van de bedrijven overschrijden de werknemers de grenswaarde op dit punt). Op een tweede plaats komen de leiding en collega's (22%) en op een derde plaats de vaardigheidsmogelijkheden (20%). De krachtsinspanning komt, volgens de

werknemersgegevens, pas op de vierde plaats (16%).

#### *Risico's in de dienstverlening*

In de banken en zakelijke dienstverlening achten de werkgevers het werktempo het voornaamste risico (25% van de werkgevers ziet hier een probleem). Als tweede en derde risico ziet men hier de krachtsinspanning (12%) en de houdingsbelasting (11%). Ook de OR-leden en de werknemers zien het werktempo als belangrijkste risico (27% van de OR-leden ziet hier een probleem en in 23% van de bedrijven overschrijden de werknemers de grenswaarde op dit terrein). OR-leden en werknemers in de banken en zakelijke dienstverlening zien beiden als tweede probleem de leiding en collega's (23% van de OR-leden en 16% van de werknemers). Voor de OR-leden vormt het zittende werk het derde probleem (11%), terwijl op basis van de werknemersgegevens de autonomie het derde probleem vormt (9%).

#### **Preventiebeleid**

De tweede vraag die wordt beantwoord is de vraag naar de stand van zaken ten aanzien van het arbobeleid in de bedrijven. Werkgevers, werknemers en ondernemingsraadsleden verschillen op dit punt niet fundamenteel in hun visie. Bij de bespreking van het arbobeleid zal alleen gebruik worden gemaakt van

de werkgeversgegevens, omdat deze de meest uitgebreide informatie bieden.

In tabel 2 zijn de gegevens ten aanzien van een aantal structurele aspecten van het preventiebeleid weergegeven, zoals de aanwezigheid van een arbojaarplan en arbojaarverslag, de aanwezigheid van deskundigheid in de bedrijven en de ondersteuning door externe deskundigen, de aanwezigheid van een arbobudget en de integratie tussen het arbobeleid en andere aspecten van het ondernemingsbeleid. In tabel 3 wordt weergegeven welke concrete preventieve maatregelen ter voorkoming van stress en lichamelijke belasting er in de bedrijven zijn getroffen.

#### **Structurele aspecten**

Bijna 45% van de bedrijven had in 1993 een arbojaarplan of was hier mee bezig. In deze arbojaarplannen is lichamelijke belasting vaker een apart aandachtspunt dan stress (zie tabel 2). Ongeveer een kwart van de bedrijven evalueert het arbojaarplan systematisch en biedt hierin een cijfermatig overzicht van ziekteverzuim, verloop en WAO-intrede. In circa de helft van de bedrijven vindt integratie plaats tussen arbo(preventie)beleid en één of meer andere aspecten van het ondernemingsbeleid, met name het verzuimbeleid, het sociaal beleid en het WAO-

beleid (in resp. 48, 43 en 38% van de bedrijven). Maar ook in meer dan 30% van de bedrijven vindt integratie plaats tussen het arbobeleid en de milieuzorg en/of de kwaliteitszorg.

Op de vraag welke deskundigen op het gebied van het arbo(preventie)beleid de bedrijven in dienst hebben, wordt de arbocoördinator het meest genoemd (circa een kwart van de bedrijven). Verder blijkt alleen de veiligheidskundige, de bedrijfsarts en de A&O-deskundige in meer dan 10% van de bedrijven aanwezig. Nauwelijks aanwezig zijn de ergonoom en de arbeidshygiënist (resp. 3% en 2%). Ongeveer tweederde van de bedrijven maakt regelmatig gebruik van externe ondersteuning bij de arbozorg in het bedrijf.

Als het gaat om betrokkenheid van de verschillende groeperingen bij het oplossen van problemen op het gebied van werk en gezondheid is, volgens de werkgevers, de betrokkenheid van de direct leidinggeven- den het grootst en van de uitvoerende werknemers het geringst. Van de diverse organen die zich met arbozaken kunnen bezighouden houdt de ondernemingsraad, medezeggenschapscommissie of dienstcommissie zich het meest frequent bezig met arbo-zaken.

#### **Preventieve maatregelen**

Door meer dan de helft van de be-

**Tabel 1. Het percentage bedrijven (t.o.v. totaal aantal bedrijven in de bedrijfsklasse) waarvan de werkgever of het or-lid de genoemde risico's als een probleem ervaart of waarvan de werkgever of het or-lid rapporteert dat aan hem/haar werkgerelateerde klachten zijn geuit; en het percentage bedrijven waarvan de gemiddelde werknemersscore de grenswaarde overschrijdt, uitgesplitst naar bedrijfstak. Een grenswaarde overschrijding wil zeggen dat de werknemersscore tot de 25% meest ongunstige score van de betreffende schaal behoort. In de tabel zijn alleen die bedrijven opgenomen waarvan de werknemersrespons 15 is of meer.**

|                                        | Industrie  |     |            | Groothandel |     |            | Banken en zakelijke dienstverlening |     |            |
|----------------------------------------|------------|-----|------------|-------------|-----|------------|-------------------------------------|-----|------------|
|                                        | Werk-gever | OR  | Werk-nemer | Werk-gever  | OR  | Werk-nemer | Werk-gever                          | OR  | Werk-nemer |
| <i>Risico</i>                          |            |     |            |             |     |            |                                     |     |            |
| Werktempo                              | 25%        | 36% | 27%        | 16%         | 39% | 33%        | 25%                                 | 27% | 23%        |
| Autonomie                              | 5%         | 10% | 40%        | 0%          | 4%  | 12%        | 4%                                  | 5%  | 9%         |
| Werktijden                             | 4%         | 21% | 4%         | 0%          | 8%  | 0%         | 6%                                  | 5%  | 0%         |
| Personeelstekort                       | -          | -   | 7%         | -           | -   | 6%         | -                                   | -   | 4%         |
| Ontplooiing/-vaardigheidsmog.          | 16%        | 21% | 37%        | 6%          | 15% | 20%        | 10%                                 | 6%  | 5%         |
| Leiding en collega's                   | 21%        | 24% | 36%        | 4%          | 19% | 22%        | 10%                                 | 23% | 16%        |
| Kracht                                 | 31%        | 37% | 57%        | 27%         | 31% | 16%        | 12%                                 | 12% | 3%         |
| Houdingsproblemen                      | 24%        | 21% | 34%        | 10%         | 15% | 8%         | 11%                                 | 12% | 3%         |
| Dynamische belasting                   | -          | -   | 33%        | -           | -   | 8%         | -                                   | -   | 1%         |
| Buigen                                 | 20%        | 21% | -          | 8%          | 8%  | -          | 4%                                  | 6%  | -          |
| Kortcyclisch werk                      | 10%        | 18% | -          | 6%          | 15% | -          | 2%                                  | 5%  | -          |
| Trillingen                             | 2%         | 5%  | 3%         | 4%          | 8%  | 0%         | 0%                                  | 2%  | 0%         |
| Zitten                                 | 7%         | 8%  | -          | 2%          | 12% | -          | 10%                                 | 11% | -          |
| <i>Gevolgen</i>                        |            |     |            |             |     |            |                                     |     |            |
| Stressklachten (emotionele uitputting) | 33%        | 17% | 35%        | 35%         | 27% | 22%        | 39%                                 | 28% | 17%        |
| Klachten bewegingsapparaat             | 52%        | 23% | 42%        | 47%         | 29% | 20%        | 36%                                 | 21% | 6%         |
| Andere werkgerelateerde gzh.klachten   | 0%         | 0%  | 36%        | 0%          | 0%  | 16%        | 0%                                  | 0%  | 17%        |

**Tabel 2. Percentage bedrijven waarin verschillende structurele aspecten van het arbo(preventie)beleid aanwezig zijn. De cijfers betreffen de bedrijven met een werknemersrespons van minimaal 15 werknemers. Het betreft steeds het percentage van het totaal (n=287)**

|                                                                                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Bestaat er in uw bedrijf een arbojaarplan?                                                          |     |
| - ja                                                                                                | 21% |
| - mee bezig                                                                                         | 21% |
| Is lichamelijke belasting hierin apart aandachtspunt?                                               | 31% |
| Is stress hierin een apart aandachtspunt?                                                           | 17% |
| Maakt een risici-inventarisatie op het gebied van lichamelijke belasting deel uit van het jaarplan? | 30% |
| Maakt een risico-inventarisatie op gebied van stress deel uit van het jaarplan?                     | 17% |
| Wordt er jaarlijks een arbojaarverslag geschreven?                                                  |     |
| - ja                                                                                                | 22% |
| - mee bezig                                                                                         | 10% |
| Vindt in het jaarverslag een periodieke evaluatie plaats van het arbojaarplan?                      | 26% |
| Is er een cijfermatig overzicht van het ziekteverzuim, verloop en WAO-intrede in opgenomen?         | 27% |
| Is de visie van de OR/MC/dienstcie op arbo in het arbojaarverslag opgenomen?                        | 17% |
| Vindt er integratie plaats tussen arbo- en andere aspecten van het ondernemingsbeleid?              | 52% |
| - ziekteverzuim beleid                                                                              | 48% |
| - sociaal beleid                                                                                    | 43% |
| - WAO-beleid                                                                                        | 38% |
| - milieuzorg                                                                                        | 35% |
| - kwaliteitszorg                                                                                    | 32% |
| Is er een structureel arbo-budget?                                                                  | 10% |
| Zijn bij uw bedrijf de volgende deskundigen in dienst?                                              |     |
| - arbocoördinator                                                                                   | 24% |
| - veiligheidskundige                                                                                | 14% |
| - bedrijfsarts                                                                                      | 11% |
| - arbeids- en org. deskundige                                                                       | 10% |
| - verzekeringsgeneeskundige                                                                         | 7%  |
| - bedrijfsmaatschappelijk werker                                                                    | 5%  |
| - ergonoom                                                                                          | 3%  |
| - arbeidshygiënist                                                                                  | 2%  |
| - bedrijfsfysiotherapeut                                                                            | 0%  |
| Maakt het bedrijf gebruik van externe ondersteuning bij verlening arbozorg?                         | 73% |
| - GAK/GMD                                                                                           | 50% |
| - externe BGD                                                                                       | 50% |
| - werkgeversvereniging                                                                              | 19% |
| - onderzoeks- of adviesbureau                                                                       | 18% |
| - werknemersvereniging                                                                              | 3%  |
| - produkt-/bedrijfsschap                                                                            | 2%  |
| - zorgverzekeraar                                                                                   | 3%  |
| Betrokkenheid van de diverse geledingen in het bedrijf bij arbobeleid                               |     |
| - uitvoerende werknemers (vrij) intensief betrokken                                                 | 55% |
| - direct leidinggevend (vrij) intensief betrokken                                                   | 90% |
| - directie of bedrijfsleiding (vrij) intensief betrokken                                            | 79% |
| Zijn er in uw bedrijf organen die zich bezighouden met arbo-zaken                                   | 68% |
| - OR, MC, DC                                                                                        | 56% |
| - VGW-cie                                                                                           | 25% |
| - Sociaal medisch team                                                                              | 23% |
| - arbo-cie                                                                                          | 14% |

drijven wordt melding gemaakt van maatregelen ter preventie van lichamelijke belasting in de periode zomer '92 - zomer '93 (zie tabel 3). Maatregelen ter preventie van stress worden door ca. 30% van de bedrijven gemeld. Als algemene maatregelen wordt door de werkgevers vooral het werkplekonderzoek genoemd (41%), gevolgd door het uitvoeren van een periodiek bedrijfsgezondheidskundig onderzoek (26%), het uitvoeren van een risico-

inventarisatie (24%) en het aanstellen van een deskundige op het terrein van arbeidsomstandigheden (19%). De voornaamste maatregelen ter preventie van lichamelijke belasting betreffen individuele taakverlichting (44%), het vervangen van apparatuur of gereedschap (33%), het aanpassen van de werkplek (28%), een andere functie binnen het bedrijf (21%) en cursussen en voorlichting (19%).

De voornaamste maatregelen ter preventie van stress betreffen cursussen en voorlichting (16%), individuele taakverlichting (12%), verandering van werkplek binnen het bedrijf (11%), taakrotatie (10%) en de invoering van werkoverleg (10%).

#### Doelen en effecten

Aan werkgevers is gevraagd wat de doelstellingen waren van het door hen gevoerde preventiebeleid en, indien het beleid was geëvalueerd,

**Tabel 3 Percentage bedrijven waar in het afgelopen jaar maatregelen ter preventie van arboproblemen, of specifiek op het terrein van lichamelijke belasting of stress genomen zijn. De cijfers betreffen steeds het percentage van het totaal van de bedrijven met een werknemersrespons van minimaal 15 werknemers (n = 287)**

| prioriteit | maatregel                                                   | percentage |
|------------|-------------------------------------------------------------|------------|
|            | <b>Algemene maatregelen</b>                                 |            |
| 1          | – werkplekonderzoek uitgevoerd                              | 41%        |
| 2          | – PBGO uitgevoerd                                           | 26%        |
| 3          | – Risico-inventarisatie gehouden                            | 24%        |
| 4          | – deskundige aangetrokken                                   | 19%        |
| 5          | – coördinator aangesteld                                    | 13%        |
| 6          | – onderzoek gericht op lichamelijke belasting               | 12%        |
| 7          | – onderzoek gericht op stress                               | 3%         |
|            | <b>Maatregelen ter preventie van lichamelijke belasting</b> |            |
|            | – niet-individuele maatregelen                              | 55%        |
|            | – individuele maatregelen                                   | 58%        |
| 1          | – individuele taakverlichting                               | 44%        |
| 2          | – vervangen van apparatuur/gereedschap                      | 33%        |
| 3          | – aanpassing van de werkplek                                | 28%        |
| 4          | – andere functie binnen het bedrijf                         | 21%        |
| 5          | – cursussen en voorlichting                                 | 19%        |
| 6          | – individuele advisering                                    | 13%        |
| 7          | – taakroulatie                                              | 13%        |
| 8          | – aanpassing van het takenpakket                            | 11%        |
| 9          | – fitness programma                                         | 4%         |
| 10         | – individuele lichamelijke training                         | 2%         |
|            | <b>Maatregelen ter preventie van stress</b>                 |            |
|            | – niet-individuele maatregelen                              | 34%        |
|            | – individuele maatregelen                                   | 27%        |
| 1          | – cursussen en voorlichting                                 | 16%        |
| 2          | – individuele taakverlichting                               | 12%        |
| 3          | – verandering van werkplek binnen het bedrijf               | 11%        |
| 4          | – taakroulatie                                              | 10%        |
| 5          | – invoering van regelmatig werkoverleg                      | 10%        |
| 6          | – cursus 'sociaal' management                               | 10%        |
| 7          | – taakverbreding                                            | 8%         |
| 8          | – individuele cursus functiegerichte vaardigheden           | 8%         |
| 9          | – aanpassing van de roosters                                | 7%         |
| 10         | – individuele advisering/counseling                         | 7%         |
| 11         | – vernieuwing functie-inhoud                                | 5%         |
| 12         | – individuele cursus vóór leidinggevende                    | 4%         |
| 13         | – individuele cursus stresshantering                        | 2%         |

wat de effecten waren.

Indien men had geïnvesteerd in de aanpak van deze problematiek werd hoofdzakelijk als doelstelling de daling van het ziekteverzuim genoemd (29%). Daarnaast werd een hogere produktiviteit (12,6%) en het bevorderen van de betrokkenheid van het personeel (10,5%) genoemd. Het belangrijkste argument om niet te investeren betrof het feit dat men er geen reden toe zag, dat wil zeggen dat men geen problemen ervoer (een derde van de werkgevers).

Ruim de helft van de werkgevers geeft aan dat de maatregelen zijn geëvalueerd. De evaluatie valt volgens hen hoofdzakelijk positief uit. Volgens de werkgevers zijn de maatregelen vooral van invloed gebleken op de motivatie van de werknemers (69% van de werkgevers), het ziekteverzuim (60% van de werkgevers), de sfeer (49 % van de werkgevers), en de produktiviteit van de werknemers (40% van de werkgevers).

### Stimulerende factoren

In het onderzoeksmodel is, zoals eerder gezegd, uitgegaan van de gedachte dat zowel de in het bedrijf aanwezige risico's als de gezondheidseffecten het voeren van een preventiebeleid beïnvloeden. Daarnaast hangt het gevoerde preventiebeleid, nog steeds volgens het model, samen met andere factoren zoals de betrokkenheid van werknemers bij het beleid, bedrijfstakingondersteuning en diverse sociaal-economische kenmerken en ontwikkelingen. Bij de analyse van de gegevens is nagegaan in hoeverre in deze eerste meting de veronderstelde samenhangen uit het onderzoeksmodel ook inderdaad gevonden kunnen worden. Het blijkt vooral de vraag of een werkgever in het bedrijf de aanwezige risico's als een probleem onderkent te zijn die van belang is voor het al dan niet voeren van een arbo-beleid. Of er - op grond van de werknemersgegevens - arborisico's in het

bedrijf voorkomen is minder van belang voor een te voeren beleid. Een werkgever die problemen op het terrein van de arbeidsomstandigheden signaleert zal eerder een preventiebeleid voeren dan een werkgever die de problemen niet onderkent.

De werknemers zijn wel van belang voor de 'gezondheidstoestand' van het bedrijf. Deze 'gezondheidstoestand' van het bedrijf hangt samen met het voeren van een preventiebeleid. In bedrijven met een hoog ziekteverzuim en veel gezondheidsklachten van werknemers wordt eerder een preventiebeleid gevoerd. Andere factoren die positief met een preventiebeleid samenhangen zijn de betrokkenheid van de werknemers bij het beleid en ondersteuning op dit gebied van bedrijfstakingorganisaties. Verder wordt in grotere bedrijven vaker en/of omvangrijker preventiebeleid gevoerd, evenals in bedrijven met een goede sociaal-economische positie en in bedrijven die zichzelf

marktleiders noemen. Tenslotte zijn ook bedrijven die problemen onderkennen met het aantrekken van geschikte arbeidskrachten actiever in het voeren van een arbobeleid.

### Conclusie

Uit de analyse van de eerst grote meting komt de monitor stress en lichamelijke belasting als een waardevol instrument naar voren. Er wordt op betrouwbare wijze een grote hoeveelheid informatie geboden. Naast de door het Ministerie van Sociale Zaken beoogde toepassingen, inzicht in de stand van zaken op het terrein van stress, lichamelijke belasting en preventiebeleid in de onderzochte bedrijfstakken en de terugkoppeling naar de participerende bedrijven, bieden het bestand en het instrument vele toepassingsmogelijkheden. Het instrument kan bijvoorbeeld ook worden ingezet in andere bedrijven die hun preventiebeleid en risico's doorgelicht willen zien. Het bestaande monitorbestand kan dan dienen als referentiemateriaal, op grond waarvan bedrijven het beleid en de risico's in het bedrijf kunnen spiegelen aan de totale bedrijfstak. Het monitorinstrumentarium kan ook uitgebreid worden met specifieke modules voor andere branches. Inmiddels is er ervaring met de aanpassing van het monitorinstrumentarium voor de gezondheidszorg.

Een sterk punt van het instrumentarium is het feit dat de informatie vanuit verschillende perspectieven wordt verzameld: werkgevers, ondernemingsraadsleden en werknemers. Zoals blijkt zijn er verschillen in de ervaringen van werkgevers, ondernemingsraadsleden en werknemers en worden niet alle risico's door werkgevers onderkend. Het onderkennen van de risico's door de werkgevers blijkt nu juist één van de belangrijke voorwaarden te zijn voor het voeren van een arbobeleid. Een ander sterk punt van het monitorinstrumentarium is de koppeling op bedrijfsniveau van informatie over het preventiebeleid enerzijds en de risico's, effecten en mogelijke het beleid bevorderende factoren anderzijds.

Het bestand nodigt uit tot verdergaande analyse van de verschillende relaties en vergelijkingen die zijn aangestipt. Vooral indien het instrument periodiek wordt ingezet biedt dit de mogelijkheid inzicht te krijgen in de kwaliteit van het gevoerde bedrijfsbeleid in termen van kosten en baten, waarbij niet alleen gedacht moet worden aan direct kwantificeerbare kosten en baten (productiviteitsverhoging, vermindering

van de ziekteverzuimkosten en de kosten van WAO intrede), maar ook een verbetering van het imago van het bedrijf en een verbetering van de arbeidsomstandigheden en een vermindering van de klachten van werknemers.

### De auteurs

*Anneke Goudswaard, Irene Houtman, Steven Dhondt, Michiel Kompier, Vincent Hildebrandt, Maarten van der Grinten. Allen zijn werkzaam bij de divisie Arbeid en Gezondheid van TNO-Preventie en Gezondheid te Leiden.*

### Bron

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

## Arbo **Cursus**

### Arbocoördinator overheid en dienstverlenende sector

De cursus Arbocoördinator voor de overheid en dienstverlenende sector is afgestemd op de arbeidsomstandigheden, gevaren en risico's die in de overheids- en dienstverlenende sector, zowel bij administratieve als bij uitvoerende diensten, voorkomen. De cursus is bestemd voor functionarissen, die belast zijn of worden met de coördinatie en/of uitvoering van taken op het gebied van arbeidsomstandigheden. Tijdens de cursus worden onder meer de volgende onderwerpen behandeld: arbobegrippen, Arbowet- en regelgeving, arbobeleid, rol en functie van de arbocoördinator, gevaren en arbo-knelpunten; werkplekinrichting, (binnen)klimaat, ziekteverzuim, werkdruk en werkstress, evaluatie van knelpunten, uitvoeren van arbobeleid, implementatie in de organisatie, positiebepaling arbocoördinator. De cursus vindt plaats op 17, 18 mei, 1 en 15 juni 1995 te Utrecht. Inf.: Arboplan, Emmastraat 28, 1075 HV Amsterdam. Tel. 020-6716121. Fax 020-6646305.

### Risk-Humaan 1.0 en introductiecursus

Het Van Hall instituut organiseert in mei, juni en oktober de cursus Computerprogramma Risk-Humaan 1.0 en introductiecursus. Het computerprogramma en de introductiecursus verschaffen kennis en inzicht omtrent berekening van humane blootstelling aan bodemverontreinigende stoffen op basis van het CSOIL-formularium, waarbij toespitsing op locatiespecifieke gegevens mogelijk is. Tevens biedt het model een flexibele modellering van een locatie en uitgebreide mogelijkheden om de huidige situatie te vergelijken met door de gebruiker gedefinieerde scenario's. Bij het computerprogramma wordt een introductiecursus aangeboden met daarin een introductie van Risk-Humaan 1.0 en achtergronden bij de opzet van het programma, een schets van de toepassing in de praktijk, toepassen aan de hand van opdrachten en een casus. De cursus bestaat uit 3 dagdelen en vindt plaats in Groningen.

Inf.: Van Hall Instituut, Postbus 17, 9700 AA Groningen. Tel. 050-265958. Fax 050-274885.