

De effectiviteit van stress management

Een literatuuroverzicht

Dr. R.W.B. Blonk en J.L.L. van der Klink*

Het inzetten van interventies gericht op het reduceren van stress gerelateerde psychische aandoeningen is een belangrijk onderwerp gezien de recente toename van deze problematiek. In dit artikel staat de vraag centraal voor wie welke interventie het meest geschikt is. Aan de hand van een aantal kwalitatieve en kwantitatieve reviews wordt getracht een overzicht te bieden van de huidige wetenschappelijke stand van zaken ten aanzien van stress reducerende interventies. Geconcludeerd wordt dat, voor individueel gerichte interventies, interventies gebaseerd op cognitief-gedragstherapeutische principes de voorkeur hebben boven relaxatietrainingen en andere interventies. Verder is gebleken dat interventies gericht op verandering van de werkhoud of organisatie van het werk op korte termijn niet bijdragen aan een reductie van stress gerelateerde klachten. Wel zijn er indicaties dat dergelijke interventies effectief kunnen zijn indien ze gepaard gaan met individueel gerichte interventies.

Trefwoorden: stress, preventie, literatuuronderzoek

1 Inleiding

De relatie tussen arbeid, stress en stressgerelateerde psychische klachten, zoals overspanning en burnout, staat de laatste jaren volop in de belangstelling. Deze belangstelling wordt onder andere veroorzaakt door de sterke toename van ziekteverzuim en WAO-intrede als gevolg van deze arbeidsgerelateerde psychische klachten [o.a. Houtman, 1997]. Deze trend in arbeidsongeschiktheid is eveneens gesignaleerd in andere Westerse landen, zoals Groot-Brittannië (Cartwright & Cooper, 1997) en de VS. (Murphy, 1996). Evident is dat deze klachten zowel op macro-economisch gebied als op bedrijfs-economisch gebied grote kosten met zich meebrengen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat zowel de overheid als het bedrijfsleven zoekt naar wegen die effectief zijn in het terugdringen van deze klachten.

Voor ARBO-diensten vertaalt deze problematiek en de eraan verbonden vraag zich op het meso- en micro-niveau. Op meso-niveau is het de directeur-eigenaar van een transportonderneming die zich zorgen maakt over het opvallend grote aantal mensen in zijn bedrijf dat overspannen raakt. Of de manager van een af-

deling die zich afvraagt of de volgende reorganisatie die gaat plaatsvinden er niet één te veel is. Op micro-niveau gaat het om de werknemers die bij de bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker of de psycholoog komen omdat ze uitgeput zijn, het niet meer aankunnen of vrezen het niet meer aan te zullen kunnen. Voor het productaanbod van ARBO-diensten, maar ook voor de dagelijkse praktijk van professionals binnen deze diensten, is het van groot belang te weten wat de effectiviteit is van interventies/methodieken, die deze problematiek beogen te voorkomen of terug te dringen. Die vraagstelling zullen we, aan de hand van een aantal kwalitatieve en kwantitatieve reviews over stress management interventies die in de afgelopen jaren zijn verschenen, in deze bijdrage centraal stellen. Onder stress management interventies verstaan wij die interventies, die gericht zijn op reduceren van stress in de arbeidssituatie. Soms bestaan stressmanagement programma's uit één type interventie, zoals ontspanningsoefeningen, soms zijn ze opgebouwd uit meerdere interventies zoals cognitieve herstructurering gepaard gaand met wijziging van de werkhoud. Gegeven de variëteit in stress management interventies is met name interessant te onderzoeken of er differentieële effecten zijn die mogelijk aanknopingspunten bieden voor de indicatiestelling. Voordat wij nader ingaan op de bespreking van de verschillende reviews zullen we eerst een aantal begrippen afbakenen.

2 Enkele begrippen nader beschouwd

2.1 Stress

Van het begrip stress bestaat tot op heden geen onomstreden definitie. In deze bijdrage zullen wij niet ingaan op de controverses die met dit concept zijn gemeemd, maar volstaan met een afbakening. Vooralsnog verstaan wij onder stress 1) het reactiepatroon van een persoon op 2) een situatie (stressor) die de persoon als belastend 3) ervaart. Zo geformuleerd komt deze definitie sterk overeen met die van de 'vader van het stress onderzoek' Selye (1956, 1993). Tegelijkertijd komt deze definitie ook overeen met de meer recente benadering van Lazarus en Folkman (1984) met hun nadruk op het evaluatieve aspect in de stress reactie, met andere woorden de ervaren belasting is afhankelijk van de individuele evaluatie van de situatie (de 'appraisal'). Er zijn in deze definitie van stress dus drie aspecten van belang, de stressor, de evaluatie van de stressor (appraisal) en de reactie op de stressor.

2.2 Interventies

Zoals boven aangegeven zijn in de afgelopen jaren verschillende interventies ontwikkeld om klachten als gevolg van stress te reduceren. Deze verschillende interventies zijn gericht op ten minste een van de drie aspecten genoemd in de definitie van het concept stress [Ivancoevich, Matteson, Freedman & Phillips, 1990]. Zo kunnen stress management interventies gericht zijn op verandering van de situatie of van de stressoren. Anderzijds kunnen stress management interventies gericht zijn op verandering van de evaluatie van de situatie (appraisal). Ten slotte kunnen stress management interventies gericht zijn op het omgaan met de stressreactie. In sommige gevallen bestaan stress management trainingen of interventies uit een combinatie van deze drie typen. ARBO-diensten hebben enerzijds vaak een focus op de situatie, alhoewel de inventarisatie van fysieke bedreigingen vaak beter is ontwikkeld dan de psychosociale en psychosociale pendant, anderzijds hebben deze diensten veelal een voorgeschiedenis van signaleren en adviseren ten aanzien van stressgevolgen (verzuim, klachten). Het element van de appraisal is relatief onderontwikkeld, zowel wat betreft taxa-

* Dr. R.W.B. Blonk is verbonden aan TNO-Arbeid. Drs. J.L.L. van der Klink is verbonden aan de SKB te Amsterdam. Daarnaast zijn beide auteurs werkzaam aan het AMC. Correspondentieadres: TNO-Arbeid, Dr. R.W.B. Blonk, Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp.

tie als wat betreft interventiemogelijkheden. Zoals hieronder zal blijken zijn juist interventies gericht op dit aspect effectief gebleken.

Stress management interventies gericht op stressoren

In de afgelopen decennia zijn in tal van onderzoeken verschillende werk- en organisatiekenmerken gerelateerd aan stress en aan stress gerelateerde klachten, waaronder psychische aandoeningen (Kahn & Boylster, 1992). Stressoren die worden onderscheiden zijn, onder andere fysieke en mentale belasting, waaronder werkt tempo en emotionele belasting, organisatie van het werk, rolomdraaijheid, relaties met collega's en leidinggevenden en overige aspecten als arbeidsvoorwaarden, autonomie en variatie in het werk.

Naast deze werkkenmerken zijn er ook meer persoonsgebonden factoren die te maken hebben met de vaardigheden die werknemers nodig hebben om hun functie uit te oefenen. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat een discrepantie tussen enerzijds de taak en anderzijds hiervoor benodigde vaardigheden kan leiden tot een stressrespons zowel in geval van een tekort als in geval van een teveel aan vaardigheden.

Gebaseerd op deze stressoren zijn tal van interventies denkbaar met een focus op het individu als het vaardigheidskorten betreft en met een focus op de organisatie als het aanpassing van de arbeidsomstandigheden betreft. Bij interventies met een focus op het individu valt te denken aan trainingen specifiek gericht op de vaardigheden benodigd voor de uit te voeren taak. Voorbeelden hiervan zijn nieuwe manieren van lesgeven voor leerkrachten, management trainingen voor midden en hoger kader tot en met assertiviteitstrainingen. Daarnaast zijn verschillende interventies denkbaar die gericht zijn op de arbeidsomstandigheden en de organisatie. Herinrichting van werk, aanpassing van de inhoud van werk, organisatie ontwikkeling, maar ook human resources management behoren hiertoe. Duidelijk is dat op dit terrein van werk gerelateerde stressoren met name de kennis en expertise van de arbeids- en organisatie psychologen van groot belang is.

Stress management interventies gericht op appraisal

Zoals Lazarus en Folkman (1984) duidelijk hebben gemaakt binnen hun theoretisch kader is de mate, waarin een situatie als stressvol wordt ervaren afhankelijk van de wijze waarop de persoon de situatie evalueert. Hierbij bouwen zij onder andere voort op de inzichten van Ellis (1962), Bandura (1963, 1986) en Meichenbaum (1978, 1983). Essentieel in deze benadering is dat een situatie een inadequate respons (stressreactie) bij een persoon geeft indien deze niet op de realiteit gebaseerde cognities heeft over die situatie. Om de inadequate respons op te heffen dienen de irrationele cognities aangepast te worden. Deze Rationeel-Emotieve Therapie (RET) heeft op tal van terreinen zijn toepassing gevonden waaronder die van werkgerelateerde stressklachten (o.a. Ellis, 1997; Morris, 1992). Naast RET zijn er verschillende andere cognitieve herstructureringsmethodieken. Recentelijk krijgen directe interventies zoals schrijftopdrachten veel aandacht (Pennebaker, 1993; Schoutout & Lange, 1997).

Stress management interventies gericht op klachten

Ten slotte kunnen stress management interventies gericht zijn op het leren omgaan met of reduceren van de stress reacties. Interventies in deze categorie betreffen onder ander relaxatie training waarvan verschillende vormen bestaan, zoals de progressieve spierontspanning, biofeedback training en meditatie. Daarnaast behoren piekersessies (Hoogduin, 1996) tot dit type interventies als mede exposure in de vorm van graduele werkhervatting (Keijzers et al., 1997).

Ondersteunende medicamenteuze behandeling, die in sommige gevallen geïndiceerd kan zijn, valt eveneens binnen deze categorie.

Stress management interventies in de praktijk

Stress management interventies of ze nu preventief of curatief gericht zijn, zijn vaak een combinatie van verschillende van de boven genoemde interventies. Dat wil zeggen, veelal wordt gestreefd naar een pakket van interventies die zowel aangrijpen op de stressoren, als op de appraisal en de klachten. Daarnaast wordt in sommige trainingen een specifiek kader gehanteerd, zoals bij stress inoculatie training (Meichenbaum & Cameron, 1983; Saunders, Driskell, Hall Johnson & Salas, 1997). In stress inoculatie training worden in een drie stappen programma vaardigheden aangeleerd om de stressweerbaarheid te vergroten. In de eerste stap wordt vooral voorlichting gegeven over stress en de effecten daarvan. In de tweede stap worden vaardigheden getraind. In de derde stap, ten slotte, worden deze vaardigheden toegepast in situaties die geleidelijk stressvoller worden.

Stress management interventies gericht op de organisatie zijn vrijwel uitsluitend gebaseerd op beïnvloeding van stressoren in de werksituatie. Slechts in mindere mate worden stress management trainingen ontwikkeld die gericht zijn op beïnvloeding van zowel de organisatie als het individu. Een uitzondering hierop is de stress management training beschreven in Jones et al. (1988).

3 Stress management trainingen en effectiviteit

3.1 Kwalitatieve reviews

Gegeven de grote variëteit aan trainingen en aanbieders waarbij zowel de uitgangspunten als de methodiek sterk kunnen verschillen, is een belangrijke vraag wat effectief is en wat niet en daarnaast welke vorm van training effectief is voor wie.

In de afgelopen twee decennia is een aantal reviews verschenen, waarin deze vraag centraal heeft gestaan. Een belangrijk deel van deze reviews betrof een meer kwalitatieve beoordeling van de effectiviteit (e.g. Van de Hek & Plomp, 1997; Kompier, Geurts, Gründemann, Vink & Smulders, 1998; Ivancevich et al. 1990; Murphy, 1996, 1984; Newman & Beehr, 1979). Uit deze reviews blijkt dat, vergeleken met de jaren zeventig en tachtig, de methodologische kwaliteit van het effectiviteitsonderzoek in het afgelopen decennium is toegenomen. Dit heeft echter niet geleid tot een benduidig antwoord op de vraag naar de effectiviteit van de verschillende stress management trainingen in de meer recente reviews. Zo rapporteren Van de Hek en Plomp (1997) dat, hoewel in elk van de door hen geselecteerde studies ($N = 24$) wel een of ander effect werd gerapporteerd, er geen consistent algemeen beeld ten aanzien van de effectiviteit werd gevonden. Murphy (1996) daarentegen rapporteert een positief effect in 83% van de studies in zijn review ($N = 64$). Ook Kompier et al. (1998) rapporteren positieve effecten in de tien door hen geselecteerde studies.

In deze reviews zijn grote verschillen in geselecteerde studies, ook in de kwaliteit van de geselecteerde studies. Alle auteurs melden dat, door de veelheid aan verschillende uitkomst maten en de diversiteit van gebruikte interventies en populaties, generaliserende uitspraken over de effectiviteit van stress management interventies niet zijn te geven. Toch zijn de auteurs van deze reviews, ondanks het inconsistente beeld, positief gestemd ten aanzien van de effectiviteit van deze interventies en roepen op tot meer overeenstemming in het gebruik van technieken en uitkomstmaten. Belangrijk om op te merken is dat Kompier et al. (1998), in navolging van Kahn en Byrson (1992), aangeven dat het effect van een stress

management interventie afhankelijk is van de kwaliteit van de diagnose of risicoanalyse. We komen hier later op terug.

3.2 Kwantitatieve reviews

Naast deze kwalitatieve reviews zijn recentelijk drie kwantitatieve reviews, in de vorm van meta-analyses, verschenen op het gebied van de effectiviteit van stress management trainingen (Saunders et al. 1997, Bamberg & Busch, 1996, Van der Klink, Blom, Schene & Van Dijk, 1999). Door de aard van deze reviews geven ze meer zicht op welke type training voor wie het meest geschikt kan zijn. Een nadeel van de meta-analytische methode is dat tussenliggende processen niet in kaart worden gebracht. De steekproeven, waarop in deze drie studies de meta-analyse werd uitgevoerd zijn elk verschillend, veroorzaakt door de verschillende insteek van deze meta-analytische studies. Desalniettemin zijn, zoals hieronder zal blijken, de resultaten voor een belangrijk deel overeenstemmend. In de studie van Bamberg en Busch (1996) ($N = 28$) hebben de gepresenteerde resultaten betrekking op stress management training gebaseerd op cognitief-gedragstherapeutische basis waarbij de proefpersonen werden geselecteerd uit de werkende bevolking. De resultaten in de Saunders et al. ($N = 37$) studie zijn beperkter wat betreft het type training, alleen stress inoculatie training werd onderzocht, maar zijn breder dan alleen arbeidsituaties, bekeken werd het effect op angstsymptomen en prestatie. Van der Klink et al. ($N = 48$) ten slotte, vergeleken verschillende typen stress management interventies waarbij de proefpersonen, als in de studie van Bamberg en Busch, waren geselecteerd uit de werkende bevolking. Daarnaast is belangrijk op te merken dat, in tegenstelling tot de andere kwalitatieve of kwantitatieve reviews, Bamberg en Busch (1996) en Van der Klink et al. (1999) alleen die studies selecteerden waarin een (quasi-) experimenteel design was gehanteerd. Er is een overlap tussen beide reviews van tien studies.

Een belangrijke bevinding is dat in alle drie meta-analyses een, volgens de criteria van Cohen (1988), gemiddelde effect groote voor stress management interventies gebaseerd op cognitief-gedragstherapeutische principes wordt gerapporteerd, variërend van $d = .50$ tot $d = .70$ (volgens de criteria van Cohen is $2 < d < .5$ een klein effect, $.5 < d < .8$ een gemiddeld effect en $d > .8$ een groot effect). Dit komt overigens overeen met één van de conclusies van Murphy (1996) in zijn kwalitatieve review van stress management interventies waarin hij aangeeft dat met name de cognitief-gedragstherapeutische benadering succesvol lijkt te zijn. Uit de studie van Van der Klink et al. (1999) blijkt dat deze vorm van stress management training, in vergelijking met andere stress management interventies, gemiddeld over meerdere uitkomstmaten het grootste effect heeft. Een voor de praktijk interessant aanvullend gegeven is dat deze interventies bovendien het kortst durend waren. Van der Klink et al. vergeleken vier typen stress management interventies met elkaar. Drie hadden een individuele focus, de vierde was gericht op de organisatie. De individuele gerichte interventies waren 1) cognitief-gedragstherapeutische training, 2) relaxatie training en 3) multimodale training (een combinatie van cognitief-gedragstherapeutische en relaxatie training). Voor deze drie typen trainingen werden significante effect groottes gevonden van respectievelijk $d = .68$ ($N = 18$, $n = 858$), $d = .35$ ($N = 17$, $n = 982$) en $d = .51$ ($N = 8$, $n = 470$). Opmerkelijk was de niet significante effect grootte voor organisatie gerichte stress management interventies ($d = .08$, $N = 5$, $n = 1463$). We zullen hier later op terug komen. Een van de effect studies met een focus op de organisatie was echter wel succesvol, namelijk de studie van Jones et al. (1988). Hierin werd een combinatie van organisatie- en individueelgerichte interventies gehanteerd. Deze gecontroleerde studie had een effect grootte van $d = .50$.

3.3 Effectiviteit en uitkomstmaat

Zowel in de studie van Bamberg en Busch (1996), als in die van Van der Klink et al. (1999) is onderzocht wat het effect is van stress management interventies op verschillende uitkomstmaten. In nagenoeg alle studies die in deze meta-analyses zijn opgenomen zijn meerdere uitkomstmaten gehanteerd. Deze uitkomstmaten werden door Van der Klink et al., op basis van de literatuur, onderverdeeld in vijf categorieën, te weten psychische en lichamelijke klachten (o.a. depressieve symptomen), cognitieve strategieën, (o.a. vaardigheden, zelfwaardering), kwaliteit van arbeid (o.a. arbeidsatisfactie), psychofysiologische maten (o.a. elektro myogram, cortisol) en objectieve maten (o.a. verzuim). Hoewel Bamberg en Busch niet exact deze categorieën hanteerden, komen hun resultaten in grote lijnen overeen met die van Van der Klink et al. (zie Tabel 1).

Tabel 1 Uitkomsten (in Cohen's d) voor cognitief-gedragstherapeutische interventies in de meta-analyses van Bamberg en Busch en Van der Klink et al.

Uitkomstcategorieën	Bamberg en Busch	Van der Klink et al.
Psychische en lichamelijke klachten	.56	.52
cognitieve strategieën	.32	.65
kwaliteit van arbeid	.02	.48
psychofysiologische maten	.21	.11
verzuim	-.06	-.18

De verschillen in uitkomsten tussen de studie van Bamberg en Busch en die van Van der Klink et al. worden vooral veroorzaakt doordat Bamberg en Busch minder studies hebben geselecteerd en een groter aantal categorieën uitkomstmaten hebben gehanteerd. Opvallend is wel dat in beide studies, een overigens niet significant, negatief effect op (toename van) verzuim wordt gerapporteerd.

In de studie van Van der Klink et al. (1999) is tevens onderzocht wat de effectiviteit is van andere typen interventies op genoemde uitkomstcategorieën. Globaal kan worden geconcludeerd dat relaxatetraining een significant lagere effect grootte te zien geeft, terwijl multimodale training tussen relaxatie en cognitief-gedragstherapeutische training in zit. Wel dient te worden opgemerkt dat relaxatetraining een significant groter effect heeft op psychofysiologische maten dan de andere typen trainingen ($d = .31$). Organisatie gerichte interventies geven op de vijf genoemde categorieën uitkomstmaten geen significant effect te zien. Dit differentieel effect van type training op categorie uitkomstmaat biedt mogelijk handvatten voor de indicatiestelling bij welke persoon welke training de grootste kans biedt op een goed resultaat.

4 Slotbeschouwing

In dit artikel is getracht aan de hand van een aantal relatief recente reviews, een overzicht te geven van de huidige stand van zaken met betrekking tot stress management interventies, hun aangrijpingspunten en de effectiviteit hiervan in relatie tot de vraag voor wie, wanneer, welke training? Ten aanzien van deze punten valt op dat, hoewel er in de afgelopen decennia veel effect onderzoek is uitgevoerd, slechts een klein deel van dit onderzoek voldoet aan het methodologisch belangrijke criterium 'experimenteel of quasi-experimenteel design'. Het hanteren van dit criterium in de meta-analyses heeft tot gevolg dat in sommige

gevallen kwalitatief hoog onderzoek werd uitgesloten omdat het vergelijkend effect onderzoek betrof. Vergelijkend effect onderzoek is echter minder geschikt voor het schatten van het effect van een interventie.

Gebaseerd op het effect onderzoek, waarin gebruik is gemaakt van (quasi-) experimentele designs is duidelijk dat stress management trainingen met een cognitief-gedragstherapeutische oriëntatie het meest effectief zijn op alle variabelen uitgezonderd de psychofysiologische variabelen. Op de psychofysiologische variabelen werden de grootste effecten gevonden bij relaxatietraining. Hieruit kan geconcludeerd worden dat bij werknemers met vooral lichamelijke symptomen relaxatie training is geïndiceerd. In alle andere gevallen lijkt met name de cognitief-gedragstherapeutische training geïndiceerd. Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat de effectiviteit van cognitief-gedragstherapeutische interventies nagenoeg alleen is onderzocht bij hoger opgeleiden. Generaliseren van deze resultaten naar lager opgeleiden kan dehalve niet zonder meer. Het is zelfs voor de hand liggend te veronderstellen dat het aanleren van vaardigheden op het gebied van appraisal en omgaan met klachten vooral effectief is voor de categorie mensen die ook de regelruimte heeft deze vaardigheden in de praktijk toe te passen.

Een ander opvallend gegeven is het probleem van het kleine, niet significante effect voor stress management interventies gericht op de organisatie. Hiervoor is een aantal verklaringen te geven. Ten eerste zijn de interventies voor een belangrijk deel op individuele meetinstrumenten geëvalueerd en op relatief korte termijn na afloop van de interventie. Omdat de primaire effecten van deze interventies op het organisatieniveau liggen is het waarschijnlijk dat bij dergelijke interventies een lange follow-up nodig is om de (secundaire) effecten op individueel niveau aan te tonen. Hiermee hangt samen dat de negatieve effecten van een organisatie gerichte interventie (verandering, onzekerheid over wat hiervan op persoonlijk niveau de effecten zullen zijn) veelal meteen een toename van klachten genereren, terwijl mogelijk positieve effecten veelal op termijn worden gepercipieerd. Toegenomen regelruimte bijvoorbeeld moet men leren benutten en de te verwachten positieve effecten zullen dan ook pas op de langere termijn zichtbaar zijn. Overigens kan men (met cognitieve methodieken) mensen wel de vaardigheden bijbrengen om sneller optimaal met de veranderde situatie om te gaan. Dit zou betekenen dat als men een organisatie verandering gepaard laat gaan met een individu-gerichte (cognitieve) interventie positieve effecten op kortere termijn verwacht zouden kunnen worden. Ondersteunend voor deze hypothese is het positieve effect in de studie van Jones et al. (1988), waarin deze combinatie is onderzocht. Ten tweede is niet na te gaan of in deze studies een adequate diagnostische of risicoanalyse heeft plaatsgevonden (Kompier et al. 1998, zie ook de bijdrage van Kompier in dit nummer). Mogelijk dat in de geselecteerde studies een onvoldoende matching heeft plaatsgevonden tussen enerzijds de inhoud van interventie en anderzijds de aard van de problematiek.

Daarnaast is het verhoudingsgewijs geringe aantal interventiestudies met deze oriëntatie (vijf in de Van der Klink et al. studie) een mogelijke oorzaak. Het relatief kleine aantal studies is voor een belangrijk deel getrekt aan het hanteren van (quasi-) experimenteel design als inclusie criterium. In onderzoek naar de effectiviteit van organisatie verandering is het hanteren van een (quasi-) experimenteel design bijzonder complex en wordt dit derhalve zeer zelden toegepast. Hoewel dit probleem een decennium geleden ook al werd gesignaleerd (Vanchevich et al., 1990: Murphy, 1984) is hierin nog geen verandering gekomen en is het duidelijk een aandachtspunt voor toekomstig onderzoek.

Zoals hierboven is aangegeven zijn er in de afgelopen decennia veel verschillende stress management interventies ontwikkeld. Het merendeel van deze

trainingen is een mix van verschillende interventies gericht op zowel stressoren, als appraisal en klachten. Wat echter ontbreekt is een theoretisch fundament en behoefte van de individuentelling wanneer bij wie welke interventies moeten worden ingezet. Veel stress management trainingen hebben nu het karakter van een schot hagel waarmee men hoopt iets te raken. Daarnaast geldt dat het effect van deze trainingen nagenoeg niet is onderzocht bij patiëntpopulaties. Recent is wel een aantal belangrijke initiatieven genomen in deze richting binnen het NWO-prioriteit programma Psychische Vermoedheid in de Arbeidsituatie (PVA). Effect onderzoek van interventies uitgevoerd in de eerste lijn en de tweede lijn bij patiëntpopulaties wordt thans uitgevoerd.

Wellicht dat de effectiviteit van stress management interventies verder kan worden verhoogd door de inhoud meer te koppelen aan een adequate diagnose of risico-analyse. Ook hier ligt er voor ARBO-diensten een duidelijke kans. Veel meer dan de 'klassieke' aanbieders van stressmanagement interventies beschikken zij over methodieken van risico-analyse voor alle niveaus van organisaties. Op het gebied van taxatie en analyse kan een beter gebruik van bestaande instrumenten en databestanden al veel informatie bieden over de risico's. Een voorbeeld hiervan is de VBA (Van Veldhoven & Meijman, 1994, zie ook Van Veldhoven & Broersen in dit nummer). Met behulp van dit instrument wordt in het kader van het al eerder gememoreerde prioriteit programma PVA een systeem ontwikkeld voor de signalering van psychosociale problematiek in de arbeidssituatie. Deze informatie zou moeten leiden tot een plan waarin niveau en aard van de interventies worden bepaald door de uitkomsten van de analyse. Nu is veelal de praktijk dat men zich heeft bekwaamd in één of een zeer beperkt aantal interventies en die 'loslat' op de situatie, ongeacht de kenmerken van die situatie.

Een ARBO-praktijk die zich verbetert in de hier geschetste zin zal effectiever en doelmatiger kunnen opereren en bovendien materiaal genereren waarmee de evaluatie van methodieken verder kan worden verfijnd en de effectiviteit nog beter kan worden bepaald. Praktijk en onderzoek komen dan in een vruchtbare interactie tot elkaar.

Noot

1. N: aantal studies; n: aantal proefpersonen

Literatuur

- Barnberg, E. & C. Busch (1996). Betriebliche Gesundheitsförderung durch Stressmanagementtraining: eine Metaanalyse (quasi-)experimenteller Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 40, 127-137.
- Bandura, A. (1969). *Principles of behavior modification*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Bandura A. (1986). *Social Foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ.
- Cartwright, S. & C.L. Cooper (1997). *Managing workplace stress*. London: Sage Publications.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Ellis, A. (1997). *Stress counselling: A rational emotive behaviour approach*. London: Cassell.
- Hek, H. van de & H.N. Plomp (1997). Occupational stress management programmes: A practical overview of published effect studies. *Occupational Medicine*, 47, 133-141.
- Hoogduin, C.A.I. (red.) (1996). *Behandelingstrategieën bij burnout*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Houtman, I.L.D. (Ed.) (1997). *Trends in arbeid*. Amsterdam: NIA/TNO.
- Vanchevich, J.M., M.T. Matteson, S.M. Freedman & J.S. Phillips (1990). *Worksite stress ma-*

- nagement interventions. *American Psychologist*, 45, 252-261.
- Jones, J.W., B.N. Barge, B.D. Steffy, L.M. Fay, L.K. Kunz & L.J. Weibker (1988). Stress and medical malpractice: Organizational risk assessment and intervention. *Journal of Applied Psychology*, 73, 727-735.
- Keijsers, G.P.J., C.P.D.R. Schaap, C.J.C. Vossen, V. Boelaars & A. van Minnen (1997). Protocolaire behandeling van patiënten met burnout. In G.P.J. Keijsers, A. van Minnen en C.A.L. Hoogdun (red). *Protocolaire behandelingen in de ambulante GGZ*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Klink, J.J.L. van der, R.W.B. Blonk, A.H. Schene & F.J.H. van Dijk (1999). The benefits of interventions for work related stress. Paper presented at the APA/NIOSH international conference Work Stress & Health, 199. Baltimore: Maryland.
- Klink, J.J.L. van der, R.W.B. Blonk, A.H. Schene & F.J.H. van Dijk (1999). The benefits of interventions for work related stress. *American Journal of Public Health* (in review).
- Kompier, M.A.J., S.A.E. Geurts, R.W.M. Gründemann, P. Vink & P.G.W. Smulders (1998). Cases in stress prevention: The success of a participative and stepwise approach. *Stress Medicine*, 14, 155-168.
- Lazarus, R.S. & S. Folkman (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Pub.
- Meichenbaum, D. & R. Cameron (1983). Stress inoculation training. In Donald Meichenbaum and Matt E. Jaremko (Eds). *Stress reduction and prevention*. New York: Plenum Press, pp. 115-154.
- Meichenbaum, D. (1978). *Cognitive-behavior modification: An integrative approach*. New York: Plenum Press.
- Morris, G.B. (1992). R.A.D.A.R.: A five sessions approach for referrals of employee assistance programs. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 6, 259-276.
- Murphy, L.R. (1984). Occupational stress management: A review and appraisal. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 1-15.
- Murphy, L.R. (1996). Stress management in working settings: A critical review of the health effects. *American Journal of Health Promotion*, 11, 112-135.
- Newman, J.E. & T.A. Beehr (1979). Personal and organizational strategies for handling job stress: A review of research and opinion. *Personnel Psychology*, 32, 1-43.
- Pennebaker, J.W. (1993). Putting stress into words: Health, linguistic, and therapeutic implications. *Behaviour Research and Therapy*, 31, 539-548.
- Saunders, T., J.E. Driskell, J. Hall Johnston & E. Salas (1997). The effect of stress inoculation training on anxiety and performance. *Journal of Occupational Psychology*, 70, 170-186.
- Schoutrop, M.J.A. & A. Lange (1997). Gestructureerd schrijven over schokkende ervaringen: resultaten en werkwijze mechanismen. *Directive therapie*, 17, 77-96.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1993). History of the stress concept. In L. Goldberger and S. Breznitz (Eds). *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (2nd ed.). New York: Free Press, pp. 7-17.
- Veldhoven, M. van & Th. Meijman (1994). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst. Amsterdam, NIA.

Summary

The effectiveness of stress management

R.W.B. Blonk and J.J.L. van der Klink, Gedrag en Organisatie, volume 12, December 1999, nr. 6, p. 326

The present article addresses the question which stress management intervention is most apt for whom. A number of qualitative and quantitative reviews were used to reveal data relevant to this issue. It is concluded that with respect to individual focussed interventions cognitive behavioral interventions prevail over relaxation training and other types of intervention. Further it is shown that organizational or task focussed intervention do not contribute to a reduction of stress related complaints in the short term. There are however indications that these interventions could be effective in combination with individual focussed interventions.

Keywords: jobstress, prevention, literature review.

Methodologische aspecten bij het meten van arbeidsomstandigheden, stress en welzijn

Arne Evers*

In dit artikel worden enkele methodologische problemen behandeld die min of meer kenmerkend zijn voor onderzoek op het gebied van arbeidsomstandigheden, stress en welzijn. Aandacht wordt besteed aan het verschil tussen zogenaamde 'objectieve' en 'subjectieve' instrumenten, de mogelijk versturende invloed van methodevariantie en van negatieve affectiviteit en aan problemen met betrekking tot het vaststellen van de causaliteit van gevonden verbanden. Er wordt beaangumeerd dat de traditionele zienswijze, waarin beoordelingen door derden als objectieve maten worden gezien en door de betrokkenen zelf ingevulde instrumenten als subjectieve maten, niet juist is: de mate van objectiviteit (of subjectiviteit) is onafhankelijk van de positie van degene die de antwoorden geeft. Onderzoek laat zien dat de invloed van methodevariantie en negatieve affectiviteit in het algemeen gering is. Niettemin wordt aanbevolen verschillende typen onderzoeksmethoden naast elkaar te gebruiken en zo mogelijk ter controle een maat voor negatieve affectiviteit op te nemen. Longitudinaal onderzoek wordt aanbevolen teneinde de ingewikkelde oorzaak-en-gevolg relaties op dit gebied te kunnen ontwarren.

Trefwoorden: werkdruk, subjectiviteit, objectiviteit, methodevariantie, negatieve affectiviteit, causaliteit

1 Inleiding

Het 'meten' van arbeidsomstandigheden, stress en welzijn staat momenteel volop in de belangstelling van ARBO-deskundigen, bedrijfsgeesdeskundigen, arbeids- en organisatiepsychologen en andere professionals die op dit gebied werkzaam zijn. Deze belangstelling komt met name voort uit het feit dat ziekteverzuim en (blijvende) gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een groot probleem vormen voor overheid, bedrijfsleven en individuele werknemers. Teneinde preventieve maatregelen te kunnen nemen is het van groot belang binnen een bedrijf aanwijzingen te krijgen over de aspecten van de arbeidssituatie die een verhoogd risico geven of over bepaalde groepen die een verhoogd risico lopen. Dit inzicht heeft er mede toe geleid dat in de ARBO-wet een risico-inventarisatie (en -evaluatie) verplicht is gesteld. Dit heeft vervolgens de belangstelling voor instrumenten die risicofactoren voor de gezondheid van werknemers

* De auteur is verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. Correspondentieadres: Universiteit van Amsterdam, Programmgroep Arbeids- en Organisationspsychologie, A. Evers, Roetersstraat 15, 1018 WB Amsterdam, E-mail: ae.evers@macmail.psy.uva.nl