
ARBOBALANS 2010

Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland

Arbobalans 2010

Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland

AUTEURS

Wendela Hoofman

John Klein Hesselink

Joost van Genabeek

Noortje Wiezer

Dennis Willems (MarketConcern Van Spaendonck)

MET MEDEWERKING VAN

Tanja de Jong

Lando Koppes

Karolus Kraan

Jan Harmen Kwantes

Janneke Richter

Erik Visser (MarketConcern Van Spaendonck)

Anita Venema

Marjolein de Weerd

Cees Wevers

UITGEVER

TNO

IN OPDRACHT VAN

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

ISBN: 978-90-5986-381-1

© 2011 TNO

VORMGEVING

Coek Design, Zaandam

DRUK

Van der Ridder druk en print.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Inhoudsopgave

1	Samenvatting	6
2	Inleiding	14
3	Kerncijfers	20
3.1	Wie is de Nederlandse werknemer?	22
3.2	Onder welke omstandigheden werkt de Nederlandse werknemer?	27
3.3	Is de Nederlandse werknemer gezond?	44
3.4	Wat vinden Nederlandse werknemers van arbomaatregelen en andere inspanningen?	54
3.5	Tot besluit	60
4	Nieuwe werkvormen: Tijd- en plaatsafhankelijk werken	62
4.1	Definitie	67
4.2	Hoe vaak komt het voor?	68
4.3	Nederland vergeleken met de rest van Europa	71
4.4	Verdeling over de arbeidsmarkt: waar komt het voor?	73
4.5	Wie zijn de werknemers die plaats- en tijdsonafhankelijk werken?	77
4.6	Samenhang met andere werkkenmerken en arborisico's	80
4.7	Tijd- en plaatsafhankelijk werken en langer doorwerken	84
4.8	Conclusie	85
5	Duurzame inzetbaarheid	90
5.1	Een model van duurzame inzetbaarheid	93
5.2	Huidige en toekomstige inzetbaarheid van Nederlandse werknemers	94
5.3	Hoe gezond zijn werknemers die (niet) kunnen en willen doorwerken?	101
5.4	Arbeidsomstandigheden en langer doorwerken	104
5.5	Effecten van blootstelling aan arbeidsrisico's op gezondheid en langer kunnen doorwerken	107
5.6	Arbeidsvoorwaarden en langer doorwerken	111
5.7	De toekomst	117
5.8	Conclusies	117

6	Arbozorg	120
6.1	Inleiding	122
6.2	Wat is arbozorg?	123
6.3	Typen arbozorg	127
6.4	Welke arbozorg regelen werkgevers voor hun bedrijf?	132
6.5	Marktontwikkelingen arbodiensten	139
6.6	Conclusie	144
7	Leefstijl	146
7.1	Inleiding	148
7.2	Verschillen in leefstijl naar geslacht, leeftijd, opleiding en sector	150
7.3	Leefstijl in relatie tot gezondheid en participatie	156
7.4	Leefstijl en de invloed van het werk en de werkgever	163
7.5	Conclusies	171
8	Literatuur	174
A	Bijlage	182



Samenvatting

- *De kwaliteit van arbeid is stabiel; de meeste werknemers zijn tevreden over hun arbeidsomstandigheden.*
- *Werknemers gaan na ziekte sneller aan het werk: ziekteverzuimpercentage daalt verder door daling van de gemiddelde verzuimduur.*
- *Werkdruk en werkstress veroorzaken volgens werknemers veel werkgerelateerd verzuim; werkgevers nemen volgens werknemers nog onvoldoende maatregelen om dit tegen te gaan.*
- *Flexibel werk is in opkomst, 1 op de 5 werknemers heeft een flexibel contract en werknemers werken steeds minder vaak op een vaste plek en op vaste tijden. Voor plaatsonafhankelijk werken, behoort Nederland, samen met Denemarken en Zweden tot de koplopers in Europa.*
- *Tijd- en plaatsonafhankelijk werken hangt samen met meer overwerk, hogere tijdsdruk en meer taakeisen maar ook met meer autonomie en meer uitdaging in het werk. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken hangen niet samen met de gezondheid of prestaties van werknemers.*
- *Het percentage werknemers dat wil én kan doorwerken tot het 65e levensjaar is in vier jaar verdubbeld; werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt blijven achter.*
- *Niet willen en kunnen doorwerken gaat samen met een hogere fysieke en ergonomische belasting, maar ook met meer, psychosociale en emotionele belasting. Een hoge autonomie, zoals bijvoorbeeld bij tijd- en plaatsonafhankelijk werken wordt gevonden, kan een belangrijke voorwaarde vormen om werknemers langer door te laten werken.*
- *Werkgevers maken vooral gebruik van externe arbodiensten. Verbreding van het productaanbod van arbodiensten heeft niet geleid tot inkopen van meer arbozorg bij arbodiensten. Werkgevers nemen vooral de wettelijk verplichte arbozorg af en daar is een daling zichtbaar.*
- *Veel werknemers hebben een ongezonde leefstijl; vooral in de sector vervoer en communicatie en in de bouw komt een ongezonde leefstijl vaak voor.*
- *Effecten van een ongezonde leefstijl zijn ook op de werkvloer merkbaar. Werknemers met een ongezonde leefstijl hebben meer ongevallen en verzuimen meer.*

De kwaliteit van arbeid is stabiel; de meeste werknemers zijn tevreden over hun arbeidsomstandigheden.

Ook in 2009 is de kwaliteit van arbeid stabiel ten opzichte van eerdere jaren. De meest voorkomende arbeidsrisico's zijn een hoge werkdruk (39%) en het maken van herhaalde bewegingen (33%). Daarbij zijn er wel duidelijke verschillen tussen sectoren. Fysiek belastende arbeidsomstandigheden zoals lichamelijke belasting, veiligheid en omgevingsfactoren, komen het meest voor in productiesectoren zoals de (land)bouw en de

industrie. Psychosociale belasting komt het meest voor in dienstverlenende sectoren als het onderwijs en de gezondheidszorg. Maar er is geen strikte scheiding tussen de productiesectoren en de dienstverlenende sectoren. De productiesectoren hebben ook te maken met psychosociaal belastende omstandigheden, en in alle sectoren en beroepsgroepen komen fysiek belastende arbeidsomstandigheden voor. De stabiliteit in de kwaliteit van de arbeid is ook terug te zien in het aandeel werknemers dat klachten heeft en de werktevredenheid. Net als voorgaande jaren geeft ruim één op de drie werknemers aan een chronische ziekte of handicap te hebben, terwijl driekwart (zeer) tevreden is met de arbeidsomstandigheden. Gezien de hoge blootstelling aan verschillende arbeidsrisico's betekent deze hoge arbeidstevredenheid echter niet dat er geen verbeteringen meer mogelijk zijn.

Werknemers gaan na ziekte sneller aan het werk: ziekteverzuimpercentage daalt verder door daling van de gemiddelde verzuimduur.

Het ziekteverzuim in Nederland is in de afgelopen vier jaar gedaald van 4,8% in 2005 naar 4,0% in 2009. Aan deze daling ligt vooral een daling van de gemiddelde verzuimduur ten grondslag. In 2005 verzuimde de gemiddelde werknemer 8,7 werkdagen. In 2009 verzuimden werknemers gemiddeld anderhalve werkdag minder (7,2 werkdagen). De verzuimfrequentie varieerde in die zelfde periode tussen de 1,1 en de 1,3 keer per jaar. Griep blijft de meest voorkomende reden voor verzuim. Ruim een op de drie verzuimgevallen wordt veroorzaakt door griep. Maar als ook wordt gekeken naar hoe lang het verzuim duurt wordt een ander beeld gevonden. Terwijl psychische klachten verantwoordelijk zijn voor 3% van alle verzuimgevallen, wordt bijna 1 op de 6 verzuimdagen (18%) veroorzaakt door psychische klachten. Griep is de oorzaak van ruim 1 op de 10 (11%) verzuimdagen.

Werkdruk en werkstress veroorzaken volgens werknemers veel werkgerelateerd verzuim; werkgevers nemen volgens werknemers nog onvoldoende maatregelen om dit tegen te gaan.

Gemiddeld geeft 22% van de werknemers aan dat de laatste keer dat zij hebben verzuimd dit door het werk werd veroorzaakt. Dit is evenveel als in 2008, maar een daling ten opzichte van 2006 toen dit nog 28% was. De klachten waarmee werd verzuimd worden niet alleen veroorzaakt door fysiek zwaar werk (al wordt dat vaak gedacht); de psychosociale belasting is minstens zo belangrijk. Een op de drie werknemers geeft aan dat werkdruk of werkstress heeft geleid tot gezondheidsklachten. Hoewel werkgevers al veel maatregelen treffen tegen werkdruk en werkstress, is dat volgens de werknemers niet altijd genoeg. In de optiek van de werknemers zijn meer en/of betere maatregelen gewenst: bijna een op de drie werknemers geeft aan dat de maatregelen tegen werkdruk en werkstress niet voldoende zijn. In 11% van de gevallen zijn er nog helemaal geen maatregelen genomen.

Flexibel werk is in opkomst, 1 op de 5 werknemers heeft een flexibel contract en werknemers werken steeds minder vaak op een vaste plek en op vaste tijden. Voor plaatsonafhankelijk werken, behoort Nederland, samen met Denemarken en Zweden tot de koplopers in Europa.

Nederlanders werken niet meer vijf dagen per week van 9 tot 17 uur. Deeltijdwerk en flexibele contracten en werktijden zijn in opkomst. In 2009 had 20% van de werknemers een flexibele arbeidsovereenkomst, zoals een tijdelijke baan, of werk als oproep-, inval- of uitzendkracht. Bijna de helft van de werknemers (45%) werkte parttime. In 1983 gold dit voor respectievelijk 5% en 6% van de werknemers. Ook werken Nederlandse werknemers steeds minder vaak op een vaste plek en op vaste tijden. In 2009 werkte bijna 18% van de Nederlandse werknemers plaatsonafhankelijk, dat wil zeggen: ook op andere plekken dan op kantoor. Twee jaar eerder was dat 15,5%. Plaatsonafhankelijk werken komt in veel bedrijven voor. Europese cijfers laten zien dat in 2006 35% van de bedrijven in Nederland tele-/thuiswerkers in dienst had. Nederland is daarmee samen met Denemarken en Zweden een van de koplopers in Europa. Daarnaast gaf ruim 35% van de werkgevers aan dat er veel gebruik wordt gemaakt van flexibele werktijden (tijdsafhankelijk werken). Hiermee neemt Nederland binnen Europa een gemiddelde positie in, maar de percentages voor tijdsafhankelijk werken stijgen wel sneller dan in andere Europese landen.

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken hangt samen met meer overwerk, hogere tijdsdruk en meer taakeisen maar ook met meer autonomie en meer uitdaging in het werk. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken hangen niet samen met de gezondheid of prestaties van werknemers.

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken wordt niet door alle werknemers even veel gedaan. Werknemers die tijd- of plaatsonafhankelijk werken zijn over het algemeen hoger opgeleide en oudere werknemers. Ook hangt tijd- en plaatsonafhankelijk werken samen met een aantal arbeidsrisico's. Tele-/thuiswerkers werken meer uren over, werken vaker onder tijdsdruk en ervaren vaker hoge taakeisen dan andere medewerkers binnen dezelfde sector. Ook vervagen de grenzen tussen werk en privé vaker bij deze nieuwe werkvormen. Daar moeten werknemers aan wennen. De groep tele-/thuiswerkers heeft meer moeite met het combineren van werk en privé. Telewerkers verwaarlozen vaker dan gemiddeld privéactiviteiten als gevolg van hun werk, maar ook het omgekeerde komt voor. Dit heeft echter geen gevolgen voor de prestaties van deze medewerkers. Aan de andere kant ervaren werknemers die tijd- en/of plaatsonafhankelijk werken ook meer autonomie en meer uitdaging in hun werk dan medewerkers die op de traditionele manier werken. Ook zijn werknemers die tele-/thuis werken meer bevlogen. Al met al leidt tele-/thuiswerken niet tot meer gezondheidsproblemen. Medewerkers die plaatsonafhankelijk (en tijdsafhankelijk) werken, voelen zich even gezond als medewerkers die dat niet doen. Ook het verzuim van deze werknemers wijkt niet af van het gemiddelde.

Het percentage werknemers dat wil én kan doorwerken tot het 65e levensjaar is in vier jaar verdubbeld: Werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt blijven achter.

De laatste jaren is er veel aandacht geweest voor het doorwerken tot en na het 65e levensjaar. Dit lijkt, mede onder invloed van financiële prikkels, effect te hebben. In vier jaar tijd is het percentage werknemers dat zegt zowel door te willen werken als in de huidige baan door te kunnen werken verdubbeld: van 13% in 2005 naar 26% in 2009. Maar niet iedereen wil en kan al even vaak doorwerken: laagopgeleiden en vrouwen geven minder vaak aan door te willen en kunnen werken. Ook zijn er duidelijk verschillen tussen sectoren. In de horeca en de bouwnijverheid is het percentage werknemers dat door wil en kan werken het laagst, met respectievelijk 17% en 18% van de werknemers. De meeste werknemers die willen én kunnen doorwerken, werken in de zakelijke (31%) en financiële (29%) dienstverlening. Niet willen en kunnen werken tot het 65e levensjaar lijkt vooral een probleem voor werknemers die aan de onderkant van de arbeidsmarkt functioneren in (vaak tijdelijke) banen met weinig uren per week en onder minder gunstige arbeidsomstandigheden.

Niet willen én kunnen doorwerken gaat samen met een hogere fysieke en ergonomische belasting, maar ook met meer, psychosociale en emotionele belasting. Een hoge autonomie, zoals bijvoorbeeld bij tijd- en plaats onafhankelijk werken wordt gevonden, kan een belangrijke voorwaarde vormen om werknemers langer door te laten werken.

Arbeidsomstandigheden en langer doorwerken hebben duidelijk met elkaar te maken. Werknemers die niet willen én niet kunnen doorwerken, geven vaker aan dat zij worden blootgesteld aan fysiek, ergonomisch, psychosociaal en emotioneel belastende arbeidsomstandigheden. Ook werken zij vaker op afwijkende werktijden. Wel is de relatie tussen arbeidsomstandigheden en langer doorwerken vaak leeftijdspecifiek. Dat wil zeggen dat de relatie tussen blootstelling aan een arbeidsrisico en langer doorwerken anders is voor oudere dan voor jongere werknemers. Daarbij geldt over het algemeen dat oudere werknemers meer 'last' lijken te hebben van de blootstelling: bij de zelfde blootstelling aan een arbeidsrisico is de kans dat een werknemer niet kan doorwerken groter bij oudere dan bij jongere werknemers. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de relatie tussen langer kunnen doorwerken en autonomie. Autonomie oftewel zelfstandigheid verwijst naar de mate waarin een werknemer in het werk keuzevrijheid heeft ten aanzien van de manier van werken, de planning en de volgorde van werken. Een hoge autonomie wordt bijvoorbeeld vaak gevonden bij werknemers die tijd- en/of plaatsonafhankelijk werken. Een lage autonomie hangt samen met niet door kunnen werken, maar niet voor iedereen. Voor werknemers onder de 35 jaar is er geen relatie tussen langer door kunnen werken en autonomie. Boven de 35 jaar is autonomie juist erg belangrijk. Bij deze werknemers is een lage autonomie zelfs de belangrijkste voorspeller van het niet langer door kunnen werken, en kan tijd- en/of plaatsonafhankelijk werken door de hogere autonomie mogelijk een belangrijke voorwaarde vormen om langer door kunnen werken.

Werkgevers maken vooral gebruik van externe arbodiensten. Verbreding van het productaanbod van arbodiensten heeft niet geleid tot inkopen van meer arbozorg bij arbodiensten. Werkgevers nemen vooral de wettelijk verplichte arbozorg af, en daar is een daling zichtbaar.

De meeste bedrijven (80%) hebben een contract afgesloten met een arbodienst. In bijna driekwart van de gevallen is dat een contract met een externe arbodienst. Daarnaast huren bedrijven (ook) een arbodeskundige (bedrijfsarts) in (3%) of houden er een interne arbodienst op na (1% van de bedrijven). Grote bedrijven hebben relatief vaak een interne arbodienst of huren een arbodeskundige in. Opvallend is dat een op de vijf bedrijven niet kan aangeven hoe zij de arbozorg hebben geregeld. Hoewel arbodiensten in de loop van de jaren een breder productaanbod hebben ontwikkeld waarbij zij, naast de traditionele wettelijk verplichte arbozorg, ook andere, niet bij wet voorgeschreven activiteiten aanbieden heeft dit er niet toe geleid dat werkgevers meer arbozorg bij arbodiensten hebben ingekocht. Integendeel: werkgevers beperken zich bij hun inkoop van producten bij arbodiensten vooral tot de wettelijk verplichte arbozorg en daar is een daling in de hoeveelheid zorg zichtbaar. In 2009 heeft bijna de helft van de bedrijven een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Een derde (33%) van de RI&E's was getoetst door de arbodienst. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2005 (36%). Ook het aantal bedrijven dat geïnteresseerd is in verzuimbegeleiding is de laatste jaren gedaald. In 2009 had ruim driekwart (77%) van de bedrijven afspraken gemaakt over verzuimbegeleiding. Vier jaar eerder was dat nog 85%.

Veel werknemers hebben een ongezonde leefstijl; vooral in de sector vervoer en communicatie en de bouw komt een ongezonde leefstijl vaak voor.

De leefstijl van de Nederlandse werknemers is niet veel anders dan die van de hele bevolking van 15 tot 65 jaar. De helft van de werknemers beweegt niet genoeg en 44% heeft overgewicht. Roken (28%), niet ontbijten (17%) en overmatig alcoholgebruik (5%) komen minder vaak voor. Er zijn duidelijke verschillen tussen sectoren als het gaat om welke ongezonde leefstijl het meest voorkomt. Deels komt dit doordat de leefstijlproblematiek samenhangt met persoonskenmerken als leeftijd, geslacht en opleiding. Zo hebben mannen vaker overgewicht en is het percentage werknemers met overgewicht dus hoger in sectoren waar veel mannen werken zoals de industrie en de bouw. Maar de leefstijlproblematiek hangt ook samen met de aard van het werk. In de horeca komen alcoholgebruik, niet ontbijten en roken veel voor. Gebrek aan beweging komt in de bouw en industrie minder dan gemiddeld voor. In deze sectoren wordt tijdens het werk immers al relatief veel bewogen. Uiteindelijk hebben alle sectoren te maken met leefstijlproblematiek, al zijn er wel sectoren waar de werknemers op relatief veel leefstijlindicatoren een ongezonde leefstijl hebben. Zo komen in de sector vervoer en communicatie alle genoemde ongezonde leefstijlen meer dan gemiddeld voor. In de bouw en industrie bewegen werknemers weliswaar voldoende, maar hebben ze verder een relatief ongezonde leefstijl. Het onderwijs en de gezondheidszorg doen het juist goed. In deze sectoren hebben werknemers op vrijwel alle leefstijl gedragingen minder dan gemiddeld een ongezonde leefstijl.

Effecten van een ongezonde leefstijl zijn ook op de werkvloer merkbaar. Werknemers met een gezonde leefstijl hebben meer ongevallen en verzuimen meer.

Een ongezonde leefstijl hangt samen met een slechtere gezondheid van werknemers: ze voelen zich ongezonder en hebben vaker fysieke en psychische gezondheidsklachten. Op het werk zijn de gevolgen van een ongezonde leefstijl van de werknemers dan ook goed merkbaar. Werknemers met een ongezonde leefstijl hebben een hoger ziekteverzuim en meer arbeidsongevallen. Daarnaast ervaren werknemers met een ongezonde leefstijl vaker conflicten op het werk en hebben zij vaker te maken met ongewenste omgangsvormen. Ten slotte willen werknemers met een ongezonde leefstijl ook minder vaak tot hun 65e levensjaar doorwerken. Werkgevers lijken zich bewust van de negatieve effecten van leefstijl op het werk. De helft van de werkgevers vindt dat zij een medewerker met een ongezonde leefstijl hierop mogen aanspreken en een deel doet dit ook al. Van de werkgevers heeft 17% in de afgelopen twee jaren nieuwe maatregelen ingevoerd om een gezonde leefstijl van werknemers te stimuleren. Het is nog niet duidelijk hoe efficiënt deze leefstijlmaatregelen zijn. Enerzijds lijkt de invloed van de arbeidsomstandigheden op het verzuim veel groter te zijn dan het effect van leefstijl, anderzijds is van veel interventies (nog) niet bekend of ze kosteneffectief zijn voor werkgevers.



Inleiding

Er spelen veel debatten over kwesties die zijn gerelateerd aan arbeidsomstandigheden. Dan gaat het bijvoorbeeld over de kwaliteit van de arbeid, of om andere manieren om het werken te organiseren of over het feit dat de demografische en economische ontwikkelingen erom vragen dat mensen langer doorwerken. Allemaal actuele kwesties zoals blijkt uit de volgende koppen uit kranten en van internetsites van dit jaar:

DE MEDIA OVER KWALITEIT VAN DE ARBEID, MAATREGELEN EN EFFECTEN HIERVAN

- *Er bestaan geen zware beroepen (de Volkskrant, 21 januari 2010)*
- *Een vaste baan is verder weg dan ooit (NRC Handelsblad, 24 februari 2010)*
- *Helpt ziektegevallen te voorkomen (de Volkskrant, 9 maart 2010)*
- *Werkdruk in verpleging is meer dan overwerk (nu.nl, 11 maart 2010)*
- *Nederlandse werknemer functioneert prima in crisistijd (nu.nl, 12 maart 2010)*
- *Te druk voor ziekte (nu.nl, 16 maart 2010)*
- *Werken maakt gelukkiger (nu.nl, 17 maart 2010)*
- *Nederlanders langer ziek thuis (nu.nl, 24 maart 2010)*
- *Arbeidsongeschikt ook na conflict (Het Financieele Dagblad, 20 mei 2010)*

DE MEDIA OVER NIEUWE WERKVORMEN

- *Thuiswerker mist collega's (nu.nl, 23 maart 2010)*
- *Flexibele werkgever voorkomt WK-ziekteverzuim (de Volkskrant, 13 mei 2010)*
- *Leuk vergaderen in de polderserre (de Volkskrant, 8 juni 2010)*
- *Ouderwets ruziën over de prikklok (de Volkskrant, 27 juli 2010)*
- *Staatssecretaris voor het nieuwe werken (de Volkskrant, 31 juli 2010)*
- *Regels horen eigenlijk niet bij het nieuwe werken (NRC Handelsblad, 1 september 2010)*

DE MEDIA OVER DUURZAME INZETBAARHEID

- *Doorwerken is iets voor de buurman (de Volkskrant, 19 januari 2010)*
- *Demotie maakt oudere niet langer inzetbaar (Het Financieele Dagblad, 16 februari 2010)*
- *Je bent (ruim) vijftig en je wilt wat (Het Financieele Dagblad, 18 februari 2010)*
- *Oude rot is duur maar goud waard (Het Financieele Dagblad, 3 april 2010)*
- *Heerlijk, een stapje terug (Het Financieele Dagblad, 10 april 2010)*
- *Oudere werknemers moet je prikkelen en bij de les houden (de Volkskrant, 8 mei 2010)*
- *OESO: arbeidsparticipatie omhoog (de Volkskrant, 17 juni 2010)*
- *Langer doorwerken 'relatief gemakkelijke ingreep' (Het Financieele Dagblad, 17 juni 2010)*
- *Leef langer, werk langer - kwestie van keuze (NRC handelsblad, 27 juli 2010)*

DE MEDIA OVER ARBOZORG

- *Bedrijven doen weinig tegen verzuim (Het Financieele Dagblad, 28 april 2010)*
- *Conclusie Lagerhuisdebat: gemiste kansen voor bedrijfsgezondheidszorg? (managersonline.nl, 5 mei 2010)*
- *Belang bedrijfsarts (Het Financieele Dagblad, 28 juli 2010)*

DE MEDIA OVER LEEFSTIJL

- *Het kantoor als afslankinstituut (Het Financieele Dagblad, 5 december 2009)*
- *Gezondheid privézaak (Het Financieele Dagblad, 5 maart 2010)*
- *Bedrijven niet alert genoeg op obesitas (Het Financieele Dagblad, 20 maart 2010)*
- *Laagopgeleiden zijn hardnekkig ongezond (NRC Handelsblad, 25 maart 2010)*
- *Ik ontbijt sinds kort (Het Financieele Dagblad, 10 april 2010)*
- *Borrels bij de overheid bij wet verbieden (Het Financieele Dagblad, 10 april 2010)*
- *Wie is de baas over je gezondheid? (Intermediair, 19 april 2010)*
- *Gezonde werknemer. Het is meer dan verbanning van de kroket uit de kantine (Het Financieele Dagblad, 13 april 2010)*
- *Mobiliseer de dikkerds, de rokers en de drinkers (de Volkskrant, 10 juli 2010)*

2.1 Gewijzigde opzet Arbobalans 2010

Uit deze recente koppen blijkt dat arbeidsrisico's en andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid actueel zijn en blijven. De Arbobalans 2010 beschrijft net als voorgaande jaren de verschillende aspecten van arbeidsomstandigheden, de gevolgen hiervan en het beleid dat bedrijven hierop voeren. De Arbobalans is dit keer echter anders opgezet. De kwaliteit van de arbeid, en de effecten en maatregelen die daarbij horen, worden minder uitgebreid beschreven en staan alleen in hoofdstuk 3 dat gaat over de kerncijfers. In de bijlage vindt u uitgebreide tabellen waarin we de aspecten van arbeidsomstandigheden gedetailleerd uitsplitsen naar sector. Hierdoor kunnen we dieper ingaan op een aantal actuele thema's: nieuwe werkvormen, zoals tijd- en plaatsonafhankelijk werken, duurzame inzetbaarheid, arbozorg en leefstijl. In tegenstelling tot voorgaande jaren wil de Arbobalans daarmee niet alleen de huidige kennis over arbeidsomstandigheden weergeven, maar ook dieper ingaan op een aantal actuele deelaspecten van de arbeidsomstandigheden en de effecten daarvan.

2.2 Bronnen

De Arbobalans 2010 is gebaseerd op actueel cijfermateriaal tot en met 2009 en op recent onderzoek gepubliceerd tot in 2010. Het doel is een informatiebron te zijn voor werkgevers- en werknemersorganisaties, sectororganisaties, arbodiensten en

andere arbodeskundigen, personeelsfunctionarissen, or-leden en geïnteresseerde werkgevers en werknemers.

Bij het samenstellen van deze Arbobalans zijn verschillende databestanden gebruikt. Voor de werknemersinformatie is dat vooral de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) (zie Koppes e.a, 2009). De NEA, die in 2003 voor het eerst werd gehouden, daarna opnieuw in het najaar van 2005 en vervolgens jaarlijks, is het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden in Nederland. De NEA wordt onder werknemers uitgevoerd en geeft weer hoe zij hun arbeidssituatie beleven en in hoeverre ze ervaren dat ze worden blootgesteld aan arbeidsrisico's. Om betrouwbare gegevens te kunnen bieden per sector en per beroepsgroep, is de steekproefomvang van de NEA aanzienlijk verhoogd ten opzichte van het beginjaar. Zo deden in 2003 circa 10.000 werknemers mee aan de NEA, maar in latere jaren circa 23.000 werknemers. In 2007 is de vraagstelling verbreed, waardoor de NEA van een typische 'arbomonitor' langzaam is veranderd in een instrument dat de kwaliteit van de arbeid meet. De recentste uitkomsten zijn daarom niet altijd een op een vergelijkbaar met die uit eerdere jaren. De NEA wordt uitgevoerd door TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Ook is voor deze Arbobalans gebruikgemaakt van de monitor Arbo in Bedrijf van de Arbeidsinspectie (AI) (Saleh e.a., 2010). Deze monitor wordt uitgevoerd in ongeveer 2.000 bedrijfsbezoeken van inspecteurs van de AI: zij hebben een vraaggesprek met de werkgever, maken een rondgang door het bedrijf en nemen kennis van relevante documenten zoals de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E). Deze monitor geeft daarmee een representatief beeld van de mate waarin bedrijven en instellingen zich conformeren aan de wettelijke verplichtingen volgens de Arboret en de mate waarin werknemers in bedrijven volgens de werkgevers worden blootgesteld aan een aantal arbeidsrisico's en welke maatregelen bedrijven nemen om deze risico's te voorkomen en beperken. Dit onderzoek wordt jaarlijks uitgevoerd, zodat belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden op de voet kunnen worden gevolgd.

Om het werkgeversperspectief te beschrijven, hebben we net als vorig jaar gebruikgemaakt van de Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden (WEA) die in 2008 is afgenomen onder ruim 5000 werkgeversvertegenwoordigers (zie Oei e.a., 2008).

Dit jaar zijn er twee nieuwe databestanden gebruikt. Ten eerste is dat de Cohortstudie Sociale Innovatie (CSI) (zie Kraan, Hooftman & de Jong, 2009). In de CSI wordt aan de hand van een vragenlijst onderzocht hoeveel innovatief gedrag werknemers aan de dag leggen en wat de determinanten daarvan zijn. De data voor de CSI werden verzameld binnen een bestaand online panel van een marktonderzoeksbureau. In 2008 vulden 4.396 werknemers de vragenlijst in. Van deze respondenten namen 2.687 respondenten ook weer deel in 2010.

Ten tweede is ook de BedrijfsgezondheidszorgMonitor gebruikt. Dit is een jaarlijks onderzoek van Marketconcern Van Spaendonck onder ongeveer 1.800 bedrijven en instellingen. Dit onderzoek op het terrein van bedrijfsgezondheidszorg bestaat uit een telefonische enquête. De vragenlijst is zodanig samengesteld dat zichtbaar wordt gemaakt hoe de vraag naar bedrijfsgezondheidszorg zich in de tijd ontwikkelt. Daarnaast wordt ruim aandacht besteed aan de actualiteit die het gevolg is van wetgeving en arbeidsmarktontwikkeling.

Naast deze databestanden is ook gebruik gemaakt van door derden beschreven onderzoeken: De Monitor Arbeidsongevallen van TNO (Venema e.a., 2010), de rapportage Beroepsziekten in cijfers van het NCvB (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten) (NCvB, 2010) en ook van gegevens van het UWV (UWV, 2010). Tenslotte is voor deze Arbobalans weer gebruikgemaakt gegevens van via Statline beschikbare gegevens van het CBS.

2.3 Leeswijzer

Na de samenvatting en deze inleiding geeft het eerstvolgende hoofdstuk (hoofdstuk 3) de kerncijfers over kwaliteit van de arbeid en arbeidsrisico's, de maatregelen en de effecten weer. Hoofdstuk 4 gaat over nieuwe werkvormen, te weten tijd- en plaatsonafhankelijk werken en laat zien wat hiervan mogelijk de gevolgen zijn. Hoofdstuk 5 geeft inzicht in de mogelijkheden om te stimuleren dat werknemers langer doorwerken (duurzaam inzetbaar zijn) door hun arbeidsomstandigheden te verbeteren. Hoofdstuk 6 gaat specifiek over de arbozorg. Besproken wordt wat de huidige stand van zaken van de arbodienstverlening is en wat interessante perspectieven zijn voor de toekomst. Het laatste themahoofdstuk (hoofdstuk 7) gaat over de leefstijl van werknemers en de mogelijke gevolgen hiervan in termen van gezondheid en uitval op het werk. In de bijlage vindt u ten slotte alle kerncijfers naar sectorniveau. Deze Arbobalans is geschreven door TNO met steun van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



Kerncijfers

In de afgelopen decennia zijn steeds meer vrouwen gaan werken en werken vooral oudere werknemers langer door. De vraag is of deze trends zullen doorzetten. Vooral onder werknemers van 55 jaar en ouder en onder vrouwelijke werknemers kan het aantal werknemers nog groeien. Nederland beschikt dus over een relatief groot arbeidspotentieel.

Deeltijdwerk is en blijft in opkomst. In totaal 45% van de werknemers heeft een part-timebaan, vrouwen aanzienlijk vaker (73%) dan mannen (19%). De gemiddelde werkweek komt hiermee weliswaar uit op 31 uur per week, maar daar komt nog eens drie uur bij voor betaald en onbetaald overwerk. Met pauzes en reistijd van en naar het werk besteedt de gemiddelde Nederlandse werknemer ongeveer negen uur per dag aan het werk.

Nederland is veranderd van een productieland naar een dienstenland. Een belangrijk gevolg daarvan is dat de psychosociale belasting in de laatste decennia van de twintigste eeuw sterk is toegenomen. Aan deze stijging lijkt een einde gekomen te zijn. De laatste jaren is de blootstelling aan psychosociale risicofactoren stabiel gebleven ten opzichte van eerdere jaren. De werkdruk in Nederland blijft onverminderd hoog: 40% van de werknemers heeft een hoge werkdruk. De meeste werknemers zijn overigens tevreden met hun werk en arbeidsomstandigheden. Fysiek belastend werk is echter nog niet verdwenen. Herhaalde bewegingen komen het meeste voor. Hier wordt meer dan de helft van de Nederlandse werknemers aan blootgesteld. Ook kracht zetten en werken in ongemakkelijke houdingen komen veel voor.

Een relatief grote groep werknemers heeft te maken met een langdurige ziekte, aandoening of handicap (38%). Ongeveer de helft hiervan wordt door de eigen gezondheid in het werk belemmerd. Toch geeft het overgrote merendeel van de Nederlandse werknemers aan dat hun gezondheid goed tot zeer goed is. Dit alles is terug te zien in de verzuimcijfers. Het verzuimpercentage is in 2009 verder gedaald. Vooral de daling van de gemiddelde verzuimduur ligt daaraan ten grondslag: mensen die uitvallen gaan sneller weer aan het werk. Het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is nog steeds aan het dalen, al gaat de daling in 2008 en 2009 langzamer dan twee jaren geleden. Werknemers willen steeds vaker tot hun 65ste levensjaar doorwerken.

Vanuit de optiek van werknemers zijn er al veel arbomaatregelen genomen in de Nederlandse bedrijven en instellingen, maar zijn aanvullingen nog steeds nodig. Het gaat dan vooral om maatregelen tegen werkdruk en werkstress, klachten aan arm, nek en schouders (KANS), emotioneel belastend werk en lichamelijk zwaar werk. Ook individuele aanpassingen van de werksituatie worden vaak gedaan, maar blij-

ven nodig. Volgens werknemers wordt dan ook nog steeds een vijfde van het verzuim veroorzaakt door omstandigheden op het werk. Psychische en lichamelijke oorzaken spelen daarbij een belangrijke rol. Bovendien komen er nog veel meldingen van arbeidsongevallen en beroepsziekten die te maken hebben met de veiligheids- en gezondheidssituatie op het werk.

Het aanpakken van de arbeidsomstandigheden wordt gestimuleerd door de arbocatalogi. Steeds meer sectoren hebben een arbocatalogus. De uitdaging is nu dat bedrijven en organisaties de arbocatalogus vertalen naar arbo-en verzuimbeleid.

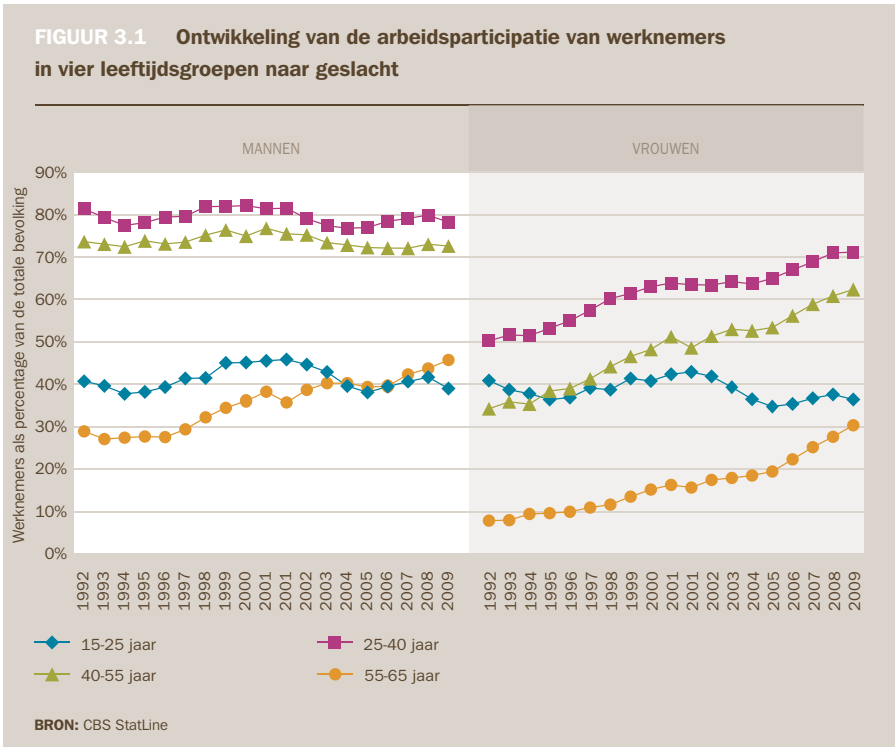
Kerncijfers voor arbeidsomstandigheden bestaan uit drie onderdelen: risico's in de arbeidssituatie (ook wel kwaliteit van de arbeid genoemd), effecten daarvan op personeel en bedrijf, en maatregelen die getroffen zijn of worden om de kwaliteit van de arbeid te verbeteren en/of nadelige effecten ervan te verminderen. Deze klassieke causale indeling is ook het uitgangspunt voor de Arbowetgeving en voor de maatregelen die bedrijven en arbodienstverleners nemen. Dit hoofdstuk volgt daarom hetzelfde stramien. Voorafgaand aan de kerncijfers staan in paragraaf 3.1 echter eerst een aantal algemene kenmerken van Nederlandse werknemers die het overzicht compleet maken.

3.1 Wie is de Nederlandse werknemer?

Anno 2009 is de gemiddelde werknemer 40 jaar oud, opgeleid op mbo-niveau, werkzaam in de zakelijke dienstverlening en waarschijnlijk autochtoon. Natuurlijk bestaat deze gemiddelde werknemer niet. Toch is het beschrijven van zo'n fictieve persoon een goed hulpmiddel om in beeld te brengen hoe de populatie van werknemers in elkaar zit. Deze paragraaf schetst kort wie de Nederlandse werknemer is en waar hij werkt.

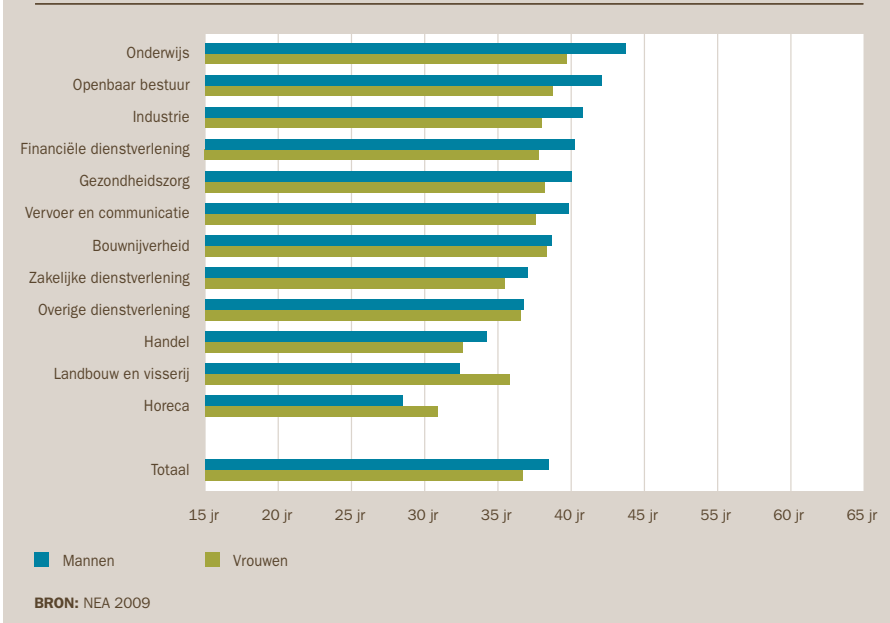
Leeftijd, geslacht en etniciteit

In de voorgaande decennia lag de gemiddelde leeftijd van de werknemer lager dan nu. Deze werd sterk gedrukt door vervroegde uittreding en door vroegtijdige uitval van werknemers in arbeidsongeschiktheidsregelingen.



Figuur 3.1 laat zien dat sinds de beginjaren negentig de arbeidsparticipatie van mannen stabiel is terwijl deze bij vrouwen stijgt. Ook zijn zowel bij de mannen als bij de vrouwen steeds meer ouderen blijven of gaan werken. Niet alleen wordt de Nederlandse werknemer steeds ouder, deze is ook steeds vaker vrouw. In 2009 is 47% van de werknemers vrouw. Ook in deze groep stijgt de arbeidsparticipatie. Het aandeel werkende vrouwen in de beroepsbevolking is sinds 1992 sterk gestegen en nadert het aandeel mannelijke werknemers steeds dichtert.

FIGUUR 3.2 Gemiddelde leeftijd van mannelijke en vrouwelijke werknemers per sector

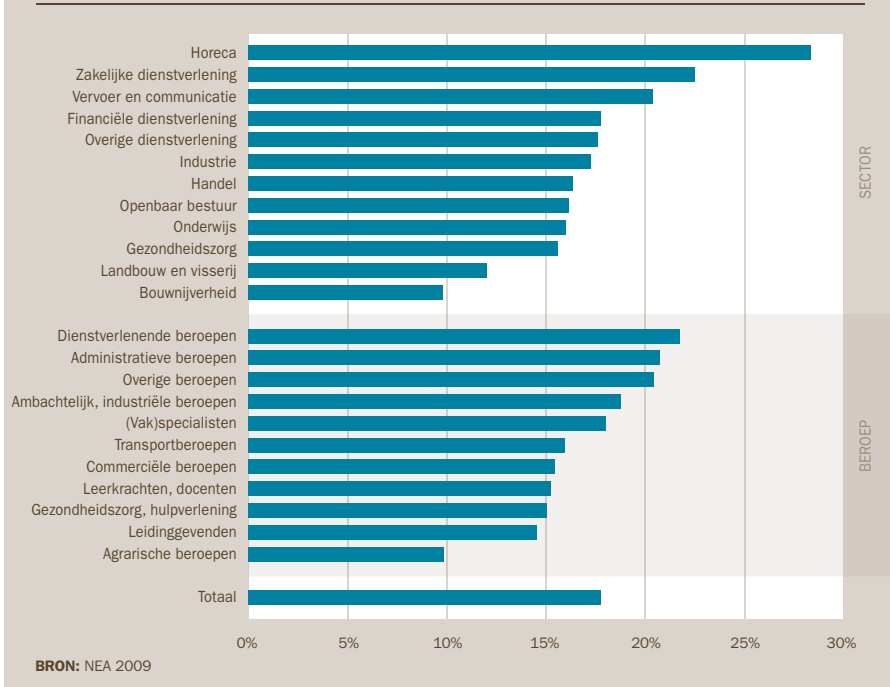


De gemiddelde leeftijd is sectorafhankelijk. Figuur 3.2 geeft een overzicht van de gemiddelde leeftijd van werknemers in 2009 in twaalf sectoren. De gemiddelde leeftijd is het hoogst in het onderwijs, het openbaar bestuur en de industrie. De gemiddelde leeftijd is het laagst in de handel, de landbouw en visserij en de horeca.

De grote meerderheid van de Nederlandse werknemers is autochtoon, ongeveer 18% is van allochtone afkomst (figuur 3.3). Dit is wat minder dan in de algehele bevolking. Iets meer dan de helft van de allochtone werknemers is niet-westers. Bij de westerse allochtonen is 40% van de eerste generatie. Bij de niet-westerse allochtonen is dat 60 tot 70%, afhankelijk van het land van herkomst. In de afgelopen jaren zijn deze verhoudingen weinig veranderd.

Allochtone werknemers werken relatief vaak in de horeca. Daarna volgen de zakelijke dienstverlening en de sector vervoer en communicatie. Dit geldt overigens vooral voor niet-westerse allochtone werknemers. In de bouwnijverheid en de landbouw en visserij werken relatief weinig allochtone werknemers.

FIGUUR 3.3 Aandeel allochtone werknemers naar sector (percentage)



Opleiding

De meeste werknemers hebben een opleiding op middelbaar niveau (figuur 3.4). Mannen hebben wat vaker een lager opleidingsniveau, wat mogelijk samenhangt met het feit dat meer jongens dan meisjes voortijdig het lbo of mbo verlaten en zonder startkwalificatie van school gaan (CBS, 2010). Ook onder jongeren zijn er veel werknemers met een lage opleiding. Hun toekomstige opleidingsniveau kan echter nog stijgen omdat een deel van hen nog studeert en dus het uiteindelijke opleidingsniveau nog niet bereikt heeft.

De opleidingsverschillen tussen sectoren zijn groot. In de landbouw en visserij, horeca de bouwnijverheid, de handel en vervoer en communicatie zijn werknemers gemiddeld genomen lager opgeleid, terwijl naar verhouding de meeste hoogopgeleiden in het onderwijs, de financiële en zakelijke dienstverlening en de gezondheidszorg werken. De relatief grootste aantallen mbo'ers zijn te vinden in de bouwnijverheid, de handel en de gezondheidszorg.

FIGUUR 3.4 Opleidingsniveau van werknemers naar geslacht leeftijd en sector



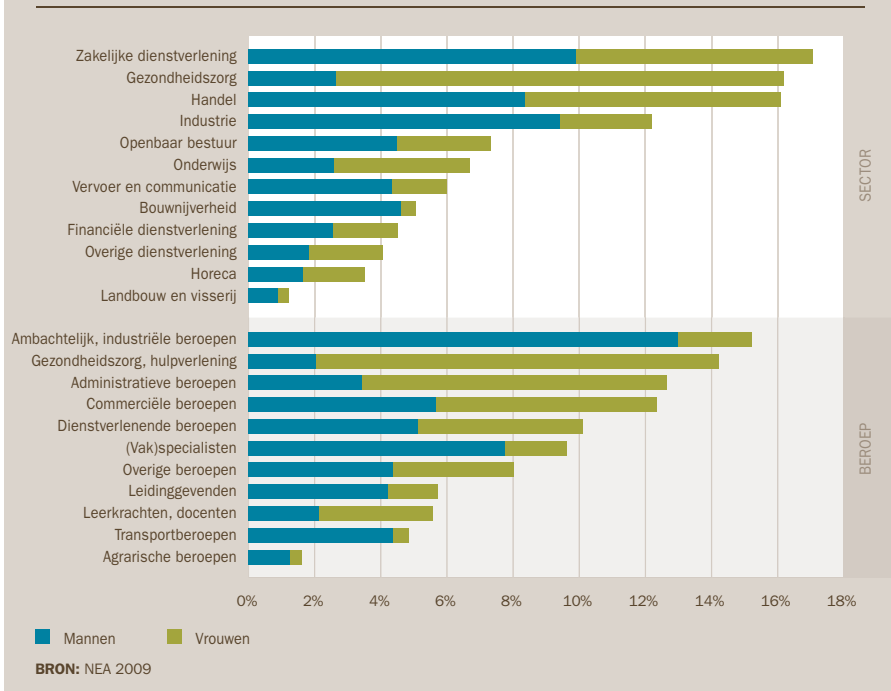
Sectoren en beroepsgroepen

Sinds de Tweede Wereldoorlog is er veel veranderd in waar en hoe de Nederlandse werknemer werkt. Het percentage werknemers in de agrarische sector en de industrie is aanzienlijk gedaald. Alleen al in de afgelopen 15 jaar daalde het aandeel werknemers dat werkzaam is in de industrie en de landbouw van 25% naar iets minder dan 20%. De dienstverlening groeide in die zelfde periode van 75% naar ruim 80% van alle werknemers (Houtman & van den Bossche, 2010). Nederland is een dienstenland. Dat is goed zichtbaar in het overzicht van de sectoren en beroepen waarin de Nederlandse werknemers werken (figuur 3.5). Bijna de helft van de werknemers werkt in de zakelijke dienstverlening, de gezondheidszorg of de handel.

In bepaalde sectoren zijn flinke verschillen te zien tussen mannen en vrouwen. Vrouwen werken bijvoorbeeld veel in de gezondheidszorg en mannen juist in de industrie.

Dat Nederland een dienstenland is, is ook terug te zien in de beroepsgroepen waar wordt gewerkt. Grote beroepsgroepen zijn de ambachtelijke en industriële beroepen (15% van alle werknemers), beroepen in de gezondheidszorg en hulpverlening (14%), administratieve beroepen (13%) en commerciële beroepen (12%). Ook hier zijn grote verschillen tussen de relatieve aantallen mannen en vrouwen die er werken.

FIGUUR 3.5 Verdeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers over sectoren en beroepsgroepen



Conclusies

In de afgelopen decennia zijn steeds meer vrouwen gaan werken en werken vooral oudere werknemers langer door. De vraag is of deze trends zullen doorzetten. In elk geval laten de participatiecijfers in figuur 3.1 zien dat het aantal werknemers verder kan groeien, vooral onder werknemers van 55 jaar en ouder en onder vrouwelijke werknemers van 25 jaar en ouder. Nederland beschikt dus over een relatief groot arbeidspotentieel.

3.2 Onder welke omstandigheden werkt de Nederlandse werknemer?

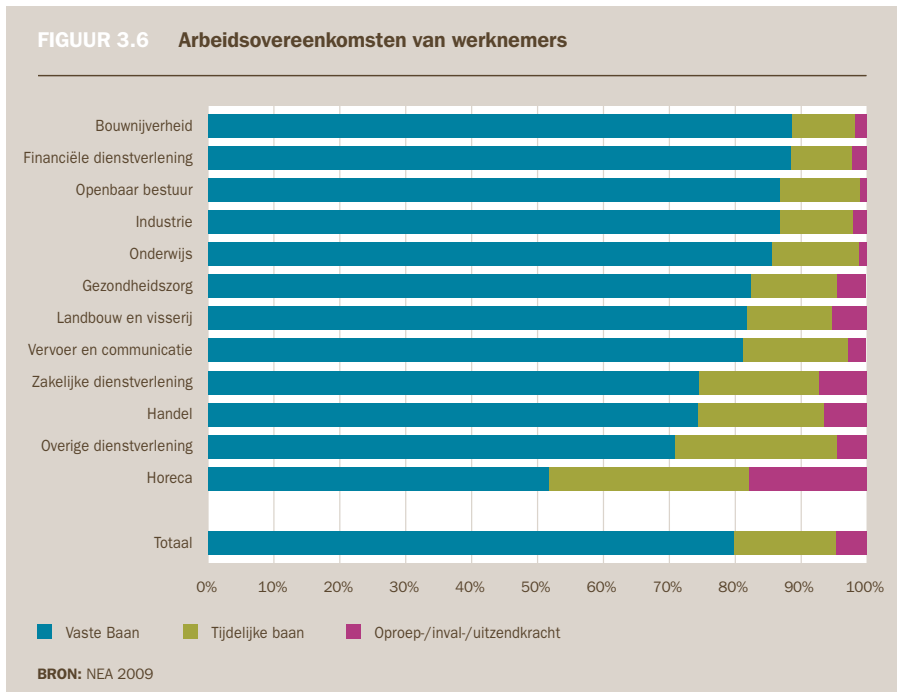
Veertig jaar lang, vijf dagen per week werken van negen tot vijf is allang geen gemeengoed meer. Parttime werk is in opkomst en arbeidsovereenkomsten zijn flexibeler geworden. Gemiddeld is de Nederlandse werknemer korter gaan werken en is het aantal tijdelijke banen sterk toegenomen. Doordat Nederland meer een dienstenland is geworden, is de fysieke belasting van werknemers afgenomen, maar is hun psychosociale belasting toegenomen. Deze paragraaf beschrijft de omstandigheden waaronder werknemers werken. Het gaat daarbij niet alleen om de arbeids-

omstandigheden, maar ook om de werktijden. Die laatste bepalen namelijk mede de duur en intensiteit van de blootstelling aan arbeidsomstandigheden.

Contractvorm

De meeste werknemers in Nederland hebben een vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (figuur 3.6). Het aantal werknemers met een tijdelijke baan is echter in de afgelopen decennia sterk gegroeid, namelijk van 5% in 1983 naar 18% in 2009 (Eurostat Labour Force Survey, 2009). Ongeveer 5% van de werknemers heeft twee of meer banen; vrouwen en jongeren wat vaker dan mannen en ouderen.

Flexibel werk



Volgens de NEA heeft 20% van de werknemers een flexibele arbeidsovereenkomst. Dit cijfer verschilt van de Eurostat gegevens, doordat in de NEA ook flexibele contracten met een vaste aanstelling zijn meegenomen. Dit is bijvoorbeeld bij een deel van het uitzendwerk en oproep- en invalwerk het geval. In totaal heeft 9% van de Nederlandse werknemers een tijdelijke arbeidsovereenkomst met uitzicht op een vaste baan en 7% een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (de duur van het project).

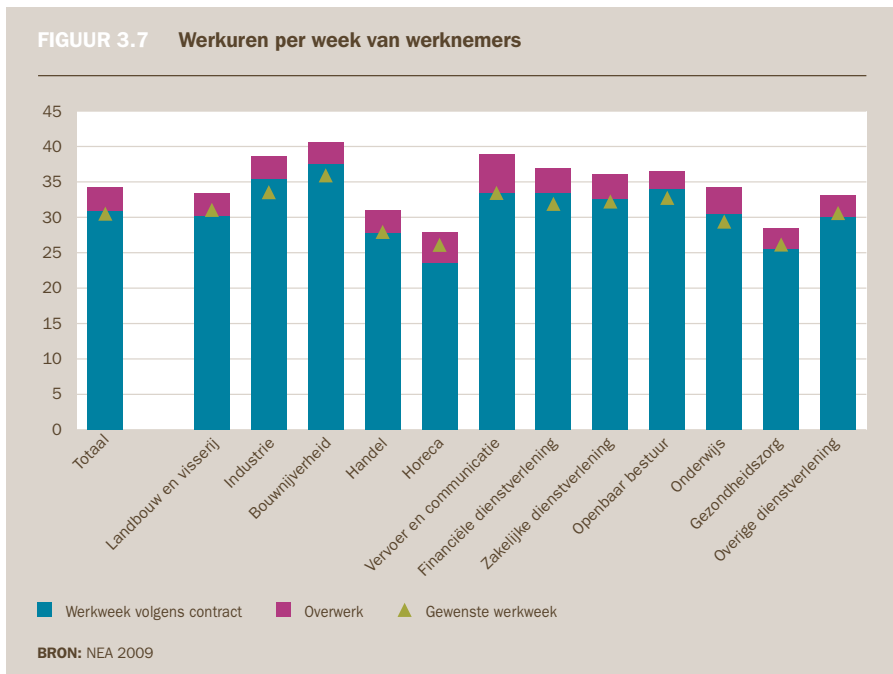
Redenen om gebruik te maken van flexibele, tijdelijke arbeidskrachten zijn divers. Steeds vaker wordt tijdelijk werk gebruikt als vervanger van de proeftijd. De wet-

telijke proeftijd in Nederland is maximaal twee maanden. Met een tijdelijke arbeids-overeenkomst kan de werknemer voor een langere periode worden aangesteld.

Het aandeel oproep- en uitzendkrachten onder de Nederlandse werknemers ligt in totaal op 5%. Oproep- en uitzendkrachten worden ingezet om op korte termijn personeelstekorten op te lossen. Dit gebeurt dan ook veel in sectoren waarin het aanbod van werk sterk en snel kan fluctueren, zoals in de horeca. Ook de handel, landbouw en visserij en de gezondheidszorg maken veel gebruik van oproepkrachten.

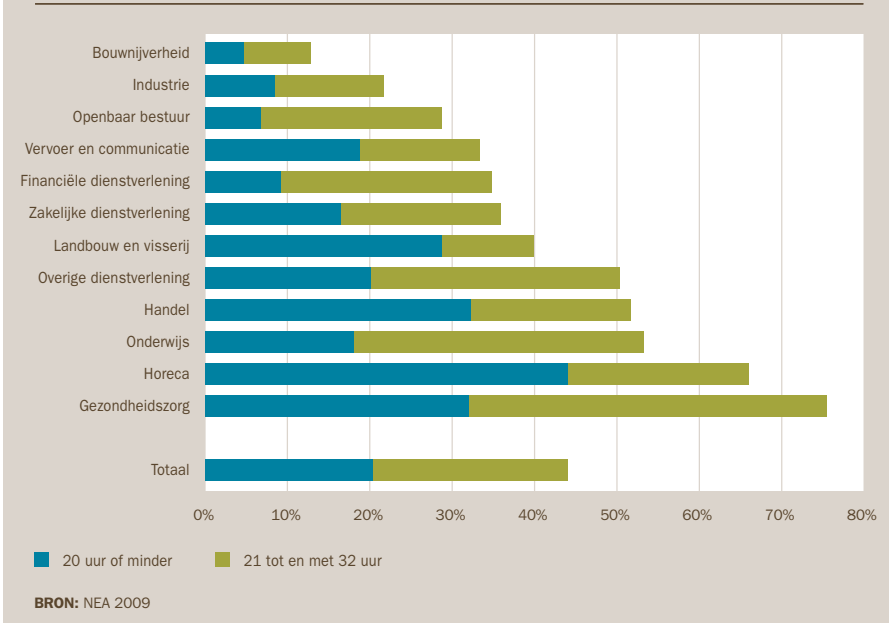
Uren besteed aan werk

Gemiddeld werkt de Nederlandse werknemer volgens zijn contract 31 uur per week, verdeeld over ruim vier dagen. Daarnaast wordt er nog flink overgewerkt, gemiddeld ruim drie uur per week. De verschillen tussen werknemers zijn echter groot wat betreft het aantal uren dat zij aan hun werk besteden.



In figuur 3.7 is te zien dat de gewenste werkweek van de Nederlandse werknemers in de meeste sectoren vrijwel gelijk is aan de feitelijke contracturen. In totaal 61% van de Nederlandse werknemers zou niet meer of minder willen werken dan in hun arbeidsovereenkomst is overeengekomen, 23% zou minder uren willen werken en 16% zou meer uren willen werken. Als het aantal overuren wordt meegerekend (zie ook paragraaf 3.7) werken werknemers echter veelal meer uren dan gewenst.

FIGUUR 3.8 Percentage werknemers dat in deeltijd werkt naar sector



Deeltijdwerk is nog steeds in opkomst. Iets minder dan de helft van de Nederlandse werknemers heeft een parttime dienstverband van minder dan 33 uur per week (figuur 3.8). In 1983 was dat nog maar 6% (Eurostat Labour Force Survey, 2009). Vrouwen werken veel vaker in deeltijd (73%) dan mannen (19%) en jongeren onder de 25 jaar veel vaker (66%) dan werknemers van 25 jaar en ouder (41%). Dit is ook terug te zien in het aandeel van parttimewerk in de verschillende sectoren. Vooral in sectoren waar veel vrouwen werken, zoals de gezondheids- en welzijnszorg, de horeca en het onderwijs, is het percentage parttimers hoog. Daarbij zitten wel duidelijke verschillen in de omvang van de contracten. In de gezondheidszorg en het onderwijs zijn deeltijdbanen gewoonlijk groot (van 21 tot en met 32 uur per week). In dit soort banen werken veelal vrouwen die thuis zorgtaken hebben en het werk daarmee combineren. De horeca biedt vaak kleine parttimebanen (tot en met 20 uur per week). Hierin werken vaak jongeren die het werk combineren met een studie.

Overwerk

Overuren zijn alle uren die bovenop de contracturen komen. In figuur 3.7 is te zien dat als overwerk wordt meegerekend werknemers veelal meer uren werken dan zij eigenlijk zeggen te willen. Overwerk wordt vaak ingezet om kortetermijnfluctuaties in het werkaanbod op te vangen (werkgeversbelang), maar ook om extra bij te verdienen via de overwerktoeslagen (werknemersbelang). Toch krijgen werknemers gemiddeld maar de helft van het overwerk geheel of gedeeltelijk uitbetaald.

Daarbij zijn er wel grote verschillen tussen sectoren. In de landbouw en visserij en in de sector vervoer en communicatie is bijna 80% van het overwerk (gedeeltelijk) betaald. In het onderwijs is 90% van het overwerk volledig onbetaald en in de financiële dienstverlening is 78% van het overwerk volledig onbetaald. Vooral leidinggevendenden melden veel onbetaald overwerk.

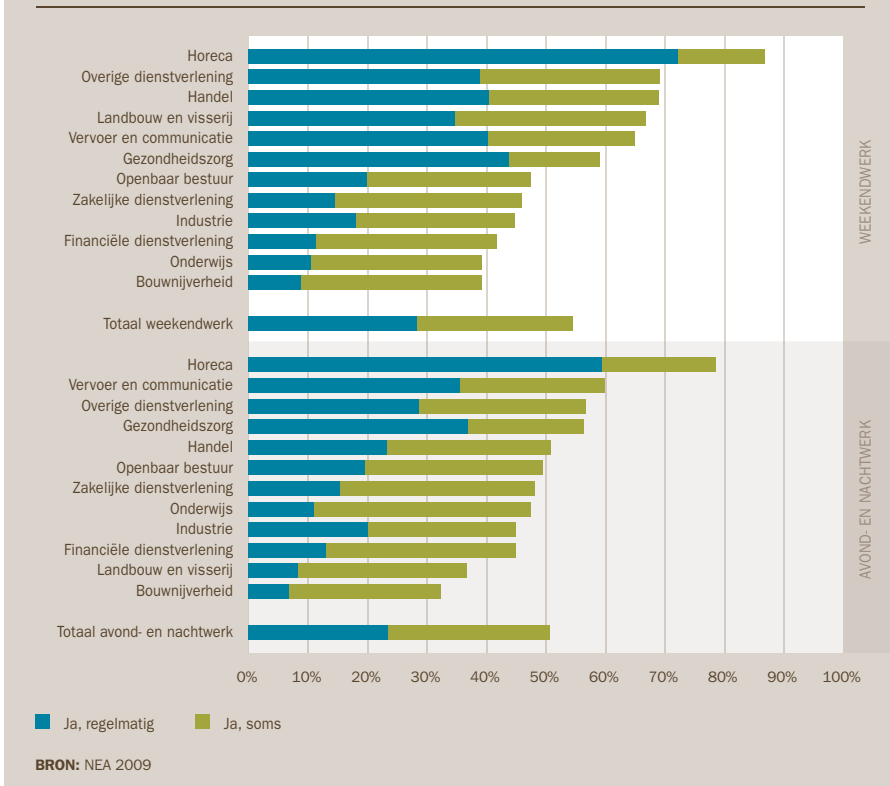
Pauzes en reistijd

Naast de dagelijkse werktijd besteden werknemers nog gemiddeld anderhalf uur per dag aan pauzes en reistijd. Pauzes tijdens het werk duren gemiddeld 40 minuten per dag. De pauzeduur is afhankelijk van de duur van de werkdag. Parttimers die vaak korte dagen werken, pauzeren dus minder dan fulltimers. In sectoren met veel parttimewerk in dagdelen, zoals de gezondheidszorg, het onderwijs en de horeca, is de gemiddelde pauzeduur daarom korter. De langste pauzeduur is te vinden in sectoren met veel fulltimewerk en overwerk, zoals de landbouw en visserij, de bouwnijverheid en de sector vervoer en communicatie. De handel is een uitzondering: daar werken veel medewerkers weliswaar parttime, maar dan in de vorm van volledige werkdagen van acht uur of meer. De gemiddelde reistijd van de Nederlandse werknemers is 53 minuten per dag (heen en terug). Vooral in de financiële dienstverlening (68 minuten), de bouwnijverheid (66 minuten), de zakelijke dienstverlening (64 minuten) en het openbaar bestuur (64 minuten) zijn de reistijden langer. Al met al betekent het dat werknemers gemiddeld ongeveer negen uur per werkdag besteden aan hun werk, inclusief pauzes, woon-werkverkeer en overwerk.

Afwijkende werktijden

Dagelijks van negen tot vijf op kantoor werken is niet standaard. Een flink deel van de Nederlandse werknemers werkt ook in de avond, de nacht of in het weekend. Dat is al heel lang zo. Avond-, nacht- en ploegdiensten zijn er sinds de uitvinding van de gloeilamp. In 1995 lag het percentage avond-, nacht- en weekendwerk op 60% en het percentage ploegdienst op 11% van de werknemers (Houtman, Smulders & Klein Hesselink, 1999). Sindsdien is het avond-, nacht- en weekendwerk iets afgenomen. Het werken in ploegdienst is iets toegenomen. Momenteel werkt gemiddeld 16% van de Nederlandse werknemers regelmatig of soms in ploegdienst. Daarnaast werkt 51% regelmatig of soms in de avond of nacht en 54% regelmatig of soms in het weekend (figuur 3.9).

FIGUUR 3.9 Percentage werknemers dat weekendwerk en avond- en nachtwerk doet naar sector

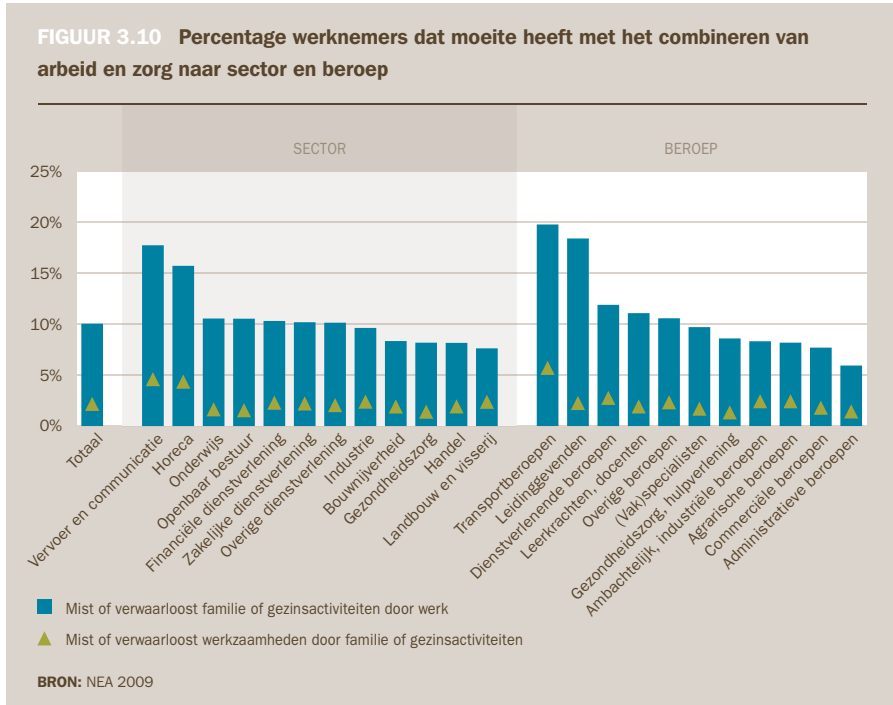


Anno 2009 is er geen sector meer zonder weekendwerk en avond- en nachtwerk (figuur 3.9). In sommige sectoren hangt dat logisch samen met de aard van het werk. Horecamedewerkers hebben vooral dienst als er in andere sectoren niet gewerkt wordt. In totaal 70% van de werknemers in deze sector werkt regelmatig in het weekend en 60% regelmatig in de avond of de nacht. Ook in de gezondheidszorg, waar de zorg voor cliënten en patiënten vaak continu door moet gaan, werken mensen veelvuldig in het weekend en in de avond en nacht. Winkels zijn op zaterdag en in een aantal gevallen ook op zondagen open, waardoor personeel in de handel veel in het weekend aan de slag gaat. Overigens is vooral van het werken in de nacht (van middernacht tot zes uur 's ochtends) bekend dat het belastend is voor de gezondheid van werknemers.

Arbeid en zorg combineren

Werknemers zijn gemiddeld tien uur per dag kwijt aan hun werk, en werken regelmatig ook nog buiten kantooruren. Wat doet dat met hun privé-leven? Over het algemeen kunnen werknemers werk en privé goed combineren. Ongeveer 10% mist

of verwaarloost familie of gezinsactiviteiten wel eens door het werk. Slechts 2% verwaarloost het werk wel eens door privé-activiteiten (figuur 3.10).



In de sectoren en beroepen waar een goede afstemming tussen werk en privé bestaat, is vaak sprake van werken overdag (bouwnijverheid, commerciële beroepen, administratieve beroepen), van veel parttimewerk (gezondheidszorg) of van veel flexibele arbeid (landbouw en visserij, handel). De transportberoepen en leidinggevenden hebben de meeste moeite met het combineren van werk en privé. Bij transportberoepen gaat het om lange rijtijden en leidinggevenden hebben gemiddeld lange werktijden. In beide gevallen wordt men dus vaak door het werk in beslag genomen.

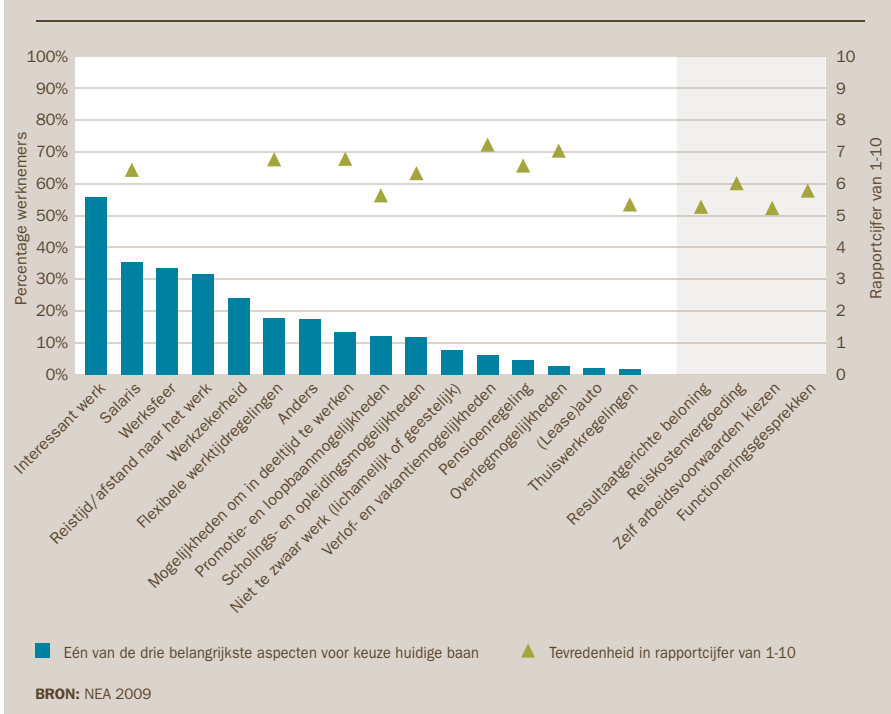
Arbeidsvoorwaarden

Om arbeid en zorg te kunnen combineren zijn ook goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden van belang. Uit figuur 3.11 blijkt dat de meeste werknemers tevreden zijn met de hun geboden mogelijkheden tot flexibele werktijden en werken in deeltijd¹. Toch zijn dergelijke arbeidsvoorwaarden, die het mogelijk maken om werk en privé te combineren, niet bepalend bij het zoeken van een baan. Flexibele werktijdregelingen (18%), de mogelijkheid om in deeltijd te werken (13%) en een

1 Niet voor alle arbeidsvoorwaarden is naar de tevredenheid gevraagd. Hiervoor ontbreken de driehoekjes. Arbeidsvoorwaarden waarvan niet naar het belang is gevraagd zijn aan de rechterkant van de figuur geplaatst (staafjes ontbreken),

thuiswerkregeling (minder dan 2%) worden niet vaak als belangrijkste argumenten genoemd voor de keuze van de huidige baan. Interessant werk, het salaris, de sfeer op het werk en de reistijd zijn beslissender factoren. De tevredenheid over flexibele werktijdregelingen en mogelijkheden om in deeltijd te werken is wellicht wel een verklaring voor het gegeven dat zo weinig werknemers problemen ervaren tussen de situatie thuis en op het werk.

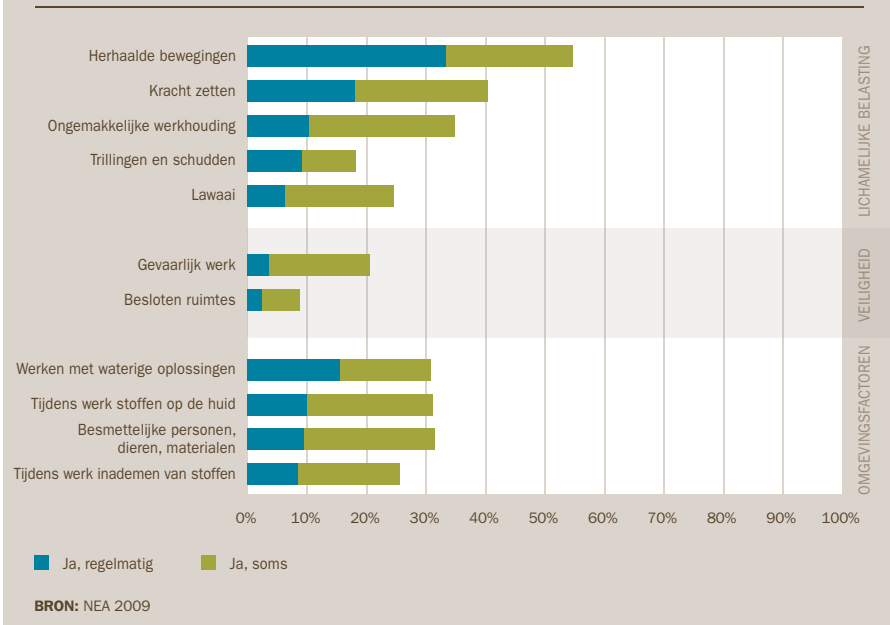
FIGUUR 3.11 Arbeidsvoorwaarden: belang voor en tevredenheid ermee van werknemers



Fysieke arbeidsomstandigheden

Blootstelling aan fysiek belastende arbeidsomstandigheden kan tot allerlei klachten leiden. Er is in de afgelopen decennia dan ook veel gebeurd om deze te beperken. Hieronder worden de meest voorkomende fysieke arbeidsomstandigheden besproken; namelijk lichamelijke belasting, veiligheid en omgevingsfactoren.

FIGUUR 3.12 Percentage werknemers dat soms of regelmatig wordt blootgesteld aan fysieke arbeidsomstandigheden



Lichamelijke belasting

Veel voorkomende fysiek belastende arbeidsomstandigheden zijn herhaalde bewegingen maken, kracht moeten zetten en in ongemakkelijke houdingen werken. Figuur 3.12 laat zien dat meer dan de helft van de Nederlandse werknemers te maken krijgt met herhaalde bewegingen: 33 % regelmatig en 21 % soms.

De lichamelijke belasting is het grootst voor werknemers in de bouwnijverheid, de landbouw en visserij, de sector vervoer en communicatie en in de industrie (tabel 3.1). Beroepen waarin mensen veel lichamelijke belasting ervaren, zijn ambachtelijke en industriële beroepen, agrarische beroepen en transportberoepen. Daarnaast komen repeterende bewegingen, kracht zetten en het werken in een ongemakkelijke houding vaak voor in de gezondheidszorg.

Tabel 3.1 Lichamelijke belasting van werknemers naar sector en beroep

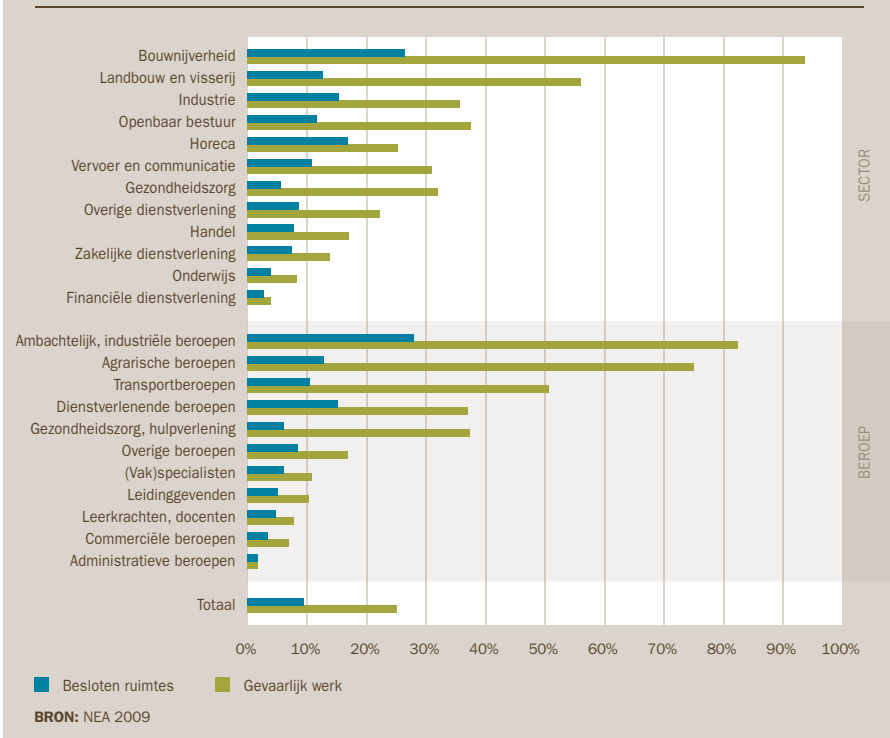
	REPETERENDE BEWEGINGEN (REGELMATIG)	KRACHT ZETTEN (REGELMATIG)	ONGEMAKKELIJKE WERKHOUDING (REGELMATIG)	TRILLINGEN EN SCHUDDEN (REGELMATIG)	LAWAAI (REGELMATIG)
TOTAAL	33%	18%	10%	9%	6%
Sector					
Financiële dienstverlening	12%	2%	2%	1%	1%
Onderwijs	24%	4%	4%	2%	6%
Zakelijke dienstverlening	28%	8%	6%	5%	4%
Openbaar bestuur	30%	7%	5%	6%	4%
Overige dienstverlening	31%	15%	10%	9%	7%
Handel	36%	23%	10%	8%	4%
Horeca	38%	22%	11%	6%	8%
Gezondheidszorg	39%	28%	16%	4%	2%
Industrie	44%	19%	11%	15%	18%
Vervoer en communicatie	45%	23%	10%	20%	10%
Landbouw en visserij	46%	34%	19%	32%	13%
Bouwnijverheid	56%	41%	29%	36%	14%
Beroep					
Administratieve beroepen	9%	2%	1%	1%	1%
(Vak)specialisten	16%	2%	2%	2%	2%
Leidinggevenden	26%	4%	3%	2%	2%
Leerkrachten, docenten	28%	4%	5%	2%	7%
Commerciële beroepen	31%	15%	6%	3%	1%
Overige beroepen	32%	11%	6%	5%	6%
Dienstverlenende beroepen	34%	17%	11%	7%	6%
Gezondheidszorg, hulpverlening	39%	31%	18%	4%	2%
Transportberoepen	48%	35%	13%	35%	12%
Agrarische beroepen	51%	39%	21%	34%	13%
Ambachtelijk, industriële beroepen	56%	39%	25%	30%	22%

(BRON: NEA, 2009)

Veiligheid

Gevaarlijk werk en werken in besloten ruimtes met gevaar voor verstikking, vergiftiging of brand komen volgens werknemers minder vaak voor dan blootstelling aan lichamelijke belasting (figuur 3.13): ongeveer 20% van hen doet ten minste soms gevaarlijk werk en 10% werkt in besloten ruimtes.

FIGUUR 3.13 Percentage werknemers dat tenminste soms gevaarlijk werk doet of werk in besloten ruimtes verricht



Gevaarlijk werk en werken in besloten ruimtes komen vaak voor in de bouwnijverheid (figuur 3.14). Daarop volgen werk in de landbouw en visserij, de industrie en bij het openbaar bestuur. Bij gevaarlijk werk in het openbaar bestuur gaat het om uitvoerende en handhavingstaken bij bouw- en infrastructuurprojecten, politietaken en contacten met risicogroepen. Werken in besloten ruimtes komt ook vrij vaak voor in de horeca (in keukens en voorraadruimtes). Beroepen met veel gevaarlijk werk en werken in besloten ruimtes zijn ambachtelijke en industriële beroepen, agrarische beroepen, transportberoepen, dienstverlenende beroepen en beroepen in de gezondheidszorg.

Omgevingsfactoren

Ook omgevingsfactoren kunnen een fysieke belasting vormen. Voorbeelden hiervan zijn werken met waterige oplossingen, tijdens het werk in contact kunnen komen met besmettelijke personen, dieren of materialen en het kunnen inademen van stoffen tijdens het werk. Dit komt het meest voor in productieomgevingen. Gemiddeld 30% van de werknemers staat hier regelmatig of soms aan bloot. Werken met deze ongunstige omgevingsfactoren komt vaak voor in de horeca, de gezondheidszorg, de bouwnijverheid, de overige dienstverlening en de landbouw en visserij (tabel 3.2).

Beroepen met veel risico's zijn de ambachtelijke en industriële beroepen, beroepen in de gezondheidszorg, dienstverlenende beroepen en agrarische beroepen.

Tabel 3.2: *Werknemers die werken onder ongunstige omgevingsfactoren naar sector en beroepsgroep*

	WATER OF WATERIGE OPLOSSINGEN (VAAK OF ALTIJD)	STOFFEN OP HUID (VAAK OF ALTIJD)	CONTACT MET BESMETTING (VAAK OF ALTIJD)	INADEMEN VAN STOFFEN (VAAK OF ALTIJD)
TOTAAL	16%	10%	9%	9%
Sector				
Financiële dienstverlening	2%	2%	3%	2%
Openbaar bestuur	6%	2%	6%	4%
Onderwijs	6%	4%	8%	4%
Vervoer en communicatie	5%	4%	9%	11%
Zakelijke dienstverlening	12%	8%	6%	5%
Handel	11%	9%	9%	8%
Industrie	16%	10%	6%	15%
Landbouw en visserij	22%	7%	12%	13%
Overige dienstverlening	21%	15%	10%	12%
Bouwnijverheid	21%	16%	12%	24%
Gezondheidszorg	32%	17%	18%	7%
Horeca	41%	21%	13%	7%
Beroep				
Administratieve beroepen	2%	1%	2%	1%
(Vak)specialisten	5%	2%	3%	3%
Leidinggevenden	5%	3%	5%	4%
Leerkrachten, docenten	6%	4%	9%	3%
Commerciële beroepen	6%	5%	7%	3%
Overige beroepen	10%	6%	5%	6%
Transportberoepen	6%	4%	10%	15%
Agrarische beroepen	27%	10%	14%	15%
Dienstverlenende beroepen	33%	19%	12%	9%
Gezondheidszorg, hulpverlening	36%	19%	21%	8%
Ambachtelijk, industriële beroepen	25%	21%	13%	25%

(BRON: NEA, 2009)

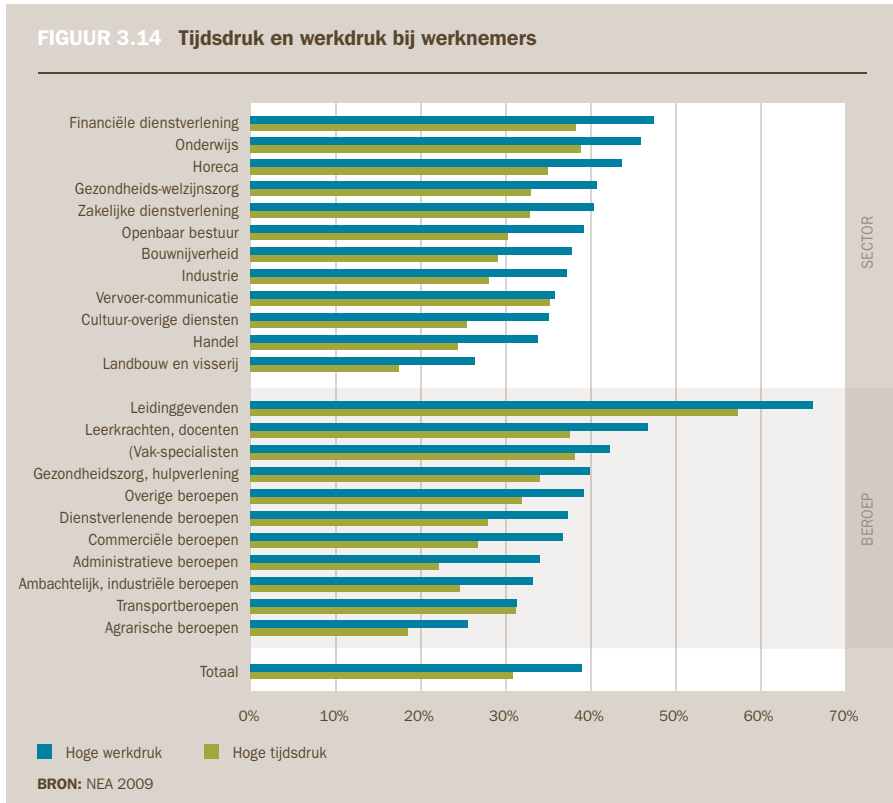
Psychosociale arbeidsomstandigheden

Door de opkomst van de dienstensector, de kennismaatschappij, de 24 uurseconomie en de globalisering is het karakter van de arbeid in Nederland sterk veranderd. Een belangrijk gevolg daarvan is dat de psychosociale belasting in de laatste decenia van de twintigste eeuw sterk is toegenomen. Besproken wordt een aantal ken-

merken van de psychische en sociale belasting bij werknemers in de Nederlandse arbeidssituatie.

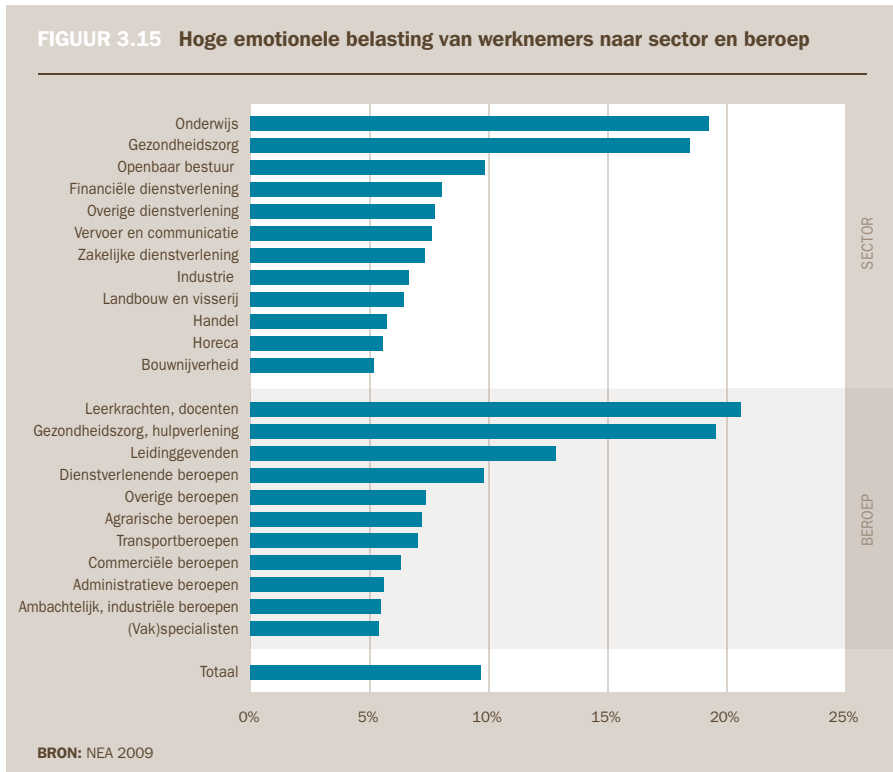
Werkdruk

Werkdruk ontstaat door aspecten zoals snel werken, veel werk moeten doen, extra hard werken en hectiek in het werk. Daarnaast is er sprake van tijdsdruk zoals regelmatig in een hoog tempo moeten werken en regelmatig onder een hoge tijdsdruk werken.



Ongeveer 40% van de Nederlandse werknemers werkt onder een hoge werkdruk (figuur 3.14). Dit cijfer is al een aantal jaren stabiel. Ook werkt 31% van de werknemers onder een hoge tijdsdruk. Over het algemeen gaan een hoge werkdruk en een hoge tijdsdruk samen. Sectoren met een hoge werkdruk zijn ook sectoren waar werknemers vaak onder een hoge tijdsdruk werken. Uitzondering is de sector vervoer en communicatie. In deze sector is de werkdruk relatief laag, terwijl de tijdsdruk juist hoog is. Dit beeld is ook terug te zien bij de beroepsgroepen.

Emotionele belasting

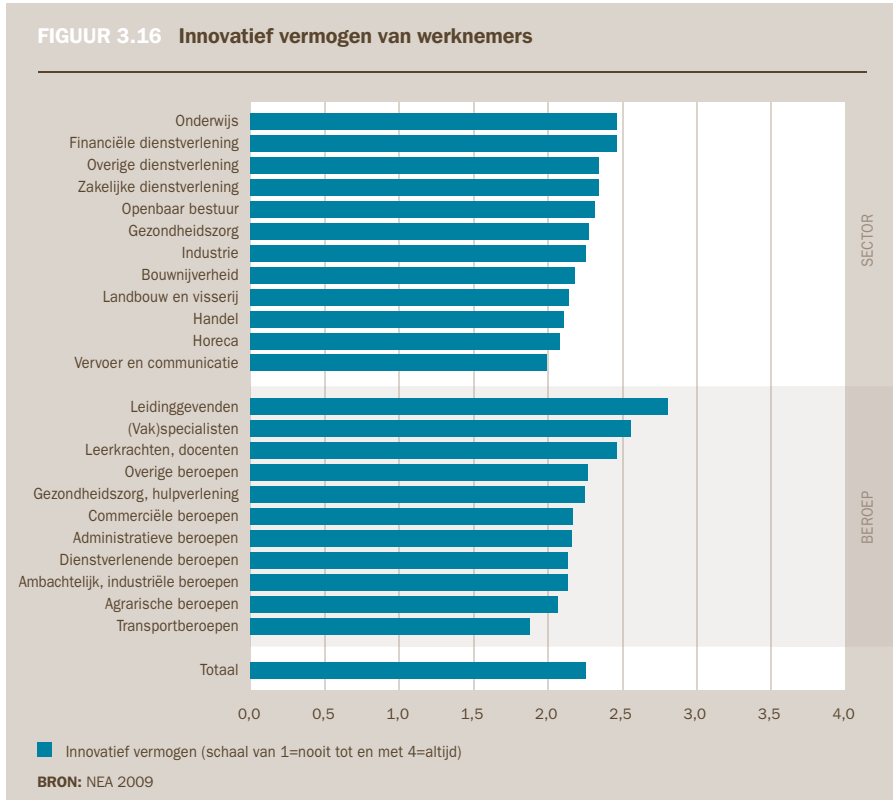


Een stabiele 10% van de werknemers ervaart een hoge emotionele belasting (figuur 3.15). Gemiddeld omvat het werk voor 8% van de werknemers emotioneel moeilijke situaties, is voor 12% van de werknemers het werk emotioneel veeleisend en raakt 13% van de werknemers emotioneel betrokken bij het werk. Vooral voor werknemers in het onderwijs, de gezondheids- en welzijnszorg en het openbaar bestuur (politie, brandweer) is het werk emotioneel belastend. Naast leerkrachten en docenten geven werknemers in gezondheidszorgberoepen en leidinggevenden vaker dan andere beroepsgroepen aan emotioneel belastend werk te hebben.

Gelukkig is veel werk tegenwoordig niet alleen belastend, maar ook uitdagend. Met het verdwijnen van het vele productiewerk en het ontstaan van de kenniseconomie verlangen werkgevers van medewerkers een grotere actieve en intellectuele bijdrage en is bijvoorbeeld het innovatief vermogen toegenomen. Gemiddeld geeft de helft van de Nederlandse werknemers aan op het werk vaak of altijd aangemoedigd te worden om na te denken over manieren om het werk beter te doen. Daarnaast zegt 35% op het werk vaak of altijd de tijd te krijgen om nieuwe ideeën te ontwikkelen. 27% geeft aan op het werk altijd of vaak een duidelijke bijdrage te leveren aan het

bedenken van nieuwe producten of diensten van het bedrijf. Tot slot zegt 34% van de werknemers op het werk altijd of vaak bij te dragen aan het verbeteren van de producten of diensten van het bedrijf.

FIGUUR 3.16 Innovatief vermogen van werknemers

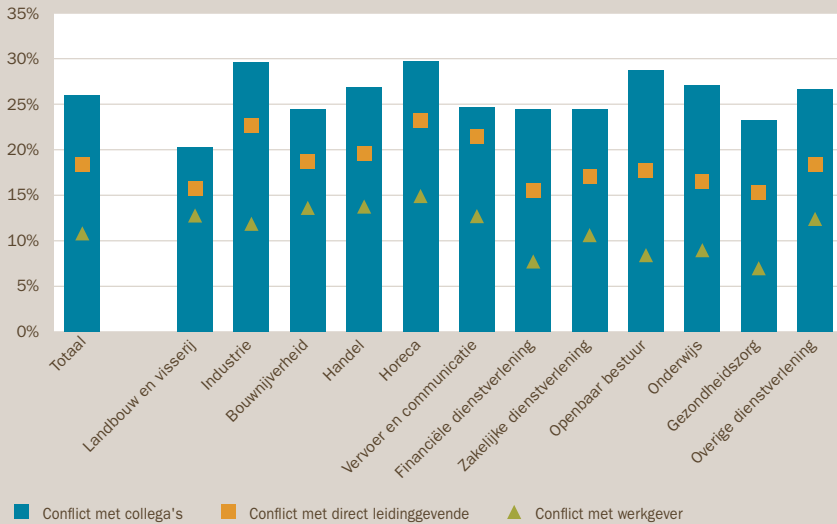


Voorals in het onderwijs en de verschillende dienstverlenende sectoren is de score voor innovatief vermogen van werknemers hoog (zie figuur 3.16). Dit geldt vooral voor leidinggevenden, (vak)specialisten, leerkrachten en docenten.

Sociale belasting

Leidinggevenden en collega's kunnen een belangrijke bron van sociale steun zijn op het werk. Het werk met klanten, cliënten, patiënten, leerlingen of passagiers kan uitdaging en voldoening bieden. Maar die menselijke relaties kunnen een werknemer ook sociaal belasten.

FIGUUR 3.17 Percentage werknemers met conflicten op het werk in de afgelopen twaalf maanden

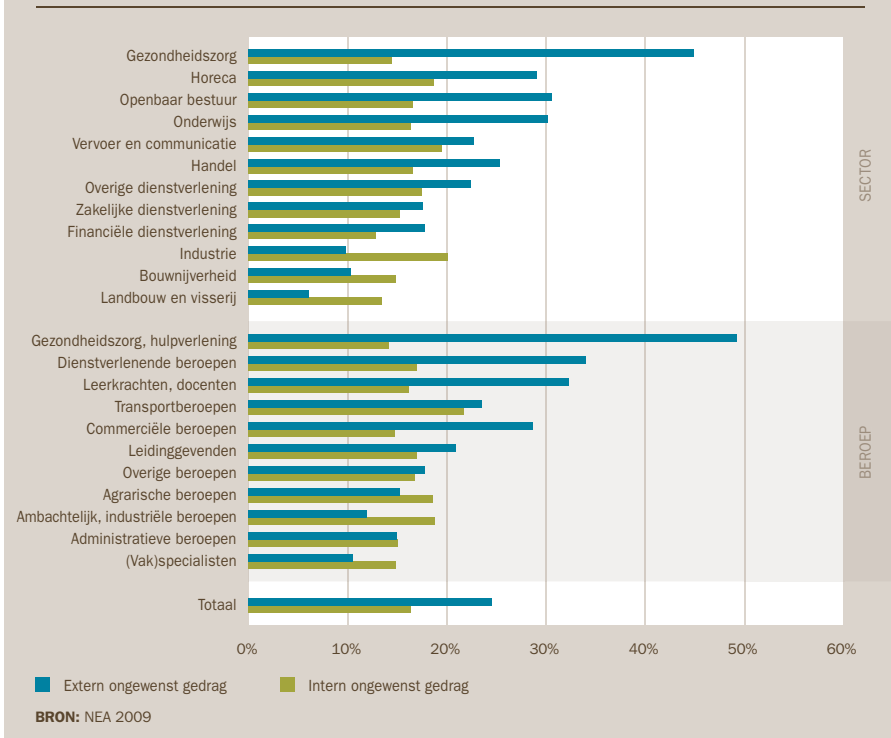


BRON: NEA 2009

Conflicten op het werk komen regelmatig voor (figuur 3.17). Gelukkig zijn de meeste conflicten kortdurend. In de horeca en de landbouw en visserij ligt het percentage werknemers met langdurige conflicten echter relatief hoog. Bij een kwart van de conflicten gaat het om een conflict tussen collega's. Eén op de 5 conflicten is een conflict met de direct leidinggevende en bij 1 op de 10 conflicten gaat het om een conflict met de werkgever.

Ongewenst gedrag op het werk komt ook vaak voor. Jaarlijks krijgt 37% van de werknemers te maken met een vorm van ongewenst gedrag zoals ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Er zijn twee vormen ongewenst gedrag te onderscheiden: afkomstig van externen (zoals klanten, patiënten, cliënten, leerlingen of passagiers) en afkomstig van internen (zoals leidinggevenden en collega's).

FIGUUR 3.18 Percentage werknemers dat te maken hadden met intern en extern ongewenst gedrag in de afgelopen twaalf maanden



Figuur 3.18 laat zien dat vooral in de gezondheidszorg, de horeca, het openbaar bestuur en het onderwijs is er sprake van veel ongewenst gedrag. Het gaat daarbij vaak om ongewenst gedrag van externen. In de landbouw en visserij, de bouwnijverheid en de industrie ervaren de minste werknemers ongewenst gedrag. In deze sectoren is de bron van ongewenst gedrag vaak intern. Intern ongewenst gedrag kent tussen sectoren minder grote verschillen dan extern ongewenst gedrag. Dit wordt vooral verklaard door de intensiteit van de contacten met externen. Het zijn dan ook werknemers in beroepen met veel contacten met derden, zoals beroepen in de gezondheids- en welzijnszorg, dienstverlenende beroepen, leerkrachten en docenten, transportberoepen en commerciële beroepen, die het meest last hebben van extern ongewenst gedrag.

Conclusies

In de afgelopen jaren zijn deeltijdwerk en tijdelijk (flexibel) werk sterk toegenomen. Er is veel parttimewerk van minder dan 33 uur per week. In totaal 45% van de werknemers heeft een parttimebaan, vrouwen aanzienlijk vaker (73%) dan mannen (19%). De gemiddelde werkweek komt hiermee weliswaar uit op 31 uur per week, maar daar komt nog eens ruim drie uur bij voor betaald en onbetaald overwerk. Met

pauzes en reistijd van en naar het werk besteedt de gemiddelde Nederlandse werknemer ongeveer negen uur per dag aan het werk.

Een belangrijk deel van het (over)werken vindt buiten kantooruren plaats. Een kwart van de werknemers werkt regelmatig in de avond, de nacht en in het weekend en nog eens een kwart doet dat soms. Wel blijkt men relatief tevreden te zijn met deze werktijden.

Tijdens het werk worden werknemers blootgesteld aan een groot aantal belastende arbeidsomstandigheden. De klassieke verdeling in fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden gaat echter niet één-op-één samen met de indeling naar productiewerk en dienstverlening. Fysiek belastende arbeidsomstandigheden zoals lichamelijke belasting, veiligheid en omgevingsfactoren, komen het meest voor in productiesectoren, zoals de bouw en de industrie, maar ook in dienstverlenende sectoren als transport en communicatie, horeca en gezondheidszorg. Er is geen sector of beroepsgroep zonder dit soort omstandigheden. Psychosociale belasting komt het meest voor in dienstverlenende sectoren als het onderwijs en de gezondheidszorg, maar ook vaak in productieomgevingen. Ook aan deze soort belasting ontsnapt geen enkele sector of beroepsgroep. Conflicten met en ongewenst gedrag van leidinggevend en collega's komt in alle sectoren voor en in vrijwel dezelfde omvangrijke mate. Ongewenst gedrag van klanten komt natuurlijk vaak voor in sectoren en beroepen waarin werknemers veel contacten hebben met klanten.

De grote spreiding van de verschillende belastende arbeidsomstandigheden maakt het nemen van maatregelen extra ingewikkeld, omdat in elke sector en beroepsgroep een waaier aan verschillende arbeidsomstandigheden te vinden is. Maatregelen zijn dan ook vooral maatwerk en moeten per sector, branche of beroepsgroep genomen worden.

3.3 Is de Nederlandse werknemer gezond?

Het is voor werkgevers en werknemers belangrijk dat werknemers gezond blijven. Vanuit de werkgever speelt daarbij een rol dat een zieke en wellicht verzuimende werknemer veel geld kost, en minder of niets meer opbrengt. Deze paragraaf biedt een overzicht van de gezondheidstoestand van de Nederlandse werknemers. Daarbij wordt niet alleen naar de gezondheid op zich gekeken, maar ook specifiek naar gezondheidseffecten die door het werken en de arbeidsomstandigheden veroorzaakt worden.

Gezondheidstoestand

Het overgrote deel van de Nederlandse werknemers (91%) ervaart de eigen gezondheid als goed, zeer goed of uitstekend. Ongeveer 8% beoordeelt de eigen gezondheid als matig en minder dan 1% beoordeelt de eigen gezondheid als slecht. Dat betekent niet dat deze werknemers geen problemen kennen. In totaal 38% van de

werknemers meldt een chronische ziekte, aandoening of handicap te hebben en 18,2% is daardoor licht tot sterk belemmerd bij de uitvoering van het werk. Wie een chronische aandoening of arbeidshandicap heeft, beoordeelt de eigen gezondheid dus niet altijd als slecht. Er zijn weinig verschillen in de ervaren gezondheid van werknemers tussen sectoren.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in Nederland is in de afgelopen decennia sterk gedaald. In 1990 lag dit volgens het CBS nog op 8%, in 2000 was het 5,6% en in 2004 was het verzuimpercentage gedaald naar 4,3%. Sindsdien is het ziekteverzuimpercentage volgens het CBS in Nederland nagenoeg stabiel.

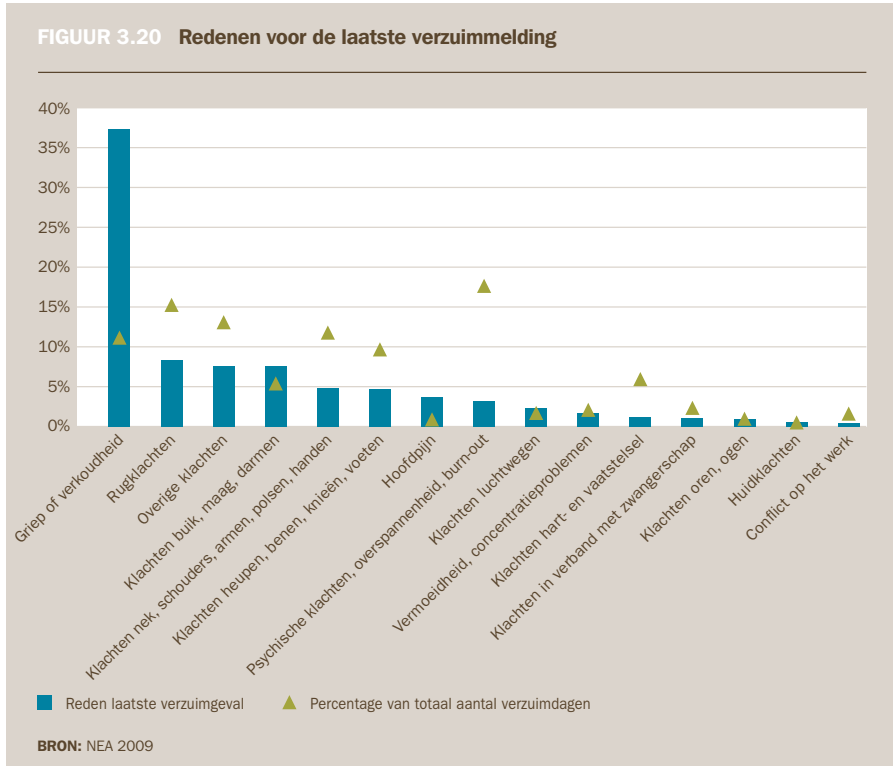


Zowel de NEA (figuur 3.19) als de monitor Arbo in Bedrijf geven iets andere cijfers². In 2005 was het volgens de NEA nog 4,8%. Voor 2009 berekenen zowel de NEA als de monitor Arbo in Bedrijf een verzuimpercentage van 4%. De daling in de afgelopen vier jaar komt vooral doordat de gemiddelde verzuimduur is gedaald. In 2005 was de verzuimfrequentie 1,3 keer per jaar en de gemiddelde verzuimduur 8,7 werkdagen per jaar. In 2009 was dat 1,1 keer per jaar en 7,2 werkdagen.

2 Het Nederlandse ziekteverzuim wordt door verschillende organisaties op verschillende manieren gemeten. Hierdoor zijn er verschillen in het ziekteverzuimpercentage mogelijk. In het vervolg van deze paragraaf wordt uitsluitend nog gebruik gemaakt van de NEA-gegevens.

Redenen voor ziekteverzuim

Ziekteverzuim ontstaat vaak door ziekte en ongevallen veroorzaakt buiten het werk om. Vooral griep is een veelvoorkomende reden voor verzuim. Ruim een op de drie verzuimgevallen wordt veroorzaakt door griep (figuur 3.20) en ook klachten aan buik, maag en darmen komen zeer vaak voor.



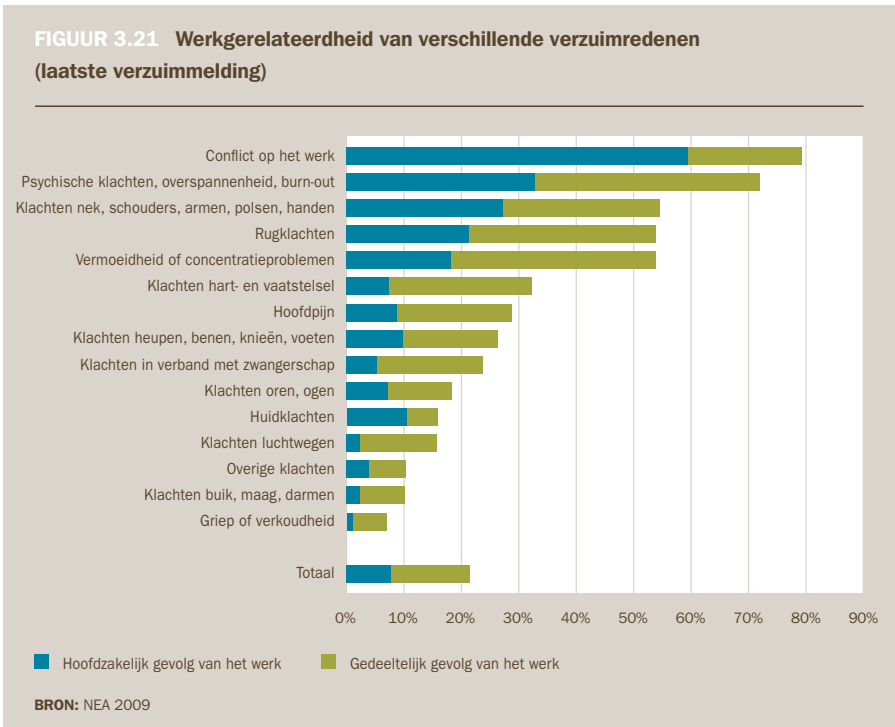
De veelvoorkomende verzuimoorzaken blijken meestal niet zo lang te duren. Verzuim vanwege griep duurt gemiddeld slechts drie werkdagen. Klachten die gepaard gaan met een lange verzuimduur zijn evenwel juist de minder vaak voorkomende klachten zoals psychische klachten, klachten aan het hart- en vaatstelsel en conflicten op het werk. Als niet alleen wordt gekeken naar hoe vaak een aandoening voorkomt, maar ook hoe lang het verzuim duurt wordt dan ook een ander beeld gevonden. Bijna één op de 6 verzuimdagen (18%) wordt veroorzaakt door psychische klachten, terwijl 11% van de verzuimdagen door griep wordt veroorzaakt.

Werkgerelateerdheid van gezondheidsklachten

Psychische en lichamelijke belasting op het werk kunnen tot verzuim leiden. Gemiddeld schrijven werknemers 22% van de verzuimklachten toe aan het werk (figuur 3.21). Dit is evenveel als in 2008, maar een daling ten opzichte van 2006

toen dit nog 28% was. Werknemers boven de 55 jaar trekken vaker die conclusie (25%). Mogelijk komt dit omdat zij langer zijn blootgesteld aan de belastende factoren van het werk. Het werk speelt niet bij alle klachten een even grote rol (figuur 3.21). Zoals verwacht worden conflicten op het werk grotendeels door het werk veroorzaakt. Daarnaast worden ook psychische klachten en klachten aan de bovenkant van het lichaam vaak aan het werk toegeschreven. Klachten in verband met zwangerschap zijn mogelijk gerelateerd aan een te zware belasting door het werk.

FIGUUR 3.21 Werkgerelateerdheid van verschillende verzuimredenen (laatste verzuimmelding)



Werkgerelateerdheid van ziekteverzuim

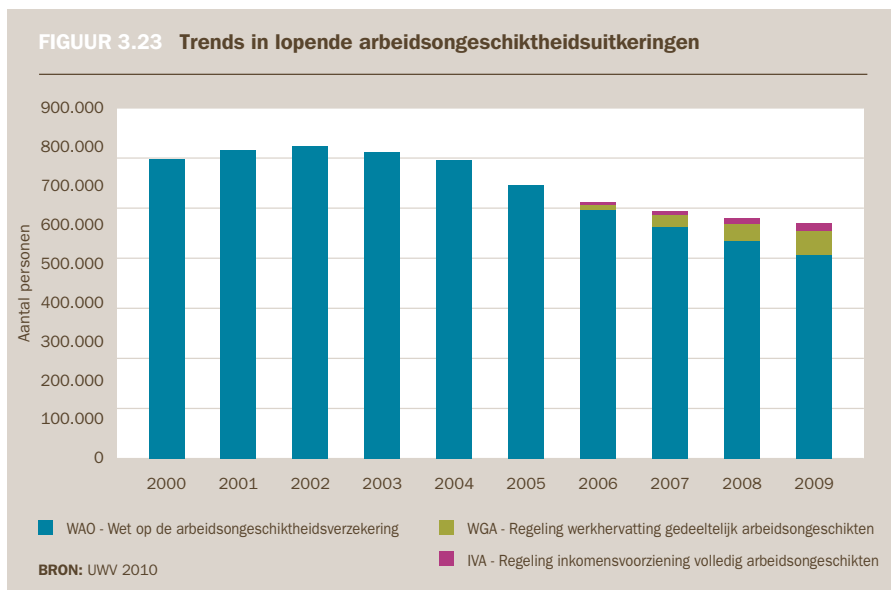
Vooral langdurig verzuim heeft volgens werknemers vaak een aan werk gerelateerde oorzaak. Het percentage aan werk toegeschreven verzuim varieert van 16% bij werknemers die kort (één week of minder) verzuimen tot meer dan 50% bij werknemers die langdurig (65 dagen of meer) verzuimen. Verzuim vanwege werkgerelateerde klachten duurt met gemiddeld ruim 25 dagen dan ook langer dan verzuim door niet werkgerelateerde klachten (8,6 dagen) en dat geldt voor vrijwel alle klachten. Het is dus niet zo dat de werkgerelateerde klachten gemiddeld langer duren, omdat dit toevallig ook langdurige klachten zoals psychische klachten en conflicten op het werk zijn.



Eén op de drie werknemers geeft aan dat werkdruk of werkstress heeft geleid tot de werkgerelateerde klachten (figuur 3.22). Blootstelling aan lichamelijk te zwaar werk is verantwoordelijk voor 20% van de werkgerelateerde klachten. Hoewel bij werkgerelateerde klachten vaak wordt gedacht aan fysiek zwaar werk, zijn de psychosociale risicofactoren dus minstens zo belangrijk.

Arbeidsongeschiktheid

In totaal zijn er in 2009 ongeveer 600.000 arbeidsongeschikten in Nederland. Vrouwen krijgen vaker dan mannen voor het eerst een uitkering en met de leeftijd stijgt het aantal nieuwe uitkeringen ook. Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen minder vaak een gedeeltelijke uitkering (WGA) dan werknemers van 35 tot en met 54 jaar, maar wel vaker een volledige uitkering (IVA). De meest voorkomende diagnosecategorieën zijn psychische klachten, klachten aan het bewegingsapparaat en hart- en vaatziekten.



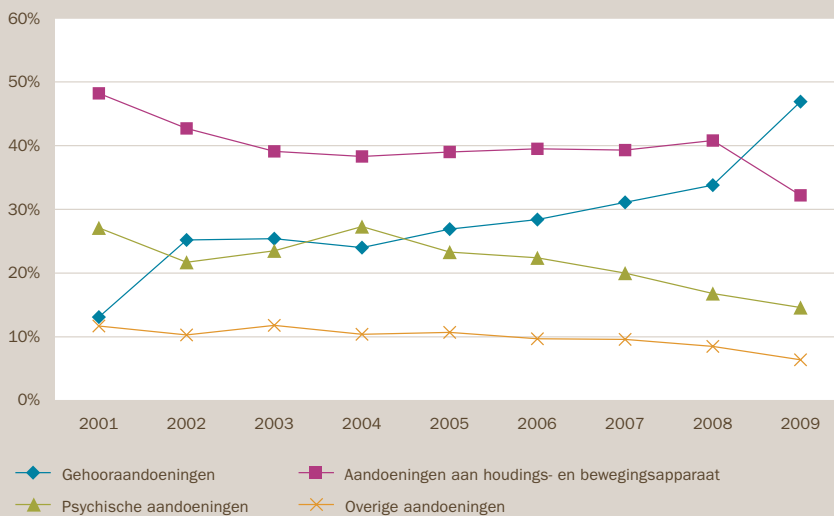
Figuur 3.23 laat zien dat het aantal lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in 2009 opnieuw gedaald is ten opzichte van 2008, maar ook dat de daling aan het afvlakken is. Er was er al sprake van een daling sinds 2003. De sterkste daling was in de jaren 2005 en 2006, de jaren dat de WIA werd ingevoerd. Het aantal mensen in de WAO daalt onverminderd sinds 2005. Vooral de hoger dan verwachte WIA-instroom zorgt er echter voor dat de daling van het aantal arbeidsongeschikten afvlakt.

Beroepsziekten

Het aantal meldingen van beroepsziekten is in de laatste twee jaar sterk gestegen. Tot 2008 schommelde het rond de 6.000 per jaar, in 2008 steeg het naar 6.952 en in 2009 naar 9.856. Dit komt vooral door een betere meldingsdiscipline in de bouwnijverheid. De meeste meldingen komen uit deze sector (72%). Op basis van deze gegevens en aanvullend onderzoek schat het Peilstation Intensief Melden de beroepsziekte-incidentie op 336 beroepsziekten per 100.000 werknemersjaren over 2009.

Figuur 3.24 laat zien dat het aantal meldingen per diagnosecategorie aan het verschuiven is. Slechthorendheid komt steeds vaker voor, terwijl aandoeningen aan het houdings- en bewegingsapparaat steeds minder vaak voorkomen. Slechthorendheid is met 4.623 (47%) meldingen in 2009 de meest gemelde beroepsziekte. Het merendeel (n = 4.483) van deze meldingen komt uit de bouwnijverheid. Werknemers die lijden aan beroepslethorendheid ervaren vooral functioneringsproblemen bij het communiceren.

FIGUUR 3.24 Meldingen van beroepsziekten naar diagnosecategorie (percentage meldingen)



BRON: NCvB 2010

In 2009 zijn er 3.274 meldingen van beroepsziekten aan het houdings- en bewegingsapparaat (32% van het totale aantal beroepsziektemeldingen). Meldingen van werkgebonden psychische aandoeningen maakten in 2009 15% uit van alle meldingen. In een meerderheid van de gevallen (78%) zijn deze meldingen te classificeren als overspannenheid/burn-out. Bij overspannenheid/burn-out en depressie zijn problemen tussen mensen vaak de oorzaak. In de sectoren openbaar bestuur, onderwijs en informatie en communicatie komen de meeste nieuw gemelde werkgebonden psychische aandoeningen voor.

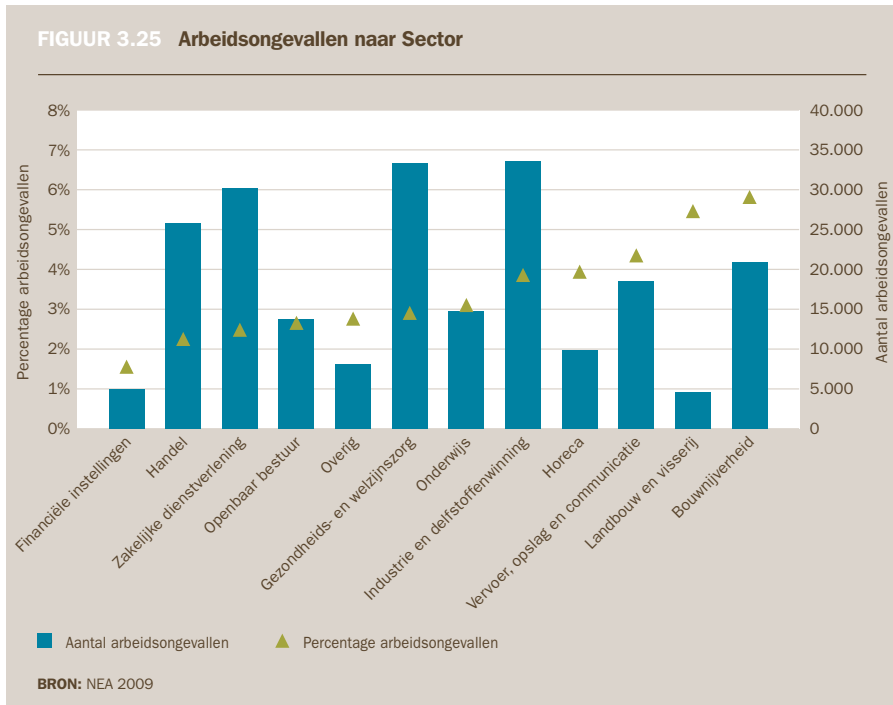
Arbeidsongevallen

In 2009 rapporteerde 3,1% van de werknemers een arbeidsongeval met letsel en verzuim.³ Niet alle ongevallen leiden echter tot verzuim. In totaal 7% van de Nederlandse werknemers meldt dat zij in de afgelopen twaalf maanden betrokken zijn geweest bij een ongeval of voorval tijdens het werk waardoor zij persoonlijk lichamelijk letsel en/of geestelijke schade hebben opgelopen. Ergens aan snijden of stoten is de meest genoemde oorzaak van arbeidsongevallen. Lichamelijk letsel wordt door 77% van de werknemers met een ongeval gerapporteerd en geestelijke schade door 30%. De sectoren met de meeste arbeidsongevallen zijn de industrie en delfstoffenwinning (33.500) en de gezondheids- en welzijnszorg (33.300). De

3 Dit betreft arbeidsongevallen inclusief verkeersongevallen met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade en minimaal één dag ziekteverzuim. Ongevallen tijdens het woon-werkverkeer zijn niet meegenomen.

kans op een arbeidsongeval is echter het grootste in de bouwnijverheid (5,8%) (figuur 3.25).

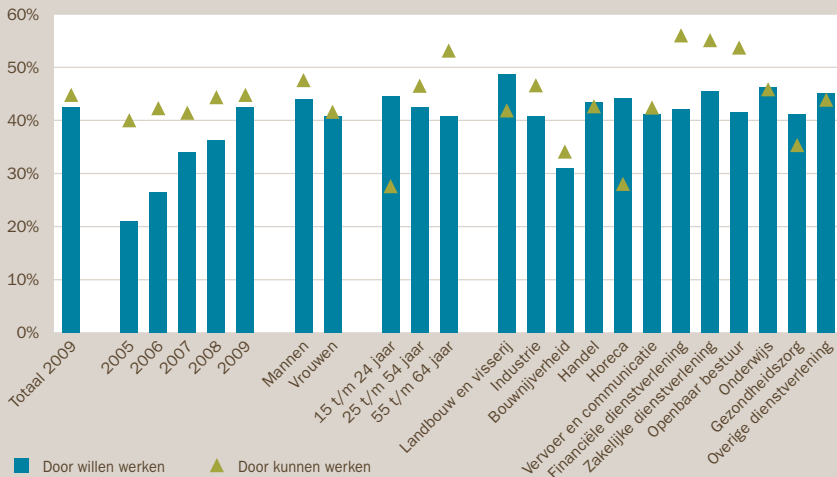
Sinds 2005 schommelt het aantal arbeidsongevallen met verzuim tussen de 3,1 en 3,4% zonder dat er sprake is van een duidelijk afnemende of toenemende trend. Het aantal arbeidsongevallen lijkt zich daarmee in de laatste jaren te stabiliseren. Wel blijkt uit de monitor arbeidsongevallen dat er trends zijn in het aantal arbeidsongevallen met een ernstige afloop. Het aantal dodelijke arbeidsongevallen daalde in de periode 2000-2008 met 5% per jaar, terwijl het aantal arbeidsongevallen dat resulteerde in een ziekenhuis opname in die periode met totaal 16% is gestegen. De toename sinds 2004 is mogelijk het gevolg van een veranderde strategie van ziekenhuizen om patiënten vaker voor korte tijd op te nemen in het ziekenhuis (Venema e.a., 2010).



Werken tot en na het 65e levensjaar

In de toekomst zal het aantal ouderen aanzienlijk stijgen en zal de krapte op de arbeidsmarkt toenemen. Daardoor is het van belang dat zo veel mogelijk mensen aan het arbeidsproces gaan en (langer) blijven deelnemen. Op die manier kan de druk op de sociale uitkeringen opgevangen worden.

FIGUUR 3.26 Percentage werknemers dat tot het 65ste levensjaar werkzaam willen blijven en percentage werknemers dat daartoe in de huidige baan in staat is



BRON: NEA 2005-2009

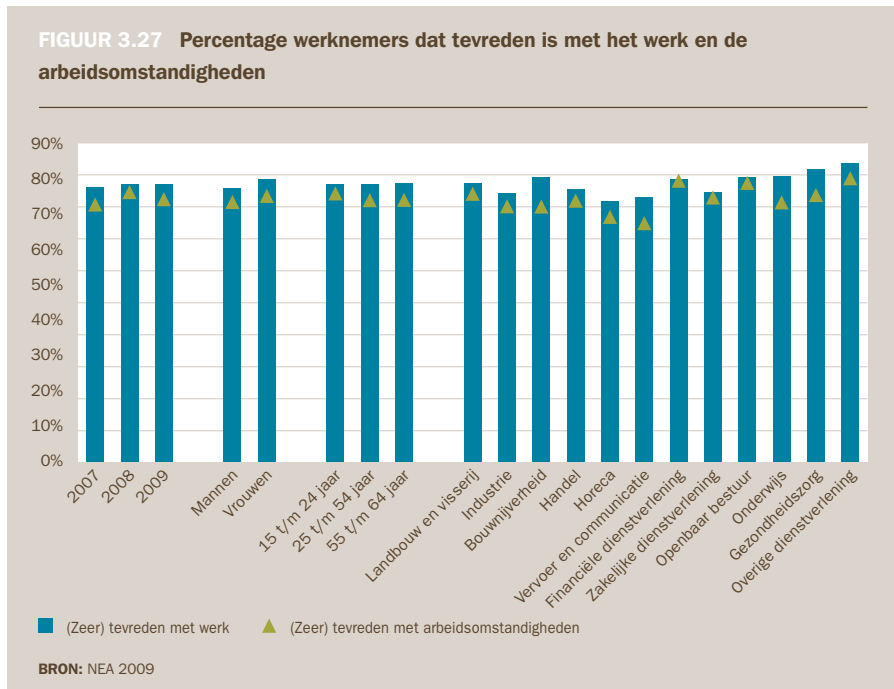
In figuur 3.26 is te zien dat het percentage werknemers dat tot het 65ste levensjaar wil blijven doorwerken in vier jaar tijd is verdubbeld van 21% in 2005 naar 42% in 2009. De motivatie van werknemers om door te werken neemt dus toe. De stijging doet zich bovendien voor in alle werknemersgroepen en sectoren, wat wijst op een onderliggende factor die geldt voor alle werknemers. Dit zou bijvoorbeeld de politieke en maatschappelijke discussie over dit onderwerp kunnen zijn. Maar mogelijk hangt het ook samen met de gewijzigde financiële voorwaarden waaronder men met vervroegd pensioen kan gaan. Het percentage werknemers dat zegt in staat te zijn om het huidige werk tot hun 65ste door te zetten, is in 2009 ongeveer gelijk aan dat van het percentage werknemers dat het ook wil. In 2005 lagen deze percentages nog ver uit elkaar. In figuur 3.29 is te zien dat beide percentages elkaar in de jaren 2005 tot en met 2009 steeds meer naderen.

De bereidheid om door te werken tot 65 jaar is bij vrouwen en oudere werknemers wat minder vaak aanwezig dan bij mannen en jongeren. Voor het instaat zijn om door te kunnen werken geldt het omgekeerde. Vooral werknemers onder de 25 jaar geven vaak aan dat zij niet in staat zijn om door te kunnen werken. Waarschijnlijk komt dit door dat 'kunnen doorwerken' voor jongere werknemers een andere betekenis heeft dan voor oudere werknemers. In hoofdstuk 5 wordt hier nader op ingegaan. De bereidheid om tot 65 jaar door te werken is het laagst bij werknemers in de bouwnijverheid, de sector met de hoogste fysieke belasting. Werknemers in de landbouw en visserij, de zakelijke dienstverlening en het onderwijs zijn het meest bereid om tot 65 jaar door te werken. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op

mogelijke verklaringen voor de verschillen tussen werknemers in het door willen en kunnen doorwerken. Het percentage werknemers dat ná het 65ste levensjaar wil blijven werken is met 13% geringer dan het percentage dat tot die leeftijd door wil werken.

Tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden

De meeste werknemers in Nederland zijn tevreden of zeer tevreden met hun werk en hun arbeidsomstandigheden. In figuur 3.27 is te zien dat 78% van de werknemers (zeer) tevreden is met het werk en dat 74% van de werknemers (zeer) tevreden is met de arbeidsomstandigheden. Beide percentages fluctueren nauwelijks door de jaren heen.



Figuur 3.27 laat ook zien dat vrouwen wat vaker tevreden zijn met werk en arbeidsomstandigheden dan mannen. Dit hangt ook samen met de sectoren waar zij werken (gezondheidszorg, onderwijs). Tussen de drie leeftijdsgroepen zijn in dit opzicht nauwelijks verschillen. Werknemers in de overige dienstverlening zijn het meest tevreden met hun werk en arbeidsomstandigheden. De handel en horeca vallen op door de lage percentages tevreden werknemers met beide kenmerken.

Conclusies

De analyses in deze paragraaf laten zien dat het goed gaat met de gezondheid van de Nederlandse werknemer. Het merendeel geeft aan dat de gezondheid goed tot zeer goed is. Toch heeft een relatief grote groep te maken met een langdurige ziekte, aandoening of handicap (38%) en wordt een relatief grote groep door de eigen gezondheid in het werk belemmerd (18%). De meeste werknemers zijn tevreden met hun werk en arbeidsomstandigheden.

Het verzuimpercentage is in 2009 verder gedaald (NEA). Vooral de daling van de gemiddelde verzuimduur ligt daaraan ten grondslag: mensen die uitvallen gaan sneller weer aan het werk. Bovendien is het aantal mensen in een arbeidsongeschiktheidsregeling nog steeds aan het dalen, al gaat de daling in 2008 en 2009 langzamer dan twee jaren geleden.

Hoeft er dan niets meer gedaan te worden aan de gezondheid van de Nederlandse werknemer? Er zijn zeker verbeteringen mogelijk. Volgens werknemers wordt nog steeds een vijfde van het verzuim veroorzaakt door omstandigheden op het werk. Psychische en lichamelijke oorzaken spelen daarbij een belangrijke rol, wat aangeeft dat er nog steeds voldoende mogelijkheden zijn voor werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers om het verzuim verder terug te brengen. Ook de aanpak van het verzuim zelf is nog steeds een optie. Bijvoorbeeld door de verzuimduur nog verder terug te dringen. Bovendien komen er nog veel meldingen van arbeidsongevallen en beroepsziekten die per definitie te maken hebben met de veiligheids- en gezondheidssituatie op het werk. Daar zijn dus nog verbeteringen mogelijk.

3.4 Wat vinden Nederlandse werknemers van arbomaatregelen en andere inspanningen?

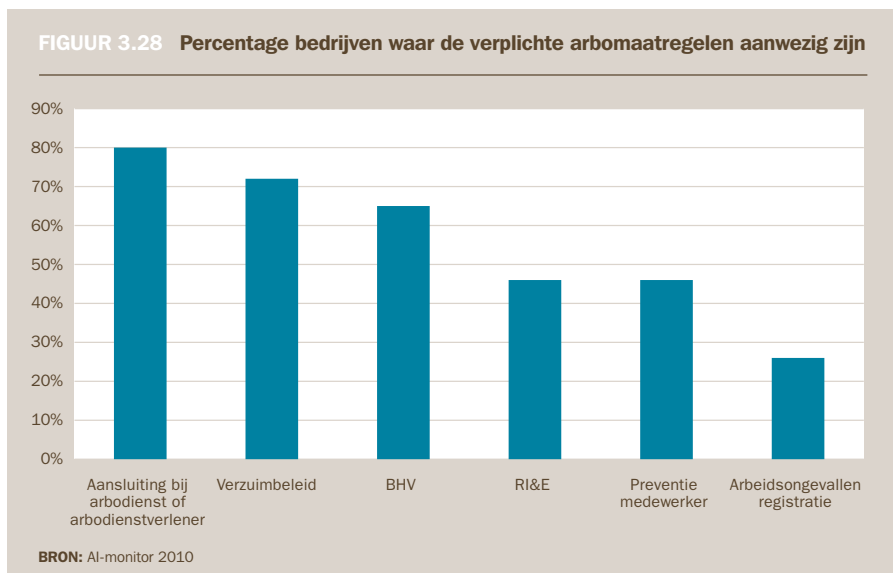
Op allerlei niveaus worden maatregelen genomen of gestimuleerd; enerzijds om werknemers te beschermen tegen de negatieve effecten van arbeid en anderzijds om werkgevers te helpen de kosten daarvan terug te dringen en de productiviteit te verhogen. De belangrijkste rol is hierbij weggelegd voor de werkgever zelf, die de primaire verantwoordelijkheid heeft voor het nemen van deze maatregelen.

3.4.1 Arbomaatregelen volgens de werkgevers

Bedrijven laten zich ondersteunen door veel extern ingehuurde deskundigen of organisaties voor taken waarvoor zij zelf te weinig of geen gekwalificeerd personeel in dienst hebben. Op het gebied van arbo en verzuim zijn er veel intermediaire organisaties actief. Omdat in hoofdstuk 6 meer in detail op deze intermediairen worden ingegaan geeft deze paragraaf alleen summier beschrijving van wat er door werkgevers wordt gedaan. In deze paragraaf komt vooral aan bod wat werknemers merken van alle inspanningen op dit gebied en hoe zij die beoordelen.

Arbomaatregelen

Werkgevers zijn verplicht om maatregelen te nemen om daarmee te voorkomen dat hun medewerkers ziek worden of om te zorgen dat zij bij ziekte zo snel mogelijk weer aan het werk gaan. Meer details over deze verplichtingen worden gegeven in hoofdstuk 6. Figuur 3.28 Laat zien dat de meeste bedrijven zijn aangesloten bij een arbodienst of zich door een ander arbodienstverlener laten bijstaan. Hoewel het aandeel bedrijven dat een contract met een arbodienst heeft dalende is heeft bijna driekwart (71%) van de bedrijven een contract met een externe arbodienst. Nog eens 9% heeft (ook) op een andere manier, begeleiding ingeschakeld. Bijvoorbeeld via een interne arbodienst of een arbodeskundige.



Verzuimbeleid

Ook is het verzuimbeleid in de meeste gevallen aanwezig, en het verzuimbeleid wordt meer en meer geformaliseerd. In 2004 had 46% van de bedrijven uitsluitend nog mondelinge afspraken. In 2009 hebben bedrijven veelal een schriftelijk vastgelegd verzuimbeleid (43%). Daarnaast heeft ook nog eens 29% van de bedrijven alleen mondelinge afspraken over het verzuimbeleid. Dit heeft ook effect op de verzuimbegeleiding. In 78% van de bedrijven wordt er na maximaal een week contact opgenomen met een zieke werknemer. Als er binnen een bedrijf afspraken zijn over de verzuimbegeleiding wordt er vrijwel altijd binnen een week contact opgenomen.

RI&E

Bijna de helft van de bedrijven (46%) beschikte in 2009 over een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) Het merendeel van deze RI&E's was ook getoetst door de arbo-dienst. Iets minder dan in voorgaande jaren.

Bedrijfshulpverlening

Bedrijfshulpverleners (BHV-ers) en preventiemedewerkers moeten volgens de wet bij elk bedrijf aangesteld zijn. Het aantal benodigde BHV-ers en preventiemedewer- kers is afhankelijk van de bedrijfsgrootte. In 65% van alle bedrijven zijn in 2009 BHV-ers aangesteld. Dit percentage is vrijwel stabiel over de periode 2005-2009. Vooral in de zakelijke dienstverlening, de sector vervoer en communicatie, de land- bouw en visserij, de financiële instellingen en de horeca zijn er veel bedrijven waar nog geen BHV-ers zijn aangesteld. In 42% van de bedrijven heeft de werkgever zichzelf als BHV-er aangesteld. Het gaat daarbij vooral om kleine bedrijven.

Preventiemedewerkers

Er is een lichte daling te zien in het percentage bedrijven met een preventiemede- werker. In 2006 was er nog in 53% van de organisaties een preventiemedewerker, in 2007 was dat 48% en in 2008 was dat 49%. In 2009 heeft 46% van alle Nederlandse bedrijven en instellingen één of meer preventiemedewerkers aangesteld. Vanaf 1 januari 2007 mag de werkgever van een bedrijf met maximaal 25 werknemers zelf de rol van preventiemedewerker vervullen. Minder dan de helft (44%) van de bedrijven met maximaal 25 werknemers in dienst heeft een preventiemedewerker aangesteld. In meer dan de helft daarvan vervult de werkgever zelf die rol.

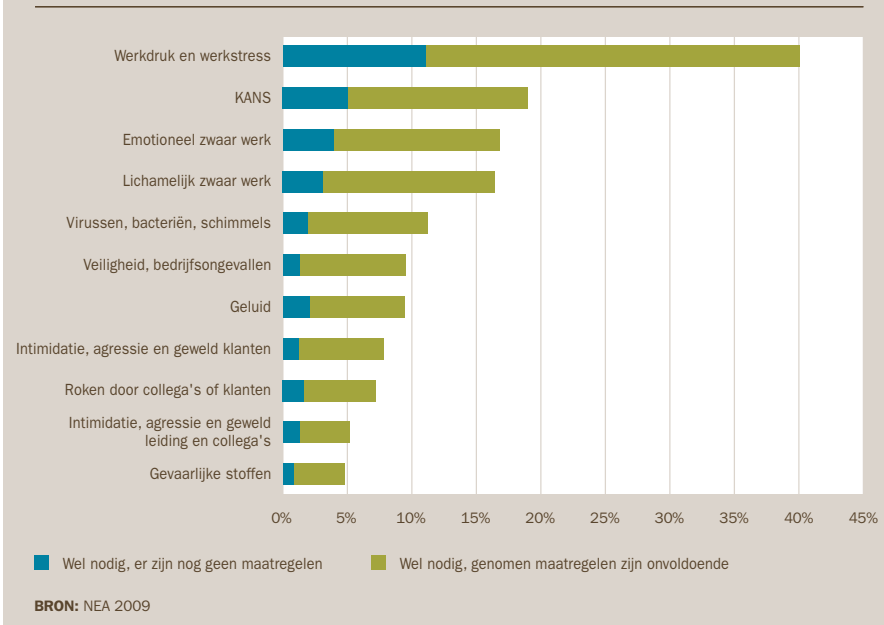
Arbeidsongevallenregistratie

Hoewel de arbeidsongevallen registratie strikt genomen geen maatregel ter preven- tie van ongevallen is wordt deze toch in deze paragraaf besproken. Iedere werkge- ver is namelijk verplicht om de ernstige arbeidsongevallen, die zijn werknemers tijdens de arbeid overkomen, te melden bij de Arbeidsinspectie. In 2009 beschikt 26% van alle Nederlandse bedrijven over een schriftelijke arbeidsongevallenregis- tratie. Grote bedrijven beschikken vaker over een arbeidsongevallenregistratie dan kleine bedrijven. Vooral bedrijven in de horeca, de landbouw en visserij, de overige dienstverlening en de financiële dienstverlening hebben minder vaak een arbeids- ongevallenregistratie.

3.4.2 Arbomaatregelen volgens de werknemers

In de NEA is nagegaan hoe werknemers aankijken tegen de maatregelen die werkge- vers op het terrein van arbeidsomstandigheden hebben genomen.

FIGUUR 3.29 Percentage werknemers dat het nodig vindt dat het bedrijf of de instelling (aanvullende) maatregelen neemt voor de volgende arbeidsrisico's



Volgens werknemers zijn maatregelen op het gebied van werkdruk en werkstress het meest nodig (figuur 3.29). Deels omdat er nog geen maatregelen getroffen zijn (11%) maar vaker omdat de getroffen maatregelen als onvoldoende worden gezien (29%). Daarna volgen klachten aan armen, nek en schouders (KANS)⁴, emotioneel zwaar werk en lichamelijk zwaar werk. Omdat de wens naar maatregelen afhankelijk is van de arbeidsrisico's geeft tabel 3.3 een overzicht van het percentage werknemers dat maatregelen nodig vindt, en per sector of werknemers meer of minder dan gemiddeld vinden dat maatregelen nodig zijn.

4 In de NEA wordt gevraagd naar maatregelen tegen RSI. In de laatste jaren is deze term langzamerhand aan het verdwijnen en wordt vaker gekozen voor Klachten aan Arm Nek en Schouders (KANS). In de Arbobalans is er daarom voor gekozen om uitsluitend deze laatste term te gebruiken.

Tabel 3.3: Waar en bij welke arbeidsrisico's zijn maatregelen volgens werknemers het meest nodig? (bron: NEA, 2009). ▲: relatief veel werknemers vinden het nemen van maatregelen nodig. ▼: relatief weinig werknemers vinden het nemen van maatregelen nodig

	TOTAAL	BOUWNIJVERHEID	LANDBOUW, VISSERIJ	VERVOER, COMMUNICATIE	INDUSTRIE	GEZONDHEIDSZORG	HORECA	HANDEL	OVERIGE DIENSTEN	OPENBAAR BESTUUR	ZAKELIJKE DIENSTEN	ONDERWIJS	FINANCIËLE DIENSTEN
Werkdruk en werkstress	40%	▼	▼	▲		▲	▼	▼	▼	▲	▼	▲	
KANS	19%	▼	▼	▲		▼	▼	▼		▲	▲		▲
Emotioneel zwaar werk	17%	▼	▼		▼	▲	▼	▼	▼		▼	▲	
Lichamelijk zwaar werk	16%	▲		▲	▲	▲	▲	▲	▼	▼	▼	▼	▼
Geluid	9%	▲	▲	▲	▲	▼		▼			▼		▼
Virussen, bacteriën, schimmels	11%	▼	▼	▲	▼	▲		▼			▼	▲	▼
Roken door collega's of klanten	7%					▲					▼		▼
Intimidatie, agressie, geweld intern	5%			▲	▲			▼		▲	▼		▼
Veiligheid, bedrijfsongevallen	10%	▲		▲	▲					▼	▼	▼	▼
Intimidatie, agressie, geweld extern	8%	▼	▼	▲	▼	▲	▼	▼		▲	▼	▲	▼
Gevaarlijke stoffen	5%	▲	▲		▲	▼		▼		▼	▼	▼	▼

Zichtbaar is dat de aard van de gewenste maatregelen samenhangt met de werkzaamheden die in een sector worden uitgevoerd. Aan de linker kant van de figuur staan de sectoren met meer fysiek belastend werk. Hier vinden werknemers ook maatregelen tegen fysieke belasting relatief vaak nodig. In sectoren waar de werkdruk hoog is, zoals bijvoorbeeld het onderwijs vinden werknemers ook maatregelen tegen deze arbeidsrisico's vaker dan gemiddeld nodig. Sectoren waar volgens relatief veel werknemers veel risico's aangepakt moeten worden zijn de sector vervoer en communicatie, de gezondheidszorg, het onderwijs, de industrie en de bouwsector.

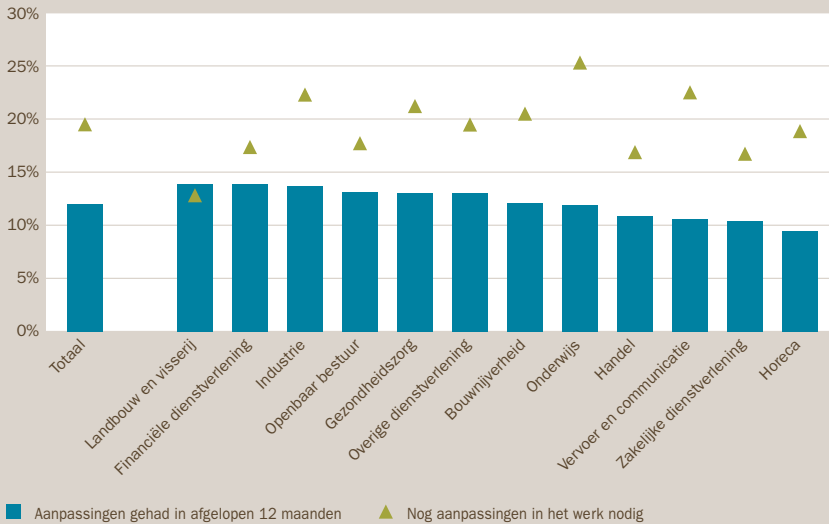
In de cellen in tabel 3.3 waar geen pijltjes naar boven staan, vindt minder dan gemiddeld of een gemiddeld aantal werknemers dat maatregelen nodig zijn. Dat

betekent een relatief gunstige situatie in die sectoren, maar zeker niet dat maatregelen daar niet meer nodig zouden zijn. In geen van de cellen is het percentage nul en het kan altijd nog zo zijn dat in deelsectoren of bij bepaalde specifieke beroepsgroepen in de betreffende cellen het risico erg groot is. Waakzaamheid blijft dus geboden, ondanks een relatief gunstige situatie.

Individuele aanpassingen van het werk of de werkplek

Naast algemene aanpassingen voor alle werknemers of voor afdelingen of beroepsgroepen nemen bedrijven ook maatregelen om het werk of de werkplek van individuele werknemers aan te passen in verband met de gezondheid van die werknemers. Het gaat dan bijvoorbeeld om hulpmiddelen of aanpassingen aan het meubilair, maar ook om verlichting van de taak of de functie. Als een werknemer zijn taak of functie niet meer aankan, kan de maatregel bij- of omscholing inhouden.

FIGUUR 3.30 Percentage werknemers dat in de afgelopen 12 maanden aanpassingen aan het werk gehad heeft en aanpassingen die nog nodig zijn in verband met de gezondheid van individuele werknemers



BRON: NEA 2009

Figuur 3.30 laat zien dat voor 12% van de werknemers een of meerdere aanpassing zijn gedaan. Aanpassingen aan het meubilair (6%) en van de werktijden (3%) worden het meeste toegepast. De meeste aanpassingen worden gedaan in de landbouw en visserij en in de financiële dienstverlening. Niet alle werknemers die dat nodig hebben, hebben echter (voldoende) aanpassingen gekregen. Bijna 20% van de werknemers geeft aan dat in de komende tijd aanpassingen in het werk of van de werkplek nodig zijn. Hier gaat het vaak om hulpmiddelen of ander meubilair (8%)

en aanpassingen van de hoeveelheid werk (6%). Vooral in het onderwijs, de sector vervoer en communicatie en de industrie zijn volgens de werknemers aanpassingen in verband met hun gezondheid nodig.

Arbocatalogi

Een belangrijke maatregel is de invoering van de arbocatalogi in 2007. Bedrijven en branches kunnen op eigen initiatief een arbocatalogus opstellen, die door de Arbeidsinspectie wordt getoetst. Het aantal goed getoetste catalogi neemt snel toe. De Arbobalans 2007-2008 meldde er eind oktober 2008 in totaal 20. Per 1 november 2009 waren dat er nog 78 en per 18 augustus 2010 waren er in totaal 139 goed getoetste catalogi. Hieronder valt ongeveer 50% van alle werknemers (Bron SZW intern). Er kan nog wel wat verbeterd worden aan het gebruik van de arbocatalogus. Uit de AI-monitor 2009 blijkt dat iets meer dan 3% van de werkgevers beschikt over een arbocatalogus. Zij hebben 16% van alle werknemers in dienst.

Conclusies

Vanuit de optiek van werknemers zijn er al veel arbomaatregelen genomen in de Nederlandse bedrijven en instellingen, maar zijn aanvullingen nog steeds nodig. Het gaat dan vooral om maatregelen tegen werkdruk en werkstress, KANS, emotioneel belastend werk en lichamelijk zwaar werk. Ook individuele aanpassingen van de werksituatie worden vaak gedaan, maar blijven nodig. Veel sectoren hebben al een arbocatalogus. Nu is het zaak dat bedrijven en organisaties de arbocatalogus vertalen naar arbo- en verzuimbeleid.

3.5 Tot besluit

Hoe goed of slecht is het nu gesteld met 'de arbo' in de Nederlandse bedrijven en instellingen? Een conclusie kan zijn dat er veel gedaan wordt, maar er is ook veel te doen. Kortom: de werksituatie en de bijbehorende omstandigheden vereisen nog altijd aandacht van werkgevers, werknemers, hun vertegenwoordigers en uiteindelijk ook van de overheid.

Wat doet de overheid eigenlijk? Vanuit een situatie waarin de overheid te veel regelde op dit gebied, is er sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw een ontwikkeling op gang gekomen die de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden legt bij degenen die dit direct aangaat: de werkgevers en de werknemers. Er zijn in de bedrijven veel maatregelen in sectoren getroffen. Toch zijn er volgens werknemers nog veel maatregelen nodig. Vooral op het terrein van werkdruk en werkstress. Uit de stand van zaken op het gebied van de arbocatalogi blijkt echter ook dat er nog veel geïmplementeerd kan en moet worden.

Een belangrijk punt van aandacht in dit kader is dat in de toekomst meer werknemers aan het arbeidsproces moeten gaan en blijven deelnemen om de gevolgen van

de vergrijzing te kunnen opvangen. Gelet op een relatief groot ongebruikt arbeidspotentieel zou de arbeidsparticipatie nog flink kunnen toenemen (zie figuur 3.1). Ook is het duidelijk dat er grote verschillen zijn tussen de sectoren wat betreft de leeftijd en het opleidingsniveau van de werknemers die zij inzetten. Dit betekent dat de arbeidsparticipatie in verschillende sectoren op verschillende manieren gestimuleerd moet worden. Verschillende mensen hebben immers verschillende motivaties om te gaan en blijven werken. Van belang daarbij is dat er een betere afstemming komt tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Een goede afstemming kan de arbeidsparticipatie verhogen, aangezien het arbeidspotentieel beter benut wordt. Om-, her- en bijscholing kan een belangrijke rol spelen. Werknemers en werkzoekenden kunnen dan in staat zijn om ander werk te verrichten, soms in hetzelfde bedrijf, maar ook bij andere bedrijven of andere sectoren.

Maatregelen als het terugdringen van het aantal mensen dat gebruikmaakt van een arbeidsongeschiktheidsregeling en het verhogen van de AOW-leeftijd dragen bij aan een hogere arbeidsparticipatie, maar zullen ook gevolgen hebben voor de gezondheidstoestand van de werknemers. Meer werknemers met een minder goede gezondheid, gezondheidsklachten, aandoeningen en arbeidshandicaps zullen aan het werk blijven en gaan deelnemen. De vraag is dan wat er voor deze werknemers gedaan moet worden om het werk gezond en aantrekkelijk te maken en te houden. De volgende hoofdstukken van de Arbobalans gaan hier nader op in.



Nieuwe werkvormen: Tijd- en plaatsafhankelijk werken

Een werknemer die elke dag van 9 tot 5 naar dezelfde plek gaat om te werken lijkt niet meer van deze tijd. De 21e eeuw wordt 'de eeuw van het nieuwe werken'. Het Nieuwe Werken is een nieuwe visie op werken. Een visie waarin de medewerker centraal staat en de vrijheid heeft om te bepalen hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt en met wie hij werkt. Belangrijk element in deze visie is dat werken onafhankelijk is van tijd en plaats. In dit hoofdstuk onderzoeken we de trends rondom tijd- en plaatsafhankelijk werken.

In 2009 was bijna 18% van Nederlandse werknemers een tele-/thuiswerker. Ten opzichte van 2007 een stijging van ongeveer 1 procentpunt per jaar. Als we deze trend doortrekken, dan werkt in 2015 bijna een kwart van de Nederlanders plaatsafhankelijk. Tijdsonafhankelijk betekent dat medewerkers een zekere vrijheid hebben om werktijden zelf te bepalen. Regelingen voor flexibel werken bieden deze vrijheid. In 2008 geeft ruim 35% van de werkgevers aan veel gebruik te maken van flexibele werktijden. Meer dan de helft van de werkgevers zegt veel ruimte te bieden voor individueel maatwerk in werktijden, hoewel ook weer de helft van de werkgevers zegt dat managers in het bedrijf niet altijd gebruikmaken van deze ruimte. Ten opzichte van overige Europese landen doet Nederland het goed. Wat het percentage tele-/thuiswerkers betreft is Nederland een van de koplopers in Europa. Met de mogelijkheid om de werktijden flexibel in te delen, neemt Nederland een gemiddelde positie in.

Het nieuwe werken is niet in alle sectoren en voor alle beroepen in dezelfde mate mogelijk. Tijd- en plaatsafhankelijk werken komt dan ook niet overal even veel voor. Tijdsonafhankelijk werken wordt vooral gevonden in de horeca, zakelijke dienstverlening en overheid. Plaatsafhankelijk werken komt vooral voor in het onderwijs en de financiële en zakelijke dienstverlening. Het zijn dan ook vooral docenten in het hoger onderwijs en vertegenwoordigers die tele-/thuiswerkers zijn. Opvallend is dat plaatsafhankelijk werken vooral in grote bedrijven voorkomt en tijdsonafhankelijk werken vooral in kleine bedrijven.

Er zijn duidelijke verschillen in wie er wel en niet tijd- en plaatsafhankelijk werken. Vooral hoger opgeleiden mannen en ouderen zijn vaker tele-/thuiswerker. Ook bepalen zij vaker hun eigen werktijden. Een tijdelijk contract lijkt geen beperking om aan het nieuwe werken te kunnen doen. Tijdelijke medewerkers zijn even vaak tele-/thuiswerker als medewerkers in vaste dienst.

Het nieuwe werken hangt samen met een aantal arbeidsrisico's. Tele-/thuiswerkers werken meer uren over, werken vaker onder tijdsdruk en ervaren vaker hogere taakeisen dan andere medewerkers. Grenzen tussen werk en privé vervagen bij deze nieuwe

werkvormen. Daar moeten werknemers aan wennen. De groep tele-thuiswerkers heeft meer moeite met het combineren van werk en privé. Telewerkers verwaarlozen vaker privé activiteiten als gevolg van werkverplichtingen, maar ook het omgekeerde komt voor. Dit heeft geen gevolgen voor de prestaties van medewerkers

Maar de nieuwe visie op werken bevat volgens de ontwerpers (vooral) ook elementen die het werk uitdagender, leuker en zinvoller zouden maken voor medewerkers. Dit hoofdstuk ondersteunt deze visie. Het werk van werknemers die tele-/thuiswerken is uitdagender, er wordt meer beroep gedaan op innovatieve vermogens van medewerkers en er is een positieve samenhang met de bevoegenheid van werknemers. Ook ervaren werknemers meer autonomie. Deze hoge autonomie lijkt een randvoorwaarde voor tele- /thuiswerken. Werknemers die regelmatig elders dan op kantoor werken kunnen immers het beste aangestuurd kunnen worden door ze verantwoordelijkheid af te laten leggen over de behaalde resultaten. Dat biedt hen ook de ruimte om meer na te denken over de manier waarop ze deze resultaten het beste kunnen bereiken. Alhoewel plaatsonafhankelijk werken niet altijd ook tijdsonafhankelijk werken betekent (bijvoorbeeld in het onderwijs), zal een werknemer op de momenten dat hij of zij thuis werkt vaak meer vrijheid ervaren om de eigen tijd in te delen. Al met al leidt tele-/thuiswerken dan ook niet tot meer gezondheidsproblemen. Er is geen verschil gevonden in burnoutscores, ziekteverzuim en ervaren gezondheid tussen tele-thuiswerkers en andere medewerkers.

Een werknemer die elke dag van 9 tot 5 naar dezelfde plek gaat om te werken lijkt niet meer van deze tijd. De 21e eeuw wordt 'de eeuw van het nieuwe werken'. Belangrijk element in deze werkvormen in opkomst is dat werken onafhankelijk is van tijd en plaats.

In dit hoofdstuk onderzoeken we de trends rondom tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Hoeveel mensen werken er eigenlijk op de nieuwe manier? Is dat aantal inderdaad zo snel gestegen in de afgelopen jaren? En als je die trend doortrekt, werken we over een aantal jaren dan allemaal 'tijd- en plaatsonafhankelijk'? Hoe verhoudt Nederland zich ten opzichte van andere Europese landen? Wie zijn eigenlijk die werknemers die tijd- en plaatsonafhankelijk werken: zijn dat werknemers uit alle sectoren, van alle leeftijden en van alle opleidingsniveaus? Of komen deze nieuwe werkvormen vooral voor binnen bepaalde groepen? En wat zijn de gevolgen en de mogelijke risico's van deze nieuwe werkvormen? Heeft het een effect op de gezondheid van werknemers? Op de balans tussen werk en privé? Is het psychisch meer of minder belastend dan de traditionele manier van werken? Stimuleert het wellicht langer doorwerken? Aan al deze vragen besteden we aandacht in dit hoofdstuk.

Bill Gates introduceert in 2005 het begrip 'Het Nieuwe Werken' als 'the New World of Work' (Gates, 2005). In een Whitepaper beschrijft hij zijn visie op de toekomst van werk. Nieuwe software maakt het mogelijk om overal en altijd over informa-

tie te beschikken. Deze nieuwe software, zo schrijft Gates, vormt de brug tussen ‘eilandjes van informatie’ die voorheen niet met elkaar verbonden waren. Mensen kunnen als gevolg van deze ontwikkelingen ook communiceren via digitale netwerken. Nieuwe technologische ontwikkelingen maken het mogelijk om overal en op elk gewenst moment te werken en om samen te werken, onafhankelijk van een locatie.

Het Nieuwe Werken is meer dan alleen tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Dik Bijl (2009) definieert Het Nieuwe Werken als een nieuwe visie op werken. Een visie waarin de medewerker centraal staat en – binnen bepaalde grenzen- alle tijd en vrijheid heeft om te bepalen hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt en met wie hij werkt. De uitdaging voor leiders in een organisatie is een medewerker ‘te verleiden’ al zijn competenties, zijn passies, zijn talenten optimaal in te zetten voor de organisatie. De verwachting is dat medewerkers hier eerder toe geneigd zijn als ze het werk leuker, zinvoller en uitdagender vinden. Autonomie maakt het werk uitdagender, zinvoller en leuker. De mogelijkheid voor medewerkers om te werken op een andere plaats dan op de vaste werkplek en op een ander tijdstip dan tijdens ‘reguliere werktijden’ (plaats- en tijd onafhankelijk werken) vergroot deze autonomie. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken zijn daarom werkvormen die passen bij de nieuwe visie op werken.

Het feit dat werk niet meer tijd- en plaatsgebonden hoeft te zijn verandert het denken over werken enorm. Hoewel er altijd beroepen geweest zijn waarbij de werkzaamheden niet op een vaste plaats werden verricht (bijvoorbeeld vertegenwoordigers), zijn organisatiestructuren, leiderschapsstijlen, organisatieculturen en werknemersgedrag er lang op gebaseerd geweest dat de meeste werkzaamheden op vaste tijdstippen en op een vaste plaats werden uitgevoerd. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken betekent daarom dat we organisatiestructuren moeten herzien, op een andere manier moeten leidinggeven en de cultuur in organisaties moeten veranderen. Ook werknemers zelf zullen moeten veranderen in de manier waarop ze in hun werk staan en met hun werk omgaan.

In dit veranderingsproces is een aantal facetten belangrijk:

- Een platte organisatie die bijvoorbeeld als een netwerk is ingericht, past beter bij tijd- en plaatsonafhankelijk werken dan een hiërarchische organisatiestructuur.
- Leidinggevendenden moeten hun medewerkers meer op afstand aansturen, motiveren en stimuleren, want ze hebben veel minder face-to-facecontact.
- Medewerkers moeten vooral verantwoording afleggen over behaalde resultaten.
- Vertrouwen tussen medewerkers en leidinggevendenden is hierbij heel belangrijk. Om dit vertrouwen te genereren, zullen resultaatgerichtheid, maar ook integriteit en openheid belangrijke kernwaarden worden in een organisatie.
- In dit kader wordt van medewerkers gevraagd dat ze:
 - flexibel zijn;
 - zelfstandig kunnen werken;

- zichzelf kunnen managen;
- doorzettingsvermogen hebben;
- hun eigen grenzen bewaken.

Er worden in de literatuur verschillende redenen genoemd om nieuwe werkvormen in te voeren. Het gaat dan vooral om het tijd- en plaatsonafhankelijk werken, zoals flexwerken, telewerken en thuiswerken. Deze vormen worden gezien als oplossing voor de filedruk en CO₂-uitstoot, omdat het aantal woon-werkkilometers erdoor vermindert. Een vermindering van de CO₂-uitstoot en de totale filedruk zal alleen plaatsvinden als het woon-werkverkeer niet vervangen wordt door ander verkeer. Voor medewerkers die hun reistijd om de file heen kunnen plannen, is de filedruk wel afgenomen. Voor werkgevers kan dit een kostenbesparing betekenen, want er gaat geen tijd meer verloren in de file.

Voor werkgevers zitten er meer aantrekkelijke kanten aan het tijd- en plaatsonafhankelijk werken:

- De facilitaire kosten gaan omlaag, want medewerkers hebben niet meer vijf dagen per week een eigen werkplek nodig.
- De productiviteit kan stijgen na invoering van het nieuwe werken. Dit wordt aangetoond in verschillende casestudies (Veldhoen, 2010).
- Het biedt bedrijven een groot concurrentievoordeel als ze de inzet van hun medewerkers kunnen aanpassen aan de fluctuerende vraag uit de markt. Dit geldt dan vooral voor bedrijven waarin afspraken gemaakt zijn over de verdeling van de werktijd. In drukke tijden (de vraag is hoog) werken medewerkers dan meer uren dan in rustige tijden.
- De mogelijkheid om tijds- en plaatsonafhankelijk te kunnen werken, maakt werkgevers aantrekkelijk voor potentiële werknemers en dat is een voordeel in een krappe arbeidsmarkt.

Ook werknemers hebben voordelen van het nieuwe werken: hun autonomie neemt toe en ze krijgen meer controle over hun werktijd. Het geeft ze de mogelijkheid om zelf een goede balans te vinden tussen werk en privé. Als medewerkers de mogelijkheid hebben om een deel van hun werktijd thuis te werken, dan scheelt ze dat bovendien reistijd en reiskosten.

Bill Gates beschrijft al dat softwareontwikkelingen ‘grenzen laten verdwijnen’. Voor medewerkers vervaagt de grens tussen hun werkplek en woonplek. Werk en privé worden minder afgebakende eenheden in de tijd. En zelfs de verschillende denkpatronen, emoties en gedragingen die horen bij werk en bij vrije tijd, kunnen elkaar meer gaan overlappen.

Door al deze verschuivingen kan het voor medewerkers lastig zijn om hun eigen grenzen te bewaken, zoals dat van hen wordt verwacht bij het nieuwe werken. Zij moeten bijvoorbeeld omgaan met de tijdsparadox: dat ze enerzijds meer vrijheid

hebben om hun eigen tijd in te delen, maar dat er anderzijds ook altijd een beroep op hen gedaan kan worden. Daarnaast kunnen medewerkers aanlopen tegen de vrijheidsparadox: dat ze weliswaar meer autonomie over hun eigen werk hebben, maar dat leidinggevend, maar ook medewerkers zelf steeds hogere eisen stellen (Frissen & Zaat-Jones 1999). Kortom, tijd- en plaatsonafhankelijk werken biedt kansen, maar brengt ook risico's met zich mee. Zowel de risico's als de kansen brengen we in dit hoofdstuk in kaart.

4.1 Definitie

Er zijn veel definities in omloop van het nieuwe werken, maar de kenmerken 'tijd- en plaatsonafhankelijk werken' komen in alle definities voor. Die belangrijke kenmerken staan in dit hoofdstuk centraal. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken betekent dat een werknemer niet meer altijd op dezelfde tijd en op dezelfde plaats zijn werk uitvoert, maar tot op zekere hoogte zelf kan bepalen waar en wanneer hij werkt.

4.1.1 Definitie geoperationaliseerd met drie datasets

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van tijd- en plaatsonafhankelijk werken in Nederland. De meeste gegevens hiervoor halen we uit twee datasets van TNO. Helaas is er in Nederland niet één representatieve dataset waarin zowel plaatsonafhankelijk werken als tijdsonafhankelijk werken gemeten wordt. Om een overzicht te geven, gebruiken we daarom de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), het grootste periodieke onderzoek in Nederland naar de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland, waarin plaatsonafhankelijk werken gemeten is en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA), een periodiek onderzoek naar het arbeidsbeleid van Nederlandse bedrijven en instellingen, waarin tijdsonafhankelijk werken gemeten is. In de algehele inleiding worden de kenmerken van deze datasets beschreven. De gegevens uit de TNO-datasets worden, waar mogelijk en relevant, vergeleken met andere gepubliceerde datasets (van het CBS bijvoorbeeld). De twee genoemde TNO-databestanden zijn minder geschikt om oorzaak-gevolgrelaties te analyseren. Hiervoor gebruiken we de Cohortstudie Sociale Innovatie (CSI, Kraan, Hoofman & de Jong, 2009). Met de CSI-gegevens wordt onder werknemers onderzoek gedaan naar aspecten van sociale innovatie. In deze studie zijn dezelfde respondenten op verschillende tijdstippen bevestigd, waarbij de antwoorden die een respondent op tijdstip 1 heeft ingevuld, vergeleken kunnen worden met de antwoorden die dezelfde respondent heeft ingevuld op tijdstip 2. Hierdoor is het mogelijk de relatie te onderzoeken tussen oorzaken (gemeten op het eerste meetmoment) en gevolgen (gemeten op een tweede meetmoment)⁵. In kader 1 staan de vragen

5 Ook de NEA en de WEA zijn op verschillende tijdstippen uitgezet, maar in deze vragenlijsten worden respondenten niet gevolgd. Voor deze vragenlijsten wordt iedere keer opnieuw een steekproef van respondenten getrokken. Het is bij deze datasets niet mogelijk de antwoorden die op verschillende tijdstippen gegeven zijn, op respondentniveau met elkaar te vergelijken.

waarmee we in de verschillende vragenlijsten tijd- en plaatsafhankelijk werken hebben gemeten.

Kader 1: Operationalisatie van tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Plaatsafhankelijk werken aan de hand van de Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden (NEA)

In de NEA wordt aan werknemers gevraagd:

1. Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? (overwerk niet meetellen) Antwoord in uren per week.
2. Bent u telewerker? (Dat wil zeggen, doet u, met behulp van een computer, thuis of elders werk dat u ook op uw bedrijf of bij uw opdrachtgever uitvoert?) Antwoord: ja of nee.

In de categorie 'plaatsafhankelijk werken' vallen de respondenten die:

1. minimaal 20% van hun totale aantal contracturen thuis werken en/of
2. aangeven telewerker te zijn.

Tijdsonafhankelijk werken aan de hand van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)

In de WEA zijn wel vragen opgenomen over flexibele werktijden, maar geen vragen over telewerken of thuiswerken. In de WEA wordt aan werkgevers gevraagd:

1. Past uw bedrijf in sterke of geringe mate [...] flexibele werktijden toe?
2. In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over [...] werktijden van medewerkers? (Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele medewerkers)

Gevolgen van het nieuwe werken aan de hand van de Cohortstudie Sociale Innovatie (CSI)

Om te onderzoeken of tijd- en plaatsafhankelijk werken gepaard gaat met grotere risico's of positieve of negatieve effecten heeft, maken we gebruik van de (CSI). Deze vragenlijst voor medewerkers bevat de volgende elementen:

1. Bent u telewerker (ja, ongeveer een dag/week [...] ja, (bijna) volledig, of nee niet)
2. Wie is er doorgaans verantwoordelijk voor het uitvoeren van [...] het werkrooster en/of de werktijden (met onder andere antwoordcategorieën: mijn leidinggevende, mijn collega's en ik gezamenlijk, ik zelf).
3. Met de CSI-vragenlijst is ook onderzocht of respondenten 'samenwerkingssoftware' gebruiken. Dit is software die het samenwerken van mensen op afstand ondersteunt, zoals instant messagers, share point, wiki, blogs.

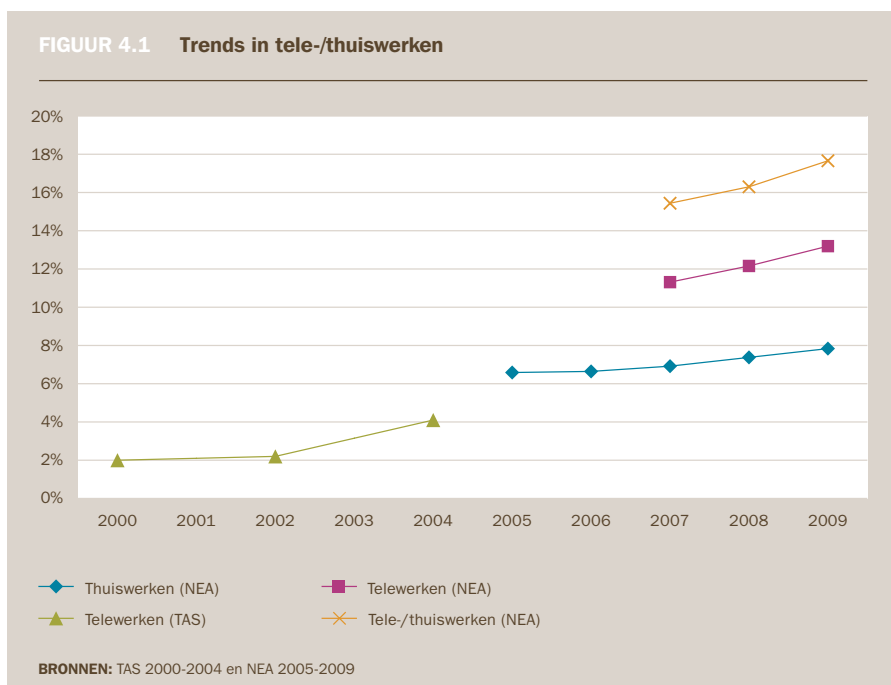
Een respondent die telewerkt (element 1) én/of zelf of samen met collega's zijn eigen werkrooster bepaalt (element 2) én/of samenwerkingssoftware gebruikt (element 3), werkt volgens de principes van het nieuwe werken.

4.2 Hoe vaak komt het voor?

Hoeveel mensen werken er nu echt onafhankelijk van plaats en tijd? Het plaatsafhankelijk werken is met de NEA gemeten aan de hand van het percentage tele-/ thuiswerkers. Voor het tijdsonafhankelijk werken is onder werkgevers gekeken hoeveel van hen gebruikmaakt van flexibele werktijden.

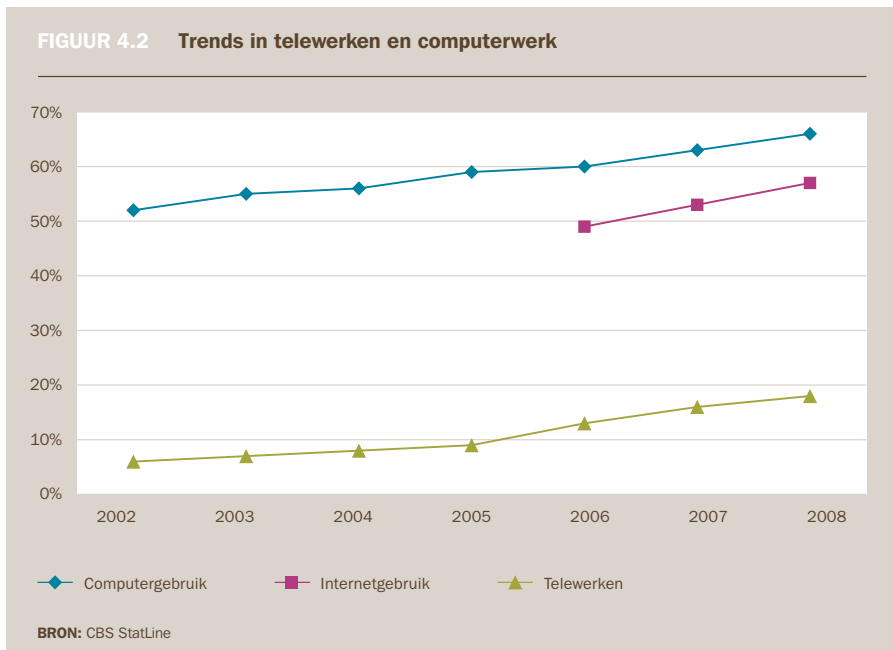
4.2.1 Plaatsonafhankelijk werken: percentage tele-/thuiswerkers

De metingen met de NEA zijn gestart in 2005. Met de voorganger van de NEA, de TNO Arbeid Survey (TAS) (Smulders, Andries & Otten, 2001) werd al eerder informatie verzameld over telewerken. In 2000 werd in de TAS aan respondenten gevraagd of en hoe vaak ze thuis of op een locatie buiten kantoor werkten met een computerverbinding naar het werk (telewerken). Slechts 2% van de respondenten gaf aan telewerker te zijn. In 2002 werd deze vraag nog eens gesteld en bleek het percentage telewerkers nauwelijks gestegen. Twee jaar later bleek het percentage echter verdubbeld te zijn. Telewerken wordt in de NEA op een iets andere manier uitgevraagd dan in de TAS, maar als we de resultaten van de TAS en de NEA naast elkaar zetten (figuur 4.1), dan blijkt de trend die de TAS al liet zien, zich doorgezet te hebben.



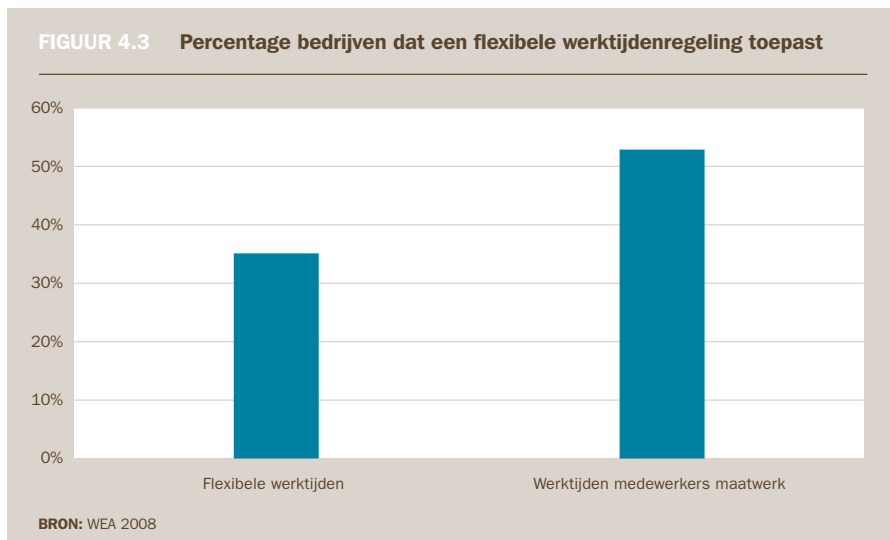
In 2007 was bijna 15,5% van de respondenten tele-/thuiswerker. Dit percentage is in 2009 gestegen naar bijna 18%. Deze (voorzichtige) trend laat een stijging zien van ongeveer 1 procentpunt per jaar. Als we deze trend doortrekken, dan werkt in 2015 bijna een kwart van de Nederlanders plaatsonafhankelijk.

Zoals al opgemerkt in de inleiding hebben vooral ICT-ontwikkelingen het plaats- en tijdsafhankelijk werken op grotere schaal mogelijk gemaakt. In figuur 4.2 ziet u de trends in computergebruik en internetgebruik en telewerken. Behalve het telewerken zijn ook het computergebruik en internetgebruik duidelijk gestegen.



4.2.2 Tijdsafhankelijk werken: percentage flexibele werktijden

Tijdsafhankelijk werken betekent dat een medewerker tot op zekere hoogte de vrijheid heeft zelf te bepalen wanneer hij of zij werkt. Regelingen voor flexibele werktijden bieden medewerkers die vrijheid. In 2008 geeft ruim 35% van de werkgevers aan veel gebruik te maken van flexibele werktijden. Meer dan de helft van de werkgevers zegt veel ruimte te bieden voor individueel maatwerk in werktijden, hoewel ook weer de helft van de werkgevers zegt dat managers in het bedrijf niet altijd gebruikmaken van deze ruimte (figuur 4.3).



De dataset van de WEA beslaat op dit moment nog maar één jaar, waardoor het niet mogelijk is op basis van deze data een trend te laten zien. De European Company Survey (ECS)⁶, waarmee flexibele werktijdregelingen in alle Europese lidstaten worden onderzocht (zie ook paragraaf 4.3), is inmiddels wel al twee keer uitgezet. Op basis van deze data kan wel een trend getoond worden. In de ECS is onderzocht of bedrijven regelingen hebben waarmee een medewerker zelf zijn werktijd kan indelen en 'uren kan sparen' om later dagen vrij te kunnen nemen. In 2004 hadden relatief weinig Nederlandse bedrijven dergelijke regelingen ingevoerd: ongeveer 28% van de onderzochte vestigingen. In 2009 blijkt dit aantal in Nederland flink toegenomen te zijn tot 40% van de vestigingen.⁷

4.3 Nederland vergeleken met de rest van Europa

Hoe doet Nederland het Europees gezien? Nederland is wat het percentage tele-/ thuiswerkers betreft inmiddels een van de koplopers in Europa. Met de mogelijkheid om de werktijden flexibel in te delen, neemt Nederland een gemiddelde positie in.

4.3.1 Nederland een van de koplopers met percentage tele-/thuiswerkers

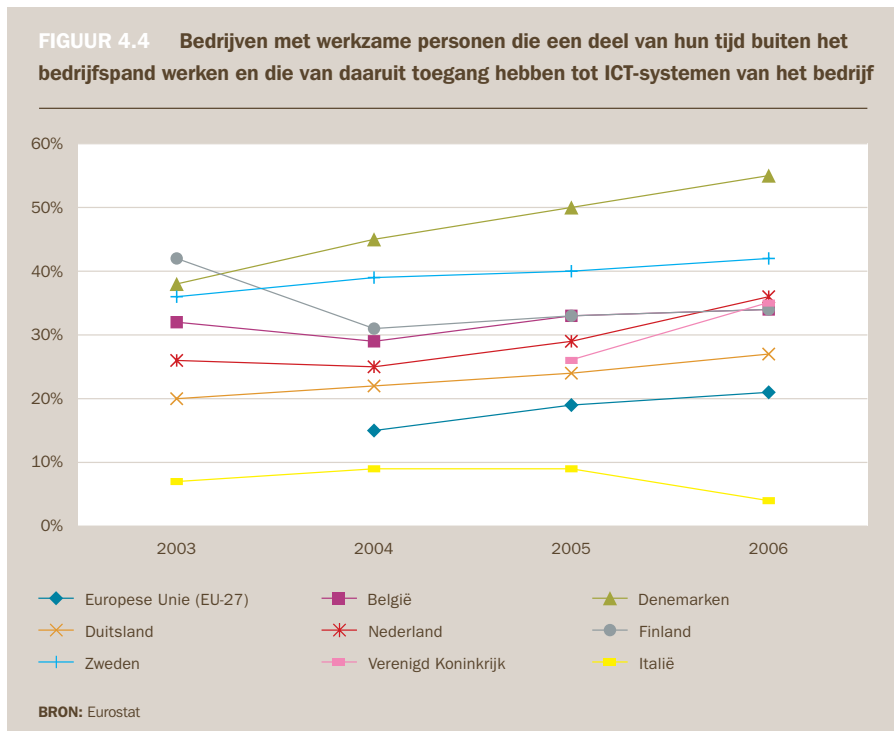
6 Zie <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/2009/index.htm>

7 Er zijn verschillen tussen de percentages in beide onderzoeken (WEA en ECS). Het percentage Nederlandse werkgevers dat in 2009 in de ECS aangeeft flexibiliseringsregelingen te hebben ingevoerd is 40%, terwijl meer dan de helft van de respondenten van de WEA een jaar eerder aangeeft medewerkers maatwerk te bieden als het gaat om werktijden. Deze verschillen worden waarschijnlijk veroorzaakt doordat:

- in de ECS alleen bedrijven zijn ondervraagd met meer dan tien werknemers;
- de vraagstelling in beide onderzoeken anders was;
- in de ECS de vragen ook zijn voorgelegd aan vertegenwoordigers van werknemers.

In de vorige paragraaf beschreven we dat telewerken in Nederland steeds vaker voorkomt. Dit geldt voor de meeste van de ons omringende landen. Het percentage bedrijven met telewerkende medewerkers stijgt in Europa. Denemarken loopt hierin voorop. In 2006 heeft meer dan de helft van de Deense bedrijven telewerkers in dienst. Nederland bleef in 2003 nog achter bij Denemarken, maar behoort in 2006, als 35% van de bedrijven telewerkers in dienst heeft, ook tot de koplopers van Europa.

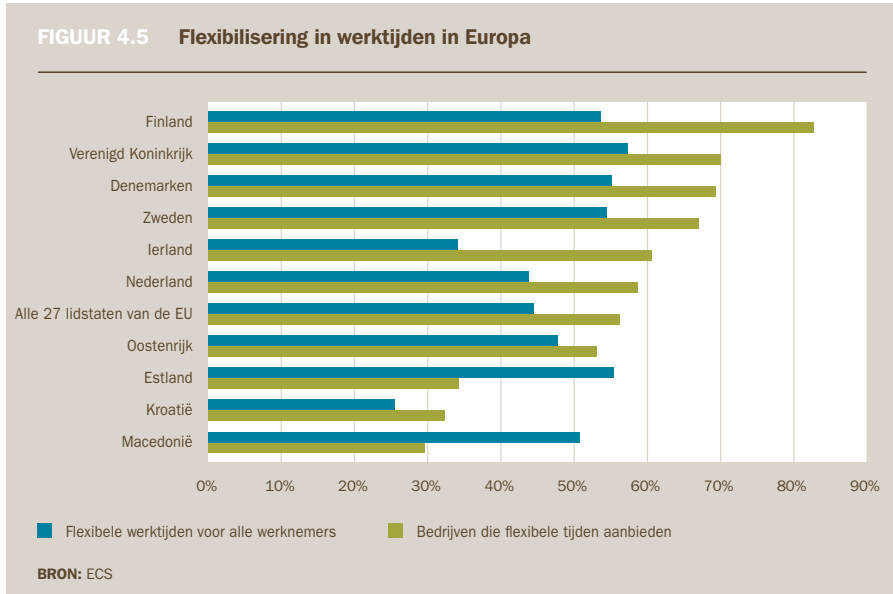
FIGUUR 4.4 Bedrijven met werkzame personen die een deel van hun tijd buiten het bedrijfspand werken en die van daaruit toegang hebben tot ICT-systemen van het bedrijf



4.3.2 Percentage bedrijven met flexibele werktijden in Nederland gemiddeld

In 2009 is met behulp van de European Company Survey onderzocht hoe flexibel er in Europa gewerkt wordt. Een van de onderzoeksgebieden is de flexibilisering van werktijden: hoeveel bedrijven bieden hun medewerkers regelingen aan voor flexibele werktijden? Dit doet gemiddeld 56% van alle bedrijven in Europa, maar in veel van deze bedrijven gelden deze regelingen niet voor alle medewerkers. Minder dan de helft van alle bedrijven in Europa (45%) bieden dergelijke regelingen aan alle medewerkers in het bedrijf. Als het gaat om flexibele werktijden is Finland koploper. Meer dan 80% van de Finse bedrijven biedt regelingen voor flexibele werktijden aan, aan slechts een deel van de medewerkers. In Engeland bieden echter net iets meer bedrijven deze regelingen aan, aan alle medewerkers. De Nederlandse percentages liggen ongeveer op het Europese gemiddelde. Bijna 60% van de bedrij-

ven heeft regelingen voor flexibele werktijden. In iets meer dan 42% van de bedrijven zijn deze regelingen van toepassing op alle medewerkers.⁸



4.4 Verdeling over de arbeidsmarkt: waar komt het voor?

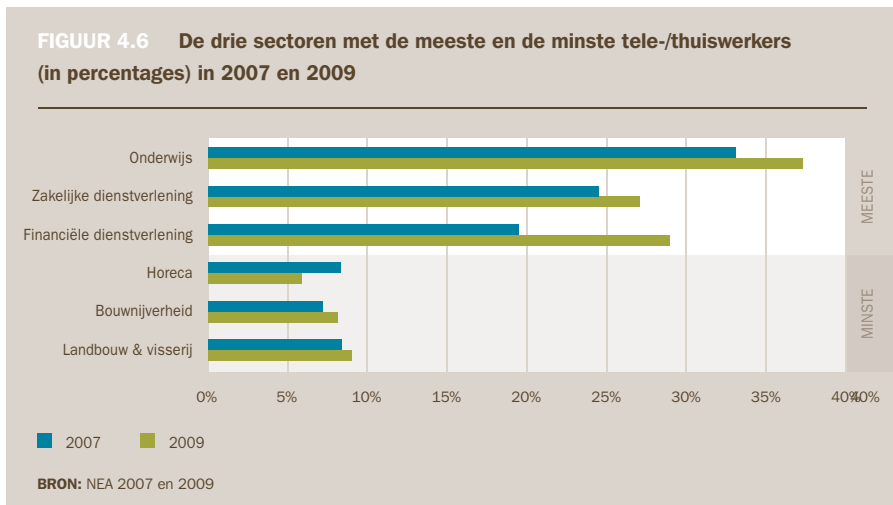
Tijd- en plaatsafhankelijk werken is niet gelijk verdeeld over sectoren en soorten bedrijven. Hoe zit dit precies?

4.4.1 Plaatsafhankelijk werken vooral in onderwijs, financiële en zakelijke dienstverlening

Plaatsafhankelijk werken komt niet in alle sectoren even veel voor. In 2007 kwam telewerken en thuiswerken vooral voor in de financiële en zakelijke dienstverlening (respectievelijk 19,5% en 24,5% van de respondenten) en in het onderwijs (33,1% van de respondenten). Hoewel het onlogisch lijkt dat in het onderwijs, een sector waar werknemers vaak voor de klas staan en dus plaatsafhankelijk werken, plaatsafhankelijk werken vaak voorkomt komt dit waarschijnlijk doordat in het onderwijs ook veel werk niet voor de klas gebeurt, zoals lesvoorbereidingen en nakijken. In de sectoren landbouw & visserij, bouwnijverheid en horeca kwam het nieuwe werken het minst voor (8,4%, 7,2% en 8,3%). Dit beeld is in 2009 niet veranderd. Telewerken/thuiswerken komt nog steeds het meest voor in de financiële en zakelijke dienstverlening en het onderwijs. De sectoren landbouw & visserij, bouwnij-

8 Ook hier geldt dat de resultaten van de ECS iets verschillen van de resultaten van de WEA. In de vorige voetnoot is een aantal verklaringen genoemd. De aan de hand van de ECS beschreven trend in de vorige paragraaf ging over een specifieke flexibiliseringsmaatregel. In deze paragraaf gaat het meer om maatregelen in het algemeen.

verheid en horeca hebben ook in 2009 het laagste percentage tele-/thuiswerkers. Het percentage tele-/thuiswerkers is in de sectoren financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en onderwijs ook het sterkst gestegen in de afgelopen twee jaar: in de financiële dienstverlening maar liefst met 5% per jaar. Dat geldt niet voor de sectoren waar het telewerken/thuiswerken weinig voorkomt. Het percentage tele-/thuiswerkers is in de horeca in twee jaar zelfs gedaald met 2,5%. Het verschil in aantal tele-/thuiswerkers tussen sectoren wordt dus steeds groter (figuur 4.6).



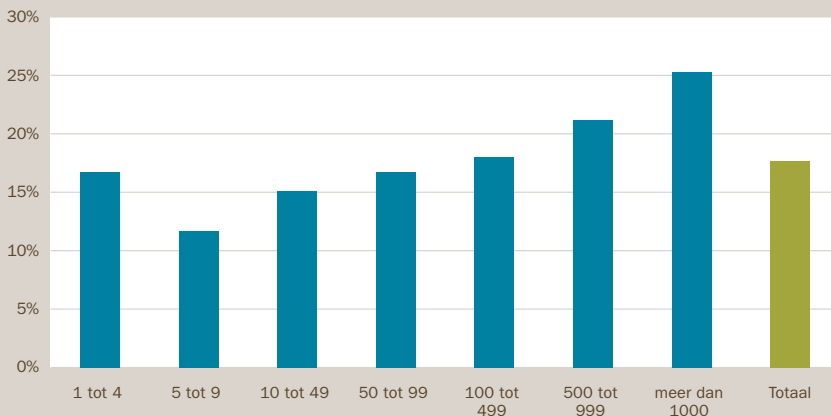
4.4.2 Plaatsonafhankelijk werken vooral in grote bedrijven

Plaatsonafhankelijk werken komt vooral voor bij grote bedrijven met meer dan duizend werknemers. Meer dan een kwart van de werknemers uit deze bedrijven geeft aan tele-/thuiswerker te zijn.

4.4.3 Tijdsonafhankelijk werken vooral in horeca, zakelijke dienstverlening en overheid

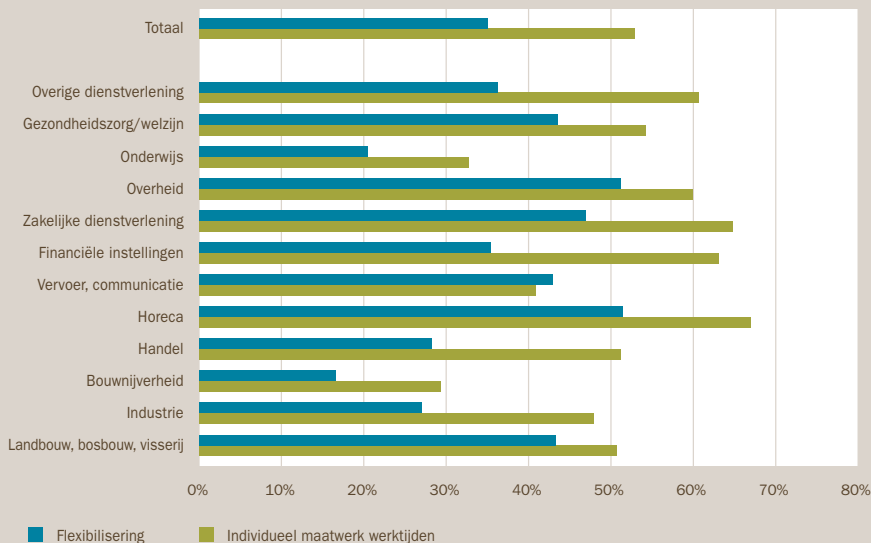
De vragen over tijdsonafhankelijk werken uit de WEA laten een ander beeld zien. De sectoren met de minste flexibiliteit in werktijden zijn de bouwnijverheid en het onderwijs. In de sector bouwnijverheid past ruim 16% van de bedrijven regelingen toe om werktijden te flexibiliseren en bij bijna 30% van de bedrijven is er ruimte voor individueel maatwerk als het gaat om werktijden. Bij het onderwijs is dit respectievelijk ruim 20% en bijna 33%. Sectoren waarin flexibele werktijden veel voorkomen, zijn de horeca (bijna 52% van de bedrijven heeft er regelingen voor), zakelijke dienstverlening (ruim 47%) en de overheid (51%). Ruimte voor individueel maatwerk in werktijden is er vooral in de horeca (67%) en de zakelijke dienstverlening (65%).

FIGUUR 4.7 Percentage tele-/thuiswerkers naar bedrijfsgrootte



BRON: NEA 2009

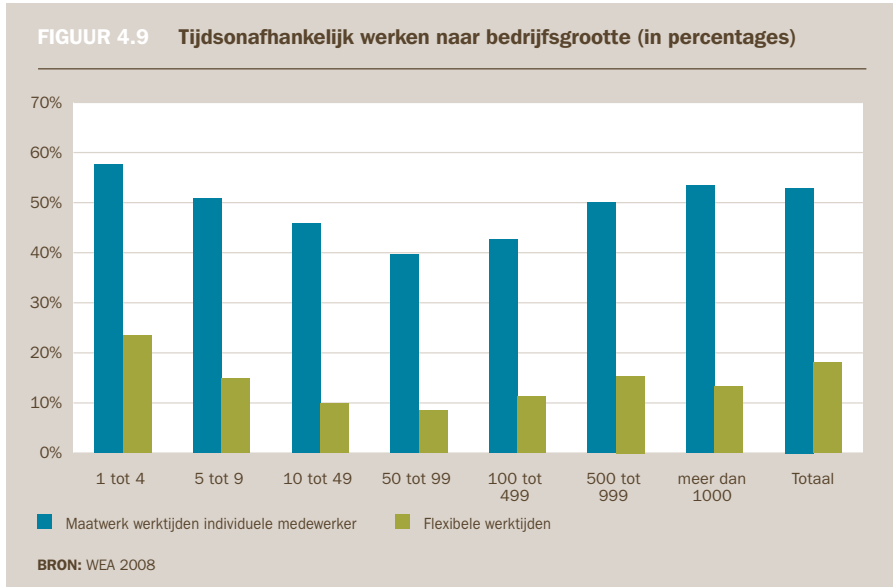
FIGUUR 4.8 Flexibilisering van werktijden per sector (in percentages)



BRON: WEA 2008

4.4.4 Tijdsonafhankelijk werken vooral in kleine bedrijven of hele grote bedrijven

Vooral in kleine bedrijven wordt vaak tijdsonafhankelijk gewerkt. In middelgrote bedrijven (50 tot 99 medewerkers) komt tijdsonafhankelijk werken het minst voor. Tijdsonafhankelijk werken neemt toe naarmate bedrijven meer dan 100 medewerkers hebben.



4.4.5 Divers beeld, afhankelijk van brede of smalle focus

Tijd- en plaatsafhankelijk werken is dus niet in alle sectoren en voor alle beroepen in dezelfde mate mogelijk. Welk beeld we te zien krijgen, hangt ook af van hoe breed of smal we focussen. Tijds- en plaatsafhankelijk werken zijn belangrijke elementen in 'het nieuwe werken'. In de definities van het nieuwe werken wordt uitgegaan van een combinatie van beide aspecten. Als we tijds- en plaatsafhankelijk werken als combinatie bekijken, dus als 'werken onafhankelijk van tijd én plaats', dan komt deze combinatie vooral voor in de sectoren zakelijke en financiële dienstverlening.

Maar we kunnen ook apart kijken in welke sectoren plaats- of tijdsonafhankelijk wordt gewerkt. Dan zien we dat in het onderwijs, en vooral in het hoger onderwijs veel plaatsafhankelijk wordt gewerkt. Veel medewerkers in het onderwijs kunnen voor een deel bepalen waar ze werken en doen dat regelmatig op een andere plaats dan op school. Hoewel vaak verondersteld wordt dat telewerken of thuiswerken ook een zeker mate van vrijheid in werktijden biedt, ervaren medewerkers in het onderwijs hierin slechts een beperkte vrijheid. Belangrijkste reden is waarschijnlijk dat docenten (de grootste groep werknemers in het onderwijs) gebonden zijn aan een lesrooster. Toch is het lesgeven ook plaatsgebonden, want dit kan immers alleen op de reguliere werkplek: op school. Vooral de andere taken dan het lesgeven

kunnen docenten elders uitvoeren. Ook werkgevers in het onderwijs geven aan dat hun werknemers weinig ruimte hebben om te bepalen wanneer ze werken. Dit kan verklaard worden doordat medewerkers in deze sector:

- wel regelmatig tele-/thuiswerken, maar dat het aantal uur dat ze tele-/thuiswerken niet hoog is;
- regelmatig deadlines hebben waardoor ze hun werkzaamheden niet goed kunnen uitstellen (ze kunnen het werk wel op een andere plaats doen, maar niet op een ander tijdstip);
- moeten werken volgens een lesrooster dat weinig ruimte laat om de overgebleven werktijd flexibel in te delen.

Kader Flexibele roosters in het onderwijs

In de planning van het lesrooster zit wellicht een mogelijkheid om meer ruimte te introduceren voor tijdsonafhankelijk werken in het onderwijs. Een denktank onder leiding van de Argumentenfabriek heeft in 2008 en 2010 een idee uitgewerkt voor een nieuwe invulling van het primair onderwijs. Zij ontwikkelden 'de Sterrenschool'. Een van de kenmerken van de Sterrenschool is dat deze open is van 7 uur 's ochtends tot 7 uur 's avonds. In deze periode krijgen kinderen onderwijs, maar vinden ook andere activiteiten plaats. In de uitwerking van het concept wordt ook een optie beschreven waarin de periode waarin les gegeven wordt een groot deel van de dag bestrijkt. Het lesrooster van kinderen kan aan de behoefte van het kind worden aangepast. Diezelfde mogelijkheid kan dan docenten in deze school geboden worden. Ook zij kunnen hun lesrooster aanpassen aan hun behoeften en zijn daardoor flexibeler in de invulling van hun tijd.

Kijken we alleen naar het tijdsonafhankelijk werken, dan doen vooral medewerkers in de horeca dit vaak, maar zij hebben weer weinig mogelijkheid om hun werk ook te doen op een andere plaats dan de werkplek. Dit geldt voor alle sectoren waarin veel 'plaatsgebonden werkzaamheden' worden verricht, zoals in de bouwnijverheid of in de landbouw en visserij sector.

4.5 Wie zijn de werknemers die plaats- en tijdsonafhankelijk werken?

Hoe verhoudt het tijd- en plaatsafhankelijk werken zich tot beroepen, opleiding, geslacht en leeftijd van de werknemers die het doen? Daar gaan we in deze paragraaf op in.

4.5.1 Vooral docenten in het hoger onderwijs en vertegenwoordigers zijn tele-/thuiswerkers

Het hoogste percentage tele-/thuiswerkers is te vinden onder de docenten in het hoger onderwijs en in het voortgezet onderwijs (resp. 60% en 54%). Ook vertegenwoordigers geven vaak aan tele-/thuiswerker te zijn (53%). Een van de grootste 'stijgers' is de groep 'akkerbouwers'. In 2007 werkten er nog nauwelijks akkerbouwers 'plaatsafhankelijk' (0%), in 2009 is dit gestegen tot 20%. Technologische en economische ontwikkelingen kunnen hiervoor een verklaring zijn (zie kader in

deze paragraaf). Technologische ontwikkelingen, maar ook economische ontwikkelingen zullen in de toekomst ook andere sectoren beïnvloeden.

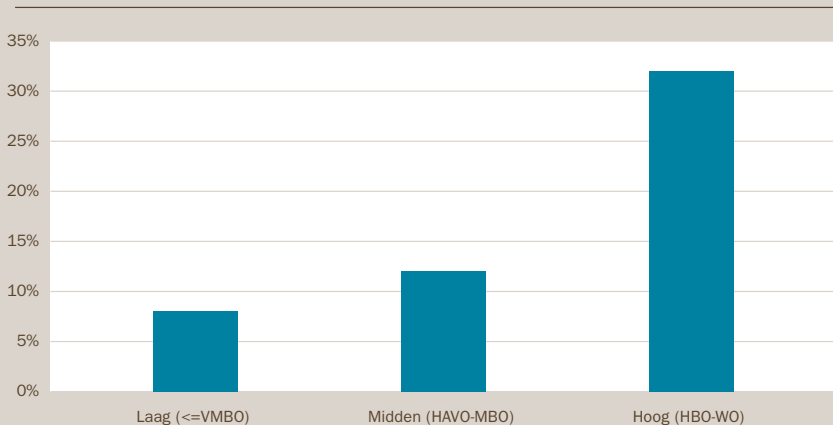
Kader: technologische en economische ontwikkelingen in de akkerbouw

Het percentage akkerbouwers dat 'plaatsonafhankelijk werkt' is in twee jaar tijd gestegen van 0% naar 20%. In de inleiding van dit hoofdstuk verklaren we de toename van telewerken/thuiswerken uit het toegenomen gebruik van IT-technologie. Dit zou ook de toename van tele-/thuiswerk onder akkerbouwers kunnen verklaren. De afgelopen jaren worden er in de akkerbouw steeds meer geautomatiseerde teeltmanagementpakketten, beslissingsondersteunende systemen en tracking-and-tracingsystemen gebruikt. Om producten te kunnen leveren, wordt het gebruik van dergelijke systemen steeds meer een voorwaarde. Het zou kunnen zijn dat een toename in het gebruik van deze systemen voor akkerbouwers aanleiding is geweest om meer van de werkzaamheden thuis te verrichten. De kosten in de akkerbouw zijn de laatste jaren flink toegenomen, terwijl de opbrengsten per product niet zijn gestegen, maar eerder zijn gedaald. Veel akkerbouwbedrijven ontwikkelen daarom naast akkerbouw ook nevenactiviteiten die soms 'aan huis' plaatsvinden. Ook dit kan de toename van telewerk en thuiswerk in deze sector verklaren (Kempenaar e.a., 2003; AgriHolland, 2010)

4.5.2 Hoger opgeleiden doen vaker aan telewerken/thuiswerken

Naarmate mensen hoger opgeleid zijn, hebben ze vaker de mogelijkheid om plaatsonafhankelijk te werken (8,5% voor laag opgeleide medewerkers, 31,7% voor hoog opgeleide medewerkers. (zie figuur 4.10). Het percentage tele-/thuiswerkers is ook sterker gestegen onder de groep hoger opgeleiden dan onder werknemers met een lagere opleiding. Het verschil tussen deze twee groepen is in de afgelopen jaren groter geworden.

FIGUUR 4.10 Percentage tele-/thuiswerkers in relatie tot opleiding



BRON: NEA 2009

4.5.3 Medewerkers met een tijdelijk contract even vaak tele-/thuiswerker als medewerkers met een vast contract

Plaatsonafhankelijk werken komt ongeveer evenveel voor bij alle typen contracten. De percentages tele-/thuiswerkers zijn ongeveer even hoog onder medewerkers met een vast contract als onder medewerkers met een tijdelijk contract (respectievelijk 18,0% en 16,6%). Uitzendkrachten en oproepkrachten waren in 2007 nog duidelijk minder vaak tele-/thuiswerker, maar in de afgelopen twee jaar is het aantal telethuiswerkende uitzendkrachten relatief sterker toegenomen dan in de andere groepen (van 7,5% naar 15,1%). Het aantal uitzendkrachten is de afgelopen jaren, als gevolg van de crisis, teruggelopen. De uitstroom van uitzendkrachten vond vooral plaats in sectoren waar telewerk weinig voorkomt. Het relatieve aandeel van de uitzendkrachten die in sectoren werkzaam zijn waar tele-thuiswerken veel voorkomt (de dienstverlening bijvoorbeeld), is groter geworden (Smulders & Goudswaard, 2010, zie ook marktontwikkelingen in de uitzendbranche op www.abu.nl). In deze sectoren zijn ook vaak de wat hoger opgeleide uitzendkrachten werkzaam. Dit zou de stijging van het percentage tele-thuiswerkers onder de groep uitzend/oproepkrachten kunnen verklaren.

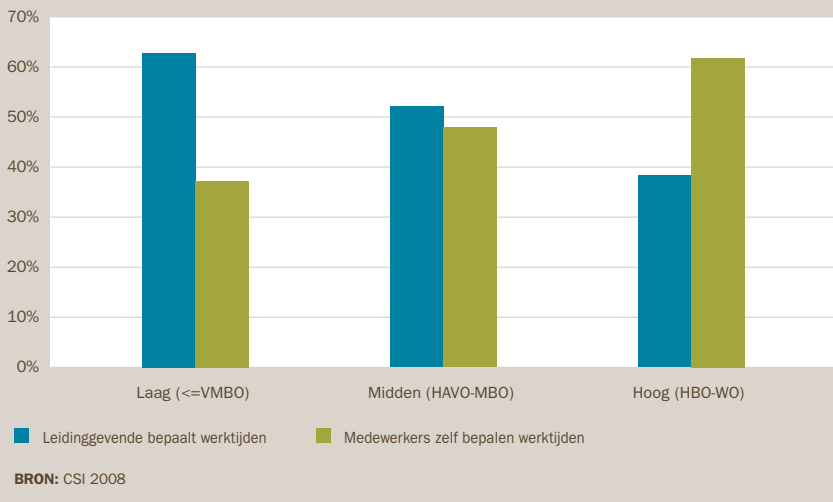
4.5.4 Mannen en ouderen vaker tele-/thuiswerker dan vrouwen en jongeren

Mannen zijn iets vaker tele-/thuiswerker dan vrouwen (4,5% verschil). Het hoogste percentage tele-/thuiswerkers vinden we in de groep 'oudere werknemers' (55-64 jaar, 20,1%). Dit percentage is niet alleen hoger dan het percentage in de jongste groep werknemers (15-24 jaar, 10,0%), maar is in de afgelopen twee jaar ook sterker gestegen. Leidinggevenden zijn veel vaker tele-/thuiswerker dan werknemers die geen leiding geven. Ook dit verschil is in de afgelopen twee jaar groter geworden. De kans dat een leidinggevende tele-/thuiswerker is, neemt toe naarmate hij leiding geeft aan meer medewerkers.

4.5.5 Hoger opgeleiden bepalen vaker eigen werktijden

Ook voor tijdsafhankelijk werken geldt dat hoger opgeleide werknemers meer ruimte hebben om hun eigen werktijden in te delen dan lager opgeleide medewerkers. Vooral het aantal medewerkers dat zelf zijn werktijden bepaalt, is hoger onder medewerkers met een hbo- of wo-opleiding dan onder medewerkers met een lagere opleiding (bijna 62% ten opzichte van 37%).

FIGUUR 4.11 Percentage werknemers dat zelf de werktijden bepaalt in relatie tot opleiding



4.5.6 Mannen en ouderen bepalen vaker eigen werktijden dan vrouwen en jongeren

Mannen kunnen iets vaker zelf hun tijd indelen dan vrouwen (ruim 53% versus ruim 45%). Het percentage medewerkers dat zelf hun tijd kan indelen, is het hoogst in de leeftijdscategorie 55 tot 64 jaar en het laagst onder de medewerkers uit de jongste leeftijdscategorie. Opvallend is dat medewerkers boven de 65 jaar weer minder vaak zelf hun werktijden kunnen indelen. Een verklaring kan zijn dat zij na hun officiële pensioen ander werk zijn gaan doen dan voorheen en relatief nieuw zijn in hun nieuwe functie.

4.6 Samenhang met andere werkenmerken en arborisico's

Hangen plaats- en tijdsafhankelijk werken samen met andere kenmerken in het werk en welke risico's en gevolgen heeft het? Die vraag hebben we proberen te beantwoorden aan de hand van de data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Cohort Studie Sociale Innovatie (CSI).

Om sectorinvloeden op deze kenmerken uit te sluiten, hebben we in de NEA tele-/ thuiswerkers vergeleken met de werknemers die niet plaatsafhankelijk werken binnen dezelfde sector. We hebben dit gedaan in de sectoren waar zowel plaatsafhankelijk werken als tijdsafhankelijk werken het meeste voorkomt: de financiële en zakelijke dienstverlening.

Met de data van de CSI hebben we onderzocht of er een oorzaak-gevolgrelatie is tussen het 'nieuwe werken' en andere kenmerken van het werk. De CSI dataset bevat

meer elementen van 'het Nieuwe Werken' dan alleen plaats- of tijdsafhankelijk werken. Het nieuwe werken is in de CSI geoperationaliseerd in drie elementen: tijdsafhankelijk werken, en/of plaatsafhankelijk werken en/of werken ondersteund met samenwerkingssoftware. Daarbij hebben we onderzocht:

- of werknemers die in 2008 (en 2010) niet werken volgens een (of meerdere) van de elementen van het nieuwe werken, in 2010 significant andere scores hebben op een aantal kenmerken van het werk en op risico's en effecten dan werknemers die in 2008 wel werken volgens een aantal elementen van het nieuwe werken;
- of verandering in het nieuwe werken (toename of afname van het aantal elementen van het nieuwe werken) een effect heeft op andere kenmerken van het werk, risico's en effecten in 2010.

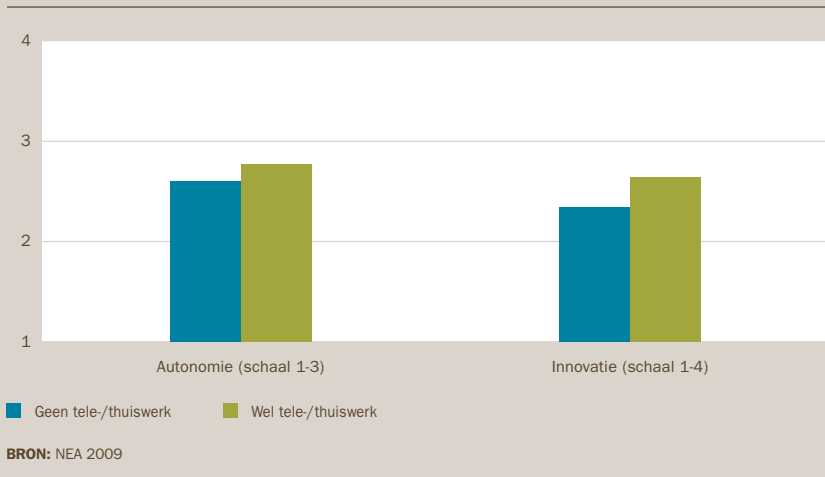
4.6.1 Samenhang met innovatief gedrag, autonomie en sociale steun

Zowel in de financiële als in de zakelijke dienstverlening hangt plaatsafhankelijk werken samen met een aantal andere kenmerken van de werksituatie. Zo ervaren medewerkers in deze sectoren die telewerken of thuiswerken meer stimulans om innovatief gedrag⁹ te vertonen dan medewerkers die dit niet doen.

De tele-/thuiswerkers in deze sectoren hebben ook meer autonomie dan de overige medewerkers. In figuur 4.12 ziet u de gemiddelde scores van beide sectoren. Het feit dat medewerkers die een deel van hun tijd ergens anders dan op de reguliere werkplek werken, minder face-to-facecontacten met leidinggevenden en collega's hebben zou een effect kunnen hebben op de ervaren sociale steun van leidinggevenden en collega's. In beide sectoren is echter geen verschil gevonden in ervaren sociale steun tussen tele-/thuiswerkers en andere medewerkers.

9 Stimulans om innovatief gedrag te vertonen wordt in de NEA onderzocht met een aantal stellingen zoals 'in mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen'. Autonomie is in de NEA gemeten met vragen als 'kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert'. Sociale steun wordt gemeten met vragen als 'mijn collega's (mijn leidinggevende) helpen om het werk gedaan te krijgen. Voor de volledige modules wordt verwezen naar de publicaties over de NEA.

FIGUUR 4.12 Gemiddelde scores op autonomie (schaal 1-3) en innovatie (schaal 1-4) in relatie tot plaatsonafhankelijk werken (in de sectoren financiële en zakelijke dienstverlening)



4.6.2 Samenhang met ervaren uitdaging, ervaren autonomie en kwaliteit van informatievoorziening

De mate waarin medewerkers vinden dat ze uitdagend werk¹⁰ hebben, hangt samen met de mate waarin ze werken volgens een of meerdere elementen van het nieuwe werken. Medewerkers waarbij het aantal elementen van het nieuwe werken in hun werk is toegenomen in de afgelopen twee jaren, vinden hun werk uitdagender dan medewerkers waarbij dit juist is afgenomen, of die zowel in 2008 als in 2010 niet volgens de principes van het nieuwe werken hebben gewerkt.

Er blijkt ook een causale relatie te zijn tussen het nieuwe werken en de ervaren autonomie. Medewerkers die in 2008 (en in 2010) werken volgens principes van het nieuwe werken, ervaren significant meer autonomie dan medewerkers die niet werken volgens de principes van het nieuwe werken of waarbij het aantal elementen van het nieuwe werken in de afgelopen jaren is afgenomen.

De CSI-data laten zien dat er ook een relatie is tussen het nieuwe werken en de kwaliteit van de informatievoorziening. Medewerkers die in 2008 en 2010 al werken volgens principes van het nieuwe werken, of waar het aantal elementen in de afge-

¹⁰ Uitdagend werk is in de CSI gemeten met vragen als 'mijn werk is gevarieerd'. Autonomie wordt ook in de CSI gemeten met vragen als 'kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert'. Informatievoorziening wordt gemeten met vragen als 'krijgt u voldoende informatie over het doel van uw werk?'. Of een leidinggevende vertrouwen heeft in de competenties van medewerkers is gevraagd met vragen als 'mijn leidinggevende vertrouwt dat ik deskundig en bekwaam ben voor het doen van mijn taken'. Voor de volledige modules wordt verwezen naar de publicaties over de CSI.

lopen jaar is gestegen, zijn meer tevreden over de informatievoorziening dan medewerkers die geen van de elementen van het nieuwe werken toepassen.

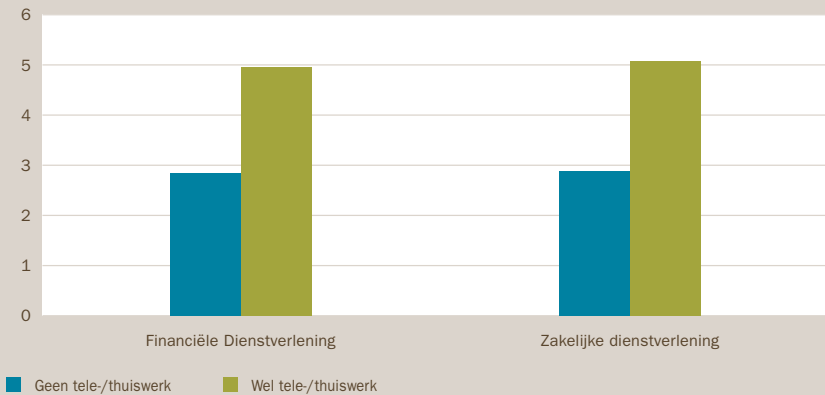
Respondenten die alle drie de elementen van het nieuwe werken toepassen, geven vaker aan dat hun leidinggevende vertrouwen heeft in hun competenties, dan respondenten die geen van deze elementen toepassen.

4.6.3 Risico's voor gezondheid en welzijn niet significant

We hebben onderzocht of tele-/thuiswerkers vaker of juist minder vaak aangeven arbeidsrisico's te lopen. Daarbij hebben we vooral gekeken naar psychosociale risico's: overwerk, werken onder tijdsdruk, werkdruk. Ook op dit punt hebben we de tele-/thuiswerkers in de NEA weer vergeleken met de andere medewerkers binnen de sectoren financiële en zakelijke dienstverlening.

In beide sectoren werken tele-/thuiswerkers significant meer uren over dan andere medewerkers binnen de sector. In beide sectoren werken tele-/thuiswerkers ook significant vaker onder tijdsdruk en ervaren ze vaker hogere taakeisen dan andere medewerkers, hoewel de verschillen klein zijn.

FIGUUR 4.13 Aantal uren overwerk in de sectoren financiële dienstverlening en zakelijke dienstverlening naar plaatsonafhankelijk werken.



BRON: NEA 2009

Binnen de groep tele-/thuiswerkers interfereert werk meer met thuis dan binnen de groep overige medewerkers. In beide sectoren verwaarlozen tele-/thuiswerkers vaker familie en gezinsactiviteiten als gevolg van het werk (werk interfereert met thuis) dan andere medewerkers. Maar ook het omgekeerde komt vaker voor: telewerkers en thuiswerkers verwaarlozen ook vaker werkactiviteiten als gevolg van

gezinsverantwoordelijkheden dan medewerkers die 'op kantoor' werken (thuis interfereert met werk).

Deze risico's leiden niet tot meer psychische of andere gezondheidsklachten. Voor beide sectoren geldt dat er geen verschil is in burnoutscores, ziekteverzuim en ervaren gezondheid tussen tele-/thuiswerkers en andere medewerkers.

Met behulp van de data van de CSI is onderzocht of het nieuwe werken leidt tot werkdruk en burn-out. Voor beide variabelen geldt dat er geen significante relatie is met veranderingen in het nieuwe werken.

4.6.4 Nieuwe werkers presteren niet beter dan medewerkers 'oude stijl'

Ook de relatie met prestaties (haalt een medewerker zijn werkdoelen, voldoen zijn prestaties aan alle normen en voldoet hij aan de eisen die aan hem gesteld worden) is niet significant. Medewerkers die werken volgens de principes van het nieuwe werken presteren niet beter dan medewerkers die dit niet doen.

4.6.5 Nieuwe werkers zijn significant meer bevlogen

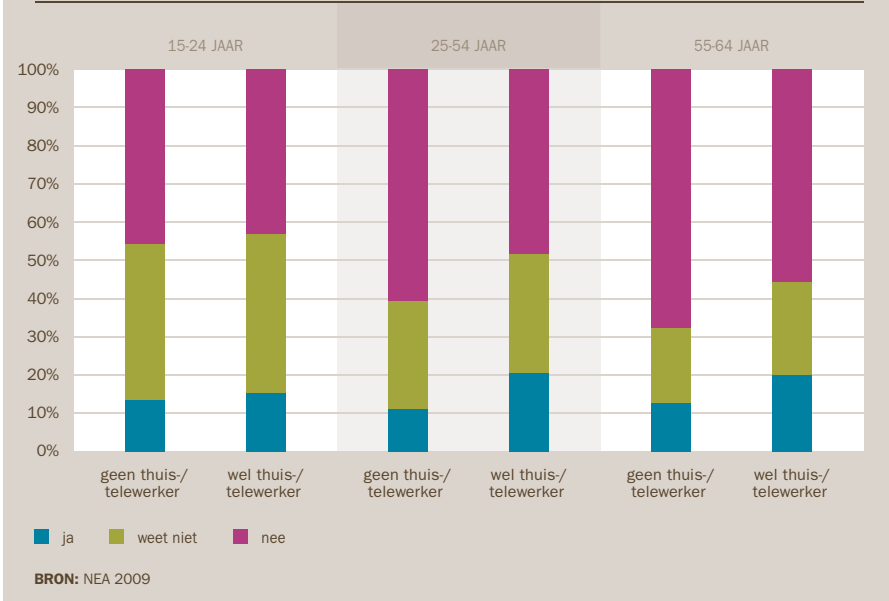
Er is wel een significante relatie tussen het nieuwe werken en bevlogenheid¹¹. Medewerkers die in 2008 (en in 2010) werken volgens de principes van het nieuwe werken zijn in 2010 meer bevlogen dan medewerkers die niet werken volgens de principes van het nieuwe werken. Ook medewerkers waarbij het aantal elementen van het nieuwe werken is toegenomen in de afgelopen twee jaar, scoren significant hoger op bevlogenheid dan medewerkers waarbij het aantal elementen van het nieuwe werken is afgenomen of die helemaal niet werken volgens principes van het nieuwe werken.

4.7 Tijd- en plaatsafhankelijk werken en langer doorwerken

Al in de vergelijking binnen de twee sectoren waar tijd- en plaatsafhankelijk werken veel voorkomt, zagen we dat tele-/thuiswerkers vaker aangaven door te willen werken na hun 65e. We hebben nog een keer naar deze vraag gekeken, maar dan binnen de verschillende leeftijdsgroepen. Vooral binnen de leeftijdsgroepen 25 tot 54 en 55 tot 64 jaar is het percentage respondenten dat zegt niet te willen doorwerken na hun 65e veel lager onder de tele-/thuiswerkers dan onder de andere werknemers.

11. Bevlogenheid is in de CSI gemeten met vragen als 'ik ga helemaal op in mijn werk'. Voor een volledige beschrijving van de schaal wordt verwezen naar Kraan, Hooftman & de Jong (2009).

FIGUUR 4.14 Tele-/thuiswerken en willen doorwerken na het 65e levensjaar



Uit analyses gedaan voor hoofdstuk 5 blijkt dat langer kunnen doorwerken vooral samenhangt met het hebben van veel regelmogelijkheden. Kunnen telewerken of thuiswerken is een regelmogelijkheid en zou daarom langer doorwerken kunnen faciliteren.

4.8 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn we op zoek gegaan naar de trends rondom plaats- en tijdsafhankelijk werken; twee belangrijke componenten van het nieuwe werken. Zowel tijdsafhankelijk werken als plaatsafhankelijk werken nemen toe in Nederland. Nederland is inmiddels een van de koplopers in Europa in plaatsafhankelijk werken. De Nederlandse percentages voor tijdsafhankelijk werken liggen ongeveer rond het Europese gemiddelde, maar stijgen wel sneller dan in andere Europese landen.

Plaats- en/of tijdsafhankelijk werken komt niet overal en bij iedereen even veel voor. Dit komt waarschijnlijk vooral doordat vooral kenniswerk zich leent zich voor plaats- en tijdsafhankelijk werken. Hiervoor is vaak een hoger opleidingsniveau nodig. Het feit dat oudere werknemers mogelijk meer vertrouwen genieten van hun leidinggevendenden kan een verklaring zijn voor het feit dat tijd- en plaatsafhankelijk werken vooral voorkomt bij oudere medewerkers. Opvallend is overigens dat het ook leidinggevendenden veel plaatsafhankelijk werken. Het is dus niet alleen

nodig om medewerkers 'aan te sturen op afstand' doordat medewerkers niet op kantoor zijn, maar ook doordat leidinggevenden zelf ergens anders werken. In twee sectoren komt zowel tijdsonafhankelijk als plaatsafhankelijk werken veel voor: de zakelijke dienstverlening en de financiële dienstverlening. In de sector onderwijs komt het plaatsafhankelijk werken veel voor, maar ervaren medewerkers geen vrijheid om hun eigen werktijd in te delen. In de sector horeca hebben medewerkers wel de vrijheid om hun eigen werktijd in te delen, maar niet om te variëren in de plaats waar ze werken. Op basis van deze uitkomsten kunnen we de niet opzienbarende conclusie trekken dat het nieuwe werken niet voor alle werksoorten en sectoren even geschikt is. Dit kan veranderen door technologische of economische ontwikkelingen, zoals bij agrarische beroepen het geval lijkt te zijn.

Toch blijkt het in het buitenland (zoals Finland en Engeland) soms wel mogelijk om regelingen voor flexibele werktijden op veel grotere schaal dan in Nederland in te voeren. Zelfs in sectoren waar flexibele werktijdregelingen wellicht niet voor de hand liggen, of in elk geval niet veel voorkomen. Dit zou dan in Nederland toch ook mogelijk moeten zijn. Hiervoor zou Nederland zich kunnen laten inspireren door good practices (zie bijvoorbeeld het kader). Deze goede ervaringen in verschillende sectoren kan bedrijven en instellingen stimuleren om flexibele werktijdregelingen ook in hun eigen organisatie in te voeren. Vooral ook als positieve effecten van deze op het bedrijfsresultaat kunnen worden aangetoond. Of zoals de manager van het in het kader beschreven Engelse bouwbedrijf het formuleert: om flexibele werktijdregelingen in te voeren in de hele organisatie heb ik wel een goede business case nodig.

Kader: flexibilisering in een Engels bouwbedrijf.

Op de Engelse website 'Flexibility' (www.flexibility.co.uk) is een aantal cases beschreven van bedrijven die flexibele werktijden hebben ingevoerd. Een van de beschrijvingen gaat over het bedrijf Balfour Beatty, een bouwbedrijf dat zich bezig houdt met aanleg van wegen. Uit een medewerkers tevredenheidsonderzoek kwam naar voren dat medewerkers moeite hadden om werk en privé met elkaar te combineren, vooral als gevolg van de files waar ze iedere ochtend en avond in stonden. Het bedrijf heeft een van de bouwprojecten een pilotproject gemaakt. Samen met flexibiliseringsexperts hebben lokale teams een overzicht gemaakt van eisen die het werk met zich meebrengt en wensen van de medewerkers. Elk team bedacht nieuwe werkschema's die het beste passen bij de eisen van het werk én de wensen van medewerkers. In de meeste teams werden flexibele werktijden ingevoerd, in een enkel team werd de werkweek gecompriëerd. In één team werden medewerkers getraind in andere terreinen dan hun eigen vakgebied (cross skilling), om zo gedurende de gehele dag betere service te kunnen leveren en minder afhankelijk te zijn van deskundigen van andere afdelingen. Flexibele werktijden maakt het mogelijk om de ondersteuning 's nachts met eigen medewerkers te regelen, waar dit voorheen door externe consultants werd gedaan. Dit betekent voor het bedrijf een kostenbesparing. Naast een verbetering van het welzijn van medewerkers heeft de pilot ook een verbetering opgeleverd in operationele efficiency.

Dik Bijl definieert het nieuwe werken als een nieuwe visie op werken, die een aantal elementen bevat (zoals plaats- en tijdsonafhankelijk werken), die het werk voor

medewerkers uitdagender, leuker en zinvoller zou maken en ze daardoor zou kunnen verleiden om al hun passie, talent en competenties in te zetten voor de organisatie. De resultaten die in dit hoofdstuk zijn beschreven laten zien dat werk inderdaad uitdagender wordt, dat er meer een beroep wordt gedaan op innovatieve vermogens van medewerkers en dat het nieuwe werken ook positief samen hangt met de ervaren bevoegdheid van werknemers. Ook ervaren werknemers meer autonomie en vinden ze hun werk uitdagender. De hoge autonomie lijkt een randvoorwaarde voor tele-/thuiswerken. Werknemers die regelmatig elders dan op kantoor werken kunnen immers het beste aangestuurd kunnen worden door ze verantwoording af te laten leggen over de behaalde resultaten. Dat biedt hen ook de ruimte om meer na te denken over de manier waarop ze deze resultaten het beste kunnen bereiken. Zelf bepalen hoe en wanneer je het werk uitvoert zijn beide aspecten van autonomie. Ook de vrijheid om pauze te nemen en de eigen werktijd in te delen is een aspect van autonomie. Alhoewel plaatsonafhankelijk werken niet altijd ook tijdsafhankelijk werken betekent (bijvoorbeeld in het onderwijs), zal een werknemer op de momenten dat hij of zij thuis werkt vaak meer vrijheid ervaren om de eigen tijd in te delen.

Het nieuwe werken is volgens Bill Gates vooral ontstaan omdat nieuwe software het mogelijk maakt altijd en overal over informatie te beschikken. Steeds meer werknemers maken voor hun werk gebruik van een computer. Dankzij ICT-ontwikkelingen zijn veel werkzaamheden niet meer plaatsgebonden. Telewerken of thuiswerken is technisch voor veel werknemers mogelijk. Gebrek aan technische mogelijkheden bij bedrijven (bijvoorbeeld de mogelijkheid om vanuit een andere locatie toegang te krijgen tot gegevens op het bedrijfsnetwerk) kan een belemmering zijn voor het nieuwe werken. Ook regelgeving van de overheid, zoals arboregels met betrekking inrichting van werkplekken, wordt soms als belemmerende factor genoemd. Werkgevers die niet de verantwoordelijkheid willen dragen voor de inrichting van de werkplek thuis, zouden telewerken tegen kunnen houden.

Het nieuwe werken hangt positief samen met de kwaliteit van de informatievoorziening. Een goede informatievoorziening is een randvoorwaarde voor werknemers om resultaatgericht te kunnen werken. Om goed te kunnen bepalen op welke wijze ze het beste de afgesproken resultaten kunnen behalen zullen werknemers moeten beschikken over voldoende informatie, bijvoorbeeld over het doel van het werk. Bovendien is het noodzakelijk om regelmatig feedback te krijgen op de behaalde resultaten, zowel van de werknemer zelf als van de organisatie als geheel. Nieuwe software maakt het makkelijker om meer mensen over informatie te laten beschikken en daarmee de informatievoorziening te verbeteren. Feedback over prestaties, maar ook uitdagend werk, de mogelijkheid jezelf in je werk te ontwikkelen en autonomie zijn zogenaamde energiebronnen, waarvan in onderzoek is aangetoond dat ze bevoegdheid van medewerkers positief beïnvloeden. Het nieuwe werken biedt mogelijkheden om deze energiebronnen in organisaties te versterken. Sociale steun van leidinggevenden en collega's is ook een belangrijke energiebron. Een van de

genoemde bezwaren van plaatsonafhankelijk werken is het verminderen van sociaal contact met collega's (een van de voorwaarden voor sociale steun). In de hier onderzochte sectoren blijken tele-/thuiswerkers niet minder sociale steun te ervaren dan werknemers die geen tele-/thuiswerker zijn. In sommige bedrijven wordt sociale media ingezet om dit risico te verkleinen (zie kader).

Kader: Sociale media

De medewerkers van een groot team in een onderzoeksinstituut hebben allemaal een telewerkcontract, werken daarnaast veelal parttime en zijn bovendien regelmatig op pad om met opdrachtgevers of kennispartners te overleggen. Sommige teamleden komen elkaar zelden tegen. Om toch met elkaar in contact te blijven en nieuwtjes met elkaar te kunnen delen, hebben ze een 'teamruimte' aangemaakt op Yammer, een 'Twitter voor bedrijven'. Via korte berichtjes houden de collega's elkaar op de hoogte, zowel van werkgerelateerde zaken als van persoonlijke zaken. "Mijn collega's weten nu beter waar ik mee bezig ben, dat is niet alleen prettig, maar ook nuttig. Bovendien is het fijn dat ik nu, ook terwijl ik thuis of in de trein werk, successen of tegenvallers met collega's kan delen. Ik krijg nu tips en steun van collega's die ik voorheen eigenlijk zelden sprak" zegt een van de onderzoekers.

Met goede regelingen voor flexibele werktijden en goede ICT ondersteuning zijn belangrijke 'technische voorwaarden' voor het nieuwe werken gerealiseerd. Maar er is meer nodig om het nieuwe werken op grote schaal ingevoerd te krijgen in bedrijven. De grootste belemmeringen voor het nieuwe werken zijn culturele belemmeringen. Om plaatsonafhankelijk, maar ook tijdsafhankelijk werken op grotere schaal in te voeren, is vooral een omslag nodig in het denken over werken. Bij zowel werkgevers als werknemers moet het vertrouwen groeien dat een werknemer die 'onzichtbaar' en op afwijkende tijden werkt, net zo betrokken is als zijn of haar collega's en ook de resultaten kan leveren die van hem of haar verwacht worden.

Dit lijkt wel het geval te zijn. De prestaties van medewerkers die tijd-en plaatsonafhankelijk werken verschillen niet van die van medewerkers die dat niet doen. Wel maken werknemers die veel telewerken of thuiswerken meer uren. Ze ervaren meer tijdsdruk en hogere taakeisen in hun werk. Toch vinden we geen bewijs voor het feit dat de hoge taakeisen veroorzaakt worden door het nieuwe werken. Binnen de groep tele-/thuiswerkers interfereert werk ook met thuis en omgekeerd. Een verklaring hiervoor kan zijn dat grenzen vervagen tussen werkplek en thuis, en tussen werktijd en privétijd. Onderzoek heeft aangetoond dat telewerken alleen een positief effect heeft op de balans tussen werk en privé als het gecombineerd kan worden met flexibele werktijden. Overwerk, maar ook werken op het moment dat er eigenlijk privé verplichtingen zijn, leidt dus niet tot betere prestaties, net als soms werkactiviteiten verwaarlozen ten behoeve van gezins of privé activiteiten niet tot mindere prestaties leidt. De hierboven beschreven risico's lijken echter niet te leiden tot negatieve effecten op de gezondheid en het welzijn van werknemers. Er is geen relatie gevonden tussen het nieuwe werken en stressklachten.

Wel zal een gedeeld besef moeten ontstaan dat 'kunnen werken' niet altijd 'moeten werken' hoeft te zijn. Er zijn goede voorbeelden van bedrijven waar telewerkende werknemers met elkaar en met hun leidinggevenden duidelijke afspraken hebben gemaakt over werktijden en bereikbaarheid. De risico's zullen verminderen door binnen organisaties helder te zijn over de vervaagde grenzen en er vooral met elkaar over in gesprek te blijven.



Duurzame inzetbaarheid

De arbeidsparticipatie is in de afgelopen decennia flink gestegen, vooral vrouwen en ouderen zijn vaker gaan werken. Werknemers zijn duidelijk meer bezig met de vraag of zij willen en kunnen doorwerken en steeds vaker valt deze beslissing ook positief uit. Het percentage werknemers dat wil én kan doorwerken, is sinds 2005 gestegen van 13% naar 26%.

*Maar niet alle werknemers willen en kunnen even vaak doorwerken. Vooral werknemers die zich wat meer aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevinden willen en kunnen relatief vaak niet doorwerken. Het gaat dan om laagopgeleide werknemers met relatief kleine banen en een flexibel contract. Ook jongere werknemers geven vaak aan niet door te kunnen werken. Het gaat echter in de regel om een start op de arbeidsmarkt, die van tijdelijke aard is. Dat jongere werknemers niet kunnen doorwerken in de **huidige** baan betekent dus niet automatisch dat zij helemaal niet door kunnen werken. Deze werknemers vinden we vooral in de horeca, de bouwnijverheid en de gezondheidszorg. In deze sectoren speelt dan vooral dat werknemers niet door **kunnen** werken in de huidige baan. Terwijl in het openbaar bestuur en in de financiële en zakelijke dienstverlening de beperking vooral is dat werknemers niet **willen** doorwerken.*

Arbeidsomstandigheden en langer doorwerken hangen duidelijk met elkaar samen. Hoewel traditioneel vooral aandacht besteed wordt aan de fysieke en ergonomische arbeidsomstandigheden en de werktijden, spelen ook de psychische en emotionele arbeidsomstandigheden een rol. Daarbij is de relatie afhankelijk van leeftijd. Werknemers die gevaarlijk werk doen geven vaker aan niet door te kunnen werken. Maar de kans dat een werknemer die gevaarlijk werk doet niet door kan werken is groter voor oudere dan voor jongere werknemers. Ook werken in ongemakkelijke houdingen, werken onder tijdsdruk en emotioneel belastend werk hangen sterker samen met niet langer doorwerken naarmate werknemers ouder worden. Het maken van herhaalde bewegingen hangt voor werknemers onder de 35 samen met een hogere kans op niet door kunnen werken, terwijl voor werknemers boven de 55 het maken van herhaalde bewegingen samenhangt met een kleinere kans om niet door te kunnen werken. Een lage autonomie lijkt onder de 35 jaar vrijwel geen samenhang te hebben met het langer doorwerken. Boven de 35 jaar geeft een lage autonomie een grote kans om niet door te kunnen werken. Zeker bij werknemers boven de 35 jaar loont het dus om te zorgen dat zij voldoende autonomie hebben.

Goede arbeidsvoorwaarden zoals een goed salaris, goede verlofmogelijkheden en thuiswerk regelingen stimuleren werknemers juist om door te werken. Maar wat goed is, kan persoonsgebonden zijn. Vooral de mogelijkheid hebben om zelf de arbeids-

voorwaarden samen te stellen en mogelijkheden hebben om werk en privé te combineren, motiveert werknemers om langer te willen en kunnen doorwerken.

Werknemers die aangeven een minder goede gezondheid te hebben, willen en kunnen vaker dan werknemers met een goede gezondheid niet doorwerken. Er zijn daarbij wel verschillen naar leeftijd: voor oudere werknemers is de gezondheid belangrijker dan voor jongere werknemers. Toch is de totale invloed van gezondheid op het door kunnen werken beperkt. Andere factoren, zoals de arbeidsomstandigheden zijn veel bepalender voor de vraag of werknemers kunnen doorwerken. Een belangrijke verklaring hiervoor is het healthy-workereffect. Gezondheid heeft wel een effect, maar zorgt ook voor dat ongezondste werknemers uit het arbeidsproces uitstromen. Hierdoor wordt het totale effect van gezondheid op het kunnen doorwerken van werknemers onderschat. De werknemers waar de gezondheid al een belemmering voor het doorwerken is geweest zijn immers niet meer werkzaam.

Het is geen nieuws dat het nodig is dat werknemers meer en langer doorwerken. Het CBS voorspelt dat in 2030 bijna een kwart van de Nederlanders 65 jaar of ouder is. De vergrijzing en de verwachte krapte op de arbeidsmarkt laten duidelijk zien dat het nodig is dat zo veel mogelijk mensen aan het werk zijn, en blijven. Al jaren proberen overheid en werkgevers meer werknemers aan het werk te krijgen en te houden. Hierbij is vooral aandacht voor de, veelal in deeltijd werkende, vrouwen en de oudere werknemers. In 2007 adviseerde de Commissie Arbeidsparticipatie om het doorwerken tot de AOW-leeftijd te stimuleren (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). De in het Regeerakkoord van Kabinet Rutte voorgestelde verhoging van de pensioenleeftijd maakt duidelijk dat het niet alleen belangrijk is dat werknemers tot hun 65e werken, maar misschien nog wel langer.

De discussie over het verhogen van de pensioenleeftijd werd gevolgd door de vraag of het wel voor iedereen mogelijk is om langer door te werken (Smulders e.a., 2009). Voor werknemers die zwaar werk verrichten, is het misschien niet zo vanzelfsprekend dat zij ook kunnen doorwerken. Als het werk hiertoe niet is ingericht, dan is doorwerken, en zeker langer doorwerken, moeilijk. In het kader hiervan valt veelal de term ‘duurzame inzetbaarheid’, waarbij gekeken wordt naar de vraag of werkenden in Nederland wel lang(er) kunnen of willen doorwerken. Om duurzame inzetbaarheid te stimuleren is het belangrijk om het werk zodanig in te richten dat werknemers ook werkelijk langer kunnen doorwerken. Te belastende arbeidsomstandigheden kunnen er immers toe leiden dat werknemers gezondheidsklachten ontwikkelen, waardoor zij het arbeidsproces eerder verlaten dan gewenst. Aan de andere kant kunnen gunstige omstandigheden, waaronder scholing en mobiliteit, er wellicht toe leiden dat werknemers langer door willen en kunnen werken.

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op het begrip duurzame inzetbaarheid en presenteren we een model met de indicatoren en determinanten hiervoor. Vervolgens laten

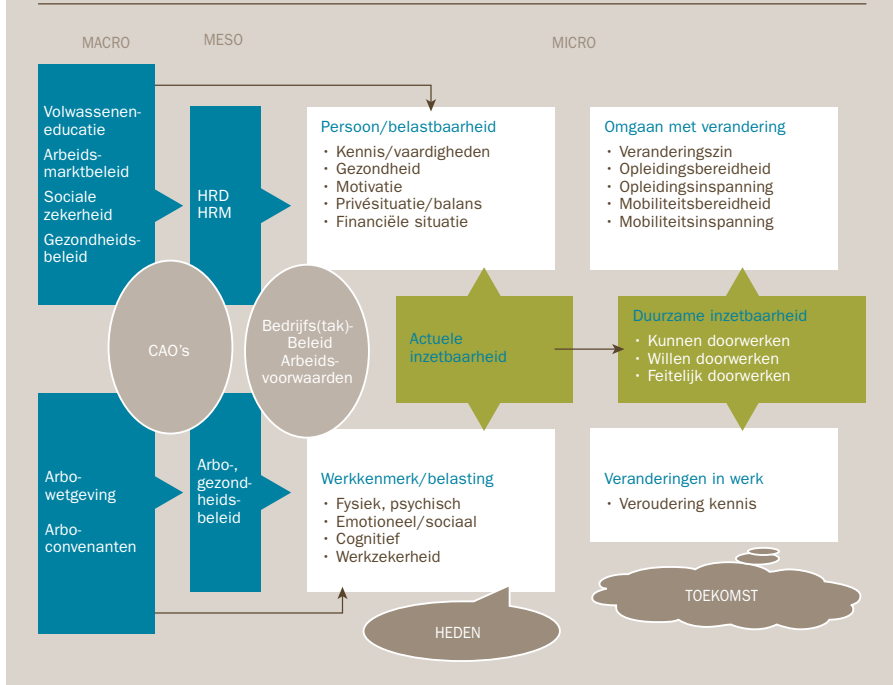
we met gegevens uit vooral de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) zien hoe duurzaam inzetbaar Nederlandse werknemers eigenlijk zijn.

5.1 Een model van duurzame inzetbaarheid

Wat is duurzame inzetbaarheid? Het is vooral een paraplubegrip, maar kan worden omschreven als het vermogen om tot aan de pensioengerechtigde leeftijd deel te nemen aan het arbeidsproces. In de literatuur zijn meer definities te vinden. Belangrijke indicatoren voor duurzame inzetbaarheid zijn langer kunnen en willen doorwerken en dit ook echt doen. Het gaat bij duurzame inzetbaarheid namelijk niet alleen om iemands huidige, actuele inzetbaarheid, maar vooral ook om toekomstige inzetbaarheid. De huidige inzetbaarheid van een individuele werknemer wordt vooral bepaald door de werkbelasting en zijn belastbaarheid, maar zijn toekomstige inzetbaarheid hangt vooral af van de veranderingen in het werk en de manier waarop de werknemer hiermee omgaat of kan omgaan. Op bedrijfsniveau wordt dit gefaciliteerd (of belemmerd) door verschillende factoren zoals een effectief arbo- en gezondheidsbeleid en een effectief personeelsbeleid dat gericht is op duurzame inzetbaarheid bijvoorbeeld door de inzetbaarheid van werknemers in de gaten te houden en (bij)scholingsmogelijkheden aan te bieden.

Ook op sectorniveau en nationaal niveau kan duurzame inzetbaarheid worden beïnvloed. In figuur 5.1 staat een monitormodel van duurzame inzetbaarheid, met daarin de belangrijkste indicatoren en determinanten hiervan in relatie tot elkaar. Niet alle elementen uit het model zijn al in onderzoek gemeten (Wevers e.a., 2010). Daarom bespreekt dit hoofdstuk vooral de relatie tussen de arbeidsomstandigheden, de kenmerken van de persoon en de belastbaarheid met duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zal ook worden stilgestaan bij de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en opleiding en duurzame inzetbaarheid.

FIGUUR 5.1 Monitormodel duurzame inzetbaarheid.



5.2 Huidige en toekomstige inzetbaarheid van Nederlandse werknemers

In deze paragraaf gaan we verder in op de inzetbaarheid van werknemers. Eerst kijken we aan de hand van CBS-gegevens naar de huidige arbeidsparticipatie en daarna op basis van de NEA naar de toekomstige inzetbaarheid: wie kan en wil er tot zijn 65e doorwerken? Hierbij worden vijf groepen werknemers onderscheiden:

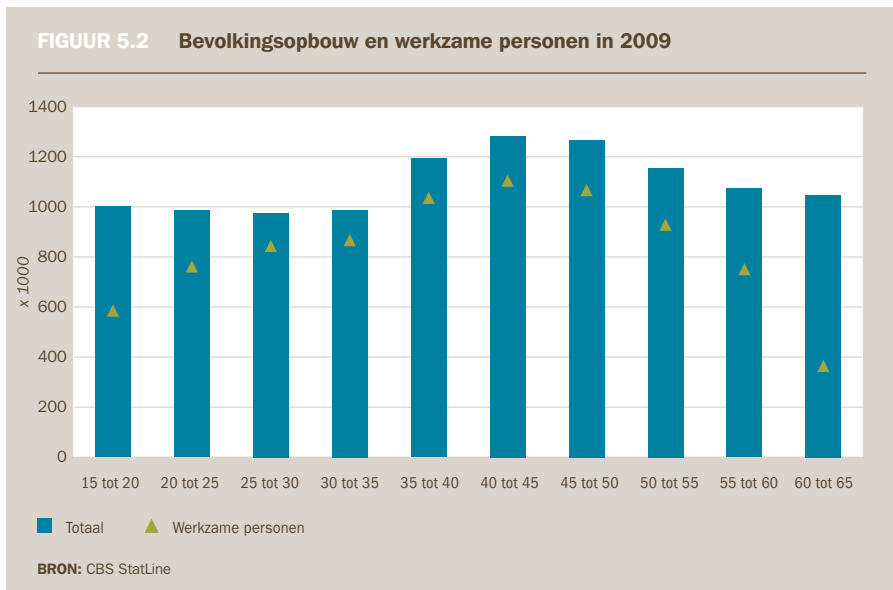
1. Wil *niet* doorwerken – kan in de huidige baan *niet* doorwerken
2. Wil *wel* doorwerken – kan in de huidige baan *niet* doorwerken
3. Wil *niet* doorwerken – kan in de huidige baan *wel* doorwerken
4. Wil *wel* doorwerken – kan in de huidige baan *wel* doorwerken
5. *Weet niet* of hij/zij wil doorwerken of in de huidige baan kan doorwerken

Let wel: *willen* en *kunnen*¹² doorwerken zijn weliswaar indicatoren voor duurzaam inzetbaar zijn, maar zijn niet hetzelfde. *Willen* en *kunnen* doorwerken is iets anders dan dit feitelijk ook doen.

¹² Kunnen doorwerken betekent in dit hoofdstuk eigenlijk of een werknemer zich in staat acht om door te kunnen werken, Omwille van de leesbaarheid is er echter voor gekozen om in dit hoofdstuk de term kunnen doorwerken te gebruiken.

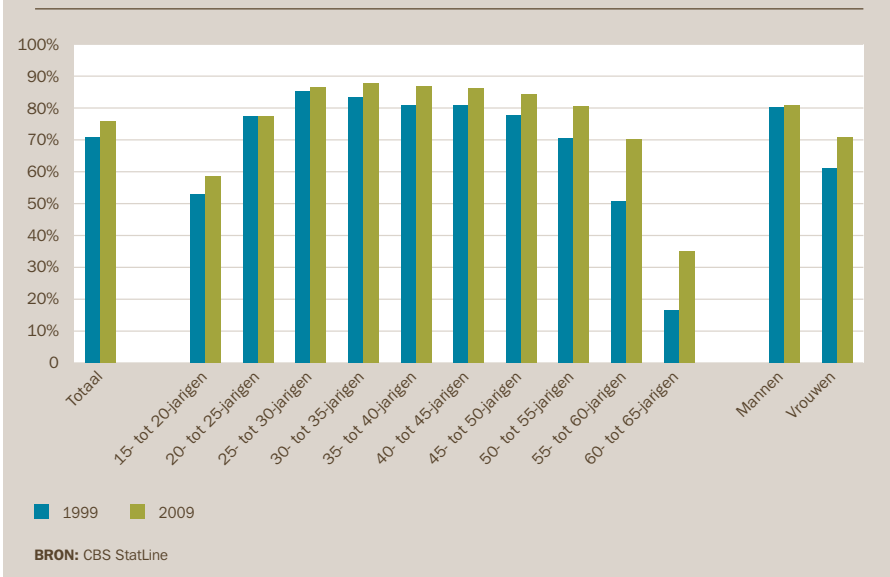
5.2.1 Hoe staat het met de huidige arbeidsparticipatie?

De arbeidsparticipatie in Nederland is hoog in vergelijking met andere landen van de Europese Unie (Leufkens, 2009). Gemiddeld werkt ruim driekwart van de Nederlanders (figuur 5.2). De participatiegraad wisselt echter naar geslacht en leeftijd. Mannen werken vaker dan vrouwen en met het stijgen van de leeftijd neemt de participatie eerst toe en daarna weer af. De top wordt echter al relatief vroeg bereikt; rond het 30e levensjaar (bij mannen iets later dan bij vrouwen) begint de arbeidsparticipatie weer te dalen. Na het 55e, maar vooral na het 60e levensjaar daalt de arbeidsparticipatie erg snel. De arbeidsparticipatie van de 60-65 jarigen is daardoor lager dan in de ons omringende landen (Euwals, de Mooij & van Vuuren, 2009). Maar de arbeidsparticipatie is in deze groep wel sterker gestegen dan in andere leeftijdscategorieën.



Sinds 1991 is de arbeidsparticipatie gestegen van 71 % naar 76 %. Deze stijging komt voor het merendeel ten gunste aan groepen met een (relatief) lage arbeidsparticipatie: vrouwen en ouderen. Bij de vrouwen steeg de arbeidsparticipatie van 61 % naar 71 %, terwijl de arbeidsparticipatie onder de 60- tot 65-jarigen steeg van 16 % naar 35 %. Onder de 60- tot 65-jarige vrouwen steeg de arbeidsparticipatie van 9 % naar 27 %. Ondanks dat de arbeidsparticipatie onder ouderen toeneemt (Otten e.a., 2010), blijft er bij deze groep nog een groot arbeidspotentieel onbenut. De helft van de mensen die op hun 50e werken, doet dat niet meer tegen de tijd dat zij 65 zijn.

FIGUUR 5.3 Arbeidsparticipatie in 1999 en 2009 naar leeftijd en geslacht

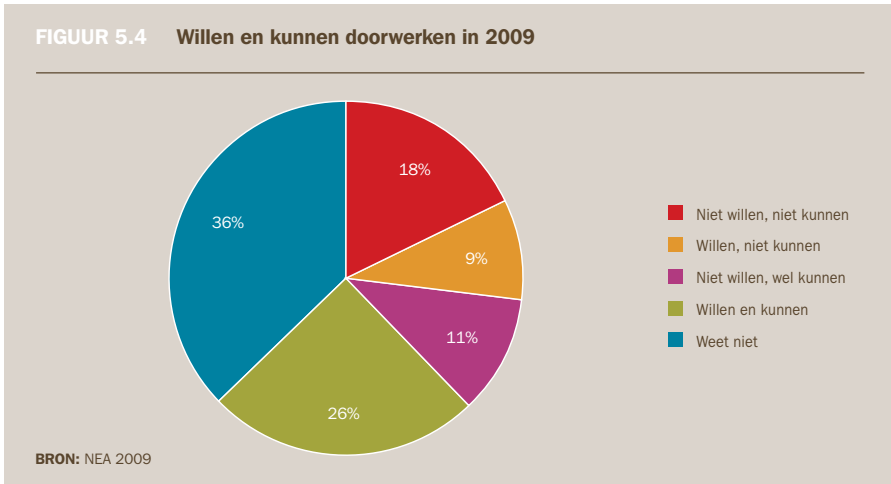


5.2.2 Toekomstige inzetbaarheid

De aandacht voor langer doorwerken heeft ertoe geleid dat werknemers steeds beter weten of zij willen en/of kunnen doorwerken¹³. Anno 2009 weet 63% van de werknemers of zij willen doorwerken en ook of zij dit kunnen (figuur 5.4). In 2005 gold dit nog voor 57% van de werknemers. En werknemers willen en kunnen ook vaker doorwerken. In vijf jaar tijd is het percentage werknemers dat wil én kan doorwerken verdubbeld van 13% naar 26%. Tegelijkertijd daalde het percentage werknemers dat niet wil én niet kan doorwerken van 24% naar 18%.

13 zie bijvoorbeeld ook de Arbobalans 2007/2008 en Arbobalans 2009

FIGUUR 5.4 Willen en kunnen doorwerken in 2009

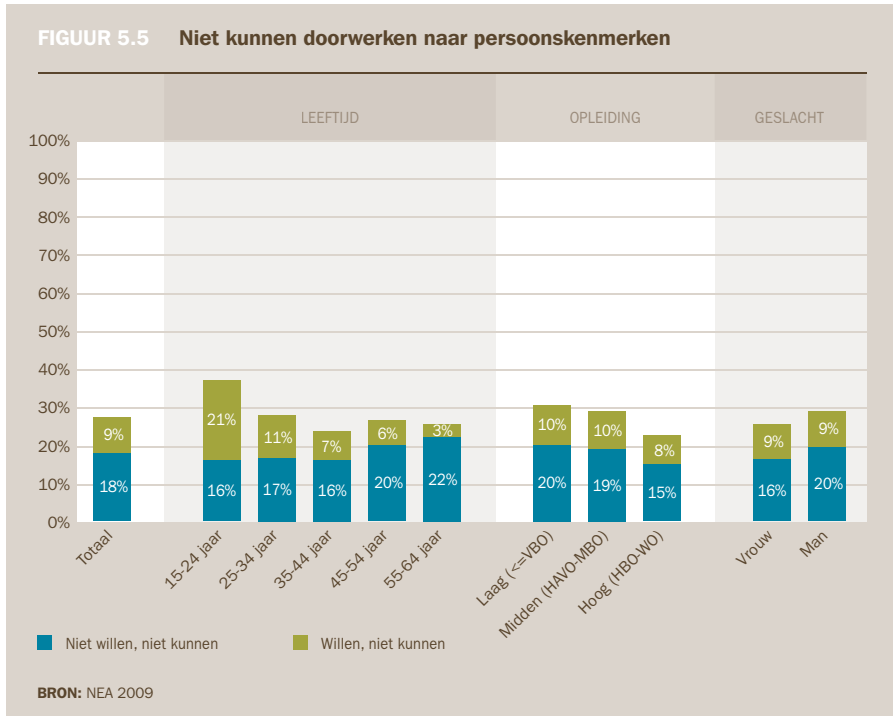


Toch willen en kunnen lang niet alle werknemers even vaak doorwerken (figuur 5.5). Laagopgeleide werknemers willen en/of kunnen relatief vaak niet doorwerken. Deels komt dit doordat deze werknemers nog niet zo goed weten of zij dit willen en kunnen. Laagopgeleiden verwachten - meer dan hoger opgeleiden - in de toekomst minder zeker te zijn van werk. Ook spelen financiën waarschijnlijk een rol. Laag opgeleide werknemers hebben over het algemeen een lager inkomen waardoor het financieel moeilijker is om het stoppen met werken te bekostigen. In paragraaf 5.6 wordt nader ingegaan op de invloed van de financiële situatie op het langer doorwerken.

Over het algemeen verwachten vrouwen - vaker dan mannen - dat zij in de (nabije) toekomst hun werk met zorgtaken gaan combineren en zij weten niet goed wat dit zal betekenen voor hun arbeidsparticipatie (Souren, de Vries en Houtman, 2010). Binnen de groep werknemers die al weet of zij willen en kunnen doorwerken, is er vrijwel geen verschil tussen mannen en vrouwen, hoewel mannen iets vaker zeggen wel door te kunnen werken, maar het niet te willen.

Ook werknemers die jonger zijn dan 25 jaar geven vaak aan niet door te kunnen werken in hun huidige baan. Oudere werknemers hebben vaak een vaste baan en hebben weinig baanwisselingen meer voor ogen. Voor jongere werknemers is de huidige baan vaak een eerste kleine en vaak ook tijdelijke baan waarmee zij naast hun opleiding wat willen verdienen om hun opleiding te financieren of als opstap naar een vaste baan. Door kunnen werken in de huidige baan zal daardoor niet mogelijk zijn. Niet omdat zij het niet vol zouden kunnen houden, maar omdat de baan slechts tijdelijk is. Daarnaast bevinden de banen van jongere werknemers zich ook relatief vaak aan de onderkant van de arbeidsmarkt, met minder gunstige arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Maar jongere werknemers hebben ook nog veel baanwisselingen voor ogen. Met deze baanwisselingen zal vaak ook

de aard van het werk veranderen. Niet kunnen doorwerken in de huidige baan betekent voor jongeren waarschijnlijk dus wat anders dan voor oudere werknemers en hoeft dus niet te betekenen dat jongeren helemaal niet kunnen doorwerken.



5.2.3 Waar werken werknemers die (niet) kunnen doorwerken?

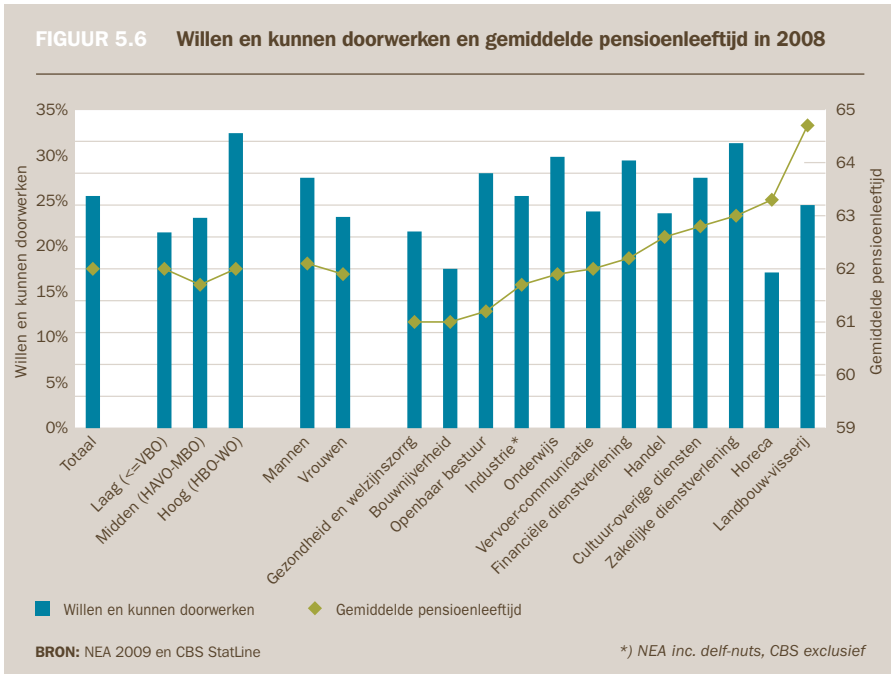
Vooral in de horeca, de bouwnijverheid en de financiële dienstverlening willen en/of kunnen werknemers vaak niet doorwerken (tabel 5.1). Maar als het gaat om langer willen en kunnen doorwerken, hebben verschillende sectoren te maken met verschillende problemen. In sectoren met meer mentale belastend werk, zoals in het openbaar bestuur en bij de financiële en zakelijke dienstverlening, is de beperking vooral dat werknemers niet willen doorwerken. In sectoren waar de fysieke en lichamelijke belasting vaak hoog is, en werknemers relatief vaak een ongezonde leefstijl hebben zoals de horeca en de bouwnijverheid (zie voor meer details hoofdstuk 7), maar ook in de gezondheidszorg speelt vooral het niet kunnen doorwerken een rol.

Tabel 5.1: Willen en kunnen doorwerken naar sector

	NIET WILLEN, NIET KUNNEN	WILLEN, NIET KUNNEN	NIET WILLEN, WEL KUNNEN	WILLEN EN KUNNEN	WEET NIET
TOTAAL	18%	9%	11%	26%	37%
Onderwijs	17%	7%	8%	30%	39%
Landbouw-visserij	13%	12%	6%	25%	43%
Cultuur-overige diensten	15%	10%	10%	28%	38%
Zakelijke dienstverlening	13%	8%	14%	31%	34%
Gezondheids-welzijnszorg	20%	10%	6%	22%	43%
Handel	16%	12%	10%	24%	38%
Industrie (inc. delf-nuts)	21%	7%	13%	26%	34%
Vervoer-communicatie	20%	10%	11%	24%	36%
Openbaar bestuur	18%	7%	16%	28%	31%
Financiële dienstverlening	16%	8%	17%	29%	30%
Horeca	20%	20%	6%	17%	37%
Bouwnijverheid	31%	7%	11%	18%	33%

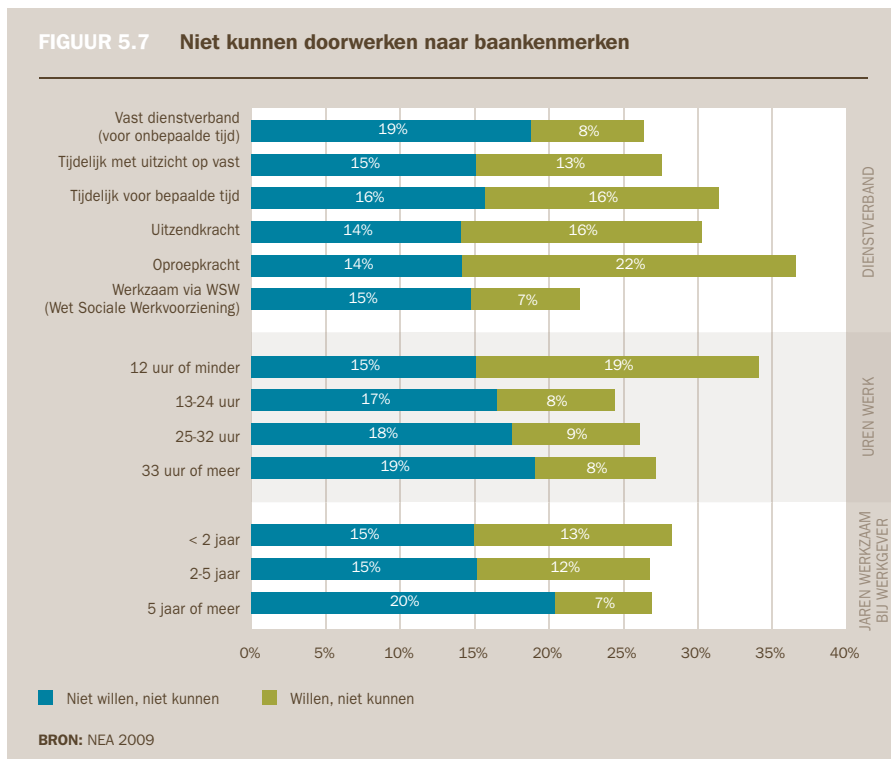
(BRON: NEA, 2009)

Kunnen en willen doorwerken is iets anders dan dit ook feitelijk doen. Met pensioen gaan is immers een optelsom van verschillende factoren. Willen en kunnen spelen daarbij een rol, maar ook financiën zijn daarbij van invloed. Bovendien veranderen werknemers gedurende de tijd vaak van mening. Zo laat recent onderzoek (Henkens, van Dalen & van Solinge, 2009) zien dat werknemers gemiddeld ruim anderhalf jaar eerder stoppen met werken dan dat zij oorspronkelijk van plan waren. En ondanks dat werknemers steeds vaker willen en kunnen doorwerken stijgt de gemiddelde pensioenleeftijd niet mee. Van 2000 tot 2006 lag deze op 61 jaar. In 2007 steeg deze, doordat de mogelijkheden voor vervroegde pensioenregelingen werden beperkt, tot 62 jaar om daarna weer te stabiliseren (Arts en Otten, 2010). Werknemers die relatief vaak aangeven door te willen en kunnen werken tot hun 65e levensjaar (hoogopgeleid, mannen) gaan dan ook niet later met pensioen dan laag of middelbaar opgeleide werknemers en vrouwen (figuur 5.6). Ook hebben de sectoren waar werknemers door willen én kunnen werken geen hogere pensioenleeftijd dan sectoren waar werknemers dat niet willen. Zo willen en kunnen werknemers in de horeca vaak niet doorwerken, maar is de gemiddelde pensioenleeftijd in deze sector wel hoog. Bij het openbaar bestuur geven werknemers juist relatief vaak aan door te willen en kunnen werken, maar is de gemiddelde pensioenleeftijd laag. Mogelijk spelen financiële aspecten hierbij een rol. Vrouwen en laagopgeleide werknemers verdienen over het algemeen immers minder dan mannen en hoogopgeleiden. Ook zijn de financiële randvoorwaarden bij horeca over het algemeen minder goed dan in het openbaar bestuur. Hierdoor kunnen deze werknemers het zich wellicht niet permitteren om met pensioen te gaan.



Willen en kunnen doorwerken is niet afhankelijk van de bedrijfsgrootte, maar wel van het type baan van de werknemer (figuur 5.7). Vooral oproepkrachten en werknemers met een kleine baan van minder dan 12 uur per week geven vaak aan niet te kunnen doorwerken. Meer dan de helft van deze werknemers zegt wel te willen maar niet te kunnen doorwerken. Dit hangt samen met het effect van leeftijd en het type baan. Vooral jonge werknemers werken als oproepkracht of in kleine banen, waarbij het relatief vaak gaat om banen met minder gunstige arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Een leeftijdseffect is ook zichtbaar als wordt gekeken naar aantal jaren dat een werknemer werkzaam is. Werknemers die al langer werkzaam zijn (en dus gemiddeld genomen ouder zijn) geven relatief vaak aan niet door te willen én niet door te kunnen werken.

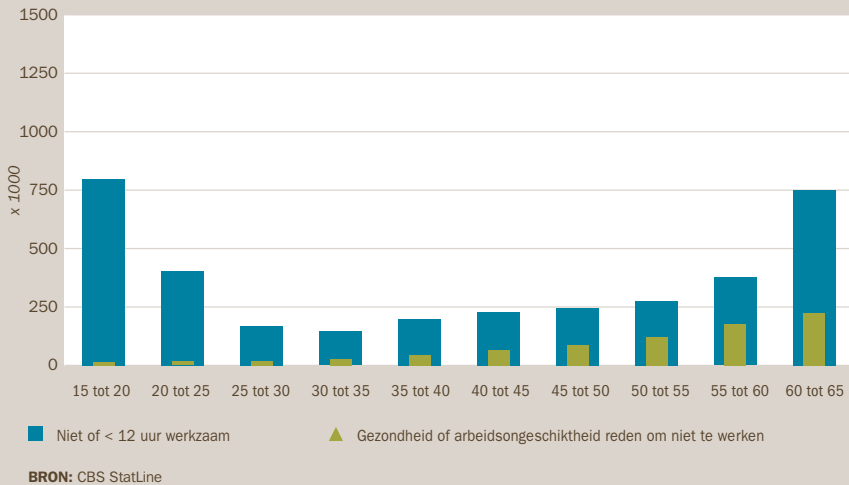
Al met al lijken vooral werknemers die zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevinden moeite te hebben met het door willen en kunnen werken. Het gaat dan om laagopgeleide werknemers met relatief kleine banen en een flexibel contract. Deze werknemers vinden we vooral in de horeca, de bouwnijverheid en de gezondheidszorg. Daarbij zijn wel subtiele verschillen zichtbaar tussen de sectoren. In de bouwnijverheid, en in mindere mate in de gezondheidszorg, is vooral ‘niet kunnen én niet willen’ belangrijk. In de horeca zijn er ongeveer even veel werknemers die niet kunnen én niet willen als werknemers die niet kunnen, maar wél willen.



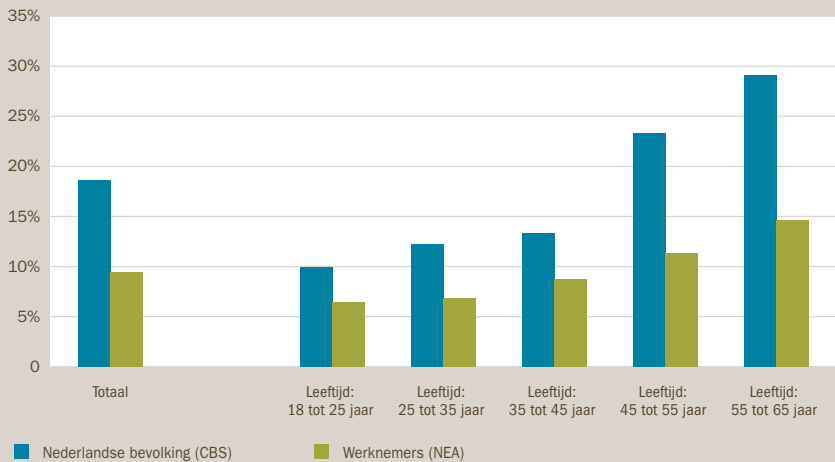
5.3 Hoe gezond zijn werknemers die (niet) kunnen en willen doorwerken?

Eén van de vereisten om het werk vol te blijven houden is een goede gezondheid. Een werknemer wiens gezondheid het niet toelaat om door te werken, zal immers gewenst of ongewenst uitstromen. Veel werknemers die niet werken, noemen ook gezondheidsproblemen als reden daarvoor. Onderzoek onder oudere werknemers (45 +) (Ybema e.a., 2009) laat zien dat gezondheidsklachten samenhangen met of een werknemer zich in staat acht om door te kunnen doorwerken en met uitstroom uit het werk naar een uitkering, maar niet met de uitstroom naar (pre) pensioen. Ook bij werknemers onder de 45 jaar speelt gezondheid een rol bij het niet werken. Gemiddeld geeft een op de vijf mensen die niet of minder dan twaalf uur per week werkt aan dat dit komt door gezondheidsklachten of arbeidsongeschiktheid. Dit percentage loopt hard op met de leeftijd. Bij werknemers onder de 20 komt dit vrijwel niet voor, terwijl dit bij de 55- tot 60-jarigen voor bijna de helft van de werknemers geldt (figuur 5.8).

FIGUUR 5.8 Aantal mensen dat niet of minder dan 12 uur werkt, en aantal mensen dat hier-voor gezondheid of arbeidsongeschiktheid als reden geeft



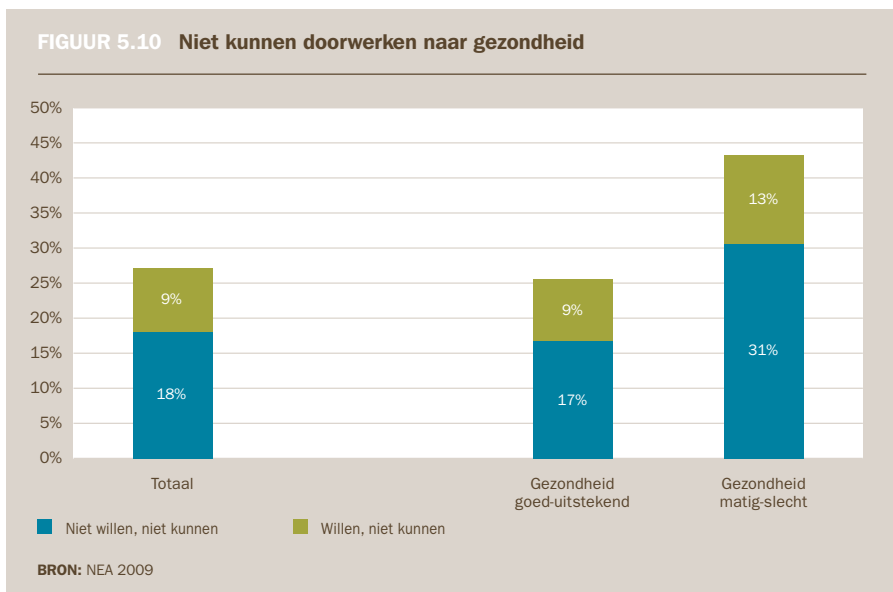
FIGUUR 5.9 Percentage mensen met een minder dan goede gezondheid



Deels komt dit doordat ouderdom met gebreken komt. Jonge mensen geven vrijwel altijd aan een goede tot zeer goede gezondheid te hebben. Boven de 55 jaar geldt dat nog maar voor zeven op de tien mensen (figuur 5.9). Werknemers hebben minder vaak een slechte of matige gezondheid. Dit komt doordat werknemers met een slechte gezondheid het arbeidsproces deels al hebben verlaten: het healthy-

workereffect. Uit hoofdstuk 3 bleek al dat er momenteel 600.000 voormalig werknemers een arbeidsongeschiktheids uitkering krijgen. En dit is waarschijnlijk nog een onderschatting van het totale aantal mensen dat wegens gezondheidsredenen niet aan het arbeidsproces deelneemt. Zo worden werknemers die vanuit een bestaan als zelfstandige of vanuit een niet werkzame status gezondheidsproblemen krijgen hierin niet meegenomen.

Een op de drie werknemers met een matige of slechte gezondheid geeft dan ook aan niet door te willen én kunnen werken. Een additionele 13% geeft aan weliswaar te willen doorwerken, maar dit niet te kunnen (figuur 5.10). De samenhang tussen gezondheid en willen en kunnen doorwerken is leeftijdsspecifiek. Een slechte of matige gezondheid komt bij werknemers boven de 55 jaar tot wel vijf keer vaker voor bij werknemers die niet kunnen doorwerken in vergelijking met werknemers die dat wel kunnen. Bij jongere werknemers komt een slechte of matige gezondheid minder vaak voor en zijn de verschillen tussen werknemers die wel en niet kunnen doorwerken zijn kleiner.

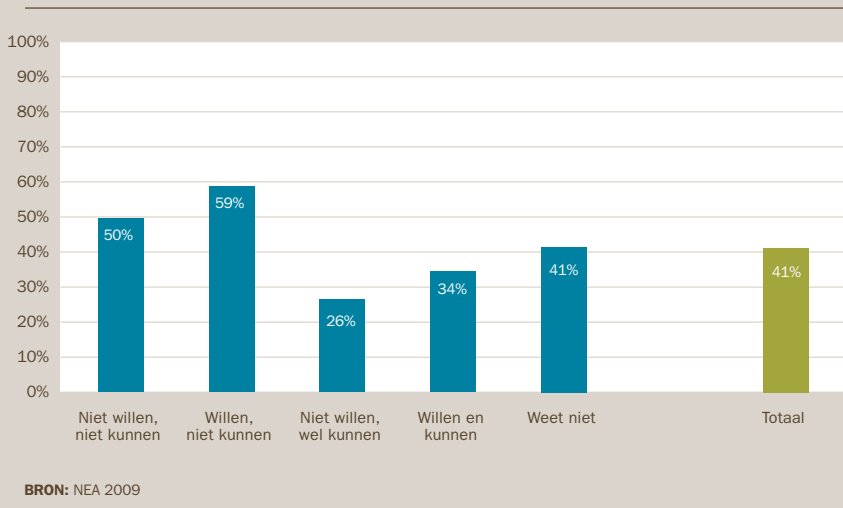


Samenvattend kan worden gesteld dat een slechte gezondheid een van de redenen is het arbeidsproces (vrijwillig) te verlaten. Hierdoor is de nog werkzame werknemer relatief gezond, hoewel oudere werknemers wel vaker dan jongere werknemers aangeven een matige of slechte gezondheid te hebben. Een slechte of matige gezondheid leidt er ook toe dat werknemers niet langer door willen en kunnen werken. Een goede gezondheid kan daarmee als randvoorwaarde worden gesteld als het gaat om het duurzaam inzetbaar maken van werknemers.

5.4 Arbeidsomstandigheden en langer doorwerken

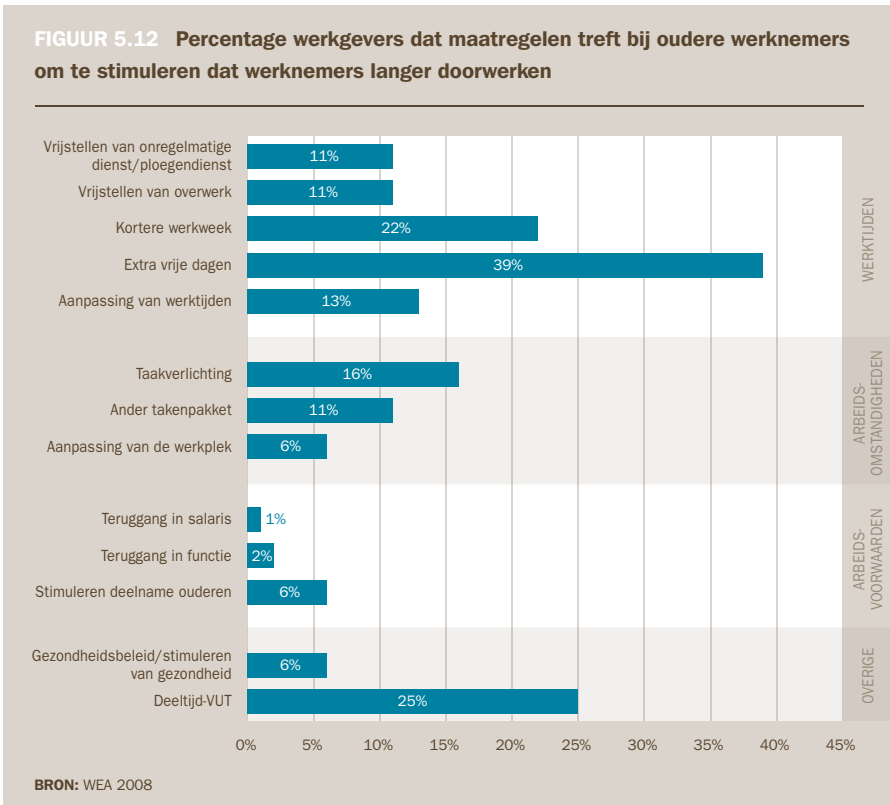
Niet kunnen doorwerken wordt vaak in één adem genoemd met zwaar (fysiek) werk (Smulders e.a., 2009). Toch lijkt zwaar werk uiteindelijk voor maar weinig werknemers de belangrijkste reden om met (vervroegd) pensioen te gaan. Gezellig thuis willen zijn wordt door 59% van de werknemers die overwegen om met pensioen te gaan genoemd. Fysiek te zwaar werk en stress/werkdruk noemen slechts respectievelijk 7% en 10% van de werknemers als belangrijkste reden (Proper e.a., 2009). Werknemers zijn er wel van overtuigd dat lichter werk er toe bij kan dragen dat zij hun werk langer voortzetten (maar niet noodzakelijkerwijs tot hun 65e levensjaar). Ruim vier op de tien werknemers geeft aan langer door te kunnen werken als zij lichter werk doen (figuur 5.11). Dit geldt niet alleen voor werknemers die aangeven niet tot hun 65e door te kunnen werken, maar ook voor werknemers die dit niet willen. Zelfs van de werknemers die aangeven door te willen én kunnen werken geeft een op de drie aan dat lichter werk ertoe bij zou kunnen dragen dat zij langer doorwerken.

FIGUUR 5.11 Percentage werknemers dat aangeeft dat lichter werk kan bijdragen tot langer doorwerken, naar kunnen en willen doorwerken



Ook de overheid gaat er vanuit dat arbeidsomstandigheden een belangrijk effect hebben op het langer doorwerken. In de Arboret staat dat het werk zodanig moet worden ingericht dat werknemers gezond en veilig kunnen blijven werken. Daarnaast is ook specifiek aandacht voor bijzondere categorieën werknemers, waaronder ouderen. Als er oudere werknemers in een bedrijf werken, moet een werkgever specifiek aandacht besteden aan hun arbeidsomstandigheden.

Werkgevers lijken het belang van langer doorwerken minder te zien. Iets meer dan een op de vijf werkgevers vindt het voor de personele bezetting belangrijk dat werknemers tot hun 65e levensjaar doorwerken en 8% vindt doorwerken na het 65e levensjaar belangrijk. Factoren als de relatief hoge arbeidskosten van ouderen en een verwachte verminderde productiviteit van oudere werknemers kunnen daarbij een rol spelen. Het is opvallend dat desondanks 43% van de werkgevers in bedrijven met meer dan tien werknemers maatregelen treft om het mogelijk te maken dat oudere werknemers langer doorwerken¹⁴ (Oeij ea. 2009). Mogelijk zijn de maatregelen die zij treffen veelal maatregelen zijn die in een CAO verplicht zijn gesteld zoals het geven van vrije dagen of deeltijd-VUT (figuur 5.12). De resultaten van de WEA sluiten goed aan bij de resultaten van de AI monitor Arbo in Bedrijf, waaruit blijkt dat 49% van de werkgevers extra vrije dagen biedt en 27% maatregelen treft op het gebied van fysieke belasting.



14 Daarbij moet worden bedacht dat in de WEA vrijwel uitsluitend is gevraagd naar maatregelen die werkgevers treffen bij oudere werknemers. Niet bekend is of zij ook maatregelen treffen bij jongere werknemers, en zo ja, welke dan.

Werknemers proberen ook zelf hun blootstelling aan ongunstige arbeidsomstandigheden te beperken. Bij een verandering van baan is voor 1 op de 10 werknemers naast interessant werk, een goede werksfeer en een goed salaris, ook lichamelijk of geestelijk niet te zwaar werk een belangrijk aspect bij de keuze van deze baan¹⁵. Hierdoor vermindert met de jaren de blootstelling aan lichamelijk belastend werk, terwijl psychosociaal en emotioneel belastend werk toenemen. Dat werkgevers maatregelen treffen om oudere werknemers te ontlasten is ook terug te zien in de door werknemers gerapporteerde blootstelling. Werknemers boven de 54 hebben een relatief lage (gunstige) blootstelling aan vrijwel alle risicofactoren. Vooral het werken op afwijkende werktijden komt bij oudere werknemers duidelijk minder vaak voor dan onder jongeren. Dit begint bij 45 jaar.

5.4.1 Worden werknemers die (niet) kunnen doorwerken, meer aan arbeidsrisico's blootgesteld?

De vorige paragraaf laat zien dat lichter werk volgens werknemers en werkgevers een goede manier is om te stimuleren dat werknemers langer doorwerken. Ook de overheid stimuleert dat er aandacht wordt besteed aan de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers. Maar aan welke arbeidsrisico's worden werknemers die niet door kunnen werken eigenlijk blootgesteld? En zijn dat andere dan bij werknemers die wel kunnen doorwerken?

Tabel 5.2 laat zien dat werknemers die wel kunnen doorwerken een lagere blootstelling hebben aan arbeidsomstandigheden dan werknemers die niet kunnen doorwerken. Duidelijk te zien is dat daarbij niet alleen de fysieke belasting een rol speelt, maar ook de psychosociale belasting. Dit patroon wordt gevonden voor alle leeftijdscategorieën, met uitzondering van de jongste werknemers, waar relatief weinig verschillen in blootstelling zijn tussen werknemers die wel en niet willen en kunnen doorwerken. Dit komt waarschijnlijk doordat bij jongere werknemers, die meer dan oudere werknemers in een kleine, tijdelijke baan werken, de kenmerken van de baan belangrijker zijn dan de arbeidsomstandigheden als het gaat om de inschatting van het door kunnen werken. Wel moet worden gerealiseerd dat een lagere blootstelling zeker niet het zelfde is als geen blootstelling. Zo wordt bijvoorbeeld ook van de werknemers die wel door kunnen werken 45% blootgesteld aan het maken van herhaalde bewegingen, terwijl 40% werkt onder een hoge tijdsdruk.

15 Zie de Arbobalans 2009

Tabel 5.2 Blootstelling aan arbeidsomstandigheden naar willen en kunnen doorwerken.

	FYSIEKE BELASTING	ERGO- NOMISCHE BELASTING	PSYCHO- SOCIALE BELASTING	EMOTIONEEL ZWAAR WERK	WERKEN OP AFWIJKENDE WERKTIJDEN
Niet willen, niet kunnen	▲	▲	▲	▲	▲
Willen, niet kunnen	▲	▲	▲	▲	▲
Niet willen, wel kunnen	▼	▼	▼	▼	▼
Willen en kunnen	▼	▼	▼	▼	▼
Weet niet	-	▲	▼	▼	▼

(BRON: NEA, 2009) ▼ voor significant lagere blootstelling, ▲ voor significant hogere blootstelling. – voor geen verschil. Symbolen hebben betrekking op verticale vergelijkingen (binnen een kolom).

Samenvattend zijn alle partijen (werknemers, werkgevers en overheid) ervan overtuigd dat langer doorwerken belangrijk is en dat lichter werk ertoe bijdraagt dat werknemers langer doorwerken. Dit heeft ertoe bijgedragen dat 4 op de 10 werkgevers maatregelen treffen om het mogelijk te maken dat oudere werknemers langer doorwerken. Daarbij zijn niet alleen de fysieke arbeidsomstandigheden van belang. Werknemers die niet kunnen doorwerken rapporteren namelijk dat zij meer worden blootgesteld aan fysieke, ergonomische, psychosociale en emotionele risicofactoren dan werknemers die wel kunnen doorwerken. Mogelijk is dit nog een onderschatting van de werkelijke relatie tussen arbeidsomstandigheden en langer doorwerken. Werknemers zitten immers niet permanent in de zelfde baan, maar wisselen gedurende hun carrière meestal één of meerdere keren van baan. Hierbij zullen zij vaak zoeken naar een aantrekkelijker baan, waarbij naast de inhoud van het werk en de arbeidsvoorwaarden ook vermindering van de blootstelling aan arbeidsrisico's een rol kan spelen. Als werknemers, onder invloed van bijvoorbeeld economische omstandigheden, niet meer de mogelijkheid hebben om op deze manier hun arbeidsomstandigheden te verbeteren zal dit er wellicht toe leiden dat werknemers langer in banen met ongunstige arbeidsomstandigheden zullen blijven werken, wat negatief kan werken op hun wens en mogelijkheid om langer door te werken.

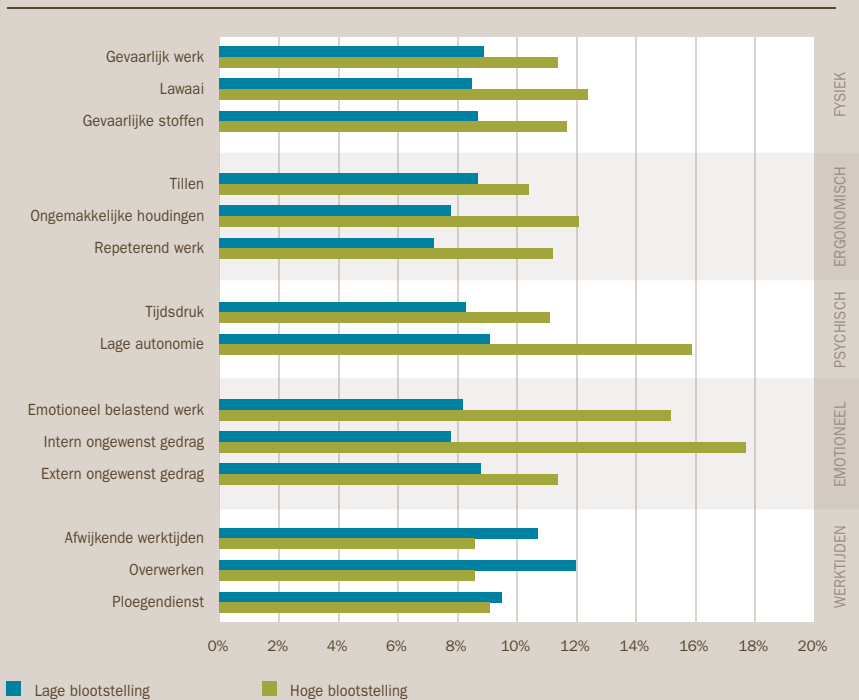
5.5 Effecten van blootstelling aan arbeidsrisico's op gezondheid en langer kunnen doorwerken

Werknemers die niet kunnen doorwerken worden dus meer blootgesteld aan arbeidsrisico's dan werknemers die wel kunnen doorwerken. Daarbij is weinig verschil tussen werknemers die niet kunnen, maar wel willen en werknemers die ook niet willen doorwerken. De arbeidsrisico's zijn dus vooral van invloed op het door kunnen werken. Maar hoe groot is de invloed van de arbeidsrisico's precies? En welke risico's zijn het belangrijkste? Wat is de invloed van gezondheid en hoe verhouden deze zich tot elkaar?

5.5.1 Wat zijn de effecten van arbeidsomstandigheden op de gezondheid.

Over het algemeen rapporteren werknemers met een hoge blootstelling aan fysieke, psychosociale, emotionele en ergonomische arbeidsrisico's een slechtere gezondheid dan werknemers met een lage blootstelling (figuur 5.13). Werken op afwijkende werktijden ('s avonds, 's nachts of in het weekend) en overwerk hangen in de NEA samen met een betere algehele gezondheid. Op de langere termijn lijkt het langdurig werken op afwijkende werktijden, en dan vooral 's nachts, samen te hangen met een verhoogde kans op verschillende vormen van kanker (Megdal e.a., 2005, Kolstad, 2008). Voor ploegdienst wordt in de NEA geen effect op de algehele gezondheid gevonden, hoewel uit de literatuur ploegdienst in verband wordt gebracht met maag-darm problemen (Knutsson & Bøggild, 2010), type 2 diabetes en hart en vaatziekten (Szosland, 2010). Dat in de NEA geen effect wordt gevonden komt waarschijnlijk deels doordat de effecten pas op lange termijn worden gevonden (kanker, hart- en vaatziekten). Aan de andere kant is er in de NEA gevraagd naar de algehele gezondheid, en kunnen werknemers met een aandoening, zoals bijvoorbeeld diabetes, zich best gezond voelen.

FIGUUR 5.13 Percentage werknemers dat een slechte of matige gezondheid heeft, naar blootstelling aan arbeidsrisico's



BRON: NEA 2009

Arbeidsomstandigheden en gezondheid hangen vaak ook met andere (persoons) kenmerken samen. Mannen hebben bijvoorbeeld vaker een slechte of matige gezondheid, maar doen ook vaker fysiek zwaar werk. Hierdoor zou de relatie tussen gezondheid fysiek zwaar werk ook verklaard kunnen worden doordat dit in beide gevallen relatief vaak mannen zijn. Dit blijkt niet (volledig) het geval te zijn. Ook als rekening wordt gehouden met dit, en mogelijke andere vertekende effecten blijft fysiek, ergonomisch, psychisch en emotioneel belastend werk een negatief verband te hebben met de gezondheid.

Ook is er geen leeftijdsspecifieke relatie tussen arbeidsrisico's en gezondheid. Op het eerste gezicht lijkt dit onlogisch. De capaciteiten van werknemers veranderen met het stijgen van de leeftijd. Typische ouderdomsklachten (verminderd gehoor en gezichtsvermogen) gaan een rol spelen, maar ook de fysieke kracht en het uithoudingsvermogen nemen af. Voor de mentale vermogens is het beeld minder duidelijk. Door veranderingen in de hersenen kan het cognitief vermogen verminderen. Vooral complexe processen worden lastiger om uit te voeren, terwijl meer automatische processen juist beter uitgevoerd worden (Nauta, de Bruin & Cremer, 2004). Over het algemeen neemt de fysieke capaciteit af, terwijl de mentale capaciteiten deels toenemen en deels afnemen. Dat het verband tussen arbeidsomstandigheden en gezondheid voor ouderen desondanks niet anders is dan voor jongeren komt waarschijnlijk door het healthy-worker effect. Gemiddeld zijn de capaciteiten van ouderen weliswaar lager dan die van jongeren, maar door het healthy-worker effect zijn de ongezondste werknemers al uitgestroomd. Dit betekent ook dat bij de groep oudere werknemers die niet meer werkt het verband tussen arbeidsomstandigheden en gezondheid waarschijnlijk wel sterker is dan bij jongeren. Dit zijn immers (gedeeltelijk) juist de werknemers die gezondheidsklachten gekregen hebben als gevolg van hun werk.

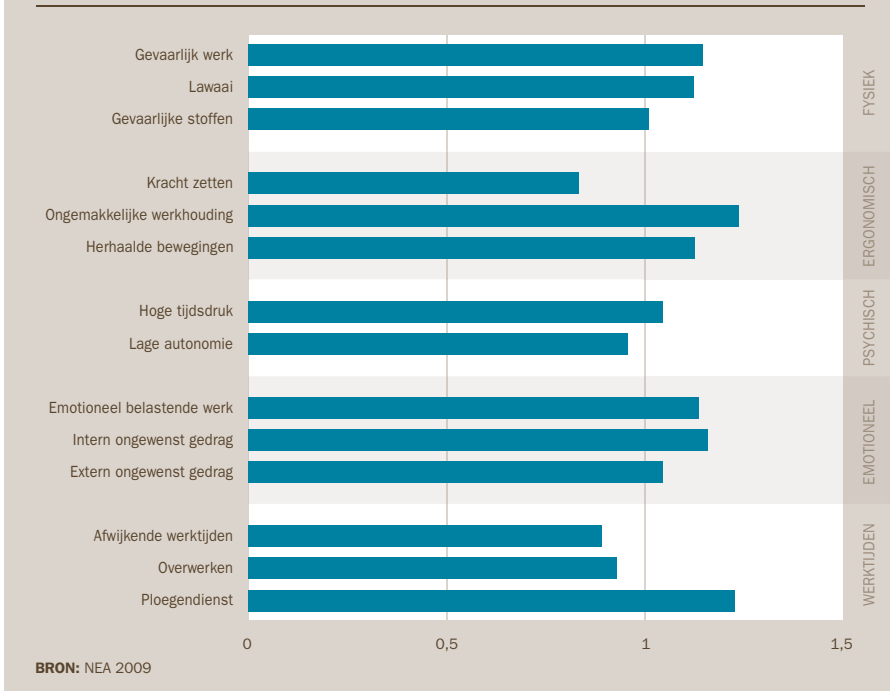
5.5.2 Wat zijn de effecten van arbeidsomstandigheden op het langer doorwerken.

Ook de relatie tussen arbeidsomstandigheden en langer kunnen doorwerken kan beïnvloed worden door vertekeningen. Zowel het kunnen doorwerken als de mate waarin werknemers worden blootgesteld aan arbeidsrisico's hangt immers samen met diverse persoons- en werkgebonden factoren. Als rekening wordt gehouden met deze vertekening blijkt de invloed van individuele arbeidsomstandigheden op het langer doorwerken beperkt (figuur 5.14)¹⁶. De kans om niet door te kunnen werken is voor werknemers met die vaak kracht zetten, een lage autonomie hebben of op afwijkende werktijden werken zelfs lager dan voor werknemers die geen kracht zetten, een hoge autonomie kennen of uitsluitend op kantooruren werken.

¹⁶ In de grafiek staat de Odds Ratio (OR) weergegeven. Strikt genomen is dit niet helemaal het zelfde als de kans, maar het kan wel als zodanig worden geïnterpreteerd. Een OR van 0,5 betekent dat een werknemer die is blootgesteld aan een bepaald arbeidsrisico een half keer zo grote kans heeft om door te kunnen werken. Een OR van 1,5 betekent een anderhalf keer zo grote kans dat een werknemer met een bepaalde blootstelling kan doorwerken ten opzichte van werknemers zonder deze blootstelling. Voor de leesbaarheid is er voor gekozen om in de tekst het woord 'kans' te gebruiken.

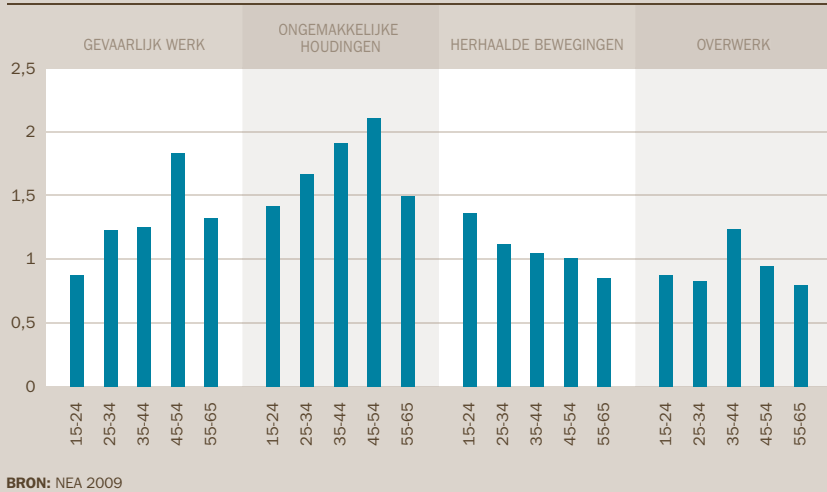
FIGUUR 5.14 Relatie tussen arbeidsomstandigheden en niet kunnen doorwerken.

In de multivariate analyses is rekening gehouden met het effect van: leeftijd, geslacht, opleiding, sector, bedrijfskenmerken, contract kenmerken en overige risicofactoren

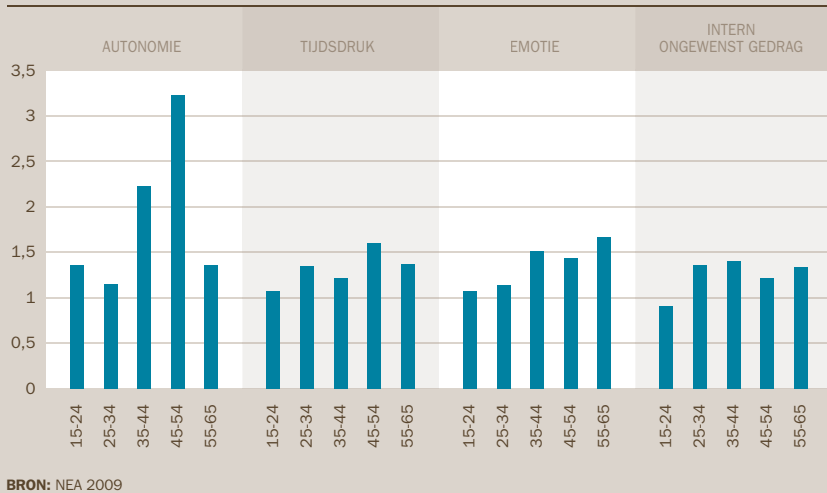


Wel is de relatie tussen blootstelling aan arbeidsrisico's en langer doorwerken voor een aantal risicofactoren leeftijdsafhankelijk. Gevaarlijk werk en werken in ongemakkelijke houdingen hangen sterker samen met niet door kunnen werken naarmate werknemers ouder worden, maar voor de oudste werknemers is het de samenhang tussen deze factoren juist kleiner (figuur 5.15). Als werknemers herhaalde bewegingen moeten maken in hun werk, hangt dit met de jaren steeds minder samen met het niet langer kunnen doorwerken. Overwerk lijkt eigenlijk alleen relevant voor werknemers van 35 tot en met 44 jaar. Ook voor een blootstelling aan een lage autonomie (figuur 5.16) zijn de verschillen erg groot. Voor werknemers tot 35 jaar heeft een lage autonomie vrijwel geen relatie met het doorwerken, terwijl werknemers van 45 tot en met 54 jaar die worden blootgesteld aan een lage autonomie, een meer dan drie keer zo grote kans hebben om niet door te kunnen werken dan hun leeftijdsgenoten met een hoge autonomie. Dat zowel overwerk als een lage autonomie vanaf 35 jaar belangrijke factoren worden voor het niet door kunnen werken komt mogelijk doordat werknemers in deze leeftijdscategorie vaak werk met een gezin combineren, wat door overwerken, en een lage autonomie in het werk bemoeilijkt wordt.

FIGUUR 5.15 Fysieke en ergonomische arbeidsomstandigheden met een leeftijds specifieke relatie met niet door kunnen werken.



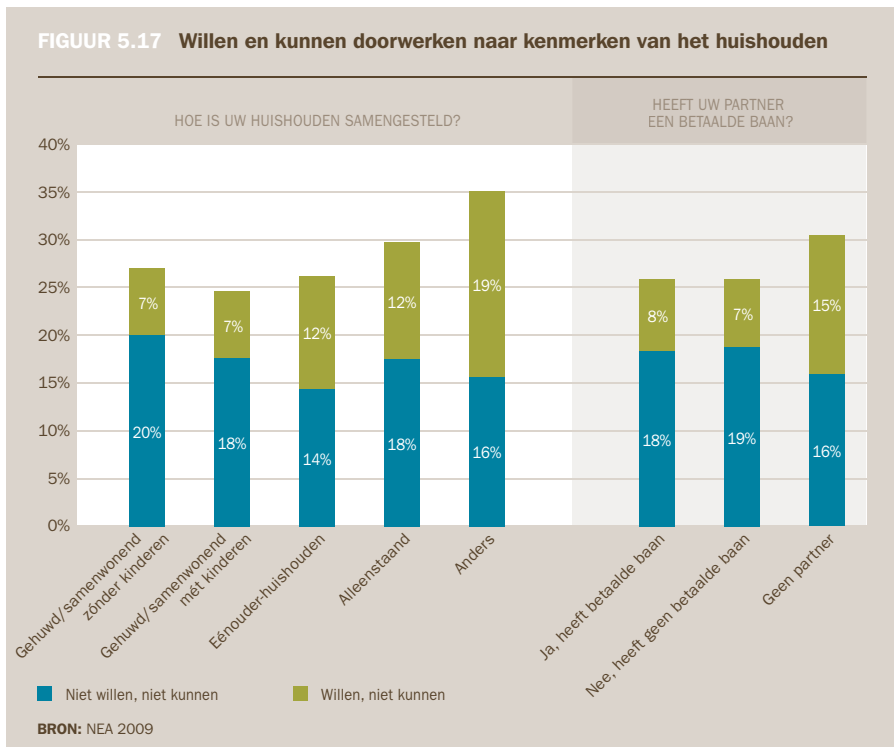
FIGUUR 5.16 Psychische en emotionele arbeidsomstandigheden met een leeftijds specifieke relatie met niet door kunnen werken.



5.6 Arbeidsvoorwaarden en langer doorwerken

Behalve de arbeidsomstandigheden zijn er meer factoren belangrijk bij het langer willen en kunnen doorwerken, zoals de arbeidsvoorwaarden. Als de arbeidsvoorwaarden niet goed genoeg zijn kan dat van invloed zijn op het willen en kunnen door werken.

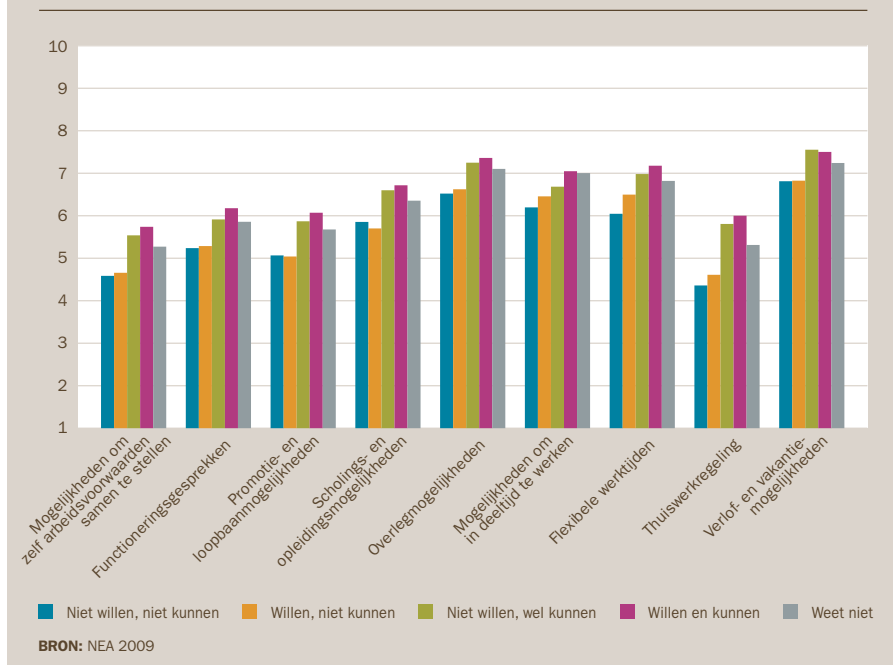
Een belangrijke arbeidsvoorwaarde is het salaris. Als de financiële situatie het niet toelaat is het immers niet meer relevant of iemand door wil of kan werken. Doorwerken is dan een must geworden. Toch geven juist de werknemers met de laagste inkomens aan zich niet in staat te achten om door te kunnen werken. Van de werknemers die minder dan €0.000 verdienden geeft in 2008 1 op de 4 aan niet door te kunnen werken. Bij werknemers die meer dan €0.000 verdienden is dit 1 op de 5. Ook andere kenmerken die iets over de financiën zeggen geven het zelfde beeld. Werknemers met een financieel wellicht iets minder gunstige positie (werknemers met kinderen, alleenstaanden of werknemers met een partner zonder werk) geven vaker aan niet door te kunnen werken (figuur 5.17). Werknemers die niet kunnen doorwerken tot hun 65e levensjaar zijn ook minder tevreden met hun financiële arbeidsvoorwaarden dan werknemers die wel kunnen doorwerken. Daarbij moet wel worden bedacht dat een lager inkomen ook samenhangt met een aantal andere kenmerken; werknemers met een lager inkomen zullen over het algemeen bijvoorbeeld jonger en lager opgeleid zijn, onder meer belastende arbeidsomstandigheden werken, ook minder uren werkzaam zijn. Er kan dus niet worden geconcludeerd dat werknemers niet kunnen doorwerken doordat zij een lager inkomen hebben.



Ook andere arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk (figuur 5.18). Hoewel de meeste arbeidsvoorwaarden een ruime voldoende krijgen, geven werknemers die kunnen

doorwerken hun arbeidsvoorwaarden gemiddeld bijna een heel punt hoger. Dit verschil is het duidelijkst zichtbaar voor de tevredenheid met de thuiswerkregeling. Gemiddeld wordt deze met een 5,3 beoordeeld. Werknemers die niet willen en niet kunnen doorwerken beoordelen deze regeling echter met een 4,3, terwijl werknemers die wel willen en kunnen doorwerken de thuiswerkregeling een 6 geven. Ook de promotie en loopbaan mogelijkheden, flexibele werktijden en de mogelijkheid om zelf de arbeidsvoorwaarden samen te stellen (bijvoorbeeld door kopen of verkopen van vakantie dagen) wordt duidelijk beter beoordeeld door werknemers die wel willen en kunnen doorwerken dan door werknemers die dit niet willen en kunnen

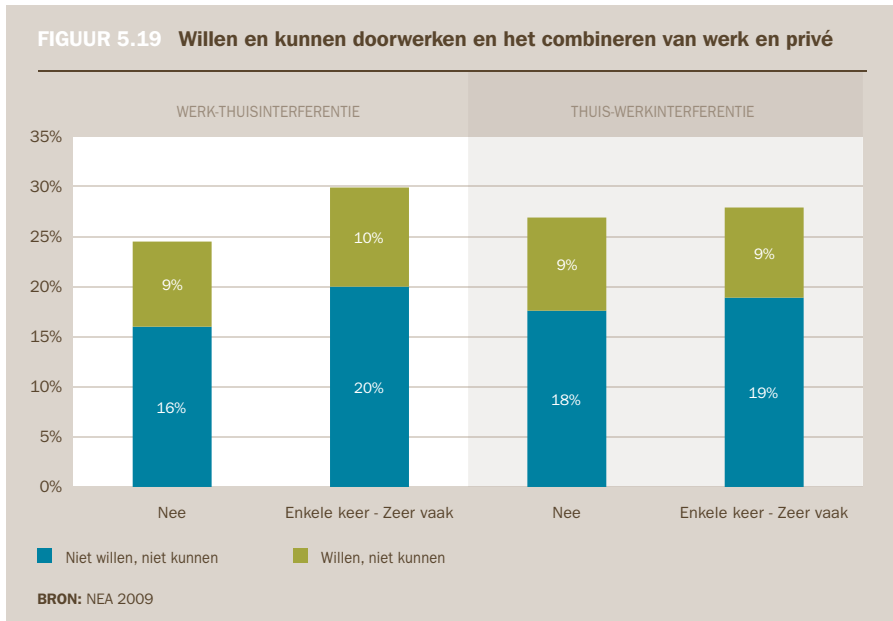
FIGUUR 5.18 Gemiddeld rapportcijfer voor de arbeidsvoorwaarden in relatie tot willen en kunnen doorwerken



5.6.1 Werk en privé combineren

Thuiswerken is een stimulans om langer door te werken, zoals ook bleek in hoofdstuk 4. Vooral oudere werknemers die thuiswerker zijn, willen vaker langer doorwerken. Er zitten echter zowel voor- als nadelen aan het feit dat de grenzen tussen werk en privé vervagen: werknemers kunnen zelf makkelijker beslissen waar en wanneer zij werken, maar zij zijn ook altijd bereikbaar voor hun baas. Ook als zij dit niet willen. Dit kan ertoe leiden dat het werk het privéleven gaat beïnvloeden, of omgekeerd. Dit geldt niet alleen voor de thuiswerkers: iets meer dan de helft van de werknemers mist of verwaarloost familie- of gezinsactiviteiten door het werk

(werk-thuisinterferentie). Ruim een op de drie werknemers mist of verwaarloost het werk door familie of gezin (thuis-werkinterferentie). Dit heeft gevolgen voor het langer doorwerken. Werknemers die problemen hebben om werk en privé te combineren, hebben al beter nagedacht over of zij willen en kunnen doorwerken. Deze beslissing valt niet altijd uit ten gunste van doorwerken. Werknemers die het lastig vinden om werk en privé te combineren geven vaker aan niet door te kunnen werken (figuur 5.19). Dit geldt vooral als het werk het privé-leven beïnvloedt.

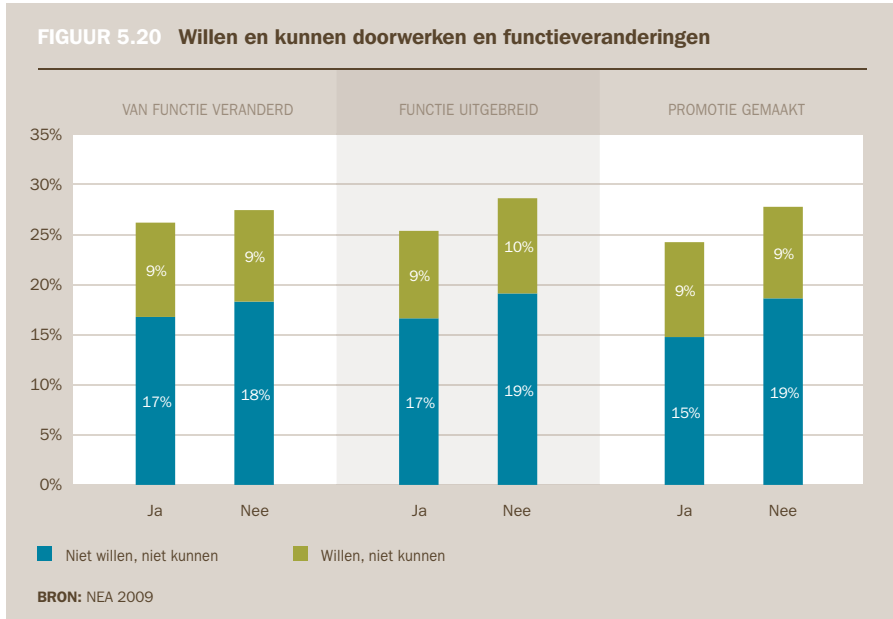


5.6.2 Opleiding en functieveranderingen

Opleiding en scholing aanbieden wordt gezien als een van de mogelijkheden om te stimuleren dat werknemers langer doorwerken. Door hen gedurende hun loopbaan voortdurend te blijven scholen, houden zij hun kennis en vaardigheden op peil, waardoor zij beter in staat zijn zich aan te blijven passen aan de voortdurend veranderende eisen van het werk. Hierdoor blijven zij niet alleen beter inzetbaar voor hun eigen werk, maar zijn ze ook flexibeler voor de arbeidsmarkt in het algemeen. Dit biedt mogelijkheden en kansen om ook op latere leeftijd makkelijker passend werk te vinden. Werknemers die in de afgelopen twee jaar een opleiding hebben gevolgd geven inderdaad vaker aan door te willen en kunnen werken. Als ze een externe opleiding hebben gevolgd willen en kunnen werknemers zelfs nog iets vaker doorwerken dan wanneer ze een interne opleiding hebben gevolgd.

Ook functieveranderingen kunnen positief werken. Werknemers die regelmatig veranderen van functie 'roesten niet vast' en blijven goed en flexibel inzetbaar. Toch lijkt van functie veranderen of promotie maken weinig effect te hebben op het wil-

len en kunnen doorwerken (figuur 5.20). Werknemers die dit gedaan hebben, willen en kunnen wel iets vaker doorwerken, maar de verschillen zijn klein. Mogelijk speelt hier dat uitsluitend is gekeken naar functieveranderingen en promoties in de afgelopen twee jaar, terwijl de functieveranderingen gedurende de hele carrière bepalen hoe inzetbaar werknemers zijn.



5.6.3 Wat is belangrijker: arbeidsomstandigheden of gezondheid?

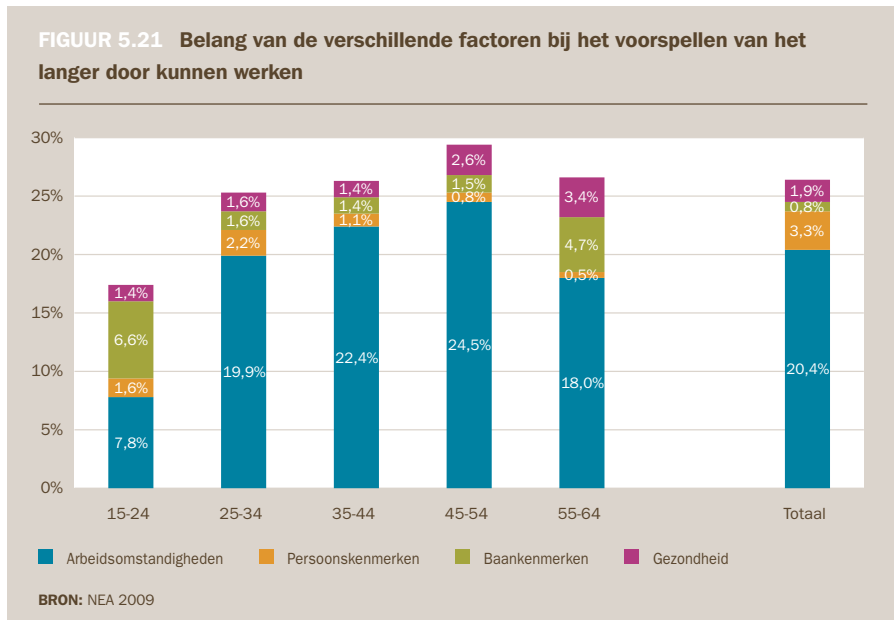
Arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en gezondheid hangen allen samen met het langer kunnen doorwerken, maar hangen ook met elkaar samen. Al met al een complex geheel, maar hoe belangrijk zijn deze factoren eigenlijk als het gaat om langer kunnen doorwerken? En wat is daarbij belangrijker: de arbeidsomstandigheden of de gezondheid?

Om hier uitspraken over te doen, is gekeken naar in hoeverre het antwoord op de vraag 'kunt u tot uw 65e werkzaam blijven' te voorspellen valt op basis van de arbeidsomstandigheden, persoonskenmerken, baankenmerken en gezondheid,¹⁷ en in hoeverre dit met andere factoren (inclusief toeval!) samenhangt. Ruim 26% van het kunnen doorwerken kan worden voorspeld op basis van de meegenomen factoren (figuur 5.21). Bijna driekwart is dus afhankelijk van andere factoren, of van toeval.

¹⁷ Omdat relatief veel van de jongste werknemers de vragen over arbeidsvoorwaarden niet hadden ingevuld, was het niet mogelijk om ook de arbeidsvoorwaarden in het model mee te nemen.

Het kunnen doorwerken is voor de jongste werknemers het minst goed te voorspellen. Dit is begrijpelijk, omdat het nog lang duurt voordat zij 65 zijn en zij dus nog veel toevallige keuzes maken. Op deze leeftijd hebben de arbeidsrisico's waaraan werknemers worden blootgesteld ook nog niet veel effect op het kunnen doorwerken. Voor werknemers van 45 tot en met 54 jaar is het beste te voorspellen of ze kunnen doorwerken. Bijna 30% van het kunnen doorwerken wordt bepaald door de arbeidsomstandigheden, persoonskenmerken, baankenmerken en gezondheid.

De beste voorspeller voor het kunnen doorwerken is voor alle leeftijden de factor arbeidsomstandigheden. De invloed hiervan neemt ook toe met de leeftijd, met een piek bij werknemers van 45 tot en met 55 jaar. De invloed van gezondheid op het kunnen doorwerken is beperkt. Wel neemt de invloed van gezondheid toe als werknemers ouder worden. Bij de oudste werknemers zijn de gezondheidskenmerken zelfs duidelijk belangrijker dan persoonskenmerken zoals geslacht en opleidingsniveau.



Al met al hangen zowel de arbeidsomstandigheden als de gezondheid samen met het langer kunnen doorwerken, maar arbeidsomstandigheden hebben een veel grotere invloed dan de gezondheid. Hoewel er momenteel veel energie in wordt gestopt om de fysieke werklast van oudere werknemers te verminderen, blijkt uit deze gegevens dat ook de psychosociale en emotionele arbeidsomstandigheden een belangrijke rol spelen bij het langer kunnen doorwerken. Let wel dat niet alle arbeidsomstandigheden daarbij even belangrijk zijn én dat niet alle arbeidsomstandigheden voor alle werknemers even belangrijk zijn.

5.7 De toekomst

Werknemers die niet door willen en kunnen werken lijken zich vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt te bevinden. In banen met minder gunstige arbeidsvoorwaarden en met minder gunstige arbeidsomstandigheden. Wat voor gevolgen heeft dit in de toekomst voor het willen en kunnen doorwerken? Er zijn meerdere toekomstscenario's. Aan de ene kant is de verwachting dat in de komende 15 jaar de verschillen tussen werknemers aan de bovenkant en aan de onderkant van de arbeidsmarkt, steeds groter zullen worden (Wevers en van Genabeek, 2005). Daarbij zullen de hoogopgeleiden naar verwachting steeds betere arbeidsvoorwaarden afdwingen, terwijl deze voor de werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt steeds minder bereikbaar worden. Hierdoor wordt het voor deze werknemers moeilijker om te groeien en door te stromen naar de bovenkant van de arbeidsmarkt. Dit zal in waarschijnlijk een negatief effect hebben op het willen en kunnen doorwerken van de werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, aangezien zij langer blijven zitten in de banen met de arbeidsvoorwaarden die werknemers uit het werk drijven. Aan de andere kant wordt er voor de langere termijn (2040) voorspeld dat het voor werkgevers steeds moeilijker zal worden om personeel te vinden, en dat zij zich gaan inspannen om het werk aantrekkelijker te maken door het werk leuker en aantrekkelijker te maken, en er voor te zorgen dat werknemers meer verantwoordelijkheid en autonomie krijgen (Frouws e.a., 2010). Dit zou een positief effect op het langer doorwerken van alle werknemers kunnen hebben.

5.8 Conclusies

Gezien de (te verwachten) tekorten op de arbeidsmarkt is het van belang dat werknemers meer en langer gaan werken. Werknemers moeten 'duurzaam inzetbaar' worden wat kan leiden tot een hogere arbeidsparticipatie. Uit hoofdstuk 3 is al gebleken dat het ongebruikte arbeidspotentieel nog aanzienlijk is en het, in theorie, mogelijk is om de arbeidsparticipatie nog aanzienlijk te verbeteren. Dit hoofdstuk laat zien dat werknemers steeds vaker willen én kunnen doorwerken, maar ook dat niet alle werknemers dat even vaak willen. Uit het hoofdstuk blijkt ook dat er een duidelijk verschil is tussen wat werknemers zeggen en wat zij feitelijk doen. De financiële voorwaarden waaronder werknemers kunnen uittreden spelen daarbij een belangrijke rol. Ondanks dat werknemers vaker zeggen dat zij door willen en kunnen werken doen zij dat nog niet altijd.

Werknemers die nog relatief weinig aangeven tot hun 65e levensjaar door te willen en kunnen werken zijn de laagopgeleide werknemers en vrouwen die werkzaam zijn in (vaak tijdelijke) banen met weinig uren per week en onder minder gunstige arbeidsomstandigheden. Zij lijken zich vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt te bevinden. Ook jongeren (onder de 25 jaar) willen vaak niet doorwerken, maar daar spelen, waarschijnlijk andere mechanismen dan bij werknemers boven

de 25 jaar. De arbeidsomstandigheden lijken een grote rol te spelen bij het langer doorwerken. Zowel blootstelling aan fysiek belastende als aan psychosociaal belastende arbeidsomstandigheden hangt samen met niet kunnen doorwerken. De relatie tussen langer doorwerken en gezondheid lijkt veel beperkter. Dit komt (mede) door het healthy worker effect. Gezondheid heeft wel een effect, maar zorgt er ook voor dat ongezondste werknemers uit het arbeidsproces uitstromen. Hierdoor is het werknemersbestand een selectieve groep van relatief gezonde mensen en lijkt de invloed van gezondheid op het langer doorwerken kleiner dan deze in werkelijkheid is. De verwachting is echter dat in de toekomst meer en meer werknemers met een minder goede gezondheid, gezondheidsklachten, aandoeningen en arbeidshandicaps aan de arbeidsmarkt zullen gaan en blijven deelnemen. Hierdoor zal het steeds belangrijker worden om het werk zo in te richten dat iedereen, al dan niet met gezondheidsklachten, aan het werk deel kan nemen.

Aan de andere kant worden er ook factoren gevonden die er toe leiden dat werknemers wel langer door willen én kunnen werken. Zo spelen financiële aspecten en arbeidsvoorwaarden een rol. Werknemers die goed verdienen, werk en privé goed met elkaar kunnen combineren of recent een opleiding hebben gevolgd, willen én kunnen vaker doorwerken.

Al met al lijkt langer doorwerken een samenspel te zijn tussen de factoren die mensen in het werk houden (hoog salaris, veel regelmogelijkheden, goed kunnen combineren van werk en privé), de factoren die werknemers uit het werk drijven (fysiek psychosociaal belastende arbeidsomstandigheden, een slechte gezondheid) en de (wettelijke) regelingen ten aanzien van (vroeg) pensioen. Daarbij zijn de factoren die werknemers in het werk houden vooral te vinden bij de (hoog opgeleide) werknemers aan de bovenkant van de arbeidsmarkt, terwijl de factoren die werknemers uit het werk drijven veelal worden gevonden bij de lager opgeleide werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt.



Arbozorg

Dit hoofdstuk gaat over de zorg voor de arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimbegeleiding in bedrijven of arbeidsorganisaties: de arbozorg. Werkgevers regelen deze arbozorg om gezonde en veilige arbeidsomstandigheden voor hun werknemers te garanderen en het risico op (ziekte)verzuim en arbeidsongeschiktheid te beperken. Zij laten zich hierbij in de regel ondersteunen door arbodiensten en arbodeskundigen. In dit hoofdstuk gaan wij in op de bijdrage die arbodiensten en arbodeskundigen leveren aan de arbozorg in bedrijven.

Werkgevers zijn wettelijk verplicht zich deskundig te laten ondersteunen bij de arbozorg in het bedrijf. In de eerste plaats moeten werkgevers zich bij bepaalde taken laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers. In aanvulling hierop hebben werkgevers de plicht om zich bij bepaalde taken te laten ondersteunen door deskundige personen. Voor dit laatste kunnen zij gebruik maken van de diensten en producten van arbodeskundigen (buiten de arbodienst om). Dit wordt de maatwerkregeling genoemd. De maatwerkregeling vereist dat de werkgever hierover overeenstemming heeft met de Ondernemingsraad (OR) of met de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Is er geen overeenstemming, dan dient de werkgever zich te laten bijstaan door een interne of externe arbodienst. Dit wordt de vangnetregeling genoemd. In 2009 heeft 3% van de bedrijven een maatwerkregeling getroffen. Daarentegen heeft 80% van de bedrijven een contract afgesloten met een arbodienst. In de meeste gevallen is dat een contract met een externe arbodienst. Een beperkt aantal bedrijven maakt gebruik van een interne arbodienst.

Werkgevers laten zich vooral ondersteunen door een arbodienst of arbodeskundige bij het organiseren van de wettelijk verplichte (ziekte)verzuimbegeleiding en de toetsing van een RI&E, al is sprake van een dalende trend. Driekwart van de bedrijven had voor deze typen arbozorg in 2009 contractafspraken gemaakt met een arbodienst of een arbodeskundige. Dit percentage is sinds 2005 onafgebroken gedaald: In 2005 was dit nog 85%. De afspraken over verzuimbeleid zijn niet altijd vastgelegd. Eén op de 3 bedrijven heeft hier noch schriftelijk noch mondeling afspraken over gemaakt. Dit is een toename ten opzichte van 2008. De toetsing van de RI&E komt minder vaak voor. In 2009 beschikt 46% van de Nederlandse bedrijven over een RI&E. Het percentage bedrijven met een getoetste RI&E is bovendien licht gedaald van 36% in 2005 en 2006 naar 33% in 2009.

Aanvullende bedrijfsgerichte of persoongerichte arbozorg organiseren werkgevers (ook) in eigen beheer. Al hangt het wel af van de soort product of dienst. Tilcursussen regelen werkgevers relatief vaak in eigen beheer; psychologische ondersteuning besteden zij relatief vaak uit aan een arbodienstverlener. De belangstelling van werkgevers voor psychologische ondersteuning en cursussen voor stresshantering en het

voorkomen van burn-out neemt toe. Werkgevers lijken hiermee te reageren op de problemen met werkdruk en agressie op de werkvloer. De belangstelling voor betrekkelijk nieuwe activiteiten zoals leefstijlonderzoeken, fitheidstesten, bedrijfsfitnessregeringen is nog beperkt.

Bij hun keuze voor een arbodienst laten werkgevers zich leiden door tal van overwegingen. De inhoud is belangrijk. Bijna 60% van de werkgevers baseert zich op een inhoudelijk oordeel over de aangeboden diensten en producten. De overige werkgevers kiezen niet op inhoudelijke gronden voor een arbodienst. Zij houden vast aan een keuze die ze ooit in het verleden hebben gemaakt zonder deze te heroverwegen, of laten het kiezen over aan andere partijen zoals verzekeraars. Werkgevers hebben weinig animo om te switchen van arbodienst. In 2010 overwoog 2% van de werkgevers van arbodienst te wisselen. Werkgevers hebben wel mogelijkheden om te veranderen van arbodienst. In 2010 waren er 63 gecertificeerde externe arbodiensten en 27 gecertificeerde interne arbodiensten. De zeven grootste arbodiensten hebben meer dan 80% van de markt in handen.

De omzet van de arbodiensten is de afgelopen jaren gedaald. Een deel van deze daling kan in verband worden gebracht met de daling van het ziekteverzuim waardoor de financiële prikkel voor werkgevers is afgenomen om te investeren in arbozorg. Ook wetwijzigingen hebben (indirect) bijgedragen aan de omzetzdaling omdat deze de mogelijkheden voor werkgevers hebben vergroot om arbozorg buiten de arbodiensten om te organiseren. Daarbij is het kostenaspect vaak een van de voornaamste motieven van werkgevers om minder diensten en producten van arbodiensten in te kopen. Arbodiensten hebben hier op gereageerd door hun aanbod te vergroten. Dit heeft (nog) niet geleid tot vergroting van de omzet van arbodiensten.

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de zorg voor de arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimbegeleiding in bedrijven of arbeidsorganisaties: de arbozorg. Werkgevers regelen deze arbozorg om gezonde en veilige arbeidsomstandigheden voor hun werknemers te garanderen en het risico op (ziekte)verzuim te beperken. Zij maken hiervoor in de regel gebruik van diensten en producten, die worden aangeboden door arbodiensten en arbodeskundigen (volgens artikel 2.7 Arbobesluit: bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiedeskundige). Deze ingekochte diensten en producten hebben doorgaans een grote invloed op de kwaliteit van de arbozorg in het bedrijf. Voor werkgevers zijn de ingekochte diensten en producten succesvol als deze beantwoorden aan hun wensen en behoeftes en als de werknemers er baat bij kunnen hebben. Van belang daarbij is dat de producten en diensten kosteneffectief en gemakkelijk beschikbaar zijn. Als we inzicht willen krijgen in de kwaliteit van de arbozorg, is niet alleen de inhoud van ingekochte diensten en

producten van arbodiensten en arbodeskundigen belangrijk, maar ook de manier waarop de markt daarvan functioneert. Beide aspecten komen in dit hoofdstuk aan de orde.¹⁸

De centrale vraag hierbij is:

Welke bijdrage leveren arbodiensten en arbodeskundigen aan de arbozorg in bedrijven?

De centrale vraag beantwoorden we door eerst te bekijken hoe werkgevers arbozorg regelen voor hun bedrijf. Vervolgens brengen we aanbod en vraag in kaart. Wat voor diensten en producten bieden de arbodiensten aan en wat kopen werkgevers in? Voorts gaan we na hoe de markt van diensten en producten voor arbozorg functioneert. Hoe ontwikkelt de omzet zich, hoe is deze markt verdeeld en in hoeverre zijn werkgevers bereid om van arbodienst te wisselen (switchgedrag)?

6.2 Wat is arbozorg?

Arbozorg is de zorg van werkgevers voor de arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimbegeleiding in hun organisatie. Deze zorg is niet vrijblijvend. De overheid heeft de rechten en plichten van zowel werkgevers als werknemers over arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimbegeleiding neergelegd in wet- en regelgeving. Voor wat betreft de arbeidsomstandigheden gaat het om de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit), de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling) en de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving¹⁹. Verplichtingen ten aanzien van het ziekteverzuim zijn vastgelegd in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

Wet- en regelgeving in het kort

De Arbowet is een raamwet die werkgevers verplicht om een arbobeleid te voeren voor hun bedrijf of organisatie. In de Arbowet worden de hoofdlijnen van dit arbobeleid beschreven. Die hoofdlijnen zijn in het Arbobesluit uitgewerkt in gedetailleerdere voorschriften, die in een aantal gevallen zijn aangepast voor bepaalde sectoren en categorieën werknemers. Aan die voorschriften moeten zowel werkgevers als werknemers zich houden om arbeidsrisico's tegen te gaan. In de Arboregeling staat een reeks detailvoorschriften, bijvoorbeeld over de certificering van arbodiensten, de melding van beroepsziekten en de veiligheids- en gezondheidssignalering. In de arbobeleidsregels ten slotte staan richtlijnen om de Arbowetgeving uit te voeren.

¹⁸ Wij gaan niet in op de toegevoegde waarde van specifieke arboactiviteiten (de netto-effectiviteit), omdat hierover weinig bekend is.

¹⁹ Deze beleidsregels zullen voor een belangrijk deel per 1 januari 2011 worden ingetrokken.

Het BW regelt dat een werkgever bij ziekte van een werknemer het loon moet doorbetalen gedurende twee jaar (104 weken). Het door de werkgever doorbetaalde loon is minimaal 70% van het salaris van de werknemer en mag niet lager worden dan het minimumloon. In verreweg de meeste cao's is geregeld dat de werkgever meer dan 70% doorbetaalt. Meestal wordt in het eerste ziektejaar het volledige salaris en in het tweede ziektejaar 70% van het loon doorbetaald. De WVP bevat regels voor werkgevers en werknemers over verzuimbegeleiding en re-integratie. Zo zijn de werkgever (direct leidinggevende) en de werknemer verplicht om in de zesde week van verzuim vast te stellen of langdurig verzuim dreigt en indien dat het geval is een probleemanalyse te maken. De bedrijfsarts moet hen daarin ondersteunen.

Doel van deze wet- en regelgeving is om een goed niveau van arbeidsomstandigheden, verzuimbegeleiding en re-integratie in de bedrijven te bevorderen en te garanderen. Hiermee wordt voorkomen dat werknemers ziek worden, moeten stoppen met werken als gevolg van gezondheidsschade die door het werk is veroorzaakt, of langdurig verzuimen.

Twee manieren om ondersteuning van de arbozorg te regelen: maatwerk of vangnet
Artikel 14 van de Arbowet verplicht werkgevers om zich deskundig te laten ondersteunen, wanneer zij hun arbobeleid opstellen en uitvoeren. Werkgevers kunnen dit doen door:

- deskundigheid te regelen buiten een arbodienst om (maatwerkregeling).
- gebruik te maken van de diensten van een interne of externe gecertificeerde arbodienst (vangnetregeling).

De wetgever wil zoveel mogelijk stimuleren dat werkgevers de arbozorg intern organiseren. Dat kan het beste via de maatwerkregeling. Als dat niet lukt dan kan er gekozen worden voor de dienstverlening door een arbodienst (Vangnetregeling). Ook daar ligt de nadruk op het opzetten van een interne arbodienst boven het contracteren van een externe arbodienst.

Kiest een werkgever voor de maatwerkregeling, dan moet er ten minste één bedrijfsarts beschikbaar zijn voor verzuimbegeleiding, voor arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en voor aanstellingskeuringen. Een maatwerkregeling is alleen mogelijk als de werkgever hierover schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de werknemers via de ondernemingsraad (OR) of met de personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een maatwerkregeling is ook mogelijk als dat is mogelijk gemaakt in de CAO. Volgens de monitor 'Arbo in bedrijf' van de Arbeidsinspectie (AI-monitor Arbo in bedrijf) heeft in 2009 3% van de bedrijven formeel een maatwerkregeling getroffen.

De meeste bedrijven maken gebruik van de vangnetregeling. Uit de AI-monitor Arbo in bedrijf blijkt dat 80% van de bedrijven daarvoor in 2008 en 2009 een contract heeft afgesloten met een arbodienst. In de meeste gevallen (74%) is dat een contract met een externe arbodienst. Uit de Werkgevers Enquête Arbeid 2008 (WEA) komt een vergelijkbaar percentage naar voren. Kijken we naar de afgelopen jaren,

dan blijkt het percentage bedrijven met een contract met een externe arbodienst gedaald te zijn van 83 % in 2006 naar 74 % in 2009 (tabel 6.1).

De meeste bedrijven die geen contract hebben afgesloten met een externe arbodienst, huren alleen een arbodeskundige (bedrijfsarts) in (3 % van de bedrijven) of houden er een interne arbodienst op na (1 % van de bedrijven). Uit figuur 6.1 blijkt tevens dat grote ondernemingen relatief vaker een arbodeskundige inhuren (= maatwerkregeling) of een interne arbodienst (= vangnetregeling) hebben.

Het valt op dat 22 % van de bedrijven niet kan aangeven wat voor diensten en producten zij hebben voor de arbozorg, terwijl zij wel wettelijk verplicht zijn om op dit vlak maatregelen te nemen²⁰. Uit de Bedrijfsgezondheidszorgmonitor 2010 blijkt dat bijna de helft van deze bedrijven diensten en producten voor de arbozorg regelen via een verzekeraar of een tussenpersoon. De organisatie van de arbozorg is dan niet of minder zichtbaar voor de werkgever, omdat deze is geïntegreerd in een verzuimpakket, samen met de verzekering voor de kosten van de verplichte loon-doorbetaling bij ziekte.

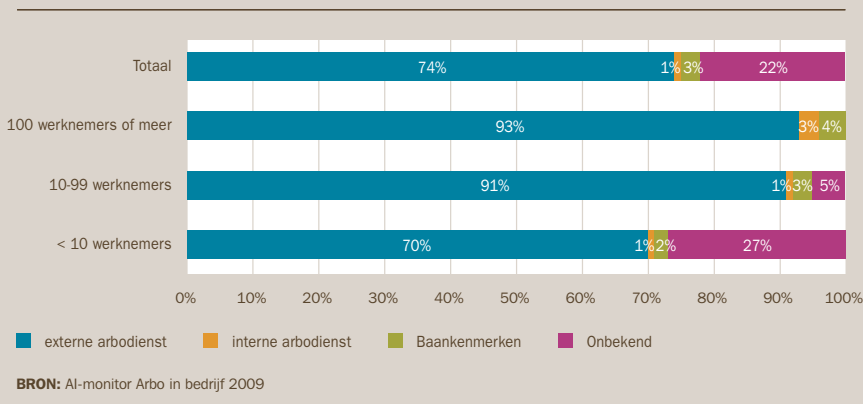
Tabel 6.1: Percentage bedrijven met een contract met een arbodienst of andere arbodienstverlener (bron: AI-monitor Arbo in bedrijf 2004-2009)

CONTRACT MET ARBODIENST?	2004	2005	2006	2007	2008	2009
gecertificeerde arbodienst	90	86	82	79	73	71
interne arbodienst	-	-	1	1	1	1
niet gecertificeerde arbodienst	-	-	1	1	2	3
onbekend of niet te achterhalen	-	-	-	3	2	2
alleen andere arbodeskundige	-	1	2	2	3	3
andere arbodeskundige plus dienst	-	-	4	7	7	7
Totaal met een contract *)	90	87	86	85	79	80

*) totalen sommeren niet tot 100 vanwege de overlap tussen arbodiensten en arbodeskundigen

²⁰ Op basis van artikel 14, lid 4 en artikel 14a, lid 6 van de Arbowet moet de wijze waarop de wettelijke taken worden uitgevoerd schriftelijk zijn vastgelegd voor zowel de Maatwerk- als de Vangnetregeling.

FIGUUR 6.1 Bedrijven die een contract hebben afgesloten met een aanbieder van arbodiensten 2009 (in % op het totaal)



Vier soorten contractvormen

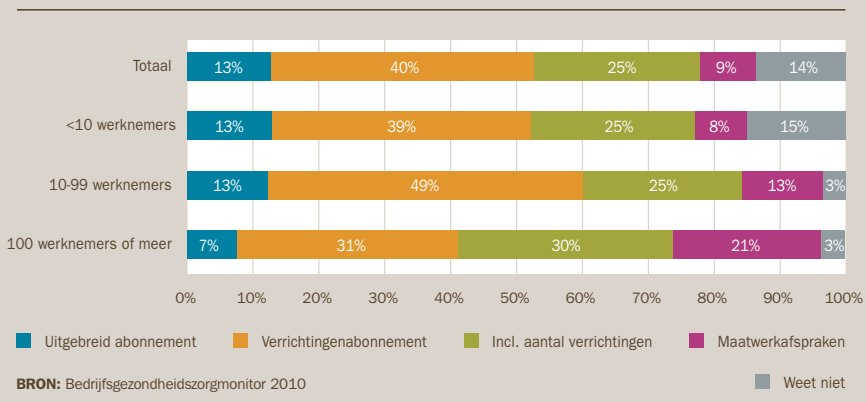
Werkgevers sluiten verschillende soorten contracten af met arbodiensten of arbo-deskundigen, waarvan de meeste zijn te herleiden tot vier typen:

1. uitgebreid abonnement: volledig pakket van diensten en producten dat de arbodienst levert tegen een vast tarief;
2. verrichtingenabonnement: compleet pakket tegen een variabel basistarief, afhankelijk van het aantal afgenomen diensten en producten;
3. abonnementen waarin combinaties van verrichtingen zijn opgenomen.
4. maatwerkafspraken met contracten voor specifieke verrichtingen.

Bij de laatste twee contractvormen betalen werkgevers een variabele vergoeding per geleverde dienst.

Uit de Bedrijfsgezondheidszorgmonitor 2010 blijkt dat het grootste deel van de bedrijven die diensten en producten inkopen bij een externe arbodienst, kiezen voor een verrichtingenabonnement (zie figuur 6.2). Deze contractvorm wordt ook wel een administratieve aansluiting of basisaansluiting genoemd: bedrijven krijgen tegen een geringe vergoeding per medewerker toegang tot alle diensten en producten van de arbodienst. Werkgevers hoeven pas te betalen op het moment dat ze daadwerkelijk gebruik maken van het aanbod. Voorwaarde van deze contractvorm is vaak dat de werkgever de arbodienst machtigt om in geval van een zieke werknemer alle diensten en producten in te zetten, die nodig zijn in het kader van de Wet verbetering poortwachter. Het verrichtingenabonnement is vergelijkbaar met het uitgebreide abonnement omdat bij beide types de arbodienst de werkgever volledig ontzorgt. Wel kent het verrichtingenabonnement een hoger financieel risico voor de werkgever dan het uitgebreide abonnement, waarin meer diensten en producten standaard zijn inbegrepen. Tegenover het hogere financiële risico van het verrichtingenabonnement staat een lager basistarief.

FIGUUR 6.2 Contractvormen arbo dienstverlening: aantal bedrijven naar grootte 2010
(in % op het totaal)



In het vervolg gaan we nader in op de rol van externe arbo diensten voor de arbozorg in bedrijven (onderdeel van de vangnetregeling). Zoals eerder is aangegeven worden externe arbo diensten in de praktijk nog steeds beschouwd als de primaire dienstverleners omdat zij een contractrelatie hebben met bijna driekwart van de bedrijven.

6.3 Typen arbozorg

Arbo diensten kunnen werkgevers op verschillende manieren ondersteunen bij hun arbozorg. Gelet op het aanbod van arbo diensten onderscheiden we drie typen:

- wettelijk verplichte arbozorg volgens artikel 14 van de Arbwet;
- bedrijfsgerichte arbozorg;
- vrijwillige persoonsgerichte arbozorg.

In tabel 6.2 staan per type arbozorg de diensten en producten gerangschikt die werkgevers het vaakst inkopen bij arbo diensten.

Tabel 6.2: Meest voorkomende diensten en producten van arbodiensten, gerangschikt naar type arbozorg

TYPEN	DIENSTEN EN PRODUCTEN
Wettelijk verplichte arbozorg volgens artikel 14 van de Arbowet	Toetsing risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) Ziekteverzuimbegeleiding Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) Aanstellingskeuringen
Bedrijfsgerichte arbozorg	Tilcursussen Cursussen stresshantering/voorkomen burn-out MediationPsychologische ondersteuning Bedrijfsmaatschappelijk werk Bedrijfsfysiotherapie Sociaal medisch overleg (SMO)
Vrijwillige persoonsgerichte arbozorg	Vitaliteitsbeleid Leefstijlonderzoeken Fithedstesten Bedrijfsfitness Onderzoek naar inzetbaarheid van werknemers

6.3.1 Ondersteuning bij de wettelijk verplichte arbozorg

De wettelijk verplichte arbozorg omvat een aantal maatregelen, dat de werkgever moet nemen volgens de Arbowet. In een aantal gevallen is de werkgever verplicht om zich te laten bijstaan door een arbodienst (artikel 14 van de Arbowet). Het gaat om toetsing van en advies over de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), ziekteverzuimbegeleiding, het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en het uitvoeren van aanstellingskeuringen.

Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)

Artikel 5 van de Arbowet verplicht werkgevers om een RI&E uit te voeren. Dit kunnen zij doen met behulp van een (digitaal) instrument dat inzicht geeft in de risico's binnen het bedrijf. Op grond daarvan stelt de werkgever een plan van aanpak op, waarin wordt beschreven welke maatregelen nodig zijn om de geïnventariseerde risico's aan te pakken. De preventiemedewerker heeft een belangrijke taak bij het opzetten en uitvoeren van de RI&E.

Zodra de RI&E is uitgevoerd en het plan van aanpak is opgesteld, moet de werkgever de RI&E laten toetsen door de arbodienst. Die beoordeelt of de ingevulde RI&E compleet, actueel en betrouwbaar is. Kleine bedrijven (25 werknemers of minder) komen in aanmerking voor een lichtere toetsing van de RI&E, namelijk alleen op papier. De arbodienst hoeft dan niet meer langs te komen om de RI&E te toetsen. De toetsing van de RI&E kan achterwege blijven, als alle werknemers samen 40 uur of minder werken, het bedrijf maximaal 25 werknemers heeft én de werkgever gebruikmaakt van een RI&E-instrument dat is vastgelegd in de CAO.

Ziekteverzuimbegeleiding

Werkgevers zijn verplicht om de arbodienst te betrekken bij de verzuimbegeleiding van werknemers die door ziekte of om een andere reden zijn uitgevallen. Bij de meeste bedrijven geldt de regel dat de werkgever in de eerste week de zieke werknemer aanmeldt bij de arbodienst. In de zesde verzuimweek zijn de werkgever (direct leidinggevende) en de werknemer volgens de Wet verbetering poortwachter verplicht een probleemanalyse te maken. Zij zijn verplicht zich daarbij te laten ondersteunen door een bedrijfsarts. De arbodienst kan de werkgever ook ondersteunen bij andere verplichtingen:

- de zeswekelijkse voortgangsgesprekken met de werknemer (bijvoorbeeld door leidinggevenden te trainen in het voeren van verzuimgesprekken);
- het aanleggen van een re-integratiedossier;
- het opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak in de achtste verzuimweek;
- ziekmelding bij UWV na dertien verzuimweken;
- het opstellen van een eerstejaarsevaluatie;
- het aanvragen van een WIA-uitkering bij UWV.

Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)

Werkgevers zijn volgens artikel 18 van de Arbowet verplicht om werknemers in de gelegenheid te stellen deel te nemen aan een arbeidsgezondheidskundig periodiek onderzoek bij een arbodienst. Dit onderzoek is erop gericht om de risico's van arbeid voor de gezondheid van de werknemers te voorkomen of te beperken.

Aanstellingskeuringen

Wettelijk verplichte aanstellingskeuringen moeten door een geregistreerde bedrijfsarts (al dan niet via de arbodienst) worden uitgevoerd.

6.3.2 Bedrijfsgerichte arbozorg

In het verlengde van de wettelijk verplichte arbozorg organiseren werkgevers tal van activiteiten voor preventie en verzuimreductie. Het gaat hierbij om activiteiten die toegesneden zijn op relevante risico's in bedrijven of branches. Sommige activiteiten vloeien voort uit verplichtingen van de RI&E, andere zijn meer vrijwillig van aard. Arbodiensten bieden verschillende diensten en producten aan waarmee zij werkgevers ondersteunen bij deze bedrijfsgerichte arbozorg.

Tilcursussen

Hierin leert het personeel op een bepaalde manier te tillen en te dragen en op de werkhouding te letten.

Cursussen stresshantering/voorkomen burn-out

Het gaat om een uitgebreid palet aan ondersteuning bij het hanteren van stress en het voorkomen van burn-out. Dit kan in de vorm van begeleiding, coaching en training.

Mediation

Mediation is een vorm van conflictbemiddeling, waarbij de mediator als een onafhankelijke derde de partijen (werkgever, leidinggevende, collega's) begeleidt om hun conflict optimaal en in gezamenlijkheid op te lossen. Belangrijk bij mediation is dat partijen de wil hebben om er samen uit te komen, zonder tussenkomst van de rechter. De partijen moeten samen de oplossing vinden; de mediator begeleidt.

Psychologische ondersteuning

In de psychologische begeleiding is er zowel aandacht voor de medewerker als persoon als voor de omgeving waarin hij werkt. Enerzijds ondersteunt de psycholoog de medewerker in vaardigheden om zijn werk te hervatten of zijn functioneren te bevorderen. Dit kan door het (werk)gedrag te veranderen, de persoonlijke effectiviteit te verhogen of een andere functie of baan te zoeken. Anderzijds schat de psycholoog in welke aanpassingen in het werk nodig zijn om de medewerker weer beter te laten functioneren. Dit kunnen aanpassingen zijn in de inhoud van het werk, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsomstandigheden of de organisatie. De richtlijn voor psychologen Werk en psychische klachten (NIP, LVE, 2005) fungeert als een systematisch kader voor de psychologische ondersteuning door arbodiensten.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

Voor individuele of groepen medewerkers die kampen met spanningen of stress, waardoor ze problemen hebben in hun werksituatie, kan bedrijfsmaatschappelijk werk uitkomst bieden in de vorm van persoonlijke gesprekken. Doel van het bedrijfsmaatschappelijk werk is het persoonlijk functioneren en samenwerken van medewerkers te optimaliseren, verzuim te voorkomen of te bekorten en een bijdrage te leveren aan goede arbeidsomstandigheden. De maatschappelijk werker signaleert knelpunten in het beleid en adviseert het management.

Bedrijfsfysiotherapie

De bedrijfsfysiotherapeut geeft adviezen over werkprocessen, werkwijzen en ergonomische werkplekinrichtingen. Ook geeft hij over deze onderwerpen voorlichting en training aan groepen medewerkers. Bedrijfsfysiotherapeuten worden in een aantal bedrijven nauw betrokken bij het uitvoeren van een RI&E en het opstellen van een plan van aanpak.

Sociaal medisch overleg

Het sociaal medisch overleg (SMO) is een gestructureerd overleg waarbij de bedrijfsarts gezondheidsaangelegenheden van medewerkers bespreekt met de direct leidinggevende, de personeelsfunctionaris en met deskundigen die betrokken zijn bij de re-integratie van medewerkers. In dit SMO is de bedrijfsarts adviseur in het kader van individuele en collectieve zorgtaken. Het SMO heeft van oudsher primair de functie om het management te ondersteunen en te adviseren bij de sociaal-medische begeleiding en re-integratie van individuele medewerkers. De laatste jaren heeft het SMO tevens een functie gekregen in het ondersteunen en adviseren van

het management in bredere zin over de gezondheid en het welzijn van (groepen) medewerkers (NVAB 2010).

6.3.3 Vrijwillige persoonsgerichte arbozorg

Veel bedrijven hebben in de afgelopen jaren vitaliteitsbeleid ontwikkeld voor het personeel. Vitaliteitsbeleid is een bedrijfsstrategie om de gezondheid en motivatie van werknemers te verbeteren, zodat zij hun werk langer met plezier kunnen uitvoeren. Vitaliteitsbeleid wordt verondersteld een aantal resultaten te hebben. Het kan:

- de gezondheid van medewerkers verbeteren;
- de inzetbaarheid van medewerkers verhogen;
- de productiviteit van medewerkers omhoog brengen.

Vitaliteitsbeleid kent vele vormen en maten. Sommige bedrijven richten zich alleen op bepaalde groepen (meestal oudere) werknemers, terwijl andere bedrijven een vitaliteitsbeleid hebben voor het hele personeel. Onderwerpen die aan de orde komen, zijn levenslang leren, leefstijl (meer bewegen, gezond eten), de energiebalans (de verhouding tussen energiebelastende en energieleverende factoren van het werk) en een goede balans tussen privé en werk, bijvoorbeeld de verhouding tussen arbeid en zorg.

Arbodiensten ondersteunen werkgevers in hun vitaliteitsbeleid door een aantal persoonsgerichte arbo-activiteiten aan te bieden. Door hun dienstenaanbod op deze manier te verbreden, proberen arbodiensten hun toegevoegde waarde te vergroten en extra markt te creëren.

Leefstijlonderzoeken

Arbodiensten en andere dienstverleners bieden bedrijven de mogelijkheid aan om medewerkers te onderwerpen aan een leefstijlonderzoek of 'healthcheck'. Dit is vaak een combinatie van een vragenlijst- en medisch onderzoek. Met de vragenlijst probeert men zicht te krijgen op gewoontes en gedrag van de medewerker, zoals het aantal uren beweging en sport per week, het gebruik van voedsel, drank en genotsmiddelen en het aantal rustmomenten (aantal uren slaap). Tijdens een medisch onderzoek wordt gekeken naar de lichamelijke en mentale conditie van de medewerker (aan de hand van bloeddruk, gewicht en buikomvang, BMI en vetpercentage) en worden bepaalde gezondheidsklachten besproken. Sommige dienstverleners voeren een bloedonderzoek uit om cholesterol en bloedsuikerniveau te meten en een preventief hart- en vaatonderzoek in de vorm van een electrocardiografie (ECG), IMT-meting (Intima Media Thickness) en een cardiale echo. In enkele gevallen worden zelfs 'whole body scans' aangeboden. Aan de hand van de onderzoeksresultaten krijgen de medewerkers een advies over eventuele vervolgvormen.

Fitheidstesten

Fitheidstesten zijn bedoeld om inzicht te krijgen in de gezondheidsrisico's die ontstaan door lichamelijke inactiviteit van medewerkers. Fitheidstesten zijn korte onderzoeken naar kracht, uithoudingsvermogen, lenigheid en snelheid. Vaak worden vragenlijsten afgenomen over leefstijl en gezondheid. Op grond van de resultaten krijgt de medewerker een advies om de gezondheidsrisico's als gevolg van inactiviteit te beperken.

Bedrijfsfitness

Arbodiensten en andere dienstverleners verzorgen in opdracht van werkgevers bedrijfsfitness voor medewerkers. Het gaat om conditie- of krachttraining onder deskundige begeleiding. Het doel van bedrijfsfitness is om de vitaliteit en gezondheid van werknemers te verbeteren. Werkgevers komen in aanmerking voor een belastingvoordeel, als zij bedrijfsfitness organiseren voor hun personeel.

Onderzoek naar inzetbaarheid van werknemers

Sommige arbodiensten en andere dienstverleners brengen voor werkgevers de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in kaart. Een dergelijk onderzoek kan onderdeel zijn van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) of een preventief medisch onderzoek (PMO). Behalve naar de gezondheid kijkt de arbodienst naar andere factoren van de inzetbaarheid, zoals verbondenheid met het werk, oplossingsgerichtheid en functioneren.

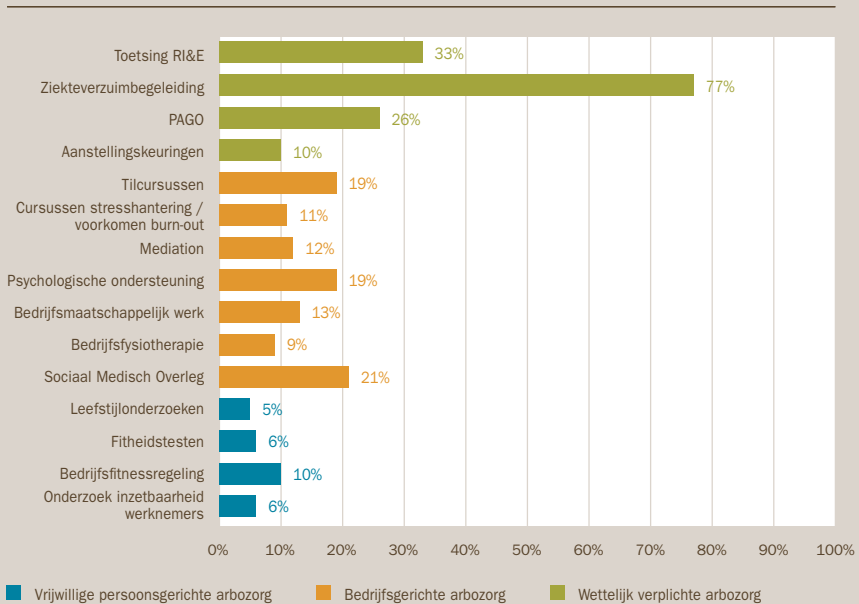
6.4 Welke arbozorg regelen werkgevers voor hun bedrijf?

Welke arbozorg regelen werkgevers voor hun bedrijf? In figuur 6.3 staat welk gedeelte van de bedrijven de verschillende diensten en producten heeft ingekocht bij arbodiensten, uitgesplitst naar de drie typen: wettelijk verplichte, bedrijfsgerichte en vrijwillige persoongerichte arbozorg. Voor de uitkomsten die in deze figuur zijn aangegeven, hebben we ons gebaseerd op twee bronnen:

1. de AI-monitor Arbo in bedrijf 2009 voor de wettelijk verplichte arbozorg. In deze monitor heeft de Arbeidsinspectie werkgevers gevraagd of zij contractuele afspraken hebben gemaakt met arbodiensten voor het organiseren van de arbozorg.
2. de Bedrijfsgezondheidsmonitor 2010 voor de bedrijfsgerichte en vrijwillige persoongerichte arbozorg omdat de AI-monitor Arbo in bedrijf hierover geen informatie biedt. De Bedrijfsgezondheidsmonitor vraagt werkgevers welke diensten en producten zij in 2010 hebben ingekocht bij arbodiensten.

De uitkomsten van deze twee onderzoeken geven een indicatie van de inkoop door werkgevers van de diensten en producten van arbodiensten. Hoewel de twee onderzoeken verschillen, kunnen we de uitkomsten wel vergelijken. Beide zijn namelijk gebaseerd op een representatieve streekproef onder werkgevers en zijn uitgevoerd in ongeveer dezelfde periode.

FIGUUR 6.3 Bedrijven die in 2009 diensten en producten hebben ingekocht voor de verschillende typen arbozorg (in % van het totaal)



BRON: AI-monitor Arbo in bedrijf 2009 en Bedrijfsgezondheidszorgmonitor 2010

Inkoop voor wettelijke verplichte arbozorg komt het vaakste voor

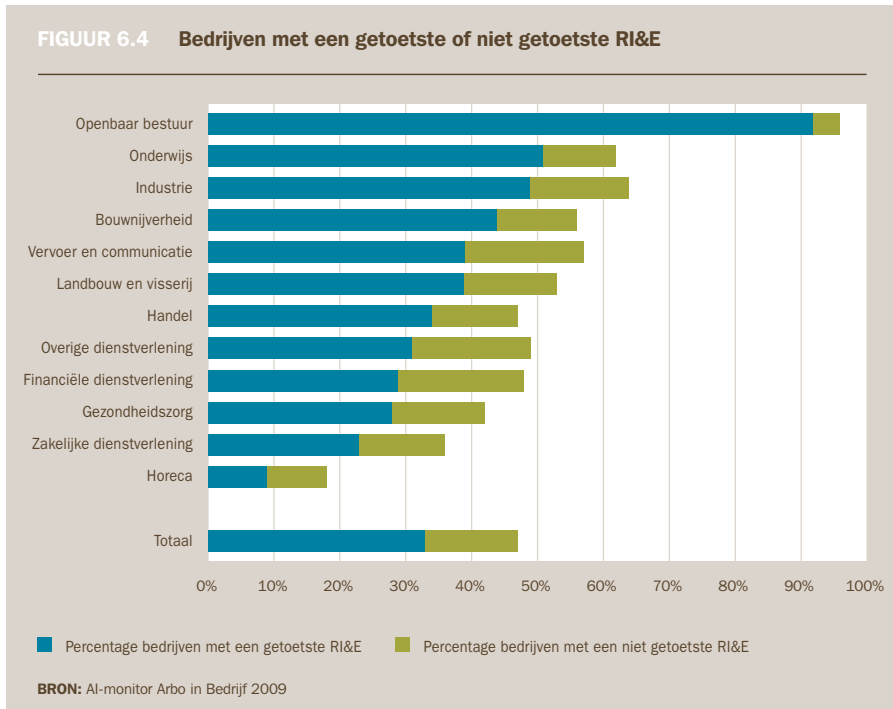
Figuur 6.3 geeft aan dat relatief veel bedrijven diensten en producten inkopen bij arbodiensten voor ziekteverzuimbegeleiding, de toetsing van de RI&E en in mindere mate ook voor de PAGO. Dit is te verwachten, omdat bedrijven wettelijk verplicht zijn deze arbozorg uit te voeren en om zich daarbij te laten ondersteunen door een arbodienst of een arbodeskundige.

In de praktijk is er nog altijd een aanzienlijk percentage bedrijven dat geen contractuele afspraken heeft gemaakt met een arbodienst of arbodeskundige over de wettelijk verplichte arbozorg. Het is niet precies duidelijk waarom sommige werkgevers dit nalaten te doen. Een mogelijke verklaring is dat de wettelijk verplichte arbozorg voor bepaalde werkgevers (nog) niet aan de orde is. Zolang er geen RI&E getoetst hoeft te worden (omdat dit al is gebeurd), geen werknemers verzuimen, geen PAGO's afgenomen worden en geen nieuwe personeelsleden gekeurd worden, hoeven werkgevers deze activiteiten niet uit te voeren en hoeven ze zich niet te laten ondersteunen. In de nu volgende paragrafen zal nader worden ingezoomd op de RI&E en de verzuimbegeleiding.

Toetsing RI&E

Op het peilmoment 1 juli 2009 beschikt 46% van de Nederlandse bedrijven over een RI&E (AI-monitor Arbo in Bedrijf 2009). Grote bedrijven beschikken vaker over

een RI&E dan middelgrote en kleine bedrijven. Bij de kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) is het aandeel bedrijven met een RI&E 38%; bij de middelgrote bedrijven (10-99 werknemers) ligt dit aandeel op 74% en bij de grote bedrijven (100 werknemers of meer) op 95%. In totaal heeft 33% van de Nederlandse bedrijven een RI&E die door een arbodienst of een arboprofessional is getoetst en 14% heeft een niet getoetste. Vanaf 2005 is het percentage bedrijven met een getoetste RI&E licht gedaald van 36% in 2005 en 2006 naar 33% in 2009.



In figuur 6.4 is te zien dat er vooral in organisaties in het openbaar bestuur een getoetste RI&E aanwezig is. Ook in het onderwijs, de industrie en de bouwnijverheid is er relatief vaak een getoetste RI&E aanwezig. In de horeca, zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg is relatief vaak geen getoetste RI&E aanwezig.

Ziekteverzuimbegeleiding

In 2009 heeft 77% van de Nederlandse bedrijven voor ziekteverzuimbegeleiding contractafspraken gemaakt met een arbodienst (zie figuur 6.3). Dit percentage is sinds 2005 onafgebroken gedaald: 85% in 2005, 83% in 2006, 81% in 2007, 78% in 2008 en 77% in 2009.

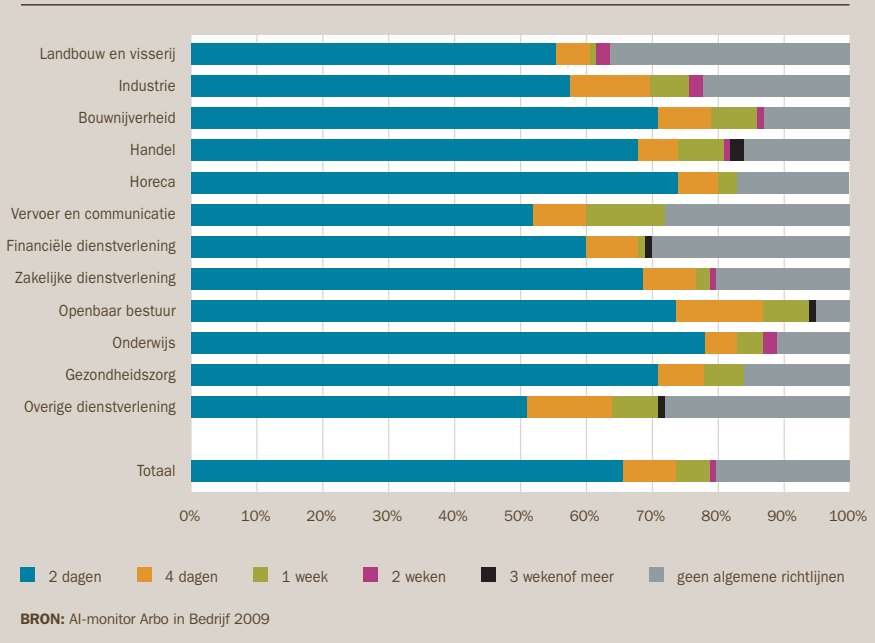
Niet alle bedrijven die voor ziekteverzuimbegeleiding een contract hebben afgesloten met een arbodienst, hebben hierover een speciaal bedrijfsbeleid of nadere afspraken vastgelegd. Volgens de AI-monitor Arbo in Bedrijf 2009 worden er in 72% van de bedrijven afspraken gemaakt over ziekteverzuim. Bij kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers in dienst worden vaker geen afspraken gemaakt (32%). Dat geldt vooral voor bedrijven in de landbouw en visserij en de horeca. Tabel 6.3 laat zien dat het (deels) schriftelijk vastleggen van afspraken over het ziekteverzuimbeleid in organisaties tot 2007 toeneemt en zich in 2008 en 2009 lijkt te stabiliseren. Het omgekeerde geldt voor het alleen maken van mondelinge afspraken. Het niet maken van afspraken is in 2008 en 2009 toegenomen.

Tabel 6.3: Ziekteverzuimbeleid van bedrijven in percentages (bron: AI-monitor Arbo in bedrijf 2004-2009)

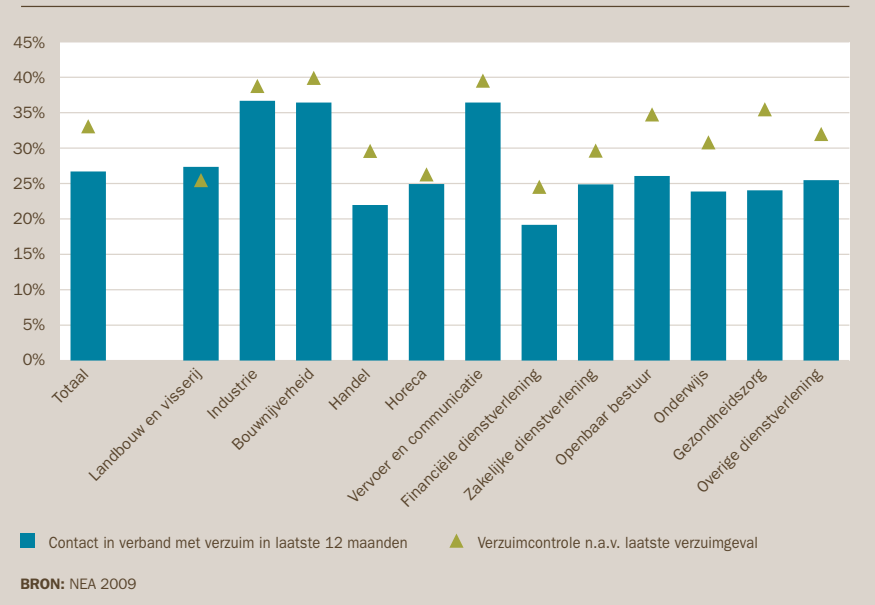
HEEFT VESTIGING ZIEKTEVERZUIMBELEID?	2004	2005	2006	2007	2008	2009
- beleid (deels) schriftelijk vastgelegd	33	35	42	49	42	43
- alleen mondelinge afspraken	46	41	37	31	31	29
- nee, geen afspraken daarover	21	24	21	20	27	28

Onderdeel van de ziekteverzuimbegeleiding is dat (een vertegenwoordiger van) de werkgever contact opneemt met een werknemer nadat deze zich ziek heeft gemeld. Dit kan zijn voor controle, maar ook om de werknemer te begeleiden naar een spoedige terugkeer naar het werk.

FIGUUR 6.5 Periode waarbinnen contact wordt opgenomen met een ziek gemelde werknemer door of namens de werkgever



FIGUUR 6.6 Verzuimbegeleiding en verzuimcontrole bij werknemers



Figuur 6.5 laat zien dat bij 65% van de bedrijven binnen twee dagen na ziekmelding contact wordt opgenomen met de verzuimende werknemer en bij 78% van de bedrijven binnen een week. Als er sprake is van een richtlijn op dit gebied in de bedrijven dan wordt er in iedere sector doorgaans binnen een week contact opgenomen. Bij 20% van de bedrijven bestaat hiervoor geen algemene richtlijn. Vooral in de landbouw en visserij, de sector vervoer en communicatie, de financiële dienstverlening en de overige dienstverlening zijn er relatief veel bedrijven zonder een richtlijn voor het opnemen van contact na ziekmelding. Het ontbreken van een richtlijn hiervoor hoeft overigens niet te impliceren dat er nooit contact wordt opgenomen.

Figuur 6.6 laat zien dat er bij 26% van de Nederlandse werknemers met verzuim in de afgelopen 12 maanden, één of andere vorm van contact was in verband met het ziekteverzuim. Vooral in de industrie, de bouwnijverheid en de sector vervoer en communicatie hebben veel werknemers dit soort contact gehad.

Verzuimcontrole naar aanleiding van het laatste verzuimgeval door de werkgever, de arbodienst of een andere organisatie, zoals een huisbezoek, oproep, telefonisch contact of schriftelijk contact, heeft bij 33% van de werknemers plaatsgevonden.

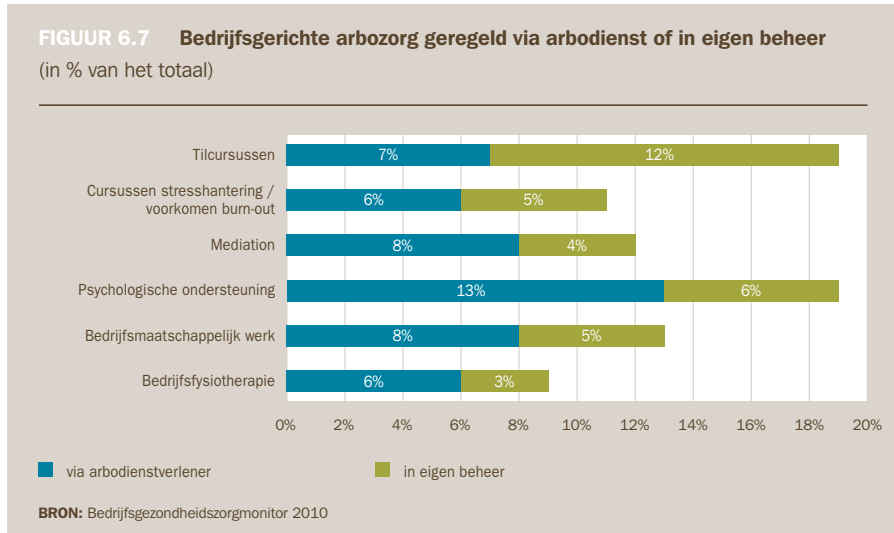
Bedrijfsgerichte arbozorg vaker geregeld dan vrijwillige persoonsgerichte arbozorg
 Bedrijfsgerichte arbozorg wordt gemiddeld genomen vaker geregeld dan persoonsgerichte vrijwillige arbozorg. Werkgevers regelen binnen hun bedrijven al sinds lang tilcursussen en sociaal medisch overleg en kopen daarvoor diensten en producten in bij arbodiensten en arbodeskundigen. Deze arboactiviteiten vloeien vaak voort uit verplichtingen die in het kader van een RI&E worden gesteld. De laatste jaren neemt daarnaast de belangstelling toe voor psychologische ondersteuning en cursussen voor stresshantering en het voorkomen van burn-out (deze arboactiviteiten staan nader beschreven in paragraaf 6.3). Werkgevers lijken hiermee te reageren op de problemen met werkdruk en agressie op de werkvloer. Uit de NEA 2009 komt naar voren dat 40% van de werknemers het nodig vindt dat er (verdere) maatregelen worden getroffen om werkstress te beperken. Onbekend is welke maatregelen werknemers wensen. Meer informatie over op welk gebied werknemers maatregelen wensen staat in het hoofdstuk Kerncijfers.

De belangstelling van werkgevers voor leefstijlonderzoeken, fitheidstesten en bedrijfsfitnessregelingen is relatief gering. Uit de bedrijfsgezondheidszorgmonitor 2010 blijkt dat in de categorie bedrijven met minder dan 50 werknemers een kleine minderheid (nog geen 10%) deze diensten en producten afneemt van arbodiensten. Bij de categorie bedrijven met 500 werknemers en meer is dit aandeel groter, al is het nog steeds een minderheid.

Bedrijfsgerichte arbozorg ook vaak in eigen beheer georganiseerd

Een aantal, met name grote werkgevers kiest ervoor bedrijfsgerichte arbozorg in eigen beheer uit te voeren. Figuur 6.7 geeft op basis van de Bedrijfsgezondheidszorgmonitor

2010 aan welk gedeelte van de werkgevers bedrijfsgerichte arbozorg in eigen beheer uitvoert of uitbesteedt aan een arbodienst. Daaruit blijkt dat tilcursussen relatief vaak worden geregeld in eigen beheer, terwijl psychologische ondersteuning relatief vaak wordt ingekocht bij een arbodienst.²¹

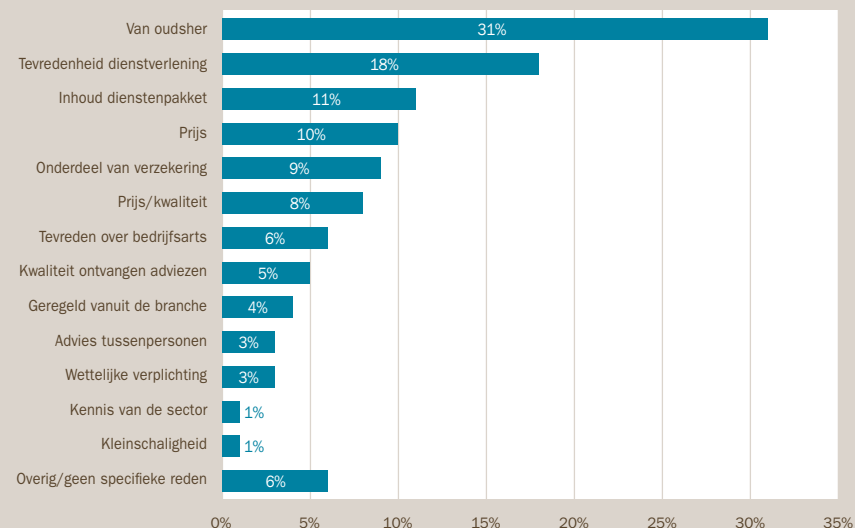


Werkgevers kiezen op zeer diverse gronden voor arbodienst

Bij hun keuze voor een arbodienst laten werkgevers zich leiden door tal van overwegingen (zie figuur 6.8). Bijna 60% van de werkgevers baseert zich op een inhoudelijk oordeel over de arbodienst, zoals klanttevredenheid (18%), inhoud van het dienstenpakket (11%), prijs (10%), verhouding prijs en kwaliteit (8%), tevredenheid over de bedrijfsarts (6%) en de kwaliteit van de adviezen (5%). Een grote groep werknemers kiest niet op inhoudelijke gronden voor een arbodienst. Bijna een derde van de werkgevers houdt vast aan een keuze die ze ooit (van oudsher) hebben gemaakt. Deze werkgevers zien er vanaf om de keuze voor een arbodienst regelmatig te heroverwegen, bijvoorbeeld omdat zij de aanbiedingen van concurrerende arbodiensten niet goed kunnen beoordelen. Ook is er een groep werkgevers die hun keuze grotendeels laat bepalen door anderen, zoals verzekeraars (9%), de branche (4%) of tussenpersonen (3%).

21. Wij kunnen niet aangeven in hoeverre arbodiensten het sociaal medisch overleg en de verschillende vrijwillige persoonsgerichte arboactiviteiten zelf uitvoeren, omdat de Bedrijfsgezondheidszorgmonitor hierover geen informatie biedt.

FIGUUR 6.8 Overwegingen om bij een arbodienst aangesloten te zijn



BRON: Bedrijfsgezondheidszorgmonitor 2010

6.5 Marktonwikkelingen arbodiensten

We kunnen uit het voorafgaande afleiden dat arbodiensten in de loop van de jaren een breed productaanbod hebben ontwikkeld. Verbreding van het productaanbod biedt mogelijkheden voor arbodiensten om hun toegevoegde waarde voor de klant (werkgevers) te vergroten. Bovendien zou hiermee de markt van diensten en producten voor arbozorg uitgebreid kunnen worden. Maar dergelijke gunstige effecten voor arbodiensten hoeven niet persé op te treden. Het staat werkgevers immers vrij om te kiezen uit het productaanbod van arbodiensten. Bovendien speelt concurrentie van andere aanbieders een rol. Vooral op de markt van vitaliteitproducten is een grote variëteit aan bedrijven actief, die diensten en producten aanbieden. Arbodiensten moeten hier concurreren met interventiebedrijven, fitnesscentra en particuliere zorginstellingen.

Met daling ziekteverzuim ook omzet arbodiensten gedaald

Zijn werkgevers meer gaan uitgeven aan arbozorg, omdat zij meer diensten en producten kunnen inkopen? Uit figuur 6.9 blijkt dat sinds het topjaar in 2003 de omzet van arbodiensten enkele jaren is gedaald en daarna is gestabiliseerd. Een deel van deze daling kan in verband worden gebracht met de daling van het ziekteverzuim sinds 2002, waardoor de financiële prikkel voor werkgevers om te investeren in de diensten en producten van arbodiensten is afgenomen. Vóór 2003 was de ontwik-

keling net andersom: het stijgende ziekteverzuim was toen aanleiding voor werkgevers om juist meer te investeren in de producten en diensten van arbodiensten.

Wetswijzigingen veroorzaken verschuivingen en prijzenslag

De omzetsijging tot aan 2003 was ook te verklaren door de invoering van de 'tweelingwet' TZ/Arbo, waardoor in 1994 de loondoorbetaling bij ziekte en de arbodiensten hun intrede deden. De aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst werd via TZ/Arbo in fasen verplicht gesteld: per 1996 voor de meest risicovolle branches en per 1998 voor de overige branches. De wetswijziging in juli 2005 bood werkgevers meer keuzemogelijkheden in het organiseren van de wettelijke arbozorg en het inkopen van deskundige ondersteuning. Het ging daarbij met name om de introductie van de maatwerkregeling en het verplicht stellen van de preventietaken (via artikel 13 Arbowet).

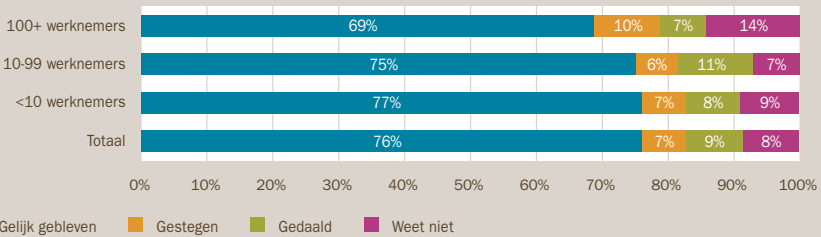
Vooral werkgevers in het grootbedrijf zegden op dat moment hun contracten pro forma op of hielden deze tegen het licht. Dit gebeurde veelal vanuit een besparingsmotief en een al dan niet terecht onvrede over de dienstverlening tot dan toe. De maatwerkregeling leek voor grote bedrijven op dat moment een aantrekkelijke optie. Hoewel uiteindelijk een klein deel van de bedrijven formeel koos voor de maatwerkregeling, zoals uit de AI-monitor Arbo in bedrijf naar voren komt (3%), werden er wel veel contracten veranderd. Bedrijven zagen hun kans schoon om diensten en producten voor arbozorg in te kopen onder nieuwe voorwaarden, al dan niet bij de eigen arbodienst. Arbodiensten die tot die tijd relatief goede marges wisten te behalen, werden door de nieuwe wetgeving gedwongen om op prijs te concurreren. Er kwamen nieuwe spelers op de markt, waaronder nieuwe kleine arbodiensten, zelfstandige bedrijfsartsen, casemanagementbureaus en (verzuim) verzekeraars. De prijsconcurrentie en de toetreding van nieuwe spelers op de markt zetten een druk op de prijzen met als gevolg dat de bedrijfsresultaten van de arbodiensten verslechterden.

De afgelopen jaren zijn de uitgaven van bedrijven aan arbozorg redelijk constant. Uit figuur 6.10 blijkt dat het arbeidsomstandighedenbudget in 2010 bij de meeste bedrijven gelijk is gebleven aan dat van het jaar daarvoor. Bij 7% van de bedrijven is het budget gestegen, terwijl 9% minder is gaan uitgeven. Alleen bij de grote bedrijven is het budget voor arbozorg vaker verhoogd dan verlaagd, maar ook hier is bij de meerderheid van de bedrijven het budget gelijk gebleven.

FIGUUR 6.9 Ontwikkeling van de omzet van arbodiensten in relatie tot het effect van hun inspanningen op het ziekteverzuim



FIGUUR 6.10 Ontwikkeling arbeidsomstandighedenbudget in 2010 ten opzichte van 2009

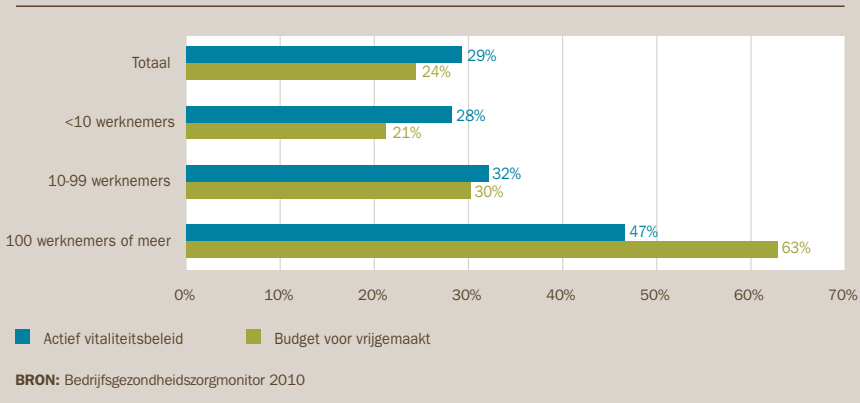


Verbreiding aanbod heeft niet geleid tot meer omzet

Hebben de arbodiensten hun omzetsdaling weten te beperken door meer diensten en producten aan te bieden? Uit de Bedrijfsgezondheidszorgmonitor 2010 komt naar voren dat een relatief klein deel (gemiddeld 10%) van het arbeidsomstandighedenbudget bestemd is voor het nieuwe aanbod van persoonsgerichte arbozorg, dat bedoeld is om werknemers gezond inzetbaar te houden (vitaliteit en leefstijl). Dit blijkt ook uit de antwoorden op de vraag naar de mate waarin bedrijven een actief beleid voeren op het terrein van vitaliteit (zie figuur 6.11). Van alle bedrijven in Nederland geeft 29% aan een actief beleid te voeren op het gebied van vitaliteit. Dit percentage is sinds de meting in 2008 ongewijzigd gebleven. Bovendien

betekent het hebben van een vitaliteitsbeleid niet automatisch dat bedrijven daar in investeren. Een kwart van bedrijven dat aangeeft een actief vitaliteitsbeleid te voeren, heeft hiervoor budget vrijgemaakt. Bovendien is dit percentage vergeleken met 2009 gedaald, toen nog 34% van de bedrijven aangaf budget daarvoor vrijgemaakt te hebben. De conclusie is dat de verbreding van het aanbod in de vorm van persoonsgerichte arbozorg gericht op een gezonde inzetbaarheid van werknemers (vitaliteit en leefstijl) niet heeft geleid tot meer omzet van arbodiensten.

FIGUUR 6.11 Percentage bedrijven die een actief beleid voeren op het terrein van vitaliteit, en percentage van deze bedrijven die daarvoor budget heeft vrijgemaakt

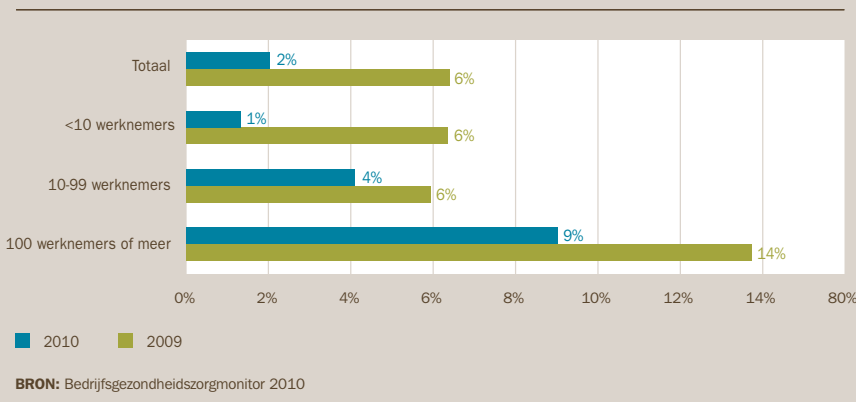


Werkgevers weinig animo om te switchen van arbodienstverlener

Productverbreding of -vernieuwing is een graadmeter voor de dynamiek van de markt. Een andere graadmeter voor de dynamiek van de markt is de bereidheid van werkgevers om verandering van een arbodienst of arbodeskundige te overwegen (het zogenaamde switchgedrag). Het overwegen om van aanbieder te switchen kan een belangrijke stimulans zijn voor een goede dienstverlening en een doelmatige inkoop van diensten en producten voor arbozorg. Arbodiensten en arbodeskundigen worden dan namelijk voortdurend geprikkeld om zich gunstig te onderscheiden.

Uit figuur 6.12 blijkt dat in de laatste jaren betrekkelijk weinig werkgevers overwegen om over te stappen naar een andere arbodienst of arbodeskundige. Bovendien is de animo om te wisselen in 2010 sterk afgenomen.

FIGUUR 6.12 Werkgevers die overwegen om te wisselen van arbodienst of arbodeskundige in 2009 en 2010 (in % op het totaal)



Ondanks vele aanbieders sterke marktconcentratie in de arbodienstverlening

De geringe animo om te veranderen van arbodienst kan verband houden met het aantal aanbieders. Als er weinig aanbieders zijn, valt er voor werkgevers weinig te kiezen. Hiervan is echter geen sprake. De Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten (SBCA) vermeldt in 2010 63 gecertificeerde externe arbodiensten en 27 gecertificeerde interne arbodiensten. Daarnaast is er een onbekend aantal niet-gecertificeerde arbodeskundigen actief, die bepaalde arboactiviteiten aanbieden. Ondanks dit grote aantal aanbieders, heeft een klein aantal grote aanbieders een steeds groter gedeelte van de markt in handen gekregen als gevolg van overnames en fusies. Uit tabel 6.4 valt af te leiden dat de zeven grootste arbodiensten een gezamenlijk marktaandeel hebben van 80%.

Tabel 6.4: Marktaandeelen arbodiensten in 2008 en 2009 in % van de totale bruto-omzet van de branche

	OMZET 2008 (€ MLN)	MARTKAANDEEL 2008 (%)	OMZET 2009 (€ MLN)	MARTKAANDEEL 2009 (%)
Arbo Unie	174,5	23,5	159,4	22,7
ArboNed (incl. Arbo DUO)	142,2	19,1	142,3	20,2
Achmea Vitale	147,7	19,9	134,1	19,1
Tinguely Netwerk BV	75,3	10,1	100,2	14,2
KLM Health Services	36,6	4,9	33,3	4,7
HumanCapitalCare	17,7	2,4	19,2	2,7
Beter	11,9	1,6	11,7	1,7
Subtotaal	605,9	81,6	600,2	85,3
Interne arbodiensten (23)	73	9,8	53	7,5
Overige arbodiensten (54)	64	8,6	50,5	7,2
TOTAAL	742,9	100,0	703,7	100,0

BRON: Bedrijfsgezondheidszorgmonitor 2010

Kort samengevat constateren wij dat de markt van arbodienstverlening kampt met stagnerende omzetten en een concentratie van het aanbod. Tegelijkertijd blijft de animo van werkgevers gering om van aanbieder te wisselen. Om een al te sterke prijsconcurrentie te voorkomen, proberen arbodiensten de kwaliteit van de dienstverlening te vergroten door hun productaanbod te verbreden. Bij het ontwikkelen van nieuwe diensten en producten voor persoonsgerichte arbozorg ondervinden de arbodiensten echter concurrentie van andere aanbieders zoals interventiebedrijven, fitnesscentra en particuliere zorginstellingen. Bovendien blijkt dat de meeste werkgevers vooralsnog niet reageren op het nieuwe productaanbod van arbodiensten.

6.6 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we ons gebogen over de vraag welke bijdrage arbodiensten leveren aan de arbozorg in bedrijven.

Arbodiensten hebben in de loop van de jaren een breed productaanbod ontwikkeld. Naast het leveren van ondersteuning aan de wettelijk verplichte arbozorg die gericht is op preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie bieden arbodiensten een groot aantal aanvullende diensten en producten aan. Wij hebben in dit hoofdstuk een onderscheid gemaakt tussen diensten en producten voor bedrijfsgerichte arbozorg en vrijwillige persoonsgerichte arbozorg. De bedrijfsgerichte arbozorg vult de wettelijke verplichte arbozorg aan en is gericht op preventie binnen het bedrijf van (langdurig) verzuim. De vrijwillige persoonsgerichte arbozorg heeft als doel de vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van individuele werknemers

te bevorderen. Diensten en producten voor dit type arbozorg zijn pas de afgelopen jaren toegevoegd aan het productaanbod van de arbodiensten.

Deze verbreding van het productaanbod heeft niet geleid tot meer inkoop door werkgevers van diensten en producten van arbodiensten. De meeste (vooral kleinere) werkgevers nemen hoofdzakelijk diensten af ten aanzien van preventie en verzuimbegeleiding en bedrijfsgerichte ondersteuning. De nieuwe persoonsgerichte diensten en producten om de vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen, worden nog in beperkte mate afgenomen. Arbodiensten die nieuwe persoonsgerichte diensten en producten op de markt brengen, ondervinden bovendien concurrentie van andere aanbieders zoals interventiebedrijven, fitnesscentra en particuliere zorginstellingen.

Ondanks de verbreding van het productaanbod toont de markt van arbodienstverlening zich de laatste jaren weinig dynamisch. De animo van werkgevers om van aanbieder te wisselen is gering. Bijna een derde van de werkgevers houdt vast aan een keuze die zij in het verleden hebben gemaakt, zonder deze keuze regelmatig te heroverwegen. Ook laten betrekkelijk veel werkgevers het bepalen van de keuze grotendeels over aan anderen zoals verzekeraars, de branche, of tussenpersonen. Uit onze analyse komt dan ook een beeld naar voren van een markt die kampt met stagnerende omzetten en een concentratie van het aanbod.



Leefstijl

De term 'leefstijl' verwijst in dit hoofdstuk naar de leefgewoonten die van invloed zijn op de gezondheidstoestand. In dit hoofdstuk wordt de relatie tussen werk en vijf leefstijlfactoren onder de loep genomen: 1) gewicht, 2) bewegen, 3) voeding, 4) overmatig alcoholgebruik en 5) roken. Het hoofdstuk geeft een antwoord op vier vragen die leven bij werkgevers, vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, gezondheidsdiensten, consultants en beleidsmakers.

Vraag 1: Hoe is het gesteld met de leefstijl van Nederlandse werknemers en wat zijn de belangrijkste risicogroepen?

De leefstijl van de Nederlandse werknemers is niet veel anders dan die van de hele bevolking van 15 tot 65 jaar. In totaal heeft 44% van de werknemers overgewicht, 50% zit onder de norm voor gezond bewegen, 17% neemt 's morgens geen ontbijt, 5% is overmatig alcoholgebruiker en 28% rookt. De problematiek is dus aanzienlijk.

Vergeleken met vrouwen, hebben mannen vaker overgewicht, gebruiken vaker geen ontbijt, zijn vaker overmatig alcoholgebruiker en roken vaker. Vrouwen leven wat gezonder. Jongeren gebruiken vaker geen ontbijt en roken relatief vaak. Overgewicht en overmatig alcoholgebruik komen vaker bij ouderen voor. Bij laagopgeleiden zijn de risico's overgewicht, geen ontbijt gebruiken en roken. Hoger opgeleiden bewegen minder vaak.

Vraag 2: In welke sectoren is leefstijl een groter dan gemiddeld risico?

Werknemers in de sectoren vervoer en communicatie, de bouw en de industrie doen het op vrijwel alle leefstijlindicatoren slechter dan gemiddeld. Daarnaast zijn er sectoren die slecht scoren op specifieke leefstijlindicatoren. Zo wordt er in de horeca veel gedronken en gerookt en relatief vaak niet ontbeten. In de financiële dienstverlening is gebrek aan beweging een veelvoorkomend risico, maar zijn de overige leefstijlfactoren gemiddeld relatief gunstig. De gezondheidszorg en onderwijs doen het erg goed. De werknemers in deze sectoren hebben op vrijwel alle indicatoren minder vaak dan gemiddeld een ongezonde leefstijl.

Vraag 3: Wat is er op het werk merkbaar van de ongezonde leefstijl van werknemers?

Werkgevers kunnen worden geconfronteerd met de gevolgen van een ongezonde leefstijl van werknemers. Werknemers met een ongezonde leefstijl voelen zichzelf niet alleen ongezonder, maar rapporteren ook meer fysieke en psychische gezondheidsklachten. Zij verzuimen meer en raken ze vaker betrokken bij arbeidsongevallen. Ze willen minder vaak tot hun 65ste levensjaar doorwerken (bron NEA 2009, zie paragraaf 5.3.5). Werknemers met een ongezonde leefstijl ervaren ook vaker conflicten op hun werk en hebben meer te maken met ongewenst gedrag. Oorzaak en gevolg

zijn bij deze relaties echter vaak onduidelijk. Het is bijvoorbeeld nog niet onderzocht of werknemers door een ongezonde leefstijl meer problemen ervaren in de omgang met anderen, of dat werknemers een ongezonde leefstijl gaan aannemen omdat ze onprettig bejegend worden door anderen. Onduidelijk is ook de relatie met de duur van de werkweek. Naarmate de werkweek langer is, is het aandeel werknemers met ongezonde leefgewoonten groter. Het is hier nog niet onderzocht of werknemers met een lange werkweek te weinig tijd hebben voor een gezonde leefstijl of dat de ongezonde leefstijl veroorzaakt wordt door factoren op het werk, bijvoorbeeld omdat er vaker ongezond gegeten wordt in de bedrijfsrestaurants. Een schijnbare tegenstelling is gevonden bij de mate van bewegen van werknemers. Werknemers die niet voldoende bewegen, blijken juist relatief vaak een gunstige werksituatie te hebben. Bovendien verzuimen zij minder, hebben zij minder arbeidsongevallen en achten zij zichzelf vaker in staat om tot hun 65ste levensjaar door te werken.

Vraag 4: Wat kan de werkgever zelf doen en wat doen werkgevers nu al?

Nederlandse werkgevers wachten niet passief af. De helft van de werkgevers vindt dat zij een medewerker met een ongezonde leefstijl hierop mogen aanspreken. Daarnaast zijn werkgevers actief in het nemen van maatregelen. In de afgelopen twee jaren heeft 17% van de werkgevers nieuwe maatregelen ingevoerd om een gezonde leefstijl van werknemers te stimuleren. Onbekend is hoeveel maatregelen werkgevers voor die tijd al hadden getroffen. Er is een scala aan mogelijkheden om leefstijlinterventies te organiseren. Het is echter nog niet altijd duidelijk hoe effectief deze interventies zijn. Hoewel maatregelen dus effect hebben op de leefstijl, is de kosteneffectiviteit voor werkgevers nog niet helemaal duidelijk.

7.1 Inleiding

De leefstijl van de Nederlander staat in de belangstelling. Recent adviseerde de Raad voor de Volksgezondheid & Zorg (RVZ) dat burgers meer aangesproken moeten worden op ongezond gedrag, met als doel dat zij ermee breken (RVZ, 2010). Steeds meer Nederlanders hebben een ongezonde leefstijl, en een ongezonde leefstijl hangt samen met verschillende gezondheidsklachten (zie kader 1). Ook op het werk zijn de negatieve effecten van een ongezonde leefstijl merkbaar.

Hoewel de leefstijl van werknemers geen klassiek arbo-onderwerp is, tonen werkgevers hiervoor de laatste jaren steeds meer belangstelling. Ze zijn ook verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en reïntegratie van werknemers die ziek zijn of minder goed functioneren. In Nederland wordt hierbij, anders dan in veel omliggende landen, uitgegaan van het 'risque social'. Dat wil zeggen dat de werkgever verantwoordelijk is voor de kosten van verzuim, onafhankelijk van wat de oorzaak ervan is. Dit betekent dat het de werkgever geld kan kosten als een ongezonde leefstijl effecten heeft op het werk of de werkprestatie. Het risque social is een verzekeringsconcept dat in de jaren zestig is ingevoerd met de Ziektewet en de WAO, omdat het 'risque

professioneel' (de exacte verantwoordelijkheid van de werkgever voor de ziekte van werknemers) vrijwel niet aan te tonen is.

Regelmatig ontstaat hierover discussie, bijvoorbeeld omdat werkgevers vinden dat zij niet verantwoordelijk zijn voor de gevolgen van sportongevallen of andere onvoorzichtige gedragingen van de werknemer die duidelijk buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen. Van daaruit is er een discussie op gang gekomen in hoeverre werkgevers de leefstijl van hun werknemers mogen (proberen te) beïnvloeden.

Kader 1: Mogelijke negatieve gevolgen van een ongezonde leefstijl

LEEFSTIJL EN GEZONDHEID

Overgewicht kan leiden tot verschillende ziekten en aandoeningen zoals diabetes type II, hart- en vaatziekten en een aantal vormen van kanker (Van Kreijl e.a., 2004). Ook aandoeningen van het bewegingsapparaat en de ademhalingswegen staan in verband met overgewicht (Gezondheidsraad, 2003; Van Wijnen e.a., 2003a; Van Kreijl e.a., 2004; Jansen e.a., 2008). Langdurig overmatige alcoholconsumptie kan leiden tot lichamelijke en psychische klachten met vaak ernstige gevolgen voor de drinker en zijn of haar omgeving (NIGZ, 2004; Fleming e.a., 1997; WHO, 1996). Blootstelling aan tabaksrook door roken of meerroken brengt aanzienlijke gezondheidsrisico's met zich mee (De Vries en Van der Gulden, 2003; Doll e.a., 1994; Luoto e.a., 2000; Lakier, 1992). Roken verhoogt vooral het risico op longkanker, strottenhoofdkanker, COPD, mondholte- en keelkanker en slokdarmkanker. Daarnaast is door roken het risico op veel andere aandoeningen verhoogd. Ongeveer de helft van de sterfte aan longkanker, chronische obstructieve longziekten (COPD), coronaire hartziekten en beroerte kan worden toegeschreven aan roken (Willemsen e.a., 2003). Tot slot kan roken het beloop van een ziekte ongunstig beïnvloeden (Surgeon General, 2004). Een ongezonde leefstijl heeft dan ook een groot effect op de ziektelast²² van de Nederlandse bevolking. Zo veroorzaakt overgewicht 10% van die ziektelast (De Holander e.a., 2006), is in Nederland 12% van de sterfte te wijten aan ongezonde voeding (Eysink e.a., 2008) en is roken verantwoordelijk voor 13% van de ziektelast in Nederland (De Holander e.a., 2006).

LEEFSTIJL EN WERK

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het ziekteverzuim van zware drinkers en werknemers die weinig of geen alcohol drinken hoger ligt dan het ziekteverzuim van gematigde drinkers (Marmot e.a., 1993; Vathera e.a., 2002; Salonsalmi e.a., 2009). Daarnaast hangt te veel alcohol drinken samen met problemen op het werk zoals te laat komen, vroeg vertrekken, verloof, conflicten met collega's, ongevallen en agressie (Mangione e.a., 1999; McFarlin e.a., 2001; McFarlin en Fals-Stewart, 2002; Webb e.a., 1994). Uit onderzoek van het CBS (Van Hilten & Mares, 2007) blijkt dat rokende werknemers een hoger ziekteverzuimpercentage hebben dan niet-rokende werknemers. Ook is roken een belangrijke factor van verminderde arbeidsproductiviteit (Burdorf e.a., 2008). (Ernstig) overgewicht heeft maatschappelijke en economische gevolgen, bijvoorbeeld door arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim en kosten in de gezondheidszorg (Visscher e.a., 2004; Jans e.a., 2008) en vervroegde uitstroom (Burdorf e.a., 2009). Een Fins onderzoek naar gezondheidsgedrag en ziekteverzuim laat zien dat vooral roken en overgewicht tot veel verzuim leiden (Laaksonen e.a., 2009). De belangrijkste uitkomst van een onderzoek naar obesitas en arbeidsproductiviteit is dat het productiviteitsverlies als gevolg van presentisme (het verschijnsel dat mensen doorwerken terwijl ze ziek zijn) hoog is bij werknemers met een BMI-index die hoger is dan 35 (Gates e.a., 2008).

²² De ziektelast ('Burden of Disease') is de hoeveelheid gezondheidsverlies in een populatie die veroorzaakt wordt door ziekten. De ziektelast wordt uitgedrukt in DALY's (Disability-Adjusted Life-Years). De DALY is opgebouwd uit twee componenten: de jaren verloren door vroegtijdige sterfte en de jaren geleefd met ziekte.

Naast het financiële belang is er nog een reden waarom werkgevers een gezonde leefstijl graag bevorderen: door demografische ontwikkelingen zal de arbeidsmarkt in de toekomst krap worden en is het van belang dat de werknemerspopulatie gezond en productief blijft. Werknemers zullen duurzaam inzetbaar moeten worden en zo lang mogelijk en in een zo optimaal mogelijke gezondheid moeten kunnen doorwerken (Eysink e.a., 2008, Burdorf & Mackenback, 2006; Burdorf e.a., 2009). Een goede leefstijl is daarbij belangrijk.

Een derde reden waarom de relatie tussen leefstijl en werk in de belangstelling staat, is dat de werksituatie een goed georganiseerde en toegankelijke omgeving biedt om leefstijlinterventies uit te voeren. Denk aan voorlichting, ontbijtfaciliteiten voor werknemers die dat thuis overslaan, een gezond aanbod aan voedingswaren in het bedrijfsrestaurant, mogelijkheden om tijdens (lunchwandelen) en na het werk (bedrijfsfitness, fietsen naar het werk) te bewegen en aan hulpprogramma's om werknemers te helpen om van roken, overgewicht of overmatig alcoholgebruik af te komen.

Het verbeteren van de leefstijl van werknemers lijkt dus voordelen te hebben op veel vlakken en voor verschillende partijen. In dit hoofdstuk wordt daarom gekeken naar de leefstijl van werknemers en de gevolgen hiervan op de werkvloer. Daarbij komen de al eerder besproken vier vragen aan de orde:

1. Hoe is het gesteld met de leefstijl van Nederlandse werknemers en wat zijn de belangrijkste risicogroepen?
2. In welke sectoren hebben werknemers meer dan gemiddeld een ongezonde leefstijl?
3. Wat is er op het werk merkbaar van de ongezonde leefstijl van werknemers?
4. Wat kan de werkgever zelf doen en wat doen werkgevers nu al?

7.2 Verschillen in leefstijl naar geslacht, leeftijd, opleiding en sector

Als werknemers ongezond leven, kan dit negatieve effecten hebben op hun gezondheid en (daardoor) op hun prestaties. De effecten van de veel gebruikte BRAVO-leefstijlkenmerken (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning) (Proper, 2005) blijken samen te hangen met diverse chronische aandoeningen zoals hart- en vaatziekten, diabetes type II, longziekten zoals astma en COPD, bepaalde vormen van kanker, klachten aan het bewegingsapparaat en diverse andere aandoeningen (Eysink e.a., 2008).

Om deze negatieve effecten te kunnen voorkomen, is het belangrijk om te kijken bij wie en waar deze problemen zich kunnen voordoen. Deze paragraaf beschrijft daarom allereerst in hoeverre een ongezonde leefstijl bij werknemers voorkomt. Daarbij wordt de werknemerspopulatie vergeleken met de hele Nederlandse bevolking. Daarna wordt gekeken bij welke werknemers een ongezonde leefstijl het

meeste voorkomt, en in welke sectoren veel werknemers met een ongezonde leefstijl werken.

In het hoofdstuk wordt zo veel mogelijk de BRAVO-indeling gebruikt. Het leefstijlkenmerk 'ontspanning' kon echter niet worden meegenomen op basis van de beschikbare gegevens. In plaats daarvan is naar lichaamsgewicht gekeken. Hoewel gewicht geen leefstijlkenmerk is kan het wel een indicator van een ongezonde leefstijl zijn, namelijk van te veel eten en/of te weinig bewegen. Omdat leefstijl indicatoren op verschillende manieren kunnen worden gedefinieerd staat in kader 2 weergegeven welke definities in dit hoofdstuk zijn gehanteerd²³.

Kader 2: Definiëring van de leefstijlindicatoren

BEWEGING: TE WEINIG BEWEGEN

Te weinig bewegen is gedefinieerd als: minder dan vijf dagen per week een half uur per dag bewegen. Hiermee wordt aangesloten bij de Nederlandse norm voor gezond bewegen. Dat wil zeggen op vijf of meer dagen in de week een halfuur matig intensief bewegen in vrije tijd en/of op het werk.

ROKEN: ROKEN EN ZWAAR ROKEN.

Werknemers worden als roker gezien als zij aangeven te roken. Werknemers die meer dan tien sigaretten (of andere rookwaren) per dag roken, worden als zware rokers beschouwd.

ALCOHOL: OVERMATIG ALCOHOLGEBRUIK

Overmatig alcoholgebruik is gedefinieerd als gemiddeld meer dan drie glazen per dag voor mannen en gemiddeld meer dan twee glazen per dag voor vrouwen.

VOEDING: GEEN OF SOMS EEN ONTBIJT GEBRUIKEN

Een goede analyse van de voeding vereist dat werknemers intensief ondervraagd worden over hun dagelijkse voedingsgewoonten. In de NEA zijn geen vragen opgenomen over voedingsgewoonten. Zodoende is de risico-indicator 'voeding' bepaald aan de hand van de vraag of werknemers ontbijten op de dagen dat ze werken.

GEWICHT: OVERGEWICHT EN OBESITAS

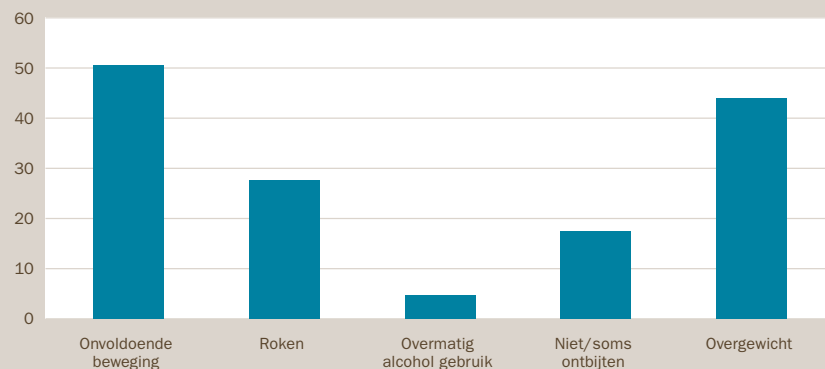
Voor overgewicht is gebruikgemaakt van de lengte en het gewicht van de werknemers. Hiermee is de Body Mass Index (BMI) berekend. Overgewicht is gedefinieerd als een BMI van 25 kg/m² of meer. Obesitas of ernstig overgewicht is een Body Mass Index van 30 kg/m² of meer.

7.2.1 Leefstijl van de Nederlandse werknemers

Figuur 7.1 laat zien hoe veel Nederlandse werknemers een ongezonde leefstijl hebben.

²³ Zie bijvoorbeeld ook: <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/leefstijl/lichamelijke-activiteit/wat-is-lichamelijke-activiteit/>, voor normen voor lichamelijke activiteit en <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/leefstijl/alcoholgebruik/omvang/> voor definities van overmatig alcoholgebruik

FIGUUR 7.1 Percentage Nederlandse werknemers met een ongezonde leefstijl op vijf leefstijl indicatoren



BRON: NEA 2009

Gebrek aan beweging is de ongezonde leefstijl die het meeste voorkomt. Iets meer dan de helft van de Nederlandse werknemers zit onder de Nederlandse norm voor gezond bewegen. Overgewicht komt op de tweede plaats: 44% van de werknemers heeft overgewicht en bijna een kwart van deze werknemers (10% van het totaal) heeft ernstig overgewicht. Ook roken komt vaak voor, in totaal bij 28% van de werknemers. Rokers zijn ook vaak zware rokers, 23% rookt meer dan tien rookwaren per dag. Niet ontbijten (17%) en overmatig alcoholgebruik (5%) komen minder vaak voor. Dat wil overigens niet zeggen dat het om weinig werknemers gaat. Het percentage overmatig alcoholgebruikers onder werknemers is met bijna 5% relatief gering, maar omgerekend gaat het altijd nog om 327.000 werknemers.

Voor de meeste leefstijlindicatoren wijken werknemers niet af van de gemiddelde Nederlander. Ten aanzien van roken doet de werknemer het iets beter dan gemiddeld. CBS-cijfers geven aan dat in 2009 in totaal 31% van de bevolking tussen 15 en 65 rookte (eigen berekening op basis van CBS Statline gegevens). Dat is 3% meer dan onder werknemers.

7.2.2 Risicoprofielen en risicoverdeling over sectoren

Verschillende leefstijlfactoren komen bij verschillende werknemers voor. Maar is het mogelijk om risicogroepen aan te wijzen die het op alle fronten slecht doen?

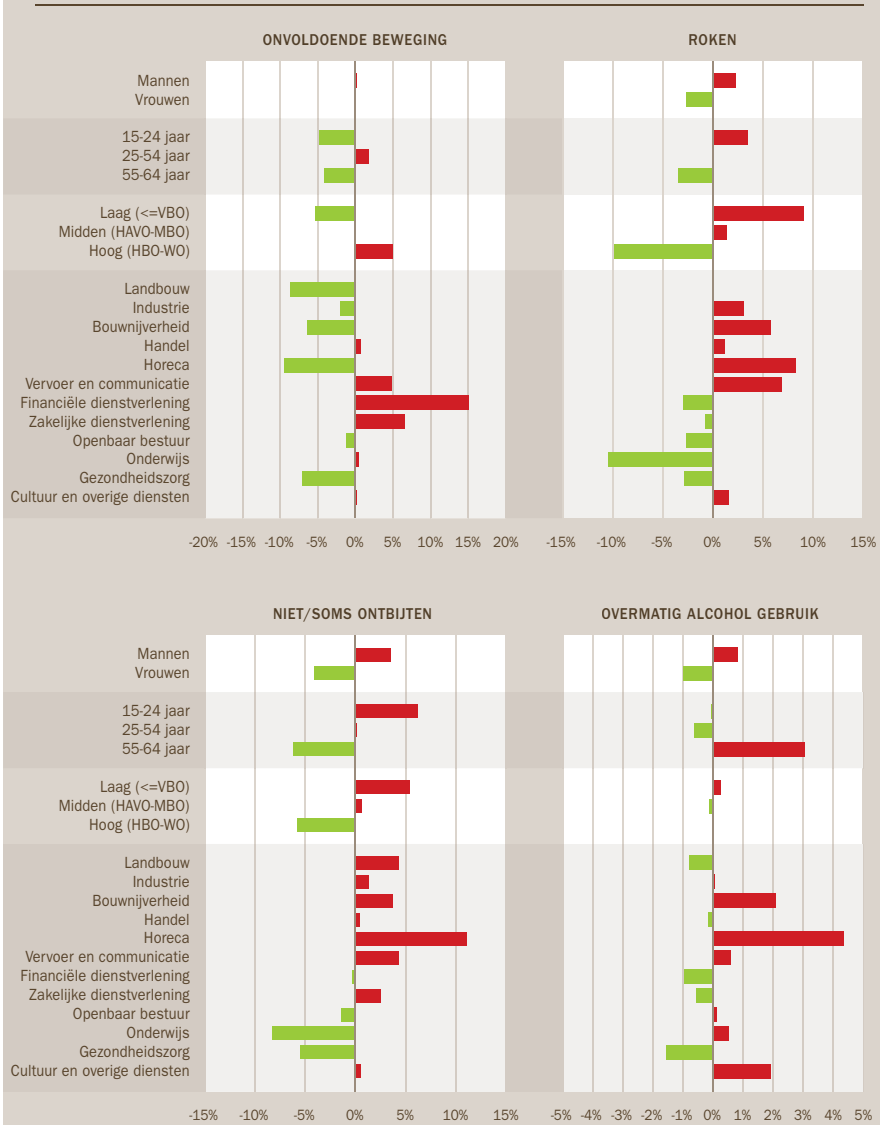
Figuur 7.2 geeft risicoprofielen voor de vijf leefstijlindicatoren²⁴. In de figuren is zichtbaar of groepen werknemers positief (groen) of negatief (rood) van het gemiddelde afwijken. In de grafiek staat hoeveel procentpunten een risico meer of minder dan gemiddeld voorkomt. De figuren laten verschillen zien, maar ook overeenkomsten. Mannen en laagopgeleide werknemers blijken op vrijwel alle fronten een ongezondere leefstijl te hebben dan vrouwen en hoogopgeleide werknemers. Bewegen vormt hierop een uitzondering: hoogopgeleide werknemers bewegen minder. De reden hiervoor is mede dat laagopgeleiden vaker dan hoogopgeleiden beroepen hebben waarin zij veel bewegen. Voor leeftijd is geen eenduidig beeld te zien. Jongere werknemers doen het slecht op voeding en roken, terwijl oudere werknemers weer slechter scoren op gewicht en overmatig alcoholgebruik. Op de factor beweging is weinig verschil te zien tussen de verschillende leeftijdsgroepen.

Hoe zijn de risico's verdeeld over de sectoren? Duidelijk is dat de leefstijlrisico's per sector verschillen. In de financiële dienstverlening is gebrek aan beweging bijvoorbeeld een risico dat veel voorkomt, maar op de overige leefstijlfactoren komen gemiddeld of minder dan gemiddeld problemen voor. In de bouw en de industrie zijn overmatig alcoholgebruik en overgewicht juist weer risico's die veel voorkomen. Een aantal sectoren doet het goed, bijvoorbeeld onderwijs en gezondheidszorg. In deze sectoren hebben werknemers vrijwel altijd minder vaak dan gemiddeld een ongezonde leefstijl. Ook het openbaar bestuur, de handel en de sector cultuur en overige dienstverlening doen het goed. Leefstijlrisico's komen meestal niet vaker dan gemiddeld voor.

Er zijn ook sectoren waar een ongezonde leefstijl vaak voorkomt. In de sector vervoer en communicatie komen alle leefstijlindicatoren meer dan gemiddeld voor. In de bouw en industrie bewegen werknemers weliswaar voldoende, maar kennen ze verder een relatief ongezonde leefstijl. Dat werknemers in deze sectoren wel voldoende bewegen komt waarschijnlijk ook door de aard van hun werk. Ook bewegen op het werk telt immers mee. De uitsplitsing naar sectoren laat dan ook zien dat werknemers vaker voldoen aan de Nederlandse norm voor gezond bewegen in sectoren waar werknemers veel bewegen op het werk, zoals de horeca, de landbouw, de bouwnijverheid en de gezondheidszorg.

24 Voor roken en overgewicht geldt dat in dit hoofdstuk in de figuren alleen overgewicht (BMI>25) en roken zijn weergegeven. Obesitas (BMI>30) en zwaar roken staan niet in de figuren. In de tekst wordt, waar nodig, wel aandacht besteed aan eventuele verschillen tussen werknemers met overgewicht en obesitas en werknemers die roken en zware rokers.

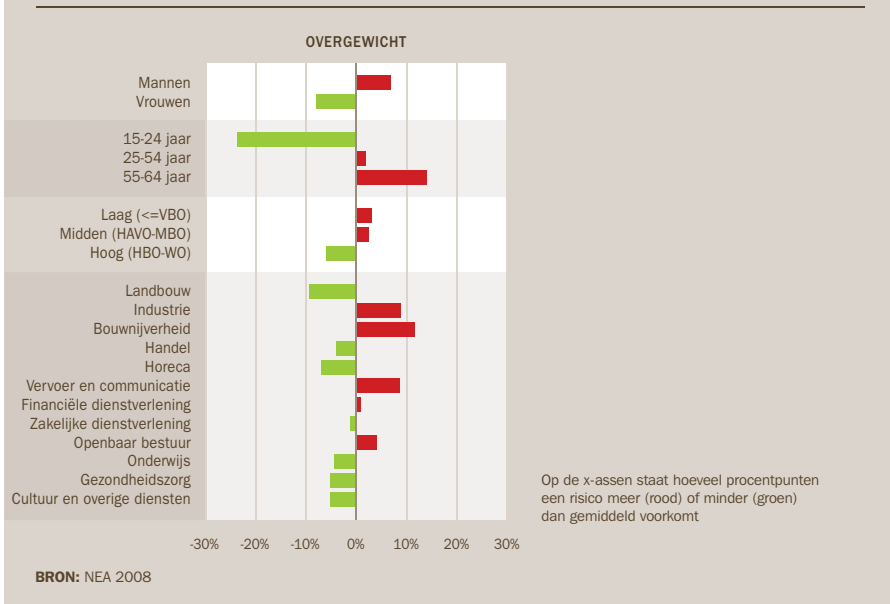
FIGUUR 7.2a Risicoprofielen voor de verschillende leefstijlindicatoren naar geslacht, leeftijd, opleiding en sector.



Op de x-assen staat hoeveel procentpunten een risico meer (rood) of minder (groen) dan gemiddeld voorkomt

BRON: NEA 2008

FIGUUR 7.2b Risicoprofielen voor de verschillende leefstijlindicatoren naar geslacht, leeftijd, opleiding en sector.



7.2.3 Samenhang tussen factoren

Bovenstaande paragrafen beschrijven de leefstijl van de Nederlandse werknemers. Het blijkt dat mannen en laag opgeleide werknemers vaker een ongezonde leefstijl hebben dan vrouwen en hoog opgeleide werknemers. Voor leeftijd wordt geen eenduidig beeld gevonden. Als naar sectoren wordt gekeken doen de sector vervoer en communicatie, de bouw en de industrie het relatief slecht.

Leefstijlindicatoren, persoonskenmerken en sector hangen in de praktijk vaak met elkaar samen. Zo komen roken, overmatig alcoholgebruik en weinig ontbijten vaak tegelijkertijd voor. Daarnaast hangt overgewicht samen met weinig bewegen. Ook leiden de ongezonde leefstijlen veelal tot dezelfde soorten aandoeningen. De persoonskenmerken hangen zowel onderling samen, als met de sector. Zo zijn mannen iets vaker laag opgeleid en kunnen bepaalde sectoren ook worden aangemerkt als specifieke mannen- of vrouwensectoren.

Hierdoor is niet het mogelijk om aan te geven dat een ongezonde leefstijl wordt veroorzaakt doordat werknemers in een bepaalde sector werken of doordat zij man zijn. Er kunnen alleen uitspraken worden gedaan over waar en bij wie de ongezonde leefstijl het meeste voorkomt. Toch is dit zinvol. Op basis van deze resultaten kan immers een aantal risicogroepen worden gedefinieerd.

7.3 Leefstijl in relatie tot gezondheid en participatie

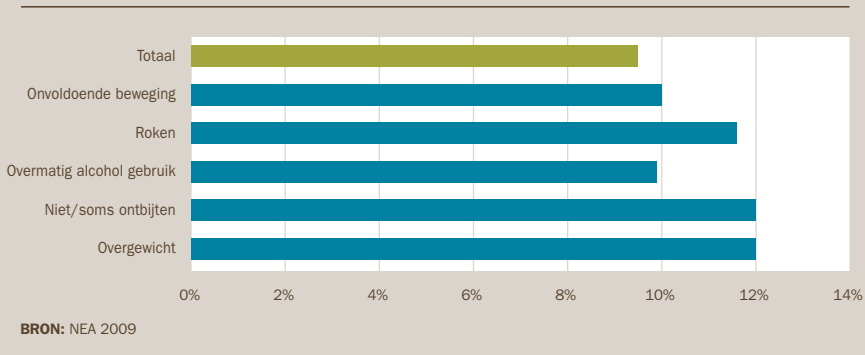
Een ongezonde leefstijl kan dus ook bij werknemers vóórkomen. De vraag is hoe erg dat is voor werkgevers. Als de ongezonde leefstijl de werknemers niet in hun werk belemmert, hoeft dit voor een werkgever geen probleem te zijn. Uit de literatuur blijkt echter dat leefstijl samenhangt met onder meer verzuim en verminderde productiviteit bij werknemers. In deze paragraaf wordt daarom ingezoomd op de relatie tussen leefstijl enerzijds en gezondheid en de participatie van werknemers anderzijds. Met participatie wordt bedoeld de arbeidsinzet van werknemers op de interne en externe arbeidsmarkt. Deze relatie wordt besproken aan de hand van de gezondheid van werknemers, het ziekteverzuim, arbeidsongevallen en doorwerken tot en na het 65ste levensjaar.

7.3.1 Relatie leefstijl en gezondheid

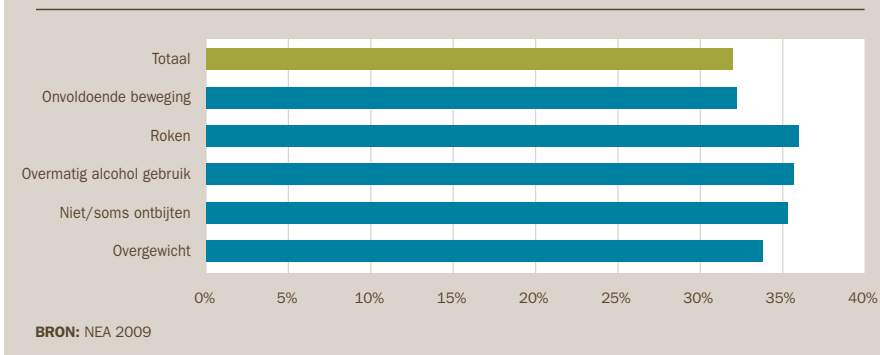
Een ongezonde leefstijl heeft nadelige effecten op de gezondheid. De vraag is of deze effecten ook te vinden zijn in een werknemerspopulatie. Enerzijds omdat veel gezondheidseffecten pas op lange termijn zichtbaar worden, anderzijds omdat een werknemerspopulatie over het algemeen een relatief gezonde populatie is. Dit komt onder andere door het 'healthy worker effect'. Werknemers met gezondheidsklachten, verlaten het werk veelal vroegtijdig, bijvoorbeeld omdat ze arbeidsongeschikt zijn geworden, omdat hun arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt of omdat ze vervroegd zijn uitgetreden. Het kan ook zijn dat werknemers zelf ander werk zoeken dat beter bij hun gezondheid past. Mogelijk is er ook sprake van selectie aan de poort, doordat werkgevers geneigd zijn om vooral werknemers met een gezonde uitstraling aan te nemen. Als mensen een baan hebben, heeft dat op veel van hen ook een gunstige invloed, bijvoorbeeld omdat die baan structuur en betekenis geeft aan hun dagelijkse leven. En dat kan weer stimulerend werken op hun leefstijl. Al met al is daardoor de populatie van werknemers gemiddeld genomen gezonder dan de totale populatie van 15 tot 65 jaar en zijn de verschillende effecten van de leefstijlrisico's minder goed zichtbaar. Toch zijn er verschillen te zien.

De bovenste balk in figuur 7.3 geeft aan dat bijna 10% van alle werknemers de eigen gezondheidstoestand als matig of slecht ervaart. Met uitzondering van overmatig alcoholgebruik vinden werknemers met een ongezonde leefstijl vaker dat hun gezondheid matig of slecht is. Vooral overgewicht gaat samen met een slechtere ervaren gezondheidstoestand. Als de groep werknemers met overgewicht meer in detail wordt bekeken, blijkt vooral de werknemers met obesitas de eigen gezondheid als slechter te ervaren. Bijna 1 op de 5 werknemers met obesitas ervaart de eigen gezondheid als slecht tot matig terwijl dit voor overgewicht in het algemeen voor bijna 1 op de 8 geldt.

FIGUUR 7.3 Percentage werknemers dat de ervaren gezondheid als matig tot slecht beoordeelt, naar leefstijl

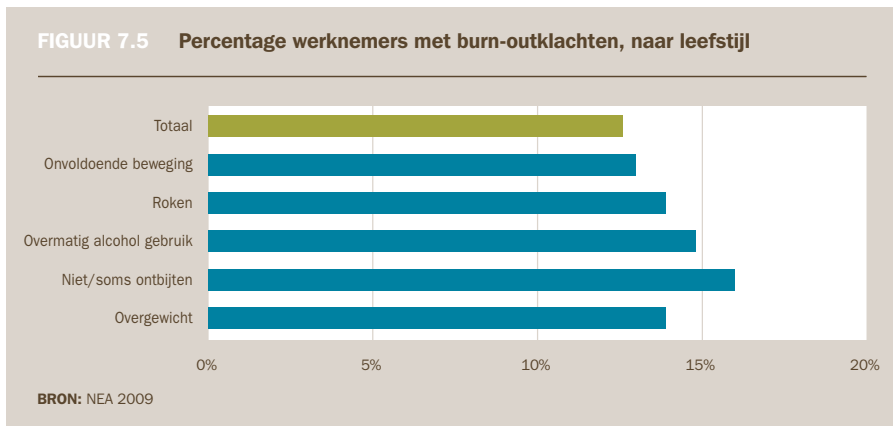


FIGUUR 7.4 Percentage werknemers met klachten aan het bewegingsapparaat, naar leefstijl



Leefstijl heeft niet alleen verband met op de algehele gezondheid. Ook als naar specifieke gezondheidsklachten wordt gekeken, blijkt dat een ongezonde leefstijl samenhangt met gezondheidsproblemen. Figuur 7.4 laat de relatie zien tussen leefstijl en klachten aan het bewegingsapparaat. Alleen weinig bewegen hangt niet samen met klachten aan het bewegingsapparaat. Dat is opvallend, omdat beweging vaak aanbevolen wordt om dit soort klachten te voorkómen. Aan de andere kant is het ook zo dat mensen met bewegingsapparaat klachten vaak minder gaan bewegen omdat dit pijnlijk of onmogelijk is. Deze effecten lijken elkaar op te heffen waardoor er geen verband wordt gevonden. Voor de andere ongezonde leefstijlen geldt dat klachten aan het bewegingsapparaat vaker dan gemiddeld voorkomen. Ook nu geldt dat werknemers met obesitas (40%) en zware rokers (37%) nog (iets) meer klachten hebben dan werknemers met overgewicht en rokers in het algemeen.

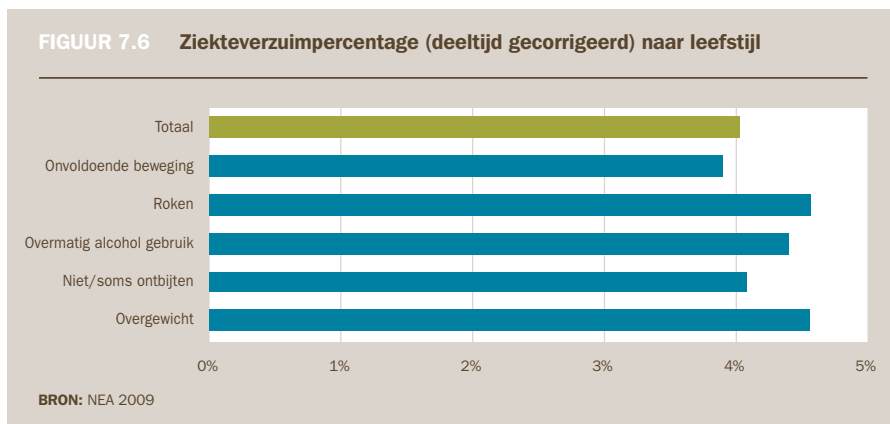
Inhoudelijk is de relatie tussen overgewicht en klachten aan het bewegingsapparaat mogelijk te verklaren doordat het hogere lichaamsgewicht eerder slijtage veroorzaakt van de rug en de ledematen. Dat minder bewegen niet samenhangt met klachten aan het bewegingsapparaat, kan komen doordat hier twee tegengestelde mechanismen een rol spelen. Aan de ene kant zullen werknemers met klachten aan het bewegingsapparaat minder geneigd zijn om te bewegen waardoor minder bewegen samenhangt met meer klachten. Het kan ook zo zijn dat veel bewegen samenhangt met bewegingsapparaat klachten doordat beweging leidt tot slijtage en daardoor klachten aan het bewegingsapparaat ontstaan.



Behalve fysieke klachten hangen ook psychische klachten samen met een ongezonde leefstijl. Zo wordt gevonden dat werknemers met een ongezonde leefstijl vaker burn-outklachten hebben (zie figuur 7.5). Het is echter onduidelijk wat deze relatie tussen burn-out en de leefstijlindicatoren verklaart.

7.3.2 Leefstijl en ziekteverzuim in het afgelopen jaar

Leefstijlfactoren en de psychische en lichamelijke gezondheid van werknemers zijn dus aan elkaar gerelateerd. En aangezien klachten (uiteindelijk) tot verzuim kunnen leiden, zou het dus logisch zijn als er ook een relatie is tussen leefstijl en verzuim. Dit is voor bedrijven relevant. Zij zijn immers verantwoordelijk voor de kosten hiervan. Eysink e.a. (2008) lieten al zien dat overgewicht de productiviteit van werknemers negatief beïnvloedt door een verhoogd ziekteverzuim en een vervroegde arbeidsongeschiktheidsintrede. Maar ook andere leefstijlfactoren zijn relevant.



Figuur 7.6 laat zien dat naast gewicht ook overmatig alcoholgebruik en roken samenhangen met een hoger verzuim. Verzuimt de gemiddelde werknemer iets meer dan 4% van de tijd, bij werknemers die roken of overgewicht hebben, is dit ruim een half procentpunt hoger. Bovendien lijkt het verzuim afhankelijk van de mate waarin een werknemer een ongunstige leefstijl heeft. Het verzuim van zware rokers (4,7%) en werknemers met obesitas (5,7%) is nog iets hoger dan het verzuim van rokers en werknemers met obesitas in het algemeen.

Het verzuimpercentage wordt zowel bepaald door de duur als door de frequentie van het verzuim. Als gekeken wordt naar deze verzuimmaten, dan blijkt het volgende. Werknemers met obesitas, werknemers die nooit ontbijten of dit vaak niet doen en rokers en zware rokers verzuimen relatief vaak, terwijl werknemers met overgewicht, obesitas, overmatig alcoholgebruik en rokers en zware rokers relatief lang verzuimen.

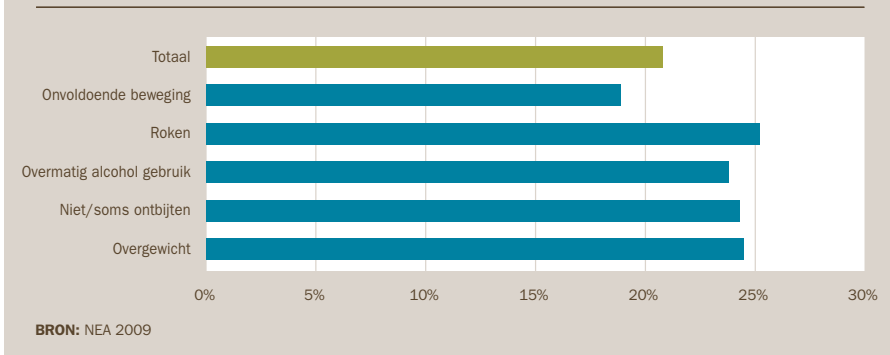
7.3.3 Oorzaken van het verzuim van deze werknemers

Werknemers met een ongezonde leefstijl verzuimen dus meer dan de overige werknemers. Maar verzuimen zij ook door klachten die zijn gerelateerd aan hun ongezonde leefstijl?

Over het algemeen verzuimen werknemers met een ongezonde leefstijl om dezelfde redenen als de overige werknemers. Zowel werknemers met een ongezonde leefstijl als werknemers zonder een ongezonde leefstijl noemen griep, klachten aan het bewegingsapparaat en klachten aan buik, maag en darmen als de meest voorkomende redenen voor de laatste keer dat zij hebben verzuimd. Voor de gemiddelde werknemer was griep voor 37% van de werknemers de reden voor het laatste verzuimgeval. Bij werknemers met een ongezonde leefstijl geldt dat voor 39% van de werknemers die niet voldoen aan de norm voor gezond bewegen. Voor de overige leefstijl indicatoren varieert dit tussen de 32% voor werknemers met obesitas en de

36% voor de rokers. Werknemers met een ongezonde leefstijl verzuimen over het algemeen dus iets minder wegens griep. Dit komt doordat zij meer verzuimen door andere klachten. Figuur 7.7 geeft specifiek verzuim wegens klachten aan het bewegingsapparaat. Deze aandoeningen worden vaak toegeschreven aan een ongezonde leefstijl weinig bewegen en overgewicht.

FIGUUR 7.7 Percentage werknemers dat bewegingsapparaatklachten als reden voor het laatste verzuimgeval geeft naar leefstijl

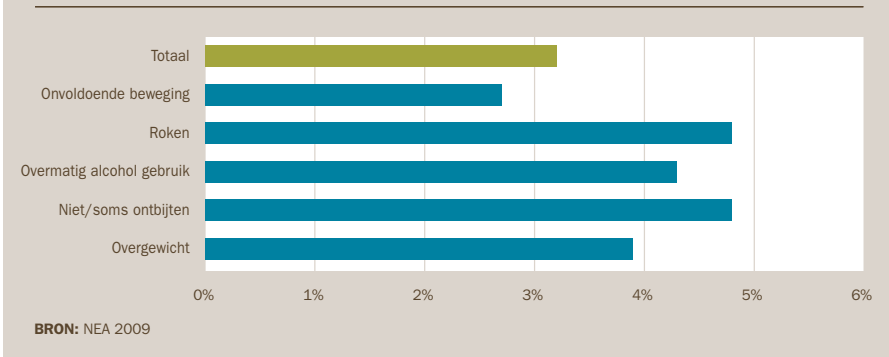


Verzuim wegens klachten aan het bewegingsapparaat komt duidelijk vaker voor bij werknemers met een ongezonde leefstijl. Terwijl gemiddeld genomen één op de vijf verzuimgevallen veroorzaakt wordt door klachten aan het bewegingsapparaat, is dit bij werknemers met een ongezonde leefstijl ongeveer één op de vier keer. Wel komt verzuim door klachten aan het bewegingsapparaat minder vaak voor bij werknemers die niet voldoen aan de Nederlandse norm voor gezond bewegen. Dit komt overeen met de eerder gevonden relatie tussen bewegen en klachten aan het bewegingsapparaat. In paragraaf 7.3.2 bleek al dat zij ook minder dan gemiddeld klachten aan het bewegingsapparaat hebben.

7.3.4 Relatie leefstijl en arbeidsongevallen

De leefstijl van werknemers heeft, behalve directe effecten, mogelijk ook indirecte effecten op de gezondheid, en daarmee op het verzuim. Dit geldt bijvoorbeeld voor de relatie tussen leefstijl en arbeidsongevallen. De relatie tussen overmatig alcoholgebruik en ongevallen spreekt voor zich, maar ook andere leefstijlkenmerken kunnen hier een rol spelen. Zo kan het zijn dat mensen die overgewicht hebben, trager reageren op aankomende objecten of op een verstoring van de balans. Werknemers die weinig of geen ontbijt gebruiken, kunnen minder snel reageren in gevaarlijke situaties doordat hun reactievermogen vertraagd is. Voor de relatie tussen roken en alcohol en arbeidsongevallen wordt ook een omgekeerd verband gevonden: door de gevolgen van arbeidsongevallen gaan werknemers meer roken en drinken (Eysink e.a., 2008).

FIGUUR 7.8 Percentage werknemers met een arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden, naar leefstijl



Gemiddeld geeft iets meer dan 3% van de werknemers aan in de afgelopen twaalf maanden betrokken geweest te zijn bij een arbeidsongeval.²⁵ Bij werknemers met een ongezonde leefstijl is dit percentage duidelijk hoger (zie figuur 7.8). Zoals verwacht gaan de leefstijlindicatoren roken, overmatig alcoholgebruik, voeding en gewicht samen met meer arbeidsongevallen. De verschillen zijn groot. Zo heeft bijna 5% van de rokers en van de werknemers die niet ontbijten een arbeidsongeval gehad. Dit verband is zelfs iets groter dan bij alcoholgebruik. Opvallend is dat hoewel werknemers met overgewicht weliswaar iets vaker dan gemiddeld een arbeidsongeval krijgen (3,9%) het effect van obesitas veel groter is. Bijna 5% van de werknemers met obesitas heeft in het afgelopen jaar een arbeidsongeval gehad. Het verschil tussen rokers (4,8%) en zware rokers (4,9%) is beperkt.

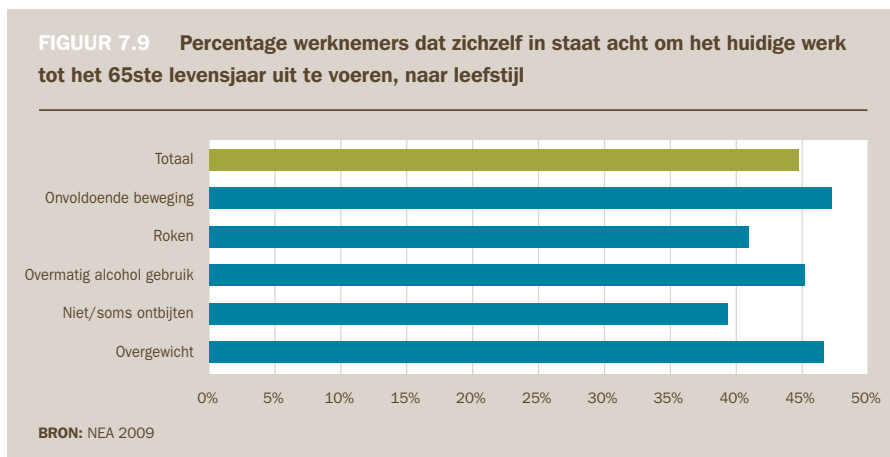
7.3.5 Leefstijl en doorwerken tot en na het 65ste levensjaar

Een ongezonde leefstijl hangt op de korte termijn dus samen met een slechtere gezondheid en meer verzuim. Maar hoe is dit op de lange termijn? Willen werknemers met een ongezonde leefstijl doorwerken tot hun 65ste levensjaar, en kunnen zij dat ook? En als het werk lichter zou zijn, zou dat helpen om langer door te werken?

Gemiddeld geeft 42% van de werknemers aan tot hun 65ste levensjaar door te willen werken. Een ongezonde leefstijl lijkt beperkt samen te hangen met het langer door willen werken. Werknemers met overgewicht en werknemers die te weinig bewegen, zeggen iets minder vaak dat zij tot hun 65ste levensjaar werkzaam willen blijven. De verschillen zijn echter klein. Gemiddeld wil 13% van de werknemers ook na hun 65ste levensjaar doorwerken. Hetzelfde geldt voor werknemers met een ongezonde leefstijl. Een uitzondering vormen de werknemers die overmatig alcohol

²⁵ Het gaat hier om arbeidsongevallen met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade met verzuim.

gebruiken. Van deze werknemers wil bijna 16% ook blijven werken na hun 65ste levensjaar.



De reden dat werknemers eerder willen stoppen met werken is niet dat ze zich niet in staat achten om door te werken. Figuur 7.9 laat zien welk percentage werknemers zichzelf in staat acht om tot het huidige werk tot het 65ste levensjaar uit te kunnen voeren, naar leefstijlindicator. Werknemers met overgewicht en werknemers die weinig bewegen, achten zichzelf juist wat vaker dan gemiddeld in staat om langer door te kunnen werken. Lichter werk is daarvoor niet nodig. Werknemers met een ongezonde leefstijl denken minder vaak aanpassingen in het werk nodig te hebben, zoals lichter werk. Alleen rokers geven vaker dan gemiddeld aan dat lichter werk eraan zou bijdragen dat ze langer aan het werk kunnen blijven.

7.3.6 Samenhang tussen factoren

Een ongezonde leefstijl hangt dus samen met meer gezondheidsklachten, een hoger verzuim en meer arbeidsongevallen. Op basis daarvan kan echter niet direct geconcludeerd worden dat de ongezonde leefstijl hier ook de oorzaak van is. Zowel gezondheid als een ongezonde leefstijl hangt samen met de leeftijd, de opleiding en het geslacht van de werknemer. Het is dan ook interessant om te kijken hoe de samenhang is als rekening wordt gehouden met deze verschillen. Stel dat werknemers met een ongezonde leefstijl even oud, even hoogopgeleid en even vaak man zouden zijn en dat zij ook in dezelfde sectoren zouden werken als werknemers zonder een ongezonde leefstijl. Zou leefstijl dan nog steeds samenhangen met meer gezondheidsklachten, verzuim en ongevallen?

Om hier meer zicht op te krijgen, is een multivariate analyse uitgevoerd voor de relatie leefstijl en verzuim. Verzuim is immers een van de belangrijkste uitkomstmaten voor een werkgever. In de analyse is de relatie tussen verzuim en leefstijl

gecorrigeerd voor persoonskenmerken en sector.²⁶ Het blijkt dat het hoge verzuim van werknemers die roken en werknemers met overgewicht niet komt doordat deze werknemers vaker man, ouder of lager opgeleid zijn. Ook wordt dit niet verklaard door de sectoren waar zij werken. Roken en overgewicht hangen onafhankelijk van deze factoren samen met een hoger verzuimpercentage.

7.4 Leefstijl en de invloed van het werk en de werkgever

Een ongezonde leefstijl kan bij werknemers voorkomen en negatieve gevolgen voor het werk hebben. Bijvoorbeeld doordat werknemers meer verzuimen. Het is dus zaak om te kijken in hoeverre het werk en de werkgever van invloed zijn op de leefstijl. In deze paragraaf gaat het eerst over de relatie van leefstijl met arbeidsomstandigheden, vervolgens over de mening van werkgevers over werknemers met een ongezonde leefstijl en ten slotte over de maatregelen die werkgevers nemen om een gezondere leefstijl bij hun werknemers te stimuleren.

7.4.1 Relatie leefstijl en arbeidsomstandigheden

De relatie tussen leefstijl en arbeidsomstandigheden is ingewikkeld. Arbeidsomstandigheden kunnen bijdragen aan een ongezonde leefstijl. Bijvoorbeeld als werknemers met een hoge werkdruk vaker of meer gaan roken. Maar de leefstijl van werknemers kan er ook toe leiden dat ze andere arbeidsomstandigheden krijgen. Bijvoorbeeld als werknemers zittend werk aangeboden krijgen, omdat ze door hun overgewicht problemen met bewegen hebben.

Daarnaast zullen eventuele verschillen in leefstijl waarschijnlijk veelal verklaard worden doordat zowel leefstijl als arbeidsomstandigheden sterk samenhangen met de opleiding die werknemers hebben afgerond en dus met het soort werk dat ze doen. Een lage opleiding hangt zowel samen met een ongezondere leefstijl als met fysiek belastender werk. Hierdoor hangt een ongezonde leefstijl samen met fysiek belastend werk. In deze paragraaf worden daarom alleen een paar in het oog springende verbanden tussen leefstijl en arbeidsomstandigheden uitgewerkt. Enkele andere verbanden worden kort besproken.

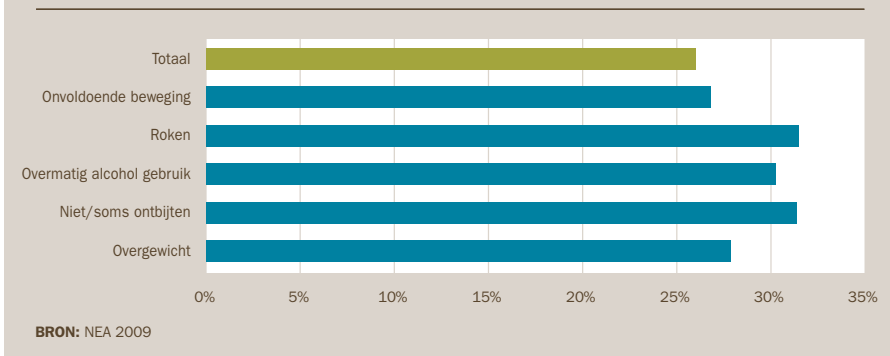
Leefstijl en sociale risico's

Sociale steun van leidinggevenden en collega's is zo'n in het oog springend aspect van de kwaliteit van de arbeid dat een relatie heeft met leefstijl. Werknemers met een ongezonde leefstijl, met uitzondering van werknemers die bovenmatig alcohol gebruiken, ervaren minder sociale steun van hun collega's. Werknemers die niet

26 In een multivariate analyse worden verschillende kenmerken tegelijkertijd bekeken. In deze analyse wordt de invloed van de leefstijlkenmerken gecorrigeerd voor factoren die daarmee samenhangen (leeftijd, geslacht, opleiding en sector). Hiermee wordt rekenkundig een situatie nagebootst waarin leeftijd, geslacht, opleiding en sector gelijk zijn voor werknemers met en zonder een ongezonde leefstijl. Dit maakt het mogelijk om de invloed van alleen de leefstijlfactoren op het verzuim te bekijken.

ontbijten en werknemers met overgewicht ervaren ook minder dan gemiddeld steun van hun leidinggevende. Mogelijk komt dit doordat mensen met een ongezonde leefstijl buiten de groep vallen. Het verband kan echter ook omgekeerd zijn, namelijk dat werknemers met weinig sociale steun een slechtere leefstijl aannemen.

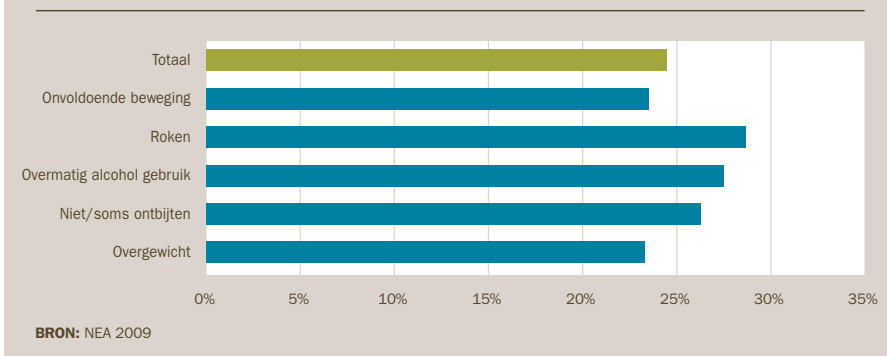
FIGUUR 7.10 Percentage werknemers dat in de afgelopen 12 maanden een conflict had met een collega, naar leefstijl



Conflicten op het werk kunnen worden gezien als de tegenpool van sociale steun en hangen ook samen met een ongezonde leefstijl. Werknemers met een ongezonde leefstijl hebben op alle fronten vaker conflicten op het werk. Figuur 7.10 geeft het percentage werknemers dat het afgelopen jaar een conflict heeft gehad met een collega. Alleen voor bewegen wordt er geen verschil gevonden. Voor conflicten met de werkgever en conflicten met de leidinggevende wordt een vergelijkbaar patroon gevonden.

Ook bij ongewenst gedrag van anderen zijn de relaties met de leefstijlrisico's doorgaans negatief. Denk aan ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten door leidinggevenden, collega's en klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers). Figuur 7.11 laat zien dat werknemers met een ongezonde leefstijl vaker last hebben van ongewenst gedrag door klanten. Vooral rokers hebben vaak last van ongewenst gedrag. Uitzondering zijn werknemers met een bewegingspatroon onder de Nederlandse norm voor gezond bewegen en werknemers met overgewicht. Zij rapporteren juist minder ongewenst gedrag door klanten. Ook ongewenst gedrag door collega's komt vaker dan gemiddeld voor bij werknemers met een ongezonde leefstijl. Een uitzondering hierop vormen weer de werknemers die onvoldoende bewegen, maar niet de werknemers met overgewicht. Ook hierbij is het de vraag of werknemers door de ongezondere leefstijl meer problemen ervaren in de omgang met zowel de werkgever als de klanten, of dat werknemers een ongezonde leefstijl hebben aangenomen doordat ze onprettig worden bejegend door derden.

FIGUUR 7.11 Percentage werknemers dat in de afgelopen 12 maanden een enkele keer tot zeer vaak te maken had met ongewenst gedrag door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers), naar leefstijl



Leefstijl en psychische en fysieke arbeidsrisico's

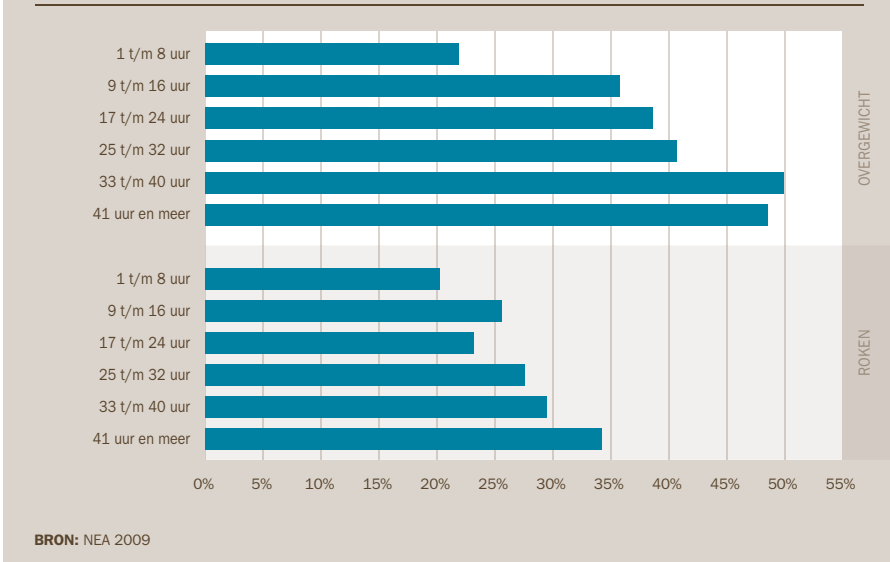
De relatie tussen psychische belasting op het werk (werkdruk bijvoorbeeld) en een ongezonde leefstijl is gering. Er zijn slechts enkele verbanden te noemen. Het eerste is dat psychische belasting samenhangt met overgewicht en te weinig bewegen. Het tweede is dat werknemers met veel autonomie op het werk vaker de tijd nemen voor het ontbijt en minder vaak roken, terwijl werknemers met veel taakeisen juist minder vaak ontbijten en vaker roken.

Fysieke belasting, veiligheid op het werk en ongezonde omgevingsfactoren op het werk hebben in de meeste gevallen een relatie met leefstijl. Werknemers die fysieke belasting, onveilige situaties en contact met ongezonde stoffen op hun werk melden, geven ook vaak aan dat ze een ongezonde leefstijl hebben. De relaties tussen de leefstijlkenmerken en fysieke belasting, veiligheid en ongezonde omgevingsfactoren zijn over het algemeen sterker dan bij de psychische en sociale belasting. Een uitzondering hierop vormt weer de norm voor gezond bewegen, wat mogelijk te maken heeft met het feit dat het hier gaat om productieberoepen waarin werknemers relatief vaak bewegen.

7.4.2 Relatie leefstijl en contractomvang

Figuur 7.12 laat zien dat de ongezonde leefgewoonten overgewicht en roken vaker voorkomen als werknemers meer uren per week werken. Dit geldt ook voor de overige leefstijlkenmerken: bewegen, overmatig alcoholgebruik en voeding. De oorzaak hiervan is echter niet duidelijk. Leiden factoren op het werk ertoe dat werknemers ongezond gaan leven? Of is het meer tijdgebrek: naarmate de werktijd langer wordt, hebben werknemers minder tijd om een gezonde leefstijl aan te nemen? Ook is het zo dat parttime werk vaak door vrouwen en jongeren gedaan wordt, die relatief vaak een gezonde leefstijl hebben. Waarschijnlijk gelden verschillende van dit soort verklaringen tegelijk.

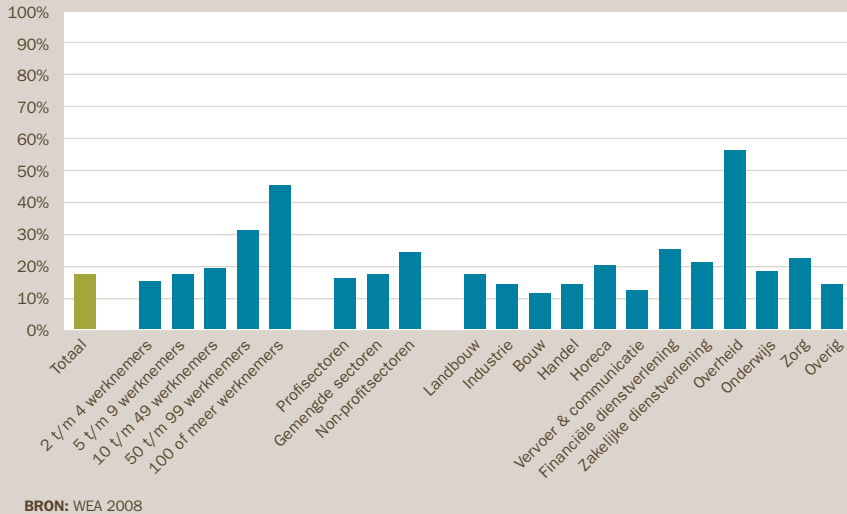
FIGUUR 7.12 Percentage overgewicht en roken in relatie tot het aantal werkuren per week volgens de arbeidsovereenkomst



7.4.3 Houding van werkgevers

Veel werkgevers vinden dat zij werknemers met een ongezonde leefstijl daarop mogen aanspreken. De reden is duidelijk: als de werknemer uitvalt, is de werkgever financieel verantwoordelijk. Wettelijk zijn er wel mogelijkheden voor werkgevers om werknemers aan te spreken op hun ongezonde gedrag. Bijvoorbeeld doordat volgens de Wet verbetering poortwachter werknemers verantwoordelijk voor zijn eigen ziekteverzuim. Werkgevers worden hier echter in geremd doordat nog niet algemeen aanvaard is dat een werkgever mag ingrijpen in de persoonlijke levenssfeer van een werknemer.

FIGUUR 7.13 Percentage werkgevers dat het helemaal eens is met de stelling dat in het bedrijf een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop kan worden aangesproken



De helft van de werkgevers vindt dat een bedrijf zijn werknemers mag aanspreken op een ongezonde leef- of werkstijl. Bij de overheid gebeurt dit het minst vaak, terwijl uit figuur 7.14 blijkt dat de overheid juist het actiefst is in het bevorderen van een gezonde leefstijl. Opvallend is dat werkgevers in de profitsectoren en kleine ondernemingen vaker vinden dat het goed is om hun werknemers aan te spreken op een ongezonde leef- of werkstijl (zie figuur 7.13). Mogelijk is een verklaring dat in kleinere bedrijven de sociale contacten gemakkelijker verlopen, zodat de drempel er lager is om werknemers op hun ongezonde gedrag aan te spreken.

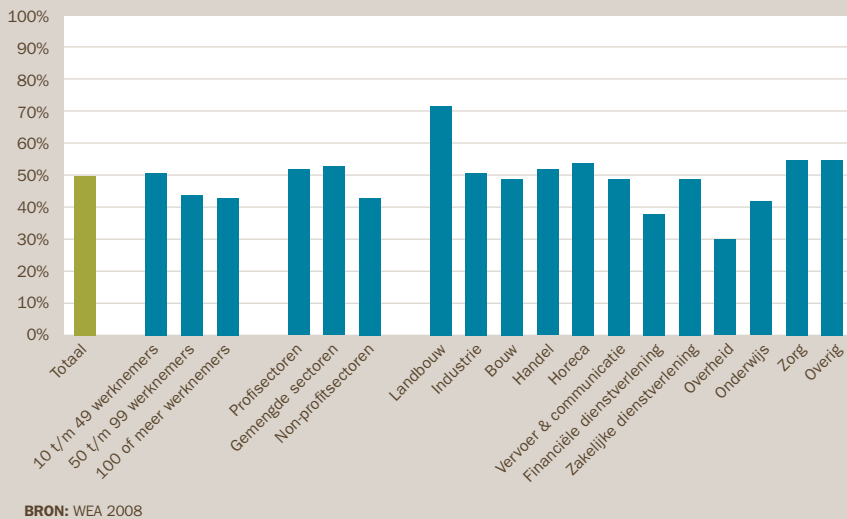
Rond de 85% van de werkgevers met tien of meer werknemers in dienst is het eens met de stelling dat in hun eigen bedrijf een goede gezondheid van medewerkers merkbaar bijdraagt aan bedrijfsmatig succes. Bij de antwoorden op deze vraag zijn er nauwelijks verschillen in bedrijfsgrootte en sector.

7.4.4 Leefstijlinterventies in bedrijven

Een aantal bedrijven neemt maatregelen om de leefstijl van werknemers te beïnvloeden. Ze richten fitnessruimtes in, bieden gezondere voeding aan in de bedrijfsrestaurants, zetten antirookprogramma's op of stimuleren bedrijfswandelen en fietsen naar het werk. In de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA; Oeij e.a., 2009) is de vraag aan werkgevers gesteld of ze in de afgelopen twee jaar maatregelen hebben ingevoerd om een gezonde leefstijl in hun bedrijf te bevorderen. Daarbij ging het niet

om maatregelen die ze al genomen hadden in de jaren daarvoor en het antwoord geeft dus in feite een onderschatting van het totale percentage werkgevers dat maatregelen treft. Figuur 7.14 geeft een overzicht naar bedrijfsgrootte en sector.

FIGUUR 7.14 Percentage werkgevers dat in de afgelopen twee jaar nieuwe maatregelen genomen heeft om een gezonde leefstijl te bevorderen



In totaal heeft 17% van de werkgevers in de jaren 2007 en 2008 nieuwe maatregelen ingevoerd om een gezonde leefstijl bij hun werknemers te bevorderen. Grote werkgevers doen dit aanzienlijk vaker dan kleine werkgevers en de maatregelen worden het meest genomen in de non-profitsectoren. De overheid deed dit met 56% het meest. Duidelijk is dat er maatregelen worden getroffen door werkgevers om een gezonde leefstijl bij hun werknemers te bevorderen. Maar zijn deze maatregelen eigenlijk effectief?

Verschillende organisaties in Nederland organiseren leefstijlprogramma's. Soms intern in de organisatie, zoals het cateringbedrijf of de arbodienst. Soms extern zoals de leefstijlprojecten op de werkplek die worden gepromoot en begeleid door het NIGZ (Nederlands Instituut voor Gezondheidsbevordering en Ziektepreventie), arbodiensten, zorgverzekeraars en particuliere aanbieders. Op het gebied van overgewicht en voeding kunnen bedrijven veel doen door het aanbod van het bedrijfsrestaurant te verbeteren, zeker als dat gepaard gaat met goede voorlichting over voeding en de effecten daarvan op de gezondheid. Een andere optie is het bewegen stimuleren, zeker in organisaties met veel zittend werk. Een fitnessruimte kan een oplossing zijn, eventueel aangevuld met de adviezen van een professionele trainer of fysiotherapeut. Maar er is meer. Ook fietsen van en naar het werk (trap eens

wat vaker naar je baas) en lunchwandelen zijn manieren om het bewegen te stimuleren, evenals sportactiviteiten organiseren. Het nadeel van eventuele blessures (Gorissen e.a., 2010) weegt daarbij niet op tegen de verbeterde lichamelijke conditie van de werknemers: gemiddeld verzuimen sporters minder dan niet-sporters (Van den Heuvel e.a., 2003).

Er is onderzoek gedaan naar het effect van leefstijlinterventies die de bedrijfsarts kan toepassen om rookgedrag te voorkómen, verminderen of stoppen. Daaruit komt naar voren dat het merendeel van de interventies op de werkplek, in de eerste lijn en/of gericht op de gemeenschap positieve effecten laat zien op het verminderen van rookgedrag.

Daarentegen zijn maatregelen om de alcoholconsumptie te beperken die op de werkplek worden uitgevoerd, niet effectief. Geen van de geselecteerde werkplekinterventies hebben een effect op de consumptie van alcohol. Interventies die zijn uitgevoerd in de eerstelijns gezondheidszorg en/of in de gemeenschap blijken over het algemeen (overmatige) alcoholconsumptie wel effectief te voorkomen of verminderen (Proper e.a., 2005).

Ook maatregelen om gezonde voeding te stimuleren, en daarmee samenhangend overgewicht te verminderen, hebben effect. Voedingsinterventies die erop gericht zijn om de groente- en fruitconsumptie te verbeteren en/of de vetconsumptie te verminderen, bevorderen de consumptie van groente en fruit en verminderen de vetinname (Proper e.a., 2005). Interventies gericht op gezonde voeding, bij voorkeur in combinatie met het stimuleren van bewegen, hebben bovendien een gunstig effect op het lichaamsgewicht en kunnen overgewicht helpen voorkomen.

Uit een ander onderzoek blijkt dat counseling van werknemers met overgewicht via telefoon en e-mail effectief is (Van Wier e.a., 2009). Een onderzoek naar de effectiviteit van een leefstijlinterventie voor mannelijke werknemers in de bouwsector laat zien dat individuele counseling gunstige langetermijneffecten heeft op het gewicht (Groeneveld e.a., 2010). Ook leefstijlinterventies die de bedrijfsarts kan toepassen om bewegen te stimuleren, hebben een positief effect op een aantal gezondheidsgerelateerde variabelen zoals de mate van lichamelijke activiteit en het percentage lichaamsvet. Vooral bedrijfsbewegingsprogramma's lijken effectief te zijn (Proper e.a., 2005).

Het lijkt dus mogelijk om ongezond gedrag te beïnvloeden via maatregelen op het werk. Maar schiet de werkgever hier iets mee op? Vooralsnog is niet afdoende aangetoond dat dit soort programma's effect heeft op werkgerelateerde uitkomsten en dat ze kosteneffectief zijn (Proper, 2003; Proper e.a., 2005). Er zijn studies die laten zien dat de kosten-batenverhouding op redelijk korte termijn gunstig kan zijn bij bijvoorbeeld antirookinterventies, maar de echte effecten zullen pas op de lange duur plaats vinden (Van Scheppingen e.a., 2008). Daarnaast worden in de huidige studies lang niet alle effecten meegenomen, omdat ze eenvoudigweg nog niet bekend zijn.

Wat is bijvoorbeeld het effect van gezonde voeding op de fitheid van de werknemer en zijn werkprestatie? Is die prestatie beter als de werknemer een maaltijd heeft genomen met veel groente en fruit in plaats van vette voedingswaren? Kortom, er is nog veel te onderzoeken. Vooral nog is het dus belangrijk dat de werkgevers kiezen voor leefstijlinterventies die logisch aansluiten bij de aard van het bedrijf, het werk of de werknemerspopulatie.

Een andere oplossing dan individuele leefstijlprogramma's aanbieden, is deze programma's in te bedden in een groter geheel. Bijvoorbeeld door te kiezen voor een geïntegreerde aanpak gericht op alle BRAVO-thema's tegelijk of voor integraal gezondheidsmanagement waarbij ook aandacht is voor deze thema's (Burdorf & Mackenbach, 2006). De European Agency for Safety and Health at Work heeft twee factsheets uitgegeven²⁷. Hierin wordt leefstijl meegenomen in het concept 'Workplace Health Promotion' (gezondheidsbevordering op de werkplek). Het gaat hierbij volgens het agentschap om alles wat werkgevers, werknemers en de maatschappij doen om de gezondheid en het welbevinden op het werk te verbeteren. Dus ook om activiteiten om werk en privé op elkaar af te stemmen, flexibele werktijden te faciliteren, de werkomgeving te verbeteren, de onderlinge sociale steun te versterken, medezeggenschap en leren en ontwikkelen te stimuleren. Het agentschap stelt hierover, dat voor elke euro die in deze activiteiten wordt geïnvesteerd, € 2,50 tot € 2,80 wordt terugverdiend op verzuimkosten.

Het rapport *Zorg voor gezondheid - Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2006* (De Hollander e.a., 2006) schetst echter een wat somber beeld van de mogelijkheden om de leefstijl te verbeteren. De gezondheidsachterstanden zijn hardnekkig. De gezondheid van laagopgeleide mensen is bijna op alle fronten slechter dan van mensen met een hoge sociaal-economische status en laat zich moeilijk verbeteren. Ongezond gedrag is ook een hardnekkig probleem en het is heel lastig om dit gedrag blijvend te veranderen? Het rapport stelt voor om meer maatregelen te nemen die een ongezonde leefstijl van werknemers verminderen. Het is daarbij minder effectief om het accent te leggen op de eigen verantwoordelijkheid van het individu, want de ervaring leert dat de eigen keuzevrijheid minder groot is dan vaak wordt gedacht. De sociale omgeving heeft een sterke invloed op het individu. Dat betekent dat extra aandacht nodig is voor de omgeving waarin de maatregelen worden getroffen. De werksituatie biedt een uitstekende mogelijkheid om maatregelen te nemen, niet alleen omdat werknemers en werkgevers het dan samen doen, maar ook omdat beide partijen hier een gezamenlijk belang bij hebben.

²⁷ Factsheet 93: Gezondheidsbevordering op het werk voor werkgevers en Factsheet 94: Gezondheidsbevordering op het werk voor werknemers. Beiden zijn beschikbaar via <http://osha.europa.eu>

7.4.5 Samenhang tussen factoren

De helft van de werkgevers vindt dat zij werknemers met een gezonde leefstijl daarop mogen aanspreken, en een deel doet dit ook al. Maar hoe belangrijk is leefstijl in het grote plaatje van persoonskenmerken, sector, leeftijd en arbeidsomstandigheden eigenlijk voor de werkgever? Moet een werkgever zich wel op leefstijl richten als hij bijvoorbeeld verzuim wil voorkomen? Of kan hij zich dan beter richten op andere factoren? Om hier zicht op te krijgen is een multivariate analyse uitgevoerd, waarbij het ziekteverzuimpercentage van werknemers verklaard wordt vanuit de kwaliteit van de arbeid, de persoonskenmerken, de sector en de leefstijlfactoren.

De mate waarin werknemers verzuimen door ziekte hangt voor een groot deel af van toeval. Ondanks dat er veelal sterke relaties worden gevonden wordt minder dan 3% van de verschillen in verzuimpercentage verklaard door persoonskenmerken, kwaliteit van de arbeid of de leefstijl van de werknemers. De invloed van leefstijl is zeer beperkt. Leefstijl heeft op zich dus helemaal niet zo'n grote invloed op het verzuim. Het kleine verband dat er is lijkt bovendien te lopen via de gezondheid van de werknemer. Dit lijkt ook het geval te zijn voor andere uitkomstmaten zoals beperkingen in het werk, en productiviteit. Een ongezonde leefstijl hangt samen met een slechtere gezondheid, en een slechtere gezondheid hangt samen met beperkingen in het werk en een mindere productiviteit. Maar er is geen rechtstreeks verband tussen leefstijl en beperkingen danwel productiviteit (Slingerland, 2010).

7.5 Conclusies

In dit hoofdstuk is een beeld geschetst van de leefstijl van de Nederlandse werknemer en de gevolgen hiervan op het werk. Onderzocht zijn overgewicht, weinig bewegen, niet of soms ontbijten, overmatig alcoholgebruik en roken.

7.5.1 Wat is er gevonden?

In leefstijl wijkt de Nederlandse werknemer niet af van de gemiddelde Nederlander. Een aanzienlijk deel van de Nederlandse werknemers heeft op een of meer punten een ongezonde leefstijl. Daarbij zijn risicogroepen aan te wijzen. Vooral mannen en laagopgeleide werknemers hebben vaak een ongezonde leefstijl. Ook in bepaalde sectoren komt een ongezonde leefstijl meer voor: in de sectoren vervoer en communicatie, de bouw en de industrie komen meer dan gemiddeld problemen voor met vrijwel alle leefstijlindicatoren. De werknemers in de gezondheidszorg en het onderwijs hebben over het algemeen een gezondere leefstijl.

Een ongezonde leefstijl heeft consequenties die op het werk zichtbaar zijn. Een ongezonde leefstijl hangt samen met een minder goede gezondheid, meer verzuim en meer arbeidsongevallen. Uitzondering hierop is de leefstijlindicator beweging. Werknemers die niet voldoende bewegen, doen het vaak juist gunstig. Het is echter

niet duidelijk waarom dit zo is. Leidt beweging, bijvoorbeeld doordat daarbij ook blessures ontstaan, tot meer gezondheidsklachten en verzuim? Of zijn de werknemers met klachten juist gaan bewegen omdat ze die klachten hadden? Doordat leefstijl en verzuim gelijktijdig zijn gemeten, is het niet mogelijk om te bepalen wat oorzaak is en wat gevolg.

Bij de interpretatie van de resultaten is het belangrijk te bedenken dat selectie van werknemers een rol kan spelen. Mogelijk heeft een deel van de werknemers, bij wie de nadelige gevolgen van een ongezonde leefstijl zich hebben geopenbaard, de werksituatie al verlaten door arbeidsongeschiktheid, ontslag en vervroegde uit-treding om gezondheidsredenen of door overlijden. Daardoor is het mogelijk dat de effecten in dit hoofdstuk onderschat zijn.

Werkgevers zijn steeds meer van mening dat ze hun werknemers met een ongezonde leefstijl daarop mogen aanspreken. De helft van de werkgevers vindt dat zij werknemers mogen aanspreken op een ongezonde werk- of leefstijl en 17% van de bedrijven heeft in de afgelopen twee jaar nieuwe maatregelen getroffen om de gezondheid van hun werknemers te bevorderen.

De gegevens in dit hoofdstuk zijn weergegeven los van de invloed van demografische kenmerken en sector. Een aantal keer is aangegeven dat leefstijlkenmerken zowel onderling samenhangen als met persoonskenmerken en de kwaliteit van de arbeid. Hierdoor is het moeilijk aan te geven in hoeverre de leefstijlkenmerken van invloed zijn op de gezondheid en in hoeverre de andere, hiermee samenhangende kenmerken, hierop van invloed zijn. Analyses voor verzuim laten zien dat de leefstijlkenmerken onafhankelijk van de persoonskenmerken en de sector samenhangen met verzuim. Toch blijkt leefstijl op het verzuim helemaal niet zo'n grote invloed te hebben.

7.5.2 Zijn maatregelen wenselijk?

Als de invloed van leefstijl op het verzuim zo gering is, is het dan wel nodig en wenselijk om maatregelen te nemen? Een ongezonde leefstijl hangt weliswaar samen met een hoger ziekteverzuim, maar het effect van leefstijl op het verzuim is veel kleiner dan het effect van bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden. Maar leefstijl heeft niet uitsluitend effect op het verzuim. Werknemers met een ongezonde leefstijl hebben ook meer arbeidsongevallen. Ook werknemers met een ongezonde leefstijl zelf aan een slechtere gezondheid te hebben. Een relatie die door het healthy worker effect mogelijk nog onderschat. Daarnaast is er, en al dan niet via de gezondheid, een relatie tussen leefstijl en verminderde productiviteit. Er lijken dus voldoende argumenten te zijn om een de ongezonde leefstijl van werknemers aan te pakken.

7.5.3 De toekomst

Wat is er op het gebied van leefstijl te verwachten voor de toekomst, hoe zal de stand van zaken bijvoorbeeld zijn in 2020? Vanwege demografische ontwikkelingen

en de daardoor te verwachten krapte op de arbeidsmarkt zullen werknemers met (door leefstijl veroorzaakte) gezondheidsproblemen minder snel het arbeidsproces verlaten en zal de gemiddelde leeftijd van werknemers toenemen. Daardoor zullen ook de percentages werknemers met overgewicht, werknemers die te weinig bewegen en werknemers met overmatig alcoholgebruik toenemen. Met de toename van de gemiddelde leeftijd van werknemers is te verwachten dat de voedingsgewoonten (geen of soms een ontbijt gebruiken) zullen verbeteren en het roken zal afnemen. Al met al is te verwachten dat het belang van leefstijl voor de werksituatie zal toenemen. De Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2006 (De Hollander e.a., 2006) laat zien dat de meeste gezondheidsproblemen zich voordoen na het 65ste levensjaar van mensen. Uitzonderingen zijn psychische stoornissen, die voor een belangrijk deel bijdragen aan de ziektelast van de bevolking van 15 tot en met 44 jaar. Hart- en vaatziekten, kanker en psychische stoornissen dragen bij aan de ziektelast van de bevolking van 45 tot en met 64 jaar. Zorgwekkend is dat veel jongeren een slechte start maken door te beginnen met roken en door overmatige alcoholconsumptie. Dat heeft op termijn effect op de werkende populatie als geheel, waarbij het mogelijk is dat de slechte start blijft doorwerken gedurende het hele werkende leven en daarna.

Werkgevers zullen steeds meer belang hebben bij een gezonde en productieve werknemerspopulatie. Niet alleen om de werknemers die nu aan het werk zijn zo productief mogelijk te laten zijn, maar ook om te zorgen dat zo min mogelijk werknemers vroegtijdig uitvallen. In het kader van hun (duurzame) inzetbaarheid hebben werknemers hierbij ook een eigen verantwoordelijkheid.



Literatuur

AgriHolland (2010) Dossier Multifunctionele / Verbrede landbouw. Beschikbaar via <http://www.agriholland.nl/dossiers/verbredelandbouw/home.html>. geraadpleegd op 21 december 2010

Arts, K., & Otten, F. Pensioenleeftijd werknemers niet verder toegenomen. CBS Webmagazine, maandag 22 november 2010

Bijl, D. (2009) Aan de slag met het nieuwe werken. Par CC Zeewolde.

Broersen, JP., Zwart, BC. de, Dijk, FJ. van, Meijman, JF. & Veldhoven, M. van. (1996). Health complaints and working conditions experienced in relation to work and age. *Occ Env Med* 53 (1) 51-57.

Burdorf, A., Berg, TIJ. van den, Schuring, M., Avendano, M. & Mackenbach, J. (2009) De invloed van gezondheid op vervroegde uittreding uit het arbeidsproces in elf Europese landen. *Tijdschrift voor Bedrijf en Verzekeringsgeneeskunde* 17(7), 279-285.

Burdorf, L. & Mackenbach, JP. (2006) De invloed van gezondheid op vervroegde uittreding uit het arbeidsproces. In: Raad voor de Volksgezondheid en Zorg, Publieke Gezondheid: achtergrondstudies. Den Haag, p. 35-74.

Burdorf, L., Berg, T., van den & Elders, L. (2008) De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Rotterdam, Erasmus MC.

CBS (2010) Minder jongeren zonder startkwalificatie van school Webmagazine, 7 april 2010 <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-3093-wm.htm>

Commissie Arbeidsparticipatie (2008) Naar een toekomst die werkt

Doll, R., Peto, R., Wheatley, K., Gray, R. & Sutherland, I. (1994) Mortality in relation to smoking: 40 years' observations on male British doctors. *BMJ*; 309(6959):901-911.

Eurostat Labour Force Survey (2009) zie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction

Euwals, R., Mooij, R. de & Vuuren, D. van (2009) Rethinking Retirement. From participation towards allocation Den Haag, CPB publicatie no 80.

Eysink, PED., Hamberg-van Reenen, HH. & Lambooi, MS. (2008) Leefstijl en arbeid in balans: een literatuurstudie naar de invloed van leefstijlfactoren en (sub)cultuur op gezondheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteit. Bilthoven: RIVM, rapport 270254001.

Fleming, MF., Barry, KL., Manwell, LB., Johnson, K. & London, R. (1997) Brief physician advice for problem alcohol drinkers. A randomized controlled trial in community-based primary care practices. *JAMA* 277(13):1039-1045.

Frissen, V. & Zaat-Jones, K. (1999) ICT en Arbeid in het dagelijks leven. Rathenau Instituut

Frouws, B., van Oploo, M., de Visser, S., Hoffman, M., van Haefen, M., & Dekker, B. (2010) Iedereen aan het werk...wat nu? Scenariostudie naar de toekomst van Nederland Research voor Beleid, Zoetermeer

Gates, B. (2005) 'The New World of Work'. White Paper.

Gates, DM., Succop, P., Brehm, BJ., Gillespie, GL. & Sommers, BD. (2008) Obesity and presenteeism: the impact of body mass index on workplace productivity. *J Occup Environ Med* 2008; 50: 39-45.

Gezondheidsraad (2003) Overgewicht en obesitas. Den Haag: Gezondheidsraad, 2003; 07.

Gorissen, E., Van Rhenen, W., Goldenberg, MB. & Backx, FJG. (2010) Langdurend arbeidsverzuim door sportblessures; registratie via een arbodienst. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 18(1).

Groeneveld, IF., Proper, KI., Van der Beek, AJ. & Van Mechelen, W. (2010) Sustained body weight reduction by an individual-based lifestyle intervention for workers in the construction industry at risk for cardiovascular disease: results of a randomized controlled trial. *Prev Med.*;51(3-4):240-6.

Henkens, K., H.P. van Dalen & H. van Solinge (2009), De vervagende grens tussen werk en pensioen; over doorwerkers, doorstarters en herintreders. NIDI report nr. 78. Amsterdam: KNAW Press

Heuvel, SG. van den, Boshuizen, HC., Hildebrandt, VH., Blatter, BM., Ariëns, GAM. & Bongers, PM. (2003) Sporten, type werk, arbeidsverzuim en welbevinden: resultaten van een 3-jarige follow-up studie. *TSG* 81 (5)

Hilten, O. van & Mares, AMHM. (2007) Gezondheid en zorg in cijfers 2007. Voorburg/Heerlen: CBS.

Hollander, AEM. de, Hoeymans, N., Melse, JM., Van Oers, JAM. & Polder, JJ. (2006) Zorg voor gezondheid - Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2006. Bilthoven: RIVM, rapport 270061003.

Houtman, I & Bossche, S. van den (2010) Trends in de kwaliteit van de arbeid in Nederland en Europa Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 26 (4): 432-450

Houtman ID, Smulders PGW, Klein Hesselink DJ (eds). Trends in Arbeid 1999. Alphen aan den Rijn, Samsom/TNO Arbeid, 1999

Hupkens, C. (2006) Hoe gezond is langer doorwerken? Sociaal Economische trends 2e kwartaal 2006.

Jans, MP., Van den Heuvel, SG., Hildebrandt VH. & Bongers, PM. (2007) Overgewicht, obesitas en verzuim in de Nederlandse werkende bevolking. Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen; 85 (5).

Jansen, A., Havermans, R., Nederkoorn, C. & Roefs, A. (2008) Jolly fat or sad fat? Subtyping non-eating disordered overweight and obesity along an affect dimension. *Appetite*; 51: 635-640.

Kempenaar, C., L van de Brink, C.B. Bus, J.A.M Groten, C.L.M. de Visser & L.A.P. Lotz (2003) Gangbare landbouwkundige praktijken en recente ontwikkelingen in vier akkerbouwgewassen in Nederland. *Plant research International B.V. Nota 249*. Wageningen.

Knutsson, A. & Bøggild, H. (2010) Gastrointestinal disorders among shift workers. *Scand J Work Environ Health*. 2010 Mar;36(2):85-95

Kolstad, HA (2008). Nightshift work and risk of breast cancer and other cancers--a critical review of the epidemiologic evidence. *Scand J Work Environ Health*. 2008 Feb;34(1):5-22.

Koppes, L., Vroome, E. de, Mol, M., Janssen, B. & Bossche, S. van den (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.

Kraan, K., Hooftman, W. & Jong, T. de. (2009). Cohortstudie Sociale Innovatie (CSI) 2008-2010; Methodologie en beschrijving eerste meting (2008). Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Kreijl, CF. van, Knaap, AGAC., Busch, MCM., Havelaar, AH., Kramers, PGN., Kromhout, D. & Van Leeuwen, FXR. (eds.) (2004) Ons eten gemeten. Gezonde voeding en veilig voedsel in Nederland. Houten: RIVM, rapport 270555007.

Laaksonen, M., Piha, K., Martikainen, P., Rahkonen, O. & Lahelma, E. (2009) Health related behaviours and sickness absence from work. *Occup Environ Med*;66(12):840-7.

Lakier, JB. (1992) Smoking and cardiovascular disease. *Am J Med* 1992; 93(1A):8S-12S.

Leufkens, K. (2009) Arbeidsparticipatie in Nederland behoort tot de top van de EU Webmagazine, woensdag 1 juli 2009 9:30

Luoto, R., Uutela, A. & Puska, P. (2000) Occasional smoking increases total and cardiovascular mortality among men. *Nicotine Tob Res*; 2(2):133-139.

Mangione, TW., Howland, J., Amick, B., Cote, J., Lee, M., Bell, N. et al. (1999) Employee drinking practices and work performance. *J Stud Alcohol*; 60(2):261-270.

Marmot, MG. (1993). Work and Other Factors Influencing Health. In: European Occupational Health Programme, editor. *A Healthier Work Environment Basic Concepts and Methods of Measurement*. Copenhagen: World Health Organisation Regional Office Europe: 232-246.

McFarlin, SK. & Fals-Stewart, W. (2002) Workplace absenteeism and alcohol use: A sequential analysis. *Psychology of Addictive Behaviors*, 16, 17 – 21.

McFarlin, SK., Fals-Stewart, W., Major, DA, & Justice, EM. (2001) Alcohol use and workplace aggression: an examination of perpetration and victimization. *Journal of Substance Abuse*, 13, 303 – 321.

Megdal, SP., Kroenke, CH., Laden, F., Pukkala, E. & Schernhammer, ES. (2005) Night work and breast cancer risk: a systematic review and meta-analysis. *Eur J Cancer*. 2005 Sep;41(13):2023-32

Nauta, A., De Bruin, MR. & Cremer, R. (2004) De Mythe doorbroken. *Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

NCVB (2010) *Beroepsziekten in cijfers 2010*. Amsterdam Nederlands Centrum voor beroepsziekten.

NIGZ (2004). *Feiten over alcohol; informatie over de werking en risico's van alcohol*. Eerste druk ed. Woerden: NIGZ.

NIP, LVE. (2005). *Werk en psychische klachten. Toelichting op de richtlijn voor psychologen*.

NVAB (2010). Notitie Sociaal Medisch Overleg in het Bedrijf, een leidraad voor de bedrijfsarts.

Oeij, PRA., Vroome, EMM., de, Sanders, JMAF. & Bossche, SNJ. van den (2009). Werkgevers Enquête Arbeid 2008: Methodologie en beschrijvende resultaten. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Otten, F., Arts, K., Sierman, C. & Ybema, JF. (2010) Ouderen op de arbeidsmarkt. In: Alle hens aan dek. J Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders, H-J Dirven. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.

Proper, K. (2003) Effectiveness of worksite physical activity counseling. Proefschrift. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Proper, KI., Bakker, I., Van Overbeek, K, Bergstra, B., Verheijden, MW., Hopman-Rock, M. & Van Mechelen, W. (2005) Naar een gericht BRAVO-beleid door bedrijfsartsen. Amsterdam, Hoofddorp, Body@Work, TNO, VUmc EMGO-Instituut.

Proper, KI., Deeg, DJ. & Van der Beek, AJ. (2009) Challenges at work and financial rewards to stimulate longer workforce participation. Hum Resour Health. 2009 Aug 11;7:70.

RVZ (2010) Perspectief op gezondheid 20/20. Den Haag, RVZ, advies 10/10.

Saleh, F. Poot, T., Hoeben J. & Spijkerman, R. (2010) Arbo in bedrijf 2009 Een onderzoek naar de naleving van arbo-verplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2009. Den Haag. Arbeidsinspectie.

Salonsalmi, A., Laaksonen, M., Lahelma, E. & Rahkonen, O. (2009) Drinking habits and sickness absence: the contribution of working conditions. Scandinavian Journal of Public Health 37(8): 846-854.

Scheppingen, A. van, Den Besten, H., Zwetsloot, G. & Heinrich, J. (2008) Opbrengsten van investeringen in bewegen binnen het gezondheidsbeleid in arbeidsorganisaties: een case studie. In: Hildebrandt, VH., Ooijendijk, WTM., Hopman-Rock, M. (2008) Trendrapport Bewegen en Gezondheid 2006/2006. Leiden, TNO Kwaliteit van leven.

Slingerland, W. (2010) De relatie tussen gezondheid en leefstijl en arbeidsproductiviteit TBV; 18(6)

Smulders P, Goudswaard A. (2010) Werk en arbeidsvoorwaarden van flexwerkers. Economisch Statistische Berichten;95:618-650

Smulders, P., Houtman, I. & Van den Bossche, S. (2009) Zwaar werk en vervroegd pensioen. *ESB* 94, 4572.

Smulders, PGW., Andries, F. & Otten, FWJ (2001) Hoe denken Nederlanders over hun werk? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey Hoofddorp TNO Arbeid,

Souren, M., De Vries, J. & Houtman, I. (2010) Zorgtaken en arbeidsparticipatie. In: Alle hens aan dek. J Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders, H-J Dirven. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.

Surgeon General's Health Report (2004). The Health Consequences of Smoking: a report of the Surgeon General. Atlanta, USA; Surgeon General.

Szosland D. (2010) Shift work and metabolic syndrome, diabetes mellitus and ischaemic heart disease. *Int J Occup Med Environ Health*. 2010 Oct 8:1-5.

UWV (2010) Kwantitatieve informatie 2009. Amsterdam. UWV.

Van der Gulden, J. (2010) Evaluatie van het project Sterk naar Werk. Nijmegen: UMC St Radboud

Vathera, J., Poikolainen, K., Ala-Mursula, L. & Pentti, J. (2002) Alcohol intake and sickness absence: a curvilinear relation. *American Journal of Epidemiology*, 156, (10), 969-976.

Veldhoen, E, 2010 in *Het Nieuwe Werken, van dromen.. naar doen!* H. Verbruggen-Letty en M. Thunnissen, Utrecht.

Venema, A., Stam, C., Bakhuis Roozeboom, M., Nijman, S. & Ybema JF. (2010) Monitor Arbeidsongevallen 2008. Hoofddorp, TNO.

Visscher, TLS., Rissanen, A., Seidell, JC., Heliövaara, M., Knekt, P. & Reunanen, A. (2004) Obesity and unhealthy life-years in adult finns. An empirical approach. *Acrh Intern med*; 164: 1413-1420.

Vries, HG de & Van der Gulden, JWJ. (2003). Roken en werk. *Adviestaken van de bedrijfsarts. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde* 2003;11(5):143-145.

Webb, GR., Redman, S., Hennrikus, DJ., Kelman, GR., Gibberd, R. & Sanson-Fisher, R. (1994) The relationships between high-risk and problem drinking and the occurrence of work injuries and related absences. *Journal of Studies on Alcohol*, 55, 434 – 446.

Wevers C., Sanders, J., Kraan., K & Venema, A. (2010) Naar een monitor voor duurzame inzetbaarheid. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Wevers CWJ en van Genabeek J (2005) Agenda voor de toekomst Sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

WHO Brief Intervention Study Group (1996) A cross-national trial of brief interventions with heavy drinkers. *Am J Public Health* 86(7):948-955.

Wier, MF, van., Ariëns, GAM., Dekkers, C., Hendriksen, IJM., Smid, T. & Van Mechelen, W. (2009) Phone and e-mail counselling are effective for weight management in an overweight working population: a randomized controlled trial. *BMC Public Health* 2009, 9:6.

Wijnen, LG. van, Boluijt, PR., Hoeven-Mulder, HB., Bemelmans, WJ. & Wendel-Vos, GC. (2009) Weight Status, Psychological Health, Suicidal Thoughts, and Suicide Attempts in Dutch Adolescents: Results From the 2003 E-MOVO Project. *Obesity* (Silver Spring)

Willemsen, MC., Wagena, EJ. & Van Schayck, CP. (2003) De effectiviteit van stoppen-met-rokenmethoden die in Nederland beschikbaar zijn: een systematische review op basis van Cochrane-gegevens. *Ned Tijdschr Geneeskunde*; 147(19):922-927.

Ybema, JF., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2009) Oudere werknemers en langer doorwerken: Secundaire analyses op NEA, NEA-Cohortstudie en WEA. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.



Bijlage

Tabel 1: *Persoonskenmerken*

	GESLACHT		LEERTIJD	HERKOMST			OPLEIDING			
	Vrouw	Man		Gemiddelde	Autochtoon	Westerse allochtoon	Niet-westerse allochtoon	Laag (<=VBO)	Midden (HAVO-MBO)	Hoog (HBO-WO)
SECTOR										
Landbouw, bosbouw en visserij	25,8%▼	74,2%▲	35,2▼	87,8%▲	5,9%	6,2%	49,7%▲	45,1%	5,2%▼	
Voedings- en genotmiddelenindustrie	32,9%▼	67,1%▲	40,7	81,4%▲	6,8%	11,8%	38,7%▲	46,2%	15,1%▼	
Papierindustrie, drukken, uitgeven	34,1%▼	65,9%▲	43,3▲	82,7%	7,4%	9,9%	24,5%	50,5%▲	24,9%	
Vervaardiging van chemische producten	25,6%▼	74,4%▲	43,2▲	76,9%	12,8%▲	10,3%	16,5%▼	46,2%	37,2%▲	
Vervaardiging van producten van metaal	12,8%▼	87,2%▲	42,3▲	85,1%	6,3%	8,5%	36,0%▲	50,6%▲	13,3%▼	
Vervaardiging van machines en apparaten	10,4%▼	89,6%▲	42,7▲	88,1%	6,4%	5,5%▼	23,6%▲	52,8%▲	23,6%▲	
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	19,6%▼	80,4%▲	41,7▲	75,5%▼	11,5%	13,0%	23,0%	39,2%▲	37,8%▲	
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	30,4%▼	69,6%▲	44,2▲	84,9%	6,0%	9,1%	55,4%▲	32,1%▼	12,5%▼	
Bouwnijverheid	8,9%▼	91,1%▲	40,6	90,2%▲	5,4%▼	4,4%▼	39,6%▲	50,6%▲	9,8%	
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	18,4%▼	81,6%▲	37,9▼	79,6%▲	12,8%▲	7,6%	33,6%▲	57,2%▲	9,2%▼	
Groothandel en handelsbemiddeling	30,1%▼	69,9%▲	40,1	83,2%	8,3%	8,5%	30,2%▲	49,3%▲	20,5%▼	
Detailhandel en reparatie	64,5%▲	35,5%▼	32,1▼	84,5%▲	6,5%▼	9,0%	43,6%▲	49,1%▲	7,3%▼	
Horeca	53,0%▲	47,0%▼	32,0▼	71,7%▲	11,1%▲	17,2%▲	43,5%▲	48,2%▲	8,5%▼	
Vervoer over land	17,3%▼	82,7%▲	42,6▲	85,7%▲	7,0%	7,3%	50,3%▲	42,4%	7,3%▼	
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	36,3%▼	63,7%▲	39,3	78,7%	9,0%	12,3%	27,0%	49,7%▲	23,0%▼	
Post en telecommunicatie	35,6%▼	64,4%▲	41,3▲	76,8%▲	9,3%	13,9%▲	34,2%▲	42,9%	23,0%▼	
Financiële instellingen	42,0%▼	58,0%▲	41,7▲	81,2%	9,3%	9,5%	13,0%▼	42,8%	44,2%▲	
Verhuur van en handel in onroerende goederen	46,9%▼	53,1%▲	43,5▲	90,2%▲	6,9%	2,6%▼	14,4%▼	52,2%▲	33,5%	
Computerservice	20,5%▼	79,5%▲	38,8▼	79,7%	12,3%▲	8,1%	8,7%	27,5%▼	63,8%▲	
Speur- en ontwikkelingswerk	36,9%▼	63,1%▲	41,8	84,7%	10,8%	4,5%	7,4%	22,6%▼	70,0%▲	
Overige zakelijke dienstverlening	46,0%▼	54,0%▲	38,5▼	75,2%▼	11,4%▲	13,4%▲	21,3%▼	39,1%▼	39,6%▲	
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	38,7%▼	61,3%▲	43,6▲	89,9%	7,6%	8,5%	17,5%▼	42,2%	40,5%▲	
Onderwijs	61,2%▲	38,8%▼	44,5▲	84,0%	9,5%	6,8%	7,2%	18,0%▼	74,8%▲	
Gezondheids- en welzijnszorg	83,4%▲	16,6%▼	41,1▲	84,4%▲	7,8%	7,8%	18,1%▲	50,1%▲	31,8%▲	
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	52,0%▼	48,0%▲	40,0	82,3%	7,2%	10,5%	27,6%▼	27,6%▼	44,9%▲	
Cultuur, sport en recreatie	52,4%▲	47,6%▼	39,3	81,9%	10,8%	7,3%	20,9%▼	40,2%	38,9%▲	
Overige dienstverlening	80,7%▲	19,3%▼	32,7▼	81,6%	6,9%	11,5%	46,3%▲	43,7%	8,0%▼	
Overige sectoren met n<150	26,3%▼	73,7%▲	41,8▲	81,9%	8,5%	9,6%	28,1%	46,2%▲	25,7%▼	
BEROEPSGROEP										
Ambachtelijke industriële beroepen	14,7%▼	85,3%▲	40,0	81,2%	7,9%	10,9%▲	44,9%▲	50,6%▲	4,5%▼	
Transportberoepen	9,9%▼	90,1%▲	41,4▲	84,0%	6,3%▼	9,7%	53,3%▲	40,4%▼	6,3%▼	
Administratieve beroepen	72,9%▲	27,1%▼	41,9▲	79,3%▲	10,0%▲	10,7%▲	22,2%▲	57,1%▲	20,7%▼	
Commerciële beroepen	54,0%▼	46,0%▲	34,7▲	84,5%▲	7,9%	7,6%	32,3%▲	47,0%▲	20,8%▼	
Dienstverlenende beroepen	49,4%▲	50,6%▼	38,7▼	78,3%▲	9,0%	12,8%▲	37,6%▲	46,1%▲	16,3%▼	
Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	85,7%▲	14,3%▼	40,2	85,0%▲	7,4%▼	7,7%▼	17,2%▼	51,9%▲	30,9%	
Leerkrachten/docenten	61,5%▲	38,5%▼	44,8▲	84,7%▲	8,9%	6,4%▲	5,1%	14,6%▼	80,3%▲	
(Vak-)specialisten	19,3%▼	80,7%▲	40,9▲	82,0%	10,4%▲	7,7%▼	5,8%	29,1%▼	65,1%▲	
Agrarische beroepen	21,4%▼	78,6%▲	35,9▼	90,0%▲	6,8%	3,2%▼	47,6%▲	46,2%▲	6,2%▼	
Leidingsgevende functies	26,3%▼	73,7%▲	43,9▲	85,5%▲	9,5%	5,1%▼	9,4%▼	29,3%▼	61,3%▲	
Overige beroepen	45,5%▼	54,5%▲	38,5▼	79,6%▲	9,2%	11,2%▲	22,8%▼	33,6%▼	43,6%▲	

Percentages zijn rijpercentages, en zijn gebaseerd op de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn gebaseerd op de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep vs. overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden.

Tabel 2: Contract en werktijden

	Vast dienstverband	Parttime (32 uur of minder)	Omvang dienstverband (uren/week)	Overuren (uren/week)	Woon-werk-verkeer (minuten/dag)	Pauze (minuten/dag)	Weekend werk	Avonds of nacht werk	Ploegdienst	Mist of verwaarloost familie of gezinsactiviteiten (vaak-zeer vaak)	Mist of verwaarloost werk door familie of gezinsactiviteiten (vaak-zeer vaak)
SECTOR											
Landbouw, bosbouw en visserij	81,6%	39,9%	30,2	3,21	37,8	56,5	66,7%	36,7%	5,3%	7,6%	2,4%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	78,9%	21,8%	33,2	3,51	44,2	44,2	61,4%	58,8%	35,0%	8,8%	2,2%
Papierindustrie, drukken, uitgeven	87,8%	31,9%	33,4	2,68	58,0	34,7	46,8%	47,8%	24,8%	10,3%	3,3%
Vervaardiging van chemische producten	89,7%	16,7%	36,4	3,34	54,8	45,3	54,9%	57,4%	35,2%	18,1%	3,7%
Vervaardiging van producten van metaal	90,6%	11,3%	37,4	3,83	49,3	46,4	43,6%	43,0%	15,6%	9,3%	2,2%
Vervaardiging van machines en apparaten	88,0%	11,7%	37,4	4,25	54,6	42,9	48,8%	47,8%	10,0%	11,8%	1,8%
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	90,0%	18,8%	36,4	3,84	54,9	41,5	45,0%	47,8%	9,9%	8,3%	0,9%
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	82,5%	36,8%	33,2	1,88	47,7	45,4	20,3%	19,8%	7,8%	7,7%	3,6%
Bouwnijverheid	88,9%	12,8%	37,4	3,08	66,0	47,7	38,3%	32,4%	5,3%	8,3%	1,9%
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	74,5%	24,3%	34,5	2,85	39,5	47,6	58,5%	34,3%	14,4%	10,3%	3,2%
Groothandel en handelsbemiddeling	84,3%	27,0%	34,1	4,15	55,1	41,4	49,2%	45,1%	8,2%	10,0%	1,8%
Detailhandel en reparatie	68,1%	72,1%	22,2	2,76	35,9	46,5	83,0%	57,5%	16,2%	6,5%	1,8%
Horeca	51,7%	66,1%	23,6	4,24	39,9	33,5	86,8%	78,6%	32,8%	15,7%	4,4%
Vervoer over land	82,1%	26,5%	35,4	7,65	43,3	51,6	67,6%	69,7%	26,7%	23,7%	5,8%
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	79,2%	33,8%	34,4	3,52	59,0	40,2	59,2%	53,3%	23,6%	11,2%	2,7%
Post en telecommunicatie	77,8%	50,1%	27,3	3,99	47,5	30,4	56,8%	38,5%	8,3%	11,3%	4,8%
Financiële instellingen	88,5%	36,3%	33,4	3,54	68,6	35,2	43,8%	48,8%	3,9%	11,3%	2,7%
Verhuur van en handel in onroerende goederen	87,6%	41,3%	31,6	2,73	48,9	34,4	41,0%	39,2%	3,2%	5,6%	0,5%
Computerservice	88,6%	16,1%	36,6	3,74	81,1	37,8	50,8%	2,2%	2,2%	8,7%	2,2%
Speur- en ontwikkelingswerk	86,2%	33,3%	34,5	3,74	68,7	42,8	46,2%	46,3%	3,8%	7,3%	0,8%
Overige zakelijke dienstverlening	70,2%	39,2%	32,8	3,39	62,5	38,2	44,8%	47,8%	10,4%	10,9%	2,5%
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	86,9%	28,7%	34,0	2,43	64,0	39,1	47,4%	49,6%	15,2%	10,5%	1,6%
Onderwijs	85,8%	53,4%	30,6	3,74	51,9	38,4	39,2%	47,4%	1,3%	10,5%	1,6%
Gezondheids- en welzijnszorg	82,6%	75,5%	25,6	2,84	45,7	36,0	59,0%	56,2%	30,7%	8,0%	1,4%
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	70,5%	46,2%	32,4	2,81	56,2	41,1	54,9%	50,2%	12,1%	7,3%	1,8%
Cultuur, sport en recreatie	71,1%	53,3%	28,3	3,47	52,8	35,5	79,5%	70,7%	14,7%	12,5%	3,2%
Overige dienstverlening	61,6%	69,0%	26,5	2,63	47,4	45,5	79,1%	54,1%	12,2%	8,1%	1,5%
Overige sectoren met n<150	87,3%	22,6%	35,5	3,40	57,4	41,7	51,2%	51,3%	20,6%	10,9%	1,6%
BEROEPSGROEP											
Ambachtelijke industriële beroepen	80,6%	19,7%	35,1	2,82	53,3	48,6	50,8%	44,2%	20,5%	8,3%	2,4%
Transportberoepen	77,7%	22,3%	35,8	6,74	44,6	50,9	68,8%	64,8%	27,4%	19,8%	5,7%
Administratieve beroepen	82,2%	51,7%	29,1	1,93	52,9	35,8	23,1%	20,5%	2,9%	5,9%	1,4%
Commerciële beroepen	73,0%	54,8%	26,7	3,37	46,4	40,8	69,1%	55,1%	11,6%	7,7%	1,8%
Dienstverlenende beroepen	70,2%	51,1%	27,7	3,00	48,9	35,5	69,0%	65,1%	26,8%	11,9%	2,8%
Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	81,1%	77,7%	25,1	3,00	43,8	37,0	63,6%	61,7%	36,0%	8,6%	1,3%
Leerkrachten/docenten	86,5%	57,0%	29,1	3,71	51,4	39,3	39,1%	49,4%	1,3%	11,1%	1,9%
(Vak-)specialist	86,6%	21,1%	36,4	3,46	73,0	39,4	49,9%	51,2%	2,9%	9,7%	1,7%
Agrarische beroepen	72,5%	38,2%	30,2	2,73	38,3	58,4	64,5%	39,5%	7,7%	8,2%	2,4%
Leidingsgevende functies	92,3%	13,5%	37,3	6,39	67,8	34,8	65,7%	69,3%	6,7%	18,4%	2,3%
Overige beroepen	76,0%	39,7%	31,7	3,11	60,0	38,7	54,8%	52,8%	12,2%	10,6%	2,3%

Percentages zijn rijpercentages, en zijn gebaat met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep vs. overige cases'. ▲, p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden.

Tabel 3a: Belang van Arbeidsvoorwaarden

SECTOR	BELANGRIJKSTE ARBEIDSVORWAARDEN VAN BELANG BIJ KEUZE BAAN															
	Salaris	(Lease)auto	Pensioenregeling	Promotie- en loopbaanmogelijkheden	Scholings- en opleidingsmogelijkheden	Mogelijkheden om in deeltijd te werken	Flexibele werktijden	Thuiswerkregeling	Reistijd/afstand naar het werk	Verlof- en vakantiemogelijkheden	Niet te zwaar werk	Interessant werk	Overlegmogelijkheden	Werksfeer	Werkzekerheid	Andere factor
Landbouw, bosbouw en visserij	31,2%	0,8%	1,3%	5,4%	8,3%	8,5%	20,9%	0,7%	41,8%	6,2%	5,8%	44,4%	5,8%	39,6%	28,3%	22,4%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	46,6%	1,3%	8,9%	8,7%	12,7%	7,7%	13,4%	0,2%	36,2%	4,0%	6,0%	38,9%	2,0%	26,7%	30,2%	17,9%
Papierindustrie, drukken, uitgeven	41,4%	3,2%	5,8%	12,9%	9,4%	13,8%	13,5%	2,9%	38,8%	5,9%	5,6%	50,5%	2,8%	30,5%	30,5%	15,5%
Vervaardiging van chemische producten	54,8%	1,0%	7,2%	20,9%	14,2%	4,9%	10,6%	2,3%	31,1%	8,4%	3,9%	55,2%	1,2%	20,5%	30,3%	16,5%
Vervaardiging van producten van metaal	41,2%	3,1%	4,9%	13,7%	10,5%	2,8%	8,3%	1,4%	32,8%	4,8%	9,1%	54,9%	6,9%	31,9%	27,6%	22,8%
Vervaardiging van machines en apparaten	41,3%	1,2%	6,0%	14,0%	7,7%	3,8%	9,6%	0,5%	41,8%	5,2%	7,9%	68,5%	2,2%	33,6%	23,7%	19,8%
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	41,9%	2,1%	5,0%	15,8%	14,3%	3,7%	12,8%	1,2%	26,7%	3,2%	9,5%	67,3%	2,2%	27,3%	22,8%	18,7%
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	29,6%	1,0%	7,6%	6,6%	11,1%	9,9%	8,0%	1,2%	29,0%	6,6%	27,2%	33,8%	3,0%	25,3%	28,7%	23,3%
Bouwnijverheid	41,4%	4,2%	6,2%	9,7%	14,4%	3,7%	5,5%	0,4%	23,7%	5,7%	6,1%	55,3%	3,5%	34,9%	29,3%	19,9%
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	34,6%	1,8%	4,4%	8,7%	11,8%	4,8%	11,8%	1,6%	35,1%	5,7%	8,9%	48,1%	3,2%	33,6%	29,4%	24,1%
Groothandel en handelsbemiddeling	42,5%	5,0%	3,8%	17,6%	6,7%	9,8%	15,2%	3,0%	31,9%	4,7%	8,1%	55,3%	2,3%	33,8%	25,5%	16,3%
Detailhandel en reparatie	33,8%	0,7%	1,9%	6,9%	7,2%	18,2%	24,4%	0,9%	42,1%	3,8%	11,8%	30,1%	3,6%	43,9%	20,3%	21,4%
Horeca	40,2%	0,9%	3,6%	8,8%	10,9%	12,4%	33,6%	1,0%	32,4%	7,3%	8,6%	33,1%	1,7%	44,8%	14,8%	18,6%
Vervoer over land	43,8%	1,3%	8,8%	5,9%	3,8%	10,0%	17,7%	0,2%	23,8%	4,7%	13,0%	46,3%	1,8%	23,6%	34,6%	22,8%
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	38,7%	2,7%	7,3%	11,2%	6,2%	8,5%	16,5%	2,2%	33,6%	2,8%	7,9%	53,7%	2,0%	32,1%	26,6%	21,2%
Post en telecommunicatie	46,9%	1,3%	7,5%	14,0%	6,5%	21,4%	24,4%	2,1%	42,1%	6,5%	10,2%	36,1%	1,5%	22,0%	30,9%	13,6%
Financiële instellingen	46,2%	2,6%	5,3%	27,2%	14,5%	10,5%	16,2%	3,1%	26,6%	4,0%	3,9%	63,9%	2,2%	25,4%	23,6%	14,5%
Verhuur van en handel in onroerende goederen	37,0%	1,3%	4,1%	11,1%	7,5%	14,6%	16,8%	1,2%	33,3%	4,3%	6,1%	62,8%	1,9%	37,5%	18,9%	12,8%
Computerservice	50,6%	14,5%	3,5%	23,0%	18,4%	8,0%	18,9%	7,7%	24,0%	3,6%	3,7%	70,4%	3,0%	35,1%	15,0%	10,8%
Speur- en ontwikkelingswerk	28,5%	0,8%	3,6%	20,4%	14,3%	10,2%	18,2%	5,1%	25,6%	5,4%	3,7%	84,0%	3,7%	35,7%	22,2%	9,0%
Overige zakelijke dienstverlening	40,7%	3,9%	4,2%	15,9%	12,0%	12,6%	19,5%	2,9%	30,1%	5,0%	7,7%	55,6%	3,0%	32,6%	19,1%	16,7%
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	33,9%	0,1%	8,2%	16,7%	14,7%	9,4%	16,7%	0,9%	28,5%	8,1%	4,4%	67,3%	2,0%	23,7%	35,7%	12,4%
Onderwijs	17,9%	0,1%	4,1%	9,2%	11,8%	20,7%	10,0%	2,0%	24,6%	20,1%	4,0%	73,2%	1,9%	33,4%	22,7%	19,0%
Gezondheids- en welzijnszorg	22,0%	0,1%	3,2%	7,3%	15,4%	21,7%	20,8%	1,1%	33,3%	3,7%	6,0%	63,3%	2,9%	36,7%	21,2%	16,1%
Werkgevers, werknemers en beroepensorganisaties	29,2%	0,3%	4,3%	10,0%	17,3%	13,1%	15,7%	2,2%	26,5%	3,7%	7,8%	67,3%	2,1%	41,8%	17,0%	13,5%
Cultuur, sport en recreatie	21,6%	1,0%	2,7%	9,7%	6,9%	13,7%	23,2%	2,1%	30,3%	6,6%	6,5%	65,6%	2,8%	40,6%	17,0%	15,5%
Overige dienstverlening	28,9%	1,1%	0,4%	7,8%	12,8%	13,3%	24,5%	2,4%	31,1%	3,6%	8,1%	46,2%	3,4%	49,7%	23,9%	19,3%
Overige sectoren met n<150	48,7%	1,7%	6,8%	15,9%	9,8%	7,5%	16,0%	2,4%	31,3%	6,8%	6,2%	55,8%	2,1%	28,0%	28,0%	16,0%
BEROEPSGROEP																
Ambachtelijke industriële beroepen	41,9%	2,2%	7,6%	7,9%	13,9%	4,6%	9,5%	0,7%	31,6%	6,6%	9,3%	46,9%	3,2%	29,8%	31,1%	20,5%
Transportberoepen	45,0%	1,2%	8,6%	5,6%	4,3%	6,3%	16,1%	0,1%	27,5%	6,2%	13,1%	42,4%	2,9%	26,7%	36,0%	22,3%
Administratieve beroepen	34,1%	0,9%	3,8%	8,5%	8,1%	22,4%	20,7%	2,8%	38,2%	5,6%	10,3%	45,7%	1,9%	32,0%	25,8%	17,0%
Commerciële beroepen	40,2%	3,3%	2,4%	15,0%	7,8%	14,5%	22,1%	2,2%	35,8%	4,3%	8,7%	44,3%	2,7%	41,1%	19,0%	17,0%
Dienstverlenende beroepen	35,8%	0,9%	6,4%	10,3%	11,5%	12,9%	25,0%	0,7%	29,9%	6,6%	9,5%	46,0%	1,9%	33,8%	25,7%	17,2%
Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	21,6%	0,3%	2,8%	6,2%	17,2%	21,6%	21,6%	1,3%	32,5%	3,5%	6,3%	63,1%	3,2%	37,0%	21,0%	16,5%
Leerkrachten/docenten	15,3%	0%	4,1%	7,5%	10,0%	21,2%	8,5%	2,1%	23,5%	20,8%	3,0%	77,0%	1,6%	35,2%	22,6%	19,4%
(Vak-)specialist	39,8%	5,8%	4,9%	23,1%	15,6%	7,4%	15,9%	3,7%	30,2%	4,8%	2,8%	77,4%	2,6%	33,6%	21,3%	10,2%
Agrarische beroepen	33,1%	0,3%	6,2%	5,7%	12,3%	7,9%	21,8%	1,0%	38,6%	8,0%	6,6%	40,9%	5,2%	31,1%	28,1%	20,5%
Leidingsgevende functies	42,8%	4,2%	4,0%	33,5%	10,8%	4,0%	10,1%	2,9%	21,6%	4,4%	2,1%	75,9%	2,9%	30,7%	16,5%	15,3%
Overige beroepen	38,6%	1,4%	3,4%	14,4%	11,0%	12,0%	18,6%	2,8%	28,0%	6,3%	7,1%	60,6%	2,8%	31,9%	21,2%	18,9%

Percentages zijn rijpercentages, en zijn gebouwd met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn gebouwd met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep vs. overige cases'. * p<0,05, (en ▼): significant hogere (lager) percentages en/of gemiddelden.

Tabel 3b: Waardering voor Arbeidsvoorwaarden

		RAPPORTCIJFER VOOR											
	Salaris	Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning	Pensioenregeling	Reiskostenvergoeding	Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen	Functioneringsgesprekken	Promotie- en loopbaanmogelijkheden	Scholings- en opleidingsmogelijkheden	Mogelijkheden om in deeltijd te werken	Flexibele werktijden	Thuiswerkregeling	Verlof- en vakantie-mogelijkheden	Overlegmogelijkheden
SECTOR													
Landbouw, bosbouw en visserij	6,72 ▲	5,73 ▲	6,52	6,25	5,80 ▲	5,65	5,77	6,25	6,66	7,14 ▲	5,00	7,81 ▲	7,44 ▲
Voedings- en genotmiddelenindustrie	6,71 ▲	5,63 ▲	6,67	6,00	5,11	5,38 ▼	5,27 ▼	6,08 ▼	5,89 ▼	6,31 ▼	4,72 ▼	7,18	6,75 ▼
Papierindustrie, drukken, uitgeven	6,52	5,26	6,81	6,43 ▲	4,99	5,29 ▼	5,07 ▼	5,76 ▼	6,08 ▼	6,48	4,89	7,00	6,67 ▼
Vervaardiging van chemische producten	6,82 ▲	5,88 ▲	6,85 ▲	6,41 ▲	5,24	6,16 ▲	5,89	6,68 ▲	5,99 ▼	6,53	4,88	7,38	7,10
Vervaardiging van producten van metaal	6,60	5,52	6,86	6,22	5,52	5,63	5,71	6,21	5,40 ▼	5,98 ▼	5,09	7,96 ▲	7,09
Vervaardiging van machines en apparaten	6,87 ▲	5,48	6,65	6,44 ▲	5,32	5,63	5,64	6,26	5,57 ▼	6,44 ▼	5,14	7,40	7,08
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	6,50	5,02	6,46	6,44 ▲	5,27	5,78	5,84	6,40	6,01 ▼	6,68	5,59	7,39	7,01
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	6,15 ▼	5,02	6,59	6,08	5,04	5,51 ▼	5,04 ▼	5,83 ▼	6,36 ▼	6,07 ▼	4,48 ▼	7,33	6,64 ▼
Bouwnijverheid	6,47	5,45 ▲	6,45 ▼	5,81 ▼	5,19	5,37 ▼	5,63	6,33	5,30 ▼	5,64 ▼	4,49 ▼	7,38 ▲	7,06
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	6,30	5,35	6,49	6,13	5,02	5,36 ▼	5,31 ▼	6,22	5,50 ▼	6,03 ▼	4,78 ▼	7,34	7,02
Groothandel en handelsbemiddeling	6,44	5,63 ▲	6,48	6,26 ▲	5,13	5,51 ▼	5,62	5,82	5,91 ▼	6,64	5,43	7,23	7,00
Detailhandel en reparatie	6,07 ▼	5,00 ▼	6,37	5,68 ▼	4,86 ▼	5,71	5,63	6,18 ▼	6,98 ▲	6,85	4,53 ▼	7,13 ▼	7,02
Horeca	6,02 ▼	4,79 ▼	5,41 ▼	4,93 ▼	4,68 ▼	5,17 ▼	5,15 ▼	5,55 ▼	6,50 ▼	6,77	4,16 ▼	6,96 ▼	6,84 ▼
Vervoer over land	6,12 ▼	4,79 ▼	6,43	4,58 ▼	4,25 ▼	4,94 ▼	4,65 ▼	5,45 ▼	5,81 ▼	6,01 ▼	3,75 ▼	6,74 ▼	6,33 ▼
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	6,02 ▼	5,07	6,24 ▼	6,17	4,32 ▼	5,49 ▼	5,24 ▼	5,83 ▼	5,93 ▼	6,32	4,74 ▼	6,94 ▼	6,75 ▼
Post en telecommunicatie	6,47	5,44	6,49	6,20	4,87 ▼	5,92	5,94 ▼	5,94 ▼	7,06 ▲	6,85	5,32	7,03	6,75 ▼
Financiële instellingen	7,27 ▲	6,57 ▲	7,39	7,35 ▲	6,20 ▲	6,50 ▲	6,55 ▲	7,12 ▲	6,96	7,15 ▲	5,98 ▲	7,56 ▲	7,47 ▲
Verhuur van en handel in onroerende goederen	7,10 ▲	6,27 ▲	6,74	6,84 ▲	6,00 ▲	6,27 ▲	6,16 ▲	6,70 ▲	6,92	6,97	5,84 ▲	7,39	7,34 ▲
Computerservice	6,66 ▲	5,74 ▲	6,33	6,94 ▲	5,69 ▲	5,95	5,93 ▲	6,18	6,50 ▼	7,32 ▲	6,79 ▲	7,36	7,18
Speur- en ontwikkelingswerk	6,86 ▲	5,68	6,80	6,39	6,18	6,11	6,02 ▲	6,91 ▲	7,00	7,60 ▲	6,12 ▲	7,75	7,48 ▲
Overige zakelijke dienstverlening	6,49	5,44 ▲	6,19	6,42 ▲	5,26	5,76	5,77 ▲	6,26	6,62 ▼	6,89 ▲	5,76 ▲	7,27	7,06
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	6,68 ▲	5,10 ▼	7,04	6,20 ▲	5,53 ▲	6,17 ▲	5,94 ▲	6,81 ▲	7,35 ▲	7,31 ▲	5,53	7,68 ▲	7,20 ▲
Onderwijs	6,26 ▼	4,60 ▼	6,72	5,46 ▼	4,95 ▼	5,74	5,23 ▼	6,63 ▲	7,64 ▲	6,24 ▼	5,42	7,19	6,98
Gezondheids- en welzijnszorg	6,27 ▼	4,92 ▼	6,71	5,42 ▼	5,24	6,04 ▲	5,66	6,39	7,41 ▲	6,92 ▲	5,18	6,88 ▼	7,06
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	6,76 ▲	5,21	6,87	6,46 ▲	6,03 ▲	6,19 ▲	6,02 ▲	6,82 ▲	7,25 ▲	7,29 ▲	6,78	7,59 ▼	7,33 ▲
Cultuur, sport en recreatie	6,41	4,97 ▼	6,19	5,90	5,29	5,78	5,30 ▼	5,95 ▼	7,10 ▲	7,12 ▲	5,63	7,16	6,98
Overige dienstverlening	6,05 ▼	5,55	5,70 ▼	5,91	5,30	5,95	5,70	6,70 ▲	7,34 ▲	7,01	5,77	7,24	7,31
Overige sectoren met n<150	6,68 ▲	5,54 ▲	6,75 ▲	6,50 ▲	5,29	5,74	5,78 ▲	6,55 ▲	6,39 ▼	6,75	5,45	7,32	7,05
BEROEPSGROEP													
Ambachtelijke industriële beroepen	6,29 ▼	5,21	6,32 ▼	5,80 ▼	5,00 ▼	5,34 ▼	5,30 ▼	6,08 ▼	5,49 ▼	5,77 ▼	4,26 ▼	7,21	6,82 ▼
Transportberoepen	6,04 ▼	4,94 ▼	6,38 ▼	5,10 ▼	4,46 ▼	4,98 ▼	4,72 ▼	5,36 ▼	5,56 ▼	5,99 ▼	3,65 ▼	6,78 ▼	6,44 ▼
Administratieve beroepen	6,69 ▲	5,64	6,76	6,69 ▲	5,44	6,06 ▲	5,65	6,39	7,32 ▼	7,16 ▲	5,41	7,47 ▲	7,17 ▲
Commerciële beroepen	6,33 ▼	5,41 ▲	6,45	6,24	5,00 ▲	5,84	5,68	6,19	6,61 ▼	6,84	5,44	7,21	7,08
Dienstverlenende beroepen	6,23 ▼	4,98 ▼	6,36 ▼	5,64 ▼	5,04 ▼	5,67 ▼	5,63 ▼	6,12 ▼	6,86	6,80	4,74	7,13 ▼	6,93 ▼
Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	6,25 ▼	4,88 ▼	6,61	5,41 ▼	5,16	6,02 ▲	5,66	6,46 ▲	7,45 ▲	6,84	4,92 ▲	6,80 ▼	7,03
Leerkrachten/docenten	6,15 ▼	4,52 ▼	6,64	5,24 ▼	4,81 ▼	5,64 ▼	5,10 ▼	6,55 ▲	7,69 ▲	5,92 ▼	5,18	7,02 ▼	6,93 ▼
(Vak-)specialist	6,80 ▲	5,74	6,72	6,71 ▲	5,80 ▲	6,01 ▲	6,09 ▲	6,72 ▲	6,74	7,36 ▲	6,29	7,58 ▲	7,30 ▲
Agrarische beroepen	6,47	5,26	6,61	5,84	5,22	5,47 ▼	5,32 ▼	6,02 ▼	6,39 ▼	6,87	4,62 ▼	7,75 ▲	7,21
Leidingsgevende functies	7,18 ▲	5,91 ▲	7,04	6,71 ▲	6,04	6,19 ▲	6,57 ▲	6,95 ▲	6,33 ▼	7,06 ▲	6,26 ▲	7,51 ▲	7,49 ▲
Overige beroepen	6,55 ▲	5,31	6,57	6,30 ▲	5,38 ▲	5,80	5,67	6,27	6,87	7,09 ▲	5,73 ▲	7,47 ▲	7,10

Percentages zijn rijpercentages, en zijn gebouwd met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: "subgroep vs. overige cases". ▲, p<0,05, (en ▼): significant hogere (lagere) percentages en/of gemiddelden.

Tabel 4a: Fysieke arbeidsomstandigheden

	Herhaalde bewegingen (soms-regelmatig)	Kracht zetten (soms-regelmatig)	Ongemakkelijke werkhouding (soms-regelmatig)	Trillingen en schudden (soms-regelmatig)	Lawaai (soms-regelmatig)	Gevaarlijk werk (soms-regelmatig)	Besloten ruimtes (soms-regelmatig)	Werken met waterige oplossingen (soms-altijd)	Tijds werk stoffen op de huid (soms-altijd)	Besmettelijke personen, dieren of materiaal (soms-altijd)	Tijds werk inademen van stoffen (soms-altijd)
SECTOR											
Landbouw, bosbouw en visserij	85,6%▲	74,9%▲	59,5%▲	56,2%▲	50,1%▲	38,0%▲	11,3%▲	61,5%▲	47,1%▲	24,6%▼	50,2%▲
Voedings- en genotmiddelenindustrie	64,4%▲	45,8%▲	48,8%▲	31,6%▲	51,7%▲	22,4%▲	12,8%▲	47,2%▲	36,6%▲	20,3%▼	33,8%▲
Papierindustrie, drukken, uitgeven	60,9%	37,1%	34,5%	19,2%	33,5%▲	13,0%▼	8,0%	23,8%▼	30,0%	7,7%▼	28,7%
Vervaardiging van chemische producten	53,0%	39,1%	36,5%	29,8%▲	42,5%▲	35,9%▲	27,6%▲	53,0%▲	49,1%▲	14,6%▼	48,9%▲
Vervaardiging van producten van metaal	63,7%▲	54,2%▲	49,8%▲	39,1%▲	58,8%▲	35,4%▲	13,4%▲	39,7%▲	38,2%▲	18,4%▼	58,2%▲
Vervaardiging van machines en apparaten	59,6%	43,5%	41,0%	28,8%▲	46,8%▲	31,3%▲	14,1%▲	35,9%▲	38,6%▲	15,2%▼	49,9%▲
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	47,8%▼	26,2%▼	32,4%▼	24,3%▲	34,3%▲	19,3%▲	15,6%▲	31,1%▲	34,2%▲	19,9%▼	38,3%▲
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	66,6%▲	52,2%▲	49,3%▲	34,8%▲	34,6%▲	24,4%▲	8,4%	27,9%▲	32,2%▲	23,9%▼	33,0%▲
Bouwnijverheid	74,4%▲	66,1%▲	65,3%▲	58,5%▲	57,8%▲	51,1%▲	21,8%▲	48,4%▲	49,2%▲	25,7%▼	64,9%▲
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	67,8%▲	55,1%▲	51,8%▲	42,1%▲	41,0%▲	32,1%▲	21,3%▲	48,6%▲	54,5%▲	28,9%▼	68,5%▲
Groothandel en handelsbemiddeling	48,9%▼	39,0%▼	29,8%▼	19,0%▼	21,7%▼	15,0%▼	6,1%▼	20,6%▼	20,7%▼	13,5%▼	23,8%▼
Detailhandel en reparatie	69,4%▲	66,1%▲	41,4%▲	14,5%▼	14,7%▼	11,8%▼	5,5%▼	35,7%▲	38,5%▲	35,1%▲	16,2%▼
Horeca	75,3%▲	64,9%▲	42,1%▲	16,6%▼	33,2%▲	20,4%▲	15,0%▲	67,2%▲	55,2%▲	34,6%▼	23,2%▼
Vervoer over land	66,2%▲	49,5%▲	43,1%▲	37,1%▲	30,9%▲	32,6%▲	6,8%▲	12,1%▼	13,6%▼	34,2%▲	43,5%▲
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	56,4%▲	32,9%▼	26,4%▼	22,3%▼	25,8%▼	21,9%▼	7,3%▼	11,7%▼	13,1%▼	15,2%▼	20,7%▼
Post en telecommunicatie	65,7%▲	49,1%▲	30,2%▼	12,6%▼	21,0%▼	9,3%▼	5,1%▼	5,0%▼	6,8%▼	19,2%▼	19,8%▼
Financiële instellingen	44,5%▼	8,5%▼	12,5%▼	4,1%▼	10,1%▼	4,5%▼	3,0%▼	6,9%▼	6,4%▼	10,4%▼	7,6%▼
Verhuur van en handel in onroerende goederen	37,3%▼	18,5%▼	17,9%▼	12,3%▼	10,4%▼	11,7%▼	3,2%▼	17,6%▼	17,8%▼	26,6%▼	18,4%▼
Computerservice	50,2%▼	8,7%▼	11,4%▼	1,6%▼	9,1%▼	2,5%▼	3,5%▼	3,9%▼	4,3%▼	8,4%▼	4,8%▼
Speur- en ontwikkelingswerk	44,5%▼	15,0%▼	11,4%▼	11,4%▼	16,0%▼	16,7%▼	9,7%▼	35,9%▼	24,6%▼	23,9%▼	27,3%▼
Overige zakelijke dienstverlening	50,6%▼	22,8%▼	23,7%▼	12,0%▼	18,2%▼	13,6%▼	7,9%▼	21,8%▼	21,6%▼	17,9%▼	19,6%▼
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	44,2%▼	21,5%▼	23,1%▼	12,8%▼	19,0%▼	29,2%▲	10,7%▲	14,4%▼	14,1%▼	29,8%▼	19,5%▼
Onderwijs	29,6%▼	16,9%▼	22,9%▼	6,2%▼	26,9%▼	7,7%▼	3,8%▼	17,2%▼	22,0%▼	38,7%▲	11,8%▼
Gezondheids- en welzijnszorg	55,5%▲	39,5%▲	52,4%▲	9,6%▼	12,7%▼	24,8%▲	7,8%▲	49,4%▲	48,2%▲	67,7%▲	18,6%▼
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	50,2%	36,4%	33,6%	32,4%	27,8%	25,1%▼	5,2%▼	32,1%▼	32,8%	30,4%	29,7%
Cultuur, sport en recreatie	52,1%	39,0%	31,2%	13,7%▼	29,5%▲	14,9%▼	10,0%▼	24,7%▼	25,1%▼	31,1%▲	18,1%▲
Overige dienstverlening	74,0%▲	38,7%▼	57,3%▲	15,5%▼	33,4%▲	6,4%▼	7,8%▼	68,5%▲	68,0%▲	51,3%▲	51,6%▲
Overige sectoren met n<150	54,1%	36,5%▼	32,8%▼	25,9%▲	37,1%▲	26,6%▲	14,9%▲	25,9%▼	26,1%▼	18,3%▼	36,8%▲
BEROEPSGROEP											
Ambachtelijke industriële beroepen	77,4%▲	76,3%▲	67,5%▲	55,7%▲	63,7%▲	47,6%▲	23,0%▲	56,3%▲	58,6%▲	28,3%▼	63,5%▲
Transportberoepen	71,3%▲	63,4%▲	45,4%▲	49,3%▲	38,7%▲	35,4%▲	9,8%▲	19,1%▼	19,2%▼	30,7%▼	48,9%▲
Administratieve beroepen	50,5%▼	7,9%▼	9,2%▼	1,5%▼	7,9%▼	1,8%▼	1,7%▼	3,2%▼	4,3%▼	9,8%▼	5,6%▼
Commerciële beroepen	53,3%▼	26,4%▼	26,4%▼	7,3%▼	11,1%▼	6,6%▼	3,4%▼	20,2%▼	22,4%▼	23,8%▼	11,5%▼
Dienstverlenende beroepen	62,4%▲	47,3%▲	40,8%▲	17,0%▼	27,1%▼	28,4%▲	13,7%▲	48,0%▲	42,9%▲	42,9%▲	29,6%▲
Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	56,6%▲	60,1%▲	59,3%▲	10,3%▼	12,8%▼	27,9%▲	5,9%▼	56,9%▲	56,1%▲	75,1%▲	21,3%▼
Leerkrachten/docenten	26,3%▼	19,4%▼	25,0%▼	5,1%▼	32,3%▼	7,3%▼	4,6%▼	18,8%▼	23,6%▼	44,1%▼	11,1%▼
(Vak)specialist	45,5%▼	9,6%▼	15,4%▼	4,1%▼	13,1%▼	10,0%▼	5,8%▼	12,0%▼	11,4%▼	10,5%▼	16,9%▼
Agrarische beroepen	85,4%▲	80,5%▲	66,2%▲	58,9%▲	50,6%▲	45,4%▲	11,9%▲	63,4%▲	51,4%▲	30,5%▼	52,1%▲
Leidinggevende functies	34,5%▼	15,9%▼	15,3%▼	9,1%▼	13,0%▼	9,5%▼	4,9%▼	15,0%▼	15,3%▼	18,5%▼	15,3%▼
Overige beroepen	47,0%▼	29,3%▼	24,7%▼	13,6%▼	21,0%▼	14,8%▼	8,1%▼	20,6%▼	19,3%▼	17,8%▼	18,5%▼

Percentages zijn rijpercentages, en zijn gebaat met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: "snelgroep vs. overige cases". ▲, p<0,05, (eh ▼): significant hogere (lager) percentages en/of gemiddelden.

Tabel 4b: Psychosociale arbeidsomstandigheden

	Hoge taakeisen	Hoge tijdsdruk	Hoge emotionele belasting	Innovatief vermogen (schaal: 1=nooit - 4=altijd)	Afgelopen 12 maanden conflict gehad met een of meer directe collega's?			Afgelopen 12 maanden conflict gehad met direct leidinggevende?			Afgelopen 12 maanden conflict gehad met werkgever?			Extern ongewenst gedrag (incl. pesten)	Intern ongewenst gedrag (incl. pesten)
					Nee			Nee			Nee				
					Ja, kortdurend	Ja, langdurig	Percentage	Ja, kortdurend	Ja, langdurig	Percentage	Ja, kortdurend	Ja, langdurig	Percentage		
SECTOR															
Landbouw, bosbouw en visserij	26,5% ▼	17,5% ▼	6,4%	2,15	79,7%	16,8% ▼	3,4%	84,4%	11,9%	3,7%	87,0%	11,0%	2,0%	6,1%	13,5%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	38,6%	24,4% ▼	5,9%	2,21	72,8%	23,2%	4,0%	80,5%	17,0%	2,5%	91,0%	7,5%	1,5%	13,6%	22,9%
Papierindustrie, drukken, uitgeven	48,6%	40,1% ▲	7,0%	2,17	69,0%	28,7%	2,3%	71,8%	26,4% ▲	1,8%	83,3%	15,0% ▲	1,8%	6,9%	22,0% ▲
Vervaardiging van chemische producten	41,0%	31,4%	7,0%	2,51	69,3%	28,8%	1,9%	74,4%	23,8% ▲	1,8%	88,6%	9,1%	2,1%	4,9%	19,0%
Vervaardiging van producten van metaal	38,8%	28,4%	5,9%	2,30	70,9%	24,9%	4,1%	80,2%	16,6%	3,2%	88,4%	7,3%	4,3%	6,9%	17,4%
Vervaardiging van machines en apparaten	40,3%	33,3%	7,1%	2,38	70,1%	27,5%	2,4%	80,2%	18,3%	1,5%	87,1%	9,6%	3,2%	9,3%	15,0%
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	45,0%	36,4%	6,5%	2,51	71,1%	28,5%	0,4%	79,3%	18,7%	2,0%	88,3%	10,1%	1,5%	5,8%	14,6%
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	23,7%	15,7% ▼	9,8%	1,98	66,1%	28,9% ▲	5,1%	74,3%	22,0% ▲	3,7%	89,0%	8,2%	2,8%	16,7%	24,5% ▲
Bouwnijverheid	31,9%	29,1%	5,2%	2,18	75,6%	23,2%	1,2%	81,3%	17,1%	1,6%	86,4%	12,5%	1,1%	10,3%	14,9%
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	30,5% ▼	23,7%	3,7%	2,15	69,4%	29,9% ▲	0,7%	77,2%	20,2% ▲	2,6%	85,3%	13,4%	1,3%	19,4%	19,5%
Groothandel en handelsbemiddeling	39,3%	30,7%	8,4%	2,27	71,2%	26,8% ▲	2,0%	78,1%	19,5% ▲	2,4%	85,4%	12,7%	1,9%	14,6%	20,0% ▲
Detailhandel en reparatie	31,0%	20,7%	4,3%	2,00	74,9%	23,0%	2,1%	82,4%	15,6%	2,1%	87,0%	11,4%	1,6%	33,3% ▲	14,0% ▼
Horeca	43,7% ▲	35,0% ▲	5,6%	2,08	70,4%	26,9% ▲	2,7%	76,6%	19,8% ▲	3,4%	85,2%	12,0%	2,9%	29,1%	18,7%
Vervoer over land	33,0%	37,1% ▲	9,5%	1,83	77,0%	20,2%	2,8%	77,9%	19,8% ▲	2,2%	85,6%	12,2%	2,2%	32,3% ▲	20,6% ▲
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	36,5%	29,9%	6,1%	2,17	73,1%	24,2%	2,7%	79,2%	18,1%	2,7%	86,1%	11,4%	2,5%	14,9%	14,7%
Post en telecommunicatie	40,4%	40,1%	6,3%	2,02	77,5%	21,7%	0,8%	80,0%	16,6%	3,4%	89,2%	8,7%	2,1%	13,2%	19,6%
Financiële instellingen	47,9% ▲	41,7% ▲	8,8%	2,49	74,2%	23,2%	2,6%	84,2%	13,0% ▼	2,8%	92,7%	6,0%	1,2%	20,2%	12,1% ▼
Verhuur van en handel in onroerende goederen	39,4%	27,4%	6,8%	2,37	77,5%	20,4%	2,1%	80,7%	17,5%	1,8%	92,6%	6,3%	0,9%	33,3%	14,5%
Computerservice	46,2%	37,4%	5,9%	2,55	72,6%	24,8%	2,6%	83,7%	14,4%	1,9%	89,8%	9,0%	1,2%	12,3%	14,1%
Speur- en ontwikkelingswerk	36,8%	34,2%	4,4%	2,75	80,3%	17,7%	2,0%	84,5%	14,8%	0,7%	93,7%	5,0%	1,4%	9,1%	12,3%
Overige zakelijke dienstverlening	40,2%	33,3% ▲	7,9%	2,28	75,5%	22,5%	2,0%	82,9%	14,5% ▼	2,6%	88,7%	9,1%	2,2%	17,7%	15,6%
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	39,2%	30,8%	9,9%	2,32	71,3%	26,2% ▲	2,6%	82,3%	15,0%	2,7%	91,6%	6,3%	2,1%	30,6%	16,6%
Onderwijs	47,5% ▲	38,3%	19,3% ▲	2,47	73,0%	24,8%	2,5%	83,5%	14,0%	2,5%	91,0%	6,8%	2,1%	30,2%	16,4%
Gezondheids- en welzijnszorg	41,0%	33,1%	18,4%	2,27	76,8%	21,2%	2,0%	81,7%	13,1%	2,2%	93,1%	5,1%	1,8%	45,0%	14,5%
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	37,0%	26,1%	9,5%	2,39	71,2%	26,1%	2,7%	78,1%	18,9%	3,0%	87,3%	8,6%	4,1%	21,0%	20,1%
Cultuur, sport en recreatie	37,7%	28,3%	5,5%	2,31	73,8%	21,9%	4,3%	82,8%	15,1%	2,2%	89,3%	8,4%	2,4%	28,5%	16,7%
Overige dienstverlening	27,2%	18,9%	8,8%	2,34	76,4%	21,8%	1,8%	85,0%	13,9%	1,1%	84,3%	13,0%	2,6%	15,6%	7,8%
Overige sectoren met n<150	35,7% ▼	27,5% ▼	5,8%	2,30	73,8%	24,5%	1,7%	79,7%	18,0% ▲	2,3%	89,1%	8,7%	2,3%	12,2%	19,8% ▲
BEROEPSGROEP															
Ambachtelijke industriële beroepen	33,2% ▼	24,6% ▼	5,5%	2,14	71,4%	25,8% ▲	2,8%	77,6%	19,8% ▲	2,6%	85,8%	11,8%	2,4%	12,0%	18,8%
Transportberoepen	31,4%	31,2%	7,1%	1,88	76,0%	21,5%	2,5%	75,0%	22,2% ▲	2,8%	84,2%	13,8%	2,1%	23,6%	21,7% ▲
Administratieve beroepen	34,1%	22,2%	5,6%	2,16	79,7%	18,6%	1,8%	84,4%	13,6% ▼	2,0%	92,5%	5,8%	1,7%	15,0%	15,1%
Commerciële beroepen	36,8%	26,8%	6,3%	2,17	72,8%	25,4%	1,8%	81,2%	16,8%	2,0%	87,4%	11,0%	1,6%	28,7%	14,8% ▼
Dienstverlenende beroepen	37,3%	27,9%	9,8%	2,14	72,7%	25,2%	2,1%	81,0%	15,9%	3,1%	87,8%	9,5%	2,7%	34,0%	17,0%
Gezondheidszorg; en hulpverleningsberoepen	39,9%	34,1%	19,6%	2,25	77,2%	20,9%	2,0%	85,3%	13,0%	1,7%	93,3%	5,2%	1,2%	49,2%	14,2% ▼
Leerkrachten/docenten	46,8%	37,6%	20,6%	2,47	74,4%	22,7%	2,9%	82,8%	14,7%	2,5%	90,7%	6,9%	2,4%	32,3%	16,2%
(Vak)specialist	42,3%	38,2%	5,4%	2,56	76,1%	22,0%	1,9%	84,2%	13,9% ▼	1,9%	90,8%	7,7%	1,5%	10,6%	14,9%
Agrarische beroepen	25,7%	18,5%	7,2%	2,07	75,1%	20,0%	4,9%	80,8%	14,2%	5,0%	84,0%	13,2%	2,8%	15,3%	18,6%
Leidinggevende functies	66,2% ▲	57,4% ▲	12,8% ▲	2,81	59,7%	37,1% ▲	3,1%	80,4%	17,0%	2,7%	89,1%	9,0%	1,9%	20,9%	17,0%
Overige beroepen	39,3%	27,4%	7,4%	2,21	73,4%	24,3%	2,3%	81,5%	15,8%	2,6%	89,9%	7,5%	2,6%	17,8%	16,8%

Percentages zijn rijpercentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden.

Tabel 5a: Gezondheid en verzuim

	algemene gezondheid [% goed-uitstekend]	Arbeidsgehandicapt	Geen chronische aandoening	Individueel ziekte- verzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd)	Verzuimfrequentie	Verzuimdur (werkdagen)
SECTOR						
Landbouw, bosbouw en visserij	94,5%▲	12,8%▼	68,7%▲	3,38	0,97	6,04
Voedsel- en genotmiddelenindustrie	93,4%▲	16,4%	66,0%	2,59▼	0,85▼	5,35
Papierindustrie, drukken, uitgeven	92,8%	16,4%	64,9%	2,86	1,11	5,27
Vervaardiging van chemische producten	94,0%	17,5%	63,3%	4,01	0,97	8,09
Vervaardiging van producten van metaal	88,8%	18,8%	58,6%	4,26	0,95	9,22
Vervaardiging van machines en apparaten	90,5%	18,9%	63,7%	3,15	1,10	6,47
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	87,0%	13,6%	63,5%	2,72	1,08	5,43
Vervaardiging meubels en overige apparaten	72,5%▼	44,1%▲	35,6%▼	9,04▲	1,95▲	17,5▲
Bouwnijverheid	91,4%	19,7%	62,2%	4,37	1,04	8,89▲
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	90,0%	19,0%	58,9%	2,27▼	1,19	4,90▼
Groothandel en handelsbemiddeling	90,8%	13,8%▼	66,2%▲	3,17▼	1,01	6,15
Detailhandel en reparatie	92,2%▲	17,7%	64,0%▲	3,52▼	1,02▼	5,33▼
Horeca	91,4%	16,0%	67,9%▲	3,96	1,18	5,97
Vervoer over land	85,4%▼	20,2%	59,9%	4,98	1,00	9,77▲
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	90,9%	13,8%	65,1%	6,28▲	1,03	10,3▲
Post en telecommunicatie	88,0%	19,5%	61,3%	4,81	1,12	7,80
Financiële instellingen	90,7%	15,2%▼	67,9%▲	3,53	1,03	6,37
Verhuur van en handel in onroerende goederen	91,9%	10,1%▼	63,1%	3,23	0,92	6,26
Computerservice	92,0%	9,4%▼	68,0%▲	2,49▼	1,14	5,04▼
Spur- en ontwikkelingswerk	95,6%▲	12,2%▼	62,6%	2,39	1,54▲	4,45
Overige zakelijke dienstverlening	90,2%	15,4%▼	64,3%▲	3,82	1,10	7,10
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	91,3%	17,8%	60,5%	4,07	1,16	7,56
Onderwijs	89,7%	20,7%▲	59,8%	4,30	1,32▲	7,39
Gezondheids- en welzijnzorg	91,4%	21,8%▲	57,6%▼	4,73▲	1,22▲	7,58
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	90,0%	19,6%	60,9%	3,87	1,79▲	6,96
Cultuur, sport en recreatie	89,1%	20,6%	60,2%	4,13	1,30	6,64
Overige dienstverlening	90,9%	13,4%	67,1%	2,86	0,68▼	4,96
Overige sectoren met n<150	90,9%	17,6%	61,6%	3,80	1,00	7,36
BEROEPSGROEP						
Ambachtelijke industriële beroepen	89,0%▼	21,3%▲	60,1%▼	4,49▲	1,20	8,76▲
Transportberoepen	88,5%▼	18,9%	63,6%	4,89▲	0,95▼	9,85▲
Administratieve beroepen	90,2%	18,2%	58,6%▲	4,10	1,14	6,96
Commerciële beroepen	92,3%▲	15,1%▼	65,1%▲	3,23▼	1,13	5,22▼
Dienstverlenende beroepen	89,1%▼	19,1%	62,5%	4,27	1,09	7,64
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	91,6%▲	21,7%▲	58,3%▼	4,57▲	1,21	7,36
Leerkrachten/docenten	88,9%▼	21,3%▲	59,8%	4,17	1,35▲	7,04
(Vak-)specialist	91,9%▲	13,3%▼	65,2%▲	3,20▼	1,16	6,24▼
Agrarische beroepen	91,5%	18,4%	67,6%▲	4,36	1,05	7,78
Leidingsgevende functies	93,1%▲	13,1%▼	66,7%▲	2,79▼	0,81▼	5,42▼
Overige beroepen	90,2%	15,9%▼	63,7%	3,89	1,13	7,13

Percentages zijn rijpercentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden.

Tabel Sb: Werkgerelateerdheid van het verzuim

	BELANGRIJKSTE REDEN DIE (GEHEEL OF VOOR EEN DEEL) LEIDDE TOT HET ONTSTAAN VAN DEZE KLACHTEN											Gevaarlijke stoffen	Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval	Andere reden van klachten bij laatste verzuim
	Klacht (deels) door het werk veroorzaakt	Werkdruk, werkstress	Emotioneel te zwaar	Lichamelijk te zwaar	Langdurig dezelfde handelingen, achter computer werken	Te moeilijk werk	Problemen met leiding, werkgever	Problemen met collega's of ondergeschikten	Problemen met klanten (patiënten, leerlingen of passagiers)	0%	0%			
SECTOR														
Landbouw, bosbouw en visserij	24,4%	15,0%	1,9%	31,7%	19,5%	1,2%	2,5%	0%	0%	8,8%	0%	19,3%		
Voedings- en genotmiddelenindustrie	22,1%	30,6%	7,6%	32,4%	12,3%	0%	1,6%	0%	0%	5,8%	0%	9,6%		
Papierindustrie, drukken, uitgeven	21,0%	35,5%	1,2%	15,8%	18,3%	0%	8,4%	0%	0%	3,7%	0%	17,1%		
Vervaardiging van chemische producten	16,3%	33,3%	0%	15,3%	23,4%	0%	4,9%	0%	0%	3,5%	0%	19,7%		
Vervaardiging van producten van metaal	27,1%	16,9%	0%	24,7%	16,2%	0%	4,5%	0%	0%	4,3%	2,2%	31,3%		
Vervaardiging van machines en apparaten	25,0%	21,8%	6,0%	40,2%	12,6%	0%	11,8%	0%	0%	3,4%	0%	10,2%		
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	18,7%	39,9%	6,0%	10,1%	18,5%	4,2%	2,7%	5,6%	0%	3,5%	0%	9,4%		
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	29,0%	19,9%	3,7%	29,7%	14,2%	0%	3,6%	3,5%	0%	3,2%	0,8%	21,5%		
Bouwnijverheid	29,8%	14,8%	1,7%	38,7%	15,5%	0,7%	2,2%	0,7%	0%	4,7%	1,0%	21,9%		
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	22,4%	20,3%	1,4%	28,0%	10,8%	0%	8,1%	0,9%	0%	6,1%	6,6%	17,7%		
Groothandel en handelsbemiddeling	20,7%	37,8%	4,0%	18,8%	11,0%	0,4%	7,4%	0,7%	0,8%	1,3%	2,3%	15,5%		
Detailhandel en reparatie	18,7%	28,5%	2,0%	23,2%	14,4%	0,3%	6,8%	0,7%	0%	2,6%	0%	21,4%		
Horeca	26,7%	22,5%	3,4%	34,5%	8,1%	0%	7,0%	1,4%	0%	0%	0%	23,1%		
Vervoer over land	30,2%	27,4%	0,6%	22,5%	14,6%	0%	3,0%	1,8%	0%	5,1%	0,9%	24,1%		
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	21,0%	38,1%	0%	7,7%	17,0%	0%	3,7%	3,9%	0%	5,3%	0%	24,3%		
Post en telecommunicatie	20,7%	37,5%	2,3%	25,9%	18,6%	0%	1,5%	1,1%	0%	1,1%	0%	12,1%		
Financiële instellingen	15,3%	51,1%	1,4%	4,6%	16,9%	0%	6,6%	1,9%	0%	0,6%	0%	16,9%		
Verhuur van en handel in onroerende goederen	12,1%	18,4%	4,3%	16,9%	22,0%	4,0%	4,0%	4,5%	0%	4,9%	0%	21,1%		
Computerservice	13,8%	46,2%	2,1%	3,3%	33,2%	▲	4,1%	0%	1,9%	0%	2,0%	7,2%		
Speur- en ontwikkelingswerk	14,6%	46,2%	7,2%	5,3%	19,0%	0%	4,2%	0%	0%	0%	0%	18,1%		
Overige zakelijke dienstverlening	19,3%	42,5%	3,0%	13,4%	14,3%	0,6%	8,1%	1,0%	0,3%	1,5%	0,6%	14,7%		
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	16,4%	36,3%	4,5%	7,6%	13,0%	0,7%	11,6%	3,4%	1,0%	2,9%	0,2%	19,1%		
Onderwijs	24,8%	54,1%	4,3%	4,5%	5,4%	0,8%	5,7%	2,0%	2,1%	0,7%	0%	18,8%		
Gezondheids- en welzijnszorg	22,7%	29,9%	5,0%	23,8%	7,4%	0,1%	5,0%	2,5%	2,7%	1,1%	0,1%	22,8%		
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	26,0%	48,0%	0%	16,0%	8,9%	0%	8,9%	5,0%	0%	1,5%	0%	11,7%		
Cultuur, sport en recreatie	21,3%	36,4%	1,5%	24,4%	12,1%	0%	4,7%	1,5%	0%	1,3%	1,2%	17,0%		
Overige dienstverlening	11,8%	17,5%	0%	29,8%	25,6%	0%	0%	0%	7,0%	0%	0%	20,1%		
Overige sectoren met n<150	22,4%	27,9%	2,6%	25,8%	11,2%	0%	7,4%	0,7%	0%	4,5%	0,9%	19,0%		
BEROEPSGROEP														
Ambachtelijke industriële beroepen	31,0%	19,0%	2,0%	38,5%	10,3%	0,9%	3,6%	0,8%	0,2%	3,8%	1,1%	19,8%		
Transportberoepen	31,7%	19,9%	0,8%	30,2%	14,6%	0%	4,6%	0,9%	0%	5,6%	1,1%	22,2%		
Administratieve beroepen	14,4%	36,0%	3,1%	4,1%	27,5%	0,5%	10,0%	3,6%	0,3%	0,2%	0,3%	14,3%		
Commerciële beroepen	16,9%	39,4%	1,8%	12,2%	14,6%	0%	10,3%	0,8%	0%	2,7%	0,3%	17,9%		
Dienstverlenende beroepen	20,9%	25,7%	4,3%	25,0%	11,1%	0%	6,8%	1,9%	1,3%	2,0%	0,9%	20,9%		
Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	23,6%	32,3%	6,3%	23,7%	6,4%	0,1%	3,8%	2,1%	2,2%	1,1%	0,1%	21,8%		
Leerkrachten/docenten	25,8%	54,7%	5,0%	5,6%	2,5%	0,6%	6,1%	2,7%	3,1%	0,9%	0,3%	18,4%		
(Vak-)specialist	15,7%	50,5%	1,7%	3,9%	16,6%	0,6%	8,2%	1,2%	0,4%	0,8%	0,2%	14,8%		
Agrarische beroepen	27,1%	11,5%	4,2%	39,3%	11,0%	0%	1,6%	0%	0%	6,5%	0%	25,9%		
Leidinggevende functies	15,4%	56,5%	4,2%	7,0%	9,5%	0%	5,1%	1,8%	0%	2,3%	0%	13,0%		
Overige beroepen	19,6%	39,0%	1,7%	12,6%	13,7%	0,3%	8,8%	1,5%	0%	1,2%	0,6%	20,7%		

Percentages zijn rijpercentages, en zijn gebouwd met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn gebouwd met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: "subgroep vs. overige cases". ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden.

Tabel 6 Overige maten

Arbeidsongeval	Wilt u tot uw 65e werkzaam blijven?			Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te zetten?			Wilt u na uw 65e levensjaar werkzaam blijven?			Tevredenheid met de arbeidsomstandigheden	Tevredenheid met het werk
	Ja	Nee	Weet niet	Ja	Nee	Weet niet	Ja	Nee	Weet niet		
SECTOR											
Landbouw, bosbouw en visserij	5,5%▲	48,6%▲	22,4%▼	29,0%	34,3%	23,8%	14,5%	52,7%	32,7%	75,7%	78,6%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	3,4%	40,9%	33,3%	25,8%	33,7%	25,3%	10,5%	62,5%	22,8%	74,0%	76,5%
Papierindustrie, drukken, uitgeven	2,4%	41,1%	36,2%	27,2%	35,6%	13,7%	15,1%	62,1%	22,8%	66,1%	72,2%
Vervaardiging van chemische producten	1,6%	38,5%	46,3%	15,2%	37,0%	20,6%	10,5%	74,6%	14,9%	76,9%	75,2%
Vervaardiging van producten van metaal	1,5%	37,2%	42,6%	20,2%	33,3%	18,6%	9,5%	65,6%	24,9%	73,3%	81,5%
Vervaardiging van machines en apparaten	5,0%	38,1%	44,2%	17,7%	33,2%	17,7%	64,4%	26,5%	26,5%	75,6%	75,8%
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	1,3%	43,4%	36,5%	20,1%	29,3%	17,2%	10,8%	61,7%	27,5%	69,1%	71,6%
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	8,7%	47,9%	30,5%	21,6%	29,3%	23,9%	10,6%	66,3%	23,1%	63,1%	70,6%
Bouwnijverheid	5,8%	31,0%	40,7%	21,4%	45,4%	20,4%	8,2%	70,8%	21,0%	72,1%	80,4%
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	4,7%	40,6%	34,5%	25,0%	37,9%	18,9%	11,1%	55,9%	32,9%	74,9%	74,5%
Groothandel en handelsbemiddeling	2,6%	44,8%	33,1%	22,2%	28,8%	19,0%	14,5%	57,9%	27,6%	71,9%	77,7%
Detailhandel en reparatie	1,6%	42,9%	26,2%	30,9%	42,0%	21,4%	9,5%	53,9%	36,7%	74,6%	77,0%
Horeca	3,9%	44,1%	28,6%	27,3%	28,0%	17,6%	17,6%	44,4%	37,9%	69,1%	73,5%
Vervoer over land	6,4%	42,9%	35,7%	21,5%	33,8%	24,5%	11,2%	61,8%	26,9%	63,6%	72,3%
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	2,5%	41,0%	33,3%	25,7%	34,6%	14,8%	13,5%	59,8%	26,7%	70,0%	72,3%
Post en telecommunicatie	1,5%	40,1%	32,9%	27,0%	38,4%	24,2%	14,7%	55,0%	30,3%	68,0%	72,3%
Financiële instellingen	1,5%	40,7%	39,0%	20,2%	30,7%	13,9%	14,2%	61,5%	24,3%	80,0%	80,1%
Verhuur van en handel in onroerende goederen	1,8%	41,8%	31,9%	26,3%	31,1%	24,7%	12,4%	59,2%	28,4%	85,2%	83,0%
Computerservice	0,2%	50,0%	30,5%	19,5%	22,9%	15,4%	21,7%	46,0%	32,4%	77,7%	76,2%
Speur- en ontwikkelingswerk	1,0%	47,7%	30,5%	21,9%	15,0%	16,8%	21,7%	45,0%	33,3%	80,3%	88,0%
Overige zakelijke dienstverlening	2,9%	44,8%	30,7%	24,4%	28,4%	18,6%	16,1%	52,1%	31,8%	73,1%	74,7%
Operbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	2,7%	41,6%	38,0%	20,4%	29,5%	16,8%	11,8%	62,9%	25,3%	78,7%	80,2%
Onderwijs	3,1%	46,3%	29,9%	23,8%	29,7%	24,4%	17,0%	54,4%	28,6%	73,1%	80,7%
Gezondheids- en welzijnszorg	2,8%	41,1%	29,4%	29,4%	39,7%	24,4%	10,7%	57,9%	31,4%	75,2%	81,7%
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	3,4%	46,2%	28,7%	25,1%	28,0%	19,8%	16,6%	45,7%	37,7%	81,0%	84,6%
Cultuur, sport en recreatie	1,4%	48,8%	26,1%	25,1%	36,7%	17,0%	19,1%	47,1%	33,8%	80,9%	84,4%
Overige dienstverlening	2,3%	39,0%	24,6%	36,4%	47,7%	25,8%	10,3%	50,1%	39,7%	77,3%	85,6%
Overige sectoren met n<150	3,7%	40,4%	38,0%	21,6%	33,3%	19,8%	11,6%	64,1%	24,2%	76,2%	80,3%
BEROEPSGROEP											
Ambachtelijke industriële beroepen	6,2%	38,0%	40,2%	21,8%	44,9%	22,7%	9,0%	66,0%	25,0%	68,3%	75,4%
Transportberoepen	6,0%	45,3%	33,2%	21,5%	39,3%	22,8%	12,8%	60,9%	26,2%	65,7%	73,3%
Administratieve beroepen	0,8%	39,7%	32,0%	28,0%	19,3%	18,6%	10,8%	61,7%	27,6%	76,8%	77,0%
Commerciële beroepen	1,4%	42,1%	29,6%	28,4%	38,9%	17,8%	11,7%	55,5%	32,8%	75,2%	76,9%
Dienstverlenende beroepen	4,5%	42,0%	31,3%	26,7%	42,0%	21,7%	12,7%	56,0%	31,3%	72,6%	76,9%
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	2,9%	40,6%	29,0%	30,4%	42,6%	24,9%	10,4%	57,6%	32,0%	74,5%	83,2%
Leerkrachten/docenten	3,4%	43,9%	31,7%	24,4%	41,0%	26,6%	16,3%	54,5%	29,2%	72,2%	82,5%
(Vak-)specialist	0,9%	49,0%	32,9%	19,1%	22,0%	13,6%	18,3%	50,3%	31,3%	78,6%	81,4%
Agrarische beroepen	4,8%	47,0%	26,8%	26,3%	37,7%	25,7%	13,6%	54,2%	32,2%	72,9%	78,1%
Leidingsgevende functies	2,0%	45,8%	38,0%	16,5%	27,0%	14,2%	21,0%	52,1%	26,9%	83,2%	83,8%
Overige beroepen	2,4%	46,5%	30,8%	22,7%	31,6%	18,2%	15,4%	52,7%	31,9%	76,5%	76,8%

Percentages zijn rijpercentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hogere (laagere) percentages en/of gemiddelden.

Tabel 7: Maatregelen nodig

		MAATREGELEN NODIG TEN AANZIEN VAN									
	Werkdruk, werkstress	Emotioneel zwaar werk	KANS	Lichamelijk zwaar werk	Geluid	Roken door collega's of klanten	Intimidatie, agressie of geweld (of patiënten, leerlingen of passagiers)	Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	Gevaarlijke stoffen	Veiligheid, bedrijfsongevallen	Virussen, bacteriën, schimmels
SECTOR											
Landbouw, bosbouw en visserij	16,1% ▼	7,0% ▼	8,1% ▼	17,8% ▼	13,3% ▲	9,8% ▼	2,1% ▼	3,9% ▼	7,7% ▲	11,3% ▼	6,3% ▼
Voedings- en genotmiddelenindustrie	38,6% ▼	15,7% ▼	14,0% ▼	24,5% ▲	16,3% ▲	5,2% ▼	3,9% ▼	6,2% ▼	7,9% ▲	13,8% ▲	9,7% ▼
Papierindustrie, drukken, uitgeven	45,8% ▼	17,4% ▼	26,3% ▲	19,8% ▼	15,0% ▲	6,7% ▼	3,2% ▼	6,3% ▼	7,6% ▼	12,2% ▼	11,0% ▼
Vervaardiging van chemische producten	48,1% ▲	17,6% ▼	17,8% ▼	20,3% ▼	17,0% ▲	4,0% ▼	1,1% ▼	7,6% ▼	13,8% ▲	11,4% ▼	7,8% ▼
Vervaardiging van producten van metaal	36,3% ▼	12,8% ▼	16,3% ▼	26,4% ▼	17,8% ▼	12,8% ▲	0,6% ▼	3,7% ▼	13,6% ▲	18,2% ▲	7,8% ▼
Vervaardiging van machines en apparaten	43,7% ▼	11,1% ▼	21,0% ▼	20,5% ▼	17,7% ▼	9,7% ▼	3,4% ▼	5,4% ▼	12,4% ▼	15,5% ▼	7,5% ▼
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	33,5% ▼	16,5% ▼	25,5% ▲	13,2% ▼	15,4% ▲	6,6% ▼	2,9% ▼	5,8% ▼	11,1% ▲	9,9% ▼	10,8% ▼
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	33,5% ▼	14,9% ▼	15,4% ▼	21,1% ▼	14,3% ▼	7,5% ▼	7,2% ▼	7,1% ▼	6,5% ▼	14,8% ▲	11,8% ▼
Bouwnijverheid	31,4% ▼	12,4% ▼	14,7% ▼	29,7% ▼	13,8% ▼	12,1% ▲	1,8% ▼	4,5% ▼	8,9% ▼	13,4% ▲	6,6% ▼
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	32,2% ▼	9,0% ▼	15,0% ▼	20,0% ▼	17,1% ▼	12,5% ▲	7,0% ▼	6,1% ▼	10,6% ▲	12,2% ▼	6,6% ▼
Groothandel en handelsbemiddeling	34,7% ▼	12,1% ▼	20,1% ▼	15,7% ▼	10,2% ▼	7,9% ▼	1,7% ▼	4,4% ▼	4,3% ▼	9,6% ▼	7,6% ▼
Detailhandel en reparatie	29,0% ▼	7,5% ▼	10,9% ▼	20,7% ▼	5,0% ▼	6,8% ▼	9,8% ▲	4,3% ▼	2,6% ▼	10,3% ▼	10,8% ▼
Horeca	30,3% ▼	10,9% ▼	9,5% ▼	21,6% ▼	10,0% ▼	5,8% ▼	4,3% ▼	4,9% ▼	3,8% ▼	10,8% ▼	10,3% ▼
Vervoer over land	40,7% ▼	18,0% ▼	17,4% ▼	23,4% ▼	14,1% ▼	14,8% ▲	16,9% ▲	6,3% ▼	5,5% ▼	14,5% ▲	18,5% ▲
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	39,9% ▼	14,6% ▼	22,9% ▼	13,6% ▼	10,5% ▼	8,3% ▼	4,0% ▼	7,2% ▼	6,5% ▼	11,5% ▼	11,2% ▼
Post en telecommunicatie	48,3% ▲	17,4% ▼	24,7% ▲	22,5% ▼	7,8% ▼	5,6% ▼	3,4% ▼	7,5% ▼	1,5% ▼	5,2% ▼	8,4% ▼
Financiële instellingen	40,2% ▼	15,2% ▼	21,0% ▼	2,2% ▼	5,0% ▼	3,2% ▼	2,2% ▼	3,4% ▼	0,6% ▼	3,8% ▼	8,3% ▼
Verhuur van en handel in onroerende goederen	30,1% ▼	11,5% ▼	16,2% ▼	4,5% ▼	2,9% ▼	5,0% ▼	10,3% ▼	0,4% ▼	2,3% ▼	4,2% ▼	7,6% ▼
Computerservice	36,3% ▼	12,0% ▼	31,3% ▼	2,2% ▼	4,0% ▼	3,6% ▼	2,3% ▼	3,4% ▼	0,6% ▼	1,9% ▼	5,9% ▼
Speur- en ontwikkelingswerk	45,3% ▼	6,2% ▼	17,0% ▼	6,2% ▼	4,8% ▼	2,7% ▼	1,4% ▼	3,6% ▼	5,4% ▼	6,0% ▼	0,7% ▼
Overige zakelijke dienstverlening	34,4% ▼	13,6% ▼	26,0% ▼	10,4% ▼	8,4% ▼	5,7% ▼	4,3% ▼	4,9% ▼	4,2% ▼	8,2% ▼	8,6% ▼
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	45,4% ▲	17,9% ▼	23,2% ▲	6,8% ▼	8,4% ▼	7,3% ▼	12,5% ▲	6,2% ▼	3,6% ▼	6,4% ▼	11,9% ▼
Onderwijs	59,6% ▲	31,9% ▲	20,6% ▼	5,8% ▼	10,3% ▼	3,9% ▼	13,2% ▲	6,0% ▼	1,8% ▼	7,4% ▼	16,9% ▼
Gezondheids- en welzijnzorg	52,1% ▲	27,9% ▼	16,4% ▼	23,6% ▼	5,7% ▼	8,2% ▼	15,8% ▲	5,3% ▼	3,9% ▼	9,3% ▼	16,9% ▲
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	41,6% ▼	16,8% ▼	19,5% ▼	13,1% ▼	7,1% ▼	3,7% ▼	6,2% ▼	3,8% ▼	1,1% ▼	6,0% ▼	7,8% ▼
Cultuur, sport en recreatie	35,6% ▼	13,5% ▼	19,4% ▼	12,8% ▼	12,4% ▼	4,7% ▼	8,4% ▼	4,8% ▼	2,8% ▼	8,2% ▼	11,0% ▼
Overige dienstverlening	23,9% ▼	6,3% ▼	15,9% ▼	17,3% ▼	8,2% ▼	4,7% ▼	4,3% ▼	5,2% ▼	13,1% ▲	13,0% ▼	16,5% ▲
Overige sectoren met n<150	37,4% ▼	14,7% ▼	21,1% ▼	18,7% ▼	14,9% ▼	9,1% ▼	4,9% ▼	6,2% ▼	8,7% ▼	12,5% ▲	10,4% ▼
BEROEPSGROEP											
Ambachtelijke industriële beroepen	33,3% ▼	13,4% ▼	13,5% ▼	32,8% ▲	19,4% ▲	10,4% ▲	3,4% ▼	6,5% ▲	12,2% ▲	17,2% ▲	9,6% ▼
Transportberoepen	37,3% ▼	14,4% ▼	13,1% ▼	27,0% ▼	13,2% ▼	12,1% ▲	10,2% ▲	5,4% ▼	5,7% ▼	15,2% ▲	13,9% ▲
Administratieve beroepen	34,0% ▼	11,7% ▼	25,8% ▲	5,1% ▼	4,8% ▼	4,8% ▼	4,3% ▼	4,3% ▼	4,3% ▼	4,4% ▼	9,1% ▼
Commerciële beroepen	34,4% ▼	10,3% ▼	18,6% ▼	12,1% ▼	4,4% ▼	5,8% ▼	6,8% ▼	3,4% ▼	1,2% ▼	7,3% ▼	9,2% ▼
Dienstverlenende beroepen	37,1% ▼	17,7% ▼	17,7% ▼	17,5% ▼	9,8% ▼	8,3% ▼	10,9% ▲	5,5% ▼	6,0% ▼	12,0% ▼	13,3% ▼
Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	52,4% ▲	28,9% ▲	15,0% ▼	25,3% ▲	5,5% ▼	8,3% ▼	17,0% ▲	5,1% ▼	4,5% ▼	9,5% ▼	18,0% ▲
Leerkrachten/docenten	63,3% ▲	34,9% ▲	18,8% ▼	6,5% ▼	12,1% ▼	4,4% ▼	14,4% ▲	6,4% ▼	1,4% ▼	7,3% ▼	17,7% ▼
(Vak-)specialist	42,0% ▼	12,0% ▼	28,5% ▲	4,4% ▼	7,1% ▼	4,2% ▼	2,5% ▼	4,0% ▼	2,9% ▼	4,9% ▼	6,0% ▼
Agrarische beroepen	22,6% ▼	8,9% ▼	11,6% ▼	22,0% ▼	13,5% ▼	10,4% ▼	3,7% ▼	6,2% ▼	8,4% ▼	14,7% ▲	8,1% ▼
Leidinggevende functies	42,1% ▼	16,6% ▼	19,1% ▼	7,8% ▼	7,2% ▼	6,9% ▼	7,2% ▼	5,1% ▼	3,3% ▼	6,2% ▼	6,7% ▼
Overige beroepen	38,9% ▼	14,5% ▼	20,2% ▼	12,1% ▼	9,7% ▼	6,1% ▼	5,6% ▼	6,6% ▼	4,1% ▼	8,1% ▼	9,6% ▼

Percentages zijn rijpercentages, en zijn gebouwd met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn gebouwd met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep vs. overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hogere (lager) percentages en/of gemiddelden.

Tabel 8: Uitgevoerde en nodige aanpassingen.

	UITGEVOERDE AANPASSINGEN							(VERDERE) AANPASSINGEN NODIG								
	Geen	Hulpmiddelen gekregen of meubilair aangepast	Werktijden aangepast	Hoeveelheid werk aangepast	Functie of takenpakket aangepast	Opleiding of omscholing gekregen	Toegankelijkheid tot het gebouw aangepast	Andere aanpassingen in de werkplek verricht	Geen	Hulpmiddelen of meubilair	Werktijden	Hoeveelheid werk	Functie of takenpakket	Opleiding of omscholing	Toegankelijkheid tot het gebouw	Andere aanpassingen
SECTOR																
Landbouw, bosbouw en visserij	86,1%	6,9%	3,7%	4,3%	3,8%	0,8%	0,4%	3,0%	87,2%	3,6%	2,9%	4,5%	2,2%	0,4%	0%	6,0%
Veddings- en genotmiddelenindustrie	90,5%	4,8%	2,1%	1,7%	2,8%	0%	0,1%	1,6%	82,1%	7,0%	2,1%	6,9%	1,6%	1,7%	0,3%	5,3%
Papierindustrie, drukken, uitgeven	86,5%	8,8%	1,8%	1,2%	1,3%	0,8%	0,4%	2,6%	74,6%	11,0%	5,5%	6,7%	4,8%	1,8%	0,5%	6,3%
Vervaardiging van chemische producten	84,9%	10,8%	2,2%	3,7%	3,0%	1,2%	0,5%	3,1%	77,4%	10,0%	6,5%	3,1%	1,7%	2,6%	0%	3,2%
Vervaardiging van producten van metaal	91,1%	4,7%	0,9%	2,3%	2,3%	0,4%	0%	2,5%	73,9%	12,2%	2,7%	4,8%	4,6%	1,5%	1,0%	7,9%
Vervaardiging van machines en apparaten	85,6%	9,6%	2,8%	1,5%	1,7%	0%	0%	2,3%	74,0%	9,5%	6,0%	2,7%	5,5%	2,0%	0,3%	8,3%
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten	87,9%	6,6%	2,2%	2,2%	2,2%	1,3%	0,4%	2,4%	77,8%	10,1%	4,0%	5,5%	1,9%	0%	0,6%	6,0%
Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling	75,9%	8,8%	5,7%	3,9%	7,1%	0,8%	0%	5,4%	71,5%	10,1%	5,5%	6,1%	6,1%	3,6%	0%	10,8%
Bouwnijverheid	87,9%	5,2%	2,1%	1,6%	2,6%	0,6%	0%	3,1%	79,5%	7,1%	4,2%	6,4%	3,4%	2,9%	0,7%	6,3%
Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations	90,6%	3,8%	2,7%	2,0%	1,4%	0%	0%	2,3%	83,0%	7,0%	3,0%	5,3%	3,6%	2,2%	0,4%	3,9%
Groothandel en handelsbemiddeling	88,2%	6,7%	2,2%	2,0%	2,5%	0,5%	0,1%	2,3%	79,9%	8,9%	3,2%	5,9%	1,9%	1,5%	0,4%	5,2%
Detailhandel en reparatie	89,6%	3,5%	4,0%	3,1%	3,0%	0,4%	0,1%	2,6%	85,3%	7,5%	2,6%	4,4%	1,6%	1,1%	0,2%	4,7%
Horeca	90,5%	2,9%	3,5%	3,2%	1,2%	0,6%	0,4%	1,2%	81,1%	7,3%	4,8%	6,4%	3,6%	0,9%	0,6%	5,9%
Vervoer over land	89,4%	5,4%	3,9%	1,6%	1,2%	0,6%	0,2%	2,0%	77,8%	12,0%	6,8%	5,5%	1,0%	1,5%	0,2%	5,8%
Dienstverlening ten behoeve van het vervoer	89,7%	7,4%	2,1%	1,6%	2,0%	0,6%	0%	0,9%	75,1%	9,9%	4,4%	4,2%	4,3%	1,9%	2,1%	7,8%
Post en telecommunicatie	88,0%	4,4%	2,1%	1,8%	2,7%	1,0%	0,3%	2,3%	80,8%	6,3%	3,5%	7,1%	3,8%	1,5%	0,3%	5,5%
Financiële instellingen	86,3%	8,4%	3,1%	2,8%	1,7%	0,9%	0,7%	2,3%	83,4%	8,8%	2,6%	4,9%	1,5%	0,7%	0,1%	4,4%
Vérhuur van en handel in onroerende goederen	88,5%	6,8%	1,4%	2,3%	2,8%	0,3%	0%	1,5%	90,4%	4,4%	1,2%	3,9%	2,3%	1,6%	0,5%	2,3%
Computerservice	90,9%	5,7%	1,7%	1,0%	2,6%	0,5%	0%	1,7%	86,7%	7,0%	2,6%	2,8%	1,6%	1,6%	0%	3,1%
Speur- en ontwikkelingswerk	88,6%	7,9%	1,7%	2,9%	0,8%	0,6%	0%	0,8%	84,8%	6,5%	2,5%	7,2%	2,1%	0,6%	0%	3,7%
Overige zakelijke dienstverlening	89,4%	6,5%	1,9%	2,1%	1,8%	0,5%	0,1%	2,0%	81,7%	7,8%	3,7%	6,0%	2,7%	1,6%	0,3%	4,4%
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	86,9%	8,2%	2,8%	2,1%	2,5%	0,6%	0,1%	2,2%	82,3%	8,3%	2,9%	6,0%	3,6%	1,4%	0,6%	4,4%
Onderwijs	88,1%	5,8%	2,9%	2,3%	3,1%	0,4%	0,4%	1,9%	74,7%	8,2%	3,4%	10,9%	5,8%	1,9%	0,7%	6,8%
Gezondheids- en welzijnszorg	87,1%	5,8%	4,1%	3,0%	2,6%	0,8%	0,3%	2,2%	78,7%	8,9%	4,0%	7,6%	3,3%	1,7%	0,4%	5,1%
Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties	84,9%	5,6%	3,2%	3,1%	1,5%	0,3%	0%	5,2%	80,7%	8,5%	3,9%	7,6%	3,2%	2,4%	0%	3,8%
Cultuur, sport en recreatie	89,2%	5,8%	2,8%	3,2%	1,8%	0,5%	0%	1,2%	78,8%	9,7%	6,2%	5,5%	2,8%	0,8%	0%	5,1%
Overige dienstverlening	86,7%	5,3%	3,1%	6,1%	6,0%	0%	0%	0,6%	84,9%	6,7%	3,8%	3,7%	1,3%	0%	0%	3,9%
Overige sectoren met n<150	87,8%	6,3%	1,9%	2,2%	3,2%	0,5%	0,1%	2,4%	81,9%	7,1%	2,7%	5,1%	2,8%	2,0%	0,4%	7,0%
BEROEPSGROEP																
Ambachtelijke industriële beroepen	88,7%	4,2%	2,7%	2,1%	3,0%	0,6%	0,1%	3,1%	76,9%	8,3%	4,0%	6,2%	4,1%	2,8%	0,8%	7,9%
Transportberoepen	90,7%	3,8%	2,3%	1,9%	1,8%	0,4%	0,2%	2,6%	77,1%	8,9%	7,6%	6,2%	1,4%	1,7%	0%	6,5%
Administratieve beroepen	84,8%	11,2%	2,2%	2,0%	2,2%	0,7%	0,4%	2,1%	83,4%	8,5%	2,3%	5,2%	2,3%	1,0%	0,4%	4,3%
Commerciële beroepen	89,7%	4,7%	3,1%	2,4%	1,9%	0,5%	0,1%	2,4%	83,9%	7,9%	2,6%	5,3%	1,7%	1,1%	0,2%	3,9%
Dienstverlenende beroepen	88,6%	4,4%	3,6%	3,3%	2,9%	0,4%	0,1%	1,8%	79,8%	7,9%	4,2%	6,0%	3,7%	1,2%	0,6%	5,7%
Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen	87,2%	5,3%	4,3%	3,3%	2,4%	0,8%	0,2%	2,2%	79,4%	8,7%	4,2%	7,5%	3,0%	1,8%	0,4%	5,3%
Leerkrachten/docenten	88,6%	5,3%	3,0%	2,3%	3,1%	0,2%	0,3%	1,9%	73,0%	8,4%	3,8%	11,3%	5,9%	2,1%	0,7%	7,6%
(Vak-)specialist	87,2%	9,0%	2,3%	1,8%	2,2%	0,5%	0,1%	1,7%	82,1%	8,6%	3,0%	5,4%	2,6%	1,7%	0,1%	3,8%
Agrarische beroepen	84,2%	6,7%	4,3%	4,2%	4,4%	0,3%	0,7%	5,2%	85,0%	5,0%	3,1%	5,9%	2,3%	0,9%	0%	5,5%
Leidende functies	91,0%	5,2%	1,3%	1,8%	2,4%	0,6%	0,2%	1,6%	84,9%	6,3%	3,1%	5,0%	2,6%	1,6%	0,1%	3,5%
Overige beroepen	88,3%	5,6%	2,1%	2,2%	2,7%	0,7%	0,1%	1,8%	82,8%	7,1%	3,0%	5,3%	3,3%	2,0%	0,3%	5,2%

Percentages zijn rijpercentages, en zijn gebouwd met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn gebouwd met de t-test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep vs. overige cases'. ▲, p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden.

