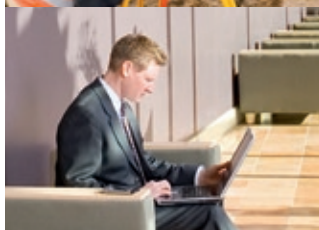
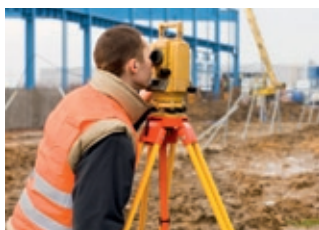


Arbobalans 2009

Kwaliteit van de arbeid,
effecten en maatregelen in Nederland.



Arbobalans 2009

Kwaliteit van de arbeid,
effecten en maatregelen in Nederland.

Arbobalans 2009

Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland

AUTEURS

John Klein Hesselink

Irene Houtman

Wendela Hooftman

Maartje Bakhuis Roozeboom

TNO Kwaliteit van Leven

Arbeid

IN OPDRACHT VAN

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Deze uitgave is te downloaden van www.arboportaal.nl

ISBN: 978-90-5986-335-4

UITGEVER

TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp

VORMGEVING

Coek Design, Zaandam

DRUK

Thieme Almere

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Inleiding	10
2 Kwaliteit van de arbeid	14
2.1 Psychosociale risico's	17
2.1.1 Psychische belasting	17
2.1.2 Sociale belasting	23
2.2 Lichamelijke belasting en omgevingsfactoren	33
2.2.1 Lichamelijke belasting	33
2.2.2 Omgevingsfactoren	38
2.3 Werktijden	42
2.3.1 Aard van dienstverband	44
2.3.2 Aantal werkuren en overwerk	45
2.3.3 Ploegendienst	47
2.3.4 Avond-, nacht- en weekendwerk	48
2.3.5 Thuiswerk en telewerk	50
2.4 Arbeidsrisico's volgens werkgevers en werknemers	50
2.5 Wat werknemers belangrijk of aantrekkelijk vinden in hun werk	55
2.5.1 Arbeidsomstandigheden en -voorwaarden	55
2.5.2 Ontwikkelingsmogelijkheden	56
3 Effecten	58
3.1 Algehele gezondheid	60
3.2 Beroepsziekten	67
3.3 Ziekteverzuim	70
3.4 Arbeidsongeschiktheidsintrede	84
3.5 Arbeidsongevallen	86
3.6 Motivatie van werknemers om te (blijven) werken	88
4 Maatregelen	96
4.1 Bekendheid en waardering van de nieuwe Arbowet	99
4.2 Arbobeleid op sectorniveau	102
4.3 Algemene bedrijfsmaatregelen	106
4.3.1 Arbodienstverlening	106
4.3.2 Preventie en aanpak van ziekteverzuim	109
4.3.3 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	111
4.3.4 Bedrijfs hulpverleners en preventiemedewerkers	114
4.3.5 Overig organisatiebeleid	116

4.4	Risicogerichte bedrijfsmaatregelen	119
4.4.1	<i>Arbeidsrisico's in de RI&E en het Plan van Aanpak (PvA)</i>	119
4.4.2	<i>Maatregelen gericht op het terugdringen van risicovolle arbeidsomstandigheden</i>	121
4.4.3	<i>Negen arbeidsrisico's en maatregelen kort toegelicht</i>	126
4.5	Het perspectief van werknemers	133
4.6	Werkplekaanpassingen voor het individu	134
4.6.1	<i>Aanpassingbeleid in bedrijven</i>	135
4.6.2	<i>Aanpassingbeleid in cao's in het kader van reïntegratie</i>	137
5	Oudere werknemers en langer kunnen en willen doorwerken	140
5.1	Kwaliteit van de arbeid van de oudere werknemer	143
5.2	Leeftijd en (nadelige) effecten van arbeid	149
5.3	Oudere werknemers en langer kunnen en willen doorwerken	153
5.4	Leeftijd en maatregelen	157
	Literatuur	162

Samenvatting

1. *Werknemers zijn in toenemende mate doordrongen van de noodzaak tot langer doorwerken en dat lijkt onder werkgevers minder het geval*
2. *Vooral 'ontziemaatregelen' populair om ouderen door te laten werken*
3. *Kwaliteit van de arbeid nog steeds stabiel maar beeldschermwerk neemt verder toe*
4. *Een geringere kwaliteit van de arbeid vermindert de werktevredenheid en vergroot de vertrekwerk van werknemers*
5. *Psychische zware beroepen: docent, verpleegkundige en ziekenverzorgende*
6. *Fysiek zware beroepen: loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers en bouwvakkers*
7. *Het blijft goed gaan met de gezondheid van de Nederlandse werknemer*
8. *Verzuim is meestal niet werkgerelateerd, maar het verzuimpercentage bij werkgerelateerd verzuim is ruim twee keer zo hoog*
9. *Ziekteverzuimbegeleiding vaak opgenomen in contract met arbodienst, maar verzuimbeleid in organisaties verandert*
10. *Helft van de werkgevers spreekt werknemers aan op ongezonde werk- en leefstijl*

Werknemers zijn in toenemende mate doordrongen van de noodzaak tot langer doorwerken en dat lijkt onder werkgevers minder het geval

Door de vergrijzing, ontgroening en het betaalbaar houden van het sociale stelsel in Nederland staat de verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen sterk in de belangstelling. Het aandeel oudere werknemers dat zegt door te willen werken tot 65 jaar is gestegen van 21% in 2005 tot 36% in 2008, en het aandeel ouderen dat aangeeft door te kunnen werken tot 65 jaar van 41% in 2005 tot 50% in 2008. Desgevraagd vindt (in 2008) echter maar één op de vijf werkgevers het voor de personele bezetting van belang dat werknemers tot het 65e levensjaar doorwerken. Wel worden er in 2008 méér cao-afspraken gemaakt dan in 2006 over onderzoek naar leeftijdsbewust personeelsbeleid en loopbaanombuiging, en treft iets meer dan de helft van de werkgevers met 10 of meer werknemers voorzieningen om ouderen langer door te laten werken.

Vooral 'ontziemaatregelen' populair om ouderen door te laten werken

Werknemers geven zelf aan dat ze langer kunnen doorwerken als het werk lichter wordt gemaakt. Inderdaad zijn bedrijfsmaatregelen die de oudere werknemer ontzien populair. Zo geeft bijna 40% van de werkgevers oudere werknemers extra vrije dagen, biedt iets meer dan een kwart hen de mogelijkheid om gebruik te maken van een deeltijd-VUT of deeltijdpensioen. Ook is de kortere werkweek populair. Tien tot

vijftien procent van de werkgevers heeft maatregelen genomen op het gebied van taakverlichting of –aanpassing, werktijdaanpassing, vrijstelling van onregelmatige diensten of van overwerk. Het stimuleren tot deelname aan scholing of cursussen, geven van een ander takenpakket en vooral demotie (maatregelen die van belang worden geacht met het oog op flexibiliteit en inzetbaarheid) zijn weinig populaire maatregelen. Oudere werknemers zelf (55 plus) zeggen overigens opvallend vaak dat ze het afgelopen jaar een externe of interne cursus hebben gevolgd (56%, respectievelijk 37%) of dat hun functie is uitgebreid (34%). Ze kijken hiermee nauwelijks af van het Nederlands gemiddelde (resp. 59%, 44% en 44%).

Kwaliteit van de arbeid nog steeds stabiel, maar beeldschermwerk neemt verder toe

De kwaliteit van de arbeid is over het afgelopen jaar stabiel gebleven. Wel neemt het beeldschermwerk gestaag toe. In 2008 geeft bijna 80% van de werknemers aan minimaal één uur per dag beeldschermwerk te verrichten. Gemiddeld verricht de Nederlandse werknemer 3,8 uur per dag beeldschermwerk. Dit aantal uur is ten opzichte van 2003 gestegen met bijna een half uur per dag. Werknemers die beeldschermwerk verrichten, doen dat gemiddeld 4,8 uur per dag. Bij meer dan 6 uur per dag is er sprake van een verhoogd risico op klachten van het bewegingsapparaat door langdurig zitten in dezelfde houding en het maken van veel repeterende bewegingen met handen en vingers. In 2008 werkte 24% van de werknemers meer dan 6 uur per dag. In 2007 was dat nog 22%.

Een geringere kwaliteit van de arbeid vermindert de werktevredenheid en vergroot de vertrekwerk van werknemers

Werknemers met een geringere kwaliteit van de arbeid, dat wil zeggen een meer dan gemiddelde omgevingsbelasting, ergonomische belasting, sociale belasting of psychische belasting zijn minder tevreden met hun werk dan werknemers met een lagere belasting. Ook denken zij minder vaak in staat te zijn tot hun 65ste door te werken en zijn ze eerder geneigd een andere baan te zoeken. Werknemers die meer worden blootgesteld aan slechte fysieke of ergonomische werkomstandigheden vinden ook dat zij minder presteren en minder breed inzetbaar zijn dan hun collega's. Werknemer met een hoge psychosociale belasting vinden daarentegen juist dat zij iets beter presteren dan hun collega's.

Psychisch belastende beroepen: docent, verpleegkundige en ziekenverzorgende

Beroepen met een hoge psychosociale belasting zijn docenten in het basis- en voortgezet onderwijs en verpleegkundigen en ziekenverzorgenden. Zij ervaren veelal een hoge werkdruk, weinig autonomie en een hoge emotionele belasting in hun werk. De emotionele belasting is tevens hoog onder politiepersoneel, brandweer en bewakers, en onder bejaardenverzorgers, kinderverzorgers en gezinshulpen.

Circa 11% van alle werknemers geeft aan dat er nog geen maatregelen genomen zijn terwijl ze die wel nodig vinden. Ruim dertig procent geeft aan dat de al genomen

maatregelen onvoldoende zijn. De behoefte aan maatregelen neemt nog steeds toe en is er vooral bij de werknemers in het onderwijs, de zorg en de overheid. Terwijl werknemers aangeven vooral behoefte te hebben aan maatregelen tegen werkdruk en werkstress, worden in Nederlandse bedrijven juist vaker maatregelen genomen tegen lichamelijke arbeidsbelasting. Meestal zijn het geen bronmaatregelen. Inspecteurs van de Arbeidsinspectie beoordelen ongeveer de helft van de maatregelen die ze in bedrijven aantreffen als goed, 40 procent als redelijk en tien procent als matig of slecht.

Fysiek belastende beroepen: loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers en bouwvakkers

Wanneer werknemers te maken hebben met een hoge lichamelijke belasting in het werk, spelen er ook vaak verschillende vormen van lichamelijke belasting tegelijkertijd. De lichamelijke belasting is relatief hoog in beroepen in de bouw zoals loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, metselaars, en timmerlieden, maar er zijn ook andere beroepen met een zware lichamelijke belasting in het werk, zoals kappers en schoonmaakspecialisten en vrachtwagenchauffeurs. In veel van die beroepen staat men ook bloot aan omgevingsfactoren als lawaai, gevaarlijke stoffen of gevaarlijk werk (vb. werken op hoogte). Circa 17% van de Nederlandse werknemers vindt dat het nodig is dat bedrijven maatregelen treffen tegen lichamelijk zwaar werk.

Het blijft goed gaan met de gezondheid van de Nederlandse werknemer

De grote meerderheid van de Nederlandse werknemers (85-90%) geeft aan een goede tot uitstekende gezondheid te hebben. Het aantal werknemers met een chronische aandoening is stabiel en het percentage werknemers met bewegingsapparaatklachten is zelfs dalende. Ook het ziekteverzuimpercentage is stabiel met een gemiddeld verzuimpercentage van 4%. De gemiddelde verzuimduur is in de afgelopen jaren met ruim een halve dag gedaald van bijna 7 dagen in 2005/2006 naar ruim 6 dagen per keer in 2008. De meest genoemde reden voor verzuim was en blijft griep of verkoudheid, maar omdat dit meestal niet zo lang duurt, is de invloed hiervan op het verzuimpercentage niet zo groot. Psychische klachten zijn in dat opzicht veel belangrijker: deze klachten veroorzaken 20% van alle verzuimdagen.

Verzuim is meestal niet werkgerelateerd, maar het percentage bij werkgerelateerd verzuim is ruim twee keer zo hoog

Gemiddeld wordt 22% van al het verzuim door de werknemer als werkgerelateerd beschouwd. Van het langer durend verzuim (> 65 dagen) wordt echter de helft van het verzuim geheel of gedeeltelijk toegeschreven aan het werk. Vooral langdurig verzuim vanwege psychische klachten, conflicten op het werk en klachten aan de bovenste extremiteiten worden vaak als werkgerelateerd gezien.

Sectoren waar het langdurig verzuim vaak als werkgerelateerd wordt beschouwd zijn met name de landbouw en visserij en de horeca.

Ziekteverzuimbegeleiding vaak opgenomen in contract met arbodienst, maar verzuimbeleid in organisaties verandert

Sinds de herziening van de Arbowet is er sprake van een daling in het percentage werkgevers dat diensten inhuurt van de arbodienst of andere arbodeskundigen. Verzuimbegeleiding is de dienst die het meeste wordt afgenomen van arbodiensten en andere arbodienstverleners. Er blijkt de laatste jaren wel een verschuiving te zijn opgetreden in de manier waarop bedrijven verzuimafspraken vastleggen. In 2004 werd het merendeel van de verzuimafspraken mondeling gemaakt. In 2007 zijn de meeste afspraken echter schriftelijk vastgelegd. In 2008 zien we echter dat het schriftelijk vastleggen van afspraken weer wat afneemt en afspraken vaker mondeling worden gemaakt. Ook geven werkgevers in 2008 vaker dan eerder jaren aan dat er geen richtlijnen zijn over de snelheid waarmee contact wordt opgenomen met de bedrijfsarts na een ziekmelding.

Helpt van de werkgevers spreekt werknemers aan op ongezonde werk- en leefstijl

De helft van de werkgevers met 10 of meer werknemers vindt dat een werknemer met een ongezonde werk- maar ook leefstijl daar door de werkgever op kan worden aangesproken.

In de afgelopen twee jaar heeft 17% van de werkgevers maatregelen ingevoerd op het gebied van het bevorderen van een gezonde leefstijl. Het zijn vooral de grotere bedrijven en bedrijven in de non-profit sectoren en in de zakelijke en financiële dienstverlening die dit type maatregelen treffen.

INLEIDING



Inleiding

Enkele recente krantenkoppen:

...OVER KWALITEIT VAN DE ARBEID

Sporten werknemer privézaak; De Telegraaf, 13-05-2009
Agent moet tegen een stootje kunnen; de Volkskrant, 18-05-2009-10-24
Horecawerknemer heeft zat vragen, maar schuwt actie; De Telegraaf, 19-05-2009
Zware beroepen heikel punt AOW. Het Financieele Dagblad, 04-06-2009
Vraag naar kwalitatief goed uitzendpersoneel neemt toe. De Telegraaf, 05-08-2009
In de schoonmaak houd je geen relatie goed. Ik werk de klok rond.
Het Financieele Dagblad, 13-08-2009
Reorganiseren? Snijd niet in nuttige overtuiging; houd voldoende veerkracht.
De Telegraaf; 14-08-2009
Ontslagen om te hard werken; De Telegraaf, 05-09-2009
Ontslagleed: weggepest door de baas; Het Financieele Dagblad, 17-09-2009
Bos wil zwaar werk uitbannen; SP start actie tegen AOW-plan'
NRC Handelsblad, 21-09-2009
Online werkplektest voor computerwerker; NEN, 08-10-2009

...OVER EFFECTEN VAN ARBEIDSRISICO'S

Blessureoffensief bij artiesten; de Telegraaf 04-05-2009
Kiezen tussen hoger loon of baan; de Volkskrant, 07-07-2009
Arbodienst zet griepteams in voor bedrijven. De Telegraaf, 18-07-2009
Advies aan bedrijven over ziek personeel: naar huis bij griep!,
De Telegraaf, 16-07-2009
Werkgever krijgt ruimte bij ontslag; NRC Handelsblad, 15-07-2009
Zieke man krijgt drie ton wegens falen UWV. Het Financieele Dagblad, 21-08-2009
Hoofdrol werkgever bij griepdemie; Het Financieele Dagblad, 21-09-2009

...OVER DE AANPAK VAN ARBEIDSRISICO'S

Kracht van gehandicapten; De Telegraaf, 20-06-2009
Veel topvrouwen haken af bij ING; de Volkskrant, 25-06-2009
Veel leraren met vakkennis verdwijnen; de Volkskrant, 08-07-2009
Zonder personeel uit India moeten operatiekamers dicht; de Volkskrant, 26-08-2009
Jongeren zien geen probleem in langer doorwerken; NRC Handelsblad, 04-09-2009
Bedrijven doen nog weinig aan spitsmijden; Het Financieele Dagblad, 05-09-2009
Vergrijzing drukt de loonkosten en biedt ruimte om te investeren in het personeel;
Het Financieele Dagblad, 09-09-2009
Apart loket helpt jongere aan werk; NRC Handelsblad, 18-09-2009

Crisismaatregelen voor de arbeidsmarkt; De Financieele Telegraaf, 19-09-2009
Steviger aanpak nodig van werkgevers bij agressie tegen werknemers met publieke taak; BZK, 09-10-2009

...OVER OUDEREN, EN WERK

Oudere met zwaar werk ontzien'. Het Financieele Dagblad, 06-06-2009
Ziekenhuis gaat weer opleiden; convenant Zuid-Nederland om personeel aan te pakken; de Volkskrant, 14-07-2009
Crisis geen drama voor elke freelancer', de Volkskrant, 21-08-2009
Tijd dringt voor akkoord AOW-leeftijd; de Volkskrant, 28-08-2009
Hogere AOW deeloplossing- oprekken AOW lang niet genoeg om problemen van vergrijzing tegen te gaan; Het Financieele Dagblad, 10-09-2009
Straks weer werknemerstekort; NRC Handelsblad, 17-09-2009
Helaas, u bent ontslagen. Slokje water? De Volkskrant, 22-09-2009
Vrouwen motor achter groeiende arbeidsdeelname ouderen; CBS, 14-10-2009

Uit deze recente krantenkoppen blijkt dat arbeidsrisico's en andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid nog steeds zeer actueel zijn. Zo leidde de besluitvorming over verhoging van de AOW-leeftijd tot een discussie over zwaar werk, met name onder ouderen. Ook krijgen werkgevers tegen de achtergrond van de huidige recessie meer ruimte bij ontslag, en zien we tegelijkertijd dat de vraag naar uitzendpersoneel en freelancers toeneemt. Dat flexibele personeel moet echter wel kwalitatief goed zijn! Daarnaast houdt 'de griep' ook werkgevers en arbodiensten bezig.

In deze Arbobalans 2009 zetten we zoveel mogelijk aspecten van arbeidsomstandigheden, de gevolgen hiervan en het bedrijfsbeleid op dat terrein op een rij, gebaseerd op actuele gegevens. De Arbobalans wil daarmee een document zijn waarin - zij het niet uitputtend - de huidige stand der kennis op het gebied van arbeidsomstandigheden wordt weergegeven. Dit boekje is bedoeld als informatiebron voor werkgevers- en werknemersorganisaties, sector-organisaties, arbodiensten en andere arbo-deskundigen, personeelsfunctionarissen, OR-leden en geïnteresseerde werkgevers en werknemers.

Waar mogelijk presenteren we cijfermateriaal tot en met 2008 en maken we gebruik van recent onderzoek gepubliceerd tot in 2009.

Voor het beschrijven van arbeidsrisico's, de ontwikkelingen daarin en de gevolgen hiervan, zowel in termen van gezondheid als in termen van beleid, putten we uit verschillende bronnen. Zo is voor de werknemersinformatie vooral gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2008.

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 arbeids-

omstandigheden in Nederland. De NEA wordt onder werknemers uitgevoerd en geeft hun beleving van de arbeidssituatie en van de blootstelling aan arbeidsrisico's weer. Om per sector en per beroepsgroep betrouwbare gegevens te kunnen bieden, 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 'arbo-monitor' is opgeschoven naar een meetinstrument voor 'kwaliteit van de arbeid'. Dit heeft wel gevolgen gehad voor de vergelijkbaarheid van de uitkomsten ervan met die uit eerdere jaren.

De NEA wordt uitgevoerd door TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Ook is gebruik gemaakt van de Monitor 'Arbo in bedrijf' van de Arbeidsinspectie (AI). Deze monitor wordt uitgevoerd aan de hand van ongeveer 2.000 bedrijfsbezoeken van inspecteurs van de AI, waarbij naast een vraaggesprek met de werkgever ook een rondgang door het bedrijf plaatsvindt en kennis genomen wordt van relevante documenten zoals de RI&E. Deze monitor geeft daarmee een representatief beeld van de mate waarin bedrijven en instellingen zich conformeren aan de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit de Arbowet en de mate waarin werknemers in bedrijven volgens de werkgevers worden blootgesteld aan een aantal arborisico's en welke maatregelen bedrijven nemen ter voorkoming en beperking van deze risico's. Door de jaarlijkse uitvoering van het onderzoek kunnen belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden in kaart worden gebracht.

Dit jaar is ook voor het eerst gebruik gemaakt van de Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden (WEA) die in 2008 is afgenomen onder ruim 5000 werkgeversverteenwoordigers.

Daarnaast maken we gebruik van CAO-onderzoek door het ministerie van SZW, de Monitor Arbeidsongevallen van TNO en de Stichting Consument en Veiligheid, de rapportage 'Beroepsziekten in cijfers' van het NCvB (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten), alsook van gegevens van het Uitvoeringsinstituut Werknemers-Verzekeringen (UWV).

Na de samenvatting en deze inleiding (hoofdstuk 1) gaat het eerstvolgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) over kwaliteit van de arbeid en arbeidsrisico's. Hoofdstuk 3 presenteert de mogelijke gevolgen in termen van gezondheid en uitval uit het werk. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de maatregelen die op bedrijfsniveau zijn getroffen om de risico's die zijn gesignaleerd ook aan te pakken. In hoofdstuk 5 wordt ingezoomd op de kwaliteit van de arbeid onder ouderen, en op de vraag of, en zo ja onder welke voorwaarden ouderen langer kunnen en willen doorwerken.

Deze Arbobalans is geschreven door TNO met steun van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

2

KWALITEIT VAN DE ARBEID



Kwaliteit van de arbeid

SAMENVATTING

De kwaliteit van de arbeid in 2008 is ten opzichte van 2007 over het algemeen over de hele linie stabiel gebleven. Een uitzondering vormt beeldschermwerk. Het percentage werknemers dat meer dan 6 uur per dag beeldschermwerk verricht is toegenomen van 22% in 2007 tot 24% in 2008.

Verschillende vormen van belasting in het werk komen vaak tegelijkertijd voor. Psychische risico's (zoals een hoge werkdruk, een gebrek aan autonomie en weinig variatie in het werk) blijken met elkaar en ook met verschillende vormen van sociale belasting (zoals een hoge emotionele belasting, ongewenste omgangsvormen en een gebrek aan sociale steun) samen te gaan. Beroepen met een hoge psychosociale belasting zijn docenten in het basis- en voortgezet onderwijs en verpleegkundigen en ziekenverzorgenden. Zij ervaren veelal een hoge werkdruk, weinig autonomie en een zware emotionele belasting. De emotionele belasting is tevens hoog onder politiepersoneel, brandweer en bewakers en onder bejaardenverzorgers, kinderverzorgers en gezinshulpen. Onder de eerste groep komen ook relatief veel conflicten voor, terwijl de tweede groep tevens kampt met een gebrek aan sociale steun en weinig cognitieve belasting en variatie in het werk. Postdistributiepersoneel heeft ook te maken met een zware psychosociale belasting in het werk. Het lijkt hen te ontbreken aan autonomie, cognitieve belasting en variatie in het werk, sociale steun en baanzekerheid.

Intimidatie door leidinggevenden of collega's (internen) komt het meest voor onder laders, lossers, inpakkers, grondwerkers en kraanmachinisten, gevolgd door politie, brandweer en bewakers. Onder de eerstgenoemde groep komt ook lichamelijk geweld door internen het meest voor. Pesten op de werkvloer wordt het meest gerapporteerd door buschauffeurs, treinbestuurders en zeelieden en docenten in het voortgezet onderwijs. Intimidatie door mensen van buiten de organisatie, zoals klanten, patiënten, leerlingen etc. komt het meest voor onder buschauffeurs, treinbestuurders en zeelieden, geneeskundigen, tandartsen en dierenartsen en politiepersoneel, brandweer en bewakers. De laatstgenoemde groep is samen met verpleegkundigen en ziekenverzorgenden ook koploper wat betreft de confrontatie met lichamelijk geweld door externen.

Discriminatie op het werk speelt bij allochtone werknemers (met name niet-westerse) naar eigen zeggen veel vaker dan bij autochtone werknemers. Niet-westerse allochtone werknemers geven twee keer zo vaak aan dat discriminatie naar sekse en naar huidskleur voorkomt op het werk. Discriminatie naar seksuele geaardheid komt bij hen op het werk driemaal vaker voor en discriminatie naar geloof wel zesmaal zo vaak.

Wanneer werknemers te maken hebben met een hoge lichamelijke belasting in het werk, spelen er ook vaak verschillende vormen van lichamelijke belasting tegelijkertijd. Beroepen waarin de lichamelijke belasting relatief hoog is, zijn beroepen in de bouw zoals loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, evenals metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers, maar er zijn ook andere beroepen met een zware lichamelijke belasting in het werk, zoals kappers en schoonmaakspecialisten en vrachtwagenchauffeurs. Veel van de beroepen waarin de lichamelijke belasting zwaar is, staan ook bloot aan omgevingsfactoren, zoals lawaai en gevaarlijke stoffen.

In Nederland heeft gemiddeld 9% van de werknemers een tijdelijk contract, 9% een tijdelijk contract met uitzicht op vast en 82% een vast contract. Gemiddeld werkt de Nederlandse werknemer 32 uur per week volgens dat contract, maar daarbovenop wordt gemiddeld 6 uur overgewerkt. Vrachtwagenchauffeurs maken veruit de meeste werk- en overuren (respectievelijk 41 en 20 uur). Hoewel het gemiddelde aantal contracturen al jaren stabiel is, zijn part-timers sinds 2005 meer gaan werken.

Bovenstaande bevindingen zijn afkomstig uit een grootschalige enquête onder werknemers (NEA). Met een andere enquête (WEA) zijn ook gegevens verzameld bij werkgevers. Zo kon per sector worden nagegaan hoe de perceptie van de risico's van werkgevers zich verhoudt tot de daadwerkelijke blootstelling aan die risico's zoals gerapporteerd door de werknemers. De sectoren waarbinnen werkgevers emotionele belasting, agressie en geweld en lichamelijke belasting als belangrijk arbeidsrisico erkennen, zijn grotendeels dezelfde sectoren waarbinnen de blootstelling aan deze risico's volgens werknemers relatief groot is. Het lijkt er echter op dat werkgevers en werknemers in de verschillende sectoren wel verschillend aankijken tegen werkdruk. De sectoren waarbinnen werkdruk door werkgevers als belangrijk risico wordt gezien, komen niet geheel overeen met de sectoren waarbinnen werknemers relatief vaak te maken zeggen te hebben met een hoge werkdruk.

Werknemers zijn over het algemeen tevreden met hun arbeidsvoorwaarden. Een prettige sfeer, een goede leidinggevende, een goed salaris en interessant werk worden het belangrijkste gevonden. Thuiswerken en flexibele werktijden lijken voor veel werknemers van secundair belang. Ook ontwikkelingsmogelijkheden zijn van belang voor de kwaliteit van de arbeid. Van alle Nederlandse werknemers heeft 59% de afgelopen 2 jaar een interne opleiding gevolgd en 44% een externe opleiding. Daarnaast geeft 44% van de werknemers aan een functie-uitbreiding te hebben gehad en 18% rapporteert een promotie te hebben gekregen in dezelfde periode.

In dit hoofdstuk staat de kwaliteit van de arbeid van de Nederlandse werknemer anno 2008 centraal. De kwaliteit van de arbeid wordt bepaald door de psychosociale en fysieke risico's waaraan werknemers in het werk blootstaan, maar ook door de vrijheid en de leermogelijkheden die het werk biedt, alsook door de werk-thuis balans en daarmee samenhangende aspecten zoals afwijkende werkuren en aard van het dienstverband.

Anders dan voorgaande jaren, geeft dit hoofdstuk een beeld van die aspecten van kwaliteit van de arbeid die vaak gezamenlijk voorkomen. Die aspecten worden in dit hoofdstuk dan ook tezamen besproken. Tevens wordt gekeken naar de kwaliteit van de arbeid naar sector en beroep. Daarbij is het interessant om te bekijken in welke beroepen het werk als relatief 'belastend' wordt ervaren. Daarom zal regelmatig een top 10 van beroepen worden weergegeven waarin de blootstelling aan risico's het hoogst is.

De cijfers die in dit hoofdstuk worden besproken, zijn grotendeels afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). NEA-cijfers geven een beeld van de kwaliteit van de arbeid vanuit het oogpunt van de werknemer zelf. Daarnaast gebruiken we de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) die een beeld geeft van de kwaliteit van de arbeid gezien vanuit werkgeversperspectief.

De opbouw van het hoofdstuk is als volgt. Allereerst wordt in paragraaf 2.1 ingegaan op de psychosociale risico's, die uiteenvallen in psychische risico's als werkdruk, cognitieve belasting en (gebrek aan) autonomie, en sociale risico's als emotionele belasting, conflicten en ongewenste omgangsvormen. Factoren die hiermee samenhangen hebben betrekking op de werk-privé balans, zorgen om het behoud van een baan en sociale steun. Paragraaf 2.2 gaat in op de lichamelijke belasting en omgevingsrisico's en besteedt aandacht aan beeldschermwerk. Vervolgens is er in paragraaf 2.3 aandacht voor werktijden en thuis- of telewerk. In paragraaf 2.4 worden de perspectieven van werkgevers en werknemers op een aantal arbeidsrisico's met elkaar vergeleken. Tenslotte besteden we in paragraaf 2.5 aandacht aan het belang dat werknemers hechten aan een aantal arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, hun tevredenheid daarmee, en op de manieren waarop werknemers zich verder ontwikkeld hebben (scholing, functie-uitbreiding, promotie).

2.1 Psychosociale risico's

2.1.1 Psychische belasting

Sociaal-economische ontwikkelingen zoals de opkomst van de diensteneconomie en de kennismaatschappij, de 24-uurseconomie en de globalisering hebben in de loop der jaren het karakter van arbeid veranderd. Deze veranderingen worden verantwoordelijk gehouden voor een algehele toename in de psychische belasting van

het werk. In Nederland lijkt de blootstelling aan deze risico's al deels sinds de laatste eeuwwisseling te zijn gestabiliseerd. Deze paragraaf schetst een beeld van de psychische belasting die Nederlandse werknemers anno 2008 in het werk ervaren.

Tabel 2.1 laat voor een aantal vormen van psychische belasting zien hoe deze samenhangen met elkaar en met andere arbeidsrisico's en andere aspecten van kwaliteit van de arbeid. Psychische risico's blijken onderling vaak samen te hangen en hangen daarnaast ook samen met de werk-thuis balans, een hoge sociale belasting en werktijden (grote contractomvang en veel overuren). Werknemers met een hoge psychische belasting hebben vaak minder te maken met een zware lichamelijke belasting. Alleen beeldschermwerk gaat samen met hoge werkdruk, veel regelmatigheid, een hoge cognitieve belasting en gevarieerd werk.

Werkdruk

Zoals gezegd zijn er verschillende vormen van psychische belasting. Een ervan is hoge werkdruk, doordat men bijvoorbeeld snel moet werken, heel veel werk moet verrichten en het werk hectisch is. Een hoge werkdruk blijkt gerelateerd aan een hoge emotionele belasting, problemen in de werk-privé balans, conflicten en ongewenste omgangsvormen op het werk, het maken van veel werk- en overuren, en telewerk en nachtwerk.

In 2008 geeft ongeveer 40% van de werknemers aan te maken te hebben met een hoge werkdruk (figuur 2.1). Ten opzichte van 2007 is de werkdruk in 2008 nagenoeg gelijk gebleven. Net als vorig jaar is de werkdruk het hoogst in het onderwijs, gevolgd door financiële instellingen, het speur- en ontwikkelingswerk en het verzekerings- en pensioenwezen.

Bezien naar beroep blijkt dat werknemers in leidinggevende functies het vaakst te maken hebben met een hoge werkdruk (tweederde van de werknemers) (figuur 2.1). Ook onder docenten is de werkdruk naar eigen zeggen vaak hoog; meer dan de helft van de docenten in het hoger, het voortgezet en het basisonderwijs rapporteert een hoge werkdruk. Verder is er volgens werknemers sprake van een hoge werkdruk in commerciële beroepen en onder verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen en dergelijke, onder horecapersoneel en werknemers in de zorg.

Tabel 2.1 Samenhang tussen psychische aspecten en andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid (schalen lopen van laag naar hoog of van weinig naar veel)

	WERKDRUK	AUTONOMIE	COGNITIEVE BELASTING	GEVARIIEERD WERK	PROBLEMEN WERK-THUIS BALANS	PROBLEMEN THUIS-WERK BALANS
Psychische belasting						
Werkdruk	1					
Autonomie		1				
Cognitieve belasting	++	+	1			
Gevarieerd werk	+	++	++	1		
Werk-thuis problemen	++		+	+	1	
Thuis-werk problemen	+				++	1
Sociale belasting						
Emotioneel zwaar werk	++		+	+	+	+
Sociale steun leiding	-	+		+	-	
Sociale steun collega's				+		
Conflict	+				+	
Ongewenst gedrag intern	+				+	
Ongewenst gedrag extern	+	-			+	
Lichamelijke belasting en omgevingsfactoren						
Kracht zetten		-	-			
Trillingen		-				
Ongemakkelijke houding	+	-				
Herhalende bewegingen		-	-			
Beeldschermwerk	+	+	+	+		
Lawaai		-				
Gevaarlijke stoffen		-				
Gevaarlijk werk		-			+	
Werktijden						
Aard dienstverband (tijdelijk → vast)		-	-			
Contractomvang	+	+	+	+	+	
Overwerk	++		+	+	++	+
Ploegendienst		-				
Avond- en nachtwerk	+	-			+	
Weekendwerk		-			+	
Thuiswerk					+	+
Telewerk	+	+	+	+	+	

BRON: NEA 2008

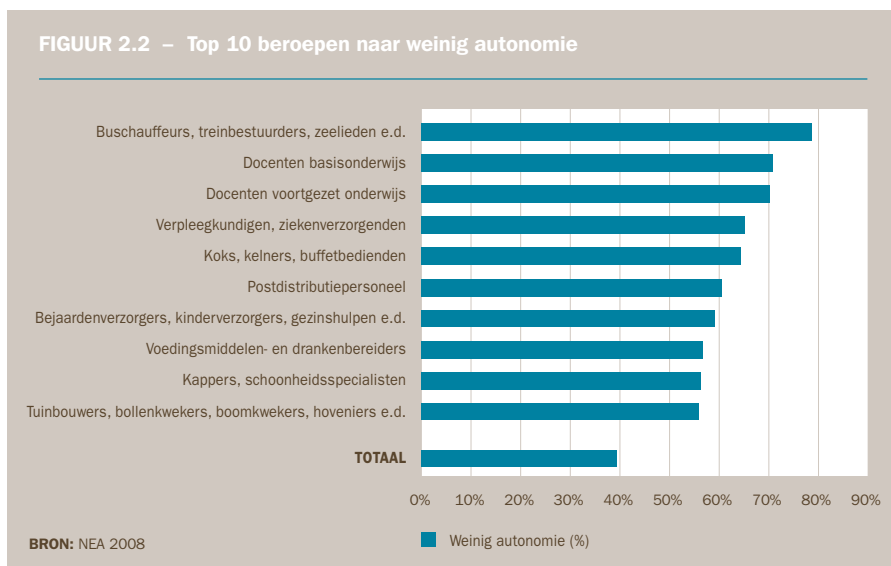
Noot: ++: positieve correlatie $r > .30$; +: positieve correlatie $r > .10$; -: negatieve correlatie $r < -.10$



Autonomie

Ook het hebben van weinig regelmogelijkheden bij het uitvoeren van het werk (een gebrek aan autonomie) is een vorm van psychische belasting. Werknemers met een gebrek aan autonomie vinden we in groepen die vaak blootstaan aan zware fysieke belasting en die geregeld in weekend-, avond/nacht- en ploegendienst werken. In 2008 beschikt naar eigen zeggen ongeveer 40% van de Nederlandse werknemers over weinig autonomie in het werk.

Een gebrek aan autonomie speelt in het bijzonder in het vervoer over land, de post- en telecommunicatie en in de landbouw en visserij. Binnen deze sectoren zijn het met name buschauffeurs, treinbestuurders en zeelieden (79%), postdistributiepersoneel (61%) en tuinbouwers, bollenkwekers, bosbouwers en hoveniers (56%) die aangeven over weinig autonomie te beschikken (figuur 2.2). Ook docenten in het basis- en voortgezet onderwijs, verpleegkundigen en ziekenverzorgenden en horecapersoneel geven vaak aan weinig autonomie te hebben in het werk. Dit is zorgwekkend aangezien werknemers in deze beroepen naar eigen zeggen óók regelmatig te maken hebben met een hoge werkdruk (figuur 2.1), wat in combinatie met een gebrek aan autonomie een relatief hoog risico vormt voor het ontstaan van gezondheidsproblemen als werkstress, burnout en ziekteverzuim (Otten, 1999; De Vroome, Smulders et al., 2005; Jehoel-Gijsbers, 2007).



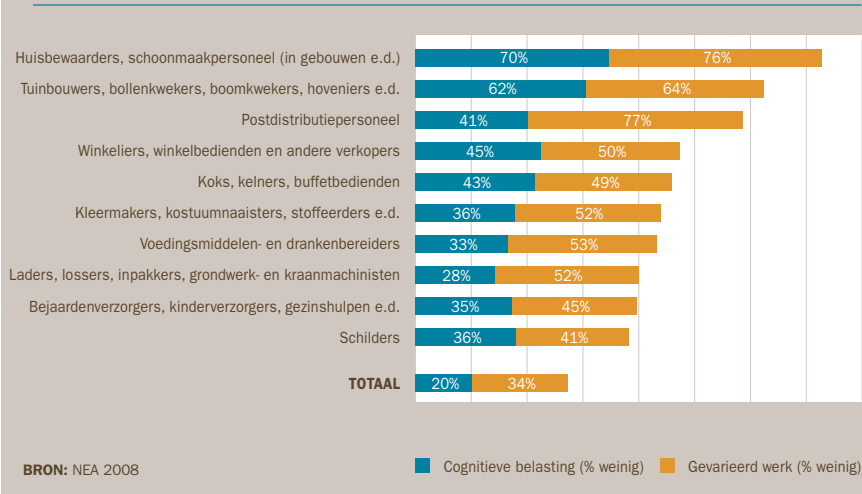
Cognitieve belasting en gevarieerd werk

De cognitieve belasting zegt iets over de moeilijkheidsgraad van het werk en daarmee over de mate waarin het werk uitdagend is. Een hoge cognitieve belasting kan echter ook leiden tot overbelasting met gezondheidsproblemen tot gevolg. Acht op de tien werknemers vinden hun werk cognitief belastend. Dit aandeel is ten opzichte van 2007 vrijwel onveranderd gebleven. Hoge cognitieve belasting gaat vaak samen met hoge werkdruk en met veel variatie in het werk. In de computerservice, het speur- en ontwikkelingswerk en in het onderwijs is de cognitieve belasting het hoogst. In deze sectoren rapporteren negen op de tien werknemers een hoge cognitieve belasting. In de landbouw en de detailhandel is de cognitieve belasting het laagst. Hier rapporteren maar vijf á zes op de tien werknemers een hoge cognitieve belasting.

Gemiddeld geeft eenderde van de Nederlandse werknemers in 2008 aan dat het werk weinig gevarieerd is. Dit aandeel is ten opzichte van 2007 licht afgenomen (van 37% naar 34%). In de post en telecommunicatie komt weinig variatie in het werk het meest voor, gevolgd door de landbouw, bosbouw en visserij. Kunstenaars en docenten in het basis- en hoger onderwijs vinden hun werk juist erg gevarieerd.

Figuur 2.3 geeft een top 10 van beroepen waarin de combinatie tussen lage cognitieve belasting en weinig variatie in het werk het meest voor komt en verveling op de loer ligt. Dit is vooral het geval bij postdistributiepersoneel en huisbewaarders en, schoonmaakpersoneel.

FIGUUR 2.3 – Top 10 van beroepen naar weinig cognitieve belasting en variatie in het werk



Werk-privé balans

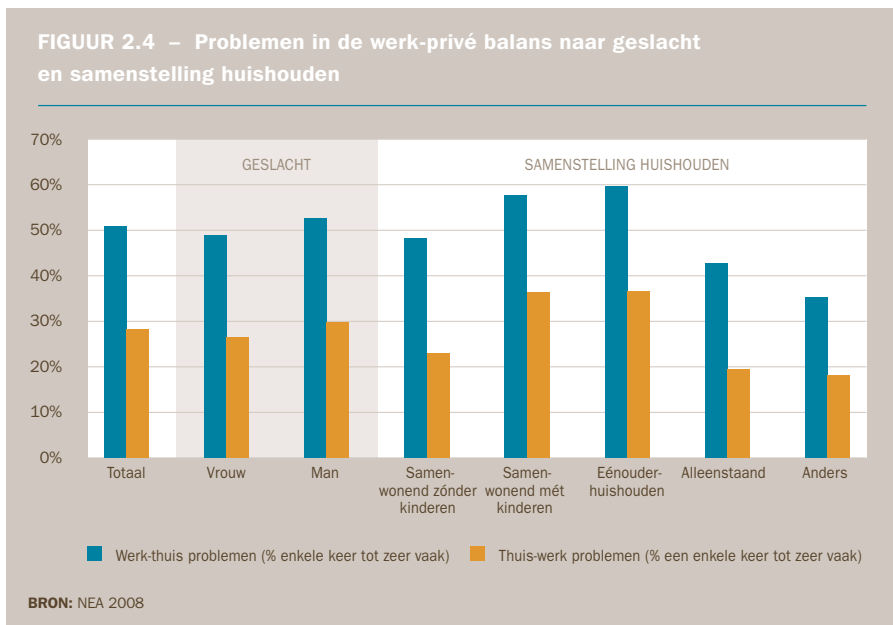
Werknemers die te maken hebben met een hoge werkdruk en een hoge cognitieve belasting in het werk, geven vaker aan problemen te ervaren in de werk-privé balans. Het werk kan leiden tot problemen in het privé domein (werk-thuis problemen), maar de privé situatie kan ook leiden tot problemen op het werk (thuis-werk problemen). Problemen in de werk-privé balans kunnen leiden tot vermoeidheid en depressieve klachten (Van Hooff, Geurts, Kompier, Houtman & Van der Heuvel, 2005).

Gemiddeld geeft de helft van de Nederlandse werknemers aan wel eens problemen te ondervinden in de privé-situatie door het werk (zie figuur 2.4) en iets meer dan een kwart van de werknemers ervaart naar eigen zeggen wel eens problemen op het werk door de privé-situatie. Ten opzichte van 2007 is hierin vrijwel niets veranderd. Werk-thuis en thuis-werk problemen treden vaak tegelijkertijd op (tabel 2.1). Werknemers die aangeven dat het werk de privé situatie negatief beïnvloedt, geven ook vaker dan gemiddeld aan te maken te hebben met ongewenste omgangsvormen en conflicten op het werk.

Mannen geven vaker dan vrouwen aan dat zij problemen ervaren met de werk-privé balans. Dit wordt waarschijnlijk verklaard doordat mannen gemiddeld meer uren per week werken dan vrouwen. Het aantal werkuren blijkt namelijk sterk gerelateerd aan de mate waarin problemen in de werk-privé balans voorkomen. Van de werknemers die minder dan 16 uur per week werken, spelen werk-thuis problemen

in ongeveer éénderde van de gevallen, terwijl van de werknemers die 40 uur of meer werken ruim tweederde hiermee te maken heeft. Ook het maken van overuren en het werken op afwijkende tijden blijkt samen te gaan met het ervaren van problemen in de werk-privé balans (tabel 2.1).

Problemen in de werk-privé balans komen het meest voor in de leeftijd van 25 tot 54 jaar (figuur 2.4). Dit is de leeftijdsfase waarin veel werknemers nog thuiswonende kinderen hebben. Daarnaast komen problemen in de werk-privé balans het meest voor bij werknemers met een één-ouder-huishouden. Van de getrouwde of samenwonende werknemers ervaren de werknemers met kinderen de meeste problemen in de werk-privé balans.



2.1.2 Sociale belasting

Sociale belasting ontstaat door het werken met mensen in je directe werkomgeving, bijvoorbeeld doordat je in je werk veel wordt geconfronteerd met ziekte en leed of soms zelfs met het overlijden van mensen, maar ook door het niet of weinig ervaren van steun van collega's of leidinggevenden of het hebben van conflicten met hen. Ook de confrontatie met ongewenste omgangsvormen zoals lichamelijk geweld, ongewenste seksuele aandacht en intimidatie op het werk door klanten, patiënten, leerlingen, collega's of leidinggevenden is een vorm van sociale belasting. Tabel 2.2 laat zien met welke andere werkkenmerken het ervaren van een hoge sociale belasting samen gaat. Net als bij psychische risico's komen ook verschillende

sociale risico's op het werk vaak tegelijkertijd voor. Eerder zagen we al dat werknemers die blootstaan aan psychische risico's ook vaak een hoge sociale belasting ervaren. De sociale belasting blijkt minder gerelateerd aan werktijden, met uitzondering van emotionele belasting die relatief hoog is onder nacht-, weekend- en thuiswerkers en werknemers die veel overwerken. Conflicten, ongewenste omgangsvormen en een gebrek aan sociale steun komen veel voor bij werknemers die te maken hebben met een zware lichamelijke belasting in het werk in de vorm van een ongemakkelijke werkhouding en bij werknemers die in het werk blootstaan aan schadelijk geluid.

Tabel 2.2: Samenhang tussen sociale aspecten en andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid (schalen lopen van laag naar hoog of van weinig naar veel)

	EMOTIONEEL ZWAAR WERK	SOCIALE STEUN LEIDING	SOCIALE STEUN COLLEGA'S	CONFLICT	ONGEWENST GEDRAG INTERN	ONGEWENST GEDRAG EXTERN
Sociale belasting						
Emotioneel zwaar werk	1					
Sociale steun leiding	-	1				
Sociale steun collega's		++	1			
Conflict	+	-	-	1		
Ongewenst gedrag intern	+	-	-	++	1	
Ongewenst gedrag extern	+	-		+	+	1
Psychische belasting						
Werkdruk	++			+	+	+
Autonomie		-				-
Cognitieve belasting	+	+				
Gevarieerd werk		+	+			
Werk-thuis problemen	+	-		+	+	+
Thuis-werk problemen	+					
Werktijden						
Aard dienstverband (tijdelijk → vast)						
Contractomvang			+			
Overwerk	+		+			+
Ploegendienst						
Avond- en nachtwerk	+					
Weekendwerk	+					
Thuiswerk	+					+
Telewerk						

	EMOTIONEEL ZWAAR WERK	SOCIALE STEUN LEIDING	SOCIALE STEUN COLLEGA'S	CONFLICT	ONGEWENST GEDRAG INTERN	ONGEWENST GEDRAG EXTERN
Lichamelijke belasting						
Kracht zetten						
Trillingen						
Ongemakkelijke houding		-		+	+	+
Herhalende bewegingen		-				
Beeldschermwerk						
Lawaai		-		+	+	
Gevaarlijke stoffen						
Gevaarlijk werk						

BRON: NEA 2008

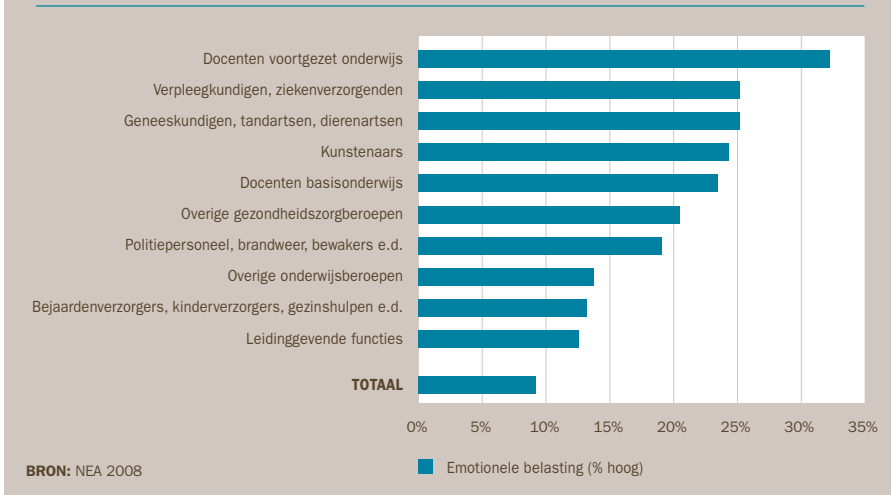
Noot: ++: positieve correlatie $r > .30$; +: positieve correlatie $r > .10$; -: negatieve correlatie $r < -.10$

Emotionele belasting

Emotionele belasting is een belangrijke vorm van sociale belasting. Werknemers worden zwaar emotioneel belast wanneer het werk hen in emotioneel moeilijke situaties brengt en het werk emotioneel veeleisend is. Werknemers die te maken hebben met een hoge emotionele belasting lopen een groter risico op werkstress en burnout (o.a. Brotheridge en Grandy, 2002; Morris en Feldman, 1996; Wharton, 1993; Zapf et al., 2001). Daarnaast gaat een hoge emotionele belasting gepaard met problemen in de werk-privé balans (tabel 2.2). In Nederland geeft bijna één op de tien werknemers aan te maken te hebben met een hoge emotionele belasting in het werk (figuur 2.6). Dit aandeel is ten opzichte van 2007 ongeveer gelijk gebleven.

Een hoge emotionele belasting gaat vaak samen met een hoge werkdruk en een hoge cognitieve belasting, met conflicten en ongewenste omgangsvormen, en met het werken op afwijkende tijden, het maken van veel overuren en thuiswerken. In de gezondheids- en welzijnszorg is de emotionele belasting, zoals wellicht mag worden verwacht, het hoogst, gevolgd door het onderwijs. In beide sectoren geeft één op de vijf werknemers aan een hoge emotionele belasting te ervaren in het werk. We zien dan ook dat met name beroepen in deze sectoren in de top tien staan van beroepen met de hoogste emotionele belasting (figuur 2.5).

FIGUUR 2.5 – Top-10 van beroepen naar emotionele belasting



Sociale steun

Een andere vorm van sociale belasting is het ervaren van weinig sociale steun op het werk. Zo toont recent onderzoek aan dat het ervaren van weinig sociale steun samenhangt met een hoger ziekteverzuim (Mol, de Vries, 2009). Volgens dit onderzoek is het ziekteverzuim nog weer hoger wanneer weinig sociale steun gepaard gaat met weinig autonomie in het werk in combinatie met een hoge werkdruk.

Aan sociale steun in het werk lijkt het de Nederlandse werknemer over het algemeen niet te ontbreken. Acht op de tien werknemers ervaren veel sociale steun van leidinggevend en vrijwel alle werknemers (97%) ervaren veel sociale steun van collega's (figuur 2.6). Vergeleken met 2007 zijn deze percentages nagenoeg gelijk gebleven. Beide vormen van sociale steun blijken vaak samen te gaan en werknemers die veel sociale steun ervaren, geven minder vaak aan dat er conflicten of ongewenste omgangsvormen spelen op het werk. Ook maken zij zich minder vaak zorgen over het behoud van hun baan. Werknemers die veel werkuren en overuren maken, geven aan meer sociale steun van hun collega's te ervaren. Dit kan erop duiden dat veel (werk)tijd doorbrengen met collega's de sociale steun verhoogt, maar het kan ook zijn dat werknemers die veel sociale steun ervaren van collega's bereid zijn meer (over) te werken (al dan niet samen met collega's).

De sector waarin de meeste werknemers veel sociale steun van hun leidinggevende en collega's ervaren is de winning van delfstoffen (respectievelijk 91% en 100%). Het sociale klimaat in de aardolie, rubber- en kunststofindustrie en in de post- en

telecommunicatie laat nog te wensen over. In deze sectoren geven ongeveer drie op de tien werknemers aan weinig sociale steun van hun leidinggevenden te ervaren.

Naar beroep bezien, geven kappers en schoonheidsspecialisten vaak aan veel sociale steun van hun leidinggevende te ervaren (90%), gevolgd door werknemers met een leidinggevende functie (85%). Figuur 2.6 geeft een overzicht van de top 10 van beroepen waarin de minste sociale steun wordt ontvangen. De lijst wordt aangevoerd door postdistributiepersoneel, gevolgd door buschauffeurs, treinmachinisten en zeelieden. Huisbewaarders en schoonmaakpersoneel in gebouwen ervaren relatief weinig sociale steun van collega's (11%).



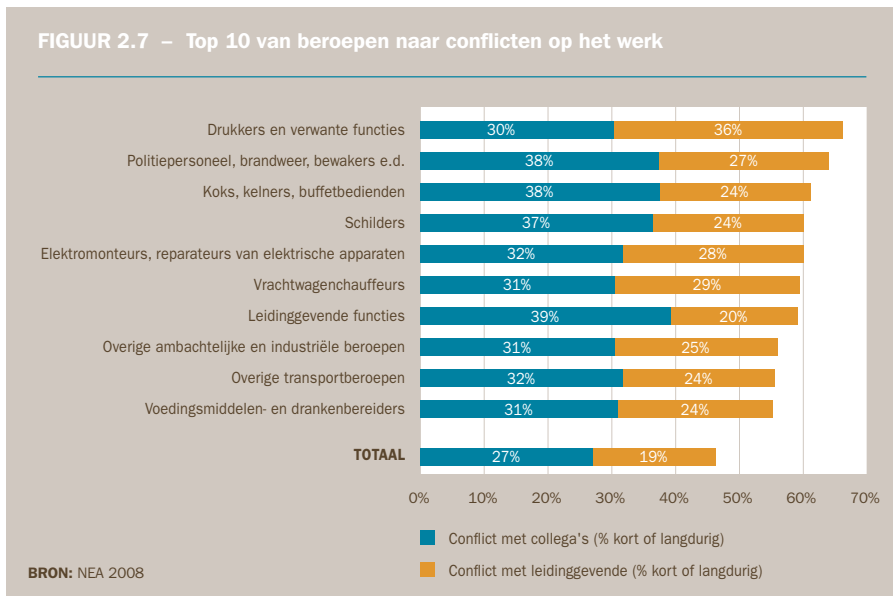
Conflicten op het werk

Ook conflicten op het werk kunnen een zware sociale belasting vormen voor werknemers en ze komen regelmatig voor. Desgevraagd geeft ongeveer één derde van de werknemers aan in de afgelopen twaalf maanden een conflict te hebben gehad met een collega. Eén op de vijf werknemers rapporteert een conflict met een leidinggevende, terwijl één op de tien een conflict rapporteert met de werkgever. Deze percentages zijn ten opzichte van 2007 ongeveer gelijk gebleven. Werknemers die te maken hebben met conflicten op het werk, geven ook vaker aan slachtoffer te zijn van ongewenste omgangsvormen op het werk. Bij werknemers die te maken hebben met een hoge werkdruk, komen conflicten op het werk vaker voor. Conflicten op het werk lijken ook een negatieve invloed te hebben op de privé situatie. Werknemers

die aangeven een conflict te hebben mee gemaakt op het werk, geven vaker aan met werk-privé problemen te kampen.

In de handel en reparatie van auto's en motoren (waaronder ook benzinstations) en de vervaardiging van meubels en overige goederen komen conflicten met collega's het meest voor, namelijk bij ongeveer éénderde van de werknemers. Conflicten met leidinggevend worden veruit het meest gerapporteerd door werknemers in de aardolie-, rubber- en kunststofindustrie, namelijk door 40% van de werknemers. In deze sector wordt dan ook relatief de minste steun van leidinggevende ontvangen (figuur 2.6).

Figuur 2.7 geeft een overzicht van de top 10 van beroepen waarin de meeste conflicten op het werk voorkomen. Van alle beroepen hebben drukkers en verwante functies de meeste conflicten met hun leidinggevende. Politiepersoneel, brandweer en bewakers en koks, kelners en buffetbedienden hebben relatief veel te maken met conflicten met collega's, net als werknemers in leidinggevende functies. Het lijkt erop dat deze laatste groep beduidend beter overweg kan met hun leidinggevend dan met hun collega's. Werknemers met een leidinggevende functie ervaren relatief veel sociale steun van hun leidinggevend, en conflicten met leidinggevende komen onder deze groep werknemers ook relatief weinig voor.



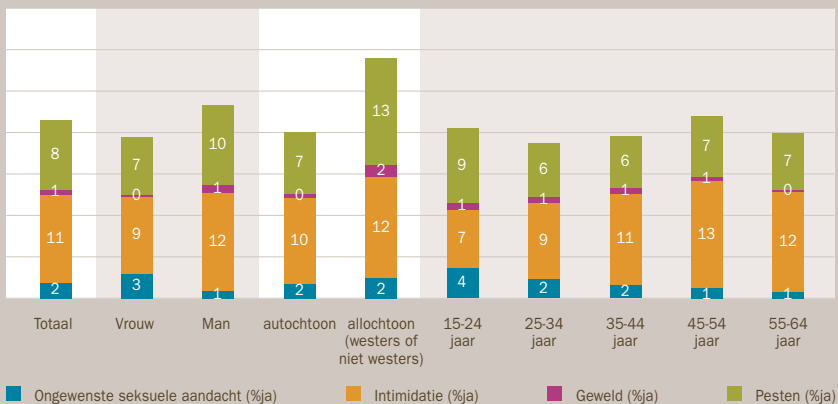
Ongewenste omgangsvormen

De mate waarin ongewenste omgangsvormen op het werk voorkomen kan ook een beeld geven van het sociale klimaat dat er op de werkvloer heerst. In de NEA is werknemers gevraagd of zij in de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken hebben gehad met vier uitingsvormen: ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld of pesten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen ongewenste omgangsvormen door mensen van buiten de organisatie zoals patiënten, klanten, passagiers etc. (externen) en mensen van binnen de organisatie, zoals collega's en leidinggevenden (internen). Van alle ongewenste omgangsvormen komt intimidatie door externen met 19% het meest voor (figuur 2.8) en geweld door collega's en leidinggevenden met 1% het minst vaak. Ten opzichte van 2007 is het percentage werknemers dat te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen nagenoeg gelijk gebleven.

Interne ongewenste omgangsvormen

Er zijn aanzienlijke verschillen in de blootstelling aan ongewenste omgangsvormen tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen en tussen leeftijden, zowel in de mate van, als in het soort ongewenst gedrag. In figuur 2.8 is te zien dat mannen vaker slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen door collega's en leidinggevenden dan vrouwen, met uitzondering van ongewenste seksuele aandacht. Opvallender nog is dat allochtone werknemers vaker last hebben van ongewenst gedrag, in alle vormen daarvan, dan autochtonen. Naar leeftijd bezien blijkt dat ongewenste seksuele aandacht als minder ervaren wordt naarmate de leeftijd hoger is en dat intimidatie door collega's en leidinggevenden minder is bij hogere leeftijd.

FIGUUR 2.8 – Ongewenste omgangsvormen intern naar geslacht, herkomst en leeftijd



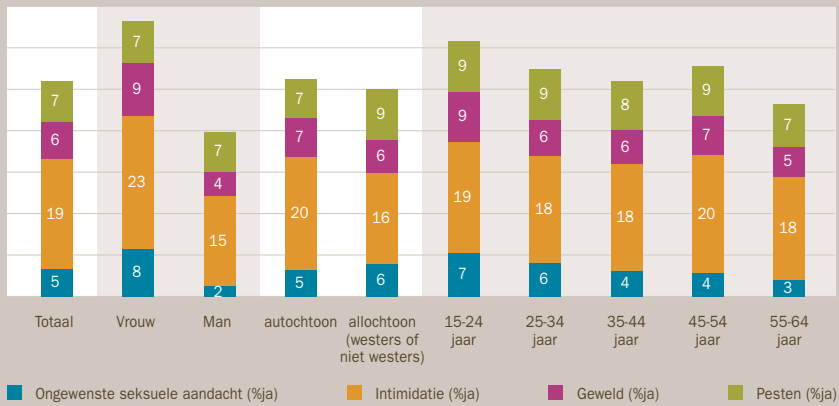
BRON: NEA 2008

We vinden grote verschillen naar sector. Intimidatie door collega's en leidinggevenden wordt het meest gerapporteerd in de aardolie-, rubber- en kunststof-industrie, in het vervoer door de lucht en over water en in de vervaardiging van auto's, aanhangers en opleggers, namelijk door ongeveer één op de vijf werknemers. In deze laatstgenoemde sector komt ook lichamelijk geweld door internen relatief veel voor, evenals in de vervaardiging van meubels en andere goederen, namelijk bij ongeveer één op de twintig werknemers. Het vervoer over land is koploper wat betreft pesten door internen. In deze sector geeft één op de vijf werknemers aan te maken te hebben gehad met pesten door collega's op leidinggevenden. Ook in het vervoer over lucht en door water, in het onderwijs en in de horeca komt pesten door internen veel voor, namelijk bij ongeveer één op de tien werknemers. Naar beroep bezien komt intimidatie door internen het meest voor onder laders, lossers, inpakkers, grondwerkers en kraanmachinisten (18%), gevolgd door politie, brandweer en bewakers (17%). Onder de eerstgenoemde komt ook geweld door internen het meest voor (5%). Pesten op de werkvloer wordt het meest gerapporteerd door buschauffeurs, treinbestuurders en zeelieden (maar liefst 38%), gevolgd door docenten in het voortgezet onderwijs (29%).

Externe ongewenste omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen door mensen van buiten de organisatie komen onder andere groepen voor dan ongewenste omgangsvormen door mensen van binnen de organisatie (figuur 2.9). Waar mannen vaker slachtoffer zijn van ongewenst gedrag door internen, zijn vrouwen aanzienlijk vaker slachtoffer van ongewenst gedrag door externen. Vrouwen hebben aanmerkelijk vaker te maken met intimidatie, geweld en ongewenste seksuele aandacht door mensen van buiten de organisatie dan mannen. Terwijl de verschillen tussen allochtonen en autochtonen wat betreft de blootstelling aan intern ongewenst gedrag erg groot zijn, hebben beide groepen ongeveer even vaak te maken met ongewenst gedrag door mensen van buiten de organisatie. Wel zijn er kleine verschillen in de vormen van ongewenst gedrag waar beide groepen mee te maken hebben. Ook naar leeftijd bezien ziet het plaatje van de blootstelling aan ongewenst gedrag door externen er anders uit. Het zijn vooral jongeren die meer te maken hebben met ongewenst gedrag door externen. Dit wordt vooral veroorzaakt doordat jongeren meer te maken hebben met ongewenste seksuele aandacht. Ook komt geweld door externen relatief veel voor onder jongere werknemers. Oudere werknemers rapporteren relatief vaak geconfronteerd te zijn met intimidatie door externen.

FIGUUR 2.9 – Ongewenste omgangsvormen extern naar geslacht, herkomst en leeftijd



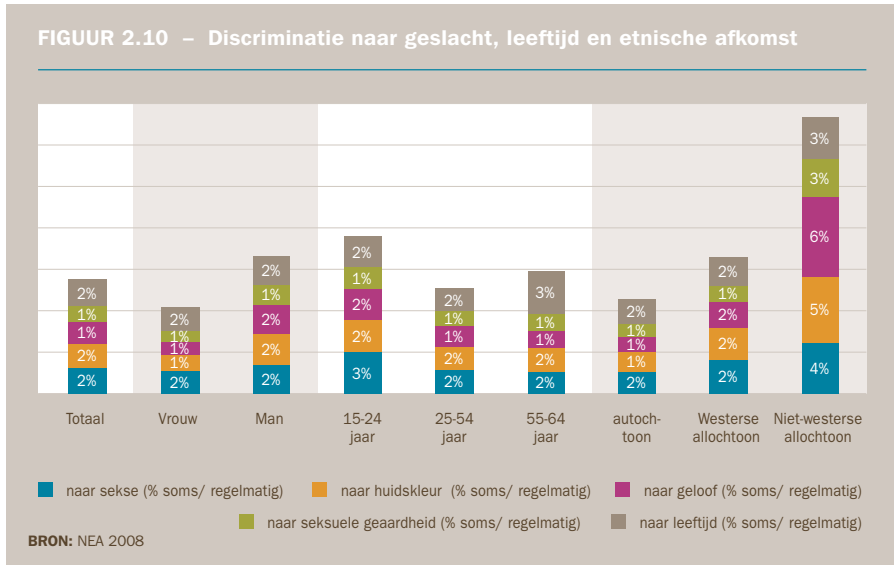
BRON: NEA 2008

Intimidatie door mensen van buiten de organisatie wordt het meest gerapporteerd door werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg (door bijna éénderde), gevolgd door de detailhandel en reparatie en in het vervoer over land (door meer dan een kwart). Wat betreft *lichamelijk geweld* door mensen van buiten de organisatie spant de gezondheids- en welzijnszorg opnieuw de kroon (meer dan één op de vijf werknemers), gevolgd door het openbaar bestuur en het onderwijs (één op de tien werknemers). *Intimidatie* door mensen van buiten de organisatie komt het meest voor onder buschauffeurs, treinbestuurders en zeelieden, geneeskundigen, tandartsen en dierenartsen en politiepersoneel, brandweer en bewakers. In deze beroepen geeft bijna de helft van de werknemers aan te maken te hebben gehad met externe intimidatie. De laatstgenoemde groep is ook koploper wat betreft de confrontatie met geweld door externen (38%), samen met verpleegkundigen en ziekenverzorgenden (39%).

Discriminatie

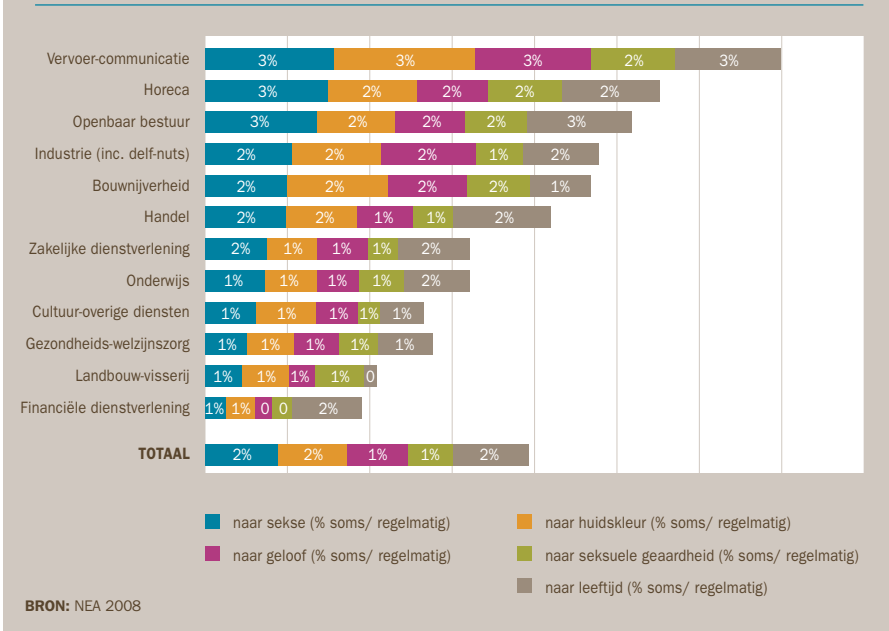
Van alle Nederlandse werknemers geeft steeds 2% aan dat er op hun werk discriminatie naar sekse, naar huidskleur of naar leeftijd voorkomt, één procent zegt dat discriminatie naar geloof of seksuele geaardheid voorkomt (figuur 2.10). Ook hier zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen en leeftijdsgroepen. De grootste verschillen zijn er naar etnische afkomst. Bij allochtone werknemers (met name niet-westers) speelt discriminatie op het werk naar eigen zeggen veel vaker dan bij autochtone werknemers. Niet westerse allochtone werknemers geven tweemaal zo vaak aan dat discriminatie naar sekse en naar huids-

kleur voorkomt op het werk. Discriminatie naar seksuele geaardheid komt bij hen op het werk driemaal vaker voor en discriminatie naar geloof wel zesmaal zo vaak.



Er zijn ook grote verschillen tussen sectoren in de mate waarin discriminatie op de werkvloer voorkomt. In het vervoer en de communicatie komt discriminatie het meest voor (figuur 2.11). Alle vormen van discriminatie komen in deze sector vaker voor dan gemiddeld. Discriminatie komt ook relatief veel voor in het openbaar bestuur en in de horeca.

FIGUUR 2.11 – Discriminatie naar sector



2.2 Lichamelijke belasting en omgevingsfactoren

2.2.1 Lichamelijke belasting

Deze paragraaf schetst een beeld van de lichamelijke belasting van de Nederlandse werknemer in 2008 in het werk. Deze belasting kan in verschillende gedaanten voorkomen. Voorbeelden van lichamelijke werkbelasting zijn: veel kracht zetten, herhalende bewegingen maken, blootstaan aan trillingen en werken in een ongemakkelijke houding.

In tabel 2.3 is te zien in welke mate deze vormen van lichamelijke belasting onderling en met andere werkkenmerken samenhangen. Wanneer werknemers te maken hebben met een hoge lichamelijke belasting in het werk, spelen er vaak verschillende vormen van lichamelijke belasting tegelijkertijd. Werknemers die veel kracht zetten in het werk, hebben ook vaak te maken met trillingen, met werken in een ongemakkelijke houding en met het maken van repeterende bewegingen. Een zware lichamelijke belasting blijkt ook vaak samen te gaan met een hoge blootstelling aan omgevingsrisico's als lawaai en gevaarlijke stoffen en met gevaarlijk werk. Ook werken werknemers die zwaar lichamelijk worden belast in het werk vaak op afwijkende tijden en in ploegendiensten. Eerder zagen we al dat een hoge lichamelijke belasting minder gerelateerd is aan psychische en sociale arbeidsrisico's. Wel valt

op dat werknemers met een hoge lichamelijke belasting in het werk relatief weinig autonomie en sociale steun van hun leidinggevenden ervaren. Conflicten en ongewenste omgangsvormen komen onder hen juist wat vaker voor. Beeldschermwerk blijkt een bijzondere vorm van lichamelijke belasting. Werknemers die beeldschermwerk verrichten staan aan andere risico's bloot dan werknemers die met andere vormen van lichamelijke belasting te maken hebben.

Tabel 2.3: Samenhang tussen lichamelijke aspecten en andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid (schalen lopen van laag naar hoog of van weinig naar veel)

	KRACHT ZETTEN	TRILLINGEN	ONGEMAKKELIJKE HOUDING	HERHALENDE BEWEGINGEN	BEELDSCHERMWERK	LAWAAI	GEVAARLIJKE STOFFEN	GEVAARLIJK WERK
Lichamelijke belasting								
Kracht zetten	1							
Trillingen	++	1						
Ongemakkelijke houding	++	++	1					
Herhalende bewegingen	++	++	++	1				
Beeldschermwerk	-	-	-	-	1			
Lawaai	++	++	++	+	-	1		
Gevaarlijke stoffen	++	+	++	+	-	+	1	
Gevaarlijk werk	++	++	++	+	-	++	++	1
Werktijden								
Aard dienstverband (tijdelijk → vast)					-			
Contractomvang		+			+	+		+
Overwerk								
Ploegdienst	+	+	+		-	+	+	+
Avond- en nachtwerk	+		+		-	+	+	+
Weekendwerk	+		+		-		+	+
Thuiswerk								
Telewerk	-	-	-	-	+		-	
Psychische belasting								
Werkdruk			+		+			
Autonomie	-	-	-	-	+	-	-	-
Cognitieve belasting	-				+			
Gevarieerd werk				-	+			
Werk-thuis problemen								+
Thuis-werk problemen								

	KRACHT ZETTEN	TRILLINGEN	ONGEMAKKELIJKE HOUDING	HERHALENDE BEWEGINGEN	BEELDSCHERMWERK	LAWAAI	GEVAARLIJKE STOFFEN	GEVAARLIJK WERK
Sociale belasting								
Emotioneel zwaar werk								
Sociale steun leiding			-	-		-		-
Sociale steun collega's								
Conflict			+			+		+
Ongewenst gedrag intern			+			+		+
Ongewenste gedrag extern			+					+

BRON: NEA 2008

Noot: ++: positieve correlatie $r > .30$; +: positieve correlatie $r > .10$; -: negatieve correlatie $r < -.10$; --: negatieve correlatie $r < -.30$

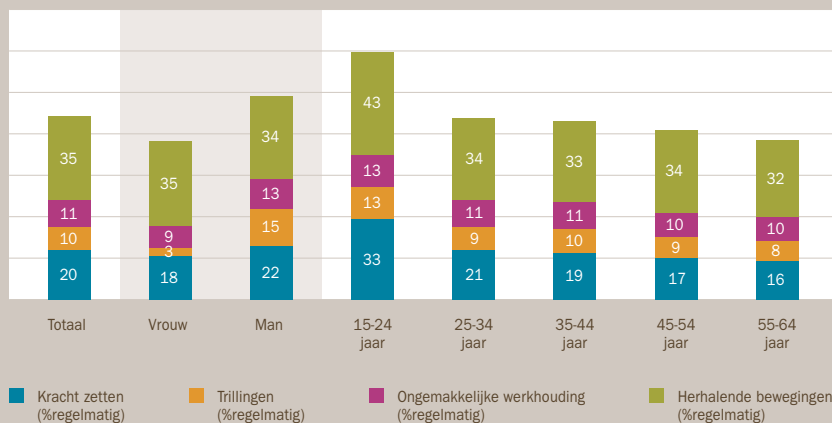
Kracht zetten, trillingen, herhalende bewegingen en ongemakkelijke houding

In 2008 moet één op de vijf werknemers naar eigen zeggen regelmatig kracht zetten in het werk (figuur 2.12). Eenderde maakt regelmatig herhalende bewegingen. Een tiende heeft te maken met trillingen en eenzelfde aandeel werkt regelmatig in een ongemakkelijke werkhouding. De lichamelijke belasting in Nederland is ten opzichte van 2007 op vrijwel alle fronten nagenoeg stabiel gebleven.

Zoals te zien in figuur 2.12, hebben mannen veel vaker dan vrouwen te maken met zware lichamelijke belasting in het werk. Dit komt omdat mannen aanzienlijk vaker in de zogenaamde blauwe boorden functies werken. Wat betreft kracht zetten zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen echter niet zo groot. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat in de zorg ook regelmatig veel kracht gezet moet worden bij het verzorgen van patiënten. In deze sector werken bij uitstek veel vrouwen.

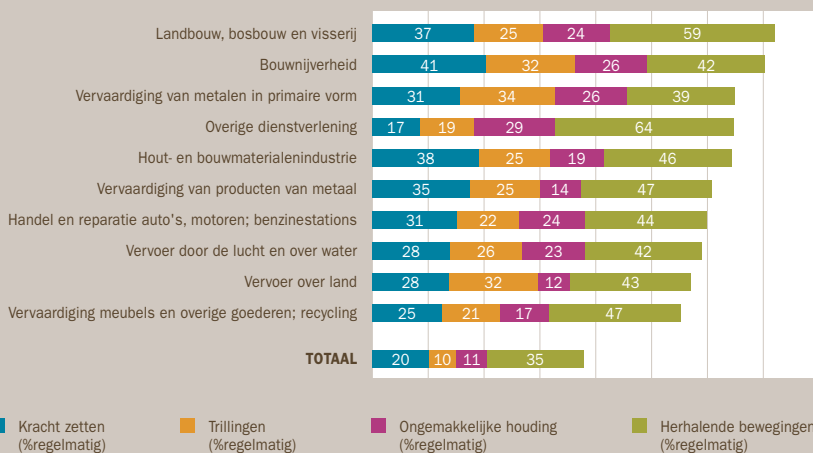
De lichamelijke belasting in het werk is opvallend hoog onder de jonge werknemers. Dit komt doordat zich onder de groep jonge werknemers relatief veel laagopgeleiden bevinden, die al op jonge leeftijd aan het arbeidsproces deel gaan nemen. Deze groep werknemers is veelal te vinden in de zogenaamde blauwe boorden sectoren, waarin veel zwaar werk wordt verricht. Na het 24e levensjaar neemt onder de beroepsbevolking 'kracht zetten' in het werk aanzienlijk af, doordat vanaf die leeftijd de hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt komen. Na het 35e levensjaar daalt de lichamelijke belasting gestaag met de leeftijd.

FIGUUR 2.12 – Lichamelijke belasting naar geslacht, herkomst en leeftijd



BRON: NEA 2008

FIGUUR 2.13 – Top-10 van sectoren naar lichamelijke belasting

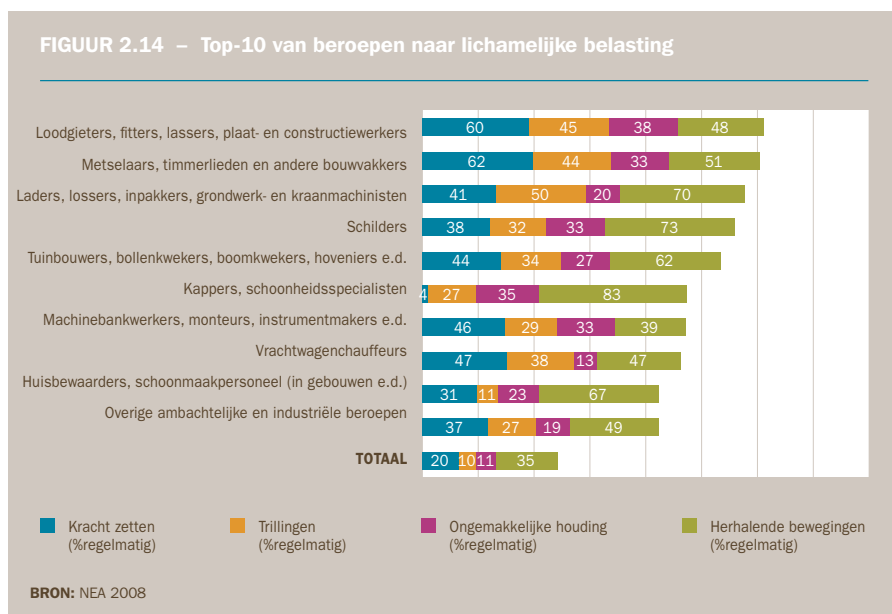


BRON: NEA 2008

Eerder zagen we al dat verschillende vormen van lichamelijke belasting vaak tegelijkertijd voorkomen. Figuur 2.13 geeft een overzicht van de top 10 van sectoren die (alle vormen van lichamelijke belasting bij elkaar genomen) het hoogst scoren op lichamelijke belasting. In de landbouw, bosbouw en visserij is de lichamelijke belasting het hoogst. In deze sector geeft bijna elke werknemer aan regelmatig her-

halende bewegingen te moeten maken in het werk. Ook in de bouw en in subsectoren van de industrie is de lichamelijke belasting erg hoog. Naast de landbouw, de bouw en de industrie is de lichamelijke belasting ook hoog in de overige dienstverlening en in de transportsectoren. In de overige dienstverlening bestaat de lichamelijke belasting vooral uit het maken van herhalende bewegingen.

Bezien naar beroep blijkt de lichamelijke belasting hoog in beroepen in de bouw (figuur 2.14) zoals loodgieters, fitters, lassers en plaat- en constructiewerkers, maar ook de metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers, schilders, machinebankwerkers en dergelijke, laders en lossers en tuiniers. Ook vrachtwagenchauffeurs en kappers en schoonheidsspecialisten rapporteren een hoge lichamelijke belasting, zij het om zeer uiteenlopende redenen.



Beeldschermwerk

Het verrichten van beeldschermwerk vergt ook een zekere lichamelijke belasting van werknemers. Zo werken beeldschermwerkers langdurig in dezelfde houding en maken ze repeterende bewegingen met handen en vingers. In 2008 geeft bijna 80% van de werknemers aan minimaal één uur per dag beeldschermwerk te verrichten. Gemiddeld verricht de Nederlandse werknemer 3,8 uur per dag beeldschermwerk. Dit aantal uur is ten opzichte van 2003 gestegen met bijna een half uur per dag. Voor de werknemers die aangeven minstens één uur per dag beeldschermwerk te verrichten, komt het gemiddelde aantal uur beeldschermwerk per dag uit op 4,8.

Onderzoek van Blatter e.a. (2000) wijst uit dat bij meer dan zes uur beeldschermwerk per dag een verhoogd risico ontstaat op klachten aan het bewegingsapparaat. Het zijn met name werknemers in administratieve beroepen, boekhouders, typisten, statistici en dergelijke, waar dat naar eigen zeggen het geval is. Uit tabel 2.4 blijkt dat het percentage werknemers dat meer dan 6 uur per dag beeldschermwerk verricht de laatste jaren gestaag toeneemt.

Tabel 2.4 Percentage werknemers dat beeldschermwerk verricht van 2003-2008

	2003	2005	2006	2007	2008
Geen beeldschermwerk	22,9%	23,3%	21,7%	22,8%	20,4%
1-6 uur beeldschermwerk per dag	59,3%	56,9%	57,0%	55,1%	55,7%
Meer dan 6 uur beeldschermwerk per dag	17,9%	19,8%	21,2%	22,1%	23,9%

BRON: NEA 2003-2008

Hierbij dient echter opgemerkt te worden dat de cijfers in tabel 2.4 zijn gebaseerd op zelfrapportage van werknemers. Diverse onderzoeken hebben uitgewezen dat werknemers het aantal uur dat zij achter een beeldscherm werken vaak overschatten. Volgens Heinrich, Blatter en Bongers (2004) gaat het hierbij om een overschatting van 1,6 uur per dag.

2.2.2 Omgevingsfactoren

Eerder zagen we dat werknemers die zwaar lichamelijk worden belast in het werk, ook vaker bloot staan aan omgevingsfactoren (tabel 2.3). Bij omgevingsfactoren kan gedacht worden aan gevaarlijk werk, werken met schadelijke stoffen, of in een lawaaiige omgeving.

Gevaarlijk werk

In 2008 geeft één op de twintig werknemers aan regelmatig gevaarlijk werk te verrichten. Tabel 2.5 geeft een overzicht van verschillende gevaarlijke situaties waar werknemers die regelmatig gevaarlijk werk verrichten zoal mee te maken hebben. Struikelen en uitglijden vormt in de meeste gevallen een gevaar op het werk, gevolgd door steken en snijden en vallen van hoogte.

Tabel 2.5 *Het soort gevaar dat werknemers aangeven te lopen wanneer ze gevaarlijk werk verrichten.*

SOORT GEVAAR	ALS % VAN WERKNEMERS DAT REGELMATIG GEVAARLIJK WERK VERRICHT
Struikelen, uitglijden	45
Steken/snijden	38
Vallen van hoogte	37
Confrontatie met geweld	30
Ongeluk met gevaarlijke stoffen	29
Botsen/ aanrijding	28
Bekneld raken	27
Verbranden	22
Anders	19
Verstikken	9

BRON: NEA 2008

Gevaarlijke stoffen

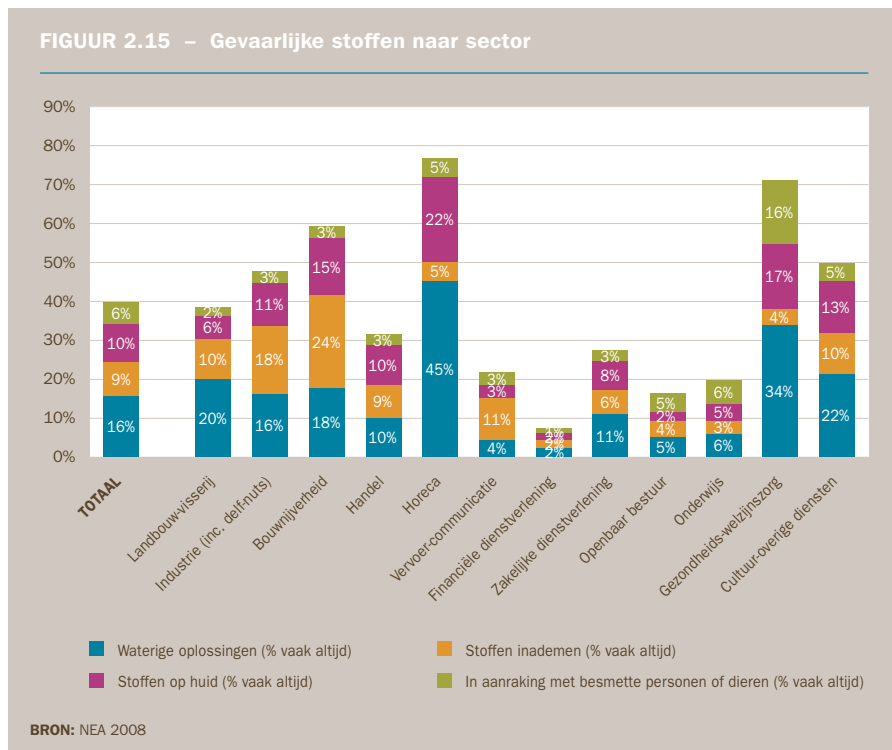
In 2008 geeft 27%¹ van de Nederlandse werknemers aan vaak tot regelmatig met gevaarlijke stoffen te werken. Van de Nederlandse werknemers werkt 16% met water of waterige oplossingen, bij één op de tien werknemers maken gevaarlijke stoffen contact met de huid, 9% ademt gevaarlijke stoffen in en ongeveer 6% komt in contact met besmette dieren of personen. In figuur 2.15 is te zien dat de blootstelling aan waterige oplossingen en de aanraking van stoffen op de huid veruit het hoogst is in de horeca, gevolgd door sectoren binnen de gezondheids- en welzijnszorg. Het inademen van gevaarlijke stoffen komt veel voor in sectoren binnen de bouw en de industrie. De blootstelling aan besmette personen of dieren (biologische agentia) komt vooral voor binnen sectoren in de gezondheids- en welzijnszorg.

Schadelijk geluid

Net als in 2007 geeft 7% van de Nederlandse werknemers aan regelmatig te maken te hebben met lawaai in het werk, zodanig dat er hard gesproken moet worden om verstaanbaar te zijn (Arbobalans 2007-2008). Van de werknemers die te maken hebben met lawaai op het werk, geeft 42% aan gehoorbescherming te dragen. Niet alle groepen werknemers staan even vaak bloot aan lawaai op het werk en ze dragen in dat geval niet allemaal even vaak gehoorbescherming. Allochtone werknemers hebben bijvoorbeeld vaker te maken met lawaai op het werk, terwijl zij in die gevallen minder vaak gehoorbescherming dragen dan autochtone werknemers. Blootstelling aan lawaai komt in alle leeftijdsgroepen vrijwel even veel voor. In geval van bloot-

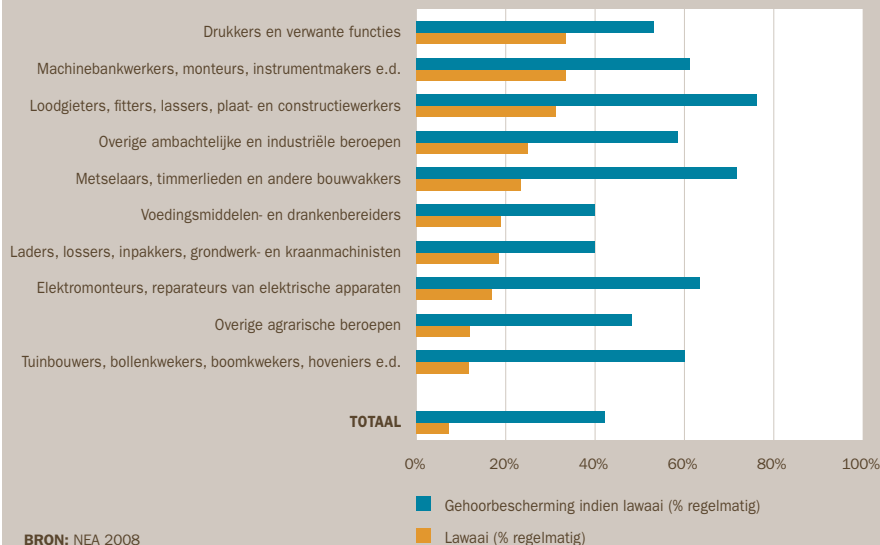
1 Deze vraag is in de NEA 2008 anders gesteld dan in voorgaande jaren. Dit percentage is het percentage respondenten dat op minimaal één van de 4 vragen over gevaarlijke stoffen 'vaak of altijd' heeft geantwoord.

stelling aan lawaai gebruiken jongere werknemers echter relatief weinig gehoorbescherming. Na het 25e levensjaar neemt het gebruik van gehoorbescherming toe. Vanaf het 45e levensjaar neemt het gebruik van gehoorbescherming weer licht af.

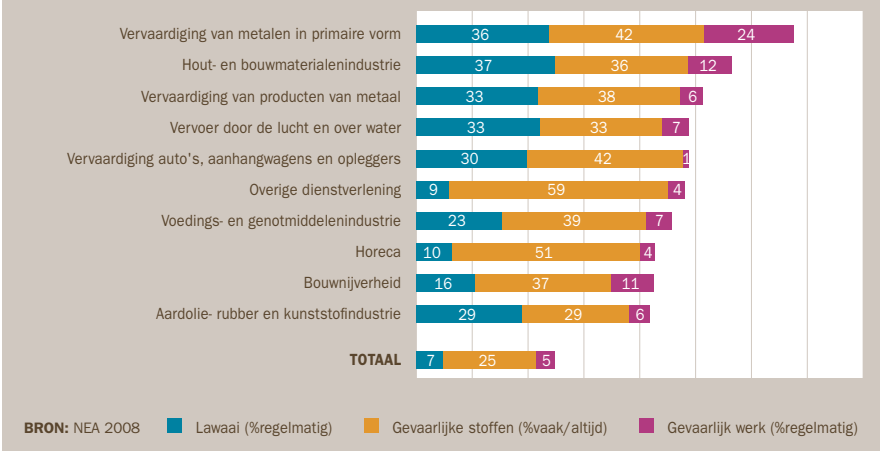


Figuur 2.16 geeft een overzicht van de top-10 van beroepen waarin lawaai op het werk het meest voorkomt. Voor deze beroepen is tevens het percentage werknemers weergegeven dat in geval van lawaai gehoorbescherming draagt. Van alle beroepen staan drukkers en verwante functies naar eigen zeggen het vaakst bloot aan lawaai (één op de drie werknemers), terwijl ongeveer de helft van deze werknemers regelmatig gehoorbescherming draagt. Werknemers in de bouw, zoals loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers hebben naar eigen zeggen ook relatief vaak te maken met lawaai op het werk, maar dragen aanzienlijk vaker gehoorbescherming. Bijna driekwart van deze werknemers draagt in geval van lawaai regelmatig gehoorbescherming.

FIGUUR 2.16 – Top-10 van beroepen naar lawaai en gehoorbescherming



FIGUUR 2.17 – Top-10 van sectoren naar blootstelling aan omgevingsfactoren

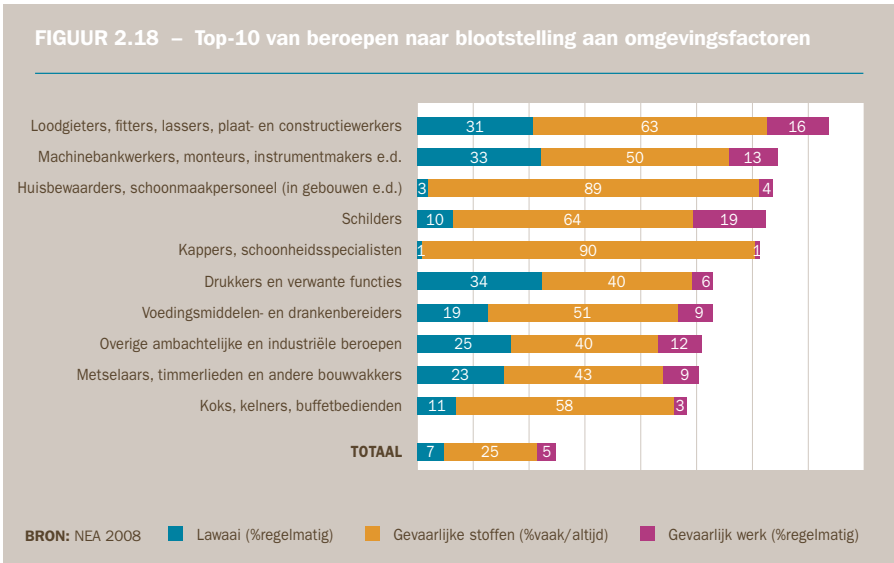


Wanneer werknemers bloot staan aan omgevingsfactoren, hebben ze vaak met verschillende soorten omgevingsfactoren te maken. Figuur 2.17 geeft een overzicht van de top-10 van sectoren wat betreft de blootstelling aan omgevingsfactoren (alle vormen bij elkaar genomen). De blootstelling aan de onderscheiden omgevings-

risico's is vooral hoog in de industrie, het transport, de horeca en de bouw. Bij het vervaardigen van metalen in primaire vorm komt gevaarlijk werk relatief veel voor. Ook is deze sector koploper wat betreft de blootstelling aan lawaai. In de overige dienstverlening en de horeca hebben werknemers het meest te maken met gevaarlijke stoffen.

Naar beroep bekeken zijn het vooral beroepen in de bouw en de industrie waar de blootstelling hoog is (figuur 2.18). Daarnaast valt op dat huisbewaarders, schoonmaakpersoneel, kappers en schoonheidsspecialisten zeer veel werken met gevaarlijke stoffen (negen op de tien werknemers).

FIGUUR 2.18 – Top-10 van beroepen naar blootstelling aan omgevingsfactoren



2.3 Werktijden

Naast de hiervoor behandelde arbeidsrisico's kunnen ook de aard van het dienstverband, lange werktijden, het maken van overuren, het werken op afwijkende tijden en het werken in ploegdienst arbeidsrisico's vormen, of andere arbeidsrisico's vergroten. Kijkend naar de samenhang tussen deze en andere risico's valt op dat lange werktijden (volgens contract en in overuren) en telewerken gepaard gaan met een hoge psychische belasting, terwijl het werken op afwijkende tijden en het werken in ploegdienst duidelijk veel voorkomt onder werknemers die met een zware lichamelijke belasting te maken hebben in het werk.

Tabel 2.6 Samenhang tussen werktijden en andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid
(schalen lopen van laag naar hoog of van weinig naar veel)

	AARD DIENST- VERBAND (tijdelijk → vast)	CONTRACT- OMVANG	OVERWERK	PLOEGEN- DIENST	AVOND- EN NACHTWERK	WEEKEND- WERK	THUISWERK	TELEWERK
Werktijden								
Aard dienstverband (tijdelijk → vast)	1							
Contractomvang	-	1						
Overwerk	-	+	1					
Ploegendienst				1				
Avond- en nachtwerk			+	++	1			
Weekendwerk			+	++	++	1		
Thuiswerk		+					1	
Telewerk		+	+				++	1
Psychische belasting								
Werkdruk		+	++		+			+
Autonomie	-	+		-	-	-		+
Cognitieve belasting	-	+	+					+
Gevarieerd werk		+	+					+
Werk-thuis problemen		+	++		+	+	+	+
Thuis-werk problemen			+				+	
Sociale belasting								
Emotioneel zwaar werk			+		+	+	+	
Sociale steun leiding								
Sociale steun collega's								
Conflict		+	+					
Ongewenst gedrag intern				+				
Ongewenst gedrag extern				+	+	+		
Lichamelijke belasting								
Kracht zetten				+	+	+		-
Lawaai		+		+	+	+		
Trillingen		+		+				-
Ongemakkelijke houding					+	+		-
Herhalende bewegingen								-
Beeldschermwerk	-	+		-	-	-		+
Gevaarlijke stoffen				+	+	+		-
Gevaarlijk werk		+		+	+	+		

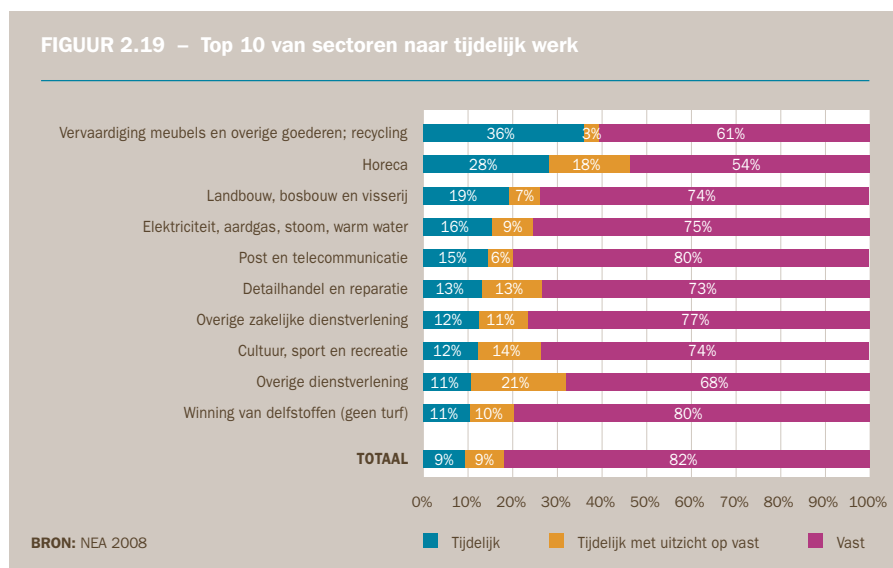
BRON: NEA 2008

Noot: ++: positieve correlatie $r > .30$; +: positieve correlatie $r > .10$; -: negatieve correlatie $r < -.10$

2.3.1 Aard van dienstverband

De aard van het dienstverband kan van invloed zijn op de kwaliteit van de arbeid van werknemers. Tijdelijk werk kan bijvoorbeeld samen gaan met baanonzekerheid, wat een psychische belasting kan vormen voor werknemers. In Nederland heeft 82% van de werknemers een vast contract, 9% een tijdelijk contract met uitzicht op vast en 9% een tijdelijk contract. Naarmate werknemers ouder worden, hebben zij vaker een vaste aanstelling. Van de jongste groep werknemers in de leeftijd van 15 tot 24 jaar heeft bijna eenderde een tijdelijke baan. Van de oudste groep werknemers is dit slechts 6%. Het hebben van tijdelijk werk blijkt ook gerelateerd te zijn aan het opleidingsniveau. Laagopgeleide werknemers verrichten vaker tijdelijk werk dan hoog opgeleide werknemers. Daarnaast hebben werknemers bij grote bedrijven vaker een vaste baan dan werknemers bij kleinere bedrijven.

Tijdelijk werk komt in sommige sectoren aanzienlijk vaker voor dan in andere. In de vervaardiging van meubels en overige goederen en in de recycling sector, heeft meer dan éenderde van de werknemers tijdelijk werk. Ook in de horeca is het aandeel werknemers met tijdelijk werk groot. In deze sector werken ook relatief veel werknemers met uitzicht op een vaste aanstelling. Figuur 2.19 geeft een overzicht van de top 10 van sectoren naar tijdelijk werk.



De mate van baanonzekerheid blijkt zoals gezegd gerelateerd te zijn aan de aard van het dienstverband. Van de werknemers met een vast contract maakt 16% zich zorgen over het behoud van zijn of haar baan, terwijl baanonzekerheid bij uitzendkrachten in bijna de helft van de gevallen speelt. Baanonzekerheid gaat vaak samen

met andere arbeidsrisico's. Werknemers die zich zorgen maken om het behoud van hun baan, ervaren relatief weinig sociale steun van hun leidinggevende en collega's. Ook geven ze vaker aan slachtoffer te zijn van interne ongewenste omgangsvormen.

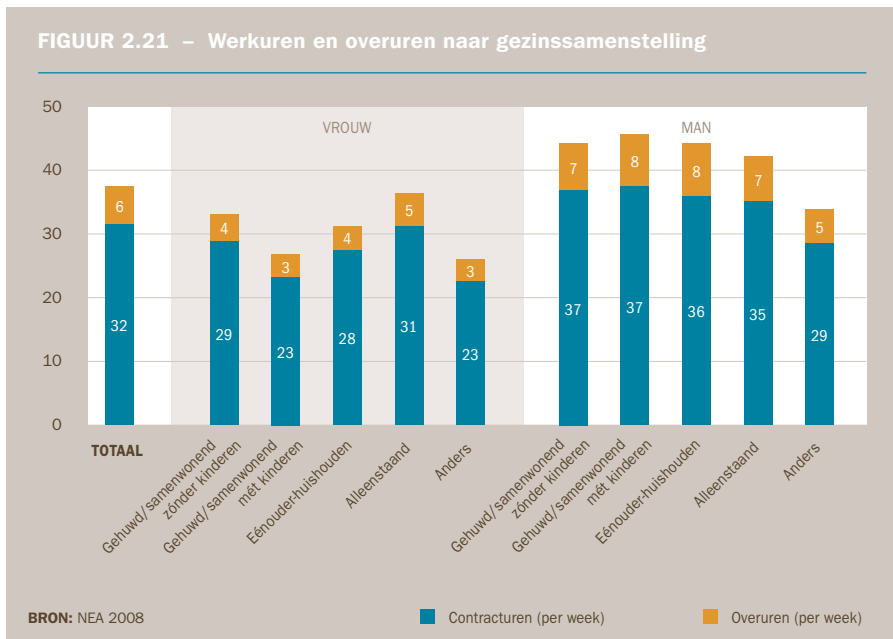
Postdistributiepersoneel staat op nummer één in de top 10 van beroepen met de hoogste baanonzekerheid (figuur 2.20). Bijna de helft van het postdistributiepersoneel maakt zich zorgen over het baanbehoud (47%). Andere beroepen waarin de baanonzekerheid groot is, zijn laders, lossers, inpakkers, grondwerkers en kraanmachinisten (28%) en drukkers en verwante functies (27%).



2.3.2 Aantal werkuren en overwerk

De Nederlandse werknemer werkt gemiddeld genomen het liefst 31 uur per werk. Volgens het contract werkt men gemiddeld 32 uur per week (figuur 2.21). Dit is al jaren nagenoeg stabiel. Wel zien we dat parttimers in verhouding meer uren zijn gaan werken (Koppes, Klein Hesselink, Mol en Van den Bossche, 2009). Dit kan worden verklaard doordat ten opzichte van 2005 vooral vrouwen (0,9 uur) en jongeren (0,8 uur) meer zijn gaan werken. Het daadwerkelijke aantal werkuren ligt hoger dan het aantal contracturen. Net als in 2007 geeft bijna de helft (45%) van de werknemers aan incidenteel over te werken en bijna één op de drie (28%) werknemers werkt zelfs structureel over. Gemiddeld werkt de Nederlandse werknemer anno 2008 naar eigen zeggen 5,8 uur per week over. Dit is vergelijkbaar met 2007. In 2005 was dit nog 5 uur per week.

Mannen maken gemiddeld aanzienlijk meer werkuren dan vrouwen. Mannen hebben een groter dienstverband dan vrouwen en maken gemiddeld ook meer overuren. Een bekende verklaring voor het feit dat vrouwen meer parttime werken dan mannen is dat vrouwen het werk combineren met de zorg voor de kinderen. Te zien is dat gehuwde of samenwonende vrouwen met thuiswonende kinderen inderdaad minder werken dan vrouwen zonder thuiswonende kinderen en alleenstaande vrouwen (figuur 2.22). Gehuwde of samenwonende mannen met thuiswonende kinderen maken evenveel uren als mannen zonder thuiswonende kinderen, maar meer dan alleenstaande mannen gemiddeld doen. Gehuwde of samenwonende mannen met thuiswonende kinderen maken zelfs méér overuren dan gehuwde of samenwonende mannen zonder thuiswonende kinderen. Dit betekent dat wanneer er kinderen in het gezin zijn, de vrouw minder werkt, terwijl de man hetzelfde aantal uren is blijven werken, zo niet méér.



Toch vormt de zorg voor de kinderen niet de enige verklaring voor het verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft het aantal werkuren. Ook vrouwen zonder kinderen maken gemiddeld minder werkuren dan mannen. Tenslotte valt op dat onder vrouwen de alleenstaanden de meeste werkuren maken van alle vrouwelijke huishoudens, terwijl onder mannen de alleenstaanden juist de minste werkuren maken van alle mannelijke huishoudens (maar nog altijd meer dan de alleenstaande vrouwen).

Naast man-vrouw verschillen zijn er ook grote verschillen tussen sectoren en beroepen in het aantal werkuren. In het bijzonder valt het vervoer over land op. In deze sector werken werknemers naar eigen zeggen gemiddeld veertien uur per week over. Binnen deze sector zijn het de vrachtwagenchauffeurs die opvallend veel overuren maken: naar eigen zeggen gemiddeld twintig uur per week. Dit is veruit het meeste van alle beroepen. Daarnaast maken ook werknemers in leidinggevende functies (12 u/w) en handelsagenten en vertegenwoordigers (10 u/w) veel overuren. Figuur 2.22 geeft een overzicht van de top 10 van beroepen naar het aantal werkuren.

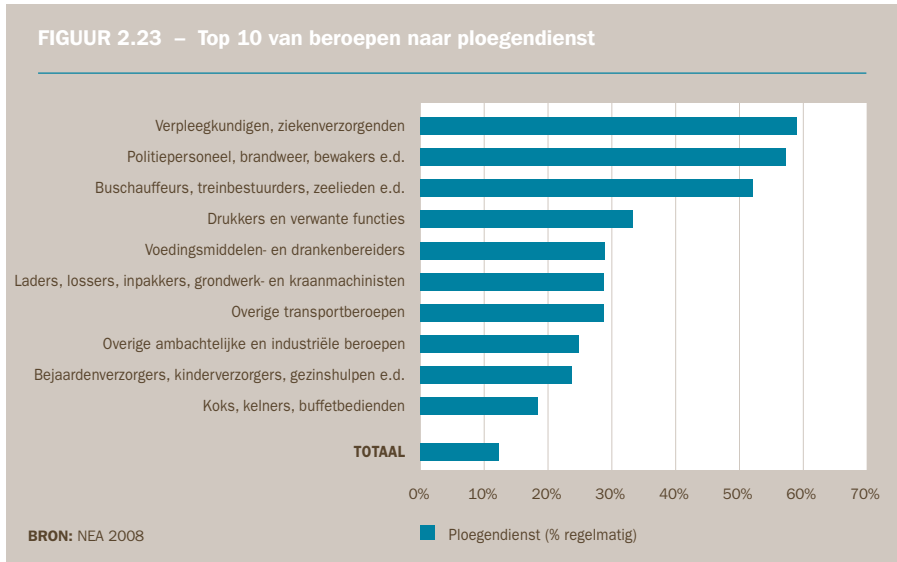


2.3.3 Ploegdienst

Van alle Nederlandse werknemers geeft 12% aan regelmatig in ploegdienst te werken. Dit percentage is al decennia lang stabiel (Houtman e.a., 1997). Werknemers die in ploegdienst werken, geven ook vaker aan 's avonds, 's nachts en in het weekend te werken. Het sociale klimaat is bij werknemers die in ploegdienst werken niet altijd even optimaal. Ongewenst gedrag op het werk komt bij werknemers die in ploegdienst werken vaker voor dan gemiddeld. In grote bedrijven wordt vaker in ploegdienst gewerkt dan in kleine bedrijven. Bij bedrijven tot vijf werknemers werkt slechts 2% regelmatig in ploegdienst. Bij bedrijven met 100 werknemers of meer is dit wel 17%.

Er zijn ook grote verschillen tussen sectoren. In sommige sectoren wordt helemaal niet tot nauwelijks in ploegdienst gewerkt, maar in andere sectoren zeer regelmatig: sectoren binnen de industrie, het vervoer en de gezondheidszorg. Verpleegkundigen en ziekenverzorgenden geven het vaakst aan in ploegdienst te

werken (59%), gevolgd door politiepersoneel, brandweer, bewakers en dergelijke (57%). Figuur 2.23 geeft een top-10 weer van beroepen waarin het werken in ploegdienst het meeste voorkomt.

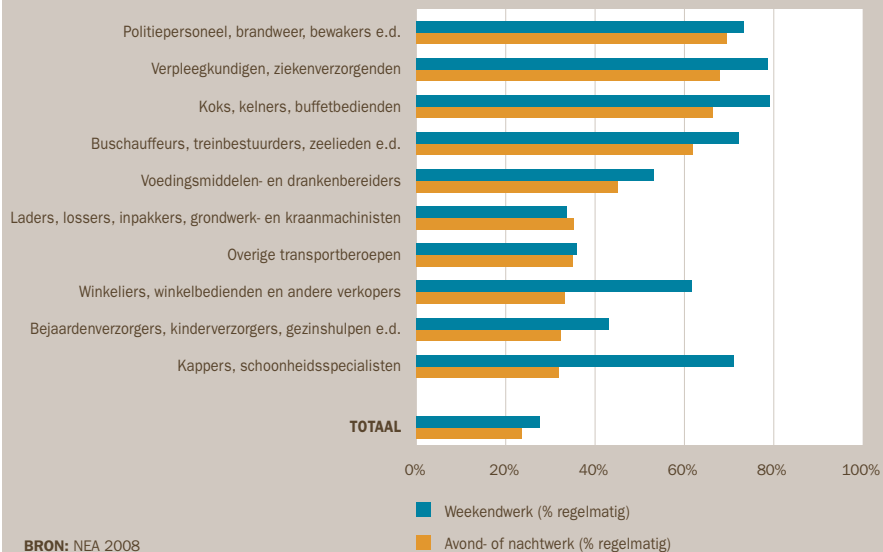


2.3.4 Avond-, nacht- en weekendwerk

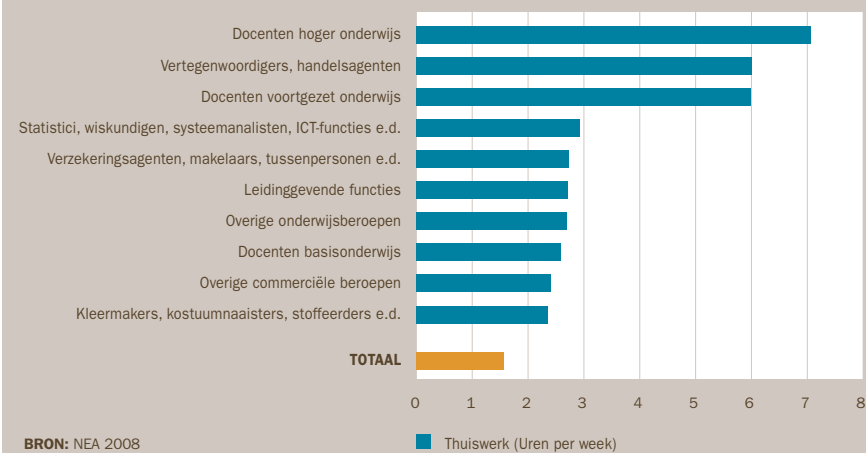
Werken op afwijkende werktijden komt in Nederland regelmatig voor. Ongeveer een kwart van de werknemers geeft aan regelmatig 's avonds of 's nachts te werken, en 28% verricht regelmatig weekendwerk. Sectoren waarin avond-, nacht- of weekendwerk veel voorkomt zijn de horeca, de gezondheidszorg en het vervoer. Ook in de detailhandel wordt veel in het weekend gewerkt.

Naar beroep bezien komt avond-, nachtwerk en weekendwerk het meest voor onder politiepersoneel, brandweer en bewakers, verpleegkundigen en ziekenverzorgenden, horecapersoneel en buschauffeurs, treinbestuurders en zeelieden, namelijk bij ongeveer tweederde van de werknemers in deze beroepen (figuur 2.24). Weekendwerk komt daarnaast veel voor onder winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers en onder kappers en schoonheidsspecialisten.

FIGUUR 2.24 – Top-10 van beroepen naar avond-, nacht een weekendwerk



FIGUUR 2.25 – Top 10 van beroepen naar thuiswerk



2.3.5 Thuiswerk en telewerk

Gemiddeld werkt meer dan éénderde van de Nederlandse werknemers meer dan één uur per week thuis. Nederlandse werknemers verrichten gemiddeld 5% van hun werktijd thuis (Koppes, Klein Hesselink, Mol en Van den Bossche, 2009). Figuur 2.25 geeft een overzicht van de tien beroepen waarin de meeste werkuren per week thuis worden verricht. Hier valt op dat vooral docenten en vertegenwoordigers en handelsagenten relatief veel thuis werken.

In 2008 verricht net als in 2007 ongeveer 12% van de Nederlanders telewerk. Telewerkers zijn werknemers die thuis of elders met een computer werk verrichten dat ze ook op het bedrijf of bij een opdrachtgever uitvoeren. Telewerkers verrichten dan ook relatief veel beeldschermwerk. Telewerk komt vooral voor in sectoren en beroepen waarbij werk mee naar huis kan worden genomen.

2.4 Arbeidsrisico's volgens werkgevers en werknemers

In de voorgaande paragrafen is een beeld geschetst van de kwaliteit van de arbeid vanuit het oogpunt van werknemers zelf. In deze paragraaf willen we ingaan op de kwaliteit van de arbeid vanuit het perspectief van de werkgever. Daarnaast willen we in deze paragraaf beide perspectieven zoveel als mogelijk wat systematischer maar toch beknopt samenbrengen.

In de Werkgeversenquête Arbeid (WEA) die in in 2008 is afgenomen onder ongeveer 5.300 werkgevers, is werkgevers gevraagd wat de belangrijkste arbeidsrisico's zijn in hun bedrijf. Tabel 2.7 geeft daarvan een overzicht. Van alle genoemde arbeidsrisico's wordt werkdruk het meest genoemd als belangrijk risico (47%), gevolgd door lichamelijke belasting (37%) en beeldschermwerk (25%). Arbeidsrisico's die volgens aanzienlijk minder werkgevers een probleem vormen, zijn gevaarlijke stoffen, agressie en geweld en emotioneel zwaar werk. Verschillen tussen sectoren zijn groot. Zo geeft gemiddeld 9% van de werkgevers aan dat emotioneel zwaar werk een belangrijk arbeidsrisico vormt in hun bedrijf, maar binnen het onderwijs (56%), de zorg (41%) en de overheid (31%) is dit aanzienlijk meer. Hetzelfde vinden we voor agressie en geweld. Gemiddeld geeft 6% van de werkgevers aan dat dit een belangrijk risico vormt binnen het bedrijf, maar in de overheid is dit wel 38% van de werkgevers.

Tabel 2.7 Belangrijke arbeidsrisico's in hun bedrijf volgens werkgevers naar sector

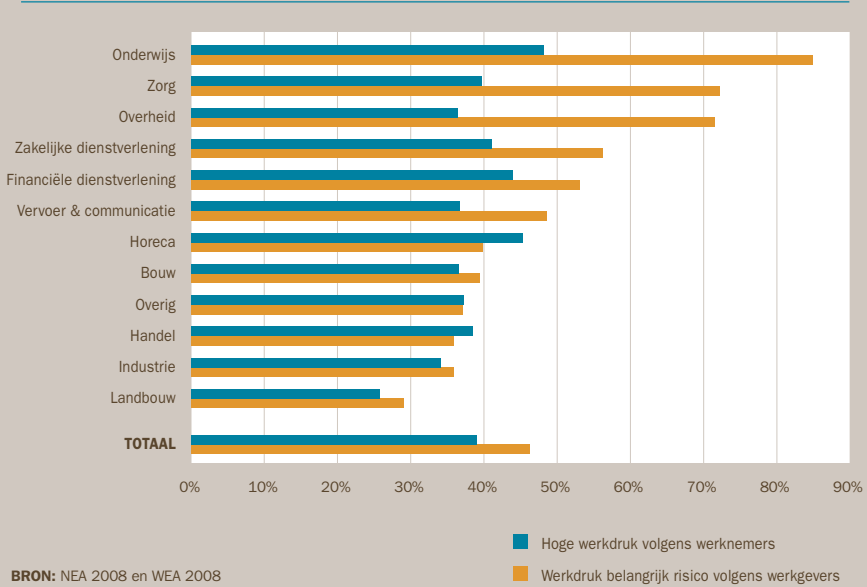
	TOTAAL	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE DIENSTVERLENING	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
	5.387	73	404	436	1.662	411	249	154	948	40	194	460	356
		[1%]	[7%]	[8%]	[31%]	[8%]	[5%]	[3%]	[18%]	[1%]	[4%]	[9%]	[7%]
Werkdruk	46%	29%	36%	10%	36%	40%	47%	53%	56%	72%	85%	72%	37%
Emotioneel zwaar werk	9%	4%	0%	4%	2%	4%	3%	8%	6%	32%	46%	41%	14%
Agressie en geweld	6%	2%	1%	1%	6%	15%	5%	4%	8%	38%	9%	11%	5%
Lichamelijke belasting	37%	73%	50%	80%	41%	35%	36%	4%	10%	30%	5%	43%	34%
Beeldschermwerk	25%	9%	22%	12%	17%	4%	30%	65%	53%	68%	17%	18%	18%
Ongemakkelijke houding	13%	18%	12%	17%	10%	8%	15%	17%	12%	16%	5%	16%	23%
Lawaai	12%	49%	30%	44%	9%	8%	6%	3%	3%	9%	3%	8%	5%
Gevaarlijke stoffen	4%	9%	10%	10%	4%	1%	5%	1%	2%	12%	1%	4%	6%

BRON: WEA 2008

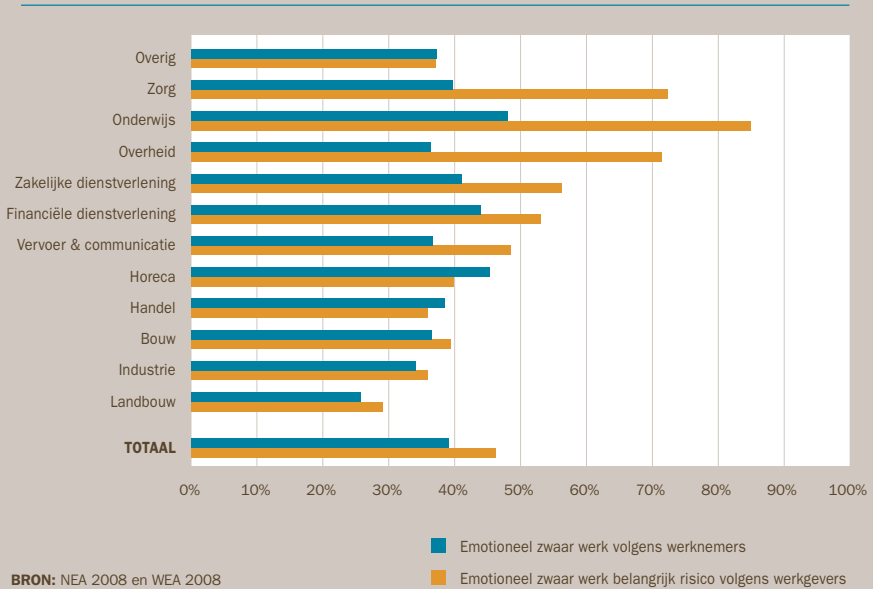
De vraag is hoe de perceptie van de risico's door werkgevers (zoals gemeten in de WEA) zich verhoudt tot de daadwerkelijke blootstelling aan die risico's zoals gerapporteerd door werknemers (in de NEA). Dat kan niet per bedrijf worden bekeken, maar wel per sector. We richten ons daarbij op enkele van de meest uitgesproken en belangrijke arbeidsrisico's, namelijk werkdruk, emotionele belasting, agressie en geweld en lichamelijke belasting. In elk van de volgende tabellen is daartoe het aandeel werkgevers dat een bepaald risico belangrijk vindt, gezet naast de daadwerkelijke blootstellingspercentages zoals gemeld door werknemers. Het gaat daarbij niet zozeer om de absolute verschillen in die percentages (het zijn immers verschillende grootheden), maar om de verschillen in rangorde. Op basis van eerder onderzoek onder werkgevers en werknemers van eenzelfde bedrijf (wat hier dus niet het geval is), wordt verondersteld dat de perspectieven op arbeidsgebonden risico's mogelijk verschillen op gebied van de psychosociale risico's, en met name werkdruk, en niet zozeer op fysieke risico's (Houtman e.a. 1998; 1999).

In figuur 2.26 is te zien dat werkgevers in onderwijs, zorg en overheid vaker dan hun collega's in andere sectoren werkdruk noemen als een belangrijk arbeidsrisico. De rangorde van sectoren naar daadwerkelijke blootstelling is een iets andere: bovenaan staat nog steeds het onderwijs, maar kort daarop volgen de horeca en

FIGUUR 2.26 – Werkdruk naar sector volgens werknemers en werkgevers



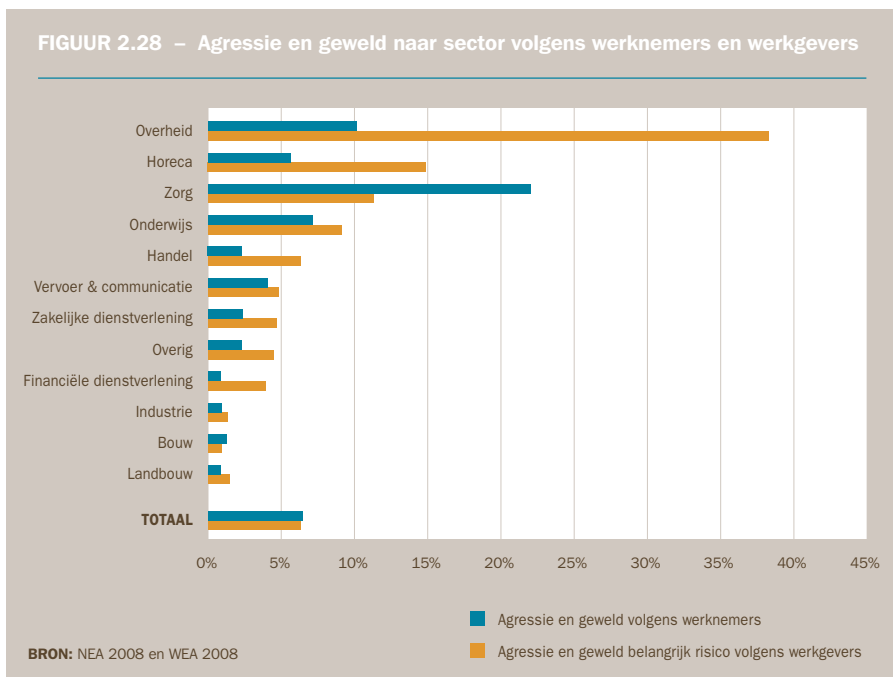
FIGUUR 2.27 – Emotioneel zwaar werk naar sector volgens werknemers en werkgevers



de financiële dienstverlening (2e en 3e plaats in de rangorde). De werkgevers in die sectoren erkennen vergeleken met andere sectoren werkdruk relatief minder als belangrijk risico.

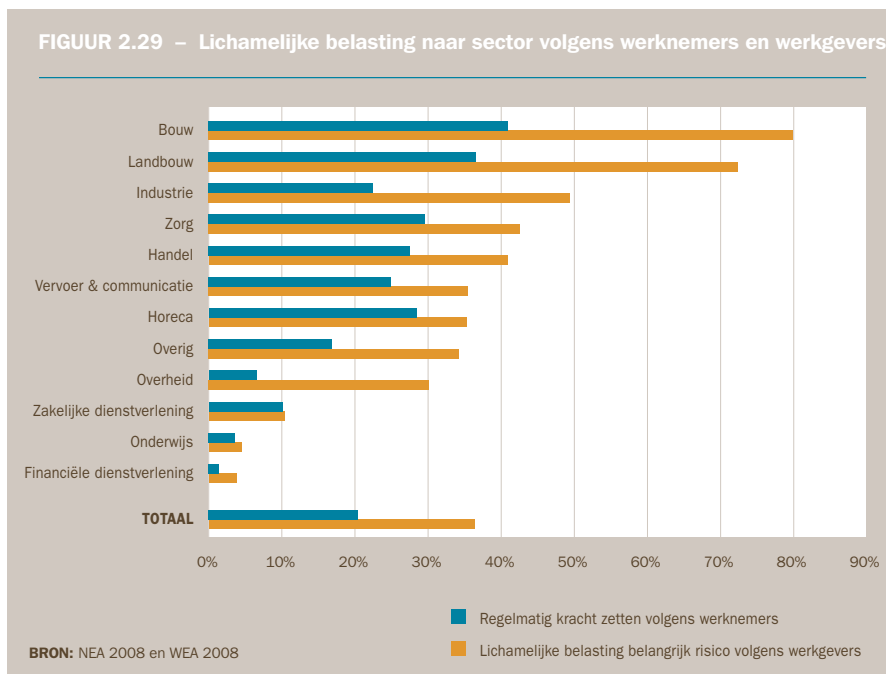
De rangorde van sectoren naar het werkgeversoordeel over emotionele belasting als belangrijk arbeidsrisico komt goed overeen met de rangorde in blootstelling aan dat risico volgens werknemers (figuur 2.27). Voor beide vinden we dezelfde sectoren in de top 3: het onderwijs, de zorg en de overheid.

De rangorde van sectoren waarbinnen agressie en geweld door werkgevers als een belangrijk arbeidsrisico wordt gezien komt deels overeen met de rangorde van sectoren waarbinnen werknemers naar eigen zeggen daadwerkelijk te maken hebben met agressie en geweld (door externen; figuur 2.28). Er zijn echter ook een paar flinke verschillen. Terwijl in de zorg relatief veel werknemers naar eigen zeggen te maken te hebben met agressie en geweld (door externen) noemen werkgevers in de zorg dat probleem wat minder dan in andere sectoren. In de horeca zijn juist relatief veel werkgevers zich bewust van dit risico.



De sectoren waarbinnen lichamelijke belasting door werkgevers als een belangrijk arbeidsrisico wordt gezien komen grotendeels overeen met de sectoren waarbinnen het percentage werknemers dat dit als een belasting ziet hoog is. In de bouw en in

de landbouw geven veruit de meeste werkgevers aan lichamelijke belasting als een belangrijk arbeidsrisico binnen het bedrijf te beschouwen. Dit zijn tevens de sectoren waarin het aandeel werknemers dat aangeeft regelmatig kracht te zetten in het werk het grootst is. Kleine verschillen zijn er waar het de industrie betreft. (figuur 2.29).

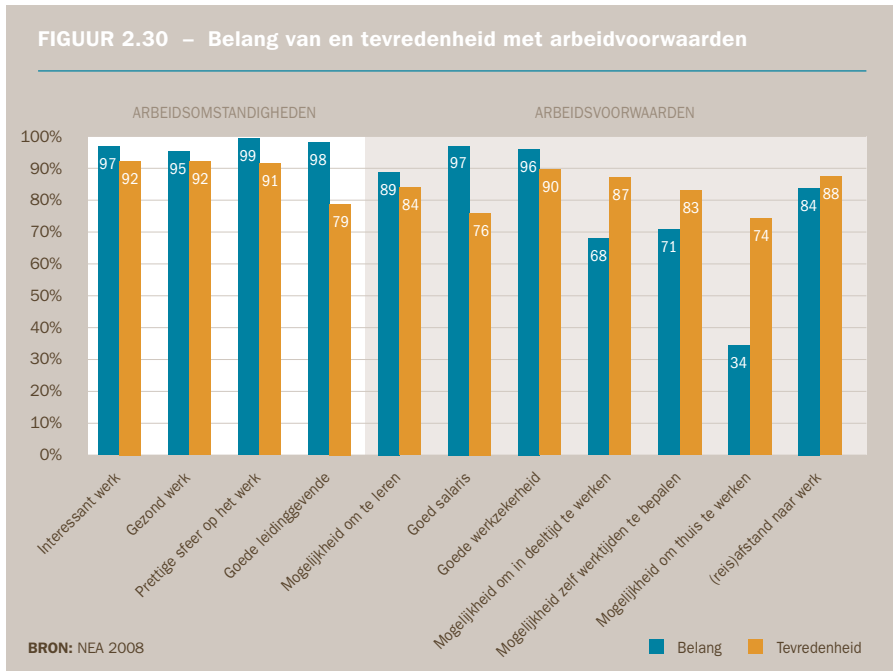


Concluderend blijkt uit deze paragraaf dat werkgevers en werknemers –bekeken naar sector- lichamelijke en emotionele risico's alsook agressie en geweld op een redelijk vergelijkbare manier beoordelen. De sectoren waarbinnen werkgevers deze problemen als belangrijk risico erkennen, zijn in grote lijnen gelijk aan de sectoren waarbinnen deze risico's naar zeggen van werknemers spelen. Voor werkdruk worden wel verschillen gevonden tussen werknemers en werkgevers. De sectoren waarbinnen werkdruk door werkgevers als belangrijk risico wordt gezien, komen niet overeen met de sectoren waarbinnen werknemers relatief vaak te maken zeggen te hebben met een hoge werkdruk. Hiermee bevestigen deze resultaten ten dele eerdere onderzoeken, waaruit bleek dat perspectieven tussen werkgevers en werknemers overeenkwamen wat betreft fysieke risico's maar verschilden ten aanzien van vooral werkdruk (Houtman e.a. 1998; 1999).

2.5 Belang van en tevredenheid met aspecten van arbeid

2.5.1 Arbeidsomstandigheden en -voorwaarden

Naast de eerdere paragrafen die vooral ingaan op de blootstelling van werknemers aan arbeidsrisico's, gaat deze paragraaf in op de aspecten van het werk die het werk voor werknemers aantrekkelijk maken. Zoals is te zien in figuur 2.30, vinden vrijwel alle werknemers interessant werk van belang. Ook arbeidsomstandigheden als gezond werk, een prettige sfeer en een goede leidinggevende acht men belangrijk. Over het algemeen genomen zijn werknemers vrij tevreden over deze aspecten, hoewel men over de leidinggevende in verhouding iets minder te spreken is.



Belangrijke arbeidsvoorwaarden zijn het salaris, de werkzekerheid, de mogelijkheid om te leren en in iets mindere mate de reisafstand. Wat de tevredenheid met deze arbeidsvoorwaarden betreft blijft het salaris iets achter, al is ook daarmee nog driekwart tevreden. Thuis kunnen werken, werktijden zelf kunnen bepalen en de mogelijkheid om in deeltijd te werken worden over het geheel genomen van minder belang gevonden, maar er zijn binnen de werknemerspopulatie natuurlijk groepen die daar anders over denken: werknemers die aangeven wel eens familie- of gezinsactiviteiten te verwaarlozen door het werk, hechten beduidend meer belang aan de mogelijkheid om thuis te werken en zelf werktijden te kunnen indelen dan werkne-

mers die geen problemen ervaren met de werk-privé balans. Ook hechten vrouwen in vergelijking tot mannen aanzienlijk meer waarde aan de mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken en aan het zelf in kunnen delen van werktijden.

Het belang van verschillende arbeidsvoorwaarden verschilt ook per sector. In het onderwijs en de gezondheidszorg wordt deeltijdwerk belangrijk gevonden. In het openbaar bestuur, het onderwijs en in de zakelijke en financiële dienstverlening vinden werknemers de mogelijkheid om thuis te werken belangrijker. Dit kan mede worden verklaard door het feit dat in deze sectoren relatief veel vrouwen werken. Ten slotte valt op dat allochtone werknemers, zowel westerse als niet-westerse, meer waarde hechten aan mogelijkheden om te leren, aan mogelijkheden om in deeltijd te werken en om thuis te werken dan autochtone werknemers.

2.5.2 Ontwikkelingsmogelijkheden

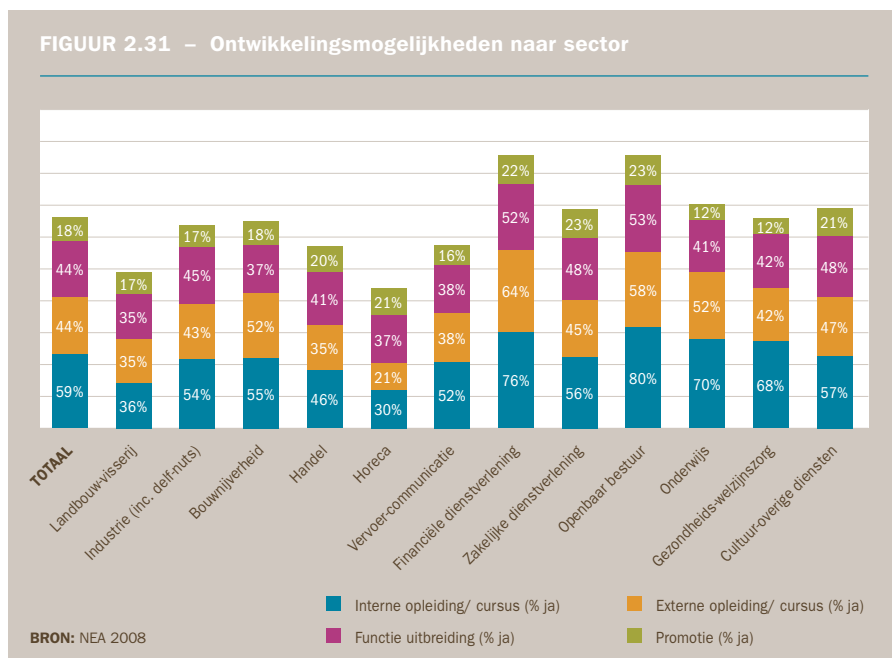
Naast de bovenstaande arbeidsvoorwaarden kunnen ook ontwikkelingsmogelijkheden het werk aantrekkelijk maken voor werknemers. Van alle Nederlandse werknemers heeft 59% de afgelopen 2 jaar een interne opleiding gevolgd en 44% een externe opleiding (figuur 2.31). Daarnaast geeft 44% van de werknemers aan een functie-uitbreiding te hebben gehad en 18% rapporteert een promotie te hebben gekregen in dezelfde periode.

Mannen en vrouwen volgen in vergelijkbare mate interne opleidingen, maar mannen volgen iets vaker externe opleidingen dan vrouwen, en krijgen vaker een functie-uitbreiding of promotie. Allochtone werknemers maken niet minder vaak promotie dan autochtone werknemers, maar geven wel minder vaak aan een opleiding te hebben gevolgd of een functie-uitbreiding te hebben gekregen. Ten slotte valt op dat de jongste groep werknemers het minst vaak opleidingen volgt. Het volgen van een opleiding blijkt vaker voor te komen onder hoogopgeleide werknemers dan onder laagopgeleide werknemers. Zoals eerder genoemd, bevinden zich onder de jongste groep werknemers relatief veel laagopgeleiden. Daarnaast bevat deze groep ook veel jongeren die tijdelijk werk verrichten in de vorm van een bijbaan in de horeca of in een winkel. In deze groep werknemers wordt dan ook relatief weinig geïnvesteerd in de vorm van opleidingen. Het aantal promoties in de jongste groep werknemers is echter wel relatief hoog. De groep werknemers van 25 tot 35 jaar volgt de meeste cursussen en rapporteert de meeste promoties en functie-uitbreidingen. Dit suggereert dat in deze leeftijdsgroep de meeste carrièresprongen worden gemaakt. Het aantal functie-uitbreidingen en promoties neemt vanaf 35 jaar af met de leeftijd, terwijl het aantal gevolgde opleidingen tot 54 jaar ongeveer gelijk blijft.

Naar sector bezien zijn de ontwikkelingsmogelijkheden het grootst (danwel worden de mogelijkheden het meest benut) in het openbaar bestuur en in de financiële instellingen (figuur 2.31). In deze sectoren geeft rond de 80% van de werknemers

aan het afgelopen jaar een interne opleiding te hebben gevolgd en iets minder dan tweederde een externe opleiding. In deze sectoren geven ook de meeste werknemers aan dat hun functie de laatste twee jaar is uitgebreid en is het percentage werknemers dat de laatste twee jaar promotie heeft gemaakt ook het hoogst.

Van alle beroepen hebben docenten in het basisonderwijs (85%) en politiepersoneel, brandweer, bewakers en dergelijke (83%) het afgelopen jaar het vaakst een interne opleiding gevolgd. Geneeskundigen, tandartsen en dierenartsen (74%) als ook statistici, wiskundigen, systeemanalisten en werknemers in ICT-functies (66%) hebben het meest aan een externe cursus deelgenomen. Deze laatste groep rapporteert ook relatief vaak een functie-uitbreiding in de laatste twee jaar (56%), net als werknemers in leidinggevende functies (66%). Werknemers in een leidinggevende functie (37%) geven het vaakst aan de laatste twee jaar een promotie te hebben gemaakt, gevolgd door kappers en schoonheidsspecialisten (36%).





EFFECTEN



Effecten

SAMENVATTING

Het blijft goed gaan met de gezondheid van de Nederlandse werknemers. De meerderheid van de werknemers heeft een goede gezondheid en het aantal werknemers met een chronische aandoening is stabiel. De prevalentie van bewegingsapparaat klachten is dalende

Ook het ziekteverzuim is stabiel met een gemiddeld verzuimpercentage van iets meer dan 4%. De gemiddelde verzuimduur is in de afgelopen jaren met ruim een halve dag gedaald van bijna 7 dagen naar ruim 6 dagen per keer. Er zijn grote verschillen in verzuimpatroon tussen werknemers en tussen sectoren. Dit duidt er op dat er wellicht verschillende redenen zijn om te verzuimen en dat een gedifferentieerde verzuimaanpak noodzakelijk is om het verzuim verder omlaag te krijgen. De meest genoemde reden om te verzuimen was en blijft griep of verkoudheid, maar aangezien dit meestal niet lang duurt, is de invloed hiervan op het totale aantal verzuimdagen niet zo groot. Psychische klachten zijn in dat opzicht veel belangrijker. Hoewel werknemers niet vaak verzuimen vanwege psychische klachten verzuimen zij namelijk gemiddeld wel lang met deze klachten. Bijna 20% van alle verzuimdagen wordt dan ook veroorzaakt door psychische klachten.

De meerderheid van het verzuim is niet werkgerelateerd, maar werknemers die hun klachten aan het werk toeschrijven hebben een ruim twee keer zo hoog verzuimpercentage als werknemers met niet werkgerelateerde klachten. Werkdruk en werkstress zijn de belangrijkste werkgerelateerde verzuimoorzaken.

Het totale aantal arbeidsongeschikten blijft langzaam maar gestaag dalen. Psychische klachten blijven ook de belangrijkste diagnose bij een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Wel krijgt het merendeel van de arbeidsongeschikten met psychische klachten een tijdelijke, WGA uitkering.

Na jaren van daling, is er sprake van stabilisatie van het aantal arbeidsongevallen. Bij vrouwen is er voor het eerst sprake van een stijging van de arbeidsongevallen. Ongeveer 4% van de arbeidsongevallen wordt veroorzaakt door een verkeersongeval. Dit lijkt echter een onderschatting te zijn.

Een lagere kwaliteit van de arbeid lijkt invloed te hebben op de motivatie en de productiviteit van werknemers om te blijven werken. Werknemers die meer worden blootgesteld aan slechte fysieke of ergonomische arbeidsomstandigheden zijn minder tevreden met hun werk en vinden dat zij minder presteren dan hun collega's. Werknemers met een hoge psychische of emotionele belasting zijn juist

tevreden over hun werk, en vinden dat zij beter presteren dan hun collega's, maar de verschillen zijn klein. Wel zijn beide groepen werknemers meer geneigd om op korte of langere termijn van baan te veranderen.

Als over de effecten van de kwaliteit van de arbeid wordt gesproken gaat het vaak om de gezondheid van de werknemers. Effecten van de kwaliteit van de arbeid kunnen echter ook liggen op andere vlakken. Hierbij valt te denken aan (indirecte) effecten op de arbeidsproductiviteit, de arbeidstevredenheid, het functioneren en de planning van de verdere loopbaan.

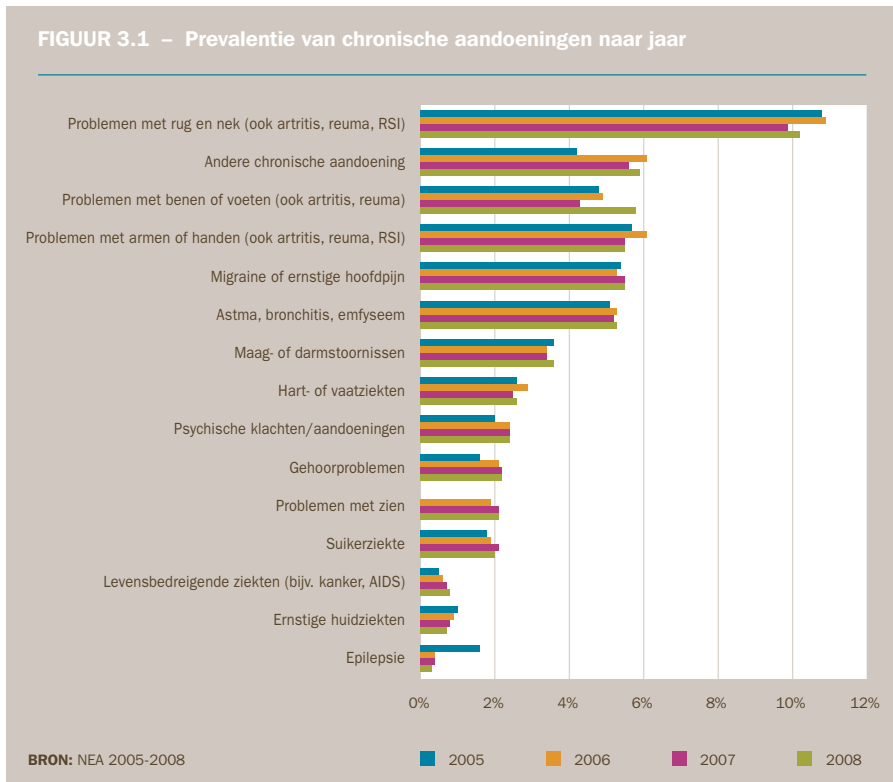
Dit derde hoofdstuk van de Arbobalans gaat over de effecten van arbeid. Zoals ieder jaar gaat het in op de gezondheidstoestand van werknemers: de algehele gezondheid, beroepsziekten, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheidsintrede en arbeidsongevallen. Daarnaast zal er aandacht worden besteed aan het effect van klachten en verzuim op de arbeidstevredenheid, het functioneren en de planning van de verdere loopbaan.

3.1 Algehele gezondheid

Vaak wordt ingezoomd op de nadelige effecten van werk op de gezondheid, waarbij er veel aandacht is voor de relatie tussen de kwaliteit van de arbeid en gezondheidsmaten als klachten, verzuim en arbeidsongeschiktheidsintrede. De relatie tussen arbeid en gezondheid gaat echter twee kanten op: werken kan ook een positief effect hebben op de gezondheid. Er zijn dan ook verschillen in de gezondheid van de werkende en de niet werkende Nederlanders. Zo geef al bijna twee decennia een ruime meerderheid (ongeveer 85-90%) van de Nederlandse werknemers aan een goede tot uitstekende gezondheid te hebben. Dit is duidelijk meer dan onder de niet werkenden. Uit gegevens van het CBS (CBS statline) blijkt dat als de arbeidsongeschikten buiten beschouwing worden gelaten het percentage niet werkenden met een goede tot zeer goede gezondheid varieert tussen de 66% (huismannen/vrouwen met meerderjarige kinderen) en de 86 % (onderwijsvolgenden). Daarbij moet wel worden opgemerkt dat er ook sprake van een selectie effect kan zijn, personen met een mindere gezondheid zijn wellicht sneller geneigd om te stoppen met werken. In deze eerste paragraaf wordt nader ingegaan op de gezondheid van de Nederlandse werknemers. Er wordt gekeken naar welke klachten zij hebben, en in hoeverre deze klachten met het werk te maken hebben.

Chronische aandoeningen

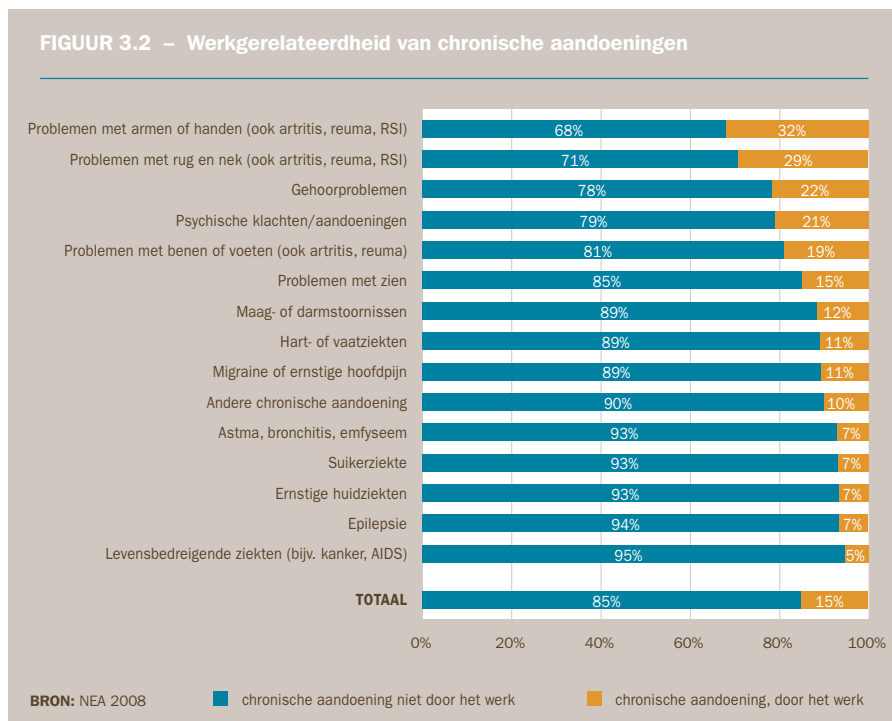
Ondanks de over het algemeen goede gezondheid van de Nederlandse werknemer geeft al jaren ruim één op de drie werknemers aan last te hebben van één of meerdere chronische aandoeningen. Figuur 3.1 laat zien dat vooral problemen met de rug en nek, maar ook andere chronische aandoeningen aan het bewegingsapparaat veel voorkomen. De prevalentie hiervan (d.w.z. het vóórkomen van dergelijke klachten onder de Nederlandse werknemers) is in de laatste jaren wel afgenomen.



Werkgerelateerdheid van chronische aandoeningen

Er zijn verschillende redenen waarom iemand een chronische aandoening kan hebben. Zo kan er sprake zijn van een aangeboren afwijking of een ongeval in de privé sfeer, maar ook het werk kan leiden tot klachten. Sinds 2006 wordt in de NEA gevraagd waardoor de chronische aandoening veroorzaakt wordt. Een stabiele 15% van de chronische aandoeningen wordt volgens werknemers door het werk veroorzaakt (figuur 3.2). Vooral klachten aan de armen of handen en rug of nek worden vaak aan het werk toegeschreven. Klachten aan het bewegingsapparaat komen dus niet alleen relatief veel voor, maar zijn ook nog eens relatief vaak werkgerelateerd. Astma, suikerziekte, huidziekten, diabetes, en levensbedreigende aandoeningen

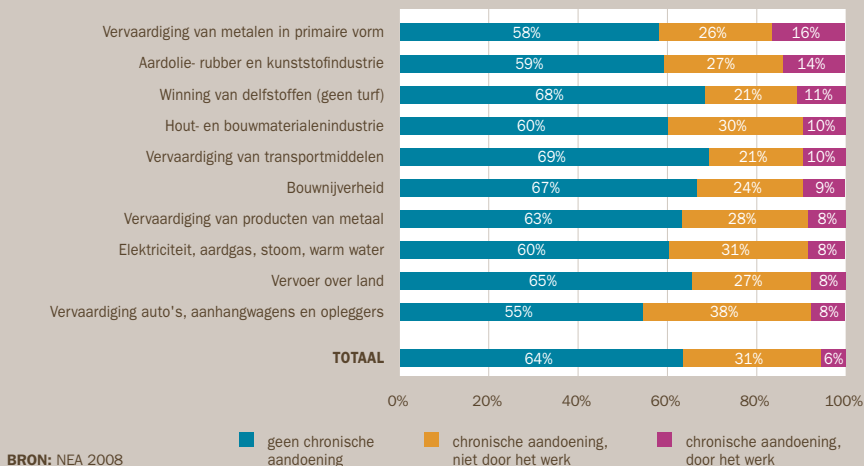
worden door minder dan 1 op de 10 werknemers aan het werk toegeschreven. Al met al zegt 5% van alle werknemers last te hebben van een door het werk veroorzaakte chronische aandoening.



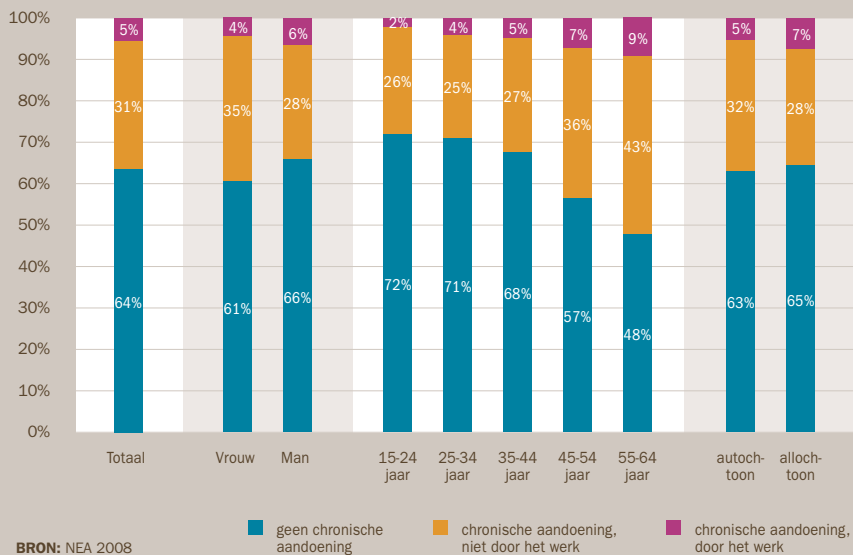
Werkgerelateerde chronische aandoeningen (vaak dus aan het bewegingsapparaat) komen het meeste voor in sectoren met fysiek belastend werk, zoals de industrie en de bouwnijverheid¹ (figuur 3.3). In sectoren waar de mentale belasting hoog is, zoals de zakelijke en financiële dienstverlening en het onderwijs is de prevalentie van werkgerelateerde aandoeningen juist laag. Beroepen met veel werkgerelateerde chronische aandoeningen zijn de (pluim)veehouders, schoonmaakpersoneel, kleermakers, schilders en loodgieters. Oudere werknemers hebben vaker last van een chronische aandoening en ook zijn deze vaker werkgerelateerd dan bij jongeren (figuur 3.4). Waarschijnlijk komt dit doordat de oudere werknemers, door hun leeftijd, zowel gedurende de loopbaan als daarbuiten, meer aandoeningen hebben opgelopen.

1 De sector vervaardiging van meubels en overige goederen, recycling staat in deze top tien eigenlijk op de 4^e plaats. Aangezien in deze sector ook de sociale werkplaatsen zijn opgenomen is besloten deze sector verder niet in de figuren weer te geven.

FIGUUR 3.3 – Top 10 van sectoren met de meeste werkgerelateerde chronische aandoeningen



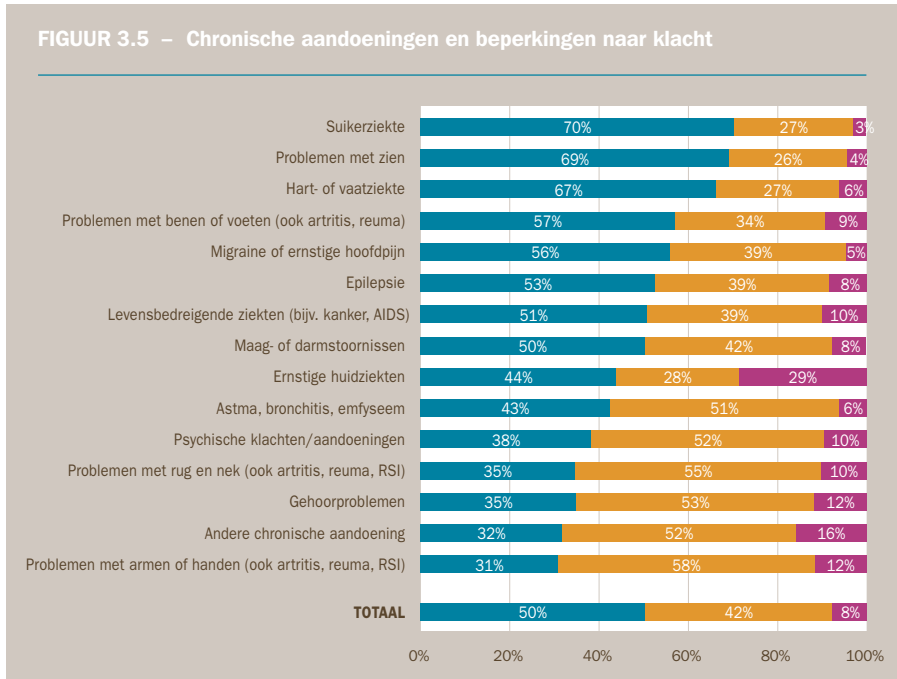
FIGUUR 3.4 – Prevalentie van chronische aandoeningen naar oorzaak



Belemmeringen in het werk.

In de NEA wordt aan werknemers gevraagd of zij belemmeringen in het werk onder vinden door hun chronische aandoening. Dit geldt voor ongeveer de helft van de werknemers met een chronische aandoening (figuur 3.5). Een zesde van de belemmeringen is een sterke belemmering.

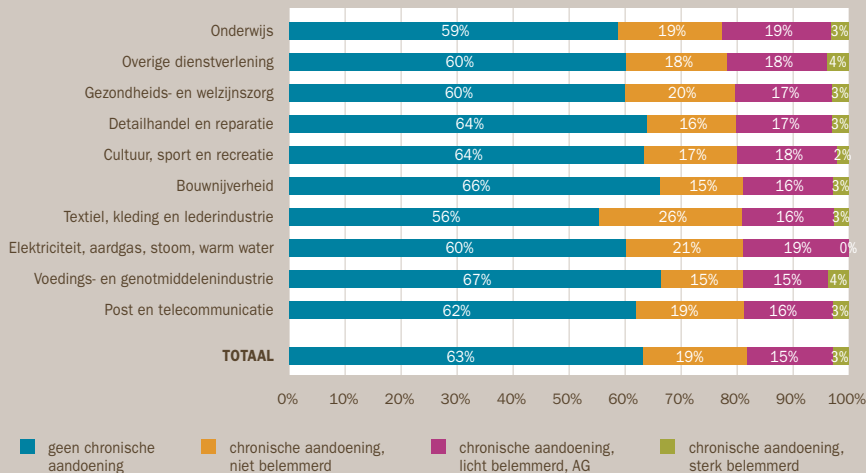
Werkbelemmerende klachten zijn klachten aan de rug en bovenste ledematen, gehoorsproblemen en psychische klachten. Opvallend is dat meer dan de helft van de werknemers met een ernstige huidziekte aangeeft hierdoor ernstig belemmerd te worden in het werk.



Vooraf werknemers in het onderwijs, de overige dienstverlenende sectoren en de gezondheidszorg geven aan vaak door hun aandoening in het werk belemmerd te worden (figuur 3.6). Dit zijn niet dezelfde sectoren als de sectoren waarin de klachten vaak werkgerelateerd zijn. Dit komt omdat verreweg de meeste chronische aandoeningen (circa 84%) niet werkgerelateerd zijn en juist dat soort aandoeningen relatief vaak voorkomt in de genoemde sectoren. Dat 76% van de werkgerelateerde aandoeningen gepaard gaat met belemmeringen, terwijl dit bij de niet-werkgerelateerde aandoeningen 47% is, doet aan het sectorbeeld dan ook weinig af.

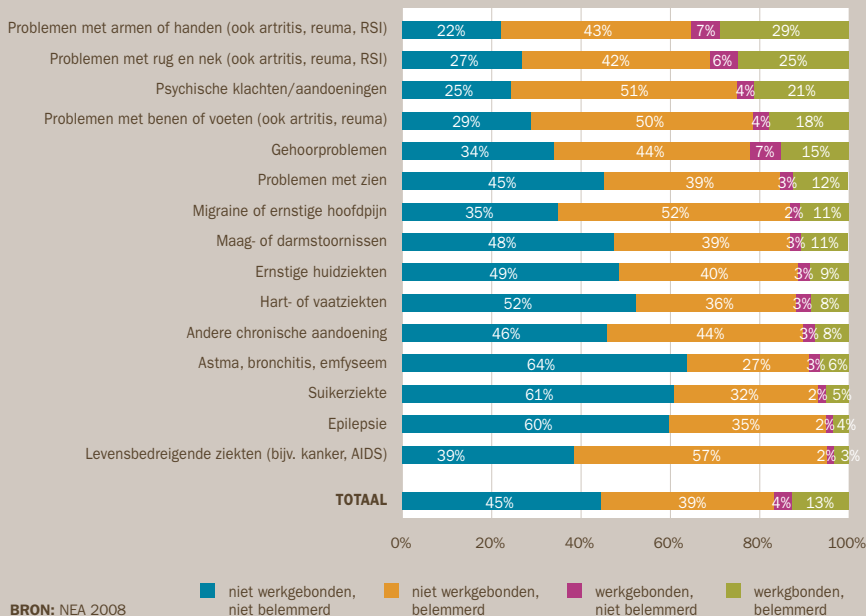
Er is veel variatie tussen de verschillende aandoeningen (figuur 3.7). Niet-werkgebonden bewegingsapparaat-klachten en psychische klachten gaan (net als de werkgebonden aandoeningen) vaak gepaard met belemmeringen. Vooral kappers,

FIGUUR 3.6 – Top 10 van sectoren met het hoogste percentage werknemers dat door hun aandoening belemmerd wordt in het werk



BRON: NEA 2008

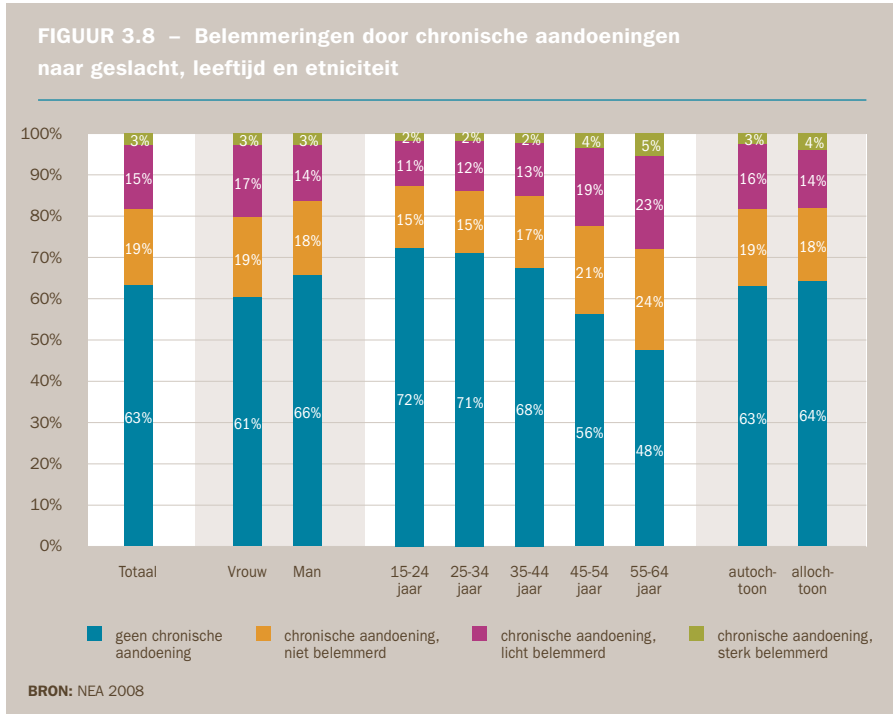
FIGUUR 3.7 – Belemmeringen en werkgebondenheid van de verschillende chronische aandoeningen



BRON: NEA 2008

schilders, docenten en verzorgenden ervaren veel belemmeringen door hun chronische aandoening. Opvallend is dat in de gezondheidszorg het percentage werknemers met belemmeringen niet overall hoog is.

Net als bij de prevalentie van chronische aandoeningen wordt ook bij beperkingen gevonden dat zowel het aandeel werknemers met een belemmering als de mate van belemmering toeneemt met de leeftijd (figuur 3.8). Daarnaast is zichtbaar dat vrouwen vaker belemmerd worden door hun aandoening dan mannen.



Al met al kan geconcludeerd worden dat het nog steeds goed gaat met de gezondheid van de Nederlandse werknemers. De meerderheid van de werknemers heeft een goede gezondheid en het aantal werknemers met een chronische aandoening is redelijk stabiel, hoewel er wel een daling in de prevalentie van de bewegingsapparaat klachten zichtbaar is. In sectoren als de bouwnijverheid, de energiesector en de sector vervaardiging meubels, geven werknemers wel vaak aan dat hun chronische klachten door het werk veroorzaakt worden, en ook dat zij belemmeringen onderkennen in het werk.

3.2 Beroepsziekten

Beroepsziekten

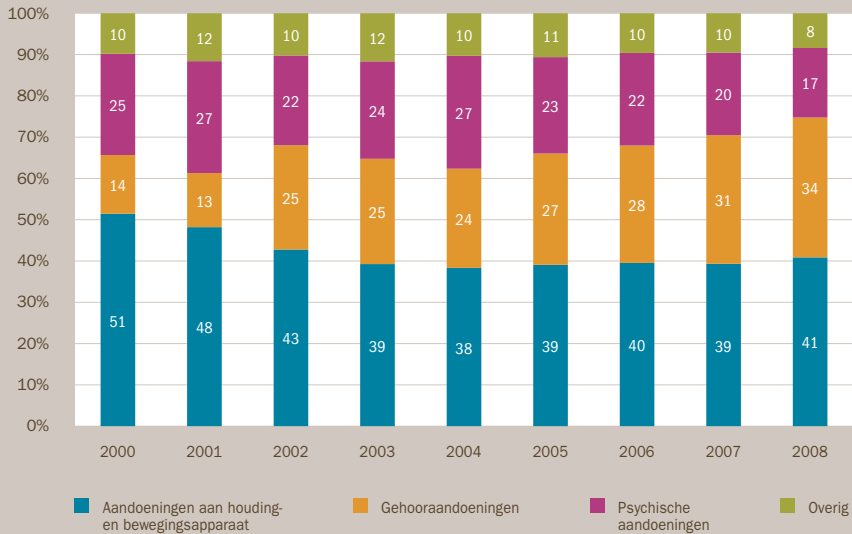
In Nederland worden beroepsziekten gedefinieerd als ziektes of aandoeningen als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid, en onder bepaalde arbeidsomstandigheden zijn ontstaan. Beroepsziekten moeten in het kader van de Arbowet door arbodiensten en bedrijfsartsen worden gemeld aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Door deze registratie is het enerzijds mogelijk om inzicht te krijgen in het vóórkomen van bestaande beroepsziekten, en anderzijds om nieuwe beroepsziekten te signaleren.

In 2006 werden er 6952 meldingen van beroepsziekten aan het NCvB gedaan. Het aantal beroepsziekten is daarmee gestegen ten opzichte van eerdere jaren (NCvB, 2009). In de bouwsector is de meldingsdiscipline het beste ontwikkeld. Dit hangt samen met de collectieve regeling van preventiezorg in deze sector en met een goede inhoudelijke en administratieve infrastructuur. Het aandeel meldingen uit de bouwsector is dan ook gestegen tot tweederde van alle meldingen.

Trends in aandoeningen

De belangrijkste diagnose categorieën zijn en blijven de aandoeningen aan het bewegingsapparaat (42%), de gehooraandoeningen (34%) en psychische aandoeningen (17%) (figuur 3.9). Bij de aandoeningen aan het bewegingsapparaat is wel een verschuiving zichtbaar in het soort aandoeningen dat wordt gerapporteerd. Er worden meer lage rugklachten en aandoeningen aan de onderste ledematen gemeld, terwijl het aantal meldingen van RSI de afgelopen jaren is gedaald, van drieduizend in 2000 tot 1061 in 2008. Ook het aandeel meldingen van psychische aandoeningen is in de afgelopen jaren gedaald. Ook bij een aantal andere, minder vaak voorkomende, beroepsziekten zijn duidelijke trends over de jaren zichtbaar. Het aantal gemelde gevallen van meelstofallergie is door de actieve opsporing van deze aandoening in de bakkerssector toegenomen. Het aantal gevallen van OPS door oplosmiddelen is echter fors gedaald van een vijftigtal in 2000 tot 5 in 2008. Deze daling kan worden toegeschreven aan verbetering van de arbeidsomstandigheden.

FIGUUR 3.9 – Aandeel van de verschillende beroepsziekten naar diagnose categorie



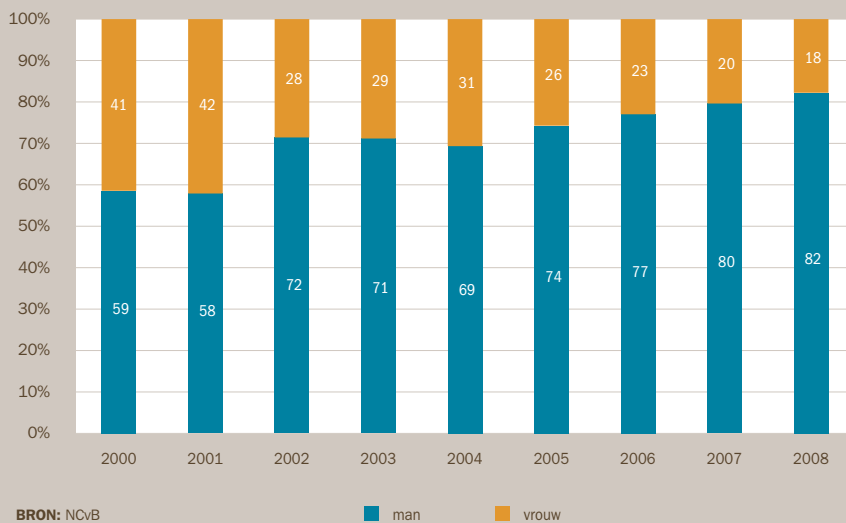
BRON: NEA 2008

Er worden maar weinig meldingen gedaan van beroepsinfectieziekten (117 meldingen). Deze onderrapportage heeft waarschijnlijk te maken met de multicausaliteit van infectieziekten en het gebrek aan kennis hierover (zie ook NCvB, 2009). Toch staan deze ziekten momenteel in de belangstelling. De vergrijzing, en de daarmee samenhangende noodzaak dat zoveel mogelijk werknemers, inclusief diegenen met een chronische aandoening, aan het arbeidsproces deel blijven nemen, heeft er immers toe geleid dat er steeds meer mensen met een verstoorde afweer, en dus verhoogde gevoeligheid voor biologische agentia aan het werk zijn. Andere beroepsziekten die waarschijnlijk te weinig worden gerapporteerd zijn beroepsgebonden kanker (16 meldingen) en reproductie stoornissen (geen meldingen). Verklaringen hiervoor zijn de lange tijd tussen blootstelling en het ontstaan van de aandoening en het moeilijk kunnen vaststellen van een causale relatie tussen blootstelling en aandoening (NCvB, 2009).

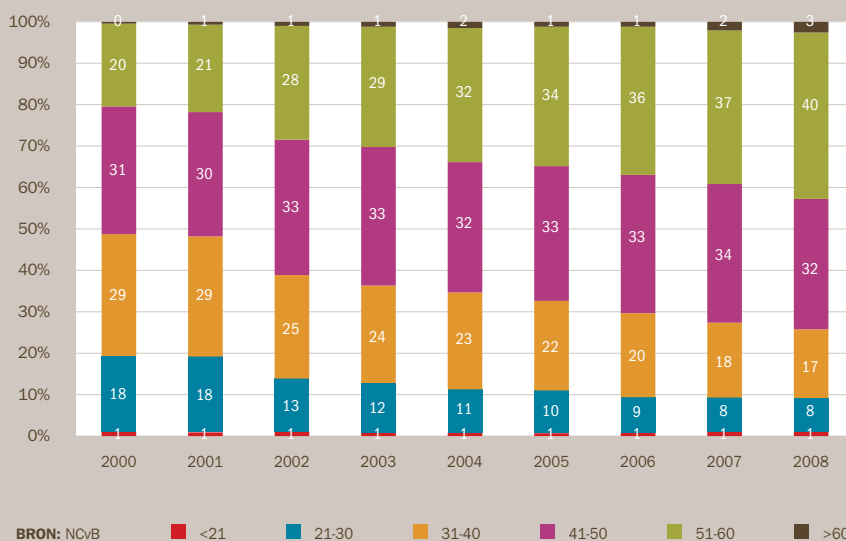
De meeste beroepsziekten worden gemeld voor mannen (figuur 3.10), en dit aandeel is de afgelopen jaren gestegen. Dit wordt toegeschreven aan de hoge meldingsfrequentie in de bouwsector, een sector waar relatief weinig vrouwen werken. Een aantal beroepsziekten is geslachtsspecifiek. Zo is gebleken dat blootstelling aan lichamelijk belastend werk of het maken van veel werkuren een hoog risico geeft op het ontwikkelen van pre-eclampsie bij zwangere vrouwen. Oudere werknemers

hebben relatief vaak te maken met beroepsziekten (figuur 3.11). De meeste beroepsziekten worden gemeld voor werknemers tussen de 40 en de 60 jaar, en dit aandeel is, als gevolg van de vergrijzing, in de afgelopen jaren gestegen.

FIGUUR 3.10 – Beroepsziekten naar geslacht



FIGUUR 3.11 – Beroepsziekten naar leeftijd

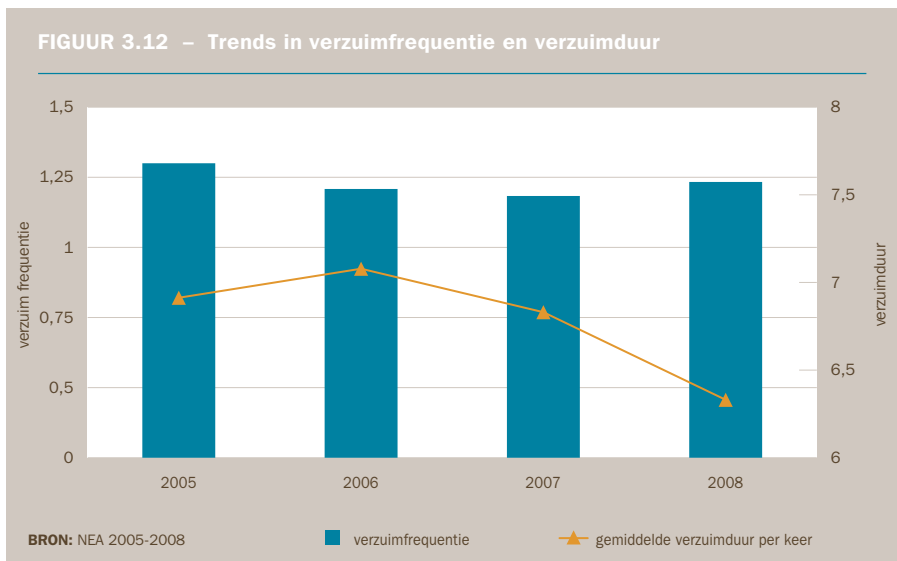


3.3 Ziekteverzuim

Ziekteverzuim van werknemers wordt vaak gezien als maat van de kwaliteit van de arbeid. In deze paragraaf zal worden ingegaan op recente trends in ziekteverzuim, de redenen voor dit verzuim, en de werkgerelateerdheid van het verzuim.

Ontwikkelingen in ziekteverzuim

Hoewel verzuim vaak wordt gezien als maat voor de kwaliteit van de arbeid is het in de praktijk ook van een aantal andere factoren afhankelijk. Zo zijn veranderingen in wet- en regelgeving duidelijk van invloed op het verzuim en is er ook een duidelijke relatie tussen de economische situatie en het ziekteverzuim: als het werkloosheidspercentage daalt, stijgt het verzuim (Jehoel-Gijsbers en Linder, 2007). Uit de NEA cijfers blijkt dat er in de jaren 2005 tot en met 2008 een daling van het verzuim is opgetreden van 4,8% in 2005 naar 4,2% in 2008 (figuur 3.12). Uit de cijfers van het CBS (Kartopawiro, 2009) blijkt echter dat het verzuimpercentage² in recente jaren stabiel is geweest en schommelt rond de 4,3%.

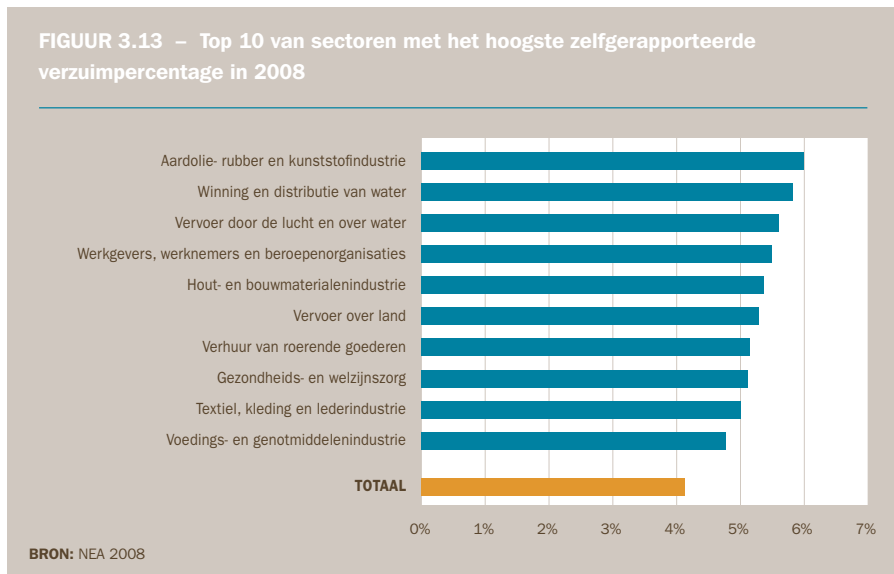


Volgens de NEA is er in de jaren 2005 tot en met 2008 dus een daling van 0,6% punt in het verzuim opgetreden. Op 7 miljoen werknemers is dat ruim 42.000 werknemers en een loonsom van 1,6 miljard euro. Ook andere verzuimmaten laten zien dat er in deze periode veranderingen in het verzuim zijn opgetreden. Terwijl de ver-

2 Bij het CBS wordt vanaf 2005 ook het verzuim na één jaar ziekte meegerekend. De NEA vraagt naar het verzuim in de afgelopen 12 maanden

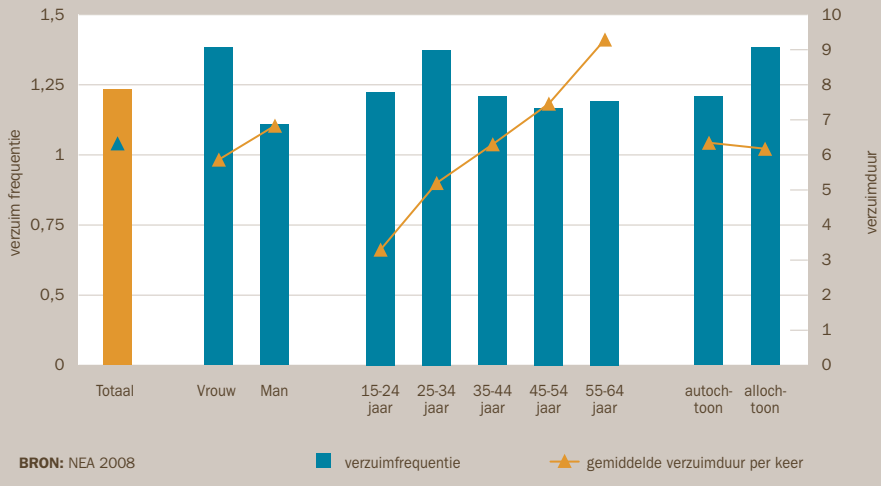
zuimfrequentie vrijwel stabiel bleef, met tussen de 1,1 en de 1,3 verzuimperiodes per persoon per jaar daalde de gemiddelde jaarlijkse verzuimduur per werknemer van bijna 9 dagen in 2005 naar ruim 7 dagen in 2008 (figuur 3.12). De gemiddelde verzuimduur per verzuimgeval daalde daardoor van ongeveer 7 dagen in 2005/2006 naar 6,3 dagen in 2008.

Figuur 3.13 geeft de top-10 van sectoren met het hoogste door werknemers zelfgerapporteerde ziekteverzuim weer. Hoge verzuimpercentages worden gevonden in diverse industriële sectoren, transport, en de gezondheidszorg. Vrij onverwacht is het hoge verzuim bij de sector werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers.

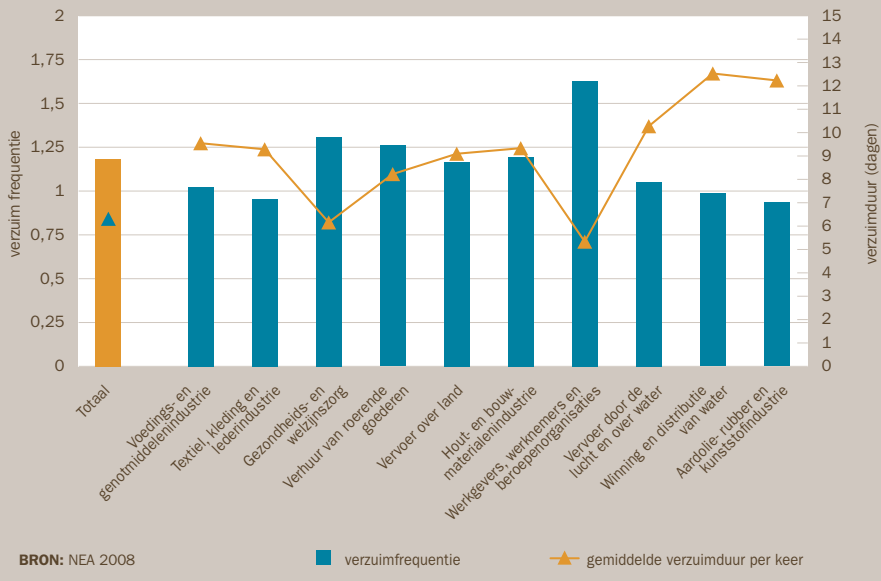


Over het algemeen is het verzuimpercentage hoger bij vrouwen, oudere werknemers en allochtone werknemers. Bij de vrouwen en de allochtonen komt dit doordat zij relatief vaak verzuimen, terwijl de oudere werknemers niet vaker dan gemiddeld verzuimen, maar per verzuimgeval wel langer dan jongere werknemers. (figuur 3.14). Ook tussen sectoren zijn er duidelijke verschillen, zowel in de verzuimfrequentie als in duur, en deze hangen niet noodzakelijkerwijs samen (figuur 3.15). Dit duidt er op dat er wellicht verschillende redenen zijn om te verzuimen, of dat verschillende sectoren een verschillend verzuimbeleid hanteren en daarmee een ander effect realiseren. Een gedifferentieerde verzuimaanpak lijkt echter noodzakelijk om het verzuim verder omlaag te krijgen.

FIGUUR 3.14 – Verzuimduur en frequentie naar leeftijd, geslacht en etniciteit



FIGUUR 3.15 – Verzuimduur en verzuimfrequentie van de 10 sectoren met het hoogste verzuimpercentage

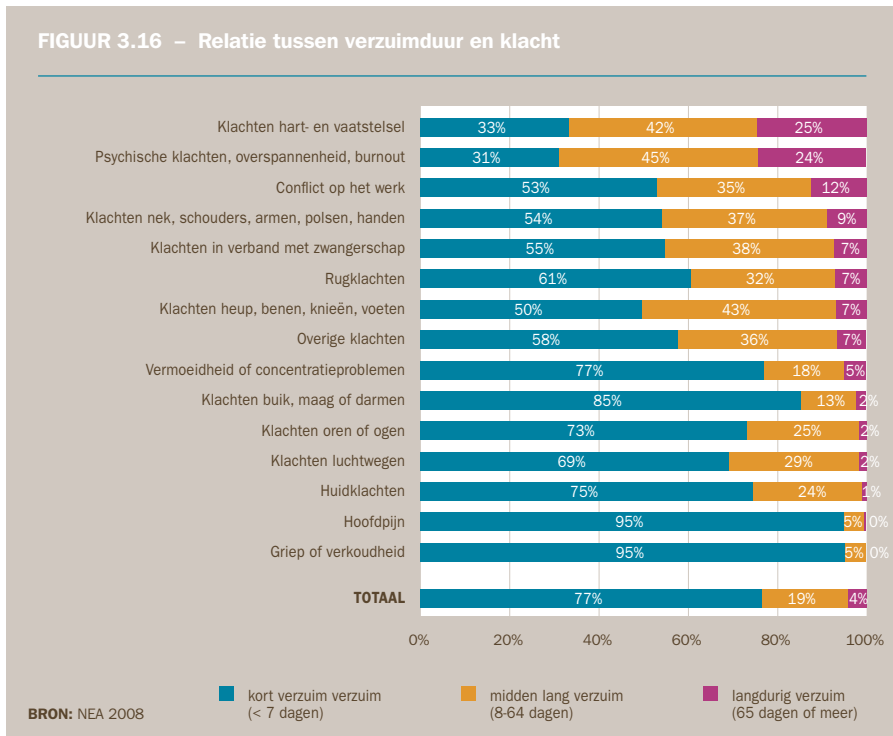


Redenen voor ziekteverzuim

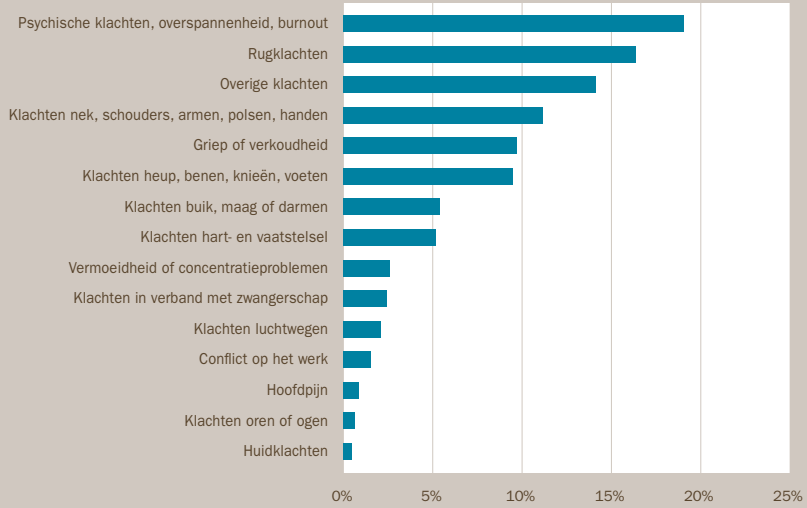
Als werknemers wordt gevraagd met welke klacht zij de laatste keer verzuimden geeft ruim één op de drie aan dat dit wegens griep of verkoudheid was. Ook verzuimen er veel werknemers met rugklachten (9%), klachten van buik, maag en darmen (8%) en klachten aan nek, schouders, armen, polsen en handen (5%).

Verzuim vanwege griepklachten duurt over het algemeen niet zo lang. Dit is goed terug te zien in figuur 3.16. Gemiddeld is 4% van het verzuim langdurig, maar griep en verkoudheid en hoofdpijn duren zelden langer dan een week, terwijl verzuim vanwege klachten aan het hart en vaatstelsel of vanwege psychische klachten in 25% van de verzuimgevallen drie maanden of langer duurt. Ook verzuim door conflicten op het werk is vaak langdurig. Als de duur van het verzuim in aanmerking wordt genomen ontstaat een heel ander oorzakenpatroon dan bij de frequentie van het verzuim. Figuur 3.17 laat zien dat griepklachten verantwoordelijk zijn voor 10% van alle verzuimdagen, terwijl de psychische klachten bijna 20% voor hun rekening nemen. Dit komt niet omdat werknemers vaak verzuimen wegens psychische klachten (4%), maar zij verzuimen gemiddeld wel lang (53 dagen) per verzuimgeval met dit soort klachten.

FIGUUR 3.16 – Relatie tussen verzuimduur en klacht

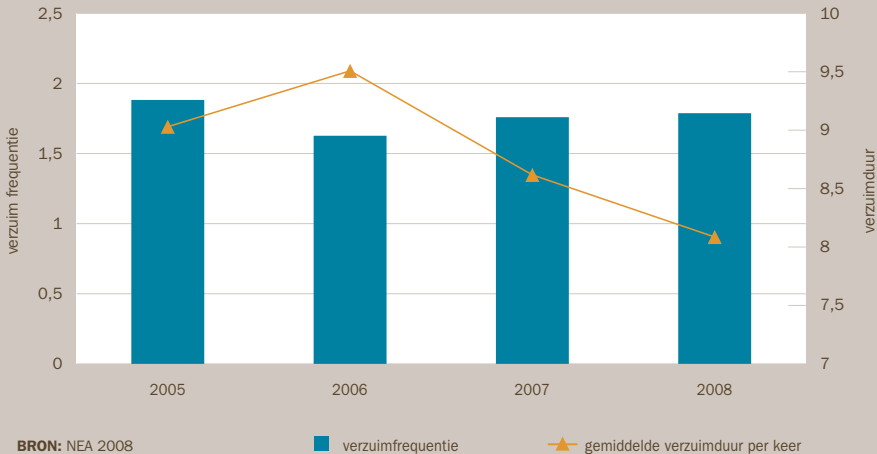


FIGUUR 3.17 – Aandeel van de verschillende klachten aan het totaal aantal verzuimdagen



BRON: NEA 2008

FIGUUR 3.18 – Verzuim frequentie en verzuimduur van werknemers die hun klachten aan het werk toeschrijven



BRON: NEA 2008

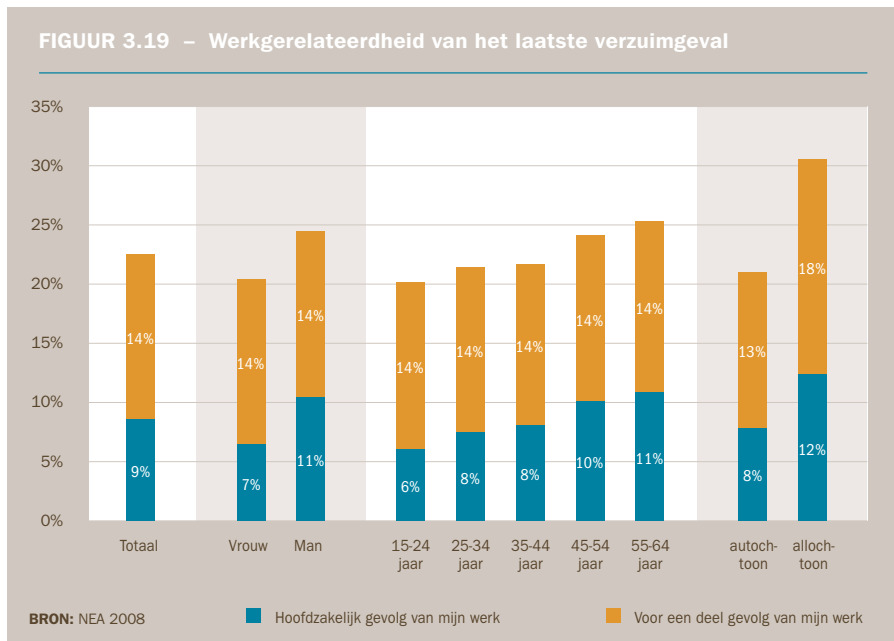
■ verzuimfrequentie

▲ gemiddelde verzuimduur per keer

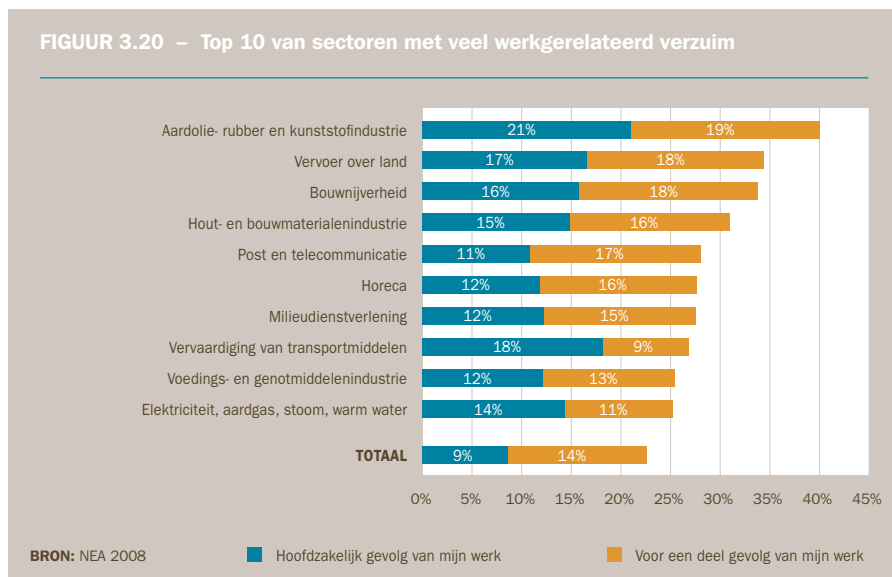
Werkgerelateerdheid van het verzuim

Ongeveer 22% van de verzuimende werknemers heeft de indruk dat de klachten die tot verzuim leiden geheel of gedeeltelijk door het werk werden veroorzaakt. Werknemers die aangeven dat het verzuim door het werk veroorzaakt werd, verzuimen zowel vaker als langer (figuur 3.18). Dit leidt ook tot een hoger verzuimpercentage. Onder werknemers die aangeven dat hun klachten niet door het werk veroorzaakt worden lag het verzuimpercentage in 2008 op 3,8%, terwijl het verzuimpercentage van werknemers die hun klachten wel aan het werk toeschrijven op 8,3% ligt. In 2005 lag dit percentage nog op 9,6%. Dit lijkt voornamelijk veroorzaakt door een daling van de gemiddelde verzuimduur.

Mannen geven vaker aan dat hun klachten door het werk worden veroorzaakt dan vrouwen, en allochtonen vaker dan autochtonen. Dit laatste lijkt vooral veroorzaakt te worden door het zeer hoge percentage (oudere) allochtonen van de eerste generatie dat aangeeft dat de klacht door het werk is veroorzaakt (34%). Ook stijgt de mate van werkgerelateerdheid met de leeftijd (figuur 3.19).



Sectoren waar veel werkgerelateerd verzuim optreedt zijn industriële sectoren, maar ook de transportsector, de horeca en de bouwnijverheid zijn sectoren met een hoog percentage werkgerelateerd verzuim (figuur 3.20). Binnen deze laatste sector zijn er wel duidelijke verschillen tussen subsectoren. In de subsector bouwinstallaties is het aandeel werkgerelateerd verzuim met 29% niet heel veel hoger dan gemiddeld, terwijl in de subsector afwerking gebouwen meer dan 40% van het verzuim werkgerelateerd is.

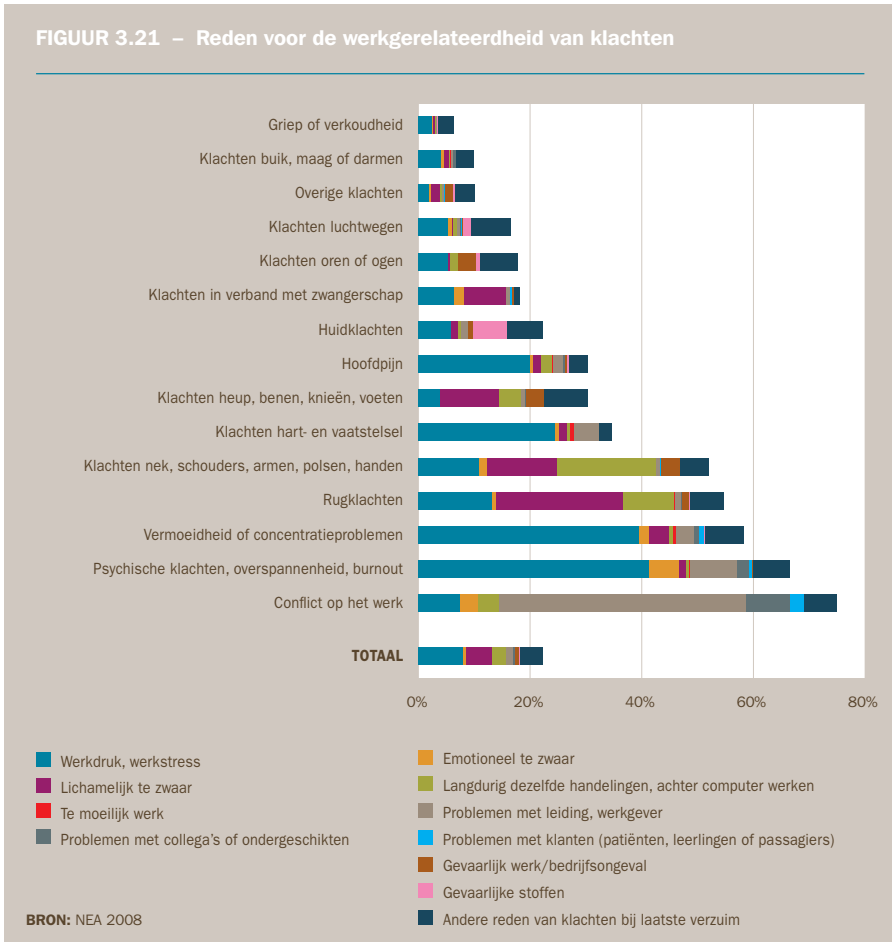


Niet onverwacht worden tot verzuim leidende conflicten op het werk heel vaak toegeschreven aan het werk zelf (in 75% van de verzuimgevallen). Ook verzuimredenen als psychische klachten, overspannenheid, burnout (67%), vermoeidheid of concentratieproblemen (58%), rugklachten (55%) en klachten aan nek, schouders, armen, polsen en handen (53%) worden vaak toegeschreven aan het werk.

Net als bij de chronische aandoeningen het geval was varieert de reden voor de werkgerelateerdheid duidelijk per aandoening. Bij conflicten op het werk spelen vooral problemen met leidinggevende of werkgever een rol, terwijl werkdruk de belangrijkste veroorzaker is van werkgerelateerde psychische klachten (figuur 3.21). Als rekening wordt gehouden met de verzuimduur blijkt dat iets minder dan de helft van alle verzuimdagen werkgerelateerd is (figuur 3.22). De belangrijkste factoren die leiden tot veel werkgerelateerd verzuim zijn lichamelijk zwaar werk (8% van alle verzuimdagen) en langdurig de zelfde handelingen verrichten, computer werk (5% van alle verzuimdagen), maar vooral ook werkdruk en werkstress (17% van alle verzuimdagen). De invloed van werkdruk op verzuim is sterk afhankelijk van factoren als autonomie en sociale steun door collega's en/of leidingge-

vende. Vooral de combinatie van een hoge werkdruk en weinig autonomie is slecht voor de gezondheid, terwijl sociale steun het nadelige effect van werkdruk op de gezondheid beperkt. Dit blijkt ook voor verzuim te gelden. Het ziekteverzuim onder werknemers met veel autonomie en veel sociale steun is juist laag, ongeacht hun werkdruk. Het verzuim is juist erg hoog bij werknemers die én een hoge werkdruk én weinig autonomie én weinig sociale steun ervaren. Deze combinatie van factoren komt overigens maar bij zo'n 3% van de werknemers voor (Mol en De Vries, 2009).

FIGUUR 3.21 – Reden voor de werkgerelateerdheid van klachten



FIGUUR 3.22 – Aandeel van de verschillende werkgerelateerde verzuimoorzaken van het totale aantal verzuimdagen

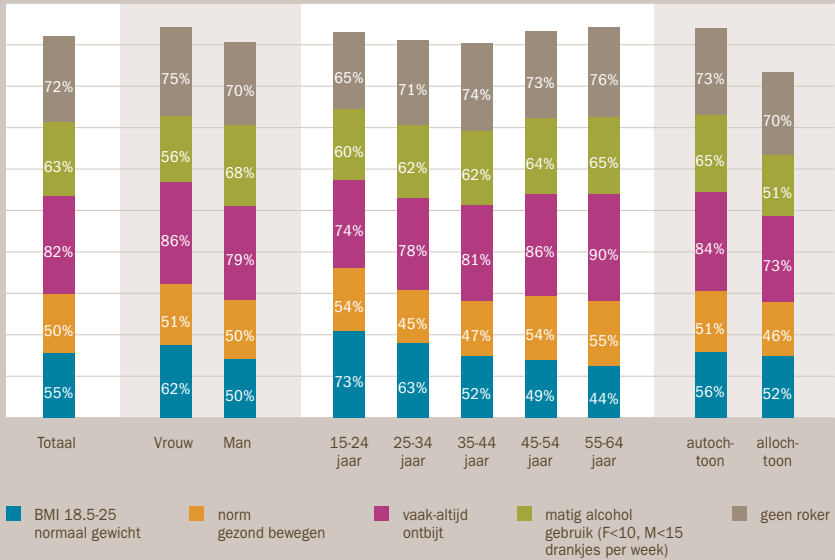


Niet werkgerelateerd verzuim

Uit figuur 3.22 blijkt dat als rekening wordt gehouden met de verzuimduur, iets meer dan de helft van alle verzuimdagen niet werkgerelateerd is. Vraag is wat wel de oorzaak van dit verzuim is. Vaak zullen dit toevalligheden zijn, een toevallig opgelopen ziekte, of een ongeval in de privé sfeer. Ook de leefstijl van de werknemer wordt vaak in verband gebracht met het ziekteverzuim. Een gezonde leefstijl zou immers moeten leiden tot een betere gezondheid, en dus tot minder verzuim.

Binnen de totale Nederlandse bevolking geeft 72% aan niet te roken, heeft 51% een gezond gewicht, en voldoet 56% aan de Nederlandse norm gezond bewegen. Ook geeft 19% van de Nederlanders aan nooit alcohol te drinken, terwijl bijna 9% gemiddeld meer dan 3 glazen alcohol per dag drinkt (CBS statline). In de NEA worden sinds 2008 vragen gesteld over leefstijl van de werknemer, te weten over overgewicht, ontbijten, alcoholgebruik, roken en bewegen. Over het algemeen is de leefstijl van de Nederlandse werknemer vergelijkbaar met die van de totale Nederlandse bevolking, maar binnen de werknemerspopulatie zijn er verschillen naar leeftijd en geslacht waarneembaar. Vrouwen en autochtone werknemers hebben vaker een gezonde leefstijl, terwijl voor leeftijd wordt gevonden dat werknemers onder de 35 jaar vaker een gezond gewicht hebben, terwijl op de overige kenmerken van een gezonde leefstijl de oudere werknemers het juist beter doen (figuur 3.23).

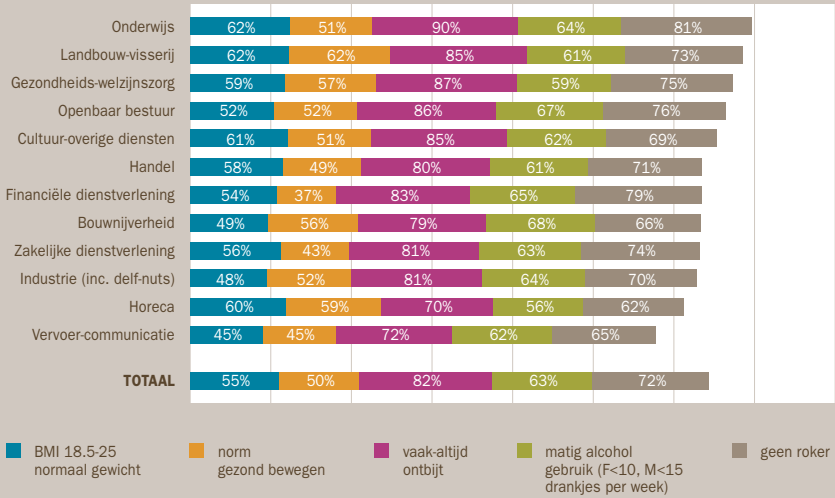
FIGUUR 3.23 – Gezonde leefstijl naar leeftijd, geslacht en etniciteit



BRON: NEA 2008

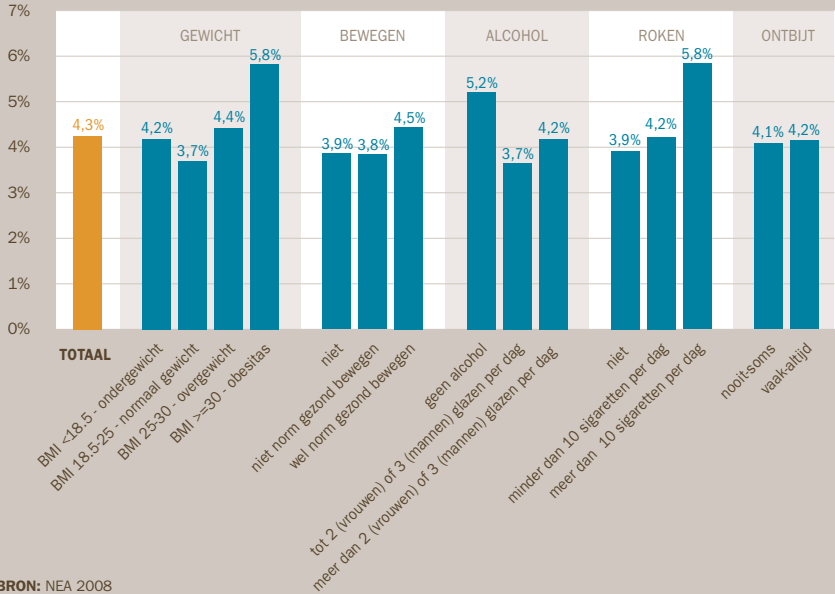
De onderwijssector lijkt de sector te zijn waarin de werknemers er de gezondste leefstijl op nahouden (figuur 3.24). Werknemers in deze sector hebben het vaakste een gezond gewicht, ontbijten het meeste en er wordt weinig gerookt. De sector vervoer en communicatie doet het slechter, hoewel de verschillen klein zijn. Ook in deze sector hebben de meeste werknemers een gezonde leefstijl.

FIGUUR 3.24 – Gezonde leefstijl naar sector



BRON: NEA 2008

FIGUUR 3.25 – Verzuimpercentage van werknemers naar leefstijl

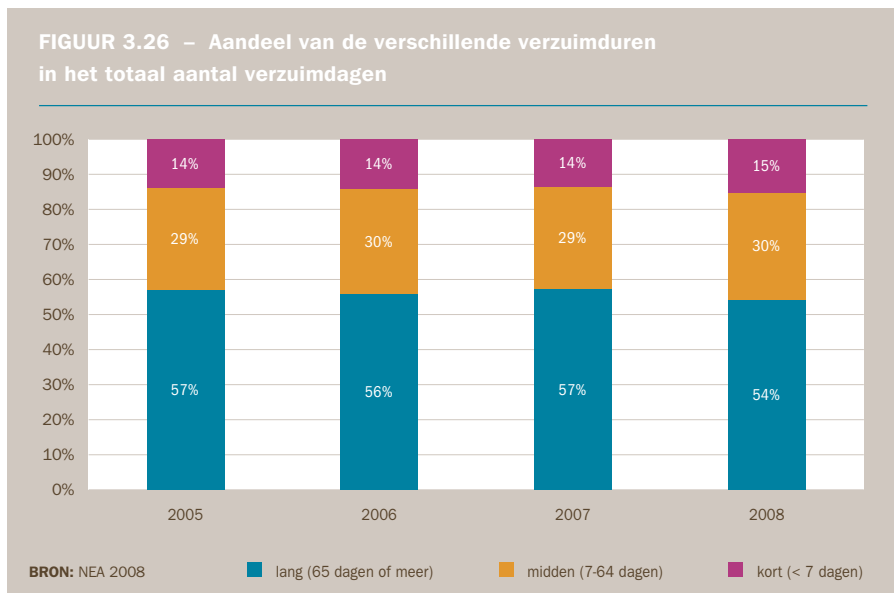


BRON: NEA 2008

In figuur 3.25 is zichtbaar dat een gezonde leefstijl over het algemeen gepaard gaat met minder verzuim. Werknemers met een ongezonde leefstijl hebben een verzuimpercentage dat tot 1,5 procentpunten (overgewicht en zware roker) hoger ligt dan gemiddeld. Alleen voor wel of niet ontbijten wordt geen effect op het verzuim gevonden. Opvallend is de relatie tussen bewegen en verzuim. Werknemers die voldoen aan de Nederlandse norm gezond bewegen (minimaal 5 dagen per week een half uur matig intensief bewegen) hebben een verzuimpercentage dat hoger ligt dan werknemers die niet (voldoende) bewegen. Onduidelijk is in hoeverre dit veroorzaakt wordt door sportblessures. Belangrijk is wel om te realiseren dat de leefstijl en het verzuim gelijktijdig gemeten zijn, waardoor het niet mogelijk is om te zeggen dat werknemers meer verzuimen door hun leefstijl. Het is even goed mogelijk dat werknemers een leefstijl hebben aangenomen doordat zij gezondheidsklachten hebben waarvoor zij ook verzuimen.

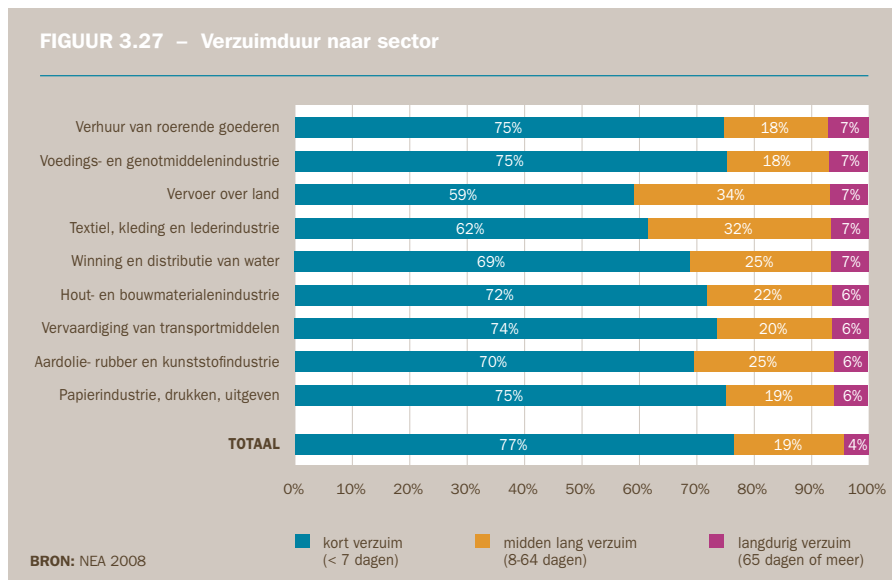
Langdurig verzuim

Langdurig verzuim is verantwoordelijk voor meer dan de helft (figuur 3.26) van het totaal aantal verzuimde dagen. Bovendien wordt langdurig verzuim als voorloper van arbeidsongeschiktheid, en dus uittrede uit de arbeidsmarkt gezien.



Uit de NEA blijkt dat 4% van het verzuim langdurig is (gedefinieerd als verzuim dat langer dan 13 weken duurt). Dit is ruim 1 procentpunt meer dan de officiële registratie van het langdurige verzuim (de UWV 13e weeks zieken registratie). Mogelijk komt dit doordat in de NEA het laatste verzuimgeval, ook langer dan een jaar gele-

den kan zijn geweest, terwijl in de UWV-registratie uitsluitend naar verzuim in het afgelopen jaar gekeken is. Wel laten beide zien dat het langdurige verzuim toeneemt met de leeftijd. Volgens de NEA wordt meer langdurig verzuimd door mannen, terwijl uit de UWV 13e weeks ziekenregistratie blijkt dat juist meer vrouwen dat doen. Uit de NEA blijkt dat de verschillen in het aandeel langdurig verzuim tussen sectoren groot zijn en variëren van bijna 0% bij de vervaardiging auto's, aanhangwagens en opleggers tot 8% bij de verhuur van roerende goederen. Langdurig verzuim komt vooral veel voor in de industriële sectoren (figuur 3.27).

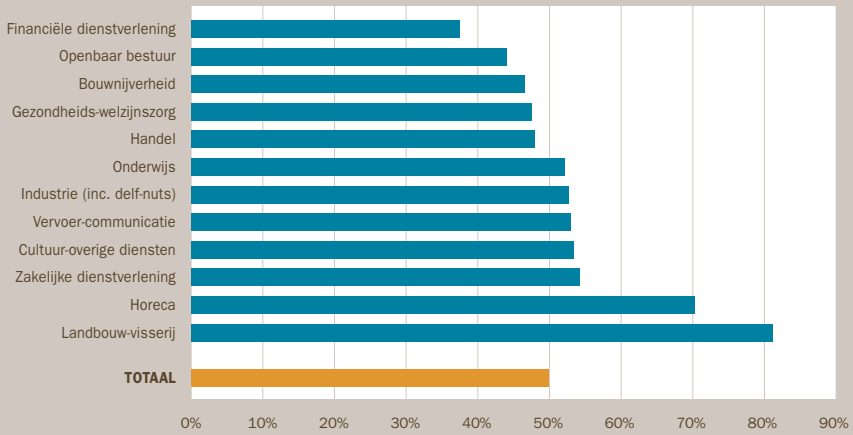


Langdurig werkgerelateerd verzuim.

Hoewel gemiddeld 22% van het verzuim door de werknemers als werkgerelateerd wordt beschouwd, varieert dit duidelijk met de verzuimduur. Van het kortdurende verzuim wordt slechts 17% aan het werk toegeschreven, terwijl van het langdurige verzuim (> 65 dagen) de helft van het verzuim als geheel of gedeeltelijk werkgerelateerd wordt gezien. Vooral langdurig verzuim wegens psychische klachten, conflicten op het werk en klachten aan de bovenste extremiteiten worden vaak als werkgerelateerd beschouwd.

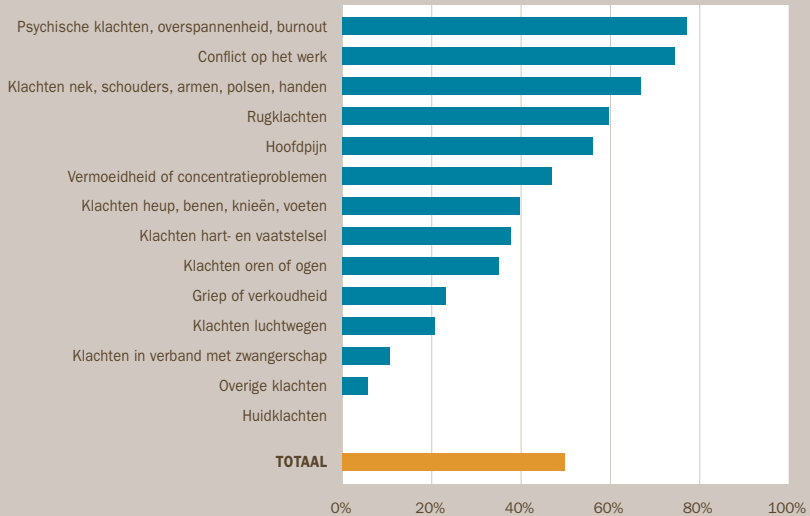
Sectoren waar het langdurig verzuim vaak als werkgerelateerd wordt beschouwd, zijn met name de landbouw en visserij en de horeca (figuur 3.28). Klachten waarbij het langdurige verzuim vaak als werkgerelateerd wordt beschouwd, zijn de psychische klachten, en de conflicten. (figuur 3.29). Er zijn geen verschillen in langdurig werkgerelateerd verzuim naar geslacht en etniciteit, maar wel naar leeftijd (figuur 3.30).

FIGUUR 3.28 – Aandeel van het langdurig verzuim dat als werkgerelateerd wordt beschouwd naar sector



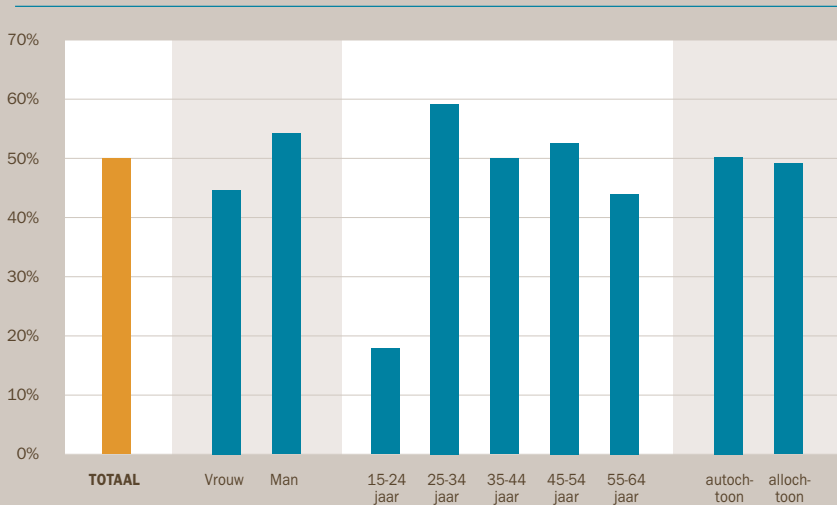
BRON: NEA 2008

FIGUUR 3.29 – Aandeel van het langdurig verzuim dat als werkgerelateerd wordt beschouwd naar de reden van het laatste verzuimgeval



BRON: NEA 2008

FIGUUR 3.30 – Aandeel van het langdurig verzuim dat als werkgerelateerd wordt beschouwd naar leeftijd, geslacht en etniciteit

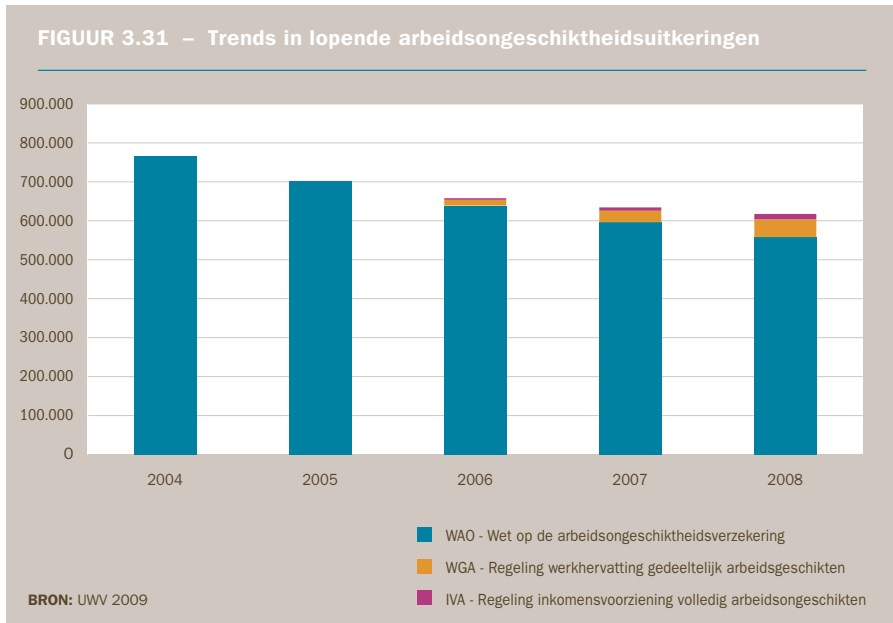


BRON: NEA 2008

3.4 Arbeidsongeschiktheidsintrede

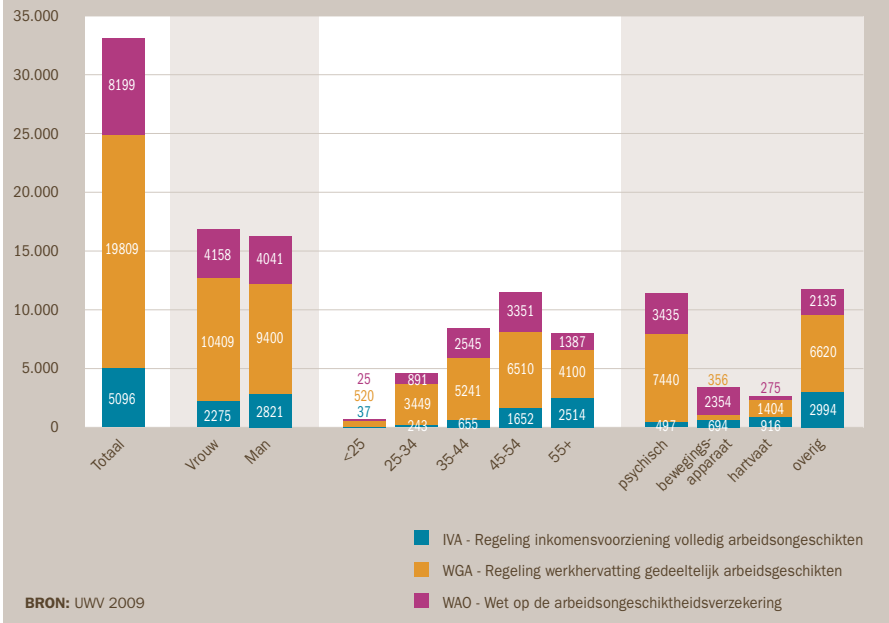
De met de invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)³ ingezette daling van het arbeidsongeschiktheidsvolume zet zich ook in 2008 voort. Het aantal arbeidsongeschikten daalde in dat jaar met 3% van 634 duizend arbeidsongeschikten eind 2007 naar 618 duizend arbeidsongeschikten eind 2008. Door de afschaffing van de WAO is er vrijwel geen instroom in de WAO meer, en neemt het aantal WAO-uitkeringen gestaag af. In 2008 betrof het merendeel van de uitkeringen echter nog een WAO-uitkering, maar het aandeel WIA-uitkeringen neemt toe (figuur 3.31).

³ De WIA bestaat uit twee delen: de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) en de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA).



In 2008 werden er 33 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen toegekend (UWV, 2009). Dit is iets minder dan in 2007. Ongeveer een kwart daarvan betreft WAO-uitkeringen, die ontstaan zijn vanwege rechten in eerdere jaren of om heropeningen. Bij de nieuwe WIA-uitkeringen gaat het in driekwart van de gevallen om een WGA-uitkering. In figuur 3.32 is zichtbaar dat vrouwen iets vaker een uitkering krijgen dan mannen en dat het aantal nieuw toegekende uitkeringen stijgt met de leeftijd, maar weer een sterke daling laat zien bij werknemers van 55 jaar en ouder. De meest voorkomende diagnosecategorie zijn psychische klachten, bewegingsapparaat-klachten en hart- en vaatziekten. Opvallend is dat bij de psychische klachten, hart- en vaatziekten en overige aandoeningen het merendeel van de nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen een IVA- of WGA-uitkering is, terwijl het bij de aandoeningen aan het bewegingsapparaat in bijna de helft van de gevallen nog om een WAO-uitkering gaat. De nieuwe instroom in deze laatste categorie betreft ook relatief vaak een IVA-uitkering.

FIGUUR 3.32 – Aantal nieuwe arbeidsongeschiktheids uitkeringen naar uitkeringssoort.



3.5 Arbeidsongevallen

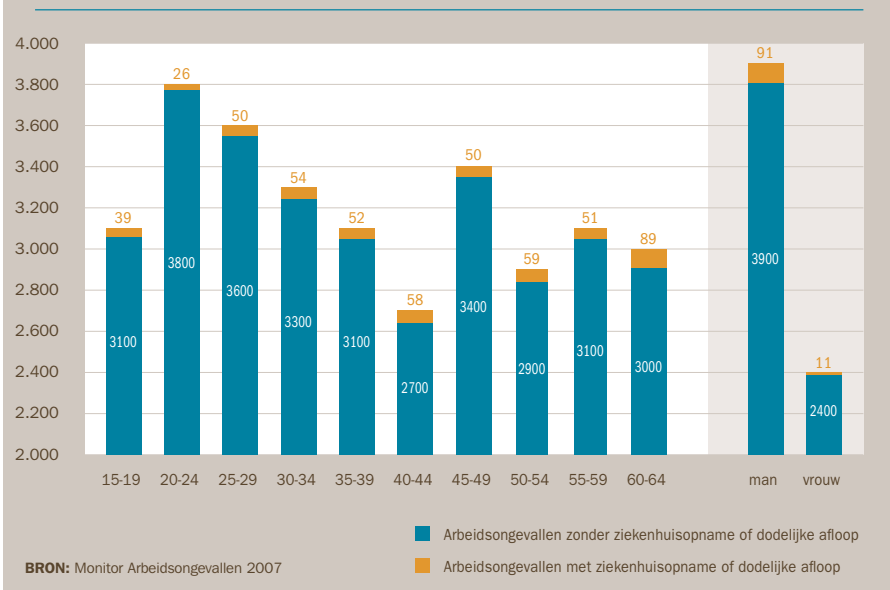
In 2007 vonden in Nederland 219.000 arbeidsongevallen met letsel en verzuim plaats. Bij 4500 arbeidsongevallen was er sprake van een ziekenhuisopname na een bezoek aan de SEH (spoedeisende eerst hulp), en bij 98 arbeidsongevallen ging het om een arbeidsongeval met dodelijke afloop (Venema et al, 2009). Sinds 2005 is sprake van een stabilisatie in het aantal in de NEA vastgestelde arbeidsongevallen. Bij vrouwen deed zich een lichte stijging voor, maar de kans op een ongeval blijft bij vrouwen beduidend lager dan bij mannen.

Dodelijke arbeidsongevallen en ongevallen met ziekenhuisopname.

Ondanks de stabilisatie van het totale aantal arbeidsongevallen zijn er wel trends gevonden in het aantal arbeidsongevallen met ziekenhuisopname en het aantal dodelijke arbeidsongevallen. Na correctie voor veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking is de trend voor ziekenhuisopnamen tussen 2000 en 2007 licht stijgend. In 2007 waren er 55 arbeidsongevallen met ziekenhuisopname per 100.000 werknemers. Het aantal dodelijke arbeidsongevallen daalt in de periode 2000-2007 met 35% van 1,7 per 100.000 werknemers naar 1.2 per 100.000 werknemers.

Het merendeel van de arbeidsongevallen treedt op bij mannen. Aangezien het merendeel van de werknemers ook man is is dit niet onverwacht, maar het verschil is groter dan op grond van de opbouw van de beroepsbevolking verwacht kan worden. Vooral bij de meest ernstige arbeidsongevallen d.w.z. met ziekenhuisopname of dodelijke afloop, is het verschil tussen mannen en vrouwen groot. Vrijwel alle ernstige arbeidsongevallen treden op bij mannen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de sectoren waar de meeste arbeidsongevallen plaatsvinden sectoren zijn waar traditioneel veel mannen werkzaam zijn, zoals de landbouw en visserij, de industrie en de bouwnijverheid. Deze sectoren worden echter ook gekenmerkt door een hoge prevalentie van gevaarlijke arbeidsomstandigheden. De jongste werknemers (tussen de 20 en de 30) lopen de meeste kans op een arbeidsongeval, maar de oudste werknemers, lopen de grootste kans op een ernstig arbeidsongeval (figuur 3.33).

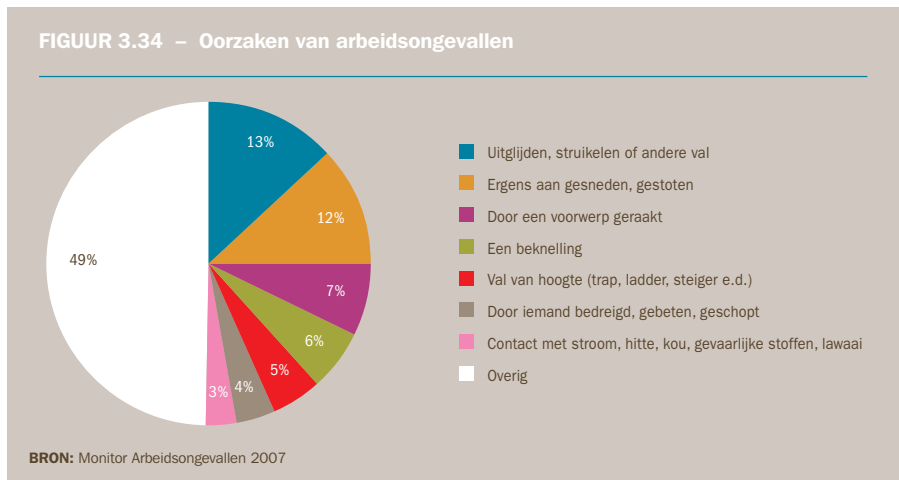
FIGUUR 3.33 – Aantal arbeidsongevallen met letsel en verzuim per 100.000 werknemers uitgesplitst naar ernst van het ongeval naar leeftijd en geslacht



Oorzaken van arbeidsongevallen met letsel en verzuim

De meest voorkomende redenen voor arbeidsongevallen zijn: uitglijden of struikelen (13%), ergens aan snijden (12%) en door een voorwerp geraakt worden (7%). Gezamenlijk zijn deze drie oorzaken verantwoordelijk voor één derde van alle arbeidsongevallen (figuur 3.34). Contact met stroom, hitte, kou gevaarlijke stoffen of lawaai, snijden, stoten beknellingen en bijten en schoppen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor 18% van de arbeidsongevallen. De overige 50% van de arbeidsongevallen wordt veroorzaakt door ‘overige’ oorzaken.

FIGUUR 3.34 – Oorzaken van arbeidsongevallen



In de NEA 2007 is voor het eerst gevraagd of het gerapporteerde arbeidsongeval ook een verkeersongeval op de openbare weg betrof. Volgens de Arboret is de werkgever namelijk ook verantwoordelijk voor de werknemer als deze tijdens werktijd onderweg is. Op basis van de NEA kan worden geschat dat er in 2007 ruim 9.000 arbeidsongevallen met letsel en verzuim in het verkeer plaatsvonden. Dat is 4% van alle arbeidsongevallen. Het betreft vooral de sectoren vervoer, opslag en communicatie en openbaar bestuur en met name de beroepen vrachtwagenchauffeurs, postdistributiepersoneel en overige transportberoepen.

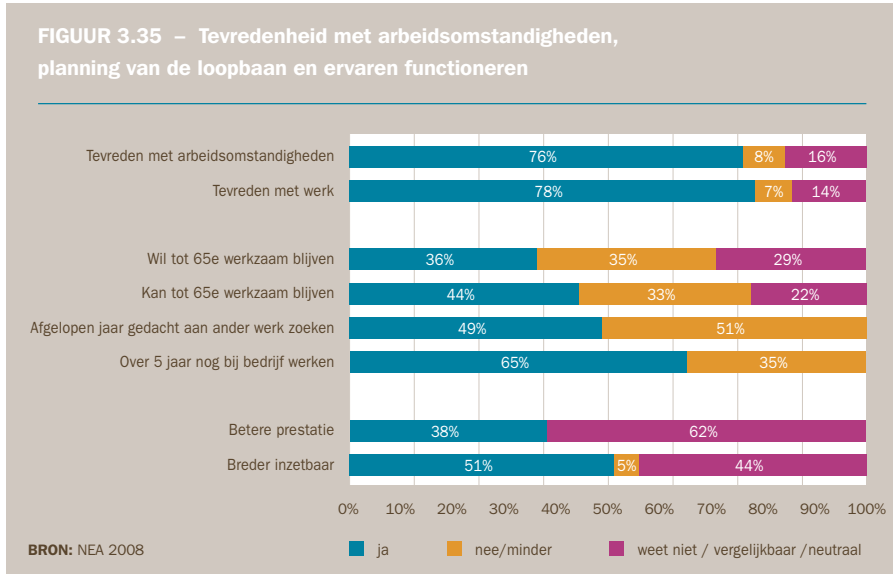
3.6 Motivatie van werknemers om te (blijven) werken.

In de voorgaande paragrafen is veel gezegd over de nadelige effecten van werk op de gezondheid. Maar een (slechte) kwaliteit van de arbeid kan naast directe effecten op de gezondheid ook indirecte effecten hebben op de motivatie van werknemers om te (blijven) werken. Hierbij moet worden gedacht aan zaken als de arbeidstevredenheid, het ervaren functioneren van werknemers, de vertrekwen en het kunnen en willen doorwerken tot het 65e levensjaar. In deze paragraaf zal worden ingezoomd op de relatie tussen deze motivationele factoren en de kwaliteit van de arbeid.

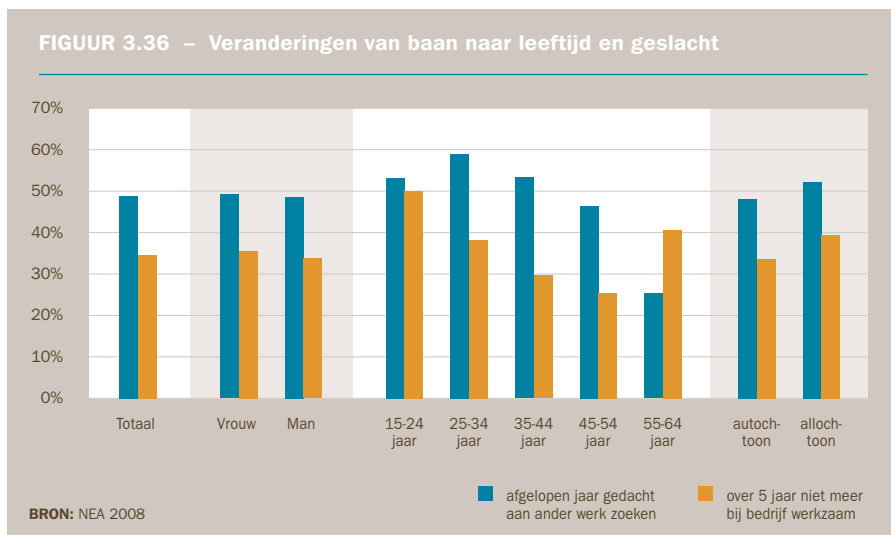
Motivatie om te (blijven) werken

Over het algemeen lijkt de Nederlandse werknemer gemotiveerd om te werken. Ruim drie kwart is tevreden tot zeer tevreden met zowel het werk (78%) als de arbeidsomstandigheden (76%), terwijl zo'n 7-8% ontevreden tot zeer ontevreden is en 15% neutraal. Ruim 1 op de 3 werknemers geeft dan ook aan tot het 65e jaar door te willen blijven werken, terwijl 4 op de 10 denken dat zij daar in de huidige functie

ook toe in staat zijn. Toch lijkt de Nederlandse werknemer niet erg gebonden te zijn aan de huidige baan. Bijna de helft van de werknemers heeft in het afgelopen jaar overwogen om ander werk te zoeken. Ook denkt bijna 2 op de 3 werknemers dat zij over 5 jaar nog wel in het zelfde bedrijf werkzaam zijn. De veranderingen van baan lijken dus vooral gezocht te worden binnen het eigen bedrijf (figuur 3.35).

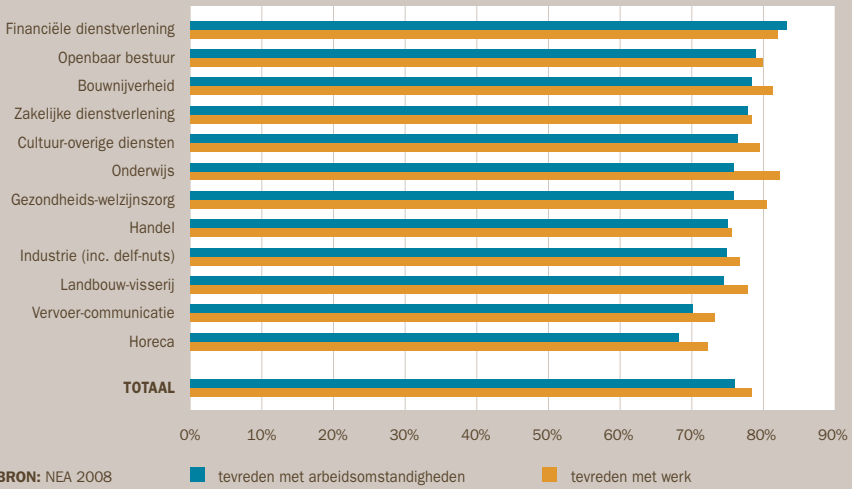


Er zijn vrijwel geen verschillen in de tevredenheid met het werk of de arbeidsomstandigheden naar leeftijd en geslacht, maar wel naar etniciteit. Autochtone werknemers zijn tevredener dan allochtone werknemers. In de Arbobalans 2007/2008 werd al aangegeven dat er weinig verschillen in kunnen en willen doorwerken naar leeftijd, geslacht en herkomst zijn. Dit beeld is niet veranderd. Ook op de kortere termijn (over 1 danwel 5 jaar) verschilt de vertrekvens niet tussen mannen en vrouwen of naar etniciteit. Wel zijn er verschillen naar leeftijd. Jongere werknemers denken vaker aan het zoeken van ander werk, terwijl vooral de werknemers van 55 jaar en ouder vaak aangeven over 5 jaar niet meer bij het bedrijf werkzaam te zijn. Het lijkt logisch dat dit mede verklaard wordt doordat een deel van deze groep over 5 jaar met pensioen verwacht te zijn (figuur 3.36).

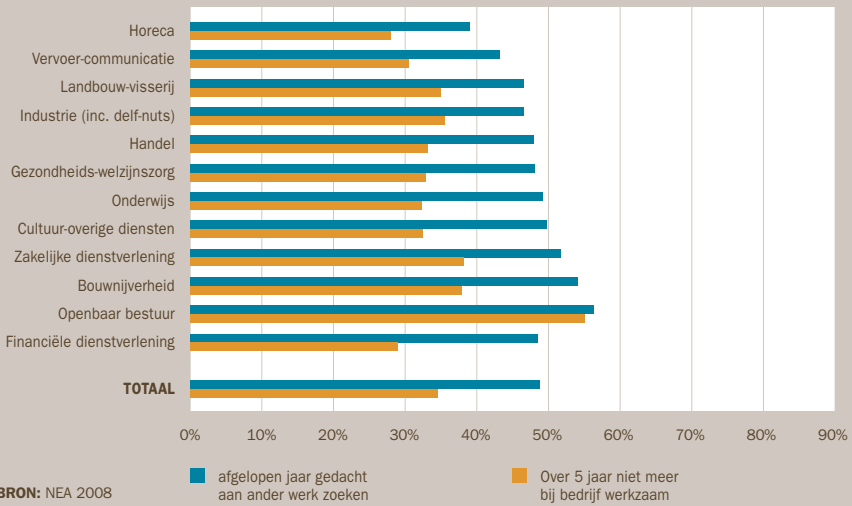


Werknemers in de financiële dienstverlening zijn over het algemeen het vaakste tevreden met de arbeidsomstandigheden, werknemers in het onderwijs zijn het vaakst tevreden over het werk in het algemeen (figuur 3.37). Daarentegen zijn werknemers in de horeca het minst tevreden over zowel het werk als de arbeidsomstandigheden. Dit is ook zichtbaar in de vertrekvens van werknemers in de horeca. De meerderheid van de werknemers in deze sector heeft het afgelopen jaar gedacht aan het veranderen van baan, en denkt over 5 jaar niet meer in het bedrijf werkzaam te zijn. Werknemers in de bouw denken juist relatief weinig aan veranderen van werk of bedrijf (figuur 3.38). Net als in 2008 (Arbobalans 2007/2008) geven werknemers in de bouw relatief weinig aan tot hun 65e door te willen of kunnen werken. Werknemers in de financiële instellingen willen en kunnen juist relatief vaak doorwerken.

FIGUUR 3.37 – Teverdenheid met werk en arbeidsomstandigheden naar sector



FIGUUR 3.38 – Veranderen van baan naar sector



Motivatie en arbeidsomstandigheden

Over het algemeen kan gesteld worden dat werknemers met een slechtere kwaliteit van de arbeid, dat wil zeggen met een meer dan gemiddelde omgevingsbelasting, ergonomische belasting, sociale belasting of psychische belasting minder tevreden zijn met hun werk dan werknemers met een lage belasting (Tabel 3.1).

Voor werknemers met een hoge blootstelling aan omgevingsfactoren (gevaarlijke stoffen, lawaai en gevaarlijk werk) en ergonomische risico's (tillen, ongemakkelijke houdingen en repeterend werk), uit zich dit ook in hun planning van hun verdere loopbaan. Zij willen en kunnen minder vaak doorwerken tot hun 65e jaar. Ook hebben zij er het afgelopen jaar vaker aan gedacht om ander werk te zoeken en denken zij op de middenlange termijn (5 jaar) vaker van baan te veranderen dan werknemers met een lage blootstelling aan dit soort risico's. Werknemers met een hoge blootstelling aan sociale risicofactoren (emotioneel zwaar werk, ongewenst gedrag) en psychische risicofactoren (tijdsdruk en gebrek aan autonomie) denken ook vaker dan werknemers die niet of minder worden blootgesteld aan dit soort risico's over verandering van baan. Ten aanzien van het willen en kunnen doorwerken geven werknemers met een hoge sociale of psychische blootstelling aan dat zij wel in dezelfde mate willen doorwerken tot hun 65e maar dat minder vaak denken te kunnen.

Als wordt gekeken naar het ervaren functioneren is een verschil zichtbaar tussen werknemers met fysieke (ergonomisch, omgevingsbelasting) en werknemers met een hoge psychosociale belasting. Werknemers met een hoge blootstelling aan fysieke risicofactoren denken dat zij minder goed functioneren (minder goede prestatie en minder breed inzetbaar) dan hun collega's terwijl werknemers met een hoge blootstelling aan psychosociale risicofactoren het gevoel hebben dat zij juist beter functioneren dan hun collega's. De verschillen zijn echter klein, van de werknemers die een hoge fysieke belasting hebben geeft 37% aan beter dan gemiddeld te presteren en 51% beter inzetbaar te zijn. Bij werknemers met een hoge blootstelling aan psychosociale risicofactoren geldt dit voor respectievelijk 44% en 57% van de werknemers.

Tabel 3.1 Invloed van hoge blootstelling aan risicofactoren op arbeidstevredenheid, loopbaan planning en ervaren functioneren.

	FYSIEK	ERGO-NOMISCH	PSYCHISCH	EMOTIO-NEEL
Tevreden met arbeidsomstandigheden	▼	▼	▼	▼
Tevreden met werk	▼	▼	▼	▼
Wil tot 65e werkzaam blijven	▼	▼	-	-
Kan tot 65e werkzaam blijven	▼	▼	▼	▼
Afgelopen jaar gedacht aan ander werk zoeken	▲	▲	▲	▲
Wil over 5 jaar nog bij bedrijf werken	▼	▼	▼	▼
Betere prestatie	▼	▼	▲	▲
Breder inzetbaar	▼	▼	▲	▲

▼ Significant lager dan gemiddeld ▲ significant hoger dan gemiddeld - geen significant verschil

BRON: NEA 2008

Motivatie en gezondheid

Werknemers met een chronische aandoening en werknemers die in het afgelopen jaar hebben verzuimd zijn over het algemeen minder tevreden met zowel arbeidsomstandigheden als hun werk (Tabel 3.2). Dit is ook zichtbaar in de planning van de verdere loopbaan. Zowel werknemers met een chronische aandoening als werknemers die verzuimden geven minder vaak dan gemiddeld aan dat zij tot hun 65e werkzaam willen en kunnen blijven. Hoewel dat laatste niet geldt voor werknemers die slechts kort verzuimden. Verzuimende werknemers zijn ook op de korte termijn meer geneigd om ander werk te zoeken.

Tenslotte is ook het ervaren functioneren van verzuimende werknemers en werknemers met een chronische aandoening lager dan gemiddeld. Als daarbij wordt gekeken naar de duur van het verzuim lijkt er een tweedeling op te treden tussen werknemers die niet of kort verzuimden, en werknemers die middenlang of langdurig verzuimden. De eerste groep is tevreden met hun werk, en denkt goed te presteren, terwijl de tweede groep minder tevreden is met het werk en ook minder goed lijkt te presteren. In de planning van de loopbaan is dit ook zichtbaar. Werknemers die kort verzuimen zijn meer geneigd om op korte termijn ander werk te zoeken, terwijl dit bij werknemers die langer verzuimden niet wordt gevonden. Mogelijk dat dit komt doordat werknemers die langer verzuimen zich daardoor beperkt voelen bij het zoeken naar ander werk.

Tabel 3.2 *Invloed van chronische aandoeningen en verzuim op arbeidstevredenheid, loopbaanplanning en ervaren functioneren*

	CHRONISCHE AANDOENING	AFGELOPEN JAAR VERZUIMD	VERZUIMDUUR LAATSTE VERZUIMGEVAL			
			NOOIT VERZUIMD	1-7 DAGEN	1-13 WEKEN	>13 WEKEN
Tevreden met arbeidsomstandigheden	▼	▼	▲	▲	▼	▼
Tevreden met werk	▼	▼	▲	▲	▼	▼
Wil tot uw 65e werkzaam blijven	▼	▼	▲	-	▼	-
Kan tot 65 ^e werkzaam blijven	▼	▼	▲	▲	▼	▼
Afgelopen jaar gedacht aan ander werk zoeken	-	▲	▼	▲	-	-
Wil over 5 jaar nog bij bedrijf werken	▼	▼	▲	▼	-	-
Betere prestatie	▼	▼	▲	▲	▼	▼
Breder inzetbaar	▼	▼	-	▲	▼	▼

▼ Significant lager dan gemiddeld ▲ significant hoger dan gemiddeld - geen significant verschil

BRON: NEA 2008

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat de Nederlandse werknemer over het algemeen tevreden is met het werk en gemotiveerd is om door te blijven werken. Een hoge blootstelling aan risicofactoren werkt daarbij remmend, zowel op de tevredenheid als op de wens om te (blijven) werken. Voor het ervaren functioneren wordt een tweeledig beeld gevonden. Een hoge blootstelling aan ergonomische of omgevingsfactoren gaat gepaard met een minder dan gemiddeld ervaren functioneren, terwijl hoge psychische of sociale belasting juist gepaard gaat met een beter dan gemiddeld ervaren functioneren. Ook een slechtere gezondheid leidt er toe dat werknemers minder tevreden zijn met hun werk en hun arbeidsomstandigheden. Dit geldt vooral voor werknemers die langdurig verzuimen. Werknemers met een slechte gezondheid zijn juist minder geneigd van baan te veranderen of tot hun 65e levensjaar door te werken. Wederom geldt dat dit vooral geldt voor werknemers die langdurig verzuimen, en niet voor kort verzuimende werknemers.





MAATREGELLEN



Maatregelen

SAMENVATTING

Ongeveer de helft van de werkgevers is bekend met wijzigingen in de nieuwe Arbowet. Meer dan de helft vindt het aantal wettelijke verplichtingen in de Arbowet groot. Vooral in grote organisaties is men goed geïnformeerd en leiden de wijzigingen in de Arbowet tot wijzigingen in het bedrijfsbeleid.

In totaal is 57% van de werkgevers aangesloten bij een brancheorganisatie; gemiddeld vindt 70% van de aangesloten organisaties de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van het arbobeleid van het bedrijf goed of voldoende.

Arbobepalingen in cao's over preventie en (ziekte)verzuim gaan vooral over voorlichting, arbodienstverlening, PAGO, studie/onderzoek, model RI&E en scholing. De arbeidsrisico's betreffen vooral ouderen, ongewenste omgangsvormen, veiligheid/gevaarlijk

werk en psychosociale arbeidsbelasting. In 88% van alle onderzochte cao's (van toepassing op 79% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over (ziekte)verzuimaanpak. Vaak gaan de bepalingen over procedurele voorschriften en controlevoorschriften.

Het aantal goed getoetste arbocatalogi neemt snel toe. Per 1 november 2009 zijn er in totaal 78 goed getoetste catalogi, die met elkaar 37,1% van alle werknemers in Nederland omvatten.

In totaal laat 79% van de werkgevers zich in 2008 bijstaan door één of meer arbodiensten en/of of andere arbodienstverleners. In 2004 was dat nog 90%. Sindsdien is er jaarlijks sprake van een daling. Vooral verzuimbegeleiding is vaak opgenomen in een contract met de arbodiensten en andere arbodienstverleners. Het ziekteverzuimbeleid in bedrijven is aan het veranderen. Tot 2007 werden er steeds meer schriftelijke afspraken gemaakt, maar in 2008 worden er vaker geen afspraken gemaakt.

Bijna de helft van de werkgevers heeft een (getoetste of ongetoetste) RI&E. Het niet naleven van de RI&E verplichting komt vooral voor bij kleine bedrijven. Het aantal bedrijven zonder RI&E lijkt iets toe te nemen.

Ongeveer 65% van de Nederlandse bedrijven heeft één of meer bedrijfshulpverleners (BHV-ers) in dienst; 49% een preventiemedewerker.

De helft van de Nederlandse werkgevers vindt dat een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop door de werkgever kan worden aangesproken. In de afgelopen twee jaar heeft 17% van de werkgevers maatregelen ingevoerd op het gebied van het bevorderen van een gezonde leefstijl.

Arbeidsrisico's die vaak in de RI&E van bedrijven beschreven worden zijn tillen en dragen (31%), gevaarlijke stoffen (24%), basisveiligheid machines (23%), brandveiligheid (19%), werkdruk (19%) en schadelijk geluid (18%). In gemiddeld 60% van de gevallen dat arbeidsrisico's in de RI&E beschreven worden, worden ze ook beschreven in het Plan van Aanpak (PvA). Gemiddeld worden er in de Nederlandse bedrijven met fysieke arbeidsrisico's vrij vaak maatregelen genomen. Meestal zijn het geen bronmaatregelen. Inspecteurs van de Arbeidsinspectie beoordelen ongeveer de helft van de maatregelen die zij in de bedrijven aantreffen als goed, 40% als redelijk en 10% als matig of slecht.

Bij werknemers is er vooral de behoefte aan maatregelen tegen werkdruk en werkstress. In totaal geeft 11% van de werknemers aan dat er nog geen maatregelen genomen zijn terwijl die wel nodig worden geacht. 31% geeft aan dat de al genomen maatregelen onvoldoende zijn. Die behoefte neemt nog steeds toe en is er vooral bij de werknemers in het onderwijs, de zorg en de overheid en in een wat mindere mate ook bij werknemers in de industrie en de sector vervoer & communicatie.

Behoefte aan maatregelen tegen intimidatie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers) wordt vooral gevoeld door werknemers in de zorg en bij de overheid en het onderwijs. De behoefte lijkt af te nemen, mogelijk omdat al veel maatregelen zijn genomen.

Behoefte aan maatregelen op het gebied van gevaarlijke stoffen is vooral aanwezig bij werknemers in de industrie, de landbouw en de bouw. Deze behoefte lijkt niet toe- of af te nemen.

Individuele aanpassingen die worden getroffen in verband met de gezondheid van werknemers, zijn vooral aanpassingen in de hoeveelheid werk (9%), de functie of het takenpakket (6,5%), hulpmiddelen of meubilair (6%) en de werktijden (5,7%). Bij cao afspraken over reïntegratie gaat het vooral om aanpassingen van de werkplek, het takenpakket en de werkorganisatie. Het gaat daarbij om ongeveer 5-10% van de werkende populatie die onder een cao valt.

Het vaststellen van de omvang en de effecten van risicovolle arbeidsomstandigheden, zoals dat in de vorige hoofdstukken behandeld is, is een noodzakelijke stap die voorafgaat aan het nemen van maatregelen. Het geeft inzicht in waar en hoe het nemen van maatregelen nodig is. Maatregelen richten zich van oudsher enerzijds op het verminderen van de blootstelling aan risicovolle arbeidsomstandigheden en anderzijds op het verminderen van de gevolgen van de blootstelling. De aanpak van de blootstelling noemen we bronbenadering of primaire preventie, omdat het gesig-naleerde probleem bij de bron aangepakt wordt en voorkomen wordt dat de effecten (gezondheidsklachten, verzuim, ongevallen, productiviteitsverlies) opnieuw kun-

nen ontstaan. De aanpak van de gevolgen is nodig om de al ontstane problemen bij werknemers te verhelpen of te verminderen (curatie). We noemen dit secundaire (herstellen van de schade) of tertiaire (verlichten van niet meer te herstellen schade) preventie. Vaak worden arbeidsrisico's in een organisatie pas ontdekt als het te laat is en als de gevolgen ervan zichtbaar zijn bij de werknemers. In dat geval is de bronbenadering niet meer voldoende. Werknemers met klachten moeten dan individueel begeleid of geholpen worden.

In veel gevallen is er bij de uitvoering van het arbo- en gezondheidsbeleid in organisaties een voorkeur voor de aanpak van de gevolgen, omdat dit zich richt op de individuele werknemer, zodat meer ingrijpende organisatieveranderingen vermeden kunnen worden. Gevolgen bij werknemers zijn direct zichtbaar en makkelijker aan te pakken dan de oorzaken ervan in de organisatie (Klein Hesselink e.a., 2001). Dit is een bekende valkuil in veel organisaties en ook bij de dienstverleners die zij inhuren om arborisico's aan te pakken. Het ontstaan van de problemen wordt hierdoor namelijk niet opgelost. Toch is ook de aanpak gericht op de individuele werknemers nodig om de al ontstane gezondheidsschade te verhelpen. Het onderscheid tussen maatregelen gericht op oorzaken en gevolgen speelt door dit hele hoofdstuk heen. Daarnaast speelt bij de indeling van maatregelen nog een andere invalshoek.

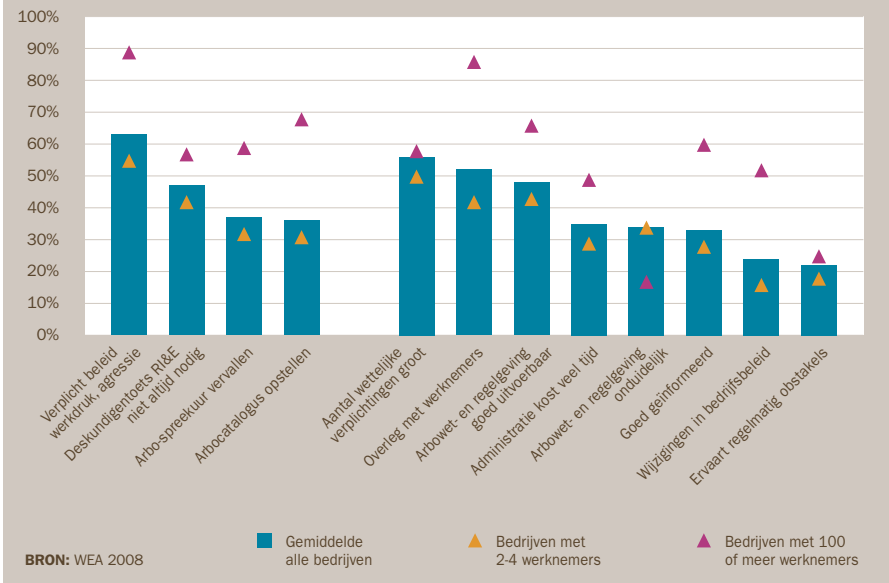
Maatregelen worden namelijk ook genomen op verschillende operationele niveaus: (1) de overheid, (2) het sociale middenveld, (3) de arbeidsorganisatie en (4) de individuele werknemer. Het nemen van maatregelen laat zich het best beschrijven aan de hand van deze indeling. Secundair is de indeling in maatregelen gericht op de aanpak van de oorzaken en de gevolgen bij werknemers. Met beide indelingen komen we dan tot de volgende paragraafopzet van dit hoofdstuk. De eerste paragraaf behandelt het niveau van maatregelen die genomen worden door de overheid. Vervolgens wordt in paragraaf 4.2 ingegaan op het arbobeleid op sectorniveau. In de twee paragrafen daarna beschrijven we de maatregelen die door arbeidsorganisaties genomen worden, eerst algemene maatregelen en daarna maatregelen gericht op specifieke arborisico's. In de paragrafen 4.5 en 4.6 beschrijven we de maatregelen gericht op de werknemer, eerst algemene bedrijfsmaatregelen en vervolgens de aanpassing van individuele werkplekken.

4.1 Bekendheid met en waardering van de nieuwe Arbowet

De overheid wil met de sinds 1 januari 2007 gewijzigde Arbowet een effectiever arbobeleid bewerkstelligen, dat zorgt voor verbetering van de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Kern van de wet is dat de verantwoordelijkheid voor het arbobeleid wordt gelegd waar deze thuishoort, namelijk bij de direct belanghebbenden: de werkgevers en werknemers in de arbeidsorganisaties. De nieuwe Arbowet maakt onderscheid tussen het publieke domein en het private domein. Het publieke

domein bestaat uit de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Daarin geeft de overheid een helder wettelijk kader met zo min mogelijk regels en zo weinig mogelijk administratieve lasten. De overheid stelt zogenaamde doelvoorschriften vast. Dit is het niveau van bescherming dat werkgevers moeten bieden aan hun werknemers, zodat zij veilig en gezond kunnen werken. De doelvoorschriften worden zo veel als mogelijk concreet beschreven. Daarnaast zorgt de overheid voor handhaving door de Arbeidsinspectie, informatie op Internet, tijdelijke subsidiëring voor de totstandkoming van arbocatalogi en voorlichting over nieuwe wetgeving. In het private domein maken werkgevers en werknemers - doorgaans op het niveau van de sector - afspraken over de wijze waarop zij invulling geven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften.

FIGUUR 4.1 – Bekendheid met wijzigingen in (% ja) en eens zijn met stellingen over (% eens) de Arbowet



Bij het nemen van maatregelen is het van belang om na te gaan in welke mate zij aankomen bij de beoogde doelgroep. In de Werkgevers Enquête Arbeid 2008 zijn vragen gesteld over de invloed van de arbeidsomstandighedenwetgeving aan een landelijk representatieve steekproef van 5.387 werkgevers (Oeij e.a., 2009). In het linker deel van figuur 4.1 wordt aangegeven hoeveel werkgevers in het najaar van 2008 bekend waren met vier wijzigingen in de vernieuwde Arbowet. Het meest bekend is de nieuwe verplichting voor werkgevers om beleid te voeren tegen werkdruk, agressie en geweld en intimidatie. In totaal kent 63% van de werkgevers deze

verplichting. Bij deze werkgevers is in totaal 90% van alle Nederlandse werknemers in dienst. De overige drie wijzigingen zijn bekend bij minder dan de helft van de werkgevers, maar bij deze werkgevers zijn in totaal 59% tot en met 69% van de werknemers in dienst. In figuur 4.1 is schematisch ook het effect van bedrijfsgrootte aangegeven, in dit geval alleen voor de bedrijven met 2-4 werknemers en bedrijven met 100 of meer werknemers. Bij grote organisaties zijn de nieuwe wijzigingen vaker bekend dan bij kleine organisaties. Dat effect is lineair, ofwel hoe groter de organisatie, des te meer geldt dat zij op de hoogte zijn van de wijzigingen. Daarnaast blijkt dat de wijzigingen meer bekend zijn bij organisaties in de non-profit sectoren en minder vaak bij organisaties in de profit sectoren. Dit hangt gedeeltelijk samen met het gegeven dat er in de non-profit sectoren meer grote bedrijven zijn, maar ook los daarvan blijkt dat non-profit organisaties vaker op de hoogte van de wijzigingen.

Het is overigens niet voor alle werkgevers van belang dat zij op de hoogte zijn van het vervallen van de verplichte deskundigentoets voor de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) voor bedrijven met minder dan 25 werknemers. Deze verplichting vervalt als zij gebruik maken van een door de branche ontwikkeld - en door een arbodeskundige getoetst - instrument dat in de sector-cao is opgenomen. Gemiddeld 10% van de werkgevers maakt gebruik van een branchespecifieke RI&E in de cao.

Bij de stellingen in het rechter deel van figuur 4.1 blijkt dat 56% van de werkgevers (60% van alle werknemers in dienst) het aantal wettelijke verplichtingen in de Arbowet groot vindt. Vooral in de bouw vinden werkgevers het aantal wettelijke verplichtingen groot. Bij iets meer dan de helft van de werkgevers (88% van alle werknemers in dienst) vindt overleg plaats met de werknemers over arbo en verzuim. In grote organisaties gebeurt dat aanzienlijk vaker (88%) dan in kleine organisaties (44%). Bijna de helft van de werkgevers (69% van alle werknemers in dienst) vindt de Arbowet en -regelgeving binnen het bedrijf goed uitvoerbaar. Dat geldt vooral voor grote organisaties en organisaties bij de overheid. Ongeveer een derde van de organisaties (52% van alle werknemers in dienst) vindt dat de administratie rond de Arbowet veel tijd kost en dat de Arbowet- en regelgeving onduidelijk is (18% van alle werknemers in dienst). In grote organisaties, maar ook in de bouw vindt men vaker dat de administratie veel tijd kost. In kleine organisaties vindt men de Arbowet en -regelgeving vaker onduidelijk en dat geldt ook voor profitorganisaties.

Ongeveer eenderde van de werkgevers (65% van alle werknemers in dienst) vindt dat het bedrijf in de afgelopen twee jaar goed geïnformeerd is over de wijzigingen in de Arbowet. Bij grote organisaties is dat overigens bijna tweederde. Bij iets minder dan een kwart van de werkgevers (61% van alle werknemers in dienst) hebben de wijzigingen in de Arbowet in de afgelopen twee jaar geleid tot wijzigingen in het bedrijfsbeleid. Wijzigingen vinden vooral plaats in de grote organisaties en ook relatief vaak in de bouw, bij de overheid en in het onderwijs. Ongeveer een kwart van de werkgevers (25% van alle werknemers in dienst) ervaart regelmatig obsta-

kels om te voldoen aan de Arbowet en -regelgeving. Obstakels worden vooral ervaren door werkgevers in de landbouw, bouw en horeca.

4.2 Arbobeleid op sectorniveau

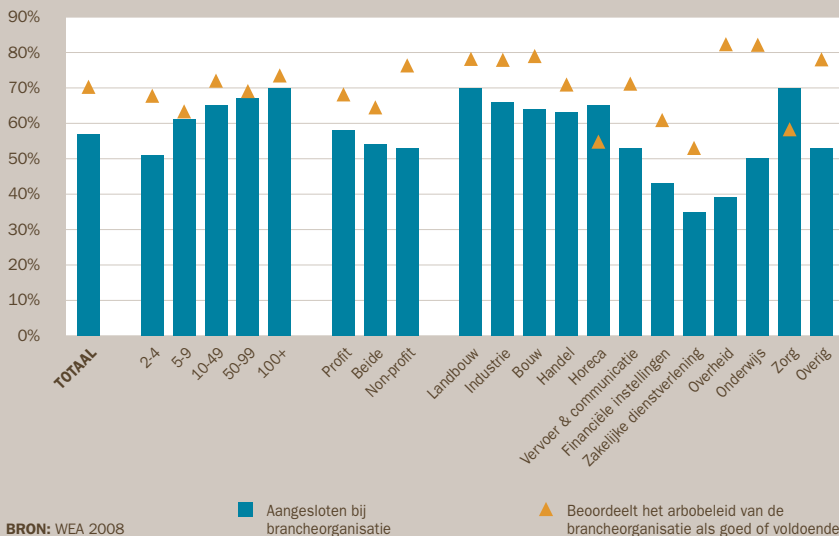
Brancheorganisaties, werkgeversverenigingen, vakbonden en beroepsverenigingen vertegenwoordigen de belangen van werkgevers en werknemers in branches en sectoren. Daarnaast zijn er door de overheid ingestelde organisaties die de belangen van een sector of kolom vertegenwoordigen zoals de product- en bedrijfschappen. Samen met nog een aantal specifieke organisaties op sectorniveau (bijvoorbeeld O&O fondsen) noemen we ze het sociale middenveld. Een belangrijke taak van het sociale middenveld en wel in bijzonder de werkgeversorganisaties en de vakbonden is het cao overleg, waarin ook afspraken over preventie en arbobeleid worden gemaakt. Daarnaast verzorgen veel van deze organisaties de collectieve arbobelangen van hun achterban. In deze subparagraaf gaan we in op het aangesloten zijn van werkgevers bij brancheorganisaties. Figuur 4.2 geeft het percentage werkgevers dat is aangesloten bij een brancheorganisatie, plus het percentage werkgevers dat het arbobeleid van de brancheorganisatie als goed of voldoende beoordeelt.

In totaal 57% van de werkgevers is aangesloten bij een brancheorganisatie, grote organisaties vaker dan kleine organisaties¹. Organisaties in de landbouw en de zorg zijn het vaakst aangesloten, financiële instellingen en organisaties in de zakelijke dienstverlening en bij de overheid minder vaak. Deze 57% en ook de verhoudingen tussen de sectoren liggen redelijk dicht bij de gegevens die ook via de Bedrijfsgezondheidszorg & Zorg- en InkomensverzekeringsMonitor 2009 MarketConcern Van Spaendonck verkregen zijn (59% in 2008, 61% in 2009).

Gemiddeld 70% van de organisaties is van oordeel dat de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van het arbobeleid van de onderneming goed of voldoende is. Overigens heeft 36% van de ondervraagde werkgevers geen mening over de ondersteuning door brancheorganisaties wat betreft het arbobeleid. Deze werkgevers zijn niet in de beoordeling van de brancheorganisatie in figuur 4.2 meegenomen. Vooral organisaties bij de overheid, het onderwijs, de overige dienstverlening, de landbouw, de industrie en de bouw zijn tevreden over de arbodienstverlening door de brancheorganisatie.

1 Voor cijfers over de organisatiegraad van werknemers bij vakbonden wordt verwezen naar Van den Bossche e.a. (2008).

FIGUUR 4.2 – Percentage werkgevers dat is aangesloten bij een brancheorganisatie plus het percentage werkgevers dat de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van het bedrijf rondom het arbobeleid als goed of voldoende beoordeelt



Arbobepalingen in cao's

Door Houtkoop e.a. (2009) is in begin 2009 onderzoek gedaan naar de mate waarin in 115 cao's afspraken zijn gemaakt over preventie en (ziekte)verzuim. Het doel van het onderzoek was het onderzoek uit 2008 te actualiseren en ontwikkelingen weer te geven. De steekproef van 115 cao's geeft een naar werknemersaantallen representatief beeld van afspraken die van toepassing zijn op in totaal ongeveer 5,2 miljoen werknemers. Zij vertegenwoordigen 89% van het door partijen opgegeven totale aantal werknemers onder cao in de markt-, overheid- en zorgsector.

Het blijkt dat 62% van alle onderzochte cao's (van toepassing op 52% van de werknemers) minstens één algemene doelstelling heeft, waarbij het gaat om intentionele afspraken zoals 'verbetering van de arbeidsomstandigheden'. In drie cao's (van toepassing op 2% van de werknemers) is een concrete doelstelling opgenomen, zoals een verwijzing naar een streefpercentage ziekteverzuim of een invulling van de manier waarop een doelstelling bereikt kan worden. Uit tabel 4.1 blijkt dat cao afspraken over voorlichting, arbodienstverlening, PAGO, studie/onderzoek, model RI&E en scholing vaak voorkomen.

Tabel 4.1 Aantal cao's (N = 115) en percentage werknemers naar een aantal onderzochte aspecten

ASPECTEN	AANTAL CAO'S	% CAO'S	% WERKNEMERS
Voorlichting	60	52	44
Arbodienstverlening	59	51	53
Periodiek ArbeidsGezondheidskundig onderzoek (PAGO)	46	40	36
Studie/onderzoek	38	33	25
Model RisicoInventarisatie en –Evaluatie (RI&E)	37	32	24
Scholing	36	31	27
Cao bepalingen aanpak arbeidsrisico's	28	24	33
Fonds	25	22	19
Brancheloket	22	19	18
Arbocatalogus	22	19	24
Preventiemedewerker	19	17	25
Cao bepalingen aanpak arbeidsrisico's	16	14	26
Maatwerkregeling	14	12	12
Model Plan van Aanpak (PvA)	9	8	16
TOTAAL AANTAL ONDERZOCHE CAO'S	115	100	89

BRON: Monitor preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2009 (Houtkoop e.a., 2009)

Tabel 4.2 geeft aan welke arbeidsrisico's en doelgroepen in de cao's aan de orde komen. Het blijkt dat afspraken over ouderen, ongewenste omgangsvormen, veiligheid/gevaarlijk werk en psychosociale arbeidsbelasting het meest vaak voorkomen. Bij de onderwerpen ouderen en jongeren gaat het vooral om afspraken over risico's van het werk met/door oudere of jongere werknemers.

In 88% van alle onderzochte cao's (van toepassing op 79% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over (ziekte)verzuimaanpak. Vaak gaan de bepalingen over procedurele voorschriften, zoals de administratieve verplichtingen van zieke werknemer (64% van de steekproef cao's van toepassing op 61% van de werknemers). Daarnaast gaan de bepalingen ook vaak over controlevoorschriften (50% van de steekproef van cao's van toepassing op 50% van de werknemers).

Tabel 4.2 Overzicht arbeidsrisico's en doelgroepen in cao's (aantal en % cao's en % werknemers)

ARBEIDSRISICO'S	AANTAL CAO'S	% CAO'S	% WERKNEMERS
Ouderen	80	70	65
Ongewenste omgangsvormen	73	64	61
Veiligheid/gevaarlijk werk	61	53	43
Psychosociale arbeidsbelasting	58	50	52
Overigen *)	57	50	48
Veiligheid/preventie algemeen	50	44	45
Fysieke belasting	44	38	43
Jongeren	24	21	22
Fysische factoren	20	17	22
Gevaarlijke stoffen	20	17	22
Leefstijl/gezondheid	18	16	10
Zwangere werknemster	13	11	13
Biologische agentia	3	3	13
Taakaanpassing bevallen werknemster	3	3	4

BRON: Monitor preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2009 (Houtkoop e.a., 2009).

*) Onder deze categorie valt bijvoorbeeld beleid in verband met geloofsovertuiging, gewetensbezwaren, veiligheid in winkels en bescherming privacy van de werknemers

In de periode 2008-2009 zijn verschillende onderwerpen meer in de belangstelling komen te staan of deze onderwerpen zijn voor grotere aantallen werknemers van toepassing geworden. Het gaat dan om afspraken over: de arbocatalogus, arbo-dienstverlening, de aanpak van arbeidsrisico's in de RI&E, fysieke belasting, biologische agentia, het brancheloket, ouderen, taakaanpassing zwangere werknemers en de preventiemedewerker. Minder in de belangstelling gekomen of minder grote aantallen werknemers omvattend zijn de onderwerpen: studie of onderzoek, ongewenste omgangsvormen, een handicapvriendelijke werkomgeving, psychosociale arbeidsbelasting, model RI&E en jongeren. Voor ziekteverzuimaanpak geldt dat op werknemersniveau afspraken over begeleiding bij ziekteverzuim door bedrijfsarts of medewerker van de arbodienst het meest is toegenomen.

Arbocatalogi

Het doel van een arbocatalogus is dat werkgevers zelf beschrijven hoe te voldoen aan de doelvoorschriften van de overheid voor veilig en gezond werken. Een arbocatalogus is idealiter begrijpelijk, bevat de risico's en oplossingen die kenmerkend zijn voor de betreffende sector of branche en beschrijft technieken en manieren, goede praktijken, normen en praktische handleidingen voor veilig en gezond werken.

De overheid gaat ervan uit dat werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers in een sector of branche goed in staat zijn om een professionele arbocatalogus te realiseren. Ter ondersteuning is in september 2007 de tijdelijke subsidieregeling Stimulering Totstandkoming Arbocatalogi (STA) in werking getreden. Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen met deze regeling subsidie aanvragen voor het opstellen van een arbocatalogus voor hun branche. De catalogi worden alleen op hoofdlijnen door de Arbeidsinspectie getoetst. Wanneer die toets positief is, worden de zogenaamde beleidsregels voor die sector of branche ingetrokken.

Per 1 november 2009 zijn er in totaal 78 goed getoetste catalogi, die met elkaar 37,1% van alle werknemers in Nederland omvatten (bron: mededeling van het Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid). In de vorige Arbobalans 2007-2008 was het aantal goed getoetste arbocatalogi nog 20 (eind oktober 2008). Het aantal als goed getoetste arbocatalogi neemt dus snel toe.

4.3 Algemene bedrijfsmaatregelen

Bij algemene bedrijfsmaatregelen gaat het om maatregelen die alle werkgevers bij wet geacht worden te treffen: arbodienstverlening, preventie en aanpak van verzuim, Risico Inventarisatie & evaluatie (RI&E), bedrijfshulpverlening en preventie-medewerkers. De paragraaf onderscheidt zich daarmee van de volgende paragraaf, die gaat over maatregelen gericht op specifieke risico's. De paragraaf besluit met een subparagraaf over overig organisatiebeleid. In deze en de volgende paragraaf maken we gebruik van de gegevens van het elk jaar door de AI uitgevoerde onderzoek dat gerapporteerd wordt in de AI monitor Arbo in bedrijf (Saleh e.a., 2009). Met dit onderzoek kunnen trends zichtbaar worden gemaakt.

4.3.1 Arbodienstverlening

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om zich deskundig te laten bijstaan op het terrein van ziekteverzuimbegeleiding, toetsing van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), bijstand bij het verrichten van aanstellingskeuringen en bijstand bij het uitvoeren van een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Wanneer werkgevers die deskundigheid niet zelf in huis hebben, moeten zij zich laten ondersteunen door een arbodienst of andere (gecertificeerde) arbodeskundige. Vóór 1 juli 2005 mochten uitsluitend arbodiensten dit soort ondersteunende taken uitvoeren. Na deze datum mogen ook andere arbodienstverleners dit doen, onder voorwaarde van overeenstemming met het personeel (via de collectieve arbeidsovereenkomst of apart met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging). Door zelf te kiezen door wie bedrijven zich laten ondersteunen zijn er meer mogelijkheden voor het leveren van maatwerk.

Tabel 4.3 *Percentage bedrijven met een contract met een arbodienst of andere arbodienstverlener*

	2004	2005	2006	2007	2008
Contract met arbodienst?					
- ja, gecertificeerde externe arbodienst	90%	86%	82%	79%	73%
- ja, niet gecertificeerde externe arbodienst	-	-	1.5%	1.4%	1.5%
- ja, interne arbodienst	-	-	0.8%	0.6%	0.5%
- ja, onbekend of niet te achterhalen	-	-	-	2.8%	1.7%
- nee	10%	14%	16%	17%	24%
Eén of meer contracten andere arbodienstverleners?					
- ja, alleen op basis van cao-afspraken	-	0.8%	0.5%	0.4%	1.5%
- ja, alleen op basis van overeenstemming OR of PVT	-	0.5%	0.5%	0.7%	0.4%
- ja, op basis van cao en OR/PVT	-	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%
- ja, maar niet op basis van cao en/of OR/PVT	-	0.0%	4.1%	3.5%	3.7%
- ja, anders	-	-	-	-	3.0%
- nee	-	99%	95%	95%	91%
Contract met arbodienst(en) en/of arbodienstverlener(s)	90%	87%	86%	85%	79%

BRON: Al-monitor Arbo in bedrijf 2004 t/m 2008

De eerste regel van tabel 4.3 laat zien dat sinds werkgevers meer vrijheid hebben bij de keuze voor de arbodienstverlening, het aantal bedrijven dat voor een externe gecertificeerde arbodienst kiest terugloopt. In 2004 was nog 90% van de werkgevers aangesloten bij een externe gecertificeerde arbodienst. In 2008 is dat teruggelopen tot 73%. Een klein deel van de ondervraagde werkgevers heeft een contract met een niet-gecertificeerde arbodienst, heeft een interne arbodienst of geeft aan dat er een contract is, maar niet met wie. In totaal heeft dan 76% van de werkgevers in 2008 een contract met een arbodienst.

Een deel van de werkgevers is overgestapt naar een andere arbodienstverlener, of heeft naast een contract met een arbodienst ook een andere dienstverlener in de arm genomen (samenloop). In totaal heeft 9% van de werkgevers in 2008 één of meer contracten afgesloten met andere al dan niet gecertificeerde arbodienstverleners (7% gecertificeerde dienstverleners). Soms is de overstap gemaakt op basis van een cao afspraak en/of een overeenstemming met de OR of personeelsvertegenwoordiging (PVT), maar vaak ook niet. De jaarpercentages in de tabel zijn niet helemaal vergelijkbaar, omdat er in 2008 een categorie is bijgekomen, maar het is duidelijk dat het initiatief vaker van de werkgever zelf komt en niet van de kant van de belangenvertegenwoordigers.

De laatste regel in de tabel laat, rekening houdend met de genoemde samenloop, zien dat in totaal 79% van de werkgevers zich in 2008 laat bijstaan door een arbo-

dienst en/of andere arbodienstverlener. In 2004 was dat nog 90%. Sindsdien is er jaarlijks sprake van een daling. Deze daling wordt grotendeels veroorzaakt door de allerkleinste bedrijven met 1 tot en met 4 werknemers in dienst: daar daalde de aansluitingsgraad van 82% in 2005 tot 70% in 2008. Uit cijfers van Marketconcern (2008 en 2009) blijkt dat veel bedrijven hun arbodienst niet meer kennen, wat te maken zou kunnen hebben met het gegeven dat veel kleine ondernemers hun arbodienst via de verzuimverzekeraar krijgen toebedeeld. Volgens Marketconcern zou de penetratiegraad van arbodiensten wel op peil blijven. Overigens daalt het percentage bedrijven dat helemaal niets geregeld heeft volgens dit bureau van 37% in 2008 naar 25% in 2009.

Het percentage bedrijven met een contract met een arbodienst of andere arbodienstverleners varieert naar bedrijfsgrootte en sector. Van de zeer kleine organisaties met minder dan 5 werknemers heeft 68% een contract met een arbodienst en 2% *alleen* een contract met een andere gecertificeerde arbodienstverlener (in totaal 70%). Van deze organisaties heeft 6% een contract met een andere arbodienstverlener, al dan niet *naast* het contract met de arbodienst (in 4% van die kleine bedrijven is er dus samenloop). Bij de grote bedrijven van honderd of meer werknemers heeft 97% een contract met een arbodienst en 3% *uitsluitend* een contract met een andere gecertificeerde arbodienstverlener. In totaal 23% van deze organisaties heeft een contract met een andere arbodienstverlener al dan niet *naast* het contract met de arbodienst. Ook de bedrijven met 50 tot 100 werknemers laten zich altijd bijstaan door één of meer arbodiensten en/of arbodienstverleners.

Vooraf in de profit sectoren en de sectoren met veel kleine bedrijven is het percentage bedrijven met een contract met een arbodienst of andere arbodienstverleners laag. In de horeca heeft 50% van de ondernemingen een contract met een arbodienst of andere arbodienstverlener; in de zakelijke dienstverlening 75%.

In de contracten met de arbodiensten en/of arbodienstverleners zijn vaak meerdere diensten opgenomen. Vier van deze diensten zijn wettelijk verplicht. Tabel 4.4 laat zien dat vooral verzuimbegeleiding vaak in een contract met de arbodiensten en wat minder vaak in de contracten met andere arbodienstverleners is opgenomen. Andere verplichte diensten worden minder vaak opgenomen. Voor een deel is dit te verklaren doordat deze diensten niet voor alle bedrijven verplicht zijn. Een voorbeeld is dat bedrijven met maximaal 25 werknemers sinds 1 januari 2007 niet meer verplicht zijn de RI&E te laten toetsen, als ze gebruik maken van een (door een deskundige getoetst) branchespecifieke RI&E, die in de voor het bedrijf geldende cao is opgenomen. In 2006 lag de grens voor vrijstelling van deze toetsingsplicht nog bij 10 werknemers. De percentages branchespecifieke RI&E's in cao's staan per sector weergegeven in figuur 4.5 (p. 115).

Tabel 4.4 *Opname van wettelijk voorgeschreven diensten in het contract met de arbodienst en andere arbodienstverleners*

Wettelijk voorgeschreven diensten opgenomen in het basiscontract met de arbodienst (in % van het aantal bedrijven met een contract met een of meer arbodiensten)					
	2004	2005	2006	2007	2008
Verzuimbegeleiding	85	85	96	96	98
Toetsing van RI&E	22	16	28	22	22
PAGO	12	14	22	19	17
Aanstellingskeuringen	2	2	4	3	2

Wettelijk voorgeschreven diensten opgenomen in het contract bij andere arbodienstverleners (in % van het aantal bedrijven met een contract met een andere arbodienstverlener)					
	2004	2005	2006	2007	2008
Verzuimbegeleiding	-	-	65	52	60
Toetsing van RI&E	-	-	33	25	28
PAGO	-	-	16	12	9
Aanstellingskeuringen	-	-	4	2	3

BRON: Al-monitor Arbo in bedrijf 2004 t/m 2008

Bijstand bij het verrichten van de aanstellingskeuringen wordt zowel bij de arbodiensten als bij de andere arbodienstverleners nauwelijks in contracten opgenomen. Een verklaring kan zijn dat aanstellingskeuringen alleen bij specifieke functies (en dus in maar weinig bedrijven) mogen worden gedaan.

Naast verplichte diensten kopen bedrijven ook andere sociaal-medische diensten in bij arbodiensten of andere arbodienstverleners die niet verplicht hoeven worden afgenomen. Uit de vorige Arbobalans 2007-2008 blijkt dat begeleiding bij reïntegratie, psychische hulp en fysiotherapie de meest afgenomen diensten zijn.

4.3.2 Preventie en aanpak van ziekteverzuim

Preventie en een snelle en gerichte aanpak van het ziekteverzuim zijn belangrijke middelen om te voorkomen dat werknemers onnodig lang verzuimen en een grotere kans hebben om arbeidsongeschikt te worden. Veel bedrijven hebben een ziekteverzuimbeleid. De verplichting tot het voeren van een ziekteverzuimbeleid maakte tot en met 2006 onderdeel uit van de Arbowet (artikel 4). Met ingang van 1 januari 2007 is deze verplichting komen te vervallen. De verplichtingen van de werkgever ten aanzien van de reïntegratie van werknemers zijn opgenomen in de Wet verbetering poortwachter.

Tabel 4.5: Ziekteverzuimbeleid van bedrijven in percentages

	2004	2005	2006	2007	2008
Ziekteverzuimbeleid					
- beleid (deels) schriftelijk vastgelegd	33	35	42	49	42
- (alleen) mondelinge afspraken	46	41	37	31	31
- geen afspraken	21	24	21	20	27
Periode waarbinnen de werkgever contact opneemt bij een ziekmelding					
- uiterlijk binnen 1 week	83	88	85	85	78
- uiterlijk binnen 2 weken	3	1	2	2	< 1
- na 2 weken	0,1	0,1	0,0	0,4	< 1
- hier bestaan geen richtlijnen voor	14	11	13	13	22
Periode waarbinnen het oordeel van de bedrijfsarts wordt gevraagd					
- uiterlijk binnen 2 weken	44	40	35	40	36
- uiterlijk binnen 4 weken	11	13	11	7	6
- na 4 weken	7	4	7	8	7
- hier bestaan geen richtlijnen voor	38	43	47	45	50

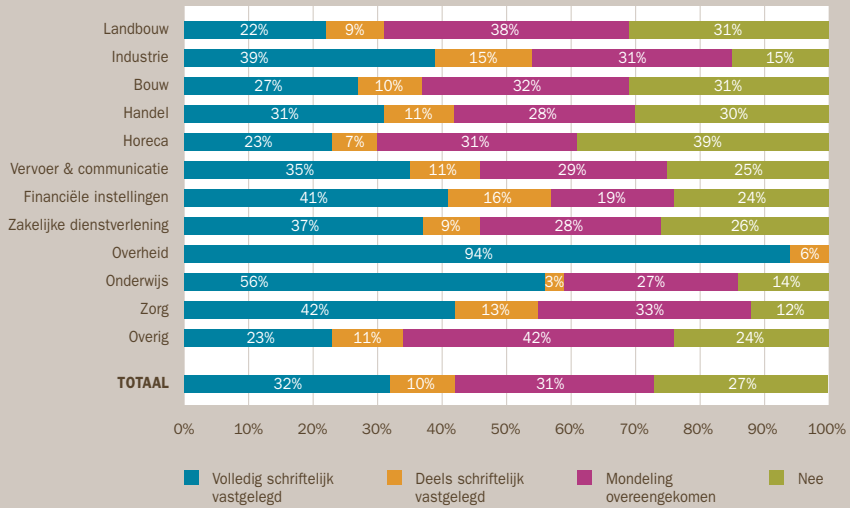
BRON: Al-monitor Arbo in bedrijf 2004 t/m 2008

Tabel 4.5 laat zien dat afspraken over het ziekteverzuimbeleid zowel mondeling als (deels) schriftelijk kunnen worden gemaakt. In 2008 legde 73% van de werkgevers de verzuimafspraken vast. In bedrijven met 100 of meer werknemers zijn vrijwel alle afspraken schriftelijk (92%) of gedeeltelijk schriftelijk (7%) vastgelegd en vrijwel niet mondeling. Dat geldt grotendeels ook voor bedrijven met 50-100 werknemers. In 32% van de bedrijven met minder dan 10 werknemers wordt geen afspraak gemaakt.

Er is de laatste jaren een verschuiving opgetreden in de manier waarop bedrijven verzuimafspraken vastleggen. In 2004 werd het merendeel van de afspraken mondeling gemaakt. In 2007 zijn de meeste afspraken (deels) schriftelijk vastgelegd. In 2008 is echter te zien dat het schriftelijk vastleggen van afspraken afneemt en dat er weer wat vaker geen afspraken worden gemaakt.

De onderste twee delen van de tabel laten zien hoe snel de werkgever contact opneemt na ziekmelding van een werknemer en na hoeveel tijd het oordeel van de bedrijfsarts wordt gevraagd. De mate waarin dit in richtlijnen is vastgelegd is in 2008 iets gedaald. Of 2008 het begin markeert van een tendens moet worden afgewacht.

FIGUUR 4.3 – Bedrijven met een ziekteverzuimbeleid in 2008



BRON: AI-MONITOR ARBO IN BEDRIJF 2008

Figuur 4.3 geeft een overzicht van de sectoren waarin werkgevers afspraken maken over het vastleggen van het ziekteverzuimbeleid. De balk helemaal onder geeft dezelfde percentages als tabel 4.5 rechts bovenaan. Bij 32% van de bedrijven is het verzuimbeleid volledig schriftelijk vastgelegd en bij 10% gedeeltelijk schriftelijk. Opvallend in de figuur is de positie van de instellingen binnen de overheid, waar vrijwel alle afspraken schriftelijk zijn vastgelegd. Pas op afstand volgen het onderwijs en daarna de financiële instellingen, maar ook in de industrie en de zorg worden meer dan de helft van de afspraken (gedeeltelijk) schriftelijk vastgelegd. Vooral de horeca scoort laag als het gaat om het maken van afspraken. In de overige dienstverlening en de landbouw worden veel mondelinge afspraken gemaakt.

4.3.3 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Werkgevers zijn verplicht om een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en een plan van aanpak uit te voeren. Het doel van een RI&E is het verkrijgen van een overzichtelijk beeld van de arborisico's in het bedrijf. Op basis daarvan kan systematisch aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden worden gewerkt. Dat is ook de reden dat een plan van aanpak met verbeteringsmaatregelen deel uit maakt van de RI&E. Toetsing van de RI&E door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskun-

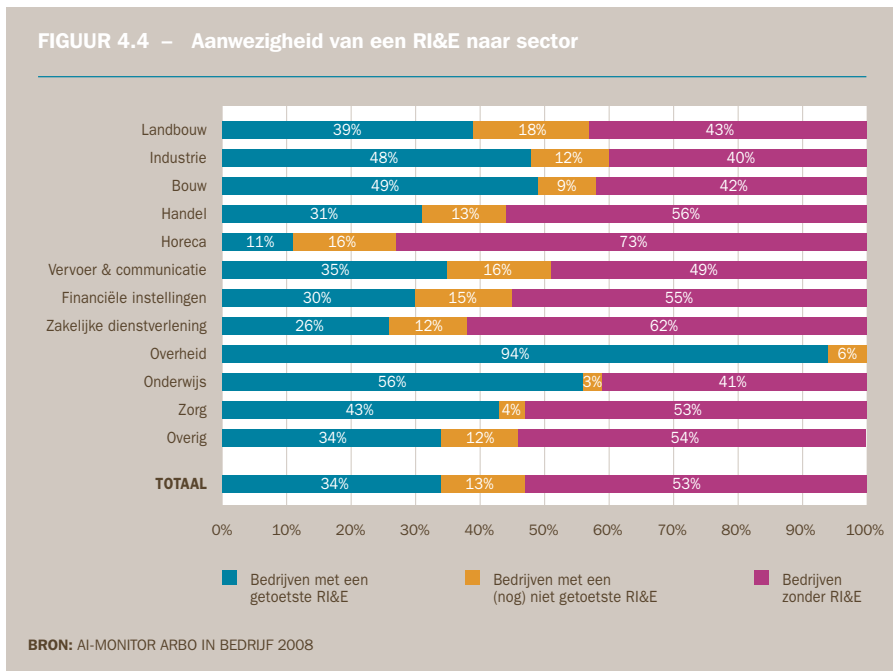
dige is verplicht behalve voor bedrijven met 25 werknemers of minder, die gebruik maken van een model RI&E die in de cao is opgenomen en door tenminste één arbo-deskundige getoetst is. Ook bedrijven die minder dan 40 uur per week arbeid laten verrichten hoeven hun RI&E niet te laten toetsen.

Tabel 4.6 Percentage bedrijven met een RI&E op peilmoment 1 juli, in de periode 2004 tot en met 2008

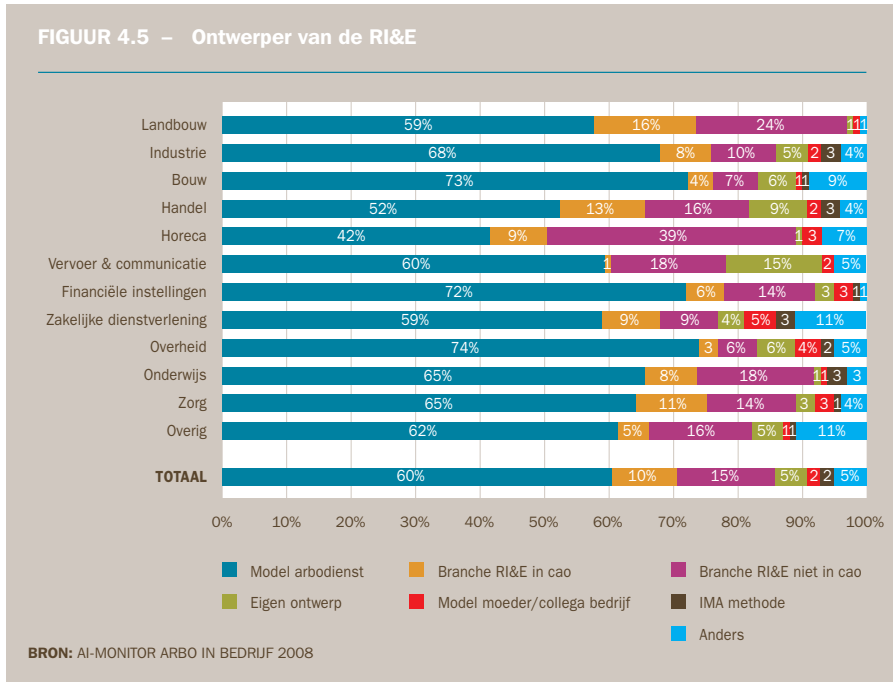
AANWEZIGHEID RI&E	2004	2005	2006	2007	2008
Ja, en getoetst	37	36	36	35	34
Ja, maar niet getoetst	13	11	14	14	13
Nee	49	53	50	52	54

BRON: AI-monitor Arbo in bedrijf 2004 t/m 2008

Tabel 4.6 laat zien dat bijna de helft van de bedrijven een (getoetste of ongetoetste) RI&E heeft. Het niet naleven van de verplichting komt vooral voor bij kleine bedrijven. Bij de zeer kleine bedrijven heeft tweederde zelfs geen RI&E. Het aantal bedrijven zonder RI&E lijkt licht toe te nemen.



Figuur 4.4 laat zien dat vooral bedrijven in de sector overheid aan de RI&E verplichting voldoen. De sectoren handel, horeca en zakelijke dienstverlening scoren laag.

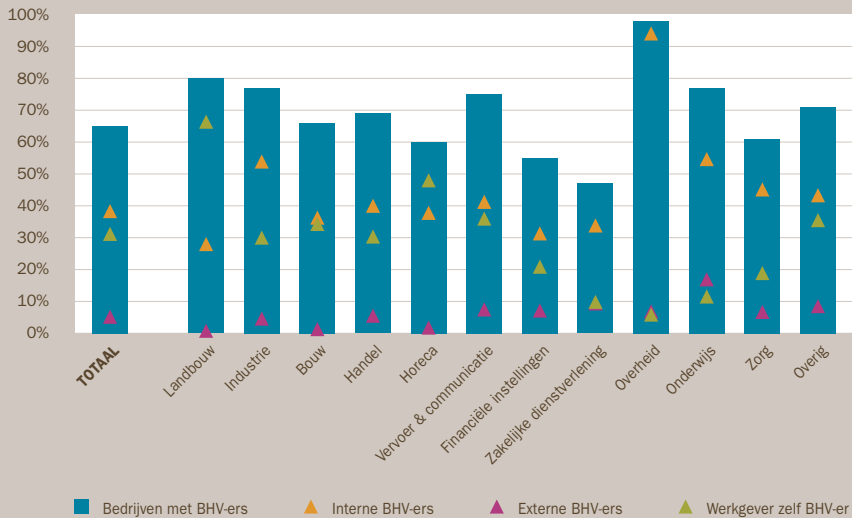


De meeste bedrijven gebruiken voor de RI&E een model dat ontwikkeld is door de arbodienst. In de sectoren horeca en de handel doet men dat het minst, maar daar wordt weer vaak gebruik gemaakt van een branche RI&E. Ook in de landbouw wordt veelvuldig gebruik gemaakt van de branche versie van de RI&E. Overigens zijn er nog maar betrekkelijk weinig branches waar de RI&E in de cao van de branche is opgenomen, in totaal is tweevijfde van alle branche RI&E's in de cao opgenomen. Figuur 4.5 laat zien dat dit vooral in de sectoren vervoer & communicatie en handel gebeurt. Het overnemen van een RI&E van een moederbedrijf of collega bedrijf gebeurt vooral in de zakelijke dienstverlening en bij de overheid. De Inspectie Methode Arbeidsomstandigheden (IMA) wordt vooral gebruikt in de sectoren industrie, handel, zakelijke dienstverlening en onderwijs. Werkgevers in de bouw, horeca, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening gebruiken wat vaker andere RI&E ontwerpen. Bedrijven zijn niet alleen verplicht om alle arbeidsrisico's te beschrijven in de RI&E, maar ook om voor alle arbeidsrisico's maatregelen te formuleren in het Plan van Aanpak. In paragraaf 4.4.1 wordt nader ingegaan op de arbeidsrisico's in de RI&E en het Plan van Aanpak.

4.3.4 Bedrijfs hulverleners en preventiemedewerkers

Bedrijfs hulverlening (BHV) is geregeld in artikel 15 van de Arbowet, waarin staat dat een werkgever zich moet laten bijstaan door één of meer werknemers die de rol van bedrijfs hulverlener (BHV-er) op zich nemen. De taken van BHV-ers zijn tenminste: (1) het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, (2) het beperken en bestrijden van brand en het beperken en voorkomen van ongevallen, en (3) het alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de instelling in noodsituaties. De werkgever heeft de plicht te zorgen voor een voldoende groot aantal BHV-ers, die zijn opgeleid, uitgerust en georganiseerd op een zodanige wijze dat zij hun taken naar behoren kunnen uitvoeren.

FIGUUR 4.6 – Percentage bedrijven in 2008 in Nederland met BHV-ers naar sector en de personen die als BHV-er aangewezen zijn



BRON: AI-MONITOR ARBO IN BEDRIJF 2008

Uit de AI-Monitor Arbo in bedrijf 2008 van de Arbeidsinspectie blijkt dat in totaal 65% van alle bedrijven in Nederland BHV-ers heeft aangesteld (zie figuur 4.6). Dit percentage is al jaren redelijk stabiel. De aanwezigheid van BHV-ers varieert sterk met de grootte van het bedrijf. In organisaties met minder dan 10 werknemers is er in 60% van de gevallen een BHV-er, in organisaties van 50-99 werknemers is dat 96% en in organisaties met 100 of meer werknemers zijn er altijd BHV-ers. Ruim de helft van de bedrijven zorgt voor vervanging bij afwezigheid van een BHV-er. Ook dat is afhankelijk van de grootte van de organisatie.

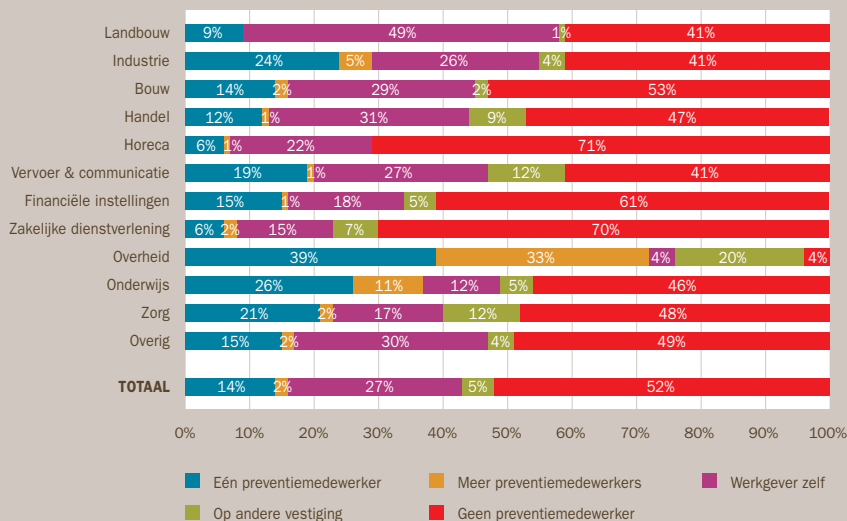
Figuur 4.6 geeft het percentage bedrijven in 2008 met minimaal één BHV-er naar sector. Daarnaast is te zien hoe vaak er sprake is van een interne of externe BHV-er en hoe vaak de werkgevers zelf de BHV taken op zich neemt. Bij de overheid is het percentage bedrijven met een BHV-er het hoogst, in de zakelijke en financiële dienstverlening het laagst.

BHV-ers zijn vaak werknemers van het bedrijf zelf, maar ook de werkgever is vaak BHV-er. Dit laatste komt vooral vaak voor in sectoren met veel kleine organisaties, zoals de landbouw, de horeca, de bouw en de overige dienstverlening. Externe BHV-ers komen vaak voor in het onderwijs (ouders) en de zakelijke dienstverlening.

Preventiemedewerkers

Naast de aanwezigheid van een BHV-er, zijn bedrijven verplicht om minimaal één preventiemedewerker te hebben. De preventiemedewerker zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer en moet kennis hebben van de arbeidsrisico's binnen het bedrijf. Vanaf 1 januari 2007 mag de werkgever van een bedrijf tot en met 25 werknemers zelf de rol van preventiemedewerker vervullen. De werkgever moet dan wel voldoende deskundigheid, ervaring en middelen (tijd, hulpmiddelen, kennis) hebben.

FIGUUR 4.7 – Percentage bedrijven in 2008 in Nederland met een preventiemedewerker naar sector



BRON: AI-MONITOR ARBO IN BEDRIJF 2008

Ongeveer de helft van alle Nederlandse bedrijven (49%) meldt dat er een preventiemedewerker is aangesteld (zie figuur 4.7). Dat is al enkele jaren zo. In meer dan de helft van de bedrijven waar een preventiemedewerker aanwezig is, vervult de werkgever deze rol (54%). In 28% van alle bedrijven met een preventiemedewerker is één preventiemedewerker aanwezig, in 4% van alle bedrijven zijn meerdere preventiemedewerkers aanwezig en bij 10% van alle bedrijven is de preventiemedewerker aanwezig op een andere vestiging. Bij grote bedrijven is vaker een preventiemedewerker aanwezig dan bij kleine bedrijven en bij kleine bedrijven is de preventiemedewerker vaak de werkgever zelf.

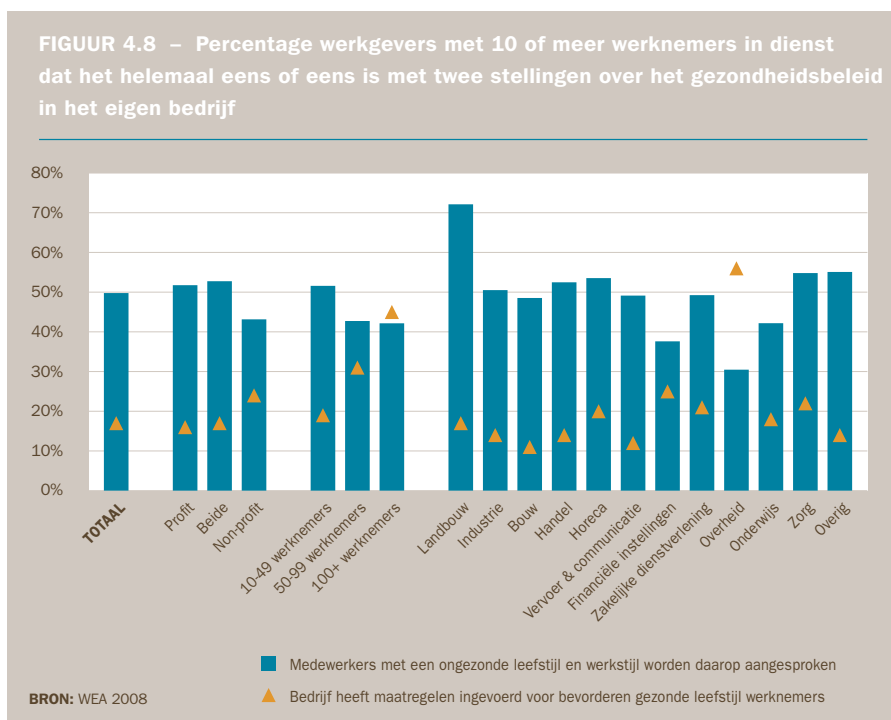
Van de sectoren heeft de overheid de meeste preventiemedewerkers (figuur 4.7). De organisaties bij de overheid zijn vaak groot, zodat er ook vaak meer preventiemedewerkers zijn en het komt bij de overheid weinig voor dat de werkgever zelf de preventiemedewerker is. In het onderwijs en de industrie, waar er ook veel grote organisaties zijn, zijn er vaak meerdere preventiemedewerkers.

Uit de AI-Monitor Arbo in bedrijf 2008 blijkt verder dat preventiemedewerkers vaak betrokken worden bij de uitvoering van maatregelen (83%), het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van de RI&E (63%) en het adviseren en samenwerken met de OR, personeelsvertegenwoordiging en werknemers over te nemen en genomen maatregelen (42%). Preventiemedewerkers verwerven en behouden hun deskundigheid vooral door ervaring (74%) en het volgen van cursussen (29%) en opleidingen (19%). Ongeveer 13% beschikt over een diploma of certificaat. Een klein deel van de preventiemedewerkers ontvangt instructies (8%) of leert en onderhoudt de deskundigheid op een andere wijze, zoals via de vakliteratuur, de arbodienst of via brancheorganisaties (8%).

4.3.5 Overig organisatiebeleid

De actieve betrokkenheid van de werkgever bij de gezondheid van de werknemers is een beleid dat in de afgelopen tien jaar in toenemende mate in organisaties aanwezig is. Dit 'leefstijlbeleid' richt zich vooral op het beïnvloeden van leefstijlfactoren in de persoonlijke leefsfeer van de werknemers, zoals het stimuleren van meer bewegen en het promoten van meer gezonde voedingsgewoontes. Organisaties doen dat bijvoorbeeld door het inrichten van fitness ruimtes, het organiseren van lunchwandelen en het beschikbaar stellen van een alternatief aanbod voor vetrijke gerechten in de bedrijfsrestaurants.

In de WEA 2008 (Oeij e.a., 2009) is aan de werkgevers gevraagd of zij het eens zijn met twee stellingen over het gezondheidsbeleid in de eigen onderneming. De stellingen zijn alleen voorgelegd aan bedrijven met 10 of meer werknemers, omdat in kleinere organisaties vaak geen expliciet beleid ontwikkeld wordt.



Figuur 4.8 laat zien dat de helft van de werkgevers met 10 of meer werknemers in dienst vindt dat een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop door de werkgever kan worden aangesproken². Profit organisaties en kleine werkgevers zijn het vaak eens met deze stelling. Het hoogst scoren de werkgevers in de landbouw, terwijl de werkgevers bij de overheid het laagste scoren. Ook de financiële dienstverlening en het onderwijs scoren relatief laag.

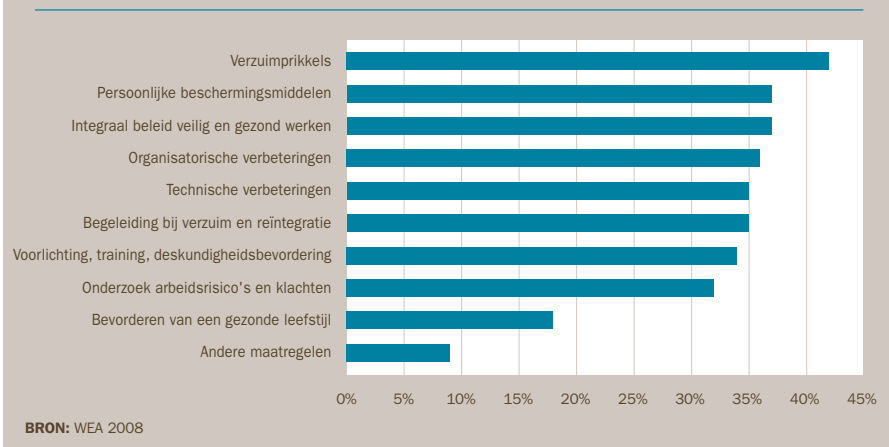
Het bevorderen van een gezonde leefstijl is een maatregel die in de afgelopen twee jaar in 17% van de organisaties met 10 of meer werknemers is ingevoerd (zie figuur 4.8). Er zijn echter nogal wat verschillen naar organisatiegrootte en sector. In grote organisaties en organisaties in de non-profit sectoren zijn meer nieuwe maatregelen op het gebied van het bevorderen van een gezonde leefstijl ingevoerd dan in kleine organisaties en organisaties in de profit sectoren. Bij organisaties van 50-100 werknemers heeft 30% van de werkgevers dit soort maatregelen ingevoerd en in organisaties van 100 of meer werknemers is dit 45% van de werkgevers. Vooral de overheid geeft met 55% een goed voorbeeld. Organisaties in de zakelijke en finan-

² Het is jammer dat bij deze stelling geen keuze is gemaakt voor een ongezonde leefstijl of ongezonde werkstijl. Een ongezonde werkstijl kan inhouden dat medewerkers onvoorzichtig omgaan met bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen, wat iets anders is dan onvoorzichtig omgaan met ongezond voedsel.

ciële dienstverlening en in de zorg hebben ook vaker dan gemiddeld het bevorderen van een gezonde leefstijl als maatregel ingevoerd.

Veel Nederlandse organisaties verbeteren de personele inzet door het nemen van arbo- en verzuimmaatregelen. In de WEA 2008 zijn 9 vragen aan werkgevers gesteld over nieuwe maatregelen die zij mogelijk in de afgelopen twee jaar hebben ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim. Dit geeft dus een beeld van de maatregelen die de afgelopen twee jaar zijn ingevoerd en dus niet van de maatregelen die daarvoor zijn ingevoerd, zodat er sprake is van een onderschatting van het totaal aantal genomen maatregelen per organisatie. Gemiddeld voerden Nederlandse organisaties in de afgelopen twee jaar circa 3 maatregelen in, maar er kunnen dus in het verleden aanzienlijk meer maatregelen genomen zijn.

FIGUUR 4.9 – Percentage werkgevers met nieuw ingevoerde maatregelen op het gebied van arbo en verzuim in de afgelopen 2 jaar



Figuur 4.9 geeft aan dat de meeste maatregelen zijn genomen op het gebied van verzuimprakkels, persoonlijke beschermingsmiddelen en integraal beleid voor veilig en gezond werken. Het bevorderen van een gezonde leefstijl is een maatregel die niet vaak in de afgelopen twee jaar door organisaties nieuw is ingevoerd. Dit beleid moet blijkbaar nog op gang komen.

Er is wat betreft het invoeren van maatregelen een sterke relatie met de omvang van de organisatie. Kleine organisaties voeren aanzienlijk minder maatregelen in dan grote organisaties wat voor een deel samenhangt met het gegeven dat kleine organisaties ook minder arborisico's melden. Daarnaast zullen kleine organisaties minder organisatorische capaciteit hebben voor het nemen van maatregelen. De verschillen zijn groot. Van de organisaties met 100 of meer werknemers voerde bijvoorbeeld

78% maatregelen in op het gebied van onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten. Bij de organisaties van 50-99 werknemers is dit 69%, bij organisaties van 10-49 werknemers 53%, bij organisaties van 5-9 werknemers 38% en bij organisaties van 2-4 werknemers 19%. Organisaties van 50 of meer werknemers en organisaties in de non-profit sectoren voeren vaker beleidsgerichte maatregelen in als onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten, begeleiding bij verzuim en reïntegratie en organisatorische verbeteringen. Kleinere organisaties met minder dan 50 werknemers en organisaties in de profit sectoren voeren vaker op de verbetering van het productieproces gerichte maatregelen in.

4.4 Risicogerichte bedrijfsmaatregelen

Veel werkgevers hebben inzicht in de arbeidsrisico's binnen het bedrijf vanuit de ziekteverzuim- en arbeidsongevallenregistratie, het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek en de Risico-inventarisatie & -Evaluatie. Voor de aanpak ervan is het belangrijk dat er ook daadwerkelijk maatregelen genomen worden. Om dit te stimuleren is het Plan van Aanpak (PvA) een verplicht onderdeel van de RI&E. In het PvA beschrijft de werkgever de aanpak van de gevaren en de risicobeperkende maatregelen, evenals een tijdpad waarop ze worden genomen en de groepen werknemers waarop ze zijn gericht. We beginnen daarom deze paragraaf met een overzicht van arbeidsrisico's die in de RI&E beschreven zijn en in het PvA zijn opgenomen. Daarna zoomen we in op maatregelen in bedrijven ten aanzien van negen specifieke arbeidsrisico's.

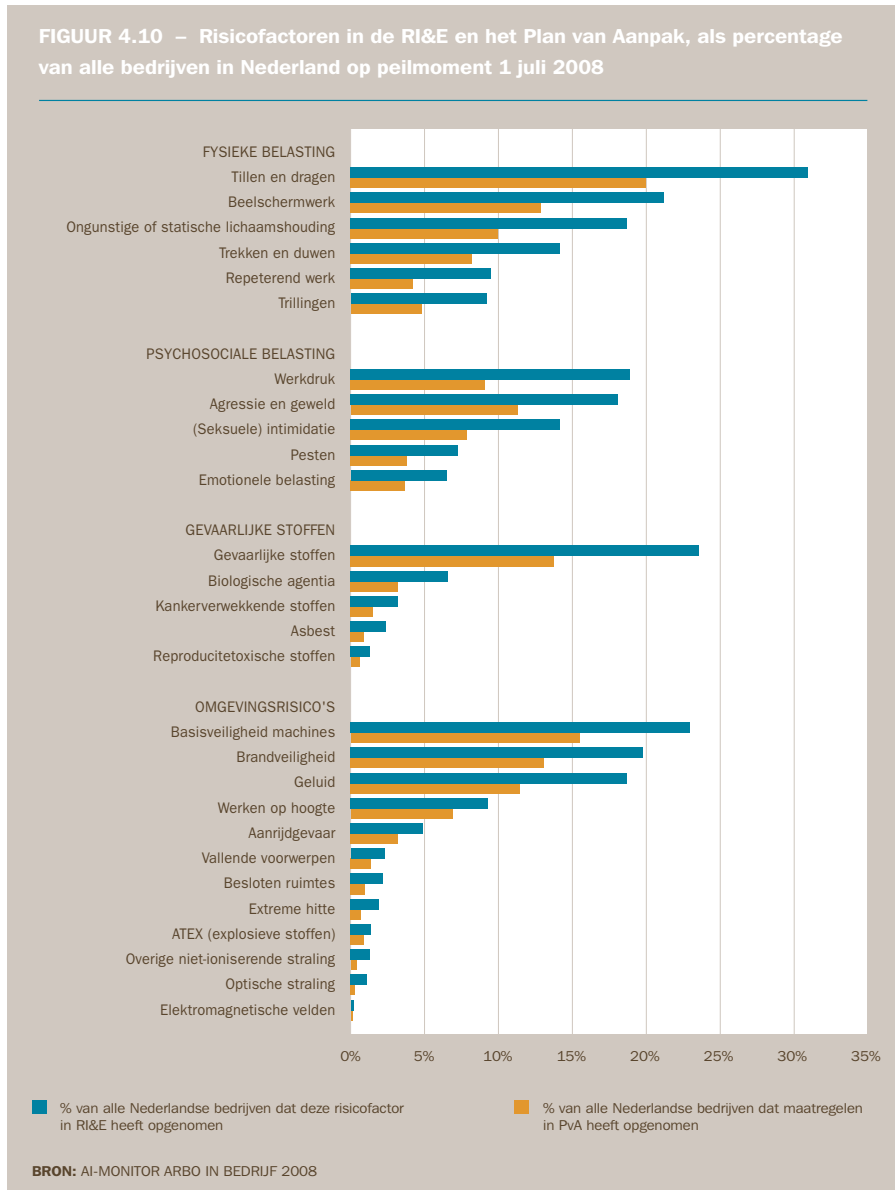
4.4.1 Arbeidsrisico's in de RI&E en het Plan van Aanpak (PvA)

Bedrijven zijn verplicht om alle arbeidsrisico's te beschrijven in de RI&E en voor alle arbeidsrisico's maatregelen te formuleren in het PvA. In de praktijk blijkt dit lang niet altijd het geval te zijn. Eerder in dit hoofdstuk bleek al uit de gegevens van de AI-Monitor Arbo in bedrijf blijkt dat slechts 46% van alle bedrijven op het peilmoment en 55% op het moment van het bedrijfsbezoek over een RI&E beschikt. Bovendien blijkt dat op het moment van het bedrijfsbezoek slechts 44% van alle bedrijven een PvA heeft. Dat komt er dus op neer dat acht van de tien bedrijven met een RI&E ook een PvA heeft. Aan de andere kant komt het regelmatig voor dat bedrijven zonder RI&E en/of PvA toch maatregelen treffen tegen risico's.

Figuur 4.10 geeft aan bij hoeveel bedrijven in Nederland er sprake is van het opnemen van de arbeidsrisico's in de RI&E en het PvA. Bij fysieke belasting blijkt dat tillen en dragen de grootste risicofactor is. In totaal heeft 31% van de Nederlandse bedrijven een RI&E met tillen en dragen daarin beschreven als risico. Daarna volgen beeldschermwerk, werken in een ongunstige of statische lichaamshouding, trek-

ken en duwen, repeterend werk en trillingen. Bij de te nemen maatregelen blijkt er eenzelfde afnemende rangorde in de PvA's te zijn, maar er zijn wel verschillen in de mate waarin men van plan is om de risico's aan te pakken ten opzichte van de signalering ervan. Bij tillen en dragen en beeldschermwerk zijn er in meer dan 60% van de gevallen dat ze in de RI&E beschreven worden als risicofactor, ook plannen in het PvA om de risico's aan te pakken. Repeterend werk wordt echter in slechts 44% van de gevallen dat het beschreven is in de RI&E, ook als aanpak in het PvA beschreven.

FIGUUR 4.10 – Risicofactoren in de RI&E en het Plan van Aanpak, als percentage van alle bedrijven in Nederland op peilmoment 1 juli 2008



Bij psychosociale belasting is bij 19% van de bedrijven werkdruk als risicofactor in de RI&E beschreven. Bij slechts 9% van de bedrijven wil men dit risico ook volgens het PvA aanpakken. Direct daarna komt agressie en geweld en (seksuele) intimidatie. Ook deze factoren worden vaker in de RI&E als risico beschreven, dan dat men het ook daadwerkelijk wil aanpakken. Werkdruk komt vaak voor in RI&E's en PvA's van bedrijven bij de overheid, het onderwijs, de zorg, transport & communicatie en de zakelijke dienstverlening. Agressie & geweld en (seksuele) intimidatie worden vaak beschreven in de RI&E's en PvA's van de sectoren handel en reparatie, horeca, vervoer en communicatie, overheid, onderwijs, zorg en overige dienstverlening. (Seksuele) intimidatie komt ook vaak voor in de RI&E's en PvA's van de bedrijven in de industrie.

Figuur 4.10 geeft vervolgens een overzicht van het voorkomen van gevaarlijke stoffen en een aantal andere omgevingsrisico's in de RI&E's en PvA's van Nederlandse bedrijven. Gevaarlijke stoffen, basisveiligheid van machines, brandveiligheid en geluid zijn het meest vaak beschreven. Ook nu weer zijn de risico's aanzienlijk vaker in de RI&E beschreven dan dat ze in het PvA als onderwerp van aanpak genoemd worden. Bij reproductietoxische stoffen, asbest, kankerverwekkende stoffen, elektromagnetische velden, optische straling, overige niet-ioniserende straling, extreme hitte, besloten ruimtes en biologische agentia is het zelfs zo dat ze in minder dan de helft van de gevallen wel in de RI&E, maar niet in het PvA beschreven staan. Het is echter mogelijk dat de in het verleden genomen maatregelen voldoende zijn en dat het risico dus niet meer aangepakt hoeft te worden.

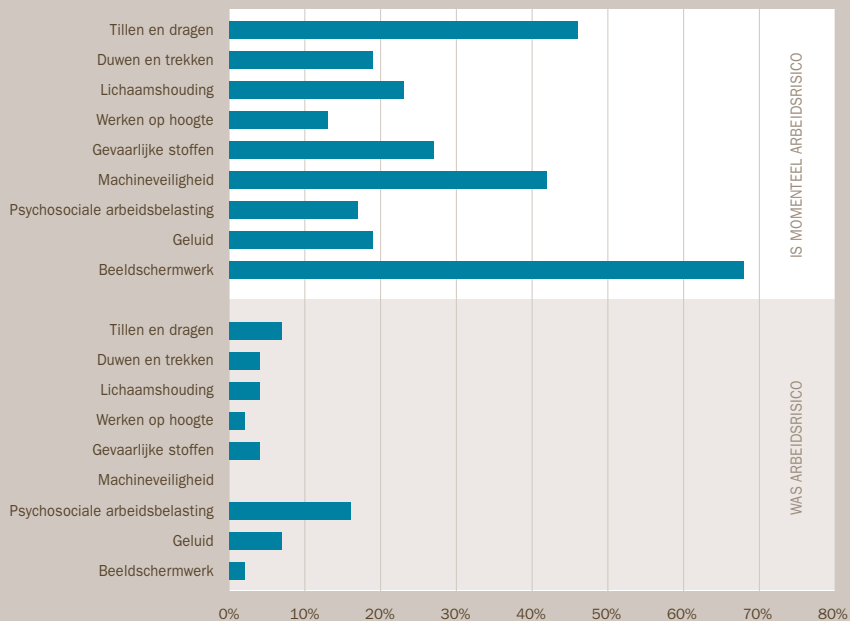
4.4.2 Maatregelen gericht op het terugdringen van risicovolle arbeidsomstandigheden

Om de risico's genoemd in de vorige subparagraaf aan te pakken moeten bedrijven en instellingen gericht maatregelen nemen. De Arbeidsinspectie gaat jaarlijks bij ruim 2000 bedrijven na wat de stand van zaken is bij de aanpak van een aantal van te voren vastgestelde arbeidsrisico's en de maatregelen die daartegen genomen zijn en rapporteert die in de AI-Monitor Arbo in bedrijf. Deze subparagraaf beschrijft in het kort de stand van zaken ten aanzien van een selectie van negen specifieke arbeidsrisico's (zie figuur 4.11). Deze risico's worden in de AI-Monitor Arbo in bedrijf 2007 en 2008 uitgebreid behandeld (Saleh e.a., 2008; 2009). Het doel van de beschrijving hier in de Arbobalans, is een algemeen beeld te schetsen van wat er in bedrijven op het gebied van deze negen arbeidsrisico's gebeurt.

Om te beginnen wordt in figuur 4.11 aangegeven welke specifieke arbeidsrisico's volgens de ondervraagde werkgevers in de bezochte bedrijven aanwezig zijn of in het verleden aanwezig zijn geweest. Beeldschermwerk, tillen en dragen en machieneveiligheid zijn risico's die in veel bedrijven voorkomen. Het zijn ook risico's die niet verdwijnen na een succesvolle aanpak, omdat met de apparatuur ook het risico

aanwezig blijft. Tillen en dragen kan wel succesvol aangepakt worden door bijvoorbeeld het verminderen van het gewicht van de lasten of het gebruik van hulpmiddelen. Psychosociale arbeidsbelasting blijkt in veel bedrijven te spelen en is relatief vaak succesvol aangepakt, getuige het hoge percentage bedrijven waar het, volgens de werkgevers althans, een voormalig arbeidsrisico is. Dit laatste is opmerkelijk omdat de betreffende problematiek zich niet gemakkelijk laat oplossen.

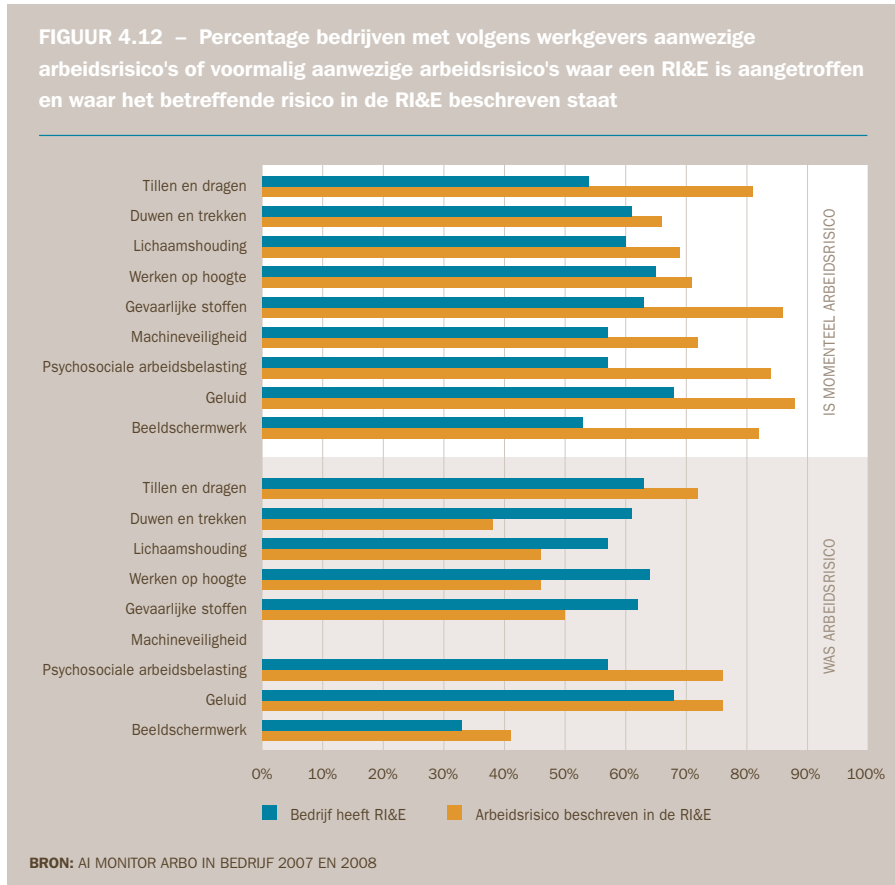
FIGUUR 4.11 – Percentage bedrijven met volgens werkgevers aanwezige arbeidsrisico's en voorheen aanwezige maar nu niet meer aanwezige arbeidsrisico's



BRON: AI-MONITOR ARBO IN BEDRIJF 2007 EN 2008

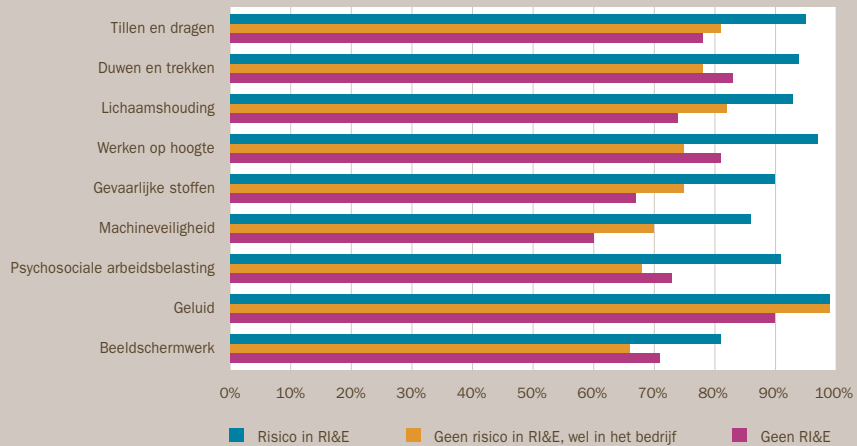
Bij ieder bedrijf dat voor de AI-Monitor Arbo in bedrijf geïnspecteerd wordt, wordt nagegaan of er een RI&E is en zo ja, welke arbeidsrisico's daarin beschreven zijn. Daardoor is het mogelijk om voor de bedrijven waar de werkgever specifieke arbeidsrisico's meldt als momenteel of in het verleden aanwezig, vast te stellen of deze risico's als zodanig ook in de RI&E beschreven staan. Figuur 4.12 laat allereerst zien dat er bij bedrijven met arbeidsrisico's vaker een RI&E aanwezig is dan gemiddeld bij alle Nederlandse bedrijven, waar er bij iets minder dan de helft een RI&E is (zie tabel 4.6). In bedrijven waar tillen en dragen een risico vormen, is er bijvoorbeeld in 54% van de gevallen een RI&E aanwezig. Het gemiddelde in figuur

4.12 ligt rond de 60%, met als mogelijk toevallige uitschieter naar beneden de 33% bij bedrijven waar beeldschermwerk vroeger een arborisico was.



Indien een werkgever meldt dat er een arbeidsrisico speelt en als er een RI&E in een bedrijf aanwezig is, kan ook nagegaan worden welke arbeidsrisico's er in de RI&E beschreven zijn. In bedrijven waar tillen dragen een risico vormen, is er bijvoorbeeld in 54% van de gevallen een RI&E en in 81% van die RI&E's staat het risico tillen en dragen daarin beschreven. De percentages beschreven arbeidsrisico's in de RI&E in figuur 4.12 variëren tussen de 66% en 88%. Ook in de RI&E's van bedrijven waar de arbeidsrisico's vroeger speelden blijkt dat ze nog relatief vaak in de RI&E's beschreven staan. Deze percentages variëren tussen de 38% en 76%. Dat betekent mogelijk dat de risico's in potentie aanwezig blijven, maar dat door maatregelen de belasting ervan effectief teruggedrongen is.

FIGUUR 4.13 – Percentage bedrijven met aanwezige arbeidsrisico's, waar maatregelen genomen zijn om het betreffende arbeidsrisico aan te pakken

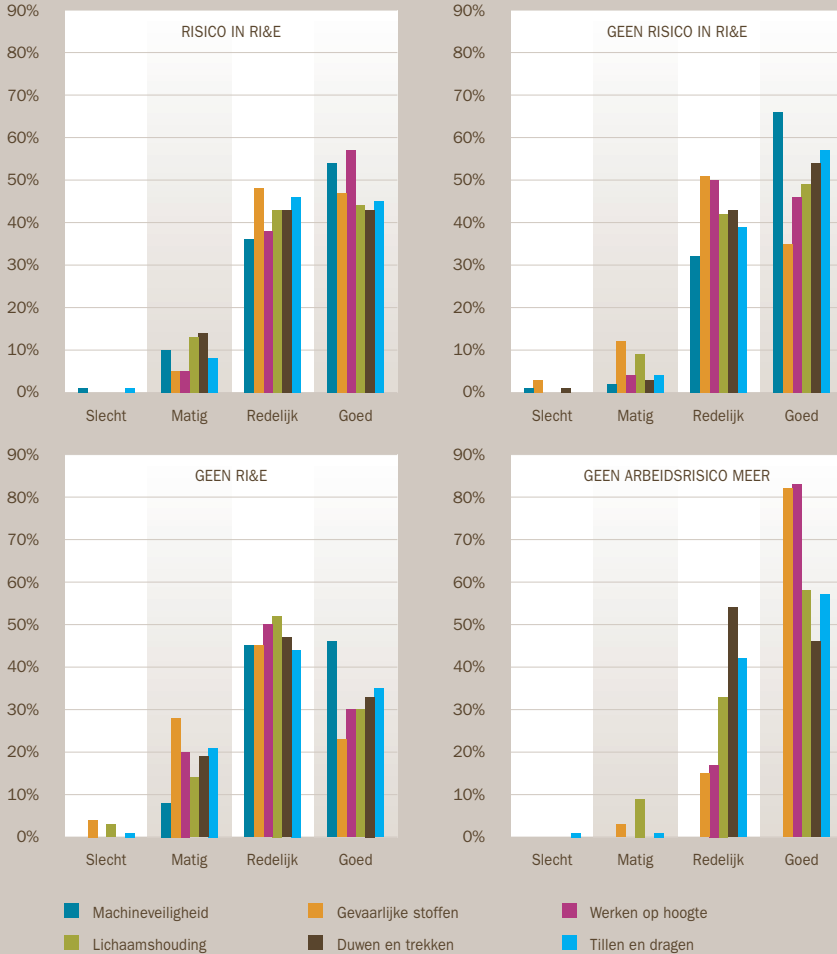


BRON: AI-MONITOR ARBO IN BEDRIJF 2007 EN 2008

In figuur 4.13 wordt de aanpak van de arbeidsrisico's beschreven. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in bedrijven waar het arbeidsrisico in de RI&E beschreven staat, waar het arbeidsrisico niet in de RI&E beschreven staat en waar er geen RI&E is. In vrijwel alle gevallen nemen bedrijven waar het betreffende arbeidsrisico in de RI&E beschreven staat vaker maatregelen dan de bedrijven waar het arbeidsrisico niet in de RI&E beschreven staat of waar er geen RI&E is. Bij de beide laatste groepen zijn er soms bij de ene, dan weer bij de andere groep meer bedrijven die maatregelen nemen, maar gemiddeld genomen maakt dat niet veel uit. Bij de bedrijven waar de arbeidsrisico's in de RI&E beschreven staan, neemt 81% tot en met 99% maatregelen. Bij de bedrijven waar de arbeidsrisico's niet in de RI&E beschreven staan neemt 66% tot en met 99% maatregelen. Bij de bedrijven die geen RI&E hebben neemt 60% tot en met 90% maatregelen.

De meeste maatregelen worden getroffen tegen de gevolgen van schadelijk geluid. In minder maar nog steeds relatief veel bedrijven worden maatregelen genomen tegen de schadelijke gevolgen van beeldschermwerk, psychosociale arbeidsbelasting, machineveiligheid en gevaarlijke stoffen. Dat geldt voor vrijwel alle groepen in figuur 4.13.

FIGUUR 4.14 – Percentage bedrijven waar inspecteurs van de Arbeidsinspectie een oordeel geven over de effectiviteit van de maatregelen om arbeidsrisico's aan te pakken



BRON: AI-MONITOR ARBO IN BEDRIJF 2008

De conclusie uit figuur 4.13 is dat bedrijven relatief veel maatregelen nemen, zelfs als een arbeidsrisico niet in de RI&E beschreven staat of als er geen RI&E is. De interessante vraag is natuurlijk of deze maatregelen ook effectief zijn en of er verschillen zijn ten aanzien van risico's die wel of niet in de RI&E beschreven staan. Daarom hebben de inspecteurs van de Arbeidsinspectie in 2008 tevens hun oordeel gegeven over enkele van de genomen maatregelen. In figuur 4.14 staan de beoorde-

lingen voor de effectiviteit van de zes arbeidsrisico's uit het 2008 rapport nader uitgewerkt. Voor de drie risico's uit het 2007 rapport, waaronder ook de psychosociale risico's, is een ander beoordelingssysteem gebruikt.

Het blijkt dan in figuur 4.14 dat de inspecteurs de effectiviteit van de maatregelen gemiddeld genomen voor 50% als 'goed' beoordelen als er een RI&E in het bedrijf is (42% matig). Als er geen RI&E is, dan wordt gemiddeld maar ongeveer 33% van de maatregelen als goed beoordeeld (47% als matig). Bij de voormalig aanwezige arborisico's wordt gemiddeld genomen 65% van de maatregelen als goed beoordeeld (32% als matig), maar dat komt doordat er twee uitschieters zijn waar de maatregelen uitzonderlijk vaak als goed beoordeeld zijn (83% bij werken op hoogte, 82% bij gevaarlijke stoffen). Het oordeel matig wordt gemiddeld genomen bij rond de 10% van de bedrijven gegeven (bij rond de 18% van de bedrijven die geen RI&E hebben en bij rond de 3% bij de bedrijven waar het risico niet meer aanwezig is). Het oordeel slecht wordt maar heel weinig gegeven.

4.4.3 Negen arbeidsrisico's en maatregelen kort toegelicht

In de vorige paragraaf is ingegaan op het nemen van arbomaatregelen en de effectiviteit daarvan. De arbeidsrisico's en de maatregelen zelf zijn echter nog niet beschreven. Dat gebeurt in deze subparagraaf, waar in het kort de negen risico's uit de vorige paragraaf en de maatregelen daartegen worden beschreven. De bronnen zijn de rapporten Arbo in bedrijf 2007 en 2008 (Saleh e.a., 2008; 2009).

Maatregelen tegen de lichamelijke risico's van tillen of dragen

Tillen en dragen zijn arbeidsrisico's die werktechnisch gezien van elkaar verschillen, maar wel vaak bij dezelfde beroepsgroepen terug te vinden zijn. Tillen is het met de handen oppakken, verplaatsen en neerzetten van een last, zonder dat de persoon die tilt zichzelf verplaatst. Dragen is het handmatig ondersteunen van een last, met of zonder verplaatsing van het lichaam en de last. Beroepen waar beide risico's vaak voorkomen zijn loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers en metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers. Verpleegkundigen en ziekenverzorgenden moeten vaak lasten van 25 of meer kg tillen, maar minder vaak dragen. Meer tillen of dragen dan gezondheidskundig verantwoord is, kan leiden tot klachten aan het bewegingsapparaat en daarmee tot ziekteverzuim, medische consumptie en arbeidsongeschiktheid. (Rebergen e.a., 2008)

De gegevens in de AI-monitor Arbo in bedrijf 2008 laten zien dat er in 46% van alle Nederlandse bedrijven werknemers zijn die blootstaan aan dit arbeidsrisico. In totaal 30% van de werknemers heeft - volgens opgave van de werkgevers - in het werk regelmatig te maken met het tillen of dragen van lasten. In 7% van de Nederlandse bedrijven is het risico wel aanwezig, maar zijn de getroffen maatregelen

len voldoende. In de afgelopen jaren is er een daling te zien van het tillen of dragen van lasten van 25 kg of meer en een stijging van het tillen of dragen van lasten van minder dan 10 kg. Sectoren waar veel bedrijven zijn waar deze arbeidsrisico's zich voordoen zijn de bouw, de horeca, de landbouw, de industrie, reparatie & handel en de zorg.

Bij 86% van de bedrijven met het risico van tillen of dragen worden maatregelen genomen om dit te bestijden. De meeste bedrijven nemen individugerichte maatregelen zoals het beschikbaar stellen van tilhulpmiddelen, voorlichting en onderricht, toezicht houden door de werkgever en beschermingsmiddelen. Bronmaatregelen zoals werkplekinrichting, aanpassen van de productie- en werkmethode, organisatorische maatregelen en het lichter maken van zware lasten worden minder vaak door de bedrijven ingezet. In totaal beoordelen de inspecteurs van de Arbeidsinspectie de maatregelen in 45% van de bedrijven als goed, bij 44% van de bedrijven als redelijk en bij 11% als matig.

Maatregelen tegen de lichamelijke risico's van duwen en trekken

Duwen en trekken als arbeidsrisico worden gedefinieerd als het handmatig in beweging brengen en verplaatsen van een last over langere afstand, waarbij het lichaam zich in dezelfde richting beweegt als de last, zonder dat de last gedragen wordt. De afzetkracht en de kracht die nodig is voor de beweging worden dus door de benen en voeten geleverd. Bij duwen en trekken is het risico vooral overbelasting van de lage rug. Volgens de AI-monitor Arbo in bedrijf 2008 zijn in 19% van alle Nederlandse bedrijven werknemers die regelmatig lasten duwen en/of trekken. In totaal gaat het - volgens opgave van de werkgevers - om 13% van alle Nederlandse werknemers die in het werk regelmatig te maken hebben met de lichamelijke risico's van duwen en trekken. In 4% van alle Nederlandse bedrijven is het risico volgens de opgave van de werkgever niet meer of niet meer regelmatig aanwezig, omdat de getroffen maatregelen voldoende zijn. Duwen en trekken als risico komt vooral voor in de landbouw, de zorg, de bouw en de horeca.

In totaal heeft 87% van de bedrijven waar duwen of trekken als arbeidsrisico voorkomt maatregelen getroffen. In veel gevallen lost men het risico op door hulpmiddelen als elektronische pallettrucks of vorkheftrucks beschikbaar te stellen. Daarnaast wordt er veel voorlichting gegeven, zowel wat betreft de risico's als de maatregelen. Bij voorlichting over de risico's gaat het bijvoorbeeld over meer inzicht in de lichamelijke schade die men kan oplopen. Bij de voorlichting over de maatregelen gaat het om technieken om duwen of trekken te voorkomen of te verlichten. Persoonlijke beschermingsmiddelen zijn bijvoorbeeld handschoenen om de grip te versterken of om veiligheidsschoenen met een stoeve zool. Bij organisatorische maatregelen kan gedacht worden aan taakrotatie, taakverbreding, regelmatig pauzeren of het voorkomen van duwen en trekken. Bij werkplekinrichting volgens ergonomische beginselen gaat het bijvoorbeeld om aanpassen van de hoogte, het zorgen voor betere

aangrijpingspunten, het voorkomen van hellingen of obstakels. In 47% van de gevallen worden getroffen maatregelen door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie als goed beoordeeld, in 42% van de gevallen is het oordeel 'redelijk' en in 11% van de gevallen wordt de maatregel als matig beoordeeld.

Maatregelen tegen de risico's van een ongunstige of statische lichaamshouding

Bij een ongunstige of statische lichaamshouding gaat het om bijvoorbeeld langdurig in een gebogen houding zitten of om het werken met een gedraaide rug of nek. Bovendien zijn er in deze gevallen dan onvoldoende mogelijkheden om de statische lichaamsbelasting af te wisselen met andere houdingen of dynamische lichaamsbelasting. Een bekend voorbeeld is beeldschermwerk, maar in deze subparagraaf gaan we in op andere vormen van ongunstige of statische lichaamshouding.

In 23% van alle Nederlandse bedrijven werken werknemers die bij de uitvoering van hun werk regelmatig te maken hebben met een ongunstige of statische lichaamshouding, (exclusief beeldschermwerk). Volgens de opgave van de werkgevers gaat het hierbij om 12% van alle Nederlandse werknemers. Bij 4% van de bedrijven is het risico niet meer aanwezig dankzij getroffen maatregelen. Bedrijven waar gewerkt wordt in een ongunstige of statische lichaamshouding komen vooral voor in de landbouw, de overige dienstverlening, de overheid, de bouw, transport & communicatie, de industrie en de zorg.

Van alle bedrijven waar werk wordt uitgevoerd in een ongunstige of statische lichaamshouding, neemt 83% maatregelen. Het blijkt dat een andere werkplekinrichting de meest voorkomende maatregel is, gevolgd door het beschikbaar stellen van hulpmiddelen en organisatorische maatregelen. Bij voorlichting blijkt dat voorlichting tijdens de lopende werkzaamheden het meest voorkomt (82% van alle bedrijven waar voorlichting en onderricht wordt gegeven), gevolgd door voorlichting tijdens werkoverleg of toolbox meetings (51%). De inspecteurs van de Arbeidsinspectie beoordelen bij 43% van de bedrijven waar maatregelen zijn genomen, de aangetroffen maatregelen als goed, bij 44% van de bedrijven is het oordeel 'redelijk', bij 12% 'matig' en bij 1% is het oordeel 'slecht'.

Maatregelen tegen de risico's van werken op hoogte

Bij werken op hoogte is er het risico op vallen. Om dit risico te verminderen is de 'Europese richtlijn werken op hoogte' opgesteld. Deze richtlijn is van kracht geworden op 19 juli 2001 en is per 8 juni 2004 met een wijziging van het Arbobesluit in de Nederlandse wet- en regelgeving geïmplementeerd. Deze richtlijn schrijft voor dat werkzaamheden op hoogte moeten worden uitgevoerd vanaf een veilige en ergonomisch verantwoorde steiger, stelling, bordes of werkvloer. Het werken op hoogte vanaf ladders, lijnen en vergelijkbare arbeidsmiddelen is alleen onder bepaalde voorwaarden toegestaan.

In 12% van alle Nederlandse bedrijven hebben werknemers te maken met dit arbeidsrisico, omdat er werkzaamheden plaatsvinden op een hoogte van 2,5 meter boven het vloeroppervlak. In 4% van de bedrijven werken werknemers regelmatig op of boven de 2,5 meter met daarbij eventueel ook risicovolle omstandigheden. Bij elkaar geteld gaat het om 13% van alle bedrijven in Nederland, waar ongeveer 5% van de Nederlandse werknemers - volgens opgave van de werkgevers - aan dit risico is blootgesteld. Werken op hoogte komt vooral voor in bedrijven en bij werknemers in de bouw, de landbouw en de industrie. Men werkt dan met ladders, steigers, hoogwerkers, lijnen of op andere wijze op hoogte.

Van alle bedrijven waar op hoogte gewerkt wordt, neemt 89% maatregelen om het risico te voorkomen of te verminderen. Er worden veel verschillende maatregelen genomen, wat te maken heeft met het gegeven dat het werken op hoogte verschillende toepassingen kent. Een aantal maatregelen is wettelijk verplicht (randbeveiliging, gebruik hoogwerker, aanlijnen) en eigenlijk is het dus interessanter om te kijken in welke mate de verschillende maatregelen toegepast worden. Dit vereist echter aanvullende gegevens waar wij nu niet over beschikken. De inspecteurs van de arbeidsinspectie beoordelen de genomen maatregelen in de helft van de bedrijven (50%) als goed, in 41% als redelijk, in 8% als matig en in 1% als slecht.

Maatregelen tegen de risico's van het werken met of nabij gevaarlijke stoffen
 Gevaarlijke stoffen zijn stoffen die een mogelijk gevaar opleveren voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, wanneer zij er tijdens hun werk aan worden blootgesteld. Blootstelling kan direct merkbare gevolgen hebben, maar soms is het effect pas op termijn zichtbaar of merkbaar. In deze subparagraaf gaan we in op maatregelen tegen blootstelling aan slechts een deel van de gevaarlijke stoffen. Buiten beschouwing worden gelaten de blootstelling aan reproductietoxische stoffen (wordt besproken in de volgende subparagraaf), kankerverwekkende stoffen (inclusief asbest), stoffen met explosiegevaar, biologische agentia en straling.

Het gaat in deze paragraaf dus om de risico's van blootstelling aan alle andere mogelijk gevaarlijke stoffen. Voorbeelden zijn de blootstelling aan lasrook, Vluchtige Organische Stoffen (VOS), graan- en meelstof (wat overigens ook kan exploderen), gewasbeschermingsmiddelen, biocides, gevaarlijke schoonmaakmiddelen en corrosieve stoffen. Het transport van gevaarlijke stoffen is alleen meegenomen als er kans is op blootstelling, bijvoorbeeld bij het laden en lossen.

In 2008 werken in 27% van de bedrijven in Nederland werknemers die kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. In deze bedrijven staat - volgens opgave van de werkgevers - ongeveer 12% van de Nederlandse werknemerspopulatie bloot aan dit risico. De meeste bedrijven waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen komen voor in de landbouw, de industrie, de overheid en de bouw.

In totaal zijn in 80% van de bedrijven waar met gevaarlijke stoffen gewerkt wordt maatregelen genomen om de blootstelling te beperken. Het gaat vooral om secundair preventieve maatregelen als het beschikbaar stellen van persoonlijke hulpmiddelen, voorlichting en onderricht, technische aanpassingen en toezicht. Bronmaatregelen als vervanging door minder schadelijke stoffen en het toepassen van gesloten systemen komen veel minder vaak voor. In totaal beoordelen de inspecteurs van de Arbeidsinspectie en de Voedsel en Warenautoriteit (voor de Horeca) de effectiviteit van de genomen maatregelen in 44% van de bedrijven als goed, in 43% als redelijk, in 12% als matig en in 1% als slecht.

Maatregelen tegen de risico's op het gebied van machineveiligheid

Er zijn veel soorten machines, maar in deze subparagraaf gaat het om het werken met hijs- en hefwerktuigen, machines voor intern transport, aangedreven handgereedschap en productiemachines. In 42% van alle Nederlandse bedrijven wordt gewerkt met één of meer van dit soort machines. Sectoren zijn de bouw (aangedreven handgereedschap), de landbouw (heftrucks, verplaatsbare transport- en productiemachines en machines voor vast intern transport), de industrie (alle categorieën), de overheid en de reparatie & handel (aangedreven handgereedschap). Het totaal aantal Nederlandse werknemers dat regelmatig met machines werkt is niet bekend. Per type machine variëren de cijfers van 2% (vaste transportmachines) tot 9% (aangedreven handgereedschap).

Van belang bij het gebruik van machines is dat er een Nederlandstalige gebruiksaanwijzing is. Die blijkt bij 65% van de bedrijven waar met machines gewerkt wordt, voor alle machines aanwezig te zijn, bij 28% van de bedrijven voor een deel van de machines en bij 8% van de bedrijven voor slechts enkele machines. Van belang is ook dat de werknemers conform de gebruiksaanwijzing werken. Dat wordt bij 70% van de bedrijven gedaan via instructie en opleiding door de eigen werknemers/werkgever, bij 30% van de bedrijven via instructie en opleiding door de leverancier/fabrikant en bij 14% van de bedrijven hebben de werknemers een certificaat gehaald. In 15% van de bedrijven waar met machines gewerkt wordt, ziet de werkgever er niet op toe dat de werknemers conform de gebruiksaanwijzingen werken. Ook is het van belang dat er onderhoud volgens een onderhoudsplan of periodiek onderhoud gedaan wordt. Dat gebeurt bij 62% van de bedrijven waar met deze machines gewerkt wordt. Bij 28% van de bedrijven gebeurt dit alleen als er sprake is van een reparatie of storing en bij 8% vindt onregelmatig onderhoud plaats of alleen wanneer er tijd voor is. In totaal huurt 2% van de bedrijven machines of gereedschappen in of besteedt het onderhoud uit.

Van alle bedrijven die met machines werken heeft 73% maatregelen genomen met betrekking tot de machineveiligheid. Dat wil overigens niet zeggen dat dit alle maatregelen zijn, omdat beveiliging ook fabrieksmatig in machines ingebouwd kan zijn. Toezicht houden door de werkgever op verantwoord gedrag van de werknemers en

het naleven van maatregelen en voorlichting en onderricht zijn de meest toegepaste maatregelen. Organisatorische maatregelen en aanpassingen van de arbeidsplaats en machines worden veel minder vaak getroffen. Instructie vindt vooral plaats bij het eerste gebruik van de machines (bij 52% van de bedrijven waar met machines gewerkt wordt) en bij een kwart van de bedrijven (28%) meerdere keren per jaar. De inspecteurs van de AI beoordelen de maatregelen bij 54% van de bedrijven als goed, bij 28% als redelijk en bij 8% als matig.

Maatregelen tegen psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting wordt in de Arbowet 2007, artikel 1.3e gedefinieerd als: 'de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk die stress teweeg brengen.' Stress (artikel 1.3f) wordt omschreven als: 'een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.' Daarnaast zijn er veel andere stressfactoren. De inspecteurs van de Arbeidsinspectie beoordeelden bij hun bedrijfsbezoeken in 2007 de volgende aspecten: werkdruk, agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten, gebrek aan autonomie en regelmogelijkheden, werk- en rusttijden, financiële en/of economische aspecten, emotionele belasting, onbalans tussen werk en privé situatie, gebrek aan sociale steun van collega's, manier van leidinggeven en eventuele andere factoren.

Bij de bedrijfsbezoeken gaf 17% van de bedrijven aan dat werknemers regelmatig te maken hebben met een vorm van psychosociale arbeidsbelasting. Volgens dezelfde bron is 17% ook het percentage Nederlandse werknemers dat - volgens opgave van de werkgevers - regelmatig aan het risico blootstaat. In 16% van de bedrijven zijn voldoende maatregelen getroffen om de psychosociale arbeidsbelasting te voorkómen of te beperken, zodat het risico niet meer aanwezig is. Dat wil zeggen dat in 67% van de bedrijven het arborisico als zodanig niet onderkend wordt. Onbekend is of dat ook daadwerkelijk zo is of dat het door de werkgever onvoldoende serieus wordt genomen. De drie risico's die het meest in de bedrijven voorkomen zijn agressie en geweld (in 9% van alle bedrijven), kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen (7%) en onbalans tussen werk en privé (3%).

Maatregelen die getroffen worden zijn voor het bevorderen van sociale steun door collega's (in 34% van de bedrijven waar maatregelen genomen zijn), voorlichting en training (32%), een vertrouwenspersoon aanstellen (30%), vermindering van de taakbelasting (29%) en het risico bespreken in het werkoverleg of de functioneringsgesprekken (22%). Opvallend is dat de maatregelen vooral gericht zijn op het individu en minder vaak op het aanpassen van de werkprocessen in de organisatie. In 34% van de bedrijven waar maatregelen genomen zijn, zijn deze door de inspecteurs als goed gekwalificeerd en in 58% van de bedrijven als voldoende.

Maatregelen tegen schadelijk geluid

Gehoorschade als gevolg van geluid op het werk is afhankelijk van het geluidsniveau en de tijd dat men daaraan blootstaat. Bij een werkdag van acht uur ligt de schadegrens bij een dagelijkse blootstelling aan 80 dB(A). Op dit niveau van geluid is stemverheffing nodig om zich verstaanbaar te maken. Boven de 80 dB(A) neemt het risico op gehoorschade snel toe. Vanaf 85 dB(A) zijn werknemers wettelijk verplicht om gehoorbeschermers te dragen.

In 19% van de bedrijven is sprake van een regelmatige blootstelling aan een schadelijk geluidsniveau. In 7% van de bedrijven is het risico wel aanwezig, maar zijn de maatregelen zodanig dat het risico voorkomen of beperkt kan worden. Sectoren waar veel bedrijven zijn waar schadelijk geluid vaak voorkomt zijn de bouwnijverheid (69% van alle bedrijven in Nederland), industrie, nuts en delfstoffenwinning (57%), landbouw en visserij (43%) en het openbaar bestuur (33%). Qua blootstelling van het aantal werknemers gaat het vooral om de bouwnijverheid (51% van alle werknemers), landbouw en visserij (29%) en industrie, nuts en delfstoffenwinning (27%). In totaal 9% van alle werknemers staat bloot aan schadelijk geluid, volgens de werkgevers.

Maatregelen zijn vooral het verschaffen van gehoorbeschermingsmiddelen (91% van alle bedrijven dat maatregelen neemt), voorlichting en instructie aan werknemers (34%) en maatregelen aan de bron (25%). Ook hier is dus sprake van veel maatregelen om het risico te beperken en minder vaak om het risico te voorkómen. In 25% van de bedrijven waar maatregelen genomen zijn, zijn deze door de inspecteurs als goed gekwalificeerd en in 64% van de bedrijven als voldoende.

Maatregelen in verband met beeldschermwerk (belasting van arm nek en schouders: RSI risico)

Belasting van arm, nek en schouder wordt ook wel RSI genoemd (Repetitive Strain Injury). Risico op RSI is vooral aanwezig bij de uitvoering van beeldschermwerk, ander repeterend werk, werken in een statische lichaamshouding (anders dan beeldschermwerk) en blootstelling aan trillingen en/of krachtoefening. Een belangrijke oorzaak van RSI is echter beeldschermwerk, waarbij zowel sprake is van een statische lichaamshouding als van repeterende handelingen. Van beeldschermwerk is volgens de Arboret sprake: 'als iemand gewoonlijk per dag twee uur of langer achter een computer werkt.' Onder repeterende handelingen wordt verstaan: 'het voortdurend herhalen van een vast patroon van bewegingen.' Vaak is het de combinatie van ongunstige, ongevarieerde werkhoudingen en het gebrek aan herstelmogelijkheden die de gezondheidsschade doet ontstaan.

Het risico op RSI is volgens de werkgevers die door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie bezocht zijn, bij 68% van de bedrijven aanwezig. In veel gevallen gaat het daarbij om beeldscherm werk (58% van alle bedrijven; voor 49%

van de bedrijven is dit beeldschermwerk dat 2 uur of langer per dag wordt uitgevoerd). Daarnaast gaat het om overig werk met een statische lichaamshouding (13%) en overige werk met repeterende bewegingen (8%). Voor alle vier factoren geldt echter dat het aantal bedrijven dat het risico meldt in de loop van 2005 tot en met 2007 is toegenomen. Beeldschermwerk komt vooral voor bij organisaties in de sectoren overheid, financiële en zakelijke dienstverlening en onderwijs. Werken in andere vormen van statische lichaamshouding komt vooral voor in de sectoren vervoer, opslag en communicatie, overige dienstverlening en landbouw en visserij. Repeterend werk anders dan bij beeldschermwerk komt vooral voor in de sectoren landbouw en visserij, industrie, nuts en delfstoffenwinning en de overige dienstverlening. In totaal 39% van alle Nederlandse werknemers staat - volgens de werkgevers - bloot aan twee of meer uur beeldschermwerk per dag, 6% aan werken met een andere statische lichaamshouding en 4% aan ander repeterend werk.

Maatregelen zijn vooral maatregelen op ergonomisch vlak (in 92% van alle bedrijven dat maatregelen neemt tegen het ontstaan van RSI), voorlichting en training voor werknemers (33%), organisatorische aanpassingen (22%) en gedragsaspecten en werktijd aanpassing (18%). De inspecteurs van de Arbeidsinspectie beoordelen 23% van alle maatregelen als goed, en 61% als voldoende.

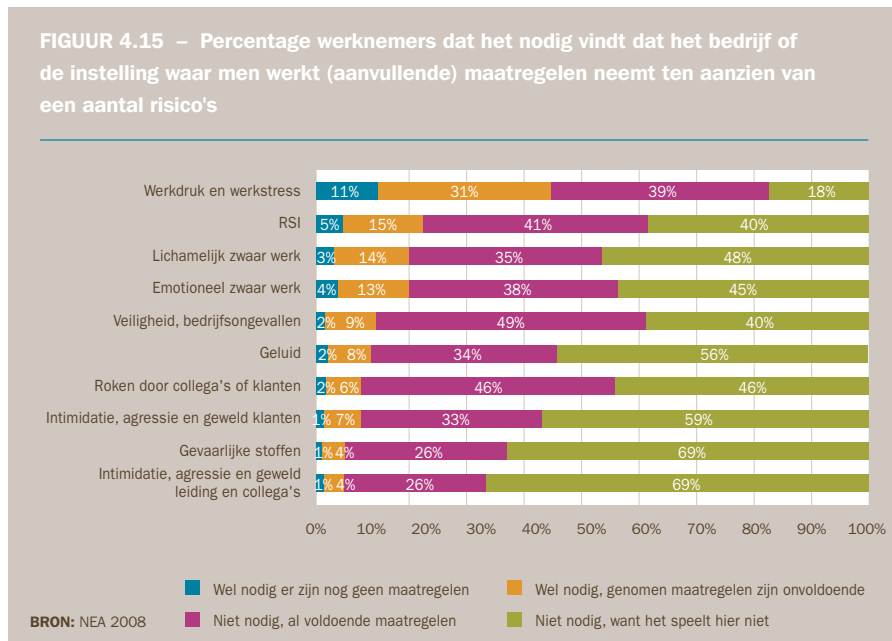
4.5 Het perspectief van werknemers

Deze paragraaf gaat over de invoering van maatregelen in bedrijven vanuit het perspectief van de werknemers. We gebruiken hiervoor de gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden NEA (Koppes e.a, 2009) die informatie opleveren over de wensen en realisaties ten aanzien van te nemen en genomen maatregelen vanuit de visie van werknemers. Er zijn vragen gesteld over maatregelen bij tien belangrijke arborisico's. De precieze vraag was: 'Vindt u het nodig dat uw bedrijf of instelling (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van de volgende zaken.'

In figuur 4.15 is te zien dat werknemers het meest vaak van mening zijn dat maatregelen tegen werkdruk en werkstress nodig zijn. In totaal geeft 11% van de werknemers aan dat er nog geen maatregelen genomen zijn en 31% geeft aan dat de al genomen maatregelen onvoldoende zijn. Daarnaast is 39% van de werknemers van mening dat het risico speelt, maar dat de al genomen maatregelen voldoende zijn. Na werkdruk zijn werknemers vaak van mening dat maatregelen tegen RSI, lichamelijk zwaar werk en emotioneel zwaar werk nodig zijn. Bij veiligheid en geluid vindt rond de 10% van de werknemers dat (aanvullende) maatregelen nodig zijn.

Vooraf in het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg vindt men maatregelen tegen werkstress en emotioneel zwaar werk nodig. Bij maatregelen tegen RSI zijn geen opvallende verschillen tussen de sectoren gevonden. Maatregelen tegen licha-

melijk zwaar werk vindt men vooral nodig in bouw en de horeca. In de industrie vindt men vooral maatregelen tegen geluid en gevaarlijke stoffen nodig.



Opvallend wat betreft de te nemen en genomen maatregelen zijn ook de verschillen in de loop van de jaren. De behoefte aan maatregelen tegen werkdruk en werkstress neemt toe tot en met 2007. Dat is te zien in de vorige Arbobalans 2007-2008. Deze trend lijkt zicht voort te zetten in 2008, maar dat kan niet met zekerheid gezegd worden, omdat de vraagstelling in de NEA in 2008 ten aanzien van deze vraag is veranderd. De behoefte aan maatregelen tegen RSI neemt af in de jaren 2003 tot en met 2007 en lijkt verder af te nemen in 2008. De overige trends lijken zich voort te zetten als in de voorgaande jaren. Dat betekent ook dat de noodzaak die men voelt om maatregelen te nemen tegen intimidatie, agressie en geweld van klanten en leidinggevendenden en collega's lijkt af te nemen. Mogelijk omdat er in het verleden al vrij veel maatregelen genomen zijn.

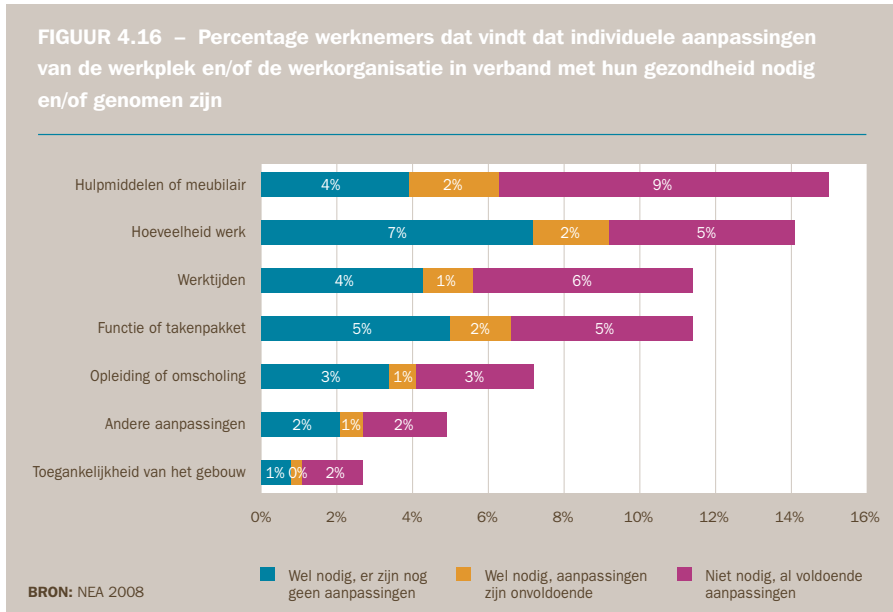
4.6 Werkplekaanpassingen voor het individu

In deze paragraaf wordt ingegaan op het aanpassingsbeleid in bedrijven en cao's in het kader van reïntegratie. Daarmee bedoelen we de mogelijkheden die er zijn voor het aanpassen van de werkplek van individuele werknemers. Deze werknemers zouden anders uitvallen omdat ze door een beperking van de lichamelijke of

psychische capaciteit zonder aanpassingen het werk niet meer (volledig) kunnen uitvoeren.

4.6.1 Aanpassingbeleid in bedrijven

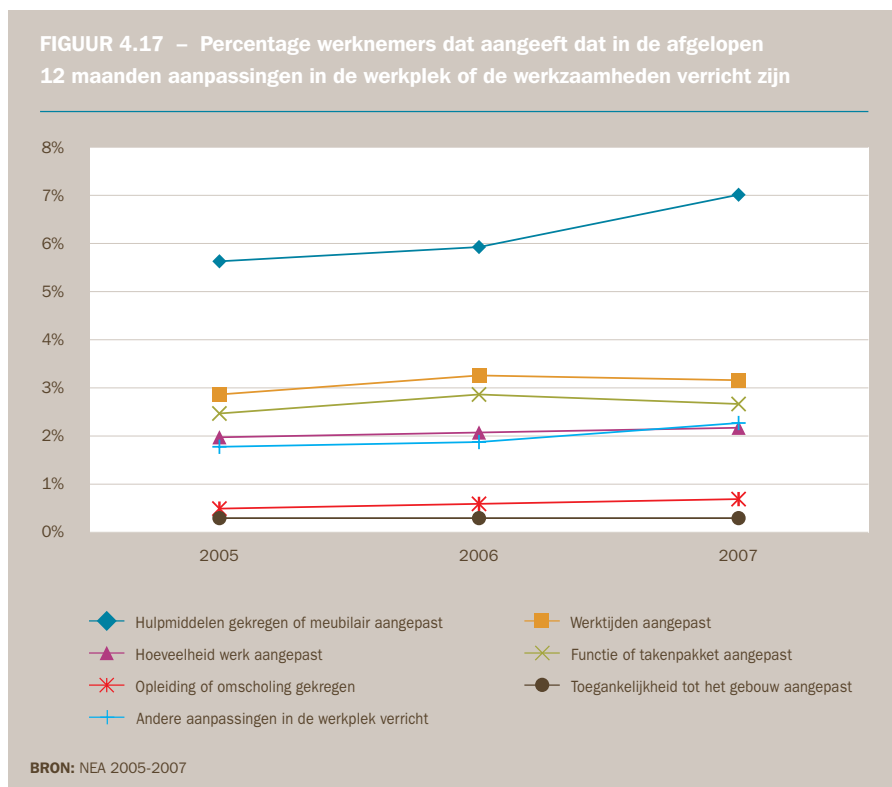
Begonnen wordt met een overzicht van de antwoorden uit de NEA 2008 op de vragen naar de verschillende categorieën van werkplekaanpassing. Daarna gaan we in op de trends.



In figuur 4.16 is te zien dat een deel van de werknemers vindt dat individuele aanpassingen van de werkplek en/of de werkorganisatie door de werkgever nodig zijn in verband met hun persoonlijke gezondheid. In totaal vindt iets meer dan 6% van de werknemers hulpmiddelen en aanpassingen van het meubilair nodig en 9% van de werknemers vindt dat beperking van aard of de hoeveelheid werk nodig is. Daarnaast vindt bijna 6% van de werknemers maatregelen gericht op de persoonlijke werktijden nodig en vindt bijna 7% dat aanpassingen van de functie of het takenpakket nodig zijn. Individuele actie gericht op de persoonlijke opleiding en/of omscholing in verband met de gezondheidstoestand wordt door 4% van de werknemers belangrijk gevonden. De toegankelijkheid van het gebouw lijkt het minst grote probleem te zijn. Opvallend is dat in de verschillende sectoren individuele aanpassingen van de werkplek en/of de werkorganisatie in ongeveer gelijke mate

nodig en/of genomen zijn. Een deel van de verschillende soorten aanpassingen is overigens al gerealiseerd.

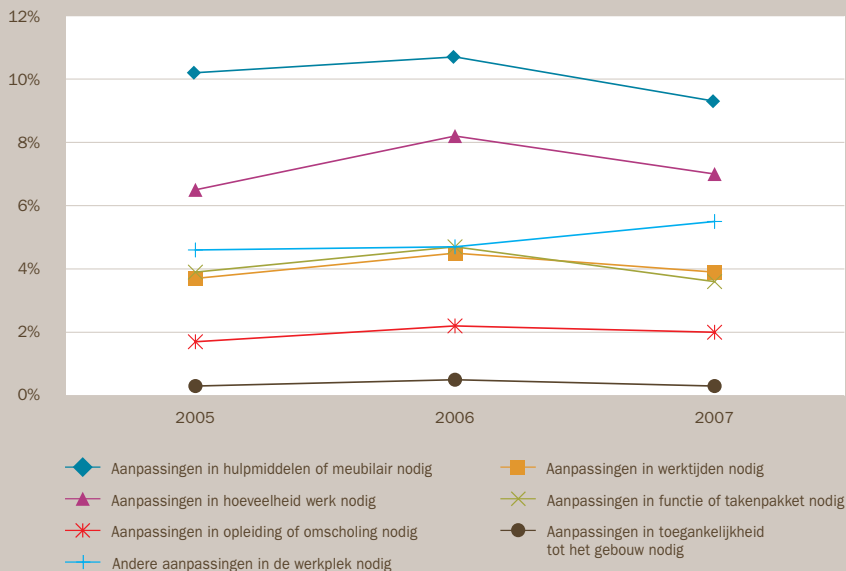
De vraagstelling naar de werkplekaanpassingen in de NEA is in 2008 aangepast³. Om die reden worden alleen de trendgegevens van de NEA 2005 tot en met 2007 gegeven.



Er zijn in figuur 4.17 over de jaren heen fluctuaties te zien. In 2006 en 2007 zijn meer aanpassingen verricht dan in 2005 wat betreft het aanpassen van hulpmiddelen of meubilair, de werktijden en/of de hoeveelheid werk. Daarnaast zijn de percentages aanpassingen in de functie of het takenpakket en het percentage opleiding of omscholingen in verband met de gezondheidstoestand ten opzichte van 2005 toegenomen.

3 In 2008 was de vraag of men het *nodig* achtte dat maatregelen genomen zouden worden. In de jaren 2005, 2006 en 2007 en in het longitudinale onderzoek van 2008 was de vraag of men het *wenselijk* achtte. Bovendien werd toen gevraagd naar de situatie in de 12 maanden voorafgaand aan het invullen van de vragenlijst. In 2008 is die tijdsbeperking vervallen. Een dergelijke verandering van de vraagstelling leidt tot aanzienlijk andere antwoorden. Bovendien zijn de antwoordcategorieën in 2008 aangepast

FIGUUR 4.18 – Percentage werknemers dat aangeeft dat (verdere) aanpassingen in de werkplek of de werkzaamheden in verband met de eigen gezondheidstoestand nodig zijn



BRON: NEA 2005-2007

Dezelfde figuur kan ook gemaakt worden voor de noodzaak van (verdere) aanpassingen wat betreft de werkplek of de werkzaamheden in verband met de gezondheid van de medewerkers. In figuur 4.18 is te zien dat na de stijging bij alle soorten aanpassingen in 2006 de behoefte aan aanpassingen is afgenomen of gestabiliseerd. Alleen bij de andere aanpassingen was de stijging er in 2007.

4.6.2 Aanpassingbeleid in cao's in het kader van reïntegratie

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inventariseert en rapporteert in de voor- en najaarsrapportages de afspraken die werkgevers en werknemers hebben gemaakt in de cao's over werkplekaanpassingen van werknemers in het kader van de reïntegratie. In tabel 4.7 wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's waarin afspraken gemaakt zijn over dit aanpassingsbeleid.

Tabel 4.7 Aantal cao's met afspraken over aanpassingsbeleid in het kader van reïntegratie

AANPASSINGSBELEID	VOORJAARSRAPPORTAGE SZW 2008		NAJAARSRAPPORTAGE SZW 2008	
	AANTAL ONDER- ZOCHE CAO'S IN 2007 *)	PERCENTAGE WERKNEMERS WAARVOOR VAN TOEPASSING	AANTAL ONDER- ZOCHE CAO'S IN 2008 *)	PERCENTAGE WERKNEMERS WAARVOOR VAN TOEPASSING
Algemene bepalingen	35	27%	33	29%
Aanpassing van de werkplek	10	5%	10	7%
Aanpassing takenpakket	9	9%	9	7%
Aanpassing werkorganisatie	5	4%	6	6%
Aanpassing werktijden	5	1%	6	1%
Revalidatie	0	0%	0	0%
Bijscholing	0	0%	0	0%
Anders	3	1%	2	1%
TOTAAL	44	29%	44	34%

BRON: Voorjaarsrapportage SZW 2008 en najaarsrapportage SZW 2008

*) In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

De resultaten over 2007 en 2008 zijn vrijwel gelijk. Het beeld in 2008 is gebaseerd op gegevens uit 115 cao's (peildatum 1 oktober 2008). In 44 cao's, nu van toepassing op 34% van de werknemers, zijn afspraken op het gebied van aanpassingsbeleid opgenomen. De meeste afspraken komen voor in de cao's in de sector industrie (62% van de cao's uit deze sector), terwijl er in 11% van de cao's uit de sector zakelijke dienstverlening een afspraak staat. De meeste cao's bevatten aanpassingsafspraken met een algemeen karakter (33 cao's). In 33 cao's is (ook) een meer specifieke afspraak gemaakt.





5
**OUDERE WERKNEMERS
EN LANGER KUNNEN EN
WILLEN DOORWERKEN**

Oudere werknemers en langer kunnen en willen doorwerken

SAMENVATTING

Verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen staat hoog op de agenda van de overheid. Dat is reden om in dit slothoofdstuk speciale aandacht te besteden aan oudere werknemers: waar werken zij, hoe is de kwaliteit van hun werk, wat zijn de mogelijke effecten van minder goede arbeidsomstandigheden op gezondheid en verzuim. En in hoeverre willen en kunnen oudere werknemers eigenlijk doorwerken tot hun pensioen? Wat kunnen we leren van de feitelijke redenen van ouderen om van baan te veranderen, uit te stromen naar vroegpensioen of naar een uitkering? En wat doen werkgevers nu om oudere werknemers te behouden voor het werk?

In 2008 is iets minder dan 40% van de werknemers in Nederland 45 jaar of ouder. In het onderwijs en in het openbaar bestuur werken de meeste oudere werknemers. Van alle beroepen bevinden zich onder docenten de meeste ouderen. De kwaliteit van de arbeid van de oudere werknemer blijkt in grote lijnen vergelijkbaar met de kwaliteit van de arbeid van jongere werknemers. Wel is het lastig om dit gegeven goed te kunnen duiden aangezien werknemers die veel zwaar werk verrichten een grotere kans hebben om met gezondheidsproblemen uit te vallen en eerder de arbeidsmarkt te verlaten. De werknemers die overblijven zijn vaak de gezondere groep werknemers. Oudere en jongere werknemers verschillen maar weinig in het belang dat zij hechten aan specifieke arbeidsvoorwaarden. Een uitzondering hierop vormt de mogelijkheid om te leren. Dit wordt door ouderen minder belangrijk gevonden dan door jongeren.

*De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers is momenteel 61,7 jaar. Er is dus redelijk wat ruimte voor langer doorwerken, ook tot de momenteel nog geldende 65 jaar. Het aandeel oudere werknemers dat aangeeft door te **willen** werken tot 65 jaar is de afgelopen jaren gestegen van 21% in 2005 tot 36% in 2008. Ook het aandeel ouderen dat aangeeft door te **kunnen** werken in de huidige functie tot 65 jaar is de afgelopen jaren gestegen, namelijk van 41% in 2005 tot 50% in 2008. Een kwart van de oudere werknemers (een door de tijd heen stabiele groep) zegt in staat te zijn in de huidige functie door te werken tot 65 maar wil dat niet. Een toenemende groep oudere werknemers zegt te willen en kunnen doorwerken; in 2005 was deze groep zo'n 15% en in 2008 is deze groep gestegen tot zo'n 25%. Daarentegen stijgt ook de groep die wel wil maar niet kan van zo'n 6% in 2005 tot 11% in 2008. De groep die zegt niet te willen en ook niet te kunnen doorwerken neemt daarentegen af van een ruime meerderheid van 54% in 2005 tot een minderheid van 39% in 2008.*

Het **kunnen** doorwerken wordt vooral voorspeld door de gezondheid van de oudere werknemer en door arbeidsomstandigheden als fysiek zwaar werk, hoge taakeisen en een gebrek aan sociale steun van de leidinggevende. Oudere werknemers die te maken hebben met burnoutklachten of met ongewenst gedrag als pesten, intimidatie of geweld door collega's of leidinggevendenden geven vaker aan niet door te **willen** werken. Voor het stimuleren van willen en kunnen doorwerken moet dus een verschillende interventie strategie worden gehanteerd.

Uit gegevens over de uitstroom uit arbeid van oudere werknemers in het jaar 2008 blijkt dat de meerderheid van hen (57%) uitstroomde naar (pre)pensioen, VUT of functioneel leeftijdsontslag en circa 30% uitstroomde naar een uitkering. Determinanten van uitstroom naar een uitkering verschillen van die naar vroegpensioen. Gezondheidsproblemen en een slecht sociaal klimaat op het werk dragen in sterke mate bij aan de uitstroom naar een uitkering. De kans op uitstroom naar vroegpensioen staat niet in verband met arbeidsomstandigheden of gezondheid, maar is vooral hoger onder oudere werknemers met een niet-werkende partner, of wanneer de werknemers langer in de huidige functie hebben gewerkt, een leidinggevende functie hadden of wanneer sprake was van een reorganisatie.

Oudere werknemers wisselen minder vaak van baan dan jongere werknemers. Ook zijn hun motieven om van baan te veranderen anders. Voor jongere werknemers speelt de interessantheid van het werk, de werksfeer en het salaris een belangrijke rol bij het zoeken naar een baan. Oudere werknemers vinden vooral de werkzekerheid belangrijk.

Door de overheid, op sector niveau en door bedrijven zelf worden regelingen getroffen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Eén van de overheidsregelingen in dat verband is de premievrijstelling bij het aannemen van ouderen. Van alle werkgevers is ongeveer de helft bekend met deze regeling. Een andere regeling is de tijdelijke subsidieregeling voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. Met deze regeling is ongeveer eenderde van de werkgevers bekend. Ongeveer één op de tien bedrijven heeft van één of beide regelingen gebruik gemaakt. Op sectorniveau, dat wil zeggen in cao's, worden in 2009 méér afspraken gemaakt over onderzoek naar leeftijdsbewust personeelsbeleid dan in 2008 en in 2006. In cao's worden ook vaker afspraken gemaakt over loopbaanombuiging specifiek voor oudere werknemers. Wat de werkgevers zelf betreft: één op de vijf vindt het voor de personele bezetting van het bedrijf belangrijk dat werknemers tot het 65ste levensjaar doorwerken. Dit lijkt voornamelijk niet erg veel, maar toch treft iets meer dan de helft van de werkgevers met 10 of meer werknemers voorzieningen om langer doorwerken (tot en met/of na 65) mogelijk te maken. Vooral ontsiaa maatregelen zijn populair. Dit zijn maatregelen als een kortere werkweek, werktijdaanpassing of vrijstelling van onregelmatige diensten of van overwerk.

De arbeidsmarkt voor ouderen in Nederland wordt gekenmerkt door lange werkloosheidsduren, lange baanduren, weinig mobiliteit en weinig investeringen in kennis en vaardigheden (Euwals, De Mooij & Van Vuuren, 2009). In het verleden werden de gevolgen hiervan waarschijnlijk niet zo zichtbaar omdat vervroegde uit-treding toen heel gewoon was. Echter, op dit moment staat de bevordering van de arbeidsparticipatie onder andere onder ouderen hoog op de agenda van de overheid. Redenen zijn de vergrijzing, de afname van de bevolkingsgroei (ontgroening) en het ook in de toekomst betaalbaar houden van het sociale stelsel in Nederland. Het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 naar 67 jaar staat ook in dit teken. De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers is momenteel 61,7 jaar (Buijink, 2009). Er is dus redelijk wat ruimte voor langer doorwerken, ook tot de momenteel nog geldende 65 jaar.

Nederland staat in deze problematiek overigens niet alleen. De vergrijzing en ontgroening zijn problemen in heel Europa, en hebben ertoe geleid dat de Europese regeringen reeds in de Lissabonagenda overeen zijn gekomen dat de arbeidsdeelname van ouderen tussen de 55 en 64 zal moeten stijgen van 38% in 2000 naar 50% in 2010. Er zijn tal van maatregelen bedacht en in Nederland is een aantal maatregelen, met name op het gebied van de sociale zekerheid (arbeidsongeschiktheid en werkloosheid), ook al genomen.

Relevante vragen die in dit hoofdstuk aan de orde komen, zijn:

1. Hoe is het gesteld met de kwaliteit van de arbeid van de oudere werknemers in Nederland.
2. Welke effecten heeft het werk voor de oudere werknemer?
3. Welke aspecten maken dat ouderen langer kunnen of willen doorwerken?
4. Welke maatregelen worden momenteel genomen om het langer doorwerken te bevorderen.

In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van de NEA, het NEA-cohort en de WEA, alsook van enkele recente andere studies.

5.1 Kwaliteit van de arbeid van de oudere werknemer

Onder oudere werknemers verstaan we in deze Arbobalans de werknemers van 45 jaar of ouder. We volgen hiermee de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) die heeft gekozen voor deze grens, omdat werknemers vanaf 45 jaar een verhoogde kans hebben op afname van functionele en lichamelijke capaciteiten (WHO, 1993). In 2008 is van alle werknemers iets minder dan 40% 45 jaar of ouder. De oudere werknemer onderscheidt zich wat betreft geslacht, opleidingsniveau en herkomst nauwelijks van de gemiddelde werknemer (tabel 5.1). Er zijn wel duidelijke ver-

schillen naar de aard van het dienstverband. Oudere werknemers hebben aanzienlijk vaker een vaste aanstelling dan werknemers jonger dan 45 jaar.

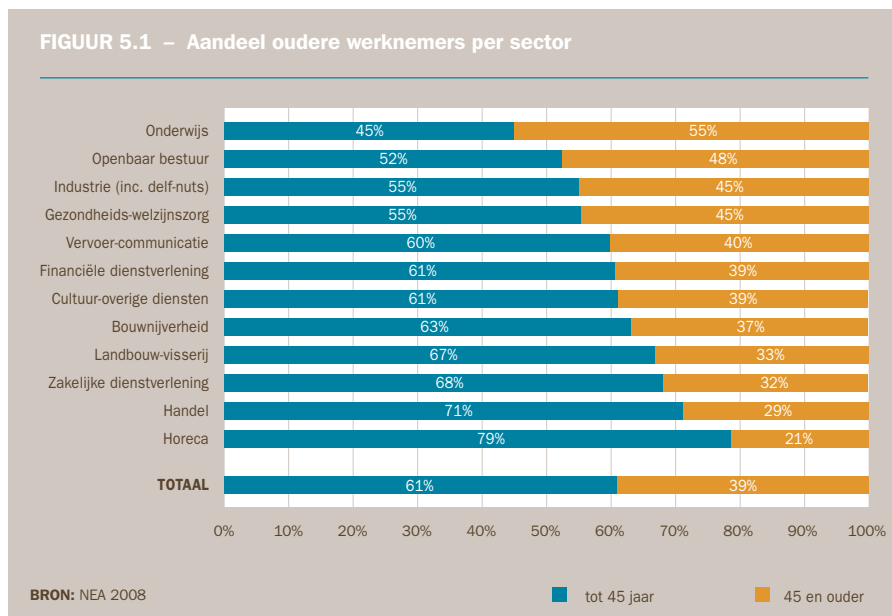
Tabel 5.1 Demografische kenmerken van de oudere werknemer

	LEEFTIJD		
	TOT 45 JAAR	45 EN OUDER	TOTAAL
N:	13.421	8.604	22.025
%:	[61%]	[39%]	[100%]
Geslacht			
Vrouw	48,2%	43,0%	46,2%
Man	51,8%	57,0%	53,8%
Hoogst voltooide opleiding			
Geen opleiding gevolgd/afgemaakt	1,1%	1,9%	1,4%
Basisonderwijs	3,3%	5,5%	4,1%
MAVO	10,8%	11,7%	11,2%
Vorbereidend/lager beroepsonderwijs	8,7%	10,3%	9,3%
HAVO/VWO	9,3%	8,7%	9,1%
Middelbaar beroepsonderwijs	37,2%	31,5%	35,0%
Hoger beroepsonderwijs	18,9%	20,0%	19,3%
Wetenschappelijk onderwijs	10,7%	10,3%	10,6%
Herkomstgroep			
Autochtoon	81,8%	86,2%	83,5%
Westerse allochtoon	7,8%	8,6%	8,1%
Niet-westerse allochtoon	10,4%	5,2%	8,4%
Aard dienstverband			
Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	75,7%▼	91,6%▲	81,9%
Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	12,4%▲	3,0%▼	8,7%
Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	6,1%	2,4%	4,7%
Uitzendkracht	2,3%	1,0%	1,8%
Oproepkracht	2,9%	0,9%	2,1%
Werkzaam via WSW (Wet Sociale Werkvoorziening)	0,5%	1,2%	0,8%

BRON: NEA 2008

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: $p < 0,05$ (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, NY: Academic Press.

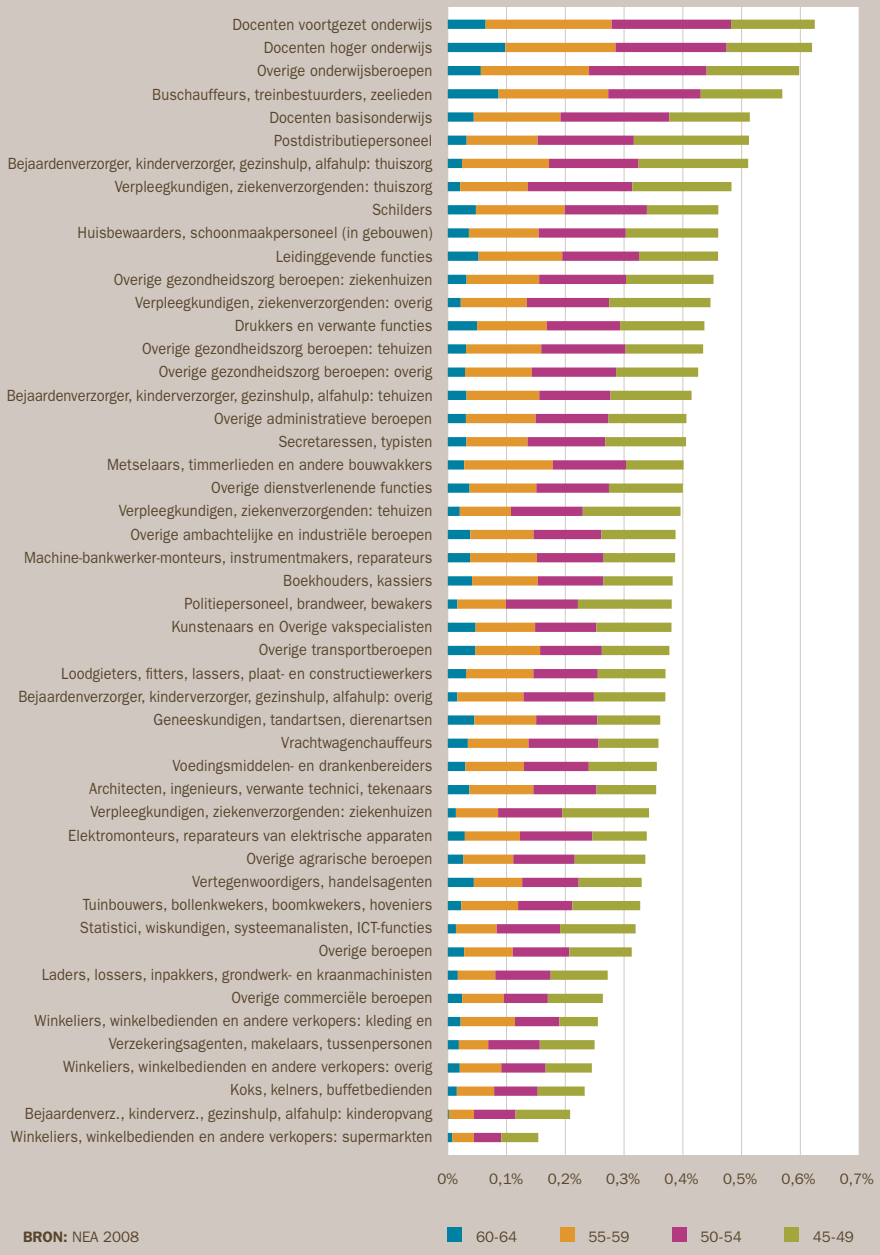
Oudere werknemers werken relatief vaak in het onderwijs en het openbaar bestuur. In het onderwijs is zelfs meer dan de helft van de werknemers 45 jaar of ouder (figuur 5.1). In de horeca werkt het geringste aantal ouderen. In deze sector is ongeveer één op de vijf werknemers 45 jaar of ouder. Ook in de handel en in de zakelijke dienstverlening werken relatief weinig oudere werknemers.



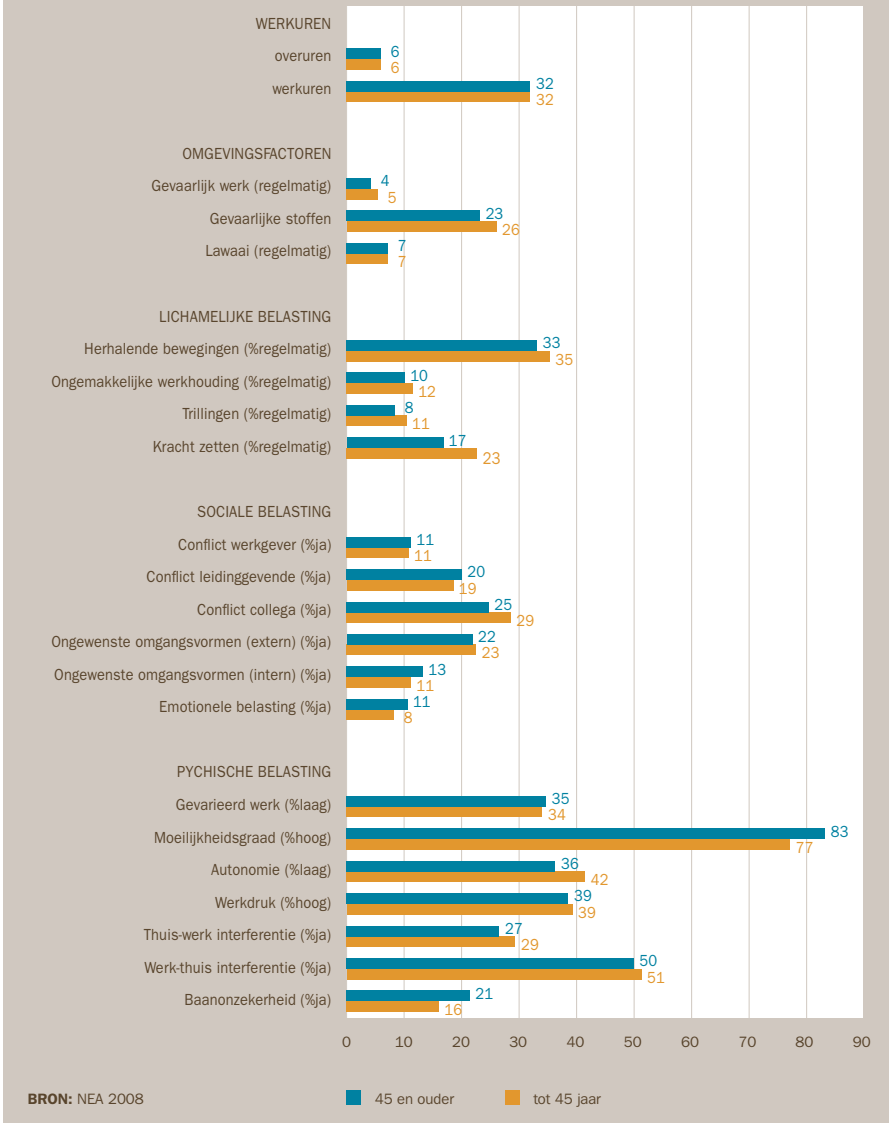
In figuur 5.2 is de leeftijdsopbouw van werknemers van 45 jaar en ouder in 5-jaars-categorieën weergegeven naar beroep. Hieruit blijkt dat relatief veel oudere werknemers werkzaam zijn als docent, buschauffeur, treinbestuurder of zeeman, als postdistributiepersoneel en in de gezondheidszorg of thuiszorg. Onder docenten en buschauffeurs, treinbestuurders en zeelieden is ook het aandeel ouderen van 60 tot 64 jaar het hoogst. Relatief weinig oudere werknemers zijn werkzaam als winkelier, als verzorgende in de kinderopvang, als kok, kelner of buffetbediende, als verzekeringsagent of makelaar, in overige commerciële functies of als lader of lossier.

Om een beeld te krijgen van de kwaliteit van de arbeid van de oudere werknemer kijken we eerst naar de blootstelling aan de arbeidsrisico's die eerder in hoofdstuk 2 zijn beschreven. Wanneer we de blootstelling aan deze arbeidsrisico's van oudere werknemers vergelijken met die van werknemers jonger dan 45 jaar, valt op dat de arbeidsomstandigheden van ouderen iets gunstiger lijken te zijn (figuur 5.3).

FIGUUR 5.2 – Gedifferentieerde leeftijdsopbouw naar beroep (%)



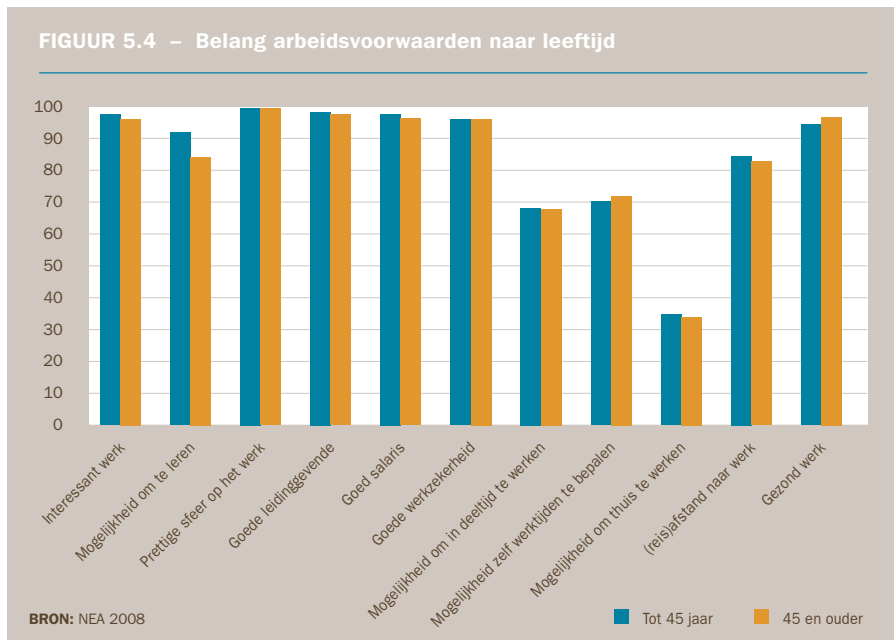
FIGUUR 5.3 – Kwaliteit van de arbeid van oudere werknemers (%)



Oudere werknemers rapporteren iets minder lichamelijke belasting dan werknemers jonger dan 45 jaar, maar de verschillen zijn klein. Dit geldt op hoofdlijnen ook voor de sociale en psychische belasting. Het is echter lastig om deze informatie goed te duiden, omdat de vergelijking van leeftijdsgroepen wordt vertekend door de zogenaamde ‘healthy worker’-selectie (Li & Sung, 1999; McMichael, Spirats &

Kupper, 1986). Dit houdt in dat werknemers in de zwaardere beroepen waar de kans op ‘slijtage’ groot is, relatief vroeger het arbeidsproces verlaten door gezondheidsproblemen dan werknemers in lichtere beroepen. De groep oudere werknemers die overblijft, is automatisch de gezondere groep werknemers.

De arbeidsomstandigheden van oudere werknemers zijn overigens niet op alle fronten gunstiger dan die van werknemers jonger dan 45 jaar. Zo ervaren oudere werknemers iets vaker ongewenst gedrag van collega’s of leidinggevendenden. Ook geven oudere werknemers iets vaker aan dat de emotionele en cognitieve belasting hoog is. Deze arbeidsrisico’s komen dan ook veel voor in het onderwijs en de gezondheidszorg, waar relatief veel oudere werknemers werken. Tenslotte valt op dat de baanonzekerheid onder oudere werknemers relatief hoog is. Dit is opvallend aangezien oudere werknemers relatief vaker een vaste aanstelling hebben dan werknemers jonger dan 45 jaar.



De kwaliteit van de arbeid wordt niet alleen bepaald door arbeidsomstandigheden waaronder men werkt, maar ook door aspecten die het werk aantrekkelijk maken zoals de arbeidsvoorwaarden. Men zou verwachten dat oudere en jongere werknemers hierin verschillen, maar dit blijkt nauwelijks het geval (figuur 5.4). Een uitzondering hierop vormt het hebben van mogelijkheden om te leren. Oudere werknemers hechten duidelijk minder waarde aan deze arbeidsvoorwaarde dan werknemers jonger dan 45 jaar. Oudere werknemers hebben in hun loopbaan uiter-

aard ook meer tijd gehad om zich te ontwikkelen. Voor oudere werknemers blijkt het hebben van gezond werk weer iets belangrijker dan voor werknemers jonger dan 45 jaar. Deze verschillen zijn echter niet erg groot. Oudere werknemers en werknemers jonger dan 45 jaar blijken ongeveer even tevreden met de arbeidsvoorwaarden waaronder zij werken. Oudere werknemers zijn iets meer tevreden met de interessantheid van het werk en met de mogelijkheid om te leren.

Hoewel het niet zo slecht gesteld lijkt te zijn met de kwaliteit van de arbeid van oudere werknemers blijkt, zoals besproken in hoofdstuk 3, dat ouderen over het algemeen meer nadelige effecten van werk op de gezondheid ervaren. Ouderen hebben bijvoorbeeld vaker een chronische aandoening dan jongeren en deze aandoening is ook vaker werkgerelateerd. Ook worden de meeste beroepsziekten gerapporteerd voor oudere werknemers. Ouderen verzuimen daarentegen niet vaker dan jongeren, maar als ze verzuimen doen ze dat wel langer en is het ziekteverzuim ook vaker werkgerelateerd. Jongeren blijken vaker slachtoffer van een arbeidsongeval, maar wanneer ouderen een arbeidsongeval mee maken, gaat het vaker om een ernstig arbeidsongeval.

5.2 Leeftijd en (nadelige) effecten van arbeid.

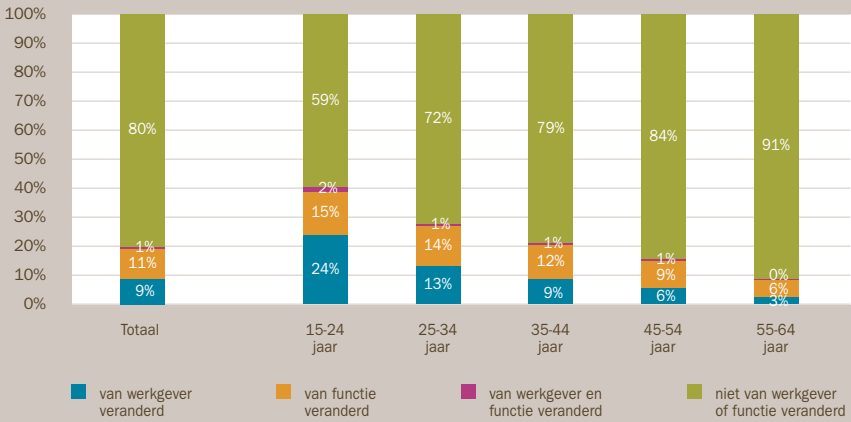
In deze paragraaf kijken we in hoeverre verschillende aspecten zoals de kwaliteit van de arbeid en de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op de uitstroom van ouderen uit het arbeidsproces. Hierbij zal ook worden gekeken of het klopt dat diegenen die uit zijn getreden, inderdaad niet langer konden werken, dan wel wilden doorwerken.

Verandering van baan of functie

Ondanks dat oudere werknemers vaker last hebben van de nadelige effecten van werk (zie hoofdstuk 3) lijkt dit er niet toe te leiden dat zij vaker op zoek gaan naar ander, lichter, werk. Uit het NEA-cohortonderzoek, waarin 10.000 respondenten van de NEA 2007 opnieuw zijn geënquêteerd blijkt dat gemiddeld 1 op de 5 werknemers in het afgelopen jaar van werkgever of functie veranderd is. Oudere werknemers zijn duidelijk minder vaak baanwisselaar dan jongere werknemers (figuur 5.5). Onder de jongste werknemers wisselde bijna 40% van baan of functie, terwijl dit bij de oudste werknemers voor minder dan 10% het geval was.

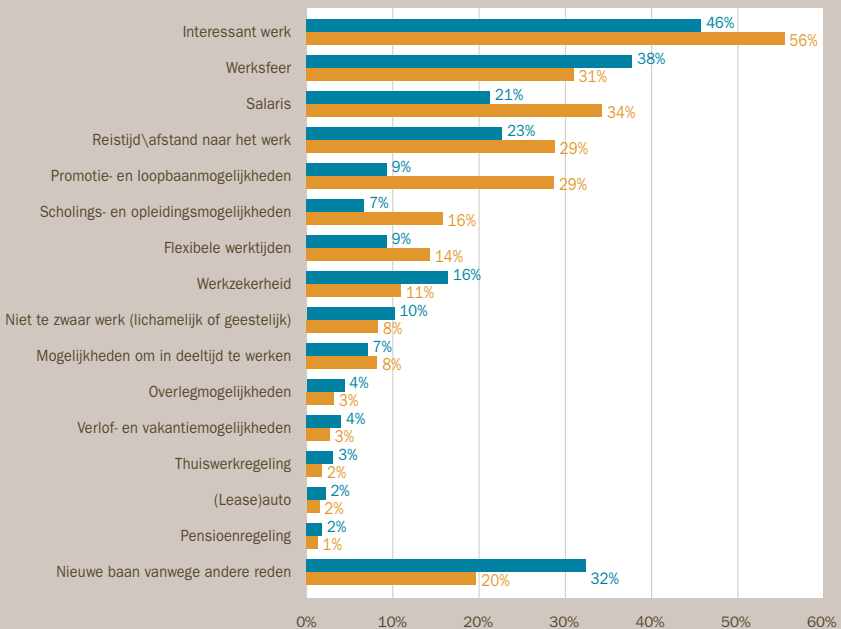
Voor de interessantheid van het werk, de werksfeer en het salaris zijn belangrijke aspecten die werknemers zoeken in een nieuwe baan. Hoewel er tussen oudere en jongere werknemers geen grote verschillen bleken te zijn tussen het belang dat zij hechten aan arbeidsvoorwaarden en de tevredenheid ermee (figuur 5.4), blijken arbeidsvoorwaarden voor beide groepen wel een wat andere rol te spelen bij het zoeken naar een nieuwe baan. Voor jongere werknemers zijn de interessantheid van

FIGUUR 5.5 – Veranderen van baan of functie naar leeftijd



BRON: NEA 2008

FIGUUR 5.6 – Belangrijkste aspecten voor de keuze van een nieuwe baan naar leeftijd



BRON: NEA-Cohortonderzoek 2007-2008

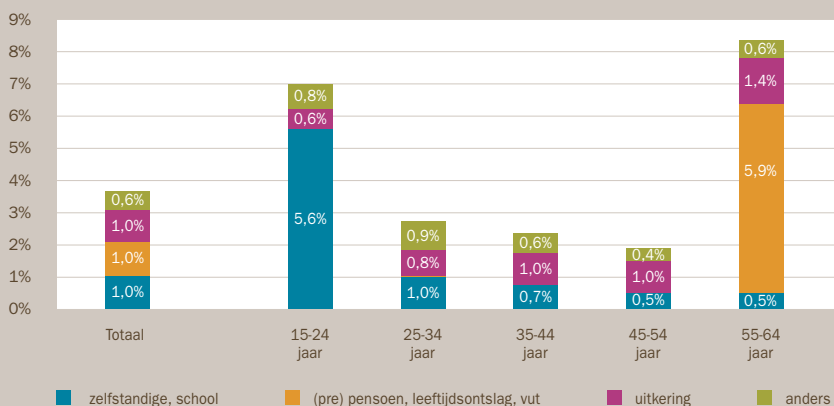
Legend: ?? (blue), totaal (orange)

het werk, het salaris en de scholings- en loopbaanmogelijkheden belangrijker dan voor oudere werknemers. Voor oudere werknemers is het interessant vinden van een baan wat minder belangrijk dan voor jongeren, maar het is ook voor hen nog steeds de belangrijkste reden om van baan te veranderen. Voor oudere werknemers zijn ook werksfeer, salaris en reistijd van belang, maar daarna vinden zij werkzekerheid van groot belang. Relatief veel oudere werknemers geven bovendien aan dat ‘andere’ redenen van belang zijn bij het wisselen van baan (figuur 5.6).

Uitstroom als werknemer.

Zoals blijkt uit het bovenstaande hebben oudere en jongere werknemers verschillende motieven om te zoeken naar een nieuwe baan. Maar wat zijn de motieven voor werknemers om het arbeidsproces te verlaten? Uit het NEA-cohortonderzoek wordt duidelijk dat gemiddeld bijna 4% van de werknemers uit 2007 een jaar later niet meer als werknemer werkzaam is (figuur 5.7). Dit betekent echter lang niet altijd dat deze werknemers het arbeidsproces hebben verlaten. Een aanzienlijk deel van de werknemers, en dan vooral de werknemers onder de 25 jaar, gaat als zelfstandige werken, of start met een opleiding. Deze werknemers worden verder niet beschouwd als uitstromers uit het arbeidsproces. De werkelijke uitstroom uit het arbeidproces komt daarmee op iets meer dan 2,5%. Redenen om uit het arbeidsproces uit te stromen zijn: met (pre)pensioen gaan (39%), het krijgen van een uitkering (38%) en andere redenen (22%). In deze laatste categorie valt onder andere het stoppen met werken zonder recht op een uitkering. De redenen om te stoppen met werken variëren sterk met de leeftijd. Bij de oudste (> 55 jaar) werknemers stopt driekwart van de werknemers vanwege (pre) pensioen, terwijl bij de jongere werknemers de meerderheid stopt wegens andere redenen.

FIGUUR 5.7 – Aandeel werknemers dat een jaar later niet meer werkzaam is als werknemer naar uitstroom redenen.



BRON: NEA-cohortonderzoek 2007-2008

Voorspellers van stoppen met werken

Het lijkt erop dat oudere werknemers die met (pre)pensioen gaan, hier al langere tijd over nadenken (figuur 5.8 en 5.9). Oudere werknemers die in 2008 met (pre) pensioen zijn gegaan gaven namelijk in 2007 al relatief vaak aan niet tot hun 65e door te willen werken, maar gaven ongeveer even vaak als gemiddeld aan wel tot hun 65e door te kunnen werken. Werknemers die in 2008 zijn uitgestroomd met een uitkering gaven vaker aan niet te willen doorwerken en ook duidelijk vaker niet te kunnen doorwerken.



Uitstroom naar (pre) pensioen werd het sterkste voorspeld door demografische kenmerken (vooral leeftijd) en arbeidskenmerken, zoals een langere periode in de huidige functie en reorganisatie. De invloed van reorganisatie suggereert dat (pre) pensioen soms wordt gebruikt als afvloeiingsregeling voor overtalig ouder personeel. Zoals is te zien in tabel 5.2, verschillen de determinanten van uitstroom naar een uitkering van de determinanten van uitstroom naar (pre) pensioen. Het belangrijkste verschil is dat uitstroom naar een uitkering wordt voorspeld door gezondheidsproblemen en het sociale klimaat op het werk. Deze aspecten blijken geen deter-

minanten voor de uitstroom naar (pre)pensioen. Conen en anderen (2009) laten inderdaad zien dat indien de noodzaak tot personeelskrimp zich voordoet werkgevers de sterkste voorkeur hebben om oudere werknemers vervroegd met pensioen te sturen (74% (sterk) voor). Daarna volgt in deze situatie de voorkeur voor arbeidstijdverkorting (70% (sterk), gevolgd door financiële prikkels voor vrijwillig vertrek (67% (sterk) voor). Veel minder populair zijn ontslag in overeenstemming met de leeftijdsverdeling in de organisatie (45% (sterk) voor) en ontslag op basis van last-in-first-out (23% (sterk) voor).

Tabel 5.2 *Individuele voorspellers van uitval uit het arbeidsproces bij oudere werknemers*

		UITSTROOM NAAR (PRE) PENSIOEN	UITSTROOM NAAR UITKERING
Demografische kenmerken	Hogere leeftijd	▲	-
	Leeftijd 55-59 jaar	-	▲
	Vrouw	▲	-
	Partner heeft geen werk	▲	-
Arbeid	Tijdelijk dienstverband	-	▲
	Langere periode in huidige functie	▲	-
	Grote reorganisatie	▲	-
	Meer sociale steun collega's	-	▼
	Leiding geven	▲	-
	Intern ongewenst gedrag	-	▲
Gezondheid en verzuim	Burn-out klachten	-	▲
	Langdurig verzuim in 2007	-	▲
	Matige algehele gezondheid	-	▲

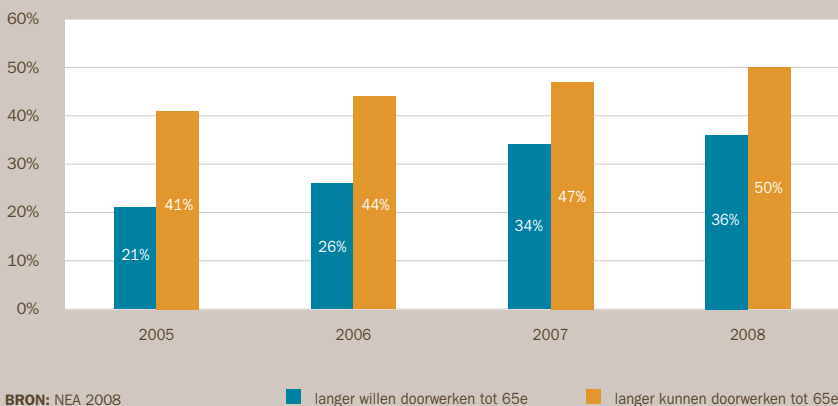
BRON: Ybema, Geuskens & Oude Hengel, 2009

▲ significant hogere kans op uitstroom uit arbeid, ▼ significant lagere kans op uitstroom uit arbeid - geen significante invloed

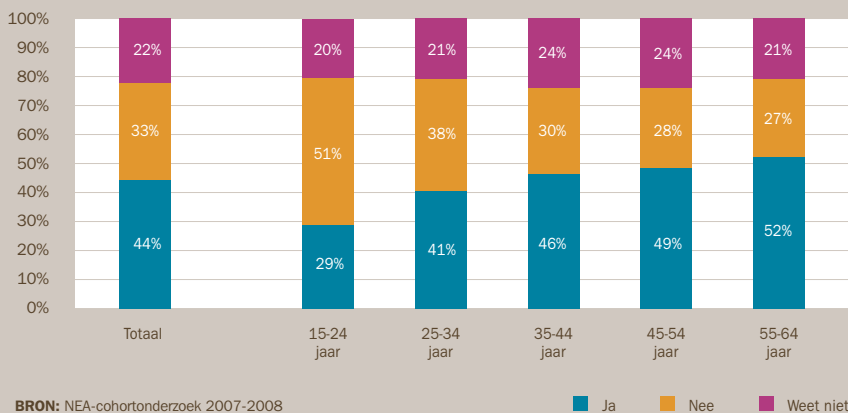
5.3 Oudere werknemers en langer kunnen en willen doorwerken

In het kader van de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen is het interessant om te onderzoeken in hoeverre oudere werknemers aangeven door te willen en kunnen werken. Het percentage oudere werknemers dat zegt langer te kunnen doorwerken tot het 65e jaar is gestegen van 41% in 2005 tot 50% in 2008 (Figuur 5.10). Opgemerkt moet worden dat de vraagstelling betrekking had op de huidige functie ("Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te

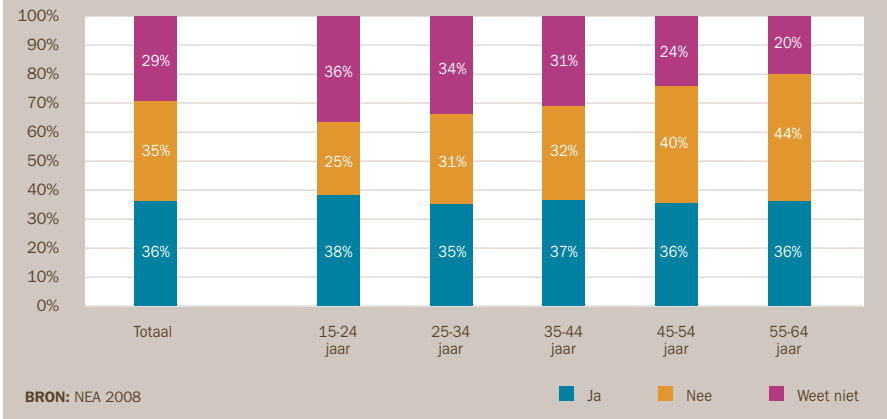
FIGUUR 5.10 – Trends in langer kunnen en willen doorwerken voor werknemers van 45 tot en met 64 jaar



FIGUUR 5.11 – Kunnen doorwerken tot 65ste naar leeftijd



FIGUUR 5.12 – Willen doorwerken tot 65ste naar leeftijd



zetten?”). Onder oudere werknemers zien we zelfs een nog wat grotere stijging in het percentage dat zegt langer te willen doorwerken, namelijk van 21 % in 2005 naar 36% in 2008 (figuur 5.10).

Uit figuur 5.11 blijkt dat oudere werknemers vaker dan jongere denken door te kunnen werken in de huidige functie tot het 65ste levensjaar. Ook hier is mogelijk sprake van de ‘healthy worker’-selectie, dat wil zeggen dat werknemers die zich echt niet in staat voelen in een bepaalde functie door te werken tot het 65ste levensjaar al eerder ander werk hebben gevonden of de arbeidsmarkt hebben verlaten. Van alle werknemers denkt 44% door te kunnen werken tot het 65ste levensjaar. Opvallend is dat 20% van de werknemerspopulatie niet weet of men in staat zal zijn langer door te werken. Dit percentage is nagenoeg gelijk in de verschillende leeftijdsgroepen.

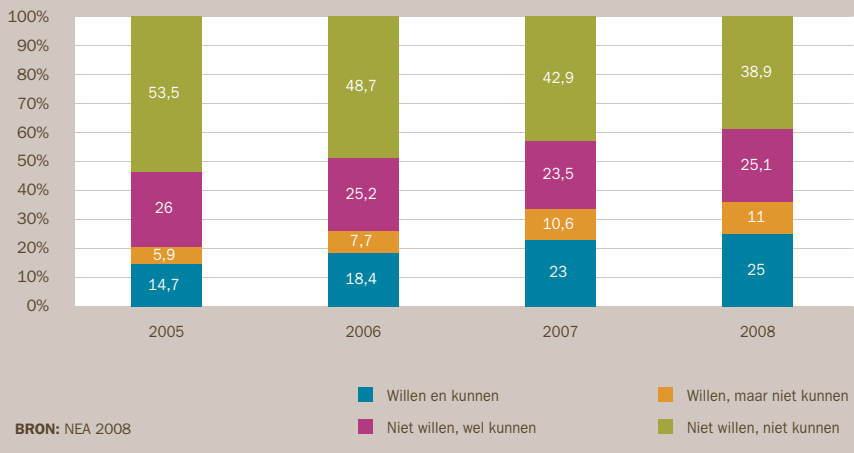
Uit figuur 5.12 blijkt dat het percentage werknemers dat aangeeft door te willen werken in alle leeftijdsgroepen ongeveer gelijk is. Het percentage werknemers dat niet door wil werken is echter onder ouderen hoger dan onder jongeren, en het percentage dat het niet weet is kleiner. Ouderen hebben zich dus meer een mening gevormd over wat men op dit punt wel en niet wil.

Het is niet altijd zo is dat oudere werknemers die denken te kunnen doorwerken in de huidige functie dit ook willen en andersom. In figuur 5.13 valt te zien dat van de oudere werknemers die niet langer willen doorwerken, de grootste groep dat ook zegt niet te kunnen, althans niet in de huidige functie. Deze groep is door de tijd heen wel aan het slinken: in 2005 vormde deze groep nog ruim de helft (54%) van alle oudere werknemers, maar in 2008 nog maar 39%.

De groep die niet wil maar wel kan betreft ongeveer een kwart van de ouderen. De omvang van deze groep is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven.

De groep die wil maar niet kan, althans niet in de huidige functie, is verreweg het kleinste, maar is de afgelopen jaren wel gestegen, van 6% in 2005 naar 11% in 2008. De groep ouderen die wil doorwerken en ook kan, is ook flink gestegen, van 15% in 2005 naar 25% in 2008.

FIGUUR 5.13 – Willen én kunnen doorwerken van 45 tot en met 64 jarigen over de afgelopen jaren



Om ouderen te stimuleren langer door te werken, is het van belang om te weten welke factoren nu maken dat iemand al dan niet wil of denkt te kunnen doorwerken.

Of ouderen tot het 65ste levensjaar denken te kunnen doorwerken in de huidige functie, is afhankelijk van de gezondheid, maar ook van de arbeidsomstandigheden waaronder zij werken (Ybema, Geuskens en Oude Hengel, 2009). Oudere werknemers die lichamelijk zwaar werk verrichten, onder een hoge werkdruk werken en weinig sociale steun van hun leidinggevende ervaren, denken minder vaak in de huidige functie door te kunnen werken tot hun 65ste levensjaar dan ouderen die niet blootstaan aan deze arbeidsrisico's. Hoewel er geen verschillen bestaan tussen sectoren wat betreft het kunnen doorwerken tot 65 jaar, zijn er wel verschillen tussen beroepen. Vooral werknemers in een zorgverlenend beroep en leerkrachten of docenten denken minder vaak door te kunnen werken in hun functie tot hun 65ste levensjaar. Juist in deze beroepen werken op het moment veel ouderen in de leeftijd van 60 tot 65 jaar. Wat arbeidsvoorwaarden betreft blijkt vooral de tevredenheid met de mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen een belangrijke voorspeller voor het langer door kunnen werken.

Terwijl gezondheid een sterke voorspeller is voor de mate waarin oudere werknemers denken door te kunnen werken, is dat niet het geval voor de mate waarin zij door willen werken. Een uitzondering hierop vormen burnoutklachten en ongewenst gedrag van collega's of leidinggevende (intimidatie, pesten e.d.). Oudere werknemers die daarmee te maken hebben, zijn minder geneigd door te willen werken tot het 65ste levensjaar (Ybema, Geuskens en Oude Hengel, 2009).

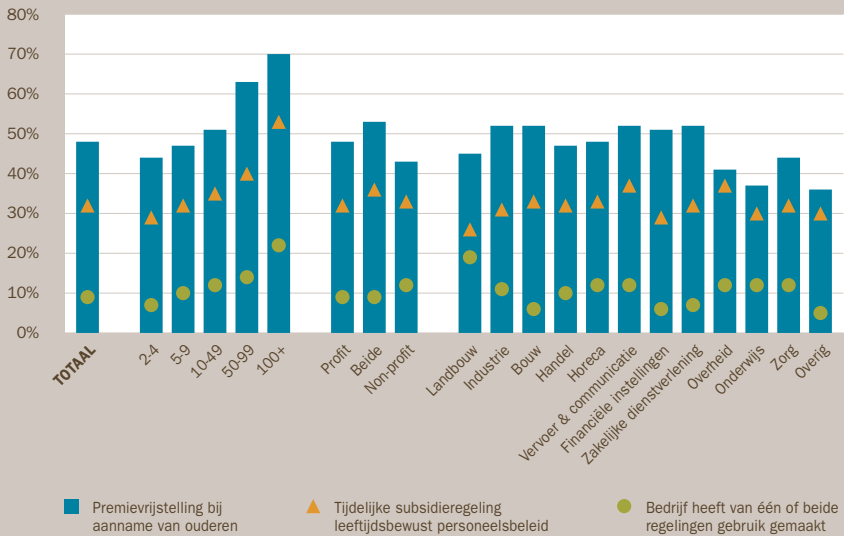
Met de toename van het aandeel oudere werknemers dat aangeeft door te kunnen en willen werken tot het 65ste levensjaar, groeit ook de behoefte aan geestelijk en lichamelijk lichter werk om het werk langer vol te houden: van 34% in 2005 tot 40% in 2008 (NEA 2005-2008; Ybema, Geuskens en Oude Hengel, 2009). Het zijn vooral werknemers in geestelijk en lichamelijk zware beroepen bij wie de behoefte hieraan groot is. De behoefte aan lichter werk blijkt ook een voorspeller te zijn voor de mate waarin werknemers tot 65 jaar denken te kunnen blijven werken.

5.4 Leeftijd en maatregelen

In het verleden heeft de centrale overheid al diverse maatregelen genomen om oudere werknemers langer op de arbeidsmarkt te houden. Vanaf het midden van de jaren negentig werden regelingen voor vervroegde uittrekking meer en meer afgeschaft waardoor het financieel aantrekkelijker werd om langer door te werken. Ook is de arbeidsongeschiktheidswetgeving sterk aangepast, waardoor uitstroom naar deze regeling minder toegankelijk werd. Op sectoraal niveau blijkt uit recent onderzoek naar de inhoud van cao's, dat anno 2009 in relatief meer cao's afspraken gemaakt zijn over onderzoek naar 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' dan in 2008 en 2006. Ook worden vaker afspraken gemaakt over loopbaanombuiging specifiek voor oudere werknemers (Beekma en De la Croix, 2009).

In deze paragraaf staat het bedrijfsniveau centraal en wordt ingegaan op de relatie tussen leeftijd en maatregelen die bedrijven treffen om oudere werknemers in dienst te houden (zie ook Ybema e.a., 2009). In de WEA zijn twee vragen gesteld over regelingen die het aannemen van ouderen laagdrempeliger kunnen maken. Aan de werkgevers is gevraagd of zij bekend zijn met deze regelingen en of er van één of beide regelingen gebruik is gemaakt. Figuur 5.14 geeft een overzicht van de antwoordpercentages.

FIGUUR 5.14 – Percentage Nederlandse werkgevers dat de twee regelingen kent die het aannemen van ouderen laagdrempeliger moet maken, plus het percentage daarvan dat van één of beide regelingen gebruik heeft gemaakt



BRON: WEA 2008

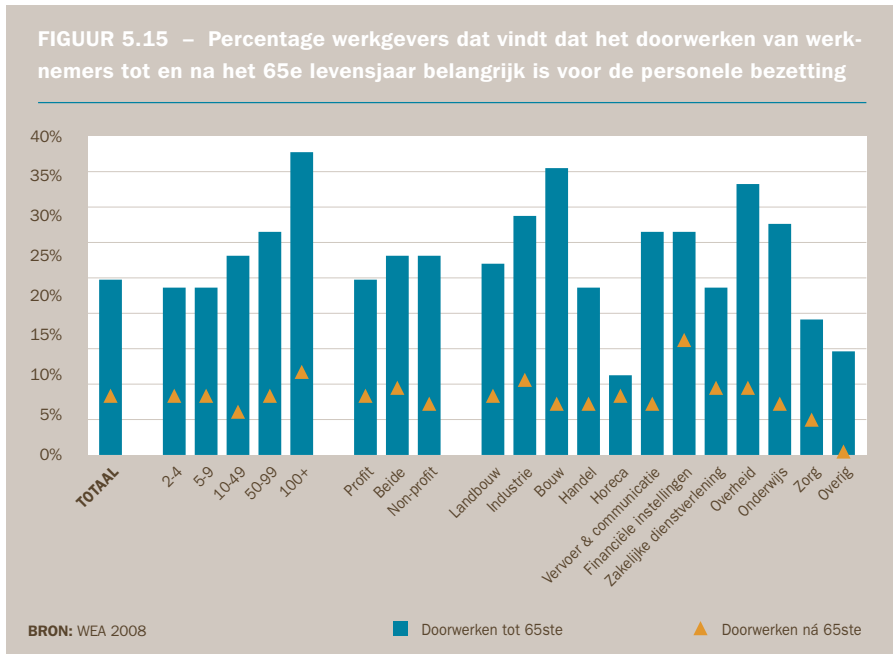
Bijna 50% van de Nederlandse werkgevers kent de regeling Premievrijstelling bij aanname van ouderen, grote werkgevers wat vaker dan de kleine. Er zijn nauwelijks verschillen tussen de sectoren. Alleen in het onderwijs en de overige dienstverlening kennen werkgevers deze regeling minder vaak. De tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt door 32% van de Nederlandse werkgevers gekend. Ook hier is er een verband met de organisatiegrootte en zijn de verschillen tussen de sectoren niet groot.

In totaal heeft 9,4% van de bedrijven die één regeling of beide regelingen kent daarvan gebruik gemaakt. Dat is 4,6% van alle Nederlandse bedrijven. Op zich is dat geen slechte score, zeker als bedacht wordt dat lang niet alle bedrijven vacatures hebben. Er is een verschil naar organisatiegrootte, grote organisaties gebruiken de regeling vaker dan kleine organisaties. Aan de bedrijven die van één of beide regelingen gebruik hebben gemaakt is ook gevraagd hoe belangrijk zij de regeling vinden voor het aannemen van ouderen. In totaal geeft 47% van deze werkgevers aan dat de regeling(en) voor hen belangrijk of zeer belangrijk was/waren. Hier is een omgekeerd verband met organisatiegrootte te zien. Kleine organisaties vinden het gebruik van de regelingen vaker belangrijk of zeer belangrijk dan grote organisaties. Vooral werkgevers in de handel en de horeca vinden de regelingen belangrijk

bij het aannemen van oudere werknemers. Voor werkgevers in de zorg en de overige dienstverlening zijn de regelingen minder belangrijk.

In de WEA is tevens gevraagd of het voor de personele bezetting van het bedrijf belangrijk is dat werknemers tot hun 65e levensjaar doorwerken. Daarnaast is gevraagd of het voor de personele bezetting van het bedrijf ook belangrijk is dat werknemers ook na hun 65e levensjaar doorwerken.

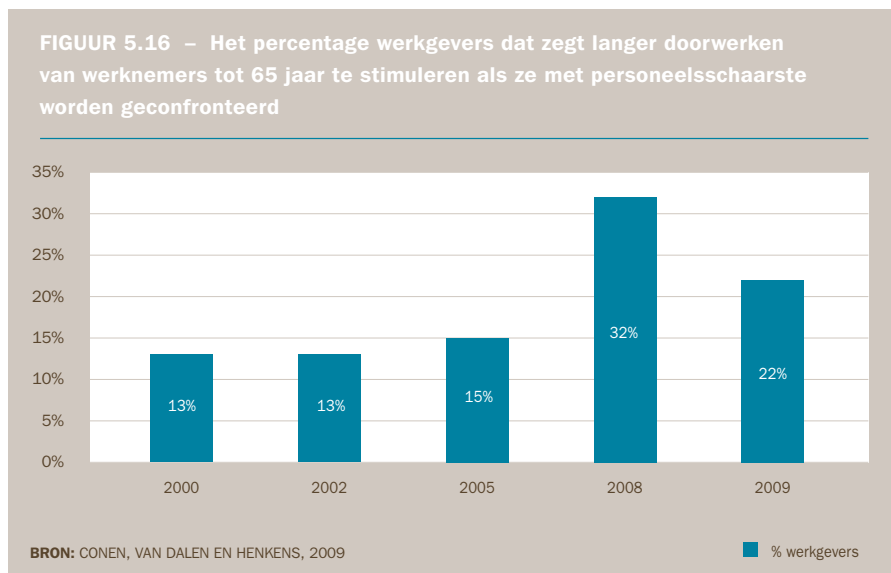
FIGUUR 5.15 – Percentage werkgevers dat vindt dat het doorwerken van werknemers tot en na het 65e levensjaar belangrijk is voor de personele bezetting



In figuur 5.15 is te zien dat 22% van de werkgevers het voor de personele bezetting belangrijk vindt dat werknemers tot hun 65e jaar doorwerken. Dat geldt wat vaker voor de non-profit en aanzienlijk vaker voor grote organisaties en wat de sectoren betreft voor de overheid, de industrie en het onderwijs. Doorwerken ná het 65e levensjaar vindt 8% van de werkgevers belangrijk, vooral werkgevers van financiële instellingen.

Conen e.a. (2009) van het NIDI hebben een steekproef van werkgevers in meerdere jaren de vraag voorgelegd of ze stimuleren dat medewerkers tot 65 jaar blijven werken als ze nu of in de nabije toekomst met schaarste aan personeel worden geconfronteerd (zie Figuur 5.16). De meting in 2008 werd verricht in de eerste helft van dat jaar, voor de kredietcrisis. Uit de figuur blijkt dat werkgevers voor de crisis een redelijk hoge bereidheid hadden om langer doorwerken te stimuleren: één op de

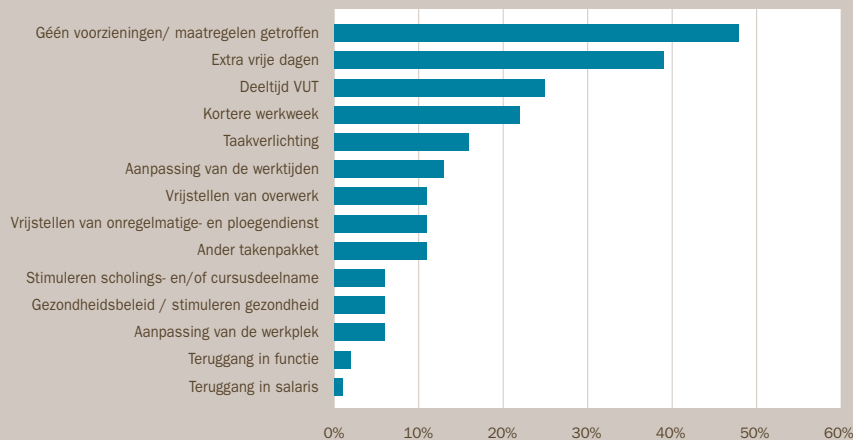
drie zou dit naar eigen zeggen doen. In 2009, het jaar waarin de huidige economische crisis sterk wordt gevoeld, is deze bereidheid sterk gedaald. Maar zelfs onder de omstandigheden van dit moment zeggen nog steeds meer werkgevers langer doorwerken te stimuleren dan in voorgaande jaren.



Op basis van de WEA kan worden geconcludeerd dat iets meer dan de helft van de werkgevers in Nederland met 10 of meer werknemers in dienst voorzieningen treft om langer doorwerken (tot en met of na 65) mogelijk te maken (zie figuur 5.17). Vooral ontzietmaatregelen zijn populair. Ruim 40% van de werkgevers geeft oudere werknemers extra vrije dagen. Iets meer dan een kwart van de werkgevers biedt de mogelijkheid om gebruik te maken van een deeltijd-VUT of deeltijdpensioen.

Ook de kortere werkweek is relatief populair. Tien tot vijftien procent van de werkgevers heeft maatregelen genomen op het gebied van taakverlichting of -aanpassing, werktijdaanpassing, vrijstelling van onregelmatige diensten of van overwerk. Een teruggang in functie en/of salaris wordt vrijwel niet door de werkgevers genoemd als maatregel om werknemers langer door te laten werken. Ook het stimuleren van ouderen tot scholing of cursusdeelname is niet populair.

FIGUUR 5.17 – Percentage werkgevers in bedrijven van 10 of meer werknemers dat voorzieningen of maatregelen treft zodat werknemers tot of na hun 65e levensjaar kunnen blijven werken



BRON: WEA 2008

LITERATUUR

Literatuur

CBS statline <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=03799&D1=91-93&D2=52-62&D3=0&D4=a&HDR=G2,T,G3&STB=G1&VW=T>

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=03799&D1=202,210,212,241,268&D2=0,52-62&D3=0&D4=l&HDR=G2,T,G3&STB=G1&VW=T>

Bakhuys Roozeboom, M., Gouw, P., Hooftman, W., Houtman, I. & Klein Hesselink, J. (2008). Arbobalans 2007-2008. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.

Beeksmas, M. & Croix, J. de la (2009). Perspectief op langer doorwerken. Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken. Den Haag: Ministerie van SZW.

Blatter, B.M., Bongers, P.M., Kraan, K.O. & Dhondt, S. (2000). RSI klachten in de werkende populatie: de mate van vóórkomen en de relatie met beeldschermwerk, muisgebruik en andere ICT-gerelateerde factoren, TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.

Bossche, S. van den, Koppens, L., Granzier, J, Vroome, E de & Smulders, P. (2007). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007. Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.

Broheridge, C.M. & Grandey, A.A. (2002). Emotional labour and burnout: comparing two perspectives of “people-work”, *Journal of Vocational Behavior*; 60: 17-39.

Buijink, C. (2009). Sterker uit de crisis. *ESB*, 94; 4551: 6-9.

Conen, W., Dalen, H. van & Henkens, K. (2009). Werkgevers worstelen met verhoging pensioenleeftijd. *DEMOS*, 25, oktober, 1-4.

Deursen, C. van & Koenders, P. (2007). Een gezonde leefstijl geeft een lager verzuim, *Economisch Statistische Berichten*, 27 juli, 468-470

European Commission (2008). Demographic Trends, Socio-Economic Impacts and Policy Implications in the European Union – 2008. Directorate-General “Employment, Social Affairs and Equal Opportunities” Unit E1 - Social and Demographic Analysis.

Euwals, R., Mooij, R. de & Vuuren, D. van (2009). Rethinking Retirement. From participation towards allocation. Den Haag: CPB.

Heinrich, J., Blatter, B.M. & Bongers, P.M. (2004). A comparison of methods for the assessment of postural load and duration of computer use. *OEM*, 61: 1027-1031.

Henskens, K. Dalen, H. & Solinge, H. van (2009). De vervagende grens tussen werk en pensioen. Den Haag: NIDI.

Hooff, M. Van, Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D., & Van den Heuvel, F. (2005). Disentangling the relationships between work-home interference and employee health: A longitudinal study among Dutch police officers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31:15-29.

Houtkoop A, Feenstra P & Wilms A. (2009). Monitor preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2009. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie.

Houtman, I. (red) (1997). Trends in arbeid en gezondheid 1996. Amsterdam: NIA TNO.

Houtman, I.L.D. (1999). Monitor stress en lichamelijke belasting. Werkgevers en werknemers over risico's, gevolgen en maatregelen. *Gedrag & Organisatie*; 12 (6): 364-383

Houtman, I.L.D, Goudswaard, A., Dhondt, S., Grinten, M.P. van der, Hildebrandt, V.H. & Poel, E.G.T. van der (1998). Dutch monitor on stress and physical load: risks, consequences and preventive action. *Occup environ Med*; 55: 73-83

Jehoel-Gijsbers, G. & Linder, F. (2007). Ontwikkelingen in omvang van ziekteverzuim en wao-instroom. In: G. Jehoel-Gijsbers (red.). *Beter aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkhervatting*. Den Haag: SCP.

Kartopawiro, J. (2009). Ziekteverzuim laatste jaren stabiel. CBS Webmagazine, 30 maart.

Klein Hesselink ,D. J., Klink van der J.J.L, Vaas, S., Houtveen, J.H. & Frielink , S.J. (2001). Maatregelen werkdruk en werkstress. Catalogus ontwikkeld in het kader van Arboconvenanten: stand der wetenschap 2001. Doetinchem: Elsevier bedrijfsinformatie.

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

Li, C.Y. & Sung, F.C. (1999). A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. *Epid. Occup. Med.* 49 (4); 225-220.

McMichaels, A.J., Spirats, R. & Kupper, L.L. (1986). An epidemiologic study on mortality within a cohort of rubber workers. *J. Occup. Med.* 18: 165-168.

Mol, M. & Vries, J. de (2009). Ziekteverzuim het laagst bij werknemers met een hoge mate van autonomie en veel steun van collega's en leidinggevenden. *Sociaaleconomische trends*, 2e kwartaal 2009.

Morris, A.J. & Feldman, D.C., (1996). The dimensions, antecedents and consequences of emotional labour, *Academy of Management Review*, 21: 986-1010.

Otten, F. (1999). Werkstress en gezondheid. Webmagazine, CBS 13 december 1999.

NCvB (2009). Beroepsziekten in cijfers / Signaleringsrapport 2009. Amsterdam: Nederlands Centrum voor beroepsziekten.

Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F. & Bossche, S.N.J. (2009). Werkgevers Enquête Arbeid 2008: Methodologie en beschrijvende resultaten. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Rebergen, R.S., Asghari, E., Sluiter, J.K., Pal, T.M., Dijk, F.J. van, Frings-Dresen, M.H.W., Verbeek, J.H.A.M. & Schaufeli, W. (2008). De invloed van arbeidsrisico's op gezondheid en arbeidsparticipatie. Amsterdam: Coronel instituut, Academisch Medisch Centrum.

Saleh, F., Hoeben, J., Erdem, Ö., Spijkerman, R. & Samadhan, J. (2009). Arbo in bedrijf 2008. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2008. Den Haag: Arbeidsinspectie.

Saleh, F., Bos, M., Hoeben, J. & Samadhan, J. (2008). Arbo in bedrijf 2007. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2007. Den Haag: Arbeidsinspectie.

Schutten, M., Vriend, I., Oldenziel, K.E. & Bloemhoff, A. (2006). Arbeidsongevallen in het verkeer. Resultaten van een LIS-vervolgonderzoek. Amsterdam: Consument en Veiligheid.

SER (2009). Een Kwestie van gezond verstand: breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties. Advies uitgebracht aan de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Den Haag: Sociaal-economische Raad, 2008-02.

UWV (2009). Kwantitatieve Informatie 2008. Amsterdam: UWV.

Venema, A., Stam, C., Bakhuys Roozeboom, M., Nijman, S. & Ybema, J.F. (2009). Monitor Arbeidsongevallen in Nederland 2007. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Vroome, E. P. de, Smulders, P.G.W. en Vuuren, C.V. van (2005). Verzuim als gevolg van arbeidsrisico's en zelf opgegeven verzuimredenen. Deelresultaten Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.

Wharton, A. (1993). The affective consequences of service work: managing emotions on the job, *Work and Occupations*, 20 (2): 205-232.

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

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: a review of the literature and some conceptual considerations, *Human Resource Management Review*, 12: 237-268.

De Arbobalans geeft een breed overzicht van de kwaliteit van de arbeid in Nederland en van de ontwikkelingen hierin. Aan de hand van recente monitors en onderzoeken schetst de Arbobalans een beeld van de omvang en de gevolgen van blootstelling aan arbeidsrisico's, van de betrokken risicoberoepen en -sectoren, en van maatregelen die in bedrijven op dit gebied worden getroffen. In de Arbobalans 2009 wordt daarnaast ingezoomd op de situatie van ouderen, hun kwaliteit van de arbeid, de effecten hiervan op hun gezondheid en hun uitval uit het werk, alsook op het langer kunnen en willen doorwerken.

De Arbobalans is te downloaden van www.arboportaal.nl
