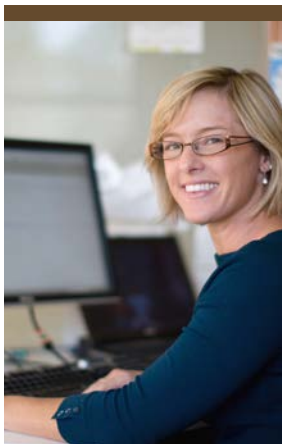




ARBOBALANS 2012

Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland



ARBOBALANS 2012

Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland

Arbobalans 2012

Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland

AUTEURS

Wendela Hoofman
John Klein Hesselink
Sarike Verbiest
Marloes van der Klauw
Annick Starren
Dolf van der Beek

MET MEDEWERKING VAN

Roos Schelvis (TNO)
Luc Dorenbosch (TNO)
Karen van der Meer (De Kleine Wereld)
Karen Hofstede (FCB)
Jos Bus (Arboriginals)
Niek Steijger (TNO)
Lando Koppes (TNO)
Alle personen, bedrijven en instanties die hebben meegewerkt aan de beschrijving van de initiatieven uit het veld.

UITGEVER

TNO

IN OPDRACHT VAN

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

ISBN 978-90-5986-428-3

© 2013 TNO

VORMGEVING

Coek Design, Zaandam

DRUK

Van der Ridder druk en print

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, foto-kopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belang-hebbenden is toegestaan.

Inhoudsopgave

1	Samenvatting	6
2	Inleiding	12
2.1	Opzet Arbobalans 2012	13
2.2	Bronnen	14
2.3	Leeswijzer	15
3	Kerncijfers	17
3.1	Wie zijn de Nederlandse werknemers en waar werken ze?	18
3.2	Arbeidsomstandigheden van de Nederlandse werknemer	23
3.3	Gezondheidskenmerken van de Nederlandse werknemers	36
3.4	Maatregelen	51
4	Flexwerk en de kwaliteit van de arbeid	61
4.1	Inleiding	63
4.2	Soorten flexwerk	63
4.3	Kwantitatieve ontwikkelingen	65
4.4	Wie zijn de flexwerkers?	69
4.5	Kwaliteit van de arbeid	72
4.6	Effecten	77
4.7	Maatregelen	80
4.8	Zelfstandigen Zonder Personeel	85
4.9	Conclusies	89
5	Laaggeschoold werk	92
5.1	Inleiding	94
5.2	Laaggeschoolde werknemers, wie zijn ze en waar werken ze?	98
5.3	Arbeidsomstandigheden van laaggeschoolde werknemers	100
5.4	De gezondheid van de laaggeschoolde werknemer	105
5.5	Maatregelen bij laaggeschoold werk	109
5.6	Conclusies	113

6	Van micro- tot grootbedrijf: groeit de kwaliteit van arbeid mee?	114
6.1	Inleiding	116
6.2	Schets van het MKB	119
6.3	Kwaliteit van arbeid	123
6.4	Maatregelen	127
6.5	Effecten	136
6.6	Employability	138
6.7	Conclusies	142
7	Literatuur	144
	Bijlage	152



1

SAMENVATTING

Samenvatting

- De kwaliteit van de arbeid en het ziekteverzuim zijn in 2011 vrijwel onveranderd ten opzichte van 2010.
- Psychische klachten zijn de belangrijkste oorzaak van verzuim en arbeidsongeschiktheid.
- Werknemers in de, door de Inspectie SZW aangewezen, prioritaire sectoren hebben niet alleen met een hoge fysieke belasting te maken. Met name in de zorg is ook de psychosociale belasting hoog.
- Nederland behoort tot de koplopers in Europa ten aanzien van flexibele arbeidsovereenkomsten. Flexwerkers hebben ten opzichte van vaste werknemers gemiddeld een hogere fysieke belasting en een lagere psychosociale belasting.
- Werkgevers treffen regelmatig maatregelen om de negatieve gevolgen van werk tegen te gaan. Flexwerkers en laaggeschoolde werknemers hebben de meeste behoefte aan aanvullende maatregelen.
- Werknemers in prioritaire sectoren willen even lang doorwerken als werknemers in de overige sectoren, maar denken minder lang door te kunnen werken. Dit gaat samen met een gemiddeld slechtere gezondheid.
- Laaggeschoolde werknemers hebben over het algemeen een slechtere kwaliteit van de arbeid. Zij hebben ook vaker te maken met werkgerelateerd ziekteverzuim en arbeidsongevallen.
- Kleine bedrijven kenmerken zich door minder psychosociale en meer fysieke belasting. Er is echter geen duidelijk onderscheid tussen het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) en het grootbedrijf.

De kwaliteit van de arbeid en het ziekteverzuim blijven in 2011 vrijwel stabiel ten opzichte van 2010.

De kwaliteit van de Arbeid is in 2011 niet veel veranderd ten opzichte van 2010. De blootstelling aan belangrijke fysieke risicofactoren als kracht zetten (2011 20%; 2010 22%) en werken in ongemakkelijke houdingen (2011 11%; 2010 10%), maar ook psychosociale arbeidsomstandigheden als hoge taakeisen (2011 39%; 2010 40%) en tijdsdruk (2011 30%; 2010 32%) is maar weinig veranderd ten opzichte van een jaar geleden. Wat betreft gezondheid van de werknemers is het beeld ten opzichte van 2010 stabiel of zelfs iets verbeterd. De Nederlandse werknemer blijft in 2011 over het algemeen een gezonde werknemer. Net als in 2010 geeft ruim 90% van de werknemers aan de eigen gezondheid goed tot uitstekend te vinden. Het ziekteverzuimpercentage is nagenoeg gelijk gebleven op 4,3%. Zowel het percentage werknemers met een chronische aandoening, als dat met een arbeidshandicap is het afgelopen jaar iets afgenomen. Het percentage arbeidsongevallen daalde van 3,2% in 2010 naar 2,9% in 2011. Het is echter nog niet duidelijk of dit een eenmalige daling is of dat er werkelijk een trend is ingezet

Psychische klachten zijn de belangrijkste oorzaak van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Veel werknemers worden blootgesteld aan psychosociaal ongunstige arbeidsomstandigheden en dit heeft zijn weerslag op hun gezondheid. Psychische klachten, zoals burn-out en overspannenheid, hebben een grote invloed op de ervaren gezondheid en zijn belangrijke veroorzakers van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Ruim veertig procent (42%) van de werknemers met psychische klachten beoordeelt de eigen gezondheid als matig of slecht. Bijna 13% van alle werknemers rapporteert burn-outklachten. Mannen wat vaker dan vrouwen. Burn-outklachten komen veel voor in het onderwijs (18%) en dan vooral bij de docenten in het voortgezet onderwijs (25%). Werknemers in de prioritaire sectoren hebben gemiddeld minder burn-outklachten dan werknemers in de overige sectoren. Verzuim wegens psychische klachten komt minder voor dan bijvoorbeeld griep of verkoudheid, maar duurt vaak lang. Een week na aanvang van het verzuim is slechts 1 op de 5 werknemers met psychische klachten weer aan het werk, terwijl dit bij griep en verkoudheid voor driekwart geldt. Hierdoor zorgen psychische klachten voor meer verzuimdagen dan een veelvoorkomende verzuimreden als griep en verkoudheid. Ook arbeidsongeschiktheid wegens psychische klachten komt veel voor. Bijna de helft (43%) van de nieuwe WGA uitkeringen en 17% van de IVA uitkeringen zijn wegens psychische klachten.

Prioritaire sectoren kenmerken zich niet alleen door een hoge fysieke belasting. Met name in de zorg is ook de psychosociale belasting hoog.

De bouw, gezondheidszorg en welzijn, metaalindustrie, transport en logistiek en de aardolie, chemie, kunststof- en rubberindustrie zijn door de Inspectie SZW aangewezen als prioritaire sectoren omdat zij worden gezien als risicosectoren ten aanzien van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Deze sectoren kenmerken zich door een hogere blootstelling aan fysieke risicofactoren. Kracht zetten (prioritair 29%, niet prioritair 16%), werken in ongemakkelijke houdingen (prioritair 16%, niet prioritair 6%) en werken met trillend gereedschap of apparaten (prioritair 13%, niet prioritair 8%) komt vaker voor in de prioritaire sectoren. De blootstelling aan psychosociale risicofactoren moet echter niet worden vergeten. Hoewel deze in de prioritaire sectoren vergelijkbaar is met die de niet-prioritaire sectoren, is psychosociale belasting in de (prioritaire) sector gezondheidszorg en welzijn duidelijk een onderwerp waar de werkgever rekening mee kan houden. Op verschillende vlakken is de psychosociale belasting in deze sector namelijk hoger dan gemiddeld. In de ziekenhuizen ervaren werknemers veel tijdsdruk (43% versus 30% gemiddeld in Nederland) en hoge taakeisen (50% versus 39% gemiddeld in Nederland). In de GGZ en gehandicaptenzorg is de blootstelling aan emotioneel zwaar werk (30% versus 9,7% gemiddeld in Nederland) en agressie en geweld door externen (61% versus 24% gemiddeld in Nederland) duidelijk hoger dan gemiddeld.

Nederland behoort tot de koplopers in Europa ten aanzien van flexibele arbeidsovereenkomsten. Flexwerkers hebben gemiddeld een hogere fysieke belasting en een lagere psychosociale belasting.

Flexwerk, of het werken als oproep- en invalkracht, uitzendkracht of op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, komt veel voor in Nederland. Ongeveer 1 op de 5 werknemers is flexwerker. Nog eens 10% van de werkende beroepsbevolking is zelfstandige zonder personeel (zzp-er). Op Europees niveau behoort Nederland daarmee tot de koplopers. Alleen in Polen, Spanje en Portugal hebben meer werknemers een tijdelijk contract. Er zijn 4 grote groepen werknemers met een flexibel contract te onderscheiden: (1) tijdelijk werknemers met uitzicht op een vaste baan (2) tijdelijke werknemers voor een bepaalde tijd (3) oproep en invalkrachten en (4) uitzendkrachten. Deze groepen flexwerkers verschillen onderling zowel ten aanzien de persoonskenmerken als ten aanzien van de sectoren waar zij worden ingezet. Desondanks zijn er overeenkomsten in de kwaliteit van de arbeid. Werknemers met een flexibel contract hebben over het algemeen te maken met een hogere blootstelling aan fysiek belastend werk zoals kracht zetten of werken in ongemakkelijke houdingen, dan vaste werknemers. Ook hebben zij vaker te maken met ongunstige omgevingsfactoren zoals blootstelling aan stoffen. Flexwerkers hebben gemiddeld een lagere blootstelling aan psychosociale arbeidsomstandigheden als werkdruk. De keerzijde daarvan is dat zij ook minder vaak uitdagend werk hebben. Flexwerkers hebben een iets betere gezondheid en lager ziekteverzuimpercentage dan vaste medewerkers. Wel hebben zij vaker te maken met arbeidsongevallen.

Werkgevers treffen regelmatig maatregelen om de kwaliteit van arbeid te verbeteren. Flexwerkers en laaggeschoolde werknemers hebben de meeste behoefte aan aanvullende maatregelen.

Werkgevers treffen regelmatig maatregelen om de kwaliteit van arbeid te verbeteren. Het aandeel bedrijven dat voldoet aan de systeembepalingen (aanwezigheid preventie-medewerker, aansluiting arbodienst(verlener), BHV, RI&E) is 56%. Afhankelijk van het soort risico geeft 29% (intimidatie, agressie of geweld door collega's) tot 69% (werkdruk/werkstress) van de werknemers aan dat er maatregelen getroffen zijn. De getroffen maatregelen zijn echter nog voor verbetering vatbaar. Vooral ten aanzien van werkdruk/werkstress (40%), KANS (Klachten Arm, Nek en Schouder; 18%) en lichamelijk- of emotioneel zwaar werk (beide 16%) geven werknemers relatief vaak aan dat (aanvullende) maatregelen nodig zijn. Opvallend is dat werkdruk/werkstress enerzijds het arbeidsrisico is waar het vaakste maatregelen worden getroffen, maar anderzijds ook het arbeidsrisico waar nog het vaakste (aanvullende) maatregelen worden gewenst. Flexwerkers en de laaggeschoolde werknemers geven relatief vaak aan dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn. Vooral uitzendkrachten zijn vaak niet tevreden met de getroffen maatregelen. Een deel van de werkgevers (5%) geeft aan specifiek maatregelen te hebben getroffen voor deze groep.

Werknemers in prioritaire sectoren willen even lang doorwerken als werknemers in de overige sectoren, maar denken minder lang door te kunnen werken. Dit gaat samen met een gemiddeld slechtere gezondheid.

Werknemers in de prioritaire sectoren willen tot dezelfde leeftijd doorwerken als werknemers in de niet-prioritaire sectoren, maar denken gemiddeld ruim een half jaar minder lang door te kunnen werken (prioritair tot 61,4 jaar, niet prioritair tot 62 jaar). Dit lijkt samen te hangen met de gemiddeld slechtere gezondheidstoestand van werknemers in deze sectoren. Hoewel werknemers in prioritaire sectoren hun gezondheid niet beter of slechter beoordelen dan werknemers in de overige sectoren blijkt uit een aantal andere maten dat hun gezondheid minder goed dan gemiddeld is. Het aandeel werknemers met een chronische aandoening (37%) en een arbeidshandicap (20%) is in de prioritaire sectoren hoger dan in de niet-prioritaire sectoren (respectievelijk 35% en 18%). Dit komt vooral door het relatief hoge aandeel werknemers met een chronische aandoening in de sector gezondheidszorg en welzijn. Daarnaast is ook het verzuimpercentage in de prioritaire sectoren met 5% duidelijk hoger dan de 4% in de niet-prioritaire sectoren. De relatief lange verzuimduur (8,3 dagen per keer ten opzichte van 6,5 dagen in de niet-prioritaire sectoren) lijkt hier debet aan. Tenslotte is ook de kans op een ongeval in de prioritaire sectoren groter. Wel bestaan er grote verschillen tussen de prioritaire sectoren. Zo heeft in de grond-, weg- en waterbouw 1,3% van de werknemers te maken gehad met een arbeidsongeval terwijl dat bij overige sectoren in de bouw bijna 6% is.

Laaggeschoolde werknemers hebben over het algemeen een slechtere kwaliteit van de arbeid. Zij hebben ook vaker te maken met werkgerelateerd ziekteverzuim en arbeidsongevallen.

Zo'n 24% van de werkende bevolking kan als laaggeschoold worden beschouwd. Ten opzichte van de gemiddelde Nederlandse werknemers zijn zij vaker man, vaker jong of 55+-er en vaker van niet-westerse afkomst. Een groot deel van de laaggeschoolde werknemers werkt in de handel, de industrie, de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg. Laaggeschoolde werknemers verschillen van middelbaar- of hoogopgeleide werknemers ten aanzien van zowel de blootstelling aan, als de gevolgen van belastende arbeidsomstandigheden. Vooral de blootstelling aan fysieke risicofactoren en omgevingsfactoren is hoger. Maar laaggeschoolde werknemers ervaren ook vaker dan middelbaar- of hoogopgeleide werknemers een lage autonomie in hun werk. Laaggeschoolde werknemers hebben vaker te maken met beroepsziekten en arbeidsongeschiktheid. Ook is het verzuimpercentage van laaggeschoolde werknemers hoger dan gemiddeld in Nederland. Daarbij is enige nuancering nodig: werknemers met een lage opleiding verzuimen niet vaker maar wel langer en zij geven vaker aan dat het werk de oorzaak is van het verzuim. Laaggeschoolde werknemers vinden vaker dan gemiddeld dat gevaarlijk werk of een bedrijfsongeval de reden was van het verzuim. In lijn hiermee geven zij ook vaker aan betrokken te zijn bij een arbeidsongeval. Als gevolg daarvan hebben zij vaker te maken met lichamelijk letsel en minder vaak met (deels) psychisch letsel. Het verzuim na een ongeval duurt bij laaggeschoolden gemiddeld korter. Toch rap-

porteert het overgrote deel (87% ten opzichte van 90% gemiddeld in Nederland) van de laaggeschoolde werknemers een goede, zeer goede of zelf een uitstekende gezondheid.

Kleine bedrijven kenmerken zich door minder psychosociale en meer fysieke belasting. Er is echter geen duidelijke onderscheid tussen het MKB en het grootbedrijf.

Werknemers in het MKB (bedrijven met minder dan 100 werknemers) rapporteren in vergelijking met werknemers in grote bedrijven meer fysieke belasting en belasting door omgevingsfactoren en minder blootstelling aan psychosociale risicofactoren. Dit lijkt niet te komen doordat in grote bedrijven meer administratieve en ondersteunende functies zijn. Ook bij 'werknemers op de werkvloer' zijn deze verschillen aanwezig. Bij het nemen van maatregelen zijn er ook duidelijke verschillen tussen grote en kleine bedrijven. Grote organisaties passen aanzienlijk vaker arbo- en verzuimmaatregelen toe dan kleine organisaties. Daarbij is er een verschil in het type maatregelen. Kleine organisaties nemen vaker praktische maatregelen terwijl grotere organisaties meer beleidsmaatregelen nemen. Er lijkt echter geen duidelijke scheiding te maken tussen het MKB en het grootbedrijf. De verschillen zijn geleidelijk en hebben te maken met het toenemen van de organisatie-omvang. Opvallend genoeg hebben de hogere belasting en het lagere aantal maatregelen geen directe gevolgen voor de gezondheid van werknemers in kleine bedrijven. Er zijn vrijwel geen gezondheidsverschillen tussen werknemers in grote en kleine bedrijven en het verzuim is in kleine bedrijven juist lager. Wel wordt verzuim in kleine bedrijven vaker dan in het grootbedrijf (gedeeltelijk) aan het werk toegeschreven.

A man with short brown hair, wearing a dark blue jacket, a red and blue striped scarf, and blue jeans, is leaning into the open driver-side door of a dark-colored car. He is seated in a wheelchair, which is partially visible in the foreground. He is looking down at something on the car's floor. The background shows a green metal fence and some dry grass. A large white number '2' is overlaid on the left side of the image.

2

INLEIDING

Inleiding

De meeste Nederlanders tussen de 15 en de 65 jaar werken, en het is de bedoeling dat zij dat met veel plezier en in goede gezondheid doen en blijven doen. Maar werken brengt ook risico's met zich mee. Risico's die negatief uit kunnen vallen voor de gezondheid van de werknemer, maar ook negatief voor de werkgever. Daarbij gaat het dan om zaken als productiviteitsverlies, en verlies aan inkomsten, maar ook om imago schade. Een goede kwaliteit van de arbeid is dus een belangrijk aandachtspunt voor zowel werknemers als werkgevers. Dit blijkt ook uit onderstaande krantenkoppen die laten zien dat er het afgelopen jaar ook in de media de nodige aandacht was voor de kwaliteit van de arbeid en de effecten van werk op de gezondheid. De Arbobalans maakt daarom de balans op: Hoe is het anno 2012 gesteld met arbeidsomstandigheden, de gevolgen hiervan en het beleid dat bedrijven hierop voeren?

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

- Dode en gewonde bij arbeidsongeval Amsterdam (nu.nl, 31 augustus 2012)
- Meer meldingen van beroepsziekten (nuzakelijk.nl, 15 oktober 2012).
- Leidinggevende vergalt werkplezier (nuzakelijk.nl, 13 december 2012)
- Nederlandse bazen flexibel met werktijden. (nuzakelijk.nl, 8 oktober 2012)
- Veel ongevallen door suffende vrachtwagenchauffeur (Financieel Dagblad webeditie, 29 november 2012)
- Thuiswerken helpt ziekteverzuim verlagen (Telegraaf.nl, 21 augustus 2012)
- Personeel drankenhandel tilt te zwaar (nu.nl, 26 juni 2012)
- Petitie GGZ-verpleegkundigen tegen agressie (nu.nl, 6 augustus 2012)
- Gezonder personeel levert miljarden op (Volkskrant.nl, 10 oktober 2012)
- Derde van werknemers slachtoffer van agressie (Volkskrant.nl, 1 oktober 2012)
- Helpt MKB'ers weet niet van bedrijfshulpverlening (nu.nl, 4 september 2012)
- MKB reageert niet adequaat op ongeval (Financieel Dagblad webeditie, 15 februari 2012)
- Aandeel flexwerkers iets omhoog (nuzakelijk.nl, 10 december 2012)
- Zelfde bescherming voor zzp'er als personeel (Volkskrant.nl, 21 juni 2012)
- Ziekengeld bij flexbaan stopt na drie maanden (Volkskrant.nl, 25 september 2012)
- Minder werkenden hebben vast contract (Volkskrant.nl, 11 december 2012)

2.1 Opzet Arbobalans 2012

In de Arbobalans 2012 is net als in eerdere jaren een hoofdstuk opgenomen met kerncijfers over de kwaliteit van de arbeid, de gezondheid van werknemers en maatregelen om arbeidsrisico's te beheersen. Daarnaast zijn enkele themahoofdstukken

opgenomen. Dit jaar gaan deze hoofdstukken over laagopgeleide werknemers, flexwerkers en het MKB. De Arbobalans wil daarmee niet alleen een overzicht geven over de arbeidsomstandigheden en de gezondheid van werknemers, maar ook dieper ingaan op een aantal actuele deelaspecten van de arbeidsomstandigheden en de effecten daarvan.

Nieuw in de Arbobalans 2012 is dat er in de hoofdstukken ook een aantal initiatieven uit het veld worden beschreven. Doel hiervan is om te laten zien dat het beleid om steeds vaker doelvoorschriften te stellen en minder middelvoorschriften niet alleen een papieren beleid is. Werkgevers gaan daadwerkelijk aan de slag en er zijn in de praktijk veel goede voorbeelden te vinden van initiatieven om werknemers veiliger en gezonder te laten werken. In de hoofdstukken staan daarom verschillende door bedrijven en branche organisaties genomen initiatieven beschreven. Hiermee laten we zien dat er een brede diversiteit van acties wordt ondernomen. Zowel ten aanzien van wie de actie neemt (branche, bedrijf, etc) als ten aanzien van het soort actie (omvang, focus, aanpak etc). Het is echter geen receptenboek voor arbo-initiatieven. De beschreven voorbeelden zijn bedoeld om te inspireren. Elke situatie is immers anders, en elke situatie verdient daarom ook een eigen en unieke aanpak. Bij de selectie van de initiatieven is ook niet gekeken of de initiatieven aantoonbaar positieve resultaten hebben op de gezondheid en veiligheid van de werknemers. Er is vooral geselecteerd op inspirerende initiatieven. Dat niet geselecteerd is op initiatieven met aantoonbare resultaten zegt niets over de kwaliteit van de initiatieven. Over het algemeen is er (nog) niet naar de effectiviteit gekeken.

2.2 Bronnen

De Arbobalans 2012 is gebaseerd op actueel cijfermateriaal tot en met 2011 en op recent onderzoek gepubliceerd tot in 2012. Het doel is een informatiebron te zijn voor werkgevers- en werknemersorganisaties, sectororganisaties, arbodiensten en andere arbodeskundigen, personeelsfunctionarissen, OR-leden en geïnteresseerde werkgevers en werknemers.

Bij het samenstellen van deze Arbobalans zijn verschillende databestanden gebruikt. Voor de werknemersinformatie is dat vooral de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; www.monitorarbeid.nl/NEA) (Koppes e.a. 2012a). De NEA, die in 2003 voor het eerst werd gehouden en sinds 2005 jaarlijks wordt uitgevoerd, is het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden in Nederland. De NEA wordt onder werknemers uitgevoerd en geeft weer hoe zij hun arbeidssituatie beleven en in hoeverre ze ervaren dat ze worden blootgesteld aan arbeidsrisico's. Vanaf 2005 doen jaarlijks circa 23.000 werknemers mee aan de NEA. Door dit grote aantal deelnemers biedt de NEA betrouwbare gegevens per sector en beroepsgroep. In 2007 is de vraagstelling verbreed, waardoor de NEA van een typische 'arbo-

monitor' is veranderd in een instrument dat de arbeidssituatie meet. De NEA wordt uitgevoerd door TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Om het werkgeversperspectief te beschrijven, hebben we net als vorig jaar gebruikgemaakt van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA; www.monitorarbeid.nl/WEA; Oeij e.a. 2011) die in 2008 en 2010 is afgenomen onder ruim 5000 werkgevers.

Voor de gegevens over zzp'ers is gebruik gemaakt van de European Working Conditions Survey (EWCS) uit 2010. De EWCS is een vijfjaarlijkse Europees onderzoek onder werkenden. Het onderzoek wordt afgenomen in alle 17 landen van de Europese Unie en richt zich op het meten van de kwaliteit van de arbeid. Per land zijn ongeveer 1000 werkenden geïnterviewd.

Ook is voor deze Arbobalans gebruikgemaakt van de monitor Arbo in Bedrijf van de Inspectie SZW (Inspectie SZW, 2013). Deze monitor wordt uitgevoerd in ongeveer 3.000 bedrijfsbezoeken van inspecteurs van de Inspectie SZW: zij hebben een vraaggesprek met de werkgever, maken een rondgang door het bedrijf en nemen kennis van relevante documenten zoals de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E). Deze monitor geeft daarmee een beeld van de mate waarin bedrijven en instellingen zich conformeren aan de wettelijke verplichtingen volgens de Arbowet, de mate waarin werknemers in bedrijven worden blootgesteld aan een aantal arbeidsrisico's en welke maatregelen bedrijven nemen om deze risico's te voorkomen en beperken. Dit onderzoek wordt jaarlijks uitgevoerd, zodat belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden op de voet kunnen worden gevolgd.

Naast deze databestanden is ook gebruik gemaakt van de Monitor Arbeidsongevallen van TNO, de rapportage Beroepsziekten in cijfers van het NCVB (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten) en van gegevens van het UWV. Tenslotte is voor deze Arbobalans weer gebruikgemaakt van via het CBS (Statline) beschikbare gegevens.

2.3 Leeswijzer

Na de samenvatting en deze inleiding (hoofdstuk 1 en 2) geeft het eerstvolgende hoofdstuk (hoofdstuk 3) een overzicht van de kerncijfers over de kwaliteit van de arbeid en arbeidsrisico's, gezondheid en de maatregelen om arbeidsrisico's te beheersen weer. Hoofdstuk 4 gaat over werknemers met een flexibel contract en beschrijft hun arbeidsomstandigheden in vergelijking met werknemers met een vast contract. Hoofdstuk 5 geeft inzicht in de arbeidsmarktpositie en de arbeidsomstandigheden van werknemers met een lage opleiding. Hoofdstuk 6 gaat over het MKB en vergelijkt de arbeidsomstandigheden in het midden- en kleinbedrijf met de arbeidsomstandigheden in het grootbedrijf. Tenslotte worden in de bijlage alle kerncijfers naar sector uitgesplitst. Deze Arbobalans is geschreven door TNO met steun van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



3

KERNCIJFERS

Kerncijfers

Dit hoofdstuk beschrijft de actuele kenmerken van de Nederlandse werknemers, hun banen en hun arbeidsomstandigheden. Ook gaat dit hoofdstuk in op gezondheidsaspecten (zoals ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid) en de inzetbaarheid van werknemers.

Over het algemeen is de kwaliteit van de arbeid in 2011 over de hele linie vergelijkbaar met die in 2010. Fysieke arbeidsomstandigheden zoals kracht zetten (19,5%) en werken in ongemakkelijke houdingen (10,8%), maar ook psychosociale arbeidsomstandigheden zoals hoge taakeisen (38,7%) en tijdsdruk (30,0%) komen vrijwel net zo vaak voor als een jaar geleden.

Wat betreft gezondheid is het beeld ten opzichte van 2010 op een aantal vlakken veranderd. De Nederlandse werknemer is ook in 2011 over het algemeen een gezonde werknemer. Zelfs een iets gezondere werknemer dan in de afgelopen jaren. Net als in 2010 geeft ruim 90% van de werknemers aan de eigen gezondheid goed of uitstekend te vinden. Zowel het percentage werknemers met een chronische aandoening (2011 35,8; 2010 38,5%) als het percentage werknemers met arbeidshandicap (2011 18,4%; 2010 19,8%) is het afgelopen jaar iets afgenomen. Positief is het lagere percentage arbeidsongevallen dat met 2,9% (207.000 ongevallen) in 2011 lager is dan in 2010 (3,2%; 224.000 ongevallen). Aan de jarenlange daling van het ziekteverzuim is echter een einde gekomen. Het ziekteverzuim is nagenoeg stabiel op 4.3%.

De dalende trend in de naleving van de wettelijk verplichte arbo-maatregelen, die in de vorige Arbobalans naar voren kwam, zet in 2011 niet verder door. De laatste jaren stabiliseerde het aandeel bedrijven dat een contract heeft met een arbo-dienst. Het gemiddelde aandeel bedrijven dat voldoet aan de systeembepalingen (aanwezigheid preventiemedewerker, aansluiting arbodienst(verlener), BHV, RI&E) is sinds 2006 gedaald van 64% naar 56%. En ondanks dat werkgevers al regelmatig maatregelen treffen, kan dat volgens werknemers nog beter. Vooral ten aanzien van werkdruk/werkstress (40,1%), KANS (Klachten Arm, Nek en Schouder; 18,3%) en lichamelijk- of emotioneel zwaar werk (15,6% en 16,1%) geven werknemers relatief vaak aan dat (aanvullende) maatregelen nodig zijn.

Deze Arbobalans zoomt ook specifiek in op de, door de Inspectie SZW aangewezen, prioritaire sectoren. Deze sectoren zijn door de Inspectie SZW aangewezen omdat er grotere risico's ten aanzien van de veiligheid en de gezondheid op het werk zijn. Dit hoofdstuk bevestigt het beeld dat werknemers in deze sectoren over het algemeen meer blootgesteld staan aan risico's. Althans als het gaat om de fysieke belasting en omgevingsfactoren. Zo hebben werknemers in prioritaire sectoren bijna twee

keer zo vaak te maken met het zetten van kracht (prioritair 28,5%, niet prioritair 15,8%) en het werken in ongemakkelijke houdingen (prioritair 16,3%, niet prioritair 8,5%). Ten aanzien van de psychosociale factoren is de blootstelling in de prioritaire sectoren gemiddeld niet anders dan in de niet-prioritaire sectoren. Psychosociale belasting is in de (prioritaire) sector gezondheidszorg en welzijn wel duidelijk een onderwerp waar een werkgever rekening mee kan houden. Op verschillende vlakken is de psychosociale belasting in deze sector namelijk hoger dan gemiddeld. In de ziekenhuizen ervaren werknemers veel tijdsdruk en hoge taakeisen. In de GGZ en gehandicaptenzorg is de blootstelling aan emotioneel zwaar werk en agressie en geweld duidelijk hoger dan gemiddeld.

Als wordt ingezoomd op gezondheid van werknemers zijn er relatief weinig verschillen tussen werknemers in de prioritaire sectoren en de gemiddelde Nederlandse werknemer. Wel is het aandeel werknemers met een chronische aandoening en een arbeidshandicap in de prioritaire sectoren wat groter. Dit komt vooral door het relatief grote aandeel werknemers met chronische aandoening in de sector gezondheidszorg en welzijn. Ook is het verzuim in de prioritaire sectoren met 5% duidelijk hoger dan de 4% in de niet-prioritaire sectoren. Dit hogere verzuimpercentage lijkt vooral veroorzaakt te worden door de relatief lange verzuimduur (8,3 dagen per keer ten opzichte van 6,5 dagen in de niet-prioritaire sectoren).

3.1 Wie zijn de Nederlandse werknemers en waar werken ze?

Anno 2011 telt Nederland volgens het CBS¹ naar schatting 8,7 miljoen werkenden. Dit zijn werkenden die, al is het maar een paar uurtjes per week, betaald werk verrichten of een betaalde baan hebben. Daarvan werkt 1,2 miljoen als zelfstandige (met of zonder personeel). Nederland telt anno 2011 zo'n 7,1² miljoen werknemers van 15 tot en met 64 jaar in loondienst (Koppes e.a., 2012a). Deze werknemers staan centraal in dit kerncijferhoofdstuk van de Arbobalans. Box 3.1 geeft antwoord op de vraag 'Wie is de Nederlandse werknemer?'

1 <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=81095NED&D1=0,2-4&D2=a&D3=0&D4=84&HDR=G2,T,G1&STB=G3&VW=T>

2 De 1,2 miljoen zelfstandigen en de 7,1 miljoen werknemers van 15-64 jaar tellen samen niet op tot 8,7 miljoen. Dit komt doordat er meer groepen werkenden zijn. Voor de genoemde CBS cijfers zijn werknemers jonger dan 15 jaar, of ouder dan 65 jaar bijvoorbeeld meegerekend en is een schatting van het aantal zwartwerkers gemaakt.

BOX 3.1: KENMERKEN VAN DE NEDERLANDSE WERKNEMERS IN 2011	
Vrouwen	47,2%
Mannen	52,8%
Leeftijd: 15 t/m 24 jaar	15,3%
Leeftijd: 25 t/m 54 jaar	69,5%
Leeftijd: 55 t/m 64 jaar	15,2%
Opleidingsniveau: Laag (VMBO of lager)	25,4%
Opleidingsniveau: Midden (HAVO, VWO of MBO)	42,5%
Opleidingsniveau: Hoog (HBO of WO)	32,0%
Autochtone afkomst	82,0%
Westers allochtone afkomst	8,7%
Niet-westers allochtone afkomst	9,3%
Eerste generatie allochtoon	9,8%
Tweede generatie allochtoon: één ouder geboren in buitenland	5,5%
Tweede generatie: beide ouders geboren in buitenland	2,6%

BRON: NEA 2011

Ten opzichte van 2005 wordt de samenstelling van de werkzame Nederlandse beroepsbevolking in 2011 gekenmerkt door een wat groter aandeel vrouwen, jongeren (15-24 jaar), ouderen (55-64 jaar), hogeropgeleide werknemers en werknemers van niet-westers allochtone afkomst. Dit is in lijn met de verschuivingen die zijn gerapporteerd in de vorige Arbobalans (Hooftman e.a., 2012). In het licht van duurzame inzetbaarheid van werknemers zijn dit gunstige ontwikkelingen, al is er voor subgroepen zoals bijvoorbeeld lager opgeleiden zeker nog verdere verbetering van de inzetbaarheid mogelijk. Hoofdstuk 5 van deze Arbobalans gaat uitgebreider in op laaggeschoold werk in Nederland.

Ook de gezinssamenstelling van de Nederlandse werknemer heeft volgens het CBS de laatste decennia van de twintigste eeuw een verandering ondergaan: het standaardhuishouden bestaande uit een eenverdiener met een niet-werkende partner en kinderen, heeft plaatsgemaakt voor huishoudens met twee werkende partners. Dit komt vooral door de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen (Kösters & Moonen, 2011). Anno 2011 is 70% van de werknemers gehuwd of samenwonend met al dan niet thuiswonende kinderen en heeft bijna 62% van alle werknemers een partner met een betaalde baan. Deze gezinnen met tweeverdieners hebben daardoor gemiddeld meer te besteden dan andere gezinnen.

BOX 3.2: KENMERKEN VAN DE BAAN VAN DE NEDERLANDSE WERKNEMER IN 2011	
Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	78,6%
Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	7,6%
Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	7,5%
Uitzendkracht	2,0%
Oproepkracht/invalkracht	3,5%
Werkzaam via WSW (Wet Sociale Werkvoorziening)	0,8%
Omvang dienstverband in werkuren per week	30,3
Gewenste aantal uur per week	30,3
Gemiddeld aantal werkdagen per week	4,2
Duur van de pauze op een gemiddelde werkdag (in minuten)	40,1
Tijd besteed aan woon-werkverkeer per dag (in minuten)	51,9
Aantal uren per week dat betaalde arbeid thuis verricht wordt	1,75
Werknemers met structureel overwerk	26,6%
Aantal uur overwerk per week	3,4
Werkt regelmatig in ploegdienst	13,2%
Werkte afgelopen jaar regelmatig 's avonds of 's nachts	23,8%
Werkte afgelopen jaar regelmatig in het weekend	29,6%
Aantal jaar werkzaam bij huidige werkgever	9,9
Aantal jaar werkzaam in huidige functie	7,3
Functie waarin leiding wordt gegeven	26,7%
Mist of verwaarloost familie of gezinsactiviteiten (zeer) vaak door werk	8,7%
Verwaarloost werk (zeer) vaak door familie of gezinsactiviteiten	2,0%

BRON: NEA 2011

Box 3.2 geeft inzicht in de baan die de Nederlandse werknemer heeft. Net als in voorgaande jaren heeft het grote merendeel van de Nederlandse werknemers een contract voor onbepaalde tijd. Het aantal jaar dat werknemers werkzaam zijn bij de huidige werkgever (gemiddeld 9,9 jaar) en in de huidige functie (gemiddeld 7,3 jaar) is onveranderd ten opzichte van 2011. Wel is het aandeel werknemers met een flexibel contract de laatste jaren gestegen. Dit geldt vooral voor contracten voor bepaalde tijd en oproep/invalidcontracten. In hoofdstuk 4 van deze Arbobalans wordt nader ingegaan op de groep flexwerkers.

Gemiddeld werkt de Nederlandse werknemer iets meer dan 30 uur in de week, verdeeld over ruim 4 dagen. Ten opzichte van 2005 is dit gemiddeld 1 uur per week minder. Ten opzichte van het gemiddelde in andere Europese landen is dit zelfs 6 uur minder (Eurostat, 2012). Het gemiddeld aantal uur dat werknemers werken (contractueel) is de laatste jaren steeds dichterbij het aantal uur gekomen dat ze zouden willen werken. In 2011 is dit gemiddeld zelfs gelijk. Naast de contractuele werktijd, overwerk en pauze (weergegeven in box 3.2), is de Nederlandse werkne-

mer dagelijks zo'n 52 minuten onderweg van en naar het werk. Dit is vergelijkbaar met cijfers van 2010.

Met het toenemen van het aantal tweeverdienersgezinnen, is ook het combineren van werk en privé een relevant thema. Gelukkig is dat slechts voor een beperkte groep werknemers een probleem. Als werknemers gevraagd wordt hoe zij werk en privé combineren, zegt ongeveer 9% vaak of zeer vaak familie- of gezinsactiviteiten te missen of te verwaarlozen door werk. Andersom zegt 2% vaak of zeer vaak werk te verwaarlozen door familie- of gezinsactiviteiten. Beide type disbalans worden vaker ervaren door mannen (respectievelijk 10,5% en 2,4%), werknemers in de leeftijd van 25-45 jaar (respectievelijk 9,9% en 2,4%) en werknemers werkzaam in vervoer en opslag (respectievelijk 14,6% en 4,3%). Mogelijk hangt deze disbalans tussen werk en privé samen met het frequente overwerken in deze sector.

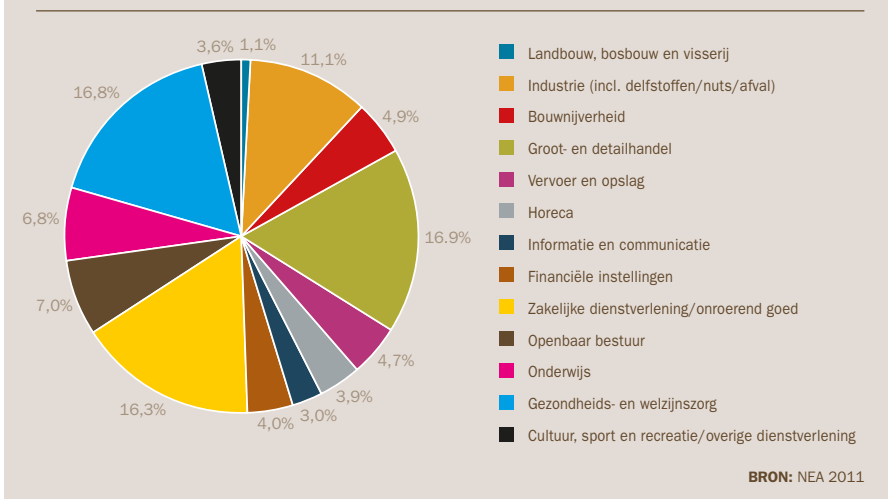
KADER 3.1: PLAATSONAFHANKELIJK WERKEN

Thuis- en telewerken is een steeds gebruikelijker fenomeen in werkend Nederland. Anno 2011 werkt 28,3% van de Nederlandse werknemers ten minste 1 uur per week thuis. Thuiswerkers werken gemiddeld 6,2 uur per week thuis. Een zesde van de werknemers zegt telewerker te zijn: iemand die met behulp van een computer thuis of elders werkt voor het bedrijf of de opdrachtgever

Per 1 juli 2012 zijn er enkele zaken gewijzigd in het Arbeidsomstandighedenbesluit wat betreft thuis- en telewerken. Thuiswerken en telewerken wordt nu aangeduid met de term plaatsonafhankelijke arbeid. Door de wijzigingen is het eenvoudiger om plaatsonafhankelijk te werken. Er gelden nu minder arboregels voor werken op andere plaatsen dan in het bedrijf of de organisatie van de werkgever. Werkgevers van organisaties met dergelijk type werk zijn wel verplicht werknemers te informeren over de risico's van het werk. Ook is de werkgever verplicht te zorgen dat werknemers die thuis werken over een goede en veilige werkplek beschikken om hun werk uit te voeren.

Dat Nederland ook anno 2011 nog steeds gekenmerkt kan worden als een diensteneconomie wordt duidelijk uit figuur 3.1, die de verdeling van werknemers over de sectoren weergeeft. Uit de figuur blijkt dat de meeste werknemers werkzaam zijn in dienstverlenende sectoren als de gezondheidszorg en welzijn, de groot- en detailhandel en de zakelijke dienstverlening. In de Arbobalans van vorig jaar werd al aangegeven dat de meeste bedrijven zich bevinden in de handel en de zakelijke dienstverlening (Arbobalans 2011, figuur 3.1).

FIGUUR 3.1 Verdeling van werknemers over de sectoren



KADER 3.2: PRIORITAIRE SECTOREN

De Inspectie SZW heeft een aantal sectoren en deelsectoren aangewezen die, vanwege de grotere risico's voor de veiligheid en gezondheid voor werknemers, prioritaire sectoren zijn als het gaat om de aanpak van deze risico's. In de zogeheten 'sectoraanpak' van de Inspectie SZW wordt een mix van instrumenten ingezet om de naleving van de wettelijke regels te verbeteren. Naast inspectieprojecten, gaat het daarbij bijvoorbeeld om verschillende voorlichtingsactiviteiten en overleg met branchepar-tijen. Van de (deel)sectoren die door SZW als prioritaire sectoren zijn aangewezen als het gaat om de inzet van die sectoraanpak³, kunnen op basis van de NEA de volgende (deel)sectoren nader worden uitgelicht:

- Bouw
 - Grond- weg en waterbouw
- Gezondheidszorg en welzijn
 - GGZ en gehandicaptenzorg
 - Jeugdzorg en Kinderopvang
 - Verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnzorg voor ouderen
 - Ziekenhuizen
 - Overige gezondheidszorg en welzijn
- Metaalindustrie
- Transport en logistiek
- Aardolie, chemie, kunststof en rubberindustrie

De sector Asbest is op basis van de NEA niet te onderscheiden.

Een aantal sectoren, waaronder de gezondheidszorg en de bouw, zijn door Inspectie SZW aangewezen als prioritaire sectoren. Kader 2 licht deze prioritaire sectoren, die de rode draad vormen van dit Arbobalanshoofdstuk, toe. In 2011 was grofweg 29%

3 Zoals op gerepresenteerd op <http://www.inspectieszw.nl/actueel/publicaties/sectoraanpak/> op 1 mei 2013

van alle werknemers werkzaam in een prioritaire sector. In box 3.3 zijn de kenmerken van deze werknemers en hun banen weergegeven. De prioritaire sectoren worden gekenmerkt door een iets groter aandeel vrouwen, oudere werknemers en lager opgeleiden ten opzichte van alle sectoren. Ook hebben zij vaker een vast, maar relatief klein, contract. Werknemers in deze sectoren kunnen echter niet over één kam worden geschoren; aan de ene kant is er de gezondheidszorg waar veelal relatief hoogopgeleide vrouwen in kleinere banen werkzaam zijn. Aan de andere kant zijn er de bouw, industrie en sector transport en logistiek waar met name laagopgeleide mannen in veelal fulltime banen werken.

BOX 3.3: KENMERKEN VAN WERKNEMERS EN HUN BAAN IN PRIORITAIRE SECTOREN

KENMERKEN VAN DE WERKNEMER	BOUW	GEZONDHEIDSZORG EN WELZIJN	METAAL-INDUSTRIE	TRANSPORT EN LOGISTIEK	AARDOLIE, CHEMIE, KUNSTSTOF EN RUBBER-INDUSTRIE	TOTAAL ALLE PRIORITAIRE SECTOREN
Mannen	89,6%	16,1%	88,6%	76,5%	80,9%	45,3%
Gemiddelde leeftijd	40,6 jr	41,4 jr	42,7 jr	42,6 jr	43,5 jr	41,6 jr
Opleidingsniveau: Laag (VMBO of lager)	36,3%	17,6%	29,5%	39,1%	26,2%	25,0%
Autochtone afkomst	90,5%	84,6%	81,2%	81%	75,7%	84,4%
Werknemer met vast dienstverband voor onbepaalde tijd	88,1%	82,5%	87,3%	80,7%	90,9%	84,1%
Omvang dienstverband in werkuren per week	37,5	25,5	36,3	32,8	36,1	29,9

BRON: NEA 2011

3.2 Arbeidsomstandigheden van de Nederlandse werknemer

Arbeidsomstandigheden zijn de fysieke omstandigheden, omgevingsfactoren en psychosociale omstandigheden waaronder werknemers werkzaam zijn. Een gezonde en veilige werkplek voor werknemers is belangrijk om hen duurzaam en productief aan het werk te houden. Niet alleen omwille van het welzijn van de werknemer, maar ook om hoge verzuim- en ziektekosten te voorkomen. Box 3.4 geeft een overzicht van de arbeidsomstandigheden van de Nederlandse werknemer in 2011. Over het algemeen is de kwaliteit van de arbeid in 2011 vergelijkbaar gebleven met die in 2010. In de rest van de paragraaf wordt verder ingegaan op de blootstelling aan de verschillende specifieke risicofactoren. Daarbij wordt met name gekeken naar risicofactoren waar wél verandering is opgetreden. Ook wordt ingezoomd op de blootstelling aan arbeidsrisico's in de prioritaire sectoren.

BOX 3.4: ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN VAN DE NEDERLANDSE WERKNEMER IN 2011	
<i>Fysieke belasting</i>	
Kracht zetten (regelmatig)	19,5%
Ongemakkelijke werkhouding (regelmatig)	10,8%
Trillingen en schudden (regelmatig)	9,4%
Herhalende bewegingen (regelmatig)	34,9%
Beelschermwerk	3,9 uur per dag
Beeldschermwerkers (>6 uur per dag beeldschermwerk)	26%
<i>Omgevingsfactoren</i>	
Gevaarlijk werk (regelmatig)	3,4%
Lawaai (regelmatig)	6,8%
Gevaarlijke stoffen of besmettelijke personen (vaak/ altijd)	17,9%
<i>Psychosociale belasting</i>	
Hoge taakeisen (vaak/altijd)	38,7%
Tijdsdruk (regelmatig)	30,0%
Emotioneel zwaar werk (vaak/altijd)	9,7%
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden (een enkele keer of vaker)	15,9%
Ongewenst gedrag door klanten, patiënten etc. (een enkele keer of vaker)	24,1%
Lage autonomie	42,1%

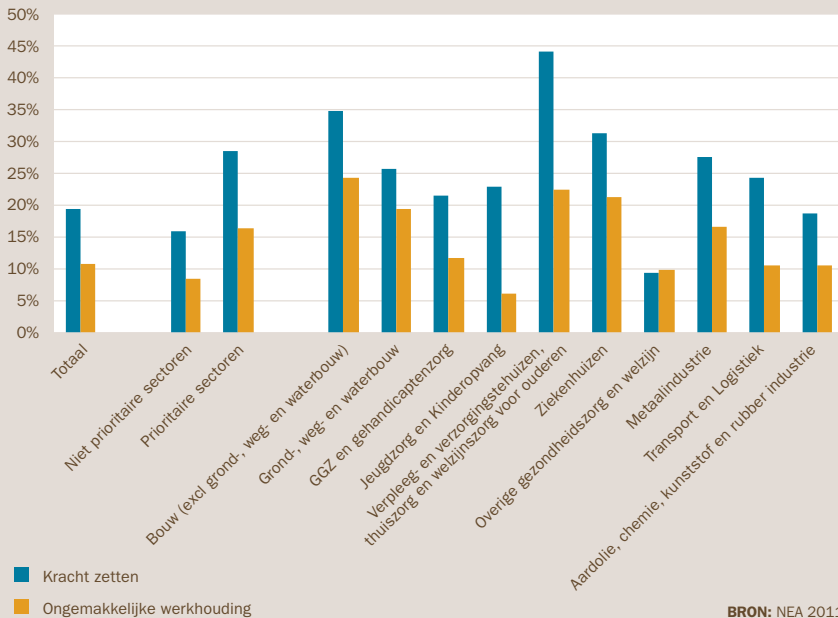
BRON: NEA 2011

3.2.1 Fysieke belasting

Lichamelijke klachten zijn een belangrijke oorzaak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in Nederland. Fysieke belasting is een achterliggende oorzaak en vormt daarmee een belemmering voor een duurzame gezonde en productieve inzet van werknemers. Regelmatige lichamelijke belasting hangt bovendien samen met de mate waarin werknemers denken door te kunnen werken tot na hun 65e (De Vries, 2010; Koppes e.a., 2012b). Werkzaamheden waarbij men moet tillen, duwen, trekken of apparaten gebruikt waarbij veel kracht gezet moet worden zijn fysiek belastend. De Arboret kent geen specifieke eisen over hoeveel een werknemer mag tillen. De last mag echter geen gevaar opleveren voor de veiligheid en of de gezondheid van de werknemer. De NIOSH-methode hanteert een norm van 23 kg als maximaal tilgewicht bij ideale condities. Deze norm wordt over het algemeen ook in de Nederlandse praktijk aangehouden. In 2011 geeft net als in 2010 ongeveer een vijfde van de Nederlandse werknemers aan regelmatig kracht te moeten zetten (figuur 3.2). Werknemers in de prioritaire sectoren zetten vaker kracht dan werknemers in niet-prioritaire sectoren (prioritair 28,5%, niet prioritair 15,8%), Met name de bouw, in verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnszorg voor ouderen en in ziekenhuizen hebben hier vaker dan gemiddeld mee te maken. Bijvoorbeeld bij het tillen van goederen of patiënten.

Ook het werken in een ongemakkelijke werkhouding, zoals bukken, strekken of reiken komt vaker dan gemiddeld voor bij werknemers in prioritaire sectoren (16,3%) dan bij werknemers in niet-prioritaire sectoren (8,5%; figuur 3.2). Dit geldt met name voor werknemers in de bouw, in verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnszorg voor ouderen, en voor werknemers in ziekenhuizen.

FIGUUR 3.2 Percentage werknemers dat regelmatig kracht zet of in ongemakkelijke werkhouding werkt naar prioritaire sector



BRON: NEA 2011

KADER 3.3: VAN JE COLLEGA'S KAN JE WAT LEREN.

Fysiek zwaar werk kan leiden tot gezondheidsklachten. Werkgevers nemen daarom vaak maatregelen tegen de lichamelijke belasting van het werk. Ondanks dat, blijkt uit het kerncijferhoofdstuk dat ruim 1 op de 3 werknemers die wordt blootgesteld aan fysiek belastend werk vindt dat er nog (aanvullende) maatregelen moeten worden getroffen. Mogelijk komt dit doordat bestaande maatregelen niet goed aansluiten bij de wensen van de werknemers. Gouda Vuurvast Services BV werkt met een methode die wel aansluit bij de wensen op de werkvloer: oudere werknemers coachen de jongeren.

Gouda Vuurvast Services BV is een bedrijf dat zich richt op de installatie en het onderhoud van vuurvastsystemen. Werknemers van het bedrijf bevestigen en onderhouden vuurvast materiaal bij bijvoorbeeld afvalverbranders of smeltovens. Gevaarlijk werk, wat bovendien gepaard gaat met een flinke fysieke belasting doordat vaak zwaar werk verricht wordt in een kleine ruimte. Hierdoor gaan werknemers soms verkeerde houdingen aannemen. Niet erg als dat een keertje gebeurt, maar als dat jaren lang door gaat kan het wel gevolgen voor de gezondheid hebben. In het bedrijf zijn ook voorbeelden te vinden van werknemers die daardoor beperkt worden. Bijvoorbeeld doordat zij hun arm niet meer kunnen optillen of een rug- of nekhernia hebben.

Veiligheid stond bij het bedrijf altijd al hoog op de agenda en het veiligheidsbesef is dan ook groot. Voor de fysieke belasting lag dat anders. Doordat de eisen minder hard zijn en de gevolgen minder zichtbaar kwam dat vaak op de tweede plaats. Goed omgaan met fysieke belasting is echter wel belangrijk. Voorkomen van klachten is immers altijd beter dan genezen. De directie ging daarom aan de slag. Samen met managers, leidinggevenden en werknemers werd gekeken waar het proces verbeterd kon worden om het werk minder belastend te maken. Op basis daarvan werden er praktische aanpassingen gedaan. Daarnaast werd het Bureau Voor Fysieke Arbeid (BVFA) in de arm genomen om verder met de fysieke belasting aan de slag te gaan. De oplossing waar zij mee kwamen waren coaches: oudere werknemers mét fysieke klachten die de jongere werknemers op de werkvloer coachen en mee denken over oplossingen. Het bleek het ei van Columbus.

Werknemers zijn niet zo snel geneigd om hun werk aan te passen. Zeker als iemand geen klachten heeft zien ze vaak niet in waarom het nodig zou zijn om dingen te veranderen. Ze zeggen 'Ik heb het altijd al zo gedaan, waarom zou ik het nu anders doen?'. Een algemene workshop of een externe coach heeft dan niet het gewenste effect. Werknemers hebben het gevoel dat de informatie niet op hen van toepassing is en zien vooral iemand die met een opgeheven vingertje rond loopt. Bij de oudere collega's hebben ze dat gevoel niet. Die hebben recht van spreken, en dus wordt er beter naar ze geluisterd. Of de coaching wat oplevert? Meetbaar is er nog niets. Effecten op klachten en verzuim worden pas over een aantal jaar verwacht. Maar er is wel al een cultuuromslag merkbaar. Fysieke belasting is bespreekbaar geworden. De werknemers weten dat het een probleem is, maar ook dat ze er wat aan kunnen doen.

Werknemers in de prioritaire sectoren werken vaker met gereedschappen, apparaten of voertuigen die trillingen of schudden veroorzaken (12,8%) dan werknemers in niet-prioritaire sectoren (8,1%). Uitzondering hierop zijn werknemers in de gezondheidszorg en welzijn. Vier procent van de werknemers in deze sector werkt regelmatig met apparaten die trillen of schudden. Werknemers in de bouw (29,5%) en specifiek in de grond-, weg- en waterbouw (30,8%) hebben het meeste met trillingen en schudden te maken. In de overige prioritaire sectoren werkt 19% tot 21% van de werknemers regelmatig met gereedschappen, apparaten of voertuigen die trillingen of schudden veroorzaken.

Herhalende bewegingen in het werk komen ongeveer net zo vaak voor in prioritaire sectoren (36,3%) als in niet-prioritaire sectoren (34,3%). De sectoren transport en logistiek (46,7%), verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnszorg voor ouderen (43,1%) en de metaalindustrie en de bouw (42,0% en 39,8%) springen er echter uit wat betreft het maken van herhalende bewegingen. In de GGZ en gehandicaptenzorg (20,6%) en in de jeugdzorg en kinderopvang (24,0%) komt het regelmatig maken van herhalende bewegingen minder voor.

Ook het doen van beeldschermwerk wordt gerekend tot de fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Het hangt samen met klachten aan armen, nek en schouders (KANS) en oogklachten. De Nederlandse werknemer werkt gemiddeld bijna 4 uur per dag achter een computer. Werknemer die meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm werken worden als beeldschermwerkers beschouwd. Zij lopen een verhoogd risico op KANS klachten (Blatter e.a., 2000). Het aandeel beeldschermwerkers is de laatste jaren structureel gestegen. In 2005 was 1 op de 5 werknemers (19,5%) een beeldschermwerker. Anno 2011 is dat gestegen tot ruim 1 op de 4 werknemers (26%).

Beeldschermwerk komt vaker voor in de niet-prioritaire sectoren zoals de communicatie- en informatiesector, de financiële dienstverlening en het openbaar bestuur. Hier is gemiddeld 29,7% van de werknemers een beeldschermwerker en besteden werknemers 5,5 tot 6,5 uur per dag aan beeldschermwerk. In de prioritaire sectoren werkt 1 op de 6 (16,9%) werknemers meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm en gemiddeld wordt er 3 uur per dag achter een beeldscherm gewerkt. In de sector overige gezondheidszorg en welzijn komt beeldschermwerk meer dan gemiddeld voor. Bijna een derde (27,1%) van de werknemers in deze sector is beeldschermwerker en gemiddeld wordt er 4,5 uur per dag achter een beeldscherm gewerkt. De minste beeldschermwerkers worden gevonden in de verpleeg- en verzorgingstehuizen (6,3%) en de GGZ en gehandicaptenzorg (9,6%).

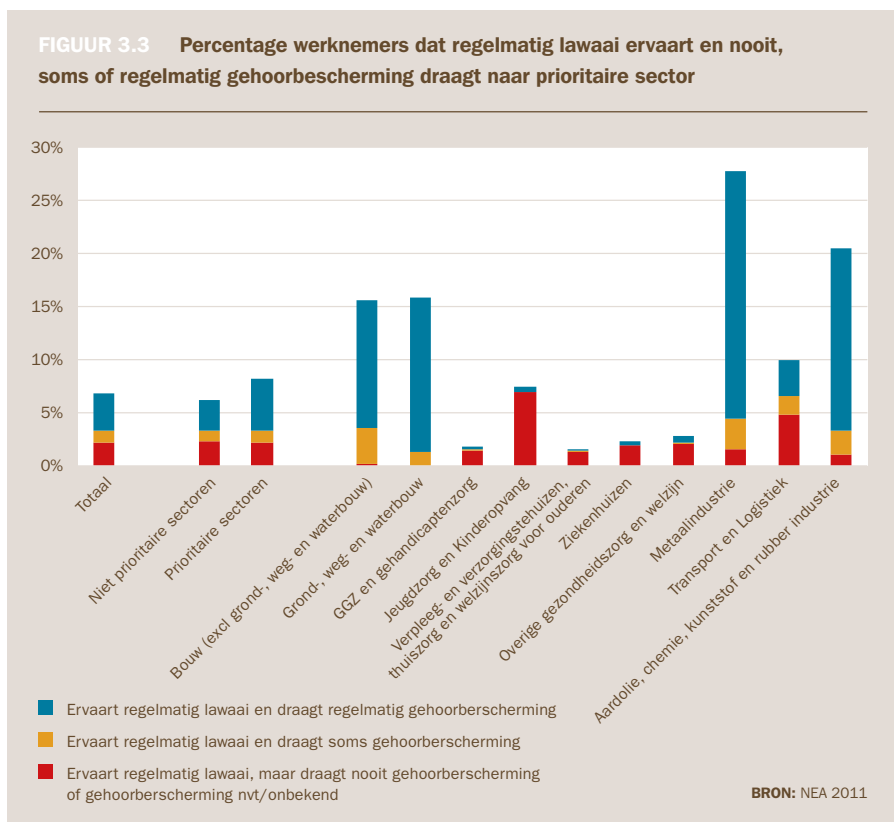
Beeldschermwerk gaat meestal samen met stilzitten aan een bureau. Uit recente cijfers blijkt dat volwassenen in Nederland in 2012 gemiddeld 5,8 uur stilzitten op hun werk op een gemiddelde werkdag en daarnaast nog gemiddeld 3,5 uur stilzitten na hun werk. Ook dit sedentaire gedrag komt het welzijn en de gezondheid van werknemers niet ten goede. Niet alleen omdat het verband houdt met overgewicht, maar ook vanwege de relatie met de mentale en fysieke conditie van werknemers (Van der Klauw e.a., 2012).

3.2.2 Omgevingsfactoren: gevaarlijk werk, lawaai en gevaarlijke stoffen

Anno 2011 doet 3,4% van de werknemers regelmatig gevaarlijk werk. Binnen de prioritaire sectoren geldt dit met name voor werknemers in de grond- weg- en waterbouw (12,2%), de metaalindustrie (10,8%) en de bouw (8,2%). Werknemers in de jeugdzorg en kinderopvang en de verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg

en welzijnszorg voor ouderen ervaren hun werk zelden als gevaarlijk (respectievelijk 0,1% en 1,5%).

Lawaai is een andere omgevingsfactor. In 2011 ervaart bijna 7% van de werknemers regelmatig zoveel lawaai op de werkplek dat ze hard moeten praten om zich verstaanbaar te maken (figuur 3.3). Dit geldt wat vaker voor werknemers werkzaam in prioritaire sectoren (8,2%). De verschillen tussen prioritaire sectoren onderling zijn groot. Zoals ook in de figuur is af te lezen komt het regelmatig ervaren van lawaai minder voor bij werknemers in de gezondheidszorg en welzijn. In de bouw, de metaalindustrie en de aardolie, chemie, kunststof- en rubberindustrie is dit wel een veel voorkomend risico.

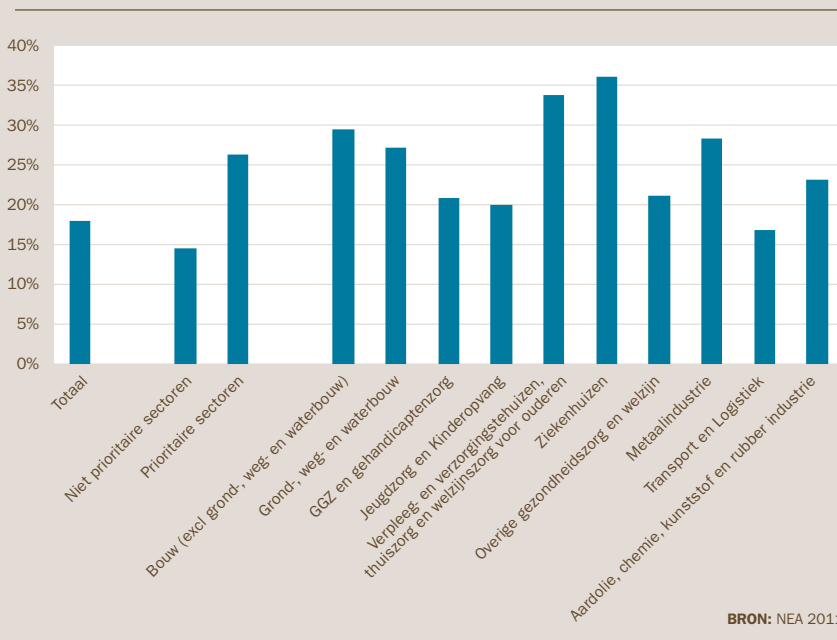


Als gevolg van blootstelling aan lawaai kan gehoorbeschadiging optreden. Daarnaast vergroot lawaai ook de kans op een arbeidsongeval en verstoort het de onderlinge communicatie (Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk, 2005). In het Arbobesluit is vastgelegd dat werkgevers bij dagelijkse blootstelling aan lawaai boven de 80 dB(A) verplicht zijn gehoorbeschermers beschikbaar te stellen. Dit is vergelijkbaar met het geluidsniveau van een wekkeralarm, zwaar verkeer

of een druk café. Als vuistregel geldt dat deze grens bereikt is indien het nodig is met stemverheffing te praten om op 1 meter afstand verstaanbaar te zijn. Boven de 85 dB(A) zijn werknemers bovendien verplicht de gehoorbescherming ook daadwerkelijk te dragen. Zoals figuur 3.3 laat zien zijn de sectoren waar regelmatig lawaai wordt ervaren over het algemeen ook de sectoren waar werknemers in geval van lawaai ook daadwerkelijk gehoorbescherming dragen.

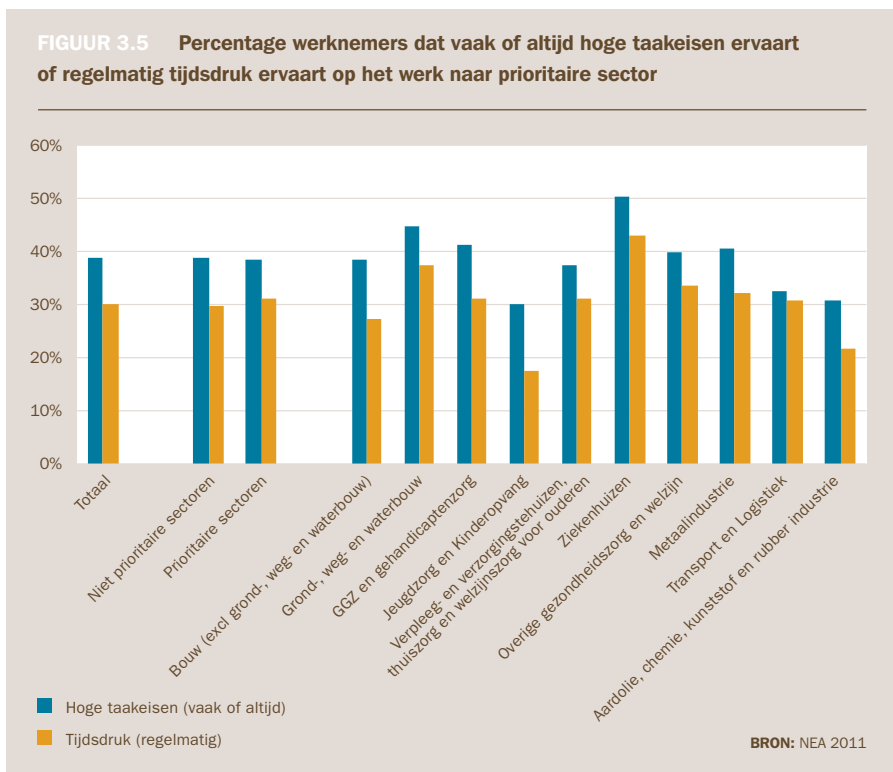
Contact met gevaarlijke stoffen wordt in 2011 door 18% van de werknemers gerapporteerd. Het kan hierbij gaan om het krijgen van stoffen op de huid zoals verf, schoonmaakmiddelen of geneesmiddelen, het inademen van stoffen en dampen of contact met mogelijk besmettelijke dieren, personen of materialen. In de vorige Arbobalans is uitgebreid aandacht besteed aan contact met gevaarlijke stoffen. In de prioritaire sectoren komen werknemers ook veel in contact met gevaarlijke stoffen. Waar 14% van de werknemers in niet-prioritaire sectoren aangeeft in contact te komen met gevaarlijke stoffen, geldt dit voor 23% van de werknemers in de prioritaire sectoren (figuur 3.4).

FIGUUR 3.4 Percentage werknemers dat vaak of altijd in contact komt met gevaarlijke stoffen naar prioritaire sector



3.2.3 Psychosociale belasting

Naast de meer zicht- en voelbare fysieke belasting en omgevingsfactoren, bepalen ook psychosociale factoren de arbeidsomstandigheden waarin de Nederlandse werknemer werkt. Deze factoren kunnen enerzijds betrekking hebben op de inhoud van het werk en de manier van werken. Anderzijds heeft psychosociale belasting ook betrekking op de omgang tussen werknemers onderling of tussen werkgever en werknemer. In de discussie over duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken zijn psychosociale factoren belangrijk omdat ze de gezondheid en het welzijn van werknemers zowel negatief als positief kunnen beïnvloeden. Psychosociale belasting is een belangrijke oorzaak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in Nederland (zie paragraaf 3.3).

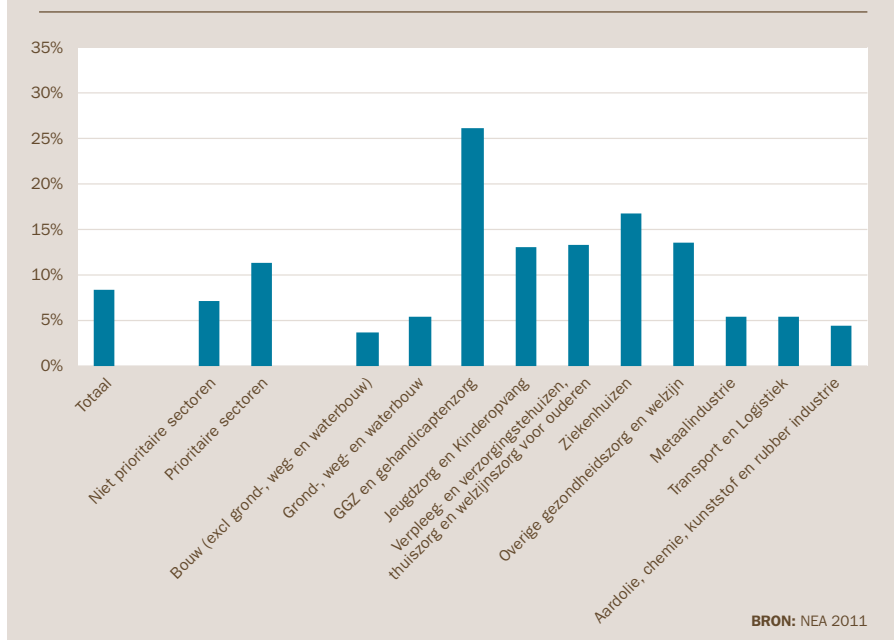


Vergelijkbaar met cijfers van 2010 rapporteert in 2011 bijna 40% van de Nederlandse werknemers hoge taakeisen, vooral door het gevoel veel te moeten doen en erg snel te moeten werken. In figuur 3.5 is het ervaren van hoge taakeisen weergegeven voor de prioritaire sectoren. Gemiddeld genomen verschillen werknemers in prioritaire sectoren niet van werknemers in niet-prioritaire sectoren in de mate waarin ze hoge taakeisen ervaren. Wel ervaren, zoals figuur 3.5 ook laat zien, werknemers in ziekenhuizen vaak hoge taakeisen (50,3%), terwijl dit het minst geldt voor werk-

nemers in de jeugdzorg en kinderopvang (29,9%), de aardolie, chemie, kunststof- en rubberindustrie (30,7%) en in de transport en logistiek (32,4%). Hoge taakeisen houden verband met werken onder hoge tijdsdruk, wat in 2011 door 30% van de Nederlandse werknemers regelmatig ervaren wordt. Met name werknemers in de grond-, weg- en waterbouw (37,5%) en in ziekenhuizen (43,0%) ervaren vaak tijdsdruk (figuur 3.5). In de jeugdzorg en kinderopvang (17,6%) en de aardolie, chemie, kunststof- en rubberindustrie (21,8%) ervaren werknemers minder vaak tijdsdruk bij het uitvoeren van hun werk.

Iets minder dan 10% van de Nederlandse werknemers vindt zijn werk emotioneel zwaar. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer men emotioneel betrokken raakt bij slachtoffers of de problematiek van patiënten, cliënten of leerlingen. Hoge emotionele belasting komt vaker voor bij werknemers werkzaam in prioritaire sectoren (13,0%) dan in niet-prioritaire sectoren (8,3%). Dit komt door de relatief hoge belasting in de gezondheidszorg en welzijn (figuur 3.6). Met name werknemers in de GGZ en gehandicaptenzorg hebben (29,9%) te maken met emotioneel zwaar werk.

FIGUUR 3.6 Percentage werknemers dat hoge emotionele belasting ervaart naar prioritaire sector



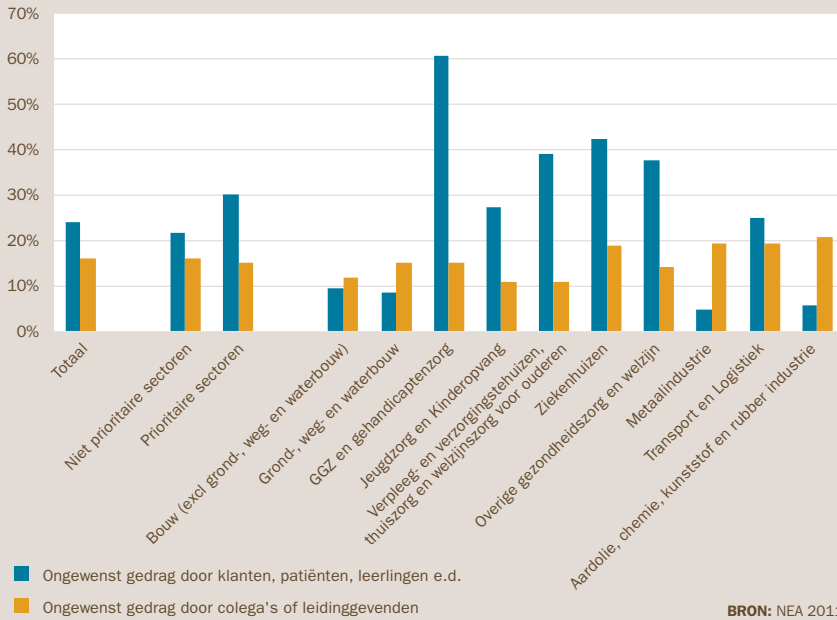
Een andere vorm van psychosociale belasting is het hebben van lage autonomie, ofwel weinig vrijheid om zelf keuzes te maken over bijvoorbeeld de manier of de volgorde van de uit te voeren werkzaamheden, werktijden en/of pauzes. Ongeveer

42% van de Nederlandse werknemers heeft een lage autonomie. Dit is een lichte stijging ten opzichte van eerdere jaren (41,0% in 2010). Ingezoomd op de prioritaire sectoren blijken werknemers in de gezondheidszorg en welzijn (43,9%) en de transport en logistiek (53,4%) vaker weinig autonomie te ervaren. In combinatie met hoge taakeisen kan een lage autonomie leiden tot stressgerelateerde klachten en op termijn tot verzuim en gezondheidsklachten en daardoor een verminderde duurzame inzetbaarheid van werknemers. Ongeveer 16% van de Nederlandse werknemers rapporteert in 2011 zowel hoge taakeisen als lage autonomie. Zij hebben hierdoor een verhoogd risico om uit te vallen en zijn daardoor minder duurzaam inzetbaar.

Ook de omgang met collega's, leidinggevenden of klanten wordt gerekend tot de psychosociale arbeidsomstandigheden. Dit kan gaan om een verstoorde omgang, zoals ongewenst gedrag (intimidatie, geweld, pesten) door collega's of leidinggevenden of door externen zoals klanten, patiënten en leerlingen. In 2011 heeft 15,9% van de werknemers een enkele keer of vaker te maken gehad met ongewenst gedrag door mensen intern in het bedrijf en 24,1% heeft te maken met extern ongewenst gedrag (figuur 3.7). Het vóórkomen van intern ongewenst gedrag is sinds 2007 licht gedaald en voor extern ongewenst gedrag stabiel. Ongewenst gedrag op het werk leidt, zelfs na twee jaar, tot gezondheidsschade, meer verzuim, een grotere verloopintentie en verminderde werktevredenheid (Van den Bossche e.a., 2012). Het voorkómen en terugdringen van agressie en geweld op de werkvloer is daarom één van de speerpunten van de sectoraanpak van de Inspectie SZW.

Werknemers werkzaam in prioritaire sectoren hebben niet noemenswaardig meer of minder te maken met ongewenst gedrag door collega's (15,2%) dan werknemers in niet-prioritaire sectoren (16,2%). Wel zijn er verschillen tussen de sectoren: intern ongewenst gedrag komt wat vaker voor in de transport en logistiek (19,2%) en de aardolie, chemie, kunststof- en rubberindustrie en metaalindustrie (20,6%), maar minder in de jeugdzorg en kinderopvang (11,0%) en verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnszorg voor ouderen (11,2%). Extern ongewenst gedrag komt gemiddeld genomen wel vaker voor in prioritaire sectoren (30,2%) dan in niet-prioritaire sectoren (31,6%). Dit komt met name door het frequente vóórkomen in de gezondheidszorg en welzijnssector en dan met name in de GGZ en gehandicaptenzorg (60,6%).

FIGUUR 3.7 Percentage werknemers dat een enkele keer of vaker te maken heeft met intern- of extern ongewenst gedrag



Een prettige omgang met collega's of leidinggevende kan ook een positieve invloed hebben op de gezondheid en het welbevinden, en dus op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dergelijke psychosociale factoren werken bijvoorbeeld als "buffer" tegen stress en/of ziekteverzuim. Anno 2011 heeft 81% van de werknemers veel sociale steun van zijn of haar leidinggevende en 97% ervaart veel sociale steun van zijn of haar collega's. In de afgelopen vijf jaar was de steun die werknemers van hun leidinggevenden ervaren vrijwel stabiel (Koppes e.a., 2012b). De verschillen tussen prioritaire sectoren en niet-prioritaire sectoren zijn klein. Werknemers in de transport en logistiek en de metaalindustrie ervaren verhoudingsgewijs minder steun van hun leidinggevende. In deze sectoren zegt 76,3% en 76,9% een hoge steun te ervaren. Ook ervaren werknemers in deze sectoren verhoudingsgewijs minder steun van hun collega's (respectievelijk 95,3% en 95,6%). Ook in de aardolie, chemie, kunststof en rubberindustrie ligt, met 95,1%, de mate van ervaren steun van collega's onder het gemiddelde.

KADER 3.4: PLEZIER IN UITVOERING

Wat is plezier in uitvoering?

Werknemers in de gezondheids- en verzorgingszorg hebben vaak te maken met psychosociale belasting, zoals emotioneel zwaar werk, werken onder tijdsdruk en weinig regelmogelijkheden in het uitvoeren van hun taken. Om werkplezier te bevorderen en de werkdruk te verlagen, en om teams en organisaties te versterken, ontwikkelde FCB, de Arbeidsmarktorganisatie van en voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang, "Plezier in uitvoering". Plezier in uitvoering is een methode voor het beheersen van werkdruk in de branches kinderopvang, welzijn en jeugdzorg. Voor alle drie de branches wordt dezelfde basismethode gebruikt maar het beeldmateriaal en de voorbeelden zijn herkenbaar voor de elke afzonderlijke branche.

Ervaar je veel werkdruk? Of kan de sfeer in je team veel beter?

Ga dan aan de slag met Plezier in Uitvoering

(www.plezierinuitvoering.nl)

Plezier in Uitvoering is een verzameling van instrumenten als hulpmiddel voor medewerkers, teams en leidinggevenden. De methode wordt online en digitaal aangeboden via www.plezierinuitvoering.nl en op de website van FCB www.fcb.nl, maar bevat ook praktische printbare elementen. Er is een module voor leidinggevenden en daarnaast aparte modules voor (individuele) medewerkers en voor teams. Zij kunnen zelfstandig met deze methode aan de slag. De methode bevat compacte teksten, veel praktische handvatten, zelftests en werk- en ontwikkelvormen die volgens een heldere route worden aangeboden. De modules zijn zo compact dat ze goed te integreren zijn in het reguliere overleg en in bijvoorbeeld functioneringsgesprekken.

Het uitgangspunt van Plezier in Uitvoering

Alles wat je aandacht geeft groeit. Als je de nadruk legt op problemen, zullen de problemen groter worden. Als je vooral aandacht schenkt aan oplossingen en mogelijkheden, zullen de kansen toenemen. Dat is de kern van Plezier in Uitvoering. Werkplezier groeit door balans te brengen in willen, mogen, kunnen en moeten; Voor elke medewerker, voor het team en voor de leidinggevende.

Het symbool van de methode Plezier in uitvoering is een klaverblad met de 4 onderdelen:

- Willen: wat drijft je, wat geeft je energie, plezier en voldoening?
- Mogen: hoeveel ruimte krijg of neem je om te doen wat je wilt?
- Kunnen: wat kun je goed en doe je dat ook voldoende?
- Moeten: hoe ga je om met alles wat je moet, van jezelf en van je (werk) omgeving?

Als je een klaver water geeft, groeit het geluk. De methode is er op gericht om elk klaverblad "groener" te kleuren en werkplezier te laten groeien.



De werkwijze

Medewerkers kunnen ten eerste zelf aan de slag gaan met behulp verschillende instrumenten. De 'Zelf-check' is een individuele methode om werkplezier en werkdruk te meten en zo inzicht te krijgen in een persoonlijke balans. Deze inventarisatie vorm te basis om te werken aan het eigen willen, mogen, kunnen en moeten. Dit kunnen medewerkers doen met behulp van de 'Zelf-oefeningen' en de 'Zelf-wijzer', een pdf-boekje met achtergrondinfo. Deze opdrachten leiden de medewerkers van begin tot eind langs oefeningen en tests die een diepere achtergrond bieden aan plezier in uitvoering,

"Aandacht geven aan positieve elementen werkt goed"

(Een medewerker)

Werkplezier is ook een kwestie van samenwerken, van omgang, sfeer en afspraken. Van structuur en cultuur. Van taakverdeling en de wijze van elkaar (niet) coachen en (niet) aanspreken. Plezier in Uitvoering biedt daarom ook verschillende handvatten om samen mee aan de slag te gaan met behulp van de ‘Samen-check’, ‘Samen-oefeningen en de ‘Teamwijzer’. Ze helpen om het gezamenlijke werkplezier te vergroten en werkdruk te verkleinen.

Ook de leidinggevende heeft een belangrijke rol in het werkplezier van zijn medewerkers. Daarom richt de aanpak Plezier in Uitvoering zich ook op de leiding. In de Plezierleider staat beschreven hoe leidinggevenden het werkplezier van een team kunnen laten groeien. Maar leidinggevenden worden ook uitgedaagd over hun eigen werkplezier aan de slag te gaan. Want als leidinggevenden zich niet prettig voelen in hun werk, kunnen ze anderen aan ook niet in ondersteunen. Voor leidinggevenden is er de Zelf-check, Zelf-oefeningen en de Zelf-wijzer.

Resultaten

Plezier in Uitvoering is sinds oktober 2011 beschikbaar. Verschillende organisaties zijn aan de hand van workshops, adviesgesprekken en een ‘train-de-trainer’ gestart met de aanpak. De reacties zijn erg positief. Voor een goed resultaat is het belangrijk gebleken dat er draagvlak is voor de methode bij de directie en de OR en dat de methode ingebed wordt in bestaande organisatie- en overleg structuren. Door scherp te stellen wat de leerbehoeften zijn en regelmatig te herhalen, kan gedragsverandering en continue verbetering plaatsvinden. Ook een heldere communicatie is één van de succesfactoren. Niet alleen over de verachtingen en de aanpak, maar ook het vieren van successen en het zichtbaar maken van resultaten kan de positieve werksfeer bevorderen.

“Ik ben enthousiast over de methode en ga deze in het team zeker gebruiken”
(Leidinggevende)

Organisaties gaan vooral zelf aan de slag met Plezier in uitvoering. Op aanvraag wordt incidenteel ondersteuning gevraagd bij de aanpak.

1

Wat geeft jullie energie?

HERGROEPING: TEAM ZELF UITVOERING

Wat geeft jullie energie?

Oefeningen om gezamenlijk energiegevers in kaart te brengen

Er zijn twee momenten om naar werk - en naar het leven - te kijken. Je kunt je aandacht richten op de helft van of op de half slag kaart van het glas. Je kunt de nadruk leggen op wat je energie geeft of op wat je energie kost. In deze eerste oefening gaat het team op zoek naar de volle helft. Wat geeft jullie energie en werkplezier?

OEFENING 1 Plezier aan de wand

Doel: Leukheid en laagdrempelig inventariseren van zaken die werkplezier geven.

Tijd: 10 minuten

Uitg:

- Het hele team.

Werkwijze:

- Iedereen schrijft voor zichzelf op wat hem/haar werkplezier geeft. Dit kan in zodanige taal.
- Als iedereen klaar is, hang je die 'regels' op.
- Bespreek ze: iedereen licht de eigen regel kort toe.
- Dit doet wat valt op?
- Overkomsten - verschillen.
- Zijn er veranderingen?
- Probeer de gevonden energiebronnen zoveel mogelijk aan te boren.

PLEZIER IN UITVOERING
laat je werkplezier groeien

ZELFWIJZER
WAT KUN JE ZELF DOEN AAN JE WERKPLEZIER?

FCB
FEDERATIE COACHEN
NEDERLAND

Wie: Regel je eigen team en je eigen werkplezier
Van: Buitenhuis
Over: Plezier in uitvoering
In: www.plezierinuitvoering.nl en de link ernaast
Binnen: september 2011

PLEZIER IN UITVOERING
laat je werkplezier groeien

Kinderopvang de Kleine Wereld in Gouda werkt sinds 2012 met Plezier in Uitvoering. Karen van der Meer, vestigingsmanager bij de Kleine Wereld: "Uit de medewerkersenquête bleek dat veel medewerkers een hoge werkdruk ervaren. We zijn toen gaan kijken wat de knelpunten waren en hoe we de werkdruk konden verlagen. Omdat we de werkdruk wilden verlagen en tegelijk de samenwerking wilden verbeteren zijn we met Plezier in Uitvoering aan de slag gegaan". Aan het begin van dit jaar hebben ze met zo'n 15 mensen (zowel medewerkers als leidinggevenden) aan de ééndagscursus deelgenomen, waarin ze met elkaar in gesprek zijn gegaan en met de oefeningen gewerkt hebben. "De invalshoek van Plezier in Uitvoering was voor ons echt verfrissend. Het richt zich op waar je wél energie van krijgt en dat verhoogt het werkplezier. Het was ook echt een eye-opener om de training met zowel managers als medewerkers te volgen: iedereen kijkt er toch weer op een eigen manier tegen aan". Vanwege het succes wordt een aantal oefeningen regelmatig herhaald bij de kleine wereld, onder andere tijdens teamvergaderingen. En met resultaat. Uit de laatste medewerkers enquête blijkt dat de werkdruk in de organisatie is gedaald en dat het plezier in samenwerking is verbeterd. "We zijn een actieve organisatie die zich niet alleen richt op de kinderopvang, maar ook op de ontwikkeling van haar medewerkers. Plezier in Uitvoering heeft ons geleerd dat plezier in je werk ook vanuit jezelf komt. De aanpak is niet alleen nuttig, maar ook echt leuk om als team mee aan de slag te gaan."

3.3 Gezondheidskenmerken van de Nederlandse werknemers

Het is belangrijk dat werknemers gezond zijn en dat ook blijven. Vanuit de werkgever gezien kost een zieke en wellicht verzuimende werknemer veel geld en brengt deze tegelijk minder of niets meer op. In de vorige paragrafen zijn de kenmerken van de (banen van) Nederlandse werknemers en hun arbeidsomstandigheden beschreven. De nu volgende paragrafen besteden aandacht aan de gezondheid van de Nederlandse werknemers.

In box 3.5 staan enkele kerncijfers die in de daarop volgende subparagrafen worden uitgewerkt. De eerste paragraaf gaat in op de algemene gezondheid van Nederlandse werknemers. De paragrafen daarna beschrijven onder meer ziekteverzuim, beroepsziekten en arbeidsongeschiktheid. Detailgegevens, waaronder splitsingen naar sector en beroepsgroep, zijn te vinden in de tabel in de bijlage en in de NEA-rapportage (Koppes e.a., 2012a).

Ook in 2011 is de Nederlandse werknemer over het algemeen een gezonde werknemer. Misschien zelfs wel een iets gezondere werknemer dan in de afgelopen jaren⁴. Het percentage werknemers dat aangeeft de gezondheid goed of uitstekend

4 Dat de Nederlandse werknemer gezonder is kan ook komen doordat mensen met een chronische aandoening of arbeids-handicap de laatste jaren (ten opzichte van gezonden) moeilijker een baan krijgen of makkelijker weer ontslagen worden. Naar deze groep wordt in de Arbobalans echter niet gekeken

te vinden blijft stabiel op 90%. Bovendien is zowel het percentage werknemers met een chronische aandoening als het percentage werknemers met arbeidshandicap het afgelopen jaar iets gedaald: chronische aandoeningen van 39% naar 36% en arbeidshandicaps van 20% naar 18%. Positief is ook het lagere percentage arbeidsongevallen ten opzichte van 2010. Het positieve beeld ten aanzien de gezondheid wordt echter niet over de hele linie terug gevonden. Zo is er een einde gekomen aan de jarenlange daling van het ziekteverzuim.

BOX 3.5: GEZONDHEIDSKENMERKEN VAN DE NEDERLANDSE WERKNEMER IN 2011

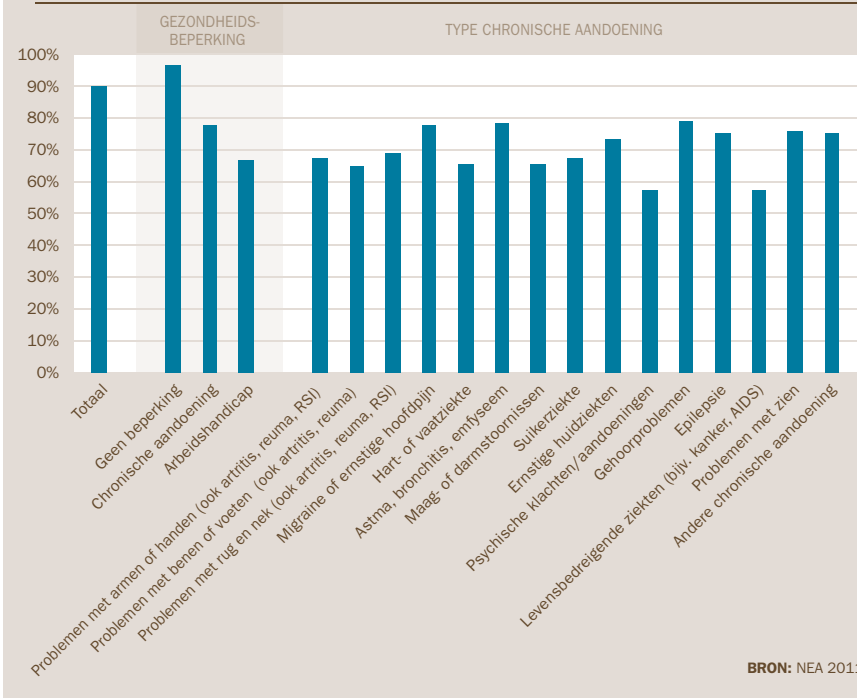
Algehele gezondheid (goed-uitstekend)	90,1%
Chronische aandoening	35,8%
Arbeidsgehandicapt	18,4%
Verzuimpercentage	4,3%
Aantal werkdagen verzuim	7,7 dagen per jaar
Verzuimgevallen (deels) door werk	22%
Verzuimdagen (deels) door het werk	47%
Arbeidsongeval met letsel en verzuim	2,9%
Door willen werken tot ⁵	62,5 jaar

BRON: NEA 2011

3.3.1 Algehele gezondheid

Sinds de Arbobalans 2006 wordt er jaarlijks beschreven dat Nederlandse werknemers gezond zijn, maar dat een aanzienlijk deel van hen te maken heeft met een chronische aandoening of een arbeidshandicap (een chronische aandoening die beperkingen in het werk met zich meebrengt). Een beeld dat ook dit jaar niet is veranderd. Ogenschijnlijk zijn de goede gezondheid en het aanzienlijke percentage chronische aandoeningen twee tegenstrijdige boodschappen. Maar óók werknemers met een chronische aandoening en/of een arbeidshandicap kunnen ondanks hun aandoening een goede gezondheid ervaren. De gezondheid is gemiddeld het beste voor werknemers zonder een chronische aandoening (zie figuur 3.8) en het slechtst voor werknemers met een arbeidshandicap. Toch geeft ook van de werknemers met een arbeidshandicap ruim twee derde aan een goede tot uitstekende gezondheid te hebben. Figuur 3.8 laat ook zien dat de beoordeling van de gezondheid afhankelijk is van het type chronische aandoening. Levensbedreigende ziektes en psychische problemen hebben de grootste invloed op de ervaren gezondheid. Toch geeft ook van deze groep werknemers de meerderheid aan een goede gezondheid te hebben. Gehoorproblemen, astma, bronchitis, emfyseem en migraine hebben de minste invloed op de ervaren gezondheid.

FIGUUR 3.8 Percentage werknemers dat een goede gezondheid rapporteert naar de mate van gezondheidsbeperking en type chronische aandoening.



Als wordt ingezoomd op de verschillen tussen de prioritaire en de niet-prioritaire sectoren zijn er relatief weinig verschillen. Werknemers in prioritaire sectoren geven even vaak aan als werknemers in niet-prioritaire sectoren dat zij een goede gezondheid hebben. Wel is het aandeel werknemers met een chronische aandoening (37,2%) en een arbeidshandicap (19,8%) in de prioritaire sectoren wat hoger dan in de niet-prioritaire sectoren (35,3% en 17,8%). Dit blijkt vooral te komen door het relatief hoge aandeel werknemers met chronische aandoening in de sector gezondheidszorg en welzijn. In de ziekenhuizen ligt het percentage werknemers met een chronische aandoening op 39%. In de verpleeg en verzorgingstehuizen rapporteert 40% van de werknemers een chronische aandoening. Hiervan wordt 58% (24% van alle werknemers in deze sector) door de aandoening beperkt in het werk. Onduidelijk is of het hoge aandeel werknemers met een chronische aandoening in deze sector veroorzaakt wordt door de hoge belasting of dat er andere factoren een rol spelen.

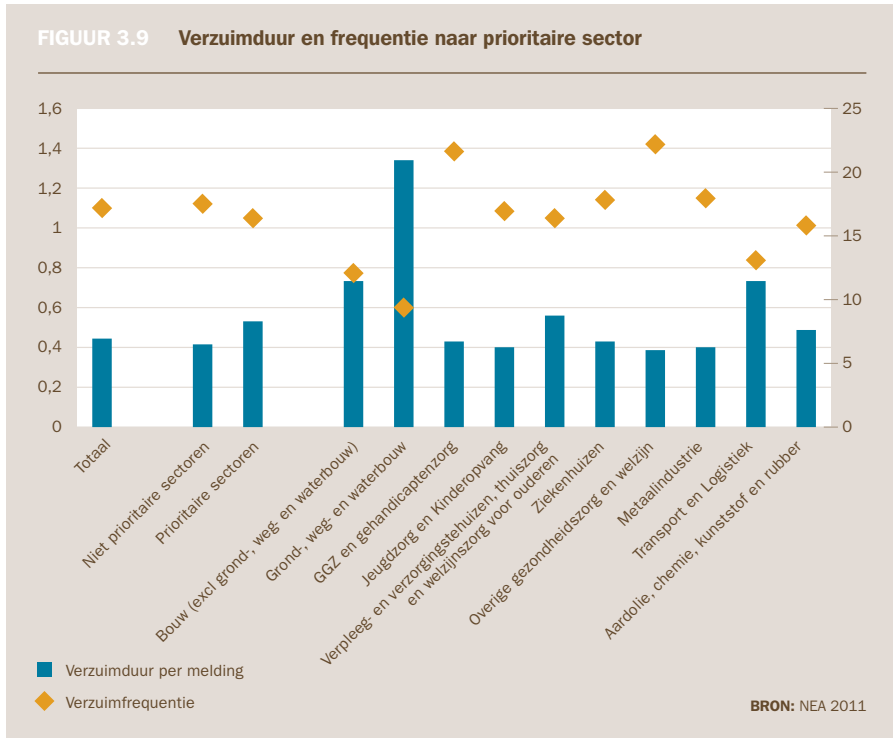
Het percentage werknemers dat burn-outklachten rapporteert is van 2007 tot en met 2010 gestegen van 11,3% naar 13,1%. In 2011 heeft de stijging niet doorgezet en is het percentage werknemers met burn-outklachten 12,8%. Mannen (13,4%) hebben vaker burn-outklachten dan vrouwen (10,2%). Burn-outklachten komen vooral

veel voor in het onderwijs (18,1%) en dan vooral bij de docenten in het voortgezet onderwijs (25%; Koppes e.a., 2012b). Werknemers in de prioritaire sectoren hebben gemiddeld minder vaak burn-outklachten.

3.3.2 Ziekteverzuim

In de vorige Arbobalans stond dat in 2010 het ziekteverzuimpercentage voor het eerst sinds tijden weer licht was toegenomen. Onduidelijk was of dat een toevallige bevinding was of dat er werkelijk een einde was gekomen aan de continue daling van het verzuimpercentage van de laatste jaren. In 2011 moeten we concluderen dat het ziekteverzuim ten opzichte van 2010 nagenoeg stabiel is. De kwartaalenquête ziekteverzuim van het CBS schat het verzuim in zowel 2010 als in 2011 op 4,2%. Volgens de NEA is het verzuim in 2010 4,2% en in 2011 4,3%. Dat wil zeggen dat op een doorsnee werkdag 4,3% van de werknemers niet op het werk verschijnt vanwege ziekte of een ongeval. Ook het percentage werknemers dat verzuimde en het aantal keer dat werknemers gemiddeld verzuimden bleef vrijwel stabiel. Wel is er een kleine verandering in de duur van het verzuim. Dit nam toe van 7,6 werkdagen in 2010 naar 7,7 werkdagen in 2011. Het gemiddeld aantal verzuimdagen komt daarmee op 7 werkdagen per keer. Mannen verzuimen gemiddeld wat minder dan vrouwen en werknemers onder de 25 jaar minder dan werknemers van 54 jaar en ouder. Dit laatste hangt in sterke mate samen met de gezondheidstoestand van de werknemers. Oudere werknemers hebben vaker te maken met chronische aandoeningen. Onder de groep werknemers met een chronische aandoening neemt het verzuim inderdaad toe met de leeftijd. Maar bij werknemers zonder chronische aandoening is het verzuim voor alle leeftijdsgroepen gelijk (Klein Hesselink e.a. 2012).

De prioritaire sectoren kenmerken zich door een hoger dan gemiddeld verzuim. Gemiddeld 5,0% ten opzichte van 4,0% in de niet-prioritaire sectoren. De relatief lange verzuimduur lijkt hier debet aan. Gemiddeld verzuimen werknemers in prioritaire sectoren 8,3 werkdagen per keer. Daarbij is wel een grote spreiding tussen de verschillende prioritaire sectoren (figuur 3.9). De bouw steekt er, net als in 2010, op dit gebied ongunstig bovenuit, met ruim 20 dagen per verzuimgeval in de grondweg en waterbouw en bijna 12 dagen per verzuimgeval in de overige bouw sectoren. In de bouw is de verzuimfrequentie juist weer lager dan gemiddeld. Mogelijk werken werknemers in deze sector bij kleine ongemakken soms (te) lang door wat leidt tot verergering van de klachten en gemiddeld langduriger verzuim. Een andere mogelijke verklaring is dat in deze sector relatief veel arbeidsongevallen plaatsvinden (zie paragraaf 3.3.5) en dat de gemiddelde verzuimduur na een ongeval relatief lang is.



Redenen voor verzuim

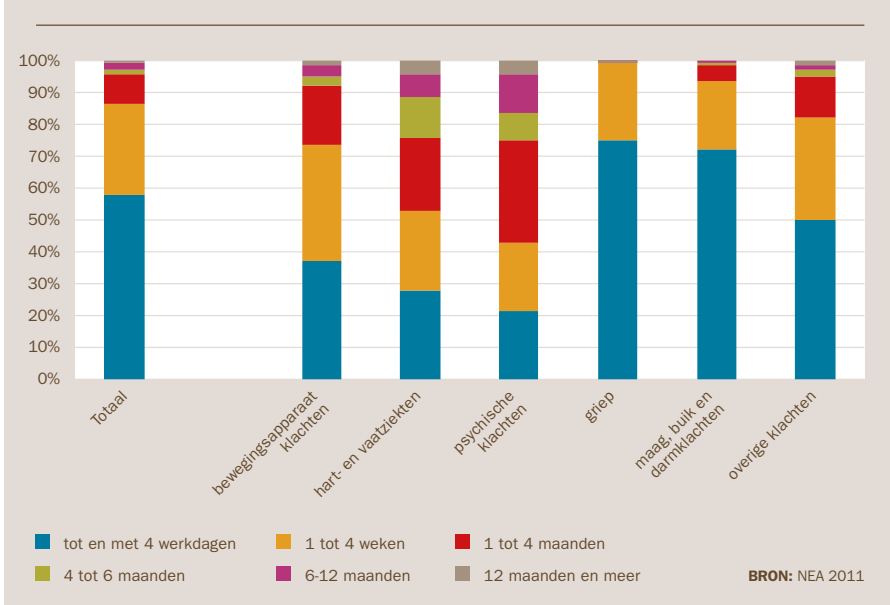
Het merendeel van de verzuimoorzaken wordt niet direct door het werk veroorzaakt (zie ook het paragraaf 3.3.2.2 werkgerelateerd verzuim). Dit is ook terug te zien in de redenen die werknemers voor verzuim noemen. Griep is net als in voorgaande jaren verantwoordelijk voor de meeste (34,1%) verzuimgevallen. Daarnaast komen ook klachten aan het bewegingsapparaat (17,5%) en klachten aan buik, maag en darmen (7,1%) vaak voor.

Griep en verkoudheid wordt in de prioritaire sectoren wat minder genoemd als reden voor het laatste verzuimgeval. Klachten aan het bewegingsapparaat komen juist erg vaak voor. In de prioritaire sectoren is bij 1 op de 5 verzuimmeldingen een klacht aan het bewegingsapparaat de oorzaak. Dit type klachten komt vooral voor in de bouw en in de verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnszorg voor ouderen, waar werknemers over het algemeen fysiek belastend werk doen (zie paragraaf 3.2.1.) Ook verzuim gerelateerd aan de zwangerschap en verzuim wegens klachten aan de luchtwegen komt in de prioritaire sectoren vaker dan gemiddeld voor. Opvallend is dat hoewel psychische klachten gemiddeld niet vaker voor komen in de prioritaire sectoren, er twee sectoren zijn waar dit type klacht wel vaker voorkomt: in de GGZ en gehandicaptenzorg en de jeugdzorg en kinderopvang zijn psychische klachten de oorzaak van ruim 6% van alle verzuimgevallen, ten opzichte

van gemiddeld 4% in alle sectoren. Mogelijk hangt dit samen met de blootstelling; de gezondheidszorg en welzijn in het algemeen, maar de GGZ en gehandicaptenzorg in het bijzonder kennen een hoge blootstelling aan emotioneel belastend werk en ongewenst gedrag door klanten, patiënten, leerlingen en dergelijke.

Hoewel psychische klachten niet vaak als verzuimoorzaak worden gegeven zijn zij wel relevant als wordt gekeken naar de duur van het verzuim. Over het algemeen verzuimen werknemers maar kort. Gemiddeld is bijna 60% van de werknemers binnen een week weer aan het werk. Dit komt doordat de meest voorkomende klachten over het algemeen kortdurende ‘huis-tuin-en-keuken klachten’ zoals griep en maagklachten zijn. Aan de andere kant zijn er ook klachten die weliswaar minder voorkomen, maar wellicht ernstiger van aard zijn en waar werknemers langduriger voor verzuimen. Het gaat dan bijvoorbeeld om aandoeningen als bewegingsapparaat klachten, hart en vaatziekten en psychische aandoeningen. Vooral bij psychische klachten is het verzuim vaak langdurig. Terwijl driekwart van de werknemers met griep binnen een week weer aan het werk is, geldt bij psychische klachten dat na een week pas 1 op de 5 werknemers weer aan het werk is (figuur 3.10). Hierdoor is, ondanks de lage prevalentie, het totaal aantal verzuimde werkdagen door psychische klachten of bewegingsapparaat klachten uiteindelijk hoger dan het aantal verzuimde dagen wegens griep.

FIGUUR 3.10 Verzuimduur naar de reden van het verzuim



Werkgerelateerd verzuim

Hoewel verzuim vele oorzaken kan hebben, is het vanuit het oogpunt van de arbeidsomstandigheden met name interessant om te kijken hoe vaak werknemers aangeven dat een klacht (deels) door het werk wordt veroorzaakt; gemiddeld geldt dit voor 22% van de verzuimgevallen. Een percentage dat al een aantal jaar stabiel is. Net als voorgaande jaren is er een klein verschil naar leeftijd en geslacht. Mannen en oudere werknemers geven vaker aan dat het verzuim werkgerelateerd is. Omdat werkgerelateerd verzuim relatief lang duurt wordt 47% van alle verzuimdagen door het werk veroorzaakt. Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar toen dit 43% was. Het is echter nog te vroeg om te zeggen of dit een toevalsbevinding is of dat er werkelijk een stijging op is getreden. Niet alle klachten worden even vaak aan het werk toegeschreven. Griep en verkoudheid logischerwijs vrijwel nooit, terwijl conflicten op het werk bijna altijd (deels) door het werk veroorzaakt worden. Maar ook psychische klachten (73%) en bewegingsapparaat klachten (46%) worden volgens werknemers vaak (deels) door het werk veroorzaakt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat werkdruk (33,1%) en lichamelijk te zwaar werk (21,5%) het meest worden genoemd als achterliggende oorzaak van het werkgerelateerde verzuim.

In de prioritaire sectoren worden klachten vaker dan gemiddeld aan het werk toegeschreven (25,5% tegenover 20,9%). Vooral in de verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnszorg voor ouderen en in de sector transport en logistiek worden volgens werknemers veel klachten (respectievelijk 30,2% en 30,6%) door het werk veroorzaakt. Lichamelijk belastend werk is in prioritaire sectoren meer dan gemiddeld een reden voor werkgerelateerd verzuim (27,4% ten opzichte van 21,5% gemiddeld), maar er zijn duidelijke verschillen tussen de sectoren. In de verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnszorg voor ouderen wordt lichamelijk belastend werk het meeste genoemd als reden voor verzuim (39% van de verzuimgevallen). In de sector transport en logistiek is werkdruk een belangrijke verzuimreden. Dit wordt in deze sector door ruim 1 op de 4 werknemers (26%) genoemd. Opvallend is ook dat in deze sector, maar ook in de GGZ en gehandicaptenzorg, er vaak wordt aangegeven dat 'andere oorzaken' reden zijn voor het werkgerelateerde verzuim. Onduidelijk is wat voor oorzaken daar onder geschaard worden. Naast deze veel voorkomende oorzaken zijn er nog een aantal meldenswaardige resultaten. Het werken met gevaarlijke stoffen en het blootstaan aan gevaarlijk werk/bedrijfsongevallen worden noch in de prioritaire sectoren noch in de niet-prioritaire sectoren vaak als oorzaak voor werkgerelateerd verzuim genoemd (gemiddeld respectievelijk 0,5% en 2,5%). In een aantal prioritaire sectoren worden deze factoren echter aanzienlijk vaker dan gemiddeld genoemd als oorzaak van het werkgerelateerd verzuim. In de metaalindustrie wordt 4,7% van het verzuim (deels) door blootstelling aan gevaarlijke stoffen veroorzaakt. Gevaarlijk werk/bedrijfsongevallen is in die zelfde sector, maar ook in de bouw, verantwoordelijk voor 8,1% van het werkgerelateerde verzuim. Dit zijn ook de sectoren waar de blootstelling aan deze risicofactoren hoog is (zie paragraaf 3.2.2).

3.3.3 Beroepsziekten

In 2011 zijn 6.989 meldingen van beroepsziekten geregistreerd bij het NCvB (NCvB, 2012). Dit zijn er ruim 600 meer dan in 2010. Het betreft met name gehooraandoeningen (40%), aandoeningen aan het houdings- en bewegingsapparaat (34%) en psychische aandoeningen (19%). Net als voorgaande jaren komt het merendeel van de meldingen uit de bouw. Dit komt met name door de hoge organisatiegraad in deze sector. Als deze sector buiten beschouwing wordt gelaten verandert het beeld duidelijk. De incidentie van beroepsziekten wordt via het Peilstation Intensief Melden (PIM) geschat op 302 beroepsziekten per 100.000 werknemersjaren. De hoogste incidentiecijfers worden gerapporteerd voor psychische aandoeningen (102 per 100.000 werknemersjaren) en aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat (92 per 100.000 werknemersjaren) op afstand gevolgd door gehooraandoeningen (59 per 100.000 werknemersjaren).

Werkgebonden psychische aandoeningen vormen daarmee momenteel de meest voorkomende beroepsziekte. Met name overspannenheid en burn-out komen veel voor. Aangezien psychische aandoeningen veelal gepaard gaan met langdurig verzuim (zie paragraaf 3.3.2 en NCvB, 2012) benadrukt dit de noodzaak om op de werkplek niet alleen aandacht te besteden aan de fysieke, maar net zo goed aan de psychosociale arbeidsomstandigheden. Het aanpakken van psychosociale risico's zou bovendien op andere vlakken effect kunnen hebben. Zo worden hart- en vaatziekten over het algemeen niet als werkgerelateerd beschouwd, maar recent onderzoek maakt duidelijk dat er een relatie is tussen blootstelling aan werkdruk en hart en vaatziekten (Kivimäki e.a, 2012; NcvB, 2012). Een verlaging van de werkdruk zou dus niet alleen op de psychische gezondheid maar ook op overige gezondheidsindicatoren effect kunnen hebben.

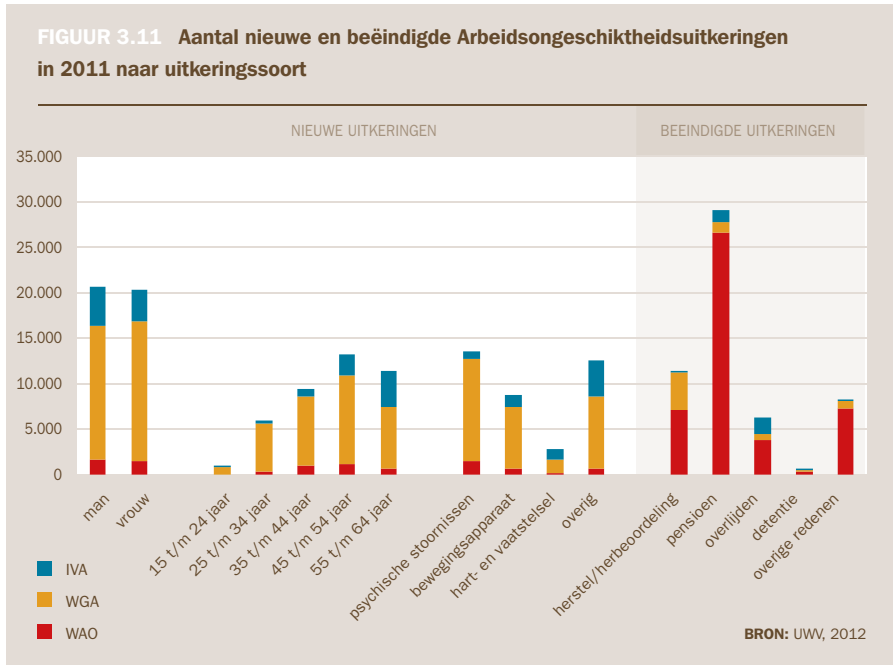
3.3.4 Arbeidsongeschiktheid.

Het aantal werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering daalde in 2011 van 596.404 naar 582.285. Ongeveer driekwart van de uitkeringen is nog een uitkering op basis van de Wet op Arbeidsongeschiktheid (WAO), de rest van de uitkeringen zijn uitkeringen volgens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)⁵. De daling komt doordat er meer uitkeringen zijn beëindigd dan dat er nieuwe uitkeringen zijn toegekend. In totaal kregen bijna 41.000 werknemers een nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkering terwijl er 55.230 zijn beëindigd. Bijna driekwart hiervan wordt beëindigd wegens pensionering of herstel (zie figuur 3.11). De figuur laat ook zien dat bijna driekwart van de nieuwe uitkeringen een WGA uitkering betreft. Iets meer dan 60% van de uitkeringen wordt toegekend aan oudere werknemers (45+).

⁵ De WIA kent twee soorten uitkeringen (1) Bij minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt of minstens 80% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt ontvangt de werknemer een WGA uitkering (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) (2) Bij minstens 80%, plus duurzaam arbeidsongeschikt ontvangt de werknemer en IVA uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten).

Al met al blijven psychische klachten (38%) en bewegingsapparaat klachten (26%) de meest voorkomende redenen voor een lopende arbeidsongeschiktheidsuitkering. Wel zijn er duidelijke verschillen tussen de twee WIA uitkeringen. Bij de WGA uitkeringen gaat het in 43% van de gevallen om psychische klachten (IVA 17%). Veel voorkomende diagnoses voor een IVA (maar niet voor een WGA) uitkering zijn hart en vaatziekten (IVA 17%; WGA 6%) en zenuwaandoeningen (IVA 14%; WGA 5%) (UWV, 2012).

FIGUUR 3.11 Aantal nieuwe en beëindigde Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in 2011 naar uitkeringssoort



3.3.5 Arbeidsongevallen

Hoewel veiligheid voor veel bedrijven een belangrijk aandachtspunt vormt in het arbobeleid, vinden er jaarlijks nog veel arbeidsongevallen⁶ plaats. In de periode van 2005 tot 2010 schommelde het percentage arbeidsongevallen tussen de 3,1% (2006) en 3,4% (2008). Dit betekent dat er ongeveer 220.000 arbeidsongevallen per jaar plaats vonden. In 2011 vonden er minder arbeidsongevallen plaats dan in voorgaande jaren (2,9%; 207.000). Het is echter nog niet duidelijk of dit een eenmalige daling is of dat er werkelijk een trend is ingezet (Koppes e.a., 2012b). In 2010 (meest recente cijfers) hebben 3.800 arbeidsongevallen geleid tot een ziekenhuisopname

6 Er zijn verschillende definities van een arbeidsongeval mogelijk (zie ook de Arbobalans 2011, hoofdstuk 7). Tenzij anders gemeld word in deze paragraaf de definitie van de Monitor Arbeidsongevallen (van der Klauw e.a., 2012) aangehouden. Dit betekent een ongeval met letsel en minimaal 1 dag verzuim. Ongevallen tijdens het woon-werkverkeer tellen daarbij niet mee.

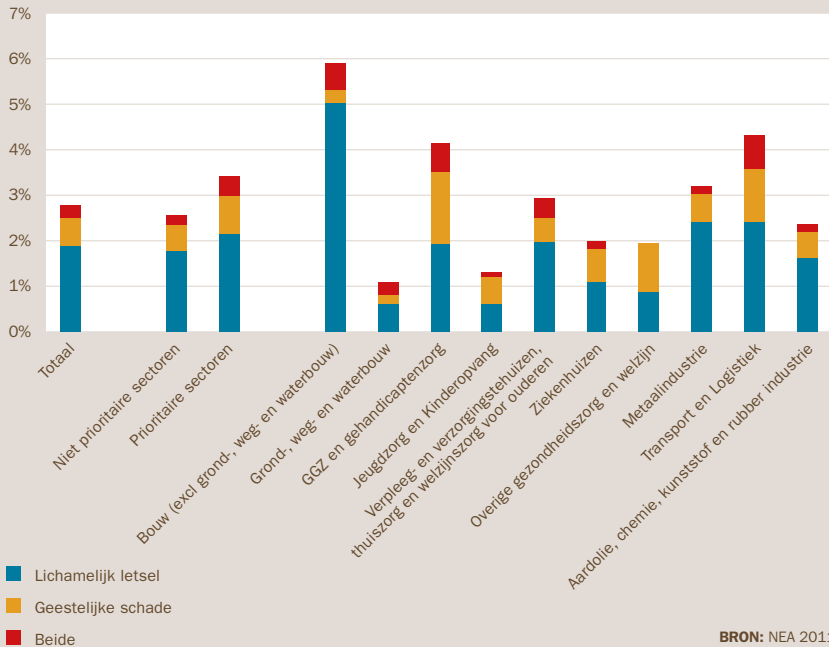
na een bezoek aan de SEH (Spoedeisende Eerste Hulp) en waren er 75 arbeidsongevallen met dodelijke afloop te betreuren. De medische en verzuimkosten van arbeidsongevallen die gepaard gaan met ziekenhuisopname en behandeling op de SEH zijn aanzienlijk. Voor 2010 wordt dit geschat op 76 miljoen euro aan medische kosten en 200 miljoen euro aan verzuimkosten (van der Klauw e.a., 2012).

De meeste arbeidsongevallen (98%) vinden plaats op de werkplek. De overige 2% van de ongevallen zijn verkeersongevallen tijdens het werk (uitgezonderd woon-werkverkeer). Van iets meer dan de helft van de ongevallen met letsel en verzuim is bekend waardoor zij veroorzaakt worden. De meest voorkomende oorzaak is uitglijden, struikelen of vallen (14%; 31.000 ongevallen per jaar) gevolgd door snijden en stoten (10%; 22.000 ongevallen per jaar). Beknellingen en geraakt worden door een voorwerp (beiden 5%, 10.000 - 12.000 ongevallen per jaar) worden minder vaak genoemd als de oorzaak van het ongeval. Toch zijn deze oorzaken niet onbelangrijk. Contact/botsing met een bewegend voorwerp is de oorzaak van 17% van de ongevallen die hebben geleid tot ziekenhuisopname na een behandeling op de SEH en van 20% van de ongevallen met dodelijke afloop. Beknellingen zijn verantwoordelijk voor 15% van de ziekenhuisopnames na een behandeling op de SEH. Beknellingen zijn tevens de belangrijkste oorzaak van dodelijke ongevallen (24%) (van der Klauw e.a., 2012).

Arbeidsongevallen komen over het algemeen vaker voor in sectoren waar de arbeidsomstandigheden minder gunstig zijn. Uit de NEA 2011 blijkt dat werknemers in prioritaire sectoren gemiddeld vaker te maken hebben met een arbeidsongeval dan werknemers in niet-prioritaire sectoren. Binnen de prioritaire sectoren zijn wel grote verschillen in het ongevalsrisico. Zo heeft in de grond-, weg- en waterbouw 1,3% van de werknemers te maken gehad met een arbeidsongeval terwijl dat bij overige sectoren in de bouw bijna 6% is.

Arbeidsongevallen hebben verschillende gevolgen. Aan de ene kant gaat het om persoonlijk leed (lichamelijk letsel en/of geestelijke schade), aan de andere kant gaat het om kosten van de behandeling en van het verzuim. De meeste arbeidsongevallen gaan gepaard met lichamelijk letsel. Een klein deel van de werknemers heeft te maken met zowel lichamelijk als geestelijk letsel (figuur 3.12). In de gezondheidszorg en welzijn komt ook geestelijk letsel relatief vaak voor.

FIGUUR 3.12 Arbeidsongevallen met letsel en verzuim naar type letsel en prioritaire sector



Werknemers die een arbeidsongeval met letsel en verzuim hebben meegemaakt verzuimen relatief lang. Bij ruim 80% van de slachtoffers duurt het verzuim meer dan 3 dagen en bij één op de tien zelfs langer dan zes maanden (Koppes e.a., 2012b). Verzuim na een ongeval met geestelijk letsel duurt gemiddeld langer dan verzuim na een ongeval met lichamelijk letsel. Ongeveer 64% van de werknemers die een arbeidsongeval met geestelijke schade rapporteert, verzuimt langer dan een maand. Bij werknemers met lichamelijk letsel geldt dit voor 26% (van der Klauw e.a., 2012).

KADER 3.5: BLIK OP SCHERP

In de wegebouw gebeuren veel ongevallen. Hoe kunnen bedrijven ongevallen voorkomen en veiligheid op het werk verbeteren? Wegenebouwer KWS Infra timmert aan de weg met een cultuurveranderingstraject. Een campagne die het bedrijf van hoog tot laag laat oefenen in een scherpe blik en open communicatie.

Achtergrond

KWS Infra is een van de grootste wegebouwers van Nederland en ondervindt ook dat werken in de wegebouw risicovol is. Elk jaar overlijdt er in Nederland een aantal wegebouwers, meestal als gevolg van een aanrijding door langsrazend verkeer of door bouwvoertuigen in het eigen werkvak. Lange tijd bleven de zeer ernstige en dodelijke ongevallen KWS Infra bespaard, maar in 2009 sloeg het noodlot toe: twee dodelijke ongevallen in een jaar tijd. Uit eigen onderzoek van KWS bleek dat het bedrijf rond veilig werken een gedrags- en cultuurprobleem had. Een structurele aanpak was nodig zo vond KWS. Aanvankelijk dacht men aan het verhogen van veiligheidsbewustzijn bij uitvoerenden en bouwplaatsmedewerkers. Maar de leiding zag in dat veilig werken meer is dan weten hoe je veilig werkt. Het management en alle leidinggevenden zouden voortaan het goede voorbeeld moeten geven door veiligheid voortdurend ook zelf uit te dragen. Om het startpunt van deze omslag te bepalen, voerde de KAM-afdeling van KWS in alle vestigingen een Hearts and Minds-veiligheidscultuurmeting uit. Dat heeft de basis gelegd voor het plan van aanpak waarmee iedere vestiging aan de slag is gegaan.

Directie KWS Infra

“Veilig werken is topprioriteit. Want als we niet veilig werken, kunnen we over een aantal jaren helemaal niet meer werken.”

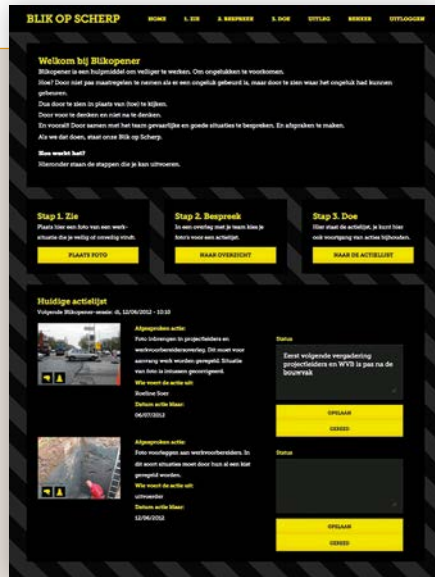
Anders communiceren als speerpunt

Uit de cultuurmetingen bleek ondermeer dat de interne communicatie over veiligheid overwegend eenrichtingsverkeer was van leiding naar medewerkers. Ook was de communicatie inhoudelijk onvoldoende afgestemd op het niveau van de ontvanger. Daarnaast behoefde de stijl van leidinggeven aandacht: leidinggevenden vertoonden onvoldoende voorbeeldgedrag. Medewerkers die goed presteerden op veilig werken, werden daarvoor nauwelijks beloond met complimenten of aandacht. Kortom: KWS wilde op weg naar een andere manier van communiceren en leidinggeven. Om daarmee stappen voorwaarts te maken werd een extern communicatiebureau gevraagd te helpen bij het ontwikkelen van een verbetermethodiek.

Wat is Blik op Scherp?

KWS ontwikkelde samen met communicatiebureau Arbooriginals ‘Blik op Scherp’. Het is een toolboxmethodiek en een bedrijfsinterne campagne. Er is gekozen voor een insteek die KWS’ers raakt, prikkelt en blijft hangen. En die jaren mee kan. Want veranderen vergt nu eenmaal tijd en vasthoudendheid. Achter de titel ‘Blik op Scherp’ schuilt een methodiek die iedereen anders moet leren kijken en communiceren. Want na zes weken werken in willekeurig welk bedrijf raak je bedrijfsblind. Dat wat je voor die tijd nog helder opviel als bijzonder, afwijkend of gevaarlijk, begint al snel onderdeel te worden van je dagelijks denken en doen. Je wordt deel van de heersende cultuur. Je vertoont het gedrag dat blijkbaar de norm is. En je hebt het niet meer door. ‘Blik op Scherp’ is er op gericht elkaars blik continu scherp en fris te houden met een nieuwe vorm van werkoverleg en toolboxbijeenkomsten: ‘Blikopnersessies’ genaamd. In die korte reguliere bijeenkomsten is veilig werken geen lastig verplicht agendapunt. Het is een moment om met het team met open blik naar het werk te kijken, een dialoog aan te gaan en verbeterafspraken te maken. Want pas als je een heldere afspraak hebt gemaakt, kun je elkaar ook aanspreken op gedrag en regels. In de Blikopnersessies dienen medewerkers een foto in van werksituaties die ze erg goed vinden (zo willen we werken!) en van situaties die ze verbeterd willen zien (dit kan niet door de beugel!).

Samen met de teamleider spreken ze verbeteracties af. Dat kunnen afspraken over zowel gedrag, de organisatie of de techniek zijn. Ze kunnen zowel binnen het handelingsveld van het team liggen als verderop in de interne of externe samenwerkingsketen. Ook werkvoorbereiding, calculatie, directie en opdrachtgevers komen zo in beeld. Door op deze ‘open blik manier’ te communiceren wordt veilig werken een kwestie van samenwerken door alle lagen van het bedrijf heen. Dat is de visie achter ‘Blik op Scherp’. Voor het project werd een digitaal instrument (‘Blikopener’ genaamd) ontwikkeld die deze manier van dialoog en afspraken maken faciliteert. Elk team kan zijn eigen verbeterfoto’s, acties en afspraken zelfstandig beheren en desgewenst delen met andere teams.



Beeld 1: Digitaal Blikopener

Leiderschap in veiligheid

Tijdens een aantal startbijeenkomsten leerden alle vijfhonderd leidinggevenden van KWS werken volgens de ‘Blik op Scherp-methodiek’. Aan de hand van veilig-onveilig-foto’s die alle deelnemers voor aanvang moesten inzenden werd de nieuwe manier van risico’s bekijken, analyseren en bespreken geoefend. Die dagen hebben veel indruk gemaakt binnen het bedrijf en veiligheid hoog in de agenda, hoofden en harten gezet. Het topmanagement heeft met hart en ziel uitgesproken dat veilig werken topprioriteit is. De boodschap ‘Geen ongevallen is net zo belangrijk als geld verdienen’ werd duidelijk uitgedragen. Die boodschap is, met waardering voor de moed en durf van alle leidinggevenden, bij iedereen goed over gekomen

Wat heeft het opgeleverd en hoe verder?

Blik op Scherp is geen eendagsvlieg. KWS Infra is vastbesloten de nieuwe manier van kijken en communiceren in alle bedrijfslagen te verankeren. Over een tijd wordt de cultuurmeting herhaald en worden de vorderingen geëvalueerd.

Roel Korf (veiligheidskundige van de landelijke KAM-afdeling van KWS Infra):

“We hebben drie jaar uitgetrokken om een trede te stijgen op de cultuurladder. We houden de ongevals-statistiek scherp in de gaten. Het ziet er naar uit dat de dalende trend al is ingezet.”



Beeld 2 Blik op scherp, de praktijk

3.3.6 Langer doorwerken

De vorige Arbobalansen presenteerden steeds het percentage werknemers dat tot het 65e levensjaar kon en/of wilde doorwerken. Deze percentages stegen jaarlijks. In 2010 gaf 44% van de werknemers aan te willen doorwerken en 45% gaf aan te kunnen doorwerken. Gezien de recente ontwikkelingen rond de verhoging van de AOW leeftijd is het niet zo relevant meer om te kijken of werknemers nog tot hun 65e levensjaar door willen en kunnen werken. Relevanter is de vraag tot welke leeftijd zij dat willen, en in de huidige functie kunnen.

De Nederlandse werknemer zegt in 2011 gemiddeld door te willen werken tot het 62,5^e levensjaar en door te kunnen werken tot het 61,8^e levensjaar. Werknemers in prioritaire sectoren geven aan minder lang door te kunnen werken (tabel 3.1). Zij leggen de grens voor het kunnen doorwerken gemiddeld op 61,4 jaar. Daarbij zijn er duidelijke verschillen in het door kunnen werken tussen de verschillende prioritaire sectoren. In de jeugdzorg en kinderopvang is deze leeftijd voor kunnen doorwerken het laagste (59,1 jaar). In de aardolie, chemie, kunststof- en rubberindustrie is deze leeftijd met 63,2 jaar het hoogste.

Tabel 3.1 Gemiddelde leeftijd (in jaren) tot wanneer werknemers door willen en denken te kunnen werken naar prioritaire sector

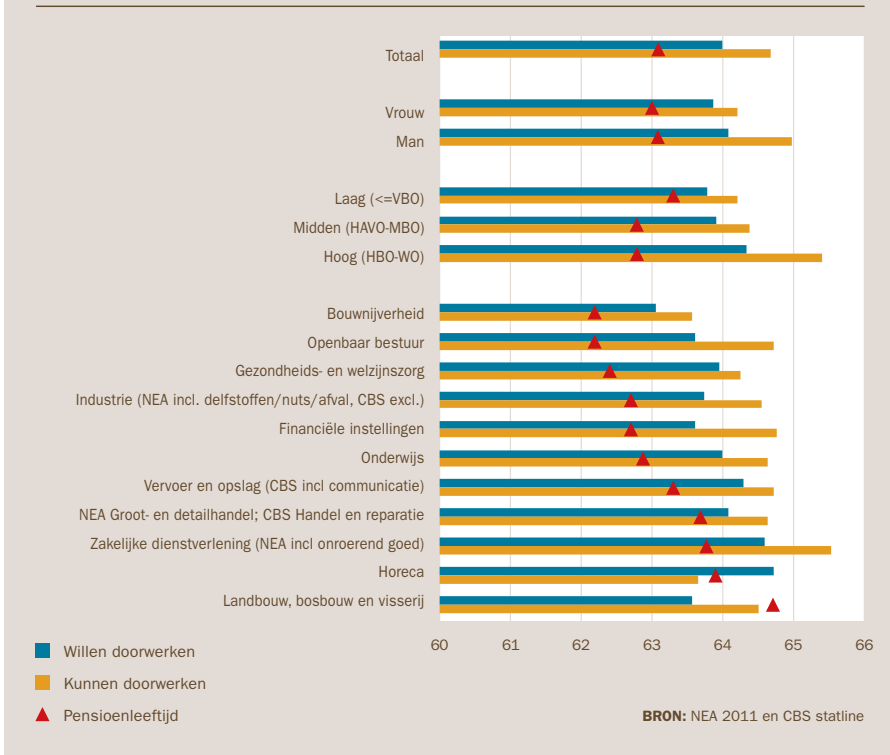
	DOOR WILLEN WERKEN TOT (JAAR)	DOOR KUNNEN WERKEN TOT (JAAR)
TOTAAL	62,5	61,8
Niet-prioritaire sectoren	62,5	62,0
Prioritaire sectoren	62,6	61,4
Bouw (excl grond-, weg- en waterbouw)	62,1	60,6
Grond-, weg- en waterbouw	62,8	61,9
GGZ en gehandicaptenzorg	62,9	61,0
Jeugdzorg en Kinderopvang	62,2	59,1
Verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnszorg voor ouderen	62,7	60,5
Ziekenhuizen	63,2	61,5
Overige gezondheidszorg en welzijn	63,1	63,0
Metaalindustrie	61,7	61,8
Transport en Logistiek	62,7	62,1
Aardolie, chemie, kunststof en rubber	62,3	63,2

BRON: NEA 2011

De leeftijd tot wanneer werknemers door *willen* werken wijkt niet veel af van de gemiddelde leeftijd waarop werknemers momenteel stoppen met werken (63 jaar⁷). Als alleen wordt gekeken naar de werknemers van 55 en ouder (figuur 3.13) blijkt dat de leeftijd waarop de huidige werknemers met pensioen zouden *willen* en *kunnen* gaan over het algemeen hoger ligt dan de leeftijd waarop de huidige 55+ -ers met pensioen zijn gegaan. Deels is dat een selectie effect: de groep 55+ -ers die momenteel nog werkzaam is omvat juist ook de groep werknemers die tot of misschien wel na het 65e levensjaar door zal werken. In deze groep is een deel van de werknemers die vroegtijdig stopt met werken immers al gestopt. Met het verhogen van de pensioenleeftijd is de vraag of de gewenste en de feitelijke pensioenleeftijd bij elkaar in de buurt zullen blijven of uit elkaar zullen gaan lopen. In een aantal sectoren lijkt de rek voor het verhogen van de feitelijke pensioenleeftijd beperkt. Zowel in de horeca als in de landbouw en visserij ligt de gemiddelde pensioenleeftijd momenteel hoger dan de leeftijd waarop werknemers aangeven door te kunnen werken. In de landbouw ligt de pensioenleeftijd ook boven de leeftijd tot waarop werknemers door willen werken.

7 Zie <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=80396ned&D1=1,9&D2=0&D3=0&D4=0&D5=1-2&D6=0-2,8,15&D7=0&D8=0,3,6-11&VW=T>

FIGUUR 3.13 Gemiddelde pensioenleeftijd en de leeftijd tot waarop werknemers van 55 jaar en ouder door willen en kunnen werken naar geslacht, opleidingsniveau en sector



3.4 Maatregelen

Hoewel werken gezond is, kan het ook ongewenste en negatieve effecten met zich mee brengen. Het gaat dan om persoonlijk leed voor de werknemer in de vorm van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De werkgever ervaart de financiële gevolgen van slechte arbeidsomstandigheden, o.a. door de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. De Arboret verplicht werkgevers om werknemers te beschermen tegen de mogelijk negatieve gevolgen van het werk door het voeren van een goed arbobeleid. Deels is daarbij voorgeschreven welke maatregelen getroffen moeten worden. Het gaat daarbij om zaken als het opstellen van een RI&E met een plan van aanpak en het aanstellen van een preventiemedewerker. De Inspectie SZW monitort de naleving van de arbeidsomstandighedenwet en regelgeving.

Deze paragraaf gaat in op de door de werkgever getroffen maatregelen. In eerste instantie wordt ingegaan op de wettelijk verplichte maatregelen. Deze zullen worden beschreven vanuit het standpunt van de controlerende instantie (Inspectie

SZW), daarna wordt ingegaan op hoe de werknemer de getroffen maatregelen ervaart. Box 3.6 en 3.7 geven een overzicht.

BOX 3.6: AANWEZIGHEID VAN WETTELIJK VERPLICHTE MAATREGELEN IN 2011 VOLGENS DE INSPECTIE SZW	
Aansluiting bij arbodienst	74%
Verzuimbeleid	70%
BHV	63%
RI&E	41%
Preventiemedewerker	45%
Arbeidsongevallenregistratie	25%

BRON: Monitor Arbo in bedrijf 2011

3.4.1 Wettelijk verplichte maatregelen

Box 3.6 laat het aandeel bedrijven zien dat voldoet aan deze wettelijk verplichte maatregelen. De naleving is het hoogste voor de aansluiting bij een arbodienst, dit heeft ongeveer driekwart van de bedrijven geregeld. De arbeidsongevallenregistratie is in de minste bedrijven geregeld: één op de vier bedrijven heeft een arbeidsongevallen registratie. De dalende trend in de naleving van de wettelijk verplichte maatregelen, waar de vorige Arbobalans over sprak, zet zich in 2011 niet verder door. Hoewel het gemiddelde aandeel bedrijven dat aan de systeembepalingen (aanwezigheid preventiemedewerker, aansluiting arbodienst(verlener), BHV, RI&E) heeft voldaan sinds 2006 daalde van 64% naar 56% (tabel 3.2) is er een stabilisatie opgetreden van het aandeel bedrijven dat een contract heeft met een arbodienst(verlener), een preventiemedewerker heeft of de BHV geregeld heeft.

Tabel 3.2: Trends in percentage bedrijven dat voldoet aan de systeembepalingen (Aanwezigheid preventiemedewerker/arbodienst(verlener) BHV en RI&E)

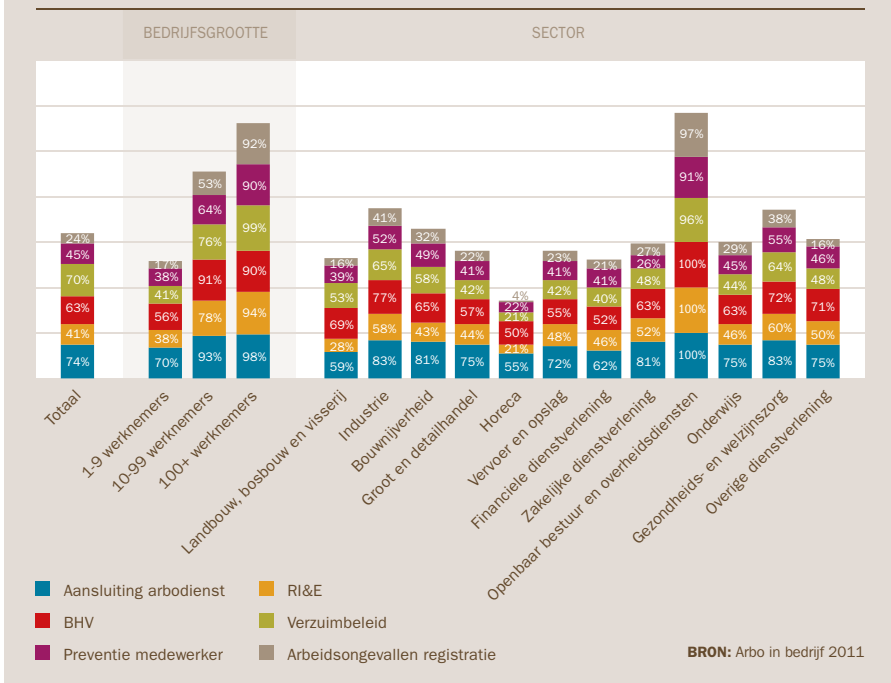
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
RI&E	47%	50%	48%	46%	46%	45%	41%
Arbodienstverlening	87%	86%	85%	77%	77%	76%	74%
Preventiemedewerker	30%	53%	48%	49%	46%	43%	45%
BHV	61%	65%	63%	65%	65%	69%	63%
Gemiddeld (1-4)	56%	64%	61%	59%	59%	58%	56%

BRON: Arbo in bedrijf 2005-2011

Er zijn duidelijke verschillen in het naleven van de wettelijk verplichte maatregelen naar bedrijfsgrootte en sector (figuur 3.14). Met uitzondering van de aansluiting bij een arbodienst en de aanwezigheid van een BHV-er zijn de maatregelen bij minder dan de helft van de kleine bedrijven getroffen. Bij de grote bedrijven heeft meer dan 90% van de bedrijven de wettelijke maatregelen getroffen.

Op sectorniveau zijn er een aantal sectoren die er uitspringen. Een positieve uitschieter is de sector openbaar bestuur waar de wettelijke maatregelen bijna altijd getroffen worden. Een negatieve uitschieter is de horeca waar de meeste maatregelen maar bij een beperkt aantal bedrijven wordt getroffen. Ook in de landbouw worden wettelijke maatregelen vaak niet getroffen. Dit hangt mogelijk samen met het grote aantal kleine bedrijven in de sector. Opvallend is dat ook in de financiële dienstverlening relatief weinig aan de wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Mogelijk hangt dat samen met de inschatting dat er relatief weinig risico's in deze sector zijn.

FIGUUR 3.14 Naleving van de wettelijk verplichte maatregelen naar bedrijfsgrootte en sector



KADER 3.6: 5xBETER - IJZERSTERK VOOR VEILIG WERK

De metaalsector is een sector waar werknemers relatief vaak bloot staan aan arbeidsrisico's. Om de gezondheid en veiligheid van werknemers in de Metaalbewerking en de Metaalelektronica te bevorderen, bundelden werknemers, werkgevers én brancheorganisaties uit de sector (Koninklijke Metaalunie, Vereniging FME-CWM, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en de Unie) zich in het platform 5xbeter-IJzersterk voor veilig werk.

Achtergrond

Na het mislukken van de Arboconvenanten in de sector is door de sociale partners in de Metaalsector het 5xbeter initiatief gestart. Het initiatief zet zich in voor de gezondheid en veiligheid van werknemers in de Metaalbewerking en Metaalelektronica en richt zich daarbij op de zes belangrijkste risico's in de sector: Lasrook, schadelijk geluid, oplosmiddelen, machineveiligheid, fysieke belasting en werkdruk. Daarnaast wordt ook specifiek aandacht besteed aan nieuwe werknemers in de sector, aangezien zij tot 8x meer blootstelling aan risico's kennen.

Wat houdt 5xbeter in?

5xbeter richt zich op het in kaart brengen en aanpakken van arbeidsrisico's in bedrijven. Via de website wordt informatie over de (aanpak van) risico's gegeven. Middels de 'Verbetercheck' en de inzet van verbetercoaches worden de risico's in het bedrijf in kaart gebracht en een plan voor aanpak gemaakt.

Via de verbetercheck kunnen bedrijven op eenvoudige wijze aangeven welke risico's er in hun bedrijf spelen. Bij het invullen van de verbetercheck krijgen zij direct een scala van mogelijke oplossingen aangeboden die het mogelijk maken de blootstelling te beperken. Op basis hiervan wordt een plan van aanpak gemaakt. Bedrijven kunnen daarbij gratis één van de 7 verbetercoaches van 5xbeter inschakelen. De verbetercoaches geven voorlichting en advies over gezond werken in het bedrijf. Zij helpen daarmee om het plan van aanpak zo specifiek mogelijk te maken.

Wat maakt 5xbeter anders?

Risico's in kaart brengen en een plan van aanpak schrijven klinkt op het eerste gezicht niet als een bijzonder initiatief. Wat 5xbeter anders maakt is de inzet van de verbetercoaches. De verbetercoaches helpen en adviseren bedrijven bij het maken van het plan van aanpak zodat precies die aanpak wordt gekozen die bij het bedrijf aansluit. Belangrijk daarbij is dat de verbetercoaches gratis beschikbaar zijn. Dit maakt de drempel om een coach in te roepen, met name voor MKB bedrijven, zo laag mogelijk. Door de inzet van de coaches wordt het plan van aanpak niet alleen een mooi boekwerk, maar wordt het ook werkelijk in de praktijk toegepast. De coaches geven daarnaast ook advies en voorlichting en kunnen helpen om draagvlak te creëren binnen het bedrijf door sessies met verschillende partijen te houden. En dat werkt. Niet alleen op papier maar ook in de praktijk. In bedrijven waar de verbetercoaches langs zijn geweest is er op de werkvloer een verbetering van de arbeidsomstandigheden merkbaar.

Wat heeft het opgeleverd?

In de ruim vijf jaar dat het 5xbeter programma nu draait zijn er ongeveer 7.000 bedrijven mee aan de slag gegaan. Dat is ongeveer 45% van de bedrijven in de sector. En met positief resultaat. Vanuit de sector wordt aangegeven dat zowel de blootstelling aan de risico's als het aantal arbeidsongevallen in de afgelopen jaren is gedaald. Bedrijven die aan de slag zijn gegaan met 5xbeter, gaan over het algemeen dan ook echt met de oplossingen aan de slag. Grotere bedrijven via hun eigen interne arbobeleid, kleinere bedrijven vooral oplossingsgericht door het gewoon te doen. Daarnaast wordt er ook een verandering in het denken gezien. Waar vijf jaar geleden arbo vooral nog werd gezien als iets dat moet, wordt er nu steeds vaker ook gedacht aan wat een goed arbobeleid oplevert. De positieve invloed van 5xbeter wordt ook door derden gezien. Zowel nationaal als internationaal is er veel belangstelling voor 5xbeter. De in 5xbeter geboden oplossingen zijn inmiddels ook in het RI&E-instrument van de Metaalbewerking opgenomen. Hiermee is het bereik van 5xbeter nog groter geworden.

3.4.2 Arbo-maatregelen volgens werknemers

In deze paragraaf wordt nader ingegaan op welke maatregelen in de ogen van werknemers worden getroffen. Voor welke arbeidsrisico's worden al maatregelen getroffen en waar vinden werknemers (aanvullende) maatregelen nodig.

Werkgevers treffen veel maatregelen tegen de in hun bedrijf voorkomende arbeidsrisico's. Afhankelijk van het soort risico geeft 29% (intimidatie, agressie of geweld door collega's) tot 69% (werkdruk/werkstress) van de werknemers aan dat er maatregelen getroffen zijn. Werknemers vinden de getroffen maatregelen echter niet altijd voldoende. Uit het oogpunt van preventie is het daarom belangrijk om te kijken voor welke risico's werknemers (aanvullende) maatregelen nodig vinden. Hetzij omdat er nog geen maatregelen zijn getroffen, hetzij omdat zij de getroffen maatregelen niet als voldoende beschouwen.

Box 3.7 geeft een overzicht van hoe vaak werknemers vinden dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen een aantal veel voorkomende arbeidsrisico's. Opvallend is dat werkdruk/werkstress het arbeidsrisico is waar het vaakste maatregelen voor worden getroffen, maar ook het arbeidsrisico waar de meeste werknemers (aanvullende) maatregelen wensen (40,1%). De getroffen maatregelen sluiten blijkbaar nog niet goed genoeg aan bij de werksituatie. Dit biedt aanknopingspunten voor verbetering. Ook maatregelen tegen KANS (18,3%) en lichamelijk of emotioneel zwaar werk (15,6% en 16,1%) zijn volgens werknemers regelmatig nog niet of onvoldoende getroffen. Maatregelen tegen intimidatie, agressie of geweld door collega's en gevaarlijke stoffen worden het minst vaak als risico's genoemd waarvoor (aanvullende) maatregelen nodig zijn.

BOX 3.7: GEWENSTE MAATREGELLEN IN 2011

Aandeel werknemers dat zegt dat er maatregelen getroffen moeten worden tegen⁹

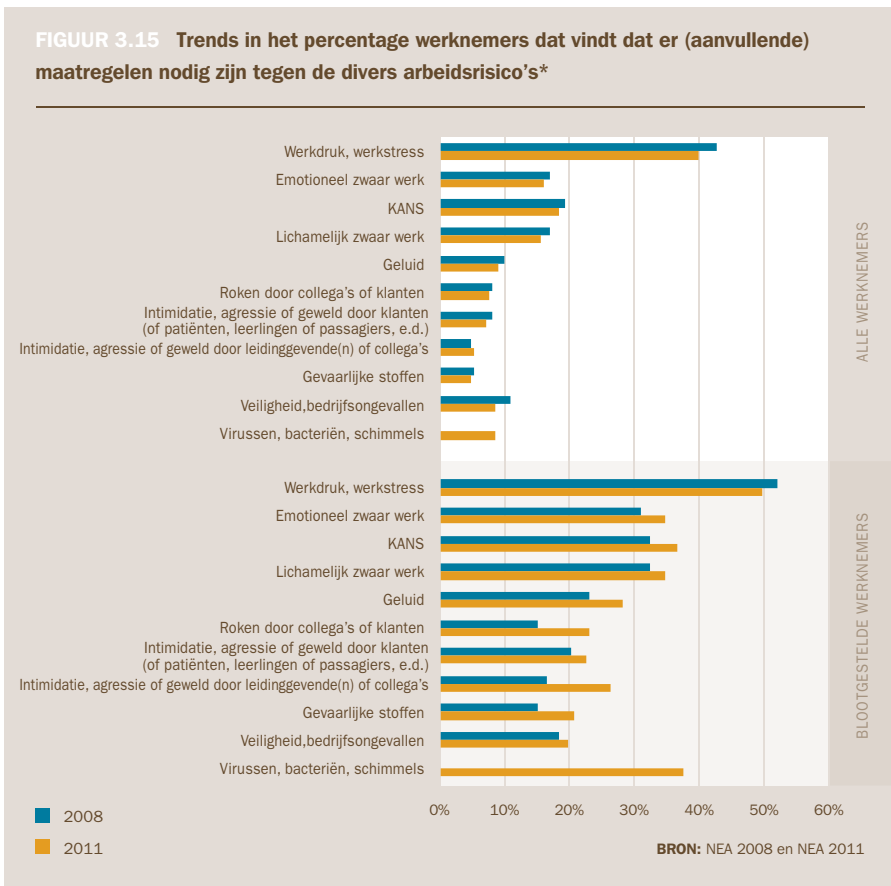
Werkdruk/werkstress	40%
Emotioneel zwaar werk	16%
KANS (Klachten aan Arm, Nek en Schouder)	18%
Lichamelijk zwaar werk	16%
Geluid	9%
Roken door collega's of klanten	8%
Intimidatie agressie of geweld (extern)	7%
Intimidatie, agressie of geweld (intern)	5%
Gevaarlijke stoffen	5%
Veiligheid/bedrijfsongevallen	9%
Virussen bacteriën schimmels	9%

BRON: NEA 2011

8 Werknemers kunnen meerdere aanpassingen gekregen hebben.

Hoewel de verschillen niet erg groot zijn, lijkt de voorzichtige conclusie dat er sinds 2008 een lichte daling is in de mate waarin werknemers (aanvullende) maatregelen nodig vinden (bovenste helft figuur 3.15). Dit lijkt echter deels veroorzaakt door verschillen in de mate waarin risico's volgens werknemers aanwezig zijn. Van de werknemers die aangeven dat het risico ook daadwerkelijk aanwezig is (onderste helft figuur 3.15), vindt 20% tot 50% van de werknemers het nodig dat er aanvullende maatregelen worden genomen. Iets meer dan in 2008. Werknemers willen ten opzichte van 2008 vooral vaker (aanvullende) maatregelen tegen geluid, roken en intimidatie, agressie of geweld door collega's.

FIGUUR 3.15 Trends in het percentage werknemers dat vindt dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen de divers arbeidsrisico's*



* Voor maatregelen tegen virussen zijn geen 2008 data beschikbaar.

Werknemers in prioritaire sectoren vinden over het algemeen iets vaker dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn. Daarbij zijn er duidelijke verschillen tussen de (sub)sectoren. Tabel 3.3 laat zien dat vooral werknemers in de gezondheidszorg en welzijn aanvullende maatregelen nodig vinden. Dat prioritaire en niet-prioritaire sectoren verschillen ten aanzien van de mate waarin werknemers (aanvullende)

maatregelen nodig vinden komt niet doordat de blootstelling anders is. Ook als alleen wordt gekeken naar werknemers die zeggen blootgesteld te worden aan de verschillende arbeidsrisico's vinden werknemers in prioritaire sectoren het vaker nodig dat er (aanvullende) maatregelen worden genomen.

Tabel 3.3 Percentage werknemers dat (aanvullende) maatregelen tegen de verschillende arbeidsrisico's nodig vindt, naar prioritaire sectoren

	WERKDRUK, WERKSTRESS	EMOTIONEEL ZWAAR WERK	KANS	LIJCHAMELIJK ZWAAR WERK	GELUID	ROKEN DOOR COLLEGA'S OF KLANTEN	INTIMIDATIE, AGRESSIE OF GEWELD (EXTERN)	INTIMIDATIE, AGRESSIE OF GEWELD (INTERN)	GEVAARLIJKE STOFFEN	VEILIGHEID, BEDRIJFS- ONGEVALLEN	VIRUSSEN, BACTERIËN, SCHIMMELS
TOTAAL	40%	16%	18%	16%	9%	8%	7%	5%	5%	9%	9%
Niet-prioritaire sectoren	39%	15%	20%	13%	9%	7%	6%	5%	5%	8%	8%
Prioritaire sectoren	44%	20%	15%	22%	10%	10%	11%	6%	6%	10%	11%
Bouw (excl. grond-, weg- en waterbouw)	30%	11%	13%	25%	11%	10%	3%	4%	8%	13%	3%
Grond-, weg- en waterbouw	35%	12%	15%	23%	9%	15%	3%	7%	8%	12%	4%
GGZ en gehandicaptenzorg	51%	33%	17%	18%	6%	11%	24%	5%	2%	10%	14%
Jeugdzorg en Kinderopvang	48%	21%	11%	18%	11%	5%	10%	5%	1%	7%	11%
Verpleeg- en verzorgingstehuizen, thuiszorg en welzijnszorg voor ouderen	48%	27%	12%	30%	4%	11%	13%	5%	3%	8%	17%
Ziekenhuizen	57%	24%	18%	24%	9%	9%	13%	7%	10%	10%	18%
Overige gezondheidszorg en welzijn	42%	20%	21%	8%	6%	7%	12%	5%	3%	6%	11%
Metaalindustrie	46%	18%	18%	26%	20%	11%	1%	5%	13%	18%	6%
Transport en Logistiek	38%	14%	14%	21%	16%	12%	10%	6%	5%	10%	9%
Aardolie, chemie, kunststof en rubber	39%	13%	18%	22%	16%	9%	2%	8%	13%	14%	7%

BRON: NEA 2011

KADER 3.7: DE ARBOCATALOGUS

Sinds 2007 kunnen werkgevers en werknemers zelf bepalen door middel van welke maatregelen zij aan de in de Arbowet voorgeschreven doelvoorschriften zullen voldoen. (Een doelvoorschrift is een norm in de wet waaraan bedrijven zich moeten houden. Bijvoorbeeld het maximale geluidsniveau). Deze maatregelen kunnen worden vastgelegd in een arbocatalogus. Hoewel de arbocatalogus strikt genomen geen wettelijk verplichte maatregel is, wordt het opstellen hiervan wel gestimuleerd door de overheid. In 2011 was 24% van de werkgevers bekend met het begrip arbocatalogus (Inspectie SZW, 2013) en gaf 35% van de werknemers aan dat in hun bedrijf met een arbocatalogus wordt gewerkt. Aangezien in sommige sectoren relatief veel mensen werken betekent dit dat naar schatting 53% van de werknemers in 2012 in een sector met een arbocatalogus werkt (Bron: Ministerie SZW, interne administratie directie G&VW). De aanwezigheid van een arbocatalogus hangt sterk samen met de organisatiegraad van een sector. In sectoren waar werknemers én werkgevers zich beter organiseren (lidmaatschap van vakbond of brancheorganisatie) komen vaker arbocatalogi tot stand. In sectoren met een arbocatalogus worden ook vaker maatregelen genomen (Hooftman e.a., 2012). arbocatalogi behandelen vooral de traditionele arbeidsrisico's (bijvoorbeeld fysieke risico's), maar bevatten niet altijd ook direct toepasbare maatregelen of oplossingen. In de prioritaire sectoren zijn vaker arbocatalogi beschikbaar.

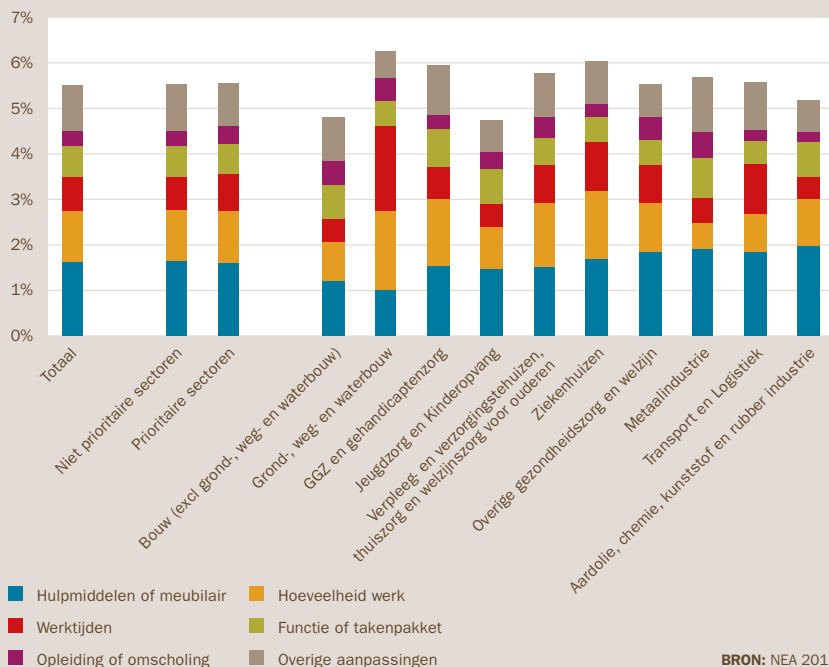
Individuele maatregelen

Naast maatregelen die getroffen worden vanwege de diverse arborisico's krijgen werknemers soms ook vanwege hun gezondheid een individuele aanpassing in het werk of de werkplek. Deze aanpassingen maken het voor mensen met een chronische aandoening makkelijker om te werken, waardoor zij beter of langer inzetbaar blijven. In 2011 gaf 12% van de werknemers aan dat er in de afgelopen 12 maanden één of meerdere aanpassingen waren gedaan. Dit is vergelijkbaar met eerdere jaren. Prioritaire sectoren wijken op dat punt niet af van niet-prioritaire sectoren. De top 3 van meest genomen maatregelen bestaat uit aanpassingen aan het meubilair (5,8%), de werktijden (3,1%) en het functie- of takenpakket (2,6%)⁹.

Niet alle werknemers vinden dat de getroffen werkaanpassingen voldoende zijn. Figuur 3.16 laat zien dat ook hier duidelijke onderlinge verschillen tussen de prioritaire sectoren zijn in de gewenste aanpassingen. Voor iets meer dan 18% van de werknemers zijn (aanvullende) aanpassingen wenselijk. Dit percentage is lager dan in 2005 toen nog 23% van de werknemers aanvullende aanpassingen wenselijk vond. Vooral ten aanzien van hulpmiddelen of meubilair (2005 10%; 2011 7%), de hoeveelheid werk (2005 6,5%; 2011 4,8%) en de functie- of takenpakket (2005 3,9%; 2011 2,9%) worden minder extra aanpassingen gewenst.

9 Werknemers kunnen meerdere aanpassingen gekregen hebben.

FIGUUR 3.16 Gewenste (aanvullende) individuele aanpassingen naar prioritaire sector



BRON: NEA 2011

KADER 3.8: MAATREGELEN

Het is voor werknemers, werkgevers en de maatschappij als geheel van belang dat werknemers gezond en productief zijn. Toch worden veel preventiemaatregelen, zelfs al zijn ze bewezen effectief, niet toegepast. In het kader van het ZonMW programma 'Participatie en gezondheid' is onderzocht waarom werkgevers maatregelen (niet) treffen.

De redenen waarom werkgevers afzien van het treffen van maatregelen kunnen in drie groepen worden verdeeld:

- (1) Te weinig controle en naleving van de wettelijke verplichtingen, waardoor concurrenten ook geen maatregelen treffen en dus goedkoper kunnen werken;
- (2) Gebrek aan intrinsieke motivatie, door de cultuur van de organisatie of de gevoeligheid van het onderwerp;
- (3) Financiële motieven, bijvoorbeeld doordat de werkgever wel de kosten maar niet de baten krijgt of doordat de kosteneffectiviteit van de maatregel onvoldoende bekend is.

Redenen voor werkgevers om maatregelen wél te nemen zijn veelal het omgekeerde: Intrinsieke motivatie en de ervaring of overtuiging dat een maatregel financieel gezien iets oplevert (hogere productiviteit of imago verbetering). Als voorwaarde wordt daarbij wel gesteld dat middelen en kennis en informatie beschikbaar en toegankelijk zijn (Houtman e.a., 2012).



4

**FLEXWERK
EN DE
KWALITEIT
VAN ARBEID**

Flexwerk en de kwaliteit van de arbeid

Flexwerk of het werken via een tijdelijke arbeidsovereenkomst is in Nederland een belangrijke vorm van werkgelegenheid geworden. Ongeveer 20% van de werknemers is flexwerker. Daarnaast is 10% van de werkende beroepsbevolking zelfstandige zonder personeel (zzp-er) en 4% is werkgever. Nederland is met tijdelijk werk koploper in Europa. Alleen Polen, Spanje en Portugal hebben meer tijdelijke arbeid.

Er zijn vier grote groepen flexwerkers, elk met hun eigen kenmerken. Daarnaast worden in dit hoofdstuk ook de zzp-ers behandeld. Hieronder volgt een korte samenvatting van de belangrijkste kenmerken van de arbeidssituatie en de gezondheid van deze groepen.

Een *tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste baan* (7,5% van de werknemerspopulatie) is een contractvorm waarmee veel werknemers de organisaties binnenkomen. Het wordt in alle sectoren toegepast. Werknemers met een dergelijk contract rapporteren een gemiddelde kwaliteit van de arbeid. Zij rapporteren vaker dan vaste werknemers een goede gezondheid, hebben minder ziekteverzuim en arbeidshandicaps en meer arbeidonzekerheid. Zij zijn minder vaak actief op het gebied van employability¹⁰, maar geven wel een relatief hoog rapportcijfer voor de promotie- en loopbaanmogelijkheden en scholings- en opleidingsmogelijkheden.

Een *tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd* (7,5% van de werknemerspopulatie) wordt zowel toegepast bij jonge starters en jongeren die naast hun opleiding een betaalde baan hebben, als bij oudere werknemers. Tijdelijke aanstellingen worden vaak gebruikt in de landbouw en visserij en de horeca, waarschijnlijk voor seizoenswerk. Deze werknemers rapporteren vaker dan vaste werknemers blootstelling aan trillingen, water of waterige oplossingen en stoffen op de huid. Ze hebben weinig werkdruk, maar ook minder uitdagend werk. De groep rapporteert vaker een goede gezondheid, minder ziekteverzuim en arbeidshandicaps, maar meer arbeidsongevallen en arbeidonzekerheid. Zij doen minder vaak mee aan activiteiten op het gebied van employability.

Uitzendwerk (2% van de werknemerspopulatie) komt veel voor in de industrie en de zakelijke dienstverlening. Uitzendkrachten rapporteren van alle flexwerkers de meeste problemen op het gebied van de kwaliteit van de arbeid. Ze rapporteren vaker dan vaste werknemers fysieke belasting (kracht zetten, ongemakkelijke werkhouding, trillingen en schudden, en herhalende bewegingen), belasting door

¹⁰ Employability verwijst naar de mate waarin een persoon in staat is werk te krijgen en te behouden. Dit hangt af van de kennis, vaardigheden en mogelijkheden, de manier waarop deze worden gepresenteerd aan een werkgever, de persoonlijke omstandigheden en de context van de arbeidsmarkt (Hind en Moss, 2011).

omgevingsfactoren (lawaai en stoffen inademen), maar ook minder werkdruk en minder uitdagend werk. Uitzendkrachten rapporteren minder vaak fysieke gezondheidsklachten of een arbeidshandicap, maar wel vaker burn-outklachten. Ze zijn minder vaak tevreden over hun arbeidsomstandigheden en zeggen minder vaak dat ze tot hun 65e levensjaar of langer in deze baan kunnen blijven doorwerken. Het ziekteverzuim in deze groep is het hoogst van alle flexwerkers. Zij zijn minder vaak actief op het gebied van employability, zijn vaker overgekwalificeerd en geven relatief lage rapportcijfers voor de loopbaan- en scholingsmogelijkheden in de organisatie.

Oproep- of invalwerk (3,5% van de werknemerspopulatie) komt veel voor in de landbouw en visserij en de horeca. Waarschijnlijk om kortdurende pieken op te vangen. Oproep- en invalkrachten rapporteren meer dan vaste werknemers blootstelling aan kracht zetten en herhalende bewegingen, werken met water en waterige oplossingen, stoffen op de huid en besmettingsgevaar door personen en dieren. Zij ervaren minder vaak werkdruk en minder vaak uitdagend werk. Oproep- of invalkrachten rapporteren een goede gezondheid, minder fysieke klachten en minder vaak burn-outklachten en zeggen vaak tot 65 jaar of langer door te willen werken, maar minder vaak dat ook te kunnen. Zij hebben een lager ziekteverzuim, zijn minder vaak arbeidsgehandicapt en het verzuim wordt niet vaak door het werk veroorzaakt. Zij rapporteren minder arbeidsonzekerheid, zijn minder vaak actief op het gebied van employability en zijn vaker overgekwalificeerd dan vaste werknemers.

Zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) zijn vaker man, gemiddeld ouder en zij werken gemiddeld meer uren per week dan werknemers. De kwaliteit van de arbeid van zzp-ers verschilt niet of nauwelijks van die van werknemers. Wel lijken zzp-ers minder werkdruk te ervaren. Ook qua gezondheid lijken zzp-ers niet van werknemers te verschillen. Zzp-ers hebben wel minder ziekteverzuim en werken vaker ziek door. In totaal 6% van de werkgevers heeft maatregelen genomen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van zzp-ers. Het gaat dan vooral om bedrijven in de bouwnijverheid, de landbouw en de industrie. Dit zijn ook de sectoren waar de bedrijven de meeste zzp-ers hebben. Zzp-ers doen minder aan employability-activiteiten, waarschijnlijk omdat ze zelf de opleidingen moeten betalen.

4.1 Inleiding

In de afgelopen decennia is de omvang van flexwerk sterk toegenomen¹¹. De European Company Survey 2009 laat zien dat Nederlandse bedrijven en instellingen van alle Europese landen het meest met flexibele contracten werken (Riedman e.a. 2010). Uit de gegevens van de NEA 2011 blijkt dat bijna 1 op de 5 werknemers in 2011 een flexibel contract had (exclusief zzp-ers). Voor jonge mensen is een periode van flexwerk vaak een opstap naar een vaste baan: het stepping-stone principe (Bertrand-Cloodt e.a., 2012). Daarnaast is er een groep van oudere werknemers die via een flexibele baan weer aan het werk komt na ontslag of bij herintreding. Redenen voor flexwerkers om te kiezen voor een flexibel contract (vrijwillig of onvrijwillig) zijn niet uitgebreid onderzocht. Werkgevers maken gebruik van flexcontracten als antwoord op de onzekerheid over continuïteit van het werk. Een belangrijke reden om flexwerk in deze Arbobalans te behandelen is dat het gepaard kan gaan met hogere blootstelling aan arbeidsrisico's (Wagenaar e.a., 2012) zoals fysieke belasting en werkdruk, vooral bij de uitzendkrachten.

Er bestaan vele vormen van flexibele contracten. Dit hoofdstuk begint daarom met een paragraaf waarin de belangrijkste typen flexibele contracten worden toegelicht. Daarna volgt een paragraaf met gegevens over de kwantitatieve ontwikkeling van het flexwerk. De drie paragrafen daarna gaan in op de kwaliteit van de arbeid, de effecten en de maatregelen bij de verschillende flexwerkgroepen. Flexwerk beperkt zich niet tot werknemers alleen. Daarom wordt in een afzonderlijke paragraaf aandacht besteed aan de positie van de zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers). Het hoofdstuk besluit met een concluderende paragraaf.

4.2 Soorten flexwerk

Het inhuren van flexibel personeel past in de kostenbesparende strategieën die organisaties in de afgelopen decennia in toenemende mate zijn gaan toepassen. Bij flexwerk huren organisaties personeel (tijdelijk) in om de kerntaken uit te voeren. Op die wijze vormen zij een zogenaamde flexibele schil van personeel om hun kern van vaste werknemers. De organisaties zijn dan alleen voor die periode financieel verantwoordelijk voor de loondoorbetaling van de werknemers. Dit is echter niet de enige of voornaamste reden voor organisaties om met flexwerkers te werken. Door het inzetten van flexwerkers kunnen tijdelijk drukke periodes opgevangen worden (zoals seizoenspieken). Flexwerkers kunnen ook ingezet worden om tijdelijke trajecten/projecten/opdrachten uit te voeren. Een bijkomende reden kan zijn om het

11. Als in dit hoofdstuk wordt gesproken over flexwerk gaat het daarbij steeds om het werken via flexibele contacten of tijdelijke arbeidsovereenkomsten (contractflexibiliteit). Het gaat in dit hoofdstuk niet om andere vormen van flexibel werken, zoals het werken op andere tijden of dagen (tijdflexibiliteit) of het rouleren over taken, werkzaamheden en/of functies (functieflexibiliteit).

tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract te beschouwen als verlengde proefperiode.

Er zijn veel verschillende vormen van flexibele inhuur van werknemers en er zijn veel combinaties mogelijk, zelfs combinaties van flexibele en vaste arbeidscontracten. Daarnaast worden niet alle flexwerkers bij de organisatie zelf aangesteld. Voorbeelden zijn uitzendwerk, payroll en het contracteren van zzp-ers. Een belangrijke indeling van flexwerk komt uit de Wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet). Deze wet onderscheidt drie groepen van flexibele arbeidsovereenkomsten: uitzendkrachten, oproepkrachten en tijdelijk aangestelde werknemers. In dit hoofdstuk wordt bovendien onderscheid gemaakt tussen tijdelijke werknemers met en zonder uitzicht op een vaste baan, waardoor er onderscheid wordt gemaakt in vier groepen flexwerkers.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten worden ingehuurd via een uitzendbureau of een ander bureau voor tijdelijke allocatie of detachering van werknemers. Er is altijd sprake van een driehoeksverhouding, waarbij de overeenkomst tussen de uitlenende en inlenende organisatie de belangrijkste is. In die overeenkomst staat meestal dat er arbeidscapaciteit wordt ingekocht door de inlenende organisatie. Het uitzendbureau stelt als uitlenende organisatie de uitzendkrachten aan via het uitzendbeding, een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst. Bij het uitzendbeding kunnen alle partijen de overeenkomst relatief gemakkelijk opzeggen¹². Het uitzendbureau zorgt dan voor een andere uitzendkracht. Dat is ook het geval bij ziekte van de uitzendkracht. De Flexwet regelt de arbeidsonzekerheid door uitzendkrachten meer rechten te geven naarmate ze langer in dienst zijn. Na een periode van werken via het uitzendbeding volgt een tijdelijke en daarna een vaste arbeidsovereenkomst bij het uitzendbureau. De duur van deze periodes is afhankelijk van de uitzend-cao waar het uitzendbureau onder valt (Knegt e.a., 2007).

Oproep- en invalkrachten

Oproep- en invalkrachten werken op basis van een oproep van de werkgever. Vaak is dat contractueel vastgelegd, maar de Flexwet geeft hier ook belangrijke richtlijnen. Een belangrijke regel is dat na een periode van drie maanden aaneengesloten oproepen worden, de oproepkracht recht heeft op een aanstelling met een omvang van het gemiddeld aantal gewerkte uren in die periode. Deze regel uit de Flexwet kan echter door de sociale partners van een branche in de cao worden aangepast en dat wordt ook vaak gedaan (Houwing, 2010; Smits & van den Aamee, 2007).

12 In de cao's van uitzendbranche is wel het volgende bepaald: hoe langer iemand als uitzendkracht werkt, hoe meer bescherming deze persoon krijgt (een langere aanzegtermijn en voor de uitzendkracht een langere opzegtermijn).

Tijdelijk aangestelde werknemers

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden ook wel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd, omdat ze voor een in de arbeidsovereenkomst overeengekomen periode worden afgesloten. Er zijn twee basisvormen. De overeenkomst kan gesloten zijn om de werknemer daarna een vaste aanstelling te geven. In feite wordt daarmee informeel de proeftijd verlengd (Knecht e.a., 2007), maar die vervalt niet, ook tijdelijke overeenkomsten kennen een proeftijd. De tweede basisvorm is dat de werknemer wordt aangesteld voor de duur van een project. De ketenbepaling in de Flexwet regelt de arbeidsonzekerheid en stelt dat na een reeks van drie contracten of na een bepaalde duur (3 jaar) de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege omgezet wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook deze bepaling kan weer bij cao worden aangepast (Houwing, 2010; Smits & van den Ameele, 2007).

De Flexwet regelt in principe de verhouding tussen werkgevers- (flexibel inzetten van werknemers) en werknemersbelangen (arbeidszekerheid). De Flexwet geeft basisregels, die voor een groot deel bij cao kunnen worden aangepast. De wetgever gaat er van uit dat de sociale partners in een branche een goede balans kunnen realiseren in de verhouding tussen flexibiliteit en zekerheid. Sinds het van kracht worden van de Flexwet in 1999 zijn in veel cao's de regels bijgesteld, maar lang niet altijd in het belang van de werknemers (Houwing, 2010).

Flexibele arbeid is een complex en moeilijk te kwantificeren fenomeen

Het is niet altijd zo dat één flexwerker één flexibele baan heeft. Tijdelijk werk, uitzendwerk, oproepwerk én vaste banen kunnen gecombineerd voorkomen binnen één baan, maar ook door het combineren van twee parttime banen. Dat kan zelfs binnen één arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer wordt aangesteld voor een bepaald aantal uren en kan worden opgeroepen voor een flexibel aantal uren daarnaast. Verder zijn er combinaties mogelijk met het werken als zzp-er. Een deel van de zzp-ers laat zich ook tijdelijk of voor vast inhuren als werknemer, bijvoorbeeld bij dezelfde werkgever die ook hun opdrachtgever is. Kortom: flexibele arbeid is een ingewikkeld en moeilijk te kwantificeren fenomeen (Klein Hesselink e.a., 2008)¹³.

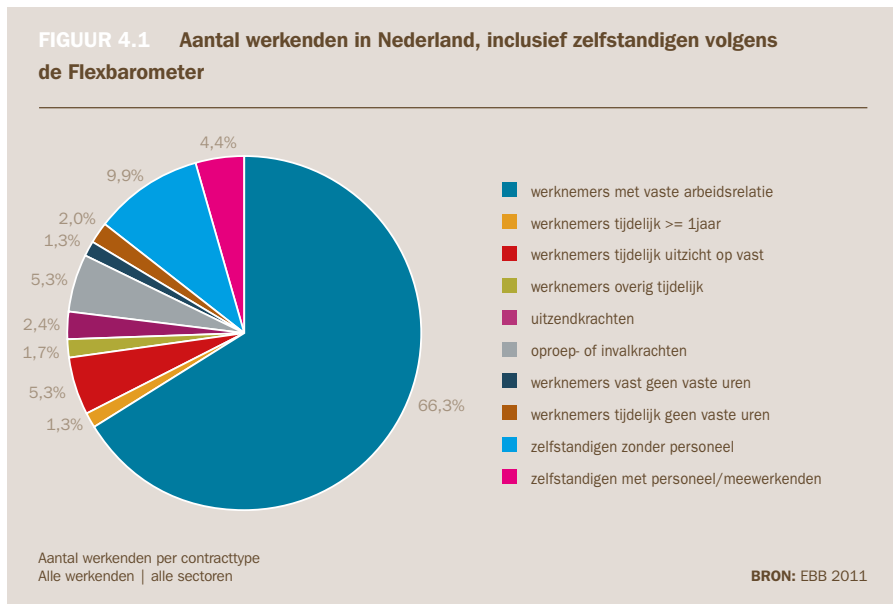
4.3 Kwantitatieve ontwikkelingen

Ongeveer 30% van alle werkenden in Nederland (werknemers plus zzp-ers) heeft een flexibele baan (Flexbarometer; figuur 4.1). Dat is ruim 2,5 miljoen werkenden. Van alle werknemers heeft 20% een flexibele baan. Dat is bijna 1,5 miljoen werk-

¹³ Door deze verschillende combinaties is het niet altijd duidelijk in welke groep een persoon primair valt. Ten aanzien van de NEA (een van de belangrijkste gegevensbronnen van dit hoofdstuk) geldt: deze is verstuurd aan een steekproef van werknemers. In een enkel geval betreft dit personen die op de loonlijst staan van hun eigen bedrijf (zelfstandigen).

nemers. Het aantal flexwerkers in Nederland is sterk gestegen. In 1983 waren er volgens de Labour Force Survey (LFS) nog maar 248.500 flexwerkers (5,8% van alle werknemers). Omdat flexibele contracten vaak korter duren dan een jaar zijn er meer flexibele contracten dan individuele flexwerkers. In totaal is 29% van alle banen van werknemers in 2011 een flexibele baan¹⁴. De laatste jaren is er sprake van een daling van het aantal werknemers. Deze daling vindt vooral plaats bij de vaste aanstellingen. Bij de tijdelijke aanstellingen is de daling minder groot, waardoor het percentage tijdelijke aanstellingen ook in de laatste drie jaren enigszins toeneemt en pas in 2011 iets is gedaald.

FIGUUR 4.1 Aantal werkenden in Nederland, inclusief zelfstandigen volgens de Flexbarometer

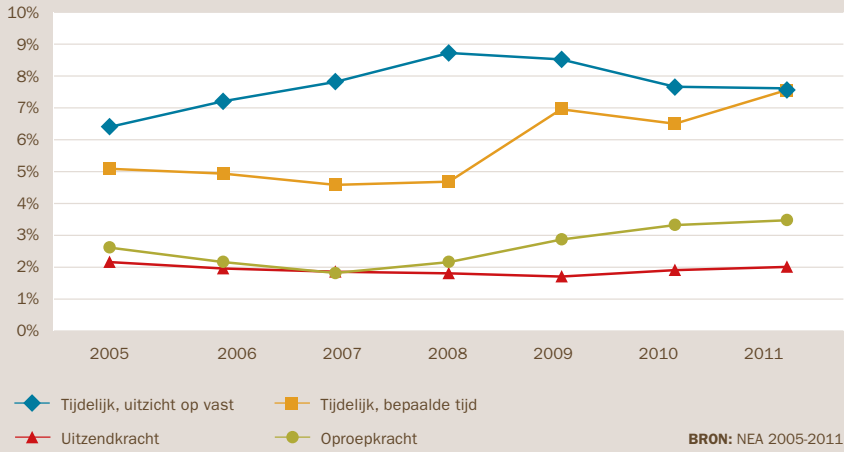


Ontwikkelingen bij uitzendkrachten, oproepkrachten en tijdelijke banen

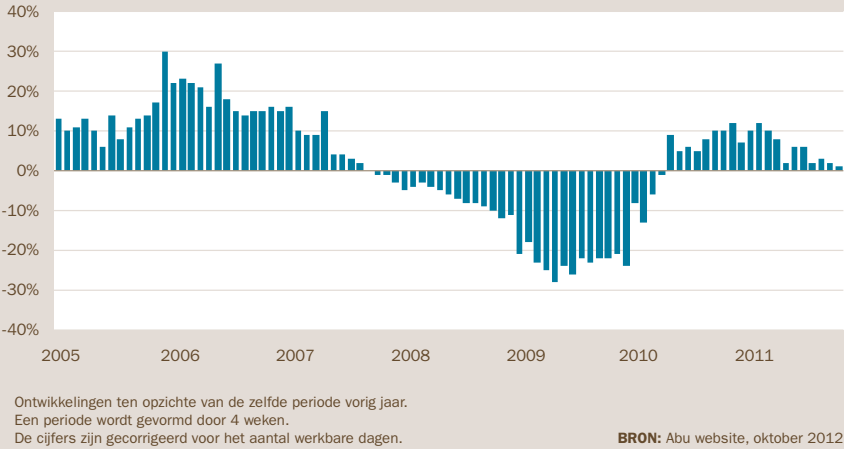
Werknemers met een tijdelijke aanstelling vormen de grootste groep flexwerkers. Uit de NEA blijkt dat in 2011 15% van alle werknemers in Nederland een tijdelijke aanstelling (al dan niet met uitzicht op vast) had (figuur 4.2). Het aandeel werknemers met een tijdelijke aanstelling (al dan niet met uitzicht op vast) is sinds 2005 gestegen, met uitzondering van de twee laatste jaren. Dit hangt mogelijk samen met de economische situatie. Ook in eerdere periodes van recessie was er een daling van het aandeel tijdelijke werknemers (Klein Hesselink e.a., 2008). In 2011 was de verhouding tussen tijdelijke werknemers met en zonder uitzicht op vast werk gelijk: allebei 7,5% van het totaal aantal werknemers in Nederland.

14 www.statline.cbs.nl: tabel: Arbeidsrekeningen; arbeidsvolume naar bedrijfstak en geslacht

FIGUUR 4.2 Ontwikkeling van de percentages flexwerkers in de jaren 2005-2011



FIGUUR 4.3 Ontwikkeling van het aantal gewerkte uitzenduren relatie tot de economische ontwikkelingen



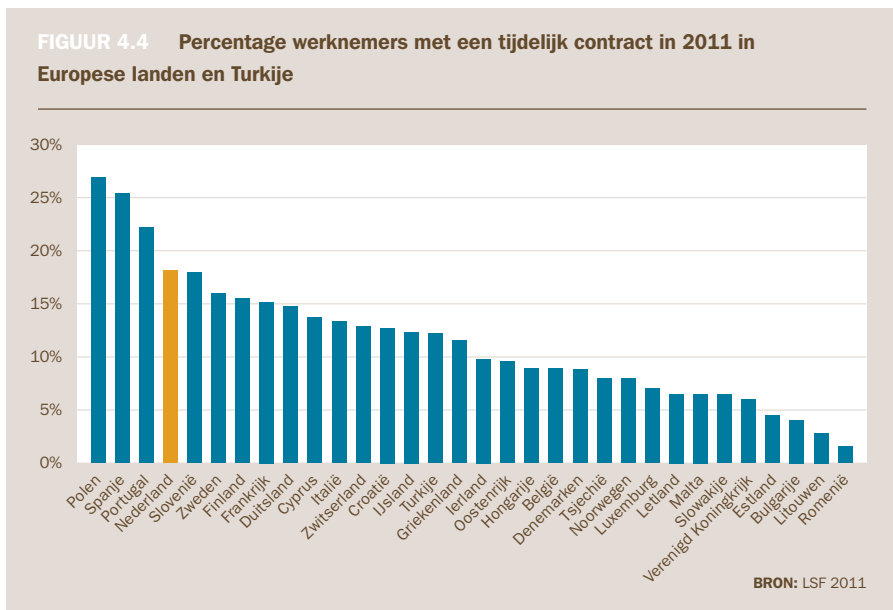
Het percentage uitzendkrachten schommelt rond de twee procent van het totaal aantal werknemers. Uitzendwerk is een indicator bij uitstek voor de economische toestand (Knecht e.a., 2007). In economisch slechte tijden daalt het aantal uitzendkrachten als eerste en in economisch goede tijden (en zelfs bij de verwachting ervan) stijgt het aantal onmiddellijk. De reden is dat werkgevers door middel van het inhuren van uitzendkrachten snel kunnen reageren op de conjuncturele ontwik-

kelingen. De maandcijfers van de uitzendbranche zijn daardoor een goede graadmeter van hoe bedrijven reageren op de economische ontwikkelingen. Figuur 4.3 laat bijvoorbeeld de dubbele dip in de recente jaren zien, waarbij er sprake was van een recessie in de jaren 2008 tot en met 2010, een opleving vanaf april 2010 tot en met midden 2011 en een tweede recessie vanaf midden 2011.

Oproepwerk is vooral na invoering van de Flexwet in 1999 een tijd lang minder populair geweest (Klein Hesselink e.a., 2008; Knegt e.a., 2007). De reden was de bepaling dat bij drie maanden inhuur van een oproepkracht het gemiddeld aantal ingehuurde uren geldt als arbeidsovereenkomst. Daardoor werden werkgevers huiverig en kwamen bijvoorbeeld de nul-uren contracten vrijwel te vervallen. Inmiddels lijkt het erop dat oproepcontracten weer meer toegepast worden. Zij maken inmiddels 3,5% van de arbeidsovereenkomsten in Nederland uit.

Hoe doet Nederland het ten opzichte van Europa?

Met 18% tijdelijke contracten scoort Nederland volgens de Labour Force Survey relatief hoog ten opzichte van de overige landen (Figuur 4.4). Alleen Polen, Spanje en Portugal scoren hoger. Dit is vrijwel identiek aan de resultaten van de European Working Conditions Survey (EWCS) (Parent-Thirion e.a., 2012). Nederland behoort dus tot de koplopers in Europa als het gaat om tijdelijk werk.



Ook ten aanzien van het percentage bedrijven dat gebruik maakt van flexibele arbeidsovereenkomsten is Nederland koploper. Uit de European Company Survey (ECS) blijkt dat in 2009 bijna 90% van de bedrijven in de afgelopen 12 maanden

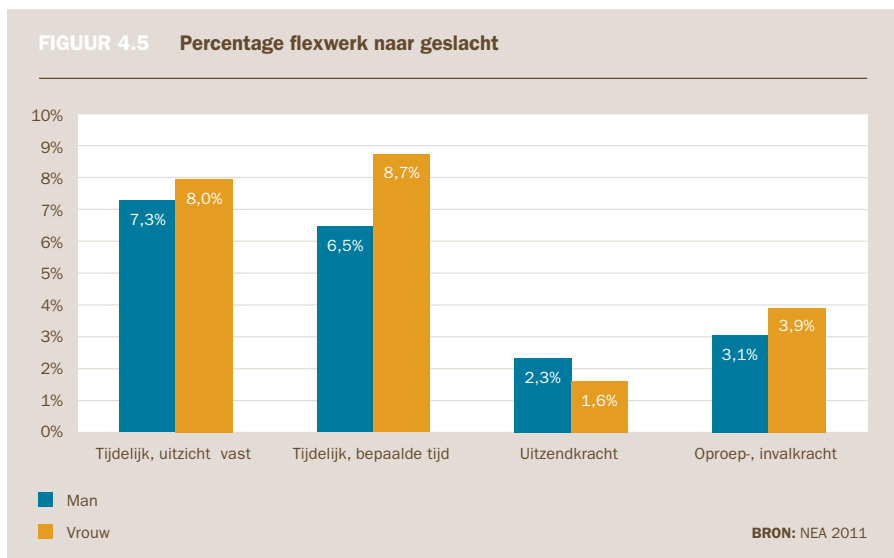
gebruik maakte van flexibele arbeidsovereenkomsten (Riedman e.a., 2010). Daarna komt Polen met 75%. Alle overige lidstaten en landen zitten onder de 70%. In de WEA 2010 is gevraagd naar de situatie op 1 januari 2010. Toen had in totaal 54% van de organisaties flexwerkers in dienst. Dat dit percentage lager is dan de 90% uit de ECS komt waarschijnlijk doordat bedrijven niet altijd permanent flexwerkers inhuren. Bekend is de uitspraak “piek en ziek” die aangeeft dat flexwerkers nodig zijn in tijden van drukte en ter ziektevervanging. De WEA vraagt naar de stand van zaken op 1 januari, wat doorgaans een moment van weinig economische activiteit is, na alle decemberdrukte. De economische crisis kan eveneens een verklaring voor het lagere percentage zijn. Organisaties hebben door bezuinigingen en daling in productievraag afscheid moeten nemen van flexwerkers in hun flexibele schil.

4.4 Wie zijn de flexwerkers?

Deze paragraaf beschrijft de flexwerkers naar drie persoonskenmerken: geslacht, leeftijd en opleiding en naar de sectoren waar zij werken.

Geslacht: meer vrouwen zijn flexwerker

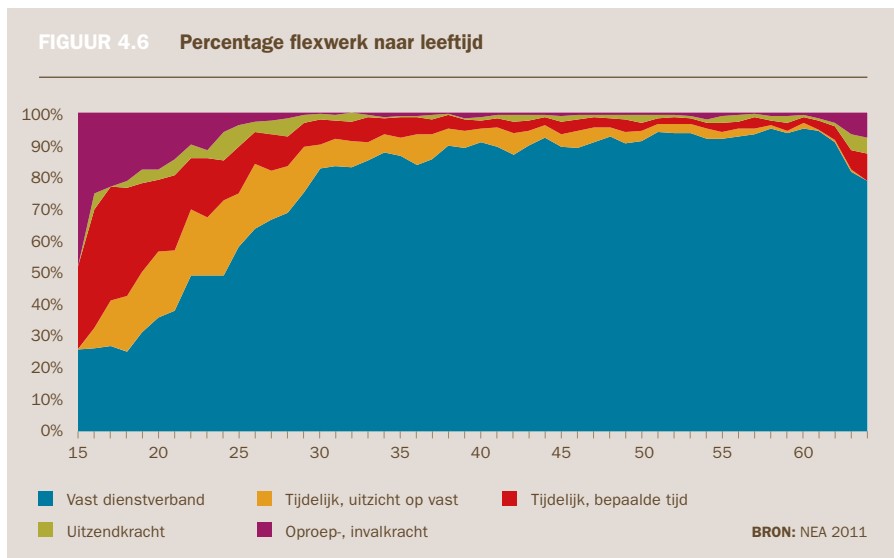
Vrouwen hebben vaker dan mannen een tijdelijk dienstverband (al dan niet met uitzicht op vast) (22% tegenover 19%). In 2005 was het verschil er ook (17% tegenover 15%), maar het verschil is wel groter geworden. Andersom hebben vrouwen ook minder vaak dan mannen een vast dienstverband. Dat betekent mogelijk meer arbeidsonzekerheid. Maar vrouwen kiezen soms bewust voor een flexibel contract om werk beter te kunnen combineren met het privéleven (Walker, 2009).



Figuur 4.5 geeft de percentages mannen en vrouwen per type flexibel dienstverband weer. In 2011 hebben vrouwen vaker dan mannen een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast. In 2005 was dat andersom. Verder valt op dat in 2011 vrouwen vaker dan mannen een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd hebben. Mannen zijn wel vaker uitzendkracht dan vrouwen, maar vrouwen zijn daarentegen weer vaker dan mannen oproepkracht/invalkracht. Dat zijn mogelijk vrouwen waarvan de partner een fulltime baan heeft en die wat willen bijverdienen, vaak in de zorg, het winkelbedrijf of in de horeca. Dit was in 2005 ook zo.

Leeftijd en loopbaan: niet alleen jongeren hebben flexwerk

Figuur 4.6 geeft de verdeling van de verschillende types dienstverbanden naar leeftijd weer. Het blijkt dat jonge werknemers het minst vaak een vast dienstverband hebben. Dit bevestigt het idee dat jonge mensen vaak starten met flexcontracten (Bertrand-Cloodt e.a., 2012). Jonge werknemers hebben vaak een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd en zijn vaak oproepkracht/invalkracht. Dat laatste heeft voornamelijk te maken met het type werk dat zij doen en met het feit dat het vaak gaat om een bijbaantje (Klein Hesselink e.a., 2008). Met het stijgen van de leeftijd neemt het percentage flexcontracten geleidelijk af en wordt tijdelijk werk met uitzicht op vast een veel voorkomend type dienstverband. Deze dienstverbanden zetten zich waarschijnlijk om in vaste aanstellingen. Vanaf de leeftijd van 30 jaar heeft ruim 80% van de werknemers een vaste aanstelling.



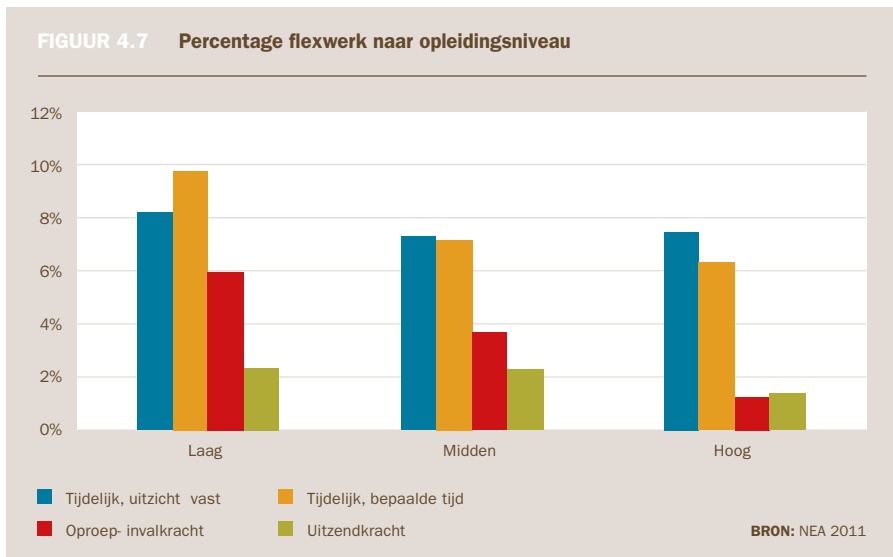
Na het 60e levensjaar neemt dit het aandeel vaste banen weer af en is er een toename van vooral het aandeel oproep-/invalkrachten, uitzendkrachten en tijdelijke dienstverbanden voor bepaalde tijd. Het aandeel tijdelijk dienstverbanden met uit-

zicht op vast werk is nihil. Opvallend is dat het aandeel uitzendkrachten bij 63- en 64-jarigen in 2011 aanzienlijk groter is dan in 2005.

Opleiding

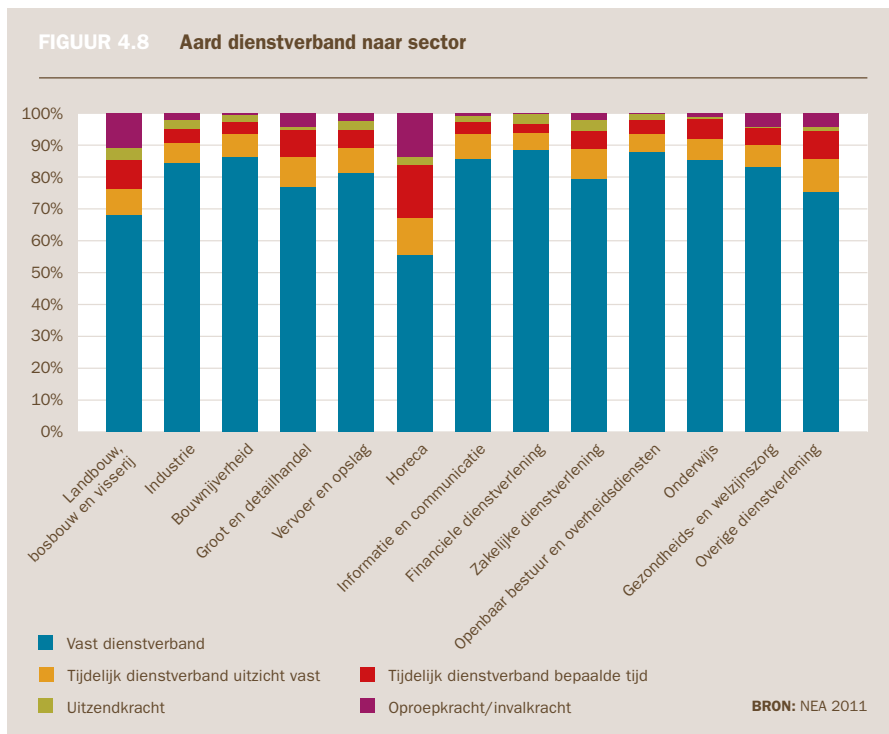
Hoogopgeleiden hebben minder vaak een flexibele baan dan laagopgeleiden (16% tegenover 26%). Dit geldt voor alle vier de types flexibele contracten (figuur 4.7). Dat is niet anders dan in 2005, hoewel het verschil tussen hoog- en laagopgeleiden wel is toegenomen (in 2005 13% tegenover 19% in 2011).

De percentages laagopgeleiden met een tijdelijk dienstverband of een baan op oproep/invalid basis zijn ten opzichte van 2005 toegenomen. Werknemers met een hoge opleiding zijn relatief weinig werkzaam als oproepkracht of uitzendkracht. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat flexwerkers vaak jonge mensen zijn, die gemiddeld lager opgeleid zijn omdat ze de hogere opleiding nog niet hebben afgerond.



Sector

Figuur 4.8 geeft de verdeling van de types flexwerkers per sector. De horeca heeft de grootste flexibele schil, gevolgd door landbouw en visserij. In beide sectoren is er sprake van veel seizoensgebonden werk. De flexibele schil is het kleinst in het openbaar bestuur en de financiële instellingen. In de horeca werken de meeste flexwerkers als oproep- of invalkracht of in een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd. Deze laatste groep is ten opzichte van 2005 gegroeid. Dit lijkt ten koste te zijn gegaan van het aandeel uitzendkrachten. In de landbouw en visserij werken flexwerkers met name als oproep- en invalkrachten. De minste oproep- en invalkrachten en uitzendkrachten worden gevonden in het onderwijs. Het aandeel vaste dienstverbanden is daar sinds 2005 iets toegenomen.



4.5 Kwaliteit van de arbeid

Als flexwerkers worden ingezet om pieken of achterstanden in de productie op te lossen, kan dit gevolgen hebben voor hun kwaliteit van arbeid, maar ook voor hun gezondheid. Te weinig voorlichting, inwerktijd, werkdruk en eenzijdig werk zijn dan risico's die kunnen ontstaan. Deze paragraaf vergelijkt de kwaliteit van de arbeid van flexwerkers en werknemers met een vast contract.

Fysieke belasting

Tabel 4.1 geeft de blootstelling aan fysieke belasting weer. Flexwerkers geven vaker dan vaste werknemers aan dat zij werk doen waarbij regelmatig kracht gezet moet worden. Dit geldt met name voor de oproep- en invalkrachten. De blootstelling van oproep- en invalkrachten aan werkzaamheden waarbij kracht gezet moet worden is ten opzichte van 2007 toegenomen (was 23,6%). Bij de andere groepen flexwerkers is het niet toegenomen, of in veel mindere mate. Flexwerkers geven ook vaker dan vaste werknemers aan regelmatig herhalende bewegingen te maken. Dit geldt met name voor de uitzendkrachten. Ten opzichte van 2007 is er wel een daling van bijna 12% in het percentage uitzendkrachten dat aangeeft regelmatig te maken te hebben met herhalende bewegingen.

Tabel 4.1: Fysieke belasting naar contracttype

	VASTE BAAN	TIJDELIJK, UITZICHT VAST	TIJDELIJK, BEPAALEN TIJD	UITZEND- KRACHT	OPROEP-, INVAL- KRACHT
Kracht zetten (regelmatig)	18,5%	20,7%	22,2%	23,8%	29,2%
Ongemakkelijke werkhouding (regelmatig)	11,0%	9,1%	8,9%	13,0%	11,8%
Trillingen en schudden van apparaten (regelmatig)	9,4%	9,6%	6,8%	17,4%	8,9%
Beeldschermwerk (uur per dag)	4,1	3,7	2,9	3,5	1,2
Herhalende bewegingen (regelmatig)	33,8%	34,6%	39,9%	46,3%	42,8%
Voldoen aan fysieke eisen ((helemaal) mee eens)	87,5%	90,5%	89,3%	85,2%	88,1%

BRON: NEA 2011

Uitzendkrachten geven vaker dan vaste werknemers aan in een ongemakkelijke werkhouding te werken en aan trillen en schudden te zijn blootgesteld. Dat geldt niet voor de andere typen flexwerkers. Hier speelt mogelijk dat veel uitzendkrachten in de industrie werken, waar deze risico's vaak voorkomen. Ten opzichte van 2007 is blootstelling aan ongemakkelijke houdingen niet veranderd, maar is de blootstelling aan trillen en schudden toegenomen (was 16,9%). Het aantal uur per dag dat uitzendkrachten achter een beeldscherm werken is ten opzichte van 2007 toegenomen met een kleine drie kwartier.

De hoge blootstelling van uitzendkrachten is terug te zien in de mate waarin zij kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk. Uitzendkrachten geven minder vaak dan vaste werknemers aan hieraan te kunnen voldoen. De overige flexwerkers geven juist vaker aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk. Mogelijk komt dit mede door hun gemiddeld jonge leeftijd en weinig ervaring.

Omgevingsfactoren en veiligheid

Tabel 4.2 geeft de blootstelling aan omgevingsfactoren en veiligheidsrisico's weer. Uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten geven vaker dan vaste werknemers aan regelmatig te maken te hebben met lawaai. De oorzaak daarvan kan zijn dat zij vaak in de industrie (uitzendkrachten) en horeca (oproep- en invalkrachten) werkzaam zijn. Ten opzichte van 2007 lijkt het lawaai voor uitzendkrachten te zijn afgenomen, maar voor oproep- en invalkrachten juist te zijn toegenomen.

Tabel 4.2: Omgevingsfactoren en veiligheid naar contracttype

	VASTE BAAN	TIJDELIJK, UITZICHT VAST	TIJDELIJK, BEPAALEN TIJD	UITZEND- KRACHT	OPROEP- INVAL- KRACHT
Lawaai (regelmatig)	6,8%	6,6%	5,3%	13,4%	8,1%
Water(ige oplossingen) (vaak/altijd)	15,7%	18,5%	19,1%	13,0%	33,2%
Stoffen op de huid (vaak/altijd)	8,9%	10,9%	11,4%	9,6%	16,1%
Stoffen inademen (vaak/altijd)	8,4%	7,5%	6,0%	11,2%	6,9%
Besmetting door personen en dieren (vaak/altijd)	7,2%	6,1%	7,8%	3,3%	10,1%
Gevaarlijk werk (regelmatig)	3,6%	3,3%	2,0%	4,4%	2,3%

BRON: NEA 2011

Blootstelling aan stoffen komt gemiddeld vaker voor bij flexwerkers. Vooral oproep- en invalkrachten geven vaker dan vaste werknemers aan dat ze werken met water of waterige oplossingen (dit is ten opzichte van 2008¹⁵ met 6,5 procentpunt toegenomen). Alle flexwerkers, maar met name de oproep- en invalkrachten, krijgen vaker dan vaste werknemers stoffen op de huid. Het krijgen van stoffen op de huid is bij oproep- en invalkrachten ten opzichte van 2008 iets toegenomen, terwijl dit bij de andere groepen flexwerkers is afgenomen. Oproep- en invalkrachten komen van alle werknemers het meeste in contact met mogelijk besmette personen en dieren. Dit hangt waarschijnlijk samen met de sectoren waar oproep- en invalkrachten vaak werken: de horeca, de landbouw en visserij en de zorg.

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen en de mate waarin gevaarlijk werk wordt gedaan is hoger bij de uitzendkrachten, die vaak in de industrie werken. Voor oproep- en invalkrachten is een toename van blootstelling aan stoffen waar te nemen ten opzichte van 2008. Het percentage uitzendkrachten dat regelmatig gevaarlijk werk doet is met 1 procentpunt afgenomen ten opzichte van 2007.

Psychosociale belasting

Tabel 4.3 geeft blootstelling aan psychosociale belasting weer. Gemiddeld geven flexwerkers minder vaak dan vaste werknemers aan dat zij te maken hebben met hoge taakeisen, tijdsdruk, emotioneel zwaar werk of ongewenst gedrag. Hierop is één uitzondering. Oproep- en invalkrachten hebben vaker te maken met ongewenst gedrag door klanten en patiënten. Dit betreft grotendeels klanten in de horeca en patiënten in de gezondheidszorg, omdat oproep- en invalkrachten voor het grootste deel in de sectoren horeca (21,7%) en gezondheids- en welzijnszorg (21,3%) werkzaam zijn. Het aantal oproep- en invalkrachten dat ongewenst gedrag door klanten en patiënten rapporteert, is wel afgenomen ten opzichte van 2007 (was 30,7%). Voor alle andere flexwerkers is dit toegenomen. Bij de uitzendkrachten is de groep

15 De vraag naar het werken met water of met waterige oplossingen is pas in 2008 gesteld.

werknemers met emotioneel zwaar werk ten opzichte van 2007 afgenomen (was 5,2%).

Tabel 4.3: Psychosociale belasting naar contracttype

	VASTE BAAN	TIJDELIJK, UITZICHT VAST	TIJDELIJK, BEPAALEN TIJD	UITZEND- KRACHT	OPROEP- INVAL- KRACHT
Hoge taakeisen (vaak/altijd)	40,5%	35,9%	30,6%	30,5%	25,0%
Tijdsdruk (regelmatig)	31,9%	25,2%	23,8%	24,2%	13,8%
Emotioneel zwaar werk (vaak/altijd)	10,3%	7,3%	8,0%	4,6%	5,6%
Ongewenst gedrag collega's, leiding (enkele keer of vaker)	16,2%	15,1%	14,4%	16,2%	11,6%
Ongewenst gedrag klanten, patiënten, etc. (enkele keer of vaker)	24,2%	23,5%	24,1%	17,0%	26,6%
Autonomie (regelmatig)	54,7%	40,8%	31,8%	28,0%	26,7%
Moeilijkheidsgraad werk (vaak/altijd)	80,3%	73,5%	62,1%	61,8%	49,1%
Gevarieerdheid werk (vaak/altijd)	60,1%	60,8%	48,5%	36,1%	37,6%
Voldoen aan psychische eisen (mee eens/ helemaal mee eens)	88,9%	90,9%	91,3%	89,2%	90,7%

BRON: NEA 2011

Flexwerkers geven doorgaans minder vaak aan uitdagend werk (autonomie, moeilijkheidsgraad en gevarieerdheid van het werk) te hebben dan werknemers met een vaste baan. Dat is vooral bij oproep- en invalkrachten het geval. Ten opzichte van 2007 is hun werk ook minder uitdagend geworden.

Flexwerkers geven vaker dan vaste werknemers aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de psychische eisen die het werk aan hen stelt. Ten opzichte van vorig jaar is het percentage werknemers dat makkelijk aan de psychische eisen kan voldoen gedaald: bij vaste werknemers meer dan bij flexwerkers, de oproep- en uitzendkrachten uitgezonderd.

KADER 4.1: LEREN MET EEN SPEL

Uitzendkrachten bevinden zich in een bijzondere positie als het gaat om de voorlichting over veilig werken. Het is namelijk verplicht om uitzendkrachten vóór aanvang van de werkzaamheden te informeren over de risico's van de werkplek en de eisen die aan de uitzendkracht worden gesteld. In de praktijk blijken uitzendkrachten niet altijd voorgelicht te worden. De Stichting Arbo Flexbranche (STAF) speelt hier op in door het voor bedrijven makkelijker te maken om de voorlichting te geven, maar ook de uitzendkrachten betrokken en bewust te maken.

Zoals in het flexwerk hoofdstuk te lezen is, melden uitzendkrachten minder vaak maatregelen dan werknemers met een vast contract. Deels lijkt dit te komen doordat het geven van voorlichting aan deze groep niet hoog op de agenda staat. Uitzendkrachten worden ingezet in tijden van personeelsschaarste waardoor het vooral belangrijk is dat zij snel aan de slag gaan. Deels hangt het ook samen met de gedeelde verantwoordelijkheid van het uitzendbureau en het inlenende bedrijf. Volgens de Arboret is het inlenende bedrijf werkgever en verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten. Het moet zorgdragen voor een goede inrichting van het werk en de werkplek. Uitzendbureaus hebben daarbij ook een rol. Zij zijn verplicht om uitzendkrachten, op basis van informatie van het inlenende bedrijf, vooraf te informeren over de risico's van de werkplek en de eisen die aan de uitzendkracht worden gesteld. In de praktijk blijkt dit niet altijd goed te gaan.

STAF speelt hier op in door in te spelen op de verantwoording van zowel de werkgever als de werknemers. Voor inlenende bedrijven zijn Arbochecklists ontwikkeld. Met deze checklists kan het inlenende bedrijf snel, en zonder al te veel overbodige vragen, een inventarisatie maken van de aanwezige risico's. Hiermee kan het uitzendbureau van de benodigde informatie worden voorzien, en de uitzendkracht voor aanvang van het werk worden voorgelicht. Er is een algemene checklist, maar er zijn ook drie werkinhoudelijke: administratief, medisch en productie/technisch/logistiek. De Arbochecklists bieden het bedrijf ook een goed aangrijpingspunt om hun eigen voorlichting op te baseren.

Maar omdat veilig en gezond werken de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen is, wil STAF ook bij de uitzendkrachten een stuk bewustwording creëren. Hiervoor is de online game 'jouw werk, jouw veiligheid' ontwikkeld. De game richt zich direct op de uitzendkracht en laat zien wat veelvoorkomende risico's zijn én geeft tips over hoe hier mee om te gaan. De game richt zich op sectoren waar veel uitzendkrachten werken: horeca, bouw, transport & logistiek, land- en tuinbouw en industrie. De risico's die worden behandeld zijn divers, en sector specifiek. Zo wordt er bij de land- en tuinbouw aandacht besteed aan het dragen van goede kleding bij het werken met kou maar ook aan het werken op hoogte. In de horeca kan het gaan om veilig snijden, maar ook om het dragen van veiligheidsschoenen. Spelers van de game krijgen een situatie te zien waarin een werksituatie in de sector wordt nagebootst. Doel van het spel is om snel aan te geven waar er niet goed wordt omgegaan met de veiligheid. Waar zit in de getoonde situatie een veiligheidsrisico? Maar het blijft niet bij het signaleren van de risico's. De game geeft ook tips over hoe met de risico's om te gaan. Zo leren uitzendkrachten niet alleen risico's identificeren, maar ze ook op te lossen. De game creëert hiermee niet alleen bewustwording maar geeft de uitzendkracht ook tools om de veiligheid te verbeteren.

De inspanningen van STAF lijken resultaat te hebben. Uit onderzoek onder de leden blijkt dat er vaker wordt voorgelicht. Of dit werkelijk leidt tot veiliger werken is niet bekend, maar lijkt wel aannemelijk.

4.6 Effecten

Paragraaf 4.5 laat zien dat flexwerkers gemiddeld meer fysiek belastend en minder uitdagend werk hebben dan vaste werknemers. Dit is mogelijk gerelateerd aan hun gezondheid en welbevinden maar ook hun arbeidszekerheid. Deze paragraaf zoomt daarom in op de gezondheid en de arbeidszekerheid van de flexwerkers.

Gezondheid en welbevinden

Flexwerkers rapporteren gemiddeld vaker dan vaste werknemers een goede of uitstekende algehele gezondheid (tabel 4.4). Alleen uitzendkrachten beoordelen hun gezondheid minder vaak als goed. Sinds 2007 is de gemiddelde gezondheid van de uitzendkrachten verslechterd. Een verklaring kan zijn dat het aandeel oudere uitzendkrachten is toegenomen. In de periode 2007-2011 steeg de gemiddelde leeftijd van de uitzendkrachten van 32,8 naar 35,1 jaar.

Tabel 4.4: Gezondheid en welbevinden van werknemers naar contracttype

	VASTE BAAN	TIJDELIJK, UITZICHT VAST	TIJDELIJK, BEPAALEN TIJD	UITZEND- KRACHT	OPROEP- INVAL- KRACHT
Algehele gezondheid (goed-uitstekend)	89,6%	92,6%	92,0%	87,0%	93,5%
Klachten nek, schouders, armen/ ellenbogen, polsen/handen *)	38,4%	34,7%	35,0%	32,2%	32,9%
Burn-outklachten (ja)	13,2%	11,5%	12,4%	14,8%	4,6%
Tevredenheid arbeidsomstandigheden (zeer) tevreden)	74,3%	78,5%	68,4%	60,9%	76,5%
Tot 65 jaar of langer door willen werken	50,4%	55,0%	59,1%	54,9%	63,9%
Tot 65 jaar of langer door kunnen werken	52,0%	49,8%	48,7%	46,5%	45,7%

BRON: NEA 2011

*) ten minste één keer langdurig in de afgelopen 12 maanden

Klachten aan nek, schouders, armen/ellenbogen en/of polsen/handen maar ook burn-outklachten, komen gemiddeld minder vaak voor bij flexwerkers dan bij werknemers met een vaste baan. Alleen uitzendkrachten rapporteren vaker dan gemiddeld burn-outklachten. Waar dit door wordt veroorzaakt is onbekend, maar mogelijk bestaat er een verband tussen de zwaardere fysieke belasting van uitzendkrachten en het hogere percentage werknemers met burn-outklachten. Het percentage oproep- en invalkrachten met burn-outklachten is bijzonder laag. Bij uitzendkrachten is het percentage werknemers met klachten aan nek, schouders, armen/ellenbogen en/of polsen/handen ten opzichte van 2007 afgenomen (was 38,7%). Bij oproep- en invalkrachten is het iets toegenomen. Het percentage werknemers met burn-outklachten is bij uitzendkrachten met 3,2 procentpunt toegenomen ten opzichte van 2007.

Bij tevredenheid met de arbeidsomstandigheden is een tweedeling te zien. Werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast en oproep- en invalkrachten geven vaker dan vaste werknemers aan tevreden te zijn. De overige flexwerkers minder vaak. Bij uitzendkrachten is de tevredenheid ten opzichte van 2007 het minst toegenomen. Dit is mogelijk gerelateerd aan de toename van de fysieke belasting van uitzendkrachten (zie paragraaf 4.5). Flexwerkers geven vaker dan vaste werknemers aan dat zij tot 65 jaar of ouder door zouden willen werken maar minder vaak dat ook te kunnen. Dat is opmerkelijk omdat zij vaker aangeven te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk (tabel 4.1 en 4.3).

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Flexwerkers rapporteren gemiddeld een lager ziekteverzuimpercentage dan vaste werknemers (zie tabel 4.5). Dit komt vooral doordat zij weinig dagen verzuimen. Werknemers met een vaste baan verzuimen gemiddeld 8,4 dagen per jaar, terwijl dit bij flexwerkers varieert tussen de 2,9 dagen per jaar (oproep- en invalkrachten) en de 7,2 dagen per jaar (uitzendkrachten).

Het verschil in de verzuimfrequentie tussen flexwerkers en vaste werknemers is niet groot. Uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten verzuimen het minst frequent. Dat kan verklaard worden doordat zij jonger zijn, maar wellicht ook omdat zieke oproepkrachten een klus kunnen weigeren in plaats van zich ziek te melden. De lage verzuimfrequentie en hoge verzuimduur van uitzendkrachten hangt mogelijk ook samen met de wachtdagen in deze groep. Uitzendkrachten krijgen de eerste 2 ziektedagen niet uitbetaald en hebben daardoor een hoge verzuimdrempel, maar blijven daardoor vaak ook langer ziek. Bij uitzendkrachten is de frequentie ten opzichte van 2007 als enige afgenomen.

Tabel 4.5: Ziekteverzuim, chronische ziekte en arbeidshandicap naar contracttype

	VASTE BAAN	TIJDELIJK, UITZICHT VAST	TIJDELIJK, BEPAALED TIJD	UITZEND- KRACHT	OPROEP- INVAL- KRACHT
Ziekteverzuim percentage	4,7%	2,9%	2,8%	3,8%	2,8%
Ziekteverzuim frequentie	1,1	1,1	1,2	0,9	0,9
Ziekteverzuim in werkdagen per jaar	8,4	5,2	4,4	7,2	2,9
Klachten bij verzuim (deels) door werk	22,5%	21,6%	20,2%	25,2%	16,2%
Arbeidsgehandicapt (ja)	19,3%	15,7%	14,2%	11,5%	14,5%
Chronische ziekte of aandoening	37,5%	29,9%	29,1%	29,1%	29,8%
Oorzaak ziekte of aandoening is (ongeval op) het werk	15,5%	9,8%	12,6%	15,7%	4,4%

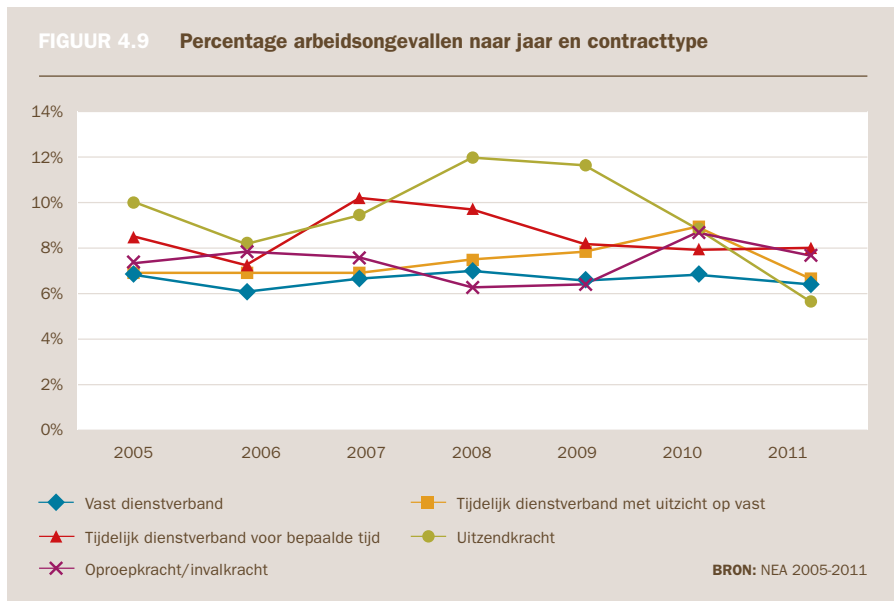
BRON: NEA 2011

Uitzendkrachten geven vaker dan vaste werknemers en andere groepen flexwerkers aan dat de klachten waarmee zij verzuimden (deels) door het werk zijn veroorzaakt. Dit is afgenomen ten opzichte van 2007 (was 28,9%).

Het percentage arbeidsgehandicapten en chronisch zieken is bij flexwerkers lager dan bij vaste werknemers. Tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast contract, hebben hier van alle groepen flexwerkers het vaakst mee te maken. In 2007 waren dat de uitzendkrachten. Flexwerkers geven minder vaak dan vaste werknemers aan dat hun aandoening wordt veroorzaakt door het werk. Met uitzondering van de uitzendkrachten.

Arbeidsongevallen¹⁶

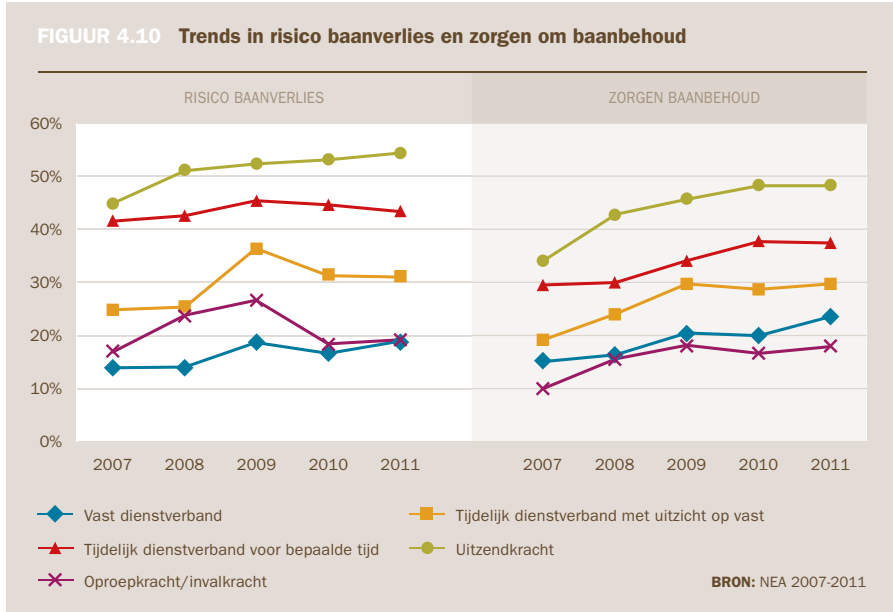
Figuur 4.9 laat zien dat flexwerkers over het algemeen meer arbeidsongevallen hebben dan vaste werknemers. Opvallend is dat de uitzendkrachten, die voorheen erg vaak te maken hebben met arbeidsongevallen, hier in 2011 juist weinig mee te maken hebben. Minder nog dan de werknemers in vaste dienst. Onduidelijk is wat hier de oorzaak van is.



¹⁶ Gezien de kleine aantallen flexwerkers is hier een brede definitie van ongeval gebruikt. Ook ongevallen zonder verzuim worden meegenomen. Vergelijking met de Monitor Arbeidsongevallen en het kerncijferhoofdstuk is daardoor niet mogelijk.

Arbeidszekerheid

De Flexwet regelt samen met de sectorale cao-onderhandelingen de baanzekerheid van flexwerkers. Figuur 4.10 geeft weer hoe flexwerkers in 2011 dachten over de kans om de baan te verliezen en de zorgen die men zich daarover maakt.



Gemiddeld geven flexwerkers vaker dan vaste werknemers aan risico te lopen om hun baan te verliezen en zich daar ook zorgen over te maken (De Witte e.a., 2012; Klandermans e.a., 2010). Alleen de oproep- en invalkrachten verschillen weinig van de vaste werknemers. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat oproep- en invalkrachten vaak ook een vaste aanstelling hebben en daarnaast voor een flexibel aantal uren opgeroepen kunnen worden (Knegt e.a., 2007). Vooral in 2009 schatten werknemers de kans op baanverlies hoog in. De zorgen over baanbehoud zijn sinds 2007 voor alle werknemers consequent gestegen.

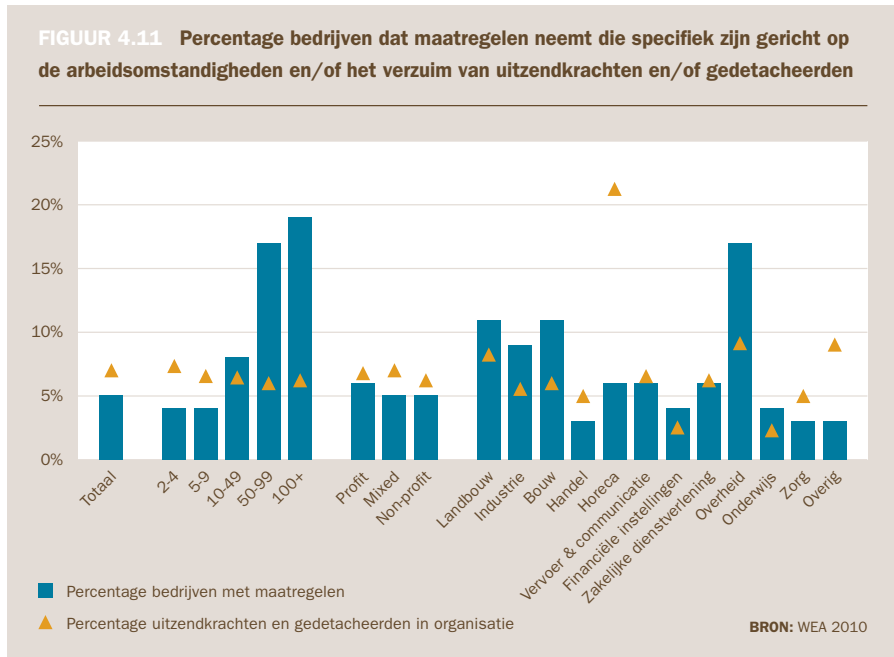
4.7 Maatregelen

Maatregelen voor het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid zijn voor alle werknemers nodig. Flexwerkers verdienen daarbij, mede gezien de uitkomsten van de vorige paragrafen, extra aandacht. Vanwege hun tijdelijke aanstelling kunnen arbeidsrisico's over het hoofd gezien worden door de organisaties en kunnen zij minder voorlichting en inwerkijd krijgen.

Arbo-maatregelen volgens werkgevers

De vraag is in hoeverre er maatregelen genomen worden voor werknemers met een grotere afstand tot de werkgever zoals de flexwerkers. In de WEA geeft 5% van de werkgevers aan maatregelen te hebben genomen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van uitzendkrachten en/of gedetacheerden (zie figuur 4.11).

FIGUUR 4.11 Percentage bedrijven dat maatregelen neemt die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van uitzendkrachten en/of gedetacheerden



Grote bedrijven nemen vaker dan kleine bedrijven maatregelen en bij de overheid in de landbouw, de industrie en de bouwnijverheid gebeurt dit het meest. In de horeca, de zorg en de overige dienstverlening gebeurt dit het minst. Er lijkt weinig verband te zijn tussen het nemen van maatregelen en het aandeel flexwerkers (exclusief tijdelijk aangestelde werknemers of zzp-ers) in de organisaties.

Arbo-maatregelen volgens werknemers

Naast specifieke maatregelen voor flexwerkers treffen werkgevers ook maatregelen waar alle werknemers van kunnen profiteren. Tabel 4.6. geeft weer in hoeverre volgens werknemers voldoende maatregelen zijn getroffen tegen diverse arbeidsrisico's.

Tabel 4.6: Percentage werknemers dat aangeeft dat voldoende maatregelen getroffen zijn naar contractvorm

	VASTE BAAN	TIJDELIJK, UITZICHT VAST	TIJDELIJK, BEPAALEN TIJD	UITZEND- KRACHT	OPROEP- INVAL- KRACHT
Werkdruk/werkstress	39,4%	43,0%	38,1%	36,9%	38,9%
Emotioneel zwaar werk	38,0%	36,0%	30,6%	29,0%	29,0%
Klachten arm, nek, schouder (KANS)	41,9%	32,8%	28,9%	31,4%	14,3%
Lichamelijk zwaar werk	34,2%	36,3%	32,7%	28,4%	35,6%
Geluid	33,2%	29,5%	27,5%	34,2%	25,4%
Roken door collega's of klanten	43,1%	39,4%	38,8%	43,0%	41,8%
Intimidatie agressie of geweld (extern)	33,0%	31,5%	30,6%	31,1%	29,4%
Intimidatie agressie of geweld (intern)	25,9%	21,9%	23,4%	24,3%	17,4%
Gevaarlijke stoffen	28,8%	26,5%	25,1%	26,6%	24,1%
Veiligheid, bedrijfsongevallen	46,3%	44,9%	43,2%	40,9%	45,4%
Virussen, bacteriën schimmels	33,4%	34,8%	33,9%	26,3%	34,3%

BRON: NEA 2011

In grote lijnen lijken flexwerkers minder positief te zijn over de genomen maatregelen dan vaste werknemers. Wel is er een aantal opvallende zaken te zien. Werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast zijn het meest positief over maatregelen tegen werkdruk en werkstress. Uitzendkrachten zijn het minst vaak positief en dat percentage is ook gedaald ten opzichte van 2008.

Oproep- en invalkrachten zijn opvallend vaak niet tevreden over de maatregelen tegen KANS. In paragraaf 4.5. bleek dat zij ook het minste aantal uur beeldschermwerk per dag hebben. In 2008 vond wel een aanzienlijk groter deel van de oproep- en invalkrachten dat er voldoende maatregelen waren getroffen (was 23%).

Uitzendkrachten geven het minst vaak aan dat er voldoende maatregelen zijn getroffen tegen lichamelijk zwaar werk terwijl in paragraaf 4.5. bleek dat dit juist de groep werknemers is met gemiddeld veel zwaar lichamelijke werk. Wat betreft maatregelen tegen geluid zijn uitzendkrachten daarentegen het meest positief, terwijl zij van alle werknemers het meest zijn blootgesteld aan lawaai.

Employability

Vaak wordt verondersteld dat flexwerkers slechter af zijn dan vaste werknemers als het gaat om leren en ontwikkelen. Werkgevers zouden daar minder in willen investeren (Felstead & Gallie, 2004).

De WEA laat zien dat in 2010 in totaal 45,6% van de werkgevers het eens of helemaal eens is met de stelling dat er uitdagende functies worden geboden aan de flexwerkers in de organisatie. Daarnaast is 47,6% van mening dat dat ook geldt voor het bieden van ontwikkelmogelijkheden. De mening van werknemers geeft een wat ander beeld (tabel 4.7).

Tabel 4.7: Employability naar contractvorm

	VASTE BAAN	TIJDELIJK, UITZICHT VAST	TIJDELIJK, BEPAALEN TIJD	UITZEND- KRACHT	OPROEP-, INVAL- KRACHT
Laatste 2 jaar in bedrijf aan interne opleiding/cursus mee gedaan	61,3%	48,1%	38,9%	29,9%	22,7%
Laatste 2 jaar bedrijf externe opleiding/cursus betaald	46,2%	36,8%	26,0%	16,6%	12,8%
In bedrijf laatste 2 jaar van functie veranderd	18,8%	19,3%	15,2%	12,4%	13,2%
Functie laatste 2 jaar uitgebreid	46,0%	35,8%	26,2%	24,4%	27,1%
Laatste 2 jaar in bedrijf promotie gemaakt	15,6%	16,9%	10,6%	11,2%	12,7%
Kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij huidige werk	62,2%	56,6%	46,9%	45,8%	39,6%
Heeft meer kennis en vaardigheden dan nodig voor huidige werk	32,8%	36,4%	45,3%	50,3%	56,2%
Promotie- en loopbaanmogelijkheden één van de 3 belangrijkste aspecten	11,8%	15,7%	8,2%	3,6%	3,2%
Scholings- en opleidingsmogelijkheden één van de 3 belangrijkste aspecten	10,6%	20,9%	16,8%	9,1%	8,7%
Rapportcijfer promotie- en loopbaanmogelijkheden	5,5	6,1	5,1	4,4	5,4
Rapportcijfer scholings- en opleidingsmogelijkheden	6,3	6,7	6,0	4,7	6,0

BRON: NEA 2011

Flexwerkers geven aanzienlijk minder vaak dan vaste werknemers aan dat ze de laatste 2 jaar een opleiding hebben gevolgd die is gefinancierd door het bedrijf. In 2007 was dit ook het geval. Ten opzichte van 2007 is het percentage flexwerkers dat een interne opleiding bij het bedrijf heeft gevolgd gedaald, terwijl dit percentage bij vaste werknemers juist is toegenomen. Dit geldt met name voor de flexwerkers die geen dienstverband hebben met uitzicht op vast. Dat wekt de indruk dat werkgevers inderdaad minder bereid zijn om op dat vlak in flexwerkers te investeren. Of flexwerkers wel zelf een externe opleiding of een cursus hebben betaald is onbekend.

Werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast geven vaker dan vaste werknemers aan dat ze de afgelopen 2 jaar te maken hebben gehad met een verandering van functie binnen het bedrijf of promotie hebben gemaakt. Bij de drie

andere groepen flexwerkers is dat minder vaak. Alle flexwerkers geven aanzienlijk minder vaak dan vaste werknemers aan dat hun functie de afgelopen 2 jaar is uitgebreid.

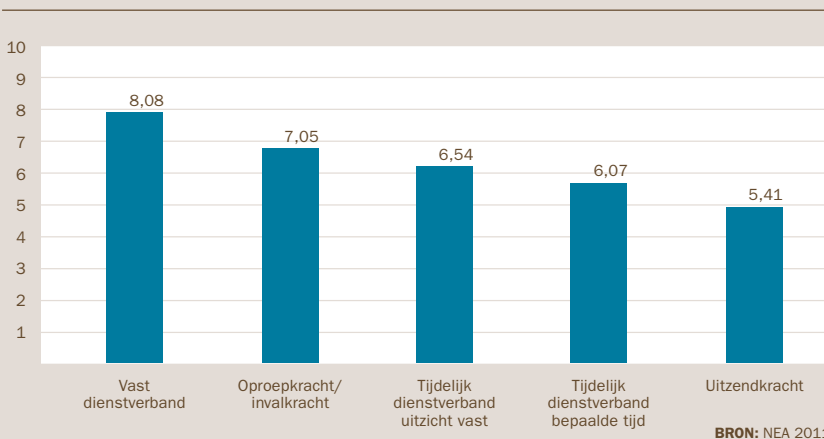
Vaste werknemers geven vaker dan flexwerkers aan dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun huidige werk. Als we kijken naar het percentage werknemers dat aangeeft meer kennis en vaardigheden in huis te hebben dan nodig is voor het huidige werk, is het omgekeerde zichtbaar. Flexwerkers lijken vaker overgekwalificeerd. Bij uitzend-, oproep- en invalkrachten kan dat te maken hebben met het feit dat daar veel studenten tussen zitten.

Flexwerkers lijken promotie- en loopbaanmogelijkheden minder belangrijk te vinden dan vaste werknemers, behalve de tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast contract. Wat betreft scholings- en opleidingsmogelijkheden ligt dat iets anders. Hier geven alle werknemers met een tijdelijk contract vaker dan vaste werknemers aan dat dit tot hun top 3 van belangrijke aspecten in een baan behoort. Uitzendkrachten geven als enige de promotie-, loopbaan, scholings- en opleidingsmogelijkheden gemiddeld een onvoldoende.

Samenvattend

In de vorige paragrafen is gekeken naar de kwaliteit van de arbeid, de effecten hiervan en de getroffen maatregelen van flexwerkers. Er werden verschillen maar ook overeenkomsten met werknemers in vaste dienst gevonden. De vraag is wat de optelsom van deze verschillen en overeenkomsten oplevert.

FIGUUR 4.12 Gemiddeld rapportcijfer flexwerkers voor het type dienstverband of de contractvorm waarmee ze werken



Figuur 4.12 laat zien dat werknemers met een vaste baan het meest tevreden zijn over hun contractvorm. Daarna volgen de oproep- en invalkrachten en de werknemers met een tijdelijke aanstelling. Uitzendkrachten komen achteraan met een onvoldoende.

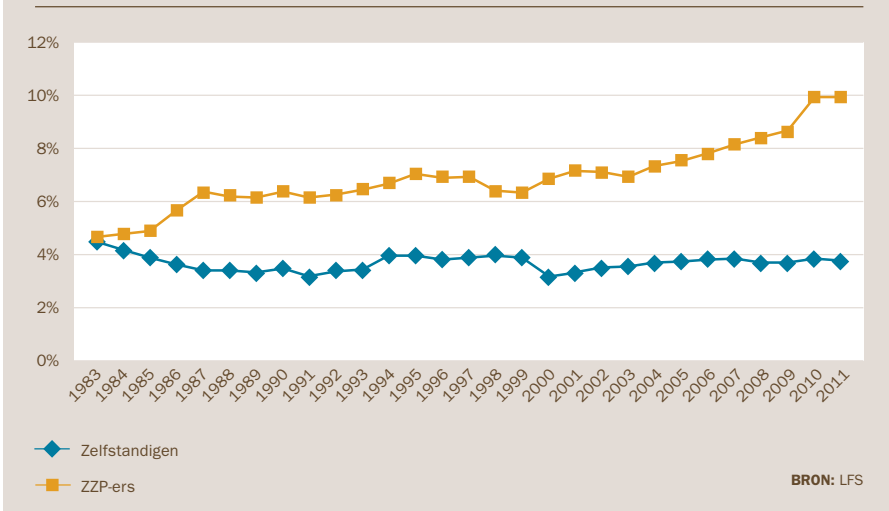
4.8 Zelfstandigen Zonder Personeel

Flexwerkers zijn werknemers. Tegelijk met de opkomst van de flexwerkers is echter een groep zelfstandigen ontstaan die voor eigen rekening of risico diensten of producten aanbiedt. De overheid beschouwt deze personen als een bijzondere groep van zelfstandigen, namelijk zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers). Volgens de veelgebruikte definitie van het CBS is een zzp-er een persoon met als (hoofd)baan het verrichten van arbeid voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep die daarbij geen personeel in dienst heeft.

Kwantitatieve ontwikkeling

Figuur 4.13 geeft de percentages zelfstandigen sinds 1983. Het percentage zelfstandigen met personeel is vrijwel gelijk gebleven, maar het percentage zzp-ers steeg sterk. Overigens neemt het aantal zelfstandigen met personeel absoluut gezien wel toe, namelijk van 220.000 zelfstandigen in 1983 naar 311.800 in 2011. De totale beroepsbevolking stijgt in diezelfde tijd namelijk van 4,9 miljoen naar 8,2 miljoen, waardoor het percentage zelfstandigen met personeel niet substantieel verandert. Wat opvalt is dat de stijging van het aandeel zzp-ers ook na de crisis van 2008 gewoon doorgaat. Een reden kan zijn dat veel werknemers toen hun baan kwijt zijn geraakt en als zzp-er zijn begonnen.

FIGUUR 4.13 Ontwikkeling van het aantal zelfstandigen met en zonder personeel in Nederland in percentages van de totale werkzame beroepsbevolking



Wie zijn de zzp-ers?

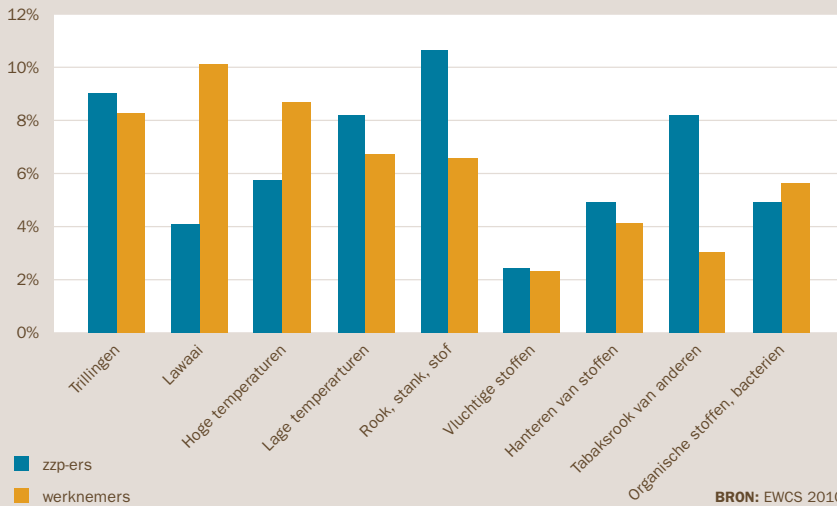
Voor een recente vergelijking van zzp-ers met werknemers is gebruik gemaakt van de EWCS 2010. Het blijkt dan dat er minder vrouwen onder de zzp-ers zijn (36%) dan onder de werknemers (49%). De gemiddelde leeftijd van zzp-ers is met 48 jaar hoger dan van werknemers (43 jaar). Gemiddeld werken zzp-ers 39 uren per week (5 dagen), terwijl werknemers gemiddeld 31 uren per week werken (4 dagen). Voordat zij zzp-er werden had deze groep voor 54% een baan als werknemer (47% een vaste baan en 7% een tijdelijke baan), 12% komt direct vanuit een opleiding en 30% had als vorige situatie een andere zzp-baan. Vrijwel niemand was werkloos.

Kwaliteit van de arbeid

In de EWCS is gevraagd naar een aantal indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid. Figuur 4.14 geeft een vergelijking tussen de blootstelling van werknemers en zzp-ers aan negen omgevingsfactoren. Hinder van lawaai komt vaker voor bij werknemers en hinder van tabaksrook bij zzp-ers. De overige omgevingsfactoren in figuur 4.14 verschillen niet tussen zzp-ers en werknemers.

Ook ten aanzien van blootstelling aan lichamelijk belastend werk zijn weinig verschillen te zien. Alleen verrichten zzp-ers minder vaak voor de helft van de tijd of meer beeldschermwerk (42%) dan werknemers (55%).

FIGUUR 4.14 Blootstelling aan omgevingsfactoren % werknemers en zzp-ers dat meer dan de helft van de tijd wordt blootgesteld



De psychosociale belasting van zzp-ers blijkt minder te zijn dan die van werknemers. In een hoog tempo en met krappe deadlines werken komt vaker voor bij werknemers.

Effecten op veiligheid, gezondheid en welbevinden

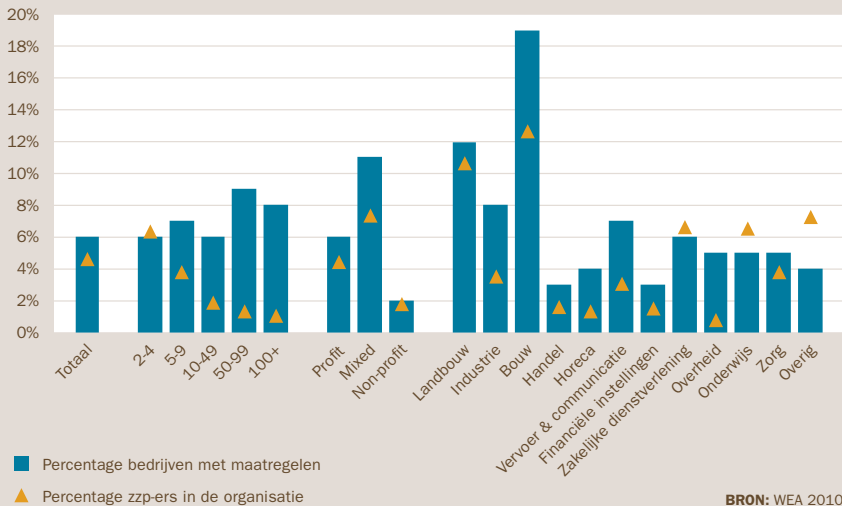
Bij de zzp-ers vindt 16% dat de eigen gezondheid en veiligheid gevaar loopt door omstandigheden op het werk. Bij de werknemers is dat 15%. Daarnaast vindt 10% van zowel de zzp-ers als van de werknemers dat de eigen gezondheid nadelig beïnvloed wordt door het werk. In totaal vindt 82% van de werknemers de eigen gezondheidstoestand goed tot zeer goed. Bij de zzp-ers is dat 78%.

Er is een verschil in het aantal dagen dat men in de afgelopen 12 maanden vanwege gezondheidsproblemen verzuimd heeft. Bij de zzp-ers is dat gemiddeld 4 dagen en bij de werknemers is dat gemiddeld 9 dagen. Gemiddeld 47% van de zzp-ers heeft de afgelopen 12 maanden wel eens doorgewerkt terwijl ze eigenlijk ziek waren. Bij de werknemers is dat 36%.

Maatregelen genomen door de inleners

In de WEA 2010 is de vraag gesteld of werkgevers maatregelen hebben genomen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van zzp-ers. In totaal geeft 6% van de werkgevers aan maatregelen te hebben genomen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van zzp-ers (zie figuur 4.15).

FIGUUR 4.15 Maatregelen van bedrijven die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van Nederlandse zzp-ers

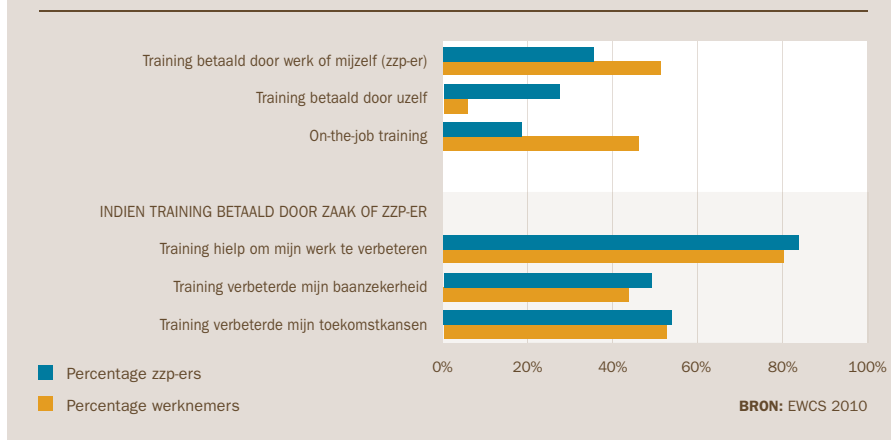


Vooral bedrijven in de bouwnijverheid, de landbouw en de industrie nemen maatregelen. Dit zijn ook de sectoren waar de meeste zzp-ers werkzaam zijn. In de zakelijke dienstverlening (tussenpersonen), het onderwijs (freelance leerkrachten) en de overige dienstverlening (artiesten bij culturele organisaties) zijn er veel zzp-ers maar relatief weinig organisaties met maatregelen. Het lijkt er op dat grote bedrijven wat vaker maatregelen nemen dan kleine bedrijven, maar dat verschil is niet groot. Wel hebben grote bedrijven duidelijk minder vaak zzp-ers in dienst.

Employability

In tegenstelling tot de werknemers moeten zzp-ers zelf het initiatief nemen om hun employability en zakelijke kansen te verbeteren. Figuur 4.16 geeft een vergelijking van de deelname aan opleidingen en cursussen van beide groepen.

FIGUUR 4.16 Opleidingskenmerken van Nederlandse zzp-ers en werknemers in de afgelopen 12 maanden



Het blijkt dat werknemers vaker dan zzp-ers een training gevolgd hebben die door het werk betaald is of tijdens het werk plaatsvond. De effecten van de trainingen in termen van het verbeteren van het werk, de baan zekerheid en de toekomstkansen worden wel door zzp-ers en werknemers als even gunstig ingeschat.

4.9 Conclusies

Flexibele werknemers en zzp-ers zijn niet meer weg te denken in het Nederlandse arbeidsbestel. Ongeveer 20% van de werknemers is flexwerker en nog eens 10% werkt als zzp-er. Als ook de werkgevers worden meegerekend (4%) dan heeft nog maar iets meer dan twee derde van de Nederlandse werkende beroepsbevolking een vaste aanstelling. Flexwerk is vooral een contractvorm die gebruikt wordt om tijdelijke schommelingen in het aanbod aan werk op te vangen. Werknemers die (opnieuw) een baan willen, gebruiken het flexwerk vaak als opstap (stepping-stone principe) (Klein Hesselink e.a. 2008).

Waar zitten de kansen?

Er is een aantal voordelen van flexwerk te noemen. Zo helpen flexwerkers organisaties om flexibeler in te spelen op veranderingen in de markt. Jonge mensen kunnen in het begin van hun loopbaan met flexwerk kennismaken met een bedrijf en het bedrijf met hen. Flexwerkers hebben daarnaast een lager ziekteverzuim en een betere algehele gezondheid dan vaste werknemers. Dat kan voor organisaties ook een reden zijn om met flexwerkers te werken.

Waar zitten de risico's?

De groep oude flexwerkers (60+) is wellicht een kwetsbare groep. Ook uitzendkrachten zijn kwetsbaar. In de eerste plaats wat fysieke belasting betreft, maar ook ten aanzien van de blootstelling aan de omgevingsfactoren en veiligheid. Daar lopen ook de oproep- invalkrachten meer risico. Over het algemeen rapporteren flexwerkers minder autonomie, minder moeilijk en minder gevarieerd werk, wat aangeeft dat zij minder uitdagend werk doen. Bij het percentage werknemers dat opgeeft tot 65 jaar of langer door te kunnen werken (lichamelijk en geestelijk in staat te zijn om het huidige werk voort te zetten), blijkt dat flexwerkers lager scoren dan vaste werknemers. Ook dat is een indicatie dat het huidige werk waarin ze werken te belastend of niet uitdagend genoeg is. Flexwerkers hebben ook vaker dan vaste werknemers een arbeidsongeval gehad. De baanzekerheid van flexwerkers is gering, vooral die van uitzendkrachten. In grote lijnen lijken flexwerkers minder positief te zijn dan vaste werknemers over maatregelen die getroffen zijn om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Tot slot is het van belang dat werkgevers aandacht schenken aan de behoefte van flexwerkers om zichzelf te ontwikkelen.

A close-up, vertical photograph of a welder in a blue protective suit and mask. The welder is working on a metal structure, and a bright, intense light from the welding process is visible on the right side, with numerous sparks flying outwards. The background is a solid red color.

5

**LAAGGESCHOOLD
WERK**

Laaggeschoold werk

Dit hoofdstuk gaat over laaggeschoold werk. In de laatste decennia is het aandeel laaggeschoold werk minder geworden, maar op termijn is de verwachting dat dit zal stabiliseren. Hoewel dat niet in alle sectoren zo zal zijn. In een aantal sectoren, zoals de techniek en administratie zullen de scholingseisen door technologische ontwikkelingen en organisatorische vernieuwingen waarschijnlijk veranderen en zullen werkgevers vaker hogere opleidingseisen stellen. Het hoofdstuk schetst wie de werknemers zijn die laaggeschoold werk uitvoeren, wat hun arbeidsomstandigheden zijn en hoe het staat met de gezondheid van laaggeschoolde werknemers. Daarnaast wordt in het hoofdstuk gekeken naar de maatregelen die getroffen worden voor werknemers die laaggeschoold werk uitvoeren. Wat wordt er al gedaan, en welke verbeteringen zijn er mogelijk?

Wie is de laaggeschoolde werknemer?

Zo'n 24 procent van de werkende bevolking kan als laaggeschoold worden beschouwd. In vergelijking met de gemiddelde Nederlandse werknemer zijn laaggeschoolde werknemers vaker man, jong óf 55+-er en vaker van niet-westerse afkomst. Laaggeschoolde werknemers hebben iets minder vaak een vast contract en werken vaker in ploegendienst of buiten kantooruren. Een groot deel van de laaggeschoolde werknemers werkt in de handel, de industrie, de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg.

Arbeidsomstandigheden van laaggeschoolde werknemers

Laaggeschoolde werknemers verschillen van middelbaar- of hoogopgeleide werknemers ten aanzien van zowel blootstelling aan, als de gevolgen van arbeidsomstandigheden. Vooral de blootstelling aan fysieke risicofactoren (zoals kracht zetten of werken in ongemakkelijke houdingen) en omgevingsfactoren (zoals gevaarlijk werk of lawaai) is hoger. De hogere belasting geldt vooral voor laaggeschoolde werknemers van 25-54 jaar, van niet-westerse afkomst en met een vast dienstverband. De psychosociale belasting van laaggeschoolde werknemers is over het algemeen juist wat lager. Zij ervaren echter wel vaker een lagere autonomie in hun werk dan middelbaar- of hoogopgeleide werknemers.

Gezondheid van laaggeschoolde werknemers

De hogere blootstelling aan ongunstige arbeidsomstandigheden lijkt gevolgen te hebben voor de inzetbaarheid van laaggeschoolde werknemers. De gezondheid is wat slechter dan gemiddeld, het verzuimpercentage is hoger en laaggeschoolde werknemers hebben vaker te maken met beroepsziekten en arbeidsongeschiktheid. Ten aanzien van het verzuim is enige nuancering wenselijk: werknemers met een lage opleiding verzuimen niet vaker maar wel langer en zij geven vaker aan dat het werk de oorzaak is van het verzuim. Zij geven vaker dan gemiddeld aan dat lichamelijke te zwaar werk de oorzaak hiervan is. Werkdruk en werkstress worden minder

vaak als oorzaken van verzuim aangegeven. Desondanks komen werkdruk en werkstress voor laaggeschoolde werknemers op de tweede plek als het om oorzaken van verzuim gaat. Laaggeschoolde werknemers rapporteren vaker dan gemiddeld in Nederland gevaarlijk werk of een bedrijfsongeval als reden voor verzuim. In lijn hiermee geven zij ook vaker aan betrokken te zijn bij een arbeidsongeval. Daarbij hebben zij vaker te maken met lichamelijk letsel en minder vaak met (deels) psychisch letsel. Het verzuim na een ongeval duurt bij laaggeschoolden gemiddeld korter.

Maatregelen bij laaggeschoolde werknemers

Werkgevers hebben als taak om hun werknemers tegen de negatieve gevolgen van het werk te beschermen. Dit lijkt nog niet altijd even goed te lukken. Laaggeschoolde werknemers geven relatief vaak aan dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn. Dit speelt vooral bij maatregelen op het gebied van werkdruk/werkstress en ten aanzien van lichamelijk zwaar werk. Mogelijk is de grotere behoefte aan maatregelen een gevolg van de manier waarop maatregelen worden getroffen. De huidige maatregelen sluiten namelijk niet altijd goed aan bij de doelgroep (te 'talig', geen aansluiting op 'doe'-leerstijl). In dit kader is het interessant dat laaggeschoolde werknemers vaker aangeven niet te weten of er een RI&E, arbocatalogus of preventiemedewerker is. Als de onbekendheid met deze instrumenten tekenend is voor de onbekendheid met maatregelen in het algemeen kan dit ook consequenties hebben: als je niet weet welke maatregelen mogelijk zijn, is het ook minder waarschijnlijk dat je ernaar gaat vragen.

Op het gebied van de arbeidsomstandigheden van laaggeschoolde werknemers valt zeker nog winst te behalen. De bedrijven zelf, maar ook andere maatschappelijke partijen zoals opleidingsinstituten, brancheorganisaties en de overheid spelen daarbij een rol. Zij dienen ervoor zorg te dragen dat zowel binnen bedrijven als over de grenzen van bedrijven heen, arbeidsomstandigheden bij laaggeschoold werk op peil blijven. En dat er voldoende effectieve maatregelen worden getroffen die aansluiten bij de specifieke behoefte en werksituatie van laaggeschoolde werknemers.

5.1 Inleiding

Uit de vorige Arbobalans bleek dat werknemers met een laag opleidingsniveau meer dan gemiddeld te maken hebben met fysiek zwaar werk en minder met psychosociaal ongunstige arbeidsomstandigheden. Laaggeschoolde werknemers geven ook minder vaak aan te voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt. Dit heeft gevolgen voor hun inzetbaarheid. Op de korte termijn bijvoorbeeld door hun grotere kans op ongevallen en doordat hun gezondheid minder goed is dan van werknemers met een gemiddeld of hoog opleidingsniveau. Op de lange termijn doordat zij minder vaak willen én kunnen doorwerken. Alle reden dus om eens nader te kijken naar deze werknemers en het werk wat zij doen. Welke werk-

nemers hebben we het hier over? Wat zijn hun arbeidsomstandigheden en hoe staat het met de gezondheid van laaggeschoolde werknemers?

5.1.1 Wat is laaggeschoold werk?

Er zijn veel definities in omloop als het gaat om laaggeschoold werk. In het algemeen kan gezegd worden dat deze term gebruikt wordt om werk aan te duiden waarvoor weinig of geen scholing of opleiding nodig is. Laaggeschoold kan echter ook verwijzen naar laaggeletterde werknemers of naar werknemers met een laag opleidingsniveau (OECD, 2008). Laaggeschoold werk omvat dan werk waarvoor een opleidingsniveau vereist is van ten hoogste VMBO 1 niveau. Dit is op te splitsen naar werk waar geen formele opleiding voor nodig is, het zogenaamde elementaire werk, en werk dat een opleiding op vmbo-niveau vereist. Het gaat dan bijvoorbeeld om de banen van schoonmaker, vakkenvuller en magazijnmedewerker (elementair niveau), (vrachtwagen)chauffeur, productie medewerker en bouwvakker (vmbo-niveau). Let wel, laaggeschoold werk vraagt ook om vakmanschap. En bovendien wordt laaggeschoold werk ook gedaan door werknemers met een gemiddeld of hoog opleidingsniveau. In dit hoofdstuk zal de focus komen te liggen op werknemers die een laag opleidingsniveau hebben en ook laaggeschoold werk verrichten.

5.1.2 Waarom aandacht voor laaggeschoold werk?

Zo'n 24 procent van de werkende bevolking wordt als laaggeschoold beschouwd (Josten, 2010). Laaggeschoold werk wordt vaak uitgevoerd door medewerkers die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het zijn vaak de medewerkers met betrekkelijk weinig perspectief op ander, minder risicovol werk. En ze ervaren sterke concurrentie van lageloonlanden, wat er voor zorgt dat men niet graag wil falen. In een aantal gevallen is er ook sprake van lees-, schrijf- en rekenproblemen. Laaggeletterdheid, en de problemen die dit kan veroorzaken op de werkvloer, is een probleem waarvan werkgevers vaak niet goed op de hoogte zijn (Smit & Starren, 2011). Aan de onderkant van de arbeidsmarkt worden ook relatief veel arbeidskrachten uit de nieuwe EU lidstaten ingezet (Starren, 2012). De verschillen in etnische afkomst die hierdoor ontstaan kunnen de kwetsbaarheid van deze groep werknemers verder versterken door gemis aan kennis over en ervaring met de nationale gewoontes in en buiten de werksituatie (Guldenmund, Cleal, and Mearns, 2012). Eén van de signalen dat dit een probleem is, is dat één op de zeven dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen van allochtone afkomst is (Van der Klauw e.a., 2012).

Eerder onderzoek wees uit dat deze kwetsbare groep laaggeschoolde werknemers vaak risicovol werk verricht onder niet optimale omgevingscondities (Starren e.a., 2009; PSE, 2009). Risicovol werk is werk waarbij werknemers werken met gevaarlijke werktuigen, fysiek belastende arbeid verrichten of worden blootgesteld aan omgevingsfactoren zoals straling en gevaarlijke stoffen. Maar risicovol werk gaat ook over werk waarin werknemers te maken hebben met agressie en pesten op de werkvloer. Echter, ondanks de hoge blootstelling werden minder vaak maatregelen genomen terwijl laaggeschoolden wel de behoefte uitspraken voor het nemen van

preventieve maatregelen (Starren e.a., 2009). Laaggeschoolde werknemers hebben (hierdoor) relatief vaak te maken met de negatieve gevolgen van het werk. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten signaleerde in 2009 dat werknemers ‘aan de onderkant van de arbeidsmarkt’, waar veel laaggeschoolde werknemers werken, relatief vaak te kampen hebben met beroepsziekten, zoals lawaaidoofheid of rugpijn (NCvB, 2009). Ook blijkt dat werknemers met een lage opleiding veel vaker betrokken zijn bij een arbeidsongeval dan hoger opgeleiden (Van der Klauw e.a., 2012).

Het treffen van maatregelen bij laaggeschoolde werknemers verdient sowieso de aandacht. Bestaande praktijken om veiligheid bij laaggeschoold werk te bevorderen blijken vaak niet effectief te zijn (Starren e.a., 2009). Veelal wordt de aansluiting met de belevingswereld van de doelgroep gemist. Allerlei op schrift gestelde procedures en informatiebladen spreken deze praktisch ingestelde doelgroep met een laag theoretisch opleidingsniveau te weinig aan. Er is vaak sprake van een meer praktisch georiënteerde leerstijl, en er wordt een andere leiderschapstijl gevraagd ten aanzien van de aansturing van deze werknemers (Smit & Starren, 2011). Door de ontwikkeling en inzet van interventies die daadwerkelijk aansluiten bij de specifieke kenmerken van deze doelgroep is het mogelijk de veiligheid te verbeteren en mogelijk de veiligheidscultuur en -prestatie van bedrijven verder te ontwikkelen.

5.1.3 Actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Uit de arbeidsmarktanalyse van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI, 2011) blijkt dat het verlies van werkgelegenheid als gevolg van de crisis in 2008 en 2009 vooral laaggeschoold en ongeschoold werk betrof. De krimp trof vooral banen op vmboniveau door een daling in de omvang van de hoeveelheid werk (i.c. agrarisch, technisch, industrieel en ambachtelijk werk). Dit wordt mede veroorzaakt door technologische ontwikkelingen (mechanisering, automatisering), schaalvergroting en de concurrentie van lagelonenlanden. Echter, de krimp in het aanbod aan laaggeschoold werk als gevolg van de crisis is niet de enige reden voor deze daling. Ook meer structurele veranderingen in de samenleving, zoals mondialisering, de openstelling van grenzen en een toenemende flexibilisering van de arbeid hebben de Nederlandse arbeidsmarkt in de afgelopen jaren sterk veranderd. Dit gaat vooral op voor het laaggeschoolde werk. Enerzijds is de samenstelling van de werknemers veranderd, doordat er meer werknemers uit Oost-Europese lidstaten en niet westerse landen hier komen werken. Anderzijds zijn de kwalificatieeisen en de inhoud van het werk, als gevolg van technologische innovaties hoger geworden. Desondanks heeft “een economie die voorop wil lopen naast hoger opgeleiden ook vakmensen op middelbaar beroepsniveau nodig”, aldus Josten (2010). Op lange termijn zal daarom het totale aandeel laaggeschoolde arbeid waarschijnlijk relatief op peil blijven (Josten, 2010). Dit pleit voor een grotere maatschappelijke waardering van het vakmanschap, ruimte voor professionalisering en het stimuleren van beroepstrots als belangrijke voorwaarden om meer jongeren een keuze te laten maken voor het beroepsonderwijs.

Kwalificatie-eisen hoger en complexer

Het effect van arbeidsmarktontwikkelingen op de positie van laagopgeleiden is op de lange termijn dus gering. Wel zal in een aantal sectoren, zoals de techniek en administratie, het startkwalificatieniveau verder stijgen. Steeds vaker stellen werkgevers andere en hogere opleidingseisen en worden combinaties van competentiedomeinen (technoservice, technocare) gevraagd. Hierdoor worden de abstracte competenties (Nederlandse taal, sociale vaardigheden, rekenen) veel belangrijker dan de manuele vaardigheden (RWI, 2011). Laaggeschoolde werknemers moeten veel meer lezen en schrijven dan zo'n tien jaar geleden. De teksten zijn bovendien moeilijker geworden: de zinnen zijn ingewikkelder en langer en er komen vaker Engelse termen in voor. Daarnaast worden er hogere eisen gesteld aan communicatieve vaardigheden, vooral in beroepen waar overdracht en rapportage van belang zijn. In veel beroepen hebben werknemers ook te maken met meer protocollen en instructiekaarten, beschrijvingen van werkprocessen en standaardisering van het werk (Smit & Starren, 2011). Dit staat haaks op het gegeven dat op schrift gestelde procedures deze praktisch georiënteerde doelgroep onvoldoende aanspreekt. Terwijl voor een juist begrip en naleving van de relevante werkprocedures essentieel is voor het borgen van veiligheid en gezondheid in het algemeen en voor het voorkomen van letsel in het bijzonder (Smit & Starren, 2011).

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Laaggeschoolde werknemers worden vaak flexibel ingezet. Hierdoor verkeren zij vaker in een kwetsbare positie. In vergelijking met werknemers met een vast contract, worden tijdelijke werknemers meer blootgesteld aan risicovolle arbeidsomstandigheden, zoals lage autonomie en fysiek belastende omstandigheden (Letourneux, 1998; Parent-Thirion e.a., 2007). De kwetsbare positie van flexibele/tijdelijke werknemers met een laag opleidingsniveau ligt ook in het verminderde perspectief ("voor jou tien anderen"). Zo zullen mensen die werken via uitzendbureaus minder snel over belastende werkomstandigheden klagen uit angst dat hun contract niet wordt verlengd (Storrie, 2002). Hoofdstuk 4 gaat verder in op de risico's van flexibel werk.

In het vervolg van dit hoofdstuk ligt de focus op laaggeschoolde werknemers en zal op basis van bestaande data een beeld worden geschetst van wie zij zijn en waar zij werken (paragraaf 5.2). Vragen als: Waar werken ze? en Wat zijn de specifieke risico's waaraan ze worden blootgesteld? worden beantwoord in paragraaf 5.3. De gevolgen van de risico's komen aan de orde in paragraaf 5.4. Daarnaast zal in paragraaf 5.5 worden gekeken naar maatregelen en het hoofdstuk wordt besloten met een conclusie (paragraaf 5.6).

5.2 Laaggeschoolde werknemers, wie zijn ze en waar werken ze?

Grofweg een kwart van de Nederlandse werknemers is laaggeschoold. Van hen heeft 6% geen opleiding afgemaakt, 16% heeft alleen basisonderwijs gevolgd en 78% heeft een MAVO-, VBO- of VMBO-diploma. In deze paragraaf beschrijven we wie deze laaggeschoolde werknemers in Nederland anno 2011 zijn en waar zij werken.

De gemiddelde laaggeschoolde werknemer, zoals we die kunnen omschrijven op basis van kerncijfers uit de NEA, is een autochtone man van 38 jaar oud die 28 uur per week werkzaam is in de detailhandel of een ambachtelijk industrieel beroep en regelmatig in het weekend werkzaam is. Wanneer we de laaggeschoolde werknemer vergelijken met alle Nederlandse werknemers gezamenlijk, blijken werknemers met een lage scholing vaker mannen (56% ten opzichte van 53% gemiddeld in Nederland), vaker jong (15-24 jaar; 26%, gemiddeld 15%) of juist iets vaker ouder (55+; 19%, ten opzichte van 15% gemiddeld) te zijn. Daarnaast hebben laaggeschoolde werknemers vaker een niet-westerse afkomst (11,3%, gemiddeld in Nederland 9%).

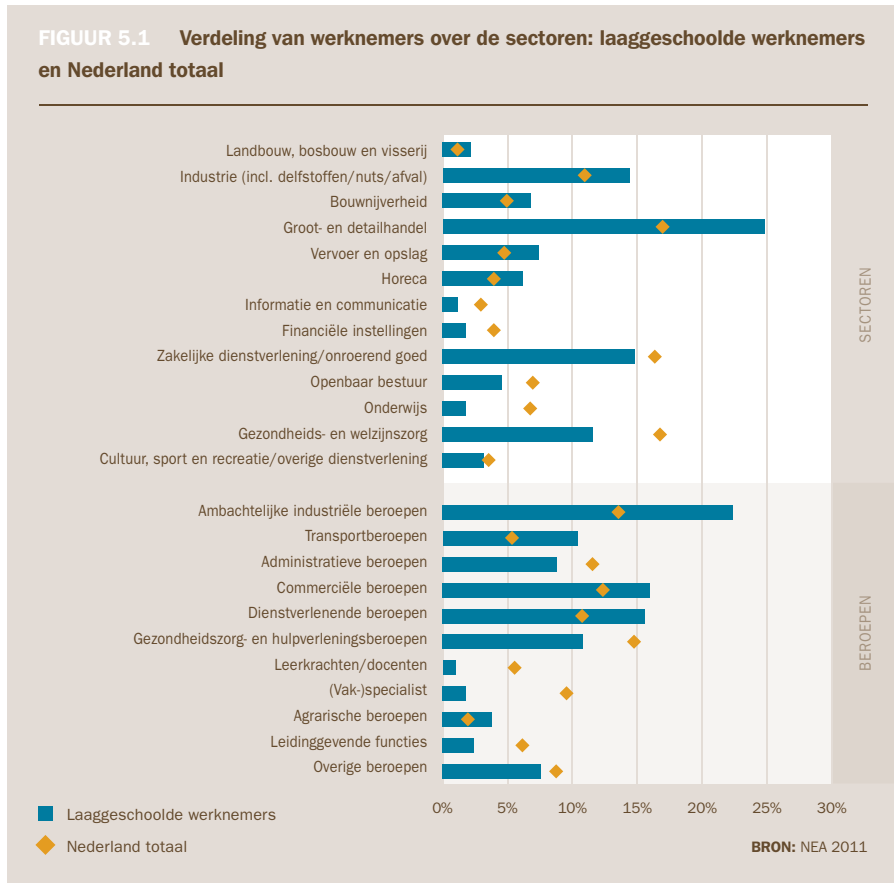
Ook de baan van laaggeschoolde werknemers is op een aantal vlakken anders dan die van de gemiddelde Nederlandse werknemer. Laaggeschoolde werknemers hebben iets vaker een tijdelijke baan (18%), werken vaker als uitzend-, oproep- of invalkracht (8,2%) of via de Wet Sociale Werkvoorziening (2,1%). Voor de gemiddelde Nederlandse werknemer zijn deze percentages respectievelijk 15%, 5,5% en 0,8%. Laaggeschoolde werknemers zijn gemiddeld genomen langer werkzaam in de huidige functie (8,4 jaar) dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (7,3 jaar). De contractomvang is gemiddeld 28 uur. Dit is iets lager dan het gewenste aantal uur (bijna 29 uur), en ook iets lager dan de contractomvang van de gemiddelde Nederlandse werknemer (30 uur).

Laaggeschoolde werknemers doen minder vaak structureel overwerk (22%) dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (27%). Ook werken zij minder uren thuis (1 uur per week, gemiddeld 1,75 uur) en zijn ze iets minder lang onderweg van en naar huis (43,5 minuten ten opzichte van 52 minuten gemiddeld in Nederland). Wel komt het werken op onregelmatige werktijden, zoals het regelmatig werken in ploegendienst (18%), in het weekend (37%) of 's nachts (28,5%) vaker voor bij lager opgeleiden dan gemiddeld in Nederland, waar dit bij respectievelijk 13%, 30% en 24% van alle werknemers voorkomt. Een op de vijf werknemers met een lage scholing heeft een leidinggevende functie tegenover een kwart van alle Nederlandse werknemers.

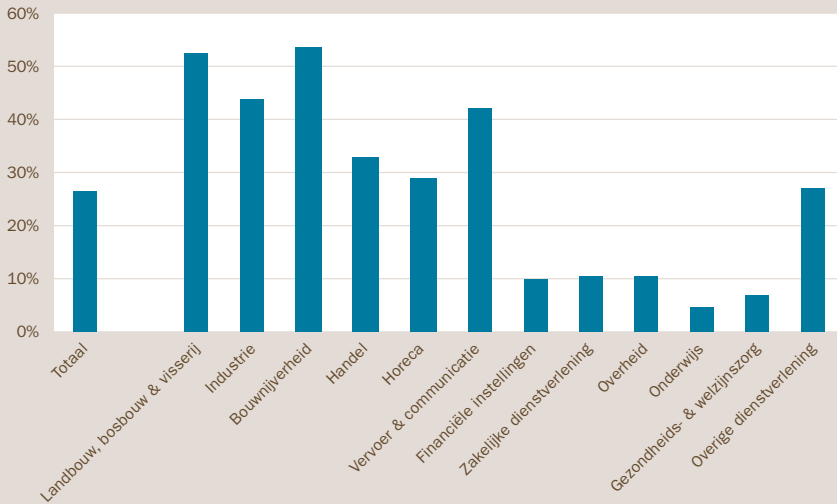
Figuur 5.1 geeft inzicht in de sectoren en beroepen waarin laaggeschoolde werknemers werkzaam zijn. Een groot deel van de laaggeschoolde werknemers werkt in de handel, de industrie, de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en

welzijnszorg. Zij werken met name in ambachtelijke industriële, commerciële en dienstverlenende beroepen. Laagopgeleide werknemers werken minder vaak in het onderwijs en in de gezondheid en welzijnszorg of als (vak-)specialist, leerkracht / docent of in een leidinggevende functie. Dit is ook te zien in figuur 5.2, waarin het percentage bedrijven met meer dan 50% laaggeschoolde werknemers is uitgezet naar sector. Vooral bedrijven in de landbouw, bosbouw en visserij, de bouwnijverheid en de industrie worden vaak gekenmerkt door een relatief hoog aandeel laaggeschoolde werknemers.

FIGUUR 5.1 Verdeling van werknemers over de sectoren: laaggeschoolde werknemers en Nederland totaal



FIGUUR 5.2 Percentage bedrijven met veel (meer dan 50%) laaggeschoolden in dienst naar sector

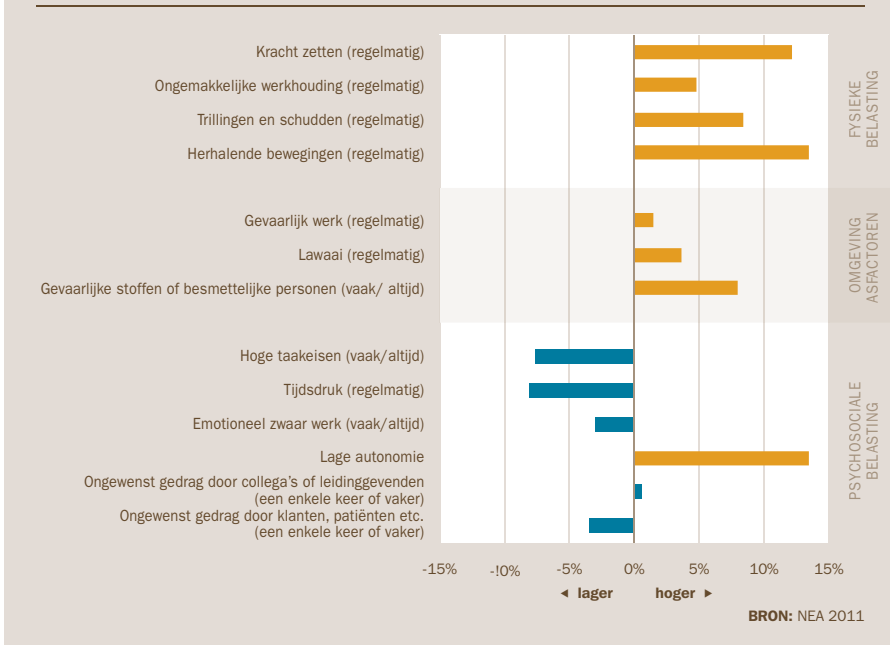


BRON: WEA 2010

5.3 Arbeidsomstandigheden van laaggeschoolde werknemers

Figuur 5.3 toont de arbeidsomstandigheden van laaggeschoolde werknemers ten opzichte van die van de gemiddelde Nederlandse werknemer. In de figuur is te zien dat de blootstelling aan fysieke arbeidsomstandigheden en omgevingsfactoren van laaggeschoolde werknemers ongunstiger is. De psychosociale belasting lijkt gunstiger voor laaggeschoolde werknemers, met uitzondering van autonomie. In de volgende paragrafen gaan we verder in op de arbeidsomstandigheden van laaggeschoolde werknemers en kijken we naar de relatie tussen leeftijd, afkomst en dienstverband en de blootstelling aan risicovolle omstandigheden.

FIGUUR 5.3 Blootstelling aan fysieke belasting, omgevingsfactoren en psychosociale belasting. Laaggeschoolde werknemers ten opzichte van alle Nederlandse werknemers (procentpunten verschil)

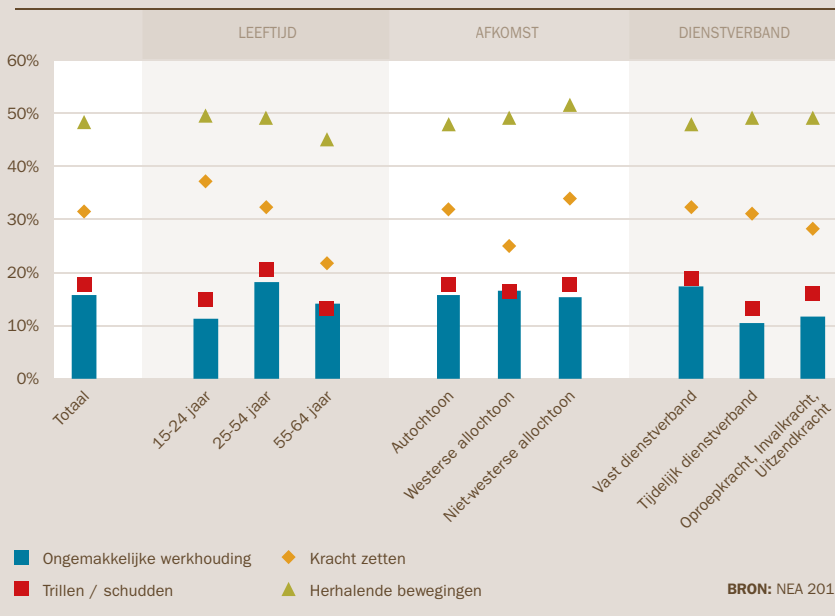


5.3.1 Fysieke belasting

Laaggeschoolde werknemers hebben vaker dan niet-laaggeschoolde werknemers te maken met arbeidsomstandigheden die het werk fysiek belastend maken. Daarbij moet gedacht worden aan het regelmatig maken van herhaalde bewegingen (48,4%), regelmatig kracht zetten (31,6%), werken met gereedschappen of apparaten die trillen of schudden (17,8%) en het werken in een ongemakkelijke werkhouding (15,6%).

Figuur 5.4 geeft voor laaggeschoolde werknemers de blootstelling aan fysieke arbeidsomstandigheden naar leeftijd, afkomst en dienstverband weer. Zichtbaar is dat laagopgeleide jongeren (15-24 jaar) en allochtonen van niet-westerse afkomst risicogroepen zijn voor fysieke belasting door herhalende bewegingen. Kracht zetten komt vooral voor bij laagopgeleide jongeren (15-24 jaar), allochtonen van niet-westerse afkomst en werknemers met een vast dienstverband. Laaggeschoolde werknemers die in hun werk verhoudingsgewijs meer te maken hebben met trillen en schudden of met ongemakkelijke werkhoudingen zijn werknemers van middelbare leeftijd (25-54 jaar) en werknemers met een vast dienstverband.

FIGUUR 5.4 Percentage laaggeschoolede werknemers dat te maken heeft met fysieke belasting naar leeftijd, afkomst en dienstverband



KADER 5.1: DE ROADSHOW 'OP ZOEK NAAR LADDER EN STEIGERTOPPERS'.

Vallen van hoogte is een van de belangrijkste oorzaken van arbeidsongevallen. Om de risico's van werken op hoogte te benadrukken én om werknemers en bedrijven 'tools' te geven om veilig op hoogte te kunnen werken ontwikkelde het Platform Preventie Valgevaar van het Hoofdbedrijfschap Ambachten (HBA) de roadshow 'Op zoek naar ladder- en steigertoppers'.

Achtergrond

Wie werkt op hoogte loopt daarmee ook het risico om te vallen. Jaarlijks vallen ongeveer 12.000 werknemers tijdens hun werk van af een flinke (2,5 meter of meer) hoogte. Dit is ongeveer 6% van alle arbeidsongevallen (Van der Klauw e.a., 2012). Het lijkt dus belangrijk om de risico's van het werken op hoogte onder de aandacht te brengen en mensen de nodige tools en vaardigheden te geven om dit veilig te doen.

Omdat veel werkzaamheden op hoogte worden uitgevoerd door (buitenlandse) zzp'ers en uitzendkrachten, lager opgeleiden en (jonge) zaterdag- en vakantiewerkers en er bovendien veel zeer kleine bedrijven die werkzaamheden op hoogte uitvoeren vergt dit een speciale aanpak. De beschreven groepen zijn immers groepen waar het reguliere voorlichtingsmateriaal vaak niet aankomt of de aanwezige scholing niet bij de belevingswereld van de werknemers aansluit. Speciaal om deze groepen te bereiken werd de roadshow 'Op zoek naar ladder- en steigertoppers' ontwikkeld.

Wat is de roadshow?

De Roadshow is een manier om praktische voorlichting te geven over, en te trainen in het veilig werken op hoogte. Uniek aan de roadshow is dat de training en instructie niet alleen uit theorie bestaat, maar dat men er juist praktisch aan de slag kan. Een leermethode die juist bij de groep lager opgeleiden goed aanslaat. Elke training wordt bovendien op maat gemaakt, zodat telkens juist die onderwerpen aan bod komen die van belang zijn.

Om deze praktische aanpak uit te kunnen voeren wordt gebruik gemaakt van de roadmobiel. Dit is een aanhangwagen met daarop een demontabel, mobiel gebouw. Aan, op en in de roadmobiel kunnen diverse dagelijks voorkomende onderhoudswerkzaamheden op hoogte worden uitgevoerd. Hierdoor kan praktische instructie worden gegeven over het werken op hoogte en kunnen de deelnemers praktisch getraind worden in het veilig werken op hoogte. Daarbij kunnen verschillende onderwerpen aan bod komen. Bijvoorbeeld het werken met trappen, ladders en steigers. Maar ook het werken met persoonlijke valpreventiemiddelen zoals lijnen en valgordels kan aan bod komen. Naast de praktische training wordt er bij de roadshow voorlichting gegeven. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van filmpjes en opdrachten en worden hulpmiddelen, maar ook de wet en regelgeving, besproken.

Bedrijven, maar ook scholen, beurzen etc. kunnen de roadshow boeken om langs te komen en een op maat gemaakte training en instructie over veilig werken op hoogte te geven. De presentaties en workshops van de roadshow ladder- en steigertoppers worden uitgevoerd door arbodeskundigen met specifieke ervaring met de onderwerpen werken op hoogte en informatieoverdracht gericht op specifieke doelgroepen (zoals jongeren, flexkrachten, zzp'ers).

Ronnie van Stiphout (dakdekkersbedrijf Van Stiphout & Bakermans VOF, Heeze):

“Wij dakdekkers werken vrijwel altijd op hoogte. Je denkt de regels te kennen, maar tijdens zo'n bijeenkomst hoor je toch weer nieuwe dingen en oplossingen. Een aanrader voor elk bedrijf dat met werken op hoogte te maken heeft!”

Wat heeft het opgeleverd?

In 2012 heeft de roadshow op bijna 50 locaties/evenementen gestaan. Daarmee zijn 3000 mensen bereikt. Daarnaast ontvingen ruim 1250 personen training en instructie met het materiaal van de roadmobiel zonder dat de roadmobiel werd ingezet. Het ging daarbij met name om leerlingen in het beroepsonderwijs.

De reacties op de roadshow, en met name de roadmobiel zijn over het algemeen positief. De oefensituaties zijn herkenbaar, en de oplossingsgerichtheid waarmee het in beeld wordt gebracht sluit bij de doelgroep aan. Bovendien kan actief worden geoefend met de nieuwste organisatorische inzichten en technische oplossingen. Vergelijkbaar met een vluchtsimulator voor piloten.

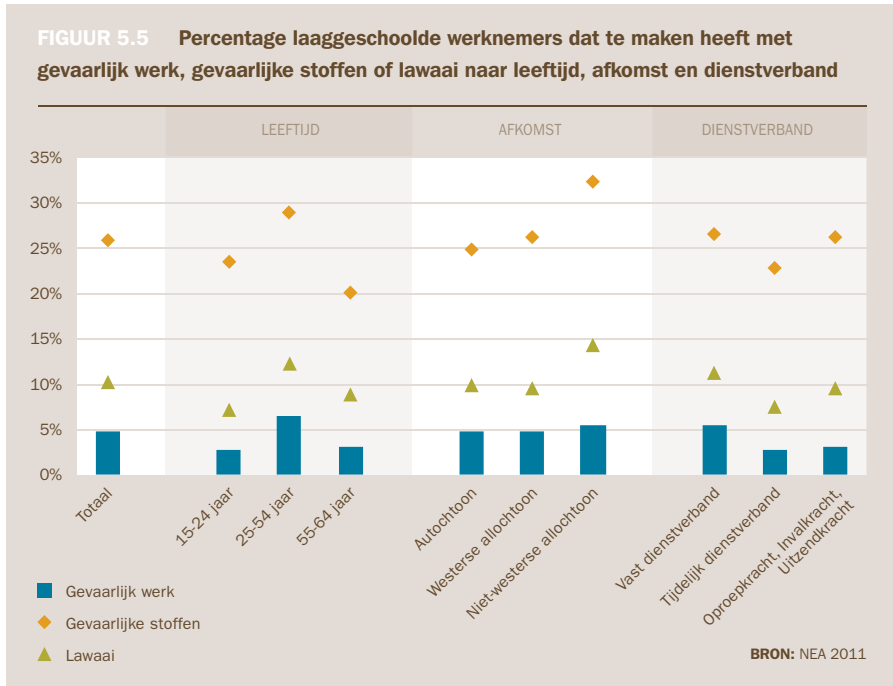
**Toon Ketelaars (16 jaar, leerling Were Di, Valkenswaard),
op de bouwplaats bij zijn eerste werkgever:**

Ik heb er veel aan gehad! Ik heb vandaag een steiger mee opgebouwd en dat had ik met de roadshow al eens gedaan!

Of de roadshow uiteindelijk effect zal hebben op het gedrag, en daardoor minder ongevallen, van de werkenden is nog niet vast te stellen. De verwachting is dat als voorlichting en vaardigheidstraining inzake veilig en gezond werken een vast onderdeel wordt van het beroepsonderwijs dit zeker een bijdrage zal hebben die over een aantal jaren zichtbaar zal worden.

5.3.2 Omgevingsfactoren

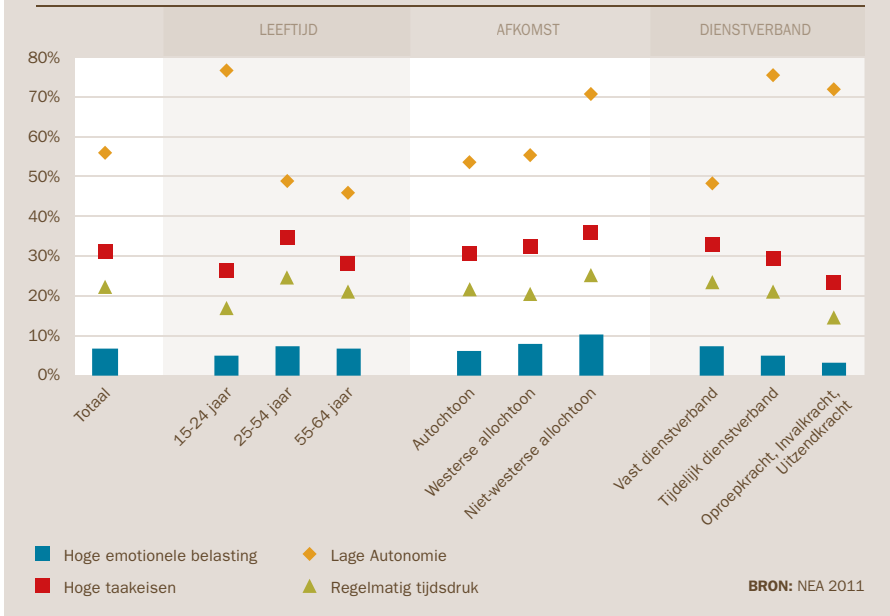
Laagopgeleide werknemers hebben vaker dan gemiddeld in Nederland te maken met ongunstige omgevingsfactoren. Maar binnen de groep laaggeschoolde werknemers zijn er risicogroepen die hier nóg vaker mee te maken hebben. Dit zijn werknemers van 25-54 jaar, werknemers van niet-westerse afkomst en werknemers met een vast dienstverband (figuur 5.5).



5.3.3 Psychosociale belasting

Anders dan bij fysieke belasting en omgevingsfactoren, komt psychosociale belasting over het algemeen niet vaker voor bij laaggeschoolde werknemers. De laaggeschoolde werknemers ervaren dus in het algemeen minder psychosociale belasting. Wel ervaren ze vaker een lage autonomie, wat een vorm van psychosociale belasting is. De meerderheid van de laaggeschoolde werknemers heeft hier mee te maken (figuur 5.6). Vooral laaggeschoolde jongeren, niet-westerse allochtonen en werknemers met een tijdelijk contract of werkzaam als uitzend-, oproep- of invalkracht hebben vaak te maken met een lage autonomie. Voor de overige vormen van psychosociale belasting (hoge taakeisen, het ervaren van tijdsdruk en hoge emotionele belasting) zijn er minder duidelijke risicogroepen aan te wijzen. Wel is zichtbaar dat 25-54 jarigen, werknemers van niet-westerse allochtone afkomst en werknemers met een vast contract hier relatief vaak mee te maken hebben.

FIGUUR 5.6 Percentage laaggeschoolde werknemers dat te maken heeft met hoge emotionele belasting, lage autonomie, hoge taakeisen of tijdsdruk, naar leeftijd, afkomst en dienstverband



Zoals ook eerder in figuur 5.3 was te zien hebben werknemers met een lage opleiding minder vaak dan gemiddeld in Nederland te maken met ongewenst gedrag zoals agressie intimidatie of pesten door klanten, patiënten of leerlingen (extern ongewenst gedrag). Eén op de vijf laaggeschoolde werknemers geeft aan dat dit een enkele keer of vaker is voorgekomen. Dit is vaker het geval bij jongere werknemers (23,4%) dan bij oudere werknemers (16,0%) met een lage opleiding. Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden (intern ongewenst gedrag) komt bij laaggeschoolde werknemers ongeveer even vaak voor als in gemiddeld in Nederland. Dit geldt niet voor alle laaggeschoolde werknemers: laaggeschoolde werknemers van allochtone afkomst hebben wat vaker dan gemiddeld te maken met intern ongewenst gedrag.

5.4 De gezondheid van de laaggeschoolde werknemer

De ervaren gezondheid van laaggeschoolde werknemers is wat slechter dan het gemiddelde in Nederland. Toch rapporteert het overgrote deel (87% ten opzichte van 90% gemiddeld in Nederland) van de laaggeschoolde werknemers een goede, zeer goede of zelf een uitstekende gezondheid. Wel is de levensverwachting van laaggeschoolde mensen 6 à 7 jaar lager dan die van hoogopgeleiden. Laaggeschoolden

leven ook korter in goede gezondheid dan hoogopgeleiden. In de afgelopen 10 jaar zijn deze verschillen tamelijk constant gebleven (CBS, 2012).

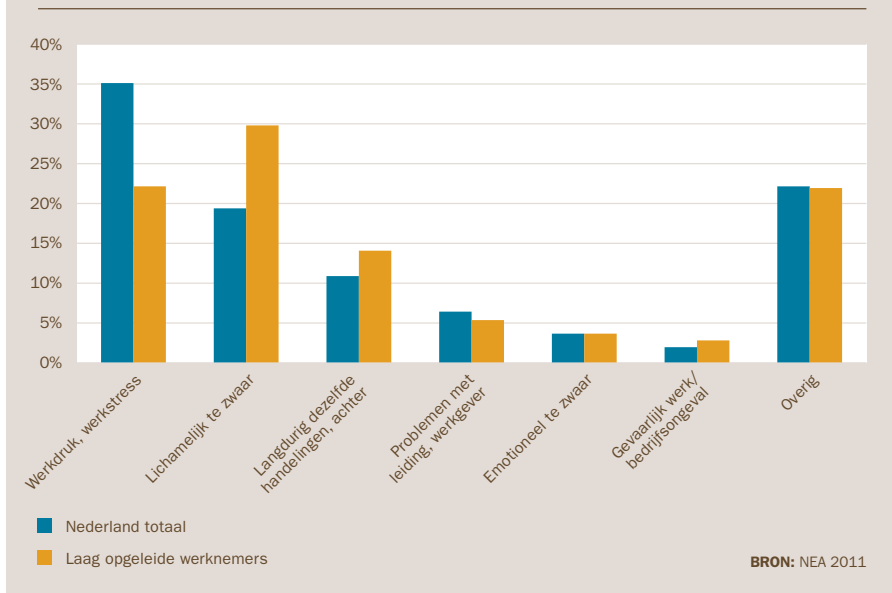
In deze paragraaf gaan we nader in op een aantal werkgerelateerde kenmerken van de gezondheid van laaggeschoolde werknemers: ziekteverzuim, arbeidsongevallen en beroepsziekten.

5.4.1 Ziekteverzuim

In 2011 verzuimde 47% van de laaggeschoolde werknemers minimaal één keer. Dit is minder dan gemiddeld in Nederland (49%). Hoewel er geen verschil is tussen werknemers met een lage scholing en het gemiddelde in Nederland in het aantal keer dat er verzuimd wordt (beiden 1,1 keer), verzuimen werknemers met een lage opleiding wel langer. Met een gemiddelde 8,4 dagen per melding, is het verschil in verzuimduur ongeveer 1,4 dag ten opzichte van het gemiddelde in Nederland (7,0 dagen). Laagopgeleide werknemers verzuimen dus vooral langer maar niet vaker dan middelbaar- of hoogopgeleide werknemers. Al met al resulteert dit in een verzuimpercentage van 5,2% voor werknemers met een lage opleiding ten opzichte van 4,0% voor werknemers met een middelbare of hogere opleiding.

Klachten waarmee laaggeschoolde werknemers verzuimen zijn naast griep en verkoudheid (32,7%) vaak klachten aan het bewegingsapparaat: rug (15,1%) heup, benen, knieën en voeten (8,5%), nek, schouders, polsen, armen en handen (8,1%). Laagopgeleide werknemers geven vaker dergelijke klachten aan het bewegingsapparaat als reden voor verzuim dan middelbaar- en hoogopgeleide werknemers waar deze klachten respectievelijk door 10,1%, 5,7% en 5,5% van de werknemers wordt gerapporteerd. De oorzaak van het verzuim ligt volgens 27,5% van de laaggeschoolde werknemers (deels) in het werk. Dit percentage is gemiddeld in Nederland iets lager (22,2%). In figuur 5.7 is te zien welke werkgerelateerde factoren volgens de werknemers de aanleiding waren voor klachten en verzuim. Zichtbaar is dat laaggeschoolden duidelijk vaker dan gemiddeld in Nederland lichamelijk te zwaar werk als oorzaak zien van klachten en verzuim, maar werkdruk en werkstress duidelijk minder vaak als oorzaak rapporteren. Dit betekent echter niet dat werkdruk en werkstress niet belangrijk zijn. Het is de tweede belangrijke reden voor klachten en verzuim van laaggeschoolde werknemers. Uit figuur 5.7 blijkt bovendien dat zij vaker dan gemiddeld in Nederland gevaarlijk werk of een bedrijfsongeval rapporteren als reden voor verzuim.

FIGUUR 5.7 Werkgerelateerde factoren die (geheel of voor een deel) aanleiding waren voor klachten en verzuim



5.4.2 Arbeidsongevallen

Laaggeschoolde werknemers geven aan vaker betrokken te zijn bij een arbeidsongeval. Dit is in lijn met de hogere blootstelling aan gevaarlijk werk en het gegeven dat werknemers met een lage opleiding vaak gevaarlijk werk/bedrijfsongevallen als reden voor hun verzuim opgeven. In 2011 had 4,3% van de laaggeschoolde werknemers te maken met een arbeidsongeval met letsel en verzuim, terwijl dit gemiddeld in Nederland net geen 3% was (2,9%). Ten opzichte van het gemiddelde in Nederland hebben laaggeschoolde werknemers vaker te maken met lichamelijk letsel (74,6% ten opzichte van 64,5%) en minder vaak met (deels) psychisch letsel als gevolg van een arbeidsongeval (25,4% ten opzichte van 35,5%).

Het verzuim na een ongeval duurt bij laaggeschoolden korter dan gemiddeld in Nederland. Laaggeschoolde werknemers rapporteren ook minder vaak dan gemiddeld verzuim van langer dan 1 maand als gevolg van een ongeval. Toch is 38% van de laaggeschoolde werknemers die te maken had met een arbeidsongeval langer dan een maand uit de rolatie. Hiervan was bijna 9% langer dan een half jaar afwezig. Gemiddeld in Nederland is dit respectievelijk 40% en 10,5%.

5.4.3 Arbeidsongeschiktheid.

Een belangrijke determinant van arbeidsongeschiktheid is het opleidingsniveau. De kans op arbeidsongeschiktheid ligt bij laaggeschoolde werknemers hoger dan bij hoger opgeleiden (o.a. Besseling et al, 2010). De gegevens van het UWV (zie

bijvoorbeeld UWV, 2012) geven geen uitsplitsing van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen naar opleidingsniveau.

Oorzaken voor de hogere kans op arbeidsongeschiktheid worden gezocht in de slechtere gezondheid én in het werk. Laaggeschoolde werknemers hebben vaker een slechte gezondheid en de verschillen in gezondheid met middelbaar- en hoogopgeleiden nemen toe. Onderzoek op basis van CBS gegevens laat zien dat in de periode 2002-2009 het aantal laaggeschoolden met een langdurige aandoening steeg. Terwijl dat al hoger was dan bij middelbaar- en hoogopgeleiden. Onbekend is of laagopgeleiden vaker een langdurige aandoening krijgen of dat een langdurige aandoening vaker een beperking vormt om een vervolgopleiding af te ronden.

De hogere kans op arbeidsongeschiktheid houdt waarschijnlijk (mede) verband met de arbeidsomstandigheden. Laaggeschoolde werknemers zijn doorgaans aangewezen op fysiek zwaar werk, met weinig mogelijkheden de werkzaamheden zelf in te vullen en daardoor minder ontplooiingskansen. Dit zijn factoren die de kans op uitval door ziekte vergroten of de kans op terugkeer ná ziekte verkleinen. Werkenden met een laag opleidingsniveau worden relatief vaak afhankelijk van een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit alles speelt voor zowel autochtone als allochtone laaggeschoolde werknemers, maar voor de laatste groep in sterkere mate¹⁷.

5.4.4 Beroepsziekten

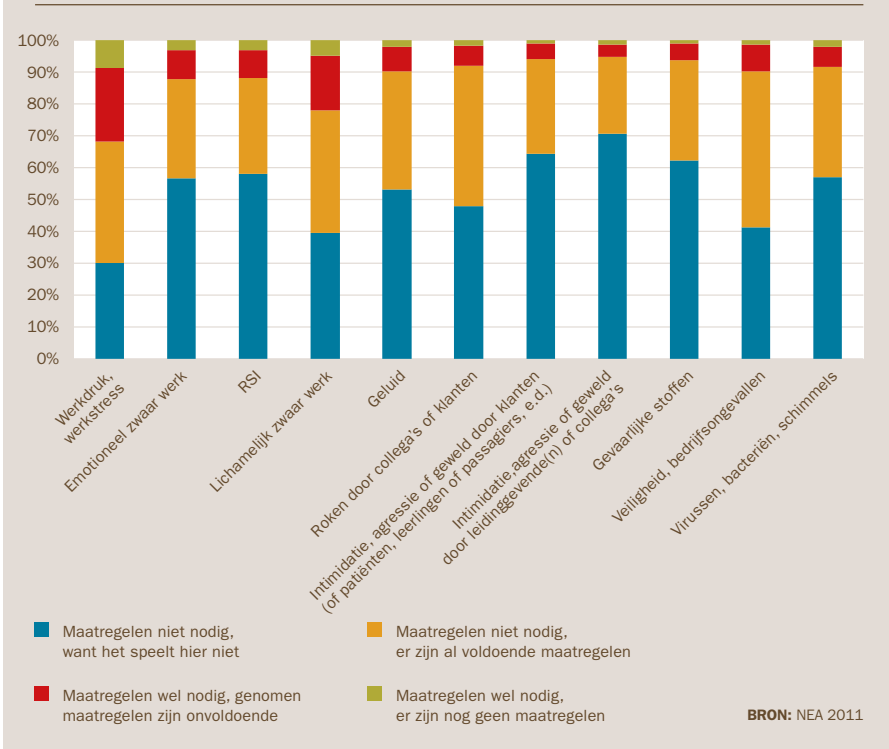
Ook de kans op beroepsziekten, zoals lawaaidoofheid, rugpijn en maar ook ernstigere ziektes als stoflongen of OPS (schildersziekte) is groter voor werknemers met een lage opleiding dan voor werknemers met een hogere opleiding. Uit literatuuronderzoek van het NCvB (2009) blijkt dat er aanwijzingen zijn voor een verhoogd risico op beroepsziekten en arbeidsongevallen in groepen werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Echter, in de officiële registraties ontbreken meestal meldingen van beroepsziekten uit deze groepen. Er is onvoldoende zicht op de arbeidsomstandigheden en werkgerelateerde gezondheidsproblematiek van deze groepen. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat deze groepen vaak verstoken zijn van adequate arbeidsgeneeskundige zorg (NCvB, 2009). Bovendien is er vermoedelijk veel onderrapportage, omdat a) er meldingsbarrières zijn zoals angst voor ontslag, b) er gebrek is aan voorzieningen voor het vaststellen van de werkgerelateerdheid bij gezondheidsproblemen en c) baanonzekerheid en vormen van tijdelijk werk toenemen (Azaroff e.a., 2004).

17 Zie: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2004/2004-1426-wm.htm>

5.5 Maatregelen bij laaggeschoold werk

Uit de voorgaande paragrafen blijkt dat laaggeschoolde werknemers relatief veel te maken hebben met fysiek zwaar werk. Als gevolg daarvan worden ze vaker ziek, verzuimen ze vaker en raken ze vaker arbeidsongeschikt. Psychosociale arbeidsomstandigheden spelen minder vaak dan gemiddeld in Nederland een rol, hoewel laagopgeleide werknemers hier zeker wel aan worden blootgesteld. Dit beeld van gemiddeld meer fysieke belasting en minder psychosociale belasting zien we ook terug in de behoefte aan maatregelen. Vergeleken met het Nederlandse gemiddelde geven laaggeschoolde werknemers wat vaker aan geen behoefte te hebben aan maatregelen voor werkdruk of emotioneel zwaar werk omdat het niet speelt in de organisatie. Dat wil niet zeggen dat er geen behoefte is aan maatregelen in verband met de psychosociale belasting. Maar in organisaties waar het wel speelt worden niet altijd voldoende maatregelen genomen. Bijna één op de drie (31,8%; figuur 5.8) laaggeschoolde werknemers geeft aan dat zij op het gebied van werkdruk/werkstress nog (meer) maatregelen willen krijgen. Gemiddeld in Nederland is dit 40%. Maatregelen ten aanzien van lichamelijk zwaar werk komen op een tweede plaats: hiervan geeft 22% van de laaggeschoolde werknemers aan dat er nog geen of onvoldoende maatregelen zijn (gemiddeld in Nederland 16%). Wanneer we alleen kijken naar werknemers die worden blootgesteld aan de verschillende risico's valt op dat laaggeschoolde werknemers vaker dan gemiddeld in Nederland rapporteren dat de genomen maatregelen voor zowel lichamelijk zwaar werk (58% versus 55% gemiddeld) als werkdruk (72% versus 71% gemiddeld) onvoldoende of afwezig zijn.

FIGUUR 5.8 Behoefte aan maatregelen bij laaggeschoolde werknemers naar type maatregel



Interessant is bovendien dat laaggeschoolde werknemers vaker aangeven niet te weten of er een RI&E, arbocatalogus of preventiemedewerker is. Mogelijk betekent de beperkte kennis over de aanwezigheid van deze instrumenten dat zij over het algemeen minder goed op de hoogte zijn van de aanwezige maatregelen. Dit kan ook consequenties hebben: als je niet weet welke maatregelen mogelijk zijn, is het ook minder waarschijnlijk dat je ernaar gaat vragen. Op deze wijze worden minder goede arbeidsomstandigheden in stand gehouden.

5.5.1 Interventies op bedrijfsniveau

Uit de vorige paragrafen blijkt dat laaggeschoolde werknemers over het algemeen meer te maken hebben met belastende arbeidsomstandigheden, maar dat het werkgevers niet altijd even goed lukt om hun werknemers tegen de negatieve gevolgen hiervan te beschermen. Laaggeschoolde werknemers geven vaker aan dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn. Mogelijk komt dit door de manier waarop maatregelen worden getroffen. In paragraaf 5.1.1. is al aangegeven dat de bestaande maatregelen vaak niet bij de doelgroep aansluiten, en dat er op dit gebied best nog winst te behalen valt.

Traditionele maatregelen sluiten vaak maar beperkt aan bij de belevingswereld van laaggeschoolde werknemers, die vaak minder ‘talig’ en meer visueel ingesteld zijn. Daarnaast kunnen bij laaggeschoolde werknemers ook sociaal- emotionele aspecten een rol spelen, zoals een laag zelfbeeld, een beperkt loopbaanperspectief, en negatieve affiniteit met het traditionele klassikaal opleiden. Laaggeschoolde werknemers leren vaak het meest effectief door te ‘doen’ (Starren e.a., 2009).

De persoonlijke, emotionele, sociale en intellectuele vaardigheden van laaggeschoolde werknemers krijgen vaak nog niet de aandacht die ze verdienen. Door te schools te werken of te talig lesmateriaal aan te bieden nemen werknemers de kennis niet voldoende tot zich en dit kan er bijvoorbeeld toe leiden dat zij onnodig hun VCA¹⁸ examen niet halen. Door de behoeften van de medewerkers meer centraal te stellen, meer dialoog te creëren en aandacht te geven aan de ‘zachte kant’ van veiligheid, ontstaat er in het bedrijf een meer open cultuur, waarin veilig gedrag bespreekbaar wordt. Praktische, interactieve, ‘social gaming’ aanpakken, die bovendien ook raken aan persoonlijke blokkades, spreken in die zin goed aan.

De succesvolste veiligheidstrainingen voor laaggeschoolde werknemers bestaan uit het voordoen van gedrag, demonstraties en werknemers actief laten meedoen tijdens de training. Dit zorgt voor de meeste transfer naar de dagelijkse werksituatie. Op de werkvloer is het raadzaam om veiligheidsvoorschriften te communiceren aan de hand van pictogrammen. Hierdoor wordt een gevaar direct efficiënt in één beeld weergegeven. Een valkuil hierbij is wel dat men geattendeerd wordt op het gevaar maar het niet duidelijk is wat men moet doen. Hoe kan de werknemer het risico dat hij valt nu verkleinen? Juist om deze reden is het van belang om voorlichting, training en instructie te geven op de werkvloer, bij voorkeur interactief en praktijkgericht. Uiteraard is ook de rol van de leidinggevende belangrijk. Hij reflecteert de manier waarop de organisatie met veiligheid omgaat en vervult daarmee een essentiële voorbeeldfunctie (Smit & Starren, 2011).

5.5.2 Interventies in breder perspectief

Voor het succesvol verbeteren van de arbeidsomstandigheden van laaggeschoolden spelen naast de bedrijven zelf ook externe partijen een rol, zoals maatschappelijke organisaties en overheden. Het gaat dan bijvoorbeeld om opleidingsinstellingen, brancheorganisaties, inspecties en (wetgevende) overheden. De inbedding van veiligheidsbewustzijn en -kennis in de onderwijscolloquia van ROC's, VSO, Praktijkonderwijs en VMBO basisberoeps onderwijs is een goed voorbeeld van een zogenaamde preventieve aanpak voor veiligheidsbevordering op de werkvloer. Overheden en brancheorganisaties kunnen eveneens een belangrijke rol spelen als het gaat om het monitoren van veiligheid in aanbestedingsketens. Immers, laagge-

¹⁸ VCA staat voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) Checklist Aannemers en is van origine ontstaan in de petrochemische sector. Met het VCA programma worden dienstverlenende bedrijven getoetst en gecertificeerd op hun VGM-beheersysteem. Door steeds meer opdrachtgevers wordt het VCA-certificaat verplicht gesteld.

schoold werk vindt vaak plaats aan het eind van de aanbestedingsketen. Wanneer er scheve machtsverhoudingen bestaan tussen bedrijven in de keten, kunnen bedrijven zich ‘gedwongen’ voelen om concessies te doen met betrekking tot de veiligheid, wat leidt tot onveilige situaties.

Onderaanneming en andere vormen van voorwaardelijk werk zoals flexibel werk, die relatief veel voorkomen aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn veelal ongunstig voor de kwaliteit van de arbeid (zie ook hoofdstuk 4). Werknemers die tijdelijk/flexibel werk uitvoeren verkeren op een aantal belangrijke aspecten in een kwetsbaardere positie, en beschikken veelal over minder situatiespecifieke informatie (Gunningham, 2008; Carmel, 1994; Siegrist e.a., 2010; Johnstone & Quinlan, 2005). Dit uit zich o.a. in een groter risico op arbeidsongevallen (Van der Klauw e.a., 2012; Storrie, 2002). Verschillende casestudies over de rol van vakbonden en werknemersparticipatie worden gebruikt door Gunningham (2008) om te laten zien hoe lastig het is om de betreffende doelgroep te laten participeren in initiatieven op het gebied van veiligheid en gezond (V&G). Factoren die bij dit mechanisme een rol spelen zijn: weinig kennis van V&G-regelgeving en voorschriften, het verdwijnen van geloofwaardige bronnen van informatie en opleiding zoals vakbonden, angstcultuur, veel overuren werken, de angst om zijn/haar baan te verliezen, het ontbreken van effectieve communicatie tussen de werknemers en werkgevers en de verwachte marginale raadpleging van de werknemers door bedrijven in afwezigheid van externe druk. Oplossingen hiervoor liggen mogelijk in het versterken van collectieve actie om problemen aan te kunnen pakken. En de handhaving van rechten borgen door instellingen zoals Stichting ZZP Nederland en ‘kennis activisten’ als meer effectieve vertegenwoordigers van deze werknemers (Gunningham, 2008).

5.5.3 Maatregelen voor specifieke groepen.

Een specifieke groep, als het gaat om het treffen van maatregelen, zijn de illegale werknemers als subpopulatie van de laaggeschoolde doelgroep. In 2010 was één op de zeven dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen van allochtone afkomst (van der Klauw e.a., 2012). Het verschil in etnische afkomst is een van de aspecten dat hen kwetsbaar maakt, maar het is niet onwaarschijnlijk dat de illegaliteit dit versterkt. Deze groep is bijzonder kwetsbaar voor ‘ontslag’ en economische problemen als gevolg van lage lonen (ILO, 2006a). In Nederland zijn illegale immigranten een vrijwel onbekende en weinig onderzochte groep. De meest recente schatting komt uit op zo’n 250.000 illegalen in Nederland (Elsevier, 2005). Het tekort aan laag geschoolde arbeidskrachten wordt tegenwoordig gecompenseerd door illegale immigranten (Zorlu, 2000). Veelal werken illegalen in de tuinbouw, de bouw, de schoonmaaksector, de catering en bepaalde sectoren van industrie (CBS, 2002). Het valt te verwachten dat illegalen zich bezig houden met de meest gevaarlijke activiteiten met een hoog risico op arbeidsongevallen of beroepsziekten. Denk daarbij aan ongemakkelijke fysieke houdingen, blootstelling aan giftige chemische stoffen, teveel geluid, slechte sanitaire voorzieningen, hoge werkdruk, pesticiden, geweld en seksueel misbruik (Iriart e.a., 2006). Vaak gaat dit gepaard met schaarse training en begeleiding en

beperkte toegang tot beschermende uitrusting. Aanpakken ten behoeve van arbeidsomstandigheden voor deze groep, vragen om scherpe regelgeving en toezicht.

5.6 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we laten zien dat laaggeschoolden en de arbeidsomstandigheden bij laaggeschoold werk specifieke aandacht behoeven. Bijna één op de vier medewerkers is laaggeschoold en zij hebben te maken met een hogere blootstelling aan fysieke arbeidsomstandigheden en een lagere autonomie. Daarnaast kent het laaggeschoolde werk relatief vaak arbeidsveiligheidsrisico's zoals schadelijke dampen, lawaai en beknellingsgevaar. Ook wordt er vaak gewerkt op basis van flexibele, tijdelijke arbeidscontracten. Op de korte termijn ontstaat daardoor kans op uitval door een grotere kans op ongevallen, een minder goede gezondheid, een hogere kans op arbeidsongeschiktheid en meer beroepsziektes. Laaggeschoold werk wordt uitgevoerd door medewerkers die relatief kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Dit wordt versterkt doordat het een groep betreft die vaak minder perspectief heeft op ander, minder risicovol werk, en de druk ervaart van concurrentie van lageloonlanden.

Op de lange termijn zal het totale aandeel laaggeschoolde arbeid waarschijnlijk relatief op peil blijven. Dit pleit er voor om het vakmanschap en professionalisering van deze doelgroep te versterken en in het bijzonder de aandacht voor hun veiligheid en gezondheid op peil te houden. Dat is mogelijk door voldoende en adequate maatregelen te treffen die goed aansluiten bij de doelgroep. Zo is het van belang om aan te sluiten bij hun praktische leerstijl, bewust te zijn van hun soms kwetsbare positie en verlaagd zelfbeeld en rekening te houden met diversiteit in culturele achtergrond. Ook moet rekening worden gehouden met mogelijk lagere taalvaardigheden. In sommige gevallen is er namelijk sprake van lees- schrijf- of rekenproblemen. Praktische, interactieve, 'social gaming' aanpakken, die bovendien ook raken aan persoonlijk blokkades spreken de doelgroep meer aan en zijn effectiever. Een dergelijke aanpak zal meer en meer van belang zijn om deze groep aangesloten te laten blijven. Immers, er zal steeds meer aanspraak worden gedaan op competenties en communicatieve vaardigheden, aangezien de kwalificatie eisen worden verhoogd door steeds verder gaande technologische innovaties.

Tenslotte is het van belang om zich bewust te zijn van het beperkte arbeidsperspectief van deze doelgroep en de gevolgen die dit kan hebben voor de machtsbalans tussen werkgever en werknemer. Vooral in aanbestedingsrelaties en contractwerk kan een scheve machtsverhouding binnen bedrijven, maar ook tussen bedrijven, leiden tot arbeidsrisico's. Werkgevers, beleidsmakers en betrokken organisaties dienen zowel binnen de bedrijven als over de grenzen van bedrijven ervoor zorg te dragen dat arbeidsomstandigheden bij laaggeschoold werk op peil blijven. Er moeten voldoende effectieve maatregelen worden getroffen die bovendien aansluiten bij de specifieke behoefte van de laaggeschoolde medewerkers zelf en hun werksituatie.



6

**VAN MICRO- TOT
GROOTBEDRIJF:
GROEIT DE
KWALITEIT VAN
ARBEID MEE?**

Van micro- tot grootbedrijf: groeit de kwaliteit van arbeid mee?

Dit hoofdstuk vergelijkt de kwaliteit van de arbeid in het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) met die in het grootbedrijf. Daarbij wordt gekozen voor een MKB-indeling in kleine microbedrijven (2 t/m 4 werknemers in dienst), grote microbedrijven (5 t/m 10 werknemers), klein bedrijf (10 t/m 49 werknemers) en middelgroot bedrijf (50 t/m 99 werknemers). Het MKB wordt steeds vergeleken met het grootbedrijf (100 of meer werknemers).

Schets van het MKB

Vooral in de landbouw, de bouwnijverheid, de horeca en de zakelijke en overige dienstverlening zijn veel MKB-bedrijven. Er zijn dus relatief veel profit organisaties in het MKB. Globaal genomen werken in het MKB minder vrouwen, meer jongeren en laagopgeleide werknemers en minder allochtone werknemers en deeltijders dan in het grootbedrijf. De verschillen zijn echter klein. Kleine microbedrijven maken aanzienlijk minder vaak gebruik van tijdelijk aangestelde werknemers dan grotere bedrijven. Naarmate MKB-bedrijven groter zijn, maken zij meer gebruik van uitzendkrachten en andere groepen flexwerkers (oproepkrachten). Zzp-ers werken vooral in kleine bedrijven. Hoe groter het bedrijf, hoe kleiner de inzet van zzp-ers.

Kwaliteit van de arbeid

Werknemers in het MKB rapporteren meer fysieke belasting en belasting door omgevingsfactoren. Voor de omgevingsfactoren zoals werken met water(ige oplossingen), blootstelling aan stoffen op de huid en stoffen inademen geldt dat er een omgekeerde relatie is met de bedrijfsgrootte: in de kleine bedrijven zijn de risico's het grootst. Wel geven werknemers in het MKB minder vaak aan dat zij gevaarlijk werk doen. Psychosociale belasting komt vaker voor bij werknemers in het grootbedrijf. Werknemers in het MKB rapporteren minder vaak uitdagend werk.

Maatregelen

Grote organisaties nemen aanzienlijk vaker arbo- en verzuimmaatregelen. Kleine organisaties passen vaker praktische maatregelen toe, grotere organisaties werken vaker beleidsmatig. Werknemers in het MKB zijn minder vaak positief over de mate waarin maatregelen zijn genomen, maar de grens lijkt niet bij bedrijven met 100 of meer werknemers te liggen, maar al bij de bedrijven met 50 t/m 99 werknemers.

Effecten

Werknemers in het MKB verschillen wat gezondheid betreft nauwelijks van werknemers in het grootbedrijf. Werknemers in de grote MKB-bedrijven scoren wat ongunstiger. Werknemers in het MKB hebben een lager ziekteverzuim, dit geldt voor het verzuimpercentage, de verzuimfrequentie en de verzuimduur. Deze drie verzuim-

maten nemen toe met de bedrijfsgrootte, ofwel hoe groter het bedrijf, des te hoger het verzuim. Verzuim in het MKB wordt vaker ervaren als (gedeeltelijk) het gevolg van het werk.

Employability

Werknemers in grote organisaties zijn vaker positief over hun employability-mogelijkheden, met uitzondering van het aansluiten van de kennis en vaardigheden bij het werk. Hier zijn de verschillen omgekeerd en scoren kleine bedrijven beter.

Conclusies en vooruitblik

In de laatste paragraaf wordt geprobeerd een verklaring te vinden voor de verschillen tussen het MKB- en het grootbedrijf. De verschillen tussen het MKB en het grootbedrijf kunnen niet verklaard worden door het feit dat er in het MKB naar verhouding meer werknemers op de werkvloer zijn. Ook zijn er geen grote verschillen met voorgaande jaren gevonden.

De conclusie is daarom vooral dat de gevonden verschillen geleidelijk zijn en te maken hebben met het toenemen van de omvang van de organisatie. Er is sprake van schaalvergroting die ook te zien is tussen de MKB-groottescategorieën onderling. Met het toenemen van de bedrijfsomvang neemt ook de capaciteit van het bedrijf toe om medewerkers in te zetten in het arbobeleid. Dat suggereert dat bij het vinden van oplossingen ook gebruik gemaakt moet worden van schaalvergroting en uitbreiding van de netwerken. Het is echter niet makkelijk om te verklaren waarom het MKB het ongeveer even goed of soms beter doet dan het grootbedrijf als het gaat om gezondheid en ziekteverzuim. De verklaring wordt gezocht in de onderling sterkere persoonlijke contacten, de hechtere sociale omgeving en de dynamiek en betrokkenheid van de werkgevers in het MKB.

6.1 Inleiding

Het Midden- en KleinBedrijf (MKB) is volgens velen de motor van onze economie (Parker e.a., 2009; Terziovski, 2010). Hier worden de nieuwe organisaties geboren en hier worden ze groot of verdwijnen weer (De Kok e.a., 2011). De eigenlijke motor is de ondernemer die risico's durft te nemen en bij het succesvol verkopen van een product of dienst, een zaak opbouwt waarin hij of zij het werk uiteindelijk niet meer alleen aankan en werknemers in dienst neemt. Naarmate er meer werknemers in dienst komen, moet de onderneming intensiever georganiseerd worden. Er komen uitvoerende en leidinggevende werknemers, managers en stafleden. Sommigen vinden dan dat de organisatie volwassen is geworden (Ale Ebrahim e.a., 2009; Terziovski, 2010), maar anderen vinden dan dat het elan van de ondernemer en daarmee het innovatieve MKB-karakter verdwenen is (Kets de Vries, 1996).

Overheden zien het belang van het MKB voor de economie en de werkgelegenheid. Ze houden daarom de ontwikkelingen nauwlettend in de gaten, via regelmatige publicaties, zoals Bangma & Snel (2012) voor de Nederlandse situatie. De Kok e.a. (2011) vonden dat tussen 2002 en 2010 ongeveer 85% van de banen in de Europese Unie ontstond in het MKB (gedefinieerd als bedrijven tot 250 werknemers). De Nederlandse cijfers in dit rapport laten een vergelijkbare tendens zien.

Het elan van de ondernemer kan gezien worden als een kernegegeven van het MKB-bedrijf. Risico's durven nemen is kenmerkend voor de ondernemer (Segal e.a., 2005). Websites voor het MKB hebben dan ook vaak een test voor beginnende ondernemers¹⁹, zodat zij kunnen nagaan of ze wel voldoende gemotiveerd zijn en geschikt zijn voor het ondernemerschap (Driessen & Zwart, 2006; Segal e.a., 2005). Daarnaast bevatten deze websites veel informatie om beginnende ondernemers de weg te wijzen en over hoe een onderneming te runnen. Speciaal onderdeel daarbij is het aannemen van personeel, wat voor veel kleine ondernemers een risicovolle stap is (Burke e.a., 2012). Veel ondernemers blijven dan ook zelfstandige zonder personeel (zzp-er) of werken samen in een maatschap. Omdat zij geen personeel in dienst hebben, vallen ze niet onder de definitie van MKB in dit hoofdstuk. Voor informatie over zzp-ers en hun arbeidsomstandigheden wordt verwezen naar paragraaf 4.8.

Speciaal onderdeel bij het in dienst nemen van personeel is dat het werk volgens wetten en regels georganiseerd moet worden. De kwaliteit van de arbeid is daarbij een belangrijk onderdeel en veel ondernemers moeten leren dat voor werknemers andere regels gelden dan voor henzelf (Laird e.a., 2011). Zij zijn daarbij gehouden aan het correct toepassen van bijvoorbeeld de sociale zekerheids- en belastingwetgeving, de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en de Wet flexibiliteit en zekerheid, maar ook aan cao-bepalingen van de branche en vrijwillige afspraken in bijvoorbeeld de arbocatalogus van de branche. Het is vrijwel niet te doen voor één persoon om alle regels te kennen (Van Schandevijl, 2009). Ondernemers laten zich daarom vaak bijstaan door administratiebureaus die behalve de boekhouding ook adviseren over het personeel. De ondernemer blijft echter verantwoordelijk.

Het MKB lijkt het ten aanzien van de inzet van werknemers minder goed te doen dan het grootbedrijf (De Kok e.a.; 2011 Laird e.a., 2011). Uit de WEA 2010 (Klein Hesselink e.a., 2011) blijkt dat er in grotere bedrijven vaker een cao is, dat er vaker flexibel gewerkt wordt en dat werkgevers in kleine bedrijven doorwerken tot het 65e jaar minder belangrijk vinden. Mogelijke verklaringen zijn dat er in het MKB ander werk wordt gedaan dan in grotere bedrijven, maar ook dat MKB-ondernemers wellicht meer gefocust zijn op de 'core business' van hun bedrijf. Zij hebben ook minder mogelijkheden om bijvoorbeeld een werknemer specifiek voor arbo- en personeelsvragen in te zetten. Alle reden dus om eens wat beter te kijken naar het MKB.

¹⁹ Zie bijvoorbeeld de KvK ondernemerstest en de ondernemerstest van MKB-servicedesk.

In dit hoofdstuk wordt ingezoomd op de arbeidsrisico's, waaronder de arbeidsomstandigheden, de (gezondheids)effecten en de getroffen arbo-maatregelen in het MKB-bedrijf.

KADER 6.1: VERSCHILLENDE DEFINITIES VAN HET MKB

Doorgaans wordt een onderscheid gemaakt tussen het MKB en het grootbedrijf. De grens tussen beiden is echter niet altijd even duidelijk en varieert tussen de 100 en 250 werknemers (EU-definitie). Bovendien kan een bedrijf een individueel bedrijf of een vestiging van een groter bedrijf zijn. Een lokale vestiging van de supermarkt met 13 werknemers kan bijvoorbeeld onderdeel zijn van een grote onderneming met 80.000 werknemers in dienst en dus geen MKB-bedrijf zijn. De situatie is echter vaak nog ingewikkelder, omdat een onderneming ook gebruik kan maken van franchisenemers die bijvoorbeeld een lokale supermarkt exploiteren en eigen personeel in dienst hebben. Dat zijn dan wel weer MKB-bedrijven, omdat de werknemers de arbeidsovereenkomst aangaan met de franchisenemer als werkgever. Naast de MKB-indeling op basis van het aantal werknemers in dienst hanteert de Europese Commissie een definitie waarbij ook naar de omzet en/of het balanstotaal wordt gekeken. Bedrijven met een omzet en/of balanstotaal van maximaal 10 miljoen euro worden dan tot het MKB gerekend.

Definitie van het MKB in dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk zal, gezien de beschikbare data, uitsluitend worden gekeken naar het aantal werknemers. De grens tussen MKB- en grote bedrijven zal daarbij op 100 werknemers worden gelegd. Deels gezien de beschikbare data, maar deels ook omdat dit de grens is die door de Inspectie SZW vaak wordt gehanteerd. Binnen het MKB wordt onderscheid gemaakt tussen microbedrijven, kleine bedrijven en middelgrote bedrijven. Er worden in dit hoofdstuk vijf groottecategorieën onderscheiden (zie tabel 6.1) aangezien de microbedrijven worden gesplitst in 2 t/m 4 werknemers (kleine microbedrijven) en 5 t/m 9 werknemers (grote microbedrijven).

Tabel 6.1: indeling van MKB- en het grootbedrijf

TYPERING BEDRIJF	AANTAL WERKNEMERS
1. Kleine microbedrijven	2 t/m 4 werknemers
2. Grote microbedrijven	5 t/m 9 werknemers
3. Klein bedrijf	10 t/m 49 werknemers
4. Middelgroot bedrijf	50 t/m 99 werknemers
5. Grootbedrijf	100 of meer werknemers

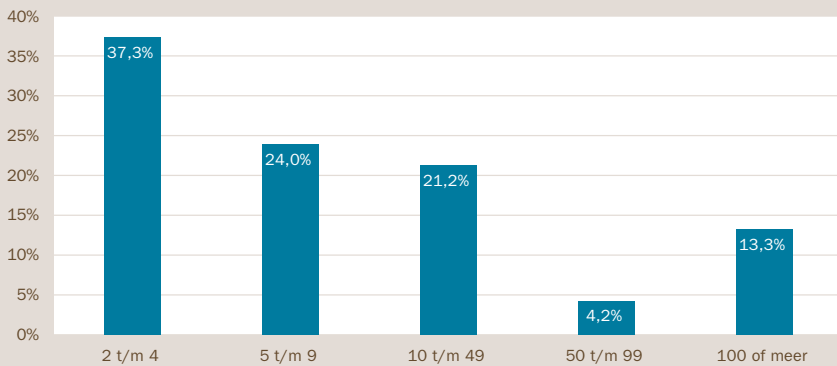
Tenzij specifiek anders vermeld gaan de NEA-gegevens (werknemers) over vestigingen terwijl de WEA-gegevens (werkgevers) gaan over organisaties, die kunnen bestaan uit meerdere vestigingen. Voor de leesbaarheid van de tekst zal steeds het woord 'bedrijf' worden gebruikt.

6.2 Schets van het MKB

MKB-bedrijven

Figuur 6.1 geeft de verdeling van de bedrijven naar bedrijfsgrootte. Van alle Nederlandse bedrijven valt 87% in het MKB en er zijn vooral veel microbedrijven. Ruim 61% van alle Nederlandse bedrijven is een microbedrijf met minder dan 10 werknemers. Daarnaast behoort 13% van de bedrijven tot het grootbedrijf.

FIGUUR 6.1 Percentage bedrijven in Nederland ingedeeld in aantallen werknemers in de totale organisatie²¹

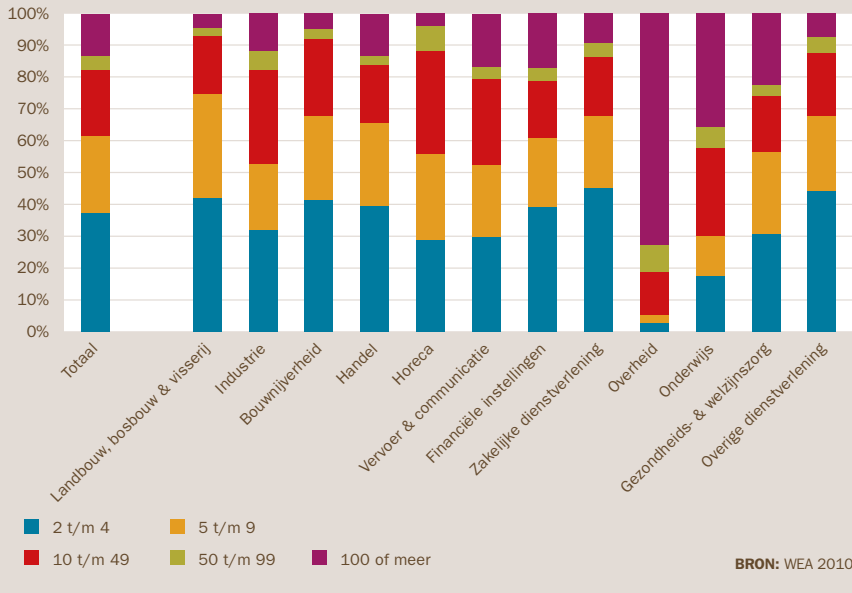


BRON: WEA 2010

Vooraf in de landbouw, bouwnijverheid en in de horeca zijn veel MKB-bedrijven te vinden (figuur 6.2). De landbouw en visserij kent de meeste microbedrijven, maar ook in de bouw, de handel en de zakelijke en overige dienstverlening zijn er veel microbedrijven. De overheid en in mindere mate ook het onderwijs en de gezondheidszorg kennen relatief weinig MKB-bedrijven. MKB-bedrijven zijn dus over het algemeen vaker een profit dan een non-profit bedrijf. Mogelijk heeft dit ook consequenties voor de kwaliteit van de arbeid in deze bedrijven en manier waarop zij daar mee om gaan.

²⁰ Bij organisaties met meer dan 1 vestiging is een schatting gemaakt. Bovendien betreft het hier data gebaseerd op zelf-rapportage.

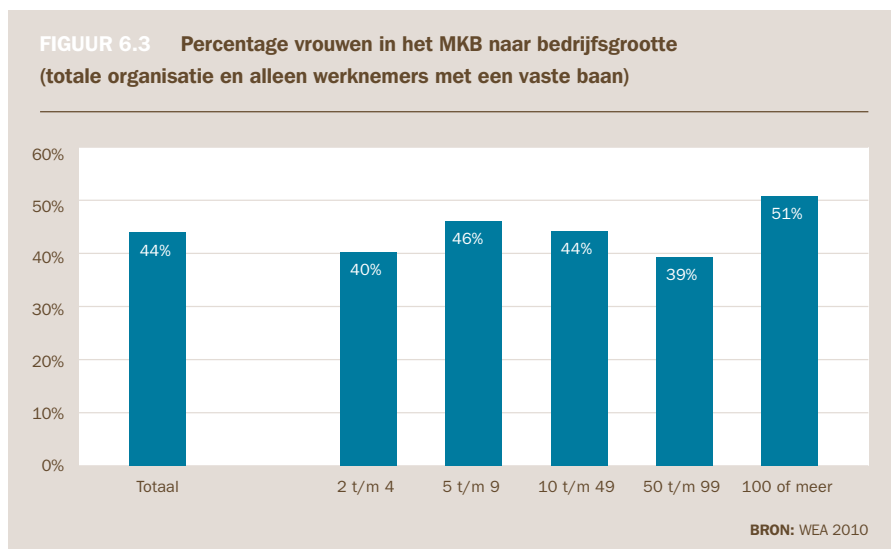
FIGUUR 6.2 Verdeling van de verschillende bedrijfsgroottes (totale organisatie) per sector



Werknemers in het MKB

Van alle werknemers werkt ongeveer 57% in bedrijven met minder dan 100 werknemers (bron: NEA 2011). Uit figuur 6.3 blijkt dat het percentage vrouwen in MKB-bedrijven lager is dan in het grootbedrijf²¹. Dat komt wellicht doordat de sectoren overheid, onderwijs en zorg, waar relatief veel vrouwen werken, flink vertegenwoordigd zijn in het grootbedrijf. De verschillen tussen de groepen MKB-bedrijven onderling zijn gering. Het grootste aandeel vrouwen wordt gevonden in de bedrijven met 5-9 werknemers, het kleinste bij bedrijven met 50-99 werknemers. De reden voor deze verschillen is onbekend.

21 Er wordt hier uitsluitend gekeken naar werknemers met een vaste aanstelling. Gemiddeld is het percentage vrouwen (44%) daarom iets lager dan de 47,2% die in het kerncijfer hoofdstuk gegeven wordt. Dat komt omdat vrouwen vaker een tijdelijke of flexibele aanstelling hebben (zie Hoofdstuk 4, figuur 4.4).

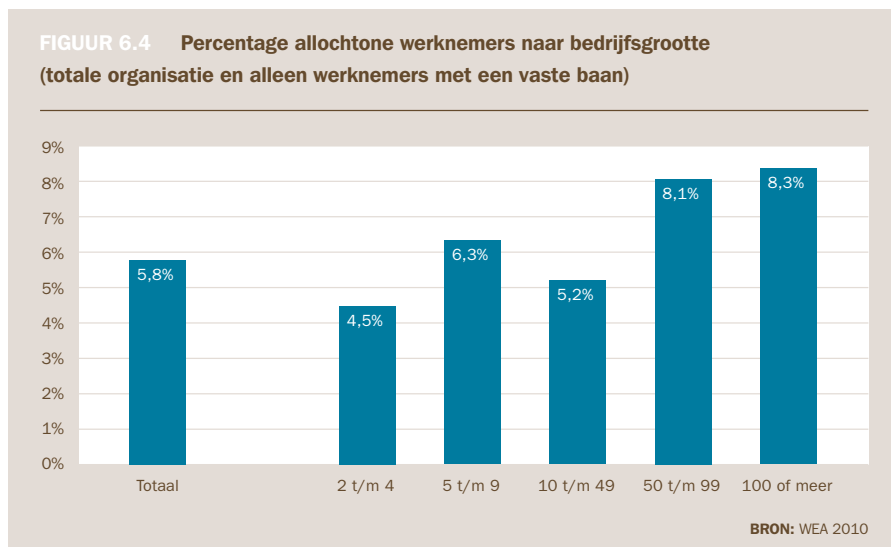


Ook zijn er kleine verschillen in de leeftijdsopbouw van werknemers in het MKB en in de grote bedrijven. MKB-bedrijven hebben vaak een iets groter percentage oudere werknemers (45 jaar en ouder) in dienst. Vooral in de kleine microbedrijven werken meer oudere werknemers (41% ten opzichte van 38% in de grote bedrijven). Opvallend is dat in bedrijven met 10 t/m 49 werknemers relatief jongeren werken (18% ten opzichte van 14% in de grote bedrijven). Dat zou voor een deel kunnen liggen aan het feit dat in de horeca relatief veel bedrijven met 10 t/m 49 werknemers zijn, waar veel jongeren werken.

MKB-bedrijven kenmerken zich ook door gemiddeld wat lager opgeleide werknemers. In micro-organisaties werken overigens naar verhouding meer werknemers met een middelbare opleiding. In het klein- en middelgrootbedrijf werken meer werknemers met een lage opleiding. In het middelgrootbedrijf en grootbedrijf werken naar verhouding de meeste hoog opgeleide werknemers. Dit betreft waarschijnlijk stafleden en management. Immers, hoe groter het bedrijf, hoe meer stafleden en leidinggevendenden. In kleine bedrijven wordt de 'staf' vaak gevormd door de eigenaar zelf (eventueel met meewerkende partner). Beiden zijn over het algemeen geen werknemer, waardoor er mogelijk een onderschatting is van het opleidingsniveau binnen het MKB. In het MKB is ook sprake van veel familiebedrijven die overgaan van generatie op generatie (Van Schandevijl, 2009), waarbij mogelijk ook de kinderen van de eigenaren in het bedrijf blijven werken en de kennis en vaardigheden 'on the job' leren in plaats van middels een formele opleiding.

Kleinere bedrijven tot 50 werknemers hebben gemiddeld minder werknemers met een niet-Nederlandse afkomst in dienst (figuur 6.4). Mogelijk vormen hier de fami-

liebedrijven deels een verklaring, waarin ook de werknemers door de nauwe onderlinge contacten en relaties van generatie op generatie werken.

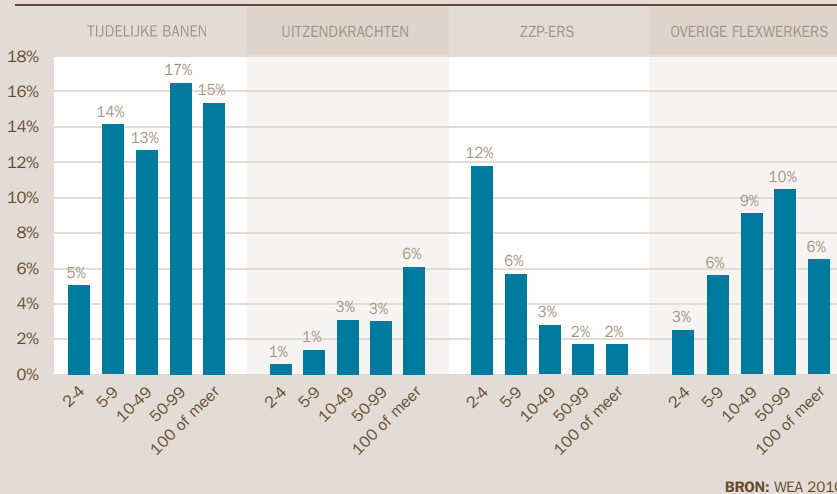


Contractvormen in het MKB.

Werkgevers kunnen gebruik maken van verschillende soorten arbeidsovereenkomsten. Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen fulltime en parttime werkende werknemers. Daarnaast wordt onderscheid gemaakt tussen vaste werknemers en flexibel inzetbare werknemers (zie ook hoofdstuk 4).

Het aandeel parttime werknemers is niet direct aan het MKB gerelateerd. Het zijn vooral de bedrijven met 5 t/m 9 werknemers en de bedrijven met meer dan 100 werknemers die vaak parttimers in dienst hebben. Figuur 6.5 geeft de percentages flexwerkers zoals die zijn onderscheiden in de WEA 2010: werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, zzp-ers en overige flexwerkers (zoals inval-/oproepkrachten). Microbedrijven tot en met 4 werknemers maken minder vaak gebruik van tijdelijke contracten, maar dat kan een gevolg zijn van het aantal werknemers en het geringe verloop onder deze werknemers. Daarnaast blijkt dat de omvang van het bedrijf samenhangt met de inzet van uitzendkrachten en de overige groepen flexwerkers. Dit komt overeen met de resultaten van de Kok e.a. (2007), die lieten zien dat kleine bedrijven minder gebruik maken van uitzendkrachten dan grote bedrijven. Wel maakt het grootbedrijf weer minder gebruik van overige groepen flexwerkers, zoals oproepkrachten. Omgekeerd maken vooral kleine bedrijven gebruik van zzp-ers.

FIGUUR 6.5 Percentages bedrijven die gebruik maken van flexwerkers en zzp-ers in het MKB



Voorlopige conclusie

Er zijn in deze paragraaf twee soorten relaties gevonden tussen bedrijfsgrootte en de kenmerken van werknemers. In de eerste plaats zijn er kleine verschillen tussen grotere en kleinere bedrijven ten aanzien van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, parttime werken en de inzet van werknemers op tijdelijke contracten. Deze verschillen hangen niet één op één samen met de bedrijfsgrootte, maar hangen voor een groot deel samen met de samenstelling van het personeelsbestand per sector. De Kok e.a. (2011) geven ook aan dat men in kleine bedrijven door de informele relaties en het persoonlijk initiatief van de ondernemer vaker geneigd is om oudere en werkloze werknemers aan te nemen. In de tweede plaats zijn er wel relaties gevonden met de bedrijfsgrootte zoals afkomst, het gebruik van uitzendkrachten, zzp-ers en overige groepen flexwerkers.

6.3 Kwaliteit van arbeid

De kwaliteit van de arbeid kan verschillen voor werknemers in het MKB- en het grootbedrijf doordat er andere werkzaamheden worden uitgevoerd, maar ook omdat werknemers en werkgevers anders tegen hetzelfde werk aankijken. Zij schatten het werk bijvoorbeeld minder zwaar of gevaarlijk in door hun ervaring of mentaliteit (ondernemersgeest). Deze paragraaf beschrijft een aantal kenmerken van de kwaliteit van de arbeid in het MKB ten opzichte van het grootbedrijf.

Fysieke belasting

Tabel 6.2 geeft de blootstelling aan fysieke belasting weer naar bedrijfsgrootte. Met uitzondering van het aantal uren beeldschermwerk geven werknemers uit het MKB vaker dan werknemers uit het grootbedrijf aan dat zij aan fysieke risico's worden blootgesteld. Binnen de verschillende categorieën MKB-bedrijven zijn geen grote verschillen zichtbaar in de blootstelling aan deze fysieke arbeidsomstandigheden. Een verklaring voor het vaker voorkomen van fysieke belasting bij het MKB is dat deze bedrijven vaker in de profitsectoren te vinden zijn, waar gemiddeld genomen meer fysiek zwaar werk wordt verricht.

Tabel 6.2 Fysieke belasting naar bedrijfsgrootte

AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Kracht zetten (regelmatig)	20,0%	22,4%	23,4%	22,5%	15,3%
Ongemakkelijke werkhouding (regelmatig)	11,0%	12,4%	12,5%	11,1%	9,1%
Trillingen en schudden (regelmatig)	11,7%	12,4%	11,1%	9,8%	7,3%
Herhalende bewegingen (regelmatig)	33,9%	36,1%	36,8%	38,9%	32,1%
Beeldschermwerk (uur per dag)	2,95	3,21	3,25	3,76	4,60

BRON: NEA 2011

Werknemers uit het MKB werken gemiddeld minder aan een beeldscherm dan werknemers uit het grootbedrijf. Daarbij lijkt niet zozeer een scheiding tussen MKB- en grote bedrijven zichtbaar als wel een oplopend aantal uren beeldschermwerk met het toenemen van het aantal werknemers. Mogelijk komt dit doordat in de profitbedrijven van het MKB meer productiewerk wordt verricht, maar het kan ook zijn dat in de kleine MKB-bedrijven de eigenaar de administratie voor zijn of haar rekening neemt, terwijl de werknemers meer op de werkvloer aanwezig zijn. Naarmate een bedrijf groter is, zijn er mogelijk meer administratieve en ondersteunende functies, die gepaard gaan met meer beeldschermwerk.

Omgevingsfactoren en veiligheid

Tabel 6.3 geeft de blootstelling aan omgeving- en veiligheidsrisico's weer. Er is een duidelijk onderscheid tussen het MKB- en het grootbedrijf, maar de richting van het verschil wisselt per risicofactor. Blootstelling aan gevaarlijk werk en in mindere mate ook lawaai lijkt toe te nemen met de grootte van het bedrijf. De piek in blootstelling lijkt echter te liggen bij de bedrijven van 10 t/m 49 en 50 t/m 99 werknemers.

Tabel 6.3: Omgevingsrisico's en veiligheid naar bedrijfsgrootte

AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Gevaarlijk werk (regelmatig)	2,2%	2,9%	3,3%	3,9%	3,7%
Lawaai (regelmatig)	4,1%	6,4%	8,0%	7,0%	6,4%
Water(ige oplossingen) (vaak/altijd)	25,8%	19,7%	18,7%	15,8%	13,5%
Stoffen op de huid (vaak/altijd)	14,9%	12,7%	10,7%	9,2%	7,1%
Stoffen inademen (vaak/altijd)	11,3%	10,1%	10,0%	8,2%	6,3%
Besmetting door personen, dieren (vaak/altijd)	6,8%	7,8%	7,2%	7,1%	7,0%

BRON: NEA 2011

Werknemers uit het MKB werken vaker dan werknemers in het grootbedrijf met gevaarlijke stoffen. In de microbedrijven met 2-4 werknemers is de blootstelling aan water en waterige oplossingen ongeveer het dubbele ten opzichte van werknemers in de grote bedrijven. Bij de blootstelling aan stoffen op de huid en stoffen inademen zijn de verschillen wat minder groot. Ook hier geldt echter dat de blootstelling niet zozeer verschilt tussen het MKB en de grote bedrijven, maar dat de verschillen er geleidelijk zijn bij het toenemen van de bedrijfsgrootte. MKB-werknemers komen niet minder vaak of vaker dan werknemers uit het grootbedrijf in contact met besmette personen, dieren of materiaal.

Psychosociale belasting

Werknemers uit het MKB geven minder vaak dan werknemers in het grootbedrijf aan dat zij te maken hebben met hoge taakeisen, tijdsdruk, emotioneel zwaar werk en ongewenst gedrag van collega's en leidinggevenden (tabel 6.4). De psychosociale belasting neemt geleidelijk toe met het toenemen van de bedrijfsgrootte en is er geen duidelijk onderscheid tussen MKB- en het grootbedrijf. Als het gaat om ongewenst gedrag door klanten of patiënten geven werknemers uit bedrijven van 5 t/m 9 werknemers het vaakst van alle werknemers aan hier last van te hebben. Het betreft wellicht klanten in de horeca en detailhandel, maar dat is in de NEA niet bevraagd.

Tabel 6.4: Psychosociale belasting naar bedrijfsgrootte

AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Hoge taakeisen (vaak/altijd)	28,0%	32,8%	37,6%	39,6%	42,0%
Tijdsdruk (regelmatig)	19,0%	23,0%	27,8%	29,8%	34,7%
Autonomie (laag)	36,8%	46,3%	45,6%	45,1%	38,2%
Emotioneel zwaar werk (vaak/altijd)	8,1%	7,1%	9,6%	9,9%	10,2%
Ongewenst gedrag collega's, leiding (enkele keer of vaker)	9,1%	14,6%	14,5%	16,6%	17,8%
Ongewenst gedrag klanten, patiënten, etc. (enkele keer of vaker)	19,0%	26,8%	24,1%	23,6%	24,3%

BRON: NEA 2011

Werknemers in het MKB geven vaker dan werknemers in het grootbedrijf aan een geringe mate van autonomie te hebben, behalve de werknemers in de allerkleinste bedrijven. Werknemers in de bedrijven van 5 t/m 9 werknemers hebben het vaakst weinig autonomie.

Voorlopige conclusie

De blootstelling aan risicofactoren verschilt tussen kleine en grote bedrijven. Omdat er vaak een geleidelijke toe- of afname te zien is met de bedrijfsgrootte, is er niet altijd een duidelijke scheiding te zien tussen het MKB- en het grootbedrijf. Mogelijk zijn er bij het toenemen van de bedrijfsgrootte meer faciliteiten beschikbaar om de werknemers te beschermen waardoor de blootstelling afneemt. Uit Europees onderzoek blijkt overigens dat de verschillen in kwaliteit van arbeid tussen landen groter zijn dan de verschillen in bedrijfsgrootte (De Kok e.a., 2011), dus landelijke regelgeving en cultuurverschillen zijn wellicht meer van invloed dan de omvang van een bedrijf.

KADER 6.2: VERKLARING VOOR VERSCHILLEN.

Een verklaring voor de verschillen in arbeidsrisico's tussen het MKB- en grootbedrijf in paragraaf 6.3 kan, zoals eerder genoemd, zijn dat er in grote bedrijven meer administratieve en ondersteunende functies zijn. Daardoor zijn er in grote bedrijven naar verhouding minder werknemers met fysiek belastend werk en meer werknemers die worden blootgesteld aan psychosociale risico's.

Om dat na te gaan is bij vijf sectoren de omvang van de blootstelling bij werknemers op de werkvloer onderzocht en vergeleken tussen MKB- en het grootbedrijf. De vijf sectoren zijn: landbouw, industrie, bouwnijverheid, horeca en gezondheidszorg. Binnen deze sectoren zijn de werknemers geselecteerd die aangaven geen administratieve functie te hebben.

Het blijkt dan dat het in paragraaf 6.3 geschetste beeld niet anders is. Ook bij de werknemers op de werkvloer in deze vijf sectoren is de blootstelling aan zowel de fysieke risicofactoren als de omgevingsfactoren hoger in het MKB. Psychosociale risico's komen vaker voor in het grootbedrijf. Onderstaande tabel geeft enkele van deze verschillen ter illustratie.

Tabel kader 6.2: Risicofactoren bij werknemers op de werkvloer in de landbouw, industrie, bouwnijverheid, horeca en gezondheidszorg

AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Kracht zetten (regelmatig)	30,3%	30,3%	34,2%	34,3%	27,5%
Ongemakkelijke werkhouding (regelmatig)	12,1%	17,8%	18,5%	18,2%	16,0%
Water(ige oplossingen) (vaak/altijd)	36,7%	31,4%	31,3%	28,8%	28,4%
Gevaarlijk werk (regelmatig)	3,1%	5,3%	4,4%	6,0%	5,1%
Lawaai (regelmatig)	5,6%	11,2%	12,3%	12,3%	10,2%
Tijdsdruk (regelmatig)	19,0%	26,1%	27,8%	33,4%	34,9%

BRON: NEA 2011

De blootstelling aan risico's is hoger, maar het verschil tussen MKB- en grootbedrijf is ongeveer hetzelfde als in de tabellen 6.2 t/m 6.4. De conclusie is dan ook dat blootstellingsverschillen tussen grote en kleine bedrijven vooral te maken hebben met de omvang van het bedrijf.

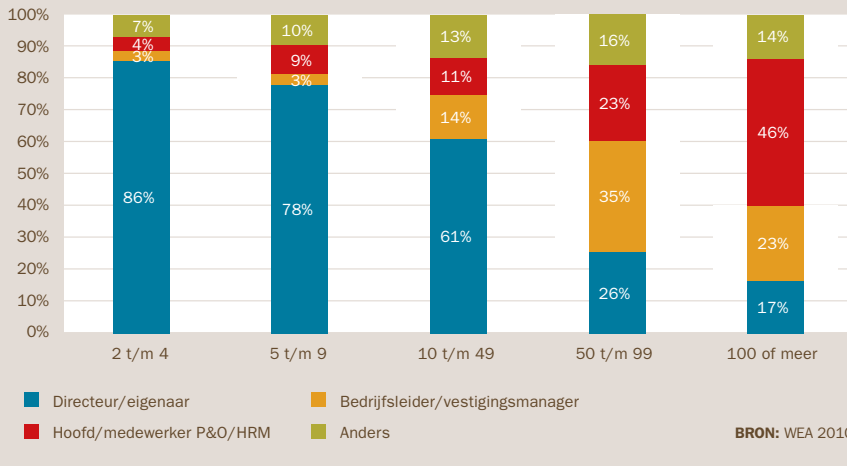
6.4 Maatregelen

Deze paragraaf zoomt in op de maatregelen die bedrijven treffen om de negatieve effecten van de blootstelling aan arbeidsrisico's tegen te gaan. Achtereenvolgens wordt daarbij ingegaan op (1) het personeelsbeleid en de Arboret en -regelgeving, (2) de visie van werkgevers op de getroffen maatregelen en (3) de visie van werknemers op de getroffen maatregelen.

Personeelsbeleid en arboret en -regelgeving

Het implementeren van maatregelen voor het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid vereist visie en beleid. In grote organisaties zijn daarvoor meestal deskundigen aangesteld. In kleine organisaties wordt dat van de werkgever zelf verwacht.

FIGUUR 6.6 Functie van degene die de WEA vragen heeft beantwoord naar bedrijfsgrootte totale organisatie



De WEA-vragenlijst is ingevuld door diegene in het bedrijf die het meeste te maken had met de in de vragenlijst opgenomen onderwerpen. Figuur 6.6 laat zien dat in kleine bedrijven dit doorgaans de directeur/eigenaar is. Naarmate bedrijven groter worden is dat vaker de bedrijfsleider of vestigingsmanager. En naarmate bedrijven nog groter worden is dat vaker een medewerker personeelszaken. Dat geeft een indicatie dat in kleine bedrijven doorgaans de directeur/eigenaar zich bezighoudt met arborebeleid en niet een aparte functionaris. Sommige microbedrijven hebben wel een bedrijfsleider of P&O-medewerker, maar die kan zijn ingehuurd via een ander bedrijf. Sommige bedrijven huren samen met andere bedrijven deze functionarissen parttime in.

KADER 6.3: SAMEN AAN DE WETTELIJKE VERPLICHTINGEN VOLDOEN

Voor kleine ondernemers is het niet altijd makkelijk om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen. Vooral bij de kleine microbedrijven in het MKB ontbreekt soms de kennis of de mankracht. In een winkelstraat in Weert hebben ze daar een creatieve oplossing voor gevonden: winkeliers nemen de BHV-taken samen op zich.

In de Arboret is opgenomen dat bedrijven verplicht zijn om maatregelen te treffen op het gebied van bedrijfshulpverlening. In het kader daarvan zijn werkgevers verplicht om één of meer BHV-ers aan te wijzen. Als kleine ondernemer met een beperkt team is het niet altijd makkelijk om dit te regelen. Een BHV-er aanwijzen en opleiden is één ding, maar de BHV-er is door vakantie, ziekte of overige omstandigheden niet altijd aanwezig. Meer BHV-ers opleiden is een mogelijkheid, maar zorgt voor extra kosten. In een winkelstraat in Weert hebben ze een oplossing gevonden. Daar vullen kleine winkels de BHV-taken in overleg met andere kleine winkels in. En zo is er altijd een BHV-er in de buurt.

De samenwerking is spontaan ontstaan toen één van de ondernemers aangaf dat 'in geval van nood' er een probleem zou zijn. En nu is het gebruikelijk geworden om bij elkaar aan te kloppen. Eigenlijk heel logisch. Als je een stuk gereedschap nodig hebt ga je dat bij de burens lenen. Waarom zou je niet gebruik maken van elkaars BHV-kennis en -vaardigheden? Maar voldoen aan de wettelijke verplichtingen is niet het enige voordeel van het samenwerken. Ook als er in een winkel wel een BHV-er aanwezig is, kan het prettig zijn om een beroep op elkaar te doen. Je bent vaak in je eentje. Als er iets aan de hand is heb je je handen vol. De zaak gaat plat en je hebt vaak niet eens meer de mogelijkheid om de telefoon te pakken. Dan is het fijn als er je er nog iemand bij kan roepen. Als is het maar om deskundige hulp in te schakelen.

Veel is er gelukkig niet gebruik gemaakt van de samenwerking. Maar de keren die het nodig was, bijvoorbeeld toen er iemand in een winkel een epileptische aanval kreeg, was het prettig dat er assistentie ingeroepen kon worden. Binnen een paar minuten was er voldoende hulp aanwezig.

Directeuren/eigenaars zullen het personeels- en arboreid meestal niet als primaire taak beschouwen en er ook relatief weinig tijd aan besteden. Kenmerkend voor deze groep is de ad hoc aanpak waarbij de problemen alleen worden aangepakt als ze zichtbaar zijn geworden (Laird e.a., 2011). Bij bedrijfsleiders en managers ligt dat al anders, omdat deze taken onderdeel zijn van veel opleidingen en aanvullende cursussen en trainingen voor deze groep. Bij P&O medewerkers is het personeelsbeleid de hoofdtaak en is de kennis over arboret en -regelgeving over het algemeen een integraal onderdeel van de opleiding. Het lijkt dus logisch dat men in kleine bedrijven minder goed geïnformeerd is over wetten en regels op personeelsgebied en de toepassing ervan.

Tabel 6.5: Helemaal eens of eens met stellingen over de Arbowet

	AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
KENNIS	Deskundigentoets RI&E voor bedrijven met minder dan 25 werknemers is niet meer altijd nodig	49%	57%	61%	52%	48%
	De wettelijke verplichting tot het aanbieden van een arbo-spreekuur is vervallen	37%	43%	49%	39%	40%
	Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren tegen werkdruk, agressie en geweld, en intimidatie	57%	67%	75%	77%	78%
	Sociale partners kunnen een arbo-catalogus opstellen waarin ze concrete afspraken maken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden	34%	38%	41%	47%	45%
	Ons bedrijf is over de wijzigingen in de Arbowet van de afgelopen jaren goed geïnformeerd	25%	29%	33%	32%	41%
TOEPASSING	De wijzigingen in de Arbowet hebben in de afgelopen jaren tot wijzigingen geleid in het bedrijfsbeleid	15%	19%	30%	36%	50%
	De arbowet- en regelgeving is binnen ons bedrijf goed uitvoerbaar	38%	44%	56%	53%	63%
	In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim	43%	54%	63%	67%	73%
ADMINISTRATIE	De administratie rond de Arbowet kost veel tijd	28%	29%	41%	36%	39%
	De arbowet- en regelgeving is onduidelijk	28%	29%	31%	23%	22%
	Het aantal wettelijke verplichtingen in de Arbowet is groot	48%	53%	56%	52%	48%
	Ons bedrijf ervaart regelmatig obstakels om te voldoen aan de arbowet- en regelgeving	18%	17%	23%	19%	20%

BRON: WEA 2010

Tabel 6.5 laat de visie op en de ervaringen van werkgevers met de Arbowet zien. Globaal gezien neemt de kennis over de Arbowet toe met het stijgen van de bedrijfs-grootte, al zijn er uitzonderingen. Bedrijven met 10-49 werknemers zijn bijvoorbeeld vaker op de hoogte van het gedeeltelijk afschaffen van de verplichting om een RI&E te laten toetsen dan de overige bedrijven. Niet onlogisch omdat dit vooral relevant is voor deze groep bedrijven. Dit geldt ook voor het vervallen van de wettelijke verplichting tot het aanbieden van een arbo-spreekuur.

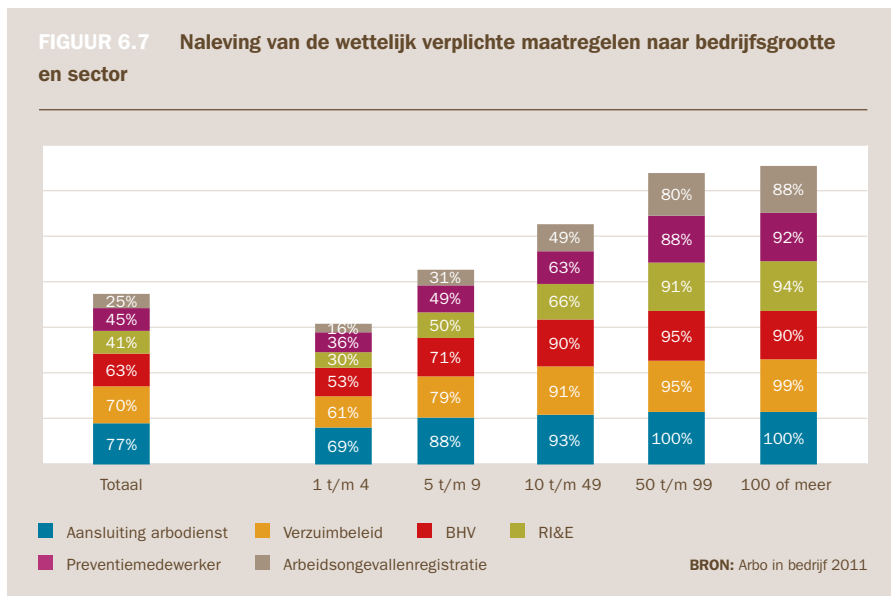
Kleine bedrijven passen de arbowet en -regelgeving ook aanzienlijk minder vaak toe, maar er is geen duidelijk onderscheid tussen MKB-bedrijven en het grootbedrijf zichtbaar. In kleine bedrijven lijkt men de arbowet- en regelgeving minder vaak als een administratieve last te ervaren, maar dat kan ook onbekendheid zijn. Er zijn geen duidelijke verschillen tussen grote en kleinere bedrijven in de mate waarin de arbowet- en regelgeving als onduidelijk wordt ervaren of dat er regelmatig obstakels worden ervaren bij het voldoen eraan.

Bij de bedrijven van 10 t/m 49 werknemers wordt de arbo-administratie het vaakst als belastend ervaren. Kennelijk hebben deze bedrijven het meeste moeite met de tijd die deze administratie kost en vinden zij het lastig alle regels te doorgronden en er aan te kunnen voldoen. De vraag is waarom zij dit meer aangeven dan de nog kleinere bedrijven. Wellicht heeft dit te maken met het kennisniveau; hoe minder kennis, hoe minder men zich realiseert wat de (administratieve) verplichtingen zijn. Grotere bedrijven hebben meer kennis, maar ook meer mogelijkheden om aan de administratieve verplichtingen te voldoen. De bedrijven van 10 t/m 49 werknemers bevinden zich daar net tussenin; wel de kennis, maar onvoldoende mogelijkheden om te voldoen aan de verplichtingen.

Al met al laten deze cijfers zien dat de kennis en de toepassing van de arbowet- en regelgeving toeneemt met het stijgen van de bedrijfsgrootte maar dat ook kleine bedrijven redelijk op de hoogte zijn van wat er moet gebeuren. Dit zou geen belemmering voor het voeren van een goed arbo- en verzuimbeleid moeten vormen. Uit onderzoek blijkt ook dat kleine bedrijven prima in staat zijn om goed ontworpen evaluaties in te zetten op gezondheid en veiligheid in het bedrijf (Curtis Breslin e.a., 2010).

Wettelijk verplichte arbo-maatregelen

Ondanks dat kleine bedrijven in staat zouden moeten zijn om een goed arbo- en verzuim beleid te voeren, laten de cijfers van de Inspectie SZW zien dat kleine bedrijven ten opzichte van grote bedrijven minder vaak voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Het kerncijferhoofdstuk liet al zien dat in bedrijven met minder dan 10 werknemers wettelijke maatregelen vaak maar in de helft van de bedrijven worden getroffen. Figuur 6.7 laat het treffen van maatregelen naar bedrijfsgrootte meer in detail zien. Duidelijk zichtbaar is dat naarmate bedrijven groter worden er vaker voldaan wordt aan de wettelijke verplichtingen. Daarbij is geen duidelijk onderscheid te zien tussen het MKB en de grote bedrijven. Eerder tussen bedrijven met minder dan 50 werknemers en bedrijven met 50 of meer werknemers. Voor alle in de figuur opgenomen maatregelen geldt dat de mate van toepassing toeneemt met het groeien van het bedrijf, maar dat er weinig verschil is tussen bedrijven van 50-99 werknemers en bedrijven met 100 of meer werknemers. De lagere naleving van de verplichtingen in kleine bedrijven komt wellicht (mede) doordat kleine bedrijven relatief vaak jonge, net startende bedrijven zijn die (nog) niet toegekomen zijn aan het formeel vormgeven van een arbobeleid. Hier zijn ook beperkt aanwijzingen voor. Uit de evaluatie van de Arbowet (Hooftman e.a., 2012) blijkt dat er geen verschillen zijn in de mate waarin jonge (< 2 jaar geleden opgericht) en oude (> 2 jaar geleden opgericht) bedrijven bekend zijn met wetwijzigingen over arbodienstverlening, maar wel in de mate waarin wordt voldaan aan de verplichtingen. Jonge bedrijven voldoen minder vaak aan de verplichtingen dan oude bedrijven.



Arbo-maatregelen volgens werkgevers

In de WEA 2010 is gevraagd naar nieuwe maatregelen die bedrijven hebben genomen in de afgelopen twee jaar. Dat is een goede graadmeter voor de activiteit van de bedrijven op dit gebied.

De onderste regel van tabel 6.6 laat zien dat de bedrijfsgrootte sterk samenhangt met het niet nemen van maatregelen. Microbedrijven met maximaal vier werknemers nemen het vaakst geen maatregelen en dat neemt af met het toenemen van de bedrijfsgrootte. Het optimum lijkt echter al bereikt te zijn bij een bedrijfsgrootte van 50 t/m 99 werknemers. Vrijwel alle bedrijven in het grootbedrijf maar ook met 50 t/m 99 werknemers nemen maatregelen.

Tabel 6.6: Nieuwe maatregelen naar bedrijfsgrootte (totale organisatie) in de afgelopen twee jaar

AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Organisatorische verbeteringen	9%	14%	27%	45%	41%
Technische verbeteringen	15%	19%	20%	29%	25%
Persoonlijke beschermingsmiddelen	22%	21%	25%	30%	24%
Onderzoek naar arbeidsrisico's en -klachten	5%	9%	17%	30%	39%
Bevorderen van een gezonde leefstijl	7%	6%	8%	15%	23%
Algemeen/ integraal beleid veilig, gezond werken	8%	14%	17%	21%	30%
Prikkels om verzuim te voorkomen, terug te dringen	11%	12%	20%	28%	36%
Begeleiding bij verzuim en re-integratie	6%	12%	26%	42%	52%
Voorlichting, training, deskundigheidsbevordering	6%	11%	17%	24%	34%
Aanpassingen in het werk	13%	18%	24%	19%	25%
Andere maatregelen	6%	9%	8%	7%	8%
Weet niet	3%	5%	3%	2%	2%
Geen maatregelen	44%	28%	23%	7%	9%

BRON: WEA 2010

Ook voor de afzonderlijke maatregelen geldt dat het treffen van maatregelen toeneemt met het stijgen van het aantal werknemers. Vrijwel alle op het individu gerichte maatregelen worden het vaakst getroffen in de grote bedrijven. Een duidelijk onderscheid tussen MKB-bedrijven en grote bedrijven is niet te maken. De verschillen tussen de kleinste microbedrijven en het grootbedrijf zijn soms wel erg groot. Zo heeft 6% van de bedrijven met 2 t/m 4 werknemers een verzuimbeleid, terwijl dit bij 52% van de bedrijven met 100 of meer werknemers het geval is. Ook bij onderzoek naar arbeidsrisico's en voorlichting en training zijn er aanzienlijke verschillen tussen kleine en grote bedrijven.

In het grootbedrijf zijn verzuimmaatregelen, organisatorische verbeteringen en onderzoek naar arbeidsrisico's en -klachten het meest populair. In het MKB zijn het vooral technische verbeteringen en persoonlijke beschermingsmiddelen, maar tot op zekere hoogte worden ook organisatorische verbeteringen en aanpassingen in het werk er vaak getroffen. Met andere woorden: kleine bedrijven passen vaker praktische maatregelen toe, terwijl grotere bedrijven vaker beleidsmatig werken.

KADER 6.4: VERGELIJKING MET VOORGAANDE JAREN

Een vraag die gesteld kan worden is of de situatie die geschetst wordt in dit hoofdstuk veranderd is ten opzichte van voorgaande jaren. In vergelijking met het eerste jaar waarin de betreffende vraag in de NEA is gesteld (2007 of 2008) blijkt dat er niet veel veranderd is.

Als er veranderingen zijn, dan gebeurt dat doorgaans bij één van de categorieën. Hieronder volgt een korte samenvatting van de geconstateerde veranderingen:

- Fysieke omstandigheden kwamen in 2007 ook vaker voor bij het MKB. Een uitzondering is dat werknemers in de kleine microbedrijven toen minder herhalende bewegingen rapporteerden. Beeldschermwerk kwam in 2007 ook vaker voor in grotere bedrijven. De blootstelling aan beeldschermwerk is voor alle bedrijfsgroottes ten opzichte van 2007 toegenomen, het meest in bedrijven van 5 t/m 9 werknemers.
- Ten opzichte van 2007 is er alleen bij werknemers in het grootbedrijf een daling van het percentage werknemers dat gevaarlijk werk rapporteert waar te nemen. De blootstelling aan lawaai is bij alle werknemers afgenomen (gemiddeld 0,5 procentpunt), behalve in de bedrijven van 10 t/m 49 werknemers. Opvallend aan de blootstelling aan gevaarlijke stoffen is dat deze ten opzichte van 2008 in het MKB is toegenomen en in het grootbedrijf is afgenomen. In 2008 kwamen MKB-werknemers nog aanzienlijk minder vaak in contact kwamen met besmette dieren of personen dan werknemers in grote bedrijven.
- Ten opzichte van 2007 zijn de hoge taakeisen voor MKB-werknemers afgenomen en voor werknemers uit het grootbedrijf toegenomen. In 2007 gaven de werknemers uit de kleine microbedrijven ook minder vaak aan een lage mate van autonomie te ervaren. Bij hen is sindsdien de autonomie ook als enige niet toegenomen en bij de andere groepen werknemers wel.
- De tevredenheid met de arbeidsomstandigheden is bij alle bedrijfsgroottes toegenomen ten opzichte van 2007, bij de werknemers in de bedrijven van 50 t/m 99 werknemers het meest.
- Ook in de NEA 2008 was er naarmate de bedrijven groter zijn een stijging te zien in de percentages werknemers die aangeven dat er voldoende maatregelen getroffen tegen diverse belastende arbeidsomstandigheden.
- Het percentage werknemers met burn-outklachten is in het MKB ten opzichte van 2008 toegenomen en in het grootbedrijf iets afgenomen.
- Werknemers uit het grootbedrijf hebben het hoogste verzuim, qua percentage, frequentie en duur. Dat was in 2007 ook zo, met uitzondering van de bedrijven van 50 tot 99 waar het verzuimpercentage toen hoger was dan in het grootbedrijf. In kleine microbedrijven geven werknemers minder vaak dan gemiddeld aan dat het werk de oorzaak is van het verzuim.
- Ten opzichte van 2007 is het percentage arbeidsongevallen bij de MKB-werknemers afgenomen, behalve bij de kleine microbedrijven. Daar en bij het grootbedrijf is het aantal arbeidsongevallen iets toegenomen ten opzichte van 2007.

Arbo-maatregelen volgens werknemers

Niet alleen werkgevers, maar ook werknemers hebben zicht op in hoeverre er maatregelen getroffen zijn in een bedrijf. De werknemers van de allerkleinste bedrijven zijn het vaakst (zeer) tevreden over de arbeidsomstandigheden in het algemeen.

Tabel 6.7: Voldoende Arbo-maatregelen volgens werknemers per bedrijfsgrootte en tevredenheid met de arbeidsomstandigheden

AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Werkdruk/werkstress	33,1%	36,6%	39,1%	38,8%	41,6%
Emotioneel zwaar werk	22,6%	28,3%	34,5%	35,2%	42,5%
RSI	21,9%	25,4%	31,8%	37,2%	49,7%
Lichamelijk zwaar werk	27,8%	30,2%	35,0%	35,4%	34,7%
Geluid	24,7%	25,3%	32,9%	33,0%	33,6%
Roken door collega's of klanten	22,5%	30,1%	41,5%	47,2%	46,9%
Intimidatie agressie of geweld (extern)	16,7%	22,7%	29,0%	34,2%	38,4%
Intimidatie agressie of geweld (intern)	11,0%	14,2%	19,9%	25,2%	32,5%
Gevaarlijke stoffen	22,0%	22,3%	25,8%	27,2%	31,8%
Veiligheid, bedrijfsongevallen	31,3%	39,2%	44,3%	47,5%	49,4%
Virussen, bacteriën schimmels	21,8%	26,1%	31,4%	32,8%	37,8%
Tevredenheid arbeidsomstandigheden (zeer tevreden)	76,4%	70,8%	72,9%	72,5%	75,5%

BRON: NEA 2011

Tabel 6.7 geeft weer in hoeverre volgens werknemers voldoende maatregelen zijn getroffen tegen diverse belastende arbeidsomstandigheden. Over het algemeen zijn werknemers uit het MKB minder positief over de mate waarin maatregelen zijn genomen. Zij geven minder vaak dan werknemers uit het grootbedrijf aan dat er voldoende maatregelen zijn getroffen.

Voorlopige conclusie

Al met al is er geen duidelijk onderscheid te zien tussen het MKB- en het grootbedrijf wat betreft de Arbo-maatregelen. Wel kan gesteld worden dat hoe kleiner het bedrijf is, hoe minder maatregelen er worden getroffen. Bovendien zoeken kleine bedrijven het meer in de praktische hoek dan in de beleidsmatige hoek. Werknemers in kleine bedrijven zijn over het algemeen ook minder van mening dat er voldoende maatregelen zijn getroffen dan werknemers in het grootbedrijf. Dit komt overeen met resultaten van ander onderzoek waaruit blijkt dat kleine bedrijven minder gezondheids- en veiligheidsactiviteiten ondernemen in vergelijking met grote bedrijven (Laird e.a., 2011; Lansdown & Deighan, 2011). De vraag is waarom dit zo is. Enerzijds komt het wellicht doordat kleine bedrijven relatief vaak jonge, net startende bedrijven zijn die (nog) niet toegekomen zijn aan het regelen van allerlei wettelijke verplichtingen. Anderzijds voelen kleine bedrijven wellicht minder de noodzaak om maatregelen te treffen, aangezien zij ook minder negatieve effecten zoals verzuim ervaren. Hier wordt in de volgende paragraaf verder op ingegaan.

6.5 Effecten

Belastende factoren op het werk kunnen van invloed zijn op de gezondheid, de inzetbaarheid en het welbevinden van werknemers. De mate waarin dit gebeurt kan afhankelijk zijn van verschillende factoren: de samenstelling van de populatie binnen het bedrijf, maar ook de mate waarin werkgevers (preventieve) acties ondernemen om te voorkomen dat er gezondheidsklachten optreden of verergeren. De vorige paragraaf heeft laten zien dat kleine bedrijven over het algemeen minder maatregelen treffen dan grote bedrijven. In deze paragraaf staat de gezondheid centraal. De vraag is of de combinatie van blootstelling en maatregelen ook zijn weerslag heeft op de gezondheid van de werknemers.

Tabel 6.8: Gezondheid en welbevinden van werknemers naar bedrijfsgrootte

AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Algehele gezondheid (goed-uitstekend)	90,5%	90,8%	90,1%	90,1%	90,0%
Burn-outklachten (ja)	10,3%	13,2%	13,0%	13,7%	12,5%
Arbeidsgehandicapt (ja)	16,9%	18,1%	18,3%	19,3%	18,3%
Chronische ziekte of aandoening	33,2%	34,4%	36,0%	36,4%	36,0%
Oorzaak ziekte of aandoening is (ongeval op) het werk	11,6%	16,5%	14,7%	14,8%	14,3%
Tot welke leeftijd door willen werken (gemiddeld jaar)	62,7	62,1	62,1	62,4	62,8
Tot welke leeftijd door kunnen werken (gemiddeld jaar)	62,7	60,7	61,1	61,2	62,6

BRON: NEA 2011

Gezondheid en welbevinden

Tabel 6.8 geeft de gezondheidstoestand en het welbevinden van werknemers naar organisatiegrootte weer. MKB-werknemers geven vrijwel even vaak als werknemers uit het grootbedrijf aan een goede of uitstekende algehele gezondheid te hebben. Ook het percentage werknemers met burn-outklachten verschilt vrijwel niet tussen de verschillende bedrijfsgroottes, met uitzondering van de kleinste microbedrijven.

De gemiddelde leeftijd tot waarop werknemers aangeven door te willen werken is in alle bedrijfsgrootte-categorieën vergelijkbaar. Bij de vraag tot welke leeftijd de werknemers lichamelijk en geestelijk in staat denken te zijn om hun huidige werk voort te kunnen zetten, geven MKB-werknemers gemiddeld een lagere leeftijd op dan werknemers uit het grootbedrijf. Alleen werknemers in de kleinste microbedrijven geven aan net zo lang door te kunnen werken als werknemers in het grootbedrijf.

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Tabel 6.9 geeft het ziekteverzuim voor het MKB- en het grootbedrijf. Werknemers uit het MKB hebben een lager verzuimpercentage dan werknemers uit het grootbedrijf. Hoe kleiner het bedrijf, hoe lager het verzuimpercentage.

Tabel 6.9: Ziekteverzuim naar bedrijfsgrootte

AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Ziekteverzuimpercentage	3,1%	3,2%	4,1%	4,2%	4,9%
Ziekteverzuimfrequentie	0,81	0,86	1,16	1,12	1,14
Ziekteverzuim in werkdagen per jaar	5,6	5,5	7,1	7,3	8,9
Klachten bij verzuim (deels) door werk	21,4%	22,8%	24,0%	22,7%	21,0%

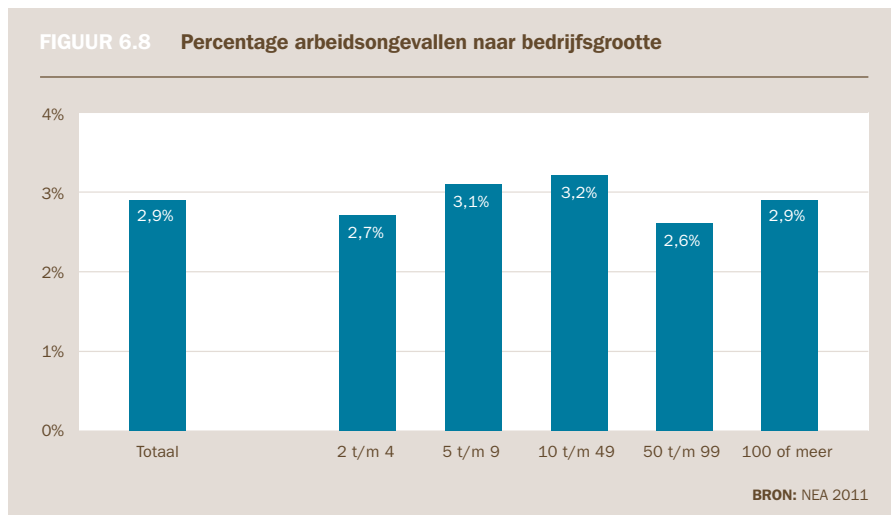
BRON: NEA 2011

De ziekteverzuimfrequentie (hoe vaak werknemers verzuimen) en het aantal dagen verzuim (verzuimduur) lopen eveneens redelijk gelijkmatig op met de bedrijfsgrootte. Werknemers uit microbedrijven hebben een aanzienlijk lagere verzuimfrequentie en verzuimduur dan werknemers in grotere bedrijven.

Gemiddeld geven werknemers uit het MKB vaker dan werknemers uit het grootbedrijf aan dat het werk (deels) de oorzaak is van het verzuim. Dit komt vooral doordat in bedrijven met 10 t/m 49 werknemers het verzuim relatief vaak (deels) is veroorzaakt door het werk.

Arbeidsongevallen

Figuur 6.8 geeft het percentage werknemers per bedrijfsgrootte dat heeft aangegeven de afgelopen 12 maanden tijdens het werk één of meer keren betrokken te zijn geweest bij een ongeval of voorval op het werk (exclusief woon-werk verkeer), waardoor lichamelijk letsel of geestelijke schade werd opgelopen en waarbij daarna verzuim is opgetreden. Werknemers uit bedrijven van 10 t/m 49 werknemers rapporteren het vaakst een arbeidsongeval. Bij de kleinste MKB-bedrijven en de MKB-bedrijven van 50 t/m 99 werknemers is het percentage het laagst.



6.6 Employability

Employability verwijst naar de mate waarin werknemers duurzaam inzetbaar zijn. Dat hangt mede af van de mogelijkheden die zij krijgen om zich te ontwikkelen in hun werk (Fugate e.a., 2004). Dat kan met scholing/opleiding, maar ook door promotie naar een hogere of bredere andere functie. In het grootbedrijf zijn meer functies beschikbaar, waardoor er naar verwachting ook meer mogelijkheden zijn om door te groeien dan in het MKB. Door de schaal grootte zijn in het grootbedrijf wellicht ook meer mogelijkheden om opleidingen te organiseren. Deze paragraaf gaat in op de employability van werknemers in het MKB- en het grootbedrijf.

Tabel 6.10: Employability naar organisatiegrootte

AANTAL WERKNEMERS →	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Presteert goed in het werk (grotendeels/helemaal mee eens)	97,0%	96,9%	96,5%	96,3%	96,6%
Behaalt alle doelen die bij het werk horen (grotendeels/helemaal mee eens)	94,1%	93,5%	92,7%	92,9%	92,9%
Taken die bij het werk horen gaan hem/haar goed af (grotendeels/helemaal mee eens)	96,3%	96,8%	96,3%	95,5%	96,0%
Gemakkelijk voldoen aan fysieke eisen ((helemaal) mee eens)	87,6%	86,6%	86,9%	87,4%	89,0%
Gemakkelijk voldoen aan psychische eisen ((helemaal) mee eens)	89,3%	88,1%	89,4%	88,4%	89,9%
Gemakkelijk nieuwe baan/functie bij huidige werkgever kunnen krijgen ((helemaal) mee eens)	53,2%	50,3%	49,7%	50,7%	55,8%
Gemakkelijk nieuwe baan aan/functie bij een andere werkgever kunnen krijgen ((helemaal) mee eens)	64,5%	61,9%	62,4%	60,0%	59,1%
Laatste 2 jaar in bedrijf aan interne opleiding/cursus mee gedaan	31,8%	41,0%	50,8%	56,1%	67,6%
Laatste 2 jaar bedrijf externe opleiding/cursus betaald	33,9%	35,1%	39,5%	40,6%	47,5%
In bedrijf laatste 2 jaar van functie veranderd	11,6%	13,0%	15,1%	18,0%	22,3%
Functie laatste 2 jaar uitgebreid	32,9%	34,7%	39,2%	44,3%	47,8%
Laatste 2 jaar in bedrijf promotie gemaakt	13,3%	14,2%	14,0%	14,7%	16,5%
Promotie- en loopbaanmogelijkheden één van de 3 belangrijkste aspecten	6,2%	6,5%	8,0%	10,3%	15,7%
Scholings- en opleidingsmogelijkheden één van de 3 belangrijkste aspecten	9,9%	8,6%	10,2%	10,9%	14,0%
Rapportcijfer promotie- en loopbaanmogelijkheden (gemiddeld)	5,3	5,3	5,3	5,5	5,8
Rapportcijfer scholings- en opleidingsmogelijkheden (gemiddeld)	6,0	5,9	6,1	6,2	6,6
Kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij huidige werk	60,9%	56,3%	59,3%	58,2%	60,7%
Heeft meer kennis en vaardigheden dan nodig voor huidige werk	34,2%	38,0%	35,0%	37,9%	33,9%

BRON: NEA 2011

Tabel 6.10 geeft een overzicht van kenmerken van employability naar bedrijfs-grootte. Qua prestatie scoren alle bedrijven ongeveer even hoog, maar de micro-bedrijven het hoogst. In het grootbedrijf geven werknemers wel vaker dan in het MKB aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke eisen die het werk stelt. Dat geldt ook voor de psychische eisen, maar daar is het verschil iets kleiner.

In het MKB geven werknemers minder vaak dan in het grootbedrijf aan dat zij gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij hun huidige werkgever zouden kunnen krijgen. Voor een nieuwe baan/functie bij een andere werkgever is het omgekeerde zichtbaar. Dat heeft waarschijnlijk te maken met minder doorgroeimogelijkheden binnen het MKB en met overkwalificatie. Daar gaan we verderop in deze paragraaf op in.

Werknemers in het MKB geven minder vaak dan werknemers in het grootbedrijf aan dat zij in de laatste 2 jaar een interne opleiding of cursus hebben gevolgd. Hoe kleiner het bedrijf, hoe lager het percentage; een duidelijk onderscheid tussen MKB-bedrijven en het grootbedrijf is weer niet te maken. Dit patroon is ook zichtbaar voor externe opleidingen of cursussen die de afgelopen 2 jaar door het bedrijf zijn betaald.

Hoe kleiner het bedrijf, des te minder zijn de werknemers de laatste 2 jaar ook van functie veranderd of is de functie uitgebreid. Werknemers uit het grootbedrijf maakten ook aanzienlijk vaker promotie de laatste 2 jaar. Opvallend is dat werknemers in kleine bedrijven scholing en promotie ook minder belangrijk lijken te vinden. Werknemers in het MKB noemen promotie-, loopbaan-, scholings- en opleidingsmogelijkheden minder vaak in hun top 3 van belangrijkste arbeidsvoorwaarden dan werknemers uit het grootbedrijf.

Er is geen duidelijk onderscheid tussen MKB-werknemers en werknemers in het grootbedrijf in de mate waarin hun kennis en vaardigheden aansluiten bij het werk. Het hoogste is dit bij de MKB-werknemers in de kleine microbedrijven, het laagste bij de iets grotere microbedrijven met 5 t/m 9 werknemers. Hier is dan ook sprake van overkwalificatie; in bedrijven met 5 t/m 9 werknemers geeft 38% van de werknemers aan meer vaardigheden te hebben dan nodig is voor het werk. Werknemers in de grote bedrijven vinden zichzelf het minst vaak overgekwalificeerd (33%).

KADER 6.5: SAMEN SLEUTELN AAN EEN BEVLOGEN ONDERWIJSBAAN

Leerkrachten zijn al jaren de aanvoerders van twee ranglijsten: die van de meest uitgebluste beroepsgroep en die van de meest bevlogen beroepsgroep. Naast dat docenten en leerkrachten in het onderwijs vaak te kampen hebben met burn-outklachten, zijn zij tegelijk energiek, toegewijd en gaan zij volledig op in hun werk. Het lijkt dus belangrijk om aan de ene kant de energie en toewijding te behouden en aan de andere kant uitputting en cynisme te voorkomen. Hoe kunnen docenten hier zelf invloed op uitoefenen? Een tiental docenten aan een middelbare school ging hier in een on-the-job training mee aan de slag.

Het aardrijkskundelokaal werd omgetoverd tot een workshopruimte: kaarten van de wereld en Europa werden ingeklapt en de tafeltjes van de leerlingen vormden een grote 'U' in het midden van de ruimte. Op deze tafeltjes kwamen grote vellen papier te liggen. Na een korte toelichting startten de deelnemende docenten en afdelingsleiders van de school de workshop met het noteren van hun taken op post-its. Naast lesgeven en lessen voorbereiden, ontdekten sommige docenten dat ze ook heel veel kleine taken hadden, zoals mentorschap, cijfers administreren en rapporten maken. Voor andere docenten bleek dit anders te zijn, bijvoorbeeld doordat ze allerlei verschillende kleine taken onder één noemer vingen (bijv. nakijkwerk).

Vervolgens werden docenten uitgedaagd te kijken naar hun sterktes, behoeftes en risico's in het vak. Ook deze werden weer opgeschreven op post-its. Het contact met leerlingen en collega's onderling bleek voor veel docenten een sterke behoefte: "ik haal voldoening uit écht iets kunnen betekenen voor een leerling". Dit was ook terug te zien in "creativiteit", wat door enkele docenten als sterkte genoemd werd. Ook werd het "goed kunnen organiseren" vaker als sterkte genoemd. Als persoonlijke risico's werden bijvoorbeeld "geen nee kunnen zeggen", "perfectionisme" of "stressgevoelig" genoemd, evenals het gevoel hebben teveel te "moeten" omdat er dingen worden opgelegd.

De volgende stap was om de sterktes, risico's en behoeften specifiek te koppelen aan de taken die in ronde 1 waren opgeschreven. Dit gaf een beeld van 4 categorieën taken:

- Mooie taken: Taken waarvan de inhoud aansluit bij een behoefte en/of een sterkte.
- Risico taken: Taken waarbij de uitvoering een welzijnsrisico draagt.
- Two-faced taken: Taken die aansluiten op persoonlijke behoefte of een sterkte, maar daarbij ook een risico dragen. Taken met 2 gezichten.
- Lege taken: Taken die erbij horen. Ze kennen geen specifieke aansluiting op behoeftes of risico's, en dragen ook geen risico's met zich mee. En daarnaast:
- Onvervulde zaken: Sterktes of behoeftes die men niet terugzag in het werk.

Soms leidde alleen al het maken van deze indeling tot een inzicht: "ik kan goed luisteren, maar heb geen taak die hier beroep op doet!". Soms was de koppeling van taken aan sterktes, behoeftes en risico's de aanleiding voor een uitruil van werkzaamheden: de docent die goed kan luisteren kreeg de mentorklas van de docent voor wie dit een risicotak was.

In hoeverre zagen docenten zelf kansen om te sleutelen aan hun eigen baan door middel van kleine werkexperimenten? Met het formuleren van één concrete kleinschalige actie sleutelden de docenten de weken daarna aan het wegnemen van taakrisico's of beter naar voren laten komen van de behoeftes en sterktes in het werk. Die sleutelactie kon een werkinhoudelijke aanpassing zijn ("anders vergaderen" of "lessen anders voorbereiden"). Deze kon ook relationeel van aard zijn ("vaker met een collega sparren over moeilijke leerlingen") of iets anders zijn ("sporten om het werk achter me te laten"). De winst van het in een groep bezig zijn met de mooie en risicovolle kanten van het eigen werk is dat collega's knelpunten herkennen en elkaar tips of hulp aan kunnen bieden om met die knelpunten om te gaan. Verder gaf de evaluatie van de on-the-job training aan dat het daadwerkelijk experimenteren met zelfbedachte en betekenisvolle sleutelactie het gevoel terugbrengt dat men zelf invloed kan uitoefenen op een drukke onderwijsbaan.

Het sleutelen aan het eigen werk is gebaseerd op onderzoeksliteratuur (Wrzesniewski & Dutton, 2001) en praktijktoepassingen rondom job crafting (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008). Zij beschrijven job crafting als een werknemersstrategie om het werk aan te passen aan hun eigen verlangens en vermogens zonder de functie wezenlijk te veranderen. Bijvoorbeeld door anders tegen een taak aan te kijken of een taak uit te wisselen met een collega. Dit past in een kader van het stimuleren van werkplezier, maar ook van inzetbaarheid, self efficacy en het innovatief vermogen van organisaties.



6.7 Conclusies

Uit dit hoofdstuk komt naar voren dat werknemers in het MKB meer blootstelling aan fysieke belasting en minder psychosociale belasting rapporteren. Zij ervaren gemiddeld een betere gezondheid en rapporteren en minder verzuimen. Er worden in het MKB relatief weinig maatregelen genomen die gericht zijn op het beheersen van de arbeidsrisico's. Uit de Europese studie van De Kok e.a. (2011) komt naar voren dat de verschillende werkgerelateerde factoren nauwelijks voorspellend zijn voor de kwaliteit van de arbeid in het MKB- en het grootbedrijf. De reden is dat het MKB bestaat uit een scala aan bedrijven in vrijwel alle economische sectoren en zich dus niet laat vangen in een eenvoudige definitie. Er zijn veel verschillende soorten midden- en kleinbedrijven (Parker e.a., 2009). In een aantal gevallen zijn de verbanden lineair oplopend of dalend. Dat wil zeggen dat de verklaring voor verschillen in de kwaliteit van de arbeid gezocht moet worden in de toename van de bedrijfsgrootte en niet in de verschillen tussen MKB- en het grootbedrijf. Naarmate bedrijven groter worden neemt ook het vermogen en de capaciteit van de organisatie toe om arbeidsrisico's aan te pakken, beleid te ontwikkelen en te investeren in maatregelen. Zo geven Laird e.a. (2011) aan dat kleine ondernemers vooral een ad hoc beleid voeren en alleen reageren als problemen zichtbaar zijn geworden. Het grootbedrijf begint bij 100 of meer werknemers en dat kan dus gezien worden als één stap groter dan de bedrijven van 50 t/m 99 werknemers. Het is geen onderscheid waarbij er plotseling iets anders gebeurt in de bedrijfsvoering. Alleen de personele capaciteit voor het nemen van maatregelen neemt toe, maar die is ook groter bij middelgrote bedrijven ten opzichte van kleine bedrijven, etc.

Ook in de literatuur wordt vaak aangegeven dat bedrijven met een kleine omvang moeilijker kunnen voldoen aan de eisen die aan bedrijven worden gesteld, dan grote bedrijven (Ale Ebrahim e.a., 2009; Laird e.a., 2011; Terziovski, 2010). De aanbeveling aan het MKB is dan ook vaak om samen te gaan werken zodat de problemen opgelost worden zoals dat in grote bedrijven gebeurt (Terziovski, 2010). Een belangrijke recente mogelijkheid is de toepassing van moderne media (sociale media) en netwerken van bedrijven (Ale Ebrahim e.a., 2009). Door onderlinge uitwisseling van ideeën hebben ondernemers een groter netwerk en is de kans groter dat er bij hen een nieuw bewustzijn en elan ontstaat, waarbij ze van elkaar leren hoe ze de problemen met de arbeidsomstandigheden aan kunnen pakken. Laird e.a. (2011) noemen in dit verband ook de afhankelijkheid van toeleveranciers als het gaat om informatie over gevaarlijke stoffen. Kleine ondernemers zijn zelf vaak niet in staat om alle productkennis te vergaren en ook hier zou een netwerkaanpak met daarin toeleveranciers, producenten en importeurs een mogelijke oplossing kunnen zijn. Vooral ook een sectorgewijs georganiseerde aanpak met duidelijke richtlijnen en eventueel op afroep beschikbare externe adviseurs kan helpen. Er moet daarbij wel rekening worden gehouden met grote verschillen tussen sectoren en deelsectoren (De Kok e.a., 2011; Parker e.a., 2009). Kernwoorden die verwijzen naar de geringe organisatieomvang zijn: actiegericht, geringe investering, koppeling van de aanpak

met andere managementdoelen, onderling vertrouwen en dialoog. Mogelijk kunnen overheid en sociale partners hier meer aandacht aan besteden. Dat gebeurt al door het beleid rondom de Arbocatalogi, maar er zou bij kleine bedrijven ook meer aandacht besteed kunnen worden aan het organiseren van de mogelijkheden van sociale media en informele netwerken die in deze catalogi aangeboden worden.

Tegelijkertijd moeten de voordelen van een kleine organisatie niet uit het oog worden verloren. De combinatie van een hogere blootstelling aan arbeidsrisico's en tegelijkertijd minder maatregelen in de microbedrijven hangt maar in geringe mate samen met de gezondheid en het ziekteverzuim. Klaarblijkelijk speelt er in deze bedrijven een andere factor die de werknemers beschermt. Een suggestie is dat de vaak betrokken en persoonlijke sturing door de ondernemer en de grote onderlinge sociale controle een rol spelen (Arocena & Núñez, 2010; Laird e.a., 2011; Parker e.a., 2009). De familiale en persoonlijke relaties en het persoonlijk aanspreken van de werknemers in kleine ondernemingen (Van Schandevijl, 2009) compenseert mogelijk veel en kan even goed werken als de formele maatregelen in de grote bedrijven. Een andere verklaring is het elan van de ondernemer dat zorgt voor een innovatief en dynamisch klimaat binnen de onderneming (De Kok e.a., 2011; Kets de Vries, 1996). Dit alles maakt dat MKB-organisaties niet alleen effectief kunnen zijn in het bestrijden van de arbeidsrisico's, maar ook dat ze een uitdagende omgeving zijn om in te werken. Op de vraag in de titel of van micro- tot grootbedrijf, de kwaliteit van arbeid meegroeit, kan dus geantwoord worden dat dit zo is, maar ook dat er mogelijkheden zijn om de kwaliteit van de arbeid in kleine bedrijven daadwerkelijk en effectief aan te pakken.

A close-up photograph of a hand wearing a blue nitrile glove, holding a glass pipette. A single drop of yellow liquid is suspended at the tip of the pipette, just above a multi-well plate. The background is a soft-focus laboratory setting with blue and purple lighting. The number '7' is overlaid on the left side of the image.

7

LITERATUUR

Literatuur

Abu, Flex & Figures, Juli 2012.

Ale Ebrahim N, Ahmed S & Taha, Z. (2009). Virtual R & D teams in small and medium enterprises: A literature review. *Scientific Research and Essays*, 4(13): pp. 1575-1590.

Arbeidsinspectie (2004). Project verslag Arbeidsomstandigheden uitzendkrachten 2002. Den Haag, p. 13.

Arocena P & Núñez I (2010). An empirical analysis of the effectiveness of occupational health and safety management systems in SMEs. *International Small Business Journal*, 28(4), pp. 398-419.

Azaroff, L.S., Lax, M.B., Levenstein, C. & Wegman, D.H. (2004). Wounding the messenger: the new economy makes occupational health indicators too good to be true. *Int J Health Serv*, 34, 271-303.

Bangma KL & Snel D (2012). Algemeen beeld van het MKB in de marktsector in 2012 en 2013. Update September. Zoetermeer, Panteia.

Beer P de, Dekker R & Olsthoorn M (2011). Flexibilisering: de balans opgemaakt. Amsterdam, De Burcht / Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging.

Bertrand-Cloodt D, Cörvers F, Kriechel B & Thor J van (2012). Why do recent graduates enter into flexible jobs? Maastricht, Research Centre for Education and the Labour Market | ROA, University of Maastricht.

Besseling J.J.M., Sanders J., Lautenbach H., Michiels J. (2010) Personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt vanuit gezondheidsperspectief. *Tijdschrift voor bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde* jrg 18, nr10.

Bossche, S. van den, van der Klauw, M., Ybema, JF., de Vroome, E. en Venema, A. (2012) Agressie op het werk; Ontwikkelingen, risico's, impact en behoefte aan maatregelen. Hoofddorp, TNO.

Burg CL van der, Klein Hesselink DJ & Molenaar-Cox PGM (2011). Profilering Langdurig zieke vangnetters. Kenmerken en begeleiding van de vangnetpopulatie op basis van een dossieronderzoek. Leiden, AStri Beleidsonderzoek en -advies.

Burke A, Millán JM, Román C & Stel A van (2012). Start-Up Size Strategy: Risk Management and Performance. Zoetermeer, Panteia.

Carmel, M. (1994). Temporary worker services face regulatory burden for job safety. Occupational Health & Safety, p. 50.

CBS (2002). Raming van het aantal niet in de GBA geregistreerden, p. 30.

CBS (2012). Kloof in levensverwachting tussen hoog- en laagopgeleiden blijft even groot. Gevonden op dinsdag 7 februari 2012 op <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-feb07-glv-opleiding-art.htm>

Curtis Breslin, F., Kyle, N., Bigelow, P. Irvin, E., Morassaei, S., MacEachen, E., Mahood, Q., Couban, R., Shannon, H., and Amick, B.C. (2010). Effectiveness of Health and Safety in Small Enterprises: A Systematic Review of Quantitative Evaluations of Interventions. Journal of Occupational Rehabilitation, 20(2): pp. 163-179.

De Witte H, De Cuyper N, Vander Elst T, Vanbelle E & Niesena W (2012). Job Insecurity: Review of the Literature and a Summary of Recent Studies from Belgium. Romanian Journal of Applied Psychology, 14(1), pp. 11-17.

Driessen, M. & Zwart, P. (2006). De E-Scan Ondernemerstest ter beoordeling van ondernemerschap. Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie MAB 7/8, pp. 382-391.

Elsevier (2005). Aantal illegalen in Nederland verdubbeld. Gepubliceerd op 8 februari. Gevonden op donderdag 9 augustus 2012 op <http://www.elsevier.nl/web/1016439/Nieuws/Nederland/Aantal-illegalen-in-Nederland-verdubbeld.htm>

Elsevier (2012). Kamp verbiedt Amsterdam illegalen te laten stagelopen. Gepubliceerd op 4 april. Gevonden op donderdag 9 augustus 2012 op <http://www.elsevier.nl/web/Nieuws/Nederland/335269/Kamp-verbiedt-Amsterdam-illegalen-te-laten-stagelopen.htm#>

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (2005). Gevolgen van lawaai op het werk. Verkregen op 20 september 2012 via http://www.osha.europa.eu/fop/netherlands/nl/euweek/PDFdownloads/Gevolgen_van_lawaai_op_het_werk_57.pdf

Eurostat (2012). Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours). Via <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?data> (juli 2012).

Felstead A & Gallie D (2004). For better or worse? Non-standard jobs and high involvement work systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(7), pp. 1293-1316.

Fugate, M., Kinicki, A.J., and Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): pp.14–38.

Guldenmund F, Cleal, B. and Mearns, K (2012). An exploratory study of migrant workers and safety in three European countries *Safety Science* in press. Doi <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.004>.

Gunningham, N. (2008). Occupational Health & Safety Worker Participation and the Mining Industry in a Changing World of Work. *Economic and Industrial Democracy*, 29, 3, 336-361.

Hind, D. en Moss, S. (2011). *Employability Skills*. 2nd Edition. Sunderland, Business Education Publishers.

Hooftman, WE., van Zwieten M, Venema A (2012). *Evaluatie Arbowet: secundaire analyses en aanvullende analyses monitorbestanden*. Hoofddorp, TNO.

Hooftman, W., Van der Klauw, M., Klein Hesselink, J., Terwoert, J., Jongen, M., Kraan, K., Wevers, C., Houtman, I., & Koppes, L. (2012). *Arbobalans 2011 Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp, TNO.

Houtman I., Kok L., van der Klauw, M., Lammers, L., Jansen Y., van Ginkel, W., (2012): *Waarom werkgevers bewezen effectieve maatregelen wel of niet treffen. Resultaten van een kwalitatief Onderzoek*. Hoofddorp, TNO

Houwing H (2010). *A Dutch approach to flexicurity? Negotiated change in the organization of temporary work* (proefschrift). Amsterdam, Universiteit van Amsterdam.

Inspectie SZW. (2013) *Monitor Arbo in bedrijf 2011 Een onderzoek naar de naleving van arbo-verplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2011*. Den Haag. Arbeidsinspectie –concept-.

International Labour Organization (ILO). (2006a). *Global Employment Trends Brief*. Geneva: International Labour Office.

Johnstone, R. & Quinlan, M. (2005). *The OHS Regulatory Challenges Posed by Agency Workers: Evidence From Australia*. Working Paper 38, National Research Centre for Occupational Health and Safety Regulation.

Josten, E. (2010). Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baankwaliteit 1992-2008. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, juni 2010.

Kets de Vries, MFR (1996). The Anatomy of the Entrepreneur: Clinical Observations. *Human Relations* 49(7), pg. 853-883.

Kivimäki M e.a. Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet* Published online September 14, 2012 [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5)

Klandermans B, Klein Hesselink J & T van Vuuren (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), pp 557-577.

Klauw M. van der, Bakhuis Roozeboom, M., Stam, C., Ybema JF., Nijman, S en Venema, A. (2012) Monitor Arbeidsongevallen in Nederland 2010. Hoofddorp, TNO. Beschikbaar via www.tno.nl/ongevallen.

Klauw, M. van der, Verheijden, M.W., & Slinger JD (2012). Monitor Convenant Gezond Gewicht 2012. (Determinanten van) Beweeg- en eetgedrag van kinderen (4-11 jaar), jongeren (12-17 jaar) en volwassenen (18 + jaar). TNO, 2012.

Klein Hesselink J, Kooij-de Bode H & Koppenrade V (2008). Wie zijn de overige flexwerkers en hoe gaan zij om met het risico van ziekte. Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.

Klein Hesselink J, Kraan K, Oeij P, Vroome E de, Zwieten M van & Goudswaard A (2011). WEA 2010: Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen. Hoofddorp, TNO beschikbaar via www.monitorarbeid.nl/WEA

Knegt R, Klein Hesselink DJ, Houwing H & Brouwer P (2007). Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid. Amsterdam, Hoofddorp, Hugo Sinzheimer Instituut, TNO Kwaliteit van Leven.

Kok J de, Westhof, F, van Praag, M & van der Sluis, J (2007) Flexibele arbeid in het MKB Een verkennend onderzoek naar de inzet van uitzendkrachten en freelancers in het MKB. Zoetermeer, EIM.

Kok J de, Vroonhof P, Verhoeven W, Timmermans N, Kwaak T, Snijders J & Westhof F (2011). Do SMEs create more and better jobs?. Zoetermeer, EIM Business & Policy Research.

Koppes LLJ, Vroome EEM de, Mol MEM, Janssen BJM, van Zwieten MJH en Bossche SNJ van den (2012a). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011:

Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp, TNO. Beschikbaar via www.monitorarbeid.nl/NEA

Koppes L, Zwieten M van, Hooftman W, Lautenbach H, de Vroome E en van den Bossche S (2012b) NEA 2012 Vinger aan de pols van werkend Nederland. Beschikbaar via www.monitorarbeid.nl/NEA

Kösters, L. & Moonen, L. (2011). Van eenverdiener naar tweeverdiener: de nieuwe norm? Centraal Bureau voor de Statistiek, Sociaaleconomische trends, 1e kwartaal 2011.

Laird I, Olsen K, Harris L-E, Legg S & Perry MJ (2011). Utilizing the characteristics of small enterprises to assist in managing hazardous substances in the workplace. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(2), pp. 140-163.

Lansdown, T.C. & Deighan, C. (2011). Psychosocial influences on health and safety behaviour among small and medium-sized enterprises. *Policy and Practice in Health and Safety*, 1(23): pp. 33-55.

Letourneux V. (1998). *Precarious Employment and Working Conditions in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities.

Mearns, K & Yule, S (2009). The role of national culture in determining safety performance: Challenges for the global oil and gas industry. *Safety Science* 47 (2009), pp. 777-785

NCvB (2007). *Signaleringsrapport Beroepsziekten '06*, Amsterdam: Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, p. 108.

NCvB (2009). *Beroepsziekten aan de onderkant van de arbeidsmarkt: Een verkenning naar verbetering van monitoring, signalering en preventie*. Themarapport NCvB. Amsterdam.

OECD (2008), *International Migration Outlook ... Annual Report ... 2008 Edition – Management of Low-Skilled Labour Migration* – ISBN 978-92-64-04565-1 © OECD 2008 Gevonden op woensdag 5 september 2012 op <http://www.oecd.org/els/internationalmigrationpoliciesanddata/43999033.pdf>

Oeij, PRA, de Vroome, EMM, Kraan, K, van den Bossche SNJ, Goudswaard A (2011) *Werkgeversenquête Arbeid 2010*. Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp, TNO. Beschikbaar via www.monitorarbeid.nl/WEA

Pablo A. & Núñez, I. (2010). An empirical analysis of the effectiveness of occupational health and safety management systems in SMEs. *International Small Business Journal* August, 28(4): pp. 398-419.

Parent-Thirion A, Vermeylen G, Houten G van, Lyly-Yrjänäinen M, Biletta I, Cabrita J & Niedhammer I (2012). Fifth European Working Conditions Survey. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, G. (2007). Fourth European Working Conditions Survey Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Parker C, Redmond J & Simpson, M. (2009). Review of interventions to encourage SMEs to make environmental improvements. *Environment and planning C: Government & policy*, 27(2): pp. 279-301.

Raad voor Werk en Inkomen (RWI) (2010). Arbeidsmarktanalyse 2011 samenvatting.

Riedman A, Gyes G van, Roman A, Kerkhofs M & Bechmann S (2010). European Company Survey 2009: overview. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Schandevijl, C. van. (2009). Sociaal Overleg in Kleine- en Middelgrote Ondernemingen: Verleden, Heden en Toekomst. Masterproef van de opleiding 'Master in de rechten'. Universiteit Gent.

Segal G, Borgia D & Schoenfeld J (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 11(1), pp. 42-57.

Siegrist, J. Benach, J., McKnight, A. & Goldblatt, P. (2010). Employment arrangements, work conditions and health inequalities. Report on new evidence on health inequality reduction, produced by Task group 2 for the Strategic review of health inequalities post 2010, 1-86.

Smit, A. & Starren, A.M.L. (2011). Lang niet iedereen kan goed lezen en schrijven: tips om laaggeletterden veilig te laten werken. HR Rendement, maart 2011.

Smits W, Ameele A van den (2007). De wet flexibiliteit en zekerheid: een onderzoek naar de ¾ bepalingen in de cao's van 2006. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaarden-wetgeving.

Smulders P & Goudswaard A (2010). Werk en arbeidsvoorwaarden van flexwerkers. *ESB* 95(4595), pp. 618-620.

Starren, A.M.L., Dijkman, A., Van der Beek, F.A. & Gallis, H.R. (2009). Improving Work Safety for Low-skilled and high-risk work. *Safety Science Monitor*, p. 3-4.

Starren, A., Hornixk, J & Luijters, K (2012). Occupational safety in multicultural teams and organizations: A research agenda. *Safety Sci.* . <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2012.03.013>

Storrie, D. (2002). *Uitzendwerk in de Europese Unie*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, p.58-60.

Terziovski, M. (2010). Innovation practice and its performance implications in small and medium enterprises (SMEs) in the manufacturing sector: a resource-based view. *Strategic Management Journal*, 31(8): pp. 892–902.

UWV (2012) *Kwantitatieve informatie 2011*. Amsterdam UWV.

Vliet A van en Venema A. (2011) *Evaluatie Arboret: Deelproject C Arbocatalogi Eindrapportage*. TNO.

Vries, J. de, (2010). *Lichamelijke belasting op het werk en ziekteverzuim*. Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2010, Centraal Bureau voor de Statistiek.

Wagenaar AF, Taris TW, Houtman ILD, Bossche S van den, Smulders P & Kompier MAJ (2012). Labour contracts in the European Union, 2000–2005: Differences among demographic groups and implications for the quality of working life and work satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), pp 196-194.

Walker, JR (2009). Earnings, effort and work flexibility of self-employed women and men: the case of St. Croix County, Wisconsin. *Journal of Labor Research*, 30, pp. 269-288.

Zorlu, A. (2000). *Illegalen in Nederland*. Economisch Statistische Berichten, 85e jaargang, nr. 4282, pagina 956, 24 november.



BIJLAGE

Tabel 1: *Persoonskenmerken*

	GESLACHT		LEETIJD GEMIDDELDE	LAAG (<=VBO)	HOOGST VOLDOODE OPLEIDING			HERKOMSTGROEP	
	VROUW	MAN			MIDDEN (HAVO-MBO)	HOOG (HBO-VWO)	AUTOCHTOON	WESTERSE ALLOCHTOON	NIEUWESTERSE ALLOCHTOON
SECTOR									
Landbouw, bosbouw en visserij	32,6%▼	67,4%▲	36,2▼	48,5%▲	41,9%▼	9,7%▼	86,3%▼	9,0%▼	4,7%▼
Vervaardiging van voedingsmiddelen	38,7%▼	61,3%▲	40,0	34,6%▲	44,3%▼	21,2%▼	85,2%▼	6,2%▼	8,5%▼
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier, drukkerijen	23,3%▼	76,7%▲	44,6▲	35,6%▲	47,7%▼	16,7%▼	80,1%▼	9,6%▼	10,3%▼
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige nietmetaalhoudende minerale producten	11,2%▼	88,8%▲	43,0▲	38,9%▲	47,7%▼	13,4%▼	76,6%▼	9,0%▼	14,4%▲
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal	11,4%▼	88,6%▲	42,7▲	29,5%▼	49,4%▲	21,1%▼	81,2%▼	11,1%▼	7,7%▼
Vervaardiging van overige machines en apparaten	11,9%▼	88,1%▲	43,1▲	31,4%▲	42,7%▼	25,9%▼	88,0%▲	5,4%▼	6,6%▼
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	9,5%▼	90,5%▲	42,9▲	26,1%▼	44,9%▼	29,0%▼	91,9%▲	3,5%▼	4,7%▼
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	30,6%▼	69,4%▲	45,2▲	45,5%▲	36,6%▼	17,0%▼	81,5%▼	8,6%▼	9,9%▼
Bouwnijverheid	10,4%▼	89,6%▲	40,6	35,3%▼	49,8%▲	14,9%▼	90,5%▲	5,0%▼	4,4%▼
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	14,8%▼	85,2%▲	37,9▼	30,9%▼	56,4%▲	12,7%▼	86,2%▲	9,1%▼	4,7%▼
Groothandel en handelsbemiddeling	30,1%▼	69,9%▲	41,0▲	25,8%▼	46,8%▲	27,4%▼	82,7%▼	9,5%▼	7,8%▼
Detailhandel	62,5%▼	37,5%▲	30,5▼	45,6%▼	47,4%▼	6,9%▼	83,3%▼	5,6%▼	11,1%▲
Vervoer en opslag	23,5%▼	76,5%▲	42,5▲	39,1%▼	46,5%▲	14,4%▼	81,0%▼	8,4%▼	10,8%▼
Logistiekverzekering en eet- en drinkgelegenheden	52,0%▲	48,0%▼	32,2▼	40,4%▼	49,9%▲	9,7%▼	73,7%▼	9,5%▼	16,7%▲
Uitgeverij; productie, distributie, verzorgen en uitlenen van films en radio- en televisieprogramma's	41,1%▼	58,9%▲	40,4	11,9%▼	33,8%▼	54,3%▲	87,1%▼	8,2%▼	4,7%▼
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	16,9%▼	83,1%▲	39,3	7,8%▼	29,7%▼	62,4%▲	82,1%▼	10,0%▼	7,9%▼
Financiële instellingen	44,1%▼	55,9%▲	41,9▲	10,8%▼	40,9%▼	48,3%▲	84,7%▲	8,6%▼	6,7%▼
Verhuur van en handel in onroerend goed	52,2%▼	47,8%▲	43,1▲	18,1%▼	47,5%▼	34,4%▼	87,2%▼	7,2%▼	5,6%▼
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings; architecten en ingenieurs	39,2%▼	60,8%▲	39,9	9,3%▼	33,3%▼	57,4%▲	80,9%▼	11,3%▲	7,8%▼
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	56,9%▲	43,1%▼	37,4▼	21,5%▼	41,7%▼	36,8%▼	79,3%▼	10,9%▼	9,8%▼
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	44,2%▼	55,8%▲	37,6▼	31,7%▼	44,8%▲	23,5%▼	73,8%▼	9,1%▼	17,2%▲
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	38,1%▼	61,9%▲	43,9▲	16,6%▼	37,2%▼	46,2%▲	82,4%▼	8,8%▼	8,8%▼
Onderwijs	61,8%▼	38,2%▲	43,9▲	6,7%▼	16,6%▼	76,7%▲	83,6%▼	11,3%▲	6,1%▼
Gezondheidszorg	76,9%▲	23,1%▼	41,2▲	12,0%▼	41,3%▼	46,7%▲	89,5%▼	8,9%▼	7,8%▼
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	85,9%▲	14,1%▼	41,3▲	22,7%▼	54,1%▲	23,2%▼	88,1%▼	6,4%▼	5,8%▼
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	91,1%▲	8,9%▼	41,6▲	19,1%▼	51,6%▲	29,3%▼	82,1%▼	8,3%▼	9,0%▼
Cultuur, sport en recreatie	56,8%▼	43,2%▲	39,4	21,6%▼	47,0%▲	31,4%▼	80,0%▼	11,9%▲	8,7%▼
Overige dienstverlening	61,8%▼	38,2%▲	40,6	23,5%▼	38,0%▼	38,5%▲	78,8%▼	12,5%▼	8,7%▼
Overige sectoren met n<150	30,2%▼	69,8%▲	43,0▲	18,5%▼	40,4%▼	41,1%▲	77,5%▼	11,2%▲	11,3%▲
BEROEPSGROEP									
Ambachtelijke industriële beroepen	13,2%▼	86,8%▲	40,6▲	41,3%▲	51,6%▲	7,0%▼	83,6%▲	6,7%▼	9,7%▼
Transportberoepen	13,7%▼	86,3%▲	40,8▲	48,7%▲	43,7%▼	7,6%▼	82,8%▼	8,7%▼	8,5%▼
Administratieve beroepen	72,3%▲	27,7%▼	41,9▲	19,1%▼	55,5%▲	25,4%▼	79,3%▼	9,7%▼	11,0%▲
Commerciële beroepen	54,2%▲	45,8%▼	34,1▼	32,0%▼	45,4%▼	22,7%▼	85,0%▲	6,9%▼	8,1%▼
Dienstverlenende beroepen	50,6%▲	49,4%▼	38,7▼	36,4%▼	46,2%▲	17,4%▼	76,5%▼	8,8%▼	14,7%▲
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	87,3%▲	12,7%▼	40,4▲	18,3%▼	50,6%▲	31,1%▼	85,5%▲	7,4%▼	7,1%▼
Leerkrachten/docenten	64,2%▲	35,8%▼	44,2▲	4,1%▼	14,7%▼	83,3%▲	83,0%▼	9,6%▼	7,3%▼
(Vak)specialist	18,8%▼	81,2%▲	41,4▲	4,8%▼	27,3%▼	67,9%▼	82,5%▲	11,2%▲	6,3%▼
Agarische beroepen	22,9%▼	77,1%▲	37,0▼	50,6%▲	41,8%▼	7,6%▼	87,1%▲	7,2%▼	5,7%▼
Leidingsgevende functies	25,4%▼	74,6%▲	43,8▲	9,7%▼	29,5%▼	60,9%▲	84,3%▲	9,6%▼	6,1%▼
Overige beroepen	45,0%▼	55,0%▲	37,7▼	21,3%▼	33,5%▼	45,2%▲	76,5%▼	11,5%▲	12,0%▲

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen).
 Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages.

Tabel 2:
Contract en werktijden

	· VAST DIENSTVERBAND	OMVANG DIENSTVERBAND (UREN/WEEK)	GEWENST AANTAL CONTRACTUREN (UREN/WEEK)	WERKDAGEN PER WEEK	PAUZE (MINUTEN/DAG)	WOON-WERKVERKEER (MINUTEN/DAG)	ARBEID THUIS VERRICHT (UREN/WEEK)	AVOND OF NACHT WERK (NEE)	PLOEGDIENST (JA)	AVOND OF NACHT WERK (JA)	WEEKEND WERK (JA)	JAREN WERKZAAM BIJ HUIDIGE WERKGEVER	JAREN WERKZAAM IN HUIDIGE FUNCTIE	FUNCTIE WAARIN LEIDING WORDT GEGEVEN (JA)	MIST OF VERVAARLOOST FAMILIE- OF GEZINSACTIVITEITEN DOOR UW WERK (REGELMATIG-ZEER VAAK)	MIST OF VERVAARLOOST WERKZAAMHEDEN DOOR FAMILIE- EN GEZINSVERANTWOORDELIJKHEDEN (REGELMATIG-ZEER VAAK)
SECTOR																
Landbouw, bosbouw en visserij	69,3%	28,6	29,2	4,05	55,8	38,3	0,72	88,2%	11,8%	40,2	64,8	8,68	8,50	26,7%	7,2%	0,6%
Vervaardiging van voedingsmiddelen	82,9%	32,0	31,3	4,30	43,4	43,6	0,82	65,0%	35,0%	60,7%	67,5	11,9	9,00	28,1%	10,6%	2,8%
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	91,4%	35,3	32,9	4,75	36,8	50,5	1,20	71,3%	28,7%	45,8%	39,6	15,6	11,8	30,4%	7,4%	0,8%
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	89,4%	36,2	34,8	4,79	42,7	42,6	2,05	69,2%	30,8%	53,3%	56,7%	13,3	8,84	31,5%	8,0%	1,0%
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal	87,3%	36,6	35,0	4,73	43,7	51,9	1,20	77,8%	22,2%	44,8%	52,7%	13,2	8,60	31,5%	8,1%	1,3%
Vervaardiging van overige machines en apparaten	87,6%	36,6	35,3	4,88	46,7	51,1	1,32	92,7%	7,3%	54,5%	48,6	12,4	8,65	36,4%	8,5%	2,3%
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	86,6%	37,4	35,3	4,81	45,0	57,9	0,53	82,4%	17,6%	48,6%	39,2	13,6	9,21	23,0%	8,9%	0,8%
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	62,3%	33,3	32,2	4,60	45,0	49,8	1,32	92,2%	7,8%	30,0%	29,9%	13,1	8,56	29,9%	7,0%	1,8%
Bouwnijverheid	88,1%	37,5	36,1	4,80	46,5	62,2	1,08	95,9%	4,1%	37,9%	43,2	11,3	10,4	43,1%	7,7%	1,7%
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	85,7%	35,6	35,3	4,63	52,0	42,2	0,58	94,1%	5,9%	31,5%	53,4%	9,26	7,82	29,2%	4,9%	2,7%
Groothandel en handelsbemiddeling	88,8%	35,1	33,8	4,59	43,0	54,7	2,76	92,2%	7,8%	43,6%	48,6	9,73	6,92	32,4%	9,5%	0,9%
Detailhandel	63,2%	21,0	22,6	3,35	45,2	33,9	0,47	78,7%	21,3%	60,7%	83,5	6,72	5,59	26,7%	5,4%	1,5%
Vervoer en opslag	80,7%	32,8	33,3	4,55	46,2	48,1	0,99	72,5%	27,5%	60,9%	88,9	11,0	9,22	21,0%	14,6	4,2
Logiesverstreking en eet- en drinkgelegenheden	52,5%	22,6	25,9	3,68	32,8	36,9	1,20	74,5%	25,5%	79,8%	86,6	5,68	4,79	37,3%	13,4	2,8
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	85,5%	32,4	31,4	4,54	35,3	63,2	3,43	89,8%	10,2%	57,0%	67,0	10,5	6,39	26,6%	7,8%	0%
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	88,0%	36,1	34,0	4,63	37,0	82,2	5,06	94,4%	5,6%	58,9%	55,9%	8,15	4,50	35,0%	12,5	3,4
Financiële instellingen	90,8%	33,7	32,6	4,34	36,5	66,1	2,93	97,5%	2,5%	43,4%	40,1	12,5	5,88	22,9%	8,5%	2,4
Verhuur van en handel in onroerend goed	79,8%	31,0	30,5	4,27	34,0	47,1	1,94	93,7%	6,3%	40,9%	40,4	9,74	6,81	25,9%	6,0%	2,4
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; houdings- en architecten en ingenieurs	86,2%	34,7	33,3	4,55	37,1	63,2	2,63	94,7%	5,3%	48,1%	46,3	9,23	6,18	33,0%	9,6%	2,1
Reclame en marktonderzoek; industriële ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	68,6%	31,9	31,0	4,28	37,4	62,2	2,45	94,6%	5,4%	43,3%	45,8	6,94	5,23	31,5%	10,1	1,0
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	58,6%	29,4	31,3	4,36	39,9	57,7	1,67	81,1%	18,9%	50,4%	55,3	5,62	5,33	23,0%	8,7%	2,7

Tabel 2:
Contract en werktijden
(Vervolg)

	· VAST DIENSTVERBAND	OMVANG DIENSTVERBAND (UREN/WEEK)	GEWENST AANTAL CONTRACTUREN (UREN/WEEK)	WERKDAGEN PER WEEK	PAUZE (MINUTEN/DAG)	WOON-WERKVERKEER (MINUTEN/DAG)	ARBEID THUIS VERRICHT (UREN/WEEK)	AVOND OF NACHT WERK (NEE)	PLOEGDIENST (JA)	AVOND OF NACHT WERK (JA)	WEEKEND WERK (JA)	JAREN WERKZAAM BIJ HUIDIGE WERKGEVER	JAREN WERKZAAM IN HUIDIGE FUNCTIE	FUNCTIE WAARIN LEIDING WORDT GEGEVEN (JA)	MIST OF VERWAARLOOST FAMILIE- OF GEZINSACTIVITEITEN DOOR UW WERK (REGELMATIG-ZEER VAAK)	MIST OF VERWAARLOOST WERK-ZAAHMEDEN DOOR FAMILIE- EN GEZINSVERANTWOORDELIJKHEDEN (REGELMATIG-ZEER VAAK)
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	91,5%▲	33,9▲	32,8▲	4,42▲	38,4▼	63,7▲	1,55	84,7%	15,3%	50,7%	48,9%▼	14,5▲	6,59▼	24,5%▼	9,7%	2,1%
Onderwijs	83,8%▲	30,7	29,9	4,10▼	38,6▼	50,5	3,36▲	98,2%▲	1,8%	47,0%	37,4%▼	11,8▲	10,1▲	23,3%▼	10,3%▲	2,5%
Gezondheidszorg	84,0%▲	28,5▼	28,3	3,95▼	39,2	51,4	0,98▼	67,8%▲	32,2%▲	54,4%▲	55,8%	10,4▲	8,38▲	18,5%▼	8,6%	1,5%
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	83,3%▲	24,0▼	25,1▼	3,85▼	31,2▼	41,2▼	1,01▼	61,0%▲	39,0%▲	64,8%▲	70,0%▲	9,89	7,72▲	19,3%▼	6,5%▼	2,0%
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	79,3%	23,4▼	24,8▼	3,85▼	30,9▼	44,7▼	1,69	83,6%	16,4%	43,1%	43,1%▼	8,44▼	7,54	16,3%▼	5,2%▼	1,9%
Cultuur, sport en recreatie	69,4%▼	26,1▼	28,0▼	4,12	36,6▼	44,7▼	1,65	82,2%	17,8%	74,8%▲	81,1%▲	8,56▼	6,51	32,9%▲	14,7%▲	2,8%
Overige dienstverlening	72,0%▼	28,7▼	29,3	4,09▼	39,4	52,3	2,28	92,4%▲	7,6%▼	48,0%	59,9%	8,24▼	7,44	23,9%	6,8%	2,7%
Overige sectoren met n<150	89,2%▲	34,7	33,3▲	4,68▲	41,7▲	59,8▲	2,41▲	86,1%	13,9%▼	49,5%	52,2%▼	12,4▲	6,79	29,1%	9,1%	1,5%
BEROEPSGROEP																
Ambachtelijke industriële beroepen	79,7%	35,3	34,3	4,64▲	49,7	51,3	1,00	79,2%▼	20,8%▲	47,5%▼	53,1%▼	11,5	9,87▲	31,3%▲	8,4%	2,2%
Transportberoepen	75,7%▼	34,7	35,0▲	4,63▲	52,4	45,7▼	0,90▼	72,9%▼	27,1%▲	62,8%▲	67,2%▲	9,88	8,87▲	17,2%▼	15,7%▲	4,8%▲
Administratieve beroepen	82,4%▲	29,1▼	28,6▼	4,05▼	35,3	52,1	0,92▼	96,9%▲	3,1%▼	23,1%	24,9%▼	10,7▲	6,64▼	13,3%▼	5,0%▼	1,6%
Commerciële beroepen	69,6%▼	26,3▼	26,9▼	3,80▼	40,9	45,5▼	1,89	87,5%▲	12,5%▼	56,2%▲	69,8%▲	7,43▼	5,29▼	25,3%	7,1%▼	1,1%▼
Dienstverlenende beroepen	71,1%▼	26,6▼	28,3▼	4,08▼	34,6▼	47,1▼	1,26▼	74,2%▼	25,8%▲	64,4%▲	70,1%▲	9,14	6,52▼	24,8%▼	11,1%▲	2,8%▲
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	79,8%	24,8	25,8▼	3,85▼	35,8	43,9▼	1,04▼	64,6%▼	35,4%▲	58,8%▲	61,8%▲	9,29	8,08▲	15,4%▼	6,9%▼	1,6%
Leerkrachten/docenten	85,3%▲	29,7	29,4▼	4,02	38,5▼	50,5	3,67▲	98,7%▲	1,3%▼	48,4%	36,3%▼	12,0▲	11,0▲	21,2%▼	11,0%▲	2,5%
(Vak)specialist	87,3%▲	36,1	34,8▲	4,64	38,6▼	72,7▲	3,05▲	96,4%▲	3,6%▼	55,6%▲	53,9%▼	10,2	5,84▼	28,4%	9,0%	1,8%
Agrarische beroepen	66,5%▼	30,7	31,5▲	4,28	54,7	40,1▼	1,55	90,6%▲	9,4%▼	33,6%▼	59,0%▲	9,55	8,24▲	30,5%	4,9%▼	1,0%
Leidingsgevende functies	92,5%▲	37,0	35,5	4,82	35,7	64,0▲	3,01▲	90,8%▲	9,2%▼	62,4%▲	65,4%▲	11,7▲	5,31▼	97,2%▲	13,6%▲	2,4%
Overige beroepen	72,8%▼	30,3	30,2	4,24	38,5▼	57,8▲	2,19▲	87,1%▲	12,9%▼	50,4%	56,6%▲	8,21▼	5,25▼	19,5%▼	8,8%	2,2%

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages.

Tabel 3: Fysieke arbeidsomstandigheden en omgevingsfactoren

	KRACHT ZETTEN (REGELMATIG)	ONGEMAKKELIJKE WERKHOUDDING (REGELMATIG)	TRILLINGEN OF SCHUDDEN (REGELMATIG)	HERHALENDE BEWEGINGEN (REGELMATIG)	BEELD-SCHERMWERK (UUR PER DAG)	GEVAARLIJK WERK (REGELMATIG)	LAVAAI (REGELMATIG)	WATER OF WATERIGE OPLOSSINGEN (SOMS-ALTIJD)	STOFEN OP LOF LUID (SOMS-ALTIJD)	STOFEN IN ADEMEN (SOMS-ALTIJD)	BESMETTELIJKE PERSIENEN, DUREN OF MATERIAAL (SOMS-ALTIJD)
SECTOR											
Landbouw, bosbouw en visserij	29,8%▲	16,5%▲	24,8%▲	62,0%▲	1,32▼	3,2%	11,5%▲	61,7%▲	41,0%▲	49,5%▲	26,8%
Vervaardiging van voedingsmiddelen	30,2%▲	10,5%	13,3%▲	42,6%▲	3,13▼	2,0%	21,7%▲	51,1%▲	35,3%	32,5%▲	12,4%▼
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	30,1%▲	15,4%▲	21,0%▲	40,7%	3,62	5,4%	28,4%▲	35,9%	46,5%▲	51,2%▲	7,7%▼
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige nietmetaalhoudende minerale producten	26,2%▲	14,2%	28,8%▲	35,1%	3,38	6,6%▲	31,1%▲	38,9%	41,5%▲	62,8%▲	14,2%▼
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal	27,6%▲	16,5%▲	21,0%▲	42,0%▲	3,59	10,8%▲	27,8%▲	28,9%	33,6%	62,4%▲	9,9%▼
Vervaardiging van overige machines en apparaten	20,5%	11,1%	15,0%▲	28,7%	4,16	9,5%	13,7%▲	31,1%	41,6%▲	51,6%▲	12,7%▼
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	26,1%	22,5%▲	24,1%▲	40,9%	3,66	1,3%	24,4%▲	37,7%	45,0%▲	56,7%▲	8,4%▼
Bouwnijverheid	33,5%▲	23,7%▲	29,7%▲	39,8%▲	2,92▼	8,7%▲	15,6%▲	43,4%▲	44,7%▲	58,4%▲	18,4%▼
Handel in en reparatie van auto's, motorvoertuigen en aanhangwagens	32,7%▲	26,0%▲	31,5%▲	44,5%▲	3,50	6,1%▲	16,1%▲	50,0%▲	54,9%▲	70,2%▲	13,2%▼
Groothandel en handelsbemiddeling	19,0%	9,3%	10,9%	31,0%▲	4,72	2,7%	7,2%	20,5%▼	20,1%▼	25,4%	12,0%▼
Detailhandel	29,3%▲	8,8%▼	5,7%	47,9%▲	2,19▼	0,9%	2,4%	35,6%▲	36,9%▲	14,9%	25,4%▼
Vervoer en opslag	24,3%▲	10,5%	22,1%▲	46,7%▲	2,94▼	5,2%▲	10,6%	17,0%▲	14,3%▼	39,7%▲	23,9%▼
Logiesverstreking en eet- en drinkgelegenheden	27,4%▲	11,1%	7,5%	48,7%▲	1,59▼	2,0%	7,4%	74,4%▲	57,1%▲	23,3%	28,6%▼
Uitgeverij; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	5,6%▼	4,4%▼	1,4%▼	21,3%▼	6,16▲	0%	3,0%	3,8%	4,8%▼	7,1%	5,6%▼
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	2,1%▼	1,8%▼	0,8%▼	30,4%▼	7,15▲	0,6%▼	1,6%▼	2,4%▼	1,8%▼	4,3%	5,1%▼
Financiële instellingen	1,2%▼	1,4%▼	0,7%	29,6%▼	6,66▲	0%	0,8%▼	3,8%▼	3,6%▼	4,4%	6,3%▼
Verhuur van en handel in onroerend goed	2,0%▼	2,4%▼	1,0%▼	18,4%▼	5,45▲	1,1%	0,8%▼	12,5%▼	12,6%▼	15,3%▼	18,4%▼
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings; architecten en ingenieurs	3,7%▼	3,5%▼	1,9%▼	28,0%▼	6,41▲	1,7%▼	2,4%▼	10,1%▼	9,6%▼	13,4%▼	7,9%▼
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	10,0%▼	5,6%▼	3,9%▼	31,9%	5,38▲	0,5%▼	3,5%	21,4%▼	27,2%	14,5%▼	14,6%▼
Verhuur van rekerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	21,0%	12,9%▲	13,0%▲	39,9%▲	3,88	5,5%▲	8,2%▲	35,1%▲	33,6%▲	32,7%▲	21,0%▼
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekering; extraterritoriale organisaties	7,0%▼	5,4%▼	5,0%▼	26,9%▼	5,41▲	8,4%▲	2,5%▼	12,5%▼	11,5%▼	18,1%▼	24,0%▼
Onderwijs	3,2%▼	3,0%▼	1,3%▼	13,3%▼	3,93	0,4%▼	4,9%▼	17,3%▼	21,5%▼	12,4%	30,9%▲
Gezondheidszorg	21,5%▲	15,5%▲	3,8%▼	30,0%▼	3,97	4,3%	2,5%▼	51,2%▲	47,4%▲	23,6%	71,8%▲
Verpleging, verzorging en begeleiding; met overnachting	38,8%▲	18,8%▲	4,2%▼	32,9%▼	2,34▼	2,9%	2,1%▼	55,3%▲	51,3%▲	14,2%	66,3%▲
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	27,9%▲	14,2%▲	2,5%▼	35,1%	2,46▼	0,5%▼	3,5%	50,7%▲	50,5%▲	11,4%	59,5%▲
Cultuur, sport en recreatie	16,6%	11,0%	7,7%	28,6%▼	3,41▼	3,1%	8,6%	33,6%	28,8%	19,6%▼	29,0%
Overige dienstverlening	15,1%▼	15,1%▲	9,2%	42,2%▲	3,90	0,3%▼	4,5%	37,8%▲	29,5%	27,6%	24,6%▼
Overige sectoren met n<150	10,7%▼	5,9%▼	10,0%	27,5%▼	5,04▲	4,4%	8,7%▲	32,2%	27,9%▲	31,2%▲	15,0%▼

Tabel 3: Fysieke arbeidsomstandigheden en omgevingsfactoren (Vervolg)

BEROEPSGROEP	KRACHT ZETTEN (REGELMATIG)	ONGEMAKKELIJKE WERKHOUDING (REGELMATIG)	TRILLINGEN OF SCHILDEN (REGELMATIG)	HERHALENDE BEWEGINGEN (REGELMATIG)	BEELD-SCHERMWERK (UUR PER DAG)	GEVAARLIJK WERK (REGELMATIG)	LAVAAI (REGELMATIG)	WATER OF WATERIGE OPLOSSINGEN (SOMS-ALTIJD)	STOFFEN OP LUCHT (SOMS-ALTIJD)	STOFFEN IN STOFEN, ADEMEN (SOMS-ALTIJD)	BESMETTELIJKE PERSOEN, DIEREN OF MATERIAAL (SOMS-ALTIJD)
Ambachtelijke industriële beroepen	41,4%▲	26,2%▲	31,3%▲	48,9%▲	2,10▼	9,5%▲	25,1%▲	57,3%▲	59,4%▲	64,9%▲	20,7%▼
Transportberoepen	30,8%▲	12,2%	32,8%▲	49,6%▲	2,13▼	8,2%▲	11,3%▲	21,2%▼	19,2%▼	47,7%▲	23,2%▼
Administratieve beroepen	2,3%▼	2,3%▼	0,5%▼	34,6%	6,52▲	0,1%▼	1,2%▼	4,0%▼	4,1%▼	5,8%▼	7,6%▼
Commerciële beroepen	16,4%▼	4,9%▼	2,5%▼	35,7%	3,80	0,2%▼	1,3%▼	21,4%▼	22,7%▼	10,3%▼	16,9%▼
Diensverlenende beroepen	20,2%	11,2%	6,7%▼	41,3%▲	2,83	6,4%▼	5,5%▼	51,3%▲	42,2%▲	29,0%▲	34,2%▲
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	33,3%▲	18,3%▲	3,7%▼	32,1%▼	2,58▼	3,1%	2,0%▼	60,3%▲	57,1%▲	19,8%▼	74,9%▲
Leerkrachten/docenten	4,0%▼	3,6%▼	0,6%▼	10,1%	3,43▼	0,5%▼	6,0%	18,3%▼	24,2%▼	11,6%▼	36,0%▲
(Vak-)specialist	2,9%▼	2,9%▼	1,4%▼	27,6%▼	6,50	0,8%▼	2,2%▼	10,3%▼	9,7%▼	15,1%▼	7,7%▼
Agarische beroepen	40,0%▲	26,7%▲	35,1%▲	59,3%▲	1,17▼	5,4%▲	15,5%▲	60,2%▲	45,2%▲	58,5%▲	31,2%
Leidingsgevende functies	6,0%▼	2,9%▼	3,2%▼	16,2%▼	5,12	1,9%▼	4,0%▼	15,8%▼	13,6%▼	17,9%▼	15,1%▼
Overige beroepen	15,0%▼	7,0%▼	8,1%	32,3%▼	4,59▲	2,6%▼	5,5%▼	21,8%▼	19,2%▼	19,0%▼	15,4%▼

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen).

Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages.

Tabel 4: Psychosociale arbeidsomstandigheden

	HOGE TAALKEISEN (VAAK-ALTIJD)	TUUSDRIJK (REGELMATIG)	EMOTIONEEL ZWAAR WERK (VAAK-ALTIJD)	EXTERN ONGEWENST GEDRAG (INCL. PESTEN) (OF VAKER)	INTERN ONGEWENST GEDRAG (INCL. PESTEN) (EENKELE KEER OF VAKER)	LAGE AUTONOMIE
SECTOR						
Landbouw, bosbouw en visserij	27,8%▼	16,2%▼	1,8%▼	6,7%▼	13,2%	57,1%▲
Vervaardiging van voedingsmiddelen	39,0%	29,0%	6,8%	8,2%▼	16,3%	45,7%
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	42,5%	38,3%▲	8,3%	7,6%▼	28,4%▲	44,1%
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	33,3%	20,5%▼	6,7%	7,8%▼	24,6%▲	39,0%
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal	40,6%	32,3%	6,3%▼	5,1%▼	19,2%	27,6%▼
Vervaardiging van overige machines en apparaten	36,2%	29,5%	7,7%	10,9%▼	26,0%▲	21,0%▼
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	41,1%	34,6%	7,3%	6,4%▼	15,6%	36,4%
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	28,3%▼	20,8%▼	10,2%	15,1%▼	21,4%▲	40,7%
Bouwnijverheid	39,4%	28,6%	4,4%▼	9,4%▼	12,1%▼	30,2%▼
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangwagens	33,3%▼	22,5%▼	7,9%	15,9%▼	17,0%	38,6%
Groothandel en handelsbemiddeling	42,1%▲	30,1%	7,3%▼	13,1%▼	16,0%	27,4%▼
Detailhandel	31,6%▼	21,1%▼	4,5%▼	34,1%▲	14,2%▼	63,3%▲
Vervoer en opslag	32,4%▼	30,8%	6,1%▼	25,1%	19,2%▲	53,4%▲
Logiesverstreking en eet- en drinkgelegenheden	43,1%▲	32,3%	8,2%	27,8%▲	17,8%	61,1%▲
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	45,1%	42,3%▲	7,2%	12,2%▼	16,7%	29,6%▼
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	45,1%▲	38,9%▲	6,6%▼	10,6%▼	15,2%	15,3%▼
Financiële instellingen	45,4%▲	38,1%▲	5,2%▼	17,7%▼	14,0%	24,6%▼
Verhuur van en handel in onroerend goed	42,4%	28,5%	6,0%	32,4%▲	13,8%	25,6%▼
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings; architecten en ingenieurs	44,4%▲	38,7%▲	6,2%▲	12,6%▼	12,7%▼	24,7%▼
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	41,4%	29,9%	8,3%	14,9%▼	13,1%	31,4%▼
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	36,6%▼	27,9%▼	6,5%▼	22,0%▼	17,8%▲	46,6%▲
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	34,9%▼	28,0%	10,3%	28,7%▲	17,4%	27,6%▼
Onderwijs	47,9%▲	34,9%▲	18,6%▲	28,5%▲	15,3%	51,4%▲
Gezondheidszorg	45,5%▲	39,0%▲	20,6%▲	45,1%▲	17,0%	53,9%▲
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	42,3%▲	33,7%▲	19,8%▲	49,2%▲	12,7%▼	51,4%▲
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	31,3%▼	22,2%▼	15,2%▼	30,4%▲	11,8%▼	48,1%▲
Cultuur, sport en recreatie	31,4%▼	23,0%▼	6,5%▼	27,8%▲	16,4%	37,6%▲
Overige dienstverlening	37,5%	30,6%	13,7%▲	19,6%▼	14,6%	34,8%▼
Overige sectoren met n<150	36,4%	28,2%	7,3%▼	10,8%▼	16,4%	28,0%▼
BEROEPSGROEP						

Tabel 4: Psychosociale arbeidsomstandigheden
(Vervolg)

	HOGE TAKMESEN (VAAK-ALTIJD)	TUUSDRIJK (REGELMATIG)	EMOTIONEEL ZWAAR WERK (VAAK-ALTIJD)	EXTERN ONGEWENST GEDRAG (INCL. PESTEN) (EENKELE KEER OF VAKER)	INTERN ONGEWENST GEDRAG (INCL. PESTEN) (EENKELE KEER OF VAKER)	LAGE AUTONOMIE
Ambachtelijke industriële beroepen	33,2%▼	22,7%▼	5,3%▼	11,3%▼	18,6%▲	43,0%
Transportberoepen	34,3%▼	27,5%▼	6,9%▼	19,6%▼	19,6%▲	56,7%▲
Administratieve beroepen	35,1%▼	23,8%▼	4,8%▼	15,1%▼	15,8%▼	30,5%▼
Commerciële beroepen	36,6%▼	25,6%▼	6,0%▼	31,2%▲	13,3%▼	47,1%▲
Dienstverlenende beroepen	35,7%▼	28,0%▼	8,9%	32,9%▲	19,0%▲	52,0%▲
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	38,5%	32,6%▲	20,3%▲	47,0%▲	13,2%▼	57,6%▲
Leerkrachten/docenten	50,7%▲	36,8%▲	20,6%▲	30,5%▲	15,0%▼	59,1%▲
(Vak)specialist	41,5%▲	37,6%▲	7,0%▼	11,4%▼	15,0%▼	16,6%▼
Agarische beroepen	27,9%▼	17,1%▼	4,0%▼	11,5%▼	18,8%	53,9%▲
Leidgevende functies	62,2%▲	52,1%▲	11,9%▲	20,1%▼	16,8%	13,2%▼
Overige beroepen	38,5%	31,9%	8,0%▼	15,4%▼	14,4%	34,0%▼

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'.
▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significante, niet op effectgrootte.

Tabel 5:
Gezondheid en verzuim

	ALGHELE GEZONDHEID (GOED-UITSTEKEN)	ARBEIDSGEHANDICAPT (JA)	GEEN CHRONISCHE AANDOENING	INDIVIDUEEL ZIENDE- VERZUIMPERCENTAGE (DEELTIDGECORRIGEERD)	VERZUIMFREQUENTIE	WERKDAGEN VERZUIJM
SECTOR						
Landbouw, bosbouw en visserij	93,8%▲	17,3%	67,7%	2,25▼	0,61▼	3,96▼
Vervaardiging van voedingsmiddelen	90,3%	14,9%	67,6%	3,94	0,88	7,73
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	88,5%	22,1%	60,7%	4,60	0,80	8,64
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	89,0%	24,0%	61,5%	3,90	1,12	7,56
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal	89,2%	17,8%	63,6%	3,66	1,15	7,27
Vervaardiging van overige machines en apparaten	90,3%	20,2%	61,4%	4,07	1,08	7,72
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	90,9%	16,0%	68,0%	4,69	1,29	9,35
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	77,9%▼	33,3%▲	45,9%▼	7,18▲	1,56▲	13,7▲
Bouwnijverheid	89,2%	18,9%	64,2%	4,50	0,75▼	9,36▲
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangwagens	91,0%	17,5%	62,9%	4,02	0,82	7,85
Groothandel en handelsbemiddeling	90,7%	16,6%	64,3%	3,99▼	0,97	6,69
Detailhandel	92,3%▲	16,7%▼	67,6%▲	3,56▼	1,15	5,35▼
Vervoer en opslag	89,9%	16,7%	65,7%	5,23▲	0,83▼	9,48▲
Logiesverstreking en eet- en drinkgelegenheden	89,5%	17,1%	69,8%▲	3,82	1,04	6,53
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	93,0%	12,8%	61,0%	1,65▼	1,10	3,23▼
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	88,8%	13,0%▼	65,8%	2,93▼	1,41▲	5,64
Financiële instellingen	91,4%	15,8%▼	66,7%	3,54	1,00	6,29
Verhuur van en handel in onroerend goed	92,9%	15,1%	66,7%	3,66	1,07	6,76
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings; architecten en ingenieurs	92,6%▲	13,6%▼	70,4%▲	3,29▼	1,11	6,35
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	90,0%	21,4%	58,8%	4,22	1,59▲	6,53
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	88,1%▼	16,7%▼	64,9%	4,00	1,10	7,64
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	90,4%	19,3%	63,1%	5,10▲	1,22	9,46▲
Onderwijs	89,8%	19,7%	62,1%	4,52	1,33▲	7,58
Gezondheidszorg	91,8%▲	19,0%	62,5%	4,91	1,32▲	7,95
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	89,6%	22,7%▲	60,7%▼	5,56▲	1,08	8,62
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	89,4%	22,1%▲	60,1%▼	5,64▲	1,13	9,07▲
Cultuur, sport en recreatie	91,5%	20,1%	64,4%	3,62	1,01	6,19
Overige dienstverlening	91,4%	18,2%	67,4%	4,18	1,03	6,87
Overige sectoren met n<150	90,4%	18,6%	64,3%	4,41	0,94	8,42

Tabel 5:
Gezondheid en verzuim
(Vervolg)

BEROEPSGROEP	ALGEMEELE GEZONDHEID (GOED-UITSTEKEN)	ARBEIDSGEHANDICAPT (JA)	GEEN CHRONISCHE AANDOENING	INDIVIDUEEL ZIENDE- VERZUIMPERCENTAGE (DEELTIDGECORRIGEERD)	VERZUIMFREQUENTIE	WERKDAGEN VERZUIM
Ambachtelijke industriële beroepen	88,3% ▼	20,6% ▲	62,9%	4,96 ▲	0,98 ▼	9,95 ▲
Transportberoepen	89,4%	17,6%	62,9%	4,99	0,85 ▼	9,90 ▲
Administratieve beroepen	89,2%	19,1%	61,5% ▼	3,86	1,17	6,61 ▼
Commerciële beroepen	92,8% ▲	16,0% ▼	68,1% ▲	3,15 ▼	1,01	5,06 ▼
Diensverlenende beroepen	88,8% ▼	19,1%	63,2%	4,77	1,14	8,42
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	90,6%	21,9% ▲	61,3% ▼	5,72 ▲	1,20 ▲	9,04 ▲
Leerkrachten/docenten	88,9%	21,9% ▲	60,3% ▼	4,63	1,38 ▲	7,55
(Vak-)specialist	91,5% ▲	13,9% ▼	68,0% ▲	3,03 ▼	1,10	5,94 ▼
Agarische beroepen	88,3%	23,9% ▲	60,4%	4,61	1,17	8,96
Leidinggevende functies	92,9% ▲	11,1% ▼	69,4% ▲	3,02 ▼	0,69 ▼	5,97 ▼
Overige beroepen	90,2%	16,4% ▼	67,2% ▲	4,05	1,30 ▲	7,16

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages

Tabel Sb: Werkgerelateerdheid van het verzuim

	KLACHT (DEELS) DOOR HET WERK VERDOORZAKT	WERDRUK, WERKSTRESS	EMOTIONEEL TE ZWAAR	LICHAAMELIJK TE ZWAAR	BELANGRIJKSTE REDEN DIE (GEMEEL OF VOOR EEN DEEL) LEIDDE TOT HET ONTSTAAN VAN DEZE KLACHTEN				GEVAARLIJKE STOFFEN	ANDERE REDEN VAN KLACHTEN BIJ LAATSTE VERZUIM	
					LANGDUURIG DEZELFDE HANDELINGEN, ACHTER COMPUTER WERKEN	TE MOEILIK WERK	PROBLEEMEN MET LEIDING, WERKGEVER	PROBLEEMEN MET COLLEGA'S OF ONDERGESCHIKTEN			PROBLEEMEN MET KLANTEN (PATIENTEN, LEERLINGEN OF PASSAGIERS)
Vervaardiging van overige machines en apparaten	23,0%	28,9%	1,8%	27,7%	21,8%	2,2%	0%	0%	7,4%	0%	10,4%
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	22,0%	25,2%	3,0%	26,7%	19,1%	0%	0%	0%	0%	0%	22,3%
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	26,0%	20,2%	5,3%	26,8%	11,9%	0%	5,4%	3,8%	1,8%	0%	23,5%
Bouwnijverheid	27,2%	22,6%	1,3%	36,4%	8,3%	0,3%	1,7%	1,3%	0%	7,1%	0%
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	25,5%	17,5%	0%	29,4%	10,2%	0%	1,2%	0%	0%	9,6%	0%
Groothandel en handelsbemiddeling	21,7%	33,6%	2,1%	24,9%	8,9%	0%	9,9%	1,3%	0%	1,9%	0,8%
Detailhandel	18,3%	23,9%	2,2%	28,3%	14,6%	0%	8,5%	2,4%	0%	1,5%	0%
Vervoer en opslag	30,6%	27,1%	3,3%	20,2%	11,0%	0%	8,5%	0,5%	0,5%	2,4%	0,9%
Logiesverstreking en eet- en drinkgelegenheden	28,1%	32,4%	4,1%	31,4%	10,5%	0%	2,8%	0%	0%	2,2%	0%
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	18,8%	36,9%	0%	12,8%	12,1%	0%	9,2%	4,3%	0%	0%	24,6%
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	18,0%	45,2%	5,6%	6,6%	18,8%	0%	8,8%	0%	0%	0%	15,0%
Financiële instellingen	14,9%	57,0%	3,1%	0,7%	8,9%	0%	3,6%	2,4%	0,9%	0%	23,4%
Verhuur van en handel in onroerend goed	12,2%	48,4%	4,3%	0%	15,6%	4,9%	4,5%	8,7%	0%	0%	13,6%
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings; architecten en ingenieurs	17,1%	48,5%	2,0%	7,6%	11,1%	0,4%	5,6%	1,3%	0,5%	2,5%	17,9%
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	20,6%	28,2%	0%	15,4%	19,4%	0%	21,4%	5,8%	0%	0%	9,8%
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	24,9%	28,4%	1,5%	23,7%	15,5%	0%	6,1%	1,6%	0,5%	1,8%	20,4%
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	17,8%	34,7%	4,7%	9,5%	14,0%	0,5%	7,5%	3,1%	0,3%	3,6%	22,0%
Onderwijs	22,4%	60,5%	5,0%	5,0%	4,7%	0,6%	5,3%	1,7%	1,4%	0,6%	15,0%
Gezondheidszorg	19,7%	37,6%	5,6%	17,9%	7,7%	0%	7,9%	1,7%	2,4%	0,8%	18,5%
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	26,2%	29,9%	4,6%	33,5%	4,9%	0%	4,6%	1,1%	1,8%	1,2%	18,1%
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	27,7%	26,8%	5,4%	29,7%	6,6%	0%	6,0%	0,8%	0,6%	0%	24,2%
Cultuur, sport en recreatie	19,7%	15,2%	0%	28,6%	21,0%	0%	9,9%	0%	1,1%	0,7%	23,5%
Overige dienstverlening	20,6%	41,2%	2,0%	12,7%	13,1%	0%	7,0%	2,4%	0%	0%	21,6%
Overige sectoren met n<150	18,5%	36,8%	6,2%	15,6%	10,4%	2,0%	10,9%	0,5%	0%	2,9%	14,4%

Tabel 5b: Werkgerelateerdheid van het verzuim (Vervolg)

BEROEPSGROEP

	KLACHT (DEELS) DOOR HET WERK VERDOORZAAKT	WERDRUIK, WERKSTRESS	EMOTIONEEL TE ZWAAR	LICHAMELIJK TE ZWAAR	BELANGRIJKSTE REDEN DIE (GEHEEL OF VOOR EEN DEEL) LEIDDE TOT HET ONTSTAAN VAN DEZE KLACHTEN					GEVAARLIJKE STOFFEN	ANDERE REDEN VAN KLACHTEN BIJ LAATSTE VERZUIM	
					LANGDUURIG DIEZELIJN-GEN, ACHTER COMPUTER WERKEN	TE MOEILIJK WERK	PROBLEEMEN MET LEIDING, WERKGEVER	PROBLEEMEN MET COLLEGA'S OF ONDERGESCHIKTEN	PROBLEEMEN MET KLANTEN (PATIENTEN, LEERLINGEN OF PASSAGIERS)			GEVAARLIJK WERK/ BEDRIJFS- ON- GEWAL
Ambachtelijke industriële beroepen	30,0%▲	19,7%▼	2,5%	33,9%▲	10,1%	0,5%	4,1%▼	2,1%	0,7%	7,2%▲	0,9%	18,4%
Transportberoepen	32,0%▲	21,5%▼	3,5%	24,2%	11,5%	0%	5,6%	0,8%	0,2%	3,9%	0,8%	28,1%▲
Administratieve beroepen	13,7%▼	42,4%▲	3,7%	4,6%▼	21,8%▲	1,1%▲	9,8%▲	2,7%	0%	0,4%▼	0%	13,5%▼
Commerciële beroepen	17,9%▼	33,0%	2,2%	17,8%	14,7%	0,4%	9,6%▲	0,5%	0%	0,5%▼	0%	21,3%
Dienstverlenende beroepen	24,2%▲	26,3%▼	4,0%	28,7%▲	10,5%	0%	4,6%	1,8%	0,2%	2,6%	0%	21,4%
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	25,4%▲	28,2%▼	4,9%▲	28,9%▲	6,3%	0%	6,3%	1,6%	1,7%	0,6%▼	0,1%	21,4%
Leerkrachten/docenten	24,7%	62,6%▲	5,0%	4,9%▼	2,5%	0,9%	4,3%	0,8%	1,6%	0,4%	0,3%	16,7%
(Vak)specialist	15,5%▼	57,1%▲	2,2%	4,4%▼	8,9%	0%	7,6%	1,8%	0,6%	0,5%▼	1,1%	15,8%
Agrarische beroepen	35,8%▲	13,7%▼	1,2%	22,8%	16,8%▲	0,8%	9,0%	1,1%	0%	6,0%	0,9%	27,8%▲
Leidinggevende functies	18,4%▼	53,9%▲	2,2%	9,1%▼	8,2%	0%	7,6%	1,9%	0%	0%	0,9%	16,2%
Overige beroepen	20,6%	33,6%	2,6%	18,1%	13,5%	0,3%	6,5%	1,5%	0,4%	1,1%	1,1%	21,2%

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Het contrast is teikens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages.

Tabel 6:
Overige maten

	ARBEIDSONGEVAL (JA)	LEEFTIJD WILLEN DOORWERKEN (JAREN)	LEEFTIJD DOOR KUNNEN WERKEN (JAREN)	TEVREDENHEID MET ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN (ZEER) (TEVREDEN)	TEVREDENHEID MET WERK (ZEER) (TEVREDEN)
SECTOR					
Landbouw, bosbouw en visserij	1,5%	61,1▼	61,7	82,7%▲	81,6%
Vervaardiging van voedingsmiddelen	3,4%	62,5	61,2	77,2%	79,0%
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	2,6%	62,8	63,0	64,0%▼	67,3%▼
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	4,2%	62,6	62,4	71,1%	73,3%
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal	3,6%	61,7	61,8	69,4%	72,9%▼
Vervaardiging van overige machines en apparaten	4,1%	63,1	62,7	82,7%▲	81,9%
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	3,1%	62,6	62,8	71,6%	72,2%
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	4,5%▲	63,3▲	63,6▲	72,2%	76,6%
Bouwnijverheid	5,2%▲	62,2	60,8▼	74,1%	78,6%
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangwagens	5,1%▲	61,6▼	59,5▼	73,1%	76,5%
Groothandel en handelsbemiddeling	2,7%	62,6	63,0	72,5%	74,9%▼
Detailhandel	3,0%	59,8▼	58,3▼	70,8%▼	74,2%▼
Vervoer en opslag	4,6%▲	62,7	62,1	68,4%▲	76,0%
Logiesverstreking en eet- en drinkgelegenheden	4,4%▲	61,7▼	56,7▼	70,8%▼	75,6%
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	2,3%	64,3▲	64,0▲	76,5%	78,5%
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	1,3%▼	62,8	63,7▲	77,3%	78,8%
Financiële instellingen	0,6%▼	62,9	64,1▲	83,4%▲	80,4%
Verhuur van en handel in onroerend goed	1,4%	63,4	63,7▲	74,7%	80,2%
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings; architecten en ingenieurs	1,8%▼	63,1▲	64,4▲	81,2%▲	81,3%▲
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	3,3%	63,0	62,2	73,4%	77,1%
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	3,2%	62,5	60,2▼	65,0%▼	69,1%▼
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	2,9%	62,8	62,9▲	78,4%▲	81,8%▲
Onderwijs	1,5%▼	63,6▲	63,4▲	75,7%	82,8%▲
Gezondheidszorg	2,4%	63,2▲	62,0	75,8%	84,2%▲
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	3,1%	62,6	60,6▼	74,6%	81,5%▲
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	2,9%	62,6	60,6▼	73,8%	79,0%
Cultuur, sport en recreatie	2,4%	61,4▼	63,5▲	74,7%	79,6%
Overige dienstverlening	1,4%	62,9	61,7	74,1%	80,2%
Overige beroepsgroepen met n<150	2,9%	62,9	63,5▲	79,0%▲	78,9%

Tabel 6:
Overige maten
(Vervolg)

	ARBEIDSONGEVAL (JA)	LEEFTIJD WILLEN DOORWERKEN (JAREN)	LEEFTIJD DOOR KUNNEN WERKEN (JAREN)	TEVREDENHEID MET ARBEIDSONTANDIGHEDEN (ZEER) TEVREDEN	TEVREDENHEID MET WERK (ZEER) TEVREDEN
BEROEPSGROEP					
Ambachtelijke industriële beroepen	6,1%▲	62,2▼	60,4▼	69,1%▼	74,5%▼
Transportberoepen	5,2%▲	62,9	61,5	67,5%▼	74,4%▼
Administratieve beroepen	1,1%▼	62,6	63,4▲	76,4%▲	76,6%▲
Commerciële beroepen	2,2%▼	61,2▼	61,0▼	74,5%	76,4%▼
Dienstverlenende beroepen	3,8%▲	62,1▼	59,5▼	68,9%▼	73,7%▼
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	2,9%	62,7	60,6▼	74,4%	81,9%▲
Leerkrachten/docenten	1,8%▼	63,6▲	62,7▲	73,6%	82,6%▲
(Vak-)specialist	1,3%▼	63,4▲	64,7▲	81,1%▲	81,1%▲
Agrarische beroepen	5,6%▲	61,7▼	60,6▼	72,5%	77,6%
Leidinggevende functies	1,2%▼	63,0▲	64,1▲	81,9%▲	84,1%▲
Overige beroepen	2,4%	62,7	61,9	74,6%	77,6%

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages.

Tabel 7:
Maatregelen

	AANDEEL WERKNEMERS DAT ZEGT DAT VOLDOENDE MAATREGEN BETROFFEN ZIJN TEGEN:											
	WERDRUK, WERKSTRESS	EMOTIONEEL ZWAAR WERK	KANS	LICHAMELIJK ZWAAR WERK	GELUID	ROKEN DOOR COLLEGA'S OF KLANTEN	INTIMIDATI-AGRESSIE OF GEWELD (EXTERN)	INTIMIDATI-AGRESSIE OF GEWELD (INTERN)	GEVAARLIJKE STOFFEN	VEILIGHEID / BEDRIJFSON-GEVAL	WIRUSSEN, BACTERIËN, SCHIMMELS	
SECTOR												
Landbouw, bosbouw en visserij	43,2%	23,3%	23,2%	45,0%	44,5%	40,0%	13,0%	14,6%	40,3%	57,7%	43,1%	
Vervaardiging van voedingsmiddelen	41,6%	29,6%	31,9%	43,7%	47,2%	49,8%	24,7%	27,9%	40,7%	55,0%	51,3%	
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	33,3%	26,8%	38,5%	38,3%	48,8%	52,0%	21,0%	24,0%	48,1%	55,7%	30,7%	
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	39,5%	30,6%	45,3%	46,0%	65,8%	62,3%	25,8%	29,7%	52,7%	66,1%	28,8%	
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal	37,8%	34,3%	44,7%	51,1%	60,6%	54,4%	23,6%	26,7%	48,8%	61,5%	30,2%	
Vervaardiging van overige machines en apparaten	44,2%	28,2%	46,2%	56,3%	63,8%	57,1%	27,0%	30,8%	52,7%	69,7%	30,3%	
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	35,3%	32,8%	37,5%	50,9%	53,2%	51,3%	26,1%	32,7%	48,7%	54,3%	31,5%	
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	37,9%	35,8%	35,1%	42,9%	48,5%	47,3%	32,7%	30,6%	39,5%	57,7%	32,2%	
Bouwnijverheid	46,3%	33,7%	37,3%	47,1%	60,8%	55,9%	25,5%	24,2%	46,5%	63,1%	27,9%	
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangwagens	45,2%	28,4%	36,4%	44,6%	45,4%	44,0%	26,4%	21,6%	47,4%	54,8%	24,5%	
Groothandel en handelsbemiddeling	40,0%	31,6%	41,4%	34,8%	33,5%	42,5%	21,7%	19,7%	26,0%	46,0%	24,2%	
Detailhandel	34,4%	22,0%	21,1%	34,7%	21,8%	36,1%	33,2%	20,9%	18,4%	41,1%	27,1%	
Vervoer en opslag	39,7%	35,5%	32,0%	38,3%	35,3%	45,8%	31,2%	26,7%	32,7%	51,0%	27,7%	
Logiesverstreking en eet- en drinkgelegenheden	39,1%	29,7%	23,2%	40,5%	32,1%	47,2%	34,9%	23,4%	28,3%	48,4%	44,0%	
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	35,7%	29,9%	44,9%	19,6%	20,1%	41,3%	18,7%	18,0%	9,4%	22,7%	12,9%	
Financiële instellingen	47,6%	33,9%	59,7%	12,7%	16,6%	40,1%	13,7%	14,9%	8,6%	22,4%	14,2%	
Verhuur van en handel in onroerend goed	45,0%	37,0%	58,3%	13,5%	21,5%	36,9%	27,2%	22,5%	6,3%	30,1%	19,8%	
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings; architecten en ingenieurs	37,7%	44,1%	45,1%	29,4%	28,8%	37,5%	41,6%	28,4%	19,3%	31,9%	22,0%	
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	43,9%	33,5%	50,5%	18,1%	21,5%	37,2%	20,9%	18,1%	16,6%	32,2%	20,4%	
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	32,4%	29,7%	31,1%	18,4%	17,9%	29,3%	13,4%	8,9%	15,8%	22,8%	16,7%	
Openbaar bestuur, overheidsinstellingen en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	37,0%	30,2%	31,4%	29,1%	31,6%	39,5%	28,2%	22,7%	26,6%	41,6%	26,8%	
Onderwijs	44,4%	46,6%	59,3%	30,9%	34,1%	49,7%	44,7%	37,5%	26,5%	44,8%	33,1%	
Gezondheidszorg	32,3%	41,2%	38,6%	21,4%	22,4%	34,4%	38,4%	25,4%	18,7%	35,3%	29,3%	
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	37,1%	53,8%	43,0%	38,5%	25,7%	34,3%	48,9%	30,8%	42,1%	55,8%	61,0%	
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	36,4%	51,8%	36,8%	44,0%	27,3%	49,1%	49,8%	30,0%	26,6%	50,1%	58,2%	
Cultuur, sport en recreatie	38,5%	50,5%	35,5%	42,0%	23,2%	38,0%	40,5%	25,6%	19,9%	44,4%	48,3%	
Overige dienstverlening	39,7%	32,9%	29,5%	36,3%	35,7%	39,8%	32,9%	20,4%	24,0%	44,4%	31,7%	
Overige sectoren met n<150	40,7%	39,1%	39,3%	27,9%	25,6%	34,2%	24,2%	19,9%	23,2%	39,1%	29,5%	
	46,2%	40,0%	51,7%	43,0%	44,1%	50,7%	30,1%	31,5%	47,8%	60,1%	39,2%	

Tabel 7:
Maatregelen
(Vervolg)

	AANDEEL WERKNEMERS DAT ZEGT DAT VOLDOENDE MAATREGELEN BETROFFEN ZIJN TEGEN:										
	WERKRUIM, WERKSTRESS	EMOTIONEEL ZWAAR WERK	KANS	LICHAMELIJK ZWAAR WERK	GELUID	ROEKEN DOOR COLLEGA'S OF KLANTEN	INTIMIDATI- AGRESSIE OPGEWELD (EXTERN)	INTIMIDATI- AGRESSIE OF GEWELD (INTERN)	GEVAARLIJKE STOFFEN	VEILIGHEID / BEDRIJFSON- GEVAL	VIJLIGHEID, BACTERIËN, SCHIMMELS
BEROEPSGROEP											
Ambachtelijke industriële beroepen	40,3%	31,9% ▼	31,2% ▼	47,4% ▲	57,2% ▲	52,7% ▲	26,6% ▼	26,5%	48,0% ▲	62,0% ▲	34,4%
Transportberoepen	40,3%	33,7% ▼	27,7% ▼	41,0% ▲	38,9% ▲	49,2% ▲	27,3% ▼	25,3%	34,1% ▲	53,6% ▲	27,9% ▼
Administratieve beroepen	43,8% ▲	32,9% ▼	51,2% ▲	23,3% ▼	25,6% ▼	38,0% ▼	27,4% ▼	22,2% ▼	17,4% ▼	35,6% ▼	25,2% ▼
Commerciële beroepen	36,1% ▼	26,9% ▼	29,1% ▼	29,3% ▼	20,7% ▼	34,3% ▼	29,1% ▼	18,9% ▼	14,1% ▼	35,4% ▼	20,6% ▼
Dienstvaarijnde beroepen	38,4%	34,3% ▼	32,0% ▼	36,1% ▼	30,9% ▼	44,2% ▼	36,8% ▲	26,4%	29,1%	45,7%	36,7% ▲
Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	36,4% ▼	53,1% ▲	35,5% ▼	42,3% ▲	25,2% ▼	40,4% ▼	47,8% ▲	27,9% ▲	33,1% ▲	52,7% ▲	59,7% ▲
Leerkrachten/docenten	29,0% ▼	43,3% ▲	33,4% ▼	22,1% ▼	22,7% ▼	34,5% ▼	39,1% ▲	24,4%	16,1% ▼	33,6% ▼	29,2% ▼
(Vak-)specialist	45,8% ▲	35,7%	57,9% ▲	24,1% ▼	27,3% ▼	42,7%	23,3% ▼	23,9%	21,5% ▼	38,7% ▼	22,2% ▼
Agarische beroepen	39,3%	26,6% ▼	22,2% ▼	45,4% ▲	50,8% ▲	43,7%	18,6% ▼	19,2% ▼	44,3% ▲	57,7% ▲	43,2% ▲
Leidinggevende functies	47,0% ▲	46,7% ▲	59,4% ▲	40,3% ▲	40,6% ▲	53,0% ▲	41,9% ▲	36,4% ▲	36,7% ▲	55,6% ▲	37,4% ▲
Overige beroepen	39,5%	34,7% ▼	42,1% ▲	28,4% ▼	28,7% ▼	39,2% ▼	28,7% ▼	24,5%	24,3% ▼	39,5% ▼	26,4% ▼

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05, (en ▼): significant hoge (lage) percentages.

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 2012 wordt daarnaast gekeken naar een drietal actuele thema's: flexwerk, laaggeschoold werk en het MKB.