



Zwangerschap en werk: voorlichting, maatregelen en verzuim

Deelresultaten Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003-2006



W.E. Hooftman
S.N.J. van den Bossche

Zwangerschap en werk: voorlichting, maatregelen en verzuim.

Deelresultaten Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003-2006



Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Rapport opgesteld door
Wendela Hooftman, Seth van den Bossche

*Zwangerschap en werk: voorlichting, maatregelen en verzuim.
Deelresultaten Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003-2006*

TNO Kwaliteit van Leven
Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94
W www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is te bestellen bij TNO
F 023 554 93 94
E receptie@arbeid.tno.nl
Prijs EUR 17 excl. BTW

ISBN: 978-90-5986-248-7
© 2007 TNO

Auteurs:
Wendela Hooftman
Seth van den Bossche

Druk: PlantijnCasparie Almere

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

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

Inhoudsopgave

1	Inleiding	7
2	Methode	9
2.1	Gebruikte data bestand	9
2.2	Gebruikte variabelen	9
2.3	Uitgevoerde analyses	10
3	Voorlichting en maatregelen	13
3.1	Zwangerschap algemeen	13
3.2	Trends in voorlichting en maatregelen: 2003-2005	14
3.3	Voorlichting en maatregelen naar persoonskenmerken	15
3.4	Voorlichting en maatregelen naar arbeidsvoorwaarden	17
3.4.1	Contractueel	17
3.4.2	Werktijden	19
3.4.3	Bedrijfsgrootte	21
3.5	Voorlichting en maatregelen naar beroep en bedrijfstak	22
3.5.1	Beroep	22
3.5.2	Bedrijfstak	24
3.6	Voorlichting en maatregelen naar arbeidsomstandigheden	26
4	Ziekteverzuim	29
4.1	Verzuim naar jaartal: trend 2003-2006	30
4.2	Ziekteverzuim naar persoonskenmerken	30
4.3	Ziekteverzuim naar Arbeidsvoorwaarden	32
4.3.1	Contractueel	32
4.3.2	Werktijden	33
4.3.3	Bedrijfsgrootte	34
4.4	Ziekteverzuim naar beroep en bedrijfstak	36
4.4.1	Beroep	36
4.4.2	Bedrijfstak	38
4.5	Ziekteverzuim naar arbeidsomstandigheden	39
4.6	Ziekteverzuim naar voorlichting en maatregelen	40
4.7	Ziekteverzuim naar herstelbehoefte en combineren werk en privé	41
4.8	Oorzaken van verzuim	42
4.8.1	Klachten	42
4.8.2	Werkgebondenheid	43

5	Twee sectoren uitgelicht	45
5.1	Gezondheidszorg	45
5.2	Financiële dienstverlening	48
6	Samenvatting & conclusies	51
6.1	Voorlichting en maatregelen	51
6.2	Verzuim	53
Bijlage A Resultaten van de multivariate analyses		55
Bijlage B Steekproefverdeling		61
Bijlage C Relevante items uit de NEA vragenlijst		65

1 Inleiding

Voor zwangere werknemers, werknemers die net bevallen zijn en werknemers die borstvoeding geven zijn in de Arbowet en de Arbeidstijdenwet diverse regels opgenomen die de werkgever verplicht om de (aanstaande) moeder te beschermen tegen risico's op het werk. Een werkgever is bijvoorbeeld verplicht om binnen twee weken nadat hij op de hoogte is gesteld van de zwangerschap voorlichting te geven over mogelijke risico's op het werk. Gezondheidsrisico's zoals zwaar fysiek werk, werkstress en het werken met chemische stoffen dienen beperkt te worden, en zwangere werknemers hebben recht op een regelmatig arbeidspatroon, zonder nachtdiensten, en overwerk.¹ Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft echter signalen van onder andere het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten en de FNV gekregen, waaruit blijkt dat zwangere vrouwen in Nederland mogelijk toch worden blootgesteld aan dergelijke risico's.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft TNO Kwaliteit van Leven gevraagd om op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) secundaire analyses uit te voeren rond het thema zwangerschap. De NEA is een groot-schalig onderzoek naar de werkomstandigheden van Nederlandse werknemers. De eerste enquête is in 2003 ingevuld door een representatieve steekproef van circa 10.000 werknemers. In 2005 en 2006 is de enquête ingevuld door respectievelijk een groep van ruim 23.000 en ruim 24.000 werknemers. Hiervan was gemiddeld 45% vrouw.

Het doel van de secundaire analyses is om na te gaan

1. In hoeverre zwangere werknemers door hun werkgever voorlichting krijgen over werken tijdens de zwangerschap, uitgesplitst naar jaar, persoonskenmerken en werkkenmerken.
2. In hoeverre er maatregelen genomen worden om zwangere werknemers te beschermen tegen arbeidsrisico's tijdens de zwangerschap uitgesplitst naar jaar, persoonskenmerken en werkkenmerken.
3. Hoe hoog het ziekteverzuim bij (zwangere) werknemers is, uitgesplitst naar jaar, persoonskenmerken, werkkenmerken en het al dan niet getroffen zijn van maatregelen.

¹ Met ingang van 1 januari 2007 is de herziening van de Arbowet ingegaan. Bij de nieuwe Arbowet stellen werkgevers en werknemers gezamenlijk arbocatalogi op. Hierin staat beschreven hoe werkgevers kunnen voldoen aan de voorschriften die de overheid stelt. Deze arbocatalogi dienen ter vervanging van de arbobeleidsregels. Nadat werkgevers en werknemers een positief getoetste arbocatalogus hebben opgesteld voor een sector, worden de beleidsregels voor die sector ingetrokken. Per 1 januari 2010 worden alle beleidsregels ingetrokken. Dit betekent met betrekking tot zwangere werknemers dat de voorlichtingsplicht voor de werkgever en verschillende normen komen te vervallen. De eis dat er in de RI&E aandacht moet zijn voor zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven blijft echter bestaan.

4. Met welke klachten (zwangere) werkneemsters verzuimen, en in hoeverre deze klachten het gevolg van het werk zijn.
5. Welke werkkenmerken (oorzakelijk) gerelateerd zijn aan verzuim.
6. In welke mate herstelbehoefte en werk-thuis problemen een rol spelen bij verzuim.

2 Methode

2.1 Gebruikte data bestand

Voor de analyses is gebruik gemaakt van de data van de National Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA is een grootschalig periodiek onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van Nederlandse werknemers. Op het moment is de NEA drie maal afgenomen (2003, 2005 en 2006²), waarbij het merendeel van de vragen jaarlijks is afgenomen, en een klein aantal vragen verschilde over de jaren. Omdat de NEA periodiek wordt afgenomen, maar er geen werknemers over de tijd worden gevolgd (en er dus geen sprake is van een longitudinale studie), en het aantal zwangeren per jaar relatief klein is, is er besloten om de gegevens van de verschillende jaren gelijktijdig te analyseren. Wel zal er worden gekeken naar trends over de jaren.

2.2 Gebruikte variabelen

In de NEA wordt aan alle vrouwelijke werknemers gevraagd of zij de afgelopen 2 jaar zwanger zijn geweest of momenteel zwanger zijn³. In totaal zijn er ruim 3000 zwangere vrouwen. Aan alle zwangere vrouwen is ook gevraagd of zij door hun werkgever geïnformeerd zijn over risico's op het werk in verband met de zwangerschap, en of hun werkzaamheden zijn aangepast naar aanleiding van risico's bij zwangerschap. Aan alle NEA respondenten (dus niet alleen de zwangeren) is in de NEA wordt o.a. gevraagd naar kenmerken van het huidige werk, en de fysieke en psychosociale belasting in dat werk. Ook wordt er gevraagd naar ziekteverzuim in de afgelopen 12 maanden en de reden voor het laatste verzuimgeval (eventueel langer al 12 maanden geleden). In de NEA 2005 zijn bovendien enkele vragen gesteld over het combineren van werk en privé.

De periode waarin naar zwangerschap wordt gevraagd (afgelopen 2 jaar) is dus niet de zelfde periode als de periode waarover naar werkkenmerken en fysieke en psychosociale belasting (huidig), en ziekteverzuim (afgelopen 12 maanden) wordt gevraagd. Dit brengt enige beperkingen met zich mee. De geboorte van een kind is voor vrouwen vaak een moment om het arbeidspatroon aan te passen. Na de geboorte van een eerste kind gaat 50% van de vrouwen minder werken, en besluit 11% zelfs helemaal te stoppen. Bij laagopgeleide vrouwen stopt zelfs 24% van de vrouwen helemaal met werken. Terwijl dit bij de hoogopgeleide vrouwen maar 6% is. Deze veranderingen in

2 Ten aanzien van de data van de NEA 2006 betreft het voorlopige data.

3 Voor de leesbaarheid zal naar deze vrouwen worden verwezen als 'zwanger'. Dit is strikt genomen dus niet correct. De groep bestaat feitelijk uit vrouwen die zwanger zijn, en nog werken, vrouwen die met zwangerschaps- of bevalingsverlof zijn, en vrouwen al een kind (van maximaal 2 jaar) hebben.

arbeidspatroon treden voornamelijk op na de geboorte van het 1e kind. Na de geboorte van een 2e of later kind zijn de veranderingen kleiner.⁴

Een groot deel van de vrouwen die al wat langer geleden zijn bevallen, heeft dus waarschijnlijk een ander arbeidspatroon dan zij had tijdens de zwangerschap. De omstandigheden waaronder een vrouw tijdens haar, wellicht al wat langer geleden, zwangerschap werkte hoeven daarom niet de zelfde te zijn als de huidige werkomstandigheden. Bij de resultaten moet men zich daarom realiseren dat eventuele gevonden verbanden tussen werkomstandigheden en voorlichting, werkaanpassingen en ziekteverzuim, met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

Om meer grip op het effect van deze verschillende tijdsperiodes te krijgen is geprobeerd om de groep vrouwen te selecteren die ten tijde van de NEA zwanger was. Het was niet mogelijk om alle zwangeren te identificeren, maar het was wel mogelijk om vrouwen te selecteren die (waarschijnlijk) zwanger waren van hun het eerste kind. Hiervoor is een combinatie gemaakt van de vraag over de thuissituatie, en de vraag over zwangerschap. Als vrouwen aangaven zwanger te zijn, én aangaven alleenstaand of gehuwd/samenwonend zonder thuiswonende kinderen te zijn is aangenomen dat zijn op het moment van afname van de NEA zwanger waren van hun 1e kind⁵. Het is aannemelijk dat de werkomstandigheden waarover zij rapporteerden ook de werkomstandigheden zijn tijdens hun zwangerschap. Totaal gaat het om een groep van 426 vrouwen die zwanger is van het eerste kind. Voor variabelen waarvan de verwachting is dat resultaten vertekend kunnen zijn door veranderingen van arbeidspatroon zal deze groep vergeleken worden met de overige zwangeren.

2.3 Uitgevoerde analyses

In de hoofdstukken 3 en 4 wordt voor verschillen ten aanzien van het krijgen van voorlichting en maatregelen en het al dan niet verzuimen binnen de uitsplitsingsvariabelen getest op hun significantie. Hierbij is een significantie niveau aangehouden van $p=0.05$. Dat wil zeggen dat als een verschil significant is het voor 95% zeker is dat er ook echt een verschil is, en dat de kans dat er toevallig een verschil is gevonden, terwijl er eigenlijk geen verschil is minder dan 5% is.

De verschillende variabelen staan niet volledig los van elkaar. Om te kijken wat het relatieve belang van de verschillende factoren op het krijgen van voorlichting en

4 Portegijs W, Hermans B, Lalta V. (2006) Emancipatie monitor 2006. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau

5 Feitelijk is dit niet helemaal juist. Het gaat hier om een groep vrouwen die nu of in de afgelopen 2 jaar zwanger is (geweest), maar die nu in een huishouden zonder kinderen woont. Ook vrouwen die zwanger zijn, maar waarbij eventuele oudere kinderen niet thuis wonen, of vrouwen die inmiddels bevallen zijn, maar waarbij de baby niet thuis woont vallen in deze groep.

maatregelen of op het verzuimen is, zijn daarom ook analyses uitgevoerd waarbij de verschillende uitsplitsings variabelen in één model op hun verklarende waarde worden getest. De resultaten geven dus aan wat het effect van een variabele is, als voor het effect van alle andere variabelen in het model gecorrigeerd is.

Sommige variabelen meten gedeeltelijk hetzelfde. Zo is de correlatie tussen het aantal uren en het aantal dagen dat iemand werkt bijvoorbeeld erg groot, en is er een grote overlap tussen het beroep en de bedrijfstak waarin iemand werkt. Ook werken mensen die in ploegendienst werken vaak ook 's avonds of 's nachts. Als deze variabelen in één model worden getest kan dit een probleem opleveren. De variabele die dan als eerste in het model wordt gestopt (bijvoorbeeld dagen werkzaam) kan dan veel verklaren, terwijl de variabele die als 2e in het model wordt gestopt (bijvoorbeeld uren werkzaam) niet veel meer kan verklaren. Het lijkt dan alsof de het aantal uren dat iemand werkt niet van belang is, terwijl als de variabelen in omgekeerde volgorde in het model gestopt worden het zou lijken alsof het aantal dagen dat iemand werkt niet van belang is. Er moet dus vooraf een keuze worden gemaakt voor welke variabelen wel en niet in het model worden gestopt. De variabelen 'dagen werkzaam', 'beroep', en 'ploegendienst' worden daarom niet gebruikt.

3 Voorlichting en maatregelen

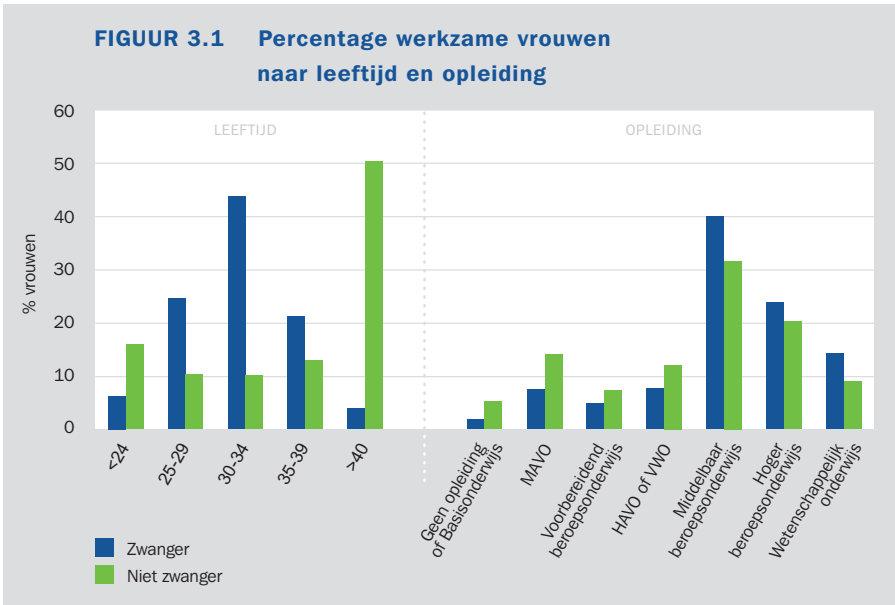
3.1 Zwangerschap algemeen

Jaarlijks geeft gemiddeld 13 procent van de vrouwen aan zwanger geweest te zijn. Een percentage dat stabiel over de jaren lijkt te zijn (tabel 3.1).

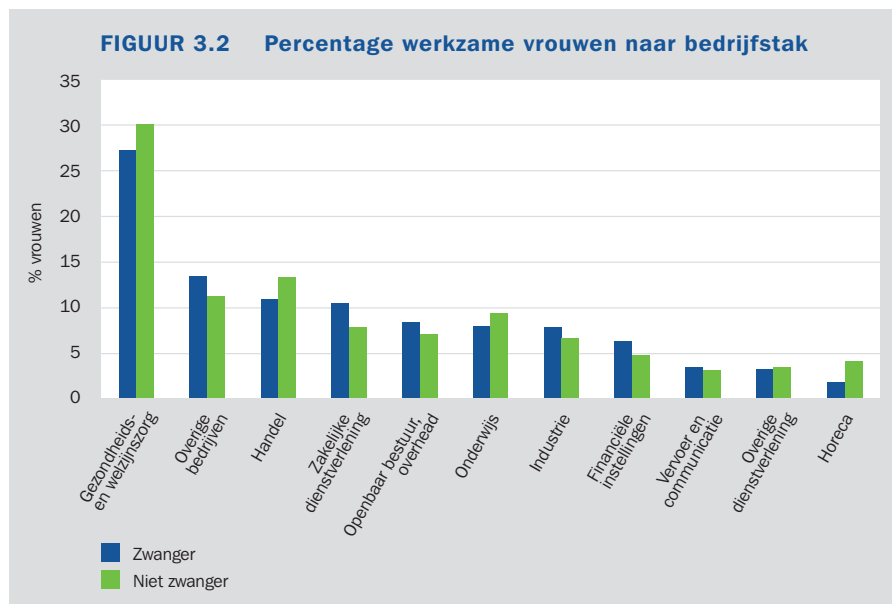
Tabel 3.1 Zwangerschap naar jaar

		2003	2005	2006	Totaal
Bent u in de afgelopen 2 jaar zwanger geweest	n	522	1297	1347	3166
of bent u momenteel zwanger?	%	12,8%	13,0%	13,0%	13,0%

De meeste zwangere vrouwen (ruim 40%) zijn tussen de 30 en 34 jaar, maar ook vrouwen tussen de 25 en 29 jaar, en vrouwen tussen de 35 en 39 jaar zijn vaak zwanger. Er zijn maar weinig zwangere vrouwen boven de 40 of onder de 24 jaar. Zwangere vrouwen zijn over het algemeen wat hoger opgeleid dan de niet zwangere vrouwen. Ruim 38% van de zwangere vrouwen heeft HBO of hogere opleiding gevolgd, terwijl dit percentage bij de niet zwangeren maar 29% is. De grootste groep vrouwen, zowel bij de zwangeren als de niet zwangeren, heeft echter een MBO opleiding gevolgd (figuur 3.1).



De gezondheidszorg is de sector waar de meeste vrouwen werkzaam zijn, dit geldt zowel voor de zwangere (27%) als niet zwangere (30%) vrouwen. Erg weinig vrouwen zijn werkzaam in de horeca. Vier procent van de niet zwangeren en nog geen twee procent van de zwangere vrouwen is in deze sector werkzaam (figuur 3.2). In de financiële instellingen en de zakelijke dienstverlening zijn weliswaar niet heel veel zwangere vrouwen werkzaam, maar met bijna 17% is het percentage vrouwen in deze sectoren dat zwanger is wel relatief hoog.



In principe zouden al deze vrouwen voorlichting over het werken tijdens de zwangerschap moeten krijgen, en indien noodzakelijk, zouden er voor hen ook maatregelen getroffen moeten worden. In de onderstaande paragrafen zal worden gekeken hoeveel van deze vrouwen daadwerkelijk voorlichting en maatregelen krijgt, en of er groepen vrouwen zijn die opvallend veel of weinig voorlichting krijgen. Hierbij zal worden gekeken naar verschillen in voorlichting en maatregelen op basis van persoonskenmerken, arbeidsvoorwaarden, beroepen en bedrijfstak, en werkomstandigheden.

3.2 Trends in voorlichting en maatregelen: 2003-2005

In tabel 3.2 staat het percentage zwangere werknemers dat zegt voorlichting over werken tijdens de zwangerschap te hebben gekregen. Hieruit blijkt dat 25% van de zwangere vrouwen voorlichting krijgt over het werken tijdens de zwangerschap. Dit

percentage is in 2005 en 2006 gestegen ten opzichte van 2003. Het percentage vrouwen waarbij maatregelen zijn getroffen ten aanzien van werken tijdens de zwangerschap is groter. Bij ongeveer een derde van de vrouwen worden maatregelen getroffen. Dit percentage lijkt iets af te nemen met de jaren. Opvallend is dat vrouwen die voor de eerste keer zwanger zijn minder voorlichting en maatregelen krijgen dan vrouwen die al bevallen zijn of zwanger zijn van een 2e of later kind. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een deel van de vrouwen die voor de 1e keer zwanger zijn nog niet zo lang zwanger is, en dat hun werkgever dus nog niet op de hoogte is van de zwangerschap. Het geven van voorlichting en het treffen van maatregelen is dan nog niet van toepassing.

Andere verklaringen zijn dat vrouwen die voor een 2e of 3e keer zwanger door hun ervaringen tijdens de eerste zwangerschap alerter zijn op eventuele voorlichting en maatregelen, of dat zij voorlichting en de maatregelen die zij tijdens een eerste zwangerschap hebben gekregen als het ware optellen bij de informatie die zij tijdens een latere zwangerschap hebben gekregen.

Tabel 3.2 Maatregelen naar jaar ⁶

	ALLE ZWANGEREN			ZWANGER VAN 1e KIND		
	voorlichting gekregen	maatregelen getroffen	N	voorlichting gekregen	maatregelen getroffen	N
2003	19%▼	36%	522	14%	31%	64
2005	27%	33%	1297	23%	26%	188
2006	26%	32%	1347	23%	23%	160
TOTAAL	25%	33%	3166	21%	26%	413

3.3 Voorlichting en maatregelen naar persoonskenmerken

In tabel 3.3 is te zien dat van de zwangere vrouwen onder de 24 jaar bijna de helft (45%) aangeeft voorlichting gehad te hebben, terwijl dat bij de vrouwen boven de 40 nog maar 14 procent is. Ook het krijgen van maatregelen neemt af met de leeftijd. Van de vrouwen onder de 24 jaar wordt bij 51% een maatregel getroffen, terwijl dat bij de vrouwen boven de 40 jaar nog maar bij 19% het geval is.

6 In dit hoofdstuk zijn de verschillen getest voor de uitsplitsings variabele (bijvoorbeeld jaar) Verschillen zijn getest ten opzichte van het gemiddelde van de hele groep. ▼ Voor gemiddelden die significant (p=0.05) kleiner zijn dan in de hele groep., en ▲ voor gemiddelden die significant groter zijn dan in de hele groep. Het percentage vrouwen dat voorlichting krijgt is in 2003 (tabel 3.2) dus significant lager dan in de andere groepen en vrouwen van <24 jaar (tabel 3.3) krijgen meer voorlichting dan de overige vrouwen.

De meeste voorlichting (44%) en maatregelen (52%) krijgen vrouwen met een VBO opleiding. Vrouwen die een wetenschappelijke opleiding hebben voltooid krijgen juist erg weinig voorlichting (9,2%) en maatregelen (19%). Opvallend is dat de vrouwen die geen opleiding hebben afgemaakt ten aanzien van het krijgen van voorlichting gemiddeld (26%) scoren, maar ten aanzien van het treffen van maatregelen juist relatief hoog met 44%.

Tenslotte krijgen niet-westerse allochtone vrouwen duidelijk meer voorlichting en maatregelen dan zowel autochtonen als westerse allochtone vrouwen.

Tabel 3.3 Voorlichting en maatregelen naar persoonskenmerken

	voorlichting gekregen	maatregelen getroffen	N
LEEFTIJD			
<24	45%▲	51%▲	191
25-29	29%▲	37%▲	772
30-34	25%	32%	1371
35-39	17%▼	27%▼	654
>40	14%▼	19%▼	104
OPLEIDING			
Geen opleiding of Basisonderwijs	26%	33%	54
MAVO	35%▲	45%▲	230
Vorbereidend beroepsonderwijs	44%▲	52%▲	148
HAVO/VWO	26%	29%	232
Middelbaar beroepsonderwijs	30%▲	37%▲	1235
Hoger beroepsonderwijs	20%▼	28%▼	745
Wetenschappelijk onderwijs	9,2%▼	19%▼	444
ETNICITEIT			
1 Autochtoon	26%▼	32%	2161
2 Westerse allochtoon	21%	28%	205
3 Niet-westerse allochtoon	40%▲	40%▲	218

Ook na correctie voor alle andere factoren (bijlage A) blijkt dat jongere en niet westerse allochtone vrouwen meer voorlichting krijgen dan oudere en autochtone vrouwen. Voor het krijgen van maatregelen wordt geen verschil meer gevonden. Dat wil zeggen dat jongere en niet westers allochtone vrouwen ook als de werkomstandigheden gelijk zijn meer voorlichting krijgen, maar dat zij bij gelijke werkomstandigheden wel even veel maatregelen krijgen. Voor opleiding wordt gevonden dat ook na correctie voor overige factoren vrouwen met een hogere opleiding duidelijk minder vaak voorlichting of maatregelen krijgen. Wellicht wordt er aangenomen dat deze vrouwen zelf goed in staat zijn om de benodigde informatie te vinden.

3.4 Voorlichting en maatregelen naar arbeidsvoorwaarden

3.4.1 Contractueel

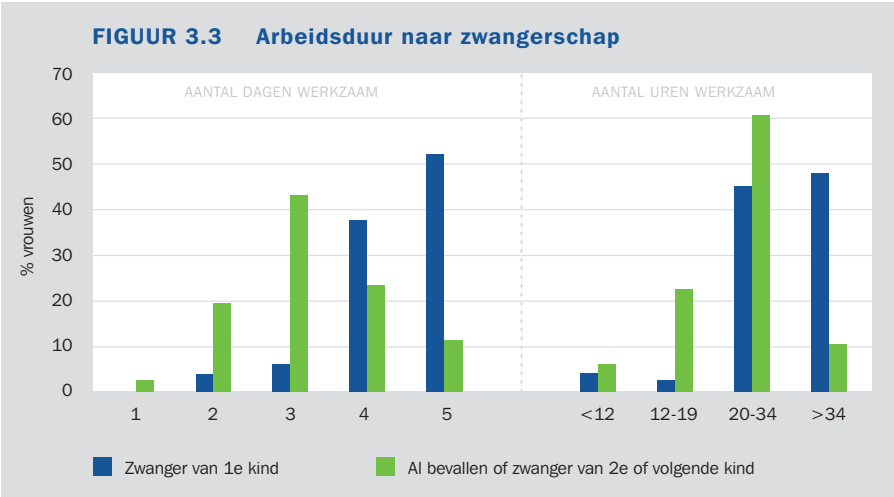
De meeste voorlichting en maatregelen krijgen uitzend, oproep en invalkrachten (Tabel 3.4). Hiervan ontvangt 44% voorlichting en wordt bij 50% maatregelen getroffen. De minste voorlichting krijgen de werknemers met een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd. Van deze groep krijgt slechts 17% voorlichting, en worden bij 23% maatregelen rond werken tijdens de zwangerschap genomen. Verschillen tussen de overige categorieën zijn minimaal (tabel 3.4)

Tabel 3.4 Voorlichting en maatregelen naar contractuele kenmerken

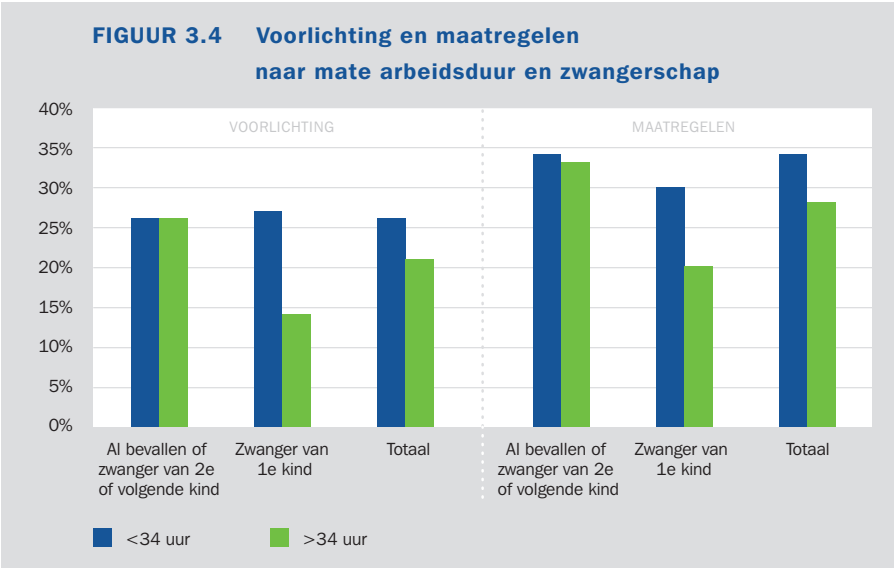
	voorlichting gekregen	maatregelen getroffen	N
DIENTSTVERBAND			
Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	25%	33%	2688
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	25%	32%	179
Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	17%▼	23%▼	125
Uitzendkracht/ Oproepkracht/invalkracht	33%	40%	81
UREN WERKZAAM			
<12 uur	34%▲	37%	175
12-19 uur	32%▲	41%▲	609
20-34 uur	23%▼	31%▼	1805
>34 uur	21%▼	28%▼	476
DAGEN WERKZAAM PER WEEK			
1 dag of minder	31%	41%	65
2 dagen	33%▲	38%▲	530
3 dagen	24%	33%	1171
4 dagen	21%▼	30%▼	788
5+ dagen	26%	32%	514

In tabel 3.4 wordt ook gekeken naar de relatie tussen arbeidsduur en het krijgen van voorlichting en maatregelen. Opvallend daarbij is dat als zwangere vrouwen meer werken, zowel in uren als in dagen, zij minder voorlichting, en maatregelen krijgen. Dit gaat tegen de verwachting in, aangezien het aannemelijk is dat naarmate vrouwen meer werken dit een hogere belasting met zich mee brengt, en er vaker maatregelen nodig zullen zijn. Mogelijk wordt dit veroorzaakt doordat zwangerschap en werkomstandigheden over een verschillende tijdsperiode zijn gevraagd. Omdat vrouwen na de geboorte van een eerste kind vaak minder gaan werken zou het kunnen zijn dat een deel van de vrouwen tijdens de zwangerschap weliswaar fulltime werkte, maar op het moment dat de NEA werd afgenomen minder werkte. Hierdoor kan het lijken

alsof vrouwen met een parttime baan meer voorlichting krijgen dan in werkelijkheid het geval is. In figuur 3.3 is zichtbaar dat de groep vrouwen die nog zwanger is van hun 1e kind inderdaad duidelijk meer dagen en uren werkt.



Figuur 3.4 laat zien dat bij vrouwen die al bevallen zijn, of zwanger zijn van een 2e of volgende kind het krijgen van voorlichting en maatregelen nauwelijks verschilt voor fulltime en parttime werkende vrouwen, terwijl bij vrouwen die nog zwanger zijn van



hun 1e kind fulltime werkende vrouwen duidelijk minder voorlichting en maatregelen krijgen. Dit wil zeggen dat vrouwen die fulltime werken waarschijnlijk inderdaad minder voorlichting krijgen dan vrouwen die parttime werken.

Als voor alle andere factoren wordt gecorrigeerd (bijlage A), zijn er geen significante verschillen meer in de mate waarin vrouwen met een verschillend dienstverband, of vrouwen die meer of minder uren werken voorlichting krijgen. Wel worden er bij vrouwen met een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd duidelijk minder maatregelen getroffen, ook als de overige omstandigheden gelijk zijn.

3.4.2 *Werktijden*

Zwangere vrouwen die op bijzondere tijden werken, zoals in ploegendienst, in het weekend of 's nachts (tabel 3.5) krijgen relatief veel voorlichting en maatregelen. Van de vrouwen die in ploegendienst werken krijgt ruim 40% voorlichting en zijn bij meer dan de helft maatregelen getroffen. Opvallend is dat de vrouwen die soms ploegendiensten draaien meer voorlichting en maatregelen krijgen dan de vrouwen die dat regelmatig doen.

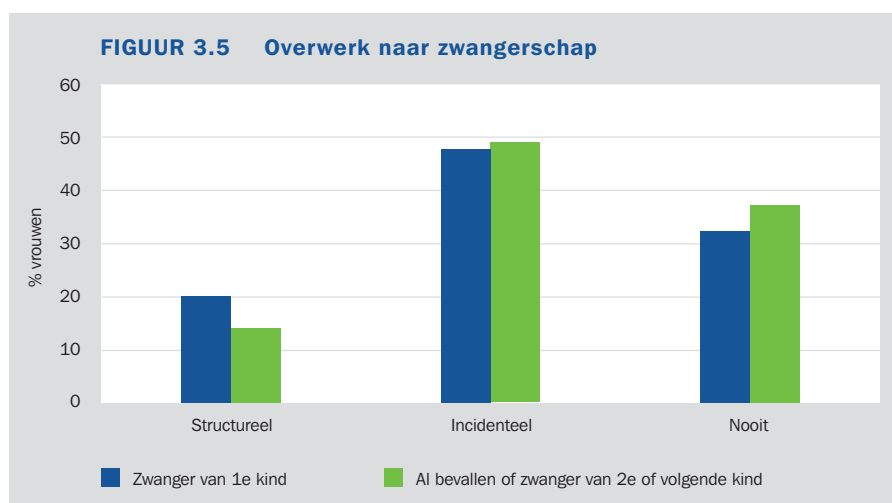
Tabel 3.5 Voorlichting en maatregelen naar werktijden.

	voorlichting gekregen	maatregelen getroffen	N
PLOEGDIENST			
Ja, soms/regelmatig	38%▲	49%▲	322
Nee	24%▼	30%▼	2175
AVOND OF NACHTWERK			
Ja, regelmatig	34%▲	44%▲	540
Ja, soms	22%	25%▼	527
Nee	24%	30%▼	1415
WEEKEND WERK			
Ja, regelmatig	36%▲	45%▲	601
Ja, soms	23%	29%	482
Nee	22%▼	28%▼	1395
OVERWERK			
Ja, structureel	20%▼	28%▼	460
Ja, incidenteel	24%	33%	1498
Nee, nooit	29%▲	35%▲	1117

Van de vrouwen die regelmatig 's avonds of 's nachts werken krijgt 34% voorlichting en wordt bij 44% maatregelen getroffen. Opvallend is dat vrouwen die maar soms 's avonds of 's nachts werken over het algemeen minder voorlichting en maatregelen

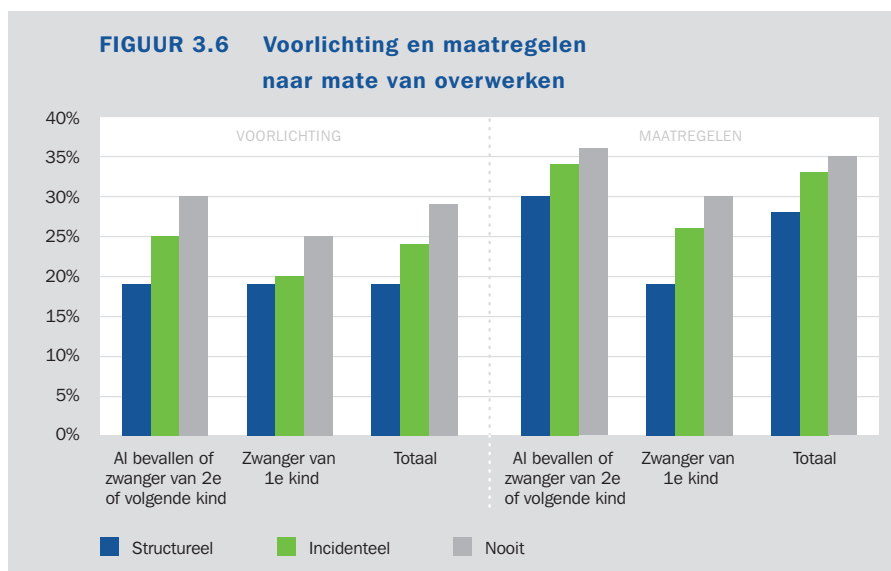
krijgen dan de vrouwen die nooit 's avonds of 's nachts werken. Van de vrouwen die regelmatig in het weekend werken krijgt 36% voorlichting en 45% maatregelen. Van de vrouwen die dit nooit doen krijgt maar 22% voorlichting en 28% maatregelen.

Voor overwerken wordt een verrassend resultaat gevonden. Vrouwen die aangeven structureel over te werken krijgen minder voorlichting (20%) dan vrouwen die nooit overwerken (29%). Ook zijn er voor hen minder maatregelen getroffen (28%) dan voor vrouwen die nooit overwerken (35%). Mogelijk wordt dit onverwachte effect veroorzaakt doordat zwangerschap en werkomstandigheden over een andere tijdsperiode zijn gevraagd. Het is namelijk goed mogelijk dat vrouwen die voor hun bevalling wel overwerkten dit na de bevalling niet meer doen. Hierdoor kan het lijken alsof vrouwen die (nu) niet overwerken minder voorlichting en maatregelen krijgen, terwijl dit gedeeltelijke een groep vrouwen is die wel overwerkte toen zij zwanger waren. Figuur 3.5 laat zien dat vrouwen die voor de 1e keer zwanger zijn inderdaad vaker overwerken dan vrouwen die al bevallen zijn, of zwanger zijn van een 2e of volgende kind.



Dit lijkt echter niet te verklaren waarom vrouwen die nooit overwerken veel voorlichting en maatregelen krijgen (figuur 3.6). Zowel vrouwen die voor de 1e keer zwanger zijn, als vrouwen die al bevallen zijn, of zwanger zijn van een volgende kind krijgen meer maatregelen als zij nooit overwerken.

Na correctie voor overige factoren (bijlage A) hangt de mate waarin vrouwen voorlichting krijgen niet meer af van hun werktijden. Wel worden bij vrouwen die vaak in het weekend werken vaker maatregelen worden getroffen dan bij vrouwen die dit niet doen. Voor vrouwen die 's avonds of 's nachts werken, of vrouwen die overwerk doen



worden niet meer maatregelen getroffen, terwijl de zwangere vrouwen wettelijk geen nachtdiensten of overwerk hoeven te doen, en er dus veel maatregelen verwacht werden.

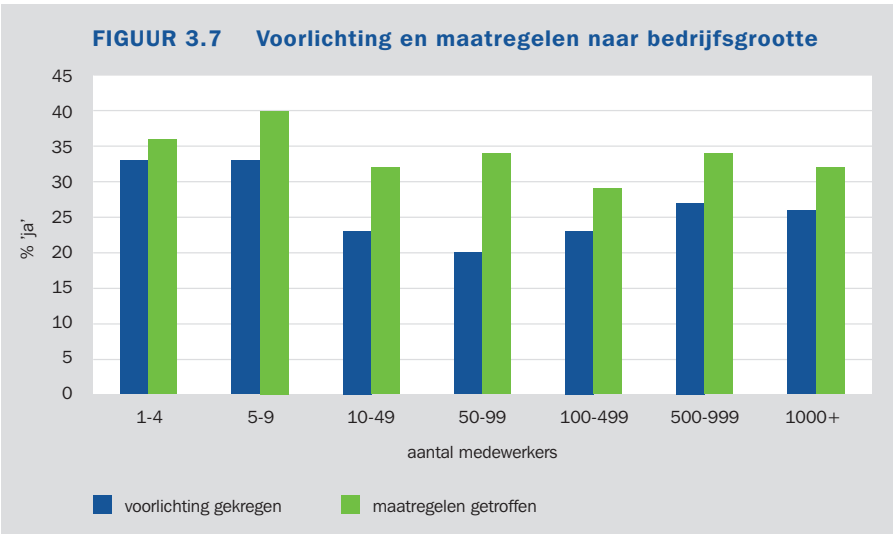
3.4.3 Bedrijfsgrootte

Als voorlichting en maatregelen worden uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (tabel 3.5 en figuur 3.7) lijkt er vooral ten aanzien van het geven van voorlichting een U-vormig verband te bestaan. Vrouwen in bedrijven met 50-99 werknemers krijgen maar in 20% van de gevallen voorlichting, terwijl vrouwen in bedrijven met minder dan 10 werknemers in 33% van de gevallen voorlichting krijgen. De meeste maatregelen worden getroffen in bedrijven met 5-9 werknemers (40%), en de minste in bedrijven met 100-499 werknemers (29%). Tussen de overige bedrijfsgroottes zijn de verschillen klein.

Ook bij gelijke omstandigheden krijgen vrouwen in bedrijven met 50-99 werknemers, minder voorlichting (bijlage A). Het resultaat dat middelgrote bedrijven minder voorlichting geven komt dus niet doordat de overige factoren, zoals opbouw van de populatie werknemers of de werkkenmerken in deze bedrijven verschillen. Ten aanzien van het geven van maatregelen is na correctie geen significant verschil in de mate waarin in maatregelen worden getroffen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de voorlichting in kleine bedrijven gemakkelijk verloopt door hun kleinschaligheid, en in grote bedrijven doordat er procedures voor zijn, terwijl het treffen van maatregelen in alle bedrijven meer ad hoc gebeurt als het in een bepaalde situatie nodig is.

Tabel 3.6 Voorlichting en maatregelen naar bedrijfsgrootte

	voorlichting gekregen	maatregelen getroffen	N
1-4 werknemers	33%▲	36%	163
5-9 werknemers	33%▲	40%▲	321
10-49 werknemers	23%	32%	839
50-99 werknemers	20%▼	34%	415
100-499 werknemers	23%	29%▼	644
500-999 werknemers	27%	34%	253
1000+ werknemers	26%	32%	393



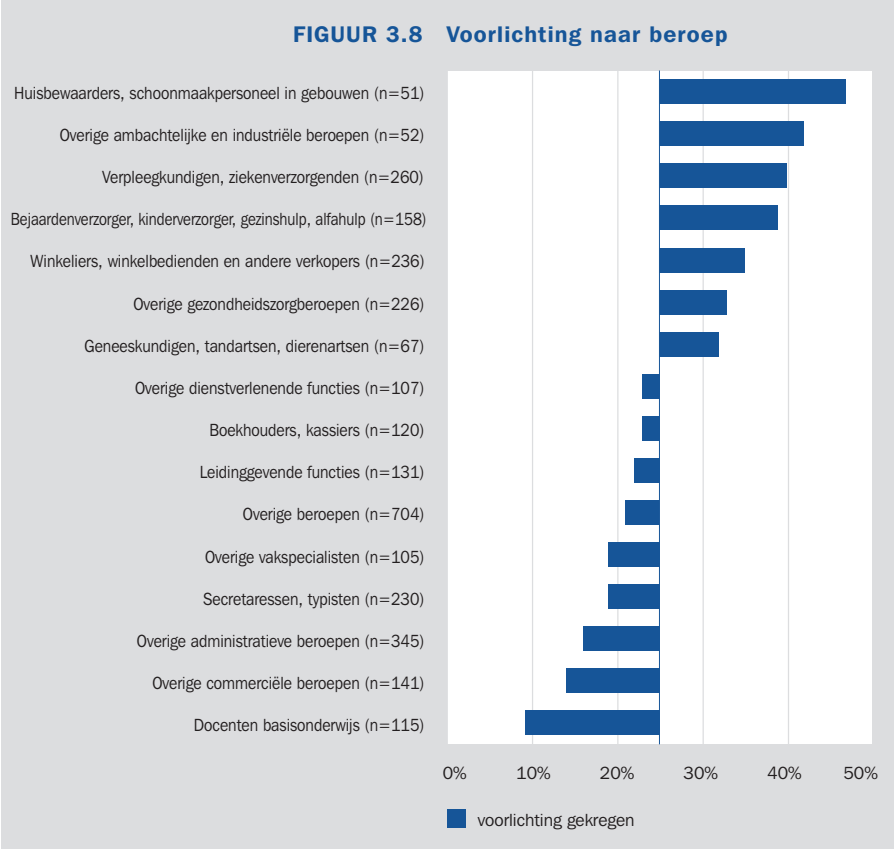
3.5 Voorlichting en maatregelen naar beroep en bedrijfstak

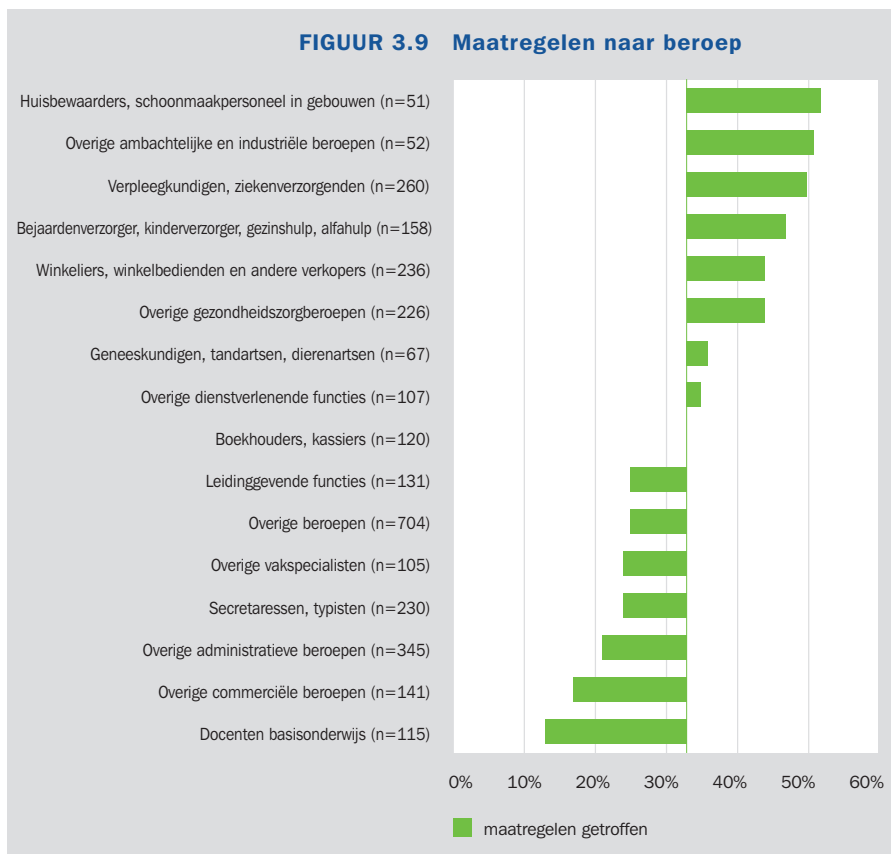
3.5.1 Beroep ⁷

In figuur 3.8 en 3.9 wordt het percentage vrouwen dat voorlichting krijgt per beroep weergegeven. De verschillen tussen de beroepen zijn groot. Bij het schoonmaakpersoneel krijgt bijna de helft van de vrouwen voorlichting, terwijl van de docenten in het basisonderwijs nog geen 10% voorlichting krijgt. Dit zijn ook de beroepen waar res-

⁷ Aangezien het aantal zwangere vrouwen in sommige beroepen en bedrijfstakken erg klein is zijn beroepen en bedrijfstakken met minder dan 50 zwangere werknemers onder 'overig' gecategoriseerd. Voor een overzicht van het aantal (zwanger) vrouwen per beroep wordt verwezen naar bijlage C.

pectievelijk de meeste een minste maatregelen worden getroffen. Over het algemeen zijn de beroepen waar veel voorlichting wordt gegeven ook de beroepen waar veel maatregelen worden getroffen.



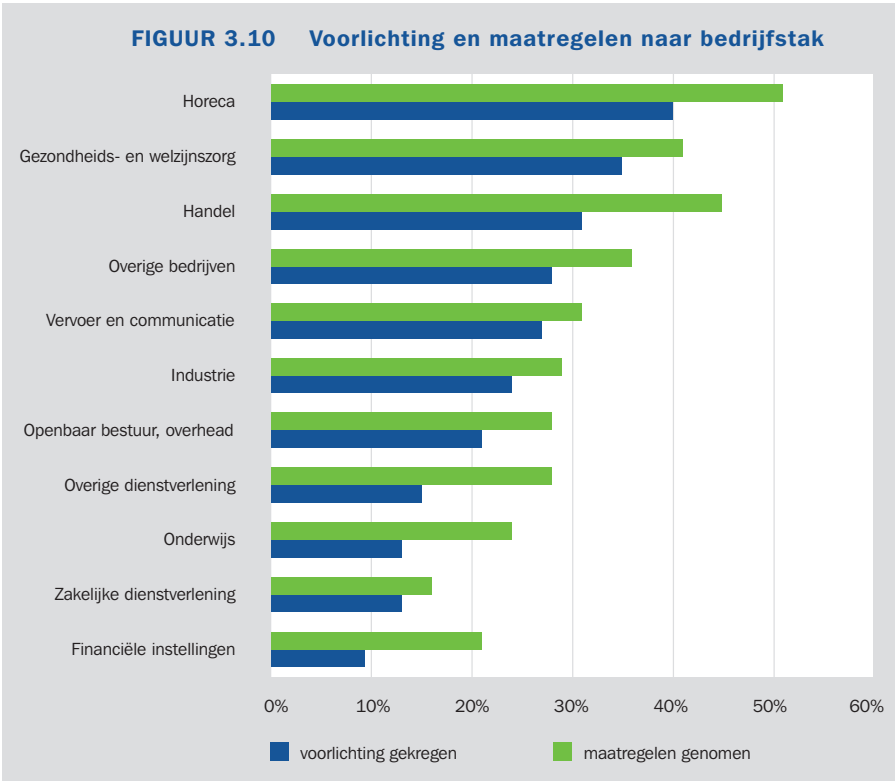


3.5.2 Bedrijfstak

De meeste voorlichting wordt gegeven in de bedrijfstakken horeca de gezondheidszorg en de handel (figuur 3.10 en tabel 3.7). Hier krijgt respectievelijk 40%, 35% en 31% van de zwangere vrouwen voorlichting. Dit zijn ook de sectoren waar de meeste maatregelen worden getroffen. Sectoren waar weinig aan voorlichting en maatregelen wordt gedaan zijn de financiële instellingen, de zakelijke dienstverlening en het onderwijs.

Tabel 3.7 Voorlichting en maatregelen naar bedrijfstak

	voorlichting gekregen	maatregelen getroffen	N
Industrie	24%	29%	235
Handel	31%▲	45%▲	329
Vervoer en communicatie	27%	31%	105
Financiële instellingen	9,3%▼	21%▼	191
Zakelijke dienstverlening	13%▼	16%▼	315
Onderwijs	13%▼	24%▼	238
Gezondheids- en welzijnszorg	35%▲	41%▲	819
Openbaar bestuur, overheid	21%	28%	249
Overige dienstverlening	15%▼	28%	94
Horeca	40%▲	51%▲	52
Overige bedrijven	28%	36%	403



In bijlage A is zichtbaar dat ook als alle andere omstandigheden gelijk zijn in de sector gezondheidszorg veel voorlichting wordt gegeven, er worden echter niet meer maatregelen getroffen dan in de overige sectoren. In de financiële instellingen en de zakelijke dienstverlening wordt juist erg weinig aan voorlichting gedaan. Mogelijk kan dit verschil worden verklaard doordat in de sector gezondheidszorg veel (zwangere) vrouwen werken, en werkgevers dus vertrouwd zijn met de wet en regelgeving rond zwangerschap, terwijl in de sectoren zakelijke dienstverlening en financiële instellingen veel minder (zwangere) vrouwen werken, en werkgevers hier niet vaak mee te maken hebben. Opvallend is wel dat in de zakelijke dienstverlening weinig maatregelen worden getroffen, terwijl er geen enkel verschil is tussen de overige sectoren.

3.6 Voorlichting en maatregelen naar arbeidsomstandigheden

Naarmate de werkomstandigheden slechter zijn krijgen zwangere vrouwen meer voorlichting, en worden er meer maatregelen genomen (tabel 3.8). Bij vrouwen met een hoge blootstelling wordt ongeveer 10% vaker voorlichting gegeven en 20% vaker maatregelen getroffen dan bij vrouwen met een lage blootstelling. De meeste voorlichting krijgen vrouwen die huidcontact hebben met schadelijke stoffen (40%), de meeste maatregelen worden getroffen bij vrouwen die regelmatig of vaak blootstaan aan trillingen (53%). Ook na correctie voor overige factoren (bijlage A) krijgen vrouwen die huidcontact hebben met gevaarlijke stoffen meer voorlichting en maatregelen. Ook vrouwen die schadelijke stoffen inademen krijgen relatief veel maatregelen, maar, doordat het maar een kleine groep vrouwen betreft, is het niet uit te sluiten dat dit resultaat op toeval berust. Wellicht wordt de hoge mate van voorlichting en maatregelen in deze groep veroorzaakt doordat dit duidelijk zichtbare risico's zijn, en zowel werkgevers als werknemers gefocused zijn op het beperken van de blootstelling hieraan.

Opvallend is dat vrouwen die aangeven onder een hoge werkdruk te werken juist minder voorlichting en maatregelen krijgen dan vrouwen die niet onder hoge werkdruk werken. Dit verschil is onafhankelijk van overige factoren, zoals blijkt uit bijlage A. Wellicht dat vrouwen die onder hoge werkdruk werken geen tijd hebben om eventuele maatregelen, zoals bijvoorbeeld het verminderen van de taaklast, toe te passen.

Tabel 3.8 Maatregelen en voorlichting naar arbeidsomstandigheden

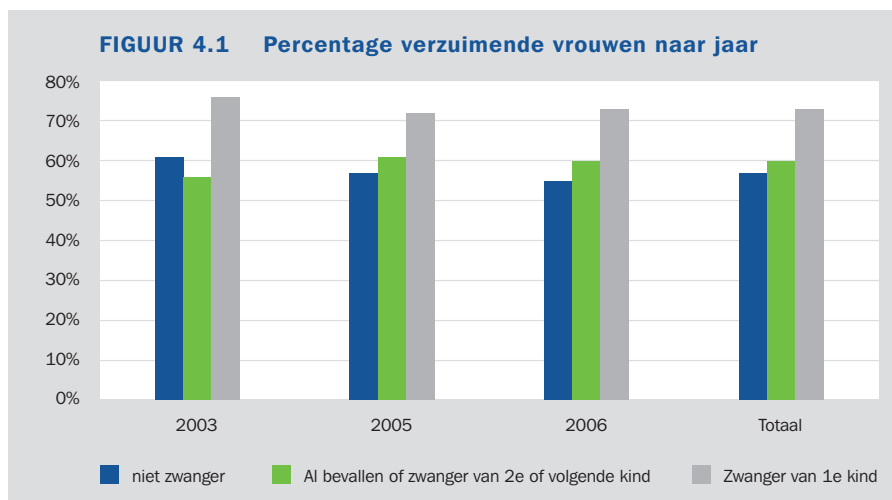
	voorlichting gekregen	maatregelen getroffen	N
TRILLINGEN			
- Regelmatig/(heel) vaak	35%▲	53%▲	78
- Zelden/nooit/soms	25%▼	33%▼	3006
FYSIEKE BELASTING			
- Hoog	36%▲	51%▲	338
- Laag	24%▼	31%▼	2732
HUIDCONTACT MET SCHADELIJKE STOFFEN			
- (Bijna)dagelijks	40%▲	51%▲	725
- Zelden/nooit/eens per week	21%▼	28%▼	2356
INADEMEN VAN SCHADELIJKE STOFFEN			
- (Bijna)dagelijks	33%▲	44%▲	137
- Zelden/nooit/eens per week	25%▼	32%▼	2936
WERKDRIK			
- Hoog	19%▼	28%▼	933
- Laag	28%▲	35%▲	2143

4 Ziekteverzuim

Jaarlijks geeft gemiddeld 62% van de zwangere vrouwen aan verzuimd te hebben (Figuur 4.1). Dit is ongeveer 5% hoger dan bij de niet zwangeren, waarvan 57% aan- geeft in het afgelopen jaar verzuimd te hebben. Vrouwen die zwanger zijn van hun 1e kind hebben in het afgelopen jaar duidelijk vaker verzuimd dan zowel vrouwen die al bevallen zijn of zwanger zijn van een volge kind, als dan niet zwangeren. Dit betekent dat doordat zwangerschap en verzuim over verschillende periodes worden gevraagd het verzuim van de zwangeren waarschijnlijk dus wordt onderschat.

In de onderstaande paragrafen zal worden gekeken of er groepen zwangere vrouwen te identificeren zijn die opvallend veel of juist weinig verzuimen. Net als in het vorige hoofdstuk zal hierbij een opsplitsing worden gemaakt persoonskenmerken, arbeids- voorwaarden, beroep en bedrijfstak, en werkomstandigheden. Er zal echter ook wor- den gekeken of het ziekteverzuim verschilt tussen zwangere vrouwen die wel en geen voorlichting en maatregelen hebben gekregen, en tussen zwangere vrouwen die meer en minder moeite hebben om werk en privé te combineren. Tenslotte zal er worden gekeken naar de oorzaken van het verzuim.

Ter vergelijking zullen de verzuimcijfers ook worden gegeven voor vrouwen die niet zwanger zijn geweest.



4.1 Verzuim naar jaartal: trend 2003-2006

In tabel 4.1 staat hoe vaak en hoe lang zwangere en niet zwangere vrouwen in de jaren 2003, 2005 en 2006 verzuimden. Het gemiddelde verzuimpercentage van zwangere vrouwen is 5,7% (tabel 4.1). Zij verzuimen 1,5 keer per jaar⁸, en gedurende 8,6 dagen (inclusief nul-verzuim). Ook niet zwangeren verzuimen gemiddeld 1,5 keer per jaar, maar zij verzuimen bijna een dag minder lang. Het verzuimpercentage onder niet zwangeren is 4,5%. In 2003 was het verzuim zowel voor zwangeren als voor niet zwangeren het laagste. In 2005 is een stijging te zien, waarna het verzuim in 2006 stabiel blijft of zelfs iets af lijkt te nemen.

Tabel 4.1 Verzuim naar jaartal.⁹

	N	VERZUIM PERCENTAGE		VERZUIM FREQUENTIE		VERZUIM DUUR (dagen)	
	zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger
2003	486	3,7▼	3,0▼	1,4	1,6	5,3▼	5,3▼
2005	1252	6,2	5,1	1,5	1,5	9,2	8,5▲
2006	1292	5,9	4,5	1,4	1,4▼	8,7	7,5
TOTAAL	3026	5,7	4,5	1,5	1,5	8,4	7,6

4.2 Ziekteverzuim naar persoonskenmerken

In tabel 4.2 wordt het verzuim opgesplitst naar leeftijd, herkomst en opleiding. Opvallend is dat vooral jongere zwangere vrouwen (onder de 30 jaar) vaker en vooral veel langer verzuimen dan hun niet zwangere leeftijdsgenoten. Als naar opleiding wordt gekeken verzuimen zwangere vrouwen met een hoge opleiding het minste. Dit lijkt vooral veroorzaakt te worden doordat deze groep zwangere vrouwen korter verzuimt dan de zwangere vrouwen met een lager opleidingsniveau. Vrouwen met een hoge opleiding verzuimen ook niet meer dan niet zwangere vrouwen met het

8 Een deel van de zwangere vrouwen is in deze periode een aantal maanden met zwangerschaps- en/of bevallingsverlof geweest. Afhankelijk van wanneer zij bevallen (zijn) kan dit variëren van 0-4 maanden. Aangezien zij in deze periode niet konden verzuimen is er bij de meldingsfrequentie en het verzuimpercentage van zwangeren sprake van een onderschatting.

9 In dit hoofdstuk zijn de verschillen zowel binnen de uitsplitsings variabele (bv jaar) als tussen zwangeren en niet zwangeren getest. Verschillen in de uitsplitsings variabele zijn getest ten opzichte van het gemiddelde van de hele groep. ▼ voor gemiddelden die significant ($p < 0.05$) kleiner zijn dan in de hele groep, en ▲ voor gemiddelden die significant groter zijn dan in de hele groep. Significante ($p < 0.05$) verschillen tussen zwangeren en niet zwangeren zijn **vet** aangegeven. In 2006 is het verzuim van de niet zwangeren dus significant lager als in de andere jaren. Ook is het verzuim significant lager als bij de zwangeren.

zelfde opleidingsniveau Als naar etniciteit wordt gekeken is er weinig verschil in verzuim tussen autochtone en allochtone zwangere vrouwen. Wel verzuimen autochtone zwanger vrouwen significant meer dan niet zwangere autochtone vrouwen.

Tabel 4.2 Verzuim naar leeftijd, herkomst en opleiding.

	N	VERZUIM PERCENTAGE		VERZUIM FREQUENTIE		VERZUIM DUUR (dagen)	
	zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger
LEEFTIJD							
<24	186	7,0	3,1▼	1,9	1,6	11,9▲	4,8▼
25-29	739	6,7▲	4,4	1,7▲	1,8▲	10,0▲	8,0
30-34	1332	5,1▼	5,0	1,4	1,8▲	7,2▼	8,4
35-39	648	5,2	4,8	1,3	1,4	7,8	7,7
>40	119	6,1	4,9▲	1,2	1,3▼	8,7	8,2▲
OPLEIDING							
Geen opleiding of Basisonderwijs	52	4,3	6,2▲	2,0	1,6	7,4	11,3▲
MAVO	226	6,4	4,3	1,3	1,2▼	10,4	6,9
Voorbereidend beroepsonderwijs	141	6,2	5,2▲	1,6	1,6	10,9	8,7▲
HAVO/VWO	232	7,0	3,8▼	1,4	1,3	10,8	5,9▼
Middelbaar beroepsonderwijs	119	6,4▲	5,0▲	1,5	1,5	8,9	8,3▲
Hoger beroepsonderwijs	735	4,9	4,1▼	1,4	1,5	7,0▼	7,0▼
Wetenschappelijk onderwijs	435	3,8▼	3,7▼	1,5	1,7	6,2▼	6,5▼
ETNICITEIT							
Autochtoon	2126	5,9	4,8	1,4▼	1,4▲	8,5▼	7,8
Westerse allochtoon	212	6,2	4,6	1,7	1,4	10,0	7,6
Niet-westerse allochtoon	205	6,0	5,6▲	1,9▲	2,2▲	11,9▲	9,9▲

Gedeeltelijk lijken deze verschillen verklaard te kunnen worden door overige factoren. Na correctie (Bijlage A) voor overige kenmerken wordt er voor de zwangere vrouwen geen significant effect van leeftijd en opleiding meer gevonden. Wel is na correctie het ziekteverzuim van niet-westers allochtone vrouwen significant hoger dan dat van autochtone of westerse allochtone zwangere vrouwen. Dit wil zeggen dat als de omstandigheden gelijk zouden zijn niet-westers allochtone zwangere vrouwen meer verzuimen dan de westers allochtone en autochtone vrouwen. Voor de groep niet zwangere vrouwen wordt wel een effect van leeftijd gevonden; als de omstandigheden gelijk zijn verzuimen jongere vrouwen meer dan oudere vrouwen.

4.3 Ziekteverzuim naar Arbeidsvoorwaarden

4.3.1 Contractueel

Het ziekteverzuim is het hoogste onder de groep zwangere vrouwen met een flexibel arbeidscontract (oproep en uitzendkrachten). Zij verzuimen vooral veel meer dagen dan niet zwangere vrouwen met een dergelijk contract. In mindere mate geldt dit ook voor zwangere vrouwen met een tijdelijk contract met uitzicht op vast (tabel 4.3).

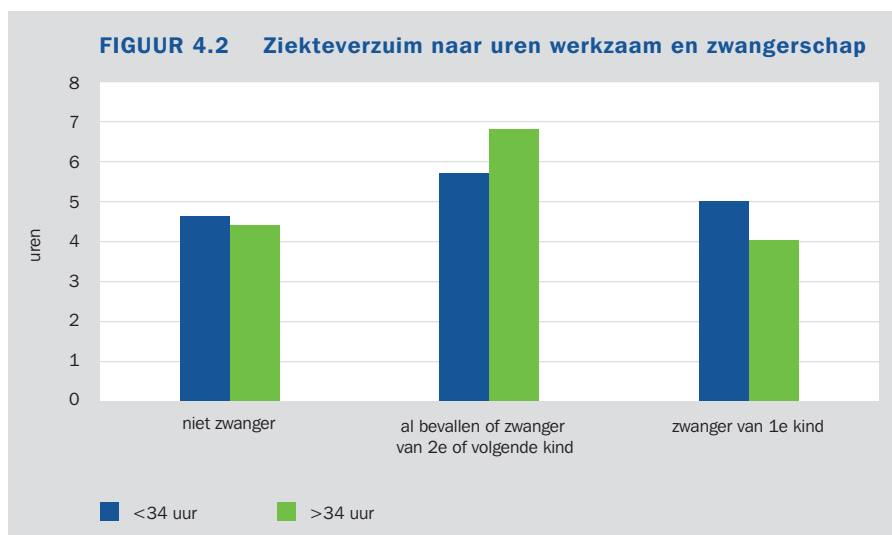
Vrouwen die weinig uren of dagen werken verzuimen over het algemeen iets minder dan vrouwen die veel uren werken. Dit wordt zowel bij zwangeren als bij niet zwangeren gevonden. Gedeeltelijk is dit inherent aan de vraagstelling, aangezien het aantal werkdagen dat iemand kan verzuimen afhankelijk is van het aantal dagen dat iemand werkt. Het effect blijft dan ook zichtbaar na correctie voor overige factoren (bijlage A), hoewel het effect voor zwangere vrouwen groter is dan voor niet zwangere vrouwen.

Tabel 4.3 verzuim uitgesplitst naar contractuele kenmerken

	N	VERZUIM PERCENTAGE		VERZUIM FREQUENTIE		VERZUIM DUUR (dagen)	
	zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger
DIENSTVERBAND							
Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	2623	5,7	4,8▲	1,5	1,5	8,4	8,2▲
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	182	5,9	3,0▼	1,3	1,5	8,8	5,3▼
Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	122	4,0	3,3▼	2,0	1,8▲	5,7	5,1▼
Uitzendkracht/ Oproepkracht/invalkracht	80	8,9	3,5▼	1,5	1,1▼	11,0	4,5▼
UREN WERKZAAM							
<12 uur	17	4,4	3,6▼	1,0▼	1,1▼	5,0▼	3,5▼
12-19 uur	596	5,9	4,6	1,3	1,4	6,7▼	6,0▼
20-34 uur	1760	5,7	4,9▲	1,6	1,5	8,4	8,2▲
>34 uur	471	5,6	4,4	1,6	1,6▲	11,3▲	9,1▲
DAGEN WERKZAAM							
1 dag of minder	65	4,5	4,3	1,0	1,2▼	1,9▼	1,8▼
2 dagen	515	5,2	3,8▼	1,2▼	1,2▼	4,5▼	3,2▼
3 dagen	1146	5,9	4,5	1,4	1,4▼	7,7	5,8▼
4 dagen	764	5,6	5,2▲	1,7▲	1,6▲	9,7	8,9▲
5+ dagen	513	5,9	4,4	1,6	1,6	12,7▲	9,4▲

Uit figuur 4.2 blijkt dat als alleen een onderscheid naar fulltime en parttime werkende vrouwen wordt gemaakt fulltime werk bij niet zwangere vrouwen gepaard gaat met

een lager verzuimpercentage. Bij de zwangeren is het minder duidelijk. Vrouwen die al bevallen zijn, of zwanger zijn van een 2e of volgend kind ligt het verzuim het hoogste bij fulltimers, terwijl bij vrouwen die zwanger zijn van hun 1e kind het verzuim het laagste is bij deze groep. Fulltime werkende vrouwen die zwanger zijn, terwijl er nog een 2e kind in huis aanwezig is hebben dus een veel hogere kans om te verzuimen.



4.3.2 Werktijden

In tabel 4.4 is zichtbaar dat zwangere vrouwen die in ploegendienst, 's avonds of 's nachts, of in het weekend werken meer en vaker verzuimen dan vrouwen die dit niet doen. Bij niet zwangeren wordt er alleen voor weekend werk een verschil in verzuim gevonden tussen vrouwen die dit wel en niet doen. Opvallend is dat vrouwen die (incidenteel of structureel) overwerken minder verzuimen dan vrouwen die dit niet doen. Het verschil tussen zwangere vrouwen en niet zwangere vrouwen is hier het grootste. Het lijkt er dus op dat zwangere vrouwen meer last hebben van het incidenteel overwerken dan niet zwangere vrouwen.

Tabel 4.4 Verzuim naar werktijden

	N	VERZUIM PERCENTAGE		VERZUIM FREQUENTIE		VERZUIM DUUR (dagen)	
	zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger
PLOEGDIENST							
Ja, regelmatig/ soms	311	8,1▲	5,2	1,7	1,6	12,9▲	8,1
Nee	2147	5,7▼	4,8	1,5	1,4	8,3▼	8,0
AVOND OF NACHTWERK							
Ja, regelmatig	525	7,8▲	4,8	1,9▲	1,5	11,7▲	7,5
Ja, soms	523	4,4▼	4,5	1,5	1,5	6,6▼	7,6
Nee	1399	6,0	5,0	1,4▼	1,4	8,8	8,5▲
WEEKEND WERK							
Ja, regelmatig	589	7,8▲	4,5▼	1,8▲	1,4	11,7▲	7,0▼
Ja, soms	472	4,9▼	4,6	1,4	1,5	7,2	7,8
Nee	1382	5,8	5,2▲	1,4	1,5	8,5	8,8▲
OVER WERK							
Ja, structureel	456	4,6	3,6▼	1,5	1,4	7,4	6,1▼
Ja, incidenteel	1462	5,7	4,4	1,5	1,5	8,4	7,4
Nee, nooit	1095	6,1	5,5▲	1,4	1,6	8,7	9,0▲

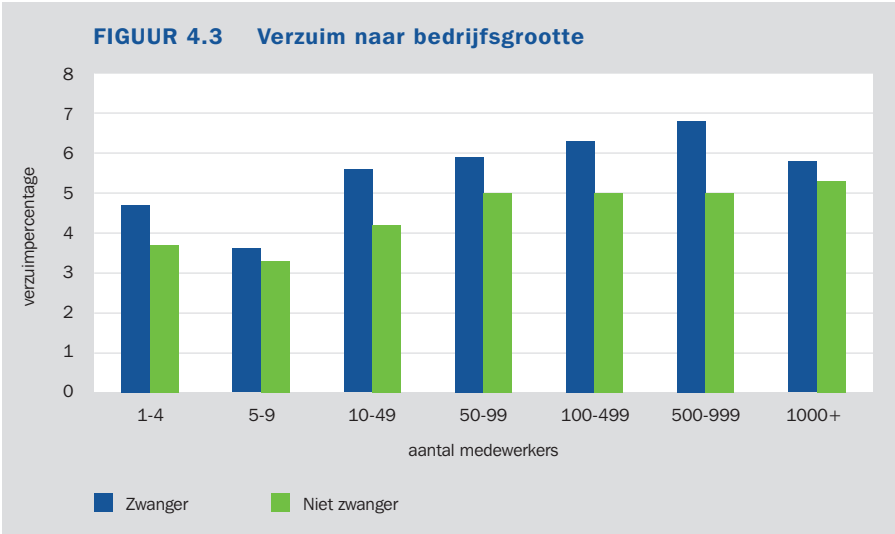
Na correctie voor overige factoren (bijlage A) is er noch voor zwangere noch voor niet zwangere vrouwen een effect van werktijden zichtbaar. Als de overige omstandigheden gelijk zijn verzuimen vrouwen die 's avonds, 's nachts of in het weekend werken of vrouwen die overwerken dus niet meer dan vrouwen die dit niet doen.

4.3.3 Bedrijfsgrootte

Als verzuim en bedrijfsgrootte tegen elkaar uit worden gezet (tabel 4.5 en figuur 4.3) lijkt het verzuim in de kleine bedrijven lager te liggen dan in de grote bedrijven. Het verschil in verzuim tussen zwangere en niet zwangere vrouwen neemt bovendien toe bij grotere bedrijven. Bij zwangere vrouwen is het verzuim in de hele grote bedrijven weer iets lager. Verschillen in verzuim tussen de verschillende bedrijfsgroottes lijken noch bij zwangere noch bij niet zwangere vrouwen veroorzaakt te worden door verschillen in opbouw van de populatie werknemers of werkomstandigheden. Ook na correctie voor overige factoren is zowel bij zwangere als bij niet zwangere vrouwen het verzuim hoger in grote dan in kleine bedrijven (Bijlage A).

Tabel 4.5 Verzuim naar bedrijfsgrootte

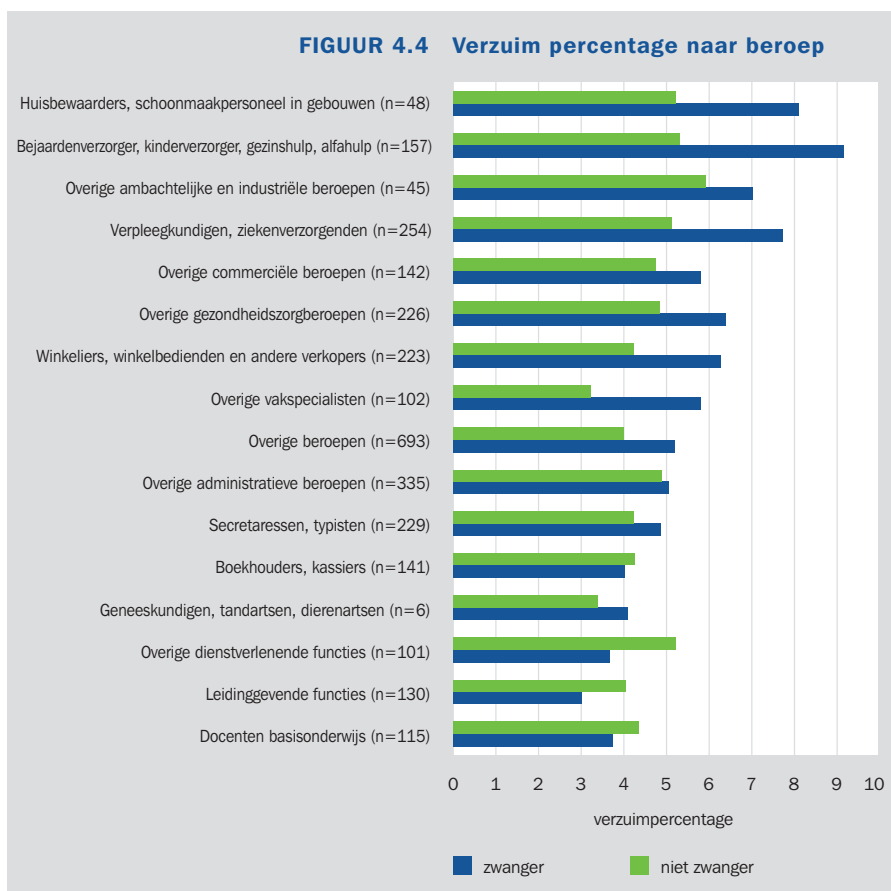
	N	VERZUIM PERCENTAGE		VERZUIM FREQUENTIE		VERZUIM DUUR (dagen)	
		zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger
1-4 werknemers	162	4,7	3,7▼	1,1	1,2▼	6,8	5,9▼
5-9 werknemers	313	3,6▼	3,3▼	0,9▼	1,2▼	4,7▼	5,3▼
10-49 werknemers	820	5,6	4,2▼	1,5	1,4	8,2	6,8▼
50-99 werknemers	402	5,9	5,0▲	1,6	1,5	8,8	8,5▲
100-499 werknemers	628	6,3	5,0▲	1,6	1,7▲	9,4	8,2▲
500-999 werknemers	248	6,8	5,0	1,9▲	1,6	9,5	8,6
1000+ : werknemers	390	5,8	5,3▲	1,4	1,6	9,3	9,2▲

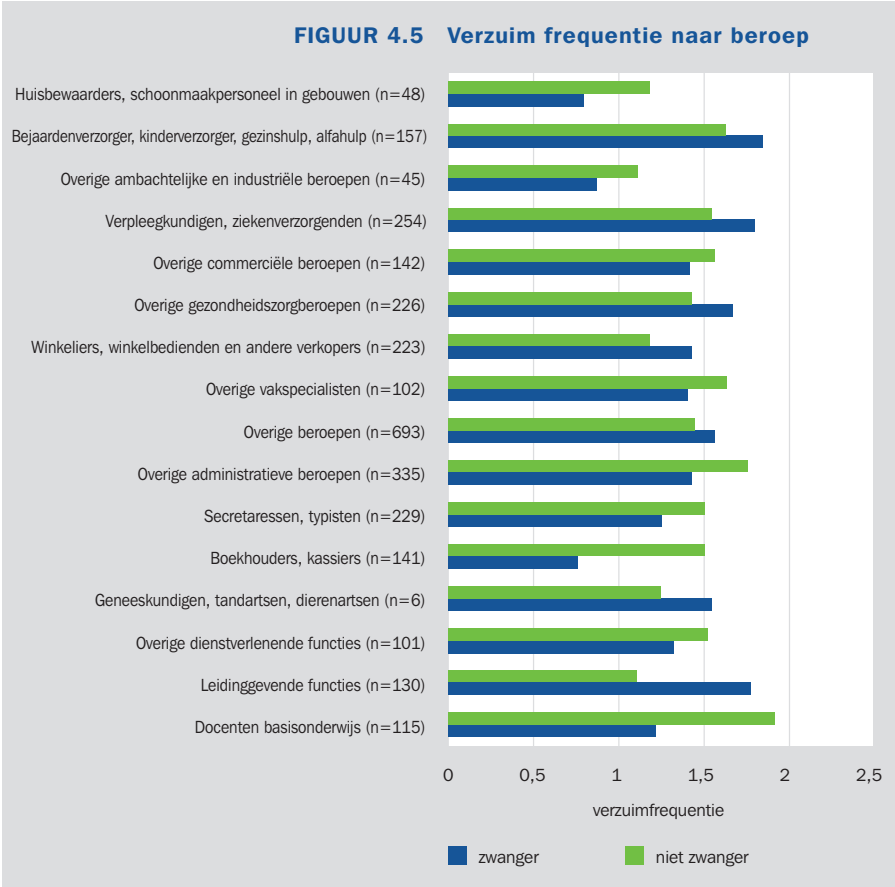


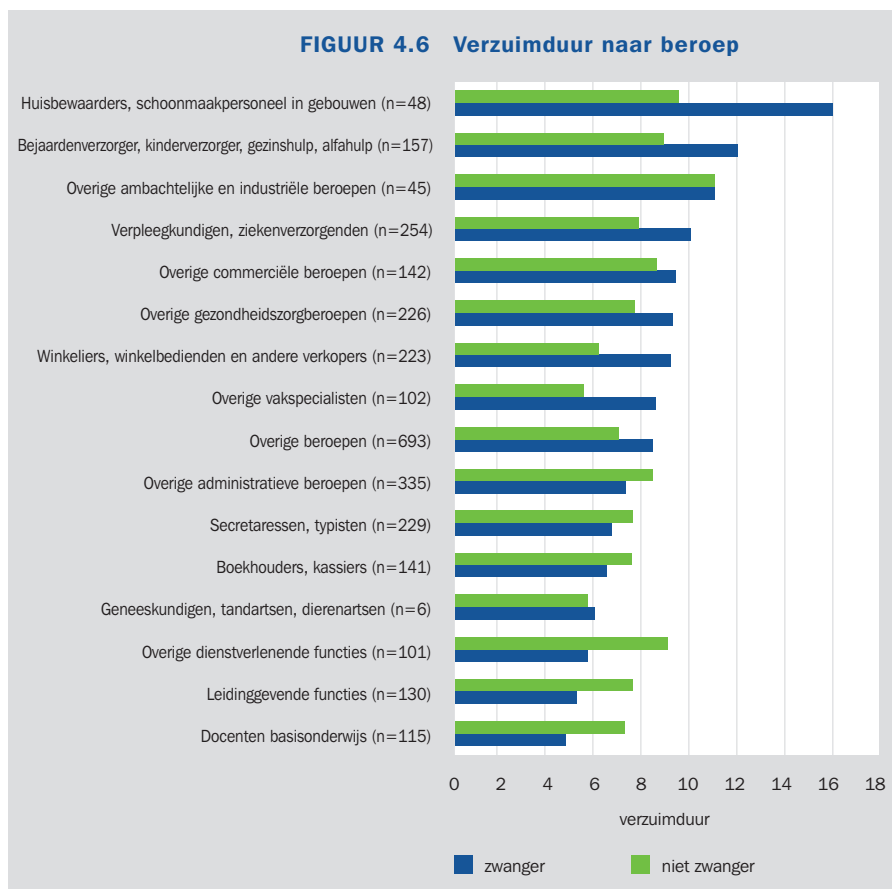
4.4 Ziekteverzuim naar beroep en bedrijfstak

4.4.1 Beroep

In de figuren 4.4-4.6 is zichtbaar dat de hoogte van het ziekteverzuim sterk varieert met het beroep. Het verzuimpercentage van zwangere vrouwen in de bejaardenzorg is ruim drie keer zo hoog als dat van zwangere vrouwen met een leidinggevende positie. Zwangere verpleegkundigen en bejaardenverzorgsters verzuimen duidelijk meer dan hun niet zwangere beroepsgenoten. Voor docenten in het basisonderwijs geldt juist dat de zwangeren in deze beroepen minder verzuimen dan hun niet zwangere beroepsgenoten.







4.4.2 Bedrijfstak

Als het verzuim wordt uitgesplitst naar bedrijfstak (tabel 4.6) valt meteen op dat er grote verschillen tussen de verschillende bedrijfstakken zijn. Zwangere vrouwen in de gezondheidszorg verzuimen het meeste, terwijl zwangere vrouwen in industrie en de vervoer- en communicatie sector het minste verzuimen. In deze laatste sector verzuimen niet zwangeren juist het meeste. De verschillen in verzuim tussen de verschillende sectoren kunnen gedeeltelijk verklaard worden door de andere factoren, zoals de werkkenmerken. Zoals in bijlage A zichtbaar is verzuimen zwangere vrouwen in de gezondheidszorg, als de omstandigheden gelijk zijn, namelijk helemaal niet meer dan in de overige sectoren. Het is dus vooral het werk in de gezondheidszorg dat er voor zorgt dat zwangere vrouwen veel verzuimen.

Tabel 4.6 Verzuim naar bedrijfstak

	N	VERZUIM PERCENTAGE		VERZUIM FREQUENTIE		VERZUIM DUUR (dagen)	
	zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger
Industrie	232	3,6▼	4,9	1,1	1,3	5,7	8,5
Handel	310	6,3	4,2	1,4	1,3▼	9,0	6,5▼
Vervoer en communicatie	102	3,4	5,6▲	0,9	1,5	5,2	9,5▲
Financiële instellingen	185	3,9	4,3	1,1	1,5	5,5	7,8
Zakelijke dienstverlening	311	4,4	3,8▼	1,2	1,7▲	6,9	6,9
Onderwijs	233	3,7▼	4,0	1,4	1,7▲	5,1▼	6,8
Gezondheids- en welzijnszorg	804	7,1▲	4,9▲	1,9▲	1,5	9,9▲	7,8
Openbaar bestuur, overheid	245	5,0	5,4▲	1,5	1,8▲	7,7	9,7▲
Overige dienstverlening	93	4,8	4,2	1,8	1,8▲	6,5	7,0
Horeca	52	5,6	3,7	1,0	1,0▲	9,1	5,2▼
Overige bedrijven	398	7,3▲	4,4	1,5	1,3▲	12,1▲	7,7▲

4.5 Ziekteverzuim naar arbeidsomstandigheden

Slechtere werkomstandigheden gaan gepaard met meer verzuim, dit geldt zowel voor zwangere als voor niet zwangere vrouwen. Maar het effect van werkomstandigheden op verzuim lijkt groter te zijn voor zwangere vrouwen dan voor niet zwangere vrouwen. Voor fysieke belasting is dit ook voor de hand liggend, de fysieke capaciteit van zwangere vrouwen is, zeker naarmate de zwangerschap vordert, minder dan die van niet zwangere vrouwen. Voor blootstelling aan schadelijke stoffen zou wellicht kunnen spelen dat er een groep vrouwen is vinden dat er onvoldoende maatregelen zijn getroffen en die zich daarom uit angst voor de gevolgen van blootstelling ziek melden. Uit de multivariate analyse blijkt ook dat als voor alle overige factoren, incl het treffen van maatregelen, wordt gecorrigeerd een slechtere werkomstandigheden niet meer gepaard gaan met een hoger verzuim.

Tabel 4.7 Verzuim naar arbeidsomstandigheden

	N	VERZUIM PERCENTAGE		VERZUIM FREQUENTIE		VERZUIM DUUR (dagen)	
	zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger
TRILLINGEN							
Regelmatig/(heel) vaak	78	8,5	5,6▲	1,5	1,8	12,3	10,1▲
Zelden/nooit/soms	2939	5,6	4,0▼	1,5	1,5	8,3	7,5▼
FYSIEKE BELASTING							
Hoog	327	9,7	6,5▲	2,2▲	1,8▲	13,7▲	10,6▲
Laag	2679	5,1▼	4,3▼	1,4▼	1,4▼	7,6▼	7,2▼
HUIDCONTACT MET SCHADELIJKE STOFFEN							
Ja	707	7,9▲	5,2▲	1,5	1,6	11,8▲	8,6▲
Nee	2305	4,9▼	4,3▼	1,5	1,4	7,3▼	7,2▼
INADEMEN VAN SCHADELIJKE STOFFEN							
Ja	135	8,1▲	6,4	1,6	1,7	13,2▲	11,7▲
Nee	2870	5,5▼	4,5	1,5	1,5	8,1▼	7,4▼
WERKDRIK							
Hoog	912	6,4▲	5,6▲	1,7▲	1,8▲	9,6▲	9,5▲
Laag	2098	5,2▼	4,0▼	1,4▼	1,3▼	7,7▼	6,6▼

4.6 Ziekteverzuim naar voorlichting en maatregelen

In tabel 4.8 wordt het verzuim van zwangere vrouwen opgesplitst naar het krijgen van voorlichting en maatregelen. Vrouwen die voorlichting hebben gekregen verzuimen over het algemeen minder dan vrouwen die geen voorlichting hebben gekregen. Voor het treffen van maatregelen wordt het omgekeerde gevonden. Als er maatregelen zijn getroffen is het verzuim hoger. Het is echter goed mogelijk dat er juist veel maatregelen worden getroffen op het moment dat er veel risico's aanwezig zijn. In bijlage A is inderdaad zichtbaar dat na correctie voor overige factoren het krijgen van maatregelen niet samen gaat met een hoog verzuim. Het gekregen hebben van maatregelen heeft op zich geen effect op verzuim, terwijl het gekregen hebben van voorlichting gepaard gaat met een laag verzuim.

Tabel 4.8 verzuim naar voorlichting en maatregelen

	N	VERZUIM PERCENTAGE	VERZUIM FREQUENTIE	VERZUIM DUUR (dagen)
VOORLICHTING GEKREGEN				
ja	2222	5,3	1,2▼	7,9
nee	745	5,8	1,6▲	8,5
MAATREGELEN GENOMEN				
ja	1993	5,8	1,6	8,6
nee	580	5,5	1,4	8,1

4.7 Ziekteverzuim naar herstelbehoefte en combineren werk en privé

Vrouwen die een hoge herstelbehoefte hebben verzuimen ongeveer twee keer zo vaak en twee keer zo lang als vrouwen met een lage herstelbehoefte. Dit geldt zowel voor zwangere als voor niet zwangere vrouwen. (tabel 4.9).

Tabel 4.9 Verzuim naar herstelbehoefte

	N	VERZUIM PERCENTAGE		VERZUIM FREQUENTIE		VERZUIM DUUR (dagen)	
	zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger
HERSTELBEHOEFTE							
Hoog	821	8,5▲	7,1▲	2,2▲	2,2▲	12,7▲	12,0▲
Laag	2176	4,6▼	3,5▼	1,2▼	1,2▼	6,8▼	5,7▼

Naarmate vrouwen meer moeite hebben om werk en privé te combineren, is hun verzuim ook hoger (tabel 4.10). Vooral zwangere vrouwen die aangeven het werk (zeer) vaak te verwaarlozen door familie verzuimen vaak. Het betreft echter een zeer kleine groep. Uit tabel 4.10 blijkt ook dat vrouwen die geen toestemming hebben gekregen om werk en privé te combineren, maar daar wel behoefte aan hebben, of vrouwen die onvoldoende toestemming hebben gekregen duidelijk meer verzuimen dan vrouwen die voldoende toestemming hebben gekregen, of hier geen behoefte aan hebben. Ook na correctie voor overige factoren, blijven vooral vrouwen die onvoldoende toestemming hebben gekregen om werk en privé te combineren duidelijk meer verzuimen, dit effect is sterker bij zwangere vrouwen dan bij niet zwangere vrouwen.

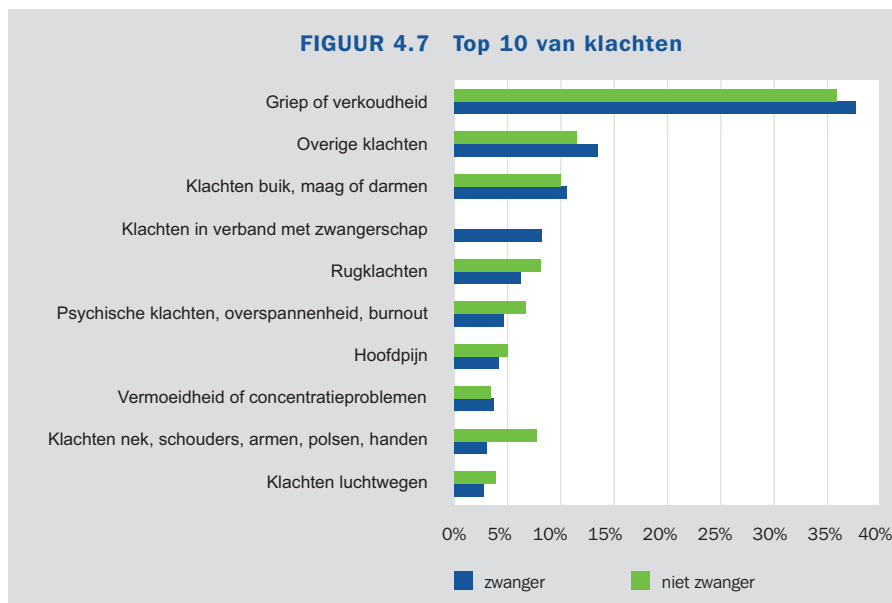
Tabel 4.10 Verzuim naar het combineren van werk en privé (NEA 2005)

	N	VERZUIM PERCENTAGE		VERZUIM FREQUENTIE		VERZUIM DUUR (dagen)	
	zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger	zwanger	niet zwanger
FAMILIE VERWAARLOZEN DOOR WERK							
Nee, nooit	608	6,1	4,7▼	1,3▼	1,4▼	9,3	7,6▼
Ja, een enkele keer	546	6,0	5,3	1,8▲	1,6	8,7	8,6
Ja, (zeer)vaak	94	7,3	7,5▲	1,6	2,2▲	11,2	13,5▲
WERK VERWAARLOZEN DOOR FAMILIE							
Nee, nooit	816	5,9	4,7▼	1,4	1,5▼	9,0	7,8▼
Ja, een enkele keer	403	6,6	6,3▲	1,8	1,8▲	9,5	10,1▲
Ja, (zeer) vaak	18	13,2	9,7▲	1,7	2,7▲	18,9	18,0▲
TOESTEMMING GEKREGEN OM WERK EN PRIVÉ AF TE STEMMEN							
Ja, voldoende	1036	5,8	5,5▲	1,5	1,5	8,1	8,8▲
Ja, maar onvoldoende	160	8,4▲	8,4▲	2,6▲	2,1▲	11,9	14,7▲
Nee, maar wel nodig	256	9,7▲	8,7▲	1,7	2,5▲	15,5▲	14,9▲
Nee, maar ook niet nodig	1056	4,9▼	3,9▼	1,3▼	1,3▼	7,5▼	6,4▼

4.8 Oorzaken van verzuim

4.8.1 Klachten

Ruim 8% van de zwangere vrouwen geeft aan dat de belangrijkste reden voor hun laatste verzuimgeval de zwangerschap is. (Figuur 4.7). Dit is waarschijnlijk een onderschatting van het percentage zwangerschapsgerelateerd verzuim. Aan de ene kant omdat de groep zwangeren ook bestaat uit vrouwen die al wat langer geleden bevalen en de kans dat hun laatste verzuimgeval met de zwangerschap te maken heeft kleiner is. Aan de andere kant hebben zwangere vrouwen vaak een verlaagde weerstand en verminderde fysieke capaciteit waardoor zij ook makkelijker andere klachten ontwikkelen. Zowel bij de zwangeren (38%) als bij de niet zwangeren (36%) wordt echter het meest verzuimd vanwege griep of verkoudheid. Zowel zwangeren als niet zwangeren verzuimen verder ook nog vaak vanwege klachten aan buik maag of darmen of rugklachten.



4.8.2 Werkgebondenheid

Als verzuim wordt uitgesplitst naar werkgebondenheid (tabel 4.11) blijkt dat het merendeel van het verzuim van zwangere vrouwen (79%) niet door het werk wordt veroorzaakt. Bij de niet zwangere vrouwen ligt dit percentage iets lager (71%). Van de zwangere vrouwen die aangeven dat de zwangerschap de reden voor het verzuim is, geeft 17% aan dat het verzuim (gedeeltelijk) het gevolg is van het werk. Van het totale verzuim van de zwangere vrouwen wordt iets meer dan 1% van het verzuim door de combinatie werk en zwangerschap veroorzaakt.

Als vrouwen zijn voorgelicht over het werken tijdens de zwangerschap vinden zij in 83% van de gevallen dat het verzuim niet met het werk te maken heeft. Slechts 3% vindt dat het verzuim hoofdzakelijk met het werk te maken heeft, terwijl dat bij de vrouwen die niet zijn voorgelicht 6% is. Het treffen van maatregelen lijkt nauwelijks effect op de ervaren werkgebondenheid van het werk te hebben.

Tabel 4.11¹¹ Verzuim naar werkgebondenheid

			ZWANGERSCHAP REDEN VERZUIM		VOORLICHTING GEKREGEN		MAATREGELEN GETROFFEN	
	zwanger	niet zwanger	ja	nee	ja	nee	ja	nee
KLACHTEN GEVOLG VAN HET WERK								
Hoofdzakelijk	5,4%	8,1%	3,4%▼	6,0%▲	5,9%	5,1%	4,1%	5,5%
Gedeeltelijk	12,3%	15	8,7%▼	13,3%▲	11,2%	13,0%	13,0%	12,2%
Niet	79,3%	71%	83,7%	77,9%▼	78,9%	79,2%	77,7%	79,4%
Onbekend	3,0%	4,5	4,2%	2,8%	4,0%	2,7%	5,1%	2,9%

11 Net als in hoofdstuk 4 zijn de verschillen weer zowel binnen de uitsplitsings variabele als tussen zwangeren en niet zwangeren getest. ▼ Voor gemiddelden die significant (p=0.05) kleiner zijn dan in de hele groep en ▲ voor gemiddelden die significant groter zijn dan in de hele groep. Verschillen tussen zwangeren en niet zwangeren, danwel vrouwen die wel/geen voorlichting hebben gekregen zijn **vet** aangegeven.

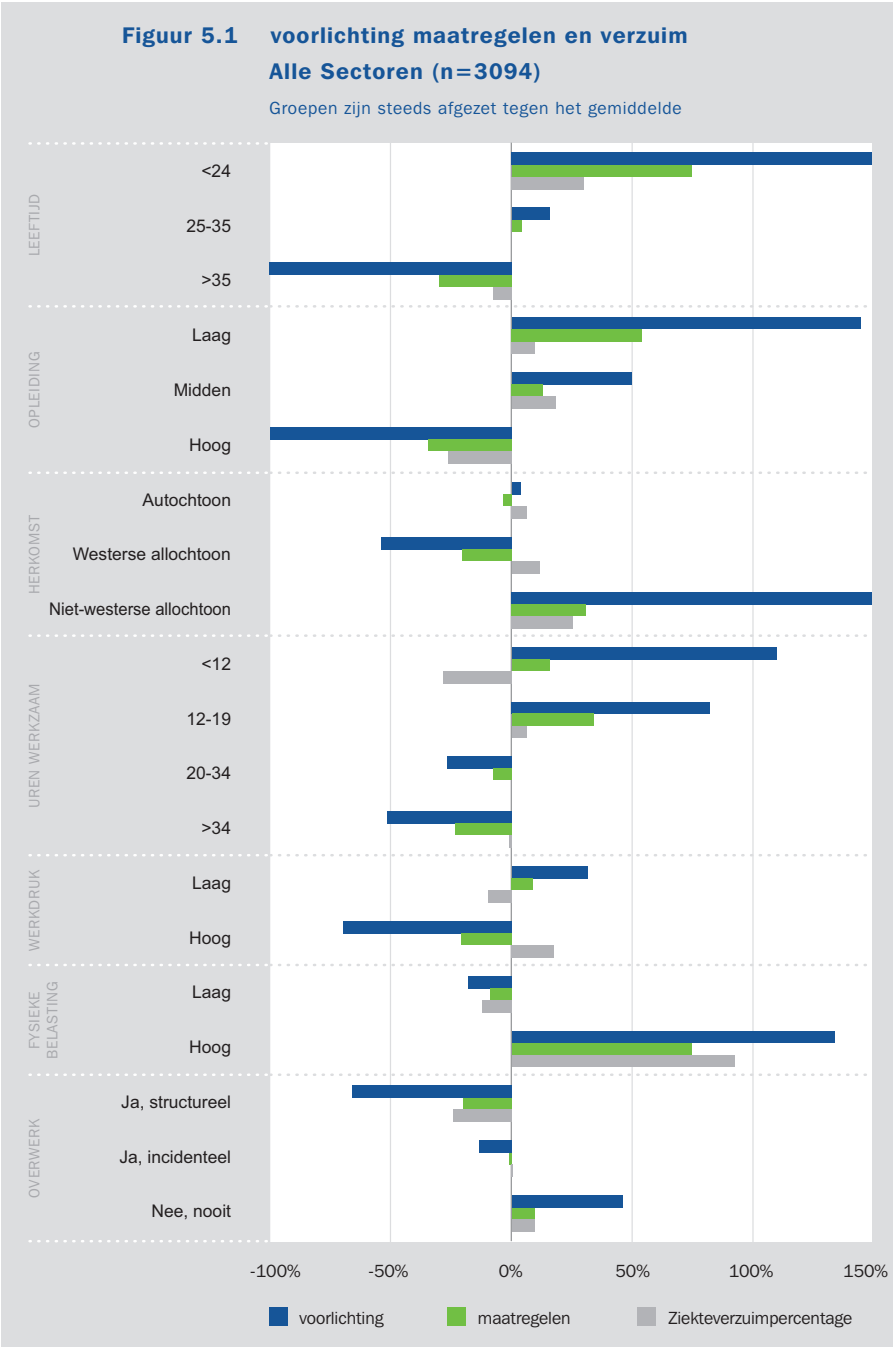
5 Twee sectoren uitgelicht

In de hoofdstukken 3 en 4 zijn het krijgen van voorlichting en maatregelen en het ziekteverzuim van alle zwangere vrouwen bekeken. In dit hoofdstuk zal kort worden stilgestaan bij twee sectoren, te weten de sector gezondheidszorg, waar het grootste deel (27%) van de zwangere vrouwen werkzaam is, en de financiële dienstverlening, waar weliswaar in absolute aantallen niet heel veel vrouwen werken, maar het percentage zwangere vrouwen met bijna 17% duidelijk hoger is dan gemiddeld.

In figuur 5.1 staan voorlichting, maatregelen en ziekteverzuim voor alle zwangere vrouwen weergegeven. Het is duidelijk zichtbaar dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende groepen vrouwen. Zo krijgen jongere zwangeren meer dan anderhalf keer zo veel voorlichting als gemiddeld. Over het algemeen geldt dat als het ziekteverzuim hoog is in een bepaalde groep deze groep ook veel voorlichting en maatregelen krijgt. Zoals uit paragraaf 4.6 al is gebleken gaat het krijgen van veel voorlichting gepaard met een lager verzuim. Blijkbaar worden voorlichting en maatregelen dus ingezet om het verzuim te verlagen.

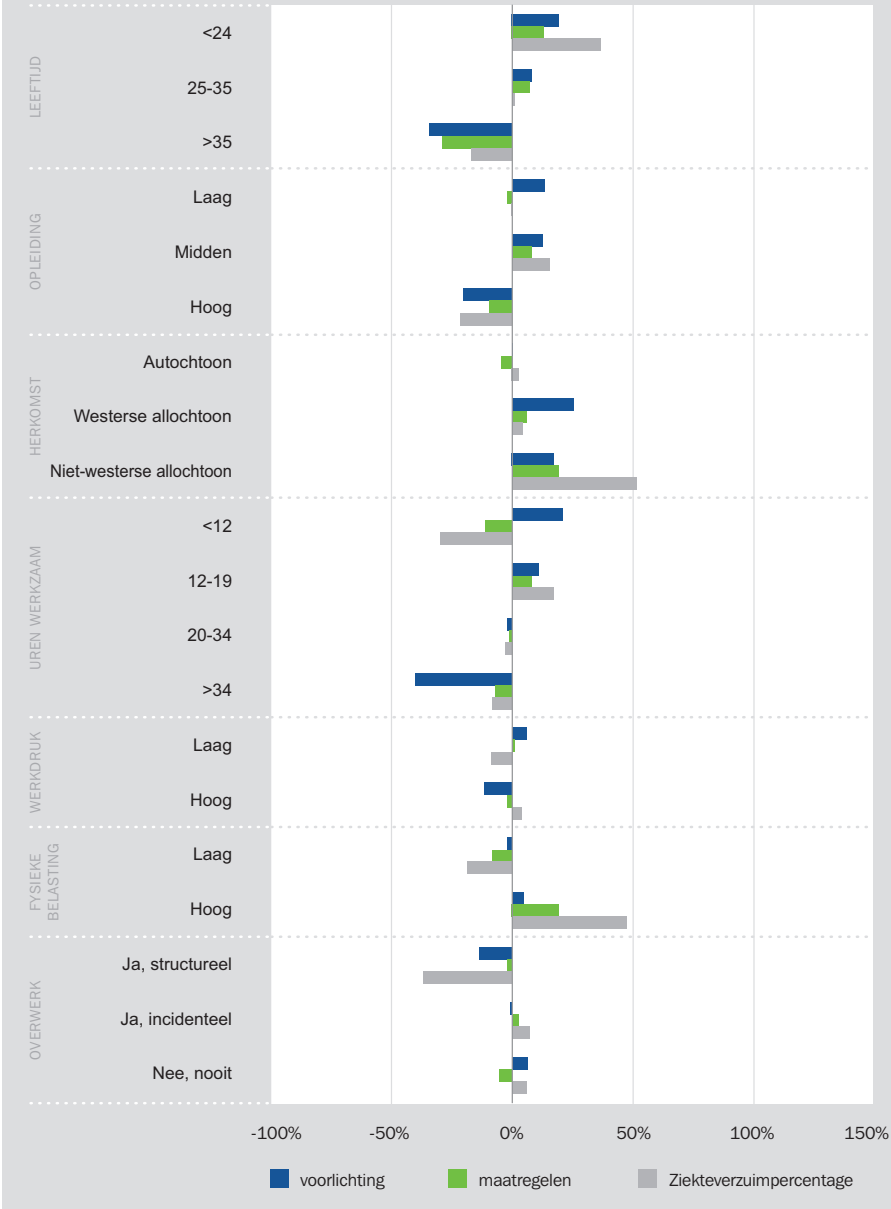
5.1 Gezondheidszorg

In figuur 5.2 staan voorlichting, maatregelen en ziekteverzuim voor zwangere vrouwen in de gezondheidszorg weergegeven. In deze sector krijgt bijna 35% van de zwangere vrouwen voorlichting over werken tijdens de zwangerschap, en wordt bij 41% maatregelen getroffen. Het verzuimpercentage in deze sector is 7,1%. De verschillen tussen de verschillende subgroepen zijn relatief klein. Dat wil zeggen dat zwangere vrouwen in de gezondheidszorg ongeacht hun leeftijd, herkomst of werkkenmerken altijd ongeveer even veel voorlichting krijgen. Mogelijk komt dit doordat werkgevers in de gezondheidszorg meer dan in andere sectoren, op de hoogte zijn van risico's bij zwangerschap e.d. en daarom goede voorlichting geven en maatregelen treffen, of doordat in deze sector relatief veel vrouwen werken, en werkgevers dus over het algemeen bekend zijn met het geven van voorlichting en maatregelen, en wellicht al in een protocol hebben vastgelegd hoe hier mee om te gaan.



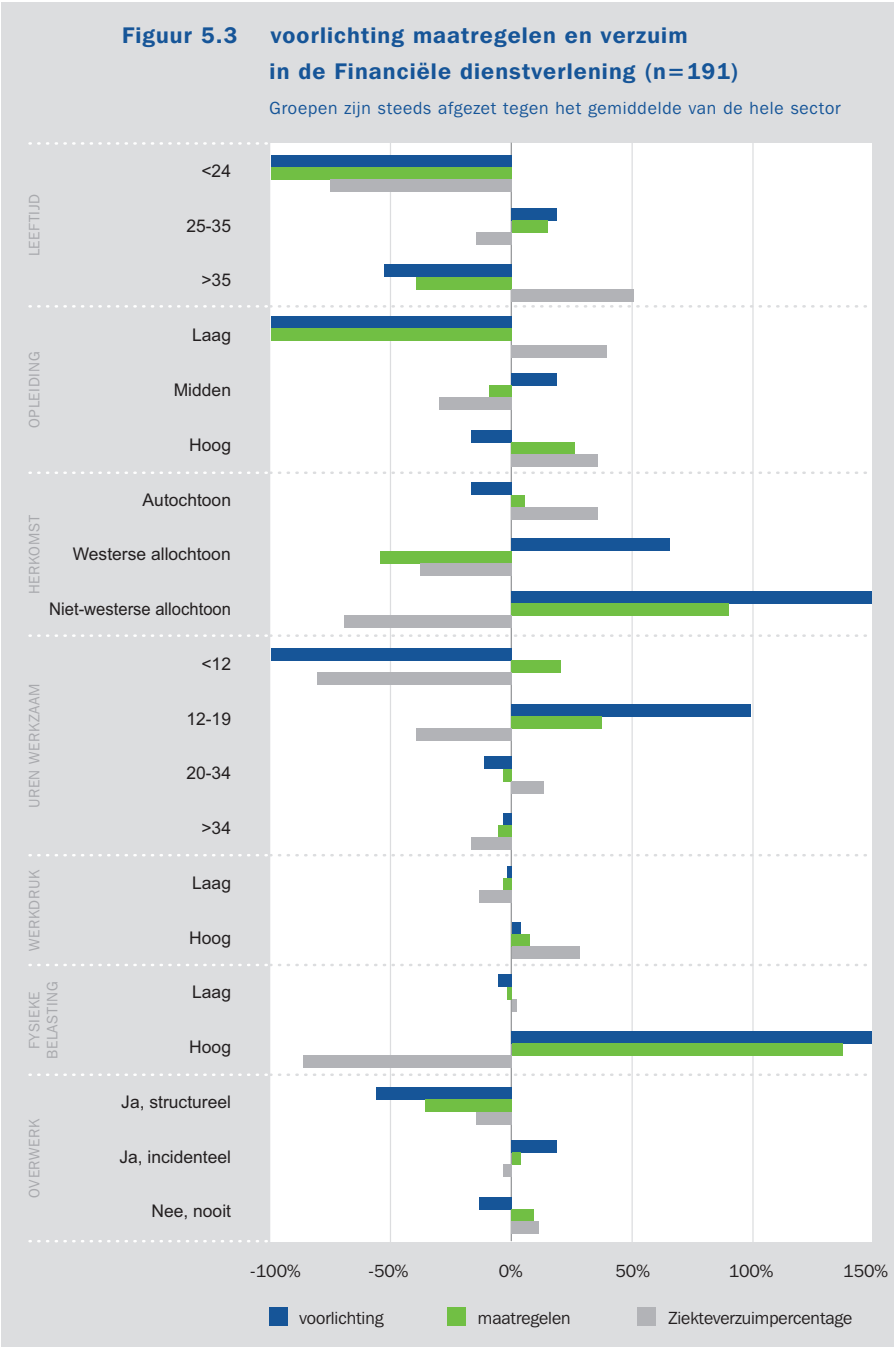
Figuur 5.2 Voorlichting, maatregelen en verzuim in Gezondheidszorg (n=819)

Groepen zijn steeds afgezet tegen het gemiddelde van de hele sector



5.2 Financiële dienstverlening

Voorlichting, maatregelen en ziekteverzuim in de financiële dienstverlening staan weergegeven in figuur 5.3. In deze sector wordt over het algemeen weinig aan voorlichting en maatregelen gedaan. Nog geen 10% van de vrouwen is voorgelicht over het werken tijdens de zwangerschap, en bij iets meer dan 20% zijn maatregelen getroffen. Ook het ziekteverzuim is met 3,9% laag in deze sector. In tegenstelling tot de sector gezondheidszorg is er binnen de financiële instellingen wel variatie in de mate waarin verschillende subgroepen voorlichting en maatregelen krijgen, danwel verzuimen. In sommige subgroepen gaat het echter om erg weinig vrouwen. Opvallend is dat vooral de jongere en laag opgeleide vrouwen erg weinig voorlichting en maatregelen krijgen. Ook vrouwen die maar weinig uren werken krijgen weinig voorlichting, zij krijgen echter niet minder maatregelen. Tenslotte verzuimen de niet westerse allochtone vrouwen en de vrouwen met een hoge fysieke belasting minder dan gemiddeld. Het betreft hier echter kleine subgroepen. Opvallend is dat in deze sector het resultaat dat meer verzuim en meer voorlichting danwel maatregelen met elkaar samen gaan niet op gaat. Zo krijgen de oudere zwangeren en de zwangeren met een lage opleiding relatief weinig voorlichting, terwijl zij wel veel verzuimen. Voor vrouwen met een hoge fysieke belasting geldt dat zij wel veel voorlichting en maatregelen krijgen, maar dat zij maar weinig verzuimen.



6 Samenvatting & conclusies

6.1 Voorlichting en maatregelen

Een kwart van de zwangeren krijgt voorlichting over werken tijdens de zwangerschap, terwijl bij een derde maatregelen worden getroffen in verband met werken tijdens de zwangerschap. Het percentage vrouwen dat voorlichting krijgt is sinds 2003 licht gestegen. Het percentage vrouwen waarbij maatregelen zijn getroffen is de laatste jaren iets gedaald. Het is tevens opvallend dat vrouwen die voor de 1e keer zwanger zijn minder voorlichting en maatregelen krijgen dan vrouwen die al bevallen zijn of zwanger zijn van een 2e of later kind. Gedeeltelijk kan dit verklaard worden doordat deze vrouwen nog relatief kort zwanger zijn, en (doordat zij hun zwangerschap nog niet aan de werkgever hebben gemeld) het geven van voorlichting en maatregelen nog niet van toepassing is.

Vrouwen met een hogere opleiding krijgen minder voorlichting en maatregelen. Dit komt gedeeltelijk komt doordat deze vrouwen in de fysiek minder zware beroepen werken, maar ook bij gelijke werkomstandigheden is er een verschil. Het zou kunnen dat van vrouwen met een hogere opleiding eerder wordt verwacht dat zij de nodige informatie vinden. Het verschil is dan ook groter voor het krijgen van voorlichting dan het treffen van maatregelen, waarbij een actieve rol van de werkgever nodig is.

Jongere en allochtone vrouwen krijgen meer voorlichting en maatregelen dan oudere en autochtone vrouwen. Na correctie voor overige factoren blijkt dat het verschil in maatregelen verklaard wordt door verschillen in (werk)omstandigheden. Het verschil in het krijgen van voorlichting blijft echter bestaan. Wellicht doordat werkgevers het gevoeld hebben dat deze vrouwen meer ‘aan het handje genomen’ moeten worden, en minder goed instaat zijn om zelf de benodigde informatie te krijgen.

Vrouwen die een tijdelijk dienstverband hebben, zonder dat er uitzicht is op een vaste baan, krijgen minder voorlichting, en er worden bij deze groep vrouwen vooral ook minder maatregelen getroffen. Mogelijke verklaringen zijn dat een deel van deze vrouwen nog maar kort zwanger is op het moment dat het contract eindigt, en voorlichting en maatregelen nog niet relevant zijn. Een andere mogelijkheid is dat dit ook een groep vrouwen is waarvoor werkgevers het niet altijd zinvol vinden om maatregelen te treffen. Bijvoorbeeld omdat, tegen de tijd dat zij wat langer zwanger zijn en er maatregelen getroffen moeten worden, het contract al bijna ten einde loopt.

Na correctie voor overige (werk)omstandigheden zijn sectoren waar weinig aan voorlichting wordt gedaan de zakelijke dienstverlening en de financiële instellingen. De gezondheidszorg doet het juist goed als het gaat om geven van voorlichting en tref-

fen van maatregelen. Mogelijk zijn werkgevers in deze sector goed op de hoogte van mogelijke risico's tijdens de zwangerschap, en lichten zijn daarom goed voor. Aan de andere kant zijn de gezondheidszorg en de financiële instellingen/zakelijke dienstverlening ook sectoren waar respectievelijk relatief veel en relatief weinig vrouwen werkzaam zijn, de (on)bekendheid van werkgevers met de bestaande wet- en regelgeving zou dan ook weleens de achterliggende verklaring van dit verschil kunnen zijn. Opvallend is dat in het onderwijs, een sector die traditioneel gezien ook als vrouwen-sector wordt gezien, relatief weinig aan voorlichting en maatregelen wordt gedaan.

Als de sectoren gezondheidszorg en financiële instellingen nader worden bekeken blijken er meer verschillen zichtbaar. In de financiële instellingen is er veel variatie in de mate waarin vrouwen met verschillende achtergrondkenmerken, zoals leeftijd en etniciteit, en verschillende werkkenmerken voorlichting en maatregelen krijgen, terwijl dit in de gezondheidszorg veel minder het geval is. Aan de andere kant lijkt er in de sector gezondheidszorg een relatie tussen de mate van verzuim, en de mate van voorlichting en maatregelen te bestaan, terwijl dit in de financiële instellingen niet het geval is. Een mogelijke verklaring is dat werkgevers in de gezondheidszorg vaak met deze problematiek te maken hebben, en dus protocollen ontwikkeld hebben, terwijl dit in de financiële instellingen niet het geval is.

Slechtere werkomstandigheden gaan over het algemeen gepaard met meer voorlichting en maatregelen, maar dit hangt wel af van het type van blootstelling. Vooral zwangere vrouwen die in contact komen met schadelijke stoffen krijgen vaak voorlichting en er worden vaak maatregelen getroffen, ook na correctie voor overige (werk)omstandigheden. Mogelijk komt dit gedeeltelijk door dat blootstelling aan deze stoffen al aan het begin van de zwangerschap risico's voor de het ongeboren kind met zich meebrengt, en zwangere vrouwen die met deze stoffen werken een zwangerschap dus eerder zullen melden. Bovendien is blootstelling aan chemische stoffen iets wat voor veel zwangeren gevoelsmatig een groot gevaar voor het kind met zich meebrengt, waardoor zij, en hun werkgevers, meer gefocused zijn op het beperken van de risico's.

Een hogere werkdruk hangt juist samen met minder voorlichting en maatregelen. Wellicht is dit is een risico dat, waarvan zowel zwangeren als werkgevers, minder het gevoel hebben dat dit negatieve effecten op de gezondheid van de vrouw en het ongeboren kind kan hebben. Hierdoor zou het geven van voorlichting en maatregelen als minder belangrijk kunnen worden gezien. Een andere mogelijke verklaring is wellicht dat het hier een groep vrouwen betreft die vanwege de hoge werkdruk geen mogelijkheid ziet om een maatregel, zoals het afstoten van werk, uit te voeren.

6.2 Verzuim

Van de zwangere vrouwen geeft 60% aan in het afgelopen jaar verzuimd te hebben. Doordat zwangerschap over 2 jaar, en verzuim over 1 jaar is gevraagd zijn lijkt dit een onderschatting te zijn. Een deel van de 'zwangere' vrouwen was immers al bevallen in het jaar dat er naar verzuim is gevraagd. Van de vrouwen die voor de 1e keer zwanger zijn, en waarbij zwangerschap en verzuim wel over dezelfde tijdsperiode gaan, verzuimt 73%. Zwangere vrouwen verzuimen vooral langer, en niet zozeer vaker dan niet zwangere vrouwen. Zowel zwangeren als niet zwangeren verzuimden gemiddeld 1,5 keer per jaar, maar de zwangeren verzuimden 8,4 dagen en de niet zwangeren maar 7,6 dagen. Aangezien dit het verzuim inclusief het nul verzuim betreft, is dit voor zowel zwangeren als niet zwangeren een onderschatting van het aantal verzuimdagen. Zowel voor zwangeren als voor niet zwangeren was het verzuim het laagste in 2003, en is het daarna vrij stabiel gebleven.

Jongere, en westerse allochtone zwangere vrouwen verzuimen het meeste. Ook zwangere vrouwen met een lagere opleiding verzuimen meer dan vrouwen met een hogere opleiding. Gedeeltelijk komt dit doordat er verschillen in (werk)omstandigheden zijn. Na correctie hiervoor is er voor zwangere vrouwen geen effect meer van leeftijd en opleiding. Wel verzuimen zwangere, niet-westerse allochtone vrouwen onder gelijke werkomstandigheden meer dan autochtone zwangeren.

Naarmate vrouwen meer uren werken verzuimen zij over het algemeen ook meer. Dit geldt echter niet voor vrouwen die voor de 1e keer zwanger zijn. Bij deze groep verzuimen de fulltime werkende vrouwen opvallend genoeg het minste. De combinatie van fulltime werken en tegelijkertijd kinderen thuis hebben lijkt voor zwangere vrouwen dus verzuimverhogend te werken. De tijden waarop vrouwen werken lijken daarentegen weinig effect op het verzuim te hebben. Hoewel zowel ploegendienst, als weekendwerk, als avond en nachtdienst gepaard gaan met een hoger verzuim kan dit verklaard worden door andere factoren. Vrouwen die op deze tijden werken worden dus (ook) blootgesteld aan andere risicofactoren die een groter deel van het verzuim kunnen verklaren.

Hoewel er zowel voor zwangeren als voor niet zwangeren grote verschillen in ziekteverzuim zijn tussen de verschillende sectoren worden deze voor het grootste gedeelte verklaard door de overige factoren, zoals persoonskenmerken en werkomstandigheden. Zo is het verzuim in het onderwijs erg hoog, maar kent deze sector na correctie voor overige factoren waaronder het geven van voorlichting en maatregelen een lager verzuim dan de overige sectoren. Het zijn dus vooral de kenmerken van de werknemers, de werkomstandigheden, en het (gebrek aan) voorlichting in de sector onderwijs die voor het hogere verzuim zorgen.

Hoewel op het eerste gezicht zowel bij zwangeren als bij niet zwangeren slechtere werkomstandigheden gepaard gaan met meer verzuim, blijkt het effect van werkomstandigheden op verzuim te verdwijnen na correctie voor de overige factoren. Wel is er een duidelijk effect van herstelbehoefte op verzuim. Een hoge herstelbehoefte, die vaak wordt gezien als indicator van stress en burnout.

Vrouwen die voorlichting hebben gekregen verzuimen over het algemeen minder dan vrouwen die dit niet hebben gekregen. Na correctie voor overige factoren halveert de kans om te verzuimen bijna bij vrouwen die voorlichting hebben gehad over werken tijdens de zwangerschap. Vrouwen die maatregelen hebben gekregen verzuimen juist meer. Het is echter aannemelijk dat dit komt doordat vrouwen die veel worden blootgesteld aan risico's ook veel maatregelen krijgen. Na correctie voor overige (werk) factoren gaat het krijgen van maatregelen dan ook niet gepaard met meer verzuim.

Ruim 8% van de zwangere vrouwen geeft aan dat de reden van hun laatste verzuimgeval te maken heeft met de zwangerschap. Het merendeel van het verzuim is niet werkgerelateerd. Ongeveer 80% van de zwangeren en 70% van de niet zwangere vrouwen geeft aan dat hun verzuim niet door het werk wordt veroorzaakt. Als zwangere vrouwen voorlichting hebben gehad over werken tijdens de zwangerschap is dit percentage hoger. Het treffen van maatregelen zorgt er niet voor dat vrouwen minder vaak vinden dat het verzuim door het werk wordt veroorzaakt. In totaal is bij iets meer dan 1% van het verzuim van zwangere vrouwen de belangrijkste reden voor het verzuim de zwangerschap, én wordt dit verzuim (gedeeltelijk) door het werk veroorzaakt.

Als vrouwen moeite hebben met het combineren van werk en privé heeft dat gevolgen voor hun ziekteverzuim. Dit wordt zowel bij zwangeren als bij niet zwangeren gevonden, maar het effect is bij zwangeren het grootste. Opvallend daarbij vooral vrouwen die wel toestemming hebben gehad om werk en privé te combineren, maar dit onvoldoende vonden, veel verzuimen. Meer nog dan de groep vrouwen waarbij helemaal geen maatregelen zijn genomen, terwijl zij dit wel nodig vinden. Blijkbaar speelt de (on)tevredenheid over de gekregen toestemming een rol bij het gaan verzuimen.

Bijlage A Resultaten van de multivariate analyses

Tabel A Logistische regressie met voorlichting en maatregelen als afhankelijke variabele

	Voorlichting (n=2478)			Maatregelen (n=2472)		
	OR	95%CI		OR	95%CI	
LEEFTIJD						
>40 jaar	1,00			1,00		
35-39 jaar	1,20	0,61	2,38	0,51	0,25	1,04
30-34 jaar	1,73	0,90	3,33	0,81	0,52	1,27
25-29 jaar	1,72	0,89	3,35	0,92	0,60	1,39
<24 jaar	2,17	1,03	4,57	1,04	0,68	1,59
HERKOMST						
Autochtoon	1,00			1,00		
Westerse allochtoon	1,02	0,69	1,52	1,11	0,78	1,59
Niet-westerse allochtoon	1,77	1,23	2,56	1,40	0,98	2,01
OPLEIDING						
Wetenschappelijk onderwijs	1,00			1,00		
Hoger beroepsonderwijs	1,49	0,54	4,12	0,84	0,32	2,19
Middelbaar beroepsonderwijs	2,90	1,67	5,03	2,21	1,37	3,56
HAVO/VWO	2,95	1,58	5,50	1,74	0,99	3,06
Vorbereidend beroepsonderwijs	2,96	1,72	5,09	1,33	0,83	2,15
MAVO	3,21	2,07	4,96	1,75	1,22	2,51
Basisonderwijs of geen onderwijs	2,11	1,36	3,27	1,40	0,98	2,00
DIENSTVERBAND						
Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	1,00			1,00		
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	1,21	0,80	1,85	1,02	0,68	1,53
Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	0,71	0,40	1,27	0,52	0,30	0,90
Uitzendkracht/Oproepkracht/ invalkracht	0,88	0,47	1,64	0,94	0,52	1,70
UREN WERKZAAM						
>34 uur	1,00			1,00		
<12 uur	1,00	0,61	1,64	0,92	0,57	1,48
12-19 uur	1,06	0,74	1,54	1,13	0,80	1,60
20-34 uur	0,92	0,68	1,25	1,04	0,78	1,38
OVERWERK						
nooit	1,00			1,00		
incidenteel	0,74	0,52	1,05	0,74	0,54	1,02
structureel	0,88	0,70	1,11	0,89	0,72	1,10

	Voorlichting (n=2478)			Maatregelen (n=2472)		
	OR	95%CI		OR	95%CI	
AVOND/NACHT WERK						
nee	1,00			1,00		
soms	0,99	0,71	1,40	1,10	0,80	1,53
regelmatig	1,01	0,74	1,37	0,77	0,58	1,02
WEEKEND WERK						
nee	1,00			1,00		
soms	1,28	0,91	1,81	1,41	1,02	1,97
regelmatig	1,27	0,94	1,73	1,37	1,03	1,81
BEDRIJFSGROOTTE						
1000+ werknemers	1,00			1,00		
1-4 werknemers	1,05	0,62	1,77	0,89	0,54	1,46
5-9 werknemers	1,26	0,81	1,94	1,38	0,91	2,10
10-49 werknemers	0,77	0,53	1,10	0,94	0,67	1,32
50-99 werknemers	0,59	0,39	0,90	0,87	0,59	1,28
100-499 werknemers	0,87	0,60	1,24	0,89	0,64	1,25
500-999 werknemers	1,03	0,67	1,60	1,06	0,70	1,60
SECTOR						
Overige bedrijven	1,00			1,00		
Industrie	0,96	0,61	1,52	0,98	0,64	1,49
Handel	1,06	0,72	1,56	1,05	0,73	1,51
Vervoer en communicatie	1,49	0,84	2,64	0,84	0,48	1,48
Financiële instellingen	0,50	0,27	0,93	0,90	0,56	1,46
Zakelijke dienstverlening	0,49	0,29	0,81	0,37	0,23	0,60
Onderwijs	0,83	0,50	1,39	0,93	0,59	1,46
Gezondheids- en welzijnszorg	1,50	1,07	2,11	1,01	0,73	1,39
Openbaar bestuur, overheid	1,07	0,67	1,70	0,92	0,60	1,41
Overige dienstverlening	0,67	0,31	1,42	0,73	0,38	1,40
Horeca	1,65	0,82	3,31	1,57	0,79	3,11
WERKDRUK (HOOG)	0,73	0,58	0,93	0,74	0,60	0,92
TRILLINGEN (REGELMATIG/ (HEEL) VAAK)	0,79	0,42	1,49	1,73	0,94	3,20
FYSIEKE BELASTING (HOOG)	0,96	0,68	1,34	1,18	0,85	1,64
HUIDCONTACT MET SCHADELIJKE STOFFEN (JA)	1,56	1,21	2,02	2,02	1,57	2,58
INADEMEN VAN SCHADELIJKE STOFFEN (JA)	1,05	0,64	1,73	1,16	0,72	1,86
R ²	0,15			0,16		

Odds Ratio (OR) en 95% betrouwbaarheidsinterval (95%CI) significante OR zijn **vet** weergegeven.

Tabel B Logistische regressie met verzuim als afhankelijke variabelen.

	Zwanger (n=1206)			Niet zwanger (n=8149)		
	OR	95%CI		OR	95%CI	
LEEFTIJD						
>40 jaar	1,00			1,00		
35-39 jaar	1,13	0,53	2,47	1,11	0,96	1,30
30-34 jaar	1,56	0,55	2,44	1,83	1,53	2,19
25-29 jaar	1,45	0,67	3,13	1,68	1,41	2,01
<24 jaar	1,73	0,67	4,44	1,40	1,18	1,66
HERKOMST						
Autochtoon				1,00		
Westerse allochtoon	1,05	0,65	1,67	0,99	0,84	1,18
Niet-westerse allochtoon	1,83	1,03	3,26	1,22	0,99	1,51
OPLEIDING						
Wetenschappelijk onderwijs	1,00			1,00		
Basisonderwijs of geen onderwijs	1,35	0,34	5,06	1,01	0,73	1,38
MAVO	0,89	0,46	1,71	0,98	0,78	1,23
Vorbereidend beroepsonderwijs	0,64	0,27	1,51	0,90	0,69	1,18
HAVO/VWO	1,00	0,53	1,89	0,94	0,75	1,18
Middelbaar beroepsonderwijs	0,79	0,49	1,29	0,98	0,80	1,20
Hoger beroepsonderwijs	0,99	0,63	1,57	0,97	0,80	1,18
DIENSTVERBAND						
Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	1,00			1,00		
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	0,91	0,50	1,64	0,78	0,64	0,95
Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	0,76	0,37	1,54	0,88	0,71	1,10
Uitzendkracht/ Oproepkracht/ invalkracht	0,76	0,30	1,94	0,83	0,65	1,06
UREN WERKZAAM						
>34 uur	1,00			1,00		
20-34 uur	0,99	0,68	1,44	1,02	0,90	1,16
12-19 uur	0,73	0,45	1,17	1,01	0,85	1,19
<12 uur	0,45	0,23	0,89	0,67	0,55	0,82
OVERWERK						
nooit	1,00					
incidenteel	1,19	0,87	1,62	1,03	0,91	1,16
structureel	0,88	0,56	1,36	0,74	0,63	0,85
AVOND/NACHT WERK						
nee	1,00					
soms	1,23	0,85	1,80	1,12	0,97	1,29
regelmatig	1,09	0,67	1,78	1,00	0,85	1,19

	Zwanger (n=1206)			Niet zwanger (n=8149)		
	OR	95%CI		OR	95%CI	
WEEKEND WERK						
nee						
soms	0,89	0,61	1,30	0,97	0,84	1,12
regelmatig	0,90	0,56	1,46	1,13	0,96	1,33
BEDRIJFSGROOTTE						
1000+ werknemers	1,00			1,00		
1-4 werknemers	1,23	0,61	2,50	0,60	0,47	0,77
5-9 werknemers	1,36	0,75	2,47	0,78	0,63	0,97
10-49 werknemers	1,34	0,83	2,17	0,78	0,65	0,94
50-99 werknemers	2,28	1,32	3,95	1,05	0,86	1,29
100-499 werknemers	1,99	1,23	3,20	1,05	0,88	1,26
500-999 werknemers	1,29	0,69	2,39	1,02	0,80	1,30
SECTOR						
Overige bedrijven	1,00			1,00		
Industrie	0,51	0,29	0,92	1,00	0,79	1,26
Handel	0,94	0,55	1,60	0,96	0,79	1,16
Vervoer en communicatie	0,51	0,23	1,15	0,97	0,71	1,34
Financiële instellingen	0,84	0,44	1,61	1,35	1,02	1,78
Zakelijke dienstverlening	0,80	0,46	1,41	1,15	0,92	1,46
Onderwijs	0,55	0,31	0,98	0,99	0,79	1,24
Gezondheids- en welzijnszorg	0,98	0,61	1,58	1,13	0,95	1,35
Openbaar bestuur, overheid	1,16	0,64	2,10	1,80	1,41	2,30
Overige dienstverlening	1,00	0,43	2,33	0,93	0,69	1,25
Horeca	1,95	0,61	6,21	0,76	0,56	1,03
WERKDruk (HOOG)	0,90	0,65	1,24	1,09	0,97	1,23
TRILLINGEN (REGELMATIG/ (HEEL) VAAK)	1,75	0,57	5,33	0,98	0,70	1,37
FYSIEKE BELASTING (HOOG)	1,17	0,70	1,98	1,06	0,88	1,28
HUIDCONTACT MET SCHADELIJKE STOFFEN (JA)	1,05	0,72	1,55	1,05	0,92	1,20
INADEMEN VAN SCHADELIJKE STOFFEN (JA)	1,27	0,62	2,58	1,11	0,88	1,41
HERSTELBEHOEFTE (HOOG)	2,17	1,54	3,05	1,84	1,62	2,08
FAMILIE DOOR WERK VERWAARLOZEN						
nooit				1,00		
Ja, een enkele keer	1,04	0,75	1,44	0,99	0,88	1,11
Ja, vaak	1,05	0,53	2,10	0,94	0,74	1,20
Ja, zeer vaak	0,84	0,19	3,70	0,86	0,52	1,43
WERK DOOR FAMILIE VERWAARLOZEN						
nooit				1,00		
Ja, een enkele keer	0,99	0,72	1,37	1,28	1,12	1,46
Ja, vaak	1,03	0,27	3,94	0,69	0,43	1,12
Ja, zeer vaak	1,08	0,06	20,32	1,34	0,38	4,72

	Zwanger (n=1206)			Niet zwanger (n=8149)		
	OR	95%CI		OR	95%CI	
PRIVÉ OP WERK MOGEN AFSTEMMEN						
Nee, maar ook niet nodig				1,00		
Ja, voldoende	0,98	0,73	1,31	1,12	0,99	1,26
Ja, maar onvoldoende	2,14	1,05	4,35	1,66	1,23	2,24
Nee, maar wel nodig	1,18	0,70	1,97	1,42	1,16	1,75
VOORLICHTING GEHAD (JA)	0,53	0,38	0,74	-	-	-
MAATREGELEN GETROFFEN (JA)	1,12	0,81	1,56	-	-	-
R²	0,14			0,07		

Odds Ratio (OR) en 95% betrouwbaarheidsinterval (95%CI) significante OR zijn **vet** weergegeven.

Bijlage B Steekproefverdeling

Verdeling van de (Vrouwelijke) werknemers over de steekproef (gewogen cijfers)

	2003		2005		2006		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
GESLACHT								
Vrouw	4278	42,7	10620	45,4	11047	45,8	25945	45,8
Man	5751	57,3	12785	54,6	13056	54,2	31592	54,2
Totaal werknemers	10030	100,0	23405	100,0	24103	100,0	57538	100,0
Geslacht onbekend	45		0		0		45	
Totale steekproef	10075		23405		24103		57583	

ALLEEN VOOR VROUWEN

ZWANGER								
Ja	522	12,8	1297	13,0	1347	13,0	3165	13,0
Nee	3552	87,2	8713	87,0	8995	87,0	21259	87,0
Totaal vrouwelijke werknemers	4073	100,0	10010	100,0	10341	100,0	24424	100,0
Zwangerschap onbekend	205		610		706		1521	
Totale steekproef	4278		10620		11047		25945	
DIENSTVERBAND								
Werknemer vast dienstverband voor onbepaalde tijd	3401	80,0	8623	82,4	8933	81,7	20956	81,7
Werknemer tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	333	7,8	660	6,3	801	7,3	1794	7,3
Werknemer tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	265	6,2	576	5,5	600	5,5	1442	5,5
Uitzendkracht	86	2,0	184	1,8	222	2,0	492	2,0
Oproepkracht/invalkracht	165	3,9	372	3,6	315	2,9	852	2,9
Werkzaam via WSW	0	0,0	54	0,5	66	0,6	120	0,6
Totaal vrouwelijke werknemers	4250	100,0	10470	100,0	10937	100,0	25656	100,0
Dienstverband onbekend	29		150		110		289	
Totale steekproef	4278		10620		11047		25945	
HOOGST VOLTOOIDE OPLEIDING								
Geen opleiding gevolgd/afgemaakt	94	2,2	142	1,3	143	1,3	379	1,3
Basisonderwijs	239	5,6	386	3,7	384	3,5	1009	3,5
MAVO	561	13,2	1472	13,9	1420	12,9	3453	12,9
Vorbereidend beroepsonderwijs	363	8,5	778	7,4	769	7,0	1910	7,0
HAVO/VWO	549	12,9	1146	10,8	1224	11,1	2920	11,1
Middelbaar beroepsonderwijs	1318	31,0	3434	32,5	3706	33,7	8458	33,7
Hoger beroepsonderwijs	831	19,6	2237	21,2	2213	20,1	5280	20,1

	2003		2005		2006		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Wetenschappelijk onderwijs	291	6,9	973	9,2	1149	10,4	2413	10,4
Totaal vrouwelijke werknemers	4247	100,0	10568	100,0	11008	100,0	25823	100,0
Opleiding onbekend	32		52		39		122	
Totale steekproef	4278		10620		11047		25945	
LEEFTIJD								
<24 jaar	767	18,0	1477	13,9	1435	13,0	3679	13,0
25-29 jaar	569	13,4	1263	11,9	1208	10,9	3040	10,9
30-34 jaar	637	15,0	1437	13,5	1536	13,9	3610	13,9
35-39 jaar	562	13,2	1438	13,5	1518	13,7	3518	13,7
>40 jaar	1716	40,4	5005	47,1	5350	48,4	12072	48,4
Totaal vrouwelijke werknemers	4252	100,0	10620	100,0	11047	100,0	25919	100,0
Leeftijd onbekend	26		0		0		26	
Totale steekproef	4278		10620		11047		25945	
BEROEP OF FUNCTIE INGEDIKT								
Ambachtelijk, industrieel	151	3,6	373	3,6	436	4,0	960	4,0
Transport	37	0,9	97	0,9	120	1,1	254	1,1
Administratief	965	22,7	2230	21,6	2325	21,4	5521	21,4
Commercieel	776	18,2	1504	14,6	1490	13,7	3770	13,7
Dienstverlenend	550	12,9	1141	11,0	1164	10,7	2855	10,7
Gezondheidszorg, hulpverlening	787	18,5	2633	25,5	2858	26,3	6278	26,3
Leerkracht, docent	203	4,8	762	7,4	795	7,3	1760	7,3
(Vak-)specialist	190	4,5	381	3,7	408	3,8	978	3,8
Agrarisch	59	1,4	107	1,0	98	0,9	264	0,9
Leidinggevend	148	3,5	350	3,4	385	3,5	884	3,5
Overige beroepen	388	9,1	757	7,3	793	7,3	1939	7,3
Totaal vrouwelijke werknemers	4255	100,0	10335	100,0	10874	100,0	25463	100,0
Beroep onbekend	24		285		173		482	
Totale steekproef	4278		10620		11047		25945	
BEROEP OF FUNCTIE								
Schilders	0	0,0	4	0,0	7	0,1	11	0,1
Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers	0	0,0	5	0,1	5	0,0	10	0,0
Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers	3	0,1	7	0,1	4	0,0	14	0,0
Drukkers en verwante functies	20	0,5	35	0,3	35	0,3	90	0,3
Voedingsmiddelen- en drankenbereiders	59	1,4	111	1,1	130	1,2	300	1,2
Kleermakers, kostuumnaaisters, stofferders, confectiemed.	18	0,4	57	0,5	37	0,3	112	0,3
Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten	0	0,0	10	0,1	16	0,1	26	0,1

	2003		2005		2006		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Machine-bankwerker-monteurs, instrumentmakers, reparateurs	5	0,1	9	0,1	7	0,1	21	0,1
Overige ambachtelijke en industriële beroepen	45	1,1	135	1,3	196	1,8	377	1,8
Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden	10	0,2	20	0,2	23	0,2	54	0,2
Vrachtwagenchauffeurs	3	0,1	7	0,1	5	0,0	15	0,0
Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten	10	0,2	15	0,1	28	0,3	53	0,3
Overige transportberoepen	14	0,3	55	0,5	64	0,6	132	0,6
Secretaresses, typisten	359	8,4	801	7,8	863	7,9	2023	7,9
Boekhouders, kassiers	131	3,1	337	3,3	343	3,1	810	3,1
Postdistributiepersoneel	17	0,4	53	0,5	41	0,4	111	0,4
Overige administratieve beroepen	459	10,8	1039	10,1	1078	9,9	2576	9,9
Vertegenwoordigers, handelsagenten	17	0,4	34	0,3	40	0,4	91	0,4
Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers	501	11,8	1011	9,8	980	9,0	2493	9,0
Verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen	54	1,3	95	0,9	97	0,9	247	0,9
Overige commerciële beroepen	203	4,8	364	3,5	372	3,4	939	3,4
Koks, kelners, buffetbedienden	162	3,8	289	2,8	276	2,5	726	2,5
Huisbewaarders, schoonmaak- personeel (in gebouwen)	99	2,3	240	2,3	284	2,6	622	2,6
Politiepersoneel, brandweer, bewakers	32	0,8	94	0,9	80	0,7	206	0,7
Kappers, schoonheidsspecialisten	28	0,7	96	0,9	72	0,7	195	0,7
Overige dienstverlenende functies	229	5,4	423	4,1	453	4,2	1106	4,2
Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen	76	1,8	154	1,5	165	1,5	396	1,5
Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden	413	9,7	877	8,5	1026	9,4	2317	9,4
Bejaardenverzorger, kinderverzorger, gezinshulp, alfahulp	297	7,0	615	6,0	632	5,8	1545	5,8
Overige gezondheidszorgberoepen	0	0,0	986	9,5	1034	9,5	2021	9,5
Docenten basisonderwijs	129	3,0	383	3,7	358	3,3	871	3,3
Docenten voortgezet onderwijs	59	1,4	139	1,3	149	1,4	346	1,4
Docenten hoger onderwijs	15	0,4	49	0,5	63	0,6	126	0,6
Overige onderwijsberoepen	0	0,0	191	1,9	226	2,1	417	2,1
Architecten, ingenieurs, verwante technici, tekenaars	31	0,7	51	0,5	62	0,6	144	0,6
Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies	37	0,9	98	1,0	103	1,0	239	1,0

	2003		2005		2006		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kunstenaars	7	0,2	15	0,1	4	0,0	26	0,0
Overige vakspecialisten	114	2,7	216	2,1	239	2,2	569	2,2
Akkerbouwers	0	0,0	0	0,0	1	0,0	1	0,0
Veehouders, pluimveehouders	4	0,1	4	0,0	3	0,0	11	0,0
Tuinbouwers, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers	32	0,8	59	0,6	58	0,5	149	0,5
Overige agrarische beroepen	23	0,5	43	0,4	37	0,3	103	0,3
Leidinggevende functies	148	3,5	350	3,4	385	3,5	884	3,5
Overige beroepen	388	9,1	757	7,3	793	7,3	1939	7,3
Totaal vrouwelijke werknemers	4255	100,0	10335	100,0	10874	100,0	25463	100,0
Beroep onbekend	24		285		173		482	
Totale steekproef	4278		10620		11047		25945	
BEDRIJFSTAK								
Industrie	332	7,8	666	6,5	701	6,5	1698	6,5
Bouwnijverheid	42	1,0	124	1,2	130	1,2	296	1,2
Handel	705	16,5	1249	12,2	1253	11,7	3206	11,7
Vervoer en communicatie	139	3,2	302	3,0	329	3,1	770	3,1
Financiële instellingen	307	7,2	426	4,2	455	4,2	1189	4,2
Zakelijke dienstverlening	412	9,6	720	7,1	838	7,8	1971	7,8
Onderwijs	297	7,0	976	9,6	1025	9,5	2299	9,5
Gezondheids- en welzijnszorg	1189	27,8	3074	30,1	3348	31,2	7611	31,2
Openbaar bestuur, overheid	334	7,8	715	7,0	755	7,0	1803	7,0
Overige dienstverlening	188	4,4	346	3,4	312	2,9	845	2,9
Landbouw, bosbouw en visserij	97	2,3	92	0,9	96	0,9	285	0,9
Energie- en waterleidingbedrijven	17	0,4	38	0,4	37	0,3	92	0,3
Horeca	219	5,1	358	3,5	381	3,6	958	3,6
Overige bedrijven	1	0,0	1118	11,0	1080	10,1	2199	10,1
Totaal vrouwelijke werknemers	4278	100,0	10204	100,0	10740	100,0	25222	100,0
Bedrijfstak onbekend	0		416		307		723	
Totale steekproef	4278		10620		11047		25945	

Bijlage C Relevante items uit de NEA vragenlijst

33 Alleen voor vrouwen: zwangerschap en werken

Bent u in de afgelopen 2 jaar zwanger geweest of bent u momenteel zwanger?

- ☐ Ja
☐ Nee *Ga naar 34*

Bent u door uw werkgever geïnformeerd over risico's op het werk in verband met de zwangerschap (zoals zwaar tillen, veel staan, wisseldiensten en blootstelling aan chemische stoffen of straling)?

- ☐ Ja
☐ Nee

Zijn uw werkzaamheden aangepast (bijvoorbeeld in de vorm van extra rustpauzes) naar aanleiding van risico's bij zwangerschap?

- ☐ Ja
☐ Nee

2 Uw huidige werkkring

Wat is de aard van uw werkkring?

- ☐ Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)
☐ Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling
☐ Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
☐ Uitzendkracht
☐ Oproepkracht/invalkracht
☐ Werkzaam via WSW (Wet Sociale Werkvoorziening)

Wat is de omvang van uw dienstverband?

- uren per week (volgens contract)

Op hoeveel dagen in de week werkt u doorgaans?
(Dus: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?)

- dagen in de week

Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel zijn vastgelegd?

- ☐ Ja, structureel
☐ Ja, incidenteel
☐ Nee, nooit *sla de volgende vraag over*

Werkt u in ploegdienst?

- | Ja, regelmatig | Ja, soms | Nee |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ |

Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt?

Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt?

Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? (als uw bedrijf meer dan één vestiging heeft, geef dan alleen het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1 tot en met 4 | ☐ 100 tot en met 499 |
| ☐ 5 tot en met 9 | ☐ 500 tot en met 999 |
| ☐ 10 tot en met 49 | ☐ 1000 of meer |
| ☐ 50 tot en met 99 | |

5 Werktempo

Moet u erg snel werken?

Heeft u te veel werk te doen?

Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?

Werkt u onder tijdsdruk?

Moet u zich haasten?

Kunt u uw werk op uw gemak doen?

Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?

Heeft u te weinig werk?

Heeft u problemen met het werktempo?

Heeft u problemen met de werkdruk?

Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?

- | Altijd | Vaak | Soms | Nooit |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

8 Kracht zetten en tillen tijdens het werk

Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?

Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
☐	☐	☐

Moet u in uw werk lasten van meer dan 5 kg:

- tillen?
- duwen of trekken?
- dragen?

(Heel) vaak	Regelmatig	Soms	Zelden/ nooit
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

Moet u in uw werk zeer zware lasten van meer dan 25 kg:

- tillen?
- duwen of trekken?
- dragen?

☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

Moet u in uw werk tillen:

- in een ongemakkelijke houding?
- met de last ver van het lichaam?

☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

9 Trillingen

Heeft u in het werk trillend(e) gereedschap of apparaten in uw handen?

(Heel) vaak	Regelmatig	Soms	Zelden/ nooit
☐	☐	☐	☐

Maakt u bij uw werk gebruik van een heftruck, bulldozer, tractor, grasmaaiër waarop u zit of staat of een dergelijk voertuig dat trilt of schudt?

☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

23 Uw herstelbehoefte na het werk

Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van de werkdag

Ja	Nee
☐	☐

Aan het einde van een werkdag ben ik echt op

☐	☐
--------------------------	--------------------------

Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel

☐	☐
--------------------------	--------------------------

Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit

☐	☐
--------------------------	--------------------------

Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust

Ja	Nee
☐	☐

Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk

☐	☐
--------------------------	--------------------------

Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ikzelf net thuis ben gekomen

☐	☐
--------------------------	--------------------------

Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk

☐	☐
--------------------------	--------------------------

Als ik thuiskom, moeten ze mij even met rust laten

☐	☐
--------------------------	--------------------------

Het komt vaak voor dat ik, na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden

☐	☐
--------------------------	--------------------------

Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag, door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen

☐	☐
--------------------------	--------------------------

17 Gevaarlijke stoffen

Krijgt u tijdens uw werk de volgende stoffen op uw huid?

- Lijmen/harsen
- Verf/lak/vernis
- Metaalbewerkingsvloeistoffen
- Schoonmaak- of desinfectiemiddelen
- Anaesthetica, cytostatica, geneesmiddelen
- Bestrijdingsmiddelen (tegen onkruid, insecten, schimmels of ongedierte)

(Bijna) dagelijks	Ongeveer eens per week	Ongeveer eens per maand	Zelden of nooit
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

Ademt u tijdens uw werk de volgende stoffen in?

- Damp van oplosmiddelen (als in verf, lijm, inkt of brandstoffen)
- Uitlaatgassen
- Lasrook
- Graan-, meel- of houtstof
- Stof van steen, beton of cement

☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

35 Werk & thuis

- Heeft u toestemming gekregen om uw werk beter af te stemmen op uw privé-situatie?

Ja, voldoende	Ja, maar onvoldoende	Nee, maar wel nodig	Nee, maar ook niet nodig
☐	☐	☐	☐
Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?

(alleen 2005)

Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?

(alleen 2005)

27 Uw ziekteverzuim tijdens de afgelopen 12 maanden

Onder verzuim wordt verstaan: minder uren of dagen werken dan normaal en wel wegens ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden. Normaal zwangerschapsverlof wordt niet als ziekteverzuim opgevat.

Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

- ☐ Ja
☐ Nee Ga naar 28

Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

keer

Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? (tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken; ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)

dagen

28 Uw laatste verzuimgeval (eventueel van langer dan een jaar geleden)

a) Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd? (kruis alléén de belangrijkste klacht aan)

- | | |
|---|--|
| ☐ Rugklachten | ☐ Klachten buik, maag of darmen |
| ☐ Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen | ☐ Huidklachten |
| ☐ Klachten heup, benen, knieën, voeten | ☐ Klachten oren of ogen |
| ☐ Klachten hart- en vaatstelsel | ☐ Griep of verkoudheid |
| ☐ Psychische klachten, overspannenheid, burnout | ☐ Hoofdpijn |
| ☐ Vermoeidheid of concentratieproblemen | ☐ Klachten in verband met zwangerschap |
| ☐ Conflict op het werk | ☐ Overige klachten |
| ☐ Klachten luchtwegen | ☐ N.v.t., nog nooit verzuimd Ga naar 31 |

b) Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? (tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken; ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)

dagen

c) Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed?

- ☐ Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
☐ Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
☐ Nee, geen gevolg van mijn werk Ga naar 28e
☐ Weet niet Ga naar 28e

In 2003, 2005 en 2006 voerde TNO TNO Kwaliteit van Leven de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit onder een representatieve steekproef van 10.000 (in 2003), 23.000 (in 2005) en 24.000 (in 2006) werknemers. Gemiddeld was bijna de helft (45%) van de deelnemers aan de NEA vrouw.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft TNO Kwaliteit van Leven gevraagd om op basis van de NEA secundaire analyses uit te voeren rond het thema zwangerschap en werk.

Doel van deze secundaire analyses is om na te gaan in welke mate zwangere werknemers voorlichting krijgen over werken tijdens de zwangerschap en of er voor hen maatregelen worden getroffen. Bovendien is gekeken hoe hoog het ziekteverzuim onder zwangere werknemers is, met welke klachten zij verzuimen, en in hoeverre deze klachten (mede) het gevolg van het werk zijn.

Belangrijke conclusies uit het rapport zijn dat 25% van de zwangeren voorlichting krijgt over werken tijdens de zwangerschap en bij 33% maatregelen worden getroffen. Van de zwangere vrouwen verzuimt 60%, maar als vrouwen voorlichting hebben gehad halveert de kans dat zij verzuimen.