

TNO-rapport

Cohortstudie Arbeid, Verzuim en Gezondheid (AVG)

Methodologie en eerste resultaten 2004-2006



Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek

Rapport opgesteld door

Jan Fekke Ybema, Jos Sanders en Ernest de Vroome

*Cohortstudie Arbeid, Verzuim en Gezondheid (AVG)
Methodologie en eerste resultaten 2004-2006*

Auteurs

Jan Fekke Ybema
Jos Sanders
Ernest de Vroome

Uitgever

TNO Kwaliteit van Leven
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
P +31 23 55 49 393
F +31 23 55 49 394
E receptie@arbeid.tno.nl
www.tno.nl/arbeid

ISBN-10: 90-5986-222-8

ISBN-13: 978-90-5986-222-7

Druk

PlantijnCasparie Almere

Foto omslag

Sophia Tsibikaki / iStockphoto.

© 2006 TNO

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.

Deze publicatie is tot stand gekomen in het kader van het programma "Arbeid en Gezondheid" dat TNO uitvoert in samenwerking met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	7
1.1	Doel van de cohortstudie Arbeid, Verzuim en Gezondheid (AVG)	8
1.1.1	Effectiviteit van beleid	8
1.1.2	Belemmerende en bevorderende factoren	8
1.1.3	Contact met zorgverleners	8
1.2	Doel en inhoud van dit rapport	8
1.2.1	Doel van dit rapport	8
1.2.2	Leeswijzer	9
2	Steekproef en respons	11
2.1	Doelpopulatie	11
2.2	Steekproef	11
2.2.1	Representativiteit	13
2.3	Veldwerk	14
2.3.1	Dataverzameling	14
2.3.2	Respons	15
2.3.3	Responsverhogende maatregelen	16
2.3.4	Uitval van respondenten	16
2.3.5	Selectiviteit van de uitval	19
3	Verantwoording van de vragen in de AVG	21
3.1	Herkomst van de onderwerpen in de AVG	21
3.1.1	Persoon	21
3.1.2	Werkkring	22
3.1.3	Leefstijl	23
3.1.4	Gezondheid en gezondheidsgedrag	24
3.1.5	Psychisch welzijn en werkbeleving	25
3.1.6	Organisatiecultuur, communicatie en informatie	26
3.1.7	Arbeidsomstandigheden	27
3.1.8	Verzuim en verzuimbeleid	28
3.1.9	Contact met zorgverleners	29
3.1.10	Gezondheidsbeleid en werkaanpassingen	29
3.2	Overzicht van de onderwerpen	31
3.3	Kwaliteit van de vragenlijst	34
3.4	Wijzigingen vragenlijst	35
3.4.1	Etnische achtergrond en opleiding	36
3.4.2	Beroep en sector	36
3.4.3	Type dienstverband	36

3.4.4	Chronische aandoening, klacht of ziekte	36
3.4.5	Medicijngebruik	37
3.4.6	Contact met zorgverleners	37
4	De resultaten van de AVG in getallen	39
4.1	Toetsing	39
4.2	Verklaring van symbolen	39
4.3	Tabel met resultaten van de AVG	40
5	Beschrijving van de belangrijkste resultaten	67
5.1	De arbeidssituatie	67
5.1.1	Netto maandinkomen	67
5.1.2	Verandering van werkgever, beroep of sector	67
5.1.3	Bedrijfsomvang	67
5.1.4	Leiding geven	68
5.1.5	Aard van het contract; vast of tijdelijk	68
5.1.6	Aard van het contract; voltijd of deeltijd	68
5.1.7	Overwerk	68
5.1.8	Ploegendienst en nachtdienst	69
5.1.9	Woon-werk-verkeer	69
5.2	Zelfgerapporteerde gezondheid en lichamelijke conditie	69
5.3	Chronische aandoeningen	70
5.3.1	Last van een aandoening, klacht of ziekte	70
5.3.2	Belemmering bij het uitvoeren van het werk	70
5.3.3	Veroorzaakt of verergerd door het werk	71
5.4	Medicijngebruik	71
5.5	Klachten aan het bewegingsapparaat	72
5.5.1	Nek- en schouderklachten	72
5.5.2	Klachten aan handen en armen	72
5.5.3	Rugklachten	72
5.6	Psychisch welzijn en werkbeleving	73
5.6.1	Invloed op de gezondheid	73
5.6.2	Hanteringsgedrag	73
5.6.3	Depressie	73
5.6.4	Burnout	73
5.6.5	Arbeidssatisfactie	73
5.7	Verzuim en verzuimbegeleiding	74
5.7.1	Verzuim	74
5.7.2	Oorzaak verzuim	74
5.7.3	Begeleiding werknemers bij ziekte	74
5.8	Verzuimbeleid	75
5.8.1	Verzuimmaatregelen van de werkgever	75

5.8.2	Verzuimbeleid van de leidinggevende	75
5.8.3	Tevredenheid met het beleid	75
5.9	Contacten met zorgverleners	75
5.9.1	Contact met zorgverleners	76
5.9.2	Aantal keren contact	76
5.9.3	Bespreken van relatie klachten en werk	76
5.9.4	Wachttijd voor behandeling	77
5.9.5	Tevredenheid over contacten	77
5.10	Integraal Gezondheidsmanagement	77
5.11	Voorlichting en werkaanpassingen	78
5.11.1	Getroffen maatregelen	78
5.11.2	Behoefte aan maatregelen	78
5.12	Leefstijl en leefstijlmaatregelen	78
5.12.1	Beweging	78
5.12.2	Roken	79
5.12.3	Alcoholgebruik	79
5.12.4	Gezond eten	80
6	Mogelijkheden van de AVG	81
6.1	Voordelen van longitudinaal onderzoek	81
6.2	Mogelijkheden voor analyse en onderzoek	82
6.3	Toepassing van opgedane kennis	83

1 Inleiding

De cohortstudie Arbeid, Verzuim en Gezondheid (AVG) is een onderzoek dat TNO verricht in samenwerking met het ministerie van VWS. De AVG is een longitudinaal onderzoek met drie jaarlijkse metingen (in 2004, 2005 en 2006) onder werknemers. Het onderzoek richt zich op de determinanten van de gezondheid en het verzuim van werknemers. Daarbij is er speciale aandacht voor de invloed van beleid van werkgevers en de invloed van contacten met zorgverleners op de gezondheid en het verzuim van werknemers.

Een belangrijke prioriteit van het ministerie van VWS ligt op het vlak van het bevorderen en beschermen van de gezondheid van burgers. Arbeid is daarbij een belangrijke factor, enerzijds omdat werkenden een omvangrijk deel van de Nederlandse bevolking uitmaken en anderzijds omdat arbeid en gezondheid sterk met elkaar verweven zijn¹. Om te kunnen werken moeten mensen voldoende gezond zijn. Werknemers met een ziekte of handicap zijn vaak voor korte of langere tijd niet in staat om hun werk te verrichten. Ook als werknemers ondanks een lichamelijke of psychische aandoening wel in staat zijn om te werken, kan deze aandoening het functioneren op het werk beperken. De gezondheid beïnvloedt dus de deelname aan het arbeidsproces en soms ook de kwaliteit van het werk.

Deelname aan het arbeidsproces beïnvloedt op haar beurt echter ook de gezondheid. Werken kan de gezondheid bevorderen doordat het een inkomen oplevert, structuur in het leven biedt, sociale contacten met collega's oplevert en bijdraagt aan een positief zelfbeeld. Een recente internationale review van de wetenschappelijke literatuur laat dan ook zien dat werken een positieve invloed heeft op de gezondheid terwijl het ontbreken van werk de gezondheid schaadt². Dit geldt niet alleen voor gezonde mensen, maar ook voor mensen met gezondheidsproblemen: werken kan voor hen bijdragen aan het herstel van de gezondheid, aan het voorkomen van armoede, aan zelfredzaamheid en aan maatschappelijke participatie.

In sommige gevallen heeft werken echter een negatieve invloed op de gezondheid. Slechte werkomstandigheden kunnen de gezondheid schaden. Dit blijkt bijvoorbeeld uit arbeidsongevallen en beroepsziekten, maar ook uit het aanzienlijke aantal mensen met werkgerelateerde psychische en lichamelijke klachten. Wanneer mensen voor langere tijd uitvallen uit het werk, kan dit er bovendien voor zorgen dat de eerder genoemde positieve gevolgen van werken uitblijven.

1 Ybema, J.F., & Evers, M. (2005). *Profiel Arbeid en Gezondheid 2005*. Hoofddorp: TNO.

2 Waddell, G., & Burton, A.K. (2006). *Is Work Good for your Health and Well-Being?* London, UK: The Stationary Office.

1.1 Doel van de cohortstudie Arbeid, Verzuim en Gezondheid (AVG)

Het doel van de AVG is om te onderzoeken hoe het gedrag van werknemers, werkgevers en zorgverleners van invloed is op de gezondheid en het ziekteverzuim van werknemers. Vooral de effecten van werkgeversbeleid staan hierbij centraal.

1.1.1 Effectiviteit van beleid

Werkgevers kunnen trachten de gezondheid van hun werknemers te bevorderen door beleid te voeren op het gebied van gezondheid, verzuim en veiligheid. Hierbij gaat het om diverse vormen van beleid, variërend van gezondheid als een strategisch concept (Integraal Gezondheidsmanagement) tot concrete gezondheidsmaatregelen voor individuele werknemers. Een vraag die in de AVG centraal staat, is of dergelijk beleid van werkgevers daadwerkelijk bijdraagt aan de gezondheid van werknemers of aan het verminderen van verzuim.

1.1.2 Belemmerende en bevorderende factoren

Daarnaast kan de AVG inzicht opleveren in factoren die de effectiviteit van beleid belemmeren of bevorderen. Om erachter te komen welke factoren de effectiviteit van werkgeversbeleid beïnvloeden maken we in de AVG een onderscheid tussen factoren die gelegen zijn in:

- De context van arbeidsorganisaties waarin de respondent werkzaam is (sector, omvang, organisatiecultuur).
- Het proces van in- en uitvoering van de maatregelen die werkgevers treffen om de gezondheid te bevorderen.
- De kenmerken van de werknemers (zoals opleiding, inkomen, functie, chronische aandoening).
- De psychologische en sociale processen die het gedrag en de beleving van de gezondheid van werknemers beïnvloeden (zoals ervaren rechtvaardigheid, sociale steun, coping).

1.1.3 Contact met zorgverleners

Ten slotte biedt de AVG inzicht in de contacten van werknemers met diverse zorgverleners, zoals huisarts, bedrijfsarts, specialist en fysiotherapeut. Naast het aantal contacten met deze zorgverleners gaan we na in hoeverre deze zorgverleners aandacht besteden aan arbeid.

1.2 Doel en inhoud van dit rapport

1.2.1 Doel van dit rapport

Met dit boekrapport beogen we een tweetal doelen. Allereerst geven we een methodologische verantwoording bij de uitvoering van de AVG. Daarnaast geven we een

beschrijvend verslag van de bevindingen. Inhoudelijke analyses van bijvoorbeeld de effectiviteit van het beleid van werkgevers zullen in afzonderlijke publicaties aan bod komen.

1.2.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 geven we een verslag van de dataverzameling door Intomart/GfK. We gaan in op de steekproeftrekking, de respons en de representativiteit van de steekproef. Ook analyseren we de uitval van jaar tot jaar op selectiviteit.

In hoofdstuk 3 gaan we in op de gebruikte vragen in de vragenlijst. Daarbij gaan we onder andere in op de herkomst van de vragen en de kwaliteit van de vragenlijst. Daarnaast besteden we in dit hoofdstuk aandacht aan de veranderingen die we in de vragenlijsten voor de tweede en derde meting hebben doorgevoerd ten opzichte van de vragenlijst in de eerste meting in 2004.

In de hoofdstukken 4 en 5 bespreken we de globale resultaten van de cohortstudie AVG. In hoofdstuk 4 wordt de tabel met beschrijvende resultaten voor de drie metingen van de AVG gepresenteerd en toegelicht. Voor alle gestelde vragen en gebruikte constructen wordt in deze tabel voor de drie opeenvolgende metingen het resultaat gepresenteerd. Ook wordt in deze tabel aangegeven in hoeverre er sprake is van een significante afwijking van de gevonden score ten opzichte van een eerder jaar. De belangrijkste resultaten worden in hoofdstuk 5 kort besproken.

In hoofdstuk 6 schetsen we een beeld van mogelijke, en in enkele gevallen ook al voorgenomen, onderzoeksvragen. Onderzoeksvragen die bij uitstek kunnen worden beantwoord met behulp van de AVG-data.

In bijlage A van dit rapport vindt u ten slotte de vragenlijst, zoals we die in de derde meting in 2006 hebben gebruikt.

2 Steekproef en respons

2.1 Doelpopulatie

De doelpopulatie van de AVG is de werkzame Nederlandse beroepsbevolking exclusief de zelfstandigen. Het gaat daarbij om alle personen van 15 tot en met 64 jaar die in loondienst werk verrichten. Zelfstandigen worden buiten beschouwing gelaten omdat we inzicht willen geven in effecten van beleidsinspanningen van werkgevers op het gedrag van werknemers. Bevragen van zelfstandigen is dan niet zinvol omdat zij feitelijk hun eigen werknemer maar ook werkgever zijn.

Voor de AVG is gestreefd naar een representatieve steekproef van de werknemers in Nederland. In dit hoofdstuk geven we daarom – naast een overzicht van de steekproeftrekking en de respons op de drie metingen in de AVG – ook een indruk van de representativiteit van de steekproef. Het primaire doel van de AVG is echter *niet* om een representatief beeld te schetsen van de werksituatie van de Nederlandse beroepsbevolking. In de AVG gaat het er veel meer om te bezien in hoeverre maatregelen van werkgevers effecten sorteren op het gedrag van werknemers. Representativiteit van de steekproef is dan van ondergeschikt belang. Voor representatieve uitspraken over de werksituatie van de Nederlandse beroepsbevolking kunnen beter de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden³ of het TNO Arbeidssituatie Survey⁴ worden gebruikt.

2.2 Steekproef

De steekproef voor de AVG is getrokken uit het online respondentenpaneel (consumentenpaneel) van Intomart/GfK. Dit paneel bestaat sinds 1999 en is inmiddels uitgegroeid tot een paneel van ongeveer 100.000 actieve leden. Panelleden worden doorgaans een aantal keren per kwartaal via een e-mail door Intomart/GfK uitgenodigd om mee te werken aan een internetenquête. De kwaliteit van het paneel wordt door Intomart/GfK gewaarborgd door continu te zorgen voor nieuwe instroom via verschillende kanalen. Panelleden krijgen regelmatig een basisvragenlijst voorgelegd, waarin een groot aantal kenmerken van panelleden wordt verzameld. Begin 2004, net voor aanvang van de AVG is aan panelleden deze lijst opnieuw voorgelegd om eventuele mutaties vast te stellen. Standaardgegevens zijn onder andere geslacht, geboortedatum, opleidingsni-

1 Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de en Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005, Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO

2 Smulders, P.G.W., Andries, F. en Otten, F. (2001). *Hoe denken Nederlanders over hun werk ...? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey*. Hoofddorp: TNO Arbeid

veau, burgerlijke staat, beroep, inkomen enzovoorts. Door herhaaldelijke vergelijking van de samenstelling van het panel met de populatiegegevens van het CBS waarborgt Intomart/GfK de representativiteit van haar panel voor de populatie Nederlanders of deelpopulaties (waaronder dus ook de werkzame beroepsbevolking in loondienst).

Het gewenste aantal respondenten dat aan alle drie de metingen in het kader van de AVG meedoet bedroeg 1.500. Op basis van ervaringen uit eerder onderzoek gaat Intomart/GfK bij longitudinaal panelonderzoek uit van een uitval van 12 tot 15 procent per jaar. Dat betekent dat bij de aanvang van deze studie moest worden uitgegaan van een totaal aantal respondenten bij de eerste meting van minimaal 2.100. Voor de zekerheid is ervoor gekozen in de eerste meting echter te streven naar een totale respons van 2.250 respondenten, zodat we in de metingen van 2005 en 2006 enige marge zouden hebben. Uitgaande van een responspercentage van ongeveer 75 procent, eveneens gebaseerd op eerdere ervaringen van Intomart/GfK, is voorafgaand aan de eerste meting in 2004 een steekproef getrokken van 3.100 personen die in loondienst werkzaam zijn.

De 3.100 panelleden zijn voor de eerste meting via een e-mail uitgenodigd om mee te werken aan ons onderzoek. Panelleden konden vervolgens meedoen door te klikken op een link in de verzonden e-mail. Deze link startte dan automatisch de vragenlijst die de panelleden online konden invullen. Voor hun medewerking kregen de respondenten een geldelijke beloning van € 4,-.

In tabel 2.1 is een overzicht te vinden van deze 'bruto' steekproef. Met bruto steekproef bedoelen we de aangeschreven (via e-mail benaderde) personen in het panel van Intomart/GfK.

Tabel 2.1 Bruto steekproef naar branche en geslacht N=3.100, eerste meting 2004

	Man Aantal	Vrouw Aantal	Totaal Aantal
Industrie, energie, water	393	109	502
Bouw	173	23	196
Handel en horeca	331	305	636
Transport en communicatie	141	47	188
Financiële en zakelijke dienstverlening	288	204	492
Overheid en onderwijs	219	226	445
Zorg en overige dienstverlening	165	431	596
Landbouw	25	20	45
Totaal	1.735	1.365	3.100

2.2.1 Representativiteit

De verdeling van respondenten over branche, geslacht, leeftijd en opleidingsniveau binnen de bruto steekproef is vergeleken met de populatieverdeling afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS voor 2004. De onderzoekspopulatie betreft daarbij de werkzame Nederlandse beroepsbevolking, exclusief de zelfstandigen, in de leeftijd van 15-64 jaar. Deze vergelijking geeft een indruk van de representativiteit van onze steekproef.

Tabel 2.2 Controle bruto steekproef naar verdeling EBB

	Steekproef (2004) %	EBB (2004) %
Industrie, energie, water	16	15
Bouw	6	7
Handel en horeca	21	21
Transport en communicatie	6	7
Financiële en zakelijke dienstverlening	16	16
Overheid en onderwijs	14	13
Zorg en overige dienstverlening	19	19
Landbouw	2	2
Man	56	58
Vrouw	44	42
Autochtonen	93	84
Niet-westerse allochtonen	1	7
Westerse allochtonen	6	9
15-24	12	16
25-34	23	27
35-44	32	27
45-54	24	22
55-64	9	8
Basisonderwijs	7	9
MAVO-LBO-VMBO	17	22
HAVO-VWO-MBO	38	43
HBO	25	18
WO	13	9

Tabel 2.2 laat zien dat de representativiteit in grote lijnen gewaarborgd is. De verdeling over bedrijfssectoren is in onze steekproef nagenoeg gelijk aan de verdeling in de populatie en dat geldt ook voor de man/vrouw verdeling. We zien wel een kleine ondervertegenwoordiging van de jongeren (tot 34 jaar) en de lager en middelbaar opgeleiden (Basisonderwijs, MAVO-LBO-VMBO en HAVO-VWO-MBO). Zoals bekend bij

onderzoek dat via internet loopt, is er daarnaast een sterke ondervertegenwoordiging van de niet-westerse allochtonen. In onze steekproef behoort ongeveer 1 procent tot deze groep, waar dat in de populatie ruim 7 procent is. Wanneer we gebruik maken van de AVG om uitspraken te doen over de Nederlandse beroepsbevolking, exclusief de zelfstandigen, moeten we in het oog houden dat de uitspraken mogelijk niet geldig zijn voor niet-westerse allochtonen.

2.3 Veldwerk

2.3.1 Dataverzameling

Het veldwerk voor de AVG heeft plaatsgevonden middels internetenquêtes. Deze methode biedt een aantal specifieke voordelen. Allereerst ligt de belasting voor de respondenten lager dan bij bijvoorbeeld telefonisch onderzoek omdat men zelf kan beslissen wanneer men een vragenlijst invult of afrondt. Ook ten opzichte van schriftelijk onderzoek blijft de belasting beperkt omdat respondenten vragenlijsten niet hoeven te retourneren via de post. Een ander voordeel van de internetenquête is dat de antwoorden direct in een databestand worden geplaatst en niet nog eens ingevoerd hoeven te worden, waarbij invoerfouten kunnen optreden. Daarnaast is bekend dat respondenten minder geneigd zijn sociaalwenselijke antwoorden te geven op internetenquêtes dan bij bijvoorbeeld face-to-face of telefonische interviews. Een derde voordeel van het gebruik van internetenquêtes is dat dit jongere doelgroepen meer aanspreekt. Jongeren zijn doorgaans moeilijker te bereiken voor onderzoek. Via internet gaat dit beter. Een ander voordeel is het invulgemak voor de respondenten. Vragen die niet van toepassing zijn voor een bepaalde respondent worden door programmering automatisch overgeslagen. De gekozen methode heeft echter ook een nadeel. Met internetonderzoek worden bepaalde groepen in de samenleving moeilijker bereikt. Dit geldt vooral voor lager opgeleiden en niet-westerse allochtonen, maar bijvoorbeeld ook voor ouderen. Dat blijkt gedeeltelijk ook voor dit onderzoek het geval (zie paragraaf 2.2.1).

Op 15 mei 2004 is gestart met de eerste meting van de AVG. Op die dag zijn 3.100 leden van het internetpanel van Intomart/GfK per e-mail benaderd met de uitnodiging om mee te doen aan dit onderzoek. Met een in de e-mail opgenomen link hadden de respondenten toegang tot de vragenlijst. Half mei 2005 en half mei 2006 zijn de panelleden opnieuw benaderd via e-mail met eenzelfde link naar de vragenlijst. Bij elk van de drie metingen heeft Intomart/GfK na ongeveer anderhalve week een reminder gestuurd aan alle respondenten die tot op die dag de vragenlijst niet hadden ingevuld. In 2004 en 2005 werd het veldwerk vervolgens na drie weken afgerond. Bij de meting voor 2006 was na drie weken de beoogde respons van 1.500 (respondenten die aan alle drie de metingen hebben meegewerkt) weliswaar gehaald, maar met een dusdanig krappe marge dat werd besloten tot een tweede reminder. In 2006 heeft het veldwerk daardoor een week langer geduurd en werd na vier weken afgesloten.

2.3.2 Respons

In mei 2004 is de eerste van drie metingen onder 3.100 panelleden verricht. Voor de eerste meting is met Intomart/GfK afgesproken om het veldwerk te staken bij 2.250 respondenten. Na 7 dagen lag de respons op 58 procent (N=1.796). Daarop stuurde Intomart/GfK een reminder. Na 15 dagen is het veldwerk voor de eerste meting afgerond met een responspercentage van iets meer dan 80% en een totaal aantal respondenten van 2.502. Dat zijn er ruim 250 (10%) meer dan de 2.250 waarnaar we streefden.

In mei 2005 is de tweede enquête afgenomen onder deze 2.502 personen. De respons voor de tweede meting viel met 1.934 respondenten (=77%) weliswaar licht tegen, maar door de meevaller op de eerste meting voldeden we na de tweede meting met 1.934 respondenten wel aan het streefaantal van 1.785 respondenten. Een klein deel van de deelnemers aan de eerste meting (1%) was in 2005 niet meer actief in het panel van Intomart/GfK en kon voor de tweede meting niet worden benaderd. Ongeveer 4 procent (108 respondenten) had in mei 2005 geen werk meer terwijl ze dat in mei 2004 nog wel hadden. Zij zijn uitgesloten van verdere deelname aan ons onderzoek omdat het merendeel van de vragen betrekking heeft op werknemers. Een enkeling is in de loop van het onderzoek als zelfstandige gaan werken. Ook zij zijn uitgesloten van verdere deelname aan dit onderzoek.

In mei 2006 volgde de derde meting. Deze derde meting werd niet alléén gehouden onder de respondenten op de eerste én de tweede meting (1.934), maar onder alle 2.502 respondenten op de eerste meting. Dit om, na afloop van het veldwerk, niet alleen te kunnen beschikken over een bestand van respondenten op alle drie de metingen, maar ook over een bestand met respondenten die aan de eerste én derde meting hebben meegedaan. Van de 2.502 deelnemers aan de eerste meting bleken er in 2006 nog 2.411 te participeren in het panel van Intomart/GfK. De bruto respons op de derde meting bedroeg, mede dankzij een tweetal reminders, in totaal 1.921. Van deze 1.921 respondenten bleken er 1.657 aan alle drie onze metingen te hebben meegedaan. De 'netto'-respons voor de cohortstudie bedraagt daarmee 1.657. Daarvan bleken er na een laatste controle 1.597 bruikbaar te zijn voor het onderzoek. Uiteindelijk hebben we dus bruikbare longitudinale data over drie metingen van 1.597 van de 3.100 respondenten die aanvankelijk zijn benaderd (52%).

2.3.3 Responsverhogende maatregelen

Om een zo hoog mogelijke respons te realiseren zijn diverse inspanningen geleverd. Allereerst is gebruik gemaakt van het online-panel van Intomart/GfK. Dit panel heeft een goede reputatie als het gaat om de respons. Gemiddeld respondeert 85-95%. Die hoge respons wordt onder andere bereikt door intensief panelbeheer en de inzet van zogenaamde 'reminders'. Voor de eerste twee metingen was één reminder voldoende om het beoogde aantal respondenten te halen. Bij de derde en laatste meting was een

tweede reminder noodzakelijk. Een derde maatregel is duidelijke communicatie met panelleden/ respondenten over de doelstelling van dit onderzoek, de tijd die gemoeid is met het invullen van de vragenlijst en de duur van het hele onderzoek. Een vierde maatregel is de beschikbaarheid van een contactpersoon en helpdesk voor vragen over het onderzoek. Een laatste responsverhogende maatregel is de beloning van € 4,- die respondenten per meting krijgen in de vorm van cadeaubonnen.

2.3.4 Uitval van respondenten

Ondanks de responsverhogende maatregelen hebben we ook in de AVG te maken met de uitval van respondenten. Van de oorspronkelijke 2.502 deelnemers aan de eerste meting in 2004 zijn in 2006 nog 1.597 deelnemers met volledige en bruikbare gegevens over.

Tabel 2.4 geeft een overzicht van de uitval sinds de eerste meting in 2004. Van de 2.502 respondenten hebben er 240 alléén aan de eerste meting in 2004 meegedaan. 261 respondenten hebben alléén aan de metingen van 2004 en 2005 meegedaan. Voor 272 respondenten geldt dat ze alléén aan de eerste en aan de derde meting hebben deelgenomen. De tussenliggende meting van 2005 hebben zij dus ‘gemist’ of overgeslagen. Voor 3 respondenten was de tweede en derde meting ingevuld door een andere respondent dan de eerste meting. Voor deze 3 respondenten zijn de gegevens voor de eerste meting geschrapt. Zij vormen de groep respondenten die alléén aan de tweede en derde meting hebben deelgenomen.

Daarnaast verloren we 93 respondenten uit onze onderzoeksgroep omdat zij niet langer deelnemen aan het internetpanel van Intomart/Gfk, omdat zij tijdens de looptijd van het onderzoek werkloos raken, met pensioen gaan of een eigen onderneming starten. Deze respondenten vallen buiten de onderzoeks-populatie van de AVG. In 2005 verloren we op deze manier 28 respondenten. In 2006 waren dat er 65.

Tabel 2.4: Deelnamepatroon AVG

	Aantal	%
Deelname in 2004, 2005, en 2006 (uiteindelijk cohortbestand)	1.597	64
Deelname alléén in 2004 (eerste meting)	240	10
Deelname alléén in 2004 en 2005 (eerste en tweede meting)	261	10
Deelname alléén in 2004 en 2006 (eerste en derde meting)	272	11
Deelname alléén in 2005 en 2006 (tweede en derde meting)	3	0
Niet meer in het panel sinds 2005 (uitval tussen meting 1 en 2)	28	1
Niet meer in het panel sinds 2006 (uitval tussen meting 2 en 3)	65	3
Geschrapt uit bestand omdat gegevens van respondent niet overeenkomen met basisgegevens beschikbaar bij Intomart/Gfk	36	1
Totaal	2.502	100

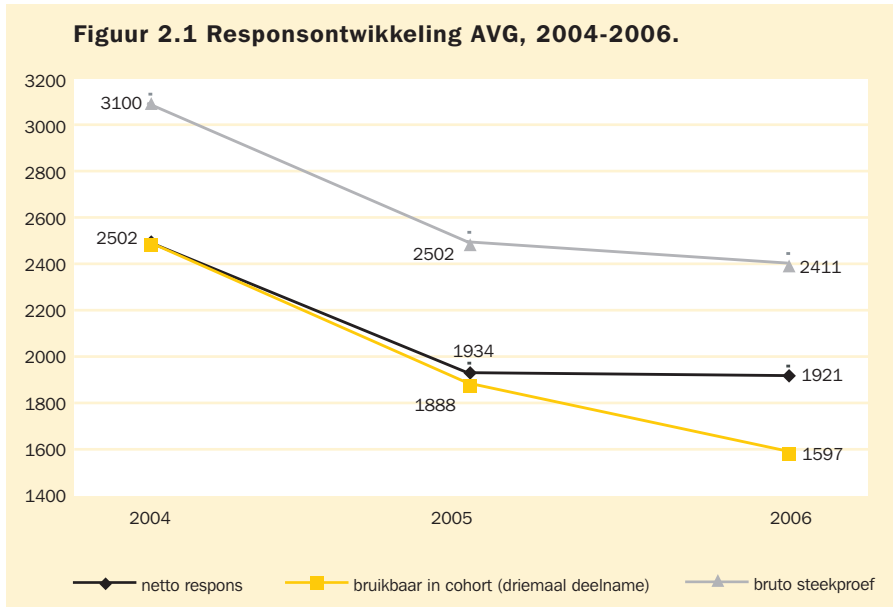
Na afloop van de derde meting is een aantal extra controles uitgevoerd. Allereerst hebben we gekeken of de gegevens die wij van respondenten hebben verzameld overeenkwamen met de basisgegevens van Intomart/Gfk van deze respondenten. Voor 36 respondenten bleken de gegevens niet overeen te komen. Deze 36 respondenten zijn uit het cohortbestand geschrapt.

Vervolgens is door TNO zelf nog een tweede controle uitgevoerd op het cohortbestand om te beoordelen of alle drie de metingen inderdaad werden ingevuld door dezelfde respondent. We hebben daartoe de leeftijd, het geslacht, de lengte en het gewicht van respondenten in 2006 vergeleken met de leeftijd, het geslacht, de lengte en het gewicht van respondenten in 2004 en 2005. Indien ten minste één van deze variabelen niet overeenkwam of niet in aannemelijke mate afweek -gewicht en lengte kunnen uiteraard verschillen van jaar tot jaar en leeftijd doet dat per definitie- is aangenomen dat de vragenlijsten niet van jaar tot jaar door één en dezelfde persoon zijn ingevuld. Voor in totaal 80 respondenten bleek sprake van inconsistenties. Voor 35 respondenten ging het om een zeer kleine inconsistentie, die in 24 van de 35 gevallen handmatig is aangepast. Voor de andere 11 zijn de gegevens ongewijzigd gebleven.

Bij deze tweede controle moesten in totaal 34 respondenten geheel of gedeeltelijk worden geschrapt uit het cohortbestand. De gegevens van 10 respondenten werden geheel verwijderd. Van 12 respondenten zijn de gegevens op de derde meting geschrapt, omdat dit een andere persoon betrof dan degene die aan de eerste twee metingen had meegewerkt. Van 9 respondenten zijn de gegevens op de tweede meting geschrapt en van 3 respondenten zijn de gegevens op de eerste meting geschrapt.

Van 7 respondenten die alleen aan de eerste twee metingen hadden meegewerkt, werd na controle duidelijk dat hun gegevens ongewijzigd konden worden gehandhaafd. Van 4 respondenten die alleen aan de eerste en derde meting hadden meegewerkt kon na controle eveneens worden vastgesteld dat beide metingen door één en dezelfde respondent waren ingevuld. Voor drie van deze vier moest echter wel een kleine handmatige wijziging worden doorgevoerd. Een en ander betekent dat na drie metingen en een nauwkeurige opschoning een cohortbestand met drie metingen resteert met informatie van 1.597 respondenten. In figuur 2.1 presenteren we de ontwikkeling van de respons binnen de AVG.

Figuur 2.1 Responsontwikkeling AVG, 2004-2006.



2.3.5 Selectiviteit van de uitval

Om te zien of er sprake van een selectieve uitval vergelijken we in tabel 2.5 de verdeling naar geslacht, leeftijd, opleiding en inkomen binnen de groep uitvallers na de eerste of de tweede meting met de verdeling binnen de groep respondenten die aan alle drie de metingen hebben meegedaan. Steeds vergelijken we de voor het meetjaar 2004 beschikbare gegevens.

Tabel 2.5 laat zien dat er voor de AVG sprake is van een lichte selectiviteit in de uitval. Gedurende het onderzoek zijn relatief weinig werknemers van middelbare leeftijd (41-45 jaar en 51-55 jaar) uitgevallen. Daar tegenover staat de lichte oververtegenwoordiging van 56-plussers binnen de groep uitvallers. Dat laatste is echter gemakkelijk te verklaren. Werknemers die gedurende de looptijd van ons onderzoek 65 zijn geworden behoren niet langer tot onze doelgroep. Bovendien ligt het voor de hand dat vooral 56-plussers gedurende de looptijd van ons onderzoek zijn gestopt met werken. Ook in dat geval worden werknemers uitgesloten van ons onderzoek.

Onder de uitvallers is ten slotte nog sprake van een lichte oververtegenwoordiging van de allerjongste groep werknemers en een ondervertegenwoordiging van werknemers met een HBO opleiding.

Tabel 2.5: Selectiviteit van de uitval

	Uitval na 2004 (%)		Geldige deelname aan alle metingen (%)
Man	56		56
Vrouw	44		44
<= 20 jaar	6	▲	5
21-25	8	.	8
26-30	9	.	9
31-35	13	.	14
36-40	16	.	17
41-45	14	▼	18
46-50	15	.	14
51-55	8	▼	11
>= 56 jaar	11	▲	6
Geen opleiding	1	.	1
Basisonderwijs	6	▲	3
VMBO	17	.	15
MBO	26	.	26
HAVO/VWO	16	.	15
HBO	24	▼	30
WO	11	.	11
Minder dan 1.000 €	8	▲	6
1.000 € tot 2.000 €	25	.	26
2.000 € tot 3.000 €	31	.	34
3.000 € tot 4.000 €	23	.	23
4.000 € tot 5.000 €	8	.	8
5.000 € tot 10.000 €	5	.	5
10.000 € tot 20.000 €	0	.	0
20.000 € of meer	0	.	0
N	905		1.597

▲ : $p < 0,05$ voor significante oververtegenwoordiging binnen de groep uitvallers

▼ : $p < 0,05$ voor significante onderverteenwoordiging binnen de groep uitvallers

3 Verantwoording van de vragen in de AVG

In dit hoofdstuk geven we een verantwoording voor de operationalisatie van de gebruikte concepten en vragen in de AVG vragenlijst. Daarbij gaan we kort in op de overwegingen die ten grondslag hebben gelegen aan de keuze voor bepaalde vragen of bepaalde schalen. Uiteraard komt daarbij ook aan de orde in hoeverre de gebruikte schalen al eerder gebruikt zijn, aan welk onderzoek ze zijn ontleend en wat eventuele overwegingen zijn geweest om de vraagstelling te wijzigen. Aan dergelijke besluitvorming ligt niet altijd een methodologische overweging ten grondslag. In enkele gevallen vormen praktische overwegingen, zoals de lengte van de vragenlijst of de invulbaarheid ervan, reden om vragen of onderdelen van vragen aan te passen. De vragenlijst, zoals we die gebruikt hebben bij de derde en laatste meting in mei 2006, vindt u in Bijlage A. De vragenlijst voor 2006 is ten opzichte van de vragenlijst voor 2004 op een aantal punten gewijzigd. De wijzigingen worden in paragraaf 3.3 kort toegelicht.

3.1 Herkomst van de onderwerpen in de AVG

3.1.1 Persoon

In de vragenlijst wordt in de vragen 1 tot en met 8 naar de volgende algemene kenmerken van respondenten gevraagd:

- geslacht;
- leeftijd/geboortejaar;
- etniciteit;
- huishouden;
- gewicht;
- lengte;
- opleiding;
- netto maandinkomen.

De vragen naar geslacht en leeftijd spreken voor zich. De vraag naar etniciteit is ontleend aan de CBS-definitie van allochtonen en autochtonen. Dat betekent dat ook een onderscheid wordt gemaakt naar niet-westerse en westerse allochtonen. Ook bij de vraag naar de samenstelling van het huishouden is aangesloten bij de CBS standdaarden. De vragen naar het gewicht en de lengte zijn afkomstig uit de Nationale Gezondheids Test. Zelfgerapporteerde lichaamslengte en –gewicht zijn gebruikt om de Body Mass Index (BMI)⁵ te berekenen.

5 De score op de BMI wordt berekend door het lichaamsgewicht (in kg) te delen door de gekwadrateerde lichaamslengte (in meters). Scores beneden de 18,5 duiden op ondergewicht, scores van 18,5-24,9 op een normaal gewicht, scores van 25-29,9 op overgewicht en scores van 30 of hoger op obesitas.

De vraag naar opleiding is gebaseerd op de vraag naar opleiding in het TNO Arbeidssituatie Survey (TAS), maar kent een andere systematiek. Afgezien van de keuze van wat modernere terminologie zijn allereerst HAVO en VWO gescheiden van het HBO. De TAS gaat ervan uit dat mensen die een HAVO of VWO opleiding hebben afgerond ook in staat zullen zijn een HBO opleiding met succes te voltooien en dus een gelijkwaardig ‘niveau’ hebben. In de AVG beschouwen we het verschil in arbeidsmarktpositie tussen HBO’ers en mensen met alleen een HAVO of VWO diploma als dusdanig groot dat een onderscheid gerechtvaardigd is. Ten opzichte van mensen met een HAVO of VWO diploma hebben mensen met een HBO diploma immers 4 jaar langer een opleiding genoten. Ook is ervoor gekozen MAVO, het tegenwoordige VMBO theorie, in te delen bij VMBO en niet, zoals in de TAS gebeurt, bij MBO.

Netto maandinkomen is geoperationaliseerd als het bedrag dat de respondent en zijn of haar eventuele partner per maand op bank- of girorekening bijgeschreven krijgen. Er is dus gekozen voor het inkomen van het huishouden als geheel. Dit omdat de leefstijl (gezondheid, voedingspatroon etc.) van een respondent die deel uitmaakt van een meerpersoonshuishouden in het algemeen bepaald wordt door het inkomen van het gehele huishouden en niet alleen dat van de respondent zelf. Daarmee is inkomen in dit onderzoek niet zozeer een werkkenmerk als wel een indicator voor de sociaal economische status van het huishouden waarin een werknemer zich bevindt.

3.1.2 *Werkkring*

De vragen 9 tot en met 20 gaan over de werkring van de respondent. Aan bod komen:

- beroep;
- sector;
- omvang bedrijf (aantal medewerkers);
- aard contract (tijdelijk of vast);
- aantal personen aan wie een respondent leiding geeft;
- omvang dienstverband (contracturen);
- feitelijke werktijd;
- ploegendienst;
- nachtdienst;
- woon-werkverkeer.

Zowel de vraag naar beroep als de vraag naar sector is gebaseerd op de indelingen die ook in de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2003) worden gebruikt. Voor de tweede en derde meting respectievelijk in 2005 en in 2006 hebben we een tweetal selectievragen ingevoegd. Die vragen luiden: “Bent in het afgelopen jaar een ander beroep gaan uitoefenen?” en: “Bent in het afgelopen jaar in een andere bedrijfssector gaan werken?” De vraag naar beroep en sector werd bij de tweede en derde meting dus alléén voorgelegd aan

respondenten die van beroep of sector zijn veranderd. Voor de overige respondenten wordt gebruik gemaakt van de in 2004 ingevulde beroeps- en sectorinformatie. In de tweede en derde meting is nog een extra vraag toegevoegd: “Bent u in het afgelopen jaar voor een andere werkgever gaan werken?” Reden om deze vraag toe te voegen was dat de beide andere selectievragen geen uitsluitsel gaven over het al dan niet van baan veranderen door een respondent. Iemand zou immers ondanks een verandering van baan toch in dezelfde sector, hetzelfde beroep kunnen blijven uitoefenen. Om de effectiviteit van beleid van een werkgever te toetsen is het van belang te weten of iemand drie opeenvolgende metingen bij dezelfde werkgever werkt of niet.

De gebruikte indeling voor bedrijfsomvang komt overeen met die uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Datzelfde geldt voor de vraag naar het type dienstverband. De vragen naar het aantal mensen aan wie iemand leiding geeft en het al dan niet meedraaien in ploegendienst zijn letterlijk overgenomen uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS). De vragen naar werktijd (contracturen en feitelijke uren) en het al dan niet draaien van nachtdiensten zijn overgenomen uit de TNO vragenlijst ‘Werk en Gezondheid’. De vragen naar het woon-werkverkeer ten slotte zijn overgenomen uit de Nationale Gezondheids Test 2003 (NGT). Dat geldt voor zowel het aantal afgelegde kilometers, de reistijd als het gebruikte vervoermiddel.

3.1.3 Leefstijl

De vragen 21 tot en met 26 hebben betrekking op de leefstijl van de respondent. Aan bod komen:

- bewegen (lichamelijke activiteit);
- roken;
- drinken;
- gezonde voeding (groente en fruitnorm);
- lichamelijke conditie.

Deze vragen zijn alle overgenomen uit de Nationale Gezondheids Test 2003 (NGT). Het betreft daarbij allereerst de vraag of men rookt of gerookt heeft en hoeveel sigaretten/sigaren etc. men dagelijks rookt. Aangezien we willen achterhalen in hoeverre beleidsmaatregelen van de werkgevers ertoe leiden dat mensen stoppen met roken of minder gaan roken is de vraag naar het aantal sigaretten per dag alleen gesteld aan de respondenten die ten tijde van het onderzoek roken en niet aan de respondenten die wel ooit gerookt hebben, maar inmiddels gestopt zijn. De vraag hoeveel glazen alcoholische drank iemand per week gemiddeld drinkt is aan iedereen voorgelegd. Drinkt iemand niet, dan vult hij of zij “0” in. De vragen naar het voedingspatroon wijken op één punt af van de gebruikelijke vragen in de NGT. In plaats van te vragen naar het aantal dagen dat iemand 200 gram groenten eet (groentenorm), zoals in de NGT gebruikelijk is, is in de AVG vragenlijst abusievelijk gevraagd naar het aantal dagen dat iemand 100 gram groenten eet. Voor de vergelijkbaarheid is deze vraag in alledrie de metingen gehandhaafd.

De vraag naar het aantal dagen dat men 2 stuks fruit eet (of drinkt) (fruitnorm) is wel conform de vraag in de NGT en conform de norm gezonde voeding. De vragen naar beweging zijn eveneens afkomstig uit de NGT. Uit praktische overwegingen (ruimte) hebben we de beweegvragen echter niet verbijzonderd naar beweging in de zomer en beweging in de winter, zoals dat in de NGT wel gebeurt. Wél is onderscheid gemaakt naar beweging tijdens het werk en beweging buiten het werk. Met de nu gestelde vragen zijn we in staat een onderscheid te maken tussen mensen die wél en mensen die niet voldoen aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB)⁶ en de FitNorm⁷. De vraag naar lichamelijke conditie ten slotte is eveneens overgenomen uit de NGT en betreft een zelfrapportagevraag.

3.1.4 Gezondheid en gezondheidsgedrag

De vragen 27 tot en met 31 gaan in op de gezondheid van de respondent. Hierbij komen aan bod:

- chronische aandoeningen en klachten;
- medicijngebruik;
- klachten aan het bewegingsapparaat;
- zelfgerapporteerde gezondheid.

In vraag 27 is de respondent een lijst met 25 chronische aandoeningen, klachten, ziekten en ongevallen voorgelegd. Deze lijst is ontleend aan het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)⁸ en de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Hier en daar is de terminologie iets aangepast. De respondenten is gevraagd of zij last van hebben van de 25 aandoeningen. Vervolgens is per aandoening waar de respondent last van heeft gevraagd of deze aandoening de uitvoering van het werk belemmert en of de aandoening is veroorzaakt of wordt verergerd door het werk.

De vraag naar het medicijngebruik is nieuw geconstrueerd. Er wordt gevraagd of men medicijnen gebruikt die door een arts zijn voorgeschreven. Daarbij kan men ook aangeven dat men dagelijks of af en toe medicijnen zonder recept gebruikt.

Om veel voorkomende klachten aan het bewegingsapparaat zichtbaar te maken is gebruik gemaakt van een tweetal vragen. Allereerst wordt gevraagd naar last of klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, polsen/handen en rug en de frequentie van die klachten. De samenhang met het werk wordt vervolgens expliciet bevraagd in een vervolgvraag. De gebruikte vragen vinden hun oorsprong in de meest

6 Iemand voldoet aan de NNGB wanneer hij of zij minimaal 5 dagen per week minimaal 30 minuten matig inspannend lichamelijk actief is.

7 Iemand voldoet aan de FitNorm wanneer hij of zij minimaal 3 dagen per week minimaal 20 minuten inspannende lichaamsbeweging heeft.

8 Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2003), *Langer gezond leven 2004-2007*, Ministerie VWS: Den Haag.

recente inzichten in bewegingsapparaatklachten en worden ook gebruikt in de TNO Arbeidssituatiesurvey (TAS).

De vraag naar wat men over het algemeen genomen van de eigen gezondheid vindt is een veel gebruikte zelfrapportagevraag om iemands gezondheidstoestand te bepalen. De vraag is ontleend aan het Periodiek Onderzoek Leefsituatie (POLs) van het CBS en wordt ook gebruikt in de TAS en in de NEA.

3.1.5 *Psychisch welzijn en werkbeleving*

De vragen 32 tot en met 37 hebben betrekking op het psychisch welzijn en de werkbeleving van de werknemers. Afgezien van vraag 37, waarin gevraagd wordt naar de algemene tevredenheid met het werk, betreft het allemaal zogenaamde schaalvragen. Aan bod komen achtereenvolgens:

- invloed op de eigen gezondheid;
- hanteringsstijl (actief, vermijdend en steun zoekend);
- depressie;
- bevlogenheid;
- burnout;
- tevredenheid.

Bij invloed op de eigen gezondheid gaat het om de mate waarin individuele werknemers het idee hebben dat zij zelf invloed kunnen uitoefenen op wat er met hun gezondheid gebeurt. De schaal die is gebruikt is de subschaal Interne Locus of Control uit de Multi-dimensional Health Locus of Control vragenlijst⁹.

Bij hanteringsstijlen gaat het om de manier waarop werkenden omgaan met of reageren op problemen of onplezierige gebeurtenissen. In de vragenlijst is een negental items opgenomen, die drie hanteringsstijlen meten, namelijk de vermijdende, de actieve en de steun zoekende. Deze items zijn ook gebruikt in de TAS 2002, en betreft een selectie van items uit de Utrechtse Coping Lijst (UCL).

Depressie is gemeten met de CES-D10 schaal¹⁰ (Center for Epidemiologic Studies Short Depression Scale). Deze 10-item schaal is een verkorte versie van de CES-D20 schaal die 20 items omvat. De gebruikte schaal is in het verleden meermaals op betrouwbaarheid getest en intern consistent gebleken¹¹.

9 Wallston, K.A., Wallston, B.S., & Devellis, R. (1978). Development of multi-dimensional health locus of control (MHLC) scales. *Health Education Monographs*, 6, 160-170.

10 Andresen, E.M., Malmgren, J.A., Carter, W.B. & Patrick, D.L. (1994). Screening for depression in well older adults: evaluation of a short form of the CES-D. *American Journal of Preventative Medicine*, 10, pp. 77-84.

11 Lorig, K.R., Sobel, D.S., Ritter, P.L., Laurent, D. & Hobbs, M. (2001). Effects of a self-management program for patients with chronic disease. *Effective Clinical Practice*, 4, pp. 256-262.

Bevlogenheid is afgeleid van de bevlogenheidsschaal van Schaufeli e.a.¹² De oorspronkelijke schaal bevat 17 items in 3 subschalen, die vitaliteit (vigor), toewijding (dedication) en absorptie (absorption) worden genoemd. In de TAS 2002 is een uitgebreidere selectie van 10 items gebruikt. Op basis van analyses op de TAS is deze 10 item-schaal voor de AVG ingedikt tot 4 items. De items zijn alle 4 afkomstig uit de subschaal toewijding.

Burnout is gemeten met behulp van een selectie van items uit de Utrechtse Burnout schaal (UBOS)¹³. In dit onderzoek maken we gebruik van 5 items van de UBOS. Deze vijf items vormen de kerndimensie 'emotionele uitputting' van de UBOS. Deze vijf items zijn ook gebruikt in de TAS 2002.

Tevredenheid met het werk is gemeten met behulp van de vraag in hoeverre men in het algemeen tevreden is met het werk dat men doet. Men kan antwoorden op een vijfpunts-Likertschaal die loopt van zeer ontevreden tot zeer tevreden. Deze vraag is in dezelfde vorm gebruikt in de TAS 2002.

3.1.6 Organisatiecultuur, communicatie en informatie

De vragen 38 tot en met 46 behandelen een aantal centrale thema's die betrekking hebben op de organisatiecontext:

- vertrouwen in de leiding;
- werkoverleg;
- functioneringsgesprekken;
- tevredenheid met de communicatie en informatie;
- sociale steun (van leidinggevende en collega's);
- procedurele rechtvaardigheid;
- distributieve rechtvaardigheid (salaris en waardering).

De vragen naar de mate waarin men vertrouwen heeft in de leiding van het bedrijf, de frequentie en kwaliteit van het werkoverleg en het al dan niet houden van functioneringsgesprekken zijn nieuw geconstrueerd. De vraag naar de tevredenheid over de communicatie en informatievoorziening binnen het bedrijf is een schaalvraag met 7 items. De schaal is afgeleid van een bestaande Amerikaanse schaal die de kwaliteit meet van de communicatie binnen de organisatie volgens de werknemers¹⁴.

Ondersteuning van leidinggevende en collega's kan van belang zijn bij het beperken van de negatieve invloed van stressvolle arbeidssituaties op de gezondheid. Bovendien kan een gebrek aan steun de gezondheid schaden. Om te bepalen in hoeverre werken-

12 Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

13 Schaufeli, W.B., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631-647.

14 <http://www.questionbuilder.com/console/showSurveyLibrary.do?surveyID=261&mode=1>

den steun ontvangen van hun leidinggevende en/of collega's is gebruik gemaakt van twee schalen met elk 4 items. De items voor sociale steun zijn ontleend aan de door Karasek ontwikkelde schalen voor 'supervisory support' en 'co-worker support' en deze schalen zijn ook gebruikt in de TAS 2002 en in de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting (MSLB)¹⁵.

De schalen die zijn opgenomen om de ervaren procedurele en distributieve rechtvaardigheid te meten zijn afkomstig uit een studie van de Boer et al¹⁶. Het gaat hierbij om de mate waarin werknemers het gevoel hebben eerlijk te worden behandeld binnen hun organisaties. Procedurele rechtvaardigheid heeft betrekking op de mate waarin werkenden zich serieus genomen en gelijkwaardig en goed behandeld voelen. Distributieve rechtvaardigheid gaat over de mate waarin werknemers het gevoel hebben dat zij ten opzichte van hun collega's eerlijk en gelijkwaardig worden gewaardeerd en betaald. In de vragenlijst zijn drie schalen opgenomen die afkomstig zijn uit de studie van de Boer et al. De schaal voor procedurele rechtvaardigheid bevat vier items. De schalen voor distributieve rechtvaardigheid wat betreft het salaris en de distributieve rechtvaardigheid wat betreft waardering van de leidinggevende bevatten elk 3 items.

3.1.7 Arbeidsomstandigheden

In de vragen 47 en 48 komen de arbeidsomstandigheden aan de orde. We gaan achtereenvolgens in op:

- zwaar werk;
- statische belasting (beeldscherm);
- werktempo;
- emotionele belasting;
- autonomie.

Wederom is voor alle onderwerpen gebruik gemaakt van schalen. Voor zwaar werk is gebruik gemaakt van een 2-item schaal (lasten van meer dan 5 kg verplaatsen en kracht zetten met armen of handen) die is overgenomen uit de TAS 2002. Ook voor statische werkbelasting is gebruik gemaakt van een schaal uit de TAS. Ditmaal een 3-item schaal (zelfde beweging, zelfde houding en beeldschermwerk). Voor werkdruk is een 4 item-schaal gebruikt gebaseerd op de 5 itemschaal in de TAS. De schaal vindt haar oorsprong in het begrip 'psychological job demands' van Karasek et al.¹⁷. Het gaat om de tijdsdruk

15 Houtman, I., Goudswaard, A., Dhondt, S., Grinten, M. van der, Hildebrandt, V. en Poel, E.G.T. van der (1995), *Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting*. Den Haag, VUGA.

16 Boer, E.M. de, Bakker, A.B., Syroit, J.E. & Schaufeli, W.B. (2002), Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 181-197.

17 Karasek, R., Brisson, Ch., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for international comparative assessments of psychological job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 1998, pp. 322-355.

die werknemers opgelegd krijgen. De 4 itemschaal die we in de AVG gebruikt hebben doet qua betrouwbaarheid niet onder voor de 5 itemschaal uit de TAS.

Om de emotionele belasting te meten gebruiken we een 3-item schaal die is afgeleid van de Copenhagen Psychosocial Questionnaire¹⁸ en die ook gebruikt wordt in de TAS 2002. Emotionele belasting is op te vatten als de mate waarin het werk van mensen eisen stelt als het gaat om het beheersen van emoties. Autonomie ten slotte verwijst naar de mate waarin een werkende in staat is om zelf regelend op te treden in het werk, zowel als het gaat om de werkplekinrichting als de werktijden of bijvoorbeeld het tempo. Karasek noemde dit 'decision latitude'. In dit onderzoek wordt niet precies de lijst met items aangehouden die Karasek voorstelt. Om ruimte te sparen in de vragenlijst hebben we gekozen voor een selectie van 4 items uit de 5-item lijst die is gebruikt in de TAS 2002¹⁹. Deze 5-item lijst is ook gebruikt in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003 (NEA)²⁰. De 4 itemschaal die wij gebruiken doet voor wat betreft de betrouwbaarheid nauwelijks onder voor de 5 itemschaal.

3.1.8 Verzuim en verzuimbeleid

Om de effecten van beleid op het gerealiseerde verzuim te kunnen bepalen is het uiteraard noodzakelijk om een goed inzicht te hebben in het verzuim van werknemers. Er zijn in principe twee manieren om het verzuim van werknemers in beeld te brengen. De eerste gaat via de verzuimregistratie door organisaties en bedrijven zelf. De tweede betreft een zelfrapportage, waarbij de werknemer wordt gevraagd aan te geven hoe vaak en hoe lang deze in een bepaalde periode het werk heeft verzuimd vanwege ziekte of ongeval. Om praktische redenen hebben we in dit onderzoek gekozen voor de tweede methode: de zelfrapportage. We gebruiken daarbij deels dezelfde vragen als in de TAS 2002. De periode waarop de vragen betrekking hebben is op 12 maanden gezet omdat dit onderzoek drie jaarlijkse metingen kent. Naast de vraag of (vraag 49), hoe vaak (vraag 49a) en hoe lang (vraag 49b) men heeft verzuimd is gevraagd wat de oorzaak was van het verzuim (vraag 49c), of er contact is geweest met een vertegenwoordiger van de organisatie waar men werkzaam is (vraag 49d) en met wie (vraag 49e). De vragen 49c, 49d en 49e zijn nieuw geconstrueerd.

De vragen 51 tot en met 55 gaan over het verzuimbeleid van de organisatie. Het betreft een vijftal ja/nee vragen die ingaan op de betrokkenheid van werknemers bij en de

18 Kristensen, T. & Borg, V. (2000). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COP-SOQ)*, Copenhagen, National Institute of Occupational Health.

19 Deze lijst is op haar beurt weer een bewerking van de lijst die is gebruikt en op betrouwbaarheid getest door Goudswaard in: Goudswaard, A., Dhondt, S. & Kraan, K. (1998). *Flexibilisering en Arbeid in de Informatie-maatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van bedrijven die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel 1998*, Hoofddorp, TNO Arbeid.

20 Bossche, S. van den en Smulders, P.G.W. (2004). *De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003; methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

informatie die werknemers krijgen over het verzuimbeleid van een organisatie. De eerste twee vragen (51 en 52) zijn afkomstig uit de NEA 2003. De vragen 53 en 55 zijn overgenomen uit OSA Zorg en Verzuim onderzoek. Vraag 54 is nieuw geconstrueerd.

Vervolgens is in de vragenlijst een viertal schalen opgenomen die achtereenvolgens het verzuimbeleid van de leidinggevende, de permissieve verzuimcultuur binnen afdeling, de verzuimdrempel op de afdeling en de veranderingen in het verzuimgedrag beogen te meten. De schaal om het verzuimbeleid van leidinggevendenden te meten is afkomstig uit het Nationaal Verzuimcultuur Onderzoek. In onze vragenlijst is een selectie opgenomen van 9 items van de oorspronkelijke 21. De schalen die we gebruiken om de permissieve verzuimcultuur en de verzuimdrempel op de afdeling in beeld te brengen zijn eveneens gebaseerd op een schaal uit het Nationaal Verzuimcultuur Onderzoek. We hebben voor dit onderzoek 5 van de 28 items geselecteerd. Het betreft 3 items die te maken hebben met een permissieve verzuimcultuur en 2 items over de verzuimdrempel op de afdeling. Deze schalen geven aan hoe werknemers aankijken tegen ziek- en betermelden van collega's en henzelf. De vierde schaal die is opgenomen in dit blok vraagt naar veranderingen in het verzuimgedrag van de werknemer. De schaal is overgenomen uit het OSA Zorg en Verzuim onderzoek.

3.1.9 *Contact met zorgverleners*

Vragen over de contacten van werknemers met zorgverleners zijn nieuw geconstrueerd. De vragen gaan over het al dan niet bezoeken van bedrijfsarts, huisarts, fysiotherapeut of oefentherapeut, psycholoog of psychiater, specialist en/of maatschappelijk werker. We hebben respondenten die contact hebben gehad met een zorgverlener vervolgens gevraagd hoe lang zij hebben moeten wachten op behandeling, of de relatie tussen klacht en werk is besproken, of het uitvoeren van het werk is besproken en in hoeverre men tevreden was over de dienstverlening door de zorgverlener.

3.1.10 *Gezondheidsbeleid en werkaanpassingen*

In het laatste vragenblok van de vragenlijst komt aan de orde in hoeverre de werkgever gezondheidsbeleid voert en maatregelen heeft genomen om de gezondheid van werknemers te bevorderen. Daarbij gaat het om algemene preventieve maatregelen, maar ook om bijvoorbeeld maatregelen specifiek gericht op het beperken van het risico op bewegingsapparaatklachten, het terugdringen van de werkdruk of het bevorderen van een goede leefstijl. Daarnaast kijken we naar preventieve en curatieve maatregelen of werkaanpassingen die voor individuele werknemers zijn getroffen. Daarbij kan het gaan om aangepaste werktijden, maar ook om bijvoorbeeld de aanpassing van de werkplek.

Achtereenvolgens komen aan de orde:

- Integraal Gezondheidsmanagement (IGM);
- maatregelen gericht op de werkdruk;

- maatregelen gericht op klachten aan het bewegingsapparaat;
- werkaanpassingen (nodig en toegepast);
- maatregelen gericht op de leefstijl (alcohol, beweging, roken, gezonde voeding).

Vraag 64 betreft een schaal voor Integraal Gezondheidsmanagement (IGM). Deze is gebaseerd op de IGM-meter die door TNO en het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW) is ontwikkeld. Deze schaal voor IGM bevat 10 items over de mate waarin gezondheid centraal staat in het beleid van het bedrijf en de mate waarin organisaties gezondheid hebben geïntegreerd in de bedrijfsvoering²¹.

In vraag 65 is een twaalfal items opgenomen om te bepalen in hoeverre maatregelen zijn genomen gericht op de werknemer (voorlichting, aanpassingen, hulp etc.). Deze items zijn gebaseerd op de NEA 2003. Van de 6 items die we hebben opgenomen over maatregelen rondom werkdruk zijn er 4 vrijwel letterlijk overgenomen uit de NEA. De 2 overige items die wij gebruiken zijn gebaseerd op één item uit de NEA-schaal, waarin de vraag wordt gesteld of werknemers hulp hebben gekregen bij het omgaan met conflicten, intimidatie of agressie. In de AVG hebben we een onderscheid gemaakt tussen hulp bij het omgaan met conflicten, intimidatie of agressie van klanten en hulp bij het omgaan met conflicten, intimidatie of agressie van collega's of leidinggevenden.

De items 7 tot en met 10 in de AVG gaan over maatregelen ter preventie van rug-, nek-, arm- en schouderklachten. De items zijn overgenomen uit de NEA 2003. De term RSI, die in de NEA wordt gebruikt is in onze vragenlijst echter vervangen door rug-, nek-, arm-, en schouderklachten om de respondenten meer duidelijkheid te geven over het soort klachten waar het ons precies om gaat. Ten behoeve van de leesbaarheid noemen we deze klachten in dit rapport “klachten aan het bewegingsapparaat”.

De items 11 en 12 ten slotte betreffen het bestaan van een veiligheidscultuur binnen de organisatie. We hebben in de AVG een selectie gemaakt van 2 items uit de NEA-vragenlijst die betrekking hebben op de aandacht die in een organisatie wordt besteed aan de veiligheid en gezondheid en het bestaan van een aanspreekcultuur als het gaat om het naleven van de veiligheidsvoorschriften.

De vragen over werkaanpassingen (vraag 66) zijn afgeleid van de vragen in de NEA. De vragen zijn echter op een aantal punten aangepast. Zo kent de NEA vier mogelijke werkaanpassingen en de AVG negen. Verder wordt in de NEA voor elke werkaanpassing gevraagd of deze is doorgevoerd. Zijn aanpassingen niet doorgevoerd dan wordt gevraagd of daar wel behoefte aan is. In de AVG wordt eerst gevraagd of er sprake is

21 Zie ook: Gründemann, R., Piek, P., Zwetsloot, G. Scheppingen, A. van, Raaijmakers, T. en Vaandrager, L. (2003) *Integraal Gezondheidsmanagement; methodiek in ontwikkeling*. Hoofddorp: TNO Arbeid/NIGZ.

van werkaanpassingen en zo nee of deze nodig zijn. Indien er werkaanpassingen zijn verricht, wordt van 9 mogelijke aanpassingen gevraagd of de respondent die heeft gekregen.

De vijf items die in vraag 67 zijn opgenomen en die een schaal vormen voor de maatregelen op het gebied van de leefstijl, zijn gebaseerd op brochures van onder andere het Centrum voor Gezondheidsbevordering op de werkplek, het Voedingscentrum en NIGZ. De schaal is nieuw geconstrueerd.

3.2 Overzicht van de onderwerpen

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de onderwerpen die in de AVG aan bod komen. Per module of vraagblok geven we in deze tabel aan hoeveel vragen een module omvat en, in voorkomende gevallen, uit hoeveel items een schaal is opgebouwd. Ook geven we, als daarvan sprake is, de bron weer bij een vraag of module. Tabel 3.1 laat zien dat we vooral veel gebruik maken van vragen, concepten en items uit het TNO Arbeidssituatie Survey (TAS), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Nationale Gezondheids Test (NGT). Dat hebben we gedaan omdat we enerzijds zoveel mogelijk gebruik willen maken van vragen, concepten en items, die zich in eerder onderzoek hebben bewezen (valide en betrouwbaar zijn). Anderzijds willen we graag de mogelijkheid openhouden om resultaten uit deze cohortstudie te vergelijken met de resultaten van de TAS, de NEA en de NGT.

Tabel 3.1 Overzicht van de herkomst van de onderwerpen in de AVG

Module	Vraag	Factoren/ concepten	Aantal items	Herkomst
Persoon	1	Geslacht	-	TAS
	2	Leeftijd	-	TAS
	3	Etniciteit	-	TAS
	4	Huishouden	-	TAS
	5	Gewicht	-	NGT
	6	Lengte	-	NGT
	7	Opleiding	-	TAS
	8	Inkomen	-	TAS
Werkkring	9	Beroep	-	TAS
	10	Sector	-	TAS
	11	Omvang bedrijf	-	NEA
	12	Aard werkring	-	NEA
	13	Span of control leidinggevende positie	-	TAS
	14	Omvang dienstverband	-	UMC/ W&G
	15	Feitelijke werktijd	-	UMC/ W&G
	16	Ploegendienst	-	TAS
	17	Nachtdienst	-	UMC/ W&G

Module	Vraag	Factoren/ concepten	Aantal items	Herkomst
	18-20	Woon-werkverkeer	-	NGT
Leefstijl	21	Beweging	-	NGT
	22	Roken	-	NGT
	23	Drinken	-	NGT
	24-25	Voeding	-	NGT
	26	Conditie algemeen	-	NGT
Gezondheid	27	Chronische aandoeningen	-	VWS/ EBB
	27a	Relatie aandoening met werk	-	-
	27b	Belemmering door aandoening	-	TAS en NEA
	28	Medicijngebruik	-	-
	29-30	Klachten aan bewegingsapparaat	-	MSLB
	31	Gezondheid algemeen	-	NGT
Welzijn en werkbeleving	32	Invloed op de eigen gezondheid	5	HLC
	33	Hanteringsstijl	9	TAS
	34	Depressieve gevoelens	10	CES-D
	35	Bevlogenheid	4	UBES
	36	Burn-out	5	UBOS
	37	Arbeidsatisfactie	-	TAS
Organisatiecultuur, communicatie en informatie	38	Vertrouwen in leiding	-	-
	39-41	Werkoverleg en functioneringsgesprekken	-	-
	42	Tevredenheid met communicatie & informatievoorziening	7	22
	43	Sociale steun leidinggevende	4	TAS
	43	Sociale steun collega's	4	TAS
	44	Procedurale rechtvaardigheid	4	23
	45	Distributieve rechtvaardigheid salaris	3	23
	46	Distributieve rechtvaardigheid waardering	3	23
Arbeidsomstandigheden	47	Fysieke belasting in werk (tillen, dragen, duwen)	3	NEA
	47	Beeldschermwerk (zelfde houding)	2	TAS
	48	Werktempo	4	TAS
	48	Emotionele belasting	3	CPQ
	48	Autonomie	4	NEA
Verzuim	49-49c	Verzuim (hoe vaak, hoe lang, ongeval)	-	TAS
	49d-49e	Contact organisatie en wie	-	-
	50-50a	WAO uitkering	-	-
Verzuimbeleid	51-55	Verzuimbeleid organisatie	5	NEA/ OSA
	56	Verzuimbeleid leidinggevende	9	VZM
	57	Permissieve verzuimcultuur	3	VZM
	57	Verzuimdrempel	2	VZM
	58	Gedragsveranderingen	5	OSA
	59	Tevredenheid	-	-

22 <http://www.questionbuilder.com/console/showSurveyLibrary.do?surveyID=261&mode=1>

23 McParlin, D.B. en Sweeney, P.D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organisational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), p. 626-637. De Boer, E.M., Bakker, A.B., Syriot, J.E. & Schaufeli, W.B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 181-197.

Module	Vraag	Factoren/ concepten	Aantal items	Herkomst
Begeleiding bij klachten en verzuim	60-61	Spreekuur, SMT	-	-
	62-62d	Bedrijfsarts	-	-
	63	Contact met zorgverleners	-	-
		Wachttijd contact, besproken, tevredenheid:	-	-
	63a1-63a3	Huisarts	-	-
	63b1-63b4	Fysio-, oefentherapeut	-	-
	63c1-63c4	Psycholoog/psychiater	-	-
	63d1-63d4	Specialist	-	-
	63e1-63e4	Maatschappelijk werker	-	-
Gezondheidsmaatregelen	64	Integraal Gezondheidsmanagement	10	IGM
	65	Specifieke maatregelen voor werknemer	2	NEA
	65	Maatregelen gericht op werkdruk	6	NEA
	65	Maatregelen gericht op RSI	4	NEA
	66	Werkaanpassingen	-	-
	67	Maatregelen leefstijl (alcohol, beweging, roken, voeding)	5	GBW

Gebruikte afkortingen

- TAS: TNO Arbeidssituatie Survey²⁴
- NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden²⁵
- NGT: Nationale Gezondheidstest²⁶
- UMC/W&G: Universitair Medisch Centrum / Werk en Gezondheid
- UBOS: Utrechtse Burnout Schaal²⁷
- UBES: Utrechtse Bevoegenheidsschaal²⁸
- EBB: Enquête Beroeps Bevolking
- MSLB: Monitor Stress en Lichamelijke Belasting²⁹
- CES-D: Center for Epidemiological Studies – Depression Scale³⁰
- CPQ: Copenhagen Psychological Questionnaire³¹
- HLC: Health Locus of Control³²
- VZM: Verzuimmonitor (Nationaal Verzuimcultuur Onderzoek)
- OSA: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek³³
- IGM: Integraal gezondheidsmanagement³⁴
- GBW: Gezondheidsbevordering op de Werkplek³⁵
- “ - “: Voor zover bekend niet eerder gebruikte, vraagstelling

24 Smulders, P.G.W., Andries, F. en Otten, F. (2001). *Hoe denken Nederlanders over hun werk ...?Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

25 Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de en Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005, Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.

26 Jans, M.P., Verheijden, M.W., Hendriksen, I.J.M. en Hildebrandt, V.H. (2006). *Nederlander weet eigen conditie slecht in te schatten, resultaten Nationale Gezondheidstest 2005*. Leiden: TNO Kwaliteit van Leven.

27 Schaufeli, W.B. & Dierendonck, D. van (1993). *The construct validity of two burnout measures*. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631-647.

28 Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

29 Houtman, I. (2003). *Preventie van verzuim als gevolg van werkstress, burn-out en overige psychische klachten*, Nijmegen: Cure & Care publishers.

30 Andresen, E.M., Malmgren, J.A., Carter, W.B. & Patrick, D.L. (1994). Screening for depression in well older adults: evaluation of a short form of the CES-D. *American Journal of Preventative Medicine*, 10, pp. 77-84.

31 Kristensen, T.S. Copenhagen Psychosocial Questionnaire. In: Hagberg, M. et al., (eds.) *Exposure assessment in epidemiology and practice*. 2001:10: 210-213.

32 Wallston, K.A., Wallston, B.S., & Devellis, R. (1978). Development of multi-dimensional health locus of control scales. *Health Education Monographs*, 6, 160-170.

33 <http://www.uvt.nl/osa>.

34 Gründemann, R., Piek, P., Zwetsloot, G. Scheppingen, A. van, Raaijmakers, T. en Vaandrager, L. (2003) *Integraal Gezondheidsmanagement; methodiek in ontwikkeling*. Hoofddorp: TNO Arbeid/NIGZ.

35 <http://www.gezondheidsmanagement.nl>

3.3 Kwaliteit van de vragenlijst

Reeds eerder is aangegeven dat de vragenlijst voor de AVG grotendeels is samengesteld uit bestaande, eerder geteste, modules en vragen. In deze paragraaf concentreren we ons op de betrouwbaarheidswaarden van diverse vraagmodules. De AVG omvat verschillende constructen die met schalen gemeten worden. Een schaal is een set samengevoegde of te middelen vragen. Schalen zijn bijvoorbeeld de vragen over ‘hanteringsstijl’ (vraag 33), ‘depressieve gevoelens’ (vraag 34), ‘bevlogenheid’ (vraag 35), ‘burnout’ (vraag 36), ‘procedurele rechtvaardigheid’ (vraag 44) en ‘werktempo’ (vraag 48). Op deze schalen zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. Deze analyses geven aan of vragen in de schaal dermate afwijkend zijn van de rest dat zij de interne consistentie of betrouwbaarheid van de schaal omlaag halen. De betrouwbaarheidsanalyse geeft daarmee aan of een set vragen wel als één schaal mag worden behandeld.

Als vuistregel³⁶ geldt dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt (Cronbachs alfa) van 0,80 als ‘goed’ wordt betiteld. Ligt de alfa tussen de 0,60 en de 0,80 dan geldt het label ‘redelijk’. Ligt de alfa echter beneden die 0,60 dan geldt een module als niet betrouwbaar.

Tabel 3.2 geeft een overzicht van de betrouwbaarheid van alle AVG-concepten uitgedrukt in Cronbachs alfa. Voor elk van de drie metingen is de alfa apart vermeld. In onze vragenlijst worden 29 concepten met behulp van schalen gemeten. Voor 14 van deze 29 schalen geldt dat zij op elk van de drie metingen een goede betrouwbaarheid hebben, met een Cronbachs alfa groter dan 0,80. Voor 12 schalen geldt op elke meting dat zij minimaal redelijk betrouwbaar is, met een alfa heeft tussen de 0,60 en 0,80. Voor 3 schalen geldt op tenminste één van de drie metingen een alfa die kleiner is dan 0,60. Het gaat om de concepten ‘genomen maatregelen bewegingsapparaat’, ‘genomen preventieve maatregelen’ en ‘genomen maatregelen gericht op leefstijl’. De antwoorden op de vragen voor deze concepten blijken heterogener dan we zouden wensen. Dat is echter niet zo verwonderlijk omdat specifieke klachten nu eenmaal vragen om specifieke oplossingen. Bij rugklachten zijn bijvoorbeeld geen maatregelen nodig om polsklachten te verminderen en vice versa. In analyses verdient het daarom aanbeveling om de onderliggende items bij deze concepten afzonderlijk te beschouwen. Wordt desalniettemin gewerkt met schaalscores dan is enige voorzichtigheid bij de interpretatie van resultaten geboden.

36 Heus, P. de, Leeden, R. van den & Gazendam, B. (1995) *Toegepaste data-analyse; technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen*. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom.

Tabel 3.2 Betrouwbaarheid van de AVG concepten

Concept	Vraagnummer (zie Bijlage A)	Aantal items	Alfa 2004	Alfa 2005	Alfa 2006
Invloed op de eigen gezondheid	32	3	0,75	0,75	0,78
Vermijdende hanteringsstijl	33_1, 33_4, 33_7	3	0,75	0,76	0,75
Actieve hanteringsstijl	33_2, 33_5, 33_8	3	0,75	0,76	0,76
Steunzoekende hanteringsstijl	33_3, 33_6, 33-9	3	0,74	0,74	0,76
Depressieve gevoelens	34	10	0,77	0,73	0,73
Bevlogenheid	35	4	0,91	0,91	0,93
Burnout	36	5	0,88	0,89	0,86
Tevredenheid met communicatie en informatie	42	7	0,89	0,92	0,92
Sociale steun van leidinggevende	43_1 t/m 43_4	4	0,89	0,89	0,90
Sociale steun van collega's	43_5 t/m 43_8	4	0,82	0,83	0,83
Procedurale rechtvaardigheid	44	4	0,86	0,87	0,87
Distributieve rechtvaardigheid: salaris	45	3	0,87	0,90	0,90
Distributieve rechtvaardigheid: waardering	46	3	0,89	0,92	0,91
Zwaar werk	47_1 t/m 47_3	3	0,75	0,77	0,75
Statische werkbelasting	47_4 en 47_5	2	0,68	0,68	0,64
Werkdruk	48_1 t/m 48_4	4	0,78	0,77	0,78
Emotionele belasting	48_5 t/m 48_7	3	0,77	0,80	0,82
Autonomie in het werk	48_8 t/m 48_11	4	0,81	0,83	0,82
Verzuimbeleid organisatie	51 t/m 55	5	0,70	0,70	0,69
Verzuimbeleid leidinggevende	56	9	0,96	0,96	0,96
Permissieve verzuimcultuur	57_1 t/m 57_3	3	0,92	0,93	0,93
Verzuimdrempel	57_4 en 57_5	2	0,90	0,92	0,92
Veranderingen verzuimgedrag	58	5	0,94	0,93	0,93
IGM/ gezondheidsbeleid	64	10	0,90	0,91	0,92
Maatregelen op individu	65	12	0,74	0,73	0,77
Maatregelen werkdruk	65_1 t/m 65_6	6	0,63	0,61	0,65
Maatregelen bewegingsapparaat	65_7 t/m 65_10	4	0,59	0,58	0,61
Maatregelen preventie	65_11 en 65_12	2	0,59	0,60	0,62
Maatregelen leefstijl	67	5	0,57	0,51	0,56

3.4 Wijzigingen vragenlijst

In deze paragraaf geven we ten slotte een overzicht van de veranderingen in de vragenlijsten van 2006 en 2005 ten opzichte van de oorspronkelijke vragenlijst van 2004. We bespreken hierbij de belangrijkste veranderingen. Op enkele taalkundige verbe-

teringen (spelfouten) gaan we niet verder in. In Bijlage A is de complete vragenlijst opgenomen die bij de derde meting in 2006 aan de respondenten is voorgelegd.

3.4.1 *Etnische achtergrond en opleiding*

De vragen naar etnische achtergrond (vraag 3) en opleiding (vraag 7) zijn in de tweede meting niet herhaald. Enerzijds om de respondenten zoveel mogelijk te ontlasten, anderzijds omdat we geen verandering verwachtten in de oorspronkelijke situatie van 2004. Bij de derde meting zijn de vragen naar etniciteit en opleiding wel weer gesteld. Deze keer echter primair als ‘controle’-vraag, zodat we konden nagaan of en in hoeverre op drie metingen gegevens zijn verzameld over een en dezelfde respondent.

3.4.2 *Beroep en sector*

Om de respondenten in de tweede en derde meting verder te ontlasten, hebben we er tevens voor gekozen de vraag naar beroep en sector (vragen 9 en 10) bij de tweede en derde meting alléén te stellen aan de respondenten die aangeven van beroep of sector te zijn veranderd. Daartoe hebben we een tweetal vragen toegevoegd, te weten: “Bent u in het afgelopen jaar (tussen mei 2004 en nu) een ander beroep gaan uitoefenen?” en “Bent u in het afgelopen jaar (tussen mei 2004 en nu) in een andere bedrijfssector gaan werken?”. Alléén respondenten die deze vragen bevestigend beantwoorden, geven aan in welk beroep of welke sector zij zijn gaan werken. Bovendien is bij de tweede en derde meting gevraagd of de respondenten in het afgelopen jaar van werkgever zijn veranderd.

3.4.3 *Type dienstverband*

In de vraag naar het type dienstverband van de respondent (vraag 12) was in de meting van 2004 een foutje geslopen in de vijf antwoordcategorieën. Voorafgaand aan de tweede meting is dit hersteld. Het antwoord “Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd” is voor de tweede en derde meting vervangen door “Tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op vaste aanstelling”.

3.4.4 *Chronische aandoening, klacht of ziekte*

Bij vraag 27, de vraag naar het al dan niet last hebben van klachten, ziekte of ongeval, is in de tweede en derde meting ten opzichte van de eerste meting een aantal veranderingen doorgevoerd. Allereerst hebben wij in de eerste meting in 2004 de respondenten gevraagd of zij last hebben van één of meerdere aandoeningen, klachten of ongevallen, waarna de respondenten in een lijst konden aangeven met welke klachten of aandoeningen zij dan zijn geconfronteerd. Vervolgens werd met één algemene vraag gevraagd naar eventuele belemmeringen bij het uitvoeren van het werk als gevolg van aandoeningen of ziekten. Deze vraagstelling is gelijk aan die in de EBB. Vanaf de tweede meting in 2005 vragen we de respondent om de lijst van 25 klachten helemaal te bekijken en voor elk van de genoemde klachten, aandoeningen of ziekten

aan te geven of men er last van ondervond of niet (ja/nee). Vervolgens vragen wij de respondenten voor elk van de ervaren klachten of aandoeningen aan te geven of deze ook belemmeringen oplevert bij het uitvoeren van het werk.

Daarnaast is de vraag 'sinds wanneer iemand last heeft van een klacht' na de eerste meting in 2004 komen te vervallen. In plaats van deze vraag is bij de tweede en derde meting per klacht gevraagd of deze is veroorzaakt of wordt verergerd door het werk. In de meting van 2004 werd de vraag naar een relatie tussen klacht en werk in het algemeen gesteld en nog niet per klacht. Door haar per klacht te stellen krijgen we echter in de tweede en derde meting aanzienlijk meer informatie over de relatie tussen het werk dat mensen doen en de klachten die zij hebben.

3.4.5 *Medicijngebruik*

In vraag 28, de vraag over medicijngebruik is in de tweede en derde meting de term 'zelfzorgmedicijnen' vervangen door de term 'medicijnen (zonder recept)'.

3.4.6 *Contact met zorgverleners*

Ten slotte is in het vragenblok over het contact met zorgverleners (vragen 62 en 63) na de eerste meting in 2004 gekozen voor een onderscheid tussen de psychiater en de psycholoog als zorgverlener. Bij de eerste meting vormden deze twee zorgverleners nog één categorie. Bij de bespreking van de resultaten voegen we beide categorieën echter wel samen, zodat we een vergelijking kunnen maken tussen de eerste en deze tweede meting.

4 De resultaten van de AVG in getallen

In dit vierde hoofdstuk presenteren we, in tabelvorm, de frequentieverdelingen per vraag in de AVG. Voor de diverse geconstrueerde schalen presenteren we eveneens de gemiddelden. We maken in de tabel een uitsplitsing naar meetjaar. Dat betekent dat we per vraag de score geven voor de eerste meting van mei 2004, de tweede meting van mei 2005 en de derde meting van mei 2006. In de tabel presenteren we alleen gegevens over de 1.597 respondenten die aan alle drie de metingen hebben deelgenomen. De tabel geeft een beschrijving van de bevindingen uit de vergelijking van de eerste, tweede en derde meting en vormt daarmee de basis voor de korte beschrijving van de belangrijkste resultaten van de AVG in hoofdstuk 5.

4.1 Toetsing

De verschillen tussen de meetjaren 2005 en 2004, 2006 en 2004 en 2006 en 2005 zijn getoetst op significantie. Daarbij zijn de nominale variabelen (bijvoorbeeld sector of geslacht) en dichotomieën (0/1 of nee/ja variabelen) longitudinaal getoetst met de McNemar toets. Nominale variabelen zijn daarbij omgezet in dummyvariabelen zodat zij als een serie dichotomieën konden worden getoetst. Veranderingen op continue variabelen, zoals bijvoorbeeld gewicht en lengte, zijn getoetst met de gepaarde t-test op veranderingen in 'gemiddelden'. Bij deze test wordt de correlatie tussen de twee metingen verdisconteerd. In feite wordt dus bekeken of de *individuele* verandering van jaar naar jaar significant is. In sommige gevallen zijn gegevens getoetst met een mix van de paarsgewijze t-test (voor zover dezelfde personen een vraag hebben beantwoord) en de groepsgewijze t-test (voor zover verschillende personen een vraag hebben beantwoord). In deze gevallen hebben we een vorm van multilevel analyse gebruikt met de tijd (meetjaar) als eerste 'level' genest onder de persoon als tweede 'level'. De gemiddelden, percentages en statistische toets zijn in deze gevallen gebaseerd op alle personen die in dat meetjaar een valide antwoord hebben gegeven op een vraag. De N kan in deze gevallen dus per jaar verschillen. In alle andere gevallen zijn de gemiddelden, percentages en toetsen alleen weergegeven voor degenen die op alle drie de metingen een valide antwoord gaven. Als er in de tabel géén N genoemd wordt is deze 1.597.

4.2 Verklaring van symbolen

In de tabel gebruiken we het teken ▲ om aan te geven dat een score significant hoger is dan in het referentiejaar (2004 of 2005) en het teken ▼ om aan te geven dat de score juist significant lager is. Daarbij gebruiken we ▲ bij een stijging met $p < 0,05$, ▲▲ bij

$p < 0,01$ en $\blacktriangle\blacktriangle$ bij $p < 0,001$. Bij een significante daling gebruiken we respectievelijk \blacktriangledown , $\blacktriangledown\blacktriangledown$, of $\blacktriangledown\blacktriangledown\blacktriangledown$. Als een score van jaar tot jaar niet verschilt geven we dat aan met --. We gebruiken ten slotte - om aan te geven dat een percentage of gemiddelde niet beschikbaar is en om aan te geven dat bij gebrek aan gegevens een toets op significante toe- of afname van jaar tot jaar niet kon worden uitgevoerd. De toevoeging (OM) bij vragen in deze tabel betekent dat de betreffende vraag is *omgescoord* om berekening van schaalscores mogelijk te maken. Bijvoorbeeld bij de vraag over autonomie "Wordt uw werkwijze voorgeschreven?" (vraag 48.9) is het antwoord *nooit* gescoord met een 4; *soms* met een 3; *vaak* met een 2 en *altijd* met een 1.

4.3 Tabel met resultaten van de AVG

Tabel 4.1: Resultaten AVG 2004-2006

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
1. Geslacht						
1 Man	56,2%	56,2%	56,2%	---	---	---
2 Vrouw	43,8%	43,8%	43,8%	---	---	---
2. Leeftijd (gem.) en klassen						
1 <= 20	4,6%	3,1%	1,5%	$\blacktriangledown\blacktriangledown\blacktriangledown$	$\blacktriangledown\blacktriangledown\blacktriangledown$	$\blacktriangledown\blacktriangledown\blacktriangledown$
2 21-25	8,3%	7,6%	7,9%	---	---	---
3 26-30	8,8%	8,8%	8,1%	---	---	---
4 31-35	14,3%	13,4%	12,1%	---	$\blacktriangledown\blacktriangledown$	\blacktriangledown
5 36-40	16,7%	16,7%	16,8%	---	---	---
6 41-45	17,6%	17,9%	16,7%	---	---	---
7 46-50	13,7%	13,1%	14,9%	---	---	$\blacktriangle\blacktriangle$
8 51-55	10,5%	12,0%	13,0%	\blacktriangle	$\blacktriangle\blacktriangle$	---
9 >= 56	5,6%	7,5%	9,0%	$\blacktriangle\blacktriangle\blacktriangle$	$\blacktriangle\blacktriangle\blacktriangle$	$\blacktriangle\blacktriangle\blacktriangle$
3. Is ten minste één van uw ouders in het buitenland geboren? (N=1.597, 0, en 1.597)						
1 Nee	92,7%	-	92,2%	-	---	-
2 Ja op Nederlandse Antillen of in Suriname	0,6%	-	0,9%	-	---	-
3 Ja, in Europa (niet Turkije), Japan, Indonesië, Noord Amerika, Australië, Nieuw Zeeland	5,9%	-	6,3%	-	---	-
4 Ja, in Turkije of Marokko, elders in Afrika, in Latijns Amerika (niet: Suriname, Nederlandse Antillen!) of in Azië (niet: Japan of Indonesië!)	0,4%	-	0,7%	-	---	-
5 Geen antwoord	0,4%	-	-	-	---	-

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
4. Samenstelling huishouden						
1 Gehuwd/samenwonend geen thuisw. kinderen	32,7%	25,8%	26,4%	▼▼▼	▼▼▼	---
2 Gehuwd/samenwonend met thuisw. kinderen	39,5%	49,7%	50,9%	▲▲▲	▲▲▲	---
3 Eénouder-huishouden	2,3%	3,3%	3,6%	▲▲	▲▲	---
4 Alleenwonend	14,2%	14,6%	14,3%	---	---	---
5 Anders (bijv. bij ouders)	11,3%	6,6%	4,9%	▼▼▼	▼▼▼	▼▼▼
5. Lichaamsgewicht (kilo) (N=1.534) (gem.)	80,36	80,60	81,46	---	▲▲▲	▲▲▲
6. Lichaamslengte (cm) (N=1.570) (gem.)	176,98	177,11	176,99	---	---	▼
5 en 6. BMI (Body Mass Index) (N=1.528)						
0 Ondergewicht	2,1%	1,7%	1,2%	---	▼▼	▼
1 Normaal gewicht	47,9%	48,0%	45,6%	---	▼	▼▼
2 Overgewicht	35,8%	36,9%	37,9%	---	---	---
3 Obesitas	14,2%	13,4%	15,3%	---	---	▲▲
7. Hoogst afgeronde opleiding (N=1.597, 0, 1.597)						
1 Geen opleiding gevolgd / afgemaakt	0,5%	-	0,4%	-	---	-
2 Basisonderwijs (lagere school)	2,8%	-	3,1%	-	---	-
3 Voorb. middelb. beroepsonderwijs, VMBO	15,2%	-	13,8%	-	▼	-
4 Middelbaar beroeps onderwijs BOL/ BBL, MBO	25,7%	-	24,9%	-	---	-
5 HAVO / VWO (ook: atheneum / gymnasium)	14,8%	-	13,6%	-	---	-
6 Hoger beroepsonderwijs HBO, HTS, HEAO	30,1%	-	31,5%	-	▲	-
7 (Post-) Academisch onderwijs WO	11,0%	-	12,7%	-	▲▲▲	-
8. Totale netto maandinkomen huishouden (N=1.189, 1.192, en 1.156) (gem. in Euro) Klassen (N=961)						
	2.574	2.585	2.829	---	▲▲▲	▲▲▲
1 Minder dan € 1.000	5,6%	4,4%	3,5%	▼▼	▼▼▼	▼
2 € 1.000 tot € 2.000	25,6%	25,2%	24,4%	---	---	---
3 € 2.000 tot € 3.000	33,8%	35,8%	31,1%	---	---	▼▼
4 € 3.000 tot € 4.000	22,6%	22,7%	26,6%	---	▲▲	▲▲
5 € 4.000 tot € 5.000	7,7%	8,3%	8,4%	---	---	---
6 € 5.000 tot € 10.000	4,5%	3,5%	5,7%	▼	---	▲▲▲
7 € 10.000 tot € 20.000	0,1%	0,0%	0,1%	---	---	---
8 € 20.000 of meer	0,1%	0,1%	0,3%	---	---	---
8a. Afgelopen jaar voor een andere werkgever gaan werken? (N=0, 1.597, en 1.597) (% ja)	-	13,9%	13,6%	-	-	---
8b. Afgelopen jaar een ander beroep gaan uitoefenen? (N=0, 1.597, en 1.597) (% ja)	-	10,5%	10,2%	-	-	---
9. Beroep of functie						
1 Ambachtelijke en industriële beroepen	9,6%	9,6%	9,2%	---	---	▼
2 Transportberoepen	2,8%	3,1%	3,2%	---	---	---
3 Administratieve beroepen	14,0%	13,8%	14,5%	---	---	---
4 Commerciële beroepen	12,0%	12,6%	12,8%	---	---	---
5 Dienstverlenende beroepen	8,7%	8,8%	8,6%	---	---	---
6 Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen	11,8%	11,5%	11,1%	---	---	---
7 Leerkrachten/ docenten	6,1%	6,4%	6,3%	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
8 Vakspecialisten	13,3%	13,0%	13,1%	---	---	---
9 Agrarische beroepen	0,1%	0,1%	0,1%	---	---	---
10 Leidinggevende functies	9,5%	9,6%	9,6%	---	---	---
11 Overige beroepen	12,1%	11,5%	11,5%	---	---	---
9a. Afgelopen jaar in een andere bedrijfssector gaan werken? (N=0, 1.561 en 1.561) (% ja)	-	7,5%	6,7%	-	-	---
10. Bedrijfssector						
1 Industrie	16,7%	16,8%	17,0%	---	---	---
2 Bouwnijverheid	4,2%	4,1%	4,1%	---	---	---
3 Handel	10,9%	10,8%	10,1%	---	▼	▼
4 Vervoer en communicatie	4,5%	4,7%	4,9%	---	---	---
5 Financiële instellingen	4,7%	4,8%	5,0%	---	---	---
6 Zakelijke dienstverlening	10,5%	10,7%	11,0%	---	---	---
7 Onderwijs	9,9%	10,1%	10,2%	---	---	---
8 Gezondheids- en welzijnszorg	17,6%	17,5%	17,3%	---	---	---
9 Overige dienstverlening	2,3%	2,5%	2,6%	---	---	---
10 Landbouw, bosbouw en visserij	0,4%	0,4%	0,3%	---	---	---
11 Energie- en waterleidingbedrijven	0,5%	0,4%	0,4%	---	---	---
12 Horeca	5,2%	4,6%	3,9%	▼▼	▼▼▼	▼
13 Openbaar bestuur/ overheid	6,1%	6,0%	5,9%	---	---	---
14 Overige bedrijven	6,6%	6,7%	7,1%	---	---	---
11. Bedrijfsomvang (eigen vestiging) (N=1.526)						
1 1 tot en met 4	7,9%	7,5%	8,5%	---	---	---
2 5 tot en met 9	7,6%	7,7%	6,8%	---	---	---
3 10 tot en met 49	23,6%	23,8%	23,0%	---	---	---
4 50 tot en met 99	12,6%	13,1%	11,4%	---	---	▼
5 100 tot en met 499	24,1%	23,8%	25,4%	---	---	---
6 500 tot en met 999	7,2%	7,5%	7,3%	---	---	---
7 1000 werknemers of meer	17,0%	16,6%	17,6%	---	---	---
12. Aard van het dienstverband						
1 Vast dienstverband	81,5%	82,5%	84,3%	---	▲▲	▲
2 Tijdelijk dienstverband, uitzicht op vast	6,0%	7,6%	8,0%	▲	▲	---
3 Tijdelijk dienstverband, géén uitzicht op vast	5,8%	3,8%	2,8%	▼▼	▼▼▼	---
4 Uitzendkracht	2,1%	1,5%	1,9%	---	---	---
5 Oproepkracht	4,6%	4,5%	3,1%	---	▼▼	▼▼
13. Geeft u leiding aan personeel?						
1 Nee	65,2%	69,6%	68,3%	▲▲▲	▲▲	---
2 Ja, aan 1 - 4 medewerkers	15,5%	14,1%	15,2%	---	---	---
3 Ja, aan 5 - 9 medewerkers	7,8%	6,5%	6,6%	▼	---	---
4 Ja, aan 10 - 19 medewerkers	5,9%	5,5%	4,6%	---	▼	---
5 Ja, aan 20 - 49 medewerkers	3,9%	3,1%	3,8%	---	---	---
6 Ja, aan 50 of meer medewerkers	1,6%	1,3%	1,5%	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
14. Contracturen per week (N=1.447) (gem.)	31,6	31,9	32,2	---	▲▲▲	▲▲
1 1-8 uur per week	3,9%	4,2%	3,1%	---	---	▼
2 9-16 uur per week	8,6%	7,4%	7,3%	▲	---	---
3 17-24 uur per week	12,8%	13,0%	13,1%	---	---	---
4 25-28 uur per week	3,9%	3,5%	3,6%	---	---	---
5 29-32 uur per week	8,6%	9,4%	9,7%	---	---	---
6 33-36 uur per week	20,5%	18,9%	18,5%	---	▼	---
7 37-40 uur per week	41,3%	42,2%	43,5%	---	▲	---
8 41 of meer uur per week	0,6%	1,4%	1,1%	▲▲	▲	---
(14) Parttime/ Fulltime (N=1.447)						
1 Parttime [<=32 uur]	37,7%	37,5%	36,8%	---	---	---
2 Fulltime [>=33 uur]	62,3%	62,5%	63,2%	---	---	---
15. Feitelijke uren per week (N=1.430) (gem.)	35,3	35,3	35,8	---	▲	▲▲
1 1-8 uur per week	3,1%	4,0%	3,0%	▲	---	▼
2 9-16 uur per week	7,3%	5,9%	5,7%	▼	▼	---
3 17-24 uur per week	11,4%	11,7%	11,9%	---	---	---
4 25-28 uur per week	5,1%	5,0%	4,5%	---	---	---
5 29-32 uur per week	7,3%	7,2%	8,0%	---	---	---
6 33-36 uur per week	10,9%	11,5%	10,7%	---	---	---
7 37-40 uur per week	27,1%	25,9%	26,5%	---	---	---
8 41 of meer uur per week	27,7%	28,7%	29,7%	---	---	---
14 en 15. Aantal overuren (N=1.309)						
1 0 uur per week	39,2%	41,4%	41,0%	---	---	---
2 1-4 uur per week	30,0%	27,3%	28,4%	---	---	---
3 5-8 uur per week	14,7%	15,8%	14,0%	---	---	---
4 9-12 uur per week	8,1%	8,7%	9,2%	---	---	---
5 13-24 uur per week	7,0%	5,9%	6,2%	---	---	---
6 25 of meer uur per week	1,0%	0,8%	1,2%	---	---	---
16. Werkt u in ploegendienst? (% ja)	12,3%	11,9%	10,8%	---	▼	---
17. Werkt u in nachtdienst? (N=1.556) (% ja)	9,9%	9,1%	9,3%	---	---	---
18. Reistijd per dag (N=1.444) (gem.)	48,67	52,41	51,79	▲▲▲	▲▲	---
0 Minder dan 1 kwartier	16,1%	14,1%	15,2%	▼	---	---
1 1 kwartier tot 1 half uur	19,2%	20,6%	17,1%	---	---	▼▼
2 1 half uur tot 1 uur	29,2%	28,1%	30,3%	---	---	---
3 1 tot 2 uur	26,6%	26,5%	27,5%	---	---	---
4 2 tot 3 uur	6,9%	7,8%	7,1%	---	---	---
5 3 uur of meer	2,1%	3,0%	2,8%	---	---	---
19. Reisaafstand per dag (N=1.306) (gem.)	40,56	41,99	41,92	---	---	---
0 Minder dan 5 km	15,5%	14,9%	13,6%	---	▼	---
1 5-9 km	10,5%	10,6%	11,1%	---	---	---
2 10-19 km	18,6%	17,9%	18,2%	---	---	---
3 20-29 km	12,3%	11,9%	11,2%	---	---	---
4 30-49 km	14,0%	13,6%	14,6%	---	---	---
5 50-99 km	18,4%	19,2%	20,3%	---	---	---
6 100 km of meer	10,7%	11,8%	11,0%	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
20. Woon/werk verkeer (% ja)?						
20.1 Fiets	37,0%	35,3%	34,4%	---	▼	---
20.2 Te voet	6,5%	8,5%	8,0%	▲▲	▲	---
20.3 Auto	61,4%	62,9%	63,7%	---	▲	---
20.4 Openbaar vervoer	12,6%	11,7%	11,5%	---	---	---
20.5 Bromfiets/scooter	2,1%	1,6%	1,4%	---	---	---
20.6 Motor	1,9%	1,6%	1,7%	---	---	---
20.7 Anders	2,6%	1,6%	2,2%	▼	---	---
21. Dagen beweging 30 min. per dag:						
21.1 In uw vrije tijd of op werk (gem.)	3,88	4,02	3,90	▲▲	---	▼
21.2 Alleen in uw werk (gem.)	1,81	1,83	1,77	---	---	---
21a. Dagen beweging 20 min. intensief per dag:						
21a.1 In uw vrije tijd of op werk (gem.)	2,18	2,21	2,23	---	---	---
21a.2 Alleen in uw werk (gem.)	0,69	0,71	0,71	---	---	---
21. Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB)						
0 Inactief (0 dagen/week)	8,6%	7,3%	8,3%	---	---	---
1 Onvoldoende actief (1-4 dagen/week)	46,6%	47,3%	48,2%	---	---	---
2 Normactief (5-7 dagen/week)	44,7%	45,4%	43,5%	---	---	---
21. Nederlandse Fitnorm						
0 Inactief (0 dagen/week)	21,3%	19,7%	20,9%	---	---	---
1 Onvoldoende (1-2 dagen/week)	43,6%	44,2%	41,8%	---	---	---
2 Normactief (3-7 dagen/week)	35,1%	36,1%	37,3%	---	---	---
21. Nederlandse Combinorm (voldoet aan Fitnorm en/of NNGB) (% ja)	56,6%	58,0%	57,2%	---	---	---
21b. Plan de komende 6 mnd meer te bewegen?						
1 Ja	47,5%	47,7%	47,0%	---	---	---
2 Nee, net zoveel	52,1%	52,0%	52,5%	---	---	---
3 Nee, minder	0,4%	0,3%	0,5%	---	---	---
22. Rookt u?						
1 Ja	23,5%	24,9%	23,4%	▲	---	▼▼
2 Nee, maar ik heb vroeger wel gerookt	31,3%	30,6%	32,2%	---	---	▲
3 Nee, ik heb nooit gerookt	45,2%	44,6%	44,4%	---	---	---
22a. Hoeveel sigaretten per dag (gem.)						
Alle werknemers (niet roken = 0) (N=1.574)	3,57	3,73	3,52	---	---	▼
Alléén werknemers die roken (N= 366, 386 en 364)	15,72	15,41	15,60	---	---	---
23. Glazen alcohol per week (N=1.558) (gem.)						
0 Geen	27,0%	26,7%	26,1%	---	---	---
1 1-4	32,6%	33,1%	33,4%	---	---	---
2 5-9	17,4%	17,8%	17,7%	---	---	---
3 10-19	16,4%	16,1%	17,5%	---	---	---
4 20 of meer	6,7%	6,4%	5,4%	---	▼	---
23. Glazen alcohol per week (gem.)						
Alle werknemers (niet drinken = 0) (N=1.558)	5,47	5,31	5,29	---	---	---
Alléén werknemers die minimaal één glas per week drinken (N=1.157, 1.160 en 1.170)	7,63	7,32	7,22	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
24. Dagen/ week 100 gram groenten (gem.)	5,22	5,10	5,12	▼▼▼	▼▼	---
0 0 dagen	0,8%	1,3%	1,3%	---	---	---
1 1 dag	0,5%	0,7%	1,0%	---	---	---
2 2 dagen	3,4%	3,4%	3,1%	---	---	---
3 3 dagen	8,2%	9,1%	7,6%	---	---	---
4 4 dagen	16,0%	16,1%	18,8%	---	▲	▲
5 5 dagen	27,0%	28,1%	25,3%	---	---	▼
6 6 dagen	17,9%	18,9%	20,8%	---	▲	---
7 7 dagen (voldoet aan norm)	26,2%	22,5%	22,2%	▼▼▼	▼▼▼	---
25. Dagen/ week 2 stuks fruit (gem.)	4,17	4,10	4,31	---	▲▲	▲▲▲
0 0 dagen	7,0%	6,1%	5,5%	---	▼	---
1 1 dag	8,5%	9,8%	6,9%	---	---	▼▼▼
2 2 dagen	11,5%	12,0%	11,3%	---	---	---
3 3 dagen	12,3%	12,3%	11,8%	---	---	---
4 4 dagen	11,1%	10,4%	12,7%	---	---	---
5 5 dagen	17,0%	19,7%	18,3%	▲	---	---
6 6 dagen	9,3%	8,3%	10,1%	---	---	---
7 7 dagen (voldoet aan norm)	23,3%	21,4%	23,3%	---	---	---
26. Lichamelijke conditie						
1 Goed	36,9%	35,9%	37,9%	---	---	---
2 Redelijk	46,3%	49,8%	48,8%	▲	---	---
3 Matig	14,5%	11,8%	11,5%	▼▼	▼▼	---
4 Slecht	2,2%	2,5%	1,8%	---	---	---
27. Last van klacht, handicap? (% ja)						
27.1 Afhankelijkheid van alcohol	0,1%	0,7%	1,1%	-	-	---
27.2 Angststoornissen	1,3%	3,4%	3,3%	-	-	---
27.3 Artrose/artritis	1,9%	9,5%	9,5%	-	-	---
27.4 Beroerte	0,3%	0,2%	0,4%	-	-	---
27.5 Borstkanker	0,2%	0,4%	0,7%	-	-	---
27.6 Astma/COPD	3,1%	5,3%	6,0%	-	-	---
27.7 Diabetes	1,8%	3,1%	3,6%	-	-	▲
27.8 Dikke darm-/endeldarmkanker	0,0%	0,4%	0,3%	-	-	---
27.9 Epilepsie	0,3%	0,3%	0,4%	-	-	---
27.10 Gehoorstoornissen	2,4%	5,4%	5,3%	-	-	---
27.11 Gezichtsstoornissen	2,1%	6,9%	6,6%	-	-	---
27.12 Hartfalen	0,8%	0,6%	0,9%	-	-	---
27.13 Hartziekte	0,9%	1,7%	1,8%	-	-	---
27.14 Hoge bloeddruk	5,9%	9,7%	10,8%	-	-	---
27.15 Klachten aan armen	6,5%	11,0%	10,1%	-	-	---
27.16 Klachten aan benen	6,9%	11,5%	11,6%	-	-	---
27.17 Longkanker	0,0%	0,0%	0,1%	-	-	---
27.18 Longontsteking	0,4%	1,4%	0,7%	-	-	▼
27.19 Migraine	6,6%	11,5%	10,2%	-	-	---
27.20 Ongevallen buiten werk	0,8%	1,4%	1,5%	-	-	---
27.21 Psychische klachten	5,0%	8,0%	6,6%	-	-	▼

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
27.22 Reumatische artritis	0,9%	1,1%	1,4%	-	-	---
27.23 Rugklachten	16,5%	24,4%	23,4%	-	-	---
27.24 Nekklachten	6,9%	12,6%	13,5%	-	-	---
27.25 Verkeersongevallen	0,9%	2,1%	1,5%	-	-	---
27.26 Chronische aandoeningen (N=1.597)						
0 Geen klacht, ziekte of handicap	57,0%	39,3%	41,0%	-	-	---
1 Eén klacht, ziekte of handicap	25,1%	27,0%	24,8%	-	-	---
2 Meerdere klachten, ziekten en/of handicaps	17,8%	33,8%	34,3%	-	-	---
27.1 Belemmering bij werkuitvoering?						
Afhankelijkheid van alcohol (N=1, 11, en 17) (gem.)	1,00	1,36	1,18	-	-	---
1 Belemmert werk niet	100,0%	72,7%	88,2%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	0,0%	18,2%	5,9%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	0,0%	9,1%	5,9%	-	-	---
27.2 Angststoornissen (N=20, 54, en 52) (gem.)	1,55	1,46	1,58	-	-	---
1 Belemmert werk niet	45,0%	63,0%	50,0%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	55,0%	27,8%	42,3%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	0,0%	9,3%	7,7%	-	-	---
27.3 Artrose/artritis (N=30, 151, en 151) (gem.)	1,73	1,53	1,56	-	-	---
1 Belemmert werk niet	36,7%	54,3%	53,0%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	53,3%	38,4%	38,4%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	10,0%	7,3%	8,6%	-	-	---
27.4 Beroerte (N=4, 3, en 7) (gem.)	1,75	1,67	1,86	-	-	---
1 Belemmert werk niet	25,0%	33,3%	28,6%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	75,0%	66,7%	57,1%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	0,0%	0,0%	14,3%	-	-	---
27.5 Borstkanker (N=3, 7, en 11) (gem.)	1,67	1,57	1,27	-	-	---
1 Belemmert werk niet	66,7%	57,1%	72,7%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	0,0%	28,6%	27,3%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	33,3%	14,3%	0,0%	-	-	---
27.6 Astma/COPD (N=50, 85, en 96) (gem.)	1,30	1,27	1,21	-	-	---
1 Belemmert werk niet	76,0%	78,8%	82,3%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	18,0%	15,3%	14,6%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	6,0%	5,9%	3,1%	-	-	---
27.7 Diabetes (N=29, 49, en 58) (gem.)	1,24	1,24	1,26	-	-	---
1 Belemmert werk niet	75,9%	77,6%	75,9%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	24,1%	20,4%	22,4%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	0,0%	2,0%	1,7%	-	-	---
27.8 Dikke-/endeldarmkanker (N=0,7,5) (gem.)	-	1,57	1,00	-	-	---
1 Belemmert werk niet	-	57,1%	100,0%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	-	28,6%	0,0%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	-	14,3%	0,0%	-	-	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
27.9 Epilepsie (N=4, 4, en 7) (gem.)	1,50	1,50	1,14	-	-	---
1 Belemmert werk niet	75,0%	50,0%	85,7%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	0,0%	50,0%	14,3%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	25,0%	0,0%	0,0%	-	-	---
27.10 Gehoorstoornissen (N=38, 86, 84) (gem.)	1,63	1,42	1,45	-	-	---
1 Belemmert werk niet	44,7%	60,5%	54,8%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	47,4%	37,2%	45,2%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	7,9%	2,3%	0,0%	-	-	---
27.11 Gezichtsstoornissen (N=33,110,106) (gem.)	1,45	1,21	1,29	-	-	---
1 Belemmert werk niet	63,6%	80,9%	74,5%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	27,3%	17,3%	21,7%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	9,1%	1,8%	3,8%	-	-	---
27.12 Hartfalen (N=13, 9, en 14) (gem.)	1,54	2,00	1,64	-	-	---
1 Belemmert werk niet	53,8%	22,2%	42,9%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	38,5%	55,6%	50,0%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	7,7%	22,2%	7,1%	-	-	---
27.13 Hartziekte (N=15, 27, en 29) (gem.)	1,53	1,56	1,38	-	-	---
1 Belemmert werk niet	46,7%	55,6%	65,5%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	53,3%	33,3%	31,0%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	0,0%	11,1%	3,4%	-	-	---
27.14 Hoge bloeddruk (N=95, 155, en 172) (gem.)	1,08	1,15	1,15	-	-	---
1 Belemmert werk niet	93,7%	87,1%	87,8%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	4,2%	11,0%	9,9%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	2,1%	1,9%	2,3%	-	-	---
27.15 Klachten armen (N=104, 175, 162) (gem.)	1,81	1,65	1,79	-	-	---
1 Belemmert werk niet	31,7%	44,0%	34,0%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	55,8%	46,9%	53,1%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	12,5%	9,1%	13,0%	-	-	---
27.16 Klachten benen (N=110, 184, 185) (gem.)	1,58	1,48	1,46	-	-	---
1 Belemmert werk niet	50,9%	57,1%	61,6%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	40,0%	38,0%	30,8%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	9,1%	4,9%	7,6%	-	-	---
27.17 Longkanker (N=0, 0, en 1) (gem.)	-	-	1,00	-	-	-
1 Belemmert werk niet	-	-	100,0%	-	-	-
27.18 Longontsteking (N=6, 23, en 11) (gem.)	2,17	1,30	1,36	-	-	---
1 Belemmert werk niet	33,3%	69,6%	72,7%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	16,7%	30,4%	18,2%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	50,0%	0,0%	9,1%	-	-	---
27.19 Migraine (N=105, 184, en 163) (gem.)	1,90	1,84	1,78	-	-	---
1 Belemmert werk niet	22,9%	29,3%	31,9%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	63,8%	57,1%	58,3%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	13,3%	13,6%	9,8%	-	-	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
27.20 Ongevallen buiten werk (N=12,22,24) (gem.)	1,67	1,59	1,79	-	-	---
1 Belemmert werk niet	50,0%	45,5%	33,3%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	33,3%	50,0%	54,2%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	16,7%	4,5%	12,5%	-	-	---
27.21 Psychische klachten (N=80,128,105) (gem.)	2,11	2,05	2,03	-	-	---
1 Belemmert werk niet	18,8%	21,9%	24,8%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	51,3%	51,6%	47,6%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	30,0%	26,6%	27,6%	-	-	---
27.22 Reumatische artritis (N=15, 18, 23) (gem.)	1,80	1,83	1,83	-	-	---
1 Belemmert werk niet	26,7%	27,8%	26,1%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	66,7%	61,1%	65,2%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	6,7%	11,1%	8,7%	-	-	---
27.23 Rugklachten (N=263, 390, en 374) (gem.)	1,63	1,59	1,59	-	-	---
1 Belemmert werk niet	43,3%	46,9%	47,6%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	50,2%	46,9%	46,3%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	6,5%	6,2%	6,1%	-	-	---
27.24 Nekkklachten (N=110, 202, en 215) (gem.)	1,81	1,62	1,65	-	-	---
1 Belemmert werk niet	28,2%	45,0%	42,8%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	62,7%	48,0%	49,3%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	9,1%	6,9%	7,9%	-	-	---
27.25 Verkeersongevallen (N=14, 34, 24) (gem.)	2,00	1,47	1,88	-	-	▲▲
1 Belemmert werk niet	21,4%	58,8%	25,0%	-	-	---
2 Belemmert werk in lichte mate	57,1%	35,3%	62,5%	-	-	---
3 Belemmert werk in sterke mate	21,4%	5,9%	12,5%	-	-	---
27.1 Veroorzaakt of verergerd door werk? (% ja)						
27.1 Afhankelijkheid van alcohol (N=0, 11, en 17)	-	9,1%	23,5%	-	-	---
27.2 Angststoornissen (N=0, 54, en 52)	-	18,5%	21,2%	-	-	---
27.3 Artrose/artritis (N=0, 151, en 151)	-	23,8%	25,8%	-	-	---
27.4 Beroerte (N=0, 3, en 7)	-	0,0%	14,3%	-	-	---
27.5 Borstkanker (N=0, 7, en 11)	-	0,0%	9,1%	-	-	---
27.6 Astma/COPD (N=0, 85, en 96)	-	5,9%	6,3%	-	-	---
27.7 Diabetes (N=0, 49, en 58)	-	2,0%	1,7%	-	-	---
27.8 Dikke-/endeldarmkanker (N=0, 7 en 5)	-	14,3%	0,0%	-	-	---
27.9 Epilepsie (N=0, 4, en 7)	-	0,0%	0,0%	-	-	---
27.10 Gehoorstoornissen (N=0, 86, en 84)	-	19,8%	17,9%	-	-	---
27.11 Gezichtsstoornissen (N=0, 110, 106)	-	1,8%	4,7%	-	-	▲
27.12 Hartfalen (N=0, 9, en 14)	-	0,0%	7,1%	-	-	---
27.13 Hartziekte (N=0, 27, en 29)	-	11,1%	6,9%	-	-	---
27.14 Hoge bloeddruk (N=0, 155, en 172)	-	17,4%	18,0%	-	-	---
27.15 Klachten aan armen (N=0, 175, 162)	-	53,7%	56,8%	-	-	---
27.16 Klachten aan benen (N=0, 184, 185)	-	25,0%	28,1%	-	-	---
27.17 Longkanker (N=0, 0, en 1)	-	-	0,0%	-	-	---
27.18 Longontsteking (N=0, 23, en 11)	-	4,3%	9,1%	-	-	---
27.19 Migraine (N=0, 184, en 163)	-	26,6%	25,8%	-	-	---
27.20 Ongevallen buiten werk (N=0, 22, 24)	-	0,0%	8,3%	-	-	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
27.21 Psychische klachten (N=0, 128, 105)	-	62,5%	55,2%	-	-	---
27.22 Reumatische artritis (N=0, 18, en 23)	-	27,8%	17,4%	-	-	---
27.23 Rugklachten (N=0, 390, en 374)	-	39,0%	36,4%	-	-	---
27.24 Nekklachten (N=0, 202, en 215)	-	50,5%	50,7%	-	-	---
27.25 Verkeersongevallen (N=0, 34, en 24)	-	5,9%	25,0%	-	-	---
28. Gebruikt u medicijnen op recept?						
1 Ja	28,1%	30,6%	33,4%	▲	▲▲▲	▲▲
2 Nee, wel dagelijks medicijnen (zonder recept)	1,6%	1,2%	1,0%	---	---	---
3 Nee, wel af en toe medicijnen (zonder recept)	15,0%	14,1%	12,6%	---	▼	---
4 Nee, ik gebruik geen medicijnen	55,3%	54,1%	53,0%	---	---	---
(29.1) Afgelopen 12 maanden last nek						
1 Nee, nooit	49,3%	49,8%	51,6%	---	---	---
2 Een enkele keer, maar van korte duur	33,0%	32,9%	31,2%	---	---	---
3 Een enkele keer, langdurig	1,9%	1,8%	2,3%	---	---	---
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	11,1%	10,8%	9,9%	---	---	---
5 Meerdere keren, langdurig	4,6%	4,7%	5,1%	---	---	---
(29.2) Afgelopen 12 maanden last schouders						
1 Nee, nooit	54,5%	55,0%	55,2%	---	---	---
2 Een enkele keer, maar van korte duur	27,0%	27,5%	27,4%	---	---	---
3 Een enkele keer, langdurig	4,1%	2,6%	3,4%	▼	---	---
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	10,0%	10,3%	9,3%	---	---	---
5 Meerdere keren, langdurig	4,4%	4,7%	4,8%	---	---	---
(29.3) Afgelopen 12 mnd last armen/ ellebogen						
1 Nee, nooit	72,6%	70,9%	70,4%	---	---	---
2 Een enkele keer, maar van korte duur	14,8%	16,8%	16,7%	---	---	---
3 Een enkele keer, langdurig	3,3%	3,6%	3,7%	---	---	---
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	5,0%	5,3%	4,9%	---	---	---
5 Meerdere keren, langdurig	4,3%	3,4%	4,2%	---	---	---
(29.4) Afgelopen 12 maanden last polsen/handen						
1 Nee, nooit	69,6%	70,5%	72,0%	---	---	---
2 Een enkele keer, maar van korte duur	18,1%	18,4%	17,5%	---	---	---
3 Een enkele keer, langdurig	2,4%	2,6%	2,6%	---	---	---
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	6,5%	6,3%	5,2%	---	---	---
5 Meerdere keren, langdurig	3,3%	2,2%	2,8%	▼	---	---
(29.5) Afgelopen 12 maanden last rug						
1 Nee, nooit	33,4%	36,7%	37,3%	▲▲	▲▲	---
2 Een enkele keer, maar van korte duur	38,0%	36,1%	37,9%	---	---	---
3 Een enkele keer, langdurig	5,4%	5,3%	4,2%	---	---	---
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	16,2%	15,3%	13,9%	---	▼	---
5 Meerdere keren, langdurig	7,0%	6,7%	6,7%	---	---	---
30.1 Samenhang nekklachten/werk?						
1 Niet van toepassing geen last gehad	54,5%	54,7%	56,3%	---	---	---
2 Wel last, maar niet veroorzaakt door het werk	26,2%	26,1%	25,7%	---	---	---
3 Geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk	19,3%	19,2%	18,0%	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
30.2 Samenhang schouderklachten/werk?						
1 Niet van toepassing geen last gehad	59,1%	58,6%	59,3%	---	---	---
2 Wel last, maar niet veroorzaakt door het werk	20,9%	22,0%	22,1%	---	---	---
3 Geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk	20,0%	19,4%	18,6%	---	---	---
30.3 Samenhang arm-/elleboogklachten/ werk?						
1 Niet van toepassing geen last gehad	74,5%	72,3%	72,4%	---	---	---
2 Wel last, maar niet veroorzaakt door het werk	13,3%	14,5%	14,9%	---	---	---
3 Geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk	12,2%	13,2%	12,7%	---	---	---
30.4 Samenhang klachten pols/hand werk?						
1 Niet van toepassing geen last gehad	71,4%	71,1%	73,0%	---	---	---
2 Wel last, maar niet veroorzaakt door het werk	13,7%	13,6%	14,2%	---	---	---
3 Geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk	15,0%	15,3%	12,8%	---	▼	▼▼
30.5 Samenhang rugklachten/ werk?						
1 Niet van toepassing geen last gehad	40,9%	43,8%	44,4%	▲	▲	---
2 Wel last, maar niet veroorzaakt door het werk	36,5%	33,6%	36,8%	▼	---	▲
3 Geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk	22,6%	22,6%	18,8%	---	▼▼	▼▼▼
31. Wat vindt u van uw gezondheid? (OM)						
[1: slecht; 5: uitstekend] (gem.)	3,26	3,29	3,29	---	---	---
1 Uitstekend	7,7%	8,5%	8,1%	---	---	---
2 Zeer goed	21,4%	22,4%	22,9%	---	---	---
3 Goed	60,7%	59,1%	59,5%	---	---	---
4 Matig	9,8%	9,4%	9,0%	---	---	---
5 Slecht	0,5%	0,6%	0,6%	---	---	---
32.1 Invloed op eigen gezondheid						
[1: helemaal oneens; 5: helemaal eens] (gem.)	3,81	3,88	3,90	▲▲▲	▲▲▲	---
32.1 Als ik ziek word, bepaalt mijn eigen gedrag hoe snel ik weer beter word	3,69	3,79	3,82	▲▲▲	▲▲▲	---
32.2 Als ik goed voor mezelf zorg, word ik minder snel ziek	4,08	4,13	4,14	---	▲	---
32.3 Mijn gezondheid wordt in de eerste plaats bepaald door wat ik zelf doe	3,65	3,74	3,73	▲▲	▲▲	---
33.v Vermijden						
[1: zelden of nooit; 4: erg vaak] (gem.)	1,80	1,80	1,80	---	---	---
33.1 Toegeven om moeilijke situaties te vermijden	1,83	1,86	1,84	---	---	---
33.4 Moeilijke situaties uit de weg gaan	1,89	1,88	1,88	---	---	---
33.7 Proberen je te onttrekken aan de situatie	1,67	1,65	1,68	---	---	---
33.a Actief probleem oplossen						
[1: zelden of nooit; 4: erg vaak] (gem.)	2,99	2,97	2,99	---	---	---
33.2 Een probleem van alle kanten bekijken	2,92	2,94	2,97	---	▲	---
33.5 Verschillende mogelijkheden bedenken om een probleem op te lossen	3,06	2,99	3,02	▼▼▼	---	---
33.8 Doelgericht werken om probleem op te lossen	2,98	2,98	2,98	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
33.s Sociale steun zoeken						
[1: zelden of nooit; 4: erg vaak] (gem.)	2,30	2,29	2,30	---	---	---
33.3 Je gevoelens tonen	2,52	2,52	2,55	---	---	---
33.6 Troost en begrip zoeken	2,10	2,09	2,09	---	---	---
33.9 Laten merken dat je ergens mee zit	2,28	2,25	2,27	---	---	---
34.t Depressie						
[1: maximaal 1 dag; 4: 5-7 dagen] (gem.)	1,48	1,48	1,48	---	---	---
34.1 Ik stoorde me aan dingen die me gewoonlijk niet storen	1,26	1,25	1,25	---	---	---
34.2 Ik had moeite mijn gedachten bij mijn bezigheden te houden	1,44	1,42	1,43	---	---	---
34.3 Ik voelde me gedeprimeerd	1,22	1,21	1,19	---	---	---
34.4 Ik had het gevoel dat alles wat ik deed me moeite kostte	1,32	1,28	1,32	---	---	▲
34.5 Ik had goede hoop voor de toekomst (OM)	2,30	2,34	2,27	---	---	▼
34.6 Ik voelde me bang	1,09	1,08	1,10	---	---	---
34.7 Ik sliep onrustig	1,50	1,47	1,51	---	---	---
34.8 Ik was gelukkig (OM)	1,89	1,98	1,98	▲▲	▲▲	---
34.9 Ik voelde me eenzaam	1,23	1,20	1,20	▼	---	---
34.10 Ik kon maar niet 'op gang' komen (N=1.594)	1,59	1,55	1,54	▼	▼▼	---
34. Depressie, gedichotomiseerd						
0 Risico op depressie beperkt	86,0%	86,5%	86,3%	---	---	---
1 Verhoogd risico op depressie	14,0%	13,5%	13,7%	---	---	---
35.t Bevlogenheid [1: nooit; 5: altijd] (gem.)	3,83	3,82	3,83	---	---	---
35.1 Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol	3,94	3,91	3,92	---	---	---
35.2 Ik ben enthousiast over mijn baan	3,86	3,86	3,85	---	---	---
35.3 Mijn werk inspireert mij	3,62	3,59	3,63	---	---	---
35.4 Ik ben trots op mijn werk	3,92	3,92	3,91	---	---	---
36.t2 Burnout [1: nooit; 5: vrijwel dagelijks]	1,99	1,99	1,95	---	▼	▼
36.1 Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	2,06	2,06	2,04	---	---	---
36.2 Einde van een werkdag voel ik me leeg	2,27	2,25	2,20	---	▼	▼
36.3 Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt	2,10	2,09	2,05	---	---	---
36.4 Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij	1,85	1,85	1,84	---	---	---
36.5 Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	1,68	1,68	1,62	---	▼▼	▼▼
36. Burnout, gedichotomiseerd						
0 Risico op burnout beperkt	77,5%	78,6%	79,4%	---	---	---
1 Verhoogd risico op burnout	22,5%	21,4%	20,6%	---	---	---
37. Tevredenheid met het werk (gem.)	3,89	3,89	3,90	---	---	---
1 Zeer ontevreden	2,6%	2,8%	2,6%	---	---	---
2 Ontevreden	4,7%	3,4%	4,4%	---	---	---
3 Niet tevreden/niet ontevreden	14,7%	15,7%	15,0%	---	---	---
4 Tevreden	57,1%	58,8%	56,1%	---	---	---
5 Zeer tevreden	20,9%	19,3%	21,9%	---	---	▲

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
38. Vertrouwen in leiding van bedrijf (N=1.515)						
1 Ja	47,5%	47,0%	48,6%	---	---	---
2 Enigszins	39,6%	40,1%	38,3%	---	---	---
3 Nee	12,9%	12,9%	13,0%	---	---	---
39. Hoe vaak werkoverleg?						
1 Minimaal eens per week	23,4%	24,7%	23,9%	---	---	---
2 Eens per twee weken	19,2%	16,5%	18,7%	▼	---	▲
3 Eens per maand	23,1%	23,4%	20,4%	---	▼	▼
4 Eens per twee maanden of minder vaak	22,2%	23,6%	23,8%	---	---	---
5 Nooit	12,2%	11,8%	13,2%	---	---	---
40. Overleg over werk over het algemeen bevredigend? (N=1.288) (% ja)	79,4%	78,1%	78,3%	---	---	---
41. Functioneringsgesprekken?						
1 Ja, jaarlijks (of vaker)	62,1%	61,7%	60,8%	---	---	---
2 Ja, maar minder dan 1 keer per jaar	18,4%	20,0%	21,0%	---	▲	---
3 Nee	19,5%	18,2%	18,2%	---	---	---
42.t. Tevredenheid met informatie [1: zeer ontevreden; 5: zeer tevreden] (N=1.400) (gem.)	3,42	3,45	3,48	---	▲▲	---
42.1 Ik word goed op de hoogte gehouden van plannen en ontwikkelingen in mijn team/afdeling (N=1.407)	3,63	3,63	3,65	---	---	---
42.2 Ik word goed op de hoogte gehouden van plannen en ontwikkelingen in de gehele organisatie (N=1.438)	3,39	3,39	3,45	---	---	---
42.3 Ik word goed op de hoogte gehouden van de activiteiten van de OR of de personeels-vertegenwoordiging (N=1.111)	3,39	3,41	3,48	---	▲	▲
42.4 Ik heb voldoende mogelijkheden mijn ideeën aan het management door te geven (N=1.401)	3,62	3,61	3,63	---	---	---
42.5 Er is sprake van een goede communicatie binnen mijn team/afdeling (N=1.461)	3,59	3,60	3,62	---	---	---
42.6 Er is sprake van een goede communicatie tussen mijn team/afdeling en mensen van andere teams/afdelingen (N=1.320)	3,22	3,22	3,26	---	---	---
42.7 Hoe tevreden bent u over het algemeen over de manier waarop wordt gecommuniceerd in het bedrijf? (N=1.412)	3,13	3,28	3,29	▲▲▲	▲▲▲	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
43.i Sociale steun leidinggevende [1: helemaal oneens; 5: helemaal eens] (N=1.328) (gem.)	3,44	3,45	3,46	---	---	---
43.1 Mijn chef heeft doorgaans oog voor het welzijn van de medewerkers (N=1.372)	3,57	3,56	3,58	---	---	---
43.2 Mijn chef besteedt doorgaans aandacht aan wat ik zeg (N=1.380)	3,71	3,73	3,74	---	---	---
43.3 Mijn chef helpt mij doorgaans het werk gedaan te krijgen (N=1.225)	3,16	3,20	3,21	---	---	---
43.4 Mijn chef kan mensen doorgaans goed laten samenwerken (N=1.302)	3,29	3,30	3,32	---	---	---
43.c Sociale steun collega's [1: helemaal oneens; 5: helemaal eens] (N=1.452) (gem.)	4,01	3,99	4,00	---	---	---
43.5 Collega's helpen mij doorgaans om het werk gedaan te krijgen (N=1.333)	3,81	3,79	3,77	---	---	---
43.6 Collega's doorgaans persoonlijke belangstelling voor me (N=1.451)	4,00	3,98	3,98	---	---	---
43.7 Collega's doorgaans vriendelijk (N=1.468)	4,27	4,23	4,25	▼	---	---
43.8 Collega's doorgaans goed in werk (N=1.466)	3,97	3,96	3,99	---	---	---
44.t Procedurele rechtvaardigheid [1: helemaal oneens; 5: helemaal eens] (gem.)	3,29	3,27	3,29	---	---	---
44.1 Er wordt rekening gehouden met de mening van werknemers	3,30	3,27	3,32	---	---	▲
44.2 Alle werknemers worden op een gelijke manier behandeld	3,12	3,12	3,13	---	---	---
44.3 Klachten van werknemers worden serieus genomen	3,35	3,36	3,36	---	---	---
44.4 Men handelt puur uit eigenbelang (OM)	3,39	3,35	3,37	---	---	---
45.t Distributieve rechtvaardigheid, salaris [1: veel te laag; 5: veel te hoog] (gem.)	2,54	2,53	2,54	---	---	---
45.1 Salaris t.o.v. inzet in vergelijking met collega's	2,51	2,52	2,55	---	---	---
45.2 Salaris t.o.v. resultaten in vergelijking met collega's	2,54	2,54	2,54	---	---	---
45.3 Salaris t.o.v. aantal taken in vergelijking met collega's	2,57	2,53	2,53	---	---	---
46.t Distributieve rechtvaardigheid, waardering [1: veel te weinig; 5: veel te veel] (gem.)	2,64	2,63	2,64	---	---	---
46.1 Waardering t.o.v. inzet in vergelijking met collega's	2,61	2,63	2,62	---	---	---
46.2 Waardering t.o.v. resultaten in vergelijking met collega's	2,64	2,63	2,65	---	---	---
46.3 Waardering t.o.v. aantal taken in vergelijking met collega's	2,67	2,63	2,64	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
47.z Zwaar werk [1: nooit; 5: 6-8 uur/dag] (gem.)	1,72	1,69	1,64	---	▼▼▼	▼▼
47.1 Lasten > 5 kilogram verplaatsen	1,53	1,52	1,47	---	▼▼	▼▼
47.2 Kracht zetten met armen of handen	1,74	1,68	1,63	▼▼	▼▼▼	▼▼
47.3 Dezelfde bewegingen met armen of handen	1,89	1,87	1,83	---	---	---
47.b Beeldschermwerk, zelfde houding [1: nooit; 5: 6-8 uur/dag] (gem.)	2,84	2,80	2,81	---	---	---
47.4 Langdurig in dezelfde houding werken	2,71	2,67	2,62	---	▼▼	---
47.5 Werken achter een beeldscherm of met een computer	2,97	2,94	3,00	---	---	▲▲
48.w Werkdruk [1: nooit; 4: altijd] (gem.)	2,36	2,34	2,36	---	---	---
48.1 Genoeg tijd om uw werk af te maken? (OM)	2,29	2,26	2,29	---	---	---
48.2 Snel werken	2,43	2,40	2,40	---	---	---
48.3 Heel veel werk doen	2,48	2,47	2,49	---	---	---
48.4 Extra hard werken	2,22	2,24	2,26	---	---	---
48.e. Emotionele belasting [1: nooit; 4: altijd] (gem.)	1,72	1,70	1,71	---	---	---
48.5 Brengt werk u in emotioneel moeilijke situaties	1,61	1,60	1,63	---	---	---
48.6 Werk emotioneel veeleisend	1,71	1,67	1,69	▼	---	---
48.7 Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk	1,84	1,83	1,82	---	---	---
48.a Autonomie [1: nooit; 4: altijd] (gem.)	2,98	2,95	2,98	▼	---	▲
48.8 Beslist u zelf wanneer u een taak uitvoert	2,85	2,83	2,87	---	---	---
48.9 Wordt uw werkwijze voorgeschreven? (OM)	2,92	2,90	2,92	---	---	---
48.10 Bepaalt zelf volgorde van werkzaamheden	3,08	3,02	3,07	▼▼	---	▼▼
48.11 Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert	3,07	3,05	3,06	---	---	---
49. Bent u de laatste 12 mnd van uw werk thuis gebleven wegens ziekte of ongeval? (% ja)	51,5%	52,0%	49,8%	---	---	---
49a. Aantal keer verzuimd (niet verzuimd = 0) (N=1.565, 1.571, 1.579) (gem.)	1,14	1,27	1,27	---	---	---
49a. Aantal keer verzuimd (subgroep verzuim > 0) (N=790, 805, en 778) (gem.)	2,26	2,47	2,59	---	---	---
49b. Totaal aantal dagen verzuimd (niet verzuimd = 0) (N=1.558, 1.559, 1.574) (gem.)	9,42	8,82	9,82	---	---	---
49b. Totaal aantal dagen verzuimd (subgroep verzuimd > 0) (N=783, 793, en 773) (gem.)	18,74	17,33	19,99	---	---	---
49c. Oorzaak van één of meerdere verzuim- gevallen in het werk? (N=822, 831, en 796)				---	---	---
1 Ja, oorzaak was een bedrijfsongeval	1,6%	0,8%	1,8%	---	---	---
2 Ja, oorzaak geheel in werk, geen bedrijfsongeval	7,1%	7,2%	7,3%	---	---	---
3 Ja, maar oorzaak slechts gedeeltelijk in het werk	13,3%	13,5%	11,2%	---	---	---
4 Nee, oorzaak geheel buiten het werk	78,1%	78,5%	79,8%	---	---	---
49d. Heeft uw organisatie u in de (ziekte) verzuimperiode(s) begeleid? (N=789, 818, en 779) (% ja)	49,6%	54,4%	56,5%	▲	▲▲▲	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
49ec Begeleid door (N=391, 397, 404) (% ja):						
49ec1 Leidinggevende	77,5%	79,3%	82,2%	---	---	---
49ec2 Collega's	40,2%	37,0%	36,9%	---	---	---
49ec3 P&O functionaris	8,7%	7,3%	8,4%	---	---	---
49ec4 Bedrijfsarts	29,2%	32,5%	30,4%	---	---	---
49ec5 Bedrijfsverpleegkundige	5,9%	4,0%	5,0%	---	---	---
49ec6 Bedrijfsmaatschappelijk werker	3,1%	1,8%	1,7%	---	---	---
49ec7 Anders	9,0%	6,0%	5,7%	---	---	---
49ec8 Weet niet	1,3%	1,0%	0,2%	---	---	---
50. Ontvangt u nu of heeft u in de afgelopen 5 jaar een WAO uitkering ontvangen? (N=1.597) (% ja)	4,1%	4,4%	4,4%	---	---	---
51-55. Verzuimmaatregelen werkgever [0: géén; 5: alle 5 genoemde]	2,71	2,71	2,73	---	---	---
51 Bent u door uw werkgever op de hoogte gesteld van wat u moet doen als u ziek bent? (% ja)	87,6%	87,6%	87,9%	---	---	---
52 Zijn onderwerpen ziekteverzuim en -begeleiding wel eens besproken in een werkoverleg? (% ja)	53,4%	54,1%	54,6%	---	---	---
53 Bent u door de organisatie voldoende geïnformeerd over verzuimmaatregelen? (% ja)	69,2%	70,6%	71,1%	---	---	---
54 Bent u betrokken geweest bij de ontwikkeling van verzuimmaatregelen? (% ja)	14,6%	12,6%	13,1%	▼	---	---
55 Heeft management voldoende rekening gehouden met mening van u en uw collega's omtrent verzuimmaatregelen? (% ja)	45,8%	45,9%	46,1%	---	---	---
56.t. Actief verzuimbeleid leidinggevende [1: helemaal oneens; 5: helemaal eens] (N=1.129) (gem.)	3,34	3,33	3,38	---	---	---
56.1 Houdt goed in de gaten hoe medewerkers in hun vel zitten (N=1.322) (gem.)	3,28	3,24	3,31	---	---	▲
56.2 Grijpt in wanneer een medewerker dreigt uit te vallen (N=1.256) (gem.)	3,25	3,28	3,27	---	---	---
56.3 Spant zich in om ziekteverzuim te voorkomen (N=1.246) (gem.)	3,30	3,34	3,33	---	---	---
56.4 Heeft over het algemeen oprecht aandacht voor zijn/haar zieke medewerkers (N=1.274) (gem.)	3,52	3,54	3,56	---	---	---
56.5 Houdt regelmatig contact met zieke medewerkers (N=1.157) (gem.)	3,57	3,53	3,58	---	---	---
56.6 Besteedt voldoende tijd aan de begeleiding van zieke medewerkers (N=1.076) (gem.)	3,28	3,26	3,34	---	---	▲
56.7 Begeleidt zieke medewerkers goed bij het terugkeren op de werkplek (N=1.048) (gem.)	3,27	3,28	3,32	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
56.8 Probeert actief te voorkomen dat medewerkers agy ziekte uitvallen (N=1.174) (gem.)	3,22	3,18	3,25	---	---	▲
56.9 Probeert actief zieke medewerkers te re-integreren (N=1.034) (gem.)	3,40	3,36	3,46	---	---	▲▲
57.pc. Permissieve verzuimcultuur [1: helemaal oneens; 5: helemaal eens] (N= 1.117) (gem.) Op mijn afdeling/ in mijn team:	2,11	2,16	2,11	---	---	---
57.1 Melden medewerkers zich gemakkelijk ziek (N=1.360) (gem.)	2,30	2,34	2,27	---	---	▼
57.2 Zieken medewerkers vaak langer uit dan noodzakelijk is (N=1.264) (gem.)	2,21	2,26	2,22	---	---	---
57.3 Melden medewerkers zich regelmatig ziek terwijl ze niet ziek zijn (N=1.147) (gem.)	2,02	2,04	2,03	---	---	---
57.vd Verzuimdrempel [1: helemaal oneens; 5: helemaal eens] (N= 1.211) (gem.) Op mijn afdeling/ in mijn team:	2,01	2,04	1,98	---	---	▼
57.4 Melden medewerkers zich niet ziek uit angst voor een slechte beoordeling (N=1.244) (gem.)	2,00	2,03	1,98	---	---	---
57.5 Melden medewerkers zich niet ziek uit angst voor de gevolgen voor hun werkpakket (N=1.228) (gem.)	2,03	2,06	2,00	---	---	▼
58.t Ziek doorwerken t.o.v. 1 jaar geleden [1: helemaal oneens; 5: helemaal eens] (N=968) (gem.) Ten opzichte van één jaar geleden:	2,37	2,42	2,41	---	---	---
58.1 Meld ik mij minder snel ziek (N=928) (gem.)	2,28	2,39	2,39	▲	▲	---
58.2 Werk ik langer door bij klachten of ziekte (N=1.034) (gem.)	2,42	2,47	2,42	---	---	---
58.3 Werk ik té lang door bij klachten of ziekte (N=1.037) (gem.)	2,37	2,44	2,44	---	---	---
58.4 Begin ik eerder weer te werken na klachten of ziekte (N=980) (gem.)	2,39	2,42	2,43	---	---	---
58.5 Begin ik vaker te vroeg met werken na klachten of ziekte (N=984) (gem.)	2,39	2,40	2,42	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
59. Wat vindt u van het verzuimbeleid in uw bedrijf? (OM) [1: zeer slecht - 5: zeer goed] (N=1.054) (gem.)	3,72	3,75	3,76	---	▲	---
1 Er is geen verzuimbeleid	8,6%	7,6%	8,3%	---	---	---
2 Zeer goed	6,4%	6,1%	7,5%	---	---	---
3 Goed	50,5%	51,8%	52,5%	---	---	---
4 Matig	17,3%	18,3%	16,7%	---	---	---
5 Slecht	4,0%	3,1%	3,4%	---	---	---
6 Zeer slecht	1,4%	1,9%	1,6%	---	---	---
7 Weet niet	11,8%	11,1%	10,0%	---	---	---
60. Is in uw organisatie een spreekuur ingesteld voor problemen rond stress e.d.?						
1 Ja	37,9%	36,6%	40,4%	---	▲	▲▲▲
2 Nee	37,6%	38,8%	35,0%	---	▼	▼▼
3 Weet niet	24,5%	24,7%	24,6%	---	---	---
61. Is er een sociaal-medisch team (SMT)?						
1 Ja	23,9%	24,6%	27,2%	---	▲▲▲	▲▲
2 Nee	41,0%	39,5%	39,5%	---	---	---
3 Weet niet	35,1%	35,9%	33,3%	---	---	▼
62. Heeft u in de afgelopen 12 maanden contact gehad met de bedrijfsarts? (% ja)	15,3%	16,5%	17,1%	---	---	---
62ac Reden contact (N=244, 264, en 273) (% ja):						
62ac1 Ziekteverzuim	62,3%	65,9%	62,6%	---	---	---
62ac2 Gezondheidsklachten, nog geen z-verzuim	13,1%	15,5%	15,8%	---	---	---
62ac3 Conflicten op het werk	5,3%	6,4%	4,0%	---	---	---
62ac4 Aanstellings- of medische keuring	10,7%	7,6%	7,7%	---	---	---
62ac5 Arbeidsomstandighedenspreekuur	4,1%	2,7%	2,6%	---	---	---
62ac6 Kennismaking	2,9%	4,2%	5,1%	---	---	---
62ac7 Anders	15,2%	14,0%	16,5%	---	---	---
62a1 Heeft uw bedrijfsarts met u besproken op welke termijn u uw werk geheel/ gedeeltelijk weer zou kunnen hervatten? (N=152, 174, en 171)						
1 Ja, wel besproken	89,5%	87,4%	90,6%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	10,5%	12,6%	8,2%	---	---	---
3 Weet niet	0,0%	0,0%	1,2%	---	---	---
62a2 Heeft uw bedrijfsarts met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten of ziekteverzuim in het werk liggen? (N=176, 203, en 205)						
1 Ja, wel besproken	67,0%	70,4%	72,7%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	14,2%	15,8%	11,7%	---	---	---
3 Niet van toepassing	18,8%	13,8%	15,6%	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
62a3 Heeft uw bedrijfsarts met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) uit zou kunnen voeren? (N=176, 203, en 205)						
1 Ja, wel besproken	67,6%	70,9%	71,2%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	30,1%	28,6%	25,4%	---	---	---
3 Weet niet	2,3%	0,5%	3,4%	---	---	▲
62b Heeft bedrijfsarts u doorverwezen naar een andere zorgverlener? (N=244, 264, en 273) (% ja)	13,5%	14,0%	14,3%	---	---	---
62b1c Doorverwezen naar (N=33, 37, 39) (% ja):						
62b1c1 Huisarts	24,2%	27,0%	30,8%	---	---	---
62b1c2 Fysiotherapeut/ Oefentherapeut	30,3%	24,3%	30,8%	---	---	---
62b1c3 Psycholoog/psychiater	21,2%	27,0%	28,2%	---	---	---
62b1c4 Specialist	12,1%	16,2%	23,1%	---	---	---
62b1c5 Maatschappelijk werker	9,1%	27,0%	12,8%	—	---	---
62b1c6 Andere zorgverlener	27,3%	16,2%	10,3%	---	---	---
62b2 Heeft uw bedrijfsarts u om toestemming gevraagd om informatie uit te wisselen en/of inzichten af te stemmen met de zorgverlener waarnaar u was verwezen? (N=33, 37, en 39)						
1 Ja, schriftelijk	27,3%	27,0%	35,9%	---	---	---
2 Ja, mondeling	33,3%	40,5%	38,5%	---	---	---
3 Nee	39,4%	32,4%	25,6%	---	---	---
62c Is de bedrijfsarts naar uw mening voldoende deskundig? (N=244, 264, en 273)						
1 Ja	68,4%	73,1%	69,6%	---	---	---
2 Nee	16,0%	10,6%	13,9%	---	---	---
3 Weet niet	15,6%	16,3%	16,5%	---	---	---
62d Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, over het bezoek aan de bedrijfsarts? (N=244, 264, en 273) (gem.)	3,59	3,69	3,60	---	---	---
1 Zeer ontevreden	2,9%	3,8%	2,9%	---	---	---
2 Ontevreden	8,2%	6,1%	7,7%	---	---	---
3 Niet tevreden, niet ontevreden	29,9%	24,2%	26,7%	---	---	---
4 Tevreden	45,5%	49,6%	52,0%	---	---	---
5 Zeer tevreden	13,5%	16,3%	10,6%	---	---	---
63. Contact met zorgverlener (% ja)						
63_1 Huisarts (N=1.526)	72,5%	72,3%	69,7%	---	▼	▼
63_2 Bedrijfsarts (N=1.550)	15,1%	16,7%	15,6%	---	---	---
63_3 Fysio-/ oefentherapeut (N=1.551)	20,2%	20,0%	20,5%	---	---	---
63_4 Psycholoog/psychiater (N=1.549)	5,0%	4,5%	5,7%	---	---	▲
63_5 Specialist (N=1.542)	25,9%	25,1%	27,3%	---	---	---
63_6 Maatschappelijk werker (N=1.552)	2,9%	2,2%	2,3%	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
Hoe vaak had u contact met (gemiddeld alle wn's):						
63_1 Huisarts (N=1569, 1574, en 1554)	2,16	2,10	2,04	---	---	---
63_2 Bedrijfsarts (N=1589, 1578, en 1571)	0,40	0,45	0,43	---	---	---
63_3 Fysio-/ oefentherapeut (N=1590,1580, 1570)	2,34	2,22	2,22	---	---	---
63_4 Psycholoog/psychiater (N=1585, 1579,1571)	0,41	0,38	0,40	---	---	---
63_5 Specialist (N=1586, 1576, en 1566)	0,78	0,78	0,79	---	---	---
63_6 Maatschappelijk werker (N=1587,1578,1572)	0,12	0,08	0,09	---	---	---
Hoe vaak had u contact met (alléén wn's die zorgverlener bezochten):						
63_1 Huisarts (N= 1.138, 1.143 en 1.084) (gem.)	2,98	2,90	2,93	---	---	---
63_2 Bedrijfsarts (N= 242, 263 en 244) (gem.)	2,62	2,67	2,76	---	---	---
63_3 Fysio/oefentherapeut (N= 319,320,321) (gem.)	11,69	10,98	10,87	---	---	---
63_4 Psycholoog/psychiater (N= 79, 72, 90) (gem.)	8,23	8,31	7,06	---	---	---
63_5 Specialist (N=411, 400 en 427) (gem.)	3,03	3,08	2,91	---	---	---
63_6 Maatschappelijk werker (N= 47, 35, 36) (gem.)	4,06	3,51	3,72	---	---	---
63_a2 Heeft de huisarts met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen? (N=1.138, 1.143, en 1.084)						
1 Ja, wel besproken	22,8%	23,3%	23,7%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	29,6%	31,6%	30,4%	---	---	---
3 Niet van toepassing	47,6%	45,1%	45,9%	---	---	---
63_a3 Heeft de huisarts met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) zou kunnen uitvoeren? (N=1.138, 1.143, en 1.084)						
1 Ja, wel besproken	12,9%	16,1%	14,7%	▲▲	---	---
2 Nee, niet besproken	38,5%	36,8%	37,0%	---	---	---
3 Niet van toepassing	48,6%	47,1%	48,3%	---	---	---
63_a4 Hoe tevreden was u over het contact met uw huisarts? (N=1.138, 1.143, en 1.084) (gem.)						
1 Zeer ontevreden	3,89	3,93	3,95	---	▲	---
2 Ontevreden	2,9%	2,4%	2,8%	---	---	---
3 Niet tevreden, niet ontevreden	3,6%	3,1%	3,5%	---	---	---
4 Tevreden	15,0%	12,9%	11,4%	---	---	---
5 Zeer tevreden	58,7%	61,9%	60,7%	---	---	---
19,8%	19,7%	21,6%	---	---	---	
63_b1 Hoeveel weken duurde het voordat u terecht kon bij de fysio- of oefentherapeut? (N=313, 314, en 319) (gem.)						
	1,59	1,11	1,45	▼	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
63_b2 Heeft de fysio- of oefentherapeut met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen? (N=319, 320, en 321)						
1 Ja, wel besproken	62,7%	63,1%	65,4%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	14,1%	12,5%	15,0%	---	---	---
3 Niet van toepassing	23,2%	24,4%	19,6%	---	---	---
63_b3 Heeft de fysio- of oefentherapeut met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) zou kunnen uitvoeren? (N=319, 320, en 321)						
1 Ja, wel besproken	62,7%	63,8%	61,1%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	16,6%	13,1%	17,8%	---	---	---
3 Niet van toepassing	20,7%	23,1%	21,2%	---	---	---
63_b4 Hoe tevreden was u over het contact met uw fysio-/oefentherapeut? (N=319, 320, 321) (gem.)	4,18	4,20	4,21	---	---	---
1 Zeer ontevreden	3,1%	1,9%	2,2%	---	---	---
2 Ontevreden	1,3%	0,9%	1,9%	---	---	---
3 Niet tevreden, niet ontevreden	7,8%	5,9%	8,1%	---	---	---
4 Tevreden	50,2%	57,8%	48,6%	---	---	---
5 Zeer tevreden	37,6%	33,4%	39,3%	---	---	---
63_c1 Hoeveel weken duurde het voordat u terecht kon bij de psycholoog/psychiater? (N=69, 68, en 86) (gem.)	5,55	4,12	3,59	---	▼	---
63_c2 Heeft de psycholoog/psychiater met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen? (N=79, 72, en 90)						
1 Ja, wel besproken	64,6%	75,0%	62,2%	---	---	▼
2 Nee, niet besproken	11,4%	9,7%	10,0%	---	---	---
3 Niet van toepassing	24,1%	15,3%	27,8%	---	---	---
63_c3 Heeft de psycholoog/psychiater met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) zou kunnen uitvoeren? (N=79, 72, en 90)						
1 Ja, wel besproken	64,6%	68,1%	52,2%	---	---	▼
2 Nee, niet besproken	10,1%	15,3%	18,9%	---	---	---
3 Niet van toepassing	25,3%	16,7%	28,9%	---	---	▲
63_c4 Hoe tevreden was u over het contact met uw psycholoog/psychiater? (N=79, 72, 90) (gem.)	3,86	4,06	3,82	---	---	---
1 Zeer ontevreden	3,8%	0,0%	6,7%	-	---	-
2 Ontevreden	6,3%	4,2%	5,6%	---	---	---
3 Niet tevreden, niet ontevreden	19,0%	16,7%	13,3%	---	---	---
4 Tevreden	41,8%	48,6%	47,8%	---	---	---
5 Zeer tevreden	29,1%	30,6%	26,7%	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
63_d1 Hoeveel weken duurde het eer u terecht kon bij de specialist? (N=380, 370, en 395) (gem.)	3,59	3,33	3,15	---	---	---
63_d2 Heeft de specialist met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen? (N=411, 400, en 427)						
1 Ja, wel besproken	20,2%	19,8%	22,2%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	26,8%	23,3%	27,4%	---	---	---
3 Niet van toepassing	53,0%	57,0%	50,4%	---	---	▼
63_d3 Heeft de specialist met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) zou kunnen uitvoeren? (N=411, 400, en 427)						
1 Ja, wel besproken	20,0%	17,5%	19,0%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	29,0%	25,8%	30,7%	---	---	---
3 Niet van toepassing	51,1%	56,8%	50,4%	---	---	▼
63_d4 Hoe tevreden was u over het contact met uw specialist? (N=411, 400, en 427) (gem.)	3,88	3,95	4,00	---	▲	---
1 Zeer ontevreden	4,1%	1,0%	1,4%	▼	---	---
2 Ontevreden	3,4%	3,8%	2,6%	---	---	---
3 Niet tevreden, niet ontevreden	14,4%	13,0%	12,9%	---	---	---
4 Tevreden	56,4%	63,8%	61,4%	---	---	---
5 Zeer tevreden	21,7%	18,5%	21,8%	---	---	---
63_e1 Hoeveel weken duurde het voordat u terecht kon bij de maatschappelijk werker? (N=42, 34, en 35) (gem.)	1,64	2,32	2,80	---	---	---
63_e2 Heeft de maatschappelijk werker met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen? (N=47, 35, en 36)						
1 Ja, wel besproken	42,6%	45,7%	55,6%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	8,5%	17,1%	16,7%	---	---	---
3 Niet van toepassing	48,9%	37,1%	27,8%	---	---	---
63_e3 Heeft de maatschappelijk werker met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) zou kunnen uitvoeren? (N=47, 35, en 36)						
1 Ja, wel besproken	38,3%	40,0%	52,8%	---	---	---
2 Nee, niet besproken	14,9%	20,0%	16,7%	---	---	---
3 Niet van toepassing	46,8%	40,0%	30,6%	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
63_e4 Hoe tevreden was u over het contact met uw maatschappelijk werker? (N=47, 35, 36) (gem.)	3,94	3,57	3,92	---	---	---
1 Zeer ontevreden	2,1%	8,6%	8,3%	---	---	---
2 Ontevreden	2,1%	11,4%	2,8%	---	---	---
3 Niet tevreden, niet ontevreden	21,3%	11,4%	8,3%	---	---	---
4 Tevreden	48,9%	51,4%	50,0%	---	---	---
5 Zeer tevreden	25,5%	17,1%	30,6%	---	---	---
64.t Integraal Gezondheidsmanagement [1: helemaal oneens; 5: helemaal eens] (N=1.290) (gem.)	3,16	3,16	3,18	---	---	---
64.1 Is gezondheid een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering? (N=1.322) (gem.)	3,37	3,36	3,37	---	---	---
64.2 Worden voldoende inspanningen geleverd om de gezondheid van medewerkers te beschermen? (N=1.352) (gem.)	3,40	3,38	3,42	---	---	---
64.3 Is elke werkplek gezond en veilig ontworpen? (N=1.394) (gem.)	3,17	3,15	3,19	---	---	---
64.4 Wordt bij de aanschaf van materialen (meubels, machines) voldoende rekening gehouden met de gezondheid van medewerkers? (N=1.335) (gem.)	3,49	3,47	3,51	---	---	---
64.5 Vinden alle medewerkers gezond en veilig werkgedrag belangrijk? (N=1.290) (gem.)	3,60	3,55	3,59	---	---	---
64.6 Wordt goede voorlichting gegeven over het gezondheidsbeleid? (N=1.307) (gem.)	3,10	3,12	3,14	---	---	---
64.7 Worden initiatieven op het terrein van sport, cultuur, milieu, gezondheid en welzijn actief ondersteund? (N=1.289) (gem.)	2,79	2,84	2,85	---	---	---
64.8 Wordt actief beleid gevoerd om de gezondheid van medewerkers en gezinsleden van medewerkers te bevorderen? (N=1.265) (gem.)	2,71	2,75	2,77	---	▲	---
64.9 Worden gezonde en milieuvriendelijke grondstoffen producten/diensten geproduceerd/geleverd? (N=1.021) (gem.)	3,00	3,01	2,98	---	---	---
64.10 Worden producten gemaakt of diensten geleverd die bijdragen aan de gezondheid van onze klanten? (N=1.078) (gem.)	3,03	3,04	3,02	---	---	---
65.t Gezondheidsmaatregelen [0: geen enkele; 12: alle 12 genoemde] (gem.)	1,74	1,79	1,74	---	---	---
65.wd Maatregelen werkdruk [0: géén; 6: alle 6 genoemde] (gem.)	0,66	0,71	0,72	---	▲	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
65.1 Heeft u voorlichting gekregen over het omgaan met werkdruk en stress? (N=1.596)						
1 Ja	12,1%	12,8%	12,0%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	63,5%	62,8%	64,8%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	14,1%	14,0%	12,2%	---	---	---
4 Weet niet/nvt	10,3%	10,4%	11,0%	---	---	---
65.2 Is er een beperking van uw werklust doorgevoerd? (N=1.595)						
1 Ja	8,0%	8,3%	10,2%	---	▲	▲
2 Nee, maar is ook niet nodig	69,5%	67,0%	66,5%	---	▼	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	11,6%	12,9%	10,6%	---	---	▼
4 Weet niet/nvt	11,0%	11,8%	12,8%	---	---	---
65.3 Heeft u toestemming gekregen om uw werk beter af te stemmen op uw privé situatie? (N=1.591)						
1 Ja	16,0%	17,5%	18,3%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	63,6%	61,6%	61,0%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	7,7%	7,8%	7,5%	---	---	---
4 Weet niet/nvt	12,7%	13,1%	13,3%	---	---	---
65.4 Heeft u hulp gekregen in het omgaan met conflicten, intimidatie of agressie van de kant van klanten? (N=1.593)						
1 Ja	11,7%	13,7%	12,6%	▲	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	67,4%	65,5%	66,4%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	6,9%	6,2%	5,8%	---	---	---
4 Weet niet/nvt	14,0%	14,6%	15,2%	---	---	---
65.5 Heeft u hulp gekregen in het omgaan met conflicten, intimidatie of agressie van collega's? (N=1.589)						
1 Ja	7,7%	9,3%	8,6%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	72,5%	71,7%	70,9%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	6,4%	6,0%	6,1%	---	---	---
4 Weet niet/nvt	13,4%	13,0%	14,4%	---	---	---
65.6 Is er aandacht besteed aan klachten die u kreeg door de hoge werkdruk? (N=1.588)						
1 Ja	10,1%	9,8%	10,3%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	65,5%	64,1%	63,8%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	9,8%	10,0%	9,1%	---	---	---
4 Weet niet/nvt	14,5%	16,1%	16,8%	---	---	---
65.rsi. Maatregelen bewegingsapparaat [0: géén; 4: alle 4 genoemd] (gem.)	0,57	0,56	0,53	---	---	▼

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
65.7 Heeft u voorlichting gekregen over rug-, nek-, arm- en schouderklachten en wat u kunt doen om de kans op dergelijke klachten te verminderen? (N=1.590)						
1 Ja	24,2%	24,2%	22,7%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	50,3%	51,3%	52,6%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	14,8%	13,0%	12,7%	---	▼	---
4 Weet niet/nvt	10,7%	11,6%	11,9%	---	---	---
65.8 Is uw takenpakket veranderd om de kans op rug-, nek-, arm- en schouderklachten te verminderen? (N=1.590)						
1 Ja	4,1%	3,8%	5,0%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	71,1%	71,2%	71,5%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	10,9%	11,6%	9,6%	---	---	▼
4 Weet niet/nvt	13,9%	13,4%	13,9%	---	---	---
65.9 Zijn werk- of pauzetijden aangepast om de kans op rug-, nek-, arm- en schouderklachten te verminderen? (N=1.589)						
1 Ja	5,4%	5,3%	5,6%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	70,9%	71,7%	71,3%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	9,4%	9,2%	8,9%	---	---	---
4 Weet niet/nvt	14,3%	13,7%	14,2%	---	---	---
65.10 Is de inrichting van uw werkplek aangepast aan uw lengte of uw taken, zodat u in een goede werkhouding kunt werken? (N=1.587)						
1 Ja	22,6%	23,4%	20,1%	---	▼	▼▼
2 Nee, maar is ook niet nodig	50,2%	50,2%	53,7%	---	▲	▲
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	14,8%	13,9%	13,3%	---	---	---
4 Weet niet/nvt	12,4%	12,5%	12,9%	---	---	---
65.pm Preventieve maatregelen algemeen [0: géén; 2: beide] (gem.)	0,52	0,51	0,48	---	---	---
65.11 Is uw veiligheid en gezondheid op het werk wel eens besproken in een werkoverleg of functioneringsgesprek? (N=1.592)						
1 Ja	26,7%	26,5%	24,6%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	49,7%	50,1%	51,3%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	11,2%	10,4%	10,1%	---	---	---
4 Weet niet/nvt	12,4%	13,0%	14,0%	---	---	---
65.12 Wordt u aangesproken door de werkgever als u veiligheidsmaatregelen niet toepast? (N=1.590)						
1 Ja	25,5%	25,0%	23,6%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	50,9%	51,9%	52,6%	---	---	---
3 Nee, maar heb ik wel behoefte aan	6,2%	4,5%	4,7%	▼	---	---
4 Weet niet/nvt	17,5%	18,6%	19,1%	---	---	---

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
66. Zijn er in de laatste 12 maanden ook werk-aanpassingen voor u gedaan, zodat u uw werkzaamheden beter kon uitoefenen?						
1 Nee, was niet nodig	77,1%	77,8%	77,4%	---	---	---
2 Nee, wel nodig, niet gekregen	9,8%	10,4%	9,2%	---	---	---
3 Ja, werk-aanpassingen gekregen	10,3%	10,0%	11,1%	---	---	---
4 Weet niet	2,7%	1,8%	2,3%	---	---	---
66ac Welke werk-aanpassing gekregen (alle werknemers) (% ja):						
66ac01. Kortere werken	3,8%	3,2%	3,3%	---	---	---
66ac02. Andere pauzeregeling	1,1%	0,8%	0,8%	---	---	---
66ac03. Lager werktempo	1,0%	0,9%	1,1%	---	---	---
66ac04. Weglaten taken	2,1%	1,2%	2,3%	---	---	---
66ac05. Zelf het werk mogen indelen	2,6%	1,6%	1,7%	---	---	---
66ac06. Telewerken	1,1%	0,7%	1,3%	---	---	---
66ac07. Aanschaf van hulpmiddelen	2,9%	2,2%	1,8%	---	---	---
66ac08. Roosteraanpassing	1,8%	2,1%	2,4%	---	---	---
66ac09. Hulp van collega's	1,8%	1,2%	1,8%	---	---	---
66ac10. Arbeidstherapeutisch werken	1,2%	1,4%	1,8%	---	---	---
66ac Welke werk-aanpassing gekregen (alleén werknemers die een aanpassing kregen) (N=165, 160, en 178) (% ja):						
66ac01. Kortere werken	37,0%	31,9%	29,8%	▼	---	---
66ac02. Andere pauzeregeling	10,3%	7,5%	6,7%	---	---	---
66ac03. Lager werktempo	9,7%	8,8%	9,6%	---	---	---
66ac04. Weglaten taken	20,0%	11,9%	20,8%	▼▼	---	---
66ac05. Zelf het werk mogen indelen	24,8%	15,6%	15,2%	---	---	---
66ac06. Telewerken	10,3%	6,9%	11,8%	---	---	▲
66ac07. Aanschaf van hulpmiddelen	28,5%	21,9%	16,3%	---	▼▼	---
66ac08. Roosteraanpassing	17,0%	21,3%	21,9%	---	---	---
66ac09. Hulp van collega's	17,0%	11,9%	15,7%	---	---	---
66ac10. Arbeidstherapeutisch werken	11,5%	13,8%	16,3%	---	---	---
67.t Leefstijlmaatregelen in de afgelopen 12 maanden [0: geen; 5: alle 5] (gem.)	1,17	1,13	1,00	---	▼▼▼	▼▼
67.1 Maatregelen om alcoholgebruik in de organisatie te beheersen/ uit te sluiten?						
1 Ja	6,6%	5,5%	5,4%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	76,9%	79,8%	77,1%	▲	---	▼
3 Nee, maar is wel behoefte aan	2,4%	2,3%	2,4%	---	---	---
4 Weet niet	14,1%	12,4%	15,2%	---	---	▲▲

	2004	2005	2006	'04→'05	'04→'06	'05→'06
67.2 Maatregelen om het bewegen tijdens werktijd te bevorderen?						
1 Ja	11,0%	11,2%	11,8%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	56,6%	56,0%	54,7%	---	---	---
3 Nee, maar is wel behoefte aan	20,9%	21,6%	21,4%	---	---	---
4 Weet niet	11,6%	11,1%	12,1%	---	---	---
67.3 Maatregelen om bewegen buiten werktijd te bevorderen?						
1 Ja	23,2%	22,2%	20,7%	---	---	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	48,2%	50,3%	49,2%	---	---	---
3 Nee, maar is wel behoefte aan	18,2%	18,3%	18,7%	---	---	---
4 Weet niet	10,5%	9,2%	11,4%	---	---	▲
67.4 Maatregelen om (mee-)roken terug te dringen of verregaand te reguleren?						
1 Ja	62,6%	56,2%	45,7%	▼▼▼	▼▼▼	▼▼▼
2 Nee, maar is ook niet nodig	24,3%	31,4%	38,9%	▲▲▲	▲▲▲	▲▲▲
3 Nee, maar is wel behoefte aan	6,4%	5,8%	6,4%	---	---	---
4 Weet niet	6,7%	6,5%	9,0%	---	▲▲	▲▲
67.5 Maatregelen om gezonde voedingsgewoonten tijdens het werk te bevorderen?						
1 Ja	14,2%	17,6%	16,8%	▲▲▲	▲	---
2 Nee, maar is ook niet nodig	55,1%	54,9%	53,2%	---	---	---
3 Nee, maar is wel behoefte aan	17,3%	14,7%	16,3%	▼	---	---
4 Weet niet	13,5%	12,9%	13,7%	---	---	---

5 Beschrijving van de belangrijkste resultaten

In dit vijfde hoofdstuk bespreken we op basis van de in hoofdstuk 4 gepresenteerde tabel een selectie van de bevindingen uit de AVG. We volgen daarbij in grote lijnen de volgorde die in de vragenlijst is aangehouden. Paragraaf 5.1 start met een overzicht van de belangrijkste verandering in het werk. We kijken daarbij bijvoorbeeld naar het type contract, de gewerkte uren, het al dan niet leiding geven en het netto maandinkomen. We vervolgen met paragrafen over algemene gezondheid (5.2), chronische aandoeningen (5.3), medicijngebruik (5.4), klachten aan het bewegingsapparaat (5.5) en psychisch welzijn en werkbeleving (5.6). Vervolgens gaan we in op ziekteverzuim en de begeleiding bij verzuim (5.7), het verzuimbeleid van de organisatie (5.8) en het contact met zorgverleners (5.9). Daarna komen Integraal Gezondheidsmanagement (5.10) en maatregelen rond werkdruk, bewegingsapparaatklachten en preventie (5.11) aan bod. We sluiten af met een beschrijving van de leefstijl van de werknemers en de leefstijlmaatregelen die hun bedrijf neemt (5.12).

5.1 De arbeidssituatie

5.1.1 *Netto maandinkomen*

Het gemiddelde netto-maandinkomen van het huishouden van de werknemers in ons cohort is in de periode 2004-2006 gestegen van ruim € 2.500,- in 2004 tot ruim € 2.800 (vraag 8). Deze stijging vond vooral plaats tussen 2005 en 2006, de periode waarin het geleidelijk aan wat beter ging met de Nederlandse economie.

5.1.2 *Verandering van werkgever, beroep of sector*

Elk jaar verandert ongeveer 14% van de werknemers van werkgever (vraag 8a). Ruim 10% van de werknemers verandert naar eigen zeggen bovendien van beroep (vraag 8b). Kijken we vervolgens naar het beroep van werknemers (vraag 9), dan zien we alléén het percentage werknemers in ambachtelijke en industriële beroepen licht dalen. Per jaar verandert bijna 7% van de werknemers ten slotte van bedrijfssector (vraag 9a). Vooral het percentage werknemers in de sector horeca en het percentage werknemers in de handel loopt terug (vraag 10).

5.1.3 *Bedrijfsomvang*

Ruim 15% van de werknemers werkt in het kleinbedrijf (tot 10 werknemers). Meer dan een derde (36%) werkt in het middenbedrijf (10-100 werknemers) en bijna de helft (49%) van de werknemers werkt in een bedrijf met 100 of meer werknemers, het grootbedrijf (vraag 11). Afgezien van een lichte daling van het aandeel werknemers dat werkt in een bedrijf met 50 tot 100 werknemers tussen 2005 en 2006, treden er geen verschuivingen op in de omvang van bedrijven waar werknemers werkzaam zijn.

5.1.4 *Leiding geven*

We hebben de werknemers in onze vragenlijst gevraagd of zij leiding geven aan personeel (vraag 13). Bijna 70% van de werknemers doet dat niet. 15% van de werknemers geeft leiding aan een klein team van 1-4 medewerkers. Opvallend is dat het percentage werknemers dat leiding geeft in 2005 en 2006 lager is dan in 2004. Vooral het percentage werknemers dat leiding geeft aan 5-19 medewerkers is afgenomen. Dit is opvallend omdat de werknemers in ons cohort gedurende het onderzoek ouder zijn geworden en meer werkervaring hebben opgebouwd. We zouden dus verwachten dat het percentage werknemers dat leiding geeft juist zou toenemen.

5.1.5 *Aard van het contract; vast of tijdelijk*

Ruim 80% van de werknemers heeft een vast contract (vraag 12). Ongeveer 11% werkt met een tijdelijk contract, waarvan meer dan de helft met uitzicht op een vaste aanstelling. Van de werknemers werkt 2% op een uitzendcontract en ongeveer 4% als oproepkracht. Kijken we naar de ontwikkelingen in de aard van contracten dan zien we dat werknemers in ons cohort in de periode 2004-2006 meer baanzekerheid hebben gekregen. Het percentage werknemers met een vast dienstverband is gestegen van bijna 82% tot ruim 84%. Het percentage werknemers met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste aanstelling is in diezelfde periode gestegen van 6% tot 8% en het percentage werknemers met een tijdelijke aanstelling zónder uitzicht op een vast contract is gedaald van bijna 6% in 2004 tot nog geen 3% in 2006. Verder zien we een daling van het percentage werknemers met een oproepcontract van bijna 5% in 2004 tot iets meer dan 3% in 2006.

5.1.6 *Aard van het contract; voltijd of deeltijd*

Ruim 60% van de respondenten werkt voltijds (33 uur of meer). Meer dan 40% werkt 37-40 uur. Bijna 20% werkt iets minder, namelijk 33-36 uur per week. Ongeveer 37% van de respondenten heeft een deeltijdcontract. De grootste groep hiervan werkt 17-24 uur per week (13% van de respondenten). Ongeveer 4% werkt 25-28 uur per week, bijna 10% werkt 29-32 uur per week en ruim 3% van de respondenten werkt niet meer dan 8 uur per week.

Binnen ons cohort neemt het aantal contracturen toe. In 2004 werkte men gemiddeld 31,6 uur per week, in 2005 31,9 en in 2006 32,2. Daarbij zien we vooral dat mensen met een "kleine" voltijdsbaan (33 tot 36 uur) meer contracturen krijgen.

5.1.7 *Overwerk*

De vergelijking van het aantal feitelijk gewerkte uren per week met het aantal contracturen per week geeft inzicht in het aantal uren dat werknemers gemiddeld per week overwerken (vraag 14 en 15). Meer dan de helft van de werknemers blijkt gemiddeld één of meer uren per week over te werken. Voor een kwart van de werknemers blijft het overwerk beperkt tot 1-4 uur per week. Ongeveer 15% van de werknemers

werkt per week 5-8 uur over. Eén op de twintig werknemers werkt zelfs 13 tot 24 uur per week meer dan hij of zij volgens contract zou moeten. Een hoog percentage, zeker omdat we het in dit onderzoek louter hebben over werknemers in loondienst en dus de zelfstandigen buiten beschouwing laten. Net als het gemiddeld aantal contracturen neemt overigens ook het gemiddeld aantal feitelijk gewerkte uren iets toe, zij het dat de toename van het feitelijk aantal gewerkte uren pas in 2005 begon.

5.1.8 Ploegendienst en nachtdienst

Ruim 10% van de werknemers in ons cohort werkt in ploegendiensten (vraag 16). Een iets minder hoog percentage (net géén 10%) werkt wel eens in nachtdiensten (vraag 17). Het percentage werknemers dat in ploegendienst werkt is in 2006 ten opzichte van 2004 licht gedaald.

5.1.9 Woon-werk-verkeer

Werknemers reizen gemiddeld per dag meer dan 50 minuten om van en naar het werk te komen (vraag 18). Ongeveer 65% van de werknemers is dagelijks meer dan een half uur kwijt aan woon-werk-verkeer. Het gemiddeld aantal dagelijkse reisminuten per werknemer is bovendien in de afgelopen jaren licht toegenomen van ruim 48 minuten in 2004 tot bijna 52 in 2006. Deels zal die toename waarschijnlijk te verklaren zijn door de toename in de gemiddelde reisafstand (vraag 19). In 2004 legden werknemers gemiddeld 40,5 kilometer af, in 2006 is dat bijna 42 kilometer. De toename van de reisafstand is echter in tegenstelling tot de toename van het aantal reisminuten *niet* significant.

Woon-werk-verkeer vindt verreweg het meest plaats met de auto (vraag 20). Ruim 60% van de werknemers gebruikt de auto voor het woon-werk-verkeer. Zo'n 35% kiest voor de fiets. Ongeveer 12% gebruikt het openbaar vervoer. 8% van de werknemers gaat (deels) te voet naar het werk. De brommer, motor of scooter worden met nog geen 2% het minst vaak genoemd. Vergelijken we woon-werk-verkeer anno 2006 met het woon-werk-verkeer in 2004, dan zien we vooral een toename van het percentage werknemers dat te voet en/of met de auto gaat en een afname van het percentage werknemers dat gebruik maakt van de fiets. Het percentage werknemers dat voor het openbaar vervoer kiest is in de afgelopen drie jaar binnen ons cohort ongewijzigd.

5.2 Zelfgerapporteerde gezondheid en lichamelijke conditie

Bijna 90% van de werknemers omschrijft de eigen gezondheid als goed (60%), zeer goed (23%) of zelfs uitstekend (8%) (vraag 31). Slechts 0,5% geeft aan in slechte gezondheid te verkeren en iets meer dan 9% zegt een matige gezondheid te hebben. Op alle drie de metingen zien we nagenoeg dezelfde resultaten.

Voor de lichamelijke conditie (vraag 26) zien we wel verschuivingen in de tijd. Ongeveer 37% beschouwt de eigen lichamelijke conditie als goed, bijna de helft als redelijk, 11 tot 15% als matig en 2% als slecht. We zien dat de beoordeling van de eigen lichamelijke conditie gemiddeld wat positiever wordt: in 2004 beschouwt een groter deel van de respondenten de eigen conditie als matig dan in beide latere metingen.

5.3 Chronische aandoeningen

Voordat we ingaan op mogelijke verschuivingen als het gaat om de prevalentie van gezondheidsklachten, chronische aandoeningen of ongevallen (vraag 27) willen we opmerken dat er een belangrijke verandering is doorgevoerd in de bevraging van de werknemers (zie ook paragraaf 2.4). Als gevolg van deze wijziging zijn de resultaten van de 2004-meting niet één op één te vergelijken met de resultaten van de 2005-, en 2006-meting. We vermelden in deze paragraaf daarom alleen de resultaten van de tweede en derde meting en zien af van een vergelijking met de resultaten uit de eerste meting in 2004.

5.3.1 *Last van een aandoening, klacht of ziekte*

Ongeveer 60% van de werknemers heeft last van één of meerdere van de door ons genoemde klachten (vraag 27.26). Daarbij kan het gaan om een chronische aandoening of een gezondheidsklacht, maar ook om gevolgen van een verkeersongeval of een privé-ongeval, bijvoorbeeld een sportblessure. Eén op de drie werknemers heeft last van meerdere klachten, aandoeningen of ziekte. In beide gevallen is het gevonden percentage voor 2006 ongeveer gelijk aan dat voor 2005.

Nadere analyse van het soort klachten waarmee werknemers te maken hebben laat zien dat vooral rugklachten een probleem vormen. Bijna één op de vier werknemers heeft hier op een of andere manier last van. Op enige afstand van de rugklachten volgen andere chronische klachten aan het bewegingsapparaat. Tussen de 10 en 14% van de werknemers heeft last van nek, benen en armen.

Behalve de klachten aan het bewegingsapparaat worden ook een hoge bloeddruk (bijna 11%), migraine (ruim 10%) en artrose/artritis (bijna 10%) relatief vaak genoemd. Psychische klachten worden wat minder vaak genoemd. Van alle werknemers heeft 7% hier last van. Psychische klachten worden daarmee net zo vaak genoemd als gezichtsstoornissen (visuele handicaps). In 2006 is er ten opzichte van de tweede meting in 2005 sprake van een afnemend percentage werknemers met psychische klachten. Verder zien we nauwelijks verschuivingen.

5.3.2 *Belemmering bij het uitvoeren van het werk*

We hebben de werknemers gevraagd in hoeverre de aandoeningen hun belemmeren

bij het uitvoeren van hun werk. We bespreken hierbij alleen in hoeverre *veelvoorkomende* aandoeningen werknemers belemmeren bij het uitvoeren van het werk. Dat betekent dat we alleen kijken naar aandoeningen waar minstens 20 respondenten last van zeggen te hebben.

Vooral psychische klachten, klachten aan de armen, ongevallen in de privé-sfeer en migraine blijken werknemers te belemmeren in het werk. Tussen de 60 en 70% van de werknemers met deze klachten geeft aan erdoor te worden belemmerd in het werk. Van de werknemers met psychische klachten geeft 27% aan dat zij zelfs in sterke mate worden belemmerd. Voor werknemers met migraine, chronische klachten aan de armen en ongevallen in de privé-sfeer is dat iets meer dan 10%. De verschillen in de mate van belemmeringen tussen de tweede en de derde meting zijn niet significant.

5.3.3 *Veroorzaakt of verergerd door het werk*

We hebben ten slotte nog aan werknemers gevraagd of klachten die zij hebben worden veroorzaakt of verergerd door het werk dat zij doen. Ook hierbij kijken we alleen naar aandoeningen of klachten waarvan minstens 20 respondenten last zeggen te hebben.

Vooral psychische klachten en de klachten aan armen of nek worden volgens de werknemer veroorzaakt of verergerd door het werk. Ruim 60% van de werknemers geeft aan dat het werk de psychische klachten of de klachten aan de armen heeft veroorzaakt of verergerd. Van de werknemers met nekklachten koppelt ruim 50% die aan het werk. Ook werknemers met migraine en werknemers met rugklachten zien echter een duidelijke relatie tussen hun klachten en het werk dat ze doen. Respectievelijk 30 en 34% van de werknemers met deze klachten geeft aan dat ze worden veroorzaakt of verergerd door het werk.

5.4 Medicijngebruik

Een toenemend percentage werknemers in ons onderzoek is medicijnen op recept gaan gebruiken. Op de vraag of werknemers medicijnen gebruiken die zijn voorgeschreven door een arts (op recept) antwoordde in de eerste meting 28% bevestigend (vraag 28). Bij de tweede meting was dit bijna 31% en op de derde meting gebruikte ruim 33% medicijnen op recept. Van jaar tot jaar een significante stijging van ruim 2,5%-punt. Waarschijnlijk moet de verklaring voor de toename van het medicijngebruik gezocht worden in natuurlijke veranderingen binnen het cohort. Deelnemers aan het onderzoek zijn immers ouder geworden en het medicijngebruik neemt toe naarmate mensen ouder worden. Het percentage werknemers dat géén medicijnen gebruikt ligt rond de 54% en daalt niet significant. Wel is er een lichte afname in het incidenteel gebruik van medicijnen zonder recept.

5.5 Klachten aan het bewegingsapparaat

In dit onderzoek vragen we werknemers om aan te geven in hoeverre zij last of pijn hebben aan nek, schouders, armen/ellebogen, polsen/handen of rug (vraag 29). Vervolgens vragen we of die klachten samenhangen met het werk dat mensen doen (vraag 30). Beide onderwerpen zijn ook hierboven al aan bod gekomen bij de chronische aandoeningen (vraag 27). Het belangrijkste verschil met de vragen die in deze paragraaf centraal staan, is dat hier ook kortdurende en incidentele klachten aan bod komen.

5.5.1 *Nek- en schouderklachten*

Ongeveer de helft van de werknemers heeft wel eens last of pijn aan de nek en iets minder dan de helft (45%) heeft last van de schouders. Voor de meeste werknemers is de pijn of het ongemak echter van korte duur en komt het maar een enkele keer voor. Zowel voor de nek als voor de schouders geldt dat ongeveer één op de tien werknemers aangeeft dat zij hier meerdere keren maar steeds kortdurend last van hebben. Ongeveer 5% van alle werknemers geeft te kennen vaker en langdurig last te hebben van nek of schouders. Bijna 20% van alle werknemers relateert de klachten die ze hebben aan nek of schouders aan het werk dat zij doen. Noch het percentage werknemers dat last heeft van nek of schouders, noch het percentage dat klachten aan nek of schouders relateert aan het werk is tussen 2004 en 2006 veranderd.

5.5.2 *Klachten aan handen en armen*

Bijna 30% van de werknemers heeft last van de polsen of handen en een evengroot deel heeft last van de armen of ellebogen. Bij meer dan de helft van de mensen met dergelijke klachten zijn deze klachten incidenteel en kortdurend. Verder blijkt dat ongeveer de helft van de werknemers met klachten aan armen/ellebogen of aan polsen/handen deze klachten geheel of gedeeltelijk wijten aan het werk dat zij doen. Daarbij zien we dat het percentage werknemers met werkgerelateerde klachten aan polsen/handen in 2006 lager is dan in beide eerdere metingen.

5.5.3 *Rugklachten*

Rugklachten komen binnen de AVG duidelijk het meest voor. Meer dan 60% van de werknemers heeft wel eens last van de rug. Het totale percentage werknemers dat last heeft van de rug neemt sinds 2004 overigens wel gestaag af. Had in 2004 nog bijna 67% van de werknemers last van de rug, in 2006 is dat nog maar iets meer dan 62%. Ongeveer 7% van alle werknemers heeft meerdere keren en langdurig last van de rug. Rond de 15% geeft aan meerdere keren, maar wel steeds kortdurend last te hebben. Dat percentage is de laatste jaren licht afgenomen. Ongeveer 5% van de werknemers heeft een enkele keer maar wel langdurig last van de rug en 38% van de werknemers ten slotte, heeft een enkele keer kortdurend last. Ongeveer één op de vijf werknemers heeft rugklachten die geheel of gedeeltelijk samenhangen met het werk. Dat percentage is in 2006 lager dan in beide andere jaren.

5.6 Psychisch welzijn en werkbeleving

5.6.1 *Invloed op de gezondheid*

De werknemers in het onderzoek zijn in het algemeen van mening dat hun gedrag invloed heeft op hun gezondheid. Bovendien blijkt dat deze waargenomen invloed toeneemt van 2004 naar 2005 en 2006. Deze toename zien we ook bij de afzonderlijke vragen. Werknemers bevestigen meer dat hun gedrag bij ziekte bepaalt hoe snel zij beter worden en dat hun gezondheid in de eerste plaats wordt bepaald door wat zij zelf doen.

5.6.2 *Hanteringsgedrag*

Op de vraag hoe zij in het algemeen reageren op onplezierige gebeurtenissen zeggen de werknemers vooral dat zij problemen actief oplossen. Dit doen zij naar eigen zeggen regelmatig. In mindere mate zoeken zij steun bij anderen als zij problemen hebben. Vermijdingsgedrag wordt het minst vaak gerapporteerd. We zien over de tijd geen duidelijke veranderingen in het hanteringsgedrag van de werknemers.

5.6.3 *Depressie*

Ongeveer 14% van de werknemers heeft te maken met een verhoogd risico op een depressie (vraag 34). Dat betekent dat zij op de in onze vragenlijst gebruikte depressieschaal een score hebben boven de 1,8. Het percentage werknemers met een verhoogd risico op een depressie is in de afgelopen jaren niet veranderd. Dat geldt ook voor de gemiddelde score van werknemers op de depressieschaal. Deze was op alle drie de metingen ongeveer 1,5.

5.6.4 *Burnout*

Het percentage werknemers met een verhoogd burnoutrisico bedraagt iets meer dan 20%. In 2004 en 2005 lag dat percentage iets hoger dan in 2006, maar de verschillen zijn niet significant (vraag 36). Vergelijken we de gemiddelde score op de in onze vragenlijst gebruikte burnoutschaal dan zien we een zeer lichte maar wel significante daling van 1,99 in 2004 en 2005 tot 1,95 in 2006. Dat betekent dat het risico op burnout bij de werknemers in ons cohort gemiddeld iets is afgenomen.

5.6.5 *Arbeidssatisfactie*

Ruim driekwart van de werknemers is tevreden of zeer tevreden met het werk dat zij doen (vraag 37). In die tevredenheid is de afgelopen jaren nauwelijks iets veranderd. We zien enkel een lichte, significante, toename van het percentage werknemers dat 'zeer tevreden' is in 2006 ten opzichte van 2005. Ten opzichte van 2004 is er echter geen significant verschil.

5.7 Verzuim en verzuimbegeleiding

5.7.1 Verzuim

Op elk van de drie metingen geeft ongeveer de helft van de werknemers aan wel eens van het werk thuis te zijn gebleven wegens ziekte of ongeval (vraag 49). De *verzuimende* werknemers verzuimden jaarlijks gemiddeld 2,3 tot 2,6 keer. Hiermee waren per jaar gemiddeld 17 tot 20 verzuimdagen gemoeid. Bij deze totale verzuimduur is gevraagd naar kalenderdagen, dus inclusief tussenliggende vrije dagen en weekenden.

Kijken we naar het gemiddelde verzuim van *alle werknemers*, dus inclusief de werknemers die niet hebben verzuimd, dan zien we dat werknemers gemiddeld 1,1 tot 1,3 keer verzuimden, waarmee gemiddeld 9 tot 10 verzuimdagen waren gemoeid. Er zijn geen significante veranderingen tussen de drie metingen in de frequentie of de duur van het verzuim.

5.7.2 Oorzaak verzuim

De oorzaak van de verzuimgevallen ligt volgens bijna 80% van de verzuimende werknemers in alle gevallen geheel buiten het werk. Het gaat dan om bijvoorbeeld griep, sportblessures of een verkeersongeluk (vraag 49c). Ongeveer 9% van de werknemers legt de oorzaak van tenminste één verzuimgeval geheel in het werk en circa 13% legt de oorzaak gedeeltelijk in het werk. Circa 1% van de verzuimende werknemers geeft aan dat een bedrijfsongeval de oorzaak was van het verzuim. In de periode 2004-2006 zijn in ons cohort wat betreft de oorzaken van verzuim geen opvallende veranderingen zichtbaar.

5.7.3 Begeleiding werknemers bij ziekte

Iets meer dan de helft van de werknemers krijgt in geval van ziekte begeleiding vanuit de eigen organisatie (vraag 49d en 49e). Geleidelijk aan is dit percentage aan het stijgen. In 2004 kreeg nog geen 50% begeleiding, in 2006 is dat ruim 56%. De begeleiding wordt meestal gegeven door de leidinggevende, door collega's en/of door de bedrijfsarts. Zo'n 80% van de zieke werknemers die worden begeleid, krijgt die begeleiding van een leidinggevende. Dit is in overeenstemming met recente inzichten om de verantwoordelijkheid voor verzuimbegeleiding in "de lijn" te leggen. Bijna 40% van de bij ziekte begeleide werknemers wordt (tevens) door één of meer collega's begeleid en iets meer dan 30% wordt begeleid door de bedrijfsarts. P&O-functionarissen, bedrijfsverpleegkundigen en bedrijfsmaatschappelijk werkers worden met nog geen 10% aanzienlijk minder vaak genoemd.

5.8 Verzuimbeleid

5.8.1 *Verzuimmaatregelen van de werkgever*

Het onderzoek laat zien dat het overgrote deel van de werknemers (88%) door hun werkgever op de hoogte wordt gebracht van wat zij moeten doen bij ziekte (vraag 51). Een kleine meerderheid (54%) van de werknemers bespreekt het onderwerp ziekteverzuim in werkoverleg (vraag 52). Verder blijkt dat 70% van de werknemers vindt dat zij voldoende informatie krijgen van de werkgever over het verzuimbeleid (vraag 53). Niet meer dan 13% van de werknemers is zelf betrokken bij de ontwikkeling van verzuimbeleid (vraag 54). Bovendien vindt minder dan de helft (46%) van de werknemers dat er voldoende rekening wordt gehouden met hun mening en die van hun collega's bij het nemen van verzuimmaatregelen (vraag 55). Gemiddeld genomen beantwoorden werknemers 2,7 van deze 5 maatregelen bevestigend. Dit neemt niet toe of af gedurende het onderzoek.

5.8.2 *Verzuimbeleid van de leidinggevende*

De werknemers zijn het gemiddeld iets meer eens dan oneens met stellingen over actief verzuimbeleid van hun leidinggevende (vraag 56). Bij enkele vragen zien we een toename in het actief verzuimbeleid van de leidinggevende tussen 2005 en 2006. De leidinggevende houdt bijvoorbeeld beter in de gaten hoe medewerkers in hun vel zitten en probeert meer actief zieke medewerkers te reintegreren. Deze toename op individuele vragen vertaalt zich echter niet in een toename op de totale schaal.

5.8.3 *Tevredenheid met het beleid*

Een kleine 60% van de werknemers vindt het verzuimbeleid in hun organisatie goed of zeer goed (vraag 59). Het percentage werknemers dat het verzuimbeleid slecht of zeer slecht vindt, schommelt rond de 5%. Ongeveer 8% van de werknemers geeft te kennen dat er geen sprake is van een verzuimbeleid binnen de organisatie. Kijken we naar de gemiddelde score op tevredenheid over het verzuimbeleid (als dat er is) dan zien we een lichte toename van 2004 naar 2006.

5.9 Contacten met zorgverleners

De AVG brengt in beeld in welke mate werknemers contact hebben met zorgverleners zoals een bedrijfsarts, huisarts of specialist (vragen 62 en 63). Hierbij is onder meer gekeken naar het aantal keren dat werknemers contact hebben met zorgverleners en of zij tevreden zijn met dat contact. Ook kijken we of werknemers met hun zorgverlener bespreken in hoeverre er een relatie is tussen de gezondheidsklachten en het werk en of en hoe zij hun werk zouden kunnen uitvoeren.

5.9.1 *Contact met zorgverleners*

De huisarts is verreweg de meest geraadpleegde zorgverlener. Ongeveer 70% van de werknemers had in het afgelopen jaar contact met de huisarts. Per jaar bezocht ongeveer 26% van de werknemers een specialist. Ruim 20% bezocht de fysio- of oefentherapeut en ongeveer 16% bezocht de bedrijfsarts. De psycholoog/psychiater en de maatschappelijk werker werden met respectievelijk 6 en 2% het minst bezocht. Er zijn kleine veranderingen opgetreden in het bezoek van werknemers aan de verschillende zorgverleners. We zien een lichte daling van het percentage werknemers dat contact heeft met de huisarts en een lichte toename van het percentage werknemers dat contact heeft met een psycholoog of psychiater.

5.9.2 *Aantal keren contact*

Het aantal keren per jaar dat werknemers de verschillende zorgverleners bezoekt is aanzienlijk hoger bij de de fysio- of oefentherapeut (gemiddeld 11 keer) en de psycholoog of psychiater (gemiddeld 7 à 8 keer) dan bij de overige zorgverleners. De bedrijfsarts, huisarts, specialist en maatschappelijk werker worden gemiddeld ongeveer 3 keer bezocht. Daarbij kijken we overigens alleen naar werknemers die minstens één keer contact hebben gehad met de betreffende zorgverlener. Kijken we naar het gemiddeld aantal contacten voor de hele groep werknemers dan blijken de fysio- of oefentherapeut en de huisarts het vaakst bezocht: gemiddeld ruim 2 keer per jaar. De specialist ongeveer 0,8 keer per werknemer en de bedrijfsarts en de psycholoog of psychiater ongeveer 0,4 keer. De maatschappelijk werker wordt met gemiddeld nog geen 0,1 bezoek per jaar het minst bezocht.

5.9.3 *Bespreken van relatie klachten en werk*

We hebben de werknemers gevraagd of zij in het contact met zorgverleners hebben besproken in hoeverre oorzaken van gezondheidsklachten in het werk liggen. Dit onderwerp komt bij de huisarts (circa 23%) en de specialist (circa 20%) het minst aan de orde en bij de bedrijfsarts (circa 90%), de psycholoog/psychiater (circa 70%) en de fysio- of oefentherapeut (circa 63%) het meest. De psycholoog/psychiater lijkt in 2006 wat minder te vragen naar werk als oorzaak van de gezondheidsklachten dan in 2005. Verder zijn er geen veranderingen in de aandacht die zorgverleners aan dit onderwerp besteden.

Vervolgens is de werknemers gevraagd of zij met hun zorgverlener ook hebben besproken of en hoe zij het werk het beste zouden kunnen uitvoeren. Ook dit onderwerp komt het minst aan de orde bij de huisarts (circa 14%) en de specialist (circa 19%). Bij de bedrijfsarts (circa 70%), de fysio- of oefentherapeut en de psycholoog/psychiater (beiden ruim 60%) komt dit onderwerp heel wat vaker aan de orde. Bij de huisarts zien we dat deze in 2005 wat vaker aandacht besteedt aan het uitvoeren van het werk dan in 2004. De psycholoog/psychiater besteedt hier in 2006 wat minder aandacht aan dan in 2005. Verder zien we geen veranderingen in de tijd.

5.9.4 Wachtijd voor behandeling

De wachttijden³⁷ voor behandeling zijn het langst bij de specialist (gemiddeld ruim drie weken) en de psycholoog/psychiater (bijna vier weken). Het kortst zijn de wachttijden bij de fysio- of oefentherapeut, waar de werknemer gemiddeld ongeveer anderhalve week moet wachten. De gemiddelde wachttijd voor behandeling bij de psycholoog/psychiater is iets teruggelopen van 5,5 weken in 2004 tot 3,6 weken in 2006.

5.9.5 Tevredenheid over contacten

De werknemers zijn in het algemeen redelijk tevreden over de contacten met de zorgverleners. Over de bezoeken aan de bedrijfsarts zijn de werknemers het minst tevreden. Het meest tevreden zijn werknemers over de fysio- of oefentherapeut. Voor de huisarts en de specialist zien we een lichte toename in de tevredenheid.

5.10 Integraal Gezondheidsmanagement

In de vragenlijst zijn 10 vragen opgenomen over Integraal Gezondheidsmanagement (IGM). Dit betreft de mate waarin gezondheid centraal wordt gesteld in de bedrijfsvoering in hun organisatie (vraag 64). Deze vragen betreffen stellingen waarbij de score 1 staat voor *helemaal oneens* en de score 5 voor *helemaal eens*. Voor de meeste vragen ligt het gemiddelde rond de 3, wat betekent dat ongeveer evenveel werknemers het eens als oneens zijn met deze stellingen.

Enkele stellingen worden door de meerderheid van de respondenten bevestigend beantwoord. Dit betreft bijvoorbeeld de stelling dat alle medewerkers veiligheid en gezondheid belangrijk vinden, en dat er voldoende rekening wordt gehouden met de gezondheid van medewerkers bij de aanschaf van materialen. Andere stellingen worden door een minderheid bevestigend beantwoord. Dit geldt bijvoorbeeld voor stellingen over het ondersteunen van initiatieven op het gebied van sport, cultuur, welzijn en gezondheid en over actief beleid om de gezondheid van medewerkers en hun gezinsleden te bevorderen. In het algemeen lijkt de gezondheid en veiligheid van de eigen werknemers beduidend meer aandacht te krijgen van de bedrijven dan de gezondheid van gezinsleden, leveranciers, afnemers, klanten en omwonenden.

We zien geen duidelijke veranderingen in de mate waarin bedrijven aan IGM doen. Wel is er een lichte toename in de aandacht van de werkgever voor actief beleid om de gezondheid van medewerkers en gezinsleden van medewerkers te bevorderen (vraag 64.8).

37 Er is daarbij alleen gevraagd naar de wachttijden bij doorverwijzing door de huisarts of de bedrijfsarts. Voor de huisarts en bedrijfsarts zijn wachttijden niet bekend.

5.11 Voorlichting en werkaanpassingen

5.11.1 Getroffen maatregelen

Ook als we kijken naar de percentages werkenden voor wie maatregelen zijn genomen gericht op beperking van de werkdruk, beperking van klachten aan het bewegingsapparaat en preventie (vraag 65) zien we nauwelijks veranderingen in de drie onderzoeksjaren. Het bespreken van veiligheid en gezondheid op het werk in een werkoverleg of functioneringsgesprek is met ongeveer 25% de meest toegepaste 'maatregel'. Andere relatief veel toegepaste maatregelen zijn het aanpassen van de werkplek om in een goede houding te werken (circa 22%), voorlichting rond bewegingsapparaatklachten (ongeveer 24%) en het aanspreken bij het niet toepassen van de regels rond veiligheid (bijna 25%). Minder aan de orde zijn aanpassingen in de werk- en pauzetijden (ruim 5%) en veranderingen in het takenpakket van werknemers om het risico op rug-, nek-, arm- en schouderklachten te verminderen (bijna 5%).

5.11.2 Behoeftes aan maatregelen

Aan aanpassingen van werktijden of takenpakket lijkt ook niet zoveel behoefte te bestaan. Het percentage werknemers dat te kennen geeft dat een maatregel niet is genomen, maar dat hij of zij daar wel behoefte aan heeft varieert van 5 tot 13%. De minste behoefte lijkt er te zijn aan een versterking van de aanspreekcultuur binnen de organisatie (5%) en aan hulp bij het omgaan met conflicten, intimidatie of agressie van de kant van de klant of van de kant van een collega of leidinggevende (zo'n 6%). De meeste behoefte is er aan aanpassingen van de werkplek (ruim 13% van de werknemers), voorlichting over rug-, nek-, arm-, en schouderklachten en het voorkomen ervan (bijna 13%) en voorlichting om om te gaan met werkdruk en stress (ruim 12%). In de behoefte aan maatregelen is tussen mei 2004 en mei 2006 geen verandering opgetreden.

5.12 Leefstijl en leefstijlmaatregelen

In deze paragraaf behandelen we zowel de leefstijl van de werknemers (vraag 21 tot 25) als de maatregelen die de werkgever neemt om een goede leefstijl van werknemers te bevorderen (vraag 67).

5.12.1 Beweging

De werknemers in ons onderzoek bewegen gemiddeld 4 dagen per week minimaal 30 minuten op het werk of in vrije tijd (vraag 21). Dit aantal dagen is gemiddeld wat hoger in 2005 dan in beide andere jaren. Het aantal dagen dat werknemers minimaal 20 minuten intensief bewegen is gemiddeld iets meer dan 2. Ongeveer 45% van de werknemers voldoet aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen en ongeveer 37% aan de Fitnorm. Meer dan de helft van de werknemers (57%) voldoet aan minimaal

één van beide normen. Tenslotte geeft iets minder dan de helft van de werknemers aan dat zij van plan zijn om de komende maanden meer te gaan bewegen. Dit voorne- men lijkt echter niet te resulteren in een toename van de hoeveelheid beweging die de respondenten daadwerkelijk krijgen.

Bij maatregelen rondom het stimuleren van beweging tijdens (vraag 67.2) of buiten werktijd (vraag 67.3) zien we geen significante verschillen tussen de eerste meting in 2004, de tweede meting in 2005 en de derde meting van 2006. Ruim 11% van de werk- nemers geeft aan dat de organisatie in de afgelopen 12 maanden bewegen tijdens het werk heeft gestimuleerd en ongeveer 22% dat de organisatie bewegen buiten werktijd heeft gestimuleerd. Stimulering van bewegen is voor de werknemers wellicht belang- rijker dan de meeste organisaties denken. Eén op de vijf werknemers geeft aan dat maatregelen niet zijn genomen, maar dat daar wel behoefte aan is. Voor maatregelen gericht op het bewegen tijdens het werk is dat zelfs bijna één op de vier.

5.12.2 Roken

Het percentage rokers in het onderzoek schommelt rond de 24% (vraag 22). In 2005 is dit percentage wat hoger dan in beide andere jaren. De rokers roken gemiddeld 15 tot 16 sigaretten, sigaren of pijpen per dag.

Sinds 1 januari 2004 heeft iedere werknemer in Nederland recht op een rookvrije werk- plek. Het viel dan ook te verwachten dat er vooral in 2004 en 2005 veel organisaties zouden zijn die maatregelen treffen gericht op het beheersen en terugdringen van (mee)roken. We zien echter ook dat nog niet in alle organisaties, waar werknemers behoefte hebben aan maatregelen, deze ook in voldoende mate zijn getroffen. Bij alle drie metingen is ruim 6% van de werknemers werkzaam in een organisatie waar geen of onvoldoende maatregelen zijn getroffen, terwijl deze werknemers wél behoefte hebben aan maatregelen.

5.12.3 Alcoholgebruik

De werknemers in ons onderzoek drinken gemiddeld ruim 5 glazen alcohol per week (vraag 23). Ruim een kwart van hen drinkt helemaal geen alcohol. Wanneer we alleen kijken naar mensen die alcohol gebruiken, ligt het gemiddeld aantal glazen per week op meer dan 7. Het alcoholgebruik van de werknemers in het onderzoek is ongeveer stabiel, maar het aantal zware drinkers (20 glazen per week of meer) is iets afgenom- men tussen 2004 en 2006.

Er is in de afgelopen jaren volgens werknemers niet méér aandacht gekomen voor het beheersen of uitsluiten van alcoholgebruik (vraag 67.1). Ongeveer 6% van de werkne- mers werkt in een organisatie waar maatregelen zijn genomen rond alcoholgebruik. Dat er weinig maatregelen worden genomen heeft waarschijnlijk veel te maken met de vrijwel afwezige behoefte aan dergelijke maatregelen. Bijna alle werknemers, die

aangeven dat geen maatregelen worden genomen, vinden dergelijke maatregelen ook niet nodig. Aan die geringe behoefte is in de afgelopen drie jaren niets veranderd.

5.12.4 *Gezond eten*

In het onderzoek zien we een afname in het aantal dagen dat werknemers voldoende groente eten, maar een toename in het aantal dagen dat zij voldoende fruit eten. De (afgezwakte) norm van 7 dagen minimaal 100 gram groente wordt in 2004 nog door 26% gehaald. Dit is in 2005 en 2006 afgenomen tot 22%. De norm van 7 dagen minimaal 2 stuks fruit wordt door ongeveer 23% gehaald. Hierin zien we geen verandering. Wel zien we dat het percentage werknemers dat nooit fruit eet tussen 2004 en 2006 afneemt.

Het percentage werknemers dat maatregelen rapporteert om gezonde voedingsgewoonten te bevorderen, is licht gestegen van 14% in 2004 tot 17% in 2006. In 2005 was dit percentage nog iets (maar niet significant) hoger dan in 2006. Dit laatste wekt de indruk dat de 'trend' om gezonde voeding te promoten niet doorzet. Dat uit zich ook in het percentage werknemers dat geen maatregelen rapporteert, terwijl zij daar wel behoefte aan hebben. Dat percentage is na een lichte (significante) daling van ruim 17% in 2004 naar nog geen 15% in 2005, in 2006 weer iets (niet significant) gestegen naar 16%.

6 Mogelijkheden van de AVG

Dit rapport beschrijft de methode en eerste resultaten van de cohortstudie Arbeid, Verzuim en Gezondheid (AVG). TNO heeft in de jaren 2004, 2005 en 2006 in samenwerking met het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) de gegevens voor de AVG verzameld. Deze studie richt zich op de determinanten van de gezondheid en het verzuim van werknemers. De doelstelling van de AVG is het onderzoeken van de invloed van het gedrag van werknemers, werkgevers en zorgverleners op de gezondheid en het ziekteverzuim van werknemers. Vooral de effecten van werkgeversbeleid staan daarbij centraal.

De AVG heeft een dataset opgeleverd die zeer geschikt is voor het beantwoorden van tal van onderzoeksvragen op het gebied van arbeid en gezondheid. De AVG is op een verantwoorde wijze tot stand gekomen en levert valide en betrouwbare gegevens over een onderzoeksgroep van bijna 1.600 werknemers in Nederland die in grote lijnen representatief is voor de populatie van werknemers in Nederland. Een belangrijk kenmerk van de AVG is dat dit een *longitudinaal* onderzoek betreft.

6.1 Voordelen van longitudinaal onderzoek

Het longitudinale karakter van de dataset biedt onderzoekers de mogelijkheid te kijken naar veranderingen in de tijd die optreden binnen de onderzoeksgroep. We kunnen deze veranderingen relateren aan bijvoorbeeld werkgeversbeleid, contact met zorgverleners en verzuimgedrag dat werknemers op eerdere metingen rapporteren. Dit betekent dat we meer inzicht krijgen in de oorzaken en gevolgen van gedrag van werknemers, werkgevers en zorgverleners. Hard wetenschappelijk bewijs voor causale effecten (oorzaak-gevolg relaties) is echter niet mogelijk in dergelijk longitudinaal en correlatieel onderzoek. Daarvoor zijn aanvullende experimentele studies nodig. Niettemin biedt de AVG de mogelijkheid om te ontrafelen hoe arbeid en gezondheid elkaar wederzijds beïnvloeden.

De AVG biedt de mogelijkheid om onderzoek te doen naar de effecten van werkgeversbeleid dat erop gericht is de gezondheid van werknemers te verbeteren, het ziekteverzuim terug te dringen of bijvoorbeeld de werkdruk te beperken. Bovendien biedt de AVG goede mogelijkheden om na te gaan in hoeverre het werkgeversbeleid binnen een bepaalde context wel en binnen een andere context niet (of veel minder) het gewenste effect sorteert. Omdat er in totaal drie opeenvolgende metingen zijn verricht biedt de AVG bovendien de mogelijkheid om na te gaan via welke sociale en psychologische processen werkgeversbeleid van invloed is op gezondheid en verzuim.

Longitudinaal onderzoek zoals de AVG verschilt van trendstudies zoals de Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden (NEA) en de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS). In trendstudies worden in principe steeds andere personen bevraagd. Trendstudies geven daardoor uitsluitend inzicht in veranderingen in de totale populatie, zonder dat deze veranderingen aan individuele personen toegeschreven kunnen worden. In de AVG is drie maal dezelfde onderzoeksgroep benaderd, waardoor we een compleet beeld krijgen van verschuivingen in het gedrag, de gezondheid en de meningen van individuele werknemers over de tijd en de mogelijke oorzaken van die verschuivingen. Het longitudinale karakter van de AVG maakt het mogelijk om inzicht te krijgen in *alle* veranderingen in gedrag, waar trendstudies alleen de mogelijkheid bieden om *netto*-veranderingen in beeld te brengen.

6.2 Mogelijkheden voor analyse en onderzoek

De AVG heeft een unieke longitudinale dataset opgeleverd met informatie afkomstig van bijna 1.600 werknemers. Informatie die betrekking heeft op tal van facetten van arbeid. Zo beschikken we over gegevens over arbeidsomstandigheden, over werkgeverbeleid waarmee werknemers worden geconfronteerd, over de gezondheid en het ziekteverzuim van werknemers en over diverse sociale en psychologische constructen, zoals bevlogenheid, sociale steun, distributieve en procedurele rechtvaardigheid en hanteringsstijlen. Een dataset dus waarop we tal van secundaire analyses kunnen uitvoeren die tot meer inzicht kunnen leiden in de invloed van het gedrag van werknemers, werkgevers en zorgverleners op de gezondheid en het verzuim van werknemers in Nederland.

Tot slot van deze rapportage noemen we enkele van de onderzoeksmogelijkheden die de AVG biedt:

- Onderzoek naar verschuivingen in gezondheid in de tijd:
 - Welke ontwikkelingen in lichamelijke gezondheid (bijvoorbeeld fysieke klachten, overgewicht) treden er op en welke factoren zijn hierop van invloed (bijvoorbeeld leefstijl, arbeidsomstandigheden, contact met zorgverleners)?
 - Welke ontwikkelingen in de psychische gezondheid op het werk (bijvoorbeeld depressie, burnout, bevlogenheid) treden er op en welke factoren zijn hierop van invloed (bijvoorbeeld hanteringsstijl, rechtvaardigheid, sociale steun)?
- Onderzoek naar de effectiviteit van maatregelen en beleid van de werkgever op het gedrag van werknemers
 - Wat is de invloed van Integraal Gezondheidsmanagement (IGM) op de gezondheid en het verzuim van werknemers?
 - Wat zijn de effecten van leefstijlbeleid (anti-rookbeleid, beweegbeleid, gezonde voeding, etc.) op verzuim en gezondheidsgedrag van werknemers?

- Welke effecten hebben werkaanpassingen (korter werken, andere taken, aanschaf van hulpmiddelen, etc.) voor werknemers met gezondheidsproblemen?
- Wat zijn de effecten van voorlichting (over werkdruk, RSI, etc.) op het gedrag en de gezondheid van werknemers?
- Onderzoek naar de omstandigheden waaronder maatregelen of beleid al dan niet effectief is
 - In hoeverre verschillen de effecten van maatregelen voor bepaalde sectoren, voor bepaalde beroepsgroepen of voor bepaalde bedrijven (bijvoorbeeld grote of kleine bedrijven)?
 - In hoeverre hangen de effecten van werkgeversbeleid af van de communicatie over dit beleid?

6.3 Toepassing van opgedane kennis

De bovenstaande opsomming geeft een goede indruk van de vele mogelijkheden die de AVG biedt voor nadere onderzoeken en analyses. Diverse van deze en andere onderzoeksvragen worden momenteel uitgewerkt in wetenschappelijke artikelen. Ook voor de komende jaren biedt de AVG een belangrijke bron van wetenschappelijke artikelen. Het schrijven van wetenschappelijke artikelen is van wezenlijk belang voor het toetsen van de ideeën en bevindingen in een wetenschappelijk forum.

Het uiteindelijke doel is echter om de kennis die we hierbij opdoen toe te passen in arbeidsorganisaties. Wij verwachten op basis van de AVG inzicht te kunnen geven in de wijze waarop werknemers, werkgevers en zorgverleners de gezondheid van werknemers kunnen bevorderen en verzuim kunnen terugdringen. Door deze kennis over te dragen aan werknemers, werkgevers en zorgverleners en door te helpen bij het implementeren van benodigde veranderingen in bedrijven, willen wij een bijdrage leveren aan gezonde en veilige arbeid in Nederland.

Bijlage A

Vragenlijst AVG

Vragenlijst derde meting AVG 2006

Persoon

Vraag 1: Wat is uw geslacht?

- 1 Man
2 Vrouw

Vraag 2: Wat is uw geboortear?

19 _____

Vraag 3: Is tenminste één van uw ouders in het buitenland geboren?

- 1 Nee
2 Ja, op de Nederlandse Antillen of Suriname
3 Ja, in Europa (niet Turkije), in Japan, in Indonesië, in Noord Amerika, in Australië, in Nieuw Zeeland
4 Ja, in Turkije of Marokko, elders in Afrika, in Latijns Amerika (niet: Suriname, Nederlandse Antillen!) of in Azië (niet: Japan of Indonesië!)

Vraag 4: Hoe is uw huishouden samengesteld?

- 1 Gehuwd of samenwonend **zonder** thuiswonende kinderen
2 Gehuwd of samenwonend **met** thuiswonende kinderen
3 Eénouder-huishouden
4 Alleenwonend
5 Anders (bijv. bij ouders)

Vraag 5: Hoeveel kilo weegt u?

ongeveer _____ kilo

Vraag 6: Hoe lang bent u in centimeters?

ongeveer _____ cm

Vraag 7: Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- 1 Geen opleiding gevolgd / afgemaakt
2 Basisonderwijs (lagere school)
3 Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs, VMBO (ook: LBO, LTS, LEAO, MAVO)
4 Middelbaar beroeps onderwijs BOL/ BBL, MBO (ook: MTS, MEAO, e.d.)
5 Havo/ vwo (ook: atheneum/ gymnasium)
6 Hoger beroepsonderwijs HBO, HTS, HEAO (ook: kweekschool e.d.)
7 (post-) Academisch onderwijs WO (doctoraal- of postdoctoraal)

Vraag 8: Wat is het totale netto maandinkomen van uw gehele huishouding (dus wat krijgen u en uw eventuele partner maandelijks op bank- of girorekening overgemaakt)?

€ _____ per maand

Werkkring

Vraag 8a: Bent u in het afgelopen jaar (tussen mei 2005 en nu) voor een andere werkgever gaan werken?

- 1 Ja
- 2 Nee

Vraag 8b: Bent in het afgelopen jaar (tussen mei 2005 en nu) een ander beroep gaan uitoefenen?

- 1 Ja
- 2 Nee, ga verder met vraag 9a

Vraag 9 alléén stellen als men in het afgelopen jaar een ander beroep is gaan uitoefenen:

Vraag 9: Kunt u aangeven in welke categorie uw nieuwe beroep het beste past?

Ambachtelijke en industriële beroepen, namelijk:

- 1 Schilders
- 2 Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.
- 3 Metselaars, timmerlieden, en andere bouwvakkers
- 4 Drukkers en verwante functies
- 5 Voedingsmiddelen- en drankenbereiders
- 6 Kleermakers, kostuumnaaisters, stoffeerders, confectiemedewerkers, e.d.
- 7 Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten
- 8 Machinebankwerkers, instrumentmakers, reparateurs van machines, e.d.
- 9 Overige ambachtelijke en industriële beroepen

Transportberoepen, namelijk:

- 10 Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.
- 11 Vrachtwagenchauffeurs
- 12 Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, e.d.
- 13 Overige transportberoepen

Administratieve beroepen, namelijk:

- 14 Secretariaessen, typisten, ponstypisten, e.d.
- 15 Boekhouders, kassiers, e.d.
- 16 Postdistributie personeel
- 17 Overige administratieve beroepen

Commerciële beroepen, namelijk:

- 18 Vertegenwoordigers, handelsagenten
- 19 Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers
- 20 Verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen, e.d.
- 21 Zelfstandige groot- of detailhandelaar
- 22 Overige commerciële beroepen

Dienstverlenende beroepen, namelijk:

- 23 Koks, kelners, buffetbedienden
- 24 Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen e.d.)
- 25 Politiepersoneel, brandweer, bewakers, e.d.
- 26 Kappers, schoonheidsspecialisten
- 27 Overige dienstverlenende functies

Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen, namelijk:

- 28 Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen, paramedici
- 29 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden, sociotherapeuten
- 30 Bejaardenverzorger, kinderverzorger, gezinshulp, alfavhulp, etc.
- 31 Psychologen, pedagogen, welzijnswerkers, etc.

Leerkrachten/docenten, namelijk:

- 32 Docenten basisonderwijs
- 33 Docenten voortgezet onderwijs
- 34 Docenten hoger onderwijs

(vak-)Specialisten, namelijk:

- 35 Architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars, e.d.
- 36 Statistici, wiskundigen, systeem-analysten, ICT-functies en verwante vakspecialisten
- 37 Kunstenaars

- 38 Overige vakspecialisten
- 39 Agrarische beroepen (land- en tuinbouw)
- 40 Leidinggevende functies
- 41 Overige beroepen

Vraag 9a: Bent in het afgelopen jaar (tussen mei 2005 en nu) in een andere bedrijfssector gaan werken?

- 1 Ja
- 2 Nee, ga verder met vraag 11

Vraag 10 alléén stellen als men in het afgelopen jaar in een andere sector is gaan werken:

Vraag 10: Kunt u aangeven in welke van onderstaande bedrijfscategorieën uw organisatie het beste past?

Industrie, namelijk:

- 1 Voeding- en genotmiddelenindustrie
- 2 Aardolie- en chemische industrie
- 3 Metaalproducten industrie
- 4 Metaal- en elektronische industrie
- 5 Machine-industrie
- 6 Ander type industrie

Bouwnijverheid, namelijk:

- 7 Bouwbedrijven
- 8 Bouwinstallatiebedrijven
- 9 Afwerking van gebouwen

Handel, namelijk:

- 10 Autohandel en -reparatie
- 11 Groothandel machines en reparatie
- 12 Warenhuizen en supermarkten
- 13 Ander type groot- en detailhandel

Vervoer en Communicatie, namelijk:

- 14 Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)
- 15 Post en telecommunicatie
- 16 Ander type vervoer en communicatie

Financiële instellingen, namelijk:

- 17 Bankwezen
- 18 Ander type financiële instellingen

Zakelijke dienstverlening, namelijk:

- 19 Computerservice en informatietechnologie
- 20 Juridische en economische dienstverlening
- 21 Architecten- en ingenieursbureaus
- 22 Ander type zakelijke dienstverlening

Onderwijs, namelijk:

- 23 Basis- en speciaal onderwijs
- 24 Voortgezet onderwijs
- 25 Hoger onderwijs

Gezondheids- en Welzijnszorg, namelijk:

- 26 Ziekenhuizen
- 27 Ander type gezondheidszorg
- 28 Verpleeg- en bejaardentehuizen
- 29 Ander type welzijnszorg

Overige dienstverlening, namelijk:

- 30 Cultuur, sport en recreatie
- 31 Ander type cultuur en overige dienstverlening
- 32 Landbouw, bosbouw en visserij
- 33 Energie- en waterleidingbedrijven
- 34 Horeca
- 35 Openbaar bestuur / Overheid
- 36 Overige bedrijven

Vraag 11: Hoeveel personen werken er (uzelf meegerekend) bij uw organisatie? (bedoeld wordt uitsluitend de vestiging waar u werkt; als u het niet precies weet, maak dan a.u.b. een schatting)

- 1 1 tot en met 4 personen
- 2 5 tot en met 9 personen
- 3 10 tot en met 49 personen
- 4 50 tot en met 99 personen
- 5 100 tot en met 499 personen
- 6 500 tot en met 999 personen
- 7 1000 of meer personen
- 8 Weet niet

Vraag 12: Wat is de aard van uw (belangrijkste) dienstverband?

- 1 Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)
- 2 Tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling
- 3 Tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op vaste aanstelling
- 4 Uitzendkracht
- 5 Oproepkracht

Vraag 13: Geeft u leiding aan personeel? (Personeel waaraan u via anderen leiding geeft ook meetellen)

- 0 Nee
- 1 Ja, aan 1 - 4 medewerkers
- 2 Ja, aan 5 - 9 medewerkers
- 3 Ja, aan 10 - 19 medewerkers
- 4 Ja, 20 - 49 medewerkers
- 5 Ja, 50 of meer medewerkers

Vraag 14: Hoeveel uren per week werkt u (volgens contract)?

_____ uren

Vraag 15: Hoeveel uren per week werkt u feitelijk (dus inclusief overwerk)?

_____ uren

Vraag 16: Werkt u in ploegdienst?

- 1 Ja
- 2 Nee

Vraag 17: Hoe vaak per maand werkt u gemiddeld in nachtdienst?

(Als u nooit nachtdiensten heeft vult u dan 0 in)

Gemiddeld _____ maal per maand

Vraag 18: Hoeveel tijd (in minuten) besteedt u gewoonlijk per dag aan het vervoer van en naar uw werk (woonwerkverkeer)?

_____ minuten per dag

Vraag 19: Hoeveel kilometer legt u gewoonlijk per dag van en naar uw werk te komen?

_____ kilometer per dag

Vraag 20: Hoe reist u gewoonlijk van en naar uw werk (meerdere antwoorden mogelijk)?

- 1 Fiets
- 2 Te voet
- 3 Auto
- 4 Openbaar vervoer
- 5 Bromfiets/scooter
- 6 Motor
- 7 Anders

Leefstijl

Vraag 21: Hoeveel dagen per week beweegt u gewoonlijk tenminste 30 minuten per dag?

- Tel alléén lichamelijke activiteiten mee die tenminste even zwaar zijn als stevig doorwandelen of fietsen.
- Activiteiten die korter duren dan 5 minuten tellen niet mee!

	Aantal dagen per week							
In uw vrije tijd of op werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	0	1	2	3	4	5	6	7
Alleen in uw werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	0	1	2	3	4	5	6	7

Vraag 21a: Hoeveel dagen per week beweegt u gewoonlijk gedurende tenminste 20 minuten intensief?

- Het gaat om activiteiten waarbij u gaat zweten en buiten adem raakt (zoals sporten, tuin ompspitten)

	Aantal dagen per week							
In uw vrije tijd of op werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	0	1	2	3	4	5	6	7
Alleen in uw werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	0	1	2	3	4	5	6	7

Vraag 21b: Bent u van plan om in de komende zes maanden meer te gaan bewegen?

- Ja
- Nee, net zoveel
- Nee, minder

Vraag 22: Rookt u?

- Ja
- Nee, maar ik heb vroeger wel gerookt **verder naar vraag 23**
- Nee, ik heb nooit gerookt **verder naar vraag 23**

Indien rokend

Vraag 22a: Hoeveel sigaretten, shagjes, sigaren of pijptabak rookt u doorgaans per dag in totaal?
 _____ per dag

Vraag 23: Hoeveel glazen alcoholische drank, zoals bier, wijn, sherry, port en sterke drank drinkt u gemiddeld per week? (als u geen alcohol gebruikt, vul dan 0 in)

_____ glazen per week

Vraag 24: Hoeveel dagen per week eet u tenminste 100 gram (2 opscheplepels) groenten (inclusief rauwkostsalades en groenten op brood)?

Aantal dagen per week								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	

Vraag 25: Hoeveel dagen per week eet (drinkt) u tenminste 2 stuks fruit (inclusief ongezoet vruchtensap en appelmoes)?

Aantal dagen per week								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	

Vraag 26: Hoe is uw lichamelijke conditie **in het algemeen**?

- 1 Goed
- 2 Redelijk
- 3 Matig
- 4 Slecht

Gezondheid

Vraag 27: Kunt u aangeven

- of u zelf last heeft van één of meer van de onderstaande klacht, ziekte of ongeval (kolom 1)
- in welke mate klacht, ziekte of ongeval u belemmert bij het uitvoeren van uw werk (kolom 2, 3 en 4)
- de klacht is veroorzaakt of wordt verergerd door het werk dat u doet (kolom 5)

Klacht, ziekte of ongeval	Ja, last van klacht, ziekte of ongeval	Belemmert mij bij het uitvoeren van mijn werk			Ja, deze klacht is veroorzaakt of wordt verergerd door mijn werk
		Nee	Ja, in lichte mate	Ja, in sterke mate	
Afhankelijkheid van alcohol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angststoornissen (=angstklachten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Artrose/ artritis (gewrichtsklachten, géén reuma)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beroerte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Borstkanker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chronische longziekten zoals astma en COPD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diabetes mellitus (suikerziekte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dikkedarm- en endeldarmkanker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Epilepsie (vallende ziekte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gehoortoornissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezichtsstoornissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hartfalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hartziekte (kransslagader, verstopte bloedvaten, infarct)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoge bloeddruk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klachten aan armen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klachten aan benen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Longkanker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Longontsteking, acute bronchi(oli)tis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Migraine, ernstige hoofdpijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Privé-ongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische klachten (depressiviteit, burn-out, overspannenheid)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reumatische artritis (reuma)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rugklachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nekklachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkeersongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, namelijk: _____ (Graag zelf invullen wat uw klachten zijn!)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 28: Gebruikt u medicijnen die zijn voorgeschreven door uw arts (op recept)?

- 1 Ja
- 2 Nee, wel dagelijks medicijnen (zonder recept)
- 3 Nee, maar wel af en toe medicijnen (zonder recept)
- 4 Nee, ik gebruik geen medicijnen

Vraag 29: Heeft u de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw:

	Nee, nooit	Een enkele keer, maar van korte duur	Een enkele, keer langdurig	Meerdere keren, maar steeds van korte duur	Meerdere keren langdurig
Nek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schouders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Armen/ellebogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polsen/handen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 30: Hingen de klachten die u hierboven noemde samen met uw werk?

	Niet van toepassing, geen last gehad	Wel last gehad, maar niet veroorzaakt door het werk	Geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk
Nek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schouders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Armen/ellebogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polsen/handen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 31: Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?

- 1 Uitstekend
- 2 Zeer goed
- 3 Goed
- 4 Matig
- 5 Slecht

Welzijn en werkbeleving

Vraag 32: Hieronder volgt een aantal uitspraken over de invloed die u zelf heeft op uw gezondheid. Geef aan in hoeverre u het met deze uitspraken eens bent

	helemaal mee oneens	mee oneens	eens noch oneens	mee eens	helemaal mee eens
Als ik ziek word, bepaalt mijn eigen gedrag hoe snel ik weer beter wordt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik goed voor mezelf zorg, word ik minder snel ziek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn gezondheid wordt in de eerste plaats bepaald door wat ik zelf doe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 33: Mensen reageren vaak heel verschillend als zij met problemen of onplezierige gebeurtenissen te maken krijgen. Kunt u aangeven hoe u in het algemeen reageert?

	Zelden of nooit	Af en toe	Regelmatig	Erg vaak
Toegeven om moeilijke situaties te vermijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Een probleem van alle kanten bekijken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je gevoelens tonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moeilijke situaties zoveel mogelijk uit de weg gaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verschillende mogelijkheden bedenken om een probleem op te lossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troost en begrip zoeken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proberen je te onttrekken aan de situatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doelgericht te werk gaan om een probleem op te lossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laten merken dat je ergens mee zit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 34: Kunt u achter elke uitspraak aangeven op hoeveel dagen in de afgelopen week deze op u van toepassing was?

	Maximaal 1 dag	1 tot 2 dagen	3 tot 4 dagen	5-7 dagen
Ik stoorde me aan dingen die me gewoonlijk niet storen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik had moeite mijn gedachten bij mijn bezigheden te houden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik voelde me gedeprimeerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik had het gevoel dat alles wat ik deed me moeite kostte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik had goede hoop voor de toekomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik voelde me bang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik sliep onrustig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik was gelukkig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik voelde me eenzaam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kon maar niet 'op gang' komen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 35: Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?

	Nooit	Zelden	Soms wel /soms niet	Vaak	Altijd
Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben enthousiast over mijn baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn werk inspireert me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben trots op het werk dat ik doe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 36: Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?

	Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Een paar keer per maand	Een paar keer per week	Vrijwel dagelijks
Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 37: In welke mate bent u - alles bij elkaar genomen - tevreden met uw werk?

- 1 Zeer ontevreden
- 2 Ontevreden
- 3 Niet tevreden / niet ontevreden
- 4 Tevreden
- 5 Zeer tevreden

Organisatiecultuur, communicatie en informatie

Vraag 38: Heeft u vertrouwen in de leiding van uw bedrijf?

- 1 Ja
- 2 Enigszins
- 3 Nee
- 4 Weet niet

Vraag 39: Hoe vaak heeft u ongeveer werkoverleg met uw team of afdeling?

- 1 Minimaal eens per week
- 2 Eens per twee weken
- 3 Eens per maand
- 4 Eens per twee maanden of minder vaak
- 5 Nooit

Vraag 40: Verloopt het werkoverleg over het algemeen bevredigend?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Niet van toepassing, geen werkoverleg

Vraag 41: Worden er functioneringsgesprekken met individuele medewerkers gehouden binnen uw afdeling/team?

- 1 Ja, jaarlijks (of vaker)
- 2 Ja, maar minder dan 1 keer per jaar
- 3 Nee

Vraag 42: Kunt u aangeven in hoeverre u tevreden bent met de informatie en communicatie binnen het bedrijf waar u werkt?

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Noch ontevreden, noch tevreden	Tevreden	Ze er tevreden
Ik word goed op de hoogte gehouden van plannen en ontwikkelingen in mijn team/ afdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik word goed op de hoogte gehouden van plannen en ontwikkelingen in de gehele organisatie/ het bedrijf waar u werkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik word goed op de hoogte gehouden van de activiteiten van de OR of de personeelsvertegenwoordiging van het bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn ideeën aan het management door te geven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er is sprake van een goede communicatie binnen mijn team/afdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er is sprake van een goede communicatie tussen mijn team/afdeling en mensen van andere teams/afdelingen binnen het bedrijf waar u werkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe tevreden bent u over het algemeen over de manier waarop wordt gecommuniceerd in het bedrijf waar u werkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 43: Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Noch oneens, noch eens	Mee eens	Helemaal mee eens
Mijn chef heeft doorgaans oog voor het welzijn van de medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn chef besteedt doorgaans aandacht aan wat ik zeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn chef helpt mij doorgaans het werk gedaan te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn chef kan mensen doorgaans goed laten samenwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn collega's helpen mij doorgaans om het werk gedaan te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn collega's hebben doorgaans persoonlijke belangstelling voor me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn collega's zijn doorgaans vriendelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn collega's zijn doorgaans goed in hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 44: Geef a.u.b. aan in welke mate de onderstaande uitspraken typerend zijn voor de organisatie waarin u werkt.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Noch oneens, noch eens	Mee eens	Helemaal mee eens
Er wordt rekening gehouden met de mening van werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle werknemers worden op een gelijke manier behandeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klachten van werknemers worden serieus genomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Men handelt puur uit eigenbelang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 45: Wat vindt u van uw salaris?

	Veel te laag	Iets te laag	Precies goed	Iets te hoog	Veel te hoog
Als u uw inzet op het werk vergelijkt met die van uw collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als u uw resultaten vergelijkt met die van uw collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als u bekijkt hoeveel taken u heeft in vergelijking met uw collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 46: Wat vindt u van de waardering die u krijgt?

	Veel te weinig waardering	Iets te weinig	Precies goed	Iets te veel	Veel te veel waardering
Als u uw inzet op het werk vergelijkt met die van uw collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als u uw resultaten vergelijkt met die van uw collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als u bekijkt hoeveel taken u heeft in vergelijking met uw collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbeidsomstandigheden*Vraag 47: Kunt u hieronder aankruisen hoelang u gemiddeld per dag de volgende werkzaamheden uitvoert?*

	Nooit	1-2 uur	2-4 uur	4-6 uur	6-8 uur
Lasten van meer dan 5 kilogram verplaatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kracht zetten met armen of handen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezelfde bewegingen maken met armen of handen (computerwerk uitgezonderd)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langdurig in dezelfde houding werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werken achter een beeldscherm of met een computer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 48: Kunt u aangeven in hoeverre u de onderstaande aspecten terugvindt in uw huidige functie?

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Heeft u genoeg tijd om uw werk af te maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u heel veel werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk emotioneel veeleisend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beslist u zelf wanneer u een taak uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt uw werkwijze voorgeschreven?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Verzuim

Vraag 49: Bent u de laatste 12 maanden wel eens van uw werk thuis gebleven wegens ziekte of ongeval?

- 1 Ja
2 Nee

ga verder met vraag 50

Als vraag 49 = Ja (dus ziek thuis geweest of verzuimd vanwege een (bedrijfs)ongeval):

Vraag 49a: Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden het werk verzuimd vanwege ziekte of ongeval? (aantal keren)

_____ keer

Vraag 49b: Hoeveel dagen bent u bij benadering de afgelopen 12 maanden thuis gebleven vanwege ziekte of een ongeval?

(Tel alle dagen van begin tot eind van het verzuim: ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen)

_____ dagen

Vraag 49c: Was de oorzaak van één (of meerdere) van deze (ziekte)gevallen in het werk gelegen?

- 1 Ja, oorzaak was een bedrijfsongeval
2 Ja, oorzaak geheel in het werk maar geen sprake van een bedrijfsongeval
3 Ja, maar oorzaak lag slechts gedeeltelijk in het werk
4 Nee, oorzaak lag geheel buiten het werk (bijv. thuis, verkeersongeval of sportblessure)

Vraag 49d: Heeft uw organisatie u in deze (ziekte)verzuimperiode(s) regelmatig contact met u opgenomen?

- 1 Ja
2 Nee
3 Weet niet

Vraag 49e: Wie uit de organisatie hebben u in deze (ziekte)verzuimperiode(s) begeleid? (meerdere antwoorden mogelijk).

- 1 Leidinggevende
2 Collega('s)
3 P&o functionaris
4 Bedrijfsarts
5 Bedrijfsverpleegkundige
6 Bedrijfsmaatschappelijk werker?
7 Anders
8 Weet niet
9 Niet van toepassing

Vraag 50: Ontvangt u nu een WAO-uitkering?

- 1 Ja
2 Nee

ga verder met vraag 51

Als Vraag 50 = Nee

Vraag 50a: Heeft u in de afgelopen 5 jaar een WAO-uitkering ontvangen?

- 1 Ja
2 Nee

Verzuimbeleid

Vraag 51: Bent u door uw werkgever schriftelijk of mondeling op de hoogte gesteld van wat u moet doen als u ziek bent? (bijvoorbeeld bij wie u zich ziek moet melden).

- 1 Ja
2 Nee

Vraag 52: Is het onderwerp ziekteverzuim en begeleiding van zieke werknemers wel eens besproken in een werkoverleg?

- 1 Ja
2 Nee

Vraag 53: Bent u door de organisatie voldoende geïnformeerd over genomen verzuimmaatregelen?

- 1 Ja
2 Nee

Vraag 54: Bent u betrokken geweest bij de ontwikkeling van verzuimmaatregelen?

- 1 Ja
2 Nee

Vraag 55: Heeft het management van uw bedrijf voldoende rekening gehouden met de mening van u en uw collega's betreffende de te nemen verzuimmaatregelen?

- 1 Ja
2 Nee

Vraag 56: Wilt u aangeven in hoeverre u het met onderstaande uitspraken over uw leidinggevende eens bent?

Mijn leidinggevende:	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Noch oneens noch eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Houdt goed in de gaten hoe medewerkers in hun vel zitten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grijpt in wanneer een medewerker dreigt uit te vallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spant zich in om ziekteverzuim te voorkomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft over het algemeen oprecht aandacht voor zijn/haar zieke medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Houdt regelmatig contact met zieke medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besteedt voldoende tijd aan de begeleiding van zieke medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begeleidt zieke medewerkers goed bij het terugkeren op de werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probeert actief te voorkomen dat medewerkers door ziekte uitvallen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probeert actief zieke medewerkers weer te reintegreren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 57: Wilt u aangeven in hoeverre u het met onderstaande uitspraken over uw afdeling/ team eens bent?

Op mijn afdeling/ in mijn team:	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Noch oneens noch eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Melden medewerkers zich makkelijk ziek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zieken medewerkers vaak langer uit dan noodzakelijk is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Melden medewerkers zich regelmatig ziek terwijl ze niet ziek zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Melden medewerkers zich niet ziek uit angst voor een slechte beoordeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Melden medewerkers zich niet ziek uit angst voor de gevolgen voor hun werkpakket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 58: Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met onderstaande uitspraken?

Ten opzichte van een jaar geleden:	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Noch oneens, noch eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet	Niet van toepassing (niet ziek geweest)
Meld ik mij minder snel ziek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk ik langer door bij klachten of ziekte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk ik té lang door bij klachten of ziekte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begin ik eerder weer te werken na klachten of ziekte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begin ik vaker te vroeg met werken na klachten of ziekte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 59: Wat vindt u over het geheel genomen van het verzuimbeleid in uw bedrijf?

- 1 Er is geen verzuimbeleid
- 2 Zeer goed
- 3 Goed
- 4 Matig
- 5 Slecht
- 6 Zeer slecht
- 7 Weet niet

Begeleiding bij klachten en verzuim

Vraag 60: Is er een spreekuur voor problemen op het gebied van stress, lichamelijke belasting en gezondheid bij de bedrijfsarts, arbo-coördinator of bedrijfsmaatschappelijk werker ingesteld?

- 1 Ja
 2 Nee
 3 Weet niet

Vraag 61: Heeft uw organisatie een sociaal-medisch team (SMT)?

- 1 Ja
 2 Nee
 3 Weet niet

Vraag 62: Heeft u in de afgelopen 12 maanden wel eens contact met de bedrijfsarts gehad?

- 1 Ja
 2 Nee

verder met vraag 63

Als Vraag 62 = JA (Contact gehad met de bedrijfsarts):

Vraag 62a: Wat was de reden dat u contact heeft gehad met de bedrijfsarts? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 Ziekteverzuim verder met vraag 62a1
 2 Gezondheidsklachten, (nog) geen sprake van ziekteverzuim verder met vraag 62a2
 3 Conflicten op het werk verder met vraag 63
 4 Aanstellings- of medische keuring verder met vraag 63
 5 Arbeidsomstandighedensprekkuur verder met vraag 63
 6 Kennismaking verder met vraag 63
 7 Anders verder met vraag 63

Als Vraag 62a = 1 (Alléén in geval van ziekteverzuim)

Vraag 62a1: Heeft de bedrijfsarts met u besproken op welke termijn u uw werk geheel of gedeeltelijk weer zou kunnen hervatten?

- 1 Ja, wel besproken
 2 Nee, niet besproken
 3 Weet niet

Als Vraag 62a = 1 of 2 (Alléén in geval van ziekteverzuim óf gezondheidsklachten)

Vraag 62a2: Heeft de bedrijfsarts met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten of ziekteverzuim in het werk liggen?

- 1 Ja, wel besproken
 2 Nee, niet besproken
 3 Niet van toepassing

Vraag 62a3: Heeft de bedrijfsarts met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) uit zou kunnen voeren?

- 1 Ja, wel besproken
 2 Nee, niet besproken
 3 Weet niet

Vraag 62b: Bent u door uw bedrijfsarts verwezen naar een andere zorgverlener?

- 1 Ja
 2 Nee

verder met vraag 62c

Als Vraag 62b = 1 (Alléén in geval van verwijzing)

Vraag 62b1: Kunt u aangeven naar welke zorgverlener(s) u bent doorverwezen?

	Verwijzing naar: (aankruisen a.u.b.)
Huisarts	<input type="checkbox"/>
Fysiotherapeut/ Oefentherapeut Mensendieck of Cesar	<input type="checkbox"/>
Psycholoog	<input type="checkbox"/>
Psychiater	<input type="checkbox"/>
Specialist	<input type="checkbox"/>
Maatschappelijk werker	<input type="checkbox"/>
Andere zorgverlener	<input type="checkbox"/>

vraag 62b2: Heeft uw bedrijfsarts u om toestemming gevraagd om informatie op te vragen of uit te wisselen en/ of inzichten af te stemmen met de zorgverlener waarnaar u was verwezen?

- 1 Ja, schriftelijk
 1 Ja, mondeling
 2 Nee

Vraag 62c: Is de bedrijfsarts naar uw mening voldoende deskundig?

- 1 Ja
 2 Nee
 3 Weet niet

Vraag 62d: Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, over het bezoek aan de bedrijfsarts?

- 1 Zeer ontevreden
 2 Ontevreden
 3 Niet tevreden, niet ontevreden
 4 Tevreden
 5 Zeer tevreden

Vraag 63: Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden contact gehad (behandeling, (telefonisch)spreekuur) met de volgende zorgverleners?

Het contact met de zorgverlener hoeft niet op verwijzing van een arts te hebben plaatsgevonden. Wij willen u verzoeken ook het contact dat u op eigen initiatief of op aanraden van anderen met de genoemde zorgverlener heeft gehad mee te tellen !!

Als u met geen enkele van de genoemde zorgverleners contact heeft gehad vult u dan overal een "0" in en gaat u verder naar vraag 64.

	Aantal keren contact	
Huisarts	...	V63a1, v63a2 en v63a3 invullen a.u.b.
Bedrijfsarts	...	
Fysio- of oefentherapeut (Mensendieck, Cesar etc.)	...	V63b1, v63b2, v63b3 en v63b4 invullen a.u.b.
Psycholoog	...	V63c1, v63c2, v63c3 en v63c4 invullen a.u.b.
Psychiater	...	V63c1, v63c2, v63c3 en v63c4 invullen a.u.b.
Specialist	...	V63d1, v63d2, v63d3 en v63d4 invullen a.u.b.
Maatschappelijk werker	...	V63e1, v63e2, v63e3 en v63e4 invullen a.u.b.

Contact gehad met huisarts:

Vraag 63a1: Heeft de huisarts met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen?

- 1 Ja, wel besproken
 2 Nee, niet besproken
 3 Niet van toepassing

Vraag 63a2: Heeft de huisarts met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) zou kunnen uitvoeren?

- 1 Ja, besproken
 2 Nee, niet besproken
 3 Niet van toepassing

Vraag 63a3: Hoe tevreden was u, alles bij elkaar genomen over het contact met uw huisarts?

- 1 Zeer ontevreden
- 2 Ontevreden
- 3 Niet tevreden, niet ontevreden
- 4 Tevreden
- 5 Zeer tevreden

In behandeling geweest bij fysiotherapeut of oefentherapeut (Mensendieck/Cesar):

Vraag 63b1: Hoe lang duurde het (naar schatting) voordat u terecht kon voor het begin van de behandeling bij de fysio- of oefentherapeut (Mensendieck/Cesar)?

_____ weken (graag het aantal invullen!!!)

Vraag 63b2: Heeft de fysio- of oefentherapeut met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen?

- 1 Ja, wel besproken
- 2 Nee, niet besproken
- 3 Niet van toepassing

Vraag 63b3: Heeft de fysio- of oefentherapeut met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) zou kunnen uitvoeren?

- 1 Ja, wel besproken
- 2 Nee, niet besproken
- 3 Niet van toepassing

Vraag 63b4: Hoe tevreden was u, alles bij elkaar genomen over het bezoek aan de fysio- of oefentherapeut?

- 1 Zeer ontevreden
- 2 Ontevreden
- 3 Niet tevreden, niet ontevreden
- 4 Tevreden
- 5 Zeer tevreden

In behandeling geweest bij psycholoog of psychiater:

Vraag 63c1: Hoe lang duurde het (naar schatting) voordat u terecht kon voor het begin van de behandeling bij de psycholoog/psychiater?

_____ weken (graag het aantal invullen!!!)

Vraag 63c2: Heeft de psycholoog/psychiater met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen?

- 1 Ja, besproken
- 2 Nee, niet besproken
- 3 Niet van toepassing

Vraag 63c3: Heeft de psycholoog/psychiater met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) zou kunnen uitvoeren?

- 1 Ja, wel besproken
- 2 Nee, niet besproken
- 3 Niet van toepassing

Vraag 63c4: Hoe tevreden was u, alles bij elkaar genomen over het bezoek aan de psycholoog/psychiater?

- 1 Zeer ontevreden
- 2 Ontevreden
- 3 Niet tevreden, niet ontevreden
- 4 Tevreden
- 5 Zeer tevreden

In behandeling geweest bij specialist:

Vraag 63d1: *Hoe lang duurde het (naar schatting) voordat u terecht kon voor het begin van de behandeling bij de specialist?*

_____ weken (graag het aantal invullen!!!)

Vraag 63d2: *Heeft de specialist met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen?*

- 1 Ja, besproken
- 2 Nee, niet besproken
- 3 Niet van toepassing

Vraag 63d3: *Heeft de specialist met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) u zou kunnen uitvoeren?*

- 1 Ja, wel besproken
- 2 Nee, niet besproken
- 3 Niet van toepassing

Vraag 63d4: *Hoe tevreden was u, alles bij elkaar genomen over het bezoek aan de specialist?*

- 1 Zeer ontevreden
- 2 Ontevreden
- 3 Niet tevreden, niet ontevreden
- 4 Tevreden
- 5 Zeer tevreden

Bij maatschappelijk werker geweest:

Vraag 63e1: *Hoe lang duurde het (naar schatting) voor u terecht kon bij de maatschappelijk werker?*

_____ Weken (graag het aantal invullen!!!)

Vraag 63e2: *Heeft de maatschappelijk werker met u besproken of en in hoeverre oorzaken van uw gezondheidsklachten en/of ziekteverzuim in uw werk liggen?*

- 1 Ja, besproken
- 2 Nee, niet besproken
- 3 Niet van toepassing

Vraag 63e3: *Heeft de maatschappelijk werker met u besproken of en hoe u uw werk(zaamheden) u zou kunnen uitvoeren?*

- 1 Ja, wel besproken
- 2 Nee, niet besproken
- 3 Niet van toepassing

Vraag 63e4: *Hoe tevreden was u, alles bij elkaar genomen over het bezoek aan de maatschappelijk werker?*

- 1 Zeer ontevreden
- 2 Ontevreden
- 3 Niet tevreden, niet ontevreden
- 4 Tevreden
- 5 Zeer tevreden

Gezondheidsmaatregelen

Vraag 64: Kunt u aangeven in hoeverre u het met onderstaande uitspraken over de organisatie waar u werkt eens bent

In het bedrijf/de vestiging waar ik werk:	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Noch oneens noch eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Is gezondheid een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Worden voldoende inspanningen geleverd om de gezondheid van medewerkers te beschermen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is elke werkplek gezond en veilig ontworpen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt bij de aanschaf van materialen (meubels, machines) voldoende rekening gehouden met de gezondheid van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vinden alle medewerkers gezond en veilig werkgedrag belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt goede voorlichting gegeven over het gezondheidsbeleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Worden initiatieven op het terrein van sport, cultuur, milieu, gezondheid en welzijn actief ondersteund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt actief beleid gevoerd om de gezondheid van medewerkers en gezinsleden van medewerkers te bevorderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Worden gezonde en milieuvriendelijke grondstoffen producten/diensten geproduceerd/geleverd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Worden producten gemaakt of diensten geleverd die bijdragen aan de gezondheid van onze klanten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 65: Zijn in de afgelopen 12 maanden voor u de volgende maatregelen genomen?

	Ja	Nee, maar is ook niet nodig	Nee, maar heb ik wel behoefte aan	Weet niet/ Niet van toepassing
Heeft u voorlichting gekregen over het omgaan met werkdruk en stress?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is er een beperking van uw werklast doorgevoerd? (bijvoorbeeld door minder of ander werk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u toestemming gekregen om uw werk beter af te stemmen op uw privé situatie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u hulp gekregen in het omgaan met conflicten, intimidatie of agressie van de kant van klanten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u hulp gekregen in het omgaan met conflicten, intimidatie of agressie van de kant van (een) collega(s) of chef(s)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is er aandacht besteed aan klachten die u kreeg door de hoge werkdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u voorlichting gekregen over rug-, nek-, arm- en schouderklachten en wat u kunt doen om de kans op dergelijke klachten te verminderen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw takenpakket veranderd om de kans op rug-, nek-, arm- en schouderklachten te verminderen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zijn uw werk- of pauzetijden aangepast om de kans op rug-, nek-, arm- en schouderklachten te verminderen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is de inrichting van uw werkplek aangepast aan uw lengte of uw taken, zodat u in een goede werkhouding kunt werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw veiligheid en gezondheid op het werk wel eens besproken in een werkoverleg of functioneringsgesprek?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt u aangesproken door de werkgever wanneer u veiligheidsmaatregelen niet toepast?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 66: Zijn er in de laatste 12 maanden ook werkaanpassingen (bijv. aanpassing van werktijden, type werk, etc.) voor u gedaan, zodat u uw werkzaamheden beter kon uitvoeren?

- 1 Nee, was niet nodig **ga verder naar vraag 67**
 2 Nee, wel nodig, geen werkaanpassingen gekregen **ga verder naar vraag 67**
 3 Ja, werkaanpassingen gekregen **ga verder naar vraag 67**
 4 Weet niet **ga verder naar vraag 67**

Als Vraag 66 = 3 (Werkaanpassingen gekregen)

Vraag 66a: *Wilt van de onderstaande werkaanpassingen aangeven of die bij u zijn toegepast?*

	Ja	Nee
Korter werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere pauzeregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lager werktempo dan gebruikelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weglaten van taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zelf het werk mogen indelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Telewerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aanschaf van hulpmiddelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Roosteraanpassing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hulp van collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidstherapeutisch werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 67: *Zijn in de afgelopen 12 maanden in uw bedrijf maatregelen genomen om.....?*

	Ja	Nee, maar is ook niet nodig	Nee, maar is wel behoefte aan	Weet niet
Alcoholgebruik in de organisatie te beheersen/ uit te sluiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewegen tijdens werktijd te bevorderen (bijv. lunchwandelen en bedrijfsfitness)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewegen buiten werktijd te bevorderen (bijv. actieve uitjes, bedrijfssport, bedrijfscompetitie, sportkleding, fietsenplan)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(mee)Roken terug te dringen of verregaand te reguleren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezonde voedingsgewoonten tijdens het werk te bevorderen (bijv. gezonde keuzemogelijkheden in de kantine, gezonde hapjes bij borrels)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hartelijk dank voor uw medewerking

Wanneer u nog op- of aanmerkingen heeft naar aanleiding van deze vragenlijst en/of het onderzoek dan kunt u dat hieronder aangeven?
