

**Arbeidsrisico's, gezondheidsklachten
en ziekteverzuim in branches:
secundaire analyses op POLS 1997, 1998 en 1999**

**I.L.D. Houtman
E.M.M. de Vroome**

7 december 2001

Onderzoek verricht in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door
TNO Arbeid

Inhoudsopgave

Samenvatting en discussie	1	
1	Aanleiding, probleemstelling en onderzoeksvragen	11
2	Methode	13
2.1	De gegevensbestanden	13
2.2	Aantal werkenden en onderscheiden branches	13
2.3	Risicofactoren, gezondheidsklachten en ziekteverzuim	15
2.4	Uitgevoerde analyses	16
3	Het vóórkomen van arborisico's	19
3.1	Werk- en tijdsdruk risico's	20
3.2	Gebrek aan regelmogelijkheden/autonomie	22
3.3	Gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden	24
3.4	Gebrek aan sfeer op het werk	26
3.5	Conflicten met chef en/of collega's	28
3.6	Ontevreden over de leiding	30
3.7	Gebrek aan plezier in het werk	32
3.8	Discriminatie op grond van sekse en/of huidskleur	34
3.9	Onvoldoende beloning	36
3.10	Lichamelijke/fysieke werkbelasting	38
3.11	Lawaairisico's	40
3.12	Gebrek aan regelmogelijkheden met fysische risico's in de omgeving	42
3.13	Meervoudige belasting	44
4	Het vóórkomen van gezondheidsklachten en verzuim	51
4.1	Burnout	52
4.2	Ernstige malaisegevoelens	54
4.3	Rugklachten	56
4.4	Werkgebonden klachten van nek, schouders en armen	58
4.5	Ziekteverzuim in de afgelopen 2 maanden	60
4.6	Ziekteverzuim als gevolg van tijds- of werkdruk	62
4.7	Ziekteverzuim als gevolg van lichamelijke belasting	64
5	Samenhang tussen risico's, gezondheidsklachten en verzuim	67
5.1	Risicofactoren en reductie van burnout	68
5.2	Risicofactoren en reductie van malaiseklachten	70
5.3	Risicofactoren en reductie van rugklachten	72
5.4	Risicofactoren en reductie van werkgebonden klachten van nek, schouder en arm	74
5.5	Risicofactoren en reductie van gerapporteerd verzuim	76
5.6	Risicofactoren en reductie van verzuim wegens tijds- en werkdruk.	78
5.7	Risicofactoren en reductie van verzuim wegens lichamelijke belasting	80

6	Summary and discussion	83
6.1	What is the prevalence of psychosocial and physical risk factors in work?	83
6.1.1	Branches high on psychosocial risks	84
6.1.2	Branches high on physical risks	86
6.1.3	Branches high on multiple load	87
6.2	Prevalence of health problems and self reported sickness absence	88
6.3	Risk factors, health problems and self reported sickness absence: relations and potential benefits from prevention	89
7	Literatuur	91
	Bijlagen	93

Samenvatting en discussie

In dit onderzoek zijn vele secundaire analyses op de CBS/POLS¹-bestanden van 1997, 1998 en 1999 uitgevoerd met het doel antwoord te geven op de volgende vragen:

- 1 Wat is in het algemeen, op brancheniveau en op subbrancheniveau de prevalentie van psychosociale (onder andere werkdruk, regelmogelijkheden, werksfeer) en fysieke (tillen, geluid) risicofactoren in het werk?
- 2 Wat is in het algemeen, op brancheniveau en op subbrancheniveau de prevalentie van gezondheidsklachten (onder andere vermoeidheid, emotionele uitputting, werkgebonden klachten aan nek, schouder en arm, en het arbeidsgebonden verzuim)?
- 3 Wat is in het algemeen, op brancheniveau en op subbrancheniveau de samenhang tussen psychosociale en fysieke risicofactoren in het werk en gezondheidsklachten?
- 4 Wat is in het algemeen, op brancheniveau en op subbrancheniveau de samenhang tussen psychosociale en fysieke risicofactoren in het werk en ziekteverzuim?
- 5 In hoeverre kunnen gezondheidsklachten en ziekteverzuim verminderd worden bij optimale beheersing van de onderscheiden arbeidsrisico's?

Deze studie is uitgevoerd in de context van de arboconvenanten. Om reden van herkenbaarheid van de branches op het niveau waarop de convenanten worden gesloten zijn de prevalenties, en waar mogelijk ook de samenhangen op een zeer gedetailleerd niveau van subbranches uitgewerkt. Dit rapport bevat voor de 12 grote branches en voor 48 subbranches daarbinnen informatie over het vóórkomen van diverse psychosociale risico's in het werk, evenals van de lichamelijke belasting, lawaai en van gebrekkige regelmogelijkheden in het werk. Daarnaast bevat het veel informatie over het vóórkomen van psychische klachten, en enkele klachten van het bewegingsapparaat, en van het verzuim. Deze informatie, evenals informatie over de samenhangen tussen de risicofactoren in het werk enerzijds, en de gezondheidsklachten en het verzuim anderzijds, is zowel opgenomen in de vorm van een tabellenboek, maar is ook op overzichtelijke wijze, en vooral vanuit het oogpunt van risicogroepen voor specifieke risico's, in het rapport gepresenteerd. De gepresenteerde resultaten worden in het rapport indien nodig genuanceerd naar sekse, leeftijd en omvang van het aanstellingscontract. Hierop wordt in deze samenvatting niet meer teruggekomen. De vragen in deze samenvatting opnieuw beantwoorden zou teveel een opsomming van gedetailleerde informatie worden. Daarvoor wordt dan ook verwezen naar de tabellenbijlage en de figuren in de rapportage. In deze samenvatting wordt wel een samenvatting gepresenteerd van de belangrijkste risicogroepen voor de onderscheiden risicofactoren en voor de meervoudige belasting, als ook naar gezondheidsklacht en verzuimindicator. Daarnaast wordt ingegaan op de belangrijkste bevindingen waar het gaat om de samenhang tussen de risicofactoren in het werk enerzijds en gezondheid en verzuim anderzijds. Deze bevindingen worden tenslotte beschreven tegen de achtergrond van de nationaal en internationaal beschikbaar vergelijkingsmateriaal.

Wat is de prevalentie van psychosociale en fysieke risicofactoren in werk?

In dit rapport zijn secundaire analyses uitgevoerd op de bestanden van de POLS 1997, 1998 en 1999 ($n_{\text{tot}}=11.543$). Er zijn diverse indicatoren voor psychosociale en fysieke (en zelfs fysieke) risicofactoren onderzocht. Zo is er in het kader van de

¹ POLS = Permanent Onderzoek LeefSituatie, een jaarlijks, doorlopend onderzoek van het CBS

psychosociale risico's gekeken naar tijds- en werkdruk, regelmogelijkheden in het werk (autonomie), vaardigheidsmogelijkheden, sfeer op het werk, conflicten met chef en collega's (alleen bestand 1999), ontevredenheid over de leiding, en discriminatie naar sekse of huidskleur. Daarnaast is er sprake van fysieke en fysieke risico's (lichamelijke belasting, lawaai, dan wel het –niet- hebben van regelmogelijkheden op deze punten), en het hebben van plezier in het werk.

De meeste psychosociale risicofactoren in het werk discrimineren middelmatig tot goed naar branche. Daarnaast komen sommige risico's relatief vaak voor, zoals tijds- en werkdruk. Met name risico's als ontevreden zijn met de leiding en discriminatie op grond van sekse of huidskleur komen naar verhouding weinig voor. Dit neemt overigens niet weg dat wanneer zoiets voorkomt, dit grote gevolgen kan hebben in de vorm van een sterk voorspellende of verklarende waarde van deze risico's voor het optreden van gezondheidsklachten en verzuim.

Branches met een hoog psychosociaal risico

Branches die veel psychosociale risico's kennen zijn branches in de industrie (6 van de 7 psychosociale risico's significant ongunstig), de vervoers- en communicatiebranche (5 van de 7 psychosociale risico's significant ongunstig), en dan met name het vervoer over het spoor en door de lucht, de sociale werkvoorziening en de niet gespecialiseerde detailhandel (4 van de 7 psychosociale risico's significant ongunstig).

Per risicofactor kan een *top-5* van branches en subbranches worden beschreven:

- Werk- en tijdsdruk:
 - de geestelijke gezondheidszorg
 - ziekenhuizen
 - architecten- en ingenieursbureaus
 - vervoer over het spoor en door de lucht
 - welzijnszorg met huisvesting
- Gebrek aan autonomie:
 - Vervoer over de weg
 - Welzijnszorg met huisvesting
 - Voortgezet onderwijs
 - Basisonderwijs
 - Vervoer over het spoor en door de lucht
- Gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden
 - Reiniging van gebouwen e.d.
 - Niet gespecialiseerde detailhandel
 - Vervoer over de weg (excl. Goederen)
 - Sociale werkvoorziening
 - Vervoer en communicatie overig
- Gebrek aan sfeer
 - Amusement en kunst
 - Kappers en schoonheidsverzorging
 - Landbouw (totaal)
 - Architecten en ingenieursbureaus
 - Cultuur en overige dienstverlening

- Conflicten met leiding en collega's
 - Sociale werkvoorziening
 - Defensie
 - Goederenvervoer over de weg
 - Politie
 - Niet-gespecialiseerde detailhandel

- Ontevreden over de leiding
 - Politie
 - Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling
 - Defensie
 - Cultuur, sport en recreatie
 - Openbaar bestuur

- Gebrek aan plezier in het werk
 - Reiniging van gebouwen e.d.
 - Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling
 - Vervoer en communicatie(overig)
 - Industrie (overig)
 - Sociale werkvoorziening

- Discriminatie op grond van sekse en/of huidskleur
 - Politie
 - Defensie
 - Vervoer per spoor of door de lucht
 - Sociale werkvoorziening
 - Geestelijke gezondheidszorg

Je kan erover twisten of 'onvoldoende beloning' een psychosociaal risico is. Het is meer een arbeidsvoorwaardelijk 'risico', maar wordt vaak ook gezien als een 'extrinsieke beloning' van werk. Werkkenmerken als autonomie of regelmogelijkheden worden vaak als meer 'intrinsieke beloning' van werk gezien. In de *top-5* van risicobranches voor 'onvoldoende beloning' prijken met name de sectoren uit de zorg en in wat mindere mate het onderwijs.

Vergelijkingen met de literatuur zijn in zoverre lastig te interpreteren, omdat branches vaak niet op een dergelijk niveau van detaillering als in dit onderzoek zijn uitgesplitst. Een analyse van werkstressrisico's naar bedrijfstype op basis van de voorganger van de POLS, het Leef Situatie Onderzoek (LSO, periode 1977 t/m 1986), toen deze CBS-enquête ook nog eens veel minder vragen over risicofactoren in het werk bevatte, laat al wel zien dat branches als de zorg, de groothandel en het wegvervoer, maar vooral de zakelijke dienstverlening hoog scoorden op werktempo, een belangrijk onderdeel van werk- en tijdsdruk (Houtman *et al.*, 1991). Opvallend is dat van de zakelijke dienstverlening nu eigenlijk alleen de architecten- en ingenieursbureaus tot de *top-5* op dit risico behoren, hoewel de sector als geheel nu ook nog steeds hoog scoort. Daarnaast zien we in de huidige resultaten dat de gezondheids- en welzijnszorg ook subbranches heeft in de *lage* regionen van het werk- en tijdsdrukrisico, wat het branchegemiddelde drukt.

Tussentijdse vergelijking van CBS-cijfers over het werktempo tussen de jaren 1990 en 1995 liet al zien dat het werktempo in de transportbranche over die periode veel meer aan het stijgen was dan in andere branches (Houtman, 1997). Branchegegevens op basis van de VBBA (Vragenlijst Beoordeling van de Arbeid; Van Veldhoven &

Broersen, 1999) over werktempo en werkhoeveelheid stroken niet helemaal met de rangorde in branches op basis van de CBS-gegevens. Zij vinden namelijk dat het onderwijs koploper is op het gebied van ‘werkdruk’. Hierbij moet overigens worden bedacht dat het VBBA bestand weliswaar groot is, maar dat het geen random werknemerssteekproef betreft zoals wel het geval is bij de POLS. Het VBBA-bestand is tot stand gekomen via een steekproeftrekking vanuit (risico)bedrijven.

Tot op zekere hoogte vertoont de rangorde van branches naar kwantitatieve taakeisen op basis van gegevens van de derde Europese Survey overeenstemming met de CBS-gegevens (Houtman *et al.*, 2001). Wanneer de branchegegevens worden geaggregeerd op hoofdtak (1-digit) staan het vervoer en de bouw op hoge posities als het gaat om werk- en tijdsdruk. In het Europese bestand hebben ook werkenden in de industrie en in de horeca te maken met een hoge tijds- en werkdruk, en werkende in de dienstverlening en zorg juist met heel lage tijds- en werkdruk. Dit is in het POLS-bestand niet het geval.

Ten aanzien van regelproblemen bevatte het oude LSO (en het Doorlopend Leefsituatie Onderzoek, DLO) nauwelijks relevante vragen. De vragen waren meer gerelateerd aan vaardigheidsmogelijkheden, een overigens aan regelmogelijkheden in het werk gerelateerde risicofactor (‘gebrek aan’ vormt hier overigens het risico). Ongunstig scoorden toen, in de periode 1977 t/m 1986, de schoonmaakbranche, het wegvervoer, en enkele sectoren uit de industrie (Houtman *et al.*, 1991). Dit komt nog steeds behoorlijk goed overeen met de hier gesignaleerde risicorangorde. Van Veldhoven & Broersen (1999) vinden met de VBBA dat het onderwijs hier de risicobranche bij uitstek is; de overige dienstverlening (voornamelijk schoonmaakbedrijven), de industrie, nutsbedrijven en de overheid volgen hierna, en blijken onderling redelijk vergelijkbaar.

Op Europees niveau zijn op deze risicodimensie vooral de horeca, de detailhandel, de voedingsindustrie en het transport de risicobranches (Houtman *et al.*, 2001). Opvallend is dat de Europese cijfers vooral voor de gezondheids- en welzijnszorg sterk, en in gunstige zin, afwijken van de bevindingen in Nederland.

Ten aanzien van de meer sociale en relationele problemen op het werk zoals relaties en sfeer op het werk bevatten de oude LSO (en DLO) gegevens geen informatie. Op basis van de VBBA worden in dit verband het onderwijs, de overige dienstverlening (schoonmaak e.d.) en de industrie als koplopers op dit type van risico genomineerd. ‘Plezier in het werk’ had bij dat bestand eenzelfde rangorde naar branche als de meer ‘sfeer’-gebonden schalen. In het huidige onderzoek zijn het vooral de kleine subbranches die tot de hogere regionen van deze risicofactor doordringen zoals de politie, defensie, de sociale werkvoorziening en ‘cultuur, sport en recreatie’. De mogelijkheid om ook kleine branches te onderscheiden maakt de huidige resultaten, zoals eerder opgemerkt, lastig te vergelijken met, en dus te valideren aan ander onderzoek.

In het Europese bestand zijn de risicobranches voor gebrek aan sociale steun de landbouw, de textielindustrie, de detailhandel, de horeca en de bouw (Houtman *et al.*, 2001). Dit vertoont een zeer beperkte parallel met de hier gepresenteerde rangorde. Ook hier wijkt echter het detailleringniveau waarop risicobranches kunnen worden onderscheiden, naast de toch wat andere operationalisatie van ‘relationele problemen op het werk’ toch wel behoorlijk af van die in de POLS.

Branches met een groot fysiek en/of fysisch risico:

Onder branches met een groot fysiek risico rekenen we branches met een hoge lichamelijke of fysieke werkbelasting. We zullen hier ook het risico van lawaai en de

gebrekkige mogelijkheden om met name fysieke risico's als temperatuur en ventilatie te kunnen regelen bespreken.

Branches die veel van deze risico's bevatten zijn te vinden in de typische 'blauwe boorden' sectoren als de bouw, de industrie, en in wat mindere mate in het vervoer, in de sociale werkvoorziening, de reiniging van gebouwen, de landbouw, en in enkele sectoren van de gezondheids- en welzijnszorg.

Een *top-5* van risicobranches op de aspecten van fysieke en fysieke risico's is:

- Lichamelijke of fysieke werkbelasting:
 - Afwerking gebouwen
 - Bouwbedrijf
 - Bouwnijverheid (totaal)
 - Landbouw (totaal)
 - Kappers en schoonheidsverzorging

- Lawaai
 - Metaalindustrie
 - Industrie (overig)
 - Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen
 - Hout- en meubelindustrie
 - Vervoer over het spoor en door de lucht

- Gebrek aan regelmogelijkheden ten aanzien van temperatuur en/of ventilatie
 - Niet-gespecialiseerde detailhandel
 - Afwerking gebouwen
 - Bouw installatie
 - Bouwbedrijf
 - Sociale werkvoorziening

De hierboven genoemde branches betreffen zowel grote branches, zoals de bouw, maar soms ook relatief kleine subbranches als de kappers en schoonheidsverzorging, de kinderdagverblijven en peuterspeelzalen en de sociale werkvoorziening. De risico's van werkenden in deze kleine branches, vergeleken met die in andere branches zijn ook niet in de literatuur terug te vinden. Gegevens uit eerdere en andere bronnen bevestigen wel dat dit type fysieke en fysieke risico's inderdaad 'typisch horen' bij branches als de bouw, de industrie, de landbouw en in wat mindere mate ook bij het vervoer (Houtman *et al.*, 1991; Houtman *et al.*, 2001).

Branches met een meervoudig risico:

Vanwege het feit dat risicofactoren toch ook in belangrijke mate onafhankelijk van elkaar zijn, kan in kaart worden gebracht welke branches in belangrijke mate een meervoudig risico hebben.

De *top-5* van de meervoudige risico's is:

- Industrie (overig, totaal)
- Vervoer en communicatie (overig en totaal)
- Sociale werkvoorziening
- Welzijnszorg met huisvesting
- Vervoer over de weg (exclusief goederen)

Op het Europese niveau is een vergelijkbare beoordeling gemaakt, en blijken het vervoer, de horeca de landbouw, en enkele sectoren van de industrie het meest

ongunstig te scoren op het aspect van meervoudige belasting (Houtman *et al.*, 2001). Dit komt slechts gedeeltelijk overeen met de bevindingen op basis van POLS, waarbij opnieuw bedacht moet worden dat in de Europese studie een veel globalere branche-indeling is gebruikt, en enkele operationalisaties ook enigszins verschilden.

Wat is de prevalentie van gezondheidsklachten en verzuim?

In het kader van de psychische gezondheid is een burnout-indicator geoperationaliseerd. Daarnaast zijn malaiseklachten vastgesteld en zijn fysieke gezondheidsklachten zoals ernstige rugklachten, werkgebonden klachten van nek, schouders, en armen vastgesteld, en zijn verschillende aspecten van verzuim in kaart gebracht. Hieronder wordt een en ander in de vorm van een *top-5* weergegeven.

De *top-5* risico branches voor diverse gezondheidsklachten en verzuim.

- *Top-5* burnout:
 - Onderwijs (overig)
 - Voortgezet onderwijs
 - Onderwijs (totaal)
 - Geestelijke gezondheidszorg
 - Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling
- Ernstige malaiseklachten
 - Kappers- en schoonheidsverzorging
 - Cultuur, sport en recreatie
 - Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling
 - Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg
 - Cultuur en overige dienstverlening (totaal)
- Ernstige rugklachten:
 - Cultuur, sport en recreatie
 - Voortgezet onderwijs
 - Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling
 - Sociale werkvoorziening
 - Algemeen overheidsbestuur
- Werkgebonden klachten van nek, schouder en arm:
 - Kappers en schoonheidsverzorging
 - Vervoer over de weg (exclusief goederen)
 - Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen
 - Reiniging van gebouwen e.d.
 - Afwerking van gebouwen
- Ziekteverzuim in de afgelopen 2 maanden
 - Verzekeringswezen en pensioenfondsen
 - Sociale werkvoorziening
 - Gezinsverzorging en gezinshulp
 - Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg
 - Geestelijke gezondheidszorg

- Ziekteverzuim als gevolg van tijd/werkdruk
 - Geestelijke gezondheidszorg
 - Onderwijs (overig)
 - Basisonderwijs
 - Voortgezet onderwijs
 - Onderwijs (totaal)
- Ziekteverzuim als gevolg van lichamelijke inspanning:
 - Sociale werkvoorziening
 - Reiniging van gebouwen e.d.
 - Gezinsverzorging en gezinshulp
 - Goederenvervoer over de weg
 - Bouwbedrijf

De diverse klachtenschaal meten iets heel verschillends. Dat blijkt ook uit het feit dat de verschillende rangordes uit geheel verschillende branches bestaan. Herstelbehoefte van de VBBA lijkt als schaal erg op emotionele uitputting, het belangrijkste aspect van burnout. We zien dan ook dat het onderwijs zowel op de VBBA-herstelbehoefte-schaal, als op de burnout-schaal van de POLS een toppositie bekleedt (Van Veldhoven & Broersen, 1999). De gezondheidszorg en de dienstverlenende sector scoren daarnaast ook hoge burnout-cijfers.

De resultaten voor de malaiseklachten komen hier maar gedeeltelijk overeen met de burnout-klachten. We zien dat enkele kleine subbranches als de kappers- en schoonheidsverzorging, cultuur, sport en recreatie en uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, hier hoog op scoren.

Voor rugklachten geldt dat dit vooral voorkomt in beroepen die niet fysiek belast worden. Datzelfde geldt, zij het in wat mindere mate, voor de werkgebonden klachten aan de nek, schouder en arm. De rangorde van belangrijke branches komt geloofwaardig over. Er is weinig onderzoek waar deze resultaten tegen kunnen worden afgezet. Ondanks dit blijkt in de literatuur toch dat fysieke, en dan met name houdingsrisico's een oorzakelijk verband hebben met rugklachten, evenals met nek, schouder en armklachten (o.a. Ariëns, 2001; Hoogendoorn, 2001). Deze *relatie* wordt overigens ook in dit crosssectionele onderzoek bevestigd.

Branches die hoog scoren op verzuim, zijn deels eerder in de top verschenen van hetzij risicofactoren als gezondheidsklachten, al geldt dat feitelijk niet voor de koploper: verzekeringswezen en pensioenfondsen. Ook is het niet zo dat de branches waar de werkenden veel risicofactoren op het gebied van werk- en tijdsdruk, dan wel fysieke belasting hebben, ook hoog scoren op het verzuim als gevolg van werk- en tijdsdruk, respectievelijk lichamelijke belasting. Hierbij moet wel worden bedacht dat de verschillen tussen branches in verzuim, met name als gevolg van werk- en tijdsdruk en lichamelijke belasting, nogal gering zijn.

Risicofactoren, gezondheidsklachten en verzuim: samenhangen en winst door preventie

Wanneer branches en subbranches groot genoeg waren (minimaal 150 tot 200 werkenden) is de samenhang onderzocht tussen de risicofactoren in het werk enerzijds en de gezondheidsklachten en verzuim anderzijds. Op (hoofd)brancheniveau is dat ook apart onderzocht voor mannen en vrouwen. Wanneer de samenhang tussen een risicofactor en een gezondheids- of verzuimindicator significant is, rekening houdend met de andere risicofactoren, en met geslacht, leeftijd en het aantal uur dat men gemiddeld per week werkt, is tevens berekend wat de maximale 'gezondheids- of

verzuimwinst' zou zijn wanneer de blootstelling aan de betreffende risicofactor zou worden verminderd, of zelfs verwijderd.

In zijn algemeenheid bleken er relatief weinig sekseverschillen aanwezig te zijn. In veel gevallen konden die ook worden herleid tot verschillen in de omvang van de ontstane subgroepen, waarbij eenzelfde samenhang bij kleinere groepen minder snel significant is dan bij grotere groepen.

Hoge scores op burnout kunnen vooral worden teruggedrongen door de reductie van de werk- en tijdsdruk, door verbetering van de vaardigheidsmogelijkheden en het vermijden van conflicten met de chef of collega's. In wat mindere mate kan het ook verder worden teruggedrongen door het verbeteren van de sfeer op het werk, terugdringen van de lichamelijke belasting op het werk, het verhogen van het plezier op het werk, een vermindering van de ontevredenheid over de leiding en de discriminatie naar sekse of huidskleur.

Malaisegevoelens kunnen vooral worden teruggedrongen door het vergroten van mogelijkheden om de vaardigheden te gebruiken en verder te ontplooiën, door vermindering van werk- en tijdsdruk, vermindering van lichamelijke belasting en verbetering van de sfeer op het werk. In mindere mate kunnen ook een vermindering van conflicten met chef en collega's, een betere beloning, meer plezier op het werk en het verbeteren van mogelijkheden om de fysische omgeving (temperatuur en ventilatie) te regelen, bijdragen aan het verminderen van de malaisegevoelens.

Chronische rugklachten kunnen enigszins worden verminderd door het terugdringen van de lichamelijke werkbelasting, door het vergroten van de autonomie op het werk, het verminderen van conflicten met chef en collega's en door het verbeteren van de sfeer op het werk. De relaties blijken echter niet erg sterk, wat suggereert dat rugklachten slechts in beperkte mate kunnen worden verminderd door het verminderen van de blootstelling aan deze risicofactoren.

Werkgebonden klachten aan de nek, schouders en armen kunnen vooral worden teruggebracht door vermindering van de lichamelijke werkbelasting. In veel mindere mate zou het vergroten van mogelijkheden om de omgeving (ventilatie en temperatuur) te kunnen regelen/beïnvloeden, het verminderen van de werk- en tijdsdruk, verbeteren van de beloning, verminderen van conflicten met chef en collega's en verbeteren van de sfeer op het werk deze klachten kunnen doen verminderen.

Het verzuim hangt nagenoeg met alle onderscheiden risicofactoren samen, en zou dus door aanpak van nagenoeg allemaal kunnen worden gereduceerd. De belangrijkste risicofactoren, en dus belangrijkste interventiemogelijkheden moeten worden gezocht in de vermindering van de lichamelijke belasting, het vergroten van de autonomie in het werk, en van de mogelijkheden om de omgeving (met name de ventilatie en de temperatuur) te kunnen regelen.

Verzuim als gevolg van werk- en tijdsdruk kan vooral worden teruggedrongen door vermindering van de werk- en tijdsdruk, maar ook door het verminderen van conflicten met leiding en collega's, en het vergroten van autonomie en vaardigheidsmogelijkheden.

Verzuim als gevolg van lichamelijke belasting kan vooral worden teruggedrongen door de lichamelijke belasting te verminderen en de mogelijkheden om de omgeving (ventilatie en temperatuur) te kunnen regelen te vergroten.

Omdat de POLS een ‘doorlopende’ CBS-activiteit is, loont het de moeite deze monitor te gebruiken om de blootstelling aan de hier besproken risicofactoren in de toekomstige jaren te evalueren, en te onderzoeken of de blootstelling aan deze risico’s vermindert in het kader van de aandacht die ze krijgen na afsluiting van de arboconvenanten. Onderzocht kan worden of een eventuele reductie in blootstelling aan risico’s gepaard gaat met een vermindering van gezondheidsklachten en verzuim zoals in deze rapportage op basis van crosssectionele gegevens wordt geschat. Om een eventuele reductie in verband te kunnen brengen met maatregelen die in specifieke branches zijn genomen, moet echter aanvullend informatie worden verzameld in deze branches.

1 Aanleiding, probleemstelling en onderzoeksvragen

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft TNO Arbeid gevraagd om secundaire analyses op POLS-bestanden (Permanent Onderzoek Leefsituatie; CBS) uit te voeren met betrekking tot arbeidsomstandigheden, gezondheidsklachten en ziekteverzuim. Het doel van deze secundaire analyses is op branche en subbrancheniveau vaststellen van prevalenties van, en onderlinge samenhang tussen specifiek door SZW aangegeven arbeidsrisico's, gezondheidsklachten en ziekteverzuim.

In het licht van het terugdringen van de WAO-intrede probeert het ministerie van SZW met het stimuleren van arboconvenanten op het brancheniveau het aantal werkenden dat wordt blootgesteld aan een aantal arbeidsrisico's te verminderen. Hiermee wordt primaire preventie ingezet als middel voor de aanpak van de WAO-problematiek. SZW heeft in dat verband een aantal belangrijke arbeidsrisico's geselecteerd en een aantal branches waarin veel werkenden aan deze risico's blootstaan. Het zijn specifiek deze branches waarop de regeling rond de arboconvenanten zich richt, alhoewel ook zogenaamde 'zelfmeldende branches' in principe van deze regeling gebruik kunnen maken. Deze regeling houdt onder andere in dat SZW branches bij de afsluiting van één of meer arboconvenanten onder bepaalde voorwaarden financieel ondersteunt.

In 2000 heeft bureau As/tri reeds een secundaire analyse uitgevoerd op twee POLS-bestanden van het CBS (jaargangen 1997 en 1998; Van Binnendijk & Van Deursen, 2001) om hiermee het vóórkomen van de specifieke risicofactoren in het werk, en de relatie hiervan met bepaalde gezondheidsklachten en verzuim per branche te achterhalen. Op deze wijze werd reeds informatie verzameld en gerapporteerd over ruim 8000 werkenden. Nu ook het POLS-bestand 1999 voor secundaire analyse beschikbaar is bestaat bij SZW de wens het onderzoek in enigszins aangepaste vorm te herhalen. Door de drie POLS-bestanden gezamenlijk te analyseren, kunnen verdere uitsplitsingen op branche- en vooral subbranche-niveau worden aangebracht, en worden ook onderscheiden analyses op brancheniveau uitgevoerd naar geslacht. Deze analyses staan beschreven in dit rapport.

De secundaire analyses moeten antwoord geven op de volgende vragen:

- 1 Wat is in het algemeen, op branche- en subbrancheniveau de prevalentie van psychosociale (onder andere werkdruk, regelmogelijkheden, werksfeer) en fysieke (tillen, geluid) risicofactoren in het werk?
- 2 Wat is in het algemeen, op branche- en subbrancheniveau de prevalentie van gezondheidsklachten (onder andere vermoeidheid, emotionele uitputting, werkgebonden klachten van nek, schouders en armen, en van arbeidsgebonden verzuim)?
- 3 Wat is in het algemeen, en op branche- en subbrancheniveau de samenhang tussen psychosociale en fysieke risicofactoren in het werk en gezondheidsklachten?
- 4 Wat is in het algemeen, en op branche- en subbrancheniveau de samenhang tussen psychosociale en fysieke risicofactoren in het werk en ziekteverzuim?
- 5 In hoeverre kunnen gezondheidsklachten en ziekteverzuim verminderd worden bij optimale beheersing van de onderscheiden arbeidsrisico's?

Dit rapport is zo opgezet dat het in eerste instantie een overzicht op hoofdlijnen biedt van de specifieke risicobranches voor de geselecteerde risicofactoren en specifieke gezondheids- en verzuimproblematiek. Grafische overzichten bieden een snel en

toegankelijk beeld van de rangorde naar branche en de spreiding in het risico of het gezondheidsprobleem tussen de branches. Dit rapport wijkt, naast de grotere detaillering op subbrancheniveau als gevolg van het circa anderhalf maal grotere aantal werkenden, en de uitgebreidere toetsing, dus ook in opzet af van het rapport van Van Binnendijk & Van Deursen (2001). Er zal in de hoofdtekst geen branche- en subbranche-gewijze bespreking van prevalenties van risicofactoren en gezondheids- of verzuimindicatoren worden besproken, noch zullen branche- en subbranche-gewijs verbanden tussen oorzaak en gevolg worden besproken. De gepresenteerde rangordes wijzen op risicobranches waar specifieke of juist veel diverse risico's een probleem zijn, of juist bepaalde gezondheids- of verzuimproblematiek prevalent is. Op het niveau van de branche worden prevalenties en verbanden zelfs ook voor mannen en vrouwen apart gepresenteerd.

Wel moet het rapport ook als naslagwerk kunnen dienen voor diegenen die betrokken zijn bij het afsluiten van arboconvenanten. Dit laatste heeft ertoe geleid dat er een uitgebreid tabellenboek is opgenomen in de bijlagen en voor de gedetailleerde beschrijving van verbanden een aparte Technisch Rapport is geschreven.

In hoofdstuk 2 wordt de methode van het onderzoek kort beschreven. In bijlage 1 staat een uitgebreidere toelichting op de methode, waardoor herhaling van het onderzoek mogelijk is. In bijlage 2 staat een gedetailleerde beschrijving van het niveau waarop de subbranches konden worden onderscheiden.

In hoofdstuk 3, 4 en 5 worden de resultaten beschreven. Allereerst worden per risicofactor (hoofdstuk 3) en gezondheidsprobleem (hoofdstuk 4) de prevalenties beschreven voor de verschillende branches en subbranches. Vervolgens worden in hoofdstuk 5 de resultaten beschreven van de univariate en multivariate analyses op de samenhang in de totale populatie en binnen de subbranches tussen de risicofactoren en elk gezondheids- en verzuimprobleem. Hierbij is rekening gehouden met eventuele samenhangen tussen de risicofactoren onderling. Bij al deze analyses is tevens beschreven in hoeverre de reductie van de risicofactor een vermindering van de gezondheidsproblemen of van het ziekteverzuim kan opleveren. Op het niveau van branche zijn aparte analyses uitgevoerd en beschreven voor mannen en vrouwen die werkzaam zijn in de betreffende branche.

In de bijlagen en in het Technisch Rapport, is een groot aantal tabellen opgenomen. Deze kunnen als naslagwerk worden gebruikt bij het vaststellen van de arbeids- en gezondheidsrisico's in branches en subbranches. Alle gegevens in bijlage 3, 4, en 5 zijn uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en het aantal werkuren. In bijlage 3 staan de gewogen aantallen werkenden per branche of subbranche. In de tabellen 1 t/m 12 in bijlage 4 is het vóórkomen van de onderzochte risicofactoren opgenomen, en in de tabellen 1 t/m 7 in bijlage 5 het vóórkomen van de gezondheidsproblemen en aspecten van verzuim. In het Technisch Rapport wordt voor de totale populatie en voor de branches apart, en alleen op het niveau van branche voor de mannen en vrouwen apart, voor ieder arbeidsrisico (op schaalniveau) de mate van samenhang met de gezondheids- en verzuimindicatoren beschreven.

2 Methode

2.1 De gegevensbestanden

In dit rapport is gebruik gemaakt van CBS/Polsonderzoeksgegevens. POLS staat voor Permanent Onderzoek Leef Situatie, en is een jaarlijkse enquête van het CBS, onder andere over 'arbeid en gezondheid'. Om voldoende gedetailleerd uitspraken te kunnen doen, is de informatie die is verzameld in 1997, 1998, en 1999 samengevoegd. Zo konden relatief veel respondenten in het onderzoek worden betrokken, en konden gedetailleerd worden uitgesplitst. Daarnaast is op de originele, 'onbeveiligde' POLS-bestanden gewerkt, die het CBS enkel 'on site' ter beschikking stelt aan abonnees van de digitale versie van de betrokken CBS-enquête, die via het Wetenschappelijk Statistisch Agentschap (WSA) ter beschikking wordt gesteld.

2.2 Aantal werkenden en onderscheiden branches

Uit het samengevoegde bestand zijn die respondenten in de analyses meegenomen die minimaal de leeftijd hebben van 15 jaar, en die wekelijks minimaal 12 uur per week betaalde arbeid verrichten. Van de in totaal 11543 respondenten die aan die voorwaarden voldoen, werken de meesten in loondienst (89%); een klein deel werkt zelfstandig of 'werkt mee' (met partner e.d.) (11%); en daarnaast zijn er enkele personen die weliswaar 65 jaar of ouder zijn, maar die 'toch' betaalde arbeid verrichten (n=56, 0.5%).

In het POLS-onderzoek wordt van elke respondent de volledige vijf-cijferige Standaard Bedrijfs Indelingscode (SBI93; CBS 1993) geregistreerd. Op basis daarvan zijn de uitsplitsingen naar branches gemaakt. In overleg met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de branche-indeling voor de huidige studie gedeeltelijk gebaseerd op inhoudelijke gronden en gedeeltelijk op grond van het criterium dat relatief betrouwbare prevalentieschattingen binnen een branche pas mogelijk zijn, als er ten minste 75 respondenten in de steekproef tot die branche kunnen worden gerekend. Voor de meer gedetailleerde analyses naar de samenhang tussen de risicofactoren en de verschillende onderzochte aandoeningen, is als grens een minimum aantal van 150 respondenten aangehouden. De geïdentificeerde branches (en subbranches), en hun aantal in het gecombineerde POLS-bestand is weergegeven in tabel 2.1.

Tabel 2.1 In de secundaire analyse geïdentificeerde branches en het aantal respondenten per branche of subbranche.

Branche-niveau	N
Totaal	11543
Landbouw	447
Industrie	1668
Productie brood, banket, suiker, cacao, en deeg (Suikerverwerkende industrie)	93
Hout- en meubelindustrie	124
Uitgeverijen, drukkerijen (Grafische industrie)	172
Vervaardiging van chemische producten	141
Metaalindustrie (Grootmetaal-electro)	343
Sociale werkvoorziening	120
Industrie overig	675
Bouwnijverheid	843
Bouwbedrijf	408
Bouwinstallatie (Installatiebranches)	238
Afwerking van gebouwen	121
Bouwnijverheid overig	76
Handel	1597
Niet gespecialiseerde detailhandel	285
Gespecialiseerde detailhandel in levensmiddelen en verzorgingsmiddelen	136
Overige detailhandel (Wonenbranche)	460
Handel overig	716
Horeca	444
Vervoer en communicatie	701
Vervoer over de weg (Mobiliteitsbranches)	132
Goederenvervoer over de weg	134
Vervoer spoor en luchtvaart	94
Vervoer en communicatie overig	341
Financiële instellingen	520
Geldscheppende financiële instellingen (Banken)	301
Verzekeringswezen en pensioenfondsen (Schadeverzekeraars, zorgverzekeraars)	131
Financiële instellingen overig	88
Zakelijke dienstverlening	1243
Computerservice- en informatietechnologie-bureaus e.d. (ICT)	154
Juridische en economische dienstverlening	301
Architecten- en ingenieurbureaus	169
Uitzendbureaus, arbeidsbemiddeling, werving en selectie (Uitzendbranche)	79
Reiniging van gebouwen e.d. (Schoonmaak- en reinigungssector)	132
Zakelijke dienstverlening overig	408

Branche-niveau	N
Openbaar bestuur	993
Algemeen overheidsbestuur (Rijksoverheid)	565
Defensie	116
Politie	107
Openbaar bestuur overig	205
Onderwijs	859
Basisonderwijs (voor leerplichtigen en speciaal onderwijs)	251
Voortgezet onderwijs	178
Hoger onderwijs	181
Onderwijs overig	248
Gezondheids- en welzijnszorg	1712
Ziekenhuizen	157
Geestelijke gezondheidszorg	83
Overige gezondheidszorg	179
Welzijnszorg waarbij huisvesting wordt geboden (Verpleeg- en verzorgingshuizen)	276
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	126
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	91
Gezinsverzorging en gezinshulp	190
Gezondheids- en welzijnszorg overig	610
Cultuur en overige dienstverlening	516
Cultuur, sport en recreatie	182
Amusement en kunst (exclusief film, radio en televisie)	95
Kappers en schoonheidsverzorging	82
Cultuur en overige dienstverlening overig	157

2.3 Risicofactoren, gezondheidsklachten en ziekteverzuim

Als risicofactoren zijn uit de POLS-enquête de volgende risico's samengesteld. Dit gebeurde veelal door de constructie van schalen (zie bijlage 1):

- 1 Werkdruk/tijddruk (Cronbach's alfa=.75)
- 2 (Gebrek aan) Regelmogelijkheden/autonomie (Cronbach's alfa=.69)
- 3 (Gebrek aan) Vaardigheidsmogelijkheden (Cronbach's alfa=.62)
- 4 Slechte onderlinge sfeer op het werk (1 item)
- 5 Conflicten met chef/leidinggevende en/of collega's (deze vragen zijn alleen in 1999 gesteld)
- 6 Ontevreden over leiding (1 item)
- 7 Gebrek aan plezier in het werk (1 item)
- 8 Discriminatie op grond van huidskleur en/of sekse (2 items)
- 9 Onvoldoende beloning/'extrinsieke reward' (1 item)
- 10 Lichamelijke/fysieke werkbelasting (Cronbach's alfa=.75)
- 11 Lawaairisico's (Cronbach's alfa=.79)
- 12 (Gebrek aan) 'Omgevingsregelmogelijkheden' (Cronbach's alfa=.78)

De afhankelijke- of uitkomstvariabelen:

- 1 'Burnout'/emotionele uitputting (Cronbach's alfa=.87).
- 2 Vermoeidheid/ernstige malaisegevoelens (Cronbach's alfa=.71)
- 3 Rugklachten (1 item dat naar ernstige of chronische rugaandoeningen vraagt)
- 4 Werkgebonden klachten van nek, schouders, en armen (2 items) (exclusief 'chronische rugklachten')
- 5 Ziekteverzuim (minimaal één keer in de afgelopen 2 maanden)
- 6 Ziekteverzuim als gevolg van tijd/werkdruk in de afgelopen 12 maanden
- 7 Ziekteverzuim als gevolg van lichamelijke belasting in de afgelopen 12 maanden

2.4 Uitgevoerde analyses

Elk van de risicofactoren en uitkomstvariabelen is herschaald van 0 (nee/niet/afwezig) tot 1 (ja/wel/aanwezig). Voor de prevalentiecijfers zijn voor de risicofactoren en uitkomstvariabelen die met een schaal bestaande uit meerdere items zijn gemeten, de gemiddelde waarden op de ontstane schalen *c.q.* items berekend voor de gehele groep en voor de subgroepen; deze variëren van 0 tot 1 (*c.q.* van 0 tot 100). Bij deze schalen kunnen op individueel niveau dus waarden variërend van 0 tot 1 vóórkomen (zie voor operationalisaties bijlage 1. Bij de overige risicofactoren en uitkomstvariabelen kan op individueel niveau alleen een 0 of een 1 vóórkomen. Het verschil of contrast tussen elke subgroep en de 'overige' respondenten is vervolgens met behulp van *t*-testen getoetst op significantie. Dit geldt zowel voor vergelijkingen tussen branches als voor vergelijkingen naar geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk.

Voor het onderzoeken van de samenhang tussen de risicofactoren en de onderscheiden aandoeningen in de gehele groep en in elke subgroep naar hoofdtak, geslacht en branches, is elk van de berekende risicofactor-schalen in drie opeenvolgende groepen ofwel tertielen verdeeld. Bij elke risicofactor zijn deze drie groepen zoveel mogelijk van gelijke grootte gemaakt, en worden achtereenvolgens benoemd als groepen die relatief laag, modaal, en hoog 'scoren' op het betrokken arbeidsrisico. De samenhang tussen de risicofactoren en de afhankelijke- of uitkomstvariabelen zijn zowel univariaat als multivariaat onderzocht. Elke samenhang is multivariaat onderzocht met behulp van multiple logistische regressie-analyse. Daarbij is telkens gecorrigeerd voor alle andere risicofactoren en bovendien is telkens gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk. Multivariaat significante risicofactoren wijzen op een *directe* samenhang tussen de betrokken risicofactor en de betrokken (on-)gezondheids-indicator.

Daarnaast is voor iedere samenhang in alle subgroepen (univariaat) het Populatie Attributieve Risico (PAR) berekend en getoetst (Kahn & Sempos, 1989, p. 78). Ter illustratie hiervan een voorbeeld. Het percentage verzuimers (*i.e.* diegenen die minimaal één maal in de afgelopen 2 maanden wegens ziekte heeft verzuimd) in de gehele groep is 21.3%. Het percentage verzuimers in de subgroep die het laagste scoort op de risicofactor werk/tijddruk is 19.6%. Zou je nu de gehele populatie terugbrengen naar het laagste niveau van die werk/tijddruk, dan zou het ziekteverzuim *in principe* dus dalen van 21.3% naar 19.6%, ofwel met 1.7%. De relatieve verandering is dan 1.7%/21.3%, en dat is 8.0%, en dat is het Populatie Attributieve Risico (PAR). In het PAR is niet alleen de sterkte van het verband tussen een arbeidsrisico en een (on-)gezondheidsindicator verdisconteerd, maar tevens de mate waarin die risicofactor vóórkomt.

Bij de bespreking van de resultaten wordt de nadruk gelegd op die verbanden tussen risicofactoren en (on-)gezondheidsindicatoren die zowel in multivariate zin significant zijn, als dat het betrokken univariate PAR significant is. Daarmee wordt verzekerd dat de besproken verbanden zowel *direct* zijn (dus niet door associatie met andere variabelen zijn ontstaan), als dat het om een verband gaat dat wijst op een substantiële vermindering van de betrokken (on-)gezondheidsindicator.

Het zal overigens duidelijk zijn dat de door het PAR aangeduide reductie in werk/tijddruk niet *noodzakelijkerwijs* tot een reductie in bijvoorbeeld het ziekteverzuim van 8% leidt. Bedacht moet worden dat zowel de arbeidsgebonden risicofactoren als de (on-)gezondheidsindicatoren niet geheel foutloos zijn gemeten (steekproeffouten, sociaal wenselijke antwoorden e.d.) en de waargenomen samenhang tussen bijvoorbeeld werk/tijddruk en ziekteverzuim niet geheel causaal zal zijn (niet alle 'confounders' kunnen worden gemeten, en ook de richting van de causale samenhang ligt op basis van cross-sectioneel/transversaal onderzoek niet eenduidig vast: wellicht 'veroorzaakt' ziekteverzuim wel werk/tijddruk in plaats van andersom). Sommige arbeidsrisico's zijn inherent aan het type werk (denk aan zwaar werk en de bouwnijverheid), en zijn dus niet makkelijk (geheel) te verwijderen. Ten slotte worden sommige arbeidsrisico's mede door moeilijk toegankelijke persoonlijke en sociale omstandigheden bepaald (denk aan een 'arbeidsgebonden' risicofactor als 'Gebrek aan plezier in het werk').

3 Het vóórkomen van arborisico's

In dit hoofdstuk wordt per risicofactor beschreven hoe vaak deze volgens de werkenden in de Nederlandse beroepsbevolking en in de verschillende branches en subbranches regelmatig vóórkomen. Aangegeven zal worden of de verschillen in de branche significant vaker of juist minder vaak vóórkomen in vergelijking tot de gemiddelde Nederlandse werknemer. De uitkomsten zijn steeds in een figuur samengevat, maar ook in het tabellenboek in bijlage 4. Deze bijlage geeft in getal voor alle werkenden in de betreffende branche het vóórkomen weer van deze risicofactoren in de groep als geheel, en tevens apart uitgesplitst voor mannen en vrouwen, voor drie leeftijdsgroepen, en naar werktijd.

Voor de precieze beschrijving van de branches wordt verwezen naar bijlage 2. Daarin is niet alleen de Standaard Bedrijfs Indeling 1993 (SBI93; CBS 1993) weergegeven, maar staan ook nog enkele aanvullende opmerkingen opgenomen over wat wel, en wat niet tot de betreffende subbranche behoort. In bijlage 3 zijn de gewogen aantallen per branche en subbranche, en naar geslacht, leeftijd en uren werk opgenomen.

Wanneer binnen een branche of subbranche sprake is van opvallende, significante verschillen naar geslacht, leeftijd of aantal werkuren, dan wordt dit in de betreffende paragraaf, steeds links van de figuur, beschreven. Van sommige branches en subbranches is de omvang echter zo gering, dat alleen heel grote verschillen ook statistisch significant kunnen zijn. Alleen in het geval van grote verschillen geldt dat met voldoende zekerheid kan worden gezegd dat het hier daadwerkelijk om een verschil en niet om toeval gaat.

3.1 Werk- en tijdsdruk risico's

De mate waarin werk- en tijdsdruk risico's² vóórkomen in de geselecteerde branches is weergegeven in figuur 3.1. We zien dat werk- en tijdsdruk risico's een grote spreiding vertonen naar branche (de range daarvan is 16%-58%).

Figuur 3.1 laat zien dat er met name in de zorgsectoren als de geestelijke gezondheidszorg, de ziekenhuizen, welzijnszorg met huisvesting, het vervoer, en enkele takken van de zakelijke dienstverlening zoals de architecten en ingenieursbureaus, de juridische en economische dienstverlening en de zakelijke dienstverlening als totaal, evenals in de afwerking van gebouwen het risico van werk- en tijdsdruk het meest vóórkomt. Op brancheniveau (totaal) scoren de branches zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en vervoer en communicatie significant ongunstig.

Een relatief geringe werk- en tijdsdruk is zichtbaar in specifieke onderdelen van de welzijnssector, zoals de kinderdagverblijven en peuterspeelzalen. Daarnaast is dit ook het geval in de sociale werkvoorziening, de landbouw (totaal), de (detail)handel (voornamelijk de woningbranche, maar ook de kappers en schoonheidsverzorging), cultuur en dienstverlening (totaal, en overig), en in de hout- en meubelindustrie. Bovenstaande laat zien dat met name instellingen voor zorg en welzijn sterk kunnen verschillen in de mate waarin risico's op het gebied van werk- en tijdsdruk aanwezig zijn.

Bijlage 4, tabel 1 laat zien dat mannen in de totale groep, maar ook in de meeste branches en subbranches, meer werk- en tijdsdruk rapporteren dan vrouwen. In veel branches waar het verschil niet significant is, scoren mannen ook vaak - weliswaar niet significant - hoger op werk- en tijdsdruk dan vrouwen. Uitzondering hierop vormt de informatie- en communicatietechnologie. In deze branche is de werk- en tijdsdruk van vrouwen significant hoger dan van mannen.

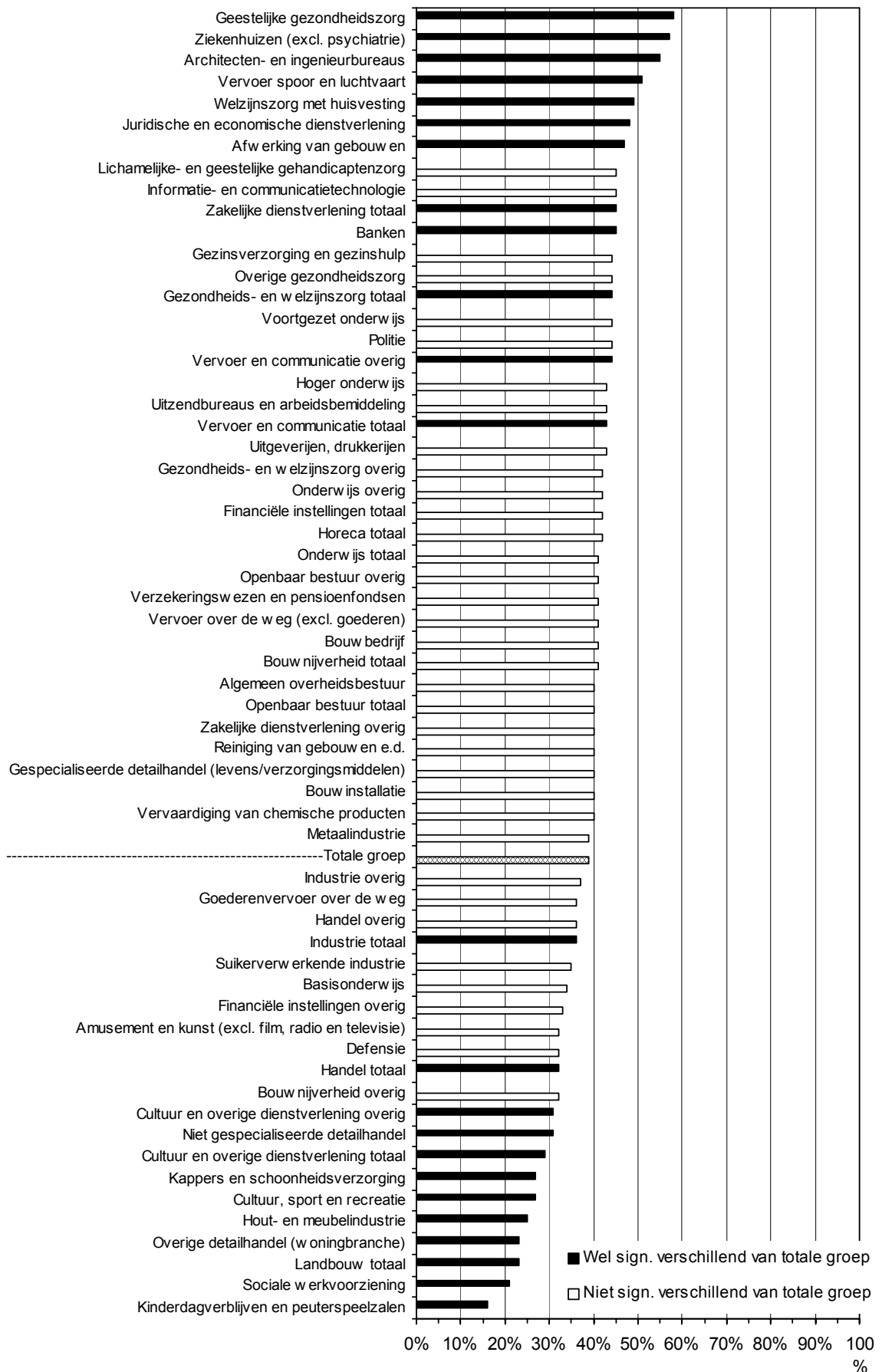
Wat leeftijd betreft zien we dat de middelste leeftijdsgroep van 35 tot en met 49 jaar de grootste werk- en tijdsdruk kent (bijlage 4, tabel 1). Zowel de groep jonger dan 35 jaar, als de 50-plussers rapporteren een significant geringere werk- en tijdsdruk. Afwijkend zijn de vervaardiging van chemische producten en de geestelijke gezondheidszorg, waar de jongere werkenden de hoogste werk- en tijdsdruk hebben.

Werkenden die (bijna) full-time werken (35 of meer uren per week) hebben in het algemeen de hoogste werk- en tijdsdruk (bijlage 4, tabel 1). Afwijkend is het vervoer over het spoor en de luchtvaart, waar de full-timers een significant lagere werk- en tijdsdruk hebben, en waarbij de tendens is dat hoe korter de werkweek, des te hoger de werk- en tijdsdruk. Hierbij zij opgemerkt dat het aantal werkenden dat daar minder dan 35 uur/week werkt, en vooral het aantal werkenden dat 12-19 uur/week werkt, gering is.

² Deze schaal bestaat uit de vragen ($\alpha=.75$; $n=11534$):

- Moet u in een hoog tempo werken?
- Moet u onder hoge tijdsdruk werken?

Figuur 3.1. Werk/tijddruk



3.2 Gebrek aan regelmogelijkheden/autonomie

In figuur 3.2 is de rangorde van branches naar gebrek aan regelmogelijkheden of autonomie³ weergegeven. We zien ook hier een grote spreiding naar branche (range is 9% tot 50%).

De branche met veruit het meeste gebrek aan regelmogelijkheden of autonomie is het vervoer over de weg (exclusief goederenvervoer). Ook ongunstig op regelmogelijkheden scoren de gezondheidszorg en welzijnszorg (totaal), en dan met name de welzijnszorg met huisvesting, de lichamelijke en geestelijke gehandicaptenzorg en de ziekenhuizen, het onderwijs (totaal) en hierin zowel het voortgezet als het basisonderwijs maar juist niet het hogere onderwijs. Ongunstige scores zijn er ook in het vervoer en communicatie (totaal), en dan met name het vervoer over het spoor en door de lucht, in de niet gespecialiseerde en de gespecialiseerde detailhandel, de horeca, de politie, de industrie, en dan met name de suikerverwerkende industrie en in de restgroep industrie.

Juist veel regelmogelijkheden en autonomie zijn aanwezig in de zakelijke dienstverlening, en dan met name in het verzekeringswezen en pensioenfondsen, de financiële instellingen, de informatie en communicatietechnologie (ICT), de juridische en economische dienstverlening, de architecten- en ingenieursbureaus, de banken, de bouw, het hogere onderwijs, de landbouw, het openbaar bestuur en dan met name het algemeen overheidsbestuur, in de handel (restgroep) en in de woningbranche.

Vrouwen hebben in het algemeen vaker eeb gebrek aan regelmogelijkheden in het werk dan mannen (bijlage 4, tabel 2). Dit beeld wijkt alleen significant af in de bouwnijverheid, en dan met name in het bouwbedrijf, en in het goederenvervoer over de weg. De vrouwen in deze branches rapporteren juist significant meer regelmogelijkheden dan de mannen. Het aantal vrouwen dat in deze branches werkzaam is, is echter relatief gering.

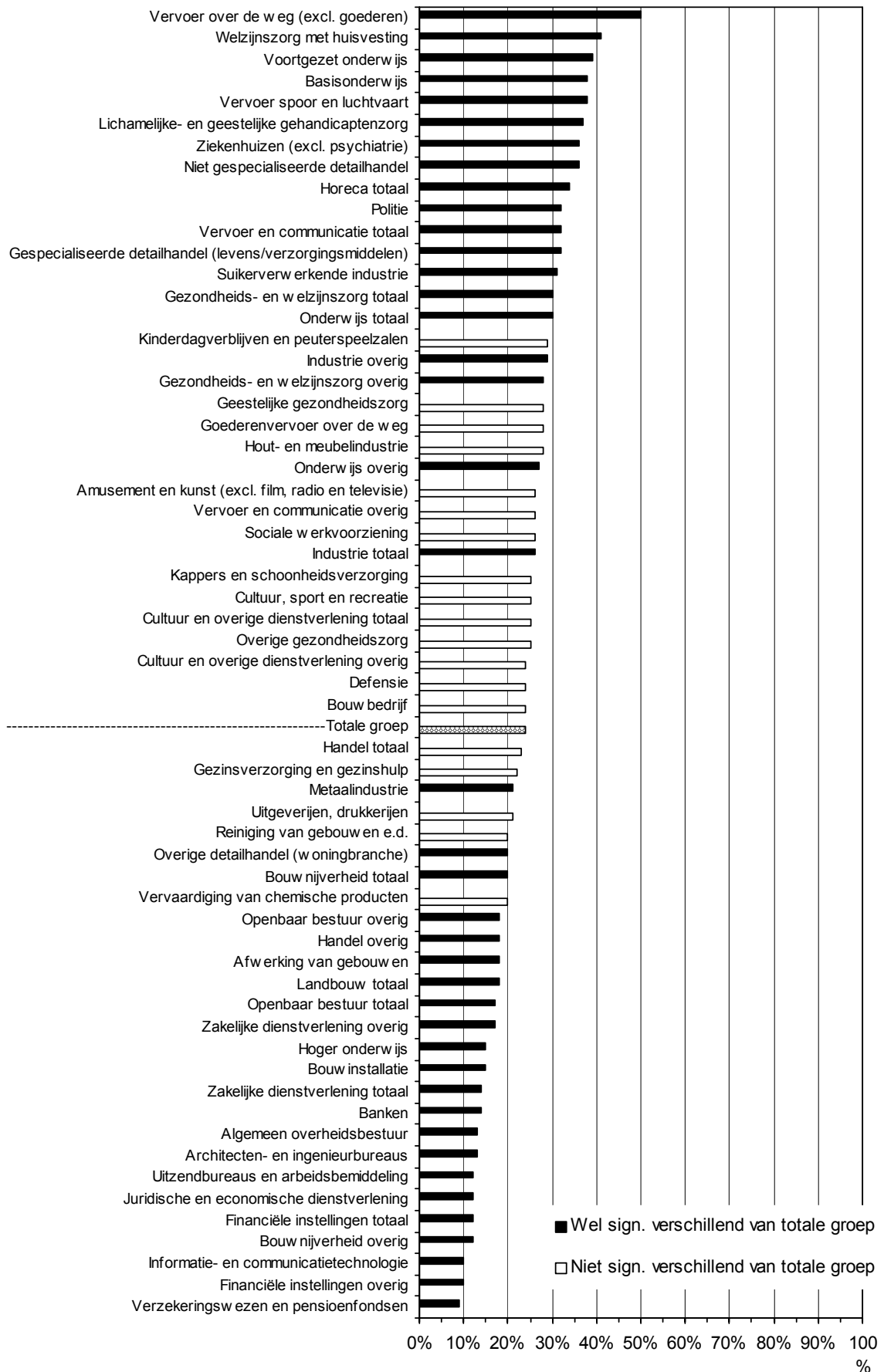
Gebrek aan regelmogelijkheden is in het algemeen het grootst in de leeftijdsgroep jonger dan 35 jaar (bijlage 4, tabel 2). Dit is alleen afwijkend in het vervoer over de weg en in het voortgezet onderwijs, waar deze leeftijdsgroep juist beduidend méér regelmogelijkheden heeft dan de oudere werkenden. In de ICT-branche heeft de leeftijdsgroep van 35 tot 50 jaar het meeste gebrek aan regelmogelijkheden. De oudere 50-plussers hebben het meeste gebrek aan regelmogelijkheden in vervoer en communicatie, of als zij (nog) werkzaam zijn bij uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, in de gezinsverzorging en gezinshulp, of in de restgroep van het onderwijs.

De werkenden die 25 uur/week of meer werken hebben in het algemeen het minste last van gebrekkige regelmogelijkheden (bijlage 4, tabel 2). Gebrek aan regelmogelijkheden neemt toe met verkorting van de werkweek. Daar waar verschillen worden gevonden in de branches en subbranches is het beeld overeenkomstig het algemene beeld, met uitzondering van de industrie (overige) waar de (bijna) full-timers de minste regelmogelijkheden rapporteren.

³ Deze schaal bestaat uit de volgende vragen ($\alpha = .69$; $n = 11536$):

- Kunt u zelf uw werktempo regelen?
- Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert?
- Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
- Kunt u op ieder moment dat u dat nodig vindt het werk onderbreken?

Figuur 3.2. Gebrek aan regelmogelijkheden/autonomie



3.3 Gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden

In figuur 3.3 is 'gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden'⁴ uitgezet naar branche. Wat opvalt is dat verschillen tussen de branches wat geringer zijn dan bij 'werk- en tijdsdruk' en 'gebrekkige regelmogelijkheden' (range 9% tot 38%).

Branches die een groot gebrek aan vaardigheids- en ontplooiingsmogelijkheden hebben, zijn de reiniging van gebouwen, de handel, en dan met name de niet gespecialiseerde detailhandel, vervoer en communicatie en de subbranches hierbinnen, de sociale werkvoorziening, de industrie en dan met name de suikerverwerkende industrie, en de landbouw.

Branches waar juist veel vaardigheidsmogelijkheden zijn, zijn de financiële instellingen en zakelijke dienstverlening, en dan met name de banken, de ICT branche, de juridische en economische dienstverlening, architecten- en ingenieursbureaus, maar ook de bouw, kappers en schoonheidsverzorging, de politie, het onderwijs, amusement en kunst en het openbaar bestuur.

In het algemeen hebben vrouwen meer gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden dan mannen (bijlage 4; tabel 3). Significante sekseverschillen in branches en subbranches gaan allemaal in dezelfde richting. Zelfs wanneer het niet significant is, gaan de percentages voor mannen en vrouwen meestal in dezelfde richting. De geringe aantallen zijn dan meestal de reden dat de verschillen niet significant zijn.

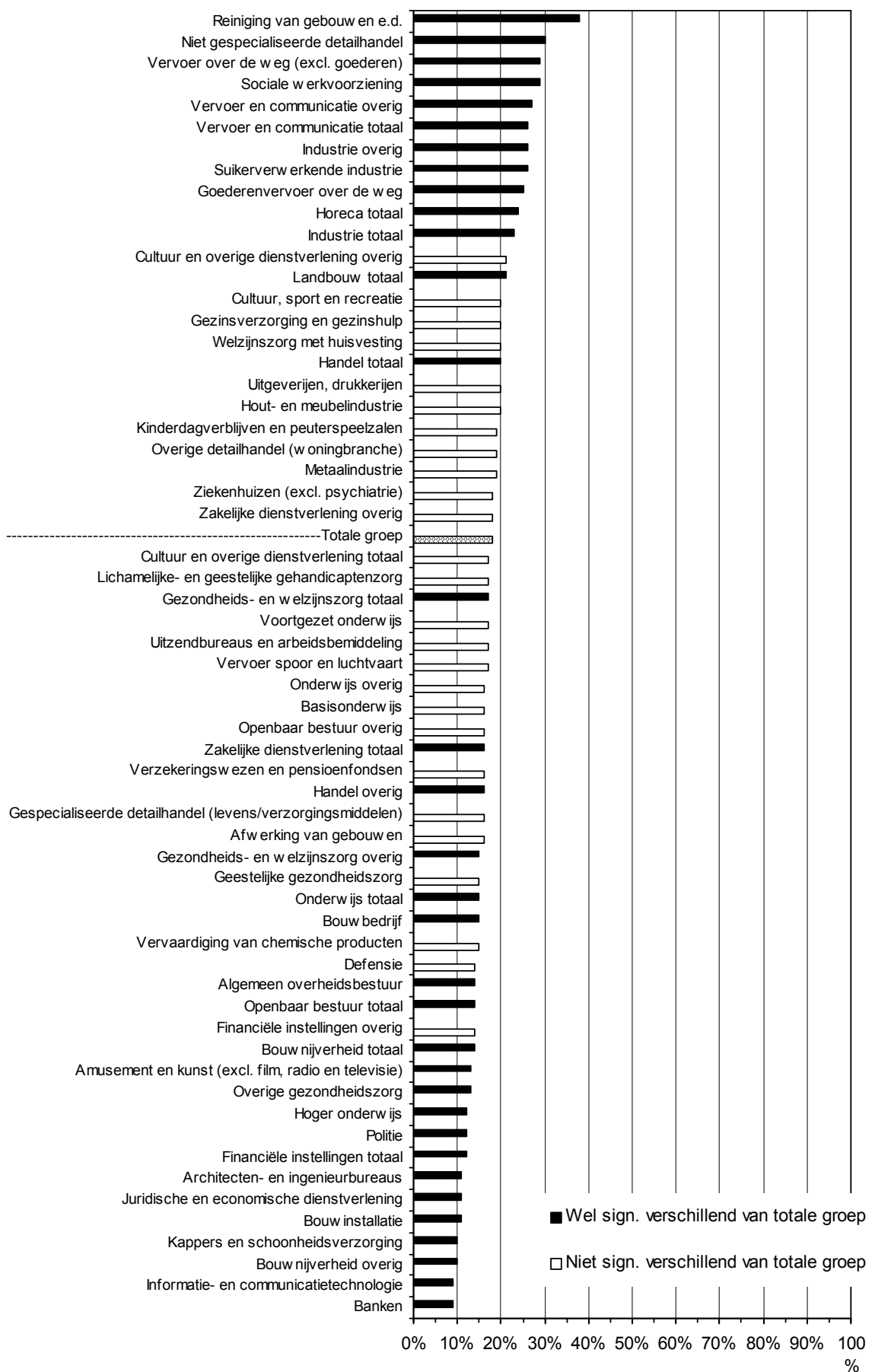
Het meeste gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden wordt gerapporteerd door de groep van werkenden die jonger is dan 35 jaar (bijlage 4; tabel 3). De verschillen tussen de groepen zijn weliswaar significant – het gaat immers om grote aantallen - maar ze zijn heel gering (voor de drie leeftijdsgroepen van jong naar oud respectievelijk 19%, 18% en 17%). Afwijkend zijn de branches defensie en de gezondheids- en welzijnszorg, waar de werkenden jonger dan 35 juist significant minder gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden hebben, en de 50-plussers juist significant méér gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden hebben. In de uitzend- en arbeidsbemiddelingsbranche zijn het alleen de 50-plussers die méér gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden hebben.

Net als ten aanzien van regelmogelijkheden en autonomie, hebben diegenen die minimaal 35 uur/week werken het minste te maken met gebrekkige vaardigheidsmogelijkheden (bijlage 4, tabel 3). Indien er sprake is van niet-significante verschillen in branches of subbranches zijn deze toch overeenkomstig met het algemene beeld.

⁴ Deze schaal bestaat uit de volgende vragen ($\alpha=.62$; $n=11500$):

- Doet u eentonig werk?
- Heeft u de gelegenheid uzelf te ontplooiën in uw werk?
- Sluit uw werk goed aan bij uw opleiding en/of ervaring?
- De promotiekansen zijn goed.
- Mag u in uw baan zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?

Figuur 3.3. Gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden



3.4 Gebrek aan sfeer op het werk

In figuur 3.4 is de verdeling in gebrek aan sfeer op het werk⁵ naar branche en subbranche weergegeven. Ook nu valt op dat de verschillen tussen de branches redelijk groot zijn (range van 8% tot 38%). Dit is opvallend, omdat dit risico - in tegenstelling tot de eerdere arborisico's - slechts met één vraag is gemeten.

Veel gebrek aan sfeer op het werk wordt ervaren door werkenden in 'cultuur en overige dienstverlening', en in het bijzonder in de amusement- en kunstbranche, bij de kappers en schoonheidsverzorging, de landbouw, architecten- en ingenieursbureaus, de gezinsverzorging en gezinshulp, de zakelijke dienstverlening en de handel (overig).

Juist weinig gebrek aan sfeer is er bij de banken, bij defensie, in het onderwijs, vooral in het voortgezet onderwijs, in de ICT-branchen, in ziekenhuizen, in de horeca, in de gezondheids- en welzijnszorg (overig) en in de niet gespecialiseerde detailhandel.

Als het gaat om een gebrek aan sfeer op het werk zijn er in zijn algemeenheid geen verschillen tussen mannen en vrouwen (bijlage 4, tabel 4). In sommige branches en subbranches worden er echter wel verschillen gevonden. Zo rapporteren mannen meer gebrek aan sfeer op het werk dan vrouwen in de landbouw, de handel en in financiële instellingen (overig). Vrouwen rapporteren meer gebrek aan sfeer op het werk dan mannen in de industrie (overig).

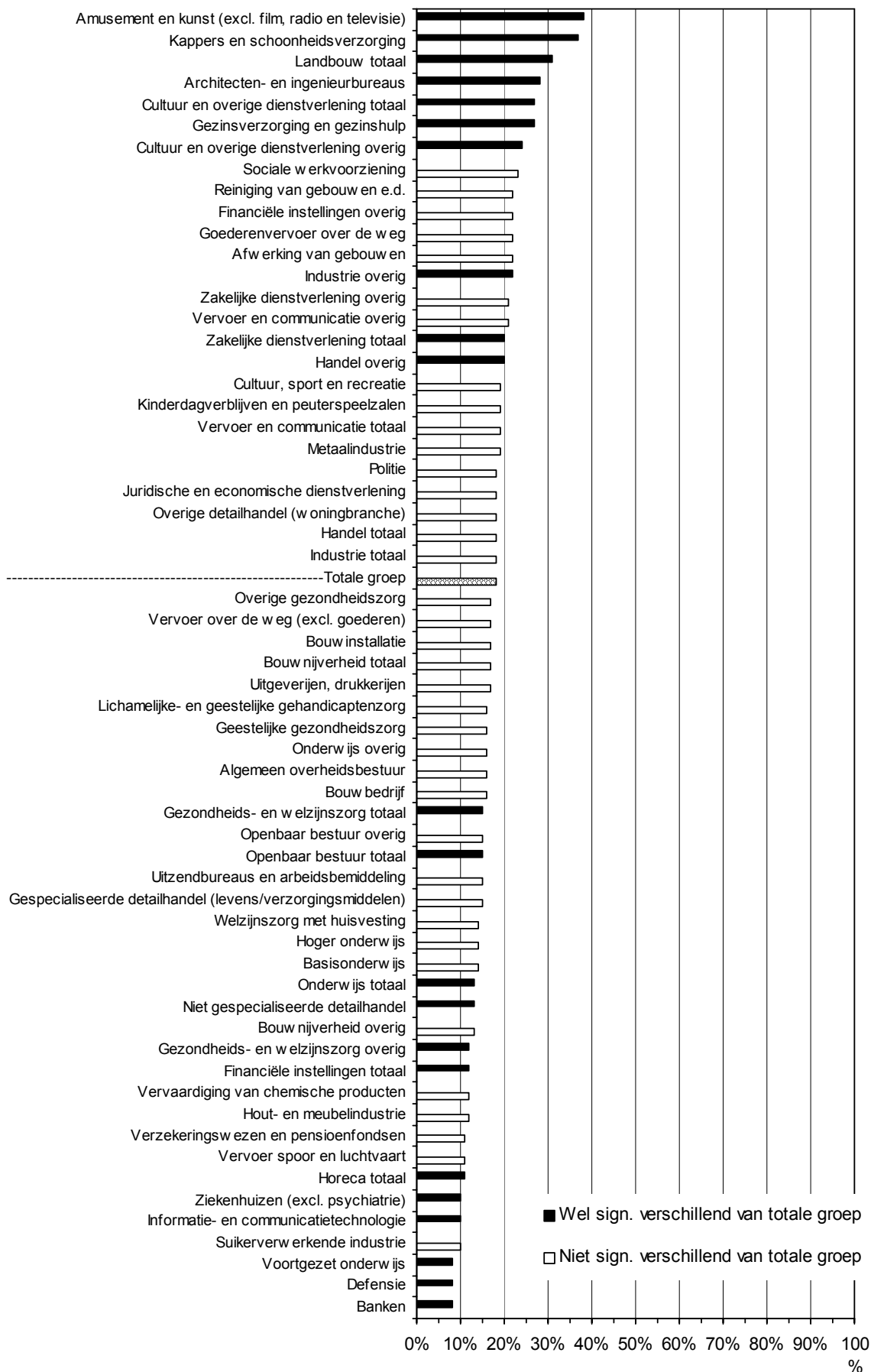
De 50-plussers rapporteren in het algemeen meer gebrek aan sfeer op het werk dan werkenden jonger dan 35 jaar (bijlage 4, tabel 4). Afwijkend zijn in dit verband het verzekeringswezen en pensioenfondsen, en het basisonderwijs, waar de werkenden die jonger zijn dan 35 jaar meer gebrek aan sfeer rapporteren dan de andere leeftijdsgroepen.

In het algemeen zijn er geen verschillen in gebrek aan sfeer op het werk gerelateerd aan het aantal uren dat men per week werkt (zie bijlage 4, tabel 4). In sommige branches zijn die verschillen er overigens wel. Dit patroon is echter zeer wisselend. Indien er verschillen zijn is het relatief vaak zo dat de groep die 20 tot 34 uur/week werkt – de 'middengroep' - vaker gebrek aan sfeer rapporteert, en de (bijna) full-timers en/of de kleine deeltijders beduidend minder vaak. Dit patroon is zichtbaar in de hout- en meubelindustrie, de handel (overig), de financiële instellingen, de zakelijke dienstverlening, het onderwijs, de geestelijke gezondheidszorg, en cultuur en overige dienstverlening. In de gezondheids- en welzijnszorg zijn het echter juist de korte deeltijders die vaak een gebrek aan sfeer op het werk ervaren, en in de metaalindustrie zijn dit juist de (bijna) full-timers.

⁵ Deze schaal bestaat uit de volgende vraag (n=11533):

- Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed?

Figuur 3.4. Gebrek aan sfeer op het werk



3.5 Conflicten met chef en/of collega's

In figuur 3.5 zijn conflicten met de chef en/of collega's⁶ gerangordend naar branche en subbranche. De range van 9% tot 44% aan conflicten is gemiddeld.

Branches met relatief vaak van deze conflicten zijn de sociale werkvoorziening, defensie, het goederenvervoer over de weg, de handel en dan vooral de niet gespecialiseerde detailhandel, en de industrie (overig).

Branches met juist weinig van deze conflicten zijn de gezondheids- en welzijnzorg, en vooral de gezinsverzorging en gezinshulp en de gezondheidszorg (overig), het basisonderwijs, architecten- en ingenieursbureaus, juridische en economische dienstverlening, de landbouw, en cultuur en overige dienstverlening.

Mannen rapporteren in het algemeen vaker conflicten met hun chef en/of collega's dan vrouwen (bijlage 4, tabel 5). De verschillen zijn echter niet heel groot. Dit wordt ondersteund door het feit dat dit verschil in slechts weinig branches significant wordt. De significante verschillen vinden we dan ook steevast bij de wat grotere branches.

De uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling vormt een uitzondering op het algemene beeld. Alleen daar hebben vrouwen vaker conflicten met hun chef en/of collega's. Het gaat hierbij overigens om diegenen die daadwerkelijk een aanstelling hebben bij uitzendbureaus en de arbeidsbemiddeling, en niet om de via deze bureaus gedetacheerde uitzendkrachten.

In het algemeen hebben jongere werkenden (< 35 jaar) meer conflicten met hun chef en/of collega's dan de oudere werkenden, en hebben de 50-plussers de minste problemen (bijlage 4, tabel 5). Voorzover er in de branches en subbranches significante verschillen naar leeftijd aanwezig zijn onderstrepen zij dit beeld. Er zijn echter enkele uitzonderingen. In de hout- en meubelindustrie en in het voortgezet onderwijs heeft juist de middelste leeftijdsgroep van 35 tot 50 jaar meer conflicten met hun chef en/of collega's dan hun oudere en jongere leeftijdsgroep. In het basisonderwijs hebben juist de 50-plussers de meeste conflicten.

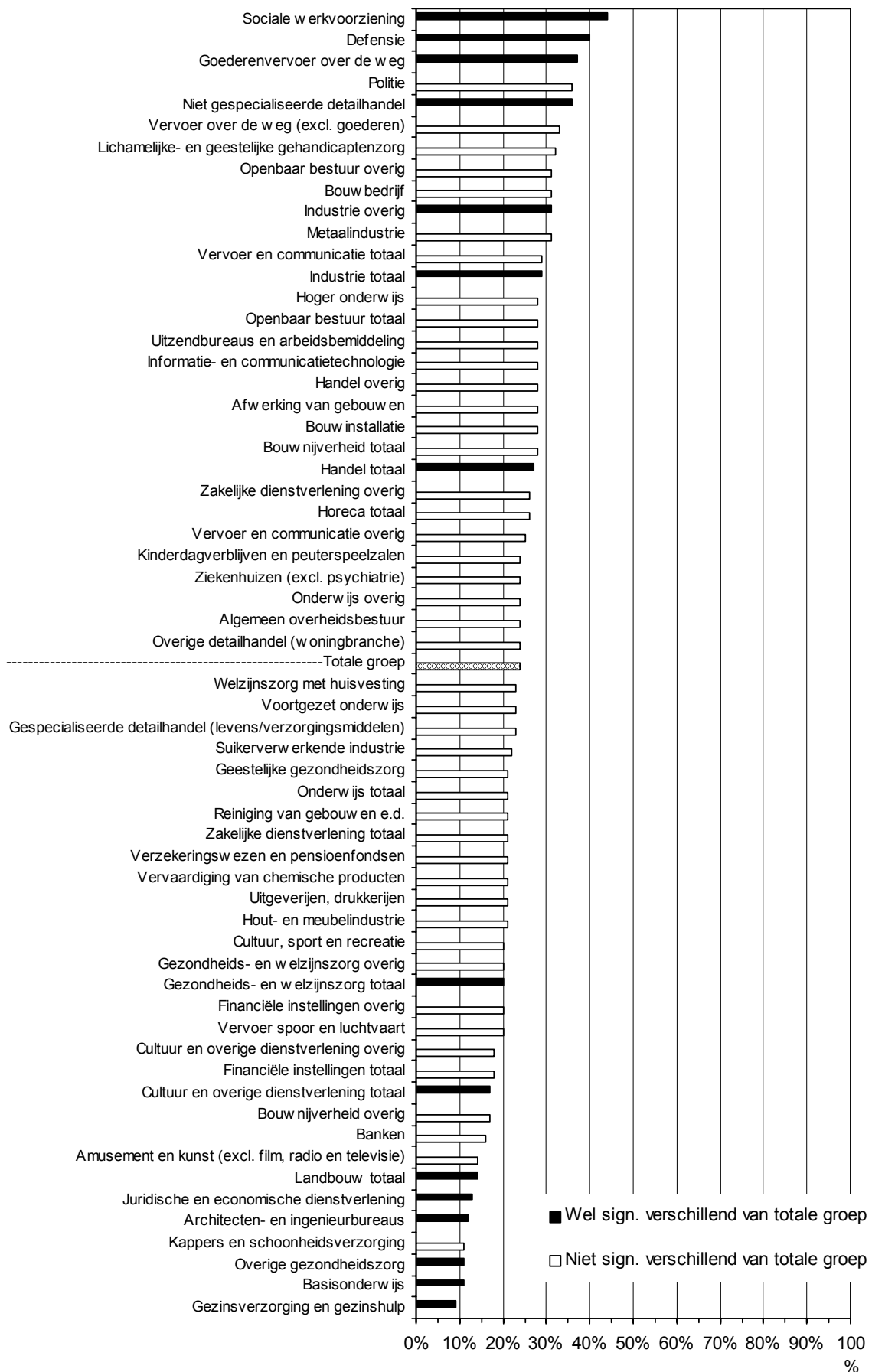
Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar deeltijdfactor heeft de (bijna) full-time medewerker beduidend vaker conflicten met de chef en/of collega's dan werkenden met een kleiner dienstverband. De kleinste dienstverbanden hebben het minst vaak een conflict (bijlage 4, tabel 5). Dit beeld wordt bevestigd in een beperkt aantal branches waar de verschillen in het percentage werkenden met conflicten tussen de drie groepen met een verschillende arbeidsduur/week significant worden. Uitzondering vormt echter de uitzend- en arbeidsbemiddelingsbranche waar juist de (bijna) full-timers beduidend minder conflicten rapporteren dan de werkenden die minder dan 34 uur/week werken. In het openbaar bestuur hebben vooral degenen met een middelgrote aanstelling (20-34 uur/week) de meeste conflicten.

⁶ Deze constructie bestaat uit de volgende vragen, die overigens alleen in de POLS van 1999 zijn gesteld (n=3932):

- Heeft u wel eens conflicten met uw chef/leidinggevende?
- Heeft u wel eens conflicten met uw collega's?

Van deze vragen is géén schaal gemaakt, maar betekent score '0' dat er geen conflicten zijn, en '1' dat er wel eens conflicten zijn met de chef/leidinggevende en/of de collega's (zie ook bijlage 1).

Figuur 3.5. Conflicten chef en/of collega's



3.6 Ontevreden over de leiding

In figuur 3.6 wordt de tevredenheid over de leiding⁷ naar branche weergegeven. De spreiding in deze variabele naar branche is middelmatig (range van 3% tot 23%).

Het meest ontevreden zijn (in volgorde van de mate van ontevredenheid) werkenden bij de politie, gevolgd door de uitzend- en arbeidsbemiddelingsbranche, defensie, openbaar bestuur, niet gespecialiseerde detailhandel, zakelijke dienstverlening (overig), vervoer en communicatie (overig), industrie (overig) en industrie. Het meest tevreden over de leiding is men in de landbouw, de bouw, en in de horeca.

Vrouwen zijn in het algemeen wat vaker ontevreden over de leiding dan mannen (bijlage 4, tabel 6). De verschillen zijn, vanwege de grote aantallen, wel significant, maar niet erg groot. Daar waar er in de branches en subbranches significante verschillen worden gevonden gaan ze in de richting van het algemeen gevonden verschil.

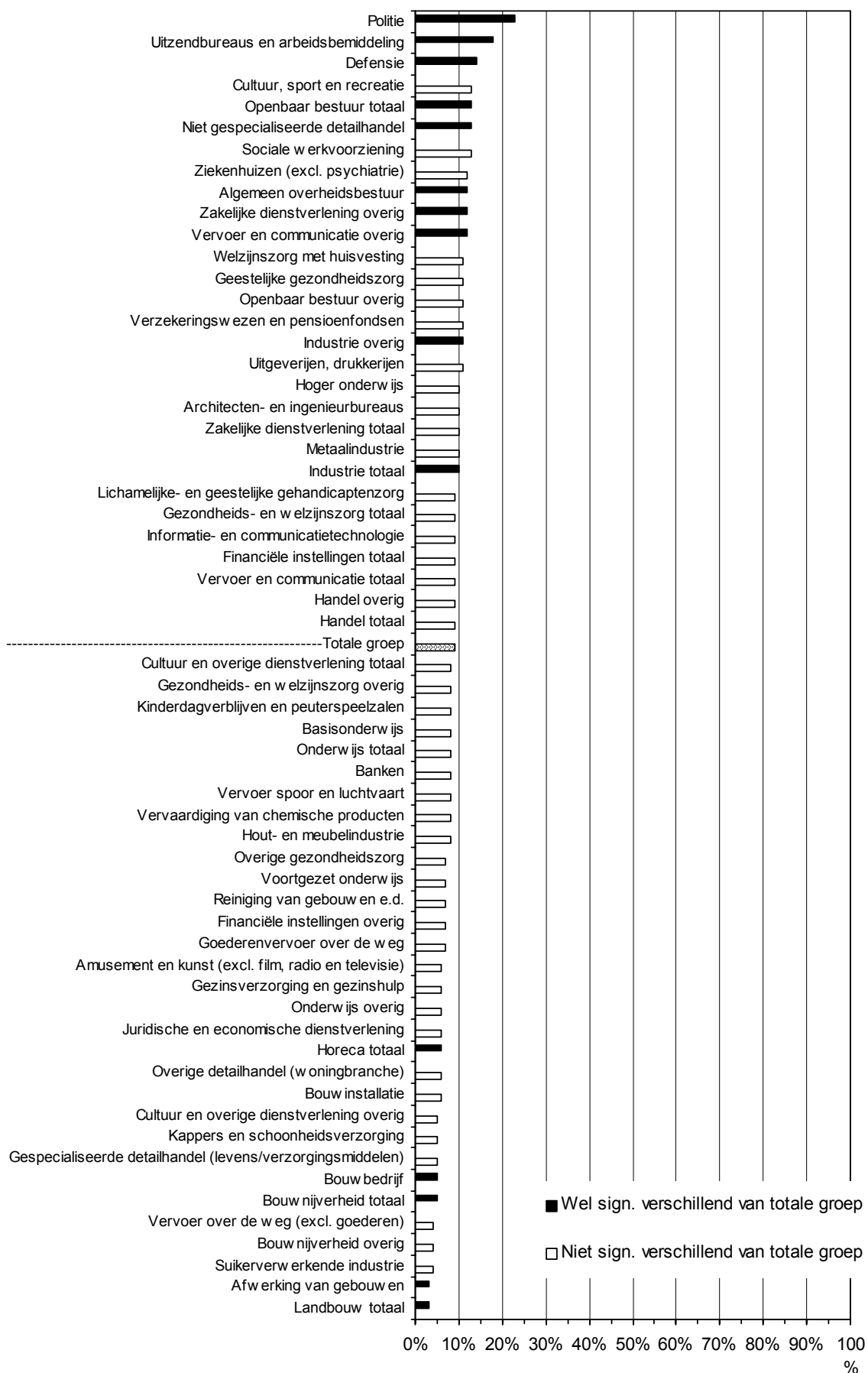
Jongere werkenden zijn in het algemeen wat meer ontevreden dan oudere werkenden (bijlage 4, tabel 6). Voorzover er op branche of subbrancheniveau significante verschillen worden aangetroffen stroken deze met de algemene bevinding. Uitzondering vormt de uitzend- en arbeidsbemiddelingsbranche waar juist de jongeren (<35 jaar) het minst ontevreden zijn over hun leiding.

Wanneer we kijken naar de omvang van de werkweek zijn het diegenen met een middelmatig lange werkweek (20-34 uur/week) die het meest ontevreden zijn met hun leiding. Ook hier moet echter worden opgemerkt dat de verschillen vooral significant zijn door de omvang van deze groepen, maar dat de onderlinge verschillen gering zijn. (bijlage 4, tabel 6). Uitzonderingen op deze algemene bevinding vormen de handel, de financiële instellingen (overig) en het algemeen overheidsbestuur, waar diegenen met 12 tot 20 uren/week het meest ontevreden zijn over de leiding.

⁷ Dit is met één enkele vraag vastgesteld (n=11503):

- Bent u tevreden over de leiding?

Figuur 3.6. Ontevreden over leiding



3.7 Gebrek aan plezier in het werk

In figuur 3.7 is het gebrek aan plezier op het werk⁸ uitgesplitst naar branche. De spreiding in deze variabele naar branche is klein (range is 1% tot 15%).

Het meeste gebrek aan plezier wordt gerapporteerd door werkenden in de reiniging van gebouwen e.d., de uitzend- en arbeidsbemiddelingsbranche, in het vervoer en communicatie en in de industrie. Het meeste plezier in het werk wordt ervaren in de kinderdagverblijven en peuterspeelzalen en in de gezondheids- en welzijnssector.

Vrouwen hebben significant meer plezier in hun werk dan mannen (bijlage 4, tabel 7). Ook hier is het verschil vooral het gevolg van de grote aantallen. Het verschil bedraagt op populatieniveau slechts 2 procent punt. Alleen in de ICT-branche hebben mannen meer plezier in hun werk dan vrouwen.

De leeftijdsgroepen verschillen niet in de mate waarin ze plezier aan hun werk beleven (bijlage 4, tabel 7). Er zijn slechts enkele branches waar de leeftijdsverschillen significant worden. In de suikerverwerkende industrie, uitgeverijen en drukkerijen en de bouw-installatiebedrijven, evenals in de gezondheids- en welzijnszorg (overig) rapporteert de middelste leeftijdsgroep van 35 tot 50 jarigen het minste plezier in het werk.

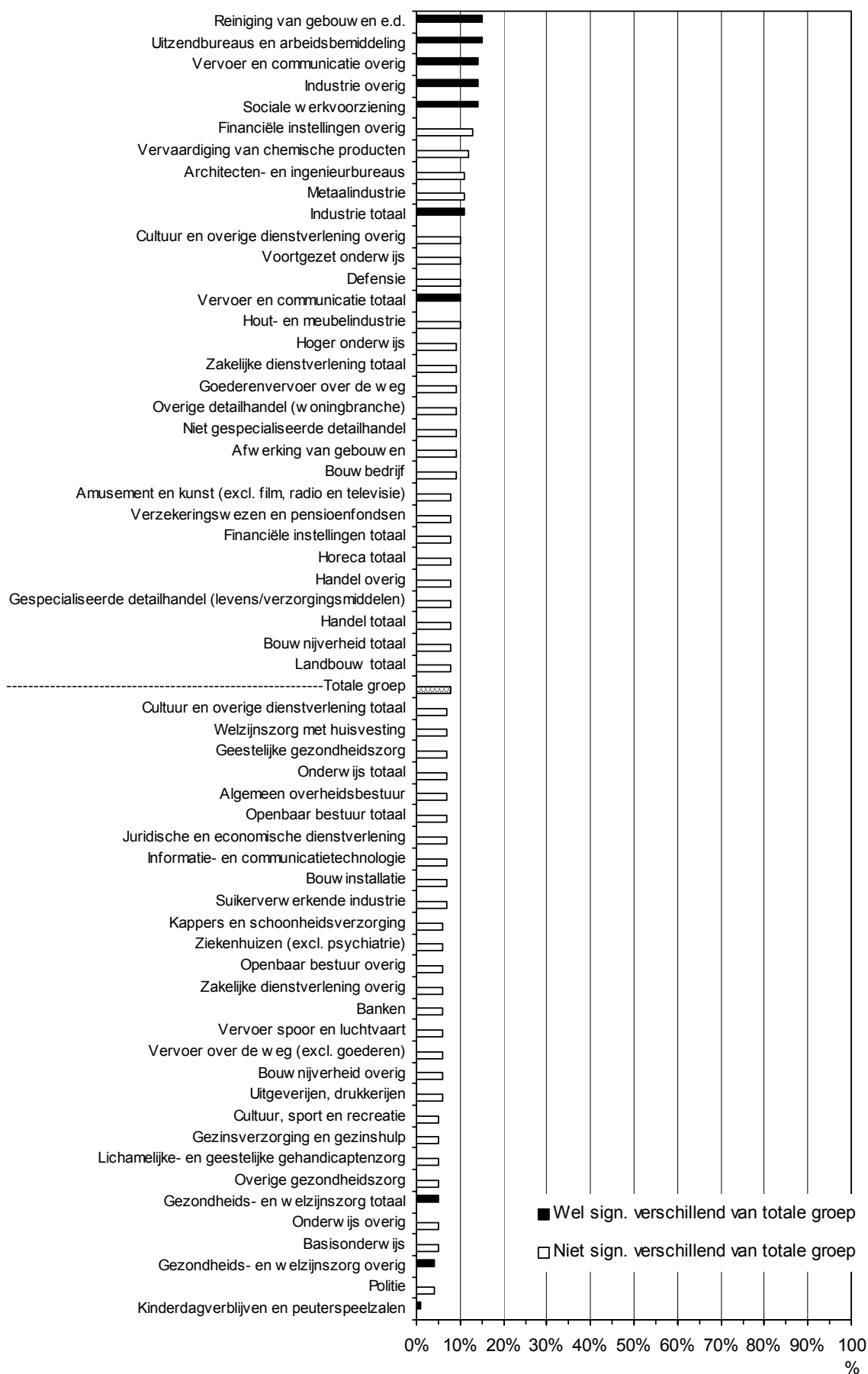
In de sociale werkvoorziening, de zakelijke dienstverlening en in de gespecialiseerde handel rapporteert de groep werkenden die jonger is dan 25 jaar het minste plezier. Alleen in het vervoer per spoor en door de lucht rapporteren de 50-plussers het minste plezier.

Gebrek aan plezier in het werk is in het algemeen het minst bij de (bijna) full-timers (bijlage 4, tabel 7). Ook hier zijn de verschillen weliswaar significant, maar niet erg groot. In de meeste branches en subbranches zijn ook geen verschillen in 'plezier in het werk' gevonden die samenhang vertoonden met de omvang van de aanstelling. In een enkele branche was dat wel het geval, maar in al die gevallen betrof het op brancheniveau toch een te gering aantal (n=5). Om deze reden verbinden we er hier geen verdere conclusies aan.

⁸ Dit is met één enkele vraag vastgesteld (n=11535):

- Heeft u plezier in uw werk?

Figuur 3.7. Gebrek aan plezier in het werk



3.8 Discriminatie op grond van sekse en/of huidskleur

Discriminatie op grond van sekse en/of huidskleur⁹ is in figuur 3.8 uitgezet naar branche. Discriminatie naar branche varieert gemiddeld van 1% tot 38%, een middelmatig grote spreiding.

Veel discriminatie op grond van sekse en/of huidskleur vindt plaats bij de politie, defensie, vervoer en communicatie, met name het vervoer via spoor of door de lucht en over de weg, bij de sociale werkvoorziening, de geestelijke gezondheidszorg, het openbaar bestuur, het voortgezet onderwijs en in de industrie.

Juist weinig discriminatie vindt plaats in de (detail)handel, in het bijzonder bij kappers en schoonheidsverzorging, de afwerking van gebouwen, gezondheids- en welzijnszorg, in het bijzonder de gezinsverzorging en gezinshulp en de overige gezondheidszorg, in het amusement en de kunst, de landbouw, het basisonderwijs en de culturele dienstverlening, en de juridische en economische dienstverlening.

Het verschil tussen mannen en vrouwen op dit aspect is slechts 1%, maar dat is met de huidige aantallen voldoende om significant te zijn: mannen ervaren vaker discriminatie op grond van sekse en/of huidskleur dan vrouwen (bijlage 4, tabel 8). Op branche en subbrancheniveau worden er nauwelijks significante verschillen tussen mannen en vrouwen aangetroffen. Dit geldt alleen in de branches van de metaalindustrie en de zakelijke dienstverlening, waar vrouwen meer discriminatie ervaren dan mannen.

Als het gaat om leeftijd is het algemene beeld dat de 50-plussers veel minder discriminatie ervaren dan de jongeren, en dat discriminatie bij de groep jonger dan 35 wat minder (1% punt) speelt, maar wel significant meer uitpakt dan bij de middelste leeftijdsgroep van 35 tot 50 jaar (bijlage 4, tabel 8). In geen andere branche of subbranche worden er andere (significante) profielen gevonden.

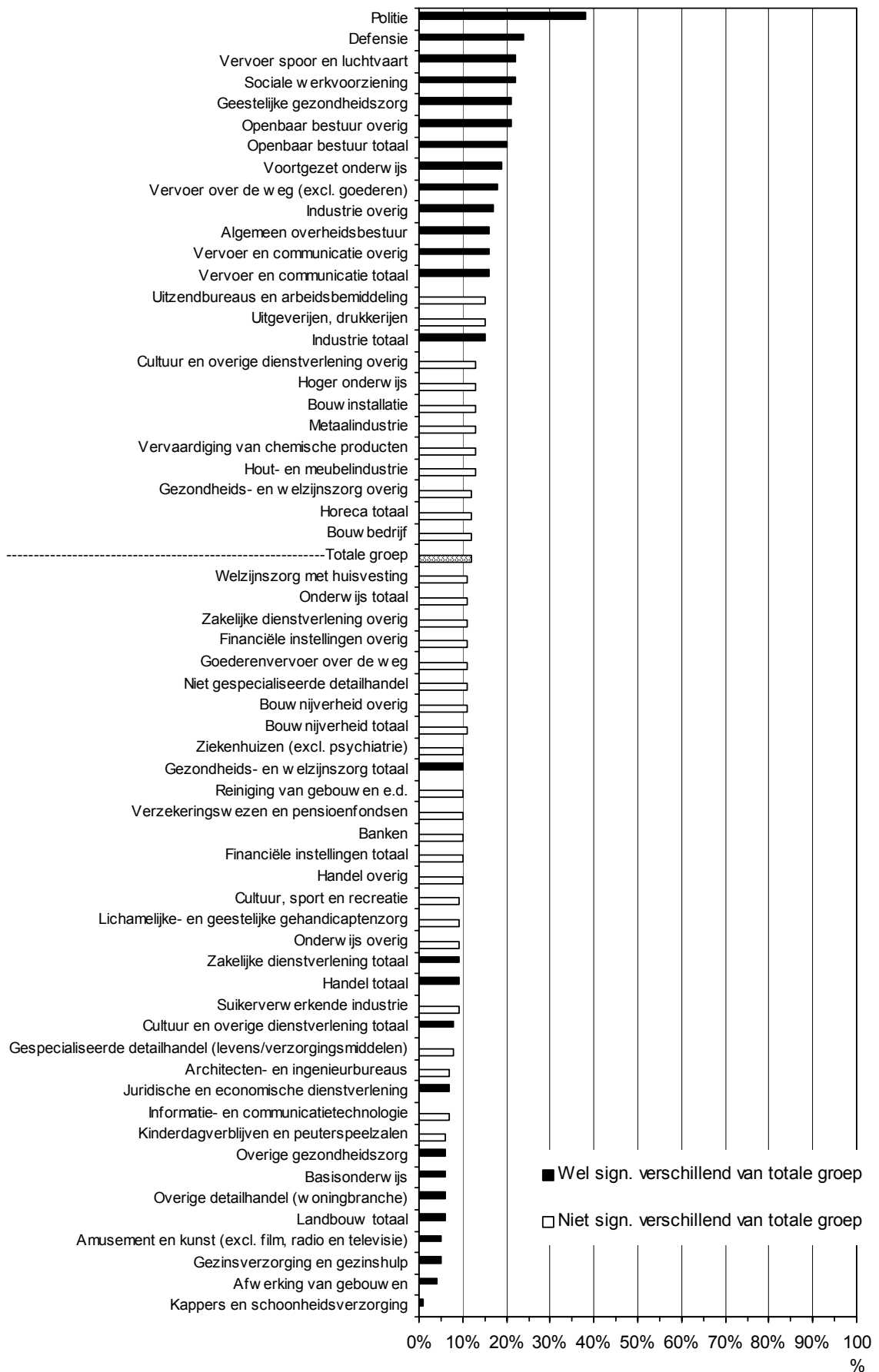
Werkenden met een (bijna) full-time dienstverband rapporteren het meest vaak discriminatie, terwijl werkenden die korter werken dat minder doen. Dat geldt vooral voor diegenen met het korte dienstverband (12-19 uur/week) (bijlage 4, tabel 8). Significante verschillen in deze tabel hangen samen met te kleine aantallen in de betrokken cellen (<10), en worden hier daarom niet verder toegelicht.

⁹ Deze geconstrueerde variabele is samengesteld uit de volgende vragen (n=11472):

- Komt er op uw werk discriminatie voor naar huidskleur?
- Komt er op uw werk discriminatie voor naar sekse?

Van deze vragen is géén schaal gemaakt, maar betekent score '0' dat er geen discriminatie is, en '1' dat er wel discriminatie naar huidskleur en/of sekse voorkomt (zie ook bijlage 1).

Figuur 3.8. Discriminatie op grond van sekse en/of huidskleur



3.9 Onvoldoende beloning

In figuur 3.9 is onvoldoende beloning, de extrinsieke beloning¹⁰ van (betaalde) arbeid, uitgezet naar branche. De spreiding op deze variabele is redelijk groot (range van 5% tot 43%).

Branches waar onvoldoende beloning een risicofactor vormt, zijn de gezondheids- en welzijnszorg en de hieronder vallende subsectoren. Daarnaast scoren ook het onderwijs en de sociale werkvoorziening, het amusement en kunst, en de woningbranche beduidend ongunstiger dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.

Juist gunstig op dit aspect scoren de financiële instellingen, met name de banken, de ICT-branche, de industrie en dan met name de suikerverwerkende industrie, het vervoer per spoor en in de lucht, evenals het goederenvervoer over de weg, de bouw en het algemeen overheidsbestuur.

Mannen rapporteren in het algemeen vaker voldoende beloning dan vrouwen (bijlage 4, tabel 9). Daar waar er significante verschillen zichtbaar zijn op het niveau van branche en subbranche zijn deze in dezelfde richting.

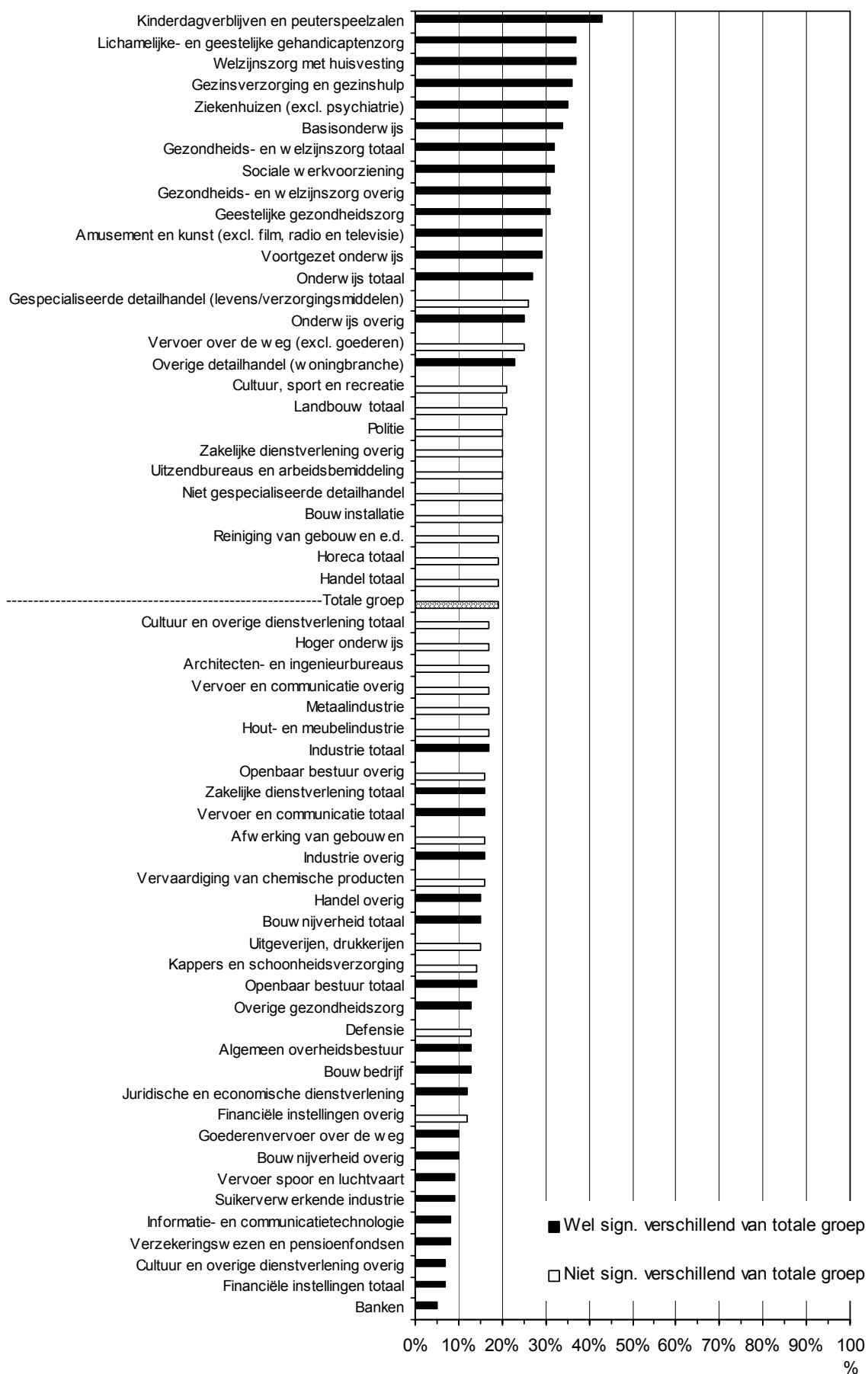
De 50-plussers rapporteren in het algemeen ook vaker voldoende beloond te zijn/worden dan de andere twee leeftijdsgroepen (bijlage 4, tabel 9). Uitzonderingen hierop vormen de landbouw, de gespecialiseerde detailhandel en de horeca, waar de 50-plussers zich juist vaker onvoldoende beloond voelen.

Werkenden die 20 tot 34 uur per week werken voelen zich het meest vaak onvoldoende beloond. Dat geldt iets minder voor de werkenden met een geringe aanstelling (12-19 uur), en het minst voor de (bijna) full-timers (bijlage 4, tabel 9). Daar waar er verschillen in branches of subbranches zichtbaar worden is dit in lijn met het algemene beeld.

¹⁰ Dit wordt vastgesteld met de volgende stelling (n=11464):

- De beloning is goed.

Figuur 3.9. Onvoldoende beloning/'extrinsieke reward'



3.10 Lichamelijke/fysieke werkbelasting

In figuur 3.10 staat de lichamelijke/fysieke werkbelasting¹¹ uitgezet naar branche. De spreiding hierin is groot (range 6% tot 49%).

Het zijn vooral de ‘blauwe boorden’ branches zoals de bouw, de industrie, de landbouw en het vervoer die met hun subbranches hoog scoren op dit risico. De lichamelijke werkbelasting in de reiniging van gebouwen en de welzijnszorg met huisvesting zijn eveneens hoger dan die van de gemiddelde Nederlandse werknemer.

Juist heel weinig lichamelijke belasting wordt gerapporteerd in het onderwijs, de financiële instellingen zoals met name banken, bij de zakelijke dienstverlening, de politie, in het openbaar bestuur, de geestelijke gezondheidszorg, maar ook in de kinderdagverblijven en peuterspeelzalen, evenals in de handel en dan met name de woningbranche, en in de uitgeverijen en drukkerijen.

Mannen rapporteren in het algemeen meer lichamelijke belasting dan vrouwen (bijlage 4, tabel 10). Uitzonderingen hierop vormen de gezondheids- en welzijnszorg, en met name de gezinsverzorging en gezinshulp, maar ook de gespecialiseerde detailhandel, de financiële instellingen en het basisonderwijs, waar de lichamelijke belasting van vrouwen groter is dan die van de mannen.

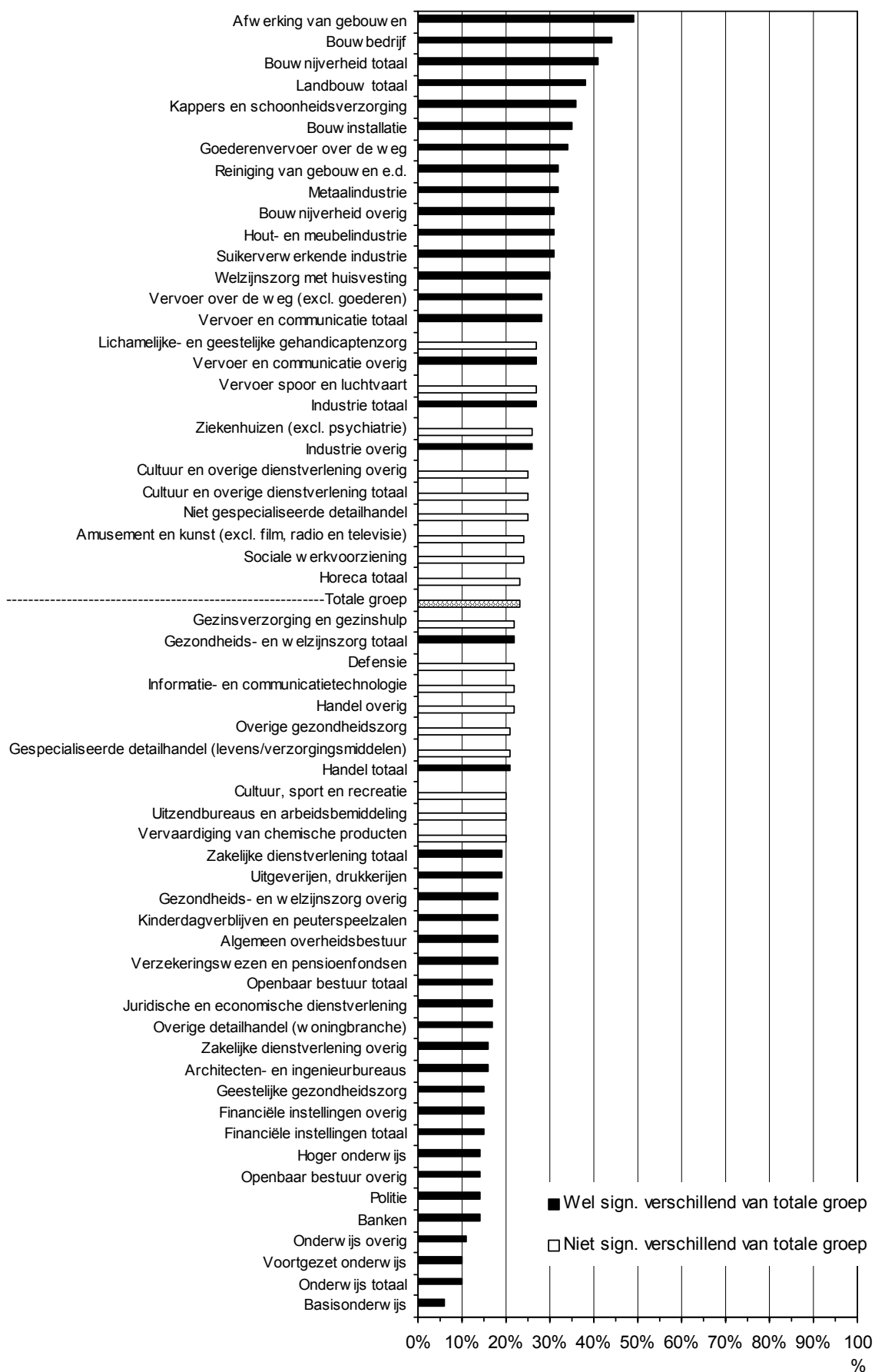
In het algemeen hebben jongere werkenden (jonger dan 35 jaar) meer lichamelijke belasting in hun werk dan ouderen (bijlage 4, tabel 10). Daar waar er in de branches en subbranches ook significante leeftijdseffecten zijn, gaan deze in dezelfde richting. Uitzondering hierop vormt de politie, waar werkenden jonger dan 35 jaar juist minder lichamelijke werkbelasting rapporteren dan de twee oudere leeftijdsgroepen.

Naarmate men meer uren per week werkt, is de lichamelijke werkbelasting groter (bijlage 4, tabel 10). Dit is ook in de branches en subbranches zo, met uitzondering van de niet gespecialiseerde detailhandel en de zakelijke dienstverlening. In deze laatste branches is de lichamelijke werkbelasting van de (bijna) full-timers geringer dan die van de werkenden die minder uren per week werken.

¹¹ Dit wordt gemeten met de volgende vragen ($\alpha=.75$; $n=11538$):

- Doet u lichamelijk zwaar werk?
- Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten?
- Doet u werk waarbij u met uw bovenlichaam langdurig in dezelfde houding bezig bent?
- Doet u werk waarbij u met uw bovenlichaam in een ongemakkelijke houding bezig bent?
- Doet u werk waarbij u meer keren per minuut dezelfde beweging maakt of kracht moet zetten?
- Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap of een apparaat dat trillingen veroorzaakt?
- Doet u werk waarbij u bezweet of buiten adem raakt?

Figuur 3.10. Lichamelijke/fysieke werkbelasting



3.11 Lawaairisico's

De blootstelling aan lawaai¹² volgens werkenden is in figuur 3.11 uitgezet naar branche. De verschillen tussen de branches zijn in dit opzicht groot (range is van 2% tot 48%).

Er is veel lawaai in de industrie, met name in de metaalindustrie en in de hout- en meubelindustrie, in de kinderdagverblijven en peuterspeelzalen, in het vervoer per spoor of door de lucht, in de horeca, in uitgeverijen en drukkerijen, in de bouw, in het voortgezet onderwijs, in de sociale werkvoorziening, bij het amusement en kunst, en bij de defensie.

Er is weinig lawaai in de zakelijke en de financiële dienstverlening en haar subsectoren, bij de reiniging van gebouwen, in het hoger onderwijs, in de ICT-branche, de (detail)handel, het goederenvervoer over de weg, de gezondheids- en welzijnszorg en de subsectoren, in het openbaar bestuur en in de landbouw.

Mannen worden in hun werk in het algemeen meer blootgesteld aan lawaai dan vrouwen (bijlage 4, tabel 11). Uitzonderingen hierop zijn de niet gespecialiseerde detailhandel, het openbaar bestuur (overig), het onderwijs en cultuur, sport en recreatie, waar vrouwen juist meer worden blootgesteld aan lawaai.

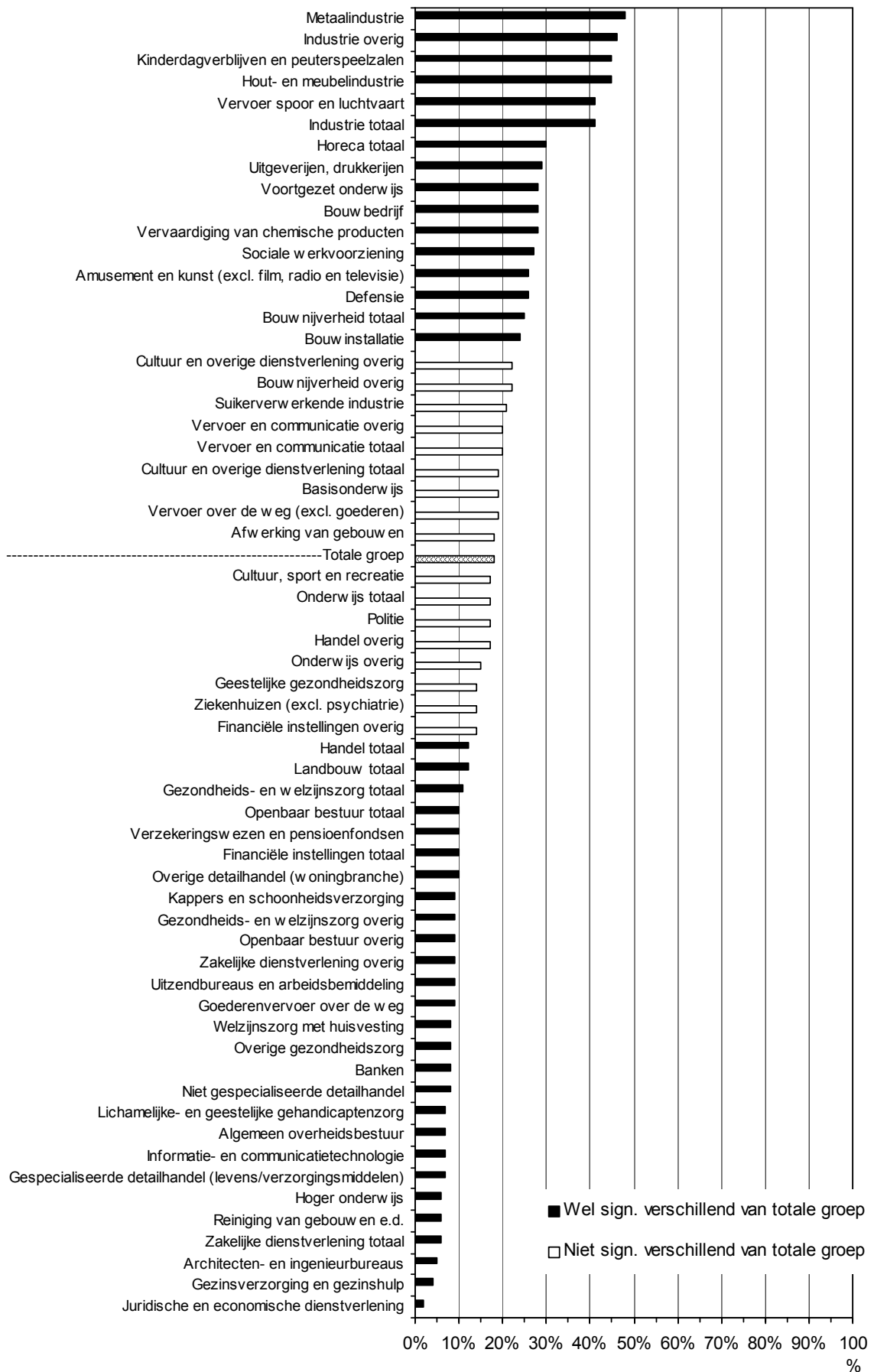
Jongeren (tot 35 jaar) worden in hun werk over het algemeen meer blootgesteld aan lawaai dan ouderen (bijlage 4, tabel 11). Uitzonderingen zijn de financiële instellingen, de ICT branche en het algemeen overheidsbestuur waar de leeftijdsgroep van 35 tot 50 jaar het meeste lawaai rapporteert.

Werkenden die (bijna) full-time werken rapporteren meer lawaai dan deeltijders (bijlage 4, tabel 11). Alleen in het basisonderwijs rapporteren werkenden die 20-35 uur/week werken het meeste lawaai.

¹² Deze schaal bestaat uit de volgende vragen ($\alpha=.79$; $n=11542$):

- Werkt u in een lawaaiige omgeving?
- Is er op uw werkplek zoveel lawaai dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?

Figuur 3.11. Lawaairisico's



3.12 Gebrek aan regelmogelijkheden met fysische risico's in de omgeving

In figuur 3.12 is het gebrek aan regelmogelijkheden op het gebied van fysische risico's in de omgeving¹³, zoals in ventilatie en temperatuur, uitgezet naar branche. De spreiding hierin is groot (range is 17% tot 75%).

Dit type regelmogelijkheden is vooral gebrekkig in branches als de niet gespecialiseerde detailhandel, de bouw, de sociale werkvoorziening, reiniging van gebouwen, ziekenhuizen, welzijnszorg met huisvesting, de lichamelijke en geestelijke gehandicaptenzorg, verzekeringswezen en pensioenfondsen, in de banken, de industrie en de landbouw.

Juist veel regelmogelijkheden op dit gebied zijn aanwezig in de kinderdagverblijven en peuterspeelzalen, de handel, en met name bij de kappers en schoonheidsverzorging en overige detailhandel, vervoer en communicatie, met name bij het vervoer van goederen en personen over de weg, in de zakelijke en financiële dienstverlening, in het onderwijs, in de ICT branche, en in de horeca.

In het algemeen is er geen verschil in regelmogelijkheden ten aanzien van fysische factoren in de omgeving tussen mannen en vrouwen (bijlage 4, tabel 12). Er zijn echter grote verschillen tussen mannen en vrouwen in vele branches en subbranches. Mannen hebben significant vaker gebrek aan 'omgevingsregelmogelijkheden' dan vrouwen wanneer zij werkzaam zijn in één van de sectoren van de bouw, bij uitgeverijen en drukkerijen en via uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling.

Vrouwen hebben juist significant vaker gebrek aan 'omgevingsregelmogelijkheden' wanneer zij werkzaam zijn in de handel, zowel in de niet gespecialiseerde als de gespecialiseerde detailhandel, in vervoer en communicatie, bij financiële instellingen met name in verzekeringswezen en pensioenfondsen, in de zakelijke dienstverlening, met name in de ICT branche, in het openbaar bestuur (overig), en in de sectoren van de gezondheids- en welzijnszorg.

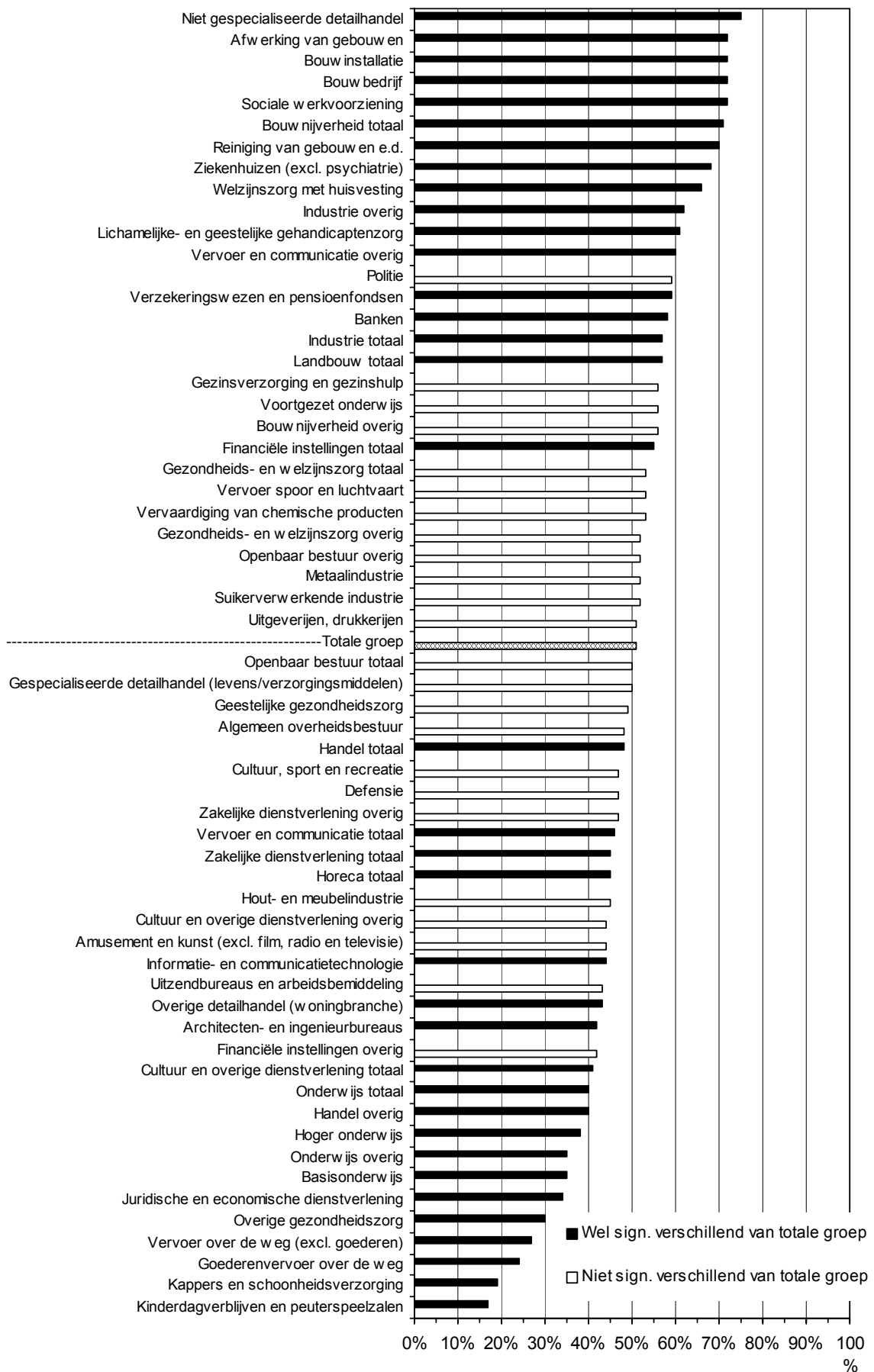
Jongere werkkenden tot 35 jaar hebben in het algemeen een groter gebrek aan 'omgevingsregelmogelijkheden' dan de oudere leeftijdsgroepen (bijlage 4, tabel 12). De 50-plussers hebben in het algemeen het minste gebrek aan 'omgevingsregelmogelijkheden'. Dit beeld wijkt in geen enkele branche significant af.

De werkkenden die 35 uur of meer per week werken hebben in het algemeen het minste gebrek aan 'omgevingsregelmogelijkheden' (bijlage 4, tabel 12). Dit gebrek neemt toe met de mate waarin men in deeltijd werkt. Afwijkend zijn de metaalindustrie en de bouw, waar het gebrek aan 'omgevingsregelmogelijkheden' juist heel groot is bij de (bijna) full-timers. Daarnaast is in de 'overige gezondheidszorg' het gebrek aan omgevingsregelmogelijkheden bij de kortste deeltijdgroep het geringst, en bij de 'middengroep' (20-34 uur/week) het grootst.

¹³ Deze schaal bestaat uit de volgende vragen ($\alpha=.78$; $n=11514$):

- Kunt u de temperatuur op uw werkplek zelf regelen?
- Kunt u de ventilatie op uw werkplek zelf regelen?

Figuur 3.12. Gebrek aan omgevingsregelmogelijkheden



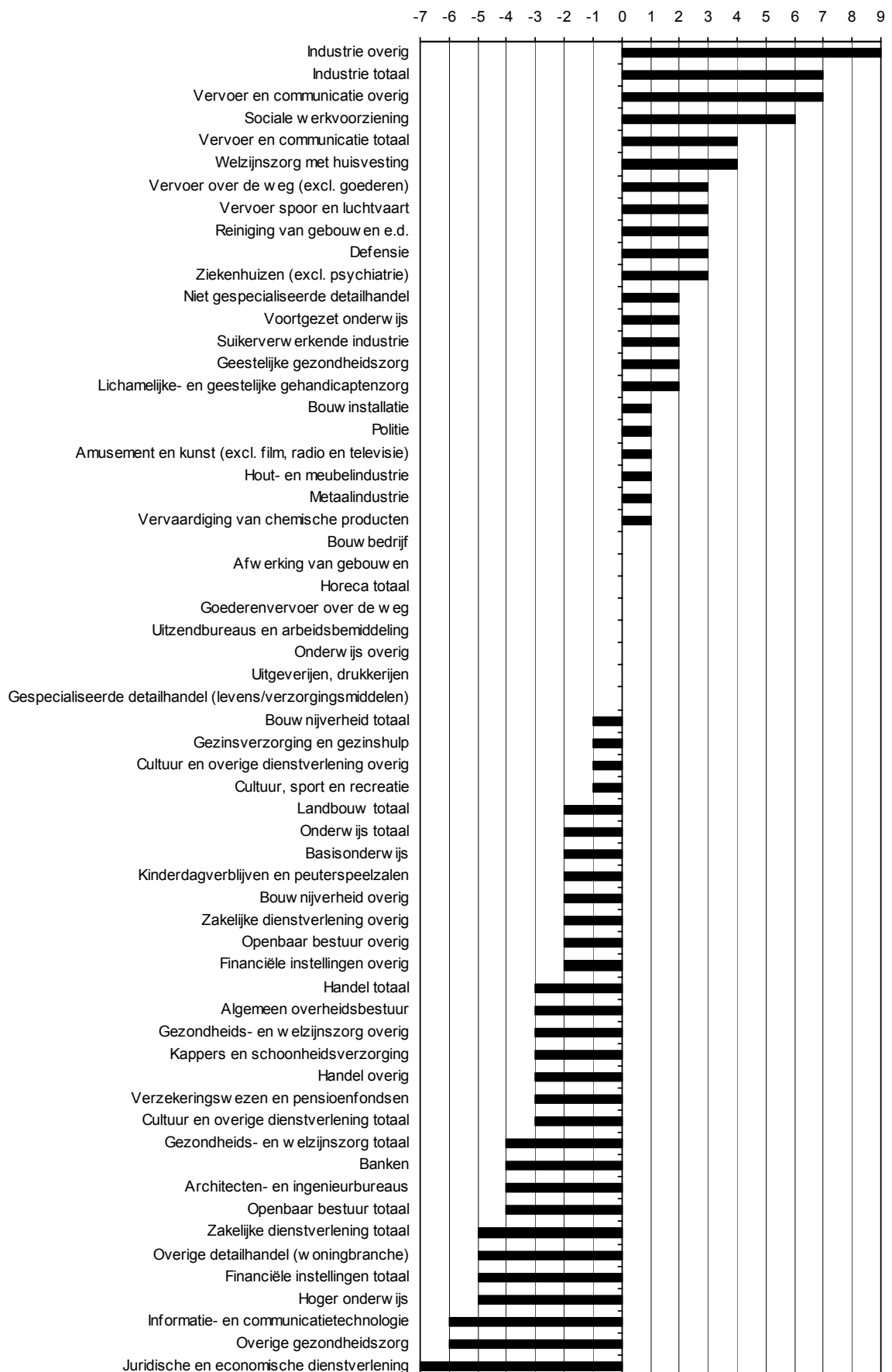
3.13 Meervoudige belasting

In de tot nu toe beschreven paragrafen zijn per risicofactor brancheverschillen gepresenteerd. Echter meerdere branches hebben te maken met meerdere risico's. Al telt het onafhankelijke risico per branche niet helemaal op tot de som der risico's, duidelijk is dat de aanwezigheid van meerdere risico's een branche risicovoller maakt, dan wanneer er slechts sprake is van een enkel risico. In deze paragraaf besteden we daarom kort aandacht aan 'meervoudige belasting'.

In deze paragraaf wordt ingegaan op de risicogroepen ten aanzien van meervoudige belasting. Een uitgebreid overzicht van de risico's per branche, en de balans tussen significant gunstig en significant ongunstig – naast niet verschillend van 'de Nederlandse werknemer' - is opgenomen in bijlage 6. In figuur 3.13 en tabel 3.1 is deze bijlage samengevat. Het meest ongunstige profiel wanneer het gaat om meervoudige belasting, is zichtbaar in de industrie, met name de restcategorie en de sociale werkvoorziening, het vervoer en communicatie (totaal, maar met name de restcategorie), en de welzijnszorg met huisvesting. Werkenden in deze sectoren hebben in het algemeen te maken met fysieke, alsook fysische (met name lawaai) en psychosociale risico's, met name met gebrekkige regelmogelijkheden/autonomie, conflicten, discriminatie, en gebrekkige beloning.

De branches die het meest gunstig scoren op de meervoudige belasting zijn de zakelijke en de financiële dienstverlening, en dan met name de juridische en economische dienstverlening, de ICT-branche, de (overige) gezondheidszorg en het hoger onderwijs. Door werkenden uit deze sectoren wordt in het algemeen heel gunstig gescoord op diverse risico's in vergelijking tot 'de Nederlandse werknemer'.

Figuur 3.13. Netto balans risicofactoren
(negatief=relatief weinig;
positief=relatief vaak significant hoog op de risicofactoren)



Tabel 3.1 Meervoudig risico naar branche; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd.

Hoofdtak respectievelijk branche	Sign. # hoog op risico	Sign. # laag op risico	Vetto balans '-' = weinig; '+' = veel (risicofactoren)	Karakterisering
Landbouw totaal	4	6	-2	Vooraf fysieke werkbelasting, en gebrekkige omgevingsregelmogelijkheden. Juist weinig psychosociale risico's m.u.v. sfeer op het werk.
Industrie totaal	9	2	+7	Fysieke en fysische risico's en gebrekkige omgevingsregelmogelijkheden. Ook diverse psychosociale risico's: gebrekkige autonomie en vaardigheidsmogelijkheden, conflicten en discriminatie. Weinig plezier in het werk.
Suikerverwerkende industrie	3	1	+2	Fysieke risico's en gebrek aan regelmogelijkheden/autonomie en vaardigheidsmogelijkheden.
Hout- en meubelindustrie	2	1	+1	Fysieke en fysische/lawaairisico's, weinig werk- en tijdsdruk.
Uitgeverijen, drukkerijen	1	1	0	Alleen lawaai als uitgesproken risico.
Vervaardiging van chemische producten	1	0	+1	Alleen lawaai als uitgesproken risico.
Metaalindustrie	2	1	+1	Fysieke en lawaairisico's.
Sociale werkvoorziening	7	1	+6	Lawaai, gebrekkige omgevingsregelmogelijkheden. Ook diverse psychosociale risico's (weinig werk- en tijdsdruk maar gebrekkige vaardigheidsmogelijkheden, conflicten, discriminatie, onvoldoende beloning, en weinig plezier in het werk.
Industrie overig	10	1	+9	Fysieke, fysische en psychosociale risico's (echter geen verhoogd risico voor werk- en tijdsdruk, en voldoende beloning).

Hoofdtak respectievelijk branche	Sign. # hoog op risico	Sign. # laag op risico	Netto balans (-' = weinig; +' = veel risicofactoren)	Karakterisering
Bouwnijverheid totaal	3	4	-1	Fysieke en fysieke risico's incl. omgevingsregelmogelijkheden; compenserend werken de vele regelmogelijkheden/autonomie, vaardigheidsmogelijkheden, tevredenheid leiding en relatief gunstige beloning.
Bouwbedrijf	3	3	0	Zie bouwbedrijf 'totaal'.
Bouwinstallatie	3	2	+1	Zie bouwbedrijf 'totaal'.
Afwerking van gebouwen	3	3	0	Zie bouwbedrijf 'totaal', ook hoge werk- en tijdsdruk, maar minder discriminatie.
Bouwnijverheid overig	1	3	-2	Zie bouwbedrijf 'totaal'.
Handel totaal	2	5	-3	Gebrekkige vaardigheidsmogelijkheden en veel conflicten; geringe fysieke en lawaairisico's, geringe werk- en tijdsdruk en weinig discriminatie.
Niet gespecialiseerde detailhandel	5	3	+2	Gebrekkige vaardigheidsmogelijkheden en veel conflicten, ontevreden over leiding; weinig lawaairisico's, goede sfeer.
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	1	1	0	Gebrekkige regelmogelijkheden/autonomie, weinig lawaai.
Overige detailhandel (woningbranche)	1	6	-5	Weinig fysieke en psychosociale risico's; alleen onvoldoende beloning.
Handel overig	1	4	-3	Weinig risico's, alleen slechte sfeer.
Horeca totaal	3	3	0	Gebrekkige regel- en vaardigheidsmogelijkheden en lawaai.
Vervoer en communicatie totaal	6	2	+4	Veel fysieke en psychosociale risico's, met name werk- en tijdsdruk, gebrekkige regel- en vaardigheidsmogelijkheden, discriminatie en weinig plezier in het werk. Wel veel regelmogelijkheden t.a.v. omgeving.
Vervoer over de weg (excl. goederen)	4	1	+3	Vooraf fysieke risico's en gebrek aan regel- en vaardigheidsmogelijkheden, veel discriminatie.

Hoofdtak respectievelijk branche	Sign. # hoog op risico	Sign. # laag op risico	Netto balans (-' = weinig; +' = veel risicofactoren)	Karakterisering
Goederenvervoer over de weg	3	3	0	Fysieke werkbelasting, gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden, conflicten. Weinig lawaai en juist <i>veel</i> regelmogelijkheden t.a.v. omgeving.
Vervoer spoor en luchtvaart	4	1	+3	Veel werk- en tijdsdruk, gebrekkige autonomie, relatief veel lawaai en discriminatie. Voldoende beloning.
Vervoer en communicatie overig	7	0	+7	Zie: vervoer en communicatie-totaal; één van de meest ongunstige sectoren, zowel fysiek als psychosociaal.
Financiële instellingen totaal	1	6	-5	Weinig fysieke, fysische en psychosociale risico's. Alleen ongunstig t.a.v. regelmogelijkheden in de omgeving.
Banken	2	6	-4	Zie financiële instellingen totaal. Daarnaast zijn er wel hoge werk- en tijdsdrukrisico's.
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	1	4	-3	Zie financiële instellingen totaal.
Financiële instellingen overig	0	2	-2	Geen enkele <i>ongunstige</i> risicofactor.
Zakelijke dienstverlening totaal	2	7	-5	Weinig fysieke, vooral enkele werk- en tijdsdruk en autonomie gebonden risico's; tevens gebrek aan sfeer.
Informatie- en communicatietechnologie	0	6	-6	Weinig fysieke, vooral enkele werk- en tijdsdruk en autonomie gebonden risico's.
Juridische en economische dienstverlening	1	8	-7	Weinig fysieke, fysische of psychosociale risico's.
Architecten- en ingenieurbureaus	2	6	-4	Weinig fysieke, vooral enkele werk- en tijdsdruk en autonomie gebonden risico's; tevens gebrek aan sfeer.
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	2	2	0	Vooral hoge werk- en tijdsdruk, ontevreden over leiding en weinig plezier in het werk.
Reiniging van gebouwen e.d.	4	1	+3	Hoge fysieke, maar lage lawaairisico's, en gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden en regelmogelijkheden in de omgeving.
Zakelijke dienstverlening overig	1	3	-2	Weinig risico's; alleen ontevreden over leiding.

Hoofdtak respectievelijk branche	Sign. # hoog op risico	Sign. # laag op risico	Netto balans (-' = weinig; +' = veel risicofactoren)	Karakterisering
Openbaar bestuur totaal	2	6	-4	Risico's zitten alleen in ontevredenheid over de leiding en in discriminatie.
Algemeen overheids- bestuur	2	5	-3	Risico's zitten alleen in ontevredenheid over de leiding en in discriminatie.
Defensie	4	1	+3	Lawaai, conflicten en discriminatie zijn belangrijke risico's.
Politie	3	2	+1	Bij de politie zijn vooral gebrekkige autonomie, ontevredenheid over leiding, en discriminatie de risico's. Geringe fysieke belasting, veel vaardigheidsmogelijkheden.
Openbaar bestuur overig	1	3	-2	Discriminatie enige belangrijke risico.
Onderwijs totaal	2	4	-2	Gebrek aan autonomie en aan beloning (d.i. zowel de kern van de interne en de externe beloning).
Basisonderwijs	2	4	-2	Gebrek aan autonomie en aan beloning (d.i. zowel de kern van de interne en de externe beloning).
Voortgezet onderwijs	4	2	+2	Gebrek aan regelmo- gelijkheden/autonomie, relatief veel lawaai, discriminatie en onvoldoende beloning.
Hoger onderwijs	0	5	-5	Geen bijzondere risico's.
Onderwijs overig	2	2	0	Gebrek aan autonomie en aan beloning (d.i. de kern van de interne en de externe beloning).
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	3	7	-4	Veel werk- en tijdsdruk, in combinatie met gebrek aan regelmo- gelijkheden, en onvoldoende beloning. Op andere aspecten vrij gunstig.
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	4	1	+3	Veel werk- en tijdsdruk, in combinatie met gebrekkige regelmo- gelijkheden in het werk en in de omgeving, onvoldoende beloning.
Geestelijke gezondheidszorg	3	1	+2	Veel werk- en tijdsdruk, discriminatie en onvoldoende beloning.
Overige gezondheidszorg	0	6	-6	Geen bijzondere risico's.

Hoofdtak respectievelijk branche	Sign. # hoog op risico	Sign. # laag op risico	Netto balans ('-' = weinig; +' = veel risicofactoren)	Karakterisering
Welzijnszorg met huisvesting	5	1	+4	Veel werk- en tijdsdruk, in combinatie met gebrekkige regelmogelijkheden in het werk en in de omgeving, hoge fysieke werkbelasting en onvoldoende beloning.
Lichamelijke- en geestelijke gehandicapten- zorg	3	1	+2	Gebrekkige regelmogelijkheden in het werk en in de omgeving, en onvoldoende beloning.
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	2	4	-2	Gunstig profiel m.u.v. lawaai en beloning.
Gezinsverzorging en gezinshulp	2	3	-1	Gebrek aan sfeer en onvoldoende beloning.
Gezondheids- en welzijnszorg overig	2	5	-3	Gebrek aan autonomie en onvoldoende beloning.
Cultuur en overige dienstverlening totaal	1	4	-3	Sfeer op het werk is het enige echte probleem in deze branche.
Cultuur, sport en recreatie	0	1	-1	Geen risico's.
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	3	2	+1	Veel lawaai en gebrek aan sfeer zijn de belangrijkste problemen.
Kappers en schoonheidsverzorging	2	5	-3	Fysieke werkbelasting, en sfeer zijn risicofactoren.
Cultuur en overige dienstverlening overig	1	2	-1	Sfeer is hier het enige probleem.

4 Het vóórkomen van gezondheidsklachten en verzuim

In dit hoofdstuk wordt per gezondheidsprobleem en verzuimindicator beschreven hoe vaak dit door de werkenden in de Nederlandse beroepsbevolking en in de verschillende branches en subbranches wordt gerapporteerd. Aangegeven zal worden of deze indicatoren in de branches en subbranches significant vaker of juist minder vaak vóórkomen in vergelijking tot de gemiddelde Nederlandse werknemer. De uitkomsten zijn steeds in een figuur samengevat, maar ook in het tabellenboek van bijlage 5. Deze gegevens worden daar in getal weergegeven voor alle werkenden in de betreffende branche, maar zijn tevens apart uitgesplitst voor mannen en voor vrouwen, voor drie leeftijdsgroepen, en naar werktijd.

Voor de precieze beschrijving van de branches wordt verwezen naar bijlage 2. Daarin is niet alleen de Standaard Bedrijfs Indeling (SBI93; CBS 1993) weergegeven, maar staan ook nog enkele aanvullende opmerkingen opgenomen over wat wel, en wat niet tot de betreffende (sub) branche behoort. In bijlage 3 tabel 1 zijn tenslotte de gewogen aantallen per branche en subbranche, en naar geslacht, leeftijd en uren werk per week opgenomen.

Wanneer binnen een branche of subbranche sprake is van opvallende, significante verschillen naar geslacht, leeftijd of aantal werkuren/week, wordt dit in de tekst beschreven. Van sommige branches en subbranches is de omvang echter zo gering, dat alleen voor heel grote verschillen geldt dat met voldoende zekerheid kan worden gezegd dat het hier daadwerkelijk om een verschil en niet om toeval gaat.

Tenslotte dient opgemerkt te worden dat de cijfers met betrekking tot het aantal ziekmeldingen wat andere uitkomsten kunnen laten zien dan de bekende verzuimstatistieken. Dat komt omdat het hier niet gaat om door de werkgever of arbodienst geregistreerd verzuim, maar door werkenden zelf gerapporteerd verzuim in de twee maanden voorafgaand aan het interview met het CBS. Dit cijfers geeft dus meer een indicatie van de (zelfgerapporteerde) verzuimfrequentie, maar niet van de verzuimduur of het verzuimpercentage.

4.1 Burnout

In figuur 4.1 staan de scores op de burnout¹⁴ module weergegeven, uitgesplitst naar branche. In de figuur valt al meteen op dat burnout niet erg spreidt naar branche of subbranche (range van 5% tot 20%), en dat maar weinig branches echt afwijken van de score van de ‘gemiddelde Nederlandse werknemer’.

Relatief veel burnout komt voor in het onderwijs. Ook de categorie ‘overig’ van de industrie scoort significant hoog. Het vóórkomen van burnout is alleen significant minder dan die voor de ‘gemiddelde Nederlandse werknemer’ voor werkenden in het vervoer over de weg (exclusief goederen).

Er zijn geen verschillen tussen mannen en vrouwen in de beroepsbevolking als het gaat om burnout. Dit is echter niet in alle branches en subbranches zo (bijlage 5, tabel 1). Als er sprake is van significante verschillen in een branche hebben vrouwen meestal een hogere score op burnout. Dit is bijvoorbeeld het geval in de bouw (overig), de ICT-branche, werkenden in architecten- en ingenieursbureaus, het openbaar bestuur en het basisonderwijs.

De groep van 35 t/m 49 jaar heeft gemiddeld meer burnout dan de jonge en oude leeftijdsgroep (bijlage 5, tabel 1). Afwijkend zijn de metaalindustrie en het vervoer per spoor en door de lucht, waar de werkenden jonger dan 35 jaar de hoogste burnout-scores hebben.

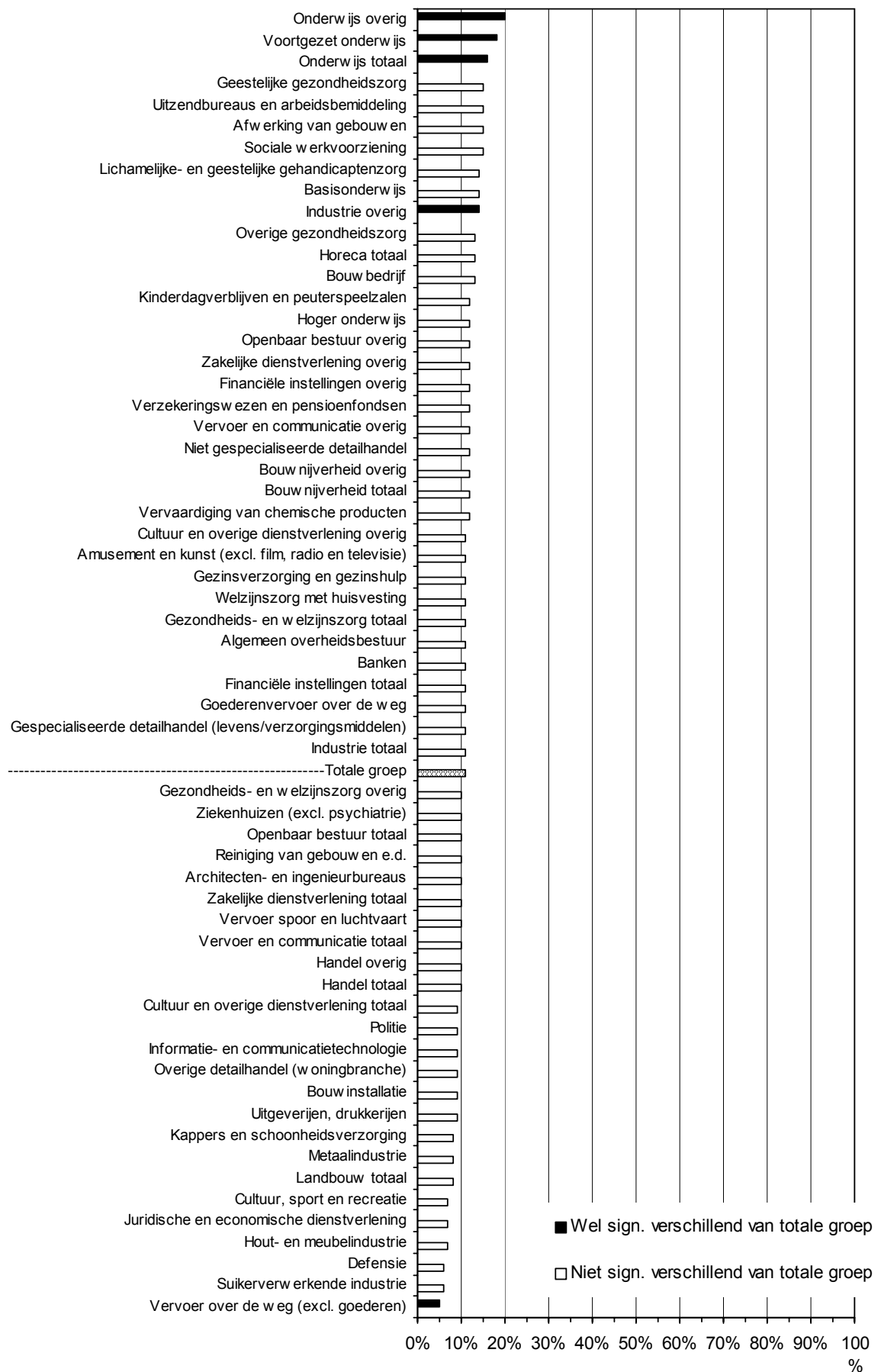
Werkenden die meer dan 20 uur per week werken rapporteren meer burnout dan werkenden die minder uren per week werken (bijlage 5, tabel 1). In de zakelijke dienstverlening (overig) zijn het echter diegenen die minder dan 20 uur/week werken die de hoogste burnout-scores rapporteren. Werkenden die meer dan 35 uur/week werken in de niet gespecialiseerde detailhandel, of in de gezondheids- en welzijnszorg, met name de lichamelijke en geestelijk gehandicaptenzorg, de gezinsverzorging en gezinshulp, en de welzijnszorg met huisvesting, rapporteren significant hogere burnoutscores.

¹⁴ Deze schaal bestaat uit de volgende vragen ($\alpha=.87$, $n=9057$):

- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk
- Aan het einde van de werkdag voel ik mij leeg
- Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk
- Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk
- Ik heb het gevoel dat ik helemaal op ben

Scorerange per vraag is van 0-6; Personen met een gemiddelde score van 2,2 of hoger worden gecategoriseerd als ‘burnout’-groep, en de overigen als ‘niet-burnout’ groep (Schaufeli, 1995).

Figuur 4.1. Burnout



4.2 Ernstige malaisegevoelens

In figuur 4.2 worden malaisegevoelens¹⁵ uitgesplitst naar branche. Ook hier is de spreiding beperkt (range van 3% tot 21%).

Veel ernstige malaisegevoelens worden gerapporteerd door werkenden in de volgende branches: de kappers- en schoonheidsverzorging, cultuur, sport en recreatie, uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, de lichamelijke en geestelijke gehandicaptenzorg, cultuur en overige dienstverlening, en de horeca.

Juist weinig malaisegevoelens zijn aanwezig bij het goederenvervoer over de weg, de metaalindustrie, de ICT-branche, de metaalindustrie, vervoer en communicatie en de bouwnijverheid.

Vrouwen rapporteren in het algemeen vaker ernstige malaisegevoelens dan mannen (bijlage 5, tabel 2). Voor zover er significante sekseverschillen in branches en subbranches zijn wordt eenzelfde beeld gevonden.

Er worden geen verschillen in malaisegevoelens gevonden tussen de verschillende leeftijdsgroepen (bijlage 5, tabel 2). Enkele branches en subbranches wijken hiervan af. Zo rapporteren werkenden jonger dan 35 jaar en werkzaam bij uitgeverijen en drukkerijen significant lagere malaiscores. De relatie leeftijd – ernstige malaiseklachten is ook aanwezig in enkele andere sectoren. Hier rapporteren 50-plussers meer klachten dan de jongeren. Zo hebben de 50-plussers in de ICT-branche een hoge score op malaise gevoelens. Dit is in wat mindere mate ook het geval in de ‘vervaardiging van chemische producten’ en bij ‘cultuur, sport en recreatie’.

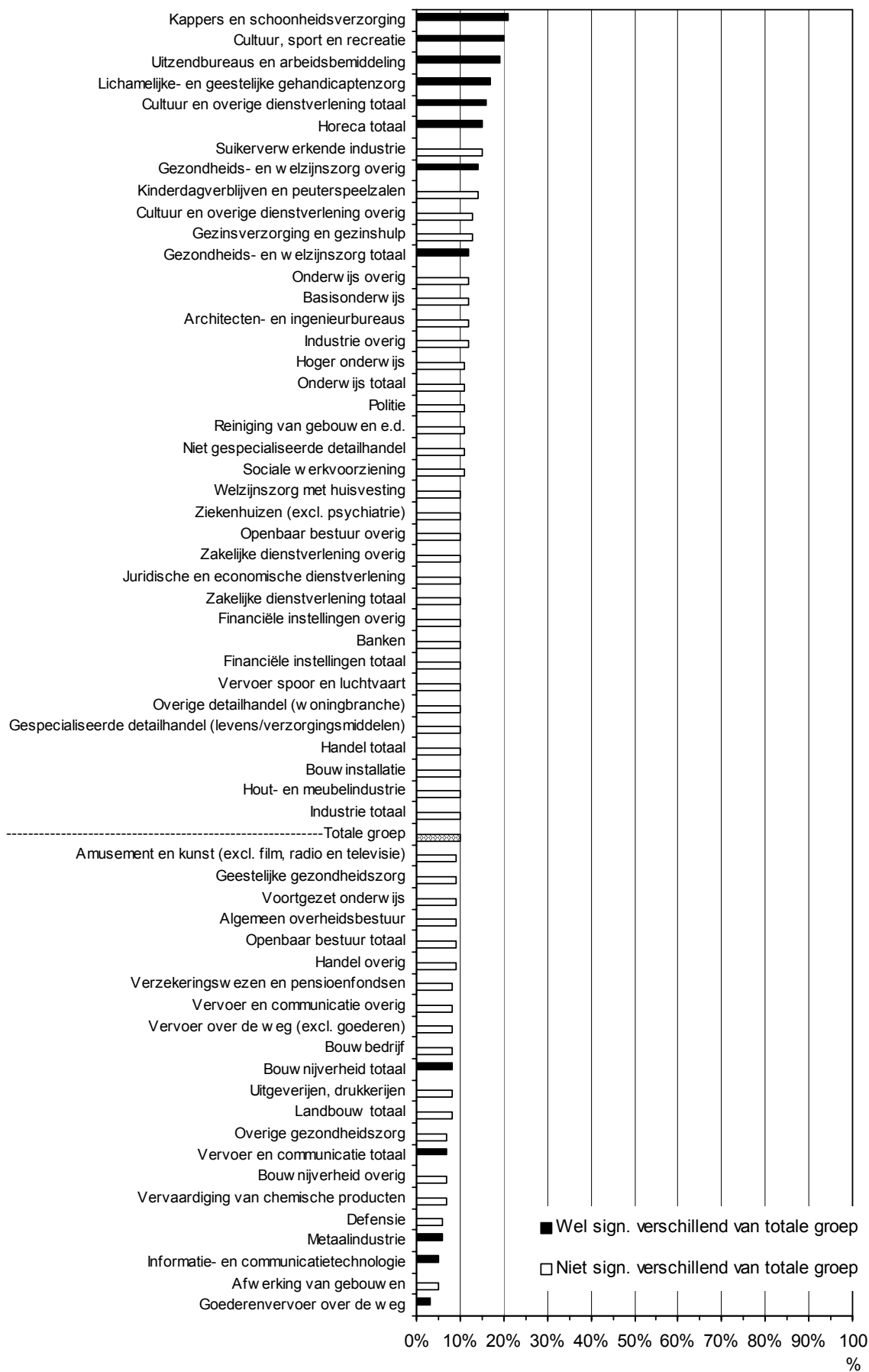
De geringste mate van ernstige malaiseklachten wordt gerapporteerd door de (bijna) full-timers (bijlage 5, tabel 2). Voorzover er verschillen op het niveau van branches en subbranches wordt gevonden, is dit veelal in lijn met de hoofdbevinding.

¹⁵ Deze schaal bestaat uit de volgende vragen ($\alpha=.71$; $n=9153$):

- Hebt u last van slaperigheid?
- Hebt u vaak een gevoel van moeheid?
- Voelt u zich nogal eens lusteloos?
- Voelt u zich gauwer moe dan u normaal acht?

Indien 3 of 4 van de items bevestigend worden beantwoord is er sprake van ernstige malaise

Figuur 4.2. Ernstige malaisegevoelens



4.3 Rugklachten

Rugklachten¹⁶ naar branche zijn weergegeven in figuur 4.3. Duidelijk is dat ook hier de spreiding naar branche te wensen over laat (range is van 2% tot 16%).

Beduidend ongunstig op rugklachten scoren de branches cultuur, sport en recreatie, het voortgezet onderwijs, de sociale werkvoorziening, openbaar bestuur, en mate name algemeen overheidsbestuur en het vervoer over de weg (exclusief goederenvervoer).

Beduidend minder rugklachten dan gemiddeld worden gerapporteerd in de ICT-branche, de gezondheids- en welzijnszorg, met name ziekenhuizen, en overige gezondheidszorg en de zakelijke dienstverlening, met name de juridische en economische dienstverlening.

Mannen en vrouwen verschillen niet in de mate waarin rugklachten zijn opgetreden. Meer rugklachten gerapporteerd door vrouwen, worden gevonden in de bouw (bijlage 5, tabel 3). Dit zou te maken kunnen hebben met de geringere fysieke belastbaarheid van vrouwen (Houtman & Van den Heuvel, 2001), in combinatie met de relatief hoge fysieke werkbelasting in deze branche.

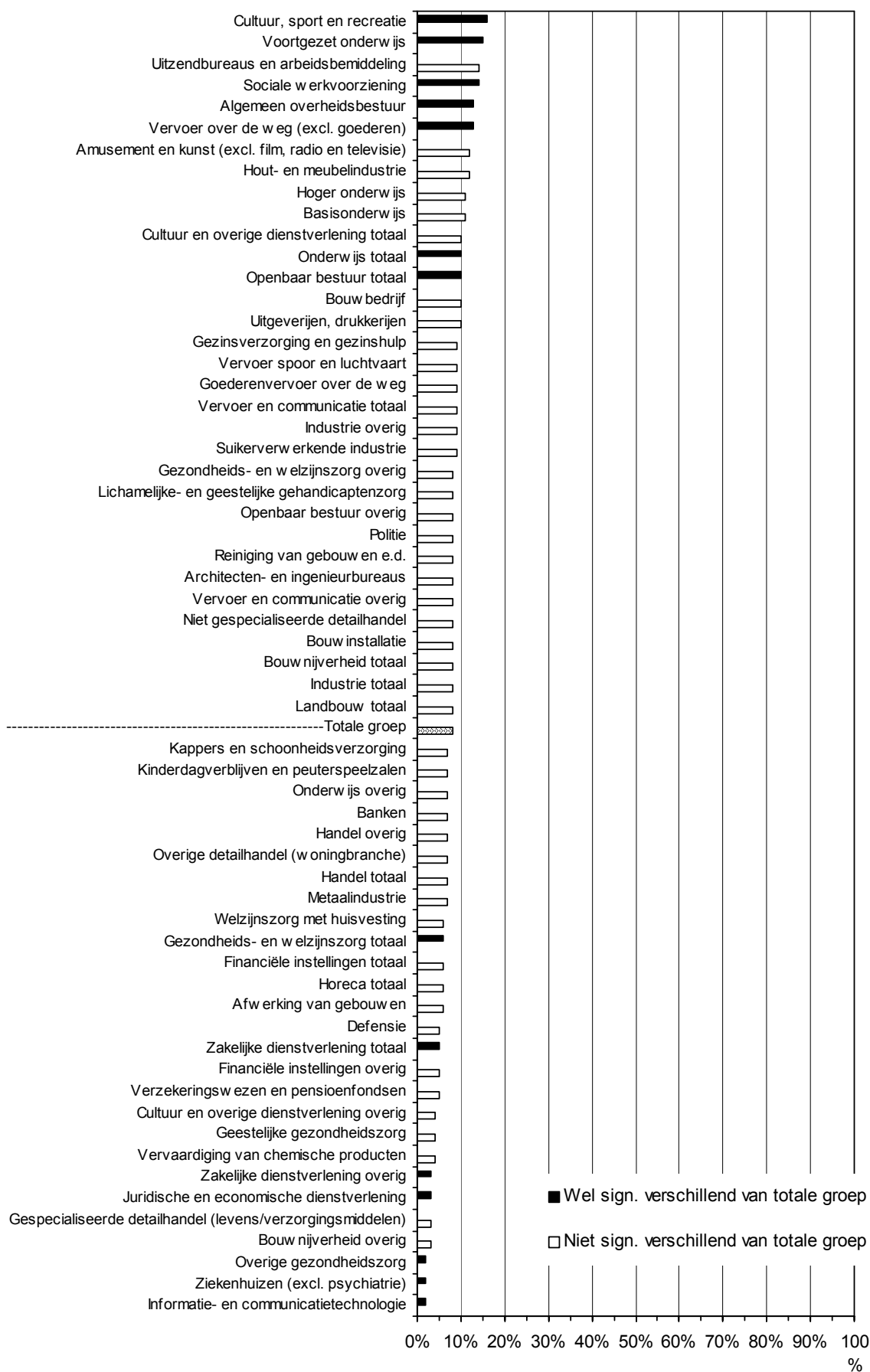
Rugklachten worden met name gerapporteerd door de jongeren onder de werkenden. Deze klachten nemen af met de leeftijd (bijlage 5, tabel 3). Alleen bij cultuur, sport en recreatie worden de laagste rugklachten voor de middelste leeftijdsgroep gerapporteerd, en de hoogste voor de 50-plussers.

Er zijn geen verschillen in rugklachten naar omvang van werkweek: 8%, 9% en 7% voor een kleine deeltijd functie tot (bijna) full-time. De groep met de langste werkweek (35 uur of meer) rapporteert op subbranche niveau geen verschillen in rugklachten wanneer ze worden vergeleken met groepen met een kleiner dienstverband.

¹⁶ Deze zijn aan de hand van één vraag vastgesteld:

- Heeft u in de afgelopen 12 maanden een rugaandoening van hardnekkige aard (langer dan 3 maanden) of hernia gehad?

Figuur 4.3. Chronische rugklachten



4.4 Werkgebonden klachten van nek, schouders en armen

Figuur 4.4 laat de rangorde zien van werkgebonden klachten van nek, schouder en arm¹⁷ naar branche. De spreiding hierin naar branche is gemiddeld (bijlage 5, tabel 4).

Een significant verhoogde klachtenscore wordt vooral gevonden bij: kappers en schoonheidsverzorging, het vervoer, met name het vervoer over de weg, en vervoer en communicatie (overig), sectoren uit de zorg en welzijnsbranche, met name bij kinderdagverblijven en peuterspeelzalen, de lichamelijke en geestelijke gehandicaptenzorg en de welzijnszorg met huisvesting, de reiniging van gebouwen, de bouw en de meeste van haar subsectoren, cultuur, sport en recreatie, de niet-gespecialiseerde detailhandel, de landbouw, cultuur en overige dienstverlening en de industrie.

Lage scores van werkgebonden klachten van nek, schouder en arm zijn vooral aanwezig in het onderwijs, bij de politie, in de financiële en zakelijke instellingen met name de juridische en economische dienstverlening en de banken, bij de vervaardiging van chemische producten, in het openbaar bestuur en algemeen overheidsbestuur, en in de handel (overig).

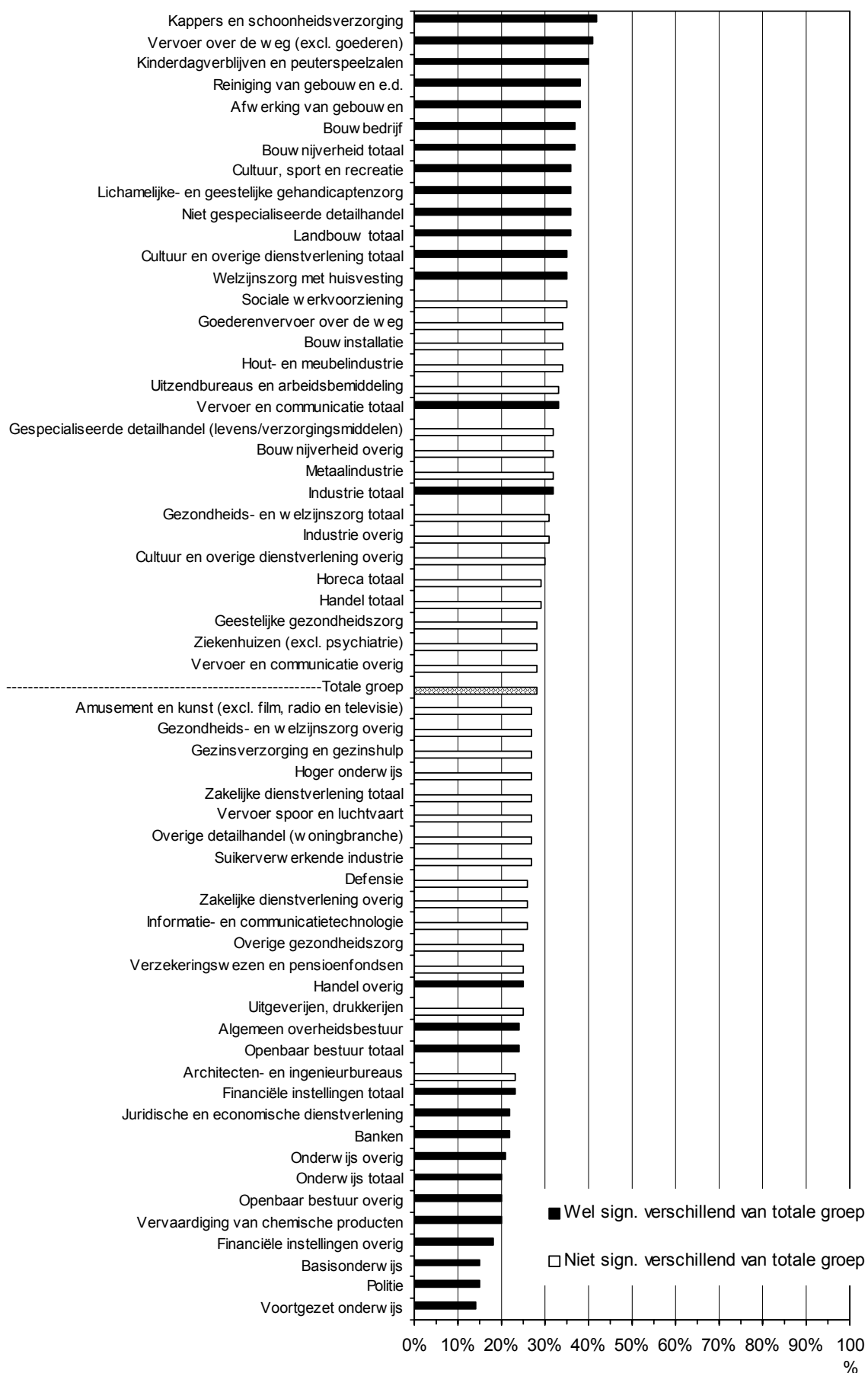
Vrouwen rapporteren meer werkgebonden klachten van nek, schouder en arm dan mannen (bijlage 5, tabel 4). Uitzondering hierop vormt de bouw, waar mannen juist meer van deze klachten rapporteren dan vrouwen.

Werkenden jonger dan 35 jaar rapporteren meer werkgebonden klachten van nek, schouder en arm, en de 50-plussers minder dan gemiddeld (bijlage 5, tabel 4). Uitzonderingen vormen de horeca en het vervoer over het spoor en door de lucht waar de middelste leeftijdsgroep van 35 tot en met 50 jaar de hoogste werkgebonden klachtenscores in nek, schouder en arm rapporteert.

Er zijn geen verschillen in werkgebonden klachten van nek, schouder en arm naar mate van deeltijdarbeid (bijlage 5, tabel 4). Uitzonderingen vormen de bouw waar diegenen die 12 tot 20 uur/week werken beduidend minder van deze werkgebonden klachten hebben, en de afwerking van gebouwen waar vooral de (bijna) fulltimers beduidend hogere klachtenscores hebben. In de banken, de gezondheids- en welzijnszorg en het amusement en kunst hebben juist diegenen die 20 tot 34 uur/week werken de hoogste klachtenscores. In de sector van cultuur en overige dienstverlening rapporteert de groep werkenden die 20 t/m 34 uur/week werkt juist de minste werkgebonden klachten in de nek, schouders en armen.

¹⁷ Diegenen die aangaven in de afgelopen 12 maanden ‘werkgebonden klachten in nek, schouders, handen of armen’ te hebben gehad ‘als gevolg van lichamelijke belasting en/of het werken met gereedschap of apparaat dat trillingen veroorzaakt’, met uitsluiting van diegenen met rugklachten, zijn gerekend tot de groep werkenden met ‘werkgebonden klachten in nek, schouder en arm’.

Figuur 4.4. Werkgebonden klachten van nek, schouders, en armen



4.5 Ziekteverzuim in de afgelopen 2 maanden

Ziekteverzuim¹⁸ (minimaal één maal in de afgelopen twee maanden) naar branche is weergegeven in figuur 4.5. De frequentie waarmee werkenden gemiddeld aangeven in de 2 maanden voorafgaand aan het interview te hebben verzuimd vertoont middelmatige verschillen naar branche (range loopt van 7% tot 31%).

Er is in de laatste 2 maanden voor het interview met name verzuimd wegens ziekte door werkenden in de financiële instellingen, met name in het verzekeringswezen en pensioenfondsen en de banken, in de sociale werkvoorziening, in de sectoren van zorg en welzijn, met name de gezinszorg en gezinshulp, de lichamelijke en geestelijke gehandicaptenzorg en de welzijnszorg met huisvesting, in de ICT-branche, en in het openbaar bestuur, met name het algemeen overheidsbestuur.

Relatief gering verzuim werd gerapporteerd in de amusement en kunstbranche, in de overige gezondheidszorg, de landbouw, cultuur en overige dienstverlening, de horeca, de bouw en de handel.

Vrouwen rapporteren vaker te hebben verzuimd in de afgelopen 2 maanden dan mannen (bijlage 5, tabel 5). Daar waar de sekseverschillen in branches en subbranches significant zijn gaan de verschillen in dezelfde richting als voor de totale populatie.

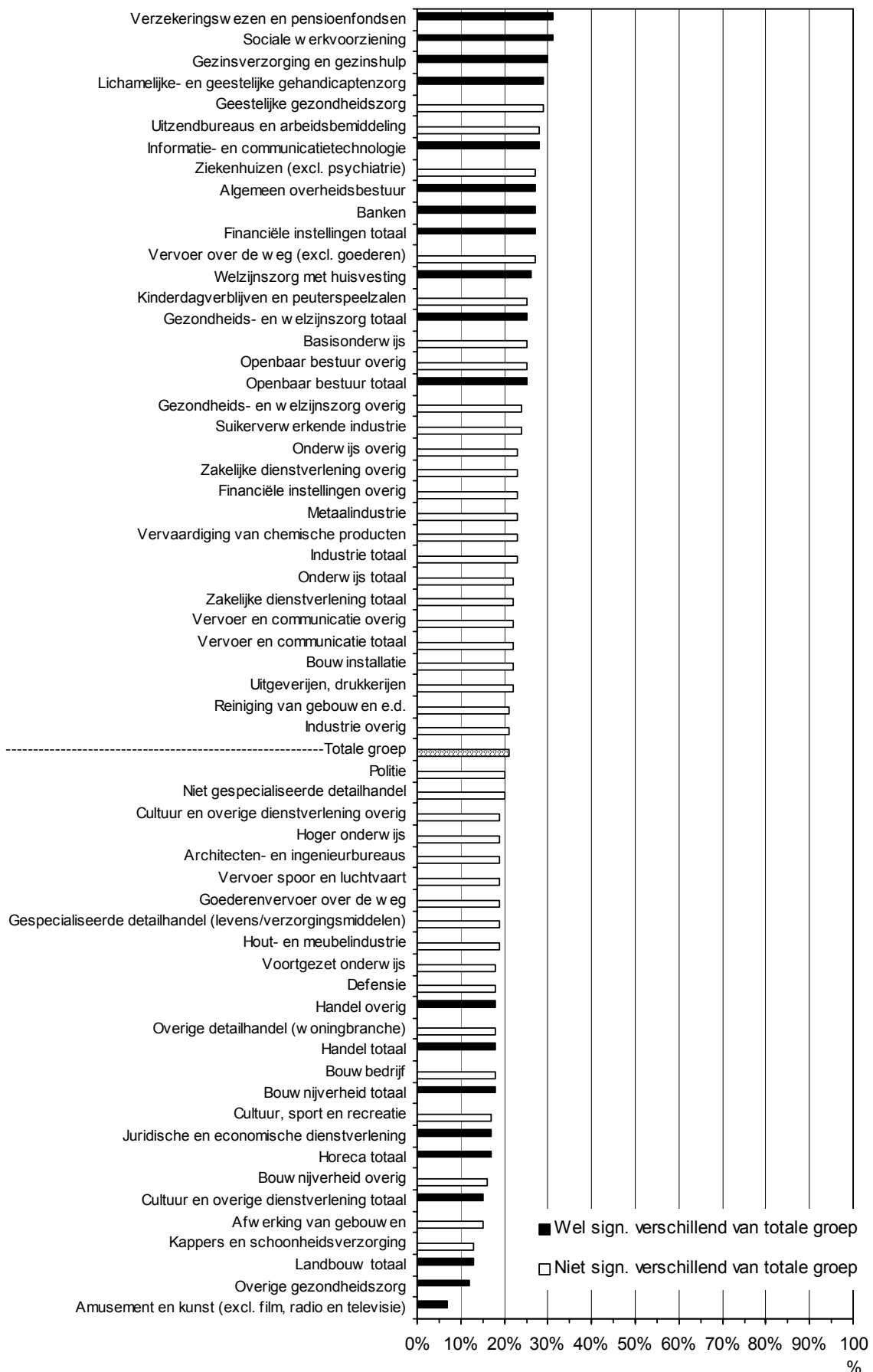
Werkenden jonger dan 35 jaar verzuimen vaker, terwijl de 50-plussers het minst vaak verzuimen (bijlage 5, tabel 5). Alleen in het goederenvervoer over de weg ligt dit anders, en zeggen de werkenden jonger dan 35 jaar het minst vaak verzuimd te hebben.

Werkenden met een korte werkweek (12 tot 20 uur/week) hebben het minst verzuimd in de 2 maanden voorafgaand aan het interview, en werkenden die 20 tot 34 uur/week werken rapporteren het meeste verzuim (bijlage 5, tabel 5). Afwijkend is de zakelijke dienstverlening (overig) waar juist de werkenden met een kort dienstverband (12 tot 20 uur/week) het meest vaak hebben verzuimd. Ook afwijkend zijn de juridische en economische dienstverlening en de amusements- en media-branche waar de (bijna) full-timers (35 of meer uur/week) het meeste verzuim rapporteren.

¹⁸ Het gaat hier om het percentage werkenden dat 'ja' heeft geantwoord op de volgende vraag (n=11539):

- Heeft u gedurende de afgelopen 2 maanden wegens ziekte, ongeval of andere gezondheidsredenen van uzelf het werk verzuimd?

**Figuur 4.5. Percentage verzuimers wegens ziekte
(minimaal één keer in de laatste 2 maanden)**



4.6 Ziekteverzuim als gevolg van tijds- of werkdruk

In figuur 4.6 is het verzuim als gevolg van werk- en tijdsdruk¹⁹ naar branche uitgezet. Gemiddeld zegt slechts 5% van de werkenden dat het ziekteverzuim een gevolg is van werk- of tijdsdruk. De verschillen tussen branches zijn niet groot: range is 1% tot 14%.

Relatief veel verzuim als gevolg van werk- en tijdsdruk wordt gerapporteerd in de gezondheids- en welzijnszorg, met name in de geestelijke gezondheidszorg, in alle sectoren van het onderwijs en in de zakelijke dienstverlening (overig).

Relatief gering verzuim als gevolg van werk- en tijdsdruk wordt gerapporteerd in de landbouw, de vervaardiging van chemische producten, de defensie, de bouw en de handel.

Vrouwen rapporteren meer dan mannen verzuim dat volgens hen het gevolg is van werk- of tijdsdruk (bijlage 5, tabel 6). Daar waar de sekseverschillen in de branches en subbranches significant zijn, zijn ze in lijn met het algemene beeld.

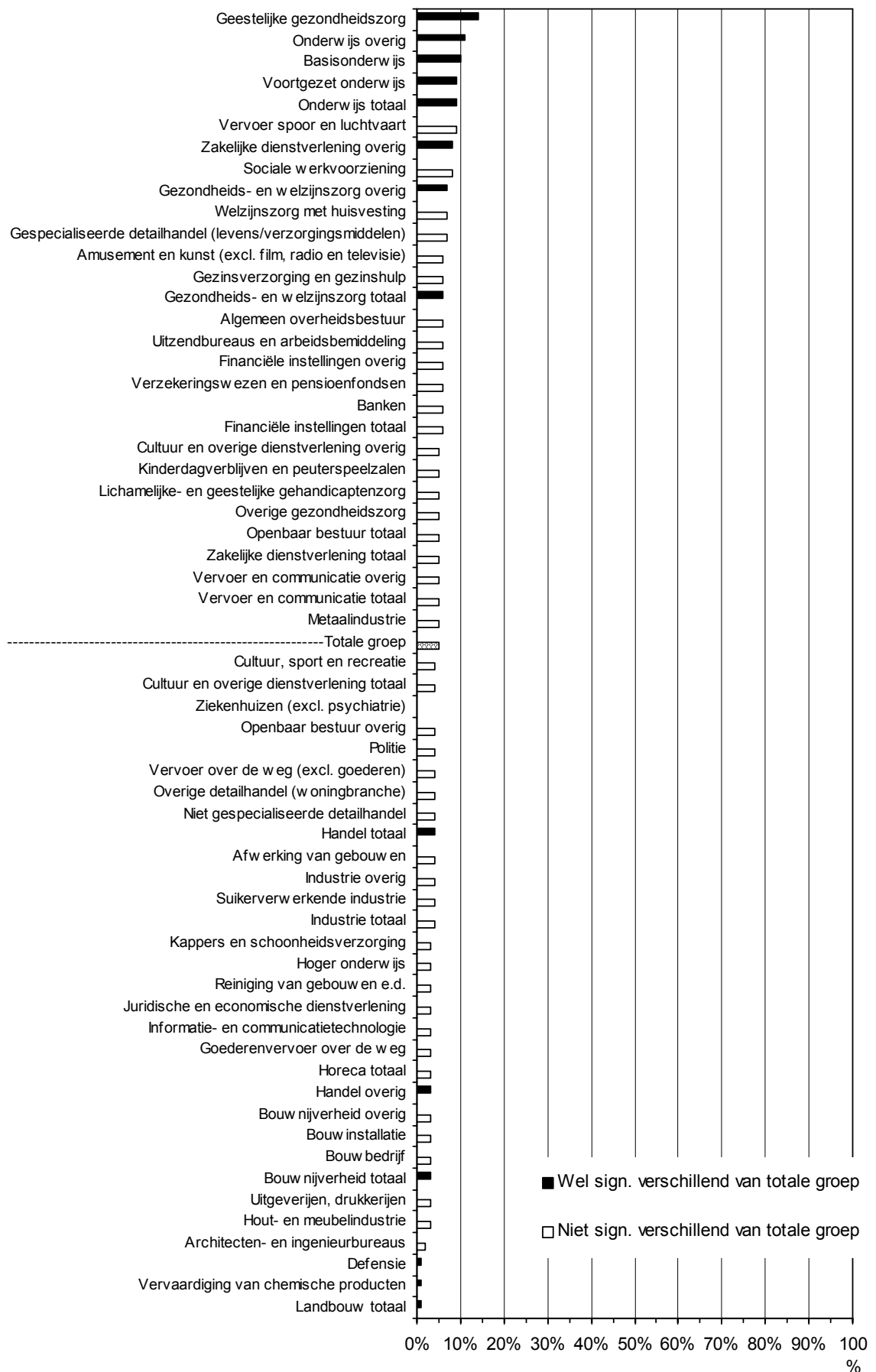
Er zijn geringe (maar vanwege de omvang van de groepen significante) verschillen in verzuim als gevolg van werk- en tijdsdruk tussen de leeftijdsgroepen, waarbij de 50-plussers het laagste verzuim rapporteren (bijlage 5, tabel 6). Afwijkend is het beeld bij de afwerking van gebouwen en bij de banken. In deze twee sectoren rapporteren de werkenden jonger dan 35 jaar juist het minste verzuim, en de groep van 35 tot 50 jaar het meeste verzuim als gevolg van tijds- en werkdruk.

In het algemeen rapporteren de werkenden die 20 tot en met 34 uur/week werken het meeste verzuim als gevolg van tijds- en werkdruk. Zowel diegenen met een relatief kort, als die met een (bijna) full-time dienstverband hebben minder verzuim (bijlage 5, tabel 6). Alleen vervoer en communicatie (overige) wijkt af. Het is het juist de groep met een dienstverband van 20 tot en met 34 uur/week die het laagste verzuim als gevolg van werk- en tijdsdruk rapporteert.

¹⁹ Hier is gevraagd naar (n=11536):

- Heeft u in verband daarmee (d.w.z. problemen met werktempo en werkdruk) in de afgelopen 12 maanden het werk verzuimd?

**Figuur 4.6. Percentages verzuimers tijd/werkdruk
(minimaal één keer in de laatste 12 maanden)**



4.7 Ziekteverzuim als gevolg van lichamelijke belasting

In figuur 4.7 is het ziekteverzuim als gevolg van lichamelijke belasting²⁰ naar branche weergegeven. Net als bij het verzuim als gevolg van werk- of tijdsdruk zijn de verschillen hier gering (range van 1% tot 15%).

Branches waarvan relatief veel werkenden zeggen dat hun ziekteverzuim het gevolg is van lichamelijke belasting, zijn de sociale werkvoorziening, de reiniging van gebouwen, gezinsverzorging en gezinshulp, het goederenvervoer over de weg, de bouw, de industrie en dan vooral de metaalindustrie en de industrie (overig).

Branches waar relatief weinig werkenden zeggen dat het verzuim het gevolg is van de lichamelijke belasting zijn de zakelijke dienstverlening, met name de juridische en economische dienstverlening, architecten- en ingenieursbureaus, de financiële dienstverlening, met name de banken, en het onderwijs.

Er zijn geen verschillen tussen mannen en vrouwen als het gaat om het percentage van hen dat zegt dat verzuim een gevolg is van lichamelijke belasting (bijlage 5, tabel 7). In die branches waar er wel een verschil is, rapporteren vrouwen vaker dat het verzuim het gevolg is van lichamelijke belasting. Dit is het geval in de niet gespecialiseerde detailhandel, het vervoer over de weg (exclusief goederen, $n_{\text{vrouwen}}=19$), in de banken en in de zakelijke dienstverlening.

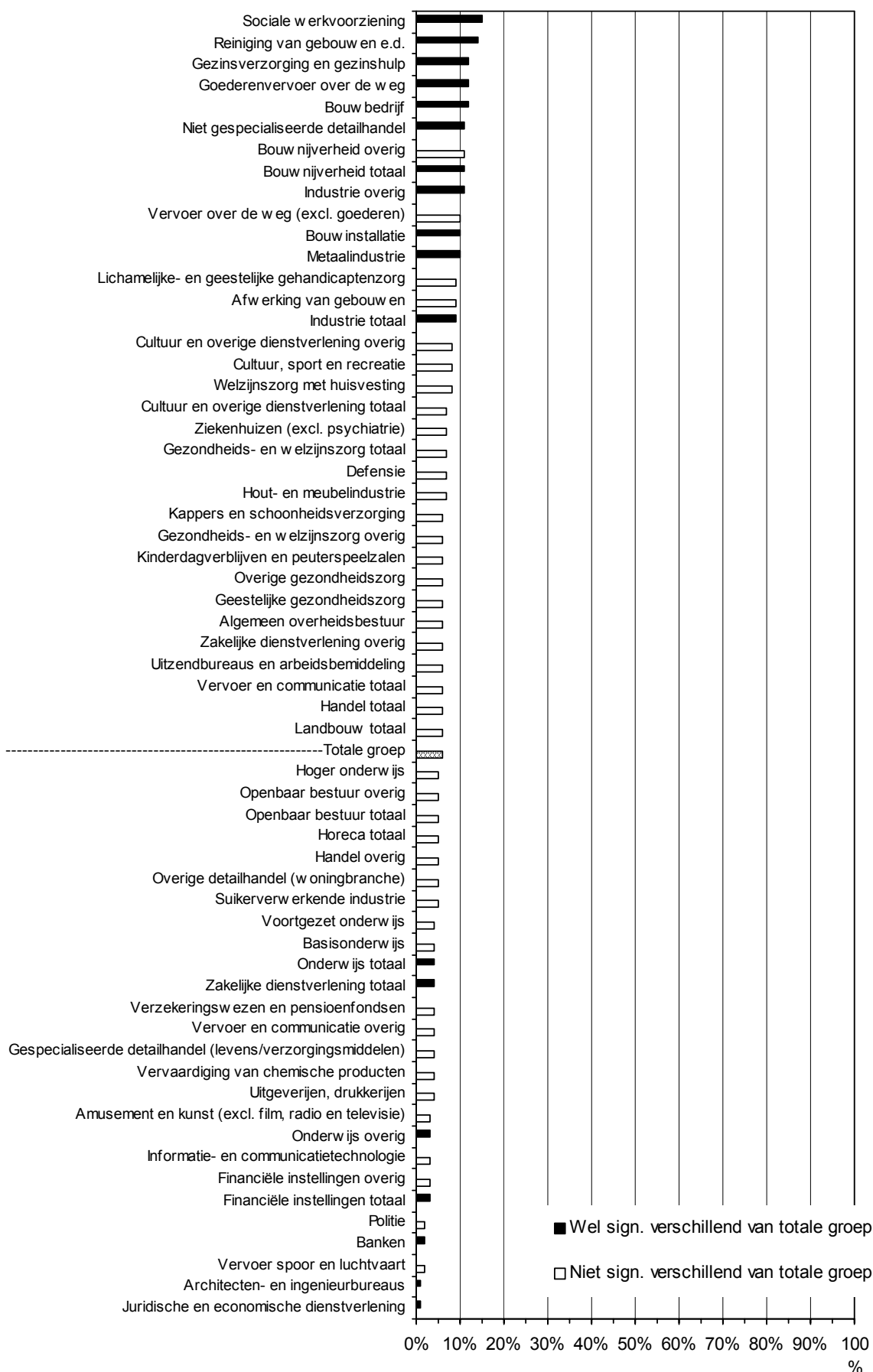
Werkenden jonger dan 35 jaar rapporteren in het algemeen het minst vaak dat het verzuim het gevolg is van lichamelijke belasting, de leeftijdsgroep van 35 tot 50 jaar het meest vaak (bijlage 5, tabel 7). Wanneer er significante verschillen naar leeftijd worden gevonden in de branches en subbranches komen die overeen met het algemene beeld.

Het aantal dagen dat men per week werkt hangt niet samen met de mate waarin men zegt dat het verzuim het gevolg is van de lichamelijke belasting (bijlage 5, tabel 7). Alleen in de branches van de gespecialiseerde detailhandel, het onderwijs, de gezondheids- en welzijnszorg en dan met name de gezinsverzorging en gezinshulp, en de gezondheids- en welzijnszorg overig, rapporteren de werkenden die 20 tot en met 34 uur/week werken het vaakst dat hun verzuim het gevolg is van lichamelijke belasting.

²⁰ Dit is meetbaar gemaakt als het percentage werkenden dat 'ja' antwoordt op de volgende vraag (n=11515):

- Bent u in verband daarmee (d.w.z. klachten als gevolg van lichamelijke belasting) in de afgelopen 12 maanden ziek geweest zodat u niet kon werken?

**Figuur 4.7. Percentage verzuimers lichamelijke belasting
(minimaal één keer in de laatste 12 maanden)**



5 Samenhang tussen risico's, gezondheidsklachten en verzuim

In deze paragraaf wordt ingegaan op de samenhang tussen risicofactoren enerzijds en de gezondheidsklachten en gerapporteerd verzuim anderzijds. Door middel van het Populatie Attributieve Risico (zie Technisch Rapport) is berekend wat de winst is voor de reductie van een bepaalde klacht of van verzuim, wanneer een risicofactor wordt aangepakt. Deze winst kan variëren van 0 tot 100 procent. Het zijn deze 'winstpercentages' die in de tabellen van deze paragraaf staan. Steeds is met behulp van multipele logistische regressie-analyse onderzocht of een risicofactor een *onafhankelijke* bijdrage levert aan de verklaring van individuele verschillen in een bepaalde gezondheidsklacht of verzuimindicator. Hierbij is steeds rekening gehouden met de eventuele onderlinge samenhang tussen de risicofactoren onderling, en tevens is rekening gehouden met geslacht, leeftijd en deeltijdfactor als voorspellers (*c.q.* covariaten). Alleen als een risicofactor verschillen in de klacht of verzuimindicator blijft verklaren, ondanks dat er ook rekening wordt gehouden met de andere risicofactoren, geslacht, leeftijd en de deeltijdfactor, wordt de bijbehorende PAR in de hoofdttekst gepresenteerd. Het Populatie Attributieve Risico (PAR) zegt op een schaal van 0 tot 100 iets over de mate waarin reductie van het risico ook samengaat met de reductie van de klacht (Kahn & Sempos, 1989).

Voor de branches en, als de omvang het mogelijk maakt, ook voor de subbranches wordt in paragraaf 5.1 per gezondheidsprobleem en verzuimindicator aangegeven welke mate van winst er te behalen is door een risico te reduceren. Deze informatie wordt uitgebreider beschreven in het Technisch Rapport.

Op branche-niveau zijn de analyses apart voor mannen en vrouwen uitgevoerd. Als de aantallen voldoende groot waren (minimaal 150 werkenden), zijn ook op het subbranche-niveau PAR's berekend.

Opgemerkt moet worden dat de waarde van de PAR uitgaat van een lineaire relatie tussen risico en gezondheidsklacht of verzuimindicator. Als een risicofactor kromlijngig met een klacht samenhangt, bijvoorbeeld omdat zowel teveel, maar ook te weinig van het risico met een verhoogde kans op de klacht samengaat, dan wordt met de PAR de mate van de potentieel te behalen winst niet helemaal juist geschat.

Ook moet worden opgemerkt dat de percentages gezondheids- of ziekteverzuimwinst niet bij elkaar opgeteld kunnen worden. Het gaat om winst die behaald kan worden bij de aanpak van dat specifieke risico, terwijl de overigens arborisico's ongemoeid worden gelaten. De te behalen winst bij de gelijktijdige aanpak van twee of meer risico's is niet direct uit de tabellen af te lezen. De te behalen winst bij aanpak van meerdere risicofactoren tegelijk, is echter altijd minder dan de som van de afzonderlijke winstpercentages zoals gerapporteerd in dit rapport, evenals in het As/tri-rapport (Van Binnendijk & Van Deursen, 2001).

Tenslotte dient hier opnieuw opgemerkt te worden dat de cijfers met betrekking tot het aantal ziekmeldingen wat andere uitkomsten kunnen laten zien dan de bekende verzuimstatistieken. Dat komt omdat het hier niet gaat om het door de werkgever of arbodienst geregistreerde verzuim, maar door werkenden zelf gerapporteerd verzuim in de 2 maanden voorafgaand aan het interview met het CBS. Dit cijfer geeft dus een

goede indicatie van de verzuimfrequentie, maar niet van de verzuimduur of het verzuimpercentage.

5.1 Risicofactoren en reductie van burnout

In tabel 5.1 staat de samenhang weergegeven tussen de in deze secundaire analyse onderscheiden risicofactoren en burnout voor de populatie als geheel, en binnen die branches waar de analyses dat mogelijk maken. Op brancheniveau zijn tevens analyses uitgevoerd voor mannen en vrouwen afzonderlijk.

Wat opvalt is dat de werk- en tijdsdruk, samen met gebrek aan plezier op het werk en conflicten met chef en/of leiding en collega's de belangrijkste determinanten van burnout zijn. Onvoldoende beloning en gebrek aan sfeer op het werk doen ook regelmatig mee. In de totale populatie doen daarnaast ontevredenheid met de leiding, het hebben van gebrekkige regel- en vaardigheidsmogelijkheden, lichamelijke belasting, en discriminatie op de werkvloer ook af en toe een duit in het zakje als het gaat om het verklaren van verschillen in burnout. Reductie van deze risico's kan, zeker in bepaalde branches of subbranches, ook een winst opleveren in de vorm van daling van burnout.

De in de totale populatie gevonden effecten zijn slechts gedeeltelijk zichtbaar op branche- of subbranche niveau. Burnout hangt in vele branches samen met de tijds- en werkdruk, (gebrek aan) plezier in het werk, conflicten met chef en/of collega's en onvoldoende beloning (met name in de 'blauwe boorden' branches).

De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn in het algemeen niet groot. Vaak hebben verschillen in significante bijdragen van mannen dan wel vrouwen vooral met de omvang van de mannen of vrouwen in een branche te maken. Dat is bijvoorbeeld het geval bij het openbaar bestuur, de industrie, de bouw waar alleen de mate van burnout-reductie voor de mannen significant is, maar de cijfers voor de vrouwen een vergelijkbaar patroon laten zien maar die door hun veel geringere omvang niet significant wordt (zie Technisch Rapport).

In een aantal andere branches zoals de financiële instellingen en cultuur en overige dienstverlening zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen echter wel degelijk groot, zodat men zich hier moet afvragen of mannen en vrouwen in deze branches wel min of meer dezelfde dingen doen, of dat zij - werkzaam in die branche - feitelijk niet geheel andere functies hebben, en dientengevolge worden blootgesteld aan andere risico's dan de mannelijke werkenden uit die branches.

Tabel 5.1. Percentage waarmee 'Burnout'/emotionele uitputting in de verschillende sectoren kan worden teruggedrongen door aanpak van arbeidsrisico's (Populatie Attributieve Risico's).

Hoofdtak respectievelijk branche	Tijds- en werkdruk	Gebrek aan regelmatig-heden	Gebrek aan vaardigheids-moeilijkheden	Gebrek aan sfeer op het werk	Conflicten chef en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie ogv sekse en/of huidskleur	Onvoldoende beloning	Lichamelijke/fysieke belasting	Lawaairisico's	Gebrek aan omgevingsregel-moeilijk-heden	Gebrek aan ple-zier op het werk
Totaal	39	-	28	21	27	12	10	17	19	-	-	18
Landbouw totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrie totaal mannen	38	-	-	29	51	-	-	-	-	-	-	29
vrouwen	-	-	89	-	35	41	-	35	-	-	-	24
Uitgeverijen, drukkerijen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Metaalindustrie	54	-	-	-	62	-	-	43	-	-	-	34
Bouwnijverheid totaal mannen	41	-	-	29	43	-	-	-	-	-	-	-
Bouwbedrijf	32	-	-	25	41	-	17	-	-	-	-	-
Bouwinstallatie	-	-	-	-	44	-	-	66	-	-	-	-
Handel totaal mannen	45	-	-	-	36	18	-	26	-	-	-	-
vrouwen	51	-	-	-	-	-	13	31	55	-	-	21
Niet gespecialiseerde detailhandel	48	-	-	-	53	-	-	-	-	-	-	-
Overige detailhandel (woningbranche)	-	-	-	-	-	-	-	42	47	-	-	-
Horeca totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	79	-
vrouwen	-	-	-	-	40	-	-	-	-	-	-	-
Vervoer & Communicatie totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	40	-	-	-	-
Financiële instellingen totaal mannen	-	-	-	-	-	19	-	15	-	-	-	47
vrouwen	42	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Banken	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
Zakelijke dienstverlening totaal mannen	-	-	-	21	35	18	-	-	57	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	23	21	-	-	-	-	27
ICT-branche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Juridische en economische dienstverlening	80	-	-	-	-	-	-	-	79	-	-	-
Architecten- en ingenieursbureaus	-	-	-	-	-	25	-	-	-	-	-	-
Openbaar bestuur totaal mannen	61	-	32	28	-	-	-	20	-	-	-	19
vrouwen	-	-	-	-	53	-	-	-	-	-	60	16
Algemeen overheidsbestuur	48	-	-	27	31	-	-	-	-	-	-	-
Onderwijs totaal mannen	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	47	-	-	28	-	-	-	-	-	-	-	18
Basisonderwijs	39	-	-	35	-	-	-	-	-	-	-	17
Voortgezet onderwijs	-	66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hoger onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gezondheids- en welzijnszorg totaal mannen	34	-	-	-	47	17	-	-	-	16	-	14
vrouwen	40	-	38	20	22	-	-	22	41	-	-	12
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	-	-	-	-	-	-	-	61	-	-	-	-
Overige gezondheidszorg	45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
Welzijnszorg met huisvesting	-	-	-	-	34	-	-	-	-	-	-	23
Gezinsverzorging en gezinshulp	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cultuur en overige dienstverlening totaal mannen	-	62	-	44	-	-	-	-	-	-	-	24
vrouwen	50	-	-	26	-	-	-	-	-	29	-	24
Cultuur, sport en recreatie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

-: Multivariaat niet significant en/of de univariate PAR is niet significant.

5.2 Risicofactoren en reductie van malaiseklachten

Malaiseklachten worden het meest frequent verklaard door werk- en tijdsdruk, gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden, gebrek aan plezier op het werk en conflicten met leiding en collega's (tabel 5.2). Lichamelijke belasting vormt voor de totale beroepsbevolking wel een belangrijk risico, maar laat dat vooral zien in een beperkt aantal branches, te weten de horeca (en dan vooral bij de vrouwen), de juridische en economische adviesbureaus, en de architecten en ingenieursbureaus, en bij de culturele dienstverlening (en dan opnieuw vooral bij de vrouwelijk werkenden in deze branche).

Ook hier moet bedacht worden dat effecten vaak zichtbaar worden bij mannen, dan wel vrouwen, waarbij het verschil in het aantal werkenden dat bij de vergelijking is betrokken vooral de significantie bepaald. Dat blijkt echter juist bij dit type klachten niet zo vaak het geval.

Zo lijkt het sekseverschil in de horeca of de culturele dienstverlening ten aanzien van bijvoorbeeld het verhoogde risico op klachten voor vrouwen, maar niet voor mannen op het krijgen van malaiseklachten als gevolg van lichamelijke belasting reëel, en niet gebiased door verschillen in het aantal werkenden. Zoals eerder is uitgelegd zal eenzelfde verschil bij een kleinere groep werkenden minder kans hebben significant te zijn dan bij een grotere groep. In deze specifieke branches lijkt er dus sprake van een verschil in expositie aan het risico tussen mannen en vrouwen, dan wel van een verschil in belastbaarheid bij gelijke expositie. Uit onderzoek is bekend dat de lichamelijke belastbaarheid geringer is voor vrouwen in vergelijking met mannen (Houtman & Van den Heuvel, 2001). Eerder (paragraaf 3.1) hebben we tevens kunnen zien dat de ervaren blootstelling van mannelijke en vrouwelijke werknemers in de horeca en in de culturele en overige dienstverlening gelijk is. Mogelijk ligt hierin dus de verklaring dat het sekseverschil in 'te behalen gezondheidswinst ten aanzien van malaiseklachten bij vrouwen' vooral te maken heeft met de geringere fysieke belastbaarheid van vrouwen in deze twee branches: horeca en culturele en overige dienstverlening.

Voor werkenden in de vervoers en communicatie branche 'doen' diverse risico's het wel voor de mannen, maar niet voor de vrouwen. Dit heeft voor sommige risico's opnieuw te maken met het geringere aantal vrouwen in deze branche. Wanneer de blootstelling aan het risico gelijk is voor mannen en vrouwen in een branche, kan voor de kleinste groep het effect vaak niet significant worden als gevolg van die geringe omvang. Dit geldt vooral voor de blootstelling aan werk- en tijdsdruk en het gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden in deze branche. Anderzijds is er ook sprake van een grotere expositie aan conflicten van mannen in vergelijking tot vrouwen in de vervoers- en communicatiebranche, en het feit deze risicofactor in deze branche voor mannen, maar niet voor vrouwen bijdraagt aan de verklaring van malaiseklachten, en dus ook aan de reductie van deze klachten bij reductie van het risico (zie ook hoofdstuk 3 en bijlage 4).

Tabel 5.2. Percentage waarmee 'Vermoeidheid/ernstige malaisegevoelens' in de verschillende sectoren kan worden teruggedrongen door aanpak van arbeidsrisico's (Populatie Attributieve Risico's).

Hoofdtak respectievelijk branche	Tijds- en werkdruk	Gebrek aan regelmatigheid	Gebrek aan vaardigheids- mogelijkheden	Gebrek aan sfeer op het werk	Conflicten chef en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie ogv seksse en/of huidskleur	Onvoldoende beloning	Lichamelijke/ fysieke belasting	Lawaaisico's	Gebrek aan omgevingsregel- mogelijkheden	Gebrek aan plezier op het werk
Totaal	23	-	30	16	11	-	-	14	22	-	9	12
Landbouw totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrie totaal mannen	-	-	44	-	21	-	-	-	-	-	-	23
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uitgeverijen, drukkerijen	-	-	86	-	-	-	-	-	-	-	78	-
Metaalindustrie	72	-	-	-	-	34	-	-	-	-	-	-
Bouwnijverheid totaal mannen	49	-	-	-	34	-	-	-	-	-	-	-
Bouwbedrijf	46	-	-	40	47	-	-	-	-	-	-	27
Bouwinstallatie	-	-	38	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Handel totaal mannen	38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
vrouwen	34	31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niet gespecialiseerde detailhandel	43	69	-	-	-	-	-	28	-	-	-	-
Overige detailhandel (woningbranche)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
Horeca totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	33	-	-	-	-	-	-	-	54	-	-	-
Vervoer & Communicatie totaal mannen	-	-	61	-	78	35	-	-	-	31	-	-
vrouwen	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
Financiële instellingen totaal mannen	-	-	80	-	-	-	-	-	-	-	52	27
vrouwen	43	-	-	-	26	-	-	-	-	18	-	-
Banken	-	42	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakelijke dienstverlening totaal mannen	-	18	-	39	-	-	-	-	-	-	-	15
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ICT-branche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Juridische en economische dienstverlening	39	25	-	-	-	-	-	-	54	-	-	-
Architecten- en ingenieursbureaus	-	-	-	-	-	-	-	-	67	-	-	-
Openbaar bestuur totaal mannen	41	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	58	12
Algemeen overheidsbestuur	44	-	-	-	34	-	-	23	-	-	-	-
Onderwijs totaal mannen	-	-	-	33	-	-	-	-	-	-	-	25
vrouwen	41	-	-	19	-	-	-	17	-	24	-	13
Basisonderwijs	-	-	-	36	-	-	-	-	-	-	-	21
Voortgezet onderwijs	-	-	-	27	-	-	-	-	-	35	-	-
Hoger onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gezondheids- en welzijnszorg totaal mannen	-	-	44	-	48	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	15	-	35	-	19	-	-	-	-	-	-	-
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	-	-	71	-	-	-	28	-	-	-	-	-
Overige gezondheidszorg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Welzijnszorg met huisvesting	-	-	-	-	68	-	-	-	-	-	-	-
Gezinsverzorging en gezinshulp	53	-	52	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cultuur en overige dienstverlening totaal mannen	-	-	58	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	69	-	-	-
Cultuur, sport en recreatie	-	-	-	-	-	-	-	-	55	-	-	-

-: Multivariaat niet significant en/of de univariate PAR is niet significant.

5.3 Risicofactoren en reductie van rugklachten

In tabel 5.3 is te zien dat slechts een beperkt aantal risicofactoren samenhangt met rugklachten. Het gaat om lichamelijke belasting als voornaamste risicofactor, en daarnaast om gebrek aan regelmogelijkheden (autonomie), en in mindere mate om gebrek aan sfeer op het werk en conflicten met chef en/of collega's. Reductie hiervan zal naar verwachting leiden tot een verminderde blootstelling en dus verminderde kans op rugklachten.

Op brancheniveau liggen significante samenhangen nogal gespreid. Hoewel het voor de hand ligt hierbij aan 'toeval' te denken, dient tevens bedacht te worden dat opname in tabel 5.3 inhoudt dat zowel de risicofactor in multivariate analyses 'overeind blijft' als dat ook de bijdrage van het risico significant samenhangt met het hebben van klachten, in vergelijking tot het (nagenoeg) afwezig zijn van de blootstelling aan het risico. Van de twee risico's die even vaak vóórkomen als verklaring van verschillen in rugklachten is dat ze in geen enkele sector tegelijkertijd als verklaring gelden, met uitzondering van de cultuur en overige dienstverlening (vrouwen).

Voor een aantal sectoren worden toch een aantal verschillen tussen mannen en vrouwen gevonden. Zo is allereerst interessant dat in de industrie waar vrouwen in de minderheid zijn, een significante reductie in rugklachten met name bij vrouwen, maar niet bij mannen, kan worden bewerkstelligd door vermindering van de lichamelijke belasting. De lichamelijke belasting in de industrie verschilt niet tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers en de branche als geheel scoort vrij gemiddeld op lichamelijke belasting. Dit resultaat kan wellicht worden verklaard door de gemiddeld geringere fysieke belastbaarheid van vrouwelijke werknemers, waarbij eenzelfde belasting bij geringere belastbaarheid tot meer gezondheidsklachten leidt. Door het verminderen van blootstelling aan het fysieke risico is derhalve bij de minst belastbare groep meer winst te behalen.

In de horeca, de gezondheids- en welzijnszorg en cultuur- en overige dienstverlening zijn het ook vooral de vrouwen die kunnen of zullen profiteren van een vermindering in de blootstelling aan lichamelijke belasting. Gemiddeld genomen is de lichamelijke belasting in deze sectoren echter niet bijzonder hoog, met uitzondering van de gezondheids- en welzijnszorg verschillen mannen en vrouwen niet in lichamelijke belasting. In de gezondheids- en welzijnszorg hebben vrouwen een duidelijk grotere lichamelijke belasting dan mannen.

In de detailhandel is de relatie vooral bij de mannen significant, maar dat komt vooral door de grotere aantallen. De relatie van lichamelijke belasting en rugklachten gaat bij de vrouwen in deze branche in dezelfde richting.

In de sectoren van gezondheid en welzijn zijn er naast lichamelijke belasting ook diverse andere risico's, met name sfeer op het werk en conflicten, maar deze hangen echter alleen bij de mannen significant samen met rugklachten, en dus ook met de winst in termen van een reductie in rugklachten als gevolg van vermindering van deze risico's. De blootstelling aan deze risico's verschilt niet tussen mannen en vrouwen.

Tabel 5.3. Percentage waarmee 'Chronische rugklachten' in de verschillende sectoren kan worden teruggedrongen door aanpak van arbeidsrisico's (Populatie Attributieve Risico's).

Hoofdtak respectievelijk branche	Tijds- en werkdruk	Gebrek aan regelmatig- heden	Gebrek aan vaardigheids- mogelijkheden	Gebrek aan sfeer op het werk	Conflicten chef en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie ogv seksse en/of huidskleur	Onvoldoende beloning	Lichamelijke/ fysieke belasting	Lawaairisico's	Gebrek aan omgevingsregel- mogelijkheden	Gebrek aan plezier op het werk
Totaal	-	12	-	7	8	-	-	-	17	-	-	-
Landbouw totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrie totaal mannen	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	65	-	-	-
Uitgeverijen, drukkerijen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47	-
Metaalindustrie	57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bouwnijverheid totaal mannen	-	-	-	18	-	-	-	-	48	-	-	-
Bouwbedrijf	-	-	-	19	-	-	-	-	-	-	-	-
Bouwinstallatie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Handel totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niet gespecialiseerde detailhandel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
Overige detailhandel (woningbranche)	-	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Horeca totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	44	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	61	-	-	-
Vervoer & Communicatie totaal mannen	-	47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Financiële instellingen totaal mannen	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Banken	-	43	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakelijke dienstverlening totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	52	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ICT-branche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Juridische en economische dienstverlening	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Architecten- en ingenieursbureaus	-	-	-	53	-	-	-	-	-	-	-	-
Openbaar bestuur totaal mannen	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Algemeen overheidsbestuur	-	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Onderwijs totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-
Basisonderwijs	-	-	-	-	34	-	-	-	-	-	-	-
Voortgezet onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hoger onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gezondheids- en welzijnszorg totaal mannen	-	-	-	32	62	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	27	-	-	-
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige gezondheidszorg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Welzijnszorg met huisvesting	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gezinsverzorging en gezinshulp	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cultuur en overige dienstverlening totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	67	-	-	-	-	-	-	50	-	-	-
Cultuur, sport en recreatie	-	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

-: Multivariaat niet significant en/of de univariate PAR is niet significant.

5.4 Risicofactoren en reductie van werkgebonden klachten van nek, schouder en arm

Werkgebonden klachten in de nek, schouder en armen worden in dit onderzoek veel beter verklaard dan rugklachten (tabel 5.4). De verklaring van deze klachten zit voornamelijk in de lichamelijke belasting van het werk. Ook op het niveau van de gehele beroepsbevolking dragen naast de lichamelijke en fysieke arbeidsrisico's gebrek aan 'regelmogelijkheden in de omgeving' en de tijds- en werkdruk, evenals in mindere mate onvoldoende beloning, conflicten met chef en/of collega's, gebrek aan sfeer op het werk, onvrede met de leiding, en gebrek aan plezier op je werk bij aan de verklaring van werkgebonden klachten op het gebied van nek, schouder en armklachten. Vermindering van deze risico's levert winst op in de vorm van minder nek, schouder en armklachten.

Er lijkt verder weinig systematiek aan de verklaring van dit type klachten op brancheniveau beschikbaar, anders dan dat in nagenoeg iedere branche in de werkgebonden nek, schouder en armklachten in ieder geval zouden kunnen worden voorkómen door reductie van vooral de lichamelijke belasting.

Hier en daar lijkt ook sprake van sekseverschillen. Zo lijkt uitgerekend bij de horeca een vermindering in lichamelijke belasting in het werk bij mannen niet, maar bij vrouwen wel samen te hangen met een verminderd risico op werkgebonden nek, schouder en armklachten. Dit verschil gaat in dezelfde richting als bij de rugklachten. Dit kan, omdat de blootstelling aan de lichamelijke belasting in de horeca niet verschilt tussen mannen en vrouwen, wellicht samenhangen met sekseverschillen in de belastbaarheid.

Tabel 5.4. Percentage waarmee 'Werkgebonden klachten van nek, schouders, en armen' in de verschillende sectoren kan worden teruggedrongen door aanpak van arbeidsrisico's (Populatie Attributieve Risico's).

Hoofdtak respectievelijk branche	Tijds- en werkdruk	Gebrek aan regelmatigheid	Gebrek aan vaardigheids-moeilikheden	Gebrek aan sfeer op het werk	Conflicten chef en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie ogv sekse en/of huidskleur	Onvoldoende beloning	Lichamelijke/fysieke belasting	Lawaairisico's	Gebrek aan omgevingsregelmoeilikheden	Gebrek aan plezier op het werk
Totaal	12	-	-	5	7	-	-	8	67	-	18	4
Landbouw totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	22	-	-	-	-	-	-	-	76	-	-	-
Industrie totaal mannen	-	-	-	-	17	-	-	11	68	-	-	8
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	65	-	-	-
Uitgeverijen, drukkerijen	-	-	-	-	-	-	-	-	66	-	-	-
Metaalindustrie	-	-	-	-	17	-	7	-	68	-	29	10
Bouwnijverheid totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	8	66	-	-	-
Bouwbedrijf	-	-	-	-	-	-	-	-	63	-	-	-
Bouwinstallatie	29	-	-	-	26	-	-	21	68	-	-	-
Handel totaal mannen	-	-	-	-	11	-	-	-	64	-	-	7
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	54	-	-	-
Niet gespecialiseerde detailhandel	23	-	-	-	21	-	-	-	45	-	-	-
Overige detailhandel (woningbranche)	-	-	-	-	-	5	-	-	66	-	-	-
Horeca totaal mannen	-	-	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	22	59	-	-	-
Vervoer & Communicatie totaal mannen	-	-	-	-	16	-	-	-	70	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	9	-	-	76	-	-	-
Financiële instellingen totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	86	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	75	-	-	-
Banken	-	-	-	-	-	-	-	-	82	-	-	-
Zakelijke dienstverlening totaal mannen	-	-	-	-	11	-	-	-	71	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	70	-	-	7
ICT-branche	-	-	-	-	27	-	-	-	74	-	-	-
Juridische en economische dienstverlening	-	-	-	-	-	-	-	-	78	-	-	-
Architecten- en ingenieursbureaus	-	-	-	-	-	-	-	-	55	-	-	-
Openbaar bestuur totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	66	11	17	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	65	-	-	-
Algemeen overheidsbestuur	-	-	-	-	-	-	-	-	75	-	-	-
Onderwijs totaal mannen	-	-	-	-	-	-	10	-	63	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	71	-	-	-
Basisonderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	62	-	-	-
Voortgezet onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	66	39	-	-
Hoger onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	76	-	-	-
Gezondheids- en welzijnszorg totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	16	63	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	9	-	-	11	64	-	-	4
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	-	-	-	-	-	-	-	-	60	-	-	-
Overige gezondheidszorg	-	-	-	-	33	-	-	-	56	-	-	-
Welzijnszorg met huisvesting	38	-	-	-	-	-	-	-	55	-	-	7
Gezinsverzorging en gezinshulp	-	-	-	-	-	-	-	-	42	-	33	-
Cultuur en overige dienstverlening totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	41	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	13	57	-	-	-
Cultuur, sport en recreatie	-	-	-	-	-	-	9	-	39	-	-	-

-: Multivariaat niet significant en/of de univariate PAR is niet significant.

5.5 Risicofactoren en reductie van gerapporteerd verzuim

De mate waarin verzuim over de afgelopen twee maanden kan worden teruggedrongen door vermindering van de blootstelling aan bepaalde risicofactoren in het werk staat weergegeven in tabel 5.5. Verzuim wordt vooral verklaard door de lichamelijke belasting in het werk, gebrek aan regelmogelijkheden in de omgeving en aan vaardigheidsmogelijkheden. In wat mindere mate dragen werk- en tijdsdruk, conflicten op het werk met chef en/of collega's, gebrek aan sfeer op het werk, lawaai, discriminatie op het werk en gebrek aan plezier op het werk ook allemaal bij aan het verzuim over de afgelopen twee maanden. Reductie van deze risico's kan dus ook verzuimwinst opleveren. De risicofactoren die op brancheniveau het verzuim verklaren zijn behoorlijk verschillend per branche.

Er zijn ook relatief weinig, en weinig systematische sekseverschillen. Vrouwen hebben gemiddeld al een hoger verzuim dan mannen, en hier valt dus in principe meer winst te behalen. Toch is het regelmatig zo dat de verzuimwinst vooral bij mannen te halen is, getuige bijvoorbeeld de gevolgen van een mogelijke verbetering van regelmogelijkheden/autonomie in de financiële instellingen en in de gezondheids- en welzijnszorg. Ondanks dat vrouwen meer gebrek aan regelmogelijkheden rapporteren in deze branches, zijn de verbanden met verzuim, en dus de winst bij verminderen van het risico voor mannen groter. In de zakelijke dienstverlening zijn het echter juist de vrouwen die meer verzuimwinst behalen bij het vergroten van de regelmogelijkheden. Vrouwen rapporteren in deze branche ook meer problemen op het gebied van (gebrekkige) regelmogelijkheden.

Aanpak van gebrekkige vaardigheidsmogelijkheden levert vooral bij vrouwen in de handel, in het vervoer & communicatie en in de horeca meer gezondheidswinst. In de handel en in de horeca lijkt er van een duidelijk sekseverschil sprake. In de vervoers- en communicatiebranche gaat het effect dezelfde richting voor mannen en vrouwen uit.

Tabel 5.5. Percentage waarmee 'Ziekteverzuim (minimaal één keer in de laatste 2 maanden)' in de verschillende sectoren kan worden teruggedrongen door aanpak van arbeidsrisico's (Populatie Attributieve Risico's).

Hoofdtak respectievelijk branche	Tijds- en werkdruk	Gebrek aan regelmogelijkheden	Gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden	Gebrek aan sfeer op het werk	Conflicten chef en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie ogv sekse en/of huidskleur	Onvoldoende beloning	Lichamelijke/fysieke belasting	Lawaairisico's	Gebrek aan omgevingsregelmogelijkheden	Gebrek aan plezier op het werk
Totaal	8	15	17	5	6	-	4	-	18	5	16	4
Landbouw totaal mannen	-	33	-	-	-	12	-	28	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrie totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	25	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	-
Uitgeverijen, drukkerijen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Metaalindustrie	-	-	31	-	-	-	-	-	-	-	42	-
Bouwnijverheid totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	42	-	-	-
Bouwbedrijf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bouwinstallatie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Handel totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	13	34	-	-	-
vrouwen	-	-	23	-	-	-	-	-	-	7	-	-
Niet gespecialiseerde detailhandel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige detailhandel (woningbranche)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	-
Horeca totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	40	-	-	-	-	-	63	-	-	-
Vervoer & Communicatie totaal mannen	-	-	-	19	-	-	-	15	-	-	-	-
vrouwen	-	-	45	-	-	-	-	-	-	25	-	-
Financiële instellingen totaal mannen	-	12	-	-	-	-	-	-	34	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Banken	-	-	24	9	-	-	-	-	23	-	-	-
Zakelijke dienstverlening totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
vrouwen	-	18	-	-	22	10	8	-	-	7	-	9
ICT-branche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Juridische en economische dienstverlening	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Architecten- en ingenieursbureaus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Openbaar bestuur totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Algemeen overheidsbestuur	-	-	-	-	14	-	7	-	-	-	-	-
Onderwijs totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	10	-	-	-	-	-	18	-	-
Basisonderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	21	23	-	-
Voortgezet onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hoger onderwijs	-	-	-	18	-	-	-	20	-	-	-	18
Gezondheids- en welzijnszorg totaal mannen	-	25	-	-	21	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	-
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	-	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige gezondheidszorg	-	-	-	-	-	-	-	-	62	-	-	19
Welzijnszorg met huisvesting	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gezinsverzorging en gezinshulp	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cultuur en overige dienstverlening totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	63	31	-	-
vrouwen	33	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-
Cultuur, sport en recreatie	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46	-

-: Multivariaat niet significant en/of de univariate PAR is niet significant.

5.6 Risicofactoren en reductie van verzuim wegens tijds- en werkdruk.

Het verzuim als gevolg van tijds- en werkdruk hangt samen met diverse psychosociale risicofactoren in het werk, niet alleen, maar zoals mag worden verwacht wel het meeste met tijds- en werkdruk. Er blijkt echter ook samenhang, en daarmee verzuimwinst te behalen door het verminderen van conflicten met leiding en collega's, vergroten van regelmogelijkheden en vaardigheidsmogelijkheden en het verbeteren van de sfeer op het werk. In veel mindere mate spelen ook onvoldoende beloning, gebrek aan plezier op het werk en lawaai een rol (tabel 5.6). Opvallend is daarnaast dat de samenhang tussen dit verzuim en conflicten met chef en/of collega's, en de winst in dat verzuim die met de aanpak van deze conflicten te behalen is, ook terugkomt in de meeste branches en subbranches. Dat met de aanpak van tijds- en werkdruk vooral reductie is te behalen in het hiermee samenhangende verzuim is vooral zichtbaar binnen het openbaar bestuur en het onderwijs, vooral het basisonderwijs, en in de bouw. Er is nauwelijks sprake van sekseverschillen.

Tabel 5.6. Percentage waarmee verzuim met als oorzaak tijds- en werkdruk in de verschillende sectoren kan worden teruggedrongen door aanpak van arbeidsrisico's (Populatie Attributieve Risico's).

Hoofdtak respectievelijk branche	Tijds- en werkdruk	Gebrek aan regelmatig- heden	Gebrek aan vaardigheids- mogelijkheden	Gebrek aan sfeer op het werk	Conflicten chef en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie ogv seks en/of huidskleur	Onvoldoende beloning	Lichamelijke/ fysieke belasting	Lawaairisico's	Gebrek aan omgevingsregel- mogelijkheden	Gebrek aan plezier op het werk
Totaal	42	28	28	19	38	14	-	16	-	11	-	15
Landbouw totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrie totaal mannen	45	-	-	50	59	-	-	-	-	-	-	37
vrouwen	-	-	-	-	66	-	-	-	-	-	-	-
Uitgeverijen, drukkerijen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Metaalindustrie	-	-	-	-	-	-	-	43	-	-	-	41
Bouwnijverheid totaal mannen	87	-	72	-	65	-	-	-	-	-	-	-
Bouwbedrijf	-	-	83	-	-	-	-	-	-	-	-	47
Bouwinstallatie	73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Handel totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	46	-	-	24	38	-	-	-	-	29	-	18
Niet gespecialiseerde detailhandel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige detailhandel (woningbranche)	-	-	-	-	75	-	-	-	-	35	-	-
Horeca totaal mannen	-	-	-	-	70	-	-	-	-	-	-	34
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vervoer & Communicatie totaal mannen	-	-	-	-	47	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60	-	-
Financiële instellingen totaal mannen	-	-	-	-	68	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42
Banken	-	-	-	41	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakelijke dienstverlening totaal mannen	-	-	-	-	-	26	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	47	-	-	-	-	21	-	-
ICT-branche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Juridische en economische dienstverlening	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Architecten- en ingenieursbureaus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Openbaar bestuur totaal mannen	85	-	-	-	45	34	-	-	-	-	-	-
vrouwen	44	-	-	28	58	22	-	-	-	-	-	-
Algemeen overheidsbestuur	66	-	-	35	59	33	-	-	-	-	-	-
Onderwijs totaal mannen	56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	63	-	-	32	-	-	-	-	-	-	-	-
Basisonderwijs	47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Voortgezet onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hoger onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gezondheids- en welzijnszorg totaal mannen	-	-	-	-	87	-	23	-	-	-	-	25
vrouwen	33	-	-	-	20	-	-	-	-	-	-	-
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige gezondheidszorg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Welzijnszorg met huisvesting	-	-	-	-	58	-	-	-	-	-	-	-
Gezinsverzorging en gezinshulp	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cultuur en overige dienstverlening totaal mannen	-	-	-	-	71	-	-	-	-	59	-	-
vrouwen	61	-	-	49	-	-	-	-	-	35	-	-

-: Multivariaat niet significant en/of de univariate PAR is niet significant.

5.7 Risicofactoren en reductie van verzuim wegens lichamelijke belasting

Verzuim als gevolg van lichamelijke belasting hangt, zoals mag worden verwacht, vooral samen met de lichamelijke belasting op het werk. Als gevolg hiervan zal de aanpak hiervan tot de grootste reductie van verzuim als gevolg van lichamelijke belasting leiden (tabel 5.7).

Opvallend is dat er weinig winst te behalen lijkt in de zorg en welzijnssectoren, ondanks dat daar wel sprake is van verzuim als gevolg van lichamelijke belasting. Wellicht komt dit doordat er in deze sectoren weinig spreiding is in verzuim als gevolg van lichamelijke belasting, zodat niet goed kan worden aangetoond dat lagere blootstelling aan lichamelijke belasting ook samengaat met een geringer verzuim als gevolg van lichamelijke belasting.

Het verbeteren van mogelijkheden om de fysische omgeving (ventilatie, temperatuur e.d.) te kunnen regelen draagt ook bij aan vermindering van verzuim als gevolg van lichamelijke belasting, vooral in de industrie.

Tabel 5.7. Percentage waarmee verzuim als gevolg van lichamelijke belasting in de verschillende sectoren kan worden teruggedrongen door aanpak van arbeidsrisico's (Populatie Attributieve Risico's).

Hoofdtak respectievelijk branche	Tijds- en werkdruk	Gebrek aan regelmatig- heden	Gebrek aan vaardigheids- mogelijkheden	Gebrek aan sfeer op het werk	Conflict en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie ogv seksse en/of huidskleur	Onvoldoende beloning	Lichamelijke/ fysieke belasting	Lawaaisico's	Gebrek aan omgevingsregel- mogelijkheden	Gebrek aan plezier op het werk
Totaal	-	-	27	-	19	-	-	14	74	-	37	9
Landbouw totaal mannen	-	-	-	-	-	-	23	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrie totaal mannen	-	-	-	-	39	-	-	22	68	-	45	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	64	-	-	-
Uitgeverijen, drukkerijen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Metaalindustrie	-	-	-	-	-	-	-	24	-	-	75	-
Bouwnijverheid totaal mannen	24	-	-	-	25	-	-	-	53	-	-	-
Bouwbedrijf	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bouwinstallatie	-	-	-	-	-	-	-	-	82	-	-	-
Handel totaal mannen	-	24	-	-	-	-	-	-	87	-	-	15
vrouwen	30	-	71	-	-	-	-	-	83	-	-	-
Niet gespecialiseerde detailhandel	-	-	65	-	-	-	-	-	73	-	-	-
Overige detailhandel (woningbranche)	-	-	-	-	-	-	-	-	80	-	-	-
Horeca totaal mannen	-	-	-	-	40	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	78	-	-	-
Vervoer & Communicatie totaal mannen	-	-	49	-	-	-	17	-	87	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Financiële instellingen totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Banken	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakelijke dienstverlening totaal mannen	-	-	-	41	42	-	-	-	48	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	60	-	-	-
ICT-branche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Juridische en economische dienstverlening	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Architecten- en ingenieursbureaus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Openbaar bestuur totaal mannen	-	-	-	-	49	26	-	-	87	27	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	80	-	-	-
Algemeen overheidsbestuur	-	-	-	-	-	24	-	-	91	24	-	-
Onderwijs totaal mannen	-	-	-	-	-	-	-	-	64	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	61	-	-	-
Basisonderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Voortgezet onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hoger onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gezondheids- en welzijnszorg totaal mannen	-	-	-	-	-	-	33	-	46	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	73	-	-	-
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	-	-	73	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige gezondheidszorg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Welzijnszorg met huisvesting	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gezinsverzorging en gezinshulp	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cultuur en overige dienstverlening totaal mannen	-	-	-	-	55	-	-	-	-	-	-	-
vrouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cultuur, sport en recreatie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

-: Multivariaat niet significant en/of de univariate PAR is niet significant.

6 Summary and discussion

In this study secondary analyses were performed on CBS/POLS²¹ data from 1997, 1998 and 1999 with the aim to answer the following questions:

- 1 What is the prevalence of psychosocial and physical risk factors at work in general and at branch and subbranch level?
- 2 What is the prevalence of health problems and self-reported sickness absence in general and at branch and subbranch level?
- 3 What is the relation between psychosocial and physical risk factors at work with health problems in general and at branch and subbranch level?
- 4 What is the relation between psychosocial and physical risk factors at work with self reported sickness absence in general and at branch and subbranch level?
- 5 To what extent can health problems and sickness absence be reduced by optimal control of the risk factors?

This study was performed within the context of the ‘branch level agreements’. For reasons of optimal recognition at the branch level on which the agreements are made, the prevalences and when possible the relations are reported on in a very detailed way. This report contains information on 12 large branches and 48 subbranches. The information about prevalences of psychosocial and physical risk factors, health outcomes, and self reported sickness absence, as well as about the relations between risks with health outcomes and self reported sickness absence is presented in the main text of this report in a convenient way, discussing risk groups, as well as in an extensive and detailed (annex) book of tables. The results presented are discussed with respect to differences in gender, age and number of working hours per week. We will not go into these results at detail again in this summary. To completely answer all five questions in this summary would mean too much of a summing up highly detailed information. For this we refer to the main report and to the annex of tables. Here we will summarize the main risk groups for all the risk factors, as well as for a high multiple load, and for health outcomes and several indicators of sickness absence. We will also summarize the main findings as related to the relations between the risk factors on the one hand, and health problems and self reported sickness absence on the other. These findings on branches will here be discussed in view of other national and international figures and findings.

6.1 What is the prevalence of psychosocial and physical risk factors in work?

This report presents secondary analyses on survey data from the POLS 1997, 1998 and 1999 ($n_{\text{tot}}=11.543$). Several indicators for psychosocial and physical risk factors are studied. The psychosocial risk factors studied were work and time pressure (quantitative job demands), control (autonomy/decision authority), skill discretion, relations at work, conflicts with supervisor and/or colleagues (only available for 1999), discontent with the management, and discrimination because of one’s gender and/or skin colour. The physical risks studied were physical load, noise and control in the physical environment (as related to ventilation and temperature). Also not having fun in one’s work is studied as a risk factor.

Most psychosocial risk factors discriminate reasonably good to good between branches. Some risks are more prevalent than others. One of the more prevalent ones is

²¹ POLS = Permanent Onderzoek LeefSituatie (Permanent Study on Living Conditions), a yearly, ongoing study by the Central Bureau of Statistics (CBS) in the Netherlands

work and time pressure. Particularly risk factors like being discontent with management, and discrimination because of one's gender and/or skin colour have a relatively low prevalence. This does, however, not mean that when these risks are present, they have little consequences. On the contrary, they may have a high explanatory potential for health outcomes and sickness absenteeism.

6.1.1 *Branches high on psychosocial risks*

Branches (and subbranches) high on psychosocial risk are industry (6 out of 7 significantly unfavourable psychosocial risks), the transportation and public utilities branch (5 out of 7 significantly unfavourable psychosocial risks), particularly rail and air transportation, as well as organisations for sheltered work, and the non-specialized retail trade (both have 4 out of 7 significantly unfavourable psychosocial risks).

Per risk factor a 'top-5' of unfavourable branches are listed:

- Work and time pressure:
 - Mental health care services
 - Hospitals
 - Engineering and architectural services
 - Rail and air transportation
 - Residential (social) care
- Lack of autonomy:
 - Road transportation (excl. goods)
 - Residential (social) care
 - Secondary education
 - Primary education
 - Rail and air transportation
- Lack of skill discretion
 - Cleaning buildings etc.
 - Non specialised retail trade
 - Road transportation (excl. goods)
 - Organisations for sheltered work
 - Transportation and public utilities (other)
- Bad relations at work
 - Amusement services and arts
 - Hairdressers and beauty parlours
 - Agriculture (total)
 - Engineering and architectural services
 - Cultural services and other
- Conflicts with supervisor and/or colleagues
 - Organisations for sheltered work
 - Army & defense administration
 - Transportation of goods
 - Police
 - Non specialised retail trade
- Discontent with management
 - Police
 - Employment agencies

- Army & defense administration
- Cultural, sports and recreational services
- Public administration

- Lack of fun in work
 - Cleaning buildings etc.
 - Employment agencies
 - Transportation and public utilities (other)
 - Industry (other)
 - Organisations for sheltered work

- Discrimination because of gender and/or skin colour
 - Police
 - Army & defense administration
 - Rail and air transportation
 - Organisations for sheltered work
 - Mental health care

One can debate if ‘inadequate wages’ is a psychosocial risk. We did not include it as such. It is more of a ‘condition of employment’. It can, however, be seen as an extrinsic reward, as opposed to (e.g.) autonomy as an example of an ‘intrinsic reward’. In the top-5 most unfavourable branches on the risk of ‘inadequate wages’ we can identify mainly sectors from health care and education.

Comparisons of these rankings with the literature are difficult to interpret, since branches are not often identified and bench marked at this level of detail. Branch analyses on earlier CBS survey data (the POLS predecessor) across the period of 1977-1986²², identified health care, wholesale trade, transportation, and particularly the profit services to have a high work pace (important part of work and time pressure) (Houtman et al, 1991). At present only the engineering and architectural services belong to the top-5 branches on work and time pressure, whereas previously, the whole profit service sector had a top score. At present we can also see that for health care and social work (used to be one branch), subbranches can both be identified in the high-risk zone, as well as in the (very) low risk zone of work and time pressure. This has an ‘averaging effect’ on the total branch score.

An earlier comparison of CBS figures on work pace across the period of 1990 to 1995 already showed that the transportation branch showed a larger increase in work pace than other branches (Houtman, 1997). Branch information on work pace and quantitative job demands from the VBBA (Questionnaire on the Assessment of Work Experiences; Van Veldhoven & Broersen, 1999) are not in line with the ranking on the basis of the CBS survey data. They find that education has a top ranking on the risk of work pace/quantitative job demands. One should keep in mind, however, that the VBBA data base is large, but that it is not a random sample of employees like is the case with POLS/CBS survey data. The VBBA data base has been built upon employee samples from organizations which have or feel they have a psychosocial risk.

To some extent the branch ranking on quantitative job demands on the basis of the European Survey data show some comparison to the present CBS/POLS branch ranking (Houtman et al, 2001). When the data are aggregated on a 1-digit level (quite global branch identification), the transportation branch and the construction industry

²² At that time the survey included fewer questions on working conditions, but the overlapping questions remained the same.

have high rankings on work and time pressure, like is the case in the POLS data base. In the European data base, other industrial branches and the branch of hotels, restaurants and catering have high rankings on quantitative job demands as well, whereas the public and social sectors (incl. Health care) have very low rankings on quantitative job demands. This is not the case in POLS.

With respect to control, the predecessors of POLS hardly had any questions. The questions in these earlier surveys were mainly related to skill discretion, which is related to the concept of control or job autonomy. Branches with unfavourable positions on this risk factor across the period of 1977 and 1986 were the cleaning branch, transportation and some sectors in industry. This still shows good agreement with the present findings. Van Veldhoven and Broersen (1999), using the VBBA, found education to be quite unfavourable on skill discretion. Education was followed by the profit services (other; which mainly consists of cleaning services), industry, public utilities and public services, which are positioned at an equal level of risk.

At the European level the branches at risk for lack of control are particularly the hotels, restaurants and catering branch, the retail trade, the food industry and transportation (Houtman et al, 2001). The health care and social sector at the European level particularly show quite different, and much more favourable rankings as compared to the situation in the Netherlands. This is the case for control as well as for skill discretion.

The earlier surveys preceding POLS had no questions referring to social and interpersonal problems at work. On the basis of the VBBA, Van Veldhoven & Broersen (1999) identify education, the profit services (other; i.e. cleaning etc.), and industry as major risk branches on the social and interpersonal problems dimension.

'Fun in work' showed a comparable branch ranking in the VBBA data base as well. The present analyses mainly identify small (sub)branches as risk groups for the social domain, like the police, the army & defence administration, organisations for sheltered work, and the cultural, sports and recreational services. The potential for this detail makes the results of this study -as mentioned earlier- difficult to compare to, and validate against other studies.

Within the European Survey the risk groups at branch level identified for 'social support' are agriculture, the textile industry, the retail trade, the hotels, restaurants and catering branch, as well as the building and construction industry (Houtman et al, 2001). This does show some comparability to the branch ranking as presented here on the basis of POLS data. Here the level of detail, as well as the operationalisation of 'social and interpersonal problems', are quite different from those in POLS.

6.1.2 *Branches high on physical risks*

Branches high on physical risk are branches with high physical load (heavy work, but also unfavourable postures etc.), a lot of noise, and lack of control over physical conditions like ventilation and temperature.

Branches with many of these risks are the typical 'blue collar' branches of the building and construction industry, other industrial branches, and to a lesser extent transportation, organisations for sheltered work, the cleaning of buildings etc., agriculture, and some subbranches in the health care services.

A top-5 of branches at risk for physical risk factors is:

- Physical load:
 - Finishing off buildings
 - Building company (houses)
 - Building & construction (total)
 - Agriculture (total)
 - Hairdressers and beauty parlours
- Noise
 - Metal industry
 - Industry (other)
 - Child day care services
 - Lumber and furniture industry
 - Rail and air transportation
- Lack of control with respect to temperature and ventilation
 - Non specialised retail trade
 - Finishing off buildings
 - Installation work
 - Building company (houses)
 - Organisations for sheltered work

The branches mentioned above are, with some exceptions, generally quite large. Exceptions are hairdressers & beauty parlours, child day care services and organisations for sheltered work. Particularly these small branches are not reported on in the literature. Other and older risk analyses on branch level indeed support the notion that the physical risks are mainly present in the typical ‘blue collar’ branches of building and construction, industry, agriculture, and to a lesser extent in transportation (Houtman et al, 1991; Houtman et al, 2001).

6.1.3 *Branches high on multiple load*

Because of the fact that the risk factors were identified independently, a ‘multiple load’ ranking can be determined. The more risks factors present in a branch, the worse off the employees are.

The top-5 of the branches on multiple load:

- Industry (overall)
- Transportation & public utilities
- Organisations for sheltered work
- Residential (social) care
- Road transportation (excl. goods)

At the European level a comparable assessment was made, and transportation, agriculture as well as restaurants, hotels and catering, next to several subbranches in industry, have the most unfavourable multiple load patterns (Houtman et al, 2001). This partly coincides with the findings in the present study. Particularly the risk of the restaurants, hotels and catering branch as identified by the two surveys is inconclusive at this point. Again we must consider the differences in the branch level identifications, as well as in operationalisations of risk factors.

6.2 Prevalence of health problems and self reported sickness absence

‘Burnout’ is used as an operationalisation for psychological health. Other health outcomes present in POLS are complaints of fatigue, as well as physical complaints such as chronic back problems and work related problems with neck, shoulders and arms. Next to health problems, sickness absence in the last two months is reported, as well as sickness absence in the last 12 months due to work and time pressure, and due to physical load. The top-5 branches with a high level of health problems and self reported absence are presented below:

- Burnout:
 - Education (other)
 - Secondary education
 - Education (total)
 - Mental health care
 - Employment agencies
- Fatigue symptoms:
 - Hairdressers and beauty parlours
 - Cultural, sports and recreational services
 - Employment agencies
 - Physical and mental care for disabled persons
 - Cultural and other (public) services (total)
- Serious back problems:
 - Cultural, sports and recreational services
 - Secondary education
 - Employment agencies
 - Organisations for sheltered work
 - Public administration
- Work related problems of neck, shoulder and arm:
 - Hairdressers and beauty parlours
 - Road transportation (excl. goods)
 - Child day care services
 - Cleaning of buildings etc.
 - Finishing off buildings
- Sick leave in the last 2 months;
 - Insurance business and superannuation funds
 - Organisations for sheltered work
 - Home health care services
 - Physical and mental care for the disabled
 - Mental health care services
- Sickness absence as a result of work/time pressure
 - Mental health care services
 - Education (other)
 - Primary education
 - Secondary education
 - Education (total)

- Sickness absence as a result of physical load:
 - Organisations for sheltered work
 - Cleaning of buildings etc.
 - Home health care services
 - Road transportation of goods
 - Building company (houses)
 - Public administration

The different health outcomes are quite independent from each other, indicated by the completely different branch rankings in the listings above. The ‘need for recovery’ scale from the VBBA is very similar to emotional exhaustion, the main aspect of burnout. Similar to the POLS findings on burnout, the VBBA data indicate that education is at top risk for ‘need for recovery’ (Van Veldhoven & Broersen, 1999). Health care and the service sector show high rankings on burnout as well.

General fatigue complaints only partly overlap with burnout. Several small branches, like hairdressors and beauty parlours, cultural, sports and recreational services, and employment agencies rank high on this health problem.

Chronic back problems mainly occur in branches where physical load is absent. The same is found, although to a lesser extent, for work related problems in neck, shoulder and arm. The ranking of branches appears credible. There are not many research results to compare these findings with. Physical load, particularly unfavourable postures, are found to result in problems of the back, neck, shoulders and arms (e.g. Ariëns, 2001; Hoogendoorn, 2001). In the present cross-sectional data base, this *relation* is confirmed as well.

6.3 Risk factors, health problems and self reported sickness absence: relations and potential benefits from prevention

In those branches and subbranches that were large enough (at least 150 to 200 employees) the relation was studied between the risk factors at work on one hand, and health problems and self reported sickness absence on the other. At 1-digit level, this is also done for male and female employees separately. When a relation is found to be significant, taking into account the other risk factors, gender, age, and hours worked/week, the potential benefits were estimated for the situation that this risk factor was optimally reduced or eliminated.

In general, only a few gender differences were found to be significant. In many cases gender differences in the significance of relations was caused by -sometimes rather large- differences in the number of male and female employees within branches. The same strength of a relation is less likely to be significant in a smaller group of employees.

High levels of burnout are likely to be reduced when reducing work and time pressure, increasing skill discretion, and avoiding conflicts with the supervisor and/or colleagues. To a somewhat lesser extent burnout can also be reduced by reducing physical load, increasing fun in work, reducing discontent with management, and reducing discrimination because of gender and/or skin colour.

Serious fatigue complaints can be reduced by increasing skill discretion, reducing work and time pressure, reducing physical load and improving relations at work. To a lesser extent a further decrease in these complaints can be achieved by reducing conflicts with the supervisor and/or colleagues, increasing wages, increasing fun in work and increasing control in the physical environment (e.g. climate and ventilation).

Chronic back problems can be somewhat reduced by reducing physical load, increasing autonomy in work, reducing conflicts with supervisor and/or colleagues, and increasing relations at work. The relations between risk factors and back problems is not very strong, indicating that back problems can only be reduced to a rather limited degree by reducing these risk factors.

Work related problems in the neck, shoulder and arm, can be strongly reduced by reducing physical load at work. Additionally, increasing control in the physical environment (e.g. ventilation and climate), reducing work and time pressure, reducing conflicts with supervisor or colleagues and improving relations at work can help to reduce these health problems.

Sickness absence is related to almost all risk factors, and can therefore be reduced by reducing all other risks. The most important risk factors, and thus the most important directions for prevention, are reducing physical load, increasing autonomy at work, and increasing control in the physical environment (ventilation and climate).

Sickness absence because of work and time pressure can of course be reduced by reducing the work and time pressure, although it also appears to be related to a reduction of conflicts with supervisor and/or colleagues, and increases in autonomy and skill discretion.

Sickness absence because of physical load is mainly to be reduced by reducing physical load and increasing control in the physical environment (ventilation and climate).

Since the POLS survey is an ongoing CBS activity, it is worthwhile to keep using this monitor and to evaluate if exposure to specific risk factors has been reduced and if this reduction is associated to a reduction in specific or more general health problems and absenteeism. In order to specifically link reductions in risk factors to measures taken in specific branches, however, additional information will have to be collected at branch level.

7 Literatuur

Ariëns G. Work-related risk factors for neck pain. Academisch proefschrift Amsterdam: Vrije Universiteit, 2001.

Altman DG *et al.* Statistics with confidence. British Medical Journal Books, 2000.

Binnendijk S van & Deursen CGL van. Arbeidsrisico's, gezondheidsklachten en ziekteverzuim binnen branches. Doetinchem: Elsevier, 2001.

CBS. Standaard Bedrijfs Indeling (SBI 1993). Voorburg/Heerlen: CBS, 1993.

Haberman SJ. Analysis of qualitative data. New York: Academic Press, 1978.

Hoogendoorn L. Work-related risk factors for low back pain. Academisch proefschrift Amsterdam: Vrije Universiteit, 2001

Houtman ILD, Bloemhoff A, Kompier MAJ & Marcelissen FHG. Werkstressrisico's in bedrijf en beroep. Den Haag: Directoraat Generaal van de Arbeid, 1991 (S-133).

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

Houtman ILD & Heuvel FMM van den. Verwerkingsvermogen van vrouwen en mannen in relatie tot ziekte en uitval: Een literatuurstudie. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie, 2001.

Houtman ILD, Andries F, Berg R van den, Dhondt S. Branch profiles and working conditions: Secondary analyses on the third European survey. Hoofddorp, the Netherlands: TNO Work and Employment, 2001.

Kahn HA & Sempos CT. Statistical methods in epidemiology. New York: Oxford University Press, 1989.

Otten F. Kwaliteit van de arbeid. In: De leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1997. Voorburg/Heerlen: CBS, 1999, pp. 19-41.

Otten F, Bongers P & Houtman I. De kans op RSI in Nederland. Gegevens uit het Permanent Onderzoek Leefsituatie, 1997. Maandbericht gezondheidsstatistiek (CBS) 1998;17:5-19.

Schaufeli W. Utrechtse Burnout Schaal. Utrecht: Universiteit Utrecht, 1995.

Valk J van der *et al.* Arbeidsomstandigheden 1999: Monitoring via personen. 's-Gravenhage: Elsevier Bedrijfsinformatie, 1999.

Veldhoven M van & Broersen JPJ. Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland: Een verkenning gebaseerd op gegevens verzameld door arbodiensten met de Vragenlijst Beoordeling van de Arbeid (VBBA) in de periode 1995 t/m 1998. Amsterdam: Stichting Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheidszorg (SKB), 1999.

Bijlagen

- A Methode
- B SBI93 Coderingen
- C Overzicht aantallen per branche, geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk
- D Werkgebonden risicofactoren naar geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk
- E (On-)gezondheidsindicatoren naar geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk
- F Gedetailleerde tabel meervoudige risico's naar branche; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd

A Methode

A Methode

A.1 Steekproef

Deze studie is gebaseerd op het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) van het CBS, zoals dat is uitgevoerd in 1997, 1998, en 1999. Voor de analyses in deze studie is vooral gebruik gemaakt van de Gezondheid- en Arbeidsomstandighedenmodule van het meerdere modules tellende POLS-onderzoek. De bestanden uit de jaren 1997, 1998, en 1999 zijn allereerst samengevoegd, en vervolgens is geselecteerd op de werkende beroepsbevolking van 15 jaar en ouder (minimaal 12 uur per week betaalde arbeid). Van de in totaal 11543 betrokken respondenten werken de meesten in loondienst (89%); een klein deel werkt zelfstandig of 'werkt mee' (met partner e.d.) (11%); en daarnaast zijn er enkele personen die weliswaar 65 jaar of ouder zijn maar 'toch' betaalde arbeid verrichten (n=56, 0.5%). Van deze werkende beroepsbevolking is 60% mannelijk en 40% vrouwelijk. De jongste respondenten zijn 15, de oudste is 85. De gemiddelde leeftijd is 38, de mediane leeftijd is 37 (dat wil zeggen 50% is jonger dan 37, en 50% is 37 of ouder). Slechts 9% werkt 12 tot 19 uur per week, 23% werkt 20 tot 34 uur per week, en 68% werkt 35 uur per week of meer. Gemiddeld over de gehele groep wordt 37 uur gewerkt; de mediaan is ook hier ongeveer gelijk aan het gemiddelde, namelijk 38 uur.

Om het bestand representatief te maken voor de totale Nederlandse beroepsbevolking, is gebruik gemaakt van de bij het CBS gebruikelijke weegmethode. Na weging voor ongelijke insluitkansen c.q. naar aantallen in de gehele Nederlandse bevolking is in deze context echter 'teruggewogen' naar de grootte van de oorspronkelijke steekproef om betrouwbare statistische testen te kunnen uitvoeren. Met andere woorden, voor iedere respondent die iets meer 'meetelt' bij een percentage of gemiddelde staan één of meer andere respondenten die overeenkomstig 'minder' meetellen. Deze weegfactor 'staat aan' bij alle hier gepresenteerde cijfers, ook waar het absolute aantallen respondenten betreft.

De meeste informatie is verzameld gedurende een computerondersteund 'face-to-face' interview.

A.2 Indeling in bedrijfstakken

In het CBS/POLS onderzoek wordt van elke respondent de volledige vijf-cijferige Standaard Bedrijfs Indelingscode (SBI93; CBS 1993) geregistreerd. Op basis hiervan zijn de uitsplitsingen naar bedrijfstakken gemaakt. In overleg met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de bedrijfstakindeling voor de huidige studie gedeeltelijk gebaseerd op inhoudelijke gronden en gedeeltelijk op grond van het criterium dat relatief betrouwbare prevalentieschattingen binnen een bedrijfstak pas mogelijk zijn als er ten minste 75 respondenten in de steekproef tot die bedrijfstak kunnen worden gerekend. Als een risicofactor of aandoening in een steekproef van 75 respondenten een prevalentie heeft van 20%, dan is het voor 95% zeker dat de overeenkomstige prevalentie in de populatie in het interval 13%-30% valt (Altman et al., 2000, p. 46). Voor de meer gedetailleerde analyses naar de samenhang tussen de risicofactoren en de verschillende onderzochte aandoeningen is als grens een minimum aantal van 150 respondenten gesteld. Daarnaast is, aansluitend op de aanbevelingen van Van Binnendijk & Van Deursen (2001), en om inhoudelijke redenen, in elke

hoofdtak apart voor mannen en vrouwen onderzocht wat de samenhang is tussen de risicofactoren en het ziekteverzuim c.q. de verschillende aandoeningen. De uitsplitsing van de (on□)gezondheidsindicatoren naar de risicofactoren per hoofdtak, geslacht, en branche, is als 'Technisch rapport' als aparte Bijlage opgenomen.

A.3 Operationalisatie risicofactoren

De betrouwbaarheid van het meten van een bepaald concept wordt verhoogd door er de respondent meerdere vragen over te stellen. Die individuele items worden vervolgens samengevoegd tot een aantal relatief betrouwbare schalen. De items van de risicofactoren zijn daarbij allereerst herschaald (0=nee of soms, 1=ja, regelmatig). Vervolgens is bij elke respondent het gemiddelde over de items berekend, hetgeen wederom een schaal lopend van 0 tot 1 oplevert. Het gemiddelde hiervan in de totale groep of bijvoorbeeld binnen bedrijfsbranches, is op zijn beurt interpreteerbaar als de prevalentie van de betrokken risicofactor in die totale groep of branche. Voorwaarde daarbij was telkens dat een respondent ten minste 75% van de items van een schaal 'moest' hebben beantwoord, waarbij telkens gedeeld werd door het aantal items dat de respondent had beantwoord. Daarnaast zijn er risicofactoren die niet met een schaal maar met één of twee individuele items zijn gemeten. Een overzicht van de gemeten arbeidsgebonden risicofactoren:

- 1 Werkdruk/tijddruk (Cronbach's alfa=.75, N=11534)
 - Moet u in een hoog tempo werken? (0=nee of soms, 1=ja, regelmatig)
 - Moet u onder hoge tijdsdruk werken? (0=nee of soms, 1=ja, regelmatig)
- 2 (Gebrek aan) Regelmogelijkheden/autonomie (Cronbach's alfa=.69, N=11536)
 - Kunt u zelf het werktempo regelen? (bij de items in deze schaal: 0=ja soms of regelmatig, 1=nee)
 - Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert?
 - Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
 - Kunt u op ieder moment dat u dat nodig vindt het werk onderbreken?
- 3 (Gebrek aan) Vaardigheidsmogelijkheden (Cronbach's alfa=.62, N=11500)
 - Doet u eentonig werk? (0=nee of soms, 1=ja, regelmatig)
 - Heeft u de gelegenheid uzelf te ontplooiën in uw werk? (0=(helemaal) eens-neutraal, 1=(helemaal) niet eens)
 - Sluit uw werk goed aan bij uw opleiding en/of ervaring? (0=(helemaal) eens-neutraal, 1=(helemaal) niet eens)
 - De promotiekansen zijn goed (0=(helemaal) eens-neutraal, 1=(helemaal) niet eens)
 - Mag u in uw baan zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? (0=ja of soms, 1=nee).
- 4 Slechte onderlinge sfeer op het werk (N=11533)
 - Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed? (0=ja, meestal, 1=nee of soms)
- 5 Conflicten met chef/leidinggevende en/of collega's [N=3932, deze vragen zijn alleen in 1999 gesteld]
 - Heeft u wel eens conflicten met uw chef/leidinggevende? (0=nee, 1=soms of ja)
 - Heeft u wel eens conflicten met uw collega's? (0=nee, 1=soms of ja)

Hierbij staat een '1' op één of beide variabelen voor 'Risicofactor conflicten' aanwezig, en een '0' op beide variabelen voor 'Risicofactor conflicten' afwezig.

- 6 Ontevreden over leiding (N=11503)
 - Bent u tevreden over de leiding? (0=ja, 1=nee)
- 7 Gebrek aan plezier in het werk (N=11535)
 - Heeft u plezier in uw werk? (0=ja, regelmatig, 1=nee of soms)
- 8 Discriminatie op grond van huidskleur en/of sekse (N=11472)
 - Komt er op uw werk discriminatie voor naar huidskleur? (0=nee, 1=soms of ja)
 - Komt er op uw werk discriminatie voor naar sekse? (0=nee, 1=soms of ja)
 Hierbij staat een '1' op één of beide variabelen voor 'Risicofactor discriminatie' aanwezig, en een '0' op beide variabelen voor 'Risicofactor discriminatie' afwezig.
- 9 Onvoldoende beloning/'extrinsieke reward' (N=11464)
 - De beloning is goed (0=(helemaal) eens-neutraal, 1=(helemaal) niet eens)
- 10 Lichamelijke/fysieke werkbelasting (Cronbach's alfa=.75, N=11538)
 - Doet u lichamenlijk zwaar werk? (bij alle items in deze schaal: 0=nee of soms, 1=ja, regelmatig)
 - Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten?
 - Doet u werk waarbij u met uw bovenlichaam langdurig in dezelfde houding bezig bent?
 - Doet u werk waarbij u met uw bovenlichaam in een ongemakkelijke houding bezig bent?
 - Doet u werk waarbij u meer keren per minuut dezelfde beweging maakt of kracht moet zetten?
 - Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap of een apparaat dat trillingen veroorzaakt?
 - Doet u werk waarbij u bezweet of buiten adem raakt?
- 11 Lawaairisico's (Cronbach's alfa=.79, N=11542)
 - Werkt u in een lawaaiige omgeving? (in deze schaal: 0=nee of soms, 1=ja, regelmatig)
 - Is er op uw werkplek zoveel lawaai dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?
- 12 (Gebrek aan) 'Omgevingsregelmogelijkheden' (Cronbach's alfa=.78, N=11514)
 - Kunt u de temperatuur op uw werkplek zelf regelen? (0=ja soms of regelmatig, 1=nee)
 - Kunt u de ventilatie op uw werkplek zelf regelen? (0=ja soms of regelmatig, 1=nee)

In die gevallen dat een vraag 'niet van toepassing' was, is dat gecodeerd als 'risicofactor niet aanwezig'. Bijvoorbeeld de respondenten bij wie de vraag 'Bent u tevreden over de leiding' moest worden overgeslagen omdat hij of zij zelfstandig werkte, scoren in deze context '0' op de risicofactor 'Ontevreden over leiding'.

Voor de prevalentiecijfers zijn de gemiddelde waarden op de ontstane schalen c.q. items berekend voor de gehele groep en voor de subgroepen (naar bedrijfsbranche, sekse, leeftijd, en deeltijdwerk). Voor het onderzoeken van de samenhang tussen deze

risicofactoren en de onderscheiden aandoeningen is elk van de berekende schalen in drie opeenvolgende groepen ofwel tertielen verdeeld. Bij elk arbeidsrisico zijn deze drie groepen zoveel mogelijk van gelijke grootte gemaakt en worden vervolgens benoemd als groepen die relatief laag, modaal, en hoog 'scoren' op het betrokken arbeidsrisico.

A.4 Operationalisatie uitkomstvariabelen

1 'Burnout'/emotionele uitputting (Cronbach's alfa=.87, N=9057. Aangezien dit concept is gemeten met een schriftelijke vragenlijst die de respondent op eigen initiatief later terug moest sturen, is het aantal betrokken respondenten dat bij deze schaal is betrokken relatief klein).

- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk (bij deze schaal: 0=nooit ... 6=elke dag)
- Aan het einde van de werkdag voel ik me leeg
- Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk
- Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk
- Ik heb het gevoel dat ik helemaal op ben

Deze lijst is vergelijkbaar met de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS, Schaufeli, 1995). Van de vijf items is per respondent het gemiddelde berekend met als voorwaarde dat ten hoogste één item 'missing' mocht zijn (en in die gevallen is uiteraard door vier in plaats van door vijf gedeeld), resulterend in een samenvattende score variërend van 0 tot en met 6. In navolging van Schaufeli (1995) worden personen met een gemiddelde score van 2.20 of hoger gecategoriseerd in de 'burnout'-groep en de overigen in de 'niet-burnout'-groep.

2 Vermoeidheid/ernstige malaisegevoelens (Cronbach's alfa=.71, N=9153; ook deze informatie is schriftelijk verzameld, resulterend in een kleiner aantal respondenten)

- Hebt u last van slaperigheid? (0=nee, 1=ja)
- Hebt u vaak een gevoel van moeheid? (0=nee, 1=ja)
- Voelt u zich nogal eens lusteloos? (0=nee, 1=ja)
- Voelt u zich gauwer moe dan u normaal acht? (0=nee, 1=ja)

Indien men 3 of 4 van deze items bevestigend beantwoordt, is sprake van ernstige malaise (Van der Valk et al., 1999). De respondenten die ten minste 3 items bevestigend hebben beantwoord zijn gecategoriseerd in de groep 'Ernstige malaise'. (Degenen die in totaal slechts één of twee items hebben beantwoord blijven wat dit concept betreft verder buiten beschouwing; zijn 'missing').

3 Chronische rugklachten (N=9122; schriftelijke vragenlijst)

- Heeft u in de afgelopen 12 maanden een rugaandoening van hardnekkige aard (langer dan 3 maanden) of hernia gehad (0=nee, 1=ja)

4 Werkgebonden klachten van nek, schouders, en armen (N=11543)

- Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van lichamelijke belasting in uw werk één of meer klachten gehad zoals pijn in de rug, nek, schouders, handen of armen? (0=nee, 1=ja)
- Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van het rijden met vrachtauto, heftruck e.d. en/of het werken met trillend gereedschap één of meer klachten gehad zoals pijn in de rug, nek, schouders, handen of armen? (0=nee, 1=ja)

Degenen die aangaven werkgebonden klachten te hebben die zijn veroorzaakt door lichamelijke belasting en/of het werken met trillende apparaten of trillend

gereedschap, zijn ingedeeld in de groep 'Werkgebonden klachten van nek, schouders, en armen', tenzij zij chronische rugklachten hadden. Alle anderen zitten in de groep 'Geen werkgebonden klachten van nek, schouders, en armen'. Al degenen met chronische rugklachten zitten derhalve in deze laatste groep. Deze operationalisatie volgt de eerder gevolgde werkwijze van Otten et al. (1998) bij het operationaliseren van 'Repetitive Strain Injuries' (RSI). Bij Otten et al. (1998) worden echter tevens 'lichte' rugklachten ('Hebt u nogal eens last van rugpijn?') als uitsluitingscriterium voor indeling in deze groep gebruikt, hetgeen leidt tot lagere percentages 'RSI' c.q. 'Werkgebonden klachten van nek, schouders, en armen', dan in deze context.

5 Ziekteverzuim (afgelopen 2 maanden) (N=11539)

- Heeft u gedurende de afgelopen 2 maanden wegens ziekte, ongeval of andere gezondheidsredenen van uzelf het werk verzuimd? (0=nee, 1=ja)

Met deze vraag wordt 'Al dan niet verzuimd in 2 maanden' gemeten, ongeacht hoe vaak men heeft verzuimd en hoeveel dagen men heeft verzuimd. Deze 'minimaal één maal verzuimd in 2 maanden prevalentie' is een globale maat die noch op individueel noch op groepsniveau rechtstreeks is te vertalen naar een 'jaarpercentage-verzuim' als bijvoorbeeld het aantal verzuimde werkbare dagen gedeeld door het totale aantal werkbare dagen (van die persoon of die branche etc.).

6 Ziekteverzuim tijd/werkdruk (N=11536)

- Heeft u in verband daarmee [problemen met werktempo en werkdruk] in de afgelopen 12 maanden het werk verzuimd? (0=nee, 1=ja)

Degenen die geen problemen hadden met werktempo of werkdruk kregen deze vraag niet voorgelegd maar hebben het werk uiteraard dan ook niet om die reden verzuimd, en scoren een '0' op de uitkomstvariabele 'Ziekteverzuim tijd/werkdruk'.

7 Ziekteverzuim lichamelijke belasting (N=11515)

- Bent u dan in verband daarmee [klachten als gevolg van lichamelijke belasting] in de afgelopen 12 maanden ziek geweest zodat u niet kon werken? (0=nee, 1=ja)

Degenen die geen klachten hadden als gevolg van lichamelijke belasting zijn daar ook niet ziek van geworden en scoren een '0' op deze uitkomstvariabelen.

A.5 'Algehele ervaren gezondheid'

Een indicator van gezondheid die in het POLS-onderzoek wel wordt geïnventariseerd, maar waar in dit rapport niet systematisch naar wordt uitgesplitst, is de vraag naar de 'ervaren gezondheid in het algemeen'. Hierbij kon uit de volgende vijf antwoordcategorieën worden gekozen: 1) 'zeer goed' (28% in de totale groep werkenden, N=11518), 2) 'goed' (59%), 3) 'gaat wel' (9%), 4) 'soms goed en soms slecht' (3%), en 5) 'slecht' (1%). In navolging van Van der Valk et al. (1999), voegen we in dit overzicht de categorieën 3), 4), en 5) samen tot de categorie 'ervaren gezondheid is slecht' (13%), en de categorieën 1) en 2) tot de categorie 'ervaren gezondheid is goed' (87%). Deze indicator hangt significant en in de verwachte richting samen met alle overige hier onderzochte indicatoren van (on-)gezondheid. Deze 'ervaren' gezondheid hangt relatief sterk samen met bovengenoemde index van 'burnout/emotionele uitputting, en eveneens sterk met al dan geen ziekteverzuim in de laatste 2 maanden, en met chronische rugklachten. De 'ervaren gezondheid' hangt echter het sterkste samen met de index 'Vermoeidheid/ernstige malaisegevoelens'. Van degenen die niet zijn gecategoriseerd in de groep 'Vermoeidheid/ernstige

malaisegevoelens' geeft slechts 9% aan dat hun ervaren gezondheid 'slecht' is; van degenen die wel 'ernstige malaisegevoelens' rapporteren geeft maar liefst 43% aan dat zij hun algehele gezondheid als 'slecht' ervaren ($\chi^2(1)=942.4$, $p<.00001$). Gezien de sterke samenhang tussen de 'ervaren gezondheid' en de in dit rapport en detail bestudeerde gezondheidsindicatoren is, om dubbelures te voorkomen, besloten de 'ervaren gezondheid' zelf niet en detail te bestuderen.

A.6 Statistische methoden

Elk verband tussen de arbeidsgebonden risicofactoren en de (on-)gezondheidsindicatoren is in elke subgroep met multivariate logistische regressie-analyse getoetst. Alle gezondheidsindicatoren zijn dichotoom; de risicofactoren bestaan elk uit twee of uit drie categorieën, en zijn alle als nominale ofwel categoriële variabele in de analyses opgenomen. Daarbij is tegelijkertijd multivariaat gecorrigeerd voor alle in dit onderzoek voorkomende risicofactoren, en bovendien is gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, en deeltijdarbeid. (Er wordt echter niet gecorrigeerd voor 'Conflicten met chef en/of collega's', aangezien dat concept alleen in 1999 is gemeten). Multivariaat houdt in dat een resultaat niet wordt vertekend doordat de betrokken risicofactor zijn 'invloed' enkel uitoefent doordat die risicofactor 'toevallig' samenhangt met andere risicofactoren. Met andere woorden, het multivariate resultaat wijst op een directe samenhang tussen een risicofactor en een uitkomstvariabele. De referentiegroep is in deze context altijd de subgroep waarin de risicofactor het laagst of afwezig is.

Bij iedere relatie tussen elke risicofactor en elke gezondheidsindicator is binnen elke subgroep tevens het Populatie Attributieve Risico (PAR) berekend en (univariaat) getoetst. Ter illustratie van de betekenis van een 'PAR' het volgende voorbeeld. In de gehele groep is het ziekteverzuimpercentage 21%. In principe zou het ziekteverzuimpercentage kunnen worden teruggebracht naar 20% in de gehele groep (de 'populatie') als de werk/tijddruk in die hele groep naar het referentieniveau zou worden teruggebracht (20% is namelijk het ziekteverzuimpercentage in die (referentie)groep). Dit zou (voor afronding) een absolute 'winst' zijn van $21.3\% - 19.6\% = 1.7\%$. Dit zou een relatieve 'winst' in ziekteverzuim opleveren van $1.7\%/21.3\% = 8.0\%$. Deze relatieve 'winst' is het Populatie Attributieve Risico (PAR), soms de Etiologische Fractie genoemd. De standaardfout (Standard Error (SE)) van het PAR is bekend en daarmee is het PAR als zodanig toetsbaar (dus los van de vraag of de bijbehorende uni- of multivariate Odds Ratio of het Relatieve Risico significant is; Kahn & Sempos, 1989, p. 78). In dit rapport is elke PAR (in de multivariate logistische regressie-analyse significant of niet) getoetst tegen nul. Deze PAR's zijn alle univariaat. Dat houdt in dat bijvoorbeeld in het effect van 8% minder ziekteverzuim door het verlagen van werk/tijddruk zijn inbegrepen de eventuele indirecte effecten via andere risicofactoren. In deze context zijn alle PAR's rechtstreeks op percentages als bovengenoemd berekend en getoetst, dat wil zeggen dat zij niet zijn gebaseerd op tussenliggende resultaten als Odds Ratio's en/of Relatieve Risico's.

Het 'voordeel' van de PAR is dat de prevalentie van de risicofactor daarin is verwerkt: Een risicofactor die niet zo vaak voorkomt maar die an sich wel sterk samenhangt met een uitkomstvariabele zal toch een (relatief) lage PAR hebben. Andersom geldt dit evenzeer, een risicofactor die veel voorkomt en een zwakke samenhang heeft met de uitkomstvariabele zal juist wel een (relatief) grote PAR hebben. Het 'nadeel' van de PAR is echter dat deze relatief sterk wordt bepaald door de prevalentie van de uitkomstvariabele. Verlaagt een risicofactor een (on-)gezondheidsindicator van 50%

(het percentage in de gehele groep) met 5% naar 45% (het percentage in de referentiegroep) dan is de PAR $(50\%-45\%)/50\%=10\%$. Verlaagt een (andere) risicofactor een (andere) gezondheidsindicator ook met 5%, maar nu van 10% naar 5%, dan is de overeenkomstige PAR $(10\%-5\%)/10\%=50\%$. Mede op grond daarvan kan het voorkomen dat een verband tussen een risicofactor en een uitkomstvariabele significant is als naar de logistische regressie wordt gekeken, terwijl de overeenkomstige PAR niet significant is. Andersom kan een verschil op grond van logistische regressie niet significant zijn terwijl de PAR wel significant is. Daarnaast is in deze context het verschil tussen de PAR's en de logistische regressie uiteraard dat de PAR's gebaseerd zijn op univariate analyses, terwijl de logistische regressies en de overeenkomstige Odds Ratio's multivariaat zijn. Om deze reden is het in voorkomende gevallen voor een juiste interpretatie tevens van belang om naar de originele percentages te kijken, zie daarvoor de afzonderlijke bijlage onder de titel 'Technisch Rapport'.

In dat 'Technische Rapport' zijn naast alle originele proporties of percentages, tevens alle multivariaat significante relaties in alle subgroepen aangestipt, en wordt tevens weergegeven welke PAR's univariaat significant zijn. In de hoofdtekst wordt echter gefocust op die relaties tussen risicofactoren en gezondheidsindicatoren, die zowel multivariaat significant zijn (duidend op een directe relatie tussen die risicofactor en de betrokken gezondheidsindicator) en waarvan tevens de bijbehorende univariate PAR significant is (er op duidend dat de betrokken aandoening significant verlaagd kan worden door betrokken risicofactor te reduceren, daarbij rekening houdend met bij hoeveel personen die risicofactor überhaupt aanwezig is).

Met name bij de assumptie dat de PAR's weergeven met hoeveel procent een (on-)gezondheidsindicator kan worden teruggebracht, zijn echter enkele kanttekeningen op hun plaats. Allereerst geldt uiteraard dat zowel de risicofactoren als de gezondheidsindicatoren (en daarmee de PAR's) niet foutloos zijn gemeten. Daaronder vallen zowel de statistische steekproeffout, (partiële) non-respons, vertekeningen doordat niet iedereen elke vraag op dezelfde manier interpreteert, als bijvoorbeeld de neiging bij sommige respondenten om sociaal wenselijke antwoorden te geven. Daarnaast geldt dat het door het PAR aangegeven percentage alleen volledig gehaald zou worden indien het verband tussen de risicofactor en de gezondheidsindicator volledig causaal zou zijn (hierbij inbegrepen zowel de directe causale samenhang als de wellicht via andere risicofactoren indirecte maar evenzeer causale samenhang). Multivariate samenhang tussen een risicofactor en een gezondheidsindicator is echter niet noodzakelijkerwijze causaal van aard. Ten eerste omdat het causale model niet gesloten is (wellicht is een andere niet-gemeten risicofactor voor het verband verantwoordelijk), ten tweede kan de 'richting' van de samenhang niet op basis van statistische overwegingen worden vastgesteld. Zo kan niet worden uitgesloten, bijvoorbeeld, dat ziekteverzuim leidt tot verhoogde werk/tijddruk, bijvoorbeeld doordat het verzuimde werk moet worden ingelopen. De 'richting' van causaliteit is met name niet eenduidig vast te stellen als de risicofactoren en de uitkomstvariabelen tegelijkertijd worden gemeten, zoals in het onderhavige cross-sectionele/transversale onderzoek het geval is. Een laatste restrictie met betrekking tot het PAR, is dat sommige risicofactoren (bijvoorbeeld fysieke belasting) inherent aan de betrokken arbeid (bijvoorbeeld de bouwnijverheid) verbonden zijn, en het bij voorbaat vrijwel is uit te sluiten dat de gehele groep (c.q. een gehele branche) naar het referentieniveau van een risicofactor kan worden teruggebracht. Daarnaast kunnen niet alle risicofactoren enkel door werkgebonden interventies worden aangepast doordat

sommige risicofactoren (bijvoorbeeld 'plezier in het werk') mede worden bepaald door de persoonlijke- en de sociale omstandigheden van een persoon buiten diens werk.

A.7 Een vergelijking tussen de Basismodule en de Gezondheid- en Arbeidsomstandighedenmodule

Naast de Gezondheid- en Arbeidsomstandighedenmodule van het POLS-onderzoek is met name de basismodule daarvan van belang, met daarin onder meer de algemene demografische kenmerken van de respondenten. Enkele vragen uit de Gezondheid- en Arbeidsomstandighedenmodule zijn tevens in die basismodule aan de respondenten voorgelegd. Een vergelijking tussen de respondenten die de Gezondheid- en Arbeidsomstandighedenmodule hebben gekregen (en die verder in deze studie worden betrokken) met de respondenten die die module niet hebben gekregen op enkele arbeidsomstandighedenvariabelen, geeft antwoord op de vraag of de Gezondheid- en Arbeidsomstandighedenmodule-respondenten representatief zijn voor de veel grotere groep die die module niet kregen voorgelegd. De resultaten van deze vergelijking worden in tabel 1 samengevat.

Tabel A.1 Vergelijking tussen 'Alleen basismodule-respondenten' en 'Gezondheidsmodule-respondenten' op enkele arbeidsomstandigheden-vragen die aan alle POLS-respondenten worden gesteld.

		N	%	95% BI	p
Moet u in een hoog tempo werken? (% 'Ja, regelmatig') (in basis in 1999)	Alleen basismodule	12842	41%	40%-42%	.26
	(Ook) gezondheidsmodule	9755	42%	41%-43%	
	Totaal	22597	42%	41%-43%	
Moet u onder hoge tijdsdruk werken? (% 'Ja, regelmatig') (in basis in 1999)	Alleen basismodule	12845	37%	36%-38%	.003
	(Ook) gezondheidsmodule	9749	35%	34%-36%	
	Totaal	22594	36%	35%-37%	
Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert? (% 'Nee') (in basis in 1999)	Alleen basismodule	12842	16%	15%-17%	.001
	(Ook) gezondheidsmodule	9751	19%	18%-20%	
	Totaal	22593	17%	17%-18%	
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? (% 'Nee') (in basis in 1999)	Alleen basismodule	12838	20%	19%-21%	.04
	(Ook) gezondheidsmodule	9752	19%	18%-20%	
	Totaal	22590	20%	19%-21%	
Heeft u plezier in uw werk? (% 'Ja, soms' en/of 'Nee') (in basis in elke meting)	Alleen basismodule	36522	7.9%	7.6%-8.2%	.32
	(Ook) gezondheidsmodule	9751	8.2%	7.7%-8.8%	
	Totaal	46273	8.0%	7.8%-8.3%	

De conclusie op grond van tabel 1, is dat er vanwege het grote aantal cases weliswaar enkele significante verschillen zijn tussen 'Basismodule-respondenten' en 'Gezondheid- en Arbeidsomstandighedenmodule-respondenten', maar dat deze verschillen klein zijn. Ook de grootte van de 95%-betrouwbaarheidsintervallen (95%-BI) verandert niet sterk met het toevoegen van de respondenten van de 'Basismodule'.

B SBI93 Coderingen

B SBI93 Coderingen

In dit rapport gebruikt	SBI93 code	SBI93-omschrijving	N
Totaal	-	-	11543
Landbouw	A/01	Landbouw, jacht en dienstverlening t.b.v. landbouw en de jacht	447
Industrie	D	Industrie	1668
Productie brood, banket, suiker, cacao, en deeg	1581; 1582; 1583;	Broodfabrieken, brood- en banketbakkerijen; Banketfabrieken en vervaardiging van beschuit en biscuit; Vervaardiging van suiker;	93
(Suikerverwerkende industrie)	1584; 1585	Verwerking van cacaobonen, chocolade en suikerwerk; Vervaardiging van deegwaren	
Hout- en meubelindustrie	20; 36	Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout e.d.; Vervaardiging van meubels	124
Uitgeverijen, drukkerijen (Grafische industrie)	221; 222	Uitgeverijen; Drukkerijen en aanverwante activiteiten	172
Vervaardiging van chemische producten	24	Vervaardiging van chemische producten	141
Metaalindustrie (Grootmetaal-electro)	28; 29; 35	Vervaardiging van producten van metaal; Vervaardiging van machines en apparaten; Vervaardiging van transportmiddelen (excl. auto's e.d.)	343
Sociale werkvoorziening	36631	Sociale werkvoorziening	120
Industrie overig	-	-	675
Bouwnijverheid	F	Bouwnijverheid	843
Bouwbedrijf	451; 452	Bouwrijp maken van terreinen; Burgerlijke/utiliteitsbouw; grond-, water- wegenbouw	408
Bouwinstallatie (Installatiebranches)	453	Bouwinstallatie	238
Afwerking van gebouwen	454	Afwerken van gebouwen	121
Bouwnijverheid overig	-	-	76
Handel	G	Reparatie van consumentenartikelen en handel	1597
Niet gespecialiseerde detailhandel	521	Niet-gespecialiseerde detailhandel in winkel	285
Gespecialiseerde detailhandel in levensmiddelen en verzorgingsmiddelen	522; 523	Gespecialiseerde detailhandel in voedings- en genotmiddelen; Detailhandel in farmaceutische en medische artikelen; parfums e.d.	136
Overige detailhandel (Wonenbranche)	524; 525; 526; 527	Overige gespecialiseerde detailhandel in winkel; Detailhandel in tweedehands goederen en antiek in winkel; Detailhandel niet in winkel; Reparatie t.b.v. particulieren (excl. auto's en motorfietsen)	460
Handel overig	-	-	716
Horeca	H/55	Horeca	444
Vervoer en communicatie	I	Vervoer, opslag en communicatie	701
Vervoer over de weg (Mobiliteitsbranches)	602	Vervoer over de weg	132

In dit rapport gebruikt	SBI93 code	SBI93-omschrijving	N
Goederenvervoer over de weg	6024	Goederenvervoer over de weg	134
Vervoer spoor en luchtvaart	601; 62	Vervoer per spoor; Vervoer door de lucht	94
Vervoer en communicatie overig	-	-	341
Financiële instellingen	J	Financiële instellingen	520
Geldscheppende financiële instellingen (Banken)	651	Geldscheppende financiële instellingen	301
Verzekeringswezen en pensioenfondsen (Schadeverzekeraars, zorgverzekeraars)	66	Verzekeringswezen en pensioenfondsen (excl. verplichte sociale verzekeringen)	131
Financiële instellingen overig	-	-	88
Zakelijke dienstverlening	K	Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening	1243
Computerservice- en informatietechnologiebureaus e.d. (ICT)	72	Computerservice- en informatietechnologiebureaus e.d.	154
Juridische en economische dienstverlening	741	Rechtskundige dienstverlening, accountants, boekhoudbureaus, belastingconsulenten, markt- en opinieonderzoekbureaus, economische adviesbureaus en holdings	301
Architecten- en ingenieurbureaus	742	Architecten-, ingenieurs- en overige technische ontwerp-, teken- en adviesbureaus	169
Uitzendbureaus, arbeidsbemiddeling, werving en selectie (Uitzendbranche)	745	Uitzendbureaus, uitleenbedrijven, arbeidsbemiddeling, testen, werven en selecteren van personeel (n.b.: dit betreft niet de uitzendkrachten zelf maar degenen die er werken, de intercedenten e.d.)	79
Reiniging van gebouwen e.d. (Schoonmaak- en reinigungssector)	747	Reiniging van gebouwen en transportmiddelen e.d.	132
Zakelijke dienstverlening overig	-	-	408
Openbaar bestuur	L	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	993
Algemeen overheidsbestuur (Rijksoverheid)	7511	Algemeen overheidsbestuur	565
Defensie	7522	Defensie	116
Politie	7524	Politie	107
Openbaar bestuur overig	-	-	205

In dit rapport gebruikt	SBI93 code	SBI93-omschrijving	N
Onderwijs	M	Onderwijs	859
Basisonderwijs (voor leerplichtigen en speciaal onderwijs)	801	Basisonderwijs voor leerplichtigen en speciaal onderwijs	251
Voortgezet onderwijs	802	Voortgezet onderwijs	178
Hoger onderwijs	803	Hoger onderwijs	181
Onderwijs overig	-	-	248
Gezondheids- en welzijnszorg	N	Gezondheids- en welzijnszorg	1712
Ziekenhuizen	85111; 85112; 85113	Academische ziekenhuizen; Algemene ziekenhuizen; Categorale ziekenhuizen	157
Geestelijke gezondheidszorg	85114; 85144; 85312; 85316	Psychiatrische ziekenhuizen; Ambulante geestelijke gezondheidszorg; Verpleeghuizen voor psycho-geriatrische patiënten; Zwakzinnigeninrichtingen	83
Overige gezondheidszorg	8512; 8513; 8514; 8515	Medische praktijken en semi-murale gezondheidszorg; Tandheelkundige praktijken; Overige gezondheidszorg; Gezondheidszorgondersteunende activiteiten	179
Welzijnszorg waarbij huisvesting wordt geboden (Verpleeg- en verzorgingshuizen)	8531	Welzijnszorg waarbij huisvesting wordt geboden	276
Lichamelijke/ geestelijke gehandicaptenzorg	85314; 85315	Tehuizen lichamelijk en/of zintuiglijk gehandicapten; Beschermd woonvormen geestelijk/meervoudig gehandicapten	126
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	85321	Kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en buitenschoolse opvang	91
Gezinsverzorging en gezinshulp	85326	Gezinsverzorging en gezinshulp	190
Gezondheids- en welzijnszorg overig	-	-	610
Cultuur en overige dienstverlening	O	Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	516
Cultuur, sport en recreatie	92	Cultuur, sport en recreatie	182
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	923	Overig amusement en kunst	95
Kappers en schoonheidsverzorging	9302	Kappers en schoonheidsverzorging	82
Cultuur en overige dienstverlening overig	-	-	157

Noot. De categorieën zijn wederzijds uitsluitend, elke respondent komt maar in één categorie voor. Bijvoorbeeld de sociale werkvoorziening (SBI93-code 36631) is niet een tweede maal opgenomen onder de hout- en meubelindustrie (SBI93-code 36).

C Overzicht aantallen per branche, geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk

C Overzicht aantallen per branche, geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk

Tabel C.1 Gewogen aantallen respondenten per hoofdtak en branche, naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd.

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	11543	6966	4576	4949	4589	2004	1005	2679	7835
	100%	60%	40%	43%	40%	17%	9%	23%	68%
Landbouw totaal	447	340	107	181	142	124	30	68	347
	4%	▲76%	▼24%	41%	▼32%	▲28%	7%	▼15%	▲78%
Industrie totaal	1668	1327	340	712	674	281	54	236	1377
	14%	▲80%	▼20%	43%	40%	17%	▼3%	▼14%	▲83%
Suikerverwerkende industrie	93	49	44	51	35	7	8	35	49
	1%	53%	47%	▲55%	37%	▼8%	9%	▲38%	▼53%
Hout- en meubelindustrie	124	106	18	62	47	15	3	7	114
	1%	▲85%	▼15%	50%	38%	12%	▼2%	▼6%	▲92%
Uitgeverijen, drukkerijen	172	117	56	79	62	31	12	35	124
	1%	▲68%	▼32%	46%	36%	18%	7%	20%	72%
Vervaardiging van chemische producten	141	116	25	58	56	27	1	26	114
	1%	▲82%	▼18%	41%	40%	19%	▼1%	18%	▲81%
Metaalindustrie	343	317	26	147	140	56	7	18	318
	3%	▲92%	▼8%	43%	41%	16%	▼2%	▼5%	▲93%
Sociale werkvoorziening	120	103	17	34	58	27	2	20	98
	1%	▲86%	▼14%	▼29%	▲48%	23%	▼2%	16%	▲82%
Industrie overig	675	520	155	281	277	116	20	95	559
	6%	▲77%	▼23%	42%	41%	17%	▼3%	▼14%	▲83%
Bouwnijverheid totaal	843	788	55	384	320	139	11	60	772
	7%	▲93%	▼7%	46%	38%	17%	▼1%	▼7%	▲92%
Bouwbedrijf	408	386	22	163	168	77	6	22	380
	4%	▲95%	▼5%	40%	41%	19%	▼2%	▼5%	▲93%
Bouwinstallatie	238	224	15	130	77	31	3	20	215
	2%	▲94%	▼6%	▲55%	▼32%	13%	▼1%	▼8%	▲90%
Afwerking van gebouwen	121	113	8	57	46	18	2	9	111
	1%	▲93%	▼7%	47%	38%	15%	▼1%	▼7%	▲91%
Bouwnijverheid overig	76	65	11	35	28	13	0	10	66
	1%	▲86%	▼14%	46%	37%	17%	▼0%	▼13%	▲87%
Handel totaal	1597	914	683	881	462	254	212	298	1086
	14%	▼57%	▲43%	▲55%	▼29%	16%	▲13%	▼19%	68%
Niet gespecialiseerde detailhandel	285	123	162	207	58	20	78	80	126
	2%	▼43%	▲57%	▲73%	▼20%	▼7%	▲28%	▲28%	▼44%
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	136	40	96	75	43	17	28	32	76
	1%	▼29%	▲71%	▲56%	32%	13%	▲21%	24%	▼56%
Overige detailhandel (woningbranche)	460	210	250	246	128	87	77	113	269
	4%	▼46%	▲54%	▲53%	▼28%	19%	▲17%	25%	▼59%
Handel overig	716	541	175	353	233	130	29	73	615
	6%	▲76%	▼24%	▲49%	▼33%	18%	▼4%	▼10%	▲86%
Horeca totaal	444	232	211	275	115	53	92	114	237
	4%	▼52%	▲48%	▲62%	▼26%	▼12%	▲21%	26%	▼54%

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Vervoer en communicatie totaal	701	541	160	300	282	119	40	116	545
	6%	▲77%	▼23%	43%	40%	17%	▼6%	▼17%	▲78%
Vervoer over de weg (excl. goederen)	132	115	18	44	55	34	6	22	105
	1%	▲87%	▼13%	▼33%	41%	▲26%	4%	16%	▲79%
Goederenvervoer over de weg	134	128	6	66	49	18	0	8	126
	1%	▲95%	▼5%	49%	37%	14%	▼0%	▼6%	▲94%
Vervoer spoor en luchtvaart	94	62	32	42	42	11	3	21	71
	1%	66%	34%	44%	44%	12%	3%	22%	75%
Vervoer en communicatie overig	341	236	104	149	136	56	31	66	244
	3%	▲69%	▼31%	44%	40%	16%	9%	19%	72%
Financiële instellingen totaal	520	302	218	235	204	81	18	102	400
	5%	58%	42%	45%	39%	16%	▼3%	▼20%	▲77%
Banken	301	166	135	125	125	50	9	63	229
	3%	55%	45%	42%	42%	17%	▼3%	21%	▲76%
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	131	78	54	68	44	19	5	23	103
	1%	59%	41%	▲51%	34%	15%	▼4%	17%	▲79%
Financiële instellingen overig	88	58	30	43	34	11	4	16	69
	1%	66%	34%	49%	38%	13%	4%	18%	78%
Zakelijke dienstverlening totaal	1243	775	467	574	483	185	106	235	897
	11%	62%	38%	46%	39%	▼15%	9%	▼19%	▲72%
Informatie- en communicatietechnologie	154	135	20	88	60	6	4	18	132
	1%	▲87%	▼13%	▲57%	39%	▼4%	▼3%	▼12%	▲86%
Juridische en economische dienstverlening	301	159	142	140	109	52	29	50	220
	3%	▼53%	▲47%	46%	36%	17%	10%	▼17%	▲74%
Architecten- en ingenieurbureaus	169	140	29	67	66	36	1	22	146
	1%	▲83%	▼17%	40%	39%	21%	▼1%	▼13%	▲86%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	79	34	44	45	22	11	3	16	59
	1%	▼44%	▲56%	▲57%	▼28%	15%	4%	20%	76%
Reiniging van gebouwen e.d.	132	50	81	59	59	14	33	43	56
	1%	▼38%	▲62%	45%	45%	▼10%	▲25%	▲33%	▼42%
Zakelijke dienstverlening overig	408	257	151	176	166	66	36	86	285
	4%	63%	37%	43%	41%	16%	9%	21%	70%
Openbaar bestuur totaal	993	718	275	306	486	201	31	183	777
	9%	▲72%	▼28%	▼31%	▲49%	▲20%	▼3%	▼18%	▲78%
Algemeen overheidsbestuur	565	396	169	142	288	135	19	119	427
	5%	▲70%	▼30%	▼25%	▲51%	▲24%	▼3%	21%	▲76%
Defensie	116	107	9	62	37	17	3	3	108
	1%	▲93%	▼7%	▲54%	32%	14%	▼3%	▼3%	▲95%
Politie	107	81	26	31	58	18	4	14	89
	1%	▲75%	▼25%	▼29%	▲55%	16%	4%	▼14%	▲83%
Openbaar bestuur overig	205	134	71	72	103	31	5	47	153
	2%	65%	35%	▼35%	▲50%	15%	▼2%	23%	▲75%
Onderwijs totaal	859	406	454	218	429	213	71	289	500
	7%	▼47%	▲53%	▼25%	▲50%	▲25%	8%	▲34%	▼58%
Basisonderwijs	251	79	172	76	124	52	25	82	145
	2%	▼31%	▲69%	▼30%	▲49%	21%	10%	▲33%	▼58%
Voortgezet onderwijs	178	100	78	33	95	51	18	56	104
	2%	56%	44%	▼18%	▲53%	▲29%	10%	▲31%	▼58%
Hoger onderwijs	181	106	76	52	88	40	10	64	107
	2%	58%	42%	▼29%	▲49%	22%	6%	▲35%	▼59%

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Onderwijs overig	248 2%	121 ▼49%	128 ▲51%	57 ▼23%	122 ▲49%	70 ▲28%	18 7%	87 ▲35%	144 ▼58%
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	1712 15%	384 ▼22%	1328 ▲78%	666 ▼39%	797 ▲47%	248 ▼14%	265 ▲15%	824 ▲48%	620 ▼36%
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	157 1%	45 ▼29%	111 ▲71%	68 43%	70 45%	19 12%	19 12%	61 ▲39%	77 ▼49%
Geestelijke gezondheidszorg	83 1%	22 ▼27%	61 ▲73%	30 36%	37 45%	16 19%	10 12%	45 ▲55%	28 ▼34%
Overige gezondheidszorg	179 2%	77 ▼43%	102 ▲57%	54 ▼30%	92 ▲52%	32 18%	20 11%	63 ▲36%	94 ▼53%
Welzijnszorg met huisvesting	276 2%	42 ▼15%	234 ▲85%	135 ▲49%	106 39%	35 ▼13%	43 ▲16%	149 ▲54%	84 ▼30%
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	126 1%	20 ▼16%	106 ▲84%	55 44%	47 38%	24 19%	16 13%	72 ▲57%	38 ▼30%
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	91 1%	2 ▼2%	89 ▲98%	45 50%	37 40%	9 10%	32 ▲36%	47 ▲52%	11 ▼12%
Gezinsverzorging en gezinshulp	190 2%	14 ▼7%	176 ▲93%	56 ▼29%	97 ▲51%	38 20%	62 ▲33%	94 ▲49%	34 ▼18%
Gezondheids- en welzijnszorg overig	610 5%	162 ▼27%	448 ▲73%	224 ▼37%	311 ▲51%	75 ▼12%	63 10%	293 ▲48%	254 ▼42%
Cultuur en overige dienstverlening totaal	516 4%	240 ▼46%	276 ▲54%	216 42%	194 38%	106 21%	76 ▲15%	153 ▲30%	277 ▼55%
Cultuur, sport en recreatie	182 2%	79 ▼44%	102 ▲56%	82 45%	62 34%	37 20%	34 ▲19%	50 28%	96 ▼53%
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	95 1%	59 62%	36 38%	36 38%	35 37%	24 ▲25%	15 ▲16%	33 ▲36%	43 ▼48%
Kappers en schoonheidsverzorging	82 1%	12 ▼14%	71 ▲86%	47 ▲58%	27 33%	8 10%	14 ▲17%	35 ▲43%	33 ▼40%
Cultuur en overige dienstverlening overig	157 1%	90 57%	67 43%	50 ▼32%	71 45%	37 ▲23%	13 8%	36 23%	105 68%

Noot. Kolompercentages in de totaalkolom; rijpercentages in de overige kolommen. ▲ en ▼: dit percentage is significant ($p < 5\%$) hoog respectievelijk laag in vergelijking met het overeenkomstige percentage in de totale groep; gebaseerd op Pearson's Chi-kwadraat toets en daarbinnen 'Adjusted Standardized Residuals' (Haberman, 1978). Bijvoorbeeld: in de suikerverwerkende industrie werkt 53% 35 uur per week of langer; dit is significant minder dan het overeenkomstige percentage in de totale groep (68%).

D Werkgebonden risicofactoren naar geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk

D Werkgebonden risicofactoren naar geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk

Tabel D.1 Werk/tijddruk (0=laag, 1=hoog) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (Cronbach's alfa=.75, N=11534).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,39	▲,40	▼,37	▼,37	▲,42	▼,35	▼,27	▼,37	▲,41
Landbouw totaal	▼,23	▲,25	▼,16	,24	,24	,20	,16	,16	▲,25
Industrie totaal	▼,36	▲,38	▼,31	,35	,38	,35	▼,14	,31	▲,38
Suikerverwerkende industrie	,35	,40	,30	,33	,34	,57	,31	,30	,40
Hout- en meubelindustrie	▼,25	,25	,30	,24	,26	,30	,00	,48	,25
Uitgeverijen, drukkerijen	,43	▲,48	▼,31	,36	,48	,51	▼,12	▼,30	▲,50
Vervaardiging van chemische producten	,40	,39	,45	▲,51	,33	,30	,00	,28	,43
Metaalindustrie	,39	,39	,30	▼,32	▲,46	,38	,11	,22	▲,40
Sociale werkvoorziening	▼,21	,22	,14	,23	,20	,18	,33	,13	,22
Industrie overig	,37	▲,39	▼,29	,36	,39	,34	▼,06	,37	,38
Bouwnijverheid totaal	,41	▲,42	▼,24	,38	,44	,40	▼,15	▼,17	▲,43
Bouwbedrijf	,41	,41	,32	,38	,44	,41	▼,07	,27	▲,42
Bouwinstallatie	,40	,41	,18	,37	▲,49	,28	,17	▼,13	▲,43
Afwerking van gebouwen	▲,47	,49	,27	,46	,48	,48	,44	▼,12	▲,50
Bouwnijverheid overig	,32	,35	,14	,33	,23	,50	,	▼,05	▲,36
Handel totaal	▼,32	▲,36	▼,27	,31	▲,36	,28	▼,22	▼,23	▲,36
Niet gespecialiseerde detailhandel	▼,31	,35	,28	,32	,32	,23	,26	,25	▲,39
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,40	,42	,39	,36	,39	,58	,28	,44	,42
Overige detailhandel (woningbranche)	▼,23	▲,28	▼,19	,23	,25	,22	▼,14	,21	▲,27
Handel overig	,36	▲,38	▼,30	,34	▲,43	,30	,28	▼,13	▲,39
Horeca totaal	,42	,45	,38	,44	,42	▼,26	▼,32	,44	,44
Vervoer en communicatie totaal	▲,43	,42	,45	,44	,46	▼,33	,35	,44	,43
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,41	,39	,53	▼,30	▲,50	,40	,21	,36	,43
Goederenvervoer over de weg	,36	,37	,19	,39	,35	,28	,	,12	,38
Vervoer spoor en luchtvaart	▲,51	,51	,49	,47	,57	,37	,85	,63	▼,45
Vervoer en communicatie overig	▲,44	,44	,44	,49	,45	▼,29	,32	,44	,46
Financiële instellingen totaal	,42	,45	,39	,40	,45	,42	,28	,40	,43
Banken	▲,45	,49	,41	,41	,51	,44	▼,14	,41	,48
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,41	,42	,39	,41	,39	,44	,73	,41	,40
Financiële instellingen overig	,33	,36	,29	,38	,30	,24	,00	,35	,35
Zakelijke dienstverlening totaal	▲,45	▲,47	▼,42	,42	▲,49	,41	▼,26	▼,38	▲,49
Informatie- en communicatietechnologie	,45	▼,42	▲,63	,45	,46	,26	,13	,42	,46
Juridische en economische dienstverlening	▲,48	▲,55	▼,40	,47	,53	,43	▼,18	▼,32	▲,56
Architecten- en ingenieurbureaus	▲,55	,57	,42	,54	,57	,52	,50	▼,34	▲,58
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,43	,44	,43	,42	,55	,27	,43	,46	,43
Reiniging van gebouwen e.d.	,40	,43	,39	,37	,42	,48	,31	,39	,47
Zakelijke dienstverlening overig	,40	,40	,41	,35	▲,48	,35	▼,25	,38	,43
Openbaar bestuur totaal	,40	,40	,40	▼,33	▲,45	,38	,27	,41	,40
Algemeen overheidsbestuur	,40	,40	,41	▼,33	▲,46	,36	,31	,40	,41
Defensie	,32	▲,34	▼,05	,34	,27	,37	,00	,50	,32
Politie	,44	▲,49	▼,27	▼,21	▲,57	,40	,36	▼,22	▲,48
Openbaar bestuur overig	,41	,39	,45	,39	,41	,46	,23	,48	,40
Onderwijs totaal	,41	,43	,38	▼,31	▲,45	,41	▼,30	,40	,42
Basisonderwijs	,34	,37	,33	,32	,36	,33	,25	,29	▲,39
Voortgezet onderwijs	,44	,41	,48	▼,27	▲,52	,42	,40	▲,55	,39
Hoger onderwijs	,43	▲,49	▼,35	▼,25	▲,53	,46	,31	,39	,47
Onderwijs overig	,42	,44	,40	,40	,43	,42	,26	,42	,44
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▲,44	▲,49	▼,43	,43	,46	,44	▼,34	,44	▲,50
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	▲,57	,64	,54	,58	,57	,53	,49	,51	,63
Geestelijke gezondheidszorg	▲,58	,59	,58	▲,72	,52	,46	,46	,58	,62
Overige gezondheidszorg	,44	▲,55	▼,35	▼,33	,50	,45	,26	,38	▲,52
Welzijnszorg met huisvesting	▲,49	,54	,49	,53	,48	,41	,49	,47	,54
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,45	,36	,46	,44	,44	,47	,45	,45	,43
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	▼,16	,50	,15	,15	,16	,17	,09	,18	,28

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Gezinsverzorging en gezinshulp	,44	,63	,43	,39	,44	,52	▼,31	,50	,54
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,42	,40	,42	,38	,44	,42	,34	,41	,44
Cultuur en overige dienstverlening totaal	▼,29	,31	,28	,30	,31	,23	▼,21	,26	▲,33
Cultuur, sport en recreatie	▼,27	,30	,25	,30	,24	,28	▼,11	,22	▲,36
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,32	,32	,33	,37	,33	,24	,34	,33	,28
Kappers en schoonheidsverzorging	▼,27	,16	,28	,32	,24	,05	,26	,25	,30
Cultuur en overige dienstverlening overig	▼,31	,32	,30	,26	▲,40	,22	,24	,25	,34

Noot. Proporties/percentages in de totaalkolom zijn 'verticaal' tegen elkaar getoetst (bijv. 'landbouw' versus alle overige respondenten); proporties/percentages in de overige kolommen zijn 'horizontaal' tegen elkaar getoetst (bijv. 'landbouw en leeftijd <35' versus 'alle overige respondenten in de landbouw'). Bijvoorbeeld: in de landbouw is de werkbelasting significant hoger dan gemiddeld; daarbinnen is deze significant hoger in de groep <35 jaar dan in de groep ≥35 jaar.

Tabel D.2 Gebrek aan regelmogelijkheden/autonomie (0=laag, 1=hoog) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (Cronbach's alfa=.69, N=11536).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,24	▼,20	▲,29	▲,26	▼,22	▼,21	▲,34	▲,30	▼,20
Landbouw totaal	▼,18	▼,14	▲,28	▲,27	▼,13	▼,09	▲,47	,23	▼,14
Industrie totaal	▲,26	▼,24	▲,31	▲,29	▼,24	▼,22	,24	,28	,25
Suikerverwerkende industrie	▲,31	▼,21	▲,42	,27	,39	,25	,43	▲,43	▼,21
Hout- en meubelindustrie	,28	,28	,34	,30	,25	,32	,08	,27	,29
Uitgeverijen, drukkerijen	,21	,21	,20	,19	,24	,20	,21	▲,30	▼,18
Vervaardiging van chemische producten	,20	,18	,28	,23	,19	,14	,31	,24	,19
Metaalindustrie	▼,21	,21	,16	▲,25	,18	,15	,04	,22	,21
Sociale werkvoorziening	,26	,24	,39	▲,39	▼,16	,32	,49	,34	,24
Industrie overig	▲,29	,28	,33	▲,34	,26	,24	,22	,24	▲,31
Bouwnijverheid totaal	▼,20	▲,20	▼,11	,20	,19	,20	,18	,15	,20
Bouwbedrijf	,24	▲,25	▼,10	,26	,23	,24	,16	,20	,25
Bouwinstallatie	▼,15	,15	,13	,14	,15	,14	,17	,09	,15
Afwerking van gebouwen	▼,18	,18	,18	,22	,13	,17	,28	,20	,17
Bouwnijverheid overig	▼,12	,13	,08	,13	,09	,17	,	,10	,12
Handel totaal	,23	▼,17	▲,31	▲,25	,23	▼,18	▲,41	▲,32	▼,17
Niet gespecialiseerde detailhandel	▲,36	▼,24	▲,44	,37	,36	,28	▲,52	,40	▼,23
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	▲,32	▼,13	▲,39	,33	,34	,19	,37	▲,44	▼,25
Overige detailhandel (woningbranche)	▼,20	▼,12	▲,27	▲,23	,18	,17	▲,37	▲,26	▼,13
Handel overig	▼,18	▼,17	▲,21	,17	,20	,16	,26	▲,29	▼,16
Horeca totaal	▲,34	,31	,37	▲,38	▼,27	▼,26	▲,44	▲,40	▼,27
Vervoer en communicatie totaal	▲,32	,32	,33	,31	,30	▲,41	,42	▲,44	▼,29
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▲,50	,50	,47	▼,40	,51	,59	,53	,55	,48
Goederenvervoer over de weg	,28	▲,29	▼,05	,29	,25	,31	,	,47	,27
Vervoer spoor en luchtvaart	▲,38	,34	,44	▲,49	▼,27	,36	,54	,51	▼,33
Vervoer en communicatie overig	,26	,25	,28	,25	,24	▲,35	▲,38	▲,37	▼,21
Financiële instellingen totaal	▼,12	▼,08	▲,19	,14	,11	,11	,18	▲,17	▼,11
Banken	▼,14	▼,09	▲,21	,16	,13	,14	,19	,18	,13
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	▼,09	▼,05	▲,15	,09	,11	,06	,15	▲,18	▼,07
Financiële instellingen overig	▼,10	,08	,14	▲,16	▼,06	,03	▲,25	,12	,09
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,14	▼,12	▲,19	▲,16	,14	▼,10	▲,22	▲,20	▼,12
Informatie- en communicatietechnologie	▼,10	▼,07	▲,32	,08	▲,14	,00	,00	▲,27	▼,08
Juridische en economische dienstverlening	▼,12	▼,09	▲,15	,14	,11	,08	▲,29	,14	▼,10
Architecten- en ingenieurbureaus	▼,13	,13	,11	,12	,15	,09	,00	,10	,13
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	▼,12	,09	,15	,10	,09	▲,26	,16	,19	,10
Reiniging van gebouwen e.d.	,20	▼,12	▲,25	▲,28	▼,15	,11	▲,28	,21	,15
Zakelijke dienstverlening overig	▼,17	,15	,20	▲,22	,15	▼,10	,25	▲,26	▼,14
Openbaar bestuur totaal	▼,17	,17	,18	▲,21	,16	▼,13	,25	,18	,16
Algemeen overheidsbestuur	▼,13	,12	,14	,14	,13	,12	▲,26	,16	▼,11
Defensie	,24	,24	,24	▲,30	,18	,13	,31	,50	,23
Politie	▲,32	,31	,35	,35	,35	▼,19	,29	,30	,33
Openbaar bestuur overig	▼,18	,16	,21	▲,23	▼,14	,18	,15	,20	,17
Onderwijs totaal	▲,30	▼,26	▲,34	,29	,30	,34	▲,37	▲,34	▼,28
Basisonderwijs	▲,38	▼,29	▲,42	,43	,35	,38	,46	,41	▼,35
Voortgezet onderwijs	▲,39	,36	,43	▼,30	,43	,38	,44	,43	,36
Hoger onderwijs	▼,15	,16	,15	,16	,13	,19	▲,31	,18	▼,12
Onderwijs overig	▲,27	,25	,29	,23	,25	▲,35	,20	▲,33	,25
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▲,30	▼,20	▲,33	▲,35	▼,28	,27	,31	▲,33	▼,26
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	▲,36	▼,20	▲,42	,39	,37	▼,16	,38	▲,42	▼,30
Geestelijke gezondheidszorg	,28	▼,15	▲,33	,29	,30	,23	,19	,33	,25
Overige gezondheidszorg	,25	▼,16	▲,32	,32	,25	,18	,28	,29	,22
Welzijnszorg met huisvesting	▲,41	▼,28	▲,43	▲,49	▼,32	,34	,43	,41	,39
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	▲,37	,25	,39	,41	,36	,28	,40	,36	,37
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,29	,25	,29	▲,35	,26	,15	,24	,33	,32
Gezinsverzorging en gezinshulp	,22	▼,09	▲,23	,25	▼,17	▲,33	,20	,24	,22
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▲,28	▼,20	▲,30	,28	,27	,30	▲,35	▲,31	▼,22
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,25	,22	,27	▲,31	,22	▼,18	▲,35	,27	▼,21
Cultuur, sport en recreatie	,25	,23	,27	,28	,21	,27	,34	,25	,23
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,26	,25	,26	▲,37	,20	,16	▲,47	,20	,21
Kappers en schoonheidsverzorging	,25	,17	,26	▲,31	,20	▼,03	,24	,30	,20
Cultuur en overige dienstverlening overig	,24	,20	,29	,30	,24	▼,14	,37	▲,33	▼,19

Tabel D.3 Gebrek aan vaardigheidsmogelijkheden (0=laag, 1=hoog) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (Cronbach's alfa=.62, N=11500).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,18	▼,16	▲,21	▲,19	▼,18	▼,17	▲,30	▲,21	▼,16
Landbouw totaal	▲,21	▼,15	▲,38	,22	,20	,20	▲,46	▲,37	▼,15
Industrie totaal	▲,23	▼,20	▲,33	,24	,22	,22	▲,36	▲,28	▼,21
Suikerverwerkende industrie	▲,26	▼,18	▲,36	,26	,30	,15	,28	▲,38	▼,17
Hout- en meubelindustrie	,20	▼,18	▲,32	,20	,19	,21	,25	,33	,19
Uitgeverijen, drukkerijen	,20	▼,17	▲,25	,19	,22	,18	,28	▲,33	▼,15
Vervaardiging van chemische producten	,15	▼,12	▲,27	,15	,15	,14	▲,77	,18	,14
Metaalindustrie	,19	,19	,26	,17	,20	,21	,22	,17	,19
Sociale werkvoorziening	▲,29	,28	,35	,36	▼,22	,34	,35	,32	,28
Industrie overig	▲,26	▼,23	▲,36	▲,29	,23	,23	▲,39	,28	,25
Bouwnijverheid totaal	▼,14	,13	,17	,14	,13	,12	▲,38	,16	▼,13
Bouwbedrijf	▼,15	,15	,17	,17	,14	,14	,30	,19	,15
Bouwinstallatie	▼,11	▼,10	▲,22	,11	,11	,09	▲,40	,12	,10
Afwerking van gebouwen	,16	,16	,12	,17	,14	,16	▲,65	,08	,16
Bouwnijverheid overig	▼,10	,09	,17	,10	,14	,04	,	▲,22	▼,09
Handel totaal	▲,20	▼,16	▲,25	▲,21	,19	▼,14	▲,35	▲,25	▼,15
Niet gespecialiseerde detailhandel	▲,30	▼,23	▲,35	▲,33	▼,21	,21	▲,49	,28	▼,19
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,16	,13	,18	,15	,17	,21	▲,27	,18	▼,12
Overige detailhandel (woningbranche)	,19	▼,15	▲,23	,20	▲,23	▼,13	▲,27	▲,27	▼,14
Handel overig	▼,16	▼,15	▲,21	,17	,17	,13	▲,28	▲,24	▼,15
Horeca totaal	▲,24	,22	,26	▲,28	▼,17	,22	▲,39	,27	▼,17
Vervoer en communicatie totaal	▲,26	,25	,29	,26	,25	,27	▲,47	▲,33	▼,22
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▲,29	,30	,29	,26	,30	,33	,34	,32	,29
Goederenvervoer over de weg	▲,25	,25	,18	,27	,21	,27	,	▲,45	▼,23
Vervoer spoor en luchtvaart	,17	▼,14	▲,23	,19	,17	,12	,26	▲,28	▼,14
Vervoer en communicatie overig	▲,27	,25	,31	,27	,26	,26	▲,51	▲,33	▼,22
Financiële instellingen totaal	▼,12	▼,10	▲,15	,12	,12	,10	▲,28	▲,16	▼,10
Banken	▼,09	,08	,11	,09	,10	,09	,12	,12	,09
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,16	▼,12	▲,22	,13	,20	,18	▲,39	▲,31	▼,12
Financiële instellingen overig	,14	,11	,19	,18	,11	,05	▲,48	,10	,13
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,16	▼,12	▲,23	,17	,17	▼,13	▲,34	▲,26	▼,12
Informatie- en communicatietechnologie	▼,09	▼,07	▲,27	,08	,11	,06	,20	▲,22	▼,07
Juridische en economische dienstverlening	▼,11	▼,07	▲,16	,11	,13	,07	▲,21	▲,16	▼,09
Architecten- en ingenieurbureaus	▼,11	▼,09	▲,24	,14	,11	,07	,20	,12	,11
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,17	,15	,18	,13	,16	▲,32	,20	,18	,16
Reiniging van gebouwen e.d.	▲,38	▼,32	▲,42	▲,44	,35	,26	▲,47	,43	▼,29
Zakelijke dienstverlening overig	,18	▼,16	▲,22	,18	,19	,15	▲,37	▲,28	▼,13
Openbaar bestuur totaal	▼,14	,13	,16	,14	,13	,16	,17	,16	,14
Algemeen overheidsbestuur	▼,14	,13	,14	,13	,13	,15	,18	,15	,13
Defensie	,14	,14	,11	▼,10	,16	▲,26	,14	,14	,14
Politie	▼,12	,12	,13	,11	,14	,08	,24	,08	,12
Openbaar bestuur overig	,16	▼,14	▲,20	▲,20	▼,13	,18	,10	,20	,15
Onderwijs totaal	▼,15	,16	,15	,14	,16	,15	,15	,16	,15
Basisonderwijs	,16	,19	,15	,15	,17	,17	,13	,16	,17
Voortgezet onderwijs	,17	,18	,16	,19	,17	,17	,15	,17	,18
Hoger onderwijs	▼,12	,10	,14	,10	,14	,09	,19	▲,16	▼,08
Onderwijs overig	,16	,17	,15	,13	,17	,16	,16	,15	,17
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,17	▼,15	▲,17	▼,15	,17	▲,19	▲,22	,17	▼,14
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,18	,15	,19	,19	,17	,20	▲,28	,18	,15
Geestelijke gezondheidszorg	,15	,11	,17	,14	,17	,13	,20	,16	,13
Overige gezondheidszorg	▼,13	▼,09	▲,16	,11	▲,16	,09	,18	,14	,11
Welzijnszorg met huisvesting	,20	,24	,19	▼,17	,20	▲,27	,23	,20	,17
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,17	,19	,17	▼,11	,19	▲,28	,22	,15	,20
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,19	,40	,18	▼,14	,23	,23	,22	,18	,15
Gezinsverzorging en gezinshulp	,20	,15	,20	,22	,18	,19	▲,25	,19	▼,12
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▼,15	,15	,15	▼,13	,16	,17	,18	,16	,14
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,17	,16	,19	,19	,17	,15	▲,23	,18	▼,16
Cultuur, sport en recreatie	,20	,17	,23	,22	,18	,21	,27	,22	,17
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	▼,13	,13	,12	▲,18	,09	,11	▲,23	,15	▼,09
Kappers en schoonheidsverzorging	▼,10	,09	,10	,09	,12	,03	,09	,09	,10
Cultuur en overige dienstverlening overig	,21	,18	,25	,26	,21	,15	,27	,26	,19

Tabel D.4 Gebrek aan sfeer op het werk (0=nee, 1=ja (soms)) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=11533).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,18	,18	,17	▼,15	,18	▲,22	,17	,18	,17
Landbouw totaal	▲,31	▲,35	▼,16	▼,14	▲,41	▲,44	,19	,24	,33
Industrie totaal	,18	,18	,19	,17	,18	▲,23	,13	,16	,19
Suikerverwerkende industrie	,10	,11	,09	,09	,11	,13	,00	,09	,12
Hout- en meubelindustrie	,12	,12	,16	,09	,17	,13	,00	▲,41	,11
Uitgeverijen, drukkerijen	,17	,16	,20	,15	,17	,21	,16	,20	,16
Vervaardiging van chemische producten	,12	,13	,08	,14	,09	,15	,00	,08	,13
Metaalindustrie	,19	,20	,05	,15	,20	,25	,00	▼,00	▲,20
Sociale werkvoorziening	,23	,24	,16	,32	▼,14	,31	,23	,08	,26
Industrie overig	▲,22	▼,20	▲,28	,21	,22	,24	,31	,22	,21
Bouwnijverheid totaal	,17	,17	,15	,19	,15	,17	,24	,12	,17
Bouwbedrijf	,16	,17	,08	,20	,13	,15	,12	,04	,17
Bouwinstallatie	,17	,17	,21	,16	,18	,18	,36	,18	,16
Afwerking van gebouwen	,22	,20	,42	,21	,22	,25	,44	,34	,21
Bouwnijverheid overig	,13	,16	,00	,20	,04	,16	,	,00	,15
Handel totaal	,18	▲,20	▼,15	▼,15	,20	▲,23	▼,11	,18	,19
Niet gespecialiseerde detailhandel	▼,13	,13	,13	,14	,09	,10	,11	,13	,13
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,15	,22	,12	,16	,07	▲,32	,04	,19	,18
Overige detailhandel (woningbranche)	,18	,20	,16	▼,13	▲,24	,21	,12	,13	▲,21
Handel overig	▲,20	,21	,19	▼,17	,23	,25	,15	▲,33	,19
Horeca totaal	▼,11	,12	,11	,11	,13	,10	,08	,12	,12
Vervoer en communicatie totaal	,19	,20	,18	,18	,21	,16	,24	,14	,20
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,17	,16	,26	,22	,15	,15	,16	,21	,17
Goederenvervoer over de weg	,22	,22	,18	,19	,31	,10	,	,10	,23
Vervoer spoor en luchtvaart	,11	,15	,03	,12	,13	,00	,29	,00	,13
Vervoer en communicatie overig	,21	,21	,21	,19	,23	,22	,25	,16	,22
Financiële instellingen totaal	▼,12	,12	,11	,12	,10	,15	,00	▲,17	,10
Banken	▼,08	,08	,10	,07	,08	,13	,00	,11	,08
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,11	,09	,15	▲,17	,08	,00	,00	▲,31	▼,08
Financiële instellingen overig	,22	▲,29	▼,09	,17	,19	▲,49	,00	,23	,23
Zakelijke dienstverlening totaal	▲,20	,19	,21	▼,15	,20	▲,33	▲,29	,23	▼,17
Informatie- en communicatietechnologie	▼,10	,09	,20	,13	▼,03	,33	▲,43	,15	,08
Juridische en economische dienstverlening	,18	,21	,15	▼,13	,18	▲,34	,29	,20	,15
Architecten- en ingenieurbureaus	▲,28	,27	,36	,29	,24	,35	1,00	,30	,28
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,15	,09	,20	,14	,08	▲,34	,00	,18	,15
Reiniging van gebouwen e.d.	,22	,25	,20	,15	,26	,36	,26	,19	,23
Zakelijke dienstverlening overig	,21	,19	,24	▼,12	▲,27	,30	,32	,28	▼,17
Openbaar bestuur totaal	▼,15	,14	,18	,16	,16	,13	,17	,18	,14
Algemeen overheidsbestuur	,16	,15	,19	,18	,16	,15	,20	,19	,15
Defensie	▼,08	,08	,10	,07	,12	,07	,00	,00	,09
Politie	,18	,17	,20	,16	,20	,15	,23	,12	,19
Openbaar bestuur overig	,15	,15	,15	,20	,14	,06	,12	,18	,14
Onderwijs totaal	▼,13	,13	,14	,14	,13	,13	,10	▲,17	▼,11
Basisonderwijs	,14	,13	,14	▲,20	,12	,07	,10	▲,22	▼,10
Voortgezet onderwijs	▼,08	,06	,09	,07	,07	,09	,09	,04	,09
Hoger onderwijs	,14	,13	,15	,12	,14	,15	,19	▲,22	▼,08
Onderwijs overig	,16	,18	,15	,12	,17	,19	,08	,19	,16
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,15	,12	,16	,14	,15	,18	▲,21	,15	▼,13
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	▼,10	,03	,13	,10	,08	,19	,16	,10	,09
Geestelijke gezondheidszorg	,16	,04	,21	,11	,24	,10	,00	▲,25	,08
Overige gezondheidszorg	,17	,12	,21	,16	,17	,21	,31	,18	,14
Welzijnszorg met huisvesting	,14	,20	,13	,12	,15	,19	,08	,14	,17
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,16	,21	,15	,12	,23	,12	,09	,17	,18
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,19	,00	,19	,13	,19	,43	▲,33	,14	,00
Gezinsverzorging en gezinshulp	▲,27	,18	,28	,36	,21	,29	▲,38	,21	,23
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▼,12	,12	,11	,12	,11	,13	,13	,12	,11
Cultuur en overige dienstverlening totaal	▲,27	,27	,27	▼,19	,30	▲,36	▼,16	▲,33	,25
Cultuur, sport en recreatie	,19	,17	,20	,15	,21	,21	,17	,22	,17
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	▲,38	,37	,40	,34	,38	,45	▼,05	▲,56	,32
Kappers en schoonheidsverzorging	▲,37	,40	,37	▼,23	▲,54	,66	,32	,47	,27
Cultuur en overige dienstverlening overig	▲,24	,28	,19	▼,11	,26	▲,38	,08	,14	▲,29

Tabel D.5 Conflicten chef en/of collega's (0=nee, 1=ja (soms)) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week. Dit aspect is echter alléén in 1999 bevraagd (N=3932).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,24	▲,26	▼,22	▲,29	,23	▼,16	▼,17	▼,20	▲,26
Landbouw totaal	▼,14	,17	,04	,18	,19	▼,04	,00	,12	,16
Industrie totaal	▲,29	,30	,26	,32	,29	▼,21	,07	,22	▲,31
Suikerverwerkende industrie	,22	,25	,20	,11	,39	,29	,00	,23	,26
Hout- en meubelindustrie	,21	,23	,16	,11	▲,50	,00	,00	▲1,00	,19
Uitgeverijen, drukkerijen	,21	,24	,16	,25	,25	,07	,36	,11	,23
Vervaardiging van chemische producten	,21	,25	,00	,34	,11	,21	,00	,00	,27
Metaalindustrie	,31	,30	,39	▲,42	,27	▼,13	,00	▼,00	▲,34
Sociale werkvoorziening	▲,44	,43	,51	▲,72	,37	,24	,00	,30	,48
Industrie overig	▲,31	,32	,29	,33	,30	,31	,00	,29	,32
Bouwnijverheid totaal	,28	,29	,16	,34	,30	▼,09	,00	▼,11	▲,31
Bouwbedrijf	,31	▲,33	▼,00	,37	,34	▼,04	,00	▼,00	▲,35
Bouwinstallatie	,28	,28	,26	,30	,29	,21	,00	,24	,29
Afwerking van gebouwen	,28	,28	,00	,36	,29	,08	,00	,00	,29
Bouwnijverheid overig	,17	,11	,30	,25	,09	,00	,00	,15	,18
Handel totaal	▲,27	,27	,28	▲,35	▼,17	,18	,23	,29	,28
Niet gespecialiseerde detailhandel	▲,36	,38	,35	,40	,24	,37	,24	,37	,45
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,23	,23	,23	▲,31	▼,00	,00	,32	,34	,14
Overige detailhandel (woningbranche)	,24	,20	,27	▲,31	,16	,06	,13	,26	,26
Handel overig	,28	,28	,27	▲,36	▼,19	,21	,36	,24	,28
Horeca totaal	,26	,29	,24	,30	,25	,10	,16	,27	,31
Vervoer en communicatie totaal	,29	▲,32	▼,15	,34	,28	▼,16	▼,04	▼,09	▲,34
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,33	,34	,22	,51	,28	,17	,00	,16	,37
Goederenvervoer over de weg	▲,37	,37	,38	,38	,39	,30	,00	,00	,38
Vervoer spoor en luchtvaart	,20	,27	,08	,31	,14	,00	,34	,00	,24
Vervoer en communicatie overig	,25	,30	,14	,29	,27	,13	▼,00	,12	▲,32
Financiële instellingen totaal	,18	,19	,17	,22	,16	,10	,24	,09	,21
Banken	,16	,20	,13	,15	,18	,17	,00	,06	▲,21
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,21	,19	,24	▲,37	,00	,00	,00	,52	,18
Financiële instellingen overig	,20	,16	,26	,25	,19	,00	,46	,00	,24
Zakelijke dienstverlening totaal	,21	,20	,24	,25	,22	▼,10	,18	,20	,22
Informatie- en communicatietechnologie	,28	,27	,39	,25	,37	,00	,25	,15	,30
Juridische en economische dienstverlening	▼,13	,11	,16	▲,21	,05	,10	,00	,18	,14
Architecten- en ingenieurbureaus	▼,12	,13	,10	,17	,08	,08	,00	,05	,14
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,28	▼,11	▲,45	,39	,23	,00	,63	,53	▼,17
Reiniging van gebouwen e.d.	,21	,28	,16	,14	,30	,18	,36	▼,00	,29
Zakelijke dienstverlening overig	,26	,24	,31	,32	,27	,13	,14	,31	,26
Openbaar bestuur totaal	,28	,27	,33	,33	,26	,27	,00	▲,39	,26
Algemeen overheidsbestuur	,24	,22	,28	▲,34	,22	,15	,00	▲,39	▼,20
Defensie	▲,40	,37	,66	,39	,20	,65	,00	1,00	,39
Politie	,36	,39	,00	,18	,36	,48	,00	,15	,40
Openbaar bestuur overig	,31	,24	,42	,24	,32	,36	,00	,41	,27
Onderwijs totaal	,21	,24	,18	,19	,22	,20	,05	,21	,23
Basisonderwijs	▼,11	▲,20	▼,05	,08	,06	▲,23	,00	,02	▲,17
Voortgezet onderwijs	,23	,26	,18	,14	▲,32	,08	,00	,26	,25
Hoger onderwijs	,28	,23	,37	,20	,35	,23	,29	,33	,24
Onderwijs overig	,24	,27	,22	,30	,19	,26	,00	,30	,25
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,20	,22	,19	,24	,20	▼,10	,22	,16	,23
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,24	,21	,25	,28	,23	,16	,43	,21	,23
Geestelijke gezondheidszorg	,21	,31	,18	,26	,28	,00	,00	,22	,32
Overige gezondheidszorg	▼,11	,07	,15	,14	,14	,00	▲,39	,06	,07
Welzijnszorg met huisvesting	,23	,26	,22	,32	,14	,23	,18	,19	,35
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,32	,34	,31	,31	,40	,10	,18	,24	,44
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,24	,00	,24	,23	,26	,00	,39	,15	,00
Gezinsverzorging en gezinshulp	▼,09	,00	,09	,10	,12	,02	,10	,10	,06
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,20	,27	,17	,22	,20	,12	,20	,18	,22
Cultuur en overige dienstverlening totaal	▼,17	,15	,19	,19	,14	,19	,18	,14	,19
Cultuur, sport en recreatie	,20	,14	,25	,26	,14	,20	,22	,07	,26
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,14	,10	,21	,08	▲,45	,00	,00	,30	,06
Kappers en schoonheidsverzorging	,11	,00	,12	,13	,00	,35	,27	,00	,21
Cultuur en overige dienstverlening overig	,18	,19	,18	,20	,10	,33	,00	,20	,18

Tabel D.6 Ontevreden over leiding (0=nee, 1=ja) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=11503).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,09	▼,08	▲,10	▲,11	,09	▼,04	,07	▲,10	,08
Landbouw totaal	▼,03	,03	,02	,03	,05	,01	,02	,02	,03
Industrie totaal	▲,10	,10	,12	,11	,10	,09	▼,00	▲,16	,10
Suikerverwerkende industrie	,04	▼,00	▲,09	,05	,05	,00	,00	▲,12	▼,00
Hout- en meubelindustrie	,08	,08	,10	,05	,10	,13	,00	▲,28	,07
Uitgeverijen, drukkerijen	,11	,09	,14	,09	,09	,20	,00	▲,27	▼,07
Vervaardiging van chemische producten	,08	,08	,11	,11	,08	,03	,00	,12	,07
Metaalindustrie	,10	,11	,04	,11	,10	,10	,00	,10	,11
Sociale werkvoorziening	,13	,13	,12	▲,26	,08	,09	,00	,10	,14
Industrie overig	▲,11	,11	,13	,13	,12	,06	,00	▲,17	,11
Bouwnijverheid totaal	▼,05	,05	,02	▲,07	,04	▼,01	,00	,01	,05
Bouwbedrijf	▼,05	,05	,00	,07	,05	,02	,00	,00	,05
Bouwinstallatie	,06	,07	,00	,07	,08	,00	,00	,00	,07
Afwerking van gebouwen	▼,03	,03	,10	▲,07	,00	,00	,00	,09	,03
Bouwnijverheid overig	,04	,04	,05	,08	,00	,00	,00	,00	,04
Handel totaal	,09	▼,07	▲,11	▲,10	,09	▼,03	▲,13	,09	,08
Niet gespecialiseerde detailhandel	▲,13	,11	,14	,14	,11	,05	,19	,09	,11
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,05	,00	,07	,05	,05	,06	,07	,04	,05
Overige detailhandel (woningbranche)	,06	▼,04	▲,09	,07	,08	,02	,07	,09	,05
Handel overig	,09	▼,08	▲,13	,11	,09	▼,03	,15	,10	,09
Horeca totaal	▼,06	,08	,04	,07	,05	,02	▼,01	▲,10	,06
Vervoer en communicatie totaal	,09	,10	,08	,11	,10	▼,03	,05	,09	,10
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,04	,05	,00	,05	,05	,03	,00	,00	,05
Goederenvervoer over de weg	,07	,07	,18	,09	,08	,00	,00	,16	,07
Vervoer spoor en luchtvaart	,08	,09	,07	,12	,07	,00	,00	,06	,09
Vervoer en communicatie overig	▲,12	,14	,10	,14	,14	,05	,07	,12	,13
Financiële instellingen totaal	,09	▼,06	▲,12	▲,13	,07	▼,02	,08	,12	,08
Banken	,08	▼,04	▲,13	▲,13	,07	,02	,00	▲,15	,07
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,11	,10	,12	,12	,11	,04	,00	,12	,11
Financiële instellingen overig	,07	,08	,06	▲,14	,02	,00	▲,34	,00	,08
Zakelijke dienstverlening totaal	,10	,09	,11	,11	,10	▼,05	,08	,11	,10
Informatie- en communicatietechnologie	,09	▼,08	▲,22	,08	,11	,16	,19	,10	,09
Juridische en economische dienstverlening	,06	,04	,07	▲,09	,04	,00	,03	,03	,07
Architecten- en ingenieurbureaus	,10	,10	,08	▲,16	,05	,06	,00	,05	,10
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	▲,18	,19	,17	▼,09	,28	,32	,54	,11	,18
Reiniging van gebouwen e.d.	,07	,09	,05	,04	,11	,00	,07	,07	,07
Zakelijke dienstverlening overig	▲,12	,10	,16	,15	,12	▼,05	,06	,18	,12
Openbaar bestuur totaal	▲,13	▼,11	▲,20	▲,19	,12	▼,06	,18	,18	▼,12
Algemeen overheidsbestuur	▲,12	▼,09	▲,18	▲,17	,11	,08	▲,29	,17	▼,10
Defensie	▲,14	,14	,11	,16	,17	,00	,00	,31	,14
Politie	▲,23	▼,15	▲,46	▲,41	,20	▼,00	,00	▲,45	,20
Openbaar bestuur overig	,11	,10	,13	,17	,10	,04	,00	,10	,12
Onderwijs totaal	,08	,06	,09	,10	,08	,05	,04	,10	,07
Basisonderwijs	,08	,04	,11	,10	,09	,06	,08	,13	,06
Voortgezet onderwijs	,07	,07	,08	,12	,08	,01	,05	,06	,08
Hoger onderwijs	,10	,06	,14	,14	,09	,07	,00	▲,16	,07
Onderwijs overig	,06	,06	,05	,06	,06	,05	,00	,04	,07
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	,09	,07	,09	▲,11	,08	▼,05	,08	,09	,09
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,12	,10	,13	,08	,16	,11	,12	,16	,09
Geestelijke gezondheidszorg	,11	,04	,13	,07	,11	,18	,08	,11	,11
Overige gezondheidszorg	,07	,08	,06	▲,14	,03	,04	,05	,05	,08
Welzijnszorg met huisvesting	,11	,12	,11	,09	,15	,10	,17	,12	,08
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,09	,14	,07	,09	,10	,04	,00	,08	,13
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,08	,00	,08	,12	,04	,00	,10	,05	,13
Gezinsverzorging en gezinshulp	,06	,00	,06	,05	,08	,00	,04	,07	,05
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,08	▼,04	▲,10	▲,13	▼,06	,03	,06	,09	,08
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,08	,08	,08	▲,11	,08	▼,02	,07	,09	,08
Cultuur, sport en recreatie	,13	,14	,11	,16	,11	,07	,13	,11	,13
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,06	,06	,08	,08	,09	,00	,00	▲,13	,02
Kappers en schoonheidsverzorging	,05	,00	,05	,08	,00	,00	,00	,08	,03
Cultuur en overige dienstverlening overig	,05	,06	,04	,06	,07	,00	,08	,02	,06

Tabel D.7 Gebrek aan plezier in het werk (0=nee, 1=ja (soms)) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=11535).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,08	▲,09	▼,07	,08	,08	,09	,07	▼,07	▲,09
Landbouw totaal	,08	▲,09	▼,03	,06	,09	,09	,06	,05	,09
Industrie totaal	▲,11	,12	,09	,11	,11	,12	,05	,10	,12
Suikerverwerkende industrie	,07	,02	,11	,03	▲,13	,00	,00	,07	,07
Hout- en meubelindustrie	,10	,11	,04	,10	,09	,13	,00	,12	,10
Uitgeverijen, drukkerijen	,06	,06	,05	▼,01	▲,12	,04	,07	,05	,06
Vervaardiging van chemische producten	,12	,13	,07	,11	,08	,21	,00	,08	,13
Metaalindustrie	,11	,11	,00	,12	,10	,09	,00	,07	,11
Sociale werkvoorziening	▲,14	,13	,19	▲,29	▼,07	,10	,23	,13	,14
Industrie overig	▲,14	,15	,10	,13	,14	,15	,04	,15	,14
Bouwnijverheid totaal	,08	,08	,05	▼,06	,10	,10	,09	,07	,08
Bouwbedrijf	,09	,09	,06	,06	,10	,12	,17	,04	,09
Bouwinstallatie	,07	,08	,00	,05	▲,14	,03	,00	,05	,08
Afwerking van gebouwen	,09	,10	,00	,07	,09	,17	,00	,10	,09
Bouwnijverheid overig	,06	,05	,13	,07	,05	,07	,00	,15	,05
Handel totaal	,08	,09	,08	,09	,07	,09	,08	,09	,08
Niet gespecialiseerde detailhandel	,09	,09	,09	,11	,05	,00	,09	,06	,10
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,08	,07	,08	,09	▼,00	▲,22	,11	,04	,08
Overige detailhandel (woningbranche)	,09	,09	,08	,11	,07	,05	,07	,10	,09
Handel overig	,08	,08	,09	▼,06	,09	,13	,06	▲,15	,08
Horeca totaal	,08	,08	,06	,06	,11	,06	,03	,08	,09
Vervoer en communicatie totaal	▲,10	,11	,10	,11	,10	,11	,17	▼,05	,11
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,06	,06	,08	,05	,06	,06	,00	,00	,08
Goederenvervoer over de weg	,09	,10	,00	,07	,08	,21	,00	,15	,09
Vervoer spoor en luchtvaart	,06	,08	,00	,04	,03	▲,20	,00	,00	,07
Vervoer en communicatie overig	▲,14	,14	,13	,16	,15	,08	,22	,07	,15
Financiële instellingen totaal	,08	,08	,08	,05	,09	,12	,04	,07	,08
Banken	,06	,07	,06	,03	,07	,12	,00	,09	,06
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,08	,08	,09	▼,03	,14	,15	,12	,06	,08
Financiële instellingen overig	,13	,10	,18	,16	,09	,10	,00	,00	,16
Zakelijke dienstverlening totaal	,09	,08	,10	▲,11	,08	▼,05	,14	,10	,08
Informatie- en communicatietechnologie	,07	▼,05	▲,19	,07	,06	,16	,19	,17	▼,05
Juridische en economische dienstverlening	,07	,05	,10	▲,11	,06	,02	,05	,05	,08
Architecten- en ingenieurbureaus	,11	,11	,14	,12	,15	,03	,00	,05	,12
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	▲,15	,22	,09	,15	,14	,15	,32	,00	,17
Reiniging van gebouwen e.d.	▲,15	,19	,13	,17	,16	,07	,17	,16	,14
Zakelijke dienstverlening overig	,06	,06	,08	,08	,04	,06	▲,15	,10	▼,04
Openbaar bestuur totaal	,07	,07	,06	,06	,07	,08	,03	,07	,07
Algemeen overheidsbestuur	,07	,07	,06	,07	,07	,07	,05	,06	,07
Defensie	,10	,10	,00	,06	,13	,17	,00	,00	,10
Politie	,04	,04	,03	,03	,03	,09	,00	,06	,04
Openbaar bestuur overig	,06	,05	,07	,04	,06	,08	,00	,09	,05
Onderwijs totaal	,07	,08	,06	,05	,07	,09	,09	,06	,07
Basisonderwijs	,05	,06	,05	,02	,08	,03	,07	,07	,04
Voortgezet onderwijs	,10	,13	,06	,05	,08	▲,17	,15	,08	,10
Hoger onderwijs	,09	,07	,11	,12	,07	,09	,16	,07	,09
Onderwijs overig	,05	,06	,03	,02	,05	,07	,00	,04	,06
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,05	▲,07	▼,04	,05	,05	,04	,05	,05	,05
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,06	,07	,05	,07	,05	,04	,08	,06	,05
Geestelijke gezondheidszorg	,07	,05	,08	,08	,06	,07	,00	,08	,08
Overige gezondheidszorg	,05	,05	,05	,09	,05	,00	,04	,05	,06
Welzijnszorg met huisvesting	,07	,10	,07	,06	,07	,15	,08	,09	,05
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,05	,13	,04	,04	,07	,05	,05	▼,00	▲,16
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	▼,01	,00	,01	,02	,00	,00	,03	,00	,00
Gezinsverzorging en gezinshulp	,05	,07	,04	,08	,02	,06	,08	,04	,00
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▼,04	▲,08	▼,02	,03	▲,05	,00	,03	,05	,02
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,07	,08	,06	,07	,06	,08	,03	,09	,07
Cultuur, sport en recreatie	,05	,02	,07	,05	,04	,08	,03	,09	,04
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,08	▲,13	▼,00	,09	,06	,11	,06	,13	,06
Kappers en schoonheidsverzorging	,06	,10	,05	,10	,00	,00	,00	,10	,04
Cultuur en overige dienstverlening overig	,10	,10	,09	,09	,10	,09	,00	,05	,13

Tabel D.8 Discriminatie op grond van sekse en/of huidskleur (0=nee, 1=ja (soms)) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=11472).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,12	▲,12	▼,11	▲,13	,12	▼,08	▼,09	,11	▲,12
Landbouw totaal	▼,06	,07	,05	,09	,07	▼,03	,00	,09	,07
Industrie totaal	▲,15	,15	,17	,17	,14	,15	,10	,16	,15
Suikerverwerkende industrie	,09	,05	,15	,13	,02	,19	,22	,13	,05
Hout- en meubelindustrie	,13	,12	,20	,15	,12	,13	,00	▲,53	▼,11
Uitgeverijen, drukkerijen	,15	,18	,08	,20	,11	,12	,00	,09	,18
Vervaardiging van chemische producten	,13	,13	,14	,08	,17	,16	,00	,06	,15
Metaalindustrie	,13	▼,12	▲,28	,17	▼,07	,19	,00	,07	,14
Sociale werkvoorziening	▲,22	,21	,27	,15	,22	,29	,00	,27	,21
Industrie overig	▲,17	,17	,17	,19	,17	▼,09	,15	,19	,16
Bouwnijverheid totaal	,11	,12	,07	▲,14	,10	▼,06	,00	,09	,12
Bouwbedrijf	,12	,13	,10	,16	,11	,07	,00	,14	,13
Bouwinstallatie	,13	,14	,08	▲,17	,11	▼,02	,00	,13	,13
Afwerking van gebouwen	▼,04	,05	,00	,04	,04	,05	,00	,00	,05
Bouwnijverheid overig	,11	,12	,05	,12	,13	,06	,00	,00	,13
Handel totaal	▼,09	,09	,08	,10	,10	▼,03	,11	,08	,09
Niet gespecialiseerde detailhandel	,11	,13	,10	,13	,09	,00	,12	,06	,14
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,08	,05	,10	,10	,09	,00	,16	,17	▼,02
Overige detailhandel (woningbranche)	▼,06	,06	,05	▲,08	,05	▼,00	,08	,06	,05
Handel overig	,10	,10	,10	,10	,13	,06	,09	,09	,11
Horeca totaal	,12	▲,15	▼,09	,14	,11	▼,02	,14	,12	,12
Vervoer en communicatie totaal	▲,16	,16	,17	,17	,16	,15	,12	,16	,16
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▲,18	,16	,32	,22	,11	,23	,35	,14	,18
Goederenvervoer over de weg	,11	,10	,33	,11	,12	,07	,00	,32	,10
Vervoer spoor en luchtvaart	▲,22	,18	,29	▲,32	,17	,00	,00	,33	,19
Vervoer en communicatie overig	▲,16	,18	,10	,14	,19	,15	,10	,09	▲,18
Financiële instellingen totaal	,10	,10	,11	,09	,13	,07	,10	,14	,09
Banken	,10	,10	,10	,10	,10	,11	,00	,15	,09
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,10	,08	,11	,07	▲,18	,00	,00	,21	,08
Financiële instellingen overig	,11	,10	,14	,09	,18	,00	▲,46	,00	,12
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,09	▼,08	▲,12	,11	,09	▼,05	,11	,10	,09
Informatie- en communicatietechnologie	,07	,06	,14	,07	,09	,00	,19	,12	,07
Juridische en economische dienstverlening	▼,07	,06	,09	,09	,09	▼,00	,00	,10	,08
Architecten- en ingenieurbureaus	,07	▼,05	▲,18	,10	,06	,06	,00	,00	,08
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,15	,15	,15	,17	,15	,07	,00	,19	,15
Reiniging van gebouwen e.d.	,10	,15	,07	,10	,08	,14	,05	,09	,13
Zakelijke dienstverlening overig	,11	,09	,15	,13	,11	,05	▲,24	,12	,09
Openbaar bestuur totaal	▲,20	,19	,23	,22	,22	▼,13	,18	,21	,20
Algemeen overheidsbestuur	▲,16	,14	,20	,17	,17	,12	,22	,21	,14
Defensie	▲,24	,23	,31	▲,32	,20	▼,00	,00	,31	,23
Politie	▲,38	,35	,49	,37	,45	,18	,00	,41	,40
Openbaar bestuur overig	▲,21	,21	,20	,16	,24	,24	,30	,15	,22
Onderwijs totaal	,11	,12	,10	,11	,12	,09	,06	,11	,11
Basisonderwijs	▼,06	,07	,05	,06	,08	,00	,03	,05	,06
Voortgezet onderwijs	▲,19	,15	,25	▲,37	,15	,16	,10	,22	,19
Hoger onderwijs	,13	,12	,14	,07	,17	,11	,05	,13	,13
Onderwijs overig	,09	,12	,06	,06	,09	,11	,05	,08	,10
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,10	▲,13	▼,09	,11	,10	,08	▼,05	,09	▲,13
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,10	,10	,09	,12	,07	,10	,07	,06	,13
Geestelijke gezondheidszorg	▲,21	,32	,18	,25	,16	,28	,11	,21	,25
Overige gezondheidszorg	▼,06	,09	,04	,09	,06	,00	,00	,03	▲,09
Welzijnszorg met huisvesting	,11	,16	,10	,12	,11	,06	,06	,09	,16
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,09	,03	,10	,05	,13	,08	,04	,06	,16
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,06	,00	,06	,04	,10	,00	,06	,07	,00
Gezinsverzorging en gezinshulp	▼,05	,00	,06	,03	,05	,08	,03	,07	,04
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,12	▲,16	▼,10	,12	,12	,10	,07	,12	,13
Cultuur en overige dienstverlening totaal	▼,08	,09	,07	,07	,08	,09	,09	▼,03	▲,10
Cultuur, sport en recreatie	,09	,05	,12	,11	,10	,03	,11	▼,02	,12
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	▼,05	,05	,03	,09	,03	,00	▲,25	,00	,00
Kappers en schoonheidsverzorging	▼,01	,00	,01	,02	,00	,00	,00	,03	,00
Cultuur en overige dienstverlening overig	,13	,17	,08	,06	,12	▲,24	,00	,06	▲,16

Tabel D.9 Onvoldoende beloning/'extrinsieke reward' (0=laag, 1=hoog) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=11464).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,19	▼,16	▲,24	,20	,20	▼,17	,21	▲,25	▼,17
Landbouw totaal	,21	,22	,18	▼,10	,27	▲,31	,08	,17	,23
Industrie totaal	▼,17	,17	,16	,18	,16	,13	,11	,17	,17
Suikerverwerkende industrie	▼,09	,06	,13	,07	,14	,00	,04	▲,20	▼,02
Hout- en meubelindustrie	,17	,18	,15	,21	,14	,07	,00	,35	,16
Uitgeverijen, drukkerijen	,15	,16	,12	,17	,12	,13	,08	,19	,14
Vervaardiging van chemische producten	,16	,16	,19	,23	,10	,15	,38	,13	,17
Metaalindustrie	,17	,18	,06	,20	,13	,18	,00	,16	,17
Sociale werkvoorziening	▲,32	,35	,13	,34	,33	,27	,44	,35	,31
Industrie overig	▼,16	,14	,20	,17	,17	,10	,14	,14	,16
Bouwnijverheid totaal	▼,15	,15	,12	,16	,15	,12	,00	,12	,15
Bouwbedrijf	▼,13	,13	,05	,13	,14	,10	,00	,04	,13
Bouwinstallatie	,20	,20	,06	,20	,21	,14	,00	,20	,20
Afwerking van gebouwen	,16	▼,14	▲,44	,20	,14	,10	,00	,09	,17
Bouwnijverheid overig	▼,10	,10	,13	,09	,10	,16	,	,15	,10
Handel totaal	,19	▼,16	▲,24	▲,21	,18	▼,13	,18	▲,25	,18
Niet gespecialiseerde detailhandel	,20	,17	,22	,22	,18	,05	,20	,18	,21
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,26	,24	,26	,20	,26	▲,49	,15	,30	,28
Overige detailhandel (woningbranche)	▲,23	▼,17	▲,28	,26	,24	▼,13	,18	▲,32	,21
Handel overig	▼,15	,14	,18	▲,18	,13	,09	,18	,18	,14
Horeca totaal	,19	,16	,21	,16	,20	▲,29	,15	▲,27	,15
Vervoer en communicatie totaal	▼,16	▼,13	▲,25	,16	,17	,16	,25	,20	▼,15
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,25	,23	,38	,21	,23	,34	,10	▲,51	▼,21
Goederenvervoer over de weg	▼,10	,09	,18	▲,16	▼,02	,06	,	,14	,09
Vervoer spoor en luchtvaart	▼,09	,08	,10	,07	,13	,00	,00	,00	,12
Vervoer en communicatie overig	,17	▼,12	▲,28	,16	,20	,11	▲,30	,17	,15
Financiële instellingen totaal	▼,07	,05	,10	▲,14	▼,02	,02	,00	,07	,07
Banken	▼,05	,04	,08	▲,10	▼,01	,04	,00	,07	,05
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	▼,08	,08	,07	▲,15	▼,00	,00	,00	,12	,07
Financiële instellingen overig	,12	▼,07	▲,23	▲,21	,06	,00	,00	,00	,16
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,16	▼,13	▲,21	,17	,17	,12	▲,25	,18	▼,15
Informatie- en communicatietechnologie	▼,08	▼,06	▲,25	,07	,10	,14	,00	▲,24	▼,06
Juridische en economische dienstverlening	▼,12	▼,07	▲,18	,12	▲,18	▼,02	,23	,12	,11
Architecten- en ingenieurbureaus	,17	▼,14	▲,31	,23	,16	▼,06	,00	,23	,16
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,20	,14	,24	,22	,08	,32	,32	,14	,20
Reiniging van gebouwen e.d.	,19	,20	,18	,16	,22	,19	,24	,18	,17
Zakelijke dienstverlening overig	,20	,18	,23	,22	,18	,17	,30	,19	,19
Openbaar bestuur totaal	▼,14	,14	,16	▲,18	,13	,13	,14	,18	,14
Algemeen overheidsbestuur	▼,13	,12	,16	▲,18	,11	,11	,16	▲,19	▼,11
Defensie	,13	,14	,00	,10	,13	,19	,00	,38	,12
Politie	,20	,17	,29	,24	,22	,05	,13	,25	,19
Openbaar bestuur overig	,16	,19	,12	,22	,12	,21	,18	,11	,18
Onderwijs totaal	▲,27	,24	,29	,32	,28	▼,19	▼,15	,30	,26
Basisonderwijs	▲,34	▲,44	▼,30	,33	,34	,36	,21	,32	,38
Voortgezet onderwijs	▲,29	,24	,34	,34	,34	▼,15	,20	,32	,28
Hoger onderwijs	,17	,15	,20	▲,26	,12	,17	,00	,20	,17
Onderwijs overig	▲,25	,19	,29	,34	,28	▼,11	,09	▲,34	,21
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▲,32	,28	,33	,33	,33	,27	,31	▲,35	▼,29
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	▲,35	,28	,38	,35	,40	,18	,19	,36	,39
Geestelijke gezondheidszorg	▲,31	,26	,32	▲,47	,27	▼,07	,08	,33	,35
Overige gezondheidszorg	▼,13	,12	,15	,12	,16	,07	,08	,17	,11
Welzijnszorg met huisvesting	▲,37	,39	,36	,34	,37	,44	,33	,40	,32
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	▲,37	,46	,35	,30	,46	,35	,32	,37	,38
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	▲,43	1,00	,42	,36	,52	,46	,55	,33	,48
Gezinsverzorging en gezinshulp	▲,36	,41	,36	,35	,35	,41	,34	,41	,26
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▲,31	,30	,32	,33	,32	,23	,29	,35	,28
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,17	,14	,20	,16	,20	,14	,19	▲,23	▼,13
Cultuur, sport en recreatie	,21	,16	,25	,19	,26	,17	,19	,31	,17
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	▲,29	▼,20	▲,42	,32	,29	,23	,36	▲,43	▼,14
Kappers en schoonheidsverzorging	,14	,10	,15	,15	,17	,00	,14	,14	,12
Cultuur en overige dienstverlening overig	▼,07	,08	,05	,02	,10	,09	,08	,03	,09

Tabel D.10 Lichamelijke/fysieke werkbelasting (0=laag, 1=hoog) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (Cronbach's alfa=.75, N=11538).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,23	▲,25	▼,20	▲,26	▼,22	▼,19	▼,20	▼,21	▲,24
Landbouw totaal	▲,38	▲,40	▼,30	▲,45	▼,33	▼,32	,31	,37	,38
Industrie totaal	▲,27	▲,28	▼,22	▲,29	,26	▼,21	▼,17	▼,21	▲,28
Suikerverwerkende industrie	▲,31	,35	,25	,34	,29	,14	,24	,27	,34
Hout- en meubelindustrie	▲,31	,32	,27	,32	,35	▼,19	,15	,21	,32
Uitgeverijen, drukkerijen	▼,19	,19	,17	,20	,19	,14	,10	,16	,20
Vervaardiging van chemische producten	,20	,20	,20	▲,25	▼,15	,18	,18	,12	,22
Metaalindustrie	▲,32	▲,34	▼,13	▲,36	,30	,26	▼,08	,24	▲,33
Sociale werkvoorziening	,24	▲,26	▼,13	,25	,26	,19	,06	,19	,26
Industrie overig	▲,26	,26	,26	▲,29	,25	,22	,22	,23	,27
Bouwnijverheid totaal	▲,41	▲,43	▼,19	,43	,39	,39	▼,22	▼,27	▲,42
Bouwbedrijf	▲,44	▲,46	▼,23	,48	,43	,41	▼,12	,33	▲,46
Bouwinstallatie	▲,35	▲,36	▼,18	,37	,32	,31	,32	,24	,36
Afwerking van gebouwen	▲,49	▲,50	▼,24	,51	,44	,54	,38	,30	,50
Bouwnijverheid overig	▲,31	▲,35	▼,07	,34	,27	,31	,	,17	,33
Handel totaal	▼,21	▲,23	▼,19	▲,23	,22	▼,15	,21	,19	,22
Niet gespecialiseerde detailhandel	,25	▼,22	▲,27	▲,27	,21	▼,13	,28	,28	▼,22
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,21	,24	,20	,21	,22	,21	,23	,17	,22
Overige detailhandel (woningbranche)	▼,17	▲,21	▼,14	,18	,18	,15	▼,12	,15	▲,20
Handel overig	,22	▲,24	▼,18	▲,25	,24	▼,14	,24	▼,17	,23
Horeca totaal	,23	,23	,22	,22	▲,26	,18	▼,18	,25	,24
Vervoer en communicatie totaal	▲,28	,29	,26	▲,30	,28	▼,24	,22	,28	,29
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▲,28	,28	,26	,31	,27	,26	,19	,31	,28
Goederenvervoer over de weg	▲,34	,34	,24	,37	,30	,31	,	,34	,34
Vervoer spoor en luchtvaart	,27	,26	,27	,27	,29	,16	,14	,19	▲,29
Vervoer en communicatie overig	▲,27	,27	,26	,28	,27	,21	,23	,30	,26
Financiële instellingen totaal	▼,15	▼,13	▲,18	▲,16	,15	▼,12	,12	,16	,15
Banken	▼,14	▼,12	▲,17	,14	,16	▼,10	,11	,16	,14
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	▼,18	,17	,18	▲,20	▼,14	,17	,15	,19	,17
Financiële instellingen overig	▼,15	▼,13	▲,19	▲,18	,13	,09	,12	,14	,15
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,19	▼,17	▲,21	▲,20	,19	▼,13	,20	▲,21	▼,18
Informatie- en communicatietechnologie	,22	,21	,25	,21	,24	,12	,20	▲,30	,21
Juridische en economische dienstverlening	▼,17	▼,14	▲,19	▲,19	,17	▼,09	,17	▲,21	▼,16
Architecten- en ingenieurbureaus	▼,16	,16	,15	▲,19	,14	,12	▲,57	,12	,16
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,20	,17	,21	,20	,13	,30	,14	,19	,20
Reiniging van gebouwen e.d.	▲,32	,34	,30	,35	,31	,21	,30	,32	,33
Zakelijke dienstverlening overig	▼,16	▼,15	▲,19	,17	,17	,13	,14	,17	,16
Openbaar bestuur totaal	▼,17	,18	,15	,17	,16	,18	▼,09	▼,14	▲,18
Algemeen overheidsbestuur	▼,18	,18	,17	,17	,18	,19	,10	,15	▲,19
Defensie	,22	,23	,08	,25	,21	,14	,09	,09	,22
Politie	▼,14	▲,15	▼,08	▼,08	,16	,16	,02	,10	,15
Openbaar bestuur overig	▼,14	,12	,16	,15	,12	,16	,11	,14	,14
Onderwijs totaal	▼,10	,10	,10	,11	,10	,09	,10	,09	,11
Basisonderwijs	▼,06	▼,04	▲,07	,07	,05	,05	,05	,07	,06
Voortgezet onderwijs	▼,10	,10	,11	,08	,09	▲,14	,14	,11	,10
Hoger onderwijs	▼,14	,15	,13	▲,18	,14	▼,10	,18	▼,11	,16
Onderwijs overig	▼,11	,10	,11	,10	,12	,08	,08	,08	▲,12
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,22	▼,18	▲,23	▲,25	▼,20	,22	,21	,23	,21
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,26	,21	,27	,28	,25	,18	,18	,29	,25
Geestelijke gezondheidszorg	▼,15	,12	,17	,20	,14	,10	,26	,15	,13
Overige gezondheidszorg	,21	▲,26	▼,17	,17	,22	,25	,23	,17	,24
Welzijnszorg met huisvesting	▲,30	,23	,32	▲,35	▼,24	,31	,30	,30	,32
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,27	,25	,27	,29	,25	,26	,22	,30	,23
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	▼,18	,00	,18	,21	,15	,19	▼,11	,20	▲,31
Gezinsverzorging en gezinshulp	,22	▼,09	▲,24	,20	,24	,20	,23	,24	,18
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▼,18	▼,13	▲,20	▲,22	▼,15	,19	,18	,19	,17
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,25	,25	,25	▲,29	,25	▼,18	,24	,26	,25
Cultuur, sport en recreatie	,20	,21	,20	,22	,19	,19	,23	,17	,21
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,24	,26	,20	,28	,25	,17	,24	,30	,20
Kappers en schoonheidsverzorging	▲,36	,31	,37	,39	,32	,35	,28	,38	,37
Cultuur en overige dienstverlening overig	,25	,26	,25	,31	,28	▼,12	,23	,22	,27

Tabel D.11 Lawaairisico's (0=laag, 1=hoog) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week;
1997, 1998 en 1999 gecombineerd (Cronbach's alfa=.79, N=11542).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,18	▲,21	▼,13	▲,20	,17	▼,16	▼,14	▼,15	▲,20
Landbouw totaal	▼,12	,13	,09	▲,17	,12	▼,05	,11	,08	,12
Industrie totaal	▲,41	▲,45	▼,24	,41	,41	,37	▼,16	▼,31	▲,43
Suikerverwerkende industrie	,21	,24	,17	,17	,30	,00	,00	,18	,26
Hout- en meubelindustrie	▲,45	▲,50	▼,14	,50	,40	,39	,00	,46	,46
Uitgeverijen, drukkerijen	▲,29	▲,35	▼,15	,26	,30	,32	,13	,21	,32
Vervaardiging van chemische producten	▲,28	,30	,18	,31	,22	,33	,62	,41	,25
Metaalindustrie	▲,48	▲,50	▼,17	,49	,48	,42	,20	▼,13	▲,50
Sociale werkvoorziening	▲,27	,27	,26	,20	,32	,24	,00	,19	,29
Industrie overig	▲,46	▲,51	▼,31	,48	,47	,41	▼,22	,42	,48
Bouwnijverheid totaal	▲,25	▲,26	▼,04	,25	,25	,23	,17	▼,12	▲,26
Bouwbedrijf	▲,28	▲,29	▼,04	,25	,31	,27	,00	▼,09	▲,29
Bouwinstallatie	▲,24	,25	,06	▲,29	,18	,14	,30	,22	,24
Afwerking van gebouwen	,18	,19	,09	,22	,11	,24	,56	,00	,19
Bouwnijverheid overig	,22	,26	,00	,16	,32	,18	,	,09	,24
Handel totaal	▼,12	▲,15	▼,09	▲,14	,12	▼,08	,12	,11	,13
Niet gespecialiseerde detailhandel	▼,08	▼,04	▲,11	,10	,04	,00	,11	▲,13	▼,02
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	▼,07	,08	,07	,08	,07	,04	,07	,04	,09
Overige detailhandel (woningbranche)	▼,10	▲,15	▼,07	,12	,11	,06	,14	,09	,10
Handel overig	,17	,18	,12	,19	,15	,12	,10	,15	,17
Horeca totaal	▲,30	,33	,27	▲,35	,25	▼,18	,37	,32	,27
Vervoer en communicatie totaal	,20	,20	,22	,23	▼,15	▲,29	,22	,26	,19
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,19	,18	,21	,18	,12	▲,30	,10	,30	,17
Goederenvervoer over de weg	▼,09	,09	,00	,08	,06	,19	,	,00	,09
Vervoer spoor en luchtvaart	▲,41	,40	,42	,46	,33	,52	,47	,45	,40
Vervoer en communicatie overig	,20	,21	,18	,24	▼,13	,26	,21	,21	,20
Financiële instellingen totaal	▼,10	,08	,11	▼,07	▲,13	,08	,06	,10	,10
Banken	▼,08	,07	,09	,05	,12	,07	,00	,05	,09
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	▼,10	,09	,12	,06	,17	,09	,22	▲,25	▼,06
Financiële instellingen overig	,14	,09	,23	,13	,16	,09	,00	,10	,15
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,06	,06	,06	,05	,08	,05	,07	,06	,06
Informatie- en communicatietechnologie	▼,07	,07	,08	,05	▲,11	,00	,00	▲,13	,07
Juridische en economische dienstverlening	▼,02	,02	,03	,02	,05	,00	,03	,07	,02
Architecten- en ingenieurbureaus	▼,05	,04	,08	,07	,04	,03	,00	,06	,05
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	▼,09	,13	,07	,06	,12	,16	,00	,00	,12
Reiniging van gebouwen e.d.	▼,06	,10	,04	,08	,05	,05	,09	,02	,09
Zakelijke dienstverlening overig	▼,09	,09	,09	,07	,11	,09	,12	,08	,09
Openbaar bestuur totaal	▼,10	,11	,10	,13	,10	,07	,05	▼,06	▲,12
Algemeen overheidsbestuur	▼,07	,07	,06	,04	▲,09	,04	,00	,06	,07
Defensie	▲,26	,27	,11	,33	,21	,10	,00	,31	,26
Politie	,17	,15	,23	,19	,16	,15	,23	,18	,16
Openbaar bestuur overig	▼,09	▼,06	▲,15	,11	,07	,12	,12	▼,02	,11
Onderwijs totaal	,17	▼,14	▲,20	,17	,17	,18	,20	,18	,16
Basisonderwijs	,19	▼,11	▲,23	,21	,20	,15	,20	▲,26	,15
Voortgezet onderwijs	▲,28	,30	,25	,24	,27	,33	,22	,31	,28
Hoger onderwijs	▼,06	,05	,08	,08	,04	,08	,06	,07	,06
Onderwijs overig	,15	,12	,18	,16	,15	,14	,27	,10	,16
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,11	,12	,10	,12	,10	,10	,10	,11	,10
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,14	,12	,15	,12	,17	,11	,19	,19	,09
Geestelijke gezondheidszorg	,14	,05	,17	,08	,21	,10	▲,36	,08	,16
Overige gezondheidszorg	▼,08	▲,13	▼,05	,05	,07	,12	,05	,07	,10
Welzijnszorg met huisvesting	▼,08	,14	,07	,09	,05	,14	▼,00	,08	▲,13
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	▼,07	,05	,08	,07	,07	,09	,10	,08	,05
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	▲,45	1,00	,44	,53	,38	,30	,31	,51	,51
Gezinsverzorging en gezinshulp	▼,04	,00	,04	,02	,03	,09	,03	,06	,03
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▼,09	▲,14	▼,08	,11	,09	,05	,08	,10	,09
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,19	,22	,17	▲,27	▼,13	,15	,14	,19	,21
Cultuur, sport en recreatie	,17	▼,09	▲,24	,22	,13	,15	,15	,17	,19
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	▲,26	▲,35	▼,12	,31	,23	,25	,17	,28	,28
Kappers en schoonheidsverzorging	▼,09	,09	,09	▲,16	▼,00	,00	,06	,12	,07
Cultuur en overige dienstverlening overig	,22	,26	,18	▲,43	▼,14	,12	,15	,21	,25

Tabel D.12 Gebrek aan omgevingsregelmogelijkheden (0=laag, 1=hoog) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (Cronbach's alfa=.78, N=11514).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,51	,51	,51	▲,55	▼,49	▼,45	▲,55	▲,53	▼,50
Landbouw totaal	▲,57	,56	,60	▲,67	,53	▼,47	,69	▲,68	▼,54
Industrie totaal	▲,57	,58	,54	▲,61	▼,54	,52	,45	,55	,58
Suikerverwerkende industrie	,52	,47	,57	,56	,49	,33	,60	,55	,48
Hout- en meubelindustrie	,45	,43	,58	,45	,45	,47	,35	,50	,45
Uitgeverijen, drukkerijen	,51	▲,57	▼,38	,54	,52	,41	,43	,49	,52
Vervaardiging van chemische producten	,53	,51	,61	,60	,49	,44	1,00	,46	,54
Metaalindustrie	,52	,53	,39	,56	,51	,44	,37	▼,26	▲,54
Sociale werkvoorziening	▲,72	,73	,70	▲,85	,65	,73	,83	,63	,74
Industrie overig	▲,62	,63	,57	▲,68	▼,57	,58	▼,29	,65	,62
Bouwnijverheid totaal	▲,71	▲,74	▼,32	,72	,69	,70	▼,44	▼,50	▲,73
Bouwbedrijf	▲,72	▲,74	▼,50	,76	,71	,68	,46	,57	▲,74
Bouwinstallatie	▲,72	▲,76	▼,10	,72	,73	,72	▼,15	▼,42	▲,76
Afwerking van gebouwen	▲,72	▲,74	▼,35	,73	,69	,74	1,00	,67	,72
Bouwnijverheid overig	,56	▲,62	▼,23	,58	,46	,74	,	,36	,59
Handel totaal	▼,48	▼,44	▲,53	▲,53	,46	▼,35	▲,62	▲,61	▼,42
Niet gespecialiseerde detailhandel	▲,75	▼,67	▲,81	▲,79	▼,59	,82	▲,86	▲,87	▼,61
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,50	▼,32	▲,57	,53	,51	,32	,63	▲,63	▼,39
Overige detailhandel (woningbranche)	▼,43	,43	,43	▲,50	,43	▼,24	,45	▲,50	▼,39
Handel overig	▼,40	,40	,41	,39	,44	,35	,40	,48	,39
Horeca totaal	▼,45	,41	,48	,48	,43	▼,33	▲,54	▲,57	▼,35
Vervoer en communicatie totaal	▼,46	▼,44	▲,52	,49	,43	,45	,52	▲,58	▼,43
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▼,27	,26	,29	,32	,24	,25	,13	,33	,26
Goederenvervoer over de weg	▼,24	,24	,19	,25	,23	,20	,	▲,55	▼,22
Vervoer spoor en luchtvaart	,53	,49	,60	▲,67	▼,42	,42	,41	,51	,54
Vervoer en communicatie overig	▲,60	,62	,56	,60	,58	,66	,60	,69	,58
Financiële instellingen totaal	▲,55	▼,51	▲,61	,56	,58	▼,46	,74	,52	,55
Banken	▲,58	,54	,62	,59	,63	▼,39	,60	,54	,58
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	▲,59	▼,52	▲,71	,60	,58	,59	,93	,55	,59
Financiële instellingen overig	,42	,44	,38	,39	,41	,55	,81	,41	,40
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,45	,43	,48	,47	,47	▼,34	▲,57	,49	▼,43
Informatie- en communicatietechnologie	▼,44	▼,41	▲,65	▲,36	,54	,56	,34	▲,64	,41
Juridische en economische dienstverlening	▼,34	,30	,38	,38	,35	▼,17	,44	,31	,33
Architecten- en ingenieurbureaus	▼,42	,43	,35	,42	,43	,36	1,00	,25	,44
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,43	▲,55	▼,34	,38	,51	,49	,81	,36	,43
Reiniging van gebouwen e.d.	▲,70	,68	,72	,74	,69	,61	,75	,76	,63
Zakelijke dienstverlening overig	,47	,46	,49	▲,53	,46	▼,35	,50	,50	,46
Openbaar bestuur totaal	,50	,49	,51	▲,55	,48	,48	,56	,47	,50
Algemeen overheidsbestuur	,48	,49	,47	▲,55	,46	,48	,63	,43	,49
Defensie	,47	,48	,38	,51	,46	,35	,40	,31	,47
Politie	,59	,59	,59	,64	,60	,47	,22	,60	,60
Openbaar bestuur overig	,52	▼,46	▲,62	,56	,47	,56	,67	,54	,51
Onderwijs totaal	▼,40	,39	,41	,41	,40	,39	,46	,42	,38
Basisonderwijs	▼,35	,30	,37	▲,42	,31	,31	,31	▲,43	,31
Voortgezet onderwijs	,56	,52	,60	,55	,57	,53	,66	,62	▼,51
Hoger onderwijs	▼,38	,40	,36	,39	,36	,43	,49	,34	,40
Onderwijs overig	▼,35	,33	,38	,33	,39	,32	,44	,34	,35
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	,53	▼,40	▲,56	▲,57	▼,50	,49	,54	▲,55	▼,49
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	▲,68	,62	,71	,74	,67	▼,51	,61	,70	,68
Geestelijke gezondheidszorg	,49	▼,33	▲,55	,55	,48	,41	▲,78	,47	,42
Overige gezondheidszorg	▼,30	▼,23	▲,36	▲,45	,27	▼,18	▼,13	▲,43	,25
Welzijnszorg met huisvesting	▲,66	,55	,68	,66	,65	,66	▲,80	,62	,65
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	▲,61	▼,43	▲,65	,63	,54	,71	,63	,65	,54
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	▼,17	,00	,17	,23	,11	,11	,09	,20	,31
Gezinsverzorging en gezinshulp	,56	,41	,57	,53	,57	,56	▲,70	,54	▼,35
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,52	▼,39	▲,57	,55	,50	,52	,50	,56	,49
Cultuur en overige dienstverlening totaal	▼,41	,43	,39	▲,49	,38	▼,31	,43	,41	,40
Cultuur, sport en recreatie	,47	,44	,49	,52	,45	,38	,50	,47	,47
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,44	,48	,38	,55	,45	▼,28	,67	,43	,39
Kappers en schoonheidsverzorging	▼,19	,20	,18	▲,26	,10	,00	,04	,23	,18
Cultuur en overige dienstverlening overig	,44	,43	,45	▲,59	,39	,34	,45	,49	,42

E (On-)gezondheidsindicatoren naar geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk

E (On-)gezondheidsindicatoren naar geslacht, leeftijd, en deeltijdwerk

Tabel E.1 Burnout per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (Cronbach's alfa=.87, N=9057)

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,11	,11	,12	,10	▲,12	,11	▼,07	,12	,12
Landbouw totaal	,08	,08	,08	,07	,09	,08	,09	,03	,09
Industrie totaal	,11	,11	,11	,10	,12	,11	,04	,12	,11
Suikerverwerkende industrie	,06	,11	,02	,05	,10	,00	,00	,06	,08
Hout- en meubelindustrie	,07	,07	,07	,08	,04	,10	,00	,17	,06
Uitgeverijen, drukkerijen	,09	,07	,13	,05	,13	,07	,11	,06	,09
Vervaardiging van chemische producten	,12	,12	,12	,08	,10	,24	,00	,04	,14
Metaalindustrie	,08	,08	,00	▲,12	,05	,04	,00	,10	,08
Sociale werkvoorziening	,15	,15	,20	,15	,14	,19	,41	▲,38	▼,10
Industrie overig	▲,14	,15	,13	,12	,17	,12	,00	,12	,15
Bouwnijverheid totaal	,12	,12	,10	,13	▼,08	,17	,00	,10	,12
Bouwbedrijf	,13	,13	,03	,14	▼,08	,19	,00	,19	,12
Bouwinstallatie	,09	,09	,00	,09	,06	,15	,00	,00	,09
Afwerking van gebouwen	,15	,15	,14	,17	,11	,16	,00	,00	,16
Bouwnijverheid overig	,12	▼,09	▲,33	,12	,12	,11	,	,22	,10
Handel totaal	,10	,09	,12	,11	,10	,07	▼,05	,10	,11
Niet gespecialiseerde detailhandel	,12	,09	,14	,15	,08	,03	,06	,09	▲,18
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,11	,12	,11	,10	,15	,09	,12	,15	,10
Overige detailhandel (woningbranche)	,09	,08	,10	,10	,09	,07	,03	,09	,11
Handel overig	,10	,09	,13	,10	,10	,08	,05	,10	,10
Horeca totaal	,13	,14	,12	▼,10	,16	,22	▼,04	,17	,15
Vervoer en communicatie totaal	,10	,10	,10	,10	,12	,05	,06	,11	,10
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▼,05	,04	,08	,03	,07	,03	,00	,11	,04
Goederenvervoer over de weg	,11	,11	,00	,08	,16	,09	,	,22	,10
Vervoer spoor en luchtvaart	,10	,08	,13	▲,19	,04	,00	,00	,19	,07
Vervoer en communicatie overig	,12	,12	,11	,11	,15	,05	,08	,07	,13
Financiële instellingen totaal	,11	,11	,12	,09	,15	,09	,20	,10	,11
Banken	,11	,12	,09	,09	,14	,10	,00	,14	,11
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,12	,08	,17	,08	,18	,08	,29	,09	,11
Financiële instellingen overig	,12	,11	,13	,14	,12	,07	▲,71	,00	,12
Zakelijke dienstverlening totaal	,10	,09	,12	,08	▲,13	,07	,12	,10	,10
Informatie- en communicatietechnologie	,09	▼,06	▲,33	,05	,13	,20	,00	▲,31	▼,06
Juridische en economische dienstverlening	,07	,05	,09	,05	▲,12	,02	,00	,03	,09
Architecten- en ingenieurbureaus	,10	▼,08	▲,24	,12	,10	,07	,	,04	,11
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,15	,08	,20	▼,07	,28	,24	,00	,21	,14
Reiniging van gebouwen e.d.	,10	,11	,10	,16	,08	,00	,06	,15	,09
Zakelijke dienstverlening overig	,12	,14	,10	,10	,15	,08	▲,31	,10	,11
Openbaar bestuur totaal	,10	▼,09	▲,15	,10	,09	,13	,00	▲,15	,10
Algemeen overheidsbestuur	,11	,10	,13	,14	,10	,10	,00	,15	,10
Defensie	,06	,06	,00	,03	,04	▲,22	,00	▲,55	▼,05
Politie	,09	▼,04	▲,21	,06	,11	,06	,00	▲,26	▼,06
Openbaar bestuur overig	,12	,10	,16	,10	,09	▲,26	,00	,10	,13
Onderwijs totaal	▲,16	,15	,17	,14	,17	,17	,17	,16	,16
Basisonderwijs	,14	▼,04	▲,18	,13	,14	,18	,12	,19	,12
Voortgezet onderwijs	▲,18	,18	,18	,09	,21	,17	,20	,17	,19
Hoger onderwijs	,12	,10	,14	,04	▲,18	,07	,28	,10	,11
Onderwijs overig	▲,20	,23	,17	,27	,15	,22	,15	,17	,22
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	,11	,14	,11	,11	,12	,10	▼,06	,10	▲,15
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,10	,08	,11	,12	,08	,08	,14	,05	,13
Geestelijke gezondheidszorg	,15	,15	,15	,08	▲,27	,00	,00	,20	,13
Overige gezondheidszorg	,13	,18	,08	,15	,10	,16	,00	,10	,17
Welzijnszorg met huisvesting	,11	,08	,11	,09	,11	,17	,04	,08	▲,19
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,14	,20	,13	,12	,16	,15	,09	,09	▲,27
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,12	,00	,13	,11	,13	,15	,22	,05	,17
Gezinsverzorging en gezinshulp	,11	,14	,11	,17	,10	,05	▼,02	,12	▲,22
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,10	,13	,09	,10	,11	,08	,04	,11	,12

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,09	,08	,10	,09	,10	,07	▼,02	,13	,10
Cultuur, sport en recreatie	,07	,06	,08	,07	,05	,10	,00	,08	,10
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,11	,11	,10	,13	,14	,00	,00	,17	,10
Kappers en schoonheidsverzorging	,08	,00	,09	,08	,11	,00	,07	,08	,09
Cultuur en overige dienstverlening overig	,11	,10	,13	,12	,13	,08	,00	▲,23	,09

Tabel E.2 Ernstige malaisegevoelens per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (Cronbach's alfa=.71, N=9153).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,10	▼,07	▲,15	,10	,11	,10	▲,15	▲,13	▼,09
Landbouw totaal	,08	,07	,09	,08	,08	,07	,11	,05	,08
Industrie totaal	,10	,09	,13	,10	,11	,10	,14	,14	▼,09
Suikerverwerkende industrie	,15	,18	,12	,20	,11	,00	,17	,18	,12
Hout- en meubelindustrie	,10	,08	,19	,05	,14	,15	,37	,25	▼,08
Uitgeverijen, drukkerijen	,08	,08	,08	▼,03	,13	,09	,09	▲,20	▼,05
Vervaardiging van chemische producten	,07	,09	,00	,07	,02	▲,19	,00	,00	,09
Metaalindustrie	▼,06	,06	,07	,08	,03	,07	▲,26	,00	,06
Sociale werkvoorziening	,11	,11	,07	,12	,14	,03	,00	,24	,08
Industrie overig	,12	▼,11	▲,18	,11	,14	,10	,16	,12	,12
Bouwnijverheid totaal	▼,08	▼,07	▲,17	,08	,09	,07	,18	,08	,08
Bouwbedrijf	,08	,08	,02	,05	,10	,09	,00	,00	,09
Bouwinstallatie	,10	▼,08	▲,29	,11	,08	,08	,34	,16	,09
Afwerking van gebouwen	,05	▼,04	▲,23	,06	,07	,00	▲,44	,00	,05
Bouwnijverheid overig	,07	▼,04	▲,25	,10	,06	,00	,16	,16	,05
Handel totaal	,10	▼,06	▲,15	,10	,12	▼,05	,09	▲,14	,09
Niet gespecialiseerde detailhandel	,11	▼,06	▲,15	,10	,19	,00	,12	,12	,11
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,10	▼,00	▲,13	,10	,13	,00	,04	▲,25	▼,04
Overige detailhandel (woningbranche)	,10	,08	,12	,10	,13	,04	,08	,12	,10
Handel overig	,09	▼,05	▲,19	,10	,09	,06	,08	,14	,08
Horeca totaal	▲,15	▼,10	▲,20	,13	,19	,20	,22	,13	,13
Vervoer en communicatie totaal	▼,07	▼,05	▲,14	,06	▲,10	,04	▲,18	,10	▼,06
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,08	,07	,20	,08	,13	,02	,32	,03	,08
Goederenvervoer over de weg	▼,03	,04	,00	,01	,04	,08	,00	,00	,04
Vervoer spoor en luchtvaart	,10	,09	,12	,14	,09	,00	,29	,13	,08
Vervoer en communicatie overig	,08	▼,05	▲,15	,05	,11	,05	,14	,11	,06
Financiële instellingen totaal	,10	▼,05	▲,16	,09	,11	,07	,05	,15	,09
Banken	,10	▼,06	▲,15	,08	,14	,08	,00	,15	,10
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,08	▼,03	▲,15	,09	,07	,08	,17	▲,20	▼,05
Financiële instellingen overig	,10	,06	,19	,14	,09	,00	,00	,07	,11
Zakelijke dienstverlening totaal	,10	▼,07	▲,15	,10	,10	,11	,16	,12	,09
Informatie- en communicatietechnologie	▼,05	▼,03	▲,23	,06	▼,00	▲,42	▲,26	,14	▼,03
Juridische en economische dienstverlening	,10	,09	,11	,10	,12	,06	,09	,09	,10
Architecten- en ingenieurbureaus	,12	,10	,18	,17	,09	,06	,00	,00	,14
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	▲,19	,08	,28	,16	,17	,36	,40	,38	,14
Reiniging van gebouwen e.d.	,11	,04	,14	,09	,11	,18	,16	,15	,04
Zakelijke dienstverlening overig	,10	▼,07	▲,15	,09	,11	,11	,17	,12	,09
Openbaar bestuur totaal	,09	▼,06	▲,16	,09	,09	,08	,14	▲,16	▼,07
Algemeen overheidsbestuur	,09	▼,07	▲,14	,13	,07	,08	,22	▲,17	▼,06
Defensie	,06	,05	,17	,07	,08	,00	,00	,00	,07
Politie	,11	,09	,17	,03	,13	,18	,00	▲,32	▲,08
Openbaar bestuur overig	,10	▼,05	▲,20	,07	,13	,07	,00	,08	,11
Onderwijs totaal	,11	▼,07	▲,15	,12	,12	,08	,17	▲,15	▼,08
Basisonderwijs	,12	,07	,14	,10	,11	,15	,16	,16	,08
Voortgezet onderwijs	,09	,06	,12	,08	,09	,08	,08	,11	,08
Hoger onderwijs	,11	,09	,13	,09	,15	,04	,11	,11	,11
Onderwijs overig	,12	▼,07	▲,18	,19	,13	,07	▲,29	▲,19	▼,06
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▲,12	▼,08	▲,13	,10	,13	,14	,13	,12	,11
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,10	▼,00	▲,14	,08	,08	,22	,22	,10	,06
Geestelijke gezondheidszorg	,09	,09	,09	,08	,10	,09	,00	,09	,14
Overige gezondheidszorg	,07	,03	,10	,07	,07	,06	,05	,06	,07
Welzijnszorg met huisvesting	,10	,05	,11	,08	,14	,05	,10	,09	,12
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	▲,17	,16	,17	,13	,14	,31	,18	,17	,16
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,14	,00	,15	,19	,09	,13	,15	,10	,28
Gezinsverzorging en gezinshulp	,13	,13	,13	,05	▲,18	,09	,14	,11	,14
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▲,14	,13	,14	,12	,14	,16	,14	,15	,12
Cultuur en overige dienstverlening totaal	▲,16	▼,07	▲,23	,17	,13	,21	▲,25	▲,23	▼,10
Cultuur, sport en recreatie	▲,20	▼,11	▲,27	,18	,13	▲,35	▲,34	,29	▼,09
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,09	,09	,10	,11	,08	,09	,13	,13	,07
Kappers en schoonheidsverzorging	▲,21	,00	,24	,17	,26	,30	,38	,18	,16
Cultuur en overige dienstverlening overig	,13	▼,05	▲,25	,20	,10	,11	,00	▲,29	,10

Tabel E.3 Chronische rugklachten per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=9122).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,08	,08	,08	▼,05	▲,09	▲,11	,08	▲,09	▼,07
Landbouw totaal	,08	,09	,07	▼,03	,11	,12	,00	,11	,08
Industrie totaal	,08	,08	,08	▼,05	▲,11	,11	,06	,11	,08
Suikerverwerkende industrie	,09	,14	,04	▼,02	▲,19	,13	,00	,07	,13
Hout- en meubelindustrie	,12	,11	,16	,09	,17	,07	,00	,28	,11
Uitgeverijen, drukkerijen	,10	,09	,11	,06	,12	,15	,00	▲,22	,08
Vervaardiging van chemische producten	,04	,03	,08	,02	,04	,09	,00	,00	,05
Metaalindustrie	,07	,06	,10	,03	,06	▲,16	,20	,00	,07
Sociale werkvoorziening	▲,14	,16	,00	,09	,18	,09	,23	,23	,11
Industrie overig	,09	,08	,11	▼,05	▲,12	,11	▲,26	,10	,08
Bouwnijverheid totaal	,08	,07	,15	▼,04	,09	▲,15	,07	,13	,08
Bouwbedrijf	,10	▼,09	▲,25	▼,05	,09	▲,18	,14	,19	,09
Bouwinstallatie	,08	,08	,10	,05	,07	▲,19	,00	▲,21	,07
Afwerking van gebouwen	,06	,05	,21	▼,00	▲,15	,00	,00	,00	,07
Bouwnijverheid overig	,03	,04	,00	,04	,00	,08	,	,00	,04
Handel totaal	,07	,07	,06	▼,05	,08	,10	,06	,06	,07
Niet gespecialiseerde detailhandel	,08	,08	,07	,07	,10	,06	,06	,06	,10
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,03	,00	,05	▼,00	▲,10	,00	,00	,03	,05
Overige detailhandel (woningbranche)	,07	,09	,05	▼,02	▲,14	,10	,06	,07	,07
Handel overig	,07	,07	,06	,06	,05	▲,12	,10	,08	,07
Horeca totaal	,06	,05	,07	,06	,04	,12	,09	,05	,06
Vervoer en communicatie totaal	,09	,09	,12	,08	,08	▲,16	,08	▲,18	▼,08
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▲,13	,12	,23	,12	,10	,20	,20	▲,33	▼,09
Goederenvervoer over de weg	,09	▼,07	▲,37	,09	,07	,15	,	▲,43	▼,07
Vervoer spoor en luchtvaart	,09	,10	,08	,08	,03	▲,35	,00	,18	,07
Vervoer en communicatie overig	,08	,07	,10	,06	,09	,11	,07	,12	,07
Financiële instellingen totaal	,06	,07	,06	,04	,08	,08	,00	,05	,07
Banken	,07	,07	,08	,06	,07	,12	,00	,07	,08
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,05	,06	,04	,04	,08	,04	,00	,04	,06
Financiële instellingen overig	,05	,08	,00	,00	▲,13	,00	,00	,00	,07
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,05	,05	,05	,04	,06	,07	,07	,06	,04
Informatie- en communicatietechnologie	▼,02	,02	,00	,01	,04	,00	,00	,06	,02
Juridische en economische dienstverlening	▼,03	,03	,04	,03	,03	,04	,10	,04	,03
Architecten- en ingenieurbureaus	,08	,09	,03	,06	,07	,16	,00	,15	,07
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,14	,18	,10	,11	,16	,20	,00	,10	,15
Reiniging van gebouwen e.d.	,08	,06	,09	,06	,11	,06	,06	,03	,14
Zakelijke dienstverlening overig	▼,03	,03	,05	,02	,05	,03	,07	,07	▼,02
Openbaar bestuur totaal	▲,10	,10	,10	,09	,11	,09	,11	▲,15	▼,09
Algemeen overheidsbestuur	▲,13	,12	,14	,13	,13	,13	,11	▲,19	,11
Defensie	,05	,05	,00	,05	,06	,00	,00	▲,55	▼,04
Politie	,08	,11	,00	,07	,11	,00	,22	,00	,09
Openbaar bestuur overig	,08	,08	,08	,06	,10	,03	,00	,09	,07
Onderwijs totaal	▲,10	,10	,11	,07	,12	,10	,14	,12	,09
Basisonderwijs	,11	,12	,10	,06	,12	,15	,15	,10	,10
Voortgezet onderwijs	▲,15	,18	,11	▼,00	,20	,14	,18	,12	,17
Hoger onderwijs	,11	,07	,15	,10	,09	,15	,13	,15	,07
Onderwijs overig	,07	,06	,08	,09	,09	,03	,11	,10	,05
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,06	,07	,06	▼,04	,07	▲,10	,05	,07	,06
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	▼,02	,03	,02	,03	,03	,00	,00	,04	,02
Geestelijke gezondheidszorg	,04	,06	,03	,00	,09	,00	,00	,04	,05
Overige gezondheidszorg	▼,02	,01	,04	,02	,03	,03	,00	,02	,03
Welzijnszorg met huisvesting	,06	,13	,05	,03	▲,10	,04	,05	,06	,06
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,08	,16	,06	,04	,10	,11	,04	,07	,10
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,07	,00	,07	,08	,08	,00	,10	,04	,07
Gezinsverzorging en gezinshulp	,09	,00	,10	,05	,09	,17	,09	,11	,05
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,08	,10	,07	▼,04	,08	▲,17	,05	,09	,07
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,10	,08	,12	,09	,07	▲,18	,11	,13	,09
Cultuur, sport en recreatie	▲,16	,11	,19	,11	▼,07	▲,38	,23	,17	,12
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,12	,18	,04	,16	,14	,05	,00	,09	,21
Kappers en schoonheidsverzorging	,07	,00	,09	,06	,08	,13	,05	,09	,07
Cultuur en overige dienstverlening overig	,04	,02	,07	,03	,03	,08	,00	▲,13	▼,02

Tabel E.4 Werkgebonden klachten van nek, schouders, en armen per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=11543).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,28	▼,26	▲,31	▲,30	,28	▼,24	,26	,29	,28
Landbouw totaal	▲,36	,36	,35	,38	,36	,32	,20	,34	,38
Industrie totaal	▲,32	,31	,35	,34	,33	▼,25	,21	,31	,33
Suikerverwerkende industrie	,27	,27	,27	,34	,22	,00	,00	,27	,32
Hout- en meubelindustrie	,34	,31	,50	,33	,32	,45	,37	,51	,33
Uitgeverijen, drukkerijen	,25	,26	,25	,24	,26	,28	,16	,18	,28
Vervaardiging van chemische producten	▼,20	,20	,19	,23	,21	,10	,62	,30	,17
Metaalindustrie	,32	,32	,35	,37	,34	▼,17	,35	,28	,32
Sociale werkvoorziening	,35	,35	,33	,38	,42	▼,17	,00	,26	,38
Industrie overig	,31	▼,28	▲,40	,34	,30	,26	,28	,26	,32
Bouwnijverheid totaal	▲,37	▲,39	▼,21	,38	,38	,36	▼,09	,33	,38
Bouwbedrijf	▲,37	,37	,28	,36	,39	,33	,00	,43	,37
Bouwinstallatie	,34	,35	,18	,38	,26	,34	,30	,24	,35
Afwerking van gebouwen	▲,38	▲,41	▼,00	,38	,33	,52	,00	,10	▲,41
Bouwnijverheid overig	,32	,32	,26	,32	,35	,21	,	,49	,29
Handel totaal	,29	▼,27	▲,33	,30	,32	▼,23	,31	▲,34	▼,28
Niet gespecialiseerde detailhandel	▲,36	▼,25	▲,44	,37	,31	,31	,37	,42	,30
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,32	,32	,33	,31	,34	,34	,37	,36	,29
Overige detailhandel (woningbranche)	,27	,27	,27	,28	,31	,20	,24	,24	,30
Handel overig	▼,25	,25	,24	,24	,29	,21	,22	▲,35	,24
Horeca totaal	,29	▼,24	▲,33	▼,25	▲,37	,31	,24	,34	,28
Vervoer en communicatie totaal	▲,33	,32	,36	,33	,35	,28	,32	,27	,34
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▲,41	,39	,50	,40	,48	,30	,10	,45	,41
Goederenvervoer over de weg	,34	,36	,00	,37	,30	,37	,	,29	,35
Vervoer spoor en luchtvaart	,27	,25	,29	,18	▲,38	,14	,47	,10	,30
Vervoer en communicatie overig	,28	▼,24	▲,35	,30	,26	,23	,32	,23	,28
Financiële instellingen totaal	▼,23	▼,14	▲,35	▲,27	,21	▼,14	,14	,29	,22
Banken	▼,22	▼,12	▲,33	,25	,23	▼,10	,23	▲,36	▼,18
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,25	,19	,33	,24	,25	,29	,00	,22	,27
Financiële instellingen overig	▼,18	▼,09	▲,34	▲,30	▼,07	,00	,00	,10	,20
Zakelijke dienstverlening totaal	,27	▼,23	▲,36	,29	,29	▼,20	,34	,29	,26
Informatie- en communicatietechnologie	,26	▼,21	▲,58	,27	,26	,00	,19	,31	,25
Juridische en economische dienstverlening	▼,22	▼,17	▲,28	,26	,26	▼,03	,27	,22	,22
Architecten- en ingenieurbureaus	,23	,21	,34	,23	,21	,28	1,00	,20	,24
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,33	▼,20	▲,43	,31	,31	,42	,22	,22	,36
Reiniging van gebouwen e.d.	▲,38	,36	,39	,43	,37	,19	,42	,36	,37
Zakelijke dienstverlening overig	,26	,24	,30	,24	,30	,22	,26	,28	,26
Openbaar bestuur totaal	▼,24	,22	,28	,24	,23	,26	,21	,23	,24
Algemeen overheidsbestuur	▼,24	,22	,29	,25	,23	,25	,14	,25	,24
Defensie	,26	,26	,25	,27	,29	,17	,43	,31	,25
Politie	▼,15	,12	,23	,16	,17	,06	,00	,21	,14
Openbaar bestuur overig	▼,20	,17	,25	,22	,15	,29	,49	,10	,22
Onderwijs totaal	▼,20	,18	,21	,22	,19	,18	,15	,18	,21
Basisonderwijs	▼,15	▼,08	▲,18	,17	,15	,13	,09	,17	,15
Voortgezet onderwijs	▼,14	,13	,16	,11	,14	,17	,08	,19	,13
Hoger onderwijs	,27	,24	,29	,31	,27	,20	,41	,20	,29
Onderwijs overig	▼,21	,18	,24	,23	,21	,19	,18	,15	,25
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	,31	▼,20	▲,34	▲,34	,29	,29	,28	▲,34	▼,28
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,28	,19	,32	,30	,23	,38	,27	,26	,30
Geestelijke gezondheidszorg	,28	▼,09	▲,34	▲,44	,24	▼,06	,51	,29	,17
Overige gezondheidszorg	,25	,20	,29	,23	,29	,18	,23	,20	,29
Welzijnszorg met huisvesting	▲,35	,27	,37	,34	,36	,37	,27	▲,41	,30
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	▲,36	,32	,37	,34	,39	,35	,20	▲,43	,29
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	▲,40	,00	,41	▲,54	,28	,21	,32	,47	,32
Gezinsverzorging en gezinshulp	,27	,18	,28	,19	,33	,25	,23	▲,35	▼,13
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,27	▼,17	▲,30	▲,33	▼,22	,28	,17	,29	,27
Cultuur en overige dienstverlening totaal	▲,35	,31	,38	,38	,35	,27	,34	,33	,36
Cultuur, sport en recreatie	▲,36	,41	,32	,40	,36	,26	,39	,28	,39
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,27	▼,15	▲,47	,35	,29	,13	,27	▲,40	,18
Kappers en schoonheidsverzorging	▲,42	▼,06	▲,48	,36	,51	,46	,29	,49	,39
Cultuur en overige dienstverlening overig	,30	,31	,28	,34	,26	,30	,36	▼,13	,35

Tabel E.5 Ziekteverzuim (afgelopen 2 maanden) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=11539).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,21	▼,19	▲,25	▲,23	,21	▼,17	▼,17	▲,24	▼,21
Landbouw totaal	▼,13	,11	,17	,15	,13	,09	,14	,13	,13
Industrie totaal	,23	,22	,25	,25	,22	▼,17	▼,09	,22	,23
Suikerverwerkende industrie	,24	,22	,26	▲,33	,16	,00	,09	,27	,24
Hout- en meubelindustrie	,19	,19	,24	,17	,27	,06	,00	,10	,21
Uitgeverijen, drukkerijen	,22	,22	,23	,25	,25	,11	,00	,17	,26
Vervaardiging van chemische producten	,23	,21	,33	,24	,29	,10	,00	,18	,25
Metaalindustrie	,23	,24	,12	,23	,24	,19	,35	,21	,23
Sociale werkvoorziening	▲,31	,33	,15	,36	,27	,31	,23	,43	,28
Industrie overig	,21	▼,19	▲,27	,24	,19	,19	,05	,22	,22
Bouwnijverheid totaal	▼,18	,18	,20	,19	,17	,19	,10	▲,31	▼,18
Bouwbedrijf	,18	,17	,31	,20	,14	,21	,00	▲,48	▼,16
Bouwinstallatie	,22	,22	,22	,19	,25	,25	,34	,16	,22
Afwerking van gebouwen	,15	,16	,00	,14	,13	,21	,00	,20	,14
Bouwnijverheid overig	,16	,17	,13	,18	,21	,00	,32	,14	
Handel totaal	▼,18	▼,15	▲,22	▲,23	▼,13	▼,11	,18	,20	,18
Niet gespecialiseerde detailhandel	,20	,15	,23	▲,23	▼,10	,11	,19	,26	,16
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,19	,18	,19	,21	,10	,34	,23	,22	,16
Overige detailhandel (woningbranche)	,18	▼,12	▲,23	▲,22	,17	▼,08	,18	,19	,18
Handel overig	▼,18	,16	,22	▲,25	▼,11	▼,10	,13	,15	,18
Horeca totaal	▼,17	,15	,18	,18	,16	,09	,23	,19	▼,13
Vervoer en communicatie totaal	,22	▼,19	▲,31	,19	,23	,25	,17	▲,31	,20
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,27	▼,23	▲,50	,27	,23	,33	,10	▲,50	▼,23
Goederenvervoer over de weg	,19	,19	,00	▼,11	,26	,27	,12	,19	
Vervoer spoor en luchtvaart	,19	▼,10	▲,36	,25	,13	,19	,00	▲,54	▼,09
Vervoer en communicatie overig	,22	,20	,27	,19	,25	,21	,20	,19	,23
Financiële instellingen totaal	▲,27	▼,23	▲,33	,27	,29	,26	,14	,33	,27
Banken	▲,27	,25	,30	,24	,29	,30	,24	,29	,27
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	▲,31	,30	,32	,28	,35	,31	,09	,45	,29
Financiële instellingen overig	,23	▼,11	▲,47	,32	,20	▼,00	,00	,33	,22
Zakelijke dienstverlening totaal	,22	,21	,23	,24	,21	,18	,21	,21	,22
Informatie- en communicatietechnologie	▲,28	▼,24	▲,51	,30	,24	,32	,26	,26	,28
Juridische en economische dienstverlening	▼,17	▲,21	▼,12	,19	,15	,12	,03	,10	▲,19
Architecten- en ingenieurbureaus	,19	,19	,19	,19	,18	,21	,00	,08	,21
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,28	,25	,30	,29	,18	,42	,27	,14	,32
Reiniging van gebouwen e.d.	,21	,18	,23	,23	,18	,22	,18	▲,31	,15
Zakelijke dienstverlening overig	,23	,21	,28	,24	,27	▼,14	▲,38	,26	▼,21
Openbaar bestuur totaal	▲,25	▼,22	▲,32	,26	,25	,24	▼,05	▲,31	,24
Algemeen overheidsbestuur	▲,27	▼,24	▲,33	,31	,27	,24	▼,03	,33	,26
Defensie	,18	,18	,12	,21	,11	,22	,37	,38	,17
Politie	,20	,16	,33	,23	,17	,25	,00	,18	,22
Openbaar bestuur overig	,25	▼,21	▲,33	,20	,28	,26	,00	,29	,25
Onderwijs totaal	,22	▼,18	▲,26	▲,30	,20	▼,17	,19	,25	,20
Basisonderwijs	,25	▼,16	▲,29	,27	,25	,22	,21	,25	,26
Voortgezet onderwijs	,18	,19	,17	▲,31	,15	,15	,14	,18	,18
Hoger onderwijs	,19	,16	,23	,24	,18	,16	,23	,20	,18
Onderwijs overig	,23	,19	,27	▲,40	,20	,15	,18	▲,33	▼,18
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▲,25	▼,19	▲,27	▲,29	,23	▼,20	▼,18	▲,27	,24
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,27	▼,16	▲,32	,28	,22	,44	,27	,25	,29
Geestelijke gezondheidszorg	,29	,19	,33	,37	,21	,33	,08	,28	,39
Overige gezondheidszorg	▼,12	,11	,14	,16	,13	,07	,04	,11	,15
Welzijnszorg met huisvesting	▲,26	▼,13	▲,28	,31	,25	▼,12	,19	▲,33	▼,18
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	▲,29	,29	,28	,34	,32	▼,09	,20	,27	,36
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,25	,00	,25	▲,40	▼,09	,13	▼,10	,30	,38
Gezinsverzorging en gezinshulp	▲,30	,07	,32	,32	,27	,36	,30	,30	,33
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,24	,25	,24	,27	,24	,16	,15	,26	,23
Cultuur en overige dienstverlening totaal	▼,15	,14	,17	,16	,16	,12	,09	,15	,17
Cultuur, sport en recreatie	,17	▼,09	▲,23	,20	,13	,15	,15	,19	,16
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	▼,07	,10	,03	,03	,14	,04	,00	,03	▲,14
Kappers en schoonheidsverzorging	,13	,16	,13	,10	,15	,24	,05	,13	,14
Cultuur en overige dienstverlening overig	,19	,20	,19	,25	,19	,12	,08	,21	,19

Tabel E.6 Ziekteverzuim tijd/werkdruk (afgelopen 12 maanden) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=11536).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,05	▼,03	▲,07	,05	▲,05	▼,03	,04	▲,06	▼,04
Landbouw totaal	▼,01	▼,01	▲,04	,03	,01	,01	,02	,02	,01
Industrie totaal	,04	,04	,06	,04	,05	,03	,01	,04	,04
Suikerverwerkende industrie	,04	,00	,07	,05	,02	,00	,00	,07	,02
Hout- en meubelindustrie	,03	,03	,00	,01	,02	,11	,00	,00	,03
Uitgeverijen, drukkerijen	,03	▼,01	▲,06	,02	,04	,00	,00	,03	,03
Vervaardiging van chemische producten	▼,01	,01	,00	,01	,01	,00	,00	,00	,01
Metaalindustrie	,05	,06	,00	,07	,04	,04	,00	,00	,06
Sociale werkvoorziening	,08	,08	,04	,07	,08	,08	,23	,00	,09
Industrie overig	,04	▼,03	▲,08	,04	,06	,02	,00	,07	,04
Bouwnijverheid totaal	▼,03	▼,02	▲,10	,03	,03	,02	,00	▲,08	▼,03
Bouwbedrijf	,03	,03	,06	▲,05	,01	,01	,00	,04	,03
Bouwinstallatie	,03	,02	,06	,01	,04	,03	,00	,04	,02
Afwerking van gebouwen	,04	▼,03	▲,24	▼,00	▲,09	,05	,00	▲,20	▼,03
Bouwnijverheid overig	,03	▼,01	▲,13	,02	,05	,00	,00	▲,15	▼,01
Handel totaal	▼,04	▼,02	▲,05	,04	,03	,02	,05	▲,06	▼,03
Niet gespecialiseerde detailhandel	,04	,03	,05	,05	,00	,02	▼,00	▲,12	▼,01
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,07	,06	,07	,06	,09	,06	,15	,09	▼,03
Overige detailhandel (woningbranche)	,04	▼,01	▲,06	,05	,05	▼,00	,07	,02	,03
Handel overig	▼,03	,02	,04	,03	,02	,04	,03	,04	,02
Horeca totaal	,03	,04	,02	,02	,05	,02	,02	,03	,03
Vervoer en communicatie totaal	,05	,05	,05	,04	,06	,03	,05	,03	,05
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,04	,03	,13	,08	,04	,00	,00	,04	,04
Goederenvervoer over de weg	,03	,03	,00	,01	,00	▲,17	,00	,00	,03
Vervoer spoor en luchtvaart	,09	,09	,09	,02	▲,18	,00	,00	,14	,08
Vervoer en communicatie overig	,05	,05	,03	,05	,05	,02	,06	▼,00	,06
Financiële instellingen totaal	,06	,06	,06	,05	,06	,06	,08	,05	,06
Banken	,06	,05	,06	▼,01	▲,09	,07	,00	,05	,06
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,06	,06	,06	,08	,02	,09	,00	,07	,06
Financiële instellingen overig	,06	,06	,05	▲,12	,00	,00	▲,34	,00	,05
Zakelijke dienstverlening totaal	,05	▼,03	▲,07	,05	,05	,02	,03	,06	,04
Informatie- en communicatietechnologie	,03	,03	,08	,04	,03	,00	,00	,09	,03
Juridische en economische dienstverlening	,03	▼,01	▲,06	,05	,03	,00	,00	,07	,03
Architecten- en ingenieurbureaus	,02	,01	,04	,02	,01	,03	,00	,00	,02
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,06	,11	,02	,04	,08	,09	,00	,00	,08
Reiniging van gebouwen e.d.	,03	,03	,02	,01	,05	,00	,02	,03	,03
Zakelijke dienstverlening overig	▲,08	▼,05	▲,12	,07	,10	,04	,08	,10	,07
Openbaar bestuur totaal	,05	▼,03	▲,09	,05	,05	,03	,12	,05	,04
Algemeen overheidsbestuur	,06	▼,03	▲,11	▲,09	,06	▼,02	,14	,06	,05
Defensie	▼,01	▼,00	▲,11	,02	,00	,00	,00	,00	,01
Politie	,04	,03	,07	,00	,06	,05	,23	,06	,03
Openbaar bestuur overig	,04	,04	,06	,02	,05	,07	,00	,00	,06
Onderwijs totaal	▲,09	▼,05	▲,12	,11	,07	,09	,06	▲,12	,07
Basisonderwijs	▲,10	▼,04	▲,13	▲,16	▼,05	,14	,07	,11	,10
Voortgezet onderwijs	▲,09	,08	,11	,08	▲,13	▼,01	,04	,13	,07
Hoger onderwijs	,03	,02	,06	,02	,04	,04	,00	,07	,02
Onderwijs overig	▲,11	▼,06	▲,15	,16	▼,06	,14	,09	,16	,08
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▲,06	,05	,07	,07	,07	▼,03	▼,03	,07	,07
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,04	,00	,05	▲,07	,01	,00	,00	▲,09	▼,00
Geestelijke gezondheidszorg	▲,14	,12	,15	,15	,14	,10	,00	,12	,21
Overige gezondheidszorg	,05	▼,00	▲,08	,04	,06	,00	,08	,03	,05
Welzijnszorg met huisvesting	,07	,09	,07	,09	,06	,02	,05	,09	,05
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,05	,04	,05	,03	,07	,04	,11	,05	,02
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,05	,00	,05	,05	,02	,13	,09	,02	,00
Gezinsverzorging en gezinshulp	,06	,00	,06	,06	,08	,00	▼,00	,07	,12
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▲,07	,08	,07	,06	,09	,03	▼,00	,06	▲,09
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,04	,05	,04	,04	,06	,04	,05	,03	,05
Cultuur, sport en recreatie	,04	,01	,06	,03	,03	,07	,03	,06	,03
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,06	,08	,03	,07	,06	,06	,17	,00	,08
Kappers en schoonheidsverzorging	,03	,00	,03	,03	,03	,00	,00	,06	,00
Cultuur en overige dienstverlening overig	,05	,06	,04	,03	,09	,00	,00	,00	,07

Tabel E.7 Ziekteverzuim lichamelijke belasting (afgel. 12 maanden) per branche naar geslacht, leeftijd en aantal werkuren per week; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd (N=11515).

Hoofdtak respectievelijk branche	Totaal	Geslacht		Leeftijd			Werkuren		
		M	V	<35	35-49	50+	12-19	20-34	35+
Totaal	,06	,06	,07	▼,06	▲,07	,06	,05	,07	,07
Landbouw totaal	,06	,06	,05	,05	,08	,05	,05	,06	,06
Industrie totaal	▲,09	,09	,09	,08	,10	,09	,04	,08	,09
Suikerverwerkende industrie	,05	,05	,06	,06	,05	,00	,00	,05	,06
Hout- en meubelindustrie	,07	,07	,08	,08	,09	,00	,00	,00	,08
Uitgeverijen, drukkerijen	,04	,04	,04	,04	,06	,00	,00	,03	,05
Vervaardiging van chemische producten	,04	,05	,00	,04	,02	,07	,00	,00	,05
Metaalindustrie	▲,10	,11	,09	,10	,10	,11	,22	,05	,10
Sociale werkvoorziening	▲,15	,14	,16	,13	,14	,17	,23	,15	,14
Industrie overig	▲,11	,10	,12	,08	,13	,11	,00	,13	,10
Bouwnijverheid totaal	▲,11	,11	,08	,10	,10	,14	,00	,13	,11
Bouwbedrijf	▲,12	,12	,10	,12	,10	,15	,00	,12	,12
Bouwinstallatie	▲,10	,10	,06	,09	,11	,09	,00	,10	,10
Afwerking van gebouwen	,09	,10	,00	,05	,11	,16	,00	,10	,09
Bouwnijverheid overig	,11	,11	,13	,12	,09	,14	,	,24	,09
Handel totaal	,06	,05	,07	,06	,07	,05	,06	,08	,06
Niet gespecialiseerde detailhandel	▲,11	▼,06	▲,14	,11	,09	,12	,11	,15	,08
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,04	,00	,06	▼,01	▲,11	,00	,02	▲,11	,01
Overige detailhandel (woningbranche)	,05	,05	,06	,04	,08	,05	,04	,06	,06
Handel overig	,05	,05	,04	,05	,05	,05	,02	,02	,06
Horeca totaal	,05	,06	,05	▼,04	▲,11	,02	,06	,04	,06
Vervoer en communicatie totaal	,06	,07	,05	,06	,06	,09	,02	,04	,07
Vervoer over de weg (excl. goederen)	,10	▼,07	▲,25	,05	,12	,12	,00	,10	,10
Goederenvervoer over de weg	▲,12	,12	,00	,16	,06	,12	,	,00	,12
Vervoer spoor en luchtvaart	,02	,02	,03	,00	,05	,00	,00	,04	,02
Vervoer en communicatie overig	,04	,05	,03	,03	,04	,08	,03	,02	,05
Financiële instellingen totaal	▼,03	,02	,04	,02	,03	,05	,02	,03	,03
Banken	▼,02	▼,01	▲,05	,01	,04	,02	,00	,04	,02
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	,04	,04	,04	,03	,01	▲,15	,09	,00	,05
Financiële instellingen overig	,03	,04	,00	,03	,04	,00	,00	,00	,04
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,04	▼,03	▲,07	,04	,05	,03	,06	,04	,04
Informatie- en communicatietechnologie	,03	▼,01	▲,12	,04	,01	,00	,00	,07	,02
Juridische en economische dienstverlening	▼,01	,01	,01	,02	,00	,00	,00	,00	,01
Architecten- en ingenieurbureaus	▼,01	,01	,00	,00	,00	,03	,00	,00	,01
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,06	▼,00	▲,12	,03	,00	▲,34	,00	,00	,09
Reiniging van gebouwen e.d.	▲,14	,10	,16	,14	,15	,05	,15	,13	,14
Zakelijke dienstverlening overig	,06	,05	,06	,04	▲,09	▼,00	,05	,04	,06
Openbaar bestuur totaal	,05	,05	,05	,04	,06	,07	,04	,04	,06
Algemeen overheidsbestuur	,06	,06	,05	,04	,06	,06	,00	,05	,06
Defensie	,07	▼,05	▲,25	,06	,11	,00	▲,43	,00	,06
Politie	,02	,03	,00	,04	,03	,00	,00	,00	,03
Openbaar bestuur overig	,05	,04	,06	,01	,04	▲,14	,00	,02	,06
Onderwijs totaal	▼,04	,03	,04	,02	▲,05	,02	,04	▲,06	▼,03
Basisonderwijs	,04	,04	,05	,01	,06	,04	,06	,06	,03
Voortgezet onderwijs	,04	,03	,04	,00	▲,06	,01	,03	,08	,02
Hoger onderwijs	,05	,04	,05	,07	,04	,02	,06	,06	,04
Onderwijs overig	▼,03	,03	,03	,00	▲,05	,01	,00	,05	,02
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	,07	,05	,08	,07	,08	,08	,05	▲,09	,06
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,07	,02	,09	,08	,05	,11	,00	,11	,05
Geestelijke gezondheidszorg	,06	,06	,06	,13	,03	,00	,00	,05	,09
Overige gezondheidszorg	,06	,04	,07	,03	,08	,02	,05	,03	,08
Welzijnszorg met huisvesting	,08	,08	,08	,06	,10	,10	,02	,10	,07
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,09	,03	,11	,05	▲,19	,00	,16	,07	,12
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	,06	,00	,06	,10	,02	,00	,00	,07	▲,20
Gezinsverzorging en gezinshulp	▲,12	,00	,13	,06	,14	,17	,11	▲,17	▼,00
Gezondheids- en welzijnszorg overig	,06	,07	,06	,07	,05	,08	,06	▲,08	▼,04
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,07	,09	,05	,06	,07	,08	,04	,05	,09
Cultuur, sport en recreatie	,08	,12	,05	,09	,04	,14	,08	,07	,09
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,03	,03	,02	,02	,03	,04	,00	,02	,04
Kappers en schoonheidsverzorging	,06	,00	,07	,04	,09	,00	,05	,05	,06
Cultuur en overige dienstverlening overig	,08	,10	,05	,05	,11	,06	,00	,03	,11

**F Gedetailleerde tabel meervoudige risico's naar
branche; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd**

F Gedetailleerde tabel meervoudige risico's naar branche; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd

Tabel F.1 Risicofactoren naar branche; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd.

Hoofdtak respectievelijk branche	Fysieke werkbelasting	Werk/tijdruk	Gebrek autonomie	Gebrek omgevings- regel mogelijkheden	Gebrek vaardigheidsmogelijkheden	Lawaairisico's	Gebrek plezier in het werk	Gebrek sfeer op het werk	Conflicten chef en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie sekse/ huidskleur	Onvoldoende beloning	Sign. # hoog op risicofactor	Sign. # laag op risicofactor	Netto balans ('-' = weinig; '+' = veel risicofactoren)
Totaal	,23	,39	,24	,51	,18	,18	,08	,18	,24	,09	,12	,19			
Landbouw totaal	▲,38	▼,23	▼,18	▲,57	▲,21	▼,12	,08	▲,31	▼,14	▼,03	▼,06	,21	4	6	-2
Industrie totaal	▲,27	▼,36	▲,26	▲,57	▲,23	▲,41	▲,11	,18	▲,29	▲,10	▲,15	▼,17	9	2	+7
Suikerverwerkende industrie	▲,31	,35	▲,31	,52	▲,26	,21	,07	,10	,22	,04	,09	▼,09	3	1	+2
Hout- en meubelindustrie	▲,31	▼,25	,28	,45	,20	▲,45	,10	,12	,21	,08	,13	,17	2	1	+1
Uitgeverijen, drukkerijen	▼,19	,43	,21	,51	,20	▲,29	,06	,17	,21	,11	,15	,15	1	1	0
Vervaardiging van chemische producten	,20	,40	,20	,53	,15	▲,28	,12	,12	,21	,08	,13	,16	1	0	+1
Metaalindustrie	▲,32	,39	▼,21	,52	,19	▲,48	,11	,19	,31	,10	,13	,17	2	1	+1
Sociale werkvoorziening	,24	▼,21	,26	▲,72	▲,29	▲,27	▲,14	,23	▲,44	,13	▲,22	▲,32	7	1	+6
Industrie overig	▲,26	,37	▲,29	▲,62	▲,26	▲,46	▲,14	▲,22	▲,31	▲,11	▲,17	▼,16	10	1	+9
Bouwnijverheid totaal	▲,41	,41	▼,20	▲,71	▼,14	▲,25	,08	,17	,28	▼,05	,11	▼,15	3	4	-1
Bouwbedrijf	▲,44	,41	,24	▲,72	▼,15	▲,28	,09	,16	,31	▼,05	,12	▼,13	3	3	0
Bouwinstallatie	▲,35	,40	▼,15	▲,72	▼,11	▲,24	,07	,17	,28	,06	,13	,20	3	2	+1
Afwerking van gebouwen	▲,49	▲,47	▼,18	▲,72	,16	,18	,09	,22	,28	▼,03	▼,04	,16	3	3	0
Bouwnijverheid overig	▲,31	,32	▼,12	,56	▼,10	,22	,06	,13	,17	,04	,11	▼,10	1	3	-2
Handel totaal	▼,21	▼,32	,23	▼,48	▲,20	▼,12	,08	,18	▲,27	,09	▼,09	,19	2	5	-3
Niet gespecialiseerde detailhandel	,25	▼,31	▲,36	▲,75	▲,30	▼,08	,09	▼,13	▲,36	▲,13	,11	,20	5	3	+2
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,21	,40	▲,32	,50	,16	▼,07	,08	,15	,23	,05	,08	,26	1	1	0
Overige detailhandel (woningbranche)	▼,17	▼,23	▼,20	▼,43	,19	▼,10	,09	,18	,24	,06	▼,06	▲,23	1	6	-5
Handel overig	,22	,36	▼,18	▼,40	▼,16	,17	,08	▲,20	,28	,09	,10	▼,15	1	4	-3
Horeca totaal	,23	,42	▲,34	▼,45	▲,24	▲,30	,08	▼,11	,26	▼,06	,12	,19	3	3	0
Vervoer en communicatie totaal	▲,28	▲,43	▲,32	▼,46	▲,26	,20	▲,10	,19	,29	,09	▲,16	▼,16	6	2	+4
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▲,28	,41	▲,50	▼,27	▲,29	,19	,06	,17	,33	,04	▲,18	,25	4	1	+3
Goederenvervoer over de weg	▲,34	,36	,28	▼,24	▲,25	▼,09	,09	,22	▲,37	,07	,11	▼,10	3	3	0
Vervoer spoor en luchtvaart	,27	▲,51	▲,38	,53	,17	▲,41	,06	,11	,20	,08	▲,22	▼,09	4	1	+3
Vervoer en communicatie overig	▲,27	▲,44	,26	▲,60	▲,27	,20	▲,14	,21	,25	▲,12	▲,16	,17	7	0	+7
Financiële instellingen totaal	▼,15	,42	▼,12	▲,55	▼,12	▼,10	,08	▼,12	,18	,09	,10	▼,07	1	6	-5
Banken	▼,14	▲,45	▼,14	▲,58	▼,09	▼,08	,06	▼,08	,16	,08	,10	▼,05	2	6	-4
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	▼,18	,41	▼,09	▲,59	,16	▼,10	,08	,11	,21	,11	,10	▼,08	1	4	-3
Financiële instellingen overig	▼,15	,33	▼,10	,42	,14	,14	,13	,22	,20	,07	,11	,12	0	2	-2

Hoofdtak respectievelijk branche	Fysieke werkbelasting	Werktijddruk	Gebrek autonomie	Gebrek omgevings- regelmogelijkheden	Gebrek vaardigheidsmogelijkheden	Lawaairisico's	Gebrek plezier in het werk	Gebrek sfeer op het werk	Conflicten chef en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie sekse/ huidskleur	Onvoldoende beloning	Sign. # hoog op risicofactor	Sign. # laag op risicofactor	Netto balans ('-' = weinig; '+' = veel risicofactoren)
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,19	▲,45	▼,14	▼,45	▼,16	▼,06	,09	▲,20	,21	,10	▼,09	▼,16	2	7	-5
Informatie- en communicatietechnologie	,22	,45	▼,10	▼,44	▼,09	▼,07	,07	▼,10	,28	,09	,07	▼,08	0	6	-6
Juridische en economische dienstverlening	▼,17	▲,48	▼,12	▼,34	▼,11	▼,02	,07	,18	▼,13	,06	▼,07	▼,12	1	8	-7
Architecten- en ingenieurbureaus	▼,16	▲,55	▼,13	▼,42	▼,11	▼,05	,11	▲,28	▼,12	,10	,07	,17	2	6	-4
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,20	,43	▼,12	,43	,17	▼,09	▲,15	,15	,28	▲,18	,15	,20	2	2	0
Reiniging van gebouwen e.d.	▲,32	,40	,20	▲,70	▲,38	▼,06	▲,15	,22	,21	,07	,10	,19	4	1	+3
Zakelijke dienstverlening overig	▼,16	,40	▼,17	,47	,18	▼,09	,06	,21	,26	▲,12	,11	,20	1	3	-2
Openbaar bestuur totaal	▼,17	,40	▼,17	,50	▼,14	▼,10	,07	▼,15	,28	▲,13	▲,20	▼,14	2	6	-4
Algemeen overheidsbestuur	▼,18	,40	▼,13	,48	▼,14	▼,07	,07	,16	,24	▲,12	▲,16	▼,13	2	5	-3
Defensie	,22	,32	,24	,47	,14	▲,26	,10	▼,08	▲,40	▲,14	▲,24	,13	4	1	+3
Politie	▼,14	,44	▲,32	,59	▼,12	,17	,04	,18	,36	▲,23	▲,38	,20	3	2	+1
Openbaar bestuur overig	▼,14	,41	▼,18	,52	,16	▼,09	,06	,15	,31	,11	▲,21	,16	1	3	-2
Onderwijs totaal	▼,10	,41	▲,30	▼,40	▼,15	,17	,07	▼,13	,21	,08	,11	▲,27	2	4	-2
Basisonderwijs	▼,06	,34	▲,38	▼,35	,16	,19	,05	,14	▼,11	,08	▼,06	▲,34	2	4	-2
Voortgezet onderwijs	▼,10	,44	▲,39	,56	,17	▲,28	,10	▼,08	,23	,07	▲,19	▲,29	4	2	+2
Hoger onderwijs	▼,14	,43	▼,15	▼,38	▼,12	▼,06	,09	,14	,28	,10	,13	,17	0	5	-5
Onderwijs overig	▼,11	,42	▲,27	▼,35	,16	,15	,05	,16	,24	,06	,09	▲,25	2	2	0
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,22	▲,44	▲,30	,53	▼,17	▼,11	▼,05	▼,15	▼,20	,09	▼,10	▲,32	3	7	-4
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,26	▲,57	▲,36	▲,68	,18	,14	,06	▼,10	,24	,12	,10	▲,35	4	1	+3
Geestelijke gezondheidszorg	▼,15	▲,58	,28	,49	,15	,14	,07	,16	,21	,11	▲,21	▲,31	3	1	+2
Overige gezondheidszorg	,21	,44	,25	▼,30	▼,13	▼,08	,05	,17	▼,11	,07	▼,06	▼,13	0	6	-6
Welzijnszorg met huisvesting	▲,30	▲,49	▲,41	▲,66	,20	▼,08	,07	,14	,23	,11	,11	▲,37	5	1	+4
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,27	,45	▲,37	▲,61	,17	▼,07	,05	,16	,32	,09	,09	▲,37	3	1	+2
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	▼,18	▼,16	,29	▼,17	,19	▲,45	▼,01	,19	,24	,08	,06	▲,43	2	4	-2
Gezinsverzorging en gezinshulp	,22	,44	,22	,56	,20	▼,04	,05	▲,27	▼,09	,06	▼,05	▲,36	2	3	-1
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▼,18	,42	▲,28	,52	▼,15	▼,09	▼,04	▼,12	,20	,08	,12	▲,31	2	5	-3
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,25	▼,29	,25	▼,41	,17	,19	,07	▲,27	▼,17	,08	▼,08	,17	1	4	-3
Cultuur, sport en recreatie	,20	▼,27	,25	,47	,20	,17	,05	,19	,20	,13	,09	,21	0	1	-1
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,24	,32	,26	,44	▼,13	▲,26	,08	▲,38	,14	,06	▼,05	▲,29	3	2	+1
Kappers en schoonheidsverzorging	▲,36	▼,27	,25	▼,19	▼,10	▼,09	,06	▲,37	,11	,05	▼,01	,14	2	5	-3
Cultuur en overige dienstverlening overig	,25	▼,31	,24	,44	,21	,22	,10	▲,24	,18	,05	,13	▼,07	1	2	-1

Noot: Propriëties/percentages zijn 'verticaal' tegen elkaar getoetst (bijv. 'landbouw' versus alle overige respondenten).

Tabel F.2 Risicofactoren naar branche; 1997, 1998 en 1999 gecombineerd; *gesorteerd* naar 'netto balans risicofactoren'.

Hoofdtak respectievelijk branche	Fysieke werkbelasting	Werk/tijddruk	Gebrek autonomie	Gebrek omgevings- regel mogelijkheden	Gebrek vaardigheidsmogelijkheden	Lawaairisico's	Gebrek plezier in het werk	Gebrek sfeer op het werk	Conflicten chef en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie sekse/ huidskleur	Onvoldoende beloning	Sign. # hoog op risicofactor	Sign. # laag op risicofactor	Netto balans ('-' = weinig; +' = veel risicofactoren)
Totaal	,23	,39	,24	,51	,18	,18	,08	,18	,24	,09	,12	,19	10	1	+9
Industrie overig	▲,26	,37	▲,29	▲,62	▲,26	▲,46	▲,14	▲,22	▲,31	▲,11	▲,17	▼,16	10	1	+9
Industrie totaal	▲,27	▼,36	▲,26	▲,57	▲,23	▲,41	▲,11	,18	▲,29	▲,10	▲,15	▼,17	9	2	+7
Vervoer en communicatie overig	▲,27	▲,44	,26	▲,60	▲,27	,20	▲,14	,21	,25	▲,12	▲,16	,17	7	0	+7
Sociale werkvoorziening	,24	▼,21	,26	▲,72	▲,29	▲,27	▲,14	,23	▲,44	,13	▲,22	▲,32	7	1	+6
Vervoer en communicatie totaal	▲,28	▲,43	▲,32	▼,46	▲,26	,20	▲,10	,19	,29	,09	▲,16	▼,16	6	2	+4
Welzijnzorg met huisvesting	▲,30	▲,49	▲,41	▲,66	,20	▼,08	,07	,14	,23	,11	,11	▲,37	5	1	+4
Vervoer over de weg (excl. goederen)	▲,28	,41	▲,50	▼,27	▲,29	,19	,06	,17	,33	,04	▲,18	,25	4	1	+3
Vervoer spoor en luchtvaart	,27	▲,51	▲,38	,53	,17	▲,41	,06	,11	,20	,08	▲,22	▼,09	4	1	+3
Reiniging van gebouwen e.d.	▲,32	,40	,20	▲,70	▲,38	▼,06	▲,15	,22	,21	,07	,10	,19	4	1	+3
Defensie	,22	,32	,24	,47	,14	▲,26	,10	▼,08	▲,40	▲,14	▲,24	,13	4	1	+3
Ziekenhuizen (excl. psychiatrie)	,26	▲,57	▲,36	▲,68	,18	,14	,06	▼,10	,24	,12	,10	▲,35	4	1	+3
Niet gespecialiseerde detailhandel	,25	▼,31	▲,36	▲,75	▲,30	▼,08	,09	▼,13	▲,36	▲,13	,11	,20	5	3	+2
Voortgezet onderwijs	▼,10	,44	▲,39	,56	,17	▲,28	,10	▼,08	,23	,07	▲,19	▲,29	4	2	+2
Suikerverwerkende industrie	▲,31	,35	▲,31	,52	▲,26	,21	,07	,10	,22	,04	,09	▼,09	3	1	+2
Geestelijke gezondheidszorg	▼,15	▲,58	,28	,49	,15	,14	,07	,16	,21	,11	▲,21	▲,31	3	1	+2
Lichamelijke- en geestelijke gehandicaptenzorg	,27	,45	▲,37	▲,61	,17	▼,07	,05	,16	,32	,09	,09	▲,37	3	1	+2
Bouwinstallatie	▲,35	,40	▼,15	▲,72	▼,11	▲,24	,07	,17	,28	,06	,13	,20	3	2	+1
Politie	▼,14	,44	▲,32	,59	▼,12	,17	,04	,18	,36	▲,23	▲,38	,20	3	2	+1
Amusement en kunst (excl. film, radio en televisie)	,24	,32	,26	,44	▼,13	▲,26	,08	▲,38	,14	,06	▼,05	▲,29	3	2	+1
Hout- en meubelindustrie	▲,31	▼,25	,28	,45	,20	▲,45	,10	,12	,21	,08	,13	,17	2	1	+1
Metaalindustrie	▲,32	,39	▼,21	,52	,19	▲,48	,11	,19	,31	,10	,13	,17	2	1	+1
Vervaardiging van chemische producten	,20	,40	,20	,53	,15	▲,28	,12	,12	,21	,08	,13	,16	1	0	+1
Bouwbedrijf	▲,44	,41	,24	▲,72	▼,15	▲,28	,09	,16	,31	▼,05	,12	▼,13	3	3	0
Afwerking van gebouwen	▲,49	▲,47	▼,18	▲,72	,16	,18	,09	,22	,28	▼,03	▼,04	,16	3	3	0
Horeca totaal	,23	,42	▲,34	▼,45	▲,24	▲,30	,08	▼,11	,26	▼,06	,12	,19	3	3	0
Goederenvervoer over de weg	▲,34	,36	,28	▼,24	▲,25	▼,09	,09	,22	▲,37	,07	,11	▼,10	3	3	0
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	,20	,43	▼,12	,43	,17	▼,09	▲,15	,15	,28	▲,18	,15	,20	2	2	0
Onderwijs overig	▼,11	,42	▲,27	▼,35	,16	,15	,05	,16	,24	,06	,09	▲,25	2	2	0
Uitgeverijen, drukkerijen	▼,19	,43	,21	,51	,20	▲,29	,06	,17	,21	,11	,15	,15	1	1	0
Gespecialiseerde detailhandel (levens/verzorgingsmiddelen)	,21	,40	▲,32	,50	,16	▼,07	,08	,15	,23	,05	,08	,26	1	1	0
Bouwnijverheid totaal	▲,41	,41	▼,20	▲,71	▼,14	▲,25	,08	,17	,28	▼,05	,11	▼,15	3	4	-1
Gezinsverzorging en gezinshulp	,22	,44	,22	,56	,20	▼,04	,05	▲,27	▼,09	,06	▼,05	▲,36	2	3	-1
Cultuur en overige dienstverlening overig	,25	▼,31	,24	,44	,21	,22	,10	▲,24	,18	,05	,13	▼,07	1	2	-1
Cultuur, sport en recreatie	,20	▼,27	,25	,47	,20	,17	,05	,19	,20	,13	,09	,21	0	1	-1
Landbouw totaal	▲,38	▼,23	▼,18	▲,57	▲,21	▼,12	,08	▲,31	▼,14	▼,03	▼,06	,21	4	6	-2
Onderwijs totaal	▼,10	,41	▲,30	▼,40	▼,15	,17	,07	▼,13	,21	,08	,11	▲,27	2	4	-2

Hoofdtak respectievelijk branche	Fysieke werkbelasting	Werktijddruk	Gebrek autonomie	Gebrek omgevings- regelmogelijkheden	Gebrek vaardigheidsmogelijkheden	Lawaairisico's	Gebrek plezier in het werk	Gebrek sfeer op het werk	Conflict en/of collega's	Ontevreden over leiding	Discriminatie sekse/ huidskleur	Onvoldoende beloning	Sign. # hoog op risicofactor	Sign. # laag op risicofactor	Netto balans ('-' = weinig; '+' = veel risicofactoren)
Basisonderwijs	▼,06	,34	▲,38	▼,35	,16	,19	,05	,14	▼,11	,08	▼,06	▲,34	2	4	-2
Kinderdagverblijven en peuterspeelzalen	▼,18	▼,16	,29	▼,17	,19	▲,45	▼,01	,19	,24	,08	,06	▲,43	2	4	-2
Bouwnijverheid overig	▲,31	,32	▼,12	,56	▼,10	,22	,06	,13	,17	,04	,11	▼,10	1	3	-2
Zakelijke dienstverlening overig	▼,16	,40	▼,17	,47	,18	▼,09	,06	,21	,26	▲,12	,11	,20	1	3	-2
Openbaar bestuur overig	▼,14	,41	▼,18	,52	,16	▼,09	,06	,15	,31	,11	▲,21	,16	1	3	-2
Financiële instellingen overig	▼,15	,33	▼,10	,42	,14	,14	,13	,22	,20	,07	,11	,12	0	2	-2
Handel totaal	▼,21	▼,32	,23	▼,48	▲,20	▼,12	,08	,18	▲,27	,09	▼,09	,19	2	5	-3
Algemeen overheidsbestuur	▼,18	,40	▼,13	,48	▼,14	▼,07	,07	,16	,24	▲,12	▲,16	▼,13	2	5	-3
Gezondheids- en welzijnszorg overig	▼,18	,42	▲,28	,52	▼,15	▼,09	▼,04	▼,12	,20	,08	,12	▲,31	2	5	-3
Kappers en schoonheidsverzorging	▲,36	▼,27	,25	▼,19	▼,10	▼,09	,06	▲,37	,11	,05	▼,01	,14	2	5	-3
Handel overig	,22	,36	▼,18	▼,40	▼,16	,17	,08	▲,20	,28	,09	,10	▼,15	1	4	-3
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	▼,18	,41	▼,09	▲,59	,16	▼,10	,08	,11	,21	,11	,10	▼,08	1	4	-3
Cultuur en overige dienstverlening totaal	,25	▼,29	,25	▼,41	,17	,19	,07	▲,27	▼,17	,08	▼,08	,17	1	4	-3
Gezondheids- en welzijnszorg totaal	▼,22	▲,44	▲,30	,53	▼,17	▼,11	▼,05	▼,15	▼,20	,09	▼,10	▲,32	3	7	-4
Banken	▼,14	▲,45	▼,14	▲,58	▼,09	▼,08	,06	▼,08	,16	,08	,10	▼,05	2	6	-4
Architecten- en ingenieurbureaus	▼,16	▲,55	▼,13	▼,42	▼,11	▼,05	,11	▲,28	▼,12	,10	,07	,17	2	6	-4
Openbaar bestuur totaal	▼,17	,40	▼,17	,50	▼,14	▼,10	,07	▼,15	,28	▲,13	▲,20	▼,14	2	6	-4
Zakelijke dienstverlening totaal	▼,19	▲,45	▼,14	▼,45	▼,16	▼,06	,09	▲,20	,21	,10	▼,09	▼,16	2	7	-5
Overige detailhandel (woningbranche)	▼,17	▼,23	▼,20	▼,43	,19	▼,10	,09	,18	,24	,06	▼,06	▲,23	1	6	-5
Financiële instellingen totaal	▼,15	,42	▼,12	▲,55	▼,12	▼,10	,08	▼,12	,18	,09	,10	▼,07	1	6	-5
Hoger onderwijs	▼,14	,43	▼,15	▼,38	▼,12	▼,06	,09	,14	,28	,10	,13	,17	0	5	-5
Informatie- en communicatietechnologie	,22	,45	▼,10	▼,44	▼,09	▼,07	,07	▼,10	,28	,09	,07	▼,08	0	6	-6
Overige gezondheidszorg	,21	,44	,25	▼,30	▼,13	▼,08	,05	,17	▼,11	,07	▼,06	▼,13	0	6	-6
Juridische en economische dienstverlening	▼,17	▲,48	▼,12	▼,34	▼,11	▼,02	,07	,18	▼,13	,06	▼,07	▼,12	1	8	-7

Noot Properties/percentages zijn 'verticaal' tegen elkaar getoetst (bijv. 'landbouw' versus alle overige respondenten).