

Pilot cohorton- onderzoek langdurig zieke werknemers Eindrapport

oktober 2002

No. 264

J.F. (Jan Fekke) Ybema (TNO Arbeid)

C.G.L. (Carla) van Deursen (AStri)

P.G.W. (Peter) Smulders (TNO Arbeid)

T.J. (Theo) Veerman (AStri)

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

Onderzoek verricht door TNO-Arbeid en AStri

in opdracht van het ministerie van Sociale

Zaken en Werkgelegenheid

NR. 900
plaats AH 691

Inhoud

1. Voorwoord.....	3
2. Het onderzoek in hoofdlijnen	5
2.1 De oorspronkelijke onderzoeksopzet	5
2.2 Tussentijdse beëindiging van het project	6
2.3 Opbouw rapport	7
3. Aanleiding, doel- en probleemstelling en de concrete onderzoeksvragen.....	9
3.1 Aanleiding, doel- en probleemstelling	9
3.2 De concrete onderzoeksvragen in het monitoringonderzoek	10
3.3 De concrete onderzoeksvragen in het thematisch verdiepend onderzoek	12
4. Een theoretisch kader voor het cohortonderzoek.....	15
4.1 Het onderzoeksmodel op hoofdlijnen.....	15
4.2 Concretisering van het model.....	17
4.3 Ondersteuning voor het onderzoeksmodel.....	19
5. Steekproefselectie en respons	21
5.1 Onderzoekspopulatie.....	21
5.2 Wijze van steekproeftrekking.....	21
5.3 Wijze van dataverzameling	21
5.4 Omvang van de steekproef.....	22
5.5 Gerealiseerde interviews bij werknemers in de 1 ^e meting.....	23
5.6 Gerealiseerde interviews bij werknemers in de 2 ^e meting.....	24
5.7 Gerealiseerde interviews bij werkgevers.....	24
5.8 Representativiteit ten opzichte van oorspronkelijke steekproef.....	25
5.9 Representativiteit voor de 13-weekszieken in Nederland	26
6. Vragenlijsten en data-analyse	29
6.1 De werknemersvragenlijsten	29
6.2 De werkgeversvragenlijst.....	32
6.3 Testen van de vragenlijsten	34
6.4 Wijze van analyse	35
7. Resultaten van het onderzoek	37
7.1 Beschrijving van de respondenten in het onderzoek	37
7.2 Gezondheid	38
7.3 Kenmerken van bedrijf en werk	39
7.4 Contacten tussen werknemer en werkgever	42
7.5 Contacten met de bedrijfsarts.....	42
7.6 Contact met de uitvoeringsinstelling.....	43
7.7 Uitgevoerde interventies	44
7.8 Werkhervating.....	45

7.9 Voorwaarden voor werkhervatting bij niet-hervatters	47
7.10 Invloeden op werkhervatting.....	48
8. Vergelijkend responsonderzoek.....	50
9. Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.....	56
9.1 Onderzoek bij zieke werknemers	56
9.2 Onderzoek bij werkgevers.....	59
9.3 Onderzoek bij arbodiensten.....	60
9.4 Koppeling van gegevens van werknemers, werkgevers en bedrijfsartsen	61
9.5 Conclusies ten aanzien van de doelen van het pilot cohort	61
10. Literatuur	63
Bijlagen	67

1. Voorwoord

Bij alle nadruk die de laatste jaren is gelegd op beperking van het WAO-volume is steeds duidelijker geworden dat een dergelijke beperking alleen mogelijk is wanneer er adequate interventies plaatsvinden in het eerste ziektejaar. Niet alleen is primaire preventie – het voorkómen dat werknemers langdurig ziek worden – van belang, maar ook moet gezorgd worden dat als verzuim toch eenmaal langdurig dreigt te worden, er tijdig wordt ingegrepen: vroegtijdige reïntegratie oftewel reïntegratie binnen het eerste ziektejaar (naar het eigen werk, al dan niet aangepast, naar ander werk bij dezelfde werkgever, of al naar een andere werkgever). De Wet REA biedt daartoe ook instrumenten.

De sterke indruk bestaat dat in deze cruciale fase, tussen de derde ziektemaand en het einde van de wachttijd WAO, nog steeds te veel kansen op vroegtijdige reïntegratie worden gemist. Werknemers die eenmaal Einde Wachttijd hebben bereikt, dus een jaar verzuimen, geven zelf vaak aan dat er in deze fase meer gedaan had kunnen worden (zie de resultaten van de sinds 1985 lopende Epidemiologieonderzoeken in opdracht van de UWV inzake Arbeidsongeschiktheid).

Juist over deze cruciale fase in het verzuimproces is momenteel echter weinig bekend, zeker in vergelijking tot de periode na Einde Wachttijd (waarop zowel uit de uitvoeringsgegevens als de Epidemiologieprojecten wel redelijk zicht bestaat). Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) had daarom het plan om een periodiek cohortonderzoek uit te voeren onder langdurig zieken (> 13 weken ziek), waarbij de drie centrale actoren in deze fase – werknemer, werkgever en arbodienst – op verschillende momenten zouden worden geïnterviewd. De kernvragen in dit onderzoek betroffen welke interventies worden toegepast (of juist achterwege gelaten), waarom ze wel of juist niet worden toegepast, en wat het effect is. Door uit te gaan van concrete gevallen van langdurig verzuim werd verwacht meer zicht op de realiteit te krijgen dan bijvoorbeeld in het voormalige SZW-Werkgeverspanel, waarin het (eventuele) reïntegratiebeleid alleen in meer abstracte zin en alleen vanuit de waarneming van de werkgever kon worden beschreven.

Het Ministerie van SZW had de bedoeling om met een vaste frequentie cohorten van langdurig zieke werknemers te gaan volgen. Alvorens dit cohortonderzoek definitief van start te laten gaan, is besloten om een pilotonderzoek uit te laten voeren, waarbij gestreefd werd naar een steekproefomvang van 400 werknemers. Reden voor dit pilotonderzoek is het verkennen van de haalbaarheid van het project gezien vanuit de te verwachten medewerking van de verschillende deelnemers. AS*tri* en TNO Arbeid hebben opdracht gekregen voor de uitvoering van deze pilot. Om een aantal redenen is echter al voordat alle metingen uitgevoerd waren, besloten om het onderzoek stop te zetten. In de eerste plaats bleek de deelnamebereid van de werknemers veel lager dan verwacht. Met een respons van slechts 14% kon de nagestreefde omvang van 400 niet gehaald worden. De lage respons heeft als gevolg dat de informatie met deze pilot verkregen wordt waarschijnlijk weinig representatief is. Bovendien biedt de geringe steekproefomvang weinig analysemogelijkheden. Het pilot-cohort is daarom niet geschikt als nulmeting voor de per 1 april 2002 ingevoerde Wet Poortwachter. De lage respons leidde tevens tot het inzicht dat de voorgestelde werkwijze (met koppeling van werknemer, werkgever en bedrijfsarts) ook voor een groter cohort niet bruikbaar zou zijn. Ook methodologische overwegingen konden het voortzetten van het onderzoek daarom niet voldoende rechtvaardigen.

In dit rapport wordt de oorspronkelijke vraagstelling en opzet van het pilotonderzoek beschreven en volgt een beknopte bespreking van de resultaten van de daadwerkelijk uitgevoerde delen van het onderzoek. Hierbij moet worden aangetekend dat de beschreven resultaten waarschijnlijk niet representatief zijn en

daardoor niet kunnen worden gegeneraliseerd naar de totale populatie van 13-weekszieken. In dit rapport wordt verder besproken wat mogelijke alternatieve onderzoeksopzetten zijn die op een hogere respons kunnen rekenen en welke aanbevelingen voor toekomstig onderzoek kunnen worden gedaan op basis van de verkregen ervaring in dit pilotonderzoek.

2. Het onderzoek in hoofdlijnen

2.1 De oorspronkelijke onderzoeksopzet

Achtergrond van de opdracht

In juli 2001 hebben TNO Arbeid en AStri van het Ministerie van SZW opdracht gekregen voor het uitvoeren van een pilotonderzoek onder een cohort van 400 langdurig zieke werknemers.

Algemene vraagstelling van het cohortonderzoek

Centraal in het cohortonderzoek onder langdurig zieke werknemers, hun werkgevers en hun bedrijfsarts stond de vraag naar de inzet en effectiviteit van interventies tijdens het eerste ziektejaar en de factoren die van invloed zijn op deze effectiviteit. Een tweede doelstelling van het cohortonderzoek was het monitoren van de effecten van door de overheid geïnitieerde beleidsinterventies ter stimulering van (vroeg) reïntegratie van zieke werknemers (onder andere het Wetsvoorstel Verbetering Poortwachter, REA-instrumentarium en de met SUWI uitgebreide reïntegratieverantwoordelijkheid van werkgevers). De bedoeling was om het onderzoek met een bepaalde frequentie te herhalen. Door vergelijking binnen en tussen cohorten, zouden effecten van wijzigingen in wet- en regelgeving rond ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid op reïntegratie in kaart gebracht worden.

Omdat er weinig ervaring was met grootschalig monitoringonderzoek waarbij ook de bedrijfsarts en werkgever van zieke werknemers wordt betrokken, is in deze pilot eerst de haalbaarheid onderzocht bij een klein cohort, waarbij werd gestreefd naar een steekproefomvang van 400 werknemers in de eerste meting. Een belangrijk doel van het pilotonderzoek was om na te gaan of een voldoende respons van alle betrokkenen gerealiseerd kan worden. Daarnaast zouden ook de te gebruiken vragenlijsten worden getest en waar nodig bijgesteld.

Onderzoeksgroep

De steekproef wordt gevormd door werknemers die drie maanden ziek zijn en waarvoor een reïntegratieplan naar de uitvoeringsinstelling is gestuurd. Zij zouden op drie tijdstippen telefonisch worden geïnterviewd: 6, 10 en 13 maanden na de ziekmelding. Bij 6 maanden zou tevens hun werkgever worden geïnterviewd en bij 13 maanden zowel hun werkgever als hun bedrijfsarts.

Naast monitoringonderzoek ook een thematisch verdiepend onderzoek

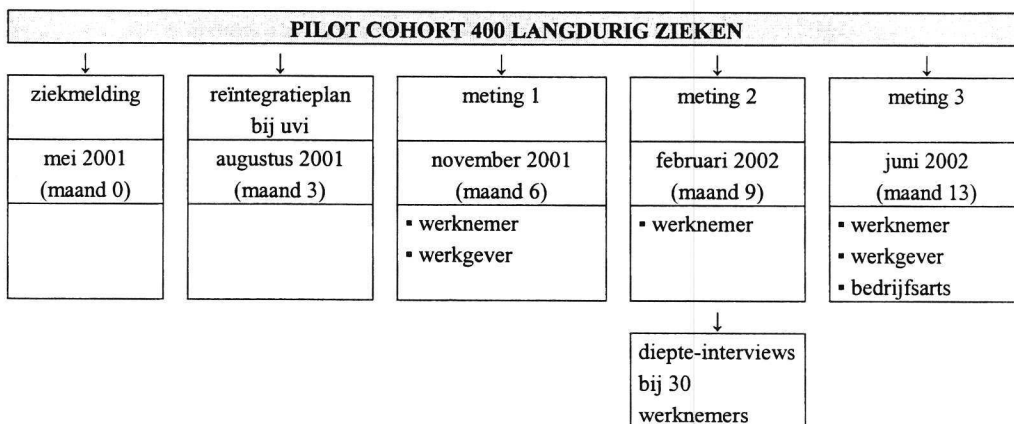
Als aanvulling op het hierboven omschreven monitoringonderzoek, zou een thematische verdiepend onderzoek plaatsvinden, in de vorm van diepte-interviews bij 30 werknemers. Deze interviews moesten zicht geven op hoe het proces vanaf het moment van ziekmelding werkt. Centraal staan de interacties tussen de werknemer enerzijds en de werkgever en bedrijfsarts anderzijds. Hoe ervaart de werknemer het handelen van werkgever en bedrijfsarts? Wat verwacht de werknemer van hen? Welke gevolgen heeft de begeleiding van werkgever en bedrijfsarts op de houding van de werknemer? Welke begeleiding is ontvangen en welke interventies zijn ondernomen? De interviews zouden tevens als een nadere onderbouwing van de monitor dienen: vinden we de zaken die blijken uit de diepte-interviews wezenlijk zijn voor het verloop van het proces ook terug in de monitor?

Overzicht van de metingen

Schema 1 geeft een overzicht van de meetmomenten in het pilotonderzoek binnen het ziekte-traject van de werknemer. Hiervan zijn meting 1 bij werknemers en werkgevers en meting 2 bij werknemers

daadwerkelijk uitgevoerd. Door de tussentijdse beëindiging van het onderzoek zijn de diepte-interviews en meting 3 bij werknemers, werkgevers en bedrijfsartsen komen te vervallen.

Schema 1: Schematisch overzicht meetmomenten



2.2 Tussentijdse beëindiging van het project

Zoals hierboven reeds is aangegeven, is het pilot cohortonderzoek langdurig zieken beëindigd voordat de dataverzameling was afgerond. De belangrijkste reden voor deze stopzetting was dat de deelnamebereid van de werknemers veel lager lag dan werd verwacht. Met een respons van slechts 14% kon de nagestreefde omvang van 400 werknemers bij de eerste meting niet gehaald worden. De lage respons heeft als gevolg dat de informatie die met deze pilot verkregen wordt waarschijnlijk weinig representatief is. Bovendien biedt de geringe steekproefomvang weinig analysemogelijkheden. Het pilot-cohort is daarom niet geschikt als nulmeting voor de per 1 april 2002 ingevoerde Wet Verbetering Poortwachter.

Nadat duidelijk werd dat de respons zo laag was, is in eerste instantie in de begeleidingscommissie besloten om de analyse van de data te beperken en extra tijd te reserveren voor analyse van de representativiteit van de steekproef en analyses te maken van de respons in andere onderzoeken onder deze populatie. Het doel van de pilot werd daarmee sterker methodologisch en minder inhoudelijk van aard. De dataverzameling voor het onderzoek werd in eerste instantie voortgezet om na te gaan in hoeverre uitval van werknemers gedurende het onderzoek op zou treden en in hoeverre werkgevers en bedrijfsartsen zouden willen meewerken aan het onderzoek.

In een later stadium, ten tijde van de tweede meting onder werknemers, kwamen wij (de onderzoekers) en het Ministerie van SZW tot de voorlopige conclusie dat de lage respons waarschijnlijk te wijten was aan het feit dat van de zieke werknemers een te grote investering werd gevraagd. Deze investering betrof enerzijds de toezegging dat men zelf drie telefonische interviews zou geven en anderzijds dat men een machtiging voor de deelname van werkgever en bedrijfsarts moest geven. Deze voorlopige conclusie leidde bij het Ministerie van SZW tot het inzicht dat de voorgestelde werkwijze (met koppeling van werknemer, werkgever en bedrijfsarts) ook voor een groter cohort niet bruikbaar zou zijn. Ook

methodologische overwegingen konden het voortzetten van het onderzoek daarom niet voldoende rechtvaardigen.

In het huidige rapport worden de beschikbare gegevens van werknemers en werkgevers beknopt beschreven. Aangezien de gerapporteerde bevindingen waarschijnlijk niet representatief zijn voor de populatie van 13-weekszieke werknemers leek een meer uitgebreide analyse van de gegevens niet wenselijk.

2.3 Opbouw rapport

In hoofdstuk 3 vatten wij de startnotitie van het Ministerie van SZW voor het pilot-cohort kort samen, hetgeen uitmondt in de vraagstelling voor het onderzoek. In hoofdstuk 4 schetsen we een theoretisch kader voor het onderzoek. In hoofdstuk 5 bespreken we de steekproefselectie en de respons in dit onderzoek. In hoofdstuk 6 komen de inhoud van de afgenomen vragenlijsten alsmede de wijze van data-analyse aan de orde. In hoofdstuk 7 behandelen we de belangrijkste resultaten op basis van rechte tellingen bij de twee metingen bij werknemers en de meting bij werkgevers. In hoofdstuk 8 vergelijken we de respons in het huidige onderzoek met de respons van andere onderzoeken bij langdurig zieke werknemers. Ten slotte geven wij in hoofdstuk 9 aanbevelingen voor de opzet van eventuele toekomstige onderzoeken onder langdurig zieke werknemers waarbij tevens aan bod komt wat de te verwachten respons is bij een andere onderzoeksopzet.

3. Aanleiding, doel- en probleemstelling en de concrete onderzoeksvragen

3.1 Aanleiding, doel- en probleemstelling

In dit hoofdstuk wordt grotendeels de startnotitie van het Ministerie van SZW aangehaald. Hier en daar gebeurt dat in een iets verkorte vorm. De aanleiding voor het Ministerie van SZW om een 'periodiek cohortonderzoek' uit te laten voeren naar interventies rondom langdurig zieke werknemers is gelegen in het feit dat het overheidsbeleid de laatste jaren juist in het teken van het bevorderen van dit type interventies heeft gestaan. Een centraal element in de wetten Wulbz, Pemba en REA, alsmede in de recente Wet SUWI en de Wet Verbetering Poortwachter, is namelijk het vergroten van de inspanning van werkgevers, werknemers en arbodiensten op het gebied van reïntegratie. Het Ministerie van SZW constateert in de startnotitie van 20 maart 2001 dat het over weinig inzicht beschikt in de interventies die in het eerste ziektejaar worden ondernomen om zieke werknemers te reïntegreren. Hierdoor is het moeilijk om eventuele effecten van de beleidsinspanningen op het gedrag van de verschillende partijen te bepalen.

Tegen deze beleidsmatige achtergrond zijn de drie doelstellingen van het onderzoeksproject:

1. zicht krijgen op:
 - a. de inzet van interventies;
 - b. de effectiviteit van interventies;
 - c. de factoren waarvan de effectiviteit van interventies afhankelijk is;
2. het monitoren van de effecten van door de overheid geïnitieerde beleidsinterventies ter stimulering van (vroeg) reïntegratie van zieke werknemers;
3. het verkrijgen van een databestand dat aanvullende secundaire analyses mogelijk maakt.

Als additioneel onderzoeksdoel is door het Ministerie van SZW geformuleerd, dat het onderzoek tevens dient als (nul)meting voor de beoogde evaluatie van het Wetsvoorstel Verbetering Poortwachter en de met SUWI uitgebreide reïntegratieverantwoordelijkheid van werkgevers. Door de geringe omvang van het pilot-cohort is dit echter maar in beperkte mate mogelijk.

Om deze doelstellingen te bereiken wil het Ministerie periodiek een cohortonderzoek onder zieke werknemers laten uitvoeren met de volgende onderzoeksvragen:

1. welke interventies vinden er in het eerste ziektejaar plaats, wanneer en door wie worden deze interventies ondernomen en wat is het resultaat van de interventies?
2. hoe ontwikkelen deze interventies zich in de loop van de tijd? (indien mogelijk ook: In hoeverre zijn beleidsveranderingen hierop van invloed geweest?)
3. wat zijn de succes- en faalfactoren bij de inzet en het gebruik van interventies?
4. welke overwegingen spelen een rol bij de inzet en het gebruik van interventies?

Voor een goed begrip van de doel- en probleemstelling gelden nog de volgende omschrijvingen.

Definitie van het begrip 'interventie'

Onder interventie verstaat het Ministerie van SZW:

1. de begeleiding van de zieke werknemer door werkgever, arbodienst en uitvoeringsinstelling en
2. de inzet van reïntegratie-instrumenten.

Het gaat met andere woorden om de concrete stappen die worden gezet op weg naar herstel en reïntegratie, niet zijnde de 'reguliere' ingrepen vanuit de curatieve sector. Voorbeelden van interventies zijn onder meer verzuimbegeleiding door de werkgever, gesprekken met de bedrijfsarts, arbeidstherapeutisch werken, korter werken, werken in een lager werktempo, aanpassing van de werkplek, om- of bijscholing gericht op ander werk en andere vanuit het werk geïnitieerde interventies (bijvoorbeeld wachtlijstbemiddeling).

Definitie van 'zieke werknemer'

Het onderzoek richt zich op werknemers met een verzuim van 13 weken en langer.

Periodiciteit van het onderzoek

Het onderzoek dient met een nog nader te bepalen periodiciteit herhaald te worden, opdat vastgesteld kan worden of er door veranderingen in beleid meer inspanningen worden gepleegd en hoe zich dit in de tijd ontwikkelt.

'Observatie'-periode van de zieke werknemers

Het onderzoek dient inzicht te geven in het proces dat zich voltrekt gedurende het eerste ziektejaar tot en met het moment van volledige werkhervatting dan wel de claimbeoordeling voor de WAO. Dit proces omvat dus de verzuimbegeleiding tijdens het eerste ziektejaar, de reïntegratie tijdens het eerste ziektejaar en de claimbeoordeling WAO. Het onderzoek sluit daarmee aan op het project 'Epidemiologie van de arbeidsongeschiktheid' onder 12-maandszieken, dat wordt uitgevoerd in opdracht van het voormalige Lisv (nu UWV).

Onderdelen van het onderzoeksproject

Het onderzoeksproject omvat twee te onderscheiden onderdelen:

1. een monitoringonderzoek betreffende 'reguliere' informatie;
2. de (eenmalige) diepte-interviews.

In de volgende paragrafen worden de onderwerpen en onderzoeksvragen in deze twee onderdelen weergegeven.

3.2 De concrete onderzoeksvragen in het monitoringonderzoek

Bij het monitoringonderzoek gaat het om vier onderdelen:

1. aard, omvang en het resultaat van interventies;
2. gebruik van de instrumenten poortwachter, en hun relatie met;
3. achtergrondkenmerken van de werknemer;
4. achtergrondkenmerken van de werkgever.

Onderzoeksvragen waarop bij deze vier onderdelen gemonitord moet worden zijn:

1. Aard, omvang en resultaat interventies:
 - welke interventies vinden er plaats in het eerste ziektejaar?
 - door wie worden deze interventies gepleegd?
 - wanneer vinden deze interventies plaats?
 - in hoeverre is er sprake van REA-voorzieningen / subsidies, en in hoeverre wordt er door de werkgever zelf betaald?
 - wat is het resultaat van de interventies?
 - wat is de duurzaamheid van dit resultaat? (voor zover meetbaar binnen de onderzoeksperiode)
 - bestaan er verschillen ten aanzien van bovenstaande vragen afhankelijk van achtergrondkenmerken van werkgevers en/of werknemers?
2. Gebruik instrumenten poortwachter (na invoering van de Wet Verbetering Poortwachter):
 - zijn de verschillende instrumenten die het Wetsvoorstel Verbetering Poortwachter biedt bekend bij de diverse betrokkenen?
 - zijn er 'second opinions' aangevraagd bij de uitvoeringsinstellingen, en door wie zijn ze aangevraagd (werkgever of werknemer)? Wat is de uitkomst van de second opinion?
 - is er SV-advies aangevraagd bij de uitvoeringsinstellingen, en door wie is dit aangevraagd (werkgever of werknemer)?
 - wordt de WAO-beoordeling uitgesteld, en hoe lang duurt dit uitstel?
 - zijn er sancties opgelegd door de uitvoeringsinstellingen?
 - aan wie zijn sancties opgelegd, werkgever of werknemer?
 - wat zijn de redenen voor het opleggen van sancties (bijvoorbeeld reïntegratieverslag niet volledig, of onvoldoende reïntegratie-inspanningen geleverd)?
 - wat is de aard van de opgelegde sancties (bijvoorbeeld verlenging van de plicht tot loondoorbetaling)?
 - bestaan er verschillen ten aanzien van bovenstaande vragen afhankelijk van achtergrondkenmerken van werkgevers en/of werknemers?
3. Achtergrondkenmerken van de werknemer

Bij de presentatie van de monitorgegevens dient in elk geval een onderscheid gemaakt te worden naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau van de werknemer en zijn/haar diagnose (met als onderscheid psychisch, bewegingsklachten, zwangerschapscomplicaties en overig). De overige werknemerkenmerken die verzameld dienen te worden, zijn - niet limitatief -:

 - etniciteit;
 - gezinssituatie (alleenstaand of gehuwd/samenwonend, hoofdkostwinner, kinderen, omvang dienstverband partner, recente zwangerschap/bevalling);
 - aard van de ziekte, ernst beperkingen en prognose/verwachtingen betrokkenen;
 - mate arbeidsongeschiktheid na Einde Wachttijd;
 - arbeidsverleden (duur, eventuele eerdere werkloosheid of arbeidsongeschiktheid);
 - ziekteverleden (ziekteverzuim voorgaande jaren, plotseling ontstaan, chronisch, afname prestaties/belastbaarheid afgelopen jaren, reeds aanwezige (eerdere) werkaanpassingen);
 - soort dienstverband (aantal uren, vast/tijdelijk, regulier dienstverband of WSW, WIW of ID-baan);

- tevredenheid met het werk*;
- arbeidsoriëntatie (motivatie om weer aan de slag te gaan)*;
- soort werk / functie*;
- (arbo-)kenmerken van het oude werk (vgl. met vraagstelling arbomonitor EBB);
- al dan niet sprake van een arbeidsconflict*;
- financiële situatie (hoogte eigen inkomen, inkomen partner, etc);
- mate van werkhervatting en eventuele aanpassingen in het werk*.

Bij het in kaart brengen van de achtergrondkenmerken van de werknemer dient zoveel mogelijk aangesloten te worden bij de enquêtevragen uit POLS, EBB en Epi-onderzoek. Op deze wijze kan het datamateriaal van het onderzoek gesynchroniseerd worden met de data van het Epi-onderzoek en POLS en worden secundaire epidemiologische analyses mogelijk.

4. Achtergrondkenmerken van de werkgever
- sector
 - omvang van het bedrijf
 - al dan niet sprake van herverzekering
 - soort herverzekering
 - aard van het contract met de arbodienst
 - bovenwettelijke uitkeringen
 - gevoerde verzuimbeleid
 - vervanging van de zieke werknemer *

3.3 De concrete onderzoeksvragen in het thematisch verdiepend onderzoek

Het thematisch verdiepend onderzoek bestaat uit 30 diepte-interviews met werknemers uit het monitoringonderzoek. In deze diepte-interviews wordt ingegaan op verloop van het proces vanaf het moment van ziekmelding. Hierbij komen onder andere de volgende onderwerpen aan de orde:

- hoe heeft men het handelen van de bedrijfsarts ervaren?
- hoe heeft men het handelen van de werkgever ervaren?
- hoe hebben de handelingen van bedrijfsarts en werkgever het handelen van de werknemer zelf beïnvloed?
- wat waren de verwachtingen die de werknemer had van bedrijfsarts en werkgever?
- als deze verwachtingen niet gerealiseerd zijn, waar zit dat dan in?
- wat hebben de verschillende partijen aan concrete maatregelen ondernomen om snelle terugkeer te bevorderen (bijvoorbeeld werkplekaanpassing, taakaanpassing, training, omscholing)?
- hoe verlopen de onderlinge interacties tussen de verschillende betrokken partijen?
- hoe werken de onderlinge interacties door in het proces? Treedt er bijvoorbeeld verharding op tussen werknemer en werkgever? En wat betekent dit voor het verdere proces?
- is de werknemer van mening dat als één van de partijen anders had gehandeld, snellere terugkeer mogelijk was geweest.
- als de oorzaak van de ziekte (deels) in het werk lag, is die weggenomen?

- _____

* tevens de ontwikkelingen daarin gedurende de onderzoeksperiode bestuderen

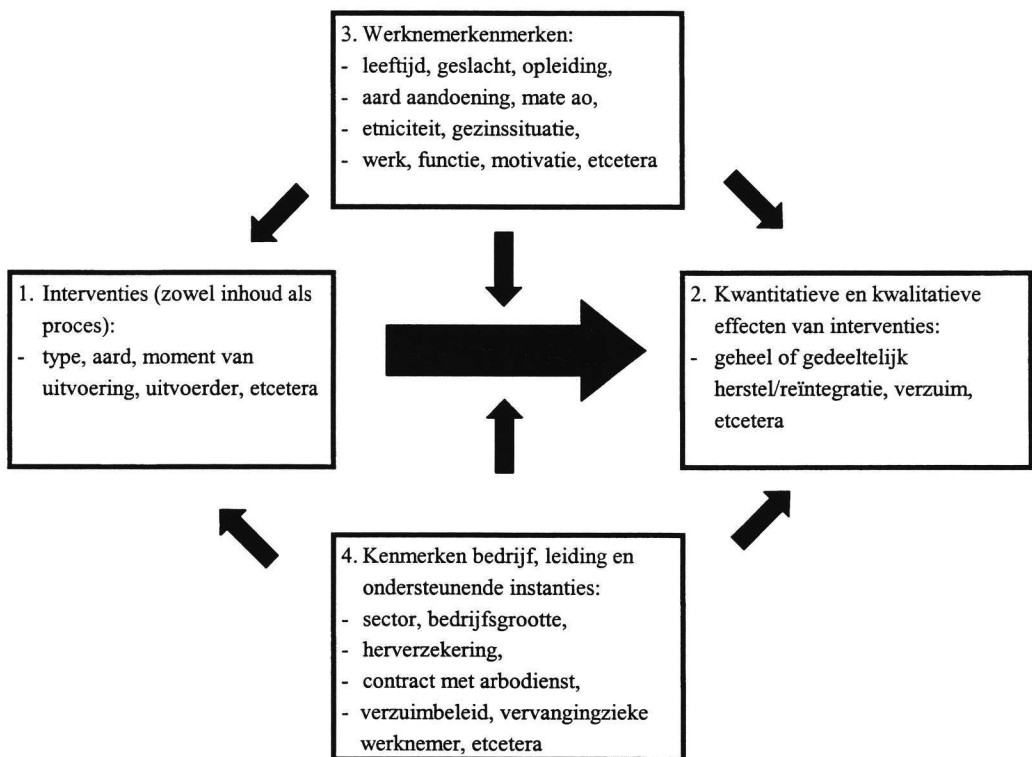
- hoe is de begeleiding na terugkeer vormgegeven? In hoeverre is de relatie met het werk tijdens de ziekte in stand gehouden, bijvoorbeeld door regelmatig bezoek aan het werk of deelname aan het werkoverleg. Heeft dit een effect op de werkhervatting gehad?

4. Een theoretisch kader voor het cohortonderzoek

4.1 Het onderzoeksmodel op hoofdlijnen

Het monitoring onderzoek omvat als hoofdlijn de vraag naar (de effecten van) de interventies. De essentie van het onderhavige cohortonderzoek betreft de vraag naar de inzet en effectiviteit van interventies, met daarbij de vraag naar de factoren waarvan de effectiviteit van interventies afhankelijk is. Hierbij richt dit onderzoek zich op werknemer- en werkgeverkenmerken. Op het verband tussen aard van de interventies en de effecten ervan, is een reeks van factoren van invloed, zoals uit de voornoemde onderzoeksvragen naar voren komt. Deze verbanden zijn weergegeven in onderstaand model (figuur 1).

Figuur 1: Theoretisch kader voor het cohortonderzoek; het interventie-effect model



Figuur 1 brengt de hoofdelementen in het onderzoek modelmatig in beeld. In het linkerdeel van de figuur worden de aspecten van de interventies weergegeven. Deze 'box' omvat niet alleen de interventies zelf, maar ook de procesmatige kant ervan, zoals de aard en het karakter van de interventies, het moment van uitvoering in het proces van ziek zijn, de uitvoerders en de andere betrokkenen. De inhoud en het proces van interventies hebben invloed op geheel of gedeeltelijk herstel, reïntegratie of voorzetting van het verzuim (de effecten, rechter 'box' van figuur 1). Maar de invloed van de interventies op verzuim of herstel zijn afhankelijk van persoons- en bedrijfsfactoren. Deze 'modererende contextvariabelen' zijn met

verticale pijlen boven en onder in de figuur weergegeven. De bedrijfsfactoren omvatten kenmerken van het bedrijf en van de betrokken actoren (leiding, ondersteunende instanties). De vermelde aspecten van de vier hoofdelementen in figuur 1 zijn beperkt gehouden. In paragraaf 3.2 zijn ze uitgebreid genoemd. Bij de uitwerking van het model in paragraaf 4.2 zullen ook nog andere aspecten aan bod komen.

Apart aandachtspunt in het onderzoek: theoretische aspecten van verzuimgedrag

In Nederland worden ter verklaring van het ziekteverzuim over het algemeen twee theorieën van eigen bodem veel gebruikt: het beslissingsmodel en het model arbeidsbelasting.

Volgens het *beslissingsmodel* (Philipsen, 1969; Smulders & Veerman, 1990; Veerman, 1990) heeft een individu vaak een zekere vrijheid om zich al dan niet ziek en/of hersteld te melden. De beslissing om zich bij bepaalde klachten (verzuimnoodzaak) ziek en/of hersteld te melden wordt beïnvloed door de verzuimgelegenheid en de verzuimbehoefte. De verzuimgelegenheid wordt bepaald door formele regelingen rond ziekteverzuim (zoals wachtdagen en het uitkeringspercentage), de controleprocedures, de verzuimcultuur binnen het bedrijf (de informele normen over welk soort verzuim gerechtvaardigd is) en de mate waarin men gemist wordt bij ziekte. De verzuimbehoefte wordt bepaald door het gevoel van binding met het bedrijf. Volgens het model *arbeidsbelasting* is ziekteverzuim het gevolg van een verstoord evenwicht tussen belastende factoren in de arbeidssituatie, de regelmogelijkheden en het verwerkingsvermogen (de belastbaarheid) van een individu (Van Dijk, Dormolen, Kompier & Meijman, 1990). Belastende factoren kunnen gelegen zijn in de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Regelmogelijkheden zijn de mogelijkheden voor de werknemer om zelf veranderingen aan te brengen in de belastende arbeidsfactoren. Het verwerkingsvermogen is een individuele eigenschap, en te omschrijven als het vermogen tot presteren en trotseren. Wanneer de belasting groter is dan het verwerkingsvermogen en men daarnaast onvoldoende regelmogelijkheden heeft, kan dit leiden tot belastingsverschijnselen: tijdelijk waarneembare tekenen van belasting zoals vermoeidheid. Wanneer geen volledig herstel optreedt vóór de volgende periode van belasting, kan dit op den duur leiden tot belastingsgevolgen, zoals ziekten en ziekteverzuim.

Volgens Veerman (1990) sluiten beide modellen elkaar niet uit, maar vullen ze elkaar juist aan.

Daarnaast is het van belang aandacht te vestigen op het feit dat onderzoek uitgewezen heeft dat het tijdstip van werkhervatting ook beïnvloed wordt door een aantal factoren die weinig of niets met de oorspronkelijke oorzaken van de ziekmelding te maken hebben, maar in de loop van de verzuimperiode een rol gaan spelen. Het gaat hierbij om factoren gelegen in de gezondheidszorg (zoals wachttijden), de begeleiding vanuit de sociaal medische sector (arbodienst en uitvoeringsinstelling), en de begeleiding vanuit het bedrijf (zoals een sociaal medisch team, persoonlijke contacten met collega's en chef). Recent heeft Vrijhof (2000) genoemde modellen nog nader verfijnd, waarbij ook persoonlijke en privé-omstandigheden werden geaccentueerd. Tevens heeft hij de relatie met interventiemogelijkheden onderzocht.

Hiergenoemde theoretische aspecten zullen – voor zover relevant – een plaats in de vragenlijsten krijgen.

4.2 Concretisering van het model

Groepering van de interventies

De globale definitie van het begrip interventies is beschreven paragraaf 3.1. Meer in detail onderscheiden we vijf typen interventies:

1. reguliere verzuimbegeleiding (door werkgever, arbodienst en uitvoeringsinstelling; in de vorm van verzuimmelding, spreekuur, verzuimcontrole, contact onderhouden);
2. werk- en functie-aanpassing (tijdelijke of permanente veranderingen in het werk met het doel om langdurig zieken het werk te laten hervatten, eventueel met REA-subsidies, bijvoorbeeld door therapeutische werkhervatting, dus zonder dat arbeidsprestatie wordt verlangd, alsmede door aanpassing van de taakhoud en werkplekaanpassing);
3. overige op reïntegratie gerichte activiteiten (inzet van rugscholing, RSI-training, bedrijfspsycholoog, psychotherapie, maatschappelijk werk, mediation);
4. wachtlijstbemiddeling en bemiddeling naar een andere werkgever;
5. instrumenten poortwachter (bekendheid ermee, plan opgesteld, verplicht overleg gevoerd met werkgever, second opinion aangevraagd, uitkomsten daarvan, door wie aangevraagd, SV-advies aangevraagd, door wie aangevraagd, opgelegde sancties, aard en redenen sancties, moment en resultaat van claimbeoordeling).

Bij de interventies wordt waar mogelijk ingegaan op de volgende procesmatige invoeringskenmerken:

- doel, start, periode en afronding van interventie;
- acceptatie van de interventies (bijvoorbeeld werkplekinterventies) door collega's;
- ondersteuning door en samenwerking met ondersteunende instanties;
- uitvoering van de verschillende rollen die vervuld kunnen worden bij verzuim- en reïntegratie-begeleiding (bijvoorbeeld door sociaal-medisch team of casemanager*)

Groepering van de effecten

Er worden twee typen effecten van interventies onderzocht, namelijk kwantitatieve en kwalitatieve:

Kwantitatieve effecten:

- wel/geen volledig/gedeeltelijke werkhervatting;
- wel/niet werkhervatting in eigen functie;
- wel/niet bij eigen werkgever;
- wel/niet met permanente werkaanpassingen;
- wel/niet WAO op einde wachttijd.

Kwalitatieve effecten:

- niveau van functioneren na werkhervatting;
- geschatte kans op herhaalde uitval;
- duurzaamheid werkhervatting.

Bij het proces betrokken actoren

Bij de reïntegratie van zieke werknemers zijn – naast oude en nieuwe werkgever en werknemer – ook ondersteunende instanties (publieke en private) betrokken. Centraal in de gedachtegang staat dat

- _____

* Zie voor een beschrijving van de rollen bij 'Disability Management', zie: Bosselaar & Reijnga, 2000

kenmerken van deze actoren van invloed zijn op de kans op succesvolle reïntegratie. In paragraaf 3.2 zijn deze actoren en hun kenmerken grotendeels al aan de orde geweest. In de vragenlijsten zijn in overleg met de opdrachtgever de volgende relevante kenmerken toegevoegd:

Bedrijf/werkgever/leiding

- de financieel-economische positie/armslag van het bedrijf
- personeelsschaarste/behoefte aan gekwalificeerd personeel
- de organisatie van het personeelsbeleid, verzuimbeleid en reïntegratiebeleid
- omvang van het ziekteverzuim
- het aan te bieden/aangeboden scala aan (mogelijke) werkaanpassingen
- systematiek in beleid (vastleggen van afspraken en procedures)
- beleidsmatig of gevalsgericht opereren van het SMT
- tevredenheid met de ondersteuning door de arbodienst
- organisatorische gevolgen van het ziekteverzuim van de werknemer

Werknemers

Behalve aan de in paragraaf 3.2 genoemde factoren valt nog te denken aan:

- (interne) arbeidsmarktpositie
- inzetbaarheid
- zelfvertrouwen
- herstelgedrag
- anticipatie op blijvende arbeidsongeschiktheid (aanpassen uitgaven, toename arbeidsparticipatie partner, rolwisseling).

Ondersteunende instanties

Verschillende ondersteunende instanties kunnen betrokken zijn bij de reïntegratie van werknemers:

- arbodienst
- uitvoeringsinstellingen
- verzekeringsmaatschappijen die diensten kunnen aanbieden als wachtlijstbemiddeling, fysiotherapie en bemiddeling naar een andere werkgever
- brancheorganisaties
- reïntegratiebedrijven die betrokken zijn bij de indienstname van arbeidsgehandicapten.

Deze instanties kunnen zowel actief begeleiden en bemiddelen als tegemoet komen aan de kennis- en informatiebehoefte van werkgevers ten aanzien van de wettelijke verplichtingen, mogelijke subsidies, ondersteuningsmogelijkheden en arbeidsongeschiktheidsrisico's. De invloed van de verschillende ondersteunende instanties verschilt voor het tijdstip van reïntegratie. Voor de reïntegratie tijdens het eerste ziektejaar hoeven niet dezelfde instanties in gelijke mate betrokken te zijn als na het eerste ziektejaar. Zo spelen arbodiensten vooral een rol tijdens de eerste 13 weken van de ziekte. En de uitvoeringsinstellingen spelen vooral na het eerste ziektejaar een rol. Bij de arbodiensten valt te constateren dat steeds meer wordt ingezet op een snelle signalering van dreigend langdurig verzuim. Het streven is er op gericht om na uiterlijk drie weken verzuim een probleemanalyse te maken en een plan van aanpak op te stellen. Na 5 tot 6 weken dient de eventueel noodzakelijk geachte interventie te zijn gestart. Voor de begeleiding van werknemers met psychische klachten of lage rugklachten zijn, door de NVAB geautoriseerde, richtlijnen ontwikkeld. Deze richtlijnen ondersteunen de bedrijfsartsen bij de wijze waarop vroegtijdig problemen gediagnosticeerd kunnen worden en welke op herstel en reïntegratie gerichte interventies het meest geëigend zijn. Voor vrijwel alle arbodiensten geldt dat zij contracten

hebben afgesloten met reguliere of buitenreguliere dienstverleners om de (aanvullende) diagnostiek en interventies uit te kunnen voeren (Van Amstel e.a., 2000). Belangrijk knelpunt bij deze vroegtijdige aanpak van dreigend langdurig verzuim is soms de financiering van interventies, waarvoor vaak een beroep moet worden gedaan op de werkgever (Van Amstel e.a., 2000). Een eventueel succesvolle aanpak van de arbodiensten zal dan ook vooral tot uiting komen in de periode drie tot dertien weken na de eerste verzuimdag. Bij deze strategie mag verwacht worden dat verzuimers die 13 weken verzuimen, relatief vaak gaan behoren tot de categorie zieke werknemers die moeilijk te reïntegreren zijn.

Samenwerking tussen instanties

Ook de onderlinge samenwerking tussen de ondersteunende diensten is van belang voor het succes van reïntegratie-inspanningen. Een goede samenwerking tussen arbodienst en uitvoeringsinstelling kan de reïntegratie van een werknemer bevorderen. Wanneer het eerste ziektejaar ten einde loopt of wanneer al in een eerder stadium duidelijk wordt dat reïntegratie bij de eigen werkgever niet aan de orde is, zal de begeleiding van de arbodienst tijdig moeten worden overgenomen door de uitvoeringsinstelling, die de taak heeft om begeleiding naar werk bij andere werkgevers te verzorgen. Er is echter gebleken dat de samenwerking van de uitvoeringsinstellingen met de arbodiensten de laatste jaren eerder slechter dan beter is geworden (Van Amstel e.a., 2000). Dit zal een vloeiende overgang van de begeleiding van werknemers door arbodiensten naar uitvoeringsinstellingen belemmeren. De WVP beoogt verbetering te brengen in deze samenwerking.

4.3 Ondersteuning voor het onderzoeksmodel

Ter ondersteuning van bovenbeschreven model, kan vermeld worden dat bij eerder onderzoek (bijvoorbeeld Van Vuuren & Andriessen, 1997; Van Vuuren, 1998) vergelijkbare modellen gehanteerd zijn. In bedoeld onderzoek naar het formuleren en doorvoeren van verzuim- en reïntegratiebeleid werden vier elementen centraal gesteld: de interventies/maatregelen zelf, de context waarbinnen deze werden uitgevoerd en de manier waarop (het proces), alsmede de beoogde en gerealiseerde effecten. In dit onderzoek hing de effectiviteit van de maatregelen af van de context (kenmerken van de organisatie) en het proces van in- en uitvoering van de maatregelen (zoals de wijze van invoering, de communicatie erover en de acceptatie van de maatregel).

Bedoelde contextkenmerken zijn in figuur 1 opgenomen onder werknemer- en bedrijfskenmerken. Binnen de contextkenmerken neemt 'cultuur' van een organisatie een dominante plaats in, maar ook de aard en omvang van het verzuim en de reïntegratie, de arbeidsbelasting en de belastbaarheid van de werknemers.

De proceskenmerken, die de wijze van invoering van de interventies betreffen, zijn in figuur 1 ook expliciet aanwezig en onderdeel van de 'box' interventies. Onderzoek naar de invoering van arbeidsvoorwaardelijke prikkels in de zorgsector (Van Vuuren & Andriessen, 1997; Van Vuuren, 1998) toont aan dat naarmate het invoeringsproces meer gericht is op het bewerkstelligen van acceptatie van de prikkels, de positieve effecten van de prikkels toenemen. Een belangrijk proceskenmerk is de wijze van hulpverlening door ondersteunende instanties die betrokken zijn bij de reïntegratie van werknemers. Ook in recent onderzoek in opdracht van de OSA en het Ministerie van Binnenlandse Zaken zijn genoemde factoren in relatie gebracht met verzuim en reïntegratietrajecten (Van Vuuren e.a., 2000, 2001).

Het bovenstaande uitgangspunt dat de effectiviteit van interventies ter bevordering van reïntegratie mede afhangt van de context en het proces van in- en uitvoering van de interventies geeft aan dat niet te verwachten valt dat een bepaalde maatregel klakkeloos door elke organisatie en voor iedere langdurig zieke kan worden getroffen. Ook een zogenaamde 'best practice' zal steeds moeten worden aangepast. Een samenhangend pakket van maatregelen zal altijd maatwerk moeten zijn, in die zin dat goed aangesloten moet worden op de context in de betreffende organisatie en de specifieke aard van de werknemer en zijn arbeidssituatie.

Ook de resultaten van onderzoek naar succesfactoren bij de aanpak van verzuim door koploperbedrijven (Kompier e.a., 1996) en van een Europese studie naar verzuim bij 21 bedrijven (Gründemann & Van Vuuren, 1997, 1998) duiden inderdaad op het belang van zowel de aansluiting tussen de inhoud van de maatregel en de context en op het belang van het proces van acceptatie.

In een recent onderzoek naar arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid bij de sector Rijk (Van Vuuren e.a., 2001) is vastgelegd wat de onderzochte departementen zelf als succes- en faalfactoren voor het verzuimbeleid benoemen. Deze factoren zijn verwerkt in de concretisering van het model (paragraaf 4.2).

5. Steekproefselectie en respons

5.1 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie van dit pilotcohort bestaat uit werknemers die in augustus 2001 13 weken ziek waren, en waarvoor een reïntegratieplan was ingediend bij hun uitvoeringsinstelling, alsmede hun werkgevers en (in het oorspronkelijke plan) hun bedrijfsartsen. Voor dit pilotonderzoek is uit deze onderzoekspopulatie een cohort van 13-weekszieke werknemers gelicht, zonder dat er sprake was van het trekken van een aselechte steekproef. Omdat de term 'steekproef' echter gangbaar is als aanduiding voor de groep personen die een ten behoeve van onderzoek worden benaderd, handhaven we deze term voor dit onderzoek.

5.2 Wijze van steekproeftrekking

De steekproeftrekking vond plaats via de vijf voormalige uitvoeringsinstellingen. De uitvoeringsinstellingen werd verzocht om uit de geautomatiseerde registratie van de reïntegratieplannen een steekproef te trekken bestaande uit de eerste N werknemers die zich vanaf medio mei hebben ziek gemeld en dit na medio augustus nog steeds waren. De gevraagde omvang van de steekproef verschilde per uitvoeringsinstelling, en is naar rato van het aantal nieuwe 13-weekszieken per uitvoeringsinstelling.

Elke uitvoeringsinstelling stuurde alle geselecteerde cliënten een brief namens de eigen directie, met een verzoek tot deelname aan het onderzoek "Beter ... aan het werk?"¹, met daarin een informatiebrochure, een antwoordformulier met de naam van de respondent en de datum van ziekmelding en een antwoordenvelop.

De werknemers die aan het onderzoek wilden deelnemen, konden dit kenbaar maken door het antwoordformulier in te vullen en naar de onderzoekers te sturen. Via het antwoordformulier werd de respondent tevens gevraagd om de werkgever en bedrijfsarts van de respondent te machtigen om deel te nemen aan een interview over de werknemer. Tevens werd gevraagd om de namen, adressen en telefoonnummers van de betreffende personen.

5.3 Wijze van dataverzameling

Benaderingswijze werknemers

De werknemers werden in eerste instantie schriftelijk benaderd met het hierboven omschreven aanschrijvingspakket. Ter optimalisering van de respons stuurde de uitvoeringsinstelling na twee weken een rappelbrief. De werknemers die op het bijgevoegde antwoordformulier aangaven mee te willen werken zijn voor de telefonische interviews benaderd door het veldwerkbureau Veldkamp. Indien mogelijk werd het interview direct afgenomen. Als dit niet mogelijk was, werd hiervoor een belafsprake gemaakt. De interviews werden zowel overdag als (met het oog op de werkhervatters) 's avonds gehouden. De duur van het interview bij de 1^e meting bedroeg gemiddeld 31 minuten en bij de 2^e meting gemiddeld 21 minuten.

¹ Dit is de naam van het onderzoek zoals die naar de deelnemers toe is gehanteerd.

Benaderingswijze van de werkgevers

Om de non-respons onder de werkgevers zo klein mogelijk te houden, zijn alleen die werkgevers benaderd, waarvoor reeds een eerste interview met de werknemer gerealiseerd was. Zodra dat interview met de werknemer was afgenomen, kreeg de werkgever een brief met informatie over het onderzoek, en het verzoek om mee te werken aan de interviews. Een kopie van de instemmingverklaring van de werknemer werd meegestuurd. Vervolgens werd de werkgever telefonisch benaderd voor een afspraak voor het eerste interview. De deelnamebereidheid van de werkgever is getracht te verhogen door te wijzen op het feit dat de werknemer zelf al medewerking had verleend en instemt met deelname van de werkgever, en bovendien de naam van de betreffende persoon had genoemd. De interviews zijn overdag gehouden. De duur van deze interviews was gemiddeld 32 minuten.

Waarom telefonische interviews?

De keuze voor telefonische interviews had twee redenen.

1. In de vragenlijsten waren veel routingvragen worden opgenomen, onder andere om vervolgvragen te stellen over de verrichte interventies en omdat aan de werkhervatters en de niet-werkhervatters deels verschillende vragen gesteld moesten worden. Dergelijk routings maken een schriftelijke vragenlijst te ingewikkeld en lang. Bij computergestuurde vragenlijsten zoals gebruikt bij telefonische interviews, vormen dergelijke routings geen probleem;
2. Bij telefonische benadering voor de vervolgmetingen is het verlies aan non-respons (gedurende het onderzoek) veel geringer dan bij een schriftelijke vragenlijst.

'Face-to-face' onderzoeken zijn voor een dergelijk grootschalig monitoringonderzoek te kostbaar, en bieden daarbij te weinig voordelen boven telefonische benadering.

5.4 Omvang van de steekproef

In de offerte is uitgegaan van een steekproefomvang van 1.345 zieke werknemers. Wij gingen er vanuit dat dit aantal voldoende was om het doel dat het Ministerie van SZW had gesteld te bereiken, namelijk het realiseren van telefonische interviews met 400 werknemers in de eerste meetronde. Hierbij gingen we (op basis van eerdere onderzoeken) uit van een responspercentage van 35%. Voor de zekerheid is echter aan de voormalige uvi's om een grotere steekproefomvang gevraagd bestaande uit 2.195 zieke werknemers. De uvi's hebben 2.192 zieke werknemers daadwerkelijk aangeschreven. Voor de bepaling van de aantallen per uitvoeringsinstelling is gebruik gemaakt van door het Lisv geleverde cijfers over het aantal reïntegratieplannen dat de uitvoeringsinstellingen in het eerste kwartaal van 2001 ontvangen hebben.

Voor de afbakening van de steekproef hebben de uitvoeringsinstellingen de volgende instructie ontvangen:

- Selecteer uit de registratie van nieuwe reïntegratieplannen de eerste N werknemers² die sinds 13 augustus 2001 de datum waarop ze 13 weken ziek zijn hebben overschreden. Met andere woorden: de eerste N werknemers waarvan de datum van ziekmelding op of na 14 mei 2001 valt.

² Dit aantal varieerde per uitvoeringsinstelling

- Sluit de vrouwen uit waarbij sprake is van een normaal zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit zijn de CAS-codes G600 (wettelijk zwangerschaps en bevallingsverlof) en G601 (arbeidsongeschikt bij zwangerschap wegens aard van het werk).

In de offerte zijn wij ervan uitgegaan dat 35% van de aangeschreven 13-weekszieken bereid zou zijn aan het onderzoek deel te nemen, een ook toestemming zou geven om de werkgever en de bedrijfsarts te benaderen. Dit percentage ligt echter aanzienlijk lager. Slechts 298 personen (14% van de aangeschreven groep) heeft middels het antwoordformulier aangegeven deel te nemen en ook de minimaal benodigde informatie hiervoor verstrekt. Hiervan hebben 222 personen (10% van de aangeschreven groep) ook toestemming gegeven voor benadering van de werkgever en de bedrijfsarts. Hierop wordt verderop ingegaan.

De respons verschilt sterk per uitvoeringsinstelling. Opvallend is dat UWV-Gak, met de grootste groep aangeschrevenen, met 9% een zeer lage respons te zien geeft. Voor UWV-Sfb en UWV-Uszo zijn betere responspercentages gevonden (beiden 21%). Zij worden gevolgd door UWV-Cadans en UWV-Guo met respectievelijk 16% en 13%. De oorzaak van de lage Gak-respons is vooralsnog onduidelijk.

5.5 Gerealiseerde interviews bij werknemers in de 1^e meting

Ten behoeve van de afname van het eerste telefonische interview zijn aan het veldwerkbureau 298 namen en telefoonnummers van werknemers geleverd. Op 29 oktober 2001 zijn proefinterviews gehouden met negen respondenten (in de avonduren). Hoewel de proefinterviews aanleiding waren tot enkele kleine aanpassingen in de vragenlijst, konden de proefinterviews bij de definitieve interviews gevoegd worden. De interviews met de definitieve vragenlijst zijn gestart op 30 oktober. Het veldwerk zou oorspronkelijk vier weken duren. Om een zo groot mogelijk respons te bereiken, is het veldwerk uiteindelijk pas op 4 december afgerond, na een interviewperiode van zes weken.

Van de 298 werknemers die middels het antwoordformulier hadden aangegeven dat ze wilden meewerken aan het onderzoek zijn voor de eerste meting in totaal 244 interviews gerealiseerd. Dit is een responspercentage van 82%. Hiervan bestaat 79% (n=193) uit volledige pakketten. In tabel 5.1 zijn de responspercentages per groep weergegeven.

De respons bij degenen met volledige pakketten was met 87% het hoogst. In de offerte werd een percentage van 85% gehanteerd, met als uitgangspunt dat uitsluitend respondenten met volledige pakketten zouden worden benaderd. Doordat in het onderzoek ook respondenten met onvolledige pakketten zijn benaderd, ligt het totale gerealiseerde responspercentage met 82% iets lager.

Tabel 5.1	aantal benaderd	aantal gerealiseerd	respons percentage
respondenten met volledige gegevens	222	193	87%
werkgever niet genoemd	24	13	54%
bedrijfsarts niet genoemd	28	21	75%
werkgever en bedrijfsarts niet genoemd	24	17	71%
Totaal	298	244	82%

5.6 Gerealiseerde interviews bij werknemers in de 2^e meting

De 244 werknemers die hebben deelgenomen aan de eerste meting zijn vier maanden later (in maart 2002) opnieuw benaderd voor een tweede telefonische interview. Met 222 van hen (91%) is daadwerkelijk een tweede interview gerealiseerd. Dit responspercentage is aanzienlijk hoger dan werd verwacht in de offerte (75%) en geeft aan dat de werknemers die eenmaal in het onderzoek zijn ingestroomd in het algemeen zeer gemotiveerd zijn om blijvend mee te werken aan het onderzoek. Dit is bemoedigend voor eventueel toekomstig cohortonderzoek. Van de 22 werknemers die niet opnieuw meewerkten, konden er 9 niet worden bereikt, waren er 6 te ziek of langdurig afwezig (bijvoorbeeld in ziekenhuis) en weigerden er 7 om nogmaals mee te werken. De helft van de werknemers die niet deelnamen aan de tweede meting hadden geen volledig pakket bij aanmelding (dus wilden niet dat de werkgever of bedrijfsarts zouden deelnemen aan het onderzoek). Dit betekent dat werknemers met onvolledige pakketten (22%) relatief vaker uitvielen gedurende het onderzoek dan werknemers met volledige pakketten (6%). Uitval gedurende het onderzoek was niet afhankelijk van het geslacht, de leeftijd of de uitvoeringsinstelling van de betreffende werknemer.

5.7 Gerealiseerde interviews bij werkgevers

Werkgevers zijn alleen benaderd voor deelname indien een eerste interview met de betreffende werknemer was gerealiseerd en indien deze werknemer een machtiging had gegeven voor het benaderen van de werkgever. Zoals hierboven (paragraaf 5.5) is aangegeven is in de eerste meting een telefonische interview gerealiseerd met 244 werknemers. Van deze 244 werknemers hebben 222 werknemers toestemming gegeven om de werkgever te benaderen. In 44 gevallen ontbraken echter essentiële gegevens op het antwoordformulier. Hierbij valt te denken aan het ontbreken van adresgegevens, telefoonnummer, bedrijfsnaam of de naam van de te benaderen contactpersoon. Om de uitval zoveel mogelijk te beperken is daarom getracht deze gegevens te achterhalen door adresgegevens op te zoeken in de CD-foongids of door contact op te nemen met de werknemer of de werkgever. In 41 gevallen zijn op deze wijze ontbrekende gegevens alsnog achterhaald.

In totaal zijn er 219 werkgevers aangeschreven. De opgegeven contactpersoon van de werkgevers kreeg een geïndividualiseerde brief waarin werd uitgelegd wat het doel en de opzet van het onderzoek is en wie de opdrachtgever en uitvoerders van het onderzoek zijn. Vervolgens werd in de brief aangegeven dat één van de werknemers van het bedrijf deelneemt aan het onderzoek en werd de naam van deze medewerker genoemd. De contactpersoon werd gevraagd om deel te nemen aan het onderzoek waarbij werd uitgelegd dat dit betekende dat hij of zij twee maal geïnterviewd zou worden over het verzuim- en reïntegratiebeleid van het bedrijf en met name over de begeleiding van

de betreffende werknemer. Tot slot werd in de brief aangegeven dat de gegevens strikt vertrouwelijk worden behandeld en dat deelnemers na afloop van het onderzoek een samenvatting van de resultaten krijgen. Bij de brief zat een kopie van het antwoordformulier waarop de werknemer aan de werkgever toestemming geeft om mee te werken aan het onderzoek. Bovendien werd de informatiefolder over het onderzoek meegestuurd.

In totaal is met 112 van de 219 aangeschreven werkgevers een telefonisch interview gerealiseerd. Dit is een responspercentage van 51%. Dit is aanzienlijk lager dan de 75% die in de offerte werd verondersteld. Een deel van de werkgevers (11%) of de contactpersonen (9%) kon niet worden bereikt (bijvoorbeeld door onjuiste telefoonnummers, ziekte of taalproblemen). Verder weigerde 26% van de werkgevers om mee te werken vanwege gebrek aan tijd, om principiële redenen of om andere (vaak niet gespecificeerde) redenen. Enkele interviews mislukten door systeemfouten in het computerprogramma.

5.8 Representativiteit ten opzichte van oorspronkelijke steekproef

Om de representativiteit van de respondenten uit de 1^e meting ten opzichte van de steekproef te kunnen beoordelen is in tabel 5.2 een overzicht gegeven van de verdeling van beide groepen respondenten uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en uitvoeringsinstelling.

Tabel 5.2	steekproef n=2.192	1 ^e meting n=244
Geslacht		
mannen	51%	44%
vrouwen	49%	56%
Leeftijd		
< 25 jaar	10%	1%
25-34 jaar	25%	14%
35-44 jaar	31%	30%
45-54 jaar	24%	38%
> 54 jaar	10%	17%
Uitvoeringsinstelling		
Gak	46%	24%
Cadans	27%	31%
Sfb	5%	9%
Uszo	18%	28%
Guo	4%	4%
onbekend	-	4%

Uit de tabel blijkt dat de deelnemers aan de eerste meting niet geheel representatief zijn voor de oorspronkelijke steekproef van 13-weekszieken wat geslacht, leeftijd en uitvoeringsinstelling betreft. De vrouwen zijn iets oververtegenwoordigd (56% bij de deelnemers, versus 49% in aangeschreven steekproef). De jongeren zijn bij de deelnemers sterk ondervertegenwoordigd: in de oorspronkelijke steekproef is 35% jonger dan 35 jaar, van de deelnemers is slechts 15% jonger dan 35. Langdurig zieken van 45 jaar en ouder zijn juist oververtegenwoordigd.

In de steekproef was vooral de uitvoeringsinstelling Gak met 46% sterk vertegenwoordigd, gevolgd door Cadans en Uszo (27% en 18%). In de eerste meting bedraagt het aandeel Gak-respondenten slechts 24%. De uitvoeringsinstellingen Cadans, Uszo en Sfb zijn nu relatief sterk vertegenwoordigd met respectievelijk 31%, 28% en 9%.

Met betrekking tot de uitvoeringsinstellingen doet vooral de vermindering van het aandeel van Gak afbreuk aan de representativiteit van het cohort. Dit zorgt ervoor dat sectoren die vertegenwoordigd worden door Cadans en Sfb een groter aandeel hebben onder respondenten uit het cohort dan in de steekproef.

Wanneer een steekproef selectief blijkt, kan de representativiteit in principe verbeterd worden door het toepassen van een weegfactor in de analyses. Weging is in dit onderzoek mogelijk voor de achtergrondkenmerken leeftijd, geslacht en uitvoeringsinstelling, omdat bekend is hoe de oorspronkelijke steekproef van de uitvoeringsinstelling hierop verdeeld is. Weging zou inhouden dat de ondervertegenwoordigde groepen (zoals jonge werknemers, mannen, benaderd via GAK), een zwaarder gewicht krijgen dan de oververtegenwoordigde groepen. De gewichten worden daarbij zodanig gekozen dat de oorspronkelijke verhouding hersteld wordt.

Vanwege de kleine aantallen achten wij het in deze pilot echter niet verantwoord weging toe te passen. Een aantal categorieën is met slechts enkele werknemers, of in het geheel niet vertegenwoordigd. Voor lege cellen is weging helemaal niet mogelijk, voor de slecht gevulde cellen geldt dat de werknemers daarin een zeer onnauwkeurige schatting geven. De onnauwkeurige schatting drukt dan, wanneer hier een groot gewicht op wordt toegepast, relatief zwaar op het gemiddelde.

5.9 Representativiteit voor de 13-weekszieken in Nederland

Wij gaan er niet vanuit dat de hier beschreven steekproef van 244 werknemers representatief is voor alle 13-weekszieken in Nederland in 2001. De oorspronkelijke, door UWV aangeschreven steekproef, was dit in belangrijke mate wel (eventuele seizoensschommelingen in de samenstelling uitgezonderd). De belangrijkste oorzaken voor de waarschijnlijke selectiviteit zijn de volgende:

1. De steekproef is naar verwachting niet representatief wat opleidingsniveau en land van herkomst betreft. Werknemers die de Nederlandse taal schriftelijk en/of mondeling niet goed beheersen, zullen minder snel geneigd zijn zich (schriftelijk) op te geven voor een telefonisch interview en ook minder in staat zijn de tekst van aanschrijfbrief en de toelichtende brochure te begrijpen. In hoeverre deze selectiviteit zich in deze steekproef daadwerkelijk voordoet, kunnen we niet nagaan. Nergens in Nederland is immers representatieve informatie beschikbaar over het opleidingsniveau en het land van herkomst van 13-weekszieken.
2. De respons is met 14% zeer laag. Over het algemeen geldt dat hoe lager de respons is, hoe groter de kans is dat de steekproef selectief (= niet aselekt) is, en hoe groter ook de kans dat deze selectiviteit de uitkomsten beïnvloedt.
3. Op drie variabelen was het mogelijk om de oorspronkelijk aangeschreven steekproef te vergelijken met de 244 deelnemers aan de eerste meting, namelijk op leeftijd, geslacht en uitvoeringsinstelling. Op elk van deze drie variabelen is een afwijking opgetreden: mannen

zijn iets ondervertegenwoordigd en jongeren en bij Gak aangesloten werknemers zijn sterk ondervertegenwoordigd (paragraaf 5.8).

Zoals eerder is aangegeven is het in principe mogelijk om te wegen naar de bovengenoemde kenmerken (geslacht, leeftijd, uvi). Een belangrijker vraag is echter hoe het gesteld is met de representativiteit op meer inhoudelijke variabelen. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat veel mensen die inmiddels hersteld en weer aan het werk zijn minder geneigd zijn om deel te nemen omdat ze vinden dat het onderzoek niet (meer) op hen van toepassing is. Verder zou het zo kunnen zijn dat vooral mensen met psychische klachten die verband houden met een verstoorde relatie met de werkgever niet deel willen nemen omdat hen ook om toestemming wordt gevraagd de werkgever te interviewen.

Om de representativiteit voor wat betreft *werkhervatting* na te gaan, maken we gebruik van gegevens van het voormalige Lisv (UWV) uit de kwartaaloverzichten voor arbeidsongeschiktheid. In tabel 5.3 is aangegeven welk deel van de totale groep van zieke werknemers voor wie een reïntegratieplan was ingediend, binnen 13 respectievelijk 26 weken weer hersteld is. Herstel betekent in dit geval dat men weer volledig aan het werk is. Bij gedeeltelijke werkhervatting vindt immers geen herstelmelding aan de uitvoeringsinstelling plaats.

Tabel 5.3	Nieuw in kwartaal	Herstel (<13 wk) in kwartaal+1	Steekproefkader (niet-hersteld <13 wk)	Herstel (13-26 wk) in kwartaal+2	% Herstel 13-26 wk
2000-1	101.088	10.398	90.690	21.600	23,8
2000-2	97.467	10.715	86.752	18.773	21,6
2000-3	101.844	8.571	93.273	21.751	23,3
2000-4	100.568	11.143	89.425	18.362	20,5
2001-1	109.170	13.103	96.067	-	-
2001-2	102.455	-	-	-	-

In de kwartaaloverzichten arbeidsongeschiktheid van het Lisv, is het totaal aantal ingediende reïntegratieplannen en het aantal eindmeldingen weergegeven. Eindmeldingen worden doorgegeven op het moment dat een werknemer weer volledig aan het werk is. De eindmeldingen staan vermeld bij het kwartaal waarin ze beëindigd zijn. Het betreft hier dus niet dezelfde mensen die in datzelfde kwartaal zijn aangemeld, maar (grosso modo) de nieuwe poortwachtergevallen van een kwartaal eerder. Om een goede analyse van het herstelgedrag te kunnen maken is in tabel 5.3 met deze ‘verschuiving’ rekening gehouden.

Van alle ‘13-weeksmeldingen’ herstelt zo’n 10 procent binnen de 13 weken. Omdat in de pilot deze groep niet in de steekproef betrokken is, wordt deze hier ook buiten de berekening van het percentage eindmeldingen bij 26 weken gehouden. Uit de laatste kolom van de tabel blijkt nu dat van alle 13-weekszieken tussen de 20 en 24 procent binnen een half jaar herstelde in 2000.

Van de respondenten in het pilot cohortonderzoek is 32% na ongeveer een half jaar volledig hersteld. Dit is dus meer dan op grond van de Lisv-gegevens verwacht kan worden. De veronderstelling dat werknemers die op het moment van aanschrijving al weer volledig aan het werk zijn, minder geneigd zijn om mee te werken aan het onderzoek, wordt hiermee dus niet bevestigd.

Waar het gaat om de *diagnose* hebben we een CNV-onderzoek (Van Brummelen, Van Suijdam & Jehoel-Gijsbers, 2001) als referentiekader genomen. Ook daar bestond het steekproefkader uit 13-weekszieken

en bovendien was de respons redelijk representatief naar de totale populatie. In tabel 5.4 is het huidige pilot cohortonderzoek afgezet tegen dit CNV-onderzoek.

Tabel 5.4	Pilot cohortonderzoek	CNV-onderzoek
Diagnose	langdurig zieken	
Bewegingsapparaat	45%	30%
Psychische klachten	27%	34%
Hart- en vaatziekten	7%	5%
Overig	21%	31%
Totaal	100%	100%

Uit de tabel blijkt dat in de responsgroep van het huidige onderzoek de klachten aan het bewegingsapparaat oververtegenwoordigd zijn en de psychische klachten licht ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van het CNV-onderzoek. In de 31% overige klachten bij het CNV-onderzoek zitten overigens ook nog 5% mensen met een combinatie van de genoemde klachten, die eigenlijk voor de vergelijking verdeeld zouden moeten worden over de eerste drie categorieën. Het is mogelijk dat de lichte ondervertegenwoordiging van zieke werknemers met psychische klachten te wijten is aan lage respons onder werknemers die een arbeidsconflict met de werkgever hebben.

6. Vragenlijsten en data-analyse

6.1 De werknemersvragenlijsten

De vragenlijsten voor de werknemers bevatten acht blokken met vragen, te weten:

1. demografische kenmerken
2. gezondheid
3. kenmerken werk en arbeidsverleden
4. werkhervatting en aanpassingen
5. voorwaarden voor werkhervatting bij niet-hervatters
6. contacten tussen werknemer en werkgever
7. contacten tussen werknemer en bedrijfsarts
8. uitgevoerde interventies

Een deel van de vragen in de vragenlijst is speciaal ontwikkeld voor het huidige onderzoek, andere vragen zijn afkomstig uit andere onderzoeken of van bestaande schalen. Belangrijke bronnen van vragen waren:

- CNV: Onderzoek onder 13-weekszieken in opdracht van CNV (Van Brummelen e.a., 2001).
- MHT: Onderzoek onder 100 werknemers en hun werkgevers in de Meubel-, Hout- en Timmerindustrie, uitgevoerd door AStri en Orbis (Hento, 2002).
- Epi: Epidemiologieonderzoeken onder 12-maandszieken, sinds 1985 periodiek uitgevoerd onder steeds nieuwe cohorten, met metingen een half en anderhalf jaar na einde wachttijd. Uitvoering aanvankelijk door GMD en GAK, sinds 1998 door AStri.
- POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie van het CBS. Wordt jaarlijks uitgevoerd onder een steekproef van 'gezonde' werknemers.

In bijlage 1 zijn de vragenlijsten van het onderzoek integraal opgenomen. Hieronder wordt een beknopt overzicht gegeven van de vragenlijsten, waarin op enkele schalen wat dieper wordt ingegaan.

Demografische variabelen

De demografische variabelen betroffen het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau, de nationaliteit en de samenstelling van het huishouden. Deze vragen werden alleen bij de eerste meting gesteld.

Gezondheid

Bij de vragen over gezondheid werd bij de eerste meting gevraagd naar het soort aandoening dat de reden was voor de ziekmelding in mei 2001 en naar de rol van de werksituatie en de privé-situatie bij het ontstaan van de aandoening.

Vervolgens werd gevraagd naar de *fysieke conditie* van de werknemer. Hierbij werden 10 vragen gesteld uit de RAND-36 (Van der Zee & Sanderman, 1993) over de mate waarin bepaalde activiteiten, variërend van inspannend sporten tot zichzelf wassen of aankleden beperkt zijn door de gezondheidstoestand. De antwoorden op deze vragen waren *ernstig beperkt* (1), *een beetje beperkt* (2) of *niet beperkt* (3). De 10 vragen werden (conform de handleiding) gesommeerd en getransformeerd tot een schaal voor fysieke conditie die loopt van 1 (ernstig beperkt in alle 10 activiteiten) tot 100 (helemaal niet beperkt in alle 10 activiteiten). Deze schaal voor fysieke conditie was intern betrouwbaar op zowel de eerste meting

(Cronbach's $\alpha = 0,87$)³ als de tweede meting (Cronbach's $\alpha = 0,90$) en was redelijk stabiel in de tijd ($r = 0,65$).

Ook waren er vragen opgenomen over *psychosomatische klachten*. Hierbij werden 13 vragen opgenomen uit de VOG (Joosten & Drop, 1987), waarin werd gevraagd of men nogal eens last heeft van bijvoorbeeld hoofdpijn, rugpijn, maagklachten, vermoeidheid of lusteloosheid. Deze vragen konden met *ja* (1) of *nee* (0) worden beantwoord. Deze scores werden gesommeerd tot een schaal die het aantal klachten (variërend van 0 tot 13) weergeeft. Deze schaal voor psychosomatische klachten had een redelijke interne betrouwbaarheid op zowel de eerste meting (Cronbach's $\alpha = 0,76$) als de tweede meting (Cronbach's $\alpha = 0,79$) en was stabiel in de tijd ($r = 0,72$).

Kenmerken werk en arbeidsverleden

Bij de eerste meting is de werknemers gevraagd naar het soort bedrijf of instelling waar zij werkzaam waren voordat zij zich ziek meldden in mei 2001. Dit was een open vraag, waarvan de antwoorden niet zijn gecodeerd. Bij de tweede meting is deze vraag in gesloten vorm gesteld, waarbij de werknemer moest aangeven in welke sector zij werkzaam waren voor zij zich ziek meldden. Hierbij werd een indeling in 12 sectoren gehanteerd.

Verder werd op de eerste meting gevraagd naar onder meer het soort dienstverband, het aantal contracturen en naar diverse kenmerken van het werk (bijvoorbeeld lichamelijk zwaar werk, vuil werk, hoge tijdsdruk, zelf kunnen beslissen over uitvoering van werk, emotioneel veeleisend werk). Daarnaast werd gevraagd hoe men onder meer de ontplooiingsmogelijkheden, de promotiekansen en de beloning van het oude werk ervoer. De vragen over werkkenmerken en arbeidsvoorwaarden waren afkomstig uit POLS. Verder werden er vragen gesteld over het ziekteverleden van de werknemer en over eventuele beëindiging van het dienstverband met de oude werkgever.

Werkhervatting en aanpassingen

Bij zowel de eerste als de tweede meting zijn vragen gesteld over werkhervatting. Dit betrof of men op dat moment aan het werk was, of het werk gedeeltelijk of volledig was hervat, of men het werk tijdelijk had hervat maar weer was uitgevallen. Verder werden werkaanpassingen geïnventariseerd voor mensen die het werk gedeeltelijk hadden hervat. Hierbij werd nagegaan of de werkhervatting op therapeutische basis was, of men minder uren werkte, of belastende taken waren vervallen of dat men in een andere functie werkte. Bovendien werd nagegaan of de aanpassing definitief of tijdelijk van aard was en welke afspraken voor de toekomst waren gemaakt. Ten slotte gaven werkhervatters aan hoe zij hun huidige functioneren beoordeelden.

Voorwaarden voor werkhervatting bij niet-hervatters

Bij niet-hervatters werd bij beide metingen gevraagd naar welke voorwaarden er waren voor werkhervatting. Dit betrof bijvoorbeeld de vragen of men het oude werk weer zou kunnen doen indien men korter zou mogen werken, in een langzamer tempo zou mogen werken of wanneer men aangepast meubilair of hulpmiddelen zou krijgen. Er werd gevraagd of men verwachtte in de toekomst het oude werk weer te kunnen doen of ander werk zou kunnen doen en aan welke voorwaarden dan voldaan zou moeten worden.

³ Cronbach's α is een maat voor de homogeniteit (een vorm van betrouwbaarheid) van een schaal. Cronbach's α kan variëren van 0 tot 1. Hoe hoger de Cronbach's α is, hoe betrouwbaarder de schaal. De Cronbach's α is afhankelijk van de omvang van de schaal (hoe meer items, hoe hoger de betrouwbaarheid) en de intercorrelaties tussen de items (hoe hoger de onderlinge samenhang, hoe hoger de betrouwbaarheid). Een Cronbach's α van 0,80 of hoger is goed, terwijl een Cronbach's α van 0,70 of hoger meestal als acceptabel wordt gezien.

Verder werd aan niet-hervatters op beide metingen gevraagd naar hun *motivatie om te werken*. Dit werd gevraagd met zes items die speciaal voor dit onderzoek waren ontwikkeld. Voorbeeldvragen zijn: “Wilt u graag weer aan het werk?”, “Spant u zich in om weer aan het werk te gaan”, “Vindt u het vervelend om niet te kunnen werken?” en “Vindt u het prettig om niet te hoeven werken?” (omgekeerd gecodeerd). De vragen werden beantwoord met *ja* (1) of *nee* (0). Van de zes items vormden de vier hierboven genoemde vragen een schaal voor werkmotivatie die redelijk betrouwbaar was op de eerste meting ($N=73$, Cronbach's $\alpha = 0,67$) maar matig betrouwbaar was op de tweede meting ($N=39$, Cronbach's $\alpha = 0,46$). De motivatie van de werknemers die op beide metingen niet-hervat waren was matig stabiel ($r = 0,40$). Verder werd bij beide metingen naar de *werkattitude* gevraagd. Bij de eerste meting is dit abusievelijk alleen gebeurd bij niet-hervatte werknemers. Daarom zijn deze vragen herhaald bij alle werknemers op de tweede meting. De werkattitude betrof zes vragen die waren afgeleid van een onderzoek onder 800 werklozen in een gezamenlijk onderzoek van de Vrije Universiteit en TNO Arbeid (Van Hooft & Blonk, 2000). Voorbeeldvragen zijn: Werk is een belangrijk onderdeel van het dagelijks leven”, Werk geeft het leven zin”, Ik vind het leuk om met anderen over werk te praten”. De vragen werden beantwoord met *niet mee eens* (1), *neutraal* (2) of *mee eens* (3). Zowel op de eerste meting ($N = 87$, Cronbach's $\alpha = 0,58$) als de tweede meting ($N = 218$, Cronbach's $\alpha = 0,59$) vormden de vragen een matig betrouwbare schaal voor werkattitude. Desondanks was de werkattitude van de werknemers die op beide metingen de vragen hebben beantwoord ($N = 75$) behoorlijk stabiel ($r = 0,68$).

Contacten tussen werknemer en werkgever

Alle werknemers in het onderzoek beantwoordden op de eerste meting vragen over de contacten die zij tijdens hun ziekte hebben gehad met hun werkgever. Voor werknemers die op de eerste meting nog niet het werk hervat hadden of tussen beide metingen waren uitgevallen, zijn deze vragen herhaald op de tweede meting voor de periode na de eerste meting. Vragen die aan bod kwamen, betroffen het aantal contacten met de werkgever, de onderwerpen die aan bod kwamen in de contacten met de werkgever, de tevredenheid over het aantal contacten en de inhoud van de contacten, de mate waarin men zich gesteund voelt door de werkgever en tevreden is over de wijze waarop de werkgever heeft gehandeld tijdens de ziekte.

Contacten tussen werknemer en bedrijfsarts

Evenals bij de contacten met de werkgever, beantwoordden alle werknemers in het onderzoek op de eerste meting vragen over de contacten die zij tijdens hun ziekte hebben gehad met de bedrijfsarts. Voor werknemers die op de eerste meting nog niet het werk hervat hadden of tussen beide metingen waren uitgevallen, zijn deze vragen herhaald op de tweede meting voor de periode na de eerste meting. Vragen die aan bod kwamen, betroffen het aantal contacten met de bedrijfsarts, de onderwerpen die aan bod kwamen in de contacten met de bedrijfsarts, de tevredenheid over het aantal contacten en de inhoud van de contacten, de mate waarin men zich gesteund voelt door de bedrijfsarts en tevreden is over de wijze waarop de bedrijfsarts heeft gehandeld tijdens de ziekte. Verder werden vragen gesteld over de mate waarin de bedrijfsarts de belangen van werknemer en werkgever in het oog houdt en over wachttijstbemiddeling door de bedrijfsarts of de werkgever.

Interventies

Het laatste onderdeel van de werknemersvragenlijsten betrof de interventies die waren gepleegd na de ziekmelding. Er werd gevraagd naar de volgende mogelijke interventies:

- gesprekken met maatschappelijk werk
- gesprekken met psycholoog of psychiater

- gesprekken met een bemiddelaar naar aanleiding van een conflict in de werksituatie
- een cursus of therapie gericht op vermindering of voorkoming van klachten (bijvoorbeeld rugschool, RSI-training, stresstraining, fysiotherapie)
- een cursus of opleiding gericht op een nieuwe functie
- werkplekonderzoek
- hulpmiddelen of aanpassing van meubilair

Van elk van deze interventies werd nagegaan of de interventie had plaatsgevonden en zo nee, of daar wel behoefte aan was. Indien de interventie had plaatsgevonden, werd (indien van toepassing) nagegaan wat de precieze inhoud van de interventie was, wie de interventie uitvoerde, wie de werknemer had verwezen naar de interventie, wie de kosten betaalde, wat de omvang van de interventie was (aantal gesprekken), wanneer de interventie was uitgevoerd, hoe tevreden men was over de interventie en of men van mening was dat de interventie de werkhervatting bevorderde.

6.2 De werkgeversvragenlijst

De werkgeversvragenlijst volgde in grote lijnen de werknemersvragenlijst, waarbij de vragen uiteraard zo werden geformuleerd dat naar het perspectief van de werkgever werd gevraagd. Vragen naar feitelijkheden werden echter doorgaans niet herhaald om de lengte van de vragenlijst in te perken. De werkgeversvragenlijst bevatte de volgende onderdelen:

1. achtergrondkenmerken van respondent en bedrijf
2. gezondheid van de werknemer
3. kenmerken werk en arbeidsverleden werknemer
4. werkhervatting en aanpassingen
5. mogelijkheden van werkaanpassing bij niet-hervatters
6. contacten tussen werkgever en werknemer
7. contacten tussen werkgever en bedrijfsarts
8. uitgevoerde interventies
9. contacten met de uitvoeringsinstelling

Achtergrondkenmerken van respondent en bedrijf

In de vragenlijst werd gevraagd naar de functie van de respondent in het bedrijf en de aard van de relatie met de zieke werknemer (wel of niet direct leidinggevende). Wat betreft kenmerken van het bedrijf werd gevraagd naar het contract en de contacten met de arbodienst, loondoorbetaling aan zieke werknemers, vragen over personeelsbeleid, procedures rond ziekteverzuim, mogelijkheden voor werkaanpassingen, vervanging bij ziekte, verzekering van loonkosten bij ziekteverzuim, de hoogte van het ziekteverzuim, personeelstekorten, financieel-economische positie van het bedrijf en organisatorische gevolgen van het ziekteverzuim van de betreffende werknemer (hogere werkdruk onder collega's, werk blijft liggen, onmisbaarheid van de werknemer, financiële gevolgen).

Gezondheid van de werknemer

Aan de werkgever werd gevraagd met welk soort aandoening de werknemer zich ziek meldde in mei 2001. Verder werd gevraagd naar mogelijke werkoorzaken van de aandoening en werd een algemeen oordeel over de huidige gezondheidstoestand van de werknemer gevraagd.

Kenmerken werk en arbeidsverleden werknemer

De werkgever beantwoordde vragen over de kenmerken van het werk van de werknemer voor deze zich ziek meldde. Dit betrof vragen naar lichamelijk zwaar werk, hoge tijdsdruk, zelf kunnen beslissen over uitvoering van werk, de onderlinge sfeer op het werk, 's avonds of 's nachts werken en emotioneel veeleisend werk. Wat betreft het arbeidsverleden werd gevraagd of de werknemer zich vaak of voor een langere periode had ziek gemeld in de vijf jaar voor de ziekmelding in mei 2001 en hoe het functioneren van de werknemer was voor de ziekmelding. Verder werd gevraagd of de werknemer nog in dienst was bij de werkgever en hoe het dienstverband eventueel was beëindigd.

Werkhervatting en aanpassingen

Er werd gevraagd of de werknemer (ten tijde van het interview) weer aan het werk was, of de werknemer het werk gedeeltelijk of volledig had hervat, of de werknemer het werk tijdelijk had hervat maar weer was uitgevallen. Verder werden werkaanpassingen geïnventariseerd voor werknemers die het werk gedeeltelijk hadden hervat. Hierbij werd nagegaan of de werkhervatting op therapeutische basis was, of de werknemer minder uren werkte, of belastende taken waren vervallen of dat de werknemer in een andere functie werkt. Bovendien werd nagegaan of de aanpassing definitief of tijdelijk van aard was en welke afspraken voor de toekomst waren gemaakt. Werkgevers gaven aan hoe zij het huidige functioneren van werkhervatters beoordeelden en of werkhervatters nazorg kregen van de werkgever of de bedrijfsarts.

Mogelijkheden van werkaanpassing bij niet-hervatters

Indien de werknemer het werk nog niet had hervat, werd de werkgever gevraagd om van diverse werkaanpassingen (korter werken, in een langzamer tempo werken, een deel van het werk door anderen laten doen, aangepast meubilair of hulpmiddelen) aan te geven of deze de werkhervatting door de zieke werknemer mogelijk zouden maken en zo ja, of een dergelijke werkaanpassing mogelijk zou zijn in het bedrijf. Er werd gevraagd of de werkgever verwachtte dat de werknemer in de toekomst het oude werk weer zou kunnen doen, of de werknemer ander werk in het eigen bedrijf of daarbuiten zou kunnen doen en aan welke voorwaarden dan voldaan zou moeten worden.

Verder werd aan alle werkgevers gevraagd naar de *motivatie* van de werknemer om weer te werken. De motivatie om te werken werd gevraagd met vijf items die overeenkwamen met de vragen die aan werknemers waren gesteld (alleen aan niet-hervatters). Indien de werknemer nog niet hervat had, werden de vragen geformuleerd voor de huidige situatie, bijvoorbeeld: "Wil <naam werkgever> graag weer aan het werk?". Indien de werknemer het werk wel (gedeeltelijk) had hervat, werden de vragen geformuleerd voor toen de werknemer nog ziek was, bijvoorbeeld: "Wilde <naam werkgever> graag weer aan het werk?". De vragen hadden (in tegenstelling tot de vragen bij werknemers) drie antwoordcategorieën, te weten *ja*, *in sterke mate* (3), *ja, enigszins* (2) of *nee* (1). Dezelfde vier items als bij de werknemer vormden een betrouwbare schaal voor waargenomen werkmotivatie van de zieke werknemer (Cronbach's $\alpha = 0,84$). Gezien deze aanzienlijk hogere betrouwbaarheid bij de werkgevers dan bij de werknemers lijkt het zinvol om in toekomstig cohortonderzoek voor de antwoorden een tussencategorie toe te staan. Overigens zijn ook andere verklaringen mogelijk voor de hogere betrouwbaarheid van de antwoorden van de werkgever over de motivatie van de werknemer. De werkgever beoordeelt de motivatie van de werknemer wellicht aan de hand van beperkte informatie en geeft op basis van deze informatie een antwoord op elk van deze vragen. De werknemer heeft meer diverse informatie over de eigen motivatie en iedere vraag doet een beroep op een ander aspect, waardoor de onderlinge samenhang van de antwoorden mogelijk lager is.

Contacten tussen werkgever en werknemer

De vragen over de contacten tussen werkgever en werknemer kwamen grotendeels overeen met de vragen die aan de werknemer waren gesteld. Vragen die aan bod kwamen, betroffen het aantal contacten met de werknemer, de onderwerpen die aan bod kwamen in de contacten met de werknemer, de tevredenheid over het aantal contacten en de inhoud van de contacten, de mate waarin men de werknemer had gesteund en of men tevreden is over de wijze waarop de werknemer heeft gehandeld tijdens de ziekte.

Contacten tussen werkgever en bedrijfsarts

Wat betreft de contacten die werkgevers met de bedrijfsarts hadden over de zieke werknemer, werd ook zoveel mogelijk aangesloten bij de vragen die aan werknemers werden gesteld. Vragen die aan bod kwamen, betroffen het aantal contacten met de bedrijfsarts over de zieke werknemer, de onderwerpen die aan bod kwamen in de contacten met de bedrijfsarts, de tevredenheid over het aantal contacten en de inhoud van de contacten, de mate waarin men zich gesteund voelt door de bedrijfsarts en tevreden is over de wijze waarop de bedrijfsarts heeft gehandeld tijdens de ziekte van de werknemer. Verder werden vragen gesteld over de mate waarin de bedrijfsarts de belangen van werknemer en werkgever in het oog houdt en over wachtlijstbemiddeling door de bedrijfsarts of door de werkgever zelf.

Interventies

De werkgevers werd ook gevraagd naar de interventies die volgens hen waren gepleegd na de ziekmelding van de werknemer. Er werd gevraagd naar de volgende concrete interventies:

- gesprekken met maatschappelijk werk
- gesprekken met psycholoog of psychiater
- gesprekken met een bemiddelaar naar aanleiding van een conflict in de werksituatie
- een cursus of therapie gericht op vermindering of voorkoming van klachten (bijvoorbeeld rugschool, RSI-training, stresstraining, fysiotherapie)
- een cursus of opleiding gericht op een nieuwe functie
- werkplekonderzoek
- hulpmiddelen of aanpassing van meubilair

Van elk van deze interventies werd nagegaan of de interventie volgens de werkgever had plaatsgevonden en zo nee, of dat volgens de werkgever wel goed zou zijn als die interventie zou plaatsvinden. Indien de interventie had plaatsgevonden, werd (indien van toepassing) nagegaan wat de precieze inhoud van de interventie was, wie de interventie uitvoerde, wie de werknemer had verwezen naar de interventie, wie de kosten betaalde en of men van mening was dat de interventie de werkhervatting bevorderde.

Contacten met de uitvoeringsinstelling

Ten slotte werd gevraagd of de werkgever contact had gehad met de uitvoeringsinstelling over de zieke werknemer en over welke zaken contact was geweest.

6.3 Testen van de vragenlijsten

De vragenlijsten bestaan voor een belangrijk deel uit nieuwe, speciaal voor dit onderzoek ontwikkelde vragen. Dit geldt vooral voor vragen over de interventies. Deze vragen dienen getest te worden om te waarborgen dat de vragen tijdens de interviews goed begrepen worden en om te bepalen of de vragen voldoende betrouwbaar en valide zijn.

Met de vragenlijsten zijn steeds bij het veldwerkbureau enkele pilotinterviews gehouden in aanwezigheid van de onderzoekers op basis waarvan een aantal onduidelijke vragen of lastige antwoordcategorieën zijn aangepast. Indicaties voor de betrouwbaarheid en validiteit zijn verkregen in de analysefase. Voor de gebruikte schalen (gezondheid, motivatie) is de homogeniteit en stabiliteit in paragraaf 6.1 en 6.2 weergegeven. In dit rapport worden indicaties voor de betrouwbaarheid (stabiliteit, interbeoordelaarsbetrouwbaarheid) en validiteit van losse items in de vragenlijst niet behandeld. Dit betekent dat indien toekomstige onderzoeken gebruik willen maken van de vragenlijsten die wij voor dit pilot cohortonderzoek hebben samengesteld, er een nadere toetsing en analyse van de betrouwbaarheid en validiteit van de vragen nodig is.

6.4 Wijze van analyse

De analyses van de verzamelde data in dit pilotonderzoek zijn grotendeels beperkt tot rechte tellingen van de antwoorden van werknemers en werkgevers. Om na te gaan in hoeverre de tweede meting bij werknemers extra informatie oplevert, zijn de antwoorden van respondenten op beide metingen voor een selectie van de vragen met elkaar vergeleken en gecorreleerd. Dit kan inzicht geven in de mate waarin werknemers veranderen dan wel gelijk blijven in bijvoorbeeld ervaren klachten en hun beoordeling van de contacten met werkgever of bedrijfsarts. In bijlage 1 zijn de vragenlijsten en tabellen met rechte tellingen opgenomen waarin de antwoorden van werknemers op beide metingen en van werkgevers voor een alle variabelen in dit onderzoek staan.

7. Resultaten van het onderzoek

In dit hoofdstuk geven we een beknopte beschrijving van de rechte tellingen van de twee metingen bij de werknemer en de meting bij de werkgever. Tabellen met rechte tellingen en de vragenlijsten zijn integraal opgenomen in bijlage 1. Gezien de lage respons in dit onderzoek en de twijfelachtige representativiteit voor de populatie van 13-weekszieke werknemers is het niet mogelijk om op basis van de resultaten van dit onderzoek uitspraken te doen over deze populatie. De resultaten geven alleen een beschrijving van de antwoorden van de groep respondenten in dit onderzoek. In dit hoofdstuk beschrijven we achtereenvolgens de kenmerken van de respondenten (7.1), de gezondheid van de werknemer (7.2), kenmerken van het bedrijf en van het werk van de werknemer (7.3), de contacten tussen werknemer en werkgever (7.4), de contacten met de bedrijfsarts (7.5), de contacten met de uvi (7.6), de uitgevoerde interventies (7.7) en ten slotte de werkhervatting (7.8). Bij de werkhervatting beschrijven we ook welke voorwaarden voor werkhervatting werknemers en werkgevers waarnemen bij niet-hervatte werknemers (7.9) en enkele invloeden op de werkhervatting (7.10). In dit hoofdstuk behandelen we de antwoorden van de werknemers op beide metingen en de antwoorden van de werkgever op vergelijkbare vragen zoveel mogelijk gezamenlijk. In enkele gevallen maken we onderscheid tussen antwoorden van mannelijke en vrouwelijke werknemers.

7.1 Beschrijving van de respondenten in het onderzoek

Demografische kenmerken van de werknemer

Van de 244 werknemers die zijn geïnterviewd voor de 1^e meting, zijn er 108 (44%) man en 136 (56%) vrouw. Hun leeftijd varieert van 20 tot 63 jaar, met een gemiddelde van 45 jaar. Eén werknemer heeft niet de Nederlandse nationaliteit (maar de Turkse) en vier werknemers hebben naast de Nederlandse ook een andere nationaliteit (namelijk de Turkse, Marokkaanse, Poolse of Egyptische). In tabel 7.1 staat de hoogst gevolgde opleiding van de werknemers in het onderzoek weergegeven, met daarbij het percentage van de werknemers dat de betreffende opleiding met een diploma heeft afgerond.

Tabel 7.1	Hoogst gevolgde opleiding		Diploma %
	Aantal	%	
1 lager onderwijs, basisonderwijs	7	3%	n.v.t.
2 lager beroepsonderwijs	55	23%	73%
3 middelbaar voortgezet onderwijs (mavo, mulo)	28	11%	75%
4 middelbaar beroepsonderwijs	77	32%	83%
5 hoger voortgezet onderwijs (hbs, havo, vwo)	11	5%	73%
6 hoger beroepsonderwijs	48	20%	92%
7 wetenschappelijk onderwijs	18	7%	78%
Totaal	244	100%	81%

In tabel 7.2 staat de samenstelling van het huishouden van de werknemers in dit onderzoek weergegeven. Van de werknemers hebben er 118 (48%) één of meer kinderen in de leeftijd van 0 tot 12 jaar.

Tabel 7.2	Samenstelling huishouden	
	Aantal	%
1 alleenstaand	36	15%
2 volledig gezin	100	41%
3 met partner	90	37%
4 onvolledig gezin	15	6%
5 anders	3	1%
Totaal	244	100%

Achtergrondkenmerken van de werkgever

De geïnterviewde personen bij 112 werkgever van de werknemers in dit onderzoek zijn in meerderheid (61%) de directe leidinggevende van de zieke werknemer. Indien de contactpersoon niet de direct leidinggevende was, was deze vaak personeelsfunctionaris (21%) of een hogere leidinggevende (10%) van de zieke werknemer.

7.2 Gezondheid

Klachten bij ziekmelding

In tabel 7.3 staan de klachten bij de ziekmelding in vijf categorieën vermeld zoals de werknemer deze heeft gerapporteerd. Hier valt op dat bij zowel mannen als vrouwen klachten van het bewegingsapparaat (waaronder rugklachten en RSI) het meest voorkomen in de steekproef, gevolgd door psychische aandoeningen, zoals overspannen zijn, depressie of burnout.

Tabel 7.3	Klachten bij ziekmelding			
	mannelijke werknemers		vrouwelijke werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
1 klachten bewegingsapparaat	54	50%	57	42%
2 psychische aandoening	28	26%	38	28%
3 hart en vaatziekten	11	10%	5	4%
4 zwangerschapscomplicaties			5	4%
5 overig	15	14%	31	23%
Totaal	108	100%	136	100%

Gezondheidsklachten

Wanneer wordt gekeken naar de gezondheidsklachten van werknemers op de eerste meting ($M = 78,4$ op een schaal van 0 tot 100) en de tweede meting ($M = 81,8$), dan blijkt dat de fysieke conditie (volgens de RAND-36) op beide metingen in het algemeen goed was. In vergelijking met voorlopige normtabellen in de handleiding (Van der Zee & Sanderman, 1993) die zijn gebaseerd op een steekproef van inwoners van een Nederlandse gemeente van 18 jaar en ouder, rapporteren de respondenten in dit onderzoek een vrijwel even goede fysieke conditie als gemiddeld ($M = 81,9$). Dit is verwonderlijk, zeker gezien het grote aantal respondenten dat is uitgevallen met klachten aan het bewegingsapparaat. Overigens blijkt uit tabel 7.4 dat de fysieke conditie van respondenten met klachten aan het bewegingsapparaat en met hart- en vaatziekten aanzienlijk slechter te zijn dan die van respondenten met een psychische aandoening. Verder rapporteren de vrouwelijke respondenten in dit onderzoek een iets slechtere fysieke conditie dan de mannelijke respondenten. Dit komt overeen met de normtabellen in de handleiding.

Tabel 7.4	fysieke conditie (RAND-36)		psychosomatische klachten (13-item VOEG)	
	1 ^e meting	2 ^e meting	1 ^e meting	2 ^e meting
Diagnose				
klachten bewegingsapparaat	73,6	76,5	4,3	4,0
psychische aandoening	88,6	91,7	6,3	5,6
hart en vaatziekten	69,6	77,0	6,6	5,1
zwangerschapscomplicaties	71,0	78,0	3,2	3,0
overig	78,4	84,4	5,4	4,8
Geslacht				
man	80,7	83,6	4,8	3,9
vrouw	76,3	80,5	5,4	5,1
Totaal	78,4	81,8	5,0	4,6

Het aantal gerapporteerde psychosomatische klachten (volgens de VOEG) is vergeleken met de gegevens van werkenden in loondienst in het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) 1997-2000 van het CBS. Van de 13 items komen er 10 overeen met items in POLS. De aantal klachten op die 10 items ligt in het huidige onderzoek circa twee maal zo hoog op de eerste meting dan in POLS voor zowel mannen (4,1 vs. 1,5) als vrouwen (4,4 vs. 2,2). Dit betekent dat de 13-weekszieke werknemers in dit onderzoek aanzienlijk meer psychosomatische klachten hebben dan werkenden in loondienst. Verder is het aantal psychosomatische klachten volgens de 13-item versie vergeleken met de bevindingen van het Epi-onderzoek bij 12-maandszieken in 1999 (Van der Giezen, Molenaar-Cox & Jehoel-Gijsbers, 2000). Hier bleek dat de 13-weekszieken in dit onderzoek op de eerste meting gemiddeld 1 à 2 psychosomatische klachten minder rapporteren dan de 12-maandszieken in het Epi-onderzoek (5,0 vs. 6,5). Wat betreft de diagnose, blijkt uit tabel 7.4 dat respondenten met een psychische aandoening en met hart- en vaatziekten meer psychosomatische klachten rapporteren dan mensen met klachten aan het bewegingsapparaat. Overeenkomstig de bevindingen in POLS en Epi, blijken vrouwen in dit onderzoek wat meer psychosomatische klachten te rapporteren dan mannen.

Uit tabel 7.4 blijkt verder dat de fysieke conditie volgens de RAND-36 tussen beide metingen enigszins is verbeterd (iets minder beperkingen). Dit betekent dat de respondenten hun fysieke conditie 9 maanden na de ziekmelding gemiddeld als iets beter beschouwen dan 6 maanden na de ziekmelding. Verder blijkt uit de tabel dat het aantal psychosomatische klachten (volgens de 13-item versie van de VOEG) tussen de eerste en de tweede meting iets afneemt. Uit t-toetsen voor de verandering in fysieke conditie ($t = 2,9$, $p < 0,01$) en in psychosomatische klachten ($t = 2,7$, $p < 0,01$) blijkt dat de verschillen tussen eerste en tweede meting significant zijn. Dit betekent dat deze verschillen waarschijnlijk niet op toeval berusten. De veranderingen zijn echter bescheiden van grootte.

7.3 Kenmerken van bedrijf en werk

In tabel 7.5 staat weergegeven in welke sector de werknemers voor de ziekmelding in mei werkzaam waren. Deze vraag is bij de tweede meting gesteld, waardoor het totaal aantal respondenten 222 is. Uit de tabel blijkt dat de gezondheidszorg en welzijnssector in de steekproef relatief sterk vertegenwoordigd is. De werknemers werkten voor hun ziekmelding gemiddeld bijna 13 jaar bij hun werkgever, wat varieerde

van 0 tot 40 jaar. Van de werknemers had 88% een vast dienstverband. Het aantal contracturen per week varieerde van 8 tot 48 uur, met een gemiddelde van 31 uur.

Tabel 7.5	Sector werkzaam mei 2001	
	Aantal	%
1 landbouw en visserij	7	3%
2 industrie	9	4%
3 bouwnijverheid	28	13%
4 handel	17	8%
5 horeca	6	3%
6 vervoer en communicatie	8	4%
7 financiële instellingen	3	1%
8 zakelijke dienstverlening	14	6%
9 onderwijs	21	10%
10 overheid	32	14%
11 gezondheidszorg en welzijn	57	26%
12 cultuur en overige dienstverlening	5	2%
13 andere sector	15	7%
Totaal	222	100%

Personeelsbeleid van bedrijf

Aan de 112 werkgevers is gevraagd naar het algemene personeelsbeleid van hun organisatie. In tabel 7.6 staat weergegeven hoeveel werkgevers de betreffende vragen bevestigend beantwoorden.

Tabel 7.6	werkgevers 1e meting	
	Aantal	%
doorbetaling volledige loon bij ziekte	74	66%
functionerings- of beoordelingsgesprekken	100	89%
mogelijkheid opleidingen te volgen	104	93%
stimuleren loopbaanontwikkeling van werknemers	72	64%
procedures ziekteverzuim vastgelegd	105	94%
aangepast werk bij langdurige ziekte	97	87%
werkplekverbetering bij lichamelijke klachten	91	81%
gezondheid en welzijn belangrijker dan elders	38	34%
ziekteverzuim in eigen bedrijf is zorgwekkend	56	50%
personeelstekort in bedrijf	42	38%
bedrijf heeft sociaal medisch team	87	78%
ervaringen aangewend op beleidsniveau	71	63%
goede financieel-economische positie van bedrijf	65	58%

Wanneer de werkgevers wordt gevraagd naar de gevolgen van de ziekte van deze specifieke werknemer, geeft 60% aan dat er een vervanger is aangesteld voor de taken van de zieke werknemer. Als gevolg van het ziekteverzuim van de werknemer was volgens 54% van de werkgevers de werkdruk onder collega's hoger, bleef er bij 35% werk liggen en had het verzuim bij 19% grote financiële gevolgen. De werknemer werd door 28% van de werkgevers beoordeeld als onmisbaar voor het bedrijf.

Werkenmerken

Enkele werkenmerken van het werk van de werknemer zoals waargenomen door de werknemer en de werkgever zijn weergegeven in tabel 7.7. Het valt op dat de werkgevers in het onderzoek gemiddeld wat positiever zijn over de kenmerken van het werk van de werknemer dan de werknemer zelf.

Tabel 7.7 Werkenmerken	werknemers 1 ^e meting		werkgevers 1 ^e meting	
	Aantal	%	Aantal	%
regelmatig lichamelijk zwaar werk	83	34%	27	24%
regelmatig hoge tijdsdruk	94	39%	25	23%
zelf beslissen over uitvoering werk	146	60%	71	65%
onderlinge sfeer goed	189	78%	97	87%
regelmatig avond- en nachtwerk	69	28%	21	20%
regelmatig emotioneel veeleisend werk	67	28%	16	15%
Totaal	224	100%	112	100%

Arbeidsgerelateerdheid van klachten bij ziekmelding

Wanneer wordt gekeken naar arbeidsgerelateerdheid van de aandoening, blijkt dat volgens de helft van de werknemers is de aandoening gedeeltelijk (23%) of hoofdzakelijk (28%) het gevolg van het werk. Opvallend is dat werkgevers daar anders over denken. Van de geïnterviewde werkgevers denkt slechts een kwart dat de aandoening gedeeltelijk (23%) of hoofdzakelijk (3%) het gevolg is van het werk. Dit suggereert dat deze percepties van arbeidsgerelateerdheid mede worden gestuurd door het eigen perspectief en wellicht door de eigen belangen van de werknemer of werkgever. Ook bij een onderzoek onder koppels van werkgevers en werknemers in de Meubelindustrie (Hento, 2002), werd gevonden dat werknemer veel vaker dan hun werkgevers, hun aandoening (mede) aan het werk toeschrijven.

Tabel 7.8 geeft voor werknemers die de aandoening (hoofdzakelijk of gedeeltelijk) wijten aan het werk, welke *werkoorzaken van de klachten* zij noemen. De genoemde percentages tellen niet op tot 100% omdat sommige werknemers meerdere werkoorzaken noemden.

Tabel 7.8	werknemers 1e meting	
	Aantal	%
werkdruk, werkstress	44	36%
lichamelijk zwaar werk	32	26%
langdurig werken met computer	8	7%
repetitief werk	12	10%
conflict met de leiding	10	8%
conflict met collega's	2	2%
gepest door leiding of collega's	2	2%
emotionele zwaarte van het werk	3	3%
bedrijfsongeval	5	4%
geweldsmisdrijf	1	1%
reorganisatie	8	7%
taakonduidelijkheid	5	4%
lichamelijke houding	3	3%
Totaal	122	100%

7.4 Contacten tussen werknemer en werkgever

Van de 244 zieke werknemers in de steekproef rapporteren er bij de eerste meting 213 (87%) dat zij gedurende de verzuimperiode contact hebben gehad met hun werkgever. Bij de tweede meting zijn de betreffende vragen door verkeerde doorverwijzingen door slechts 35 werknemers beantwoord, waarvan er 30 contact met de werkgever hebben gehad. Vanwege dit kleine aantal worden hier alleen de gegevens voor de eerste meting behandeld. In tabel 7.9 staat weergegeven welke onderwerpen aan bod kwamen in de contacten tussen werknemer en werkgever. Hierbij is zowel het perspectief van de werknemer als dat van de werkgever weergegeven. De tabel laat zien dat werknemers relatief wat minder onderwerpen van gesprek noemen dan werkgevers. Het is bijvoorbeeld opvallend dat een groter deel van de werkgevers dan de werknemers het verband tussen klachten en de privé-situatie als onderwerp van gesprek noemen.

Tabel 7.9 Inhoud contact met werkgever	werknemers 1 ^e meting		werkgevers 1 ^e meting	
	Aantal	%	Aantal	%
verband tussen klachten en werk	114	54%	75	67%
verband tussen klachten en privé-situatie	58	27%	54	48%
volgen van cursus of therapie	67	32%	44	39%
geleidelijk hervatten van werk	126	60%	87	78%
aanpassen van functie of taken	94	44%	57	51%
aanpassen werkplek	70	33%	28	25%
omscholing of nascholing	23	11%	10	9%
Totaal	213	100%	112	100%

Van de werknemers die voor de eerste meting tijdens de ziekte contact met de werkgever hebben gehad, beoordeelde 78% van de werknemers het aantal contacten als voldoende, 3% als te veel en 19% als te weinig. Van de werknemers was 60% tevreden over de inhoud van de contacten, terwijl 12% daar uitgesproken ontevreden over was. Verder voelde 56% zich gesteund door de werkgever. Over het geheel genomen was 67% tevreden over de handelwijze van de werkgever tijdens de ziekte, 11% was neutraal en 22% was ontevreden over deze handelwijze. Collega's hebben in het algemeen veel (39%) of af en toe (45%) contact gehouden met de werknemers tijdens hun afwezigheid.

Van de 112 geïnterviewde werkgevers vond 83% het aantal contacten met de zieke werknemer voldoende, 2% vond dat er teveel contacten waren geweest en 16% dat dit er te weinig waren. Van de werkgevers was 80% tevreden over de inhoud van de contacten met de werknemer. Wat betreft de eigen rol van de werkgever in de begeleiding van de werknemer vond 78% dat zij de werknemer op een goede manier hadden begeleid en 74% dat zij zich voldoende hadden ingezet voor de reïntegratie van de werknemer. Van de werkgevers was 83% tevreden over hoe de werknemer had gehandeld tijdens zijn of haar ziekte. Ook hier blijkt de werkgever dus wat positiever te oordelen dan de werknemer over zowel de eigen rol als die van de ander.

7.5 Contacten met de bedrijfsarts

Contact tussen werknemer en bedrijfsarts

Bij de eerste meting rapporteren 230 van de 244 werknemers (94%) dat zij tijdens hun ziekte contact hebben gehad met de bedrijfsarts. Van deze werknemers die contact hebben gehad met de bedrijfsarts, beoordeelt 86% het aantal contacten als voldoende, 4% als te veel en 9% als te weinig. Bij 135 (60%) van

de werknemers die met de bedrijfsarts contact hebben gehad, is de bedrijfsarts nagegaan of werkaanpassingen mogelijk waren en bij 83 van hen (61%) leidde dat daadwerkelijk tot werkaanpassingen. Meer dan de helft van de werknemers (56%) heeft zelf aan de bedrijfsarts gevraagd of ze weer konden beginnen met werken. Van de werknemers is 83% van mening dat de bedrijfsarts goed heeft geluisterd naar hun verhaal, is 65% tevreden over wat de bedrijfsarts voor hen heeft gedaan en voelt 65% zich door de bedrijfsarts ondersteund. Ten slotte beoordeelde 70% dat de bedrijfsarts zowel het belang van de werkgever als de werknemer in het oog hield, 10% vond dat het belang van de werkgever voorop stond bij de bedrijfsarts en 20% dat vooral het eigen werknemersbelang door de arts werd gediend. Slechts 14% van de werknemers had het reïntegratieplan gezien, 35% had hier zelfs nog nooit van gehoord.

Bij de tweede meting is aan hen die op één van beide metingen niet of niet volledig aan het werk waren (n = 167) gevraagd of zij tussen beide metingen contact hebben gehad met de bedrijfsarts. Deze vraag is beantwoord door 142 werknemers. Van hen hadden er 109 (77%) inderdaad contact gehad met de bedrijfsarts tussen de eerste en de tweede meting. Van die 109 werknemers vond 92% het aantal contacten met de bedrijfsarts goed en had 67% de bedrijfsarts gevraagd of ze weer konden werken. Verder was 67% tevreden over wat de bedrijfsarts voor hen had gedaan, vond 82% dat de bedrijfsarts goed had geluisterd, en voelde 60% zich door de bedrijfsarts ondersteund. Bij de tweede meting vond 85% dat de bedrijfsarts zowel de belangen van de werknemer als van de werkgever goed in het oog hield.

Contact tussen werkgever en bedrijfsarts

De helft (51%) van de werkgevers is in het algemeen tevreden over de ondersteuning door de arbodienst. Van de 112 geïnterviewde personen bij de werkgevers hadden er 82 (73%) zelf contact gehad met de bedrijfsarts over de werknemer en bij 48 werkgevers (43%) hadden (daarnaast) anderen contact gehad met de bedrijfsarts over de zieke werknemer. Over 13 zieke werknemers (12%) was in het geheel geen contact geweest tussen werkgever en bedrijfsarts. Van de 104 werkgevers die hiernaar was gevraagd, vonden 82 (79%) het aantal contacten met de bedrijfsarts voldoende en de overige 22 (21%) het aantal contacten te laag. Van de geïnterviewden die zelf met de bedrijfsarts contact hadden, had 57% met de bedrijfsarts overlegd of werkaanpassing mogelijk was. Van deze werkgevers was 67% tevreden over wat de bedrijfsarts in de begeleiding van de zieke werknemer had gedaan. Een kleiner deel (48%) voelde zich ondersteund bij de begeleiding van de zieke werknemer en 24% vond dat de bedrijfsarts meer had kunnen doen om de terugkeer van de zieke werknemer naar het werk te bevorderen. Van de geïnterviewde personen bij de werkgever had 40% het reïntegratieplan van de zieke werknemer gezien of erover overlegd met de werknemer of de bedrijfsarts. Ten slotte beoordeelde 77% dat de bedrijfsarts zowel het belang van de werkgever als de werknemer in het oog hield en 14% vond dat het belang van de werknemer voorop stond bij de bedrijfsarts. De overige 9% wist geen antwoord op deze vraag. Het valt op dat geen van de werkgevers vindt dat de bedrijfsarts primair het werkgeversbelang behartigt.

7.6 Contact met de uitvoeringsinstelling

De werkgevers is gevraagd of er over de zieke werknemer ook contact is geweest met de uitvoeringsinstelling. Hierop hebben 36 werkgevers (32%) bevestigend geantwoord, 59 werkgevers (53%) hadden niet dergelijk contact gehad en 17 werkgevers (15%) wisten hierop geen antwoord. In tabel 7.10 staat weergegeven over welke onderwerpen met de uvi contact was geweest.

Tabel 7.10 Contact met uvi over	werkgevers 1e meting	
	Aantal	%
second opinion over ziekte werknemer	1	3%
mogelijke werkaanpassingen	2	6%
passend werk in bedrijf	3	8%
inschatten belastbaarheid van werknemer	1	3%
reïntegratieplan	11	31%
aanvraag WAO-keuring	3	8%
REA-subsidies voor interventies	0	0%
informatie over financiële gevolgen	0	0%
advies over sociale verzekeringen	0	0%
anders	8	22%
Totaal	36	100%

Er is vooral contact geweest over het voorlopige of definitieve reïntegratieplan. Het is opvallend dat er blijkbaar geen enkele keer REA-subsidies zijn aangevraagd door de werkgever voor interventies (werkaanpassingen of behandelingen) die de werknemer heeft ondergaan. Mogelijk zijn dergelijke subsidies wel aangevraagd door de bedrijfsarts. Wanneer echter wordt gekeken naar de vragen wie de uitgevoerde interventies (zie paragraaf 7.7) betaalt, blijkt dat de uitvoeringsinstelling slechts zelden als financier van deze interventies optreedt. Dit suggereert dat er relatief weinig gebruik wordt gemaakt voor de mogelijkheid om REA-subsidies aan te vragen.

7.7 Uitgevoerde interventies

Onder “interventie” verstaan we in dit onderzoek, in navolging van het Ministerie van SZW (zie paragraaf 3.1), de begeleiding van de zieke werknemer door werkgever, arbodienst en uitvoeringsinstelling en de inzet van reïntegratie-instrumenten. De begeleiding door de werkgever en de arbodienst zijn in de voorgaande twee paragrafen behandeld. In deze paragraaf richten we ons op de inzet van reïntegratie-instrumenten. De reïntegratie-instrumenten waar dit onderzoek op is gericht staan weergegeven in tabel 7.11. De genoemde aantallen betreft de aantallen werknemers die de betreffende interventie hebben gehad of waar die interventie nog loopt. Vooral therapie gericht op vermindering of het voorkomen van klachten (zoals fysiotherapie) is een veel gebruikte interventie.

Tabel 7.11	werknemers 1 ^e meting		werknemers 2 ^e meting	
	Aantal	%	Aantal	%
maatschappelijk werk	31	13%	21	10%
psycholoog/psychiater	39	16%	34	16%
conflictbemiddeling	10	4%	16	7%
behandeling klachten: fysiotherapie e.d.	100	41%	72	33%
opleiding gericht op nieuwe functie	16	7%	21	10%
werkplekonderzoek	28	12%	15	7%
inzet van hulpmiddelen	35	14%	22	10%
Totaal	244	100%	218	100%

Bij de tweede meting zijn interventies genoemd die sinds de eerste meting zijn uitgevoerd. Een deel van de interventies bij de eerste meting zijn ook genoemd bij de tweede meting omdat ze na de eerste meting nog doorliepen.

Wanneer we kijken naar de tevredenheid met deze interventies, blijkt dat het merendeel van de werknemers die de betreffende interventie ondergaat of heeft ondergaan tevreden is met de interventie (69% tot 91%). Een uitzondering hierop is de tevredenheid met bemiddeling op de tweede meting. Slechts 44% van de 16 werknemers die tussen de eerste en tweede meting bemiddeling heeft ondergaan is tevreden met deze bemiddeling. Wanneer wordt gekeken naar het door de werknemers waargenomen effect van de interventies die zij hebben ondergaan, blijkt dat de meeste van hen van oordeel zijn dat de interventies de werkhervatting heeft bevordert of zal bevorderen (55% tot 84%).

Werkgevers oordelen in het algemeen ook positief over de effectiviteit van de gevolgde interventies. Volgens hen bevorderen gesprekken met maatschappelijk werk (75%) en met de psycholoog of psychiater (88%) de werkhervatting sterk of enigszins. Ook therapie ter behandeling of voorkoming van klachten wordt als effectief (71%) of een beetje effectief (14%) gezien voor werkhervatting. Voor de overige interventies was geen of te weinig informatie beschikbaar voor een zinvolle analyse van de effectiviteit volgens de werkgever.

7.8 Werkhervatting

In tabel 7.12 is weergegeven hoeveel van de werknemers in dit onderzoek bij de eerste en de tweede meting het werk hervat hebben. De tabel laat zien dat ten tijde van de eerste meting (6 maanden na ziekmelding) ongeveer een derde van de 244 werknemers niet aan het werk was (niet-werkenden en uitvallers gezamenlijk), een derde had gedeeltelijk het werk hervat en een derde was volledig aan het werk. Van 9 werknemers die aangaven dat ze hun werk hervat hadden, was niet duidelijk of dit volledig of gedeeltelijk het geval was. Van de werknemers die bij de eerste meting niet aan het werk waren, hadden er 23 (29% van de niet-werkende werknemers) wel tijdelijk weer gewerkt, maar waren al voor de eerste meting weer uitgevallen. Bij de tweede meting waren er relatief meer werknemers volledig aan het werk. De "uitvallers" op de tweede meting betreft in deze tabel alleen die werknemers die op beide metingen niet werkten, maar tussen beide metingen wel gewerkt hebben.

Tabel 7.12	werknemer 1e meting		werknemer 2e meting	
	Aantal	%	Aantal	%
niet-werkend	55	23%	43	19%
uitvaller	23	9%	5	2%
gedeeltelijk hervat	79	32%	76	34%
hervat (ongespecificeerd)	9	4%	4	2%
volledig hervat	78	32%	94	42%
Totaal	244	100%	222	100%

Van de 79 werknemers die op de eerste meting gedeeltelijk het werk hadden hervat, werkten er 26 (33%) op therapeutische basis, 45 van hen (57%) werkten minder uren dan voor de ziekmelding, 28 (35%) hadden minder belastende taken dan voorheen en 12 (15%) hadden in een andere functie dan voor de ziekmelding. Bij 17 gedeeltelijk hervatte werknemers (22%) was de aanpassing definitief van aard, bij de overigen was de aanpassing tijdelijk of was dit onbekend.

Om meer inzicht te krijgen in het verloop van de reïntegratie van de 222 werknemers die bij beide metingen zijn geïnterviewd, zijn beide variabelen uit tabel 7.12 gekruist. Uit tabel 7.13 blijkt dat bijna de helft van de werknemers die bij de eerste meting niet werkten, dit wel geheel of gedeeltelijk doen bij de tweede meting. Van de “uitvallers” op de eerste meting was de meerderheid weer aan het werk, maar enkelen waren opnieuw uitgevallen. Wellicht zijn dit werknemers die te vroeg het werk hebben hervat, waardoor zij het niet konden volhouden. Van de gedeeltelijk of volledig werkende werknemers op T1 waren ook enkelen uitgevallen (dus “niet-werkend” op T2). Een aanzienlijk deel (38%) van de gedeeltelijk hervatte werknemers op de eerste meting was vier maanden later volledig hervat. Van de volledig hervatte werknemers op T1 waren vier maanden later er enkelen gedeeltelijk aan het werk. De tabel laat zien dat het verloop van de reïntegratie niet een lineair proces is van niet-werken, via gedeeltelijk hervatten naar volledig hervatten van het werk, maar dat sommige hervatters opnieuw gedeeltelijk of volledig uitvallen.

Tabel 7.13	Werkhervatting op T2				
	werkhervatting op T1	niet-werkend	uitvaller	gedeeltelijk	volledig
				hervat	hervat
niet-werkend		26	1	12	10
rij %		52%	2%	24%	20%
uitvaller		5	4	13	1
rij %		22%	17%	57%	4%
gedeeltelijk hervat		6		38	28
rij %		8%		52%	38%
hervat (ongespecificeerd)				6	
rij %				100%	
volledig hervat		6		7	55
rij %		9%		10%	79%

7.9 Voorwaarden voor werkhervatting bij niet-hervatters

In tabel 7.14 staan mogelijke werkaanpassingen genoemd die aan de niet-werkende werknemers zijn voorgelegd. De zieke werknemers is gevraagd om aan te geven of zij op dit moment het werk zouden kunnen hervatten indien deze werkaanpassingen zouden worden verricht. Ditzelfde is aan de werkgevers van niet-hervatte werknemers gevraagd. In de tabel staat weergegeven hoeveel werknemers en werkgevers aangeven dat de niet-werkende werknemer het werk op dit moment (gedeeltelijk) zou kunnen hervatten als die werkaanpassing gedaan zou worden.

Het is opvallend dat op beide metingen de meeste niet-hervatte werknemers wel mogelijkheden zien om op dat moment het werk te hervatten in de eigen of een andere functie. Werkgevers van niet-hervatte werknemers zien minder mogelijkheden voor werkhervatting. Indien werkgevers verwachten dat zieke werknemers hun werk weer zouden kunnen hervatten indien aan een bepaalde voorwaarde zou worden voldaan, achten zij het doorgaans goed mogelijk om dit in hun bedrijf te realiseren. Het is echter onduidelijk waarom dit dan nog niet is gebeurd.

Voorwaarden voor werkhervatting	niet-hervatte werknemers				werkgevers	
	1 ^e meting		2 ^e meting		1 ^e meting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
korter werken	26	35%	17	42%	6	18%
in langzamer tempo werken	22	31%	15	36%	5	15%
anderen nemen een deel van het werk over	26	37%	18	45%	7	20%
aangepast meubilair of hulpmiddelen	12	18%	7	18%	3	9%
andere functie bij eigen werkgever	21	31%	22	54%	8	22%
geen van de bovenstaande	38	49%	19	42%	23	62%
Totaal	78	100%	45	100%	37	100%

Motivatie om te werken

Aan werknemers die hun werk niet hervat hadden, is gevraagd naar de motivatie om te werken. Bovendien is aan *alle* werkgevers in het onderzoek gevraagd naar de werkmotivatie van de werknemers toen zij nog ziek waren. Deze vragen aan werknemer en werkgever zijn niet direct te vergelijken omdat de antwoordcategorieën en de groepen aan wie de vragen zijn gesteld van elkaar verschillen. In tabel 7.15 is het aantal bevestigende antwoorden op de vragen over werkmotivatie weergegeven. Bij werkgevers is alleen de categorie "ja, in sterke mate" weergegeven.

Werkmotivatie werknemer	niet-hervatte werknemers				werkgevers	
	1 ^e meting		2 ^e meting		1 ^e meting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
wil graag weer aan het werk	76	97%	41	95%	83	76%
spant zich in om weer aan het werk te gaan	63	81%	36	82%	75	69%
vindt het vervelend om niet te kunnen werken	68	88%	37	86%	89	83%
vindt het prettig om niet te hoeven werken	19	25%	6	14%	6	6%
is op zoek naar werk dat hij/zij kan doen*	23	30%	21	49%	34	32%
kan zich thuis goed vermaken*	65	86%	40	91%		
Totaal	78	100%	43	100%	112	100%

* niet opgenomen in de schaal voor werkmotivatie

In het algemeen lijkt de motivatie om te werken bij niet-hervatte werknemers hoog en dit wordt ook in het algemeen zo ingeschat door hun werkgever. Wanneer de scores op de gesommeerde schaal over de vier betreffende vragen voor niet-hervatte werknemers op de eerste en de tweede meting worden vergeleken, blijkt dat de motivatie van de niet-hervatte werknemers die de vragen op beide metingen hebben ingevuld, gelijk blijft.

7.10 Invloeden op werkhervatting

Geslacht en werkhervatting

In Tabel 7.16 is de werkhervatting ten tijde van de eerste en de tweede meting uitgesplitst naar mannen en vrouwen. Uit de tabel blijkt dat op de eerste meting relatief meer mannen (77%) dan vrouwen (61%) hun werk volledig of gedeeltelijk hebben hervat. Op de tweede meting is dit verschil verdwenen (78% vs. 79%). Hieruit blijkt direct dat vrouwen tussen de eerste en de tweede meting vaker hun werk hervatten dan mannen. Het aantal niet-werkende mannen (inclusief uitvallers) verandert nauwelijks tussen beide metingen. Wel vindt er bij mannen een verschuiving plaats van gedeeltelijk naar volledige hervatting. In deze steekproef lijken mannen dus eerder hun werk gedeeltelijk of volledig te hervatten dan vrouwen. Bij mannen vindt deze hervatting vaker plaats tussen de derde en de zesde maand na ziekmelding, terwijl die hervatting bij vrouwen relatief vaker plaatsvindt tussen de zesde en de negende maand na ziekmelding. Gezien de beperkte representativiteit van het huidige onderzoek is het echter niet mogelijk om uitspraken te doen over de werkhervatting bij de totale populatie van 13-weekszieke werknemers.

	mannen 1 ^e meting		2 ^e meting		vrouwen 1 ^e meting		2 ^e meting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
niet-werkend	15	14%	19	20%	40	29%	24	19%
uitvaller	10	9%	2	2%	13	10%	3	2%
gedeeltelijk hervat	42	39%	29	30%	37	27%	47	37%
hervat ongespecificeerd	2	2%	3	3%	7	5%	1	1%
volledig hervat	39	36%	43	45%	39	29%	51	40%
Totaal	108	100%	96	100%	136	100%	126	100%

Gezondheidsklachten en werkhervatting

Wanneer wordt gekeken naar de mate waarin veranderingen in gezondheid samenhangen met de mate van werkhervatting (niet-werkend, gedeeltelijk hervat, volledig hervat), blijkt dat werknemers die op de eerste meting hun werk meer hebben hervat, een betere fysieke conditie hebben en minder psychosomatische klachten rapporteren op de eerste meting. Ditzelfde is het geval voor werkhervatting en gezondheid op de tweede meting.

Vervolgens is nagegaan of we veranderingen tussen de eerste en tweede meting in de mate van werkhervatting kunnen voorspellen op basis van de gezondheid en de verandering in gezondheid. Hierbij blijkt dat werknemers bij de tweede meting hun werk meer hervatten naarmate zij op de eerste meting een betere fysieke conditie hadden. Wanneer ook de verandering in gezondheid tussen T1 en T2 wordt ingevoerd, blijkt dat vooral een verbetering in fysieke conditie bijdraagt aan meer (volledige) werkhervatting. Psychosomatische klachten en de veranderingen daarin dragen niet bij aan de voorspelling van werkhervatting.

Omgekeerd kan ook werkhervatting bijdragen aan verbetering van de gezondheidstoestand. Bij het voorspellen van de verandering in fysieke conditie, blijkt dat vooral werknemers die tussen de eerste en de tweede meting hun werk (volledig of gedeeltelijk) hervatten sterk vooruitgaan in fysieke conditie. In mindere mate geldt dit ook voor psychosomatische klachten: werknemers die tussen de eerste en de tweede meting hun werk meer hervatten, rapporteren een lichte afname van psychosomatische klachten.

8. Vergelijkend responsonderzoek

In dit onderzoek is de initiële respons van werknemers op het verzoek om mee te werken aan het onderzoek en het antwoordformulier in te vullen en terug te sturen slechts 14%. Het kan verhelderend zijn om deze lage respons te beschouwen in het licht van de respons en de opzet van andere onderzoeken onder langdurig zieke werknemers. De respons bij deze andere onderzoeken geeft een indicatie van de respons die verkregen zal kunnen worden bij een andere opzet van het cohortonderzoek. De veronderstelling is dat we in het huidige onderzoek de respondenten hebben overvraagd door ze reeds bij aanvang, zonder dat ze een relatie hadden met het onderzoek of de onderzoekers, te vragen om tot drie maal toe mee te werken aan telefonische enquêtes en bovendien hun werkgever en bedrijfsarts te machtigen om mee te werken aan het onderzoek. We vragen dus een grote investering van de respondenten en het vertrouwen dat wij op een zorgvuldige manier zullen omgaan met de informatie die zij zelf en (nog belangrijker) die relevante anderen (werkgever, bedrijfsarts) over hen zullen geven. Zo beschouwd is het niet verwonderlijk dat een groot deel van de aangeschreven langdurig zieke werknemers niet wilde meewerken aan het onderzoek.

Omdat we niet beschikten over de NAW-gegevens van de aangeschreven werknemers, was het voor ons niet mogelijk om niet-responderende werknemers zelf te vragen naar hun overwegingen om niet aan het onderzoek deel te nemen. Dit nonresponsonderzoek had alleen door de uitvoeringsinstellingen uitgevoerd kunnen worden, wat in begroting en doorlooptijd niet voorzien was.

In tabel 8.1 is van 13 onderzoeken onder langdurig zieke werknemers weergegeven op welke wijze en met welk verzoek de werknemers werden benaderd en tot welke respons deze benadering heeft geleid. Het huidige onderzoek (pilot cohort langdurig zieken) heeft de laagste respons met 14%. Bij de overige onderzoeken loopt de respons onder de werknemers uiteen van 21% (Meubelindustrie) tot 58% (ISSA-onderzoek). Onderzoeken waarin (in eerste instantie) alleen een schriftelijke vragenlijst of een telefonisch interview wordt gevraagd hebben een acceptabele of hoge respons (38% tot 56%). Wanneer vervolgens meer van de respondenten wordt gevraagd (Volgproject, Invent, Epi-onderzoeken) neemt de bereidheid aanzienlijk af (17% tot 29%). In de onderzoeken waarin al bij aanvang wordt gevraagd om machtigingen voor het benaderen van *werkgevers* (Meubelindustrie, Pilot cohort langdurig zieken) is de respons het laagst (resp. 21% en 14%).

Het ISSA-onderzoek wijkt qua respons in positieve zin af van vergelijkbare onderzoeken. De procedure van het benaderen van de zieke werknemers leek sterk op die in het huidige onderzoek: de werknemers werd gevraagd om een antwoordformulier in te vullen waarin zij toezeggen om meerdere malen mee te werken aan (telefonische) interviews en waarin zij de arts machtigen om gegevens te verstrekken. De respons in het ISSA-onderzoek was 58%, hetgeen onverwacht hoog is gezien de respons in andere onderzoeken met een vergelijkbare procedure. Het is daarom wellicht de moeite waard om de procedure die in het ISSA-onderzoek is gevolgd nader te beschouwen.

Het ISSA-onderzoek (Prins, Veerman & Van der Giezen, 1996) naar werkhervatting na rugklachten maakte onderdeel uit van een internationaal onderzoek waaraan zes landen deelnamen. In het Nederlandse onderzoek zijn 1890 werknemers die 6 tot 13 weken verzuimden wegens lage rugklachten aangeschreven door de uitvoeringsinstelling. Het aanschrijfpakket bestond uit een aanschrijfbrief met het verzoek om deel te nemen aan een internationaal onderzoek naar “Rugklachten en Werk” en een brochure. In de brochure werd de procedure van het onderzoek uitgelegd: de werknemer geeft zich op

voor een telefonisch gesprek van 20 minuten, direct gevolgd door een schriftelijke vragenlijst. Een jaar later zou er opnieuw een kort telefonisch gesprek volgen en, bij een kleine groep, tevens een gesprek bij de respondenten thuis. Voor dit laatste face-to-face gesprek werd expliciet vermeld dat men hier ook *nee* tegen kan zeggen. In het antwoordformulier moesten de werknemers hun naam, adres, telefoonnummer en beroep invullen en aangeven of ze wel of niet hun werk hervat hadden. Verder werd de werknemers gevraagd naar de naam van de bedrijfsarts en werd hen gevraagd om een machtiging af te geven voor de bedrijfsarts, de huisarts en de verzekeringsarts om medische inlichtingen te verstrekken. Op de achterzijde van het antwoordformulier moest een pijntekening worden ingevuld. Deze pijntekening bestond uit een poppetje waarop de pijnplekken moesten worden aangekruist met symbolen voor het soort pijn. Eerdere (buitenlandse) onderzoeken hadden uitgewezen dat dit, ook door mensen met een lage opleiding, als prettig werd ervaren. Van de 1890 zieke werknemers hebben er 1087 (58%) het antwoordformulier ingevuld teruggestuurd.

Er zijn enkele duidelijke overeenkomsten tussen het ISSA-onderzoek en het huidige pilot cohortonderzoek. In beide onderzoeken zijn de werknemers benaderd via de uitvoeringsinstelling en is aan de werknemers een behoorlijk grote investering gevraagd met meerdere telefonische (en bij ISSA ook schriftelijke) enquêtes. Bovendien is in beide onderzoeken middels een antwoordformulier gevraagd om een machtiging te geven voor het benaderen van de (bedrijfs)arts. Er zijn echter ook enkele belangrijke verschillen:

1. Het ISSA-onderzoek betrof specifieke gezondheidsproblematiek (rugklachten) terwijl in het huidige onderzoek de gezondheidsproblematiek zeer divers is en de begeleiding van zieke werknemers als onderwerp centraal staat.
2. In het ISSA-onderzoek werden zieke werknemers reeds bij de eerste aanschrijving ondervraagd over hun (specifieke) gezondheidsprobleem op een wijze die veel respondenten prettig vinden (pijntekening). In het huidige onderzoek mist een dergelijke involverende opdracht.
3. In het ISSA-onderzoek is geen toestemming gevraagd om de werkgever te benaderen terwijl dit wel gebeurde in het huidige onderzoek.
4. In het ISSA-onderzoek zouden de artsen medische gegevens verstrekken terwijl in het huidige onderzoek de bedrijfsarts (en de werkgever) gevraagd zou worden “wat zij, naar hun eigen mening, hebben gedaan om u te helpen beter te worden en weer aan het werk te gaan”.
5. Ten tijde van het ISSA-onderzoek had een zieke werknemer bij 13 weken ziekte in het kader van de ziekwet doorgaans reeds contact gehad met de uitvoeringsinstelling. In het huidige onderzoek was de aanschrijvingsbrief meestal het eerste contact van de zieke werknemer met de uitvoeringsinstelling. De uitvoeringsinstelling is daarmee een meer onbekende organisatie geworden voor de zieke werknemer.

Deze vijf punten lijken elk in het voordeel van het ISSA-onderzoek uit te vallen en kunnen wellicht de hogere respons gedeeltelijk verklaren. Specifieke gezondheidsproblemen zijn herkenbaarder voor potentiële respondenten dan het meer algemene onderwerp “begeleiding van zieke werknemers”. Het invullen van de pijntekening motiveert tot het terugsturen van het antwoordformulier. Bovendien is het toestemming geven aan de werkgever om zijn of haar mening te geven over je eigen reïntegratietraject wellicht bedreigend en is het ook bedreigender wanneer de bedrijfsarts wordt gevraagd naar zijn of haar mening dan wanneer uitsluitend (in de ogen van de respondent) meer zakelijke medische gegevens worden verstrekt.

Een laatste aspect dat waarschijnlijk van belang is voor de respons op onderzoek is de trend in de tijd. De indruk bestaat dat de bereidheid om mee te werken aan onderzoek enkele jaren geleden groter was dan

nu. Dit zou ook een deel van het verschil in respons tussen het ISSA-onderzoek (dat in 1994 plaatsvond) en het huidige pilot cohortonderzoek kunnen verklaren. Volgens diverse marktonderzoekbureaus (Veldkamp, Intomart) is met name de bereidheid om mee te werken aan telefonische enquêtes afgenomen. Dit kan het gevolg zijn van de opkomst van telefonische acquisitie en marktonderzoeken bij particulieren. Bij de voorspelling van de respons in toekomstige onderzoeken moet rekening worden gehouden met dit tijdsaspect. Het lijkt onwaarschijnlijk dat in de nabije toekomst onderzoeken die gebruik maken van telefonische enquêtes een hoge respons van bijvoorbeeld 50% kunnen bereiken.

Conclusie

De conclusie is dat het waarschijnlijk mogelijk zal zijn om een redelijke respons (van ongeveer 40%) te bereiken bij het eenmalig schriftelijk benaderen van 13-weekszieke werknemers. Indien werknemers meerdere malen worden benaderd, zal de respons teruglopen (20-25%). Wanneer ook een machtiging gevraagd wordt voor het benaderen van de werkgever of de bedrijfsarts is de vermoedelijke respons nog lager (10-15%). Dit betekent dat indien representativiteit van groot belang is, het onderzoek beperkt zou moeten worden tot eenmalige (liefst schriftelijke) benadering van de respondenten. Wel is het mogelijk om degenen die in principe eenmalig hebben meegedaan, tijdens de enquête te vragen of ze al dan niet opnieuw benaderd wensen te worden. Er kan dan verder gewerkt worden met een 'selecte' groep.

Tabel 8.1 Respons in onderzoeken onder langdurig zieke werknemers en arbeidsongeschikten.

Onderzoek	Steekproefkader	Benadering	Verzoek	Respons	Representativiteit
Meubelindustrie (ASTri/Orbis '00-'01) Hento (2002)	13 ^e weeksmeldingen	- GAK schrijft aan: werknemers en bijbehorende werkgevers - 8-14 maanden na ziekmelding - geen rappel	Antwoordformulier met: -bereidheid tot deelname aan 1 telefonisch interview -telefoonnummer en contactpersoon opgeven	21% bereid tot interview	onbekend
Wonenbranche (ASTri-VHP '01) De Zwart (2002)	6-weekszieken	- Commit schrijft aan - 3-6 maanden na ziekmelding - rappel na 2 wkn	Schriftelijke vragenlijst (14 pagina's)	56%	onbekend
ICT-branche (ASTri-VHP '02) De Zwart e.a. (2002)	13 ^e weeksmeldingen	- Gak schrijft aan - 5-17 maanden na ziekmelding - rappel na 2 wkn	Schriftelijke vragenlijst (15 pagina's)	38%	onbekend
CNV-onderzoek (CNV-Bureau Jehoe Gijssbers '01) Brummelen e.a. (2001)	13 ^e weeksmeldingen	- Lisv trekt steekproef - uvi schrijft aan - 7-9 maanden na ziekmelding - rappel na 10 dgn	Schriftelijke vragenlijst (9 pagina's)	40%	Representatief naar sekse, uvi en klachten
Volgproject (ASTri '99-'00) Hento & Cuelenaere (2001)	Selectie uit Remon (reintegratiemonitor) naar: - regio (reistijd) - leeftijd (< 55) - categorie (zieke wn.en WAO-ers)	- Lisv trekt steekproef - uvi schrijft aan - 2-5 maanden na inkoop reïntegratietraject	Korte vragenlijst Bereidheid mondeling interview (later nog 2x telefonisch) Toestemming voor koppeling aan Lisv-gegevens	37% vragenlijst 19% bereid tot interview + machtiging	onbekend
Invent (TNO Arbeid-Trimbos '01) Houtman e.a. (2002)	13 ^e weeksmeldingen (na screening niet volledig aan werk)	- uvi schrijft aan - 3-5 maanden na ziekmelding	Screeningsvragenlijst Bereidheid deelname cohort (cq 1 of meer interviews)	42% vragenlijst 17% bereid 13% follow-up na 1 jaar	Oververtegenwoordigd - Gak - vrouwen

Onderzoek	Steekproefkader	Benadering	Verzoek	Respons	Representativiteit
Epi 1998 (AStri '99) Van der Giezen e.a. (1999)	EWT bereikt in jan '98	- uvi schrijft aan - 6 maanden na EWT - rappel na 10 dagen - infobrochure bijgevoegd (+logo)	Schriftelijke vragenlijst (10 pagina's) Bereidheid mondeling interview (25 min) Machtiging Ao-klasse en diagnose uvi	44% vragenlijst 29% bereid tot interview 35% machtiging	Ouderen (>45) licht oververtegenwoordigd
Epi 1998 vervolg (AStri '00) Van Deursen (2001)	Respondenten van Epi-98 (deelnemers aan schriftelijke vragenlijst, telefonisch interview + machtiging uvi en Lisv)	- uvi schrijft aan - 2,5 jaar na einde wachttijd (EWT) - rappel na 2 weken - info bijgevoegd	Antwoordformulier met: - bereidheid tot deelname aan telefonisch interview - machtiging verstrekking Ao-klasse, en diagnose uvi en reïntegratieactiviteiten	55% bereid tot interview	Oververtegenwoordigd: - 45-55 jarigen - mannen die half jaar na EWT werk hervat hebben
Epi-1999 (AStri '00-'01) Van der Giezen (2000)	EWT bereikt in aug '99	- uvi schrijft aan - 6 maanden na EWT - rappel na 10 dagen - infobrochure bijgevoegd (+logo)	Schriftelijke vragenlijst - bereidheid telefonisch interview - machtiging verstrekking Ao-klasse, diagnose en reïntegratieactiviteiten	41% vragenlijst 24% bereid tot interview + machtiging	Ouderen (45-54) en gedeeltelijk WAO licht oververtegenwoordigd Jongeren (<35) licht ondervertegenwoordigd
Epi-1999 vervolg (AStri '01-'02) Hento en Van Doorn (2002)	Respondenten van Epi-99 (deelnemers aan schriftelijke vragenlijst + machtiging uvi's en Lisv)	- uvi schrijft aan - 2,5 jaar na EWT - rappel na 2 weken - infobrochure bijgevoegd (+logo)	Antwoordformulier met: - bereidheid tot deelname aan telefonisch interview - machtiging verstrekking Ao-klasse, en diagnose uvi en reïntegratieactiviteiten	50% bereid tot interview	nog niet bekend
Epi-2001 (AStri '01) Molenaar-Cox e.a. (2002)	EWT bereikt in aug '01	- uvi schrijft aan - 6 maanden na EWT - rappel na 2 weken - infobrochure bijgevoegd (+logo)	Schriftelijke vragenlijst - bereidheid telefonisch interview - machtiging verstrekking Ao-klasse, diagnose en reïntegratieactiviteiten	43% vragenlijst 26% bereid tot interview 33% machtiging	- jongeren ondervertegenwoordigd - vrouwen iets oververtegenwoordigd

Onderzoek	Steekproefkader	Benadering	Verzoek	Respons	Representativiteit
ISSA (ASTri '94-'95) Prins e.a. (1996)	13 ^e weeksmeldingen met lage rugklachten	- uvi schrijft aan - 10 weken na ziekmelding	Antwoordformulier met: - bereidheid tot deelname (drie metingen: telefonisch en schriftelijk) - machtiging bedrijfsarts gegevens te verstrekken	58% bereid tot deelname % machtigingen onbekend	Representatief naar sekse, leeftijd, uvi en grootte werkgever
Pilot cohort langdurig zieken (TNO Arbeid-ASTri '01-'02)	13 ^e weeksmeldingen	- uvi schrijft aan - 5 maanden na ziekmelding - rappel na 2 wkn - infobrochure bijgevoegd	Antwoordformulier met: - bereidheid deelname drie telefonische interviews - machtiging om werkgever en bedrijfsarts te benaderen	14% bereid tot deelname interviews 10% machtiging werkgever en bedrijfsarts	Ondervertegenwoordigd: - Gak - mannen - jongeren (< 35)

9. Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

In dit hoofdstuk willen we met het Ministerie van SZW meedenken over het doel en de opzet van mogelijke toekomstige onderzoeken bij langdurig zieke werknemers. Op basis van de ervaringen uit het huidige pilot cohortonderzoek kunnen wij hiervoor enkele aanbevelingen doen. Deze aanbevelingen spitsen zich toe op de manieren waarop onderzoek naar verzuim, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie opgezet kan worden en welke doelen met elk van deze onderzoeksopzetten bereikt kunnen worden. Hieronder behandelen wij een aantal verschillende onderzoeksmethoden en gaan na welke doelen met deze methoden bereikt kunnen worden. Aan het einde van dit hoofdstuk zullen we conclusies trekken over de wijze waarop de doelen bereikt kunnen worden die voor het huidige onderzoek waren gesteld.

Elk van de onderbeschreven methoden van onderzoek heeft sterke kanten en beperkingen. Deze hebben vooral te maken met de interne validiteit (juiste conclusies over oorzaak en gevolg) en de externe validiteit (generaliseerbaarheid, representativiteit) van het onderzoek. Bij de afweging van welk type onderzoek het meest geschikt is voor een bepaalde onderzoeksvraag, moeten we deze sterke kanten en beperkingen in het oog houden. Daarbij is het bovendien van belang om na te gaan welke bron van informatie het meest geschikt is voor het beantwoorden van die onderzoeksvraag. De respondenten geven hun antwoorden (al dan niet bewust) mede op basis van hun eigen perspectief en belangen, hetgeen een gekleurd beeld van de werkelijkheid oplevert. Bij de keuze van een bron van informatie in onderzoek naar verzuim en reïntegratie is het daarom van belang om na te gaan of het perspectief van (zieke) werknemers, van werkgevers of van bedrijfsartsen de meest zinvolle informatie zal opleveren.

9.1 Onderzoek bij zieke werknemers

Onderzoek bij zieke werknemers kan een scala aan onderzoeksvragen beantwoorden. Zieke werknemers kunnen in principe bruikbare informatie geven over de aard en duur van de ziekte, de interventies die hebben plaatsgevonden en de waargenomen effectiviteit van die interventies. Voor sommige onderzoeksvragen is het raadzaam om zieke werknemers éénmalig te benaderen, voor andere onderzoeksvragen is het zinvoller om zieke werknemers gedurende een bepaalde periode te volgen. Verder kan het zinvol zijn om dergelijk cross-sectioneel of longitudinaal onderzoek onder zieke werknemers periodiek te herhalen en kan voor sommige onderzoeksvragen experimenteel onderzoek bruikbaar zijn.

Zieke werknemers éénmalig benaderen (cross-sectioneel)

Het éénmalig benaderen van zieke werknemers is de meest aangewezen wijze van onderzoek indien het van belang is om een *representatief* beeld te krijgen van de stand van zaken. Als onderzoek bijvoorbeeld ten doel heeft om inzicht te verkrijgen in de inzet van interventies om werkhervatting te bevorderen, dan is het van groot belang om een representatieve groep zieke werknemers te bevragen over de interventies die hebben plaatsgevonden. Werknemers zullen meer geneigd zijn om te voldoen aan het verzoek om eenmalig een schriftelijke vragenlijst in te vullen dan om toe te zeggen dat ze meerdere keren mee zullen doen aan enquêtes. Bij een dergelijke opzet is – gezien de ervaringen bij andere onderzoeken onder deze populatie (zie hoofdstuk 8) – waarschijnlijk een respons van ongeveer 40% haalbaar. Wanneer bovendien voor enkele relevante kenmerken wordt nagegaan in hoeverre de steekproef representatief is voor de totale populatie van 13-weekszieke werknemers, kan middels weging gecorrigeerd worden voor deze kenmerken. Er zullen echter altijd kenmerken zijn waarvoor de representativiteit niet bekend is, omdat

hiervoor geen populatiegegevens beschikbaar zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval voor relevante sociaal-psychologische factoren zoals de kwaliteit van de relatie met de werkgever of de bedrijfsarts.

Een belangrijk punt voor overweging bij dergelijk eenmalig onderzoek onder 13-weekszieke werknemers is *wanneer* zij het beste benaderd kunnen worden. De antwoorden van de werknemers zullen betrouwbaarder zijn wanneer het interventies betreft die kort geleden hebben plaatsgevonden dan wanneer ook wordt gevraagd naar interventies die een jaar eerder plaatsvonden. Indien een volledig beeld van alle interventies in het eerste ziektejaar verkregen moet worden, kan het raadzaam zijn om de vragenlijst af te nemen aan het einde van het ziektejaar. Vanuit de idee dat met name de interventies in de eerste maanden na de ziekmelding van belang zijn, kan echter ook worden gekozen voor afname van de vragenlijst kort na de 13^e weekmelding. Dit levert een adequater beeld op van de interventies gedurende de eerste drie maanden dan afname na een volledig ziektejaar. Als tussenoplossing zou een vragenlijst na zes maanden kunnen worden afgenomen. Dit komt overeen met het tijdstip van de eerste meting in het huidige onderzoek en lijkt een redelijk adequaat beeld te geven van de interventies in de eerste zes maanden na de ziekmelding. Ten slotte is het mogelijk om de onderzoeksgroep, indien deze voldoende groot is, te splitsen in verschillende subgroepen. Een deel van de 13-weekszieken zou dan direct na de 13^e weekmelding (dus 3 maanden na de ziekmelding) worden bevraagd, een deel na 6 maanden, een deel na 9 maanden en een deel na 12 maanden (aan het einde van het eerste ziektejaar). Hiermee kan een gedetailleerd beeld van (recente) interventies worden verkregen die in verschillende periodes in het eerste ziektejaar plaatsvinden.

Bovendien is het zinvol om te overwegen of 13-weekszieken de meest relevante groep zieke werknemers is om te benaderen. Wellicht zou onderzoek bij zieke werknemers die vóór die 13 weken herstellen (dus bij wie vroegtijdige reïntegratie is gelukt) belangrijke aanvullende informatie over de inzet en effectiviteit van interventies kunnen opleveren. Een probleem hierbij is echter dat ziekteverzuim pas bij 13 weken centraal wordt geregistreerd (door de UWV). Om eerder herstelde werknemers te achterhalen is onderzoek via arbodiensten een mogelijkheid. Het zal echter lastig zijn om een *representatieve* steekproef van bijvoorbeeld 6-weekszieken via arbodiensten samen te stellen. Dit is lastig omdat hiervoor iedere individuele arbodienst zou moeten (willen) meewerken aan het onderzoek. Bovendien moet vooraf goed inzicht verkregen worden in de omvang en aard van de populatie werknemers die door iedere arbodienst wordt bediend. Dit is nodig om de omvang en samenstelling van de steekproef bij de betreffende arbodienst vast te stellen. Ten slotte is het minder efficiënt om zieke werknemers te benaderen via een relatief groot aantal arbodiensten dan via vijf uitvoeringsinstellingen (of via één UWV).

Periodiek herhalen van onderzoek bij zieke werknemers (trends)

Voor sommige onderzoeksvragen is het nodig om onderzoek meerdere malen (bijvoorbeeld jaarlijks) te herhalen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer effecten van beleidsinterventies vastgesteld moeten worden. Periodiek onderzoek bij zieke werknemers waarin wordt nagegaan welke interventies plaatsvinden en wanneer de betreffende zieke werknemer het werk geheel of gedeeltelijk hervat kan bijvoorbeeld worden gebruikt om te evalueren hoe succesvol beleid is dat ten doel heeft om vroegtijdige interventies en reïntegratie te bevorderen. Men kan dan nagaan welke trends ontstaan in de tijd en hoe de inzet van interventies bij zieke werknemers en de duur van het verzuim samenhangen met relevante beleidsinterventies. Bij dergelijk onderzoek naar de effecten van beleidsinterventies is het van belang dat de respondenten representatief zijn voor de populatie van zieke werknemers waarnaar gegeneraliseerd dient te worden. Het is daarom zinvol om een cross-sectionele onderzoeksopzet te hanteren waarbij werknemers éénmalig worden benaderd en dergelijk onderzoek bij langdurig zieke werknemers periodiek (bijvoorbeeld jaarlijks) te herhalen (bij een nieuwe groep zieke werknemers).

Zieke werknemers meerdere keren benaderen (longitudinaal)

Het meerdere keren benaderen van zieke werknemers is de meest aangewezen manier van onderzoek doen als inzicht verkregen moet worden in het verloop van de reïntegratie. Zieke werknemers kunnen gedurende een jaar (of langer) worden gevolgd en meerdere keren een vragenlijst invullen of meewerken aan interview. Dit levert inzicht op in de veranderingen die gedurende het eerste ziektejaar optreden in de mate van arbeidsongeschiktheid en werkhervatting. Bovendien kan worden nagegaan hoe deze veranderingen samenhangen met de interventies die gelijktijdig of voorafgaand daaraan plaatsvinden. Daarmee kan longitudinaal onderzoek inzicht geven in de effectiviteit van interventies voor de reïntegratie van zieke werknemers. Dit type onderzoek volgt wat er daadwerkelijk in de praktijk gebeurt en geeft een beeld van welke interventies gangbaar en mogelijk zijn. Longitudinaal correlatieel onderzoek kan weliswaar niet het wetenschappelijk bewijs leveren dat bepaalde interventies de oorzaak zijn van verschillen in (mate of snelheid van) werkhervatting, maar een dergelijke rol wel aannemelijk maken.

Ook om na te gaan welke factoren van invloed zijn op de effectiviteit van interventies, is longitudinaal correlatieel onderzoek bruikbaar. Factoren waarin men geïnteresseerd kan zijn, betreffen bijvoorbeeld demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleiding), ziektevariabelen (diagnose, zelfgerapporteerde gezondheid) en werkkenmerken (zwaarte van het werk, werkdruk, autonomie). Daarnaast kan het ook van belang zijn om inzicht te krijgen in het sociale of psychologische proces dat kan verklaren waarom bepaalde interventies bepaalde effecten hebben op werkhervatting. Hierbij kunnen sociaal-psychologische aspecten (zoals de motivatie van de werknemer om het werk te hervatten) een belangrijke verklarende rol spelen. Deze motivatie zal gedeeltelijk afhankelijk zal zijn van stabiele persoonskenmerken en van kenmerken van de lichamelijke en psychische gezondheid van de werknemer. Daarnaast zal de motivatie tot werkhervatting ook in belangrijke mate worden bepaald door factoren en actoren die tot op zekere hoogte door overheidsbeleid beïnvloed kunnen worden. Dit betreft bijvoorbeeld de begeleiding van de werknemer door de werkgever en de bedrijfsarts, de behandelingen in de curatieve sector en de relatie van de werknemer met deze andere actoren. Overheidsbeleid zou dan gericht kunnen zijn op het beïnvloeden van het gedrag van deze actoren en via deze actoren de motivatie van werknemers vergroten en de feitelijke werkhervatting stimuleren.

Een nadeel van longitudinaal onderzoek is dat het lastig is om een representatieve steekproef te verkrijgen. Vanwege de relatief grote investering die van de werknemer wordt gevraagd (meerdere malen meedoen) zal de respons lager zijn dan bij cross-sectioneel onderzoek (zie hoofdstuk 8). Bij onderzoek naar de effecten van interventies het vooral belangrijk om voldoende spreiding te krijgen in de mate waarin interventies plaatsvinden en in (daarmee samenhangende) relevante kenmerken van de aandoening. Representativiteit van de steekproef is dan van ondergeschikt belang voor het beantwoorden van deze onderzoeksvragen. Dit betekent dat genoeg genomen kan worden met een lager initieel responspercentage. Het is dan belangrijker dat de deelnemende zieke werknemers gemotiveerd zijn om aan meerdere metingen deel te nemen (weinig uitval) en vragen over hun motivatie en over de kwaliteit van de relatie met werkgever en bedrijfsarts willen beantwoorden. Uit het huidige onderzoek blijkt dat het meermalen benaderen van werknemers zeker extra informatie oplevert over de werkhervatting en dat deze informatie op zinvolle wijze gekoppeld kan worden aan veranderingen in gezondheid en gedane interventies. Dit levert in potentie inzicht op in de effectiviteit van de interventies bij langdurig zieke werknemers.

Experimenteel onderzoek bij zieke werknemers

Ook experimenteel onderzoek bij zieke werknemers kan zinvol zijn bij het beantwoorden van bepaalde onderzoeksvragen. Indien het doel is om na te gaan wat het effect is van een specifieke interventie op bijvoorbeeld herstel of werkhervatting is in principe experimenteel onderzoek het meest geëigend. Bijvoorbeeld: een groep zieke werknemers zou reeds na enkele dagen ziekteverzuim (door de werkgever of de bedrijfsarts) kunnen worden benaderd om mogelijkheden van werkhervatting te bespreken, terwijl een andere groep op een standaardwijze wordt begeleid. Bij random (aselecte) toewijzing aan de experimentele of controlegroep kan de invloed van dergelijke vroegtijdige interventie op de snelheid van werkhervatting worden bestudeerd. Een ander voorbeeld zou zijn om een groep werknemers met bepaalde psychische klachten op de ene wijze te behandelen (bijvoorbeeld met cognitieve gedragstherapie) en een andere groep op een andere wijze (bijvoorbeeld met psychofarmaca) en nagaan wat de effecten van die therapieën zijn op herstel en werkhervatting. Bij het beantwoorden van de vraag naar de effectiviteit van interventies is het van belang om dergelijk experimenteel onderzoek aan te vullen met longitudinaal correlatieel onderzoek onder 13-weekszieke werknemers.

9.2 Onderzoek bij werkgevers

Bij onderzoek onder werkgevers kan onderscheid worden gemaakt tussen onderzoek naar de begeleiding van individuele werknemers en onderzoek waarin het bedrijfsbeleid bij ziekte en reïntegratie van werknemers centraal staat.

Onderzoek naar begeleiding van individuele werknemers

In het huidige pilot cohortonderzoek zijn werkgevers benaderd om hun rol in de begeleiding van individuele werknemers toe te lichten. Wat betreft de meerwaarde van het benaderen van de werkgever kunnen wij op basis van dit pilot cohortonderzoek geen uitspraken doen. In principe kan de koppeling van informatie afkomstig van werknemer en van werkgever interessante inzichten opleveren in de verschillen in perspectief en discrepanties in de perceptie van de aard van de aandoening en de interventies. Bovendien is het mogelijk dat informatie afkomstig van werkgevers meer voorspellend is voor werkhervatting dan informatie die afkomstig is van de werknemer zelf. Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn indien het oordeel van de werkgever bepalend is voor de terugkeer van een zieke werknemer. Een belangrijk nadeel van het bevragen van werkgevers over de begeleiding van individuele werknemers, is dat deze werknemers hun werkgever moeten machtigen om een dergelijk onderzoek mogelijk te maken. In hoofdstuk 8 concludeerden we dat dit leidt tot een zeer lage respons (en daarmee tot twijfelachtige representativiteit van het onderzoek). Dit betekent dat het benaderen van werkgevers over individuele werknemers alleen zinvol is indien representativiteit en respons van weinig belang zijn.

Onderzoek naar bedrijfsbeleid

Onderzoek naar het bedrijfsbeleid van werkgevers is vooral zinvol om de effecten van maatregelen van de overheid die zijn gericht op dergelijk bedrijfsbeleid te evalueren. Indien de overheid bijvoorbeeld het gebruik van de mogelijkheid om advies in te winnen bij de UWV wil stimuleren, kan met periodieke onderzoeken onder een representatieve steekproef van Nederlandse bedrijven worden nagegaan in hoeverre het gebruik van deze faciliteit toeneemt. Dergelijk onderzoek kan een indicatie geven van de mate waarin het bedrijfsbeleid wordt beïnvloed door maatregelen van de overheid. Bij dergelijk onderzoek is het van belang dat de groep onderzochte bedrijven representatief is voor de totale populatie (van Nederlandse bedrijven) waarnaar wordt gegeneraliseerd. Dit betekent dat het van belang is dat de respons

in een (bij aanvang representatieve) steekproef van benaderde bedrijven zo hoog mogelijk is. Het is dus van belang dat de drempel om aan dergelijk onderzoek mee te doen voor een bedrijf zo laag mogelijk is. Dit kan bijvoorbeeld worden bereikt door de benodigde tijdsinvestering voor het bedrijf financieel te compenseren.

9.3 Onderzoek bij arbodiensten

Arbodiensten kunnen specifieke medische informatie leveren over individuele werknemers. Hierbij willen we onderscheid maken tussen empirisch onderzoek onder begeleidende bedrijfsartsen en dossieronderzoek.

Bevragen van begeleidende bedrijfsartsen

In het huidige pilot cohortonderzoek zouden de bedrijfsartsen een vragenlijst invullen over de werknemer die zij begeleiden. Dergelijk onderzoek is vooral zinvol indien de bedrijfsarts over informatie beschikt die niet bekend is bij de werknemer. Dit kan bijvoorbeeld medische gegevens van de werknemer betreffen. Verder kan het zinvol zijn om bedrijfsartsen te benaderen wanneer men vooral geïnteresseerd is in hun perspectief op de reïntegratie van de zieke werknemers. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer maatregelen van de overheid erop zijn gericht om het handelen van de bedrijfsarts te beïnvloeden. Een belangrijk nadeel van het bevragen van bedrijfsartsen over individuele werknemers is de eerder genoemde lage respons bij werknemers op een verzoek tot machtiging van (de werkgever en) de bedrijfsarts (zie hoofdstuk 8). Mogelijk leidt de vraag om alleen de bedrijfsarts te machtigen, wel een hogere respons dan wanneer tevens om een machtiging van de werkgever gevraagd wordt.

Dossieronderzoek

Een onderzoeksmethode die in principe goed bruikbaar is bij het onderzoek naar verzuim en reïntegratie is dossieronderzoek. Dossiers van arbodiensten kunnen worden geanalyseerd om na te gaan wat de ziekte duur is geweest, wat het verloop van de mate van arbeidsongeschiktheid is geweest en welke interventies wanneer hebben plaatsgevonden. Een mogelijk probleem bij dossieronderzoek is dat het lastig kan zijn om toegang te krijgen tot de dossiers omdat deze medische gegevens van de zieke werknemer bevatten en alleen na schriftelijke toestemming van de betreffende werknemer voor onderzoek gebruikt mogen worden. Bovendien blijkt uit eerdere dossieronderzoeken dat in een aanzienlijk deel van de dossiers de benodigde informatie mist, bijvoorbeeld over gesprekken met de werknemer of de werkgever, over de inhoud van die gesprekken en over de interventies die worden verricht. Wellicht worden de dossiers in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter beter bijgehouden omdat mede op basis hiervan ook de reïntegratie-inspanningen van de werknemer en de werkgever worden geëvalueerd. Dossieronderzoek zou ook kunnen plaatsvinden via de UWV, waarbij de reïntegratieverslagen worden bestudeerd die bij de WAO-aanvraag zijn ingediend. Het is niet duidelijk hoe volledig en bruikbaar deze reïntegratieverslagen zijn voor het in kaart brengen van de interventies die hebben plaatsgevonden. Bovendien worden dergelijke reïntegratieverslagen alleen ingediend indien het ziekteverzuim langer dan circa 8 maanden duurt, wat de bruikbaarheid van deze reïntegratieverslagen voor onderzoek naar het succes van vroegtijdige reïntegratie belemmert. Alleen de gevallen waarin dergelijke vroegtijdige reïntegratie mislukt worden immers geregistreerd.

9.4 Koppeling van gegevens van werknemers, werkgevers en bedrijfsartsen

Voor sommige onderzoeksvragen met een kwalitatief karakter is het zinvol om gegevens te verzamelen bij werknemer, werkgever en bedrijfsarts en deze gegevens onderling te koppelen. Dit is vooral zinvol indien inzicht verkregen moet worden in de rol van de interactie tussen deze actoren bij de werkhervatting. Er hoeft dan niet gelet te worden op respons of representativiteit. Het is dan belangrijk om een min of meer volledig beeld te krijgen van het verloop van de reïntegratie bij een kleine (selecte) groep werknemers. Hierbij zouden diepte-interviews gehouden kunnen worden met werknemer, werkgever en bedrijfsarts waarbij de interactie tussen deze drie partijen en de effecten van de acties van de één op de ander centraal staan. Het doel hiervan zou kunnen zijn om te inventariseren welke problemen zich zoal kunnen voordoen in de interactie tussen deze partijen en hoe deze problemen de reïntegratie kunnen belemmeren. Hierbij kunnen “best practices” worden opgespoord waarin de partijen op een adequate manier dergelijke problemen hebben aangepakt en opgelost. Bij dergelijk onderzoek kan volstaan worden met een relatief klein aantal (bijvoorbeeld 30) ‘koppels’ van werknemer, werkgever en bedrijfsarts.

9.5 Conclusies ten aanzien van de doelen van het pilot cohort

Op basis van de ervaringen in dit pilot cohortonderzoek concluderen wij dat het aanbeveling verdient om de verscheidenheid aan doelen die met één onderzoek bereikt moeten worden te beperken. In het huidige pilot cohortonderzoek waren de volgende doelen gesteld (zie hoofdstuk 3):

1. zicht krijgen op:
 - a. de inzet van interventies;
 - b. de effectiviteit van interventies;
 - c. de factoren waarvan de effectiviteit van interventies afhankelijk is;
2. het monitoren van de effecten van door de overheid geïnitieerde beleidsinterventies ter stimulering van (vroege) reïntegratie van zieke werknemers;
3. het verkrijgen van een databestand dat aanvullende secundaire analyses mogelijk maakt.

Hieronder lopen we elk van deze doelen langs en geven aan op welke wijze deze doelen ons inziens het beste kunnen worden bereikt.

De inzet van interventies (doel 1a)

Om zicht te krijgen op de mate waarin en het tijdstip waarop interventies worden ingezet bij de reïntegratie van langdurig zieke werknemers kan het beste cross-sectioneel onderzoek onder zieke werknemers worden opgezet. Hierbij is de kans het grootst dat een representatief beeld wordt verkregen van de reïntegratie van 13-weekszieke werknemers. Om na te gaan hoe reïntegratie-inspanningen veranderen in de tijd, dient dergelijk cross-sectioneel onderzoek periodiek herhaald te worden (zie ook paragraaf 9.1).

De effecten van interventies en invloeden daarop (doel 1b en 1c)

Om zicht te krijgen op de effecten van een heel specifieke interventie, kan het best experimenteel onderzoek worden gedaan. Dergelijk experimenteel onderzoek heeft een hoge interne validiteit, hetgeen betekent dat de bestudeerde interventie daadwerkelijk de oorzaak is voor gevonden effecten. Indien de effectiviteit van groepen interventies die daadwerkelijk worden uitgevoerd moet worden onderzocht, is longitudinaal onderzoek waarin zieke werknemers een langere periode worden gevolgd de meest aangewezen methode. Ook invloeden van persoons- en werkkenmerken op die effecten van interventies kunnen op deze wijze worden bestudeerd (zie ook paragraaf 9.1).

Effecten van beleidsinterventies (doel 2)

Om de effecten van beleidsinterventies vast te stellen is het allereerst nodig om vast te stellen welke interventies precies geëvalueerd dienen te worden en waarop deze interventies zich richten. De effectiviteit van beleid dat ten doel heeft om vroegtijdige interventies en reïntegratie te bevorderen kan worden geëvalueerd door middel van periodiek onderzoek bij zieke werknemers (zie paragraaf 9.1), bij bedrijven (zie paragraaf 9.2) of bij arbodiensten (zie paragraaf 9.3). Het is dan mogelijk om na te gaan welke trends ontstaan in de tijd en hoe de inzet van interventies bij zieke werknemers en de duur van het verzuim samenhangen met relevante beleidsinterventies. Bij dergelijk onderzoek naar de effecten van beleidsinterventies is het van belang dat de respondenten representatief zijn voor de populatie bedrijven of zieke werknemers waarnaar gegeneraliseerd dient te worden.

Het verkrijgen van een databestand voor secundaire analyses (doel 3)

Elk van de bovenbeschreven onderzoeksopzetten levert (als bijproduct) databestanden op die in potentie geschikt zijn voor secundaire analyses. Uiteraard is de bruikbaarheid van deze bestanden afhankelijk van de onderzoeksvraag die beantwoord moet worden in deze secundaire analyses. Wij beschouwen het opbouwen van een databestand voor secundaire analyses overigens niet als een inhoudelijk doel. Het opbouwen van een dergelijk bestand en het uitvoeren van secundaire analyses op zo een databestand kan echter wel een belangrijk middel zijn om onderzoeksvragen op het gebied van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie te beantwoorden.

Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat het niet goed mogelijk is om met behulp van één onderzoek de verscheidenheid aan doelen te bereiken die waren gesteld voor het huidige pilot cohortonderzoek onder langdurig zieke werknemers. Dit betekent dat in toekomstige onderzoeken naar verzuim en reïntegratie van zieke werknemers de doelen en de opzet van het onderzoek op een zorgvuldige wijze moeten worden afgewogen en meer op elkaar moeten worden afgestemd. Wij hopen dat de ervaringen die wij hebben opgedaan in het huidige onderzoek en die wij hebben beschreven in dit hoofdstuk, behulpzaam zullen zijn bij deze afweging en afstemming van doelen en onderzoeksopzet.

10. Literatuur

Adams, J.S. Inequity in social exchange. In: Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 2 (pp. 267-299). New York, Academic Press, 1965.

Amstel, R. van, D.J. van Putten & H. Vinke. *Het arbodienstenpanel: rapportage derde peiling*. Hoofddorp, TNO Arbeid 2000.

Anema, J.R., R. Blonk, & D.J. van Putten. *Vragenlijst VIP-onderzoek*. Hoofddorp, TNO-Arbeid 2000.

Brummelen, Y. van, D. van Suijdam, G. Jehoel-Gijsbers. *Tijd voor Reïntegratie*, CNV, 2001.

CBS, *Enquête Beroepsbevolking*, 1999, Voorburg/Heerlen, 2000.

CBS. *Standaard Bedrijfs Indeling 1993*. Voorburg/Heerlen, CBS, 1993.

Coyne, J.C., Ellard, J.H., & Smith, D.A.F. Social support, interdependence, and the dilemmas of helping. In B.R. Sarason, I.G. Sarason, & G.R. Pierce (Eds.), *Social support: an interactional view* (pp. 129-149). New York, John Wiley & Sons, 1990.

Deursen, C.G.L. van, *De 12-maandszieken van januari 1998*, Landelijk instituut sociale verzekeringen, Amsterdam, 2001.

Dijk, F.J.H. van, M. van Dormolen, M.A.J. Kompier, T.F. Meijman, *Herwaardering model belasting-belastbaarheid*, Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg, 68 (1990) 3-10.

Fisher, J.D., Nadler, A., & Witcher-Alagna, S. Recipient reactions to aid. *Psychological Bulletin*, 1982, 91, 27-54.

Giezen, A.M. van der, P.G.M. Molenaar-Cox & G. Jehoel-Gijsbers, *Langdurige arbeidsongeschiktheid in 1998, een analyse van arbeidsongeschiktheidsrisico's en ontwikkeling in de tijd*, Landelijk instituut sociale verzekeringen, Amsterdam, 1999.

Giezen A.M. van der, P.G.M. Molenaar-Cox & G. Jehoel-Gijsbers, *Langdurige arbeidsongeschiktheid in 1999, Trends 1991-1999*, Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen, Amsterdam, 2000.

Giezen, A.M. van der, *Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid, veroorzaken (werk)omstandigheden het hoge WAO-risico van vrouwen?*, Amsterdam, Lisv, 2000.

Gründemann R.W.M. & Vuuren C.V. van.. *Prevention of absenteeism at the work-place: European Research report*, Luxembourg, Office for official publications of the European communities. 1997.

Gründemann R.W.M. & Vuuren C.V. van.. *Prevention of absenteeism at the work-place: a European Portfolio of Case Studies*, Luxembourg, Office for official publications of the European communities, 1998.

Hento I.N. Verzuimgeleiding en vroegtijdige reïntegratie in de Meubelindustrie: een onderzoek naar de ervaringen van 50 werknemers en 50 werkgevers met verzuimbegeleiding en reïntegratie in de Meubelindustrie. Leiden: *AStri* / Orbis, 2002.

Hento, I.N. & B. Cuelenaere, 80 arbeidsgehandicapten op weg naar werk, Amsterdam, Landelijk instituut sociale verzekeringen, 2001.

Hento, I.N. & Van Doorn, Epi 1999 vervolgonderzoek, 2002 (in voorbereiding).

Hooft, E. van, & Blonk, R. Vragenlijst werk & werk zoeken. Vrije Universiteit Amsterdam en TNO Arbeid, 2000.

House, J.S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Houtman, I.L.D., Schoemaker, C.G., Blatter, B.M., de Vroome, E.M.M., van den Berg, R., & Bijl, R.V. (2002). Psychische klachten, interventies en werkhervatting: De prognosestudie INVENT. Hoofddorp: TNO Arbeid / Trimbos-instituut.

Joosten, J. & Drop, M.J. De betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid van drie versies van de VOEG. *Gezondheid & Samenleving*, 1987, 8, 251-265.

Kompier, M.A.J., R.W.M. Gründemann, P. Vink, P.G.W. Smulders, Aan de slag: tien praktijkvoorbeelden van succesvol verzuimmanagement, Alphen aan de Rijn: Samson, 1996.

Molenaar-Cox, P.G.M., C.L. van der Burg, C.G.L. van Deursen. Verantwoording epi-2001 onderzoek. Leiden: *AStri*, 2002 (concept).

Philipsen, H. Afwezigheid wegens ziekte: een onderzoek naar oorzaken van verschillen in ziekteverzuim tussen 83 middelgrote bedrijven, Groningen, Wolters-Noordhoff, 1969.

Prins, R., T.J. Veerman, A.M. van der Giezen. Werkhervatting na rugklachten: een internationale studie; probleemstelling, opzet en uitvoering in de eerste fase, deelrapport 1. Zoetermeer: Ctsv, 1996

Smulders P.G.W., T.J. Veerman, Handboek Ziekteverzuim: een gids voor de bedrijfspraktijk, Den Haag, Delwel, 1990.

Veerman, T.J. Theorieën over ziekteverzuim. In P.G.W. Smulders en T.J. Veerman, Handboek Ziekteverzuim: een gids voor de bedrijfspraktijk, Den Haag, Delwel, 1990.

Vrijhof, B.J. Individuele verzuimbegeleiding, beoordeling en borging van professionele kwaliteit. Proefschrift Universiteit van Amsterdam. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2000.

Vuuren, C.V. van, Andriessen S. Invoering van arbeidsvoorwaardelijke prikkels in de zorgsector. Deel 1, 2, en 3. Amsterdam, NIA TNO, 1997.

Vuuren, C.V. van. Invoering van arbeidsvoorwaardelijke prikkels in de zorgsector. Deel 4: Derde evaluatie-meting. Amsterdam, NIA TNO, 1998.

Vuuren, C.V. van, Verboon F.C., Reijenga, F.A. Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk. Deel 1: kwantitatieve en kwalitatieve analyses. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2001.

Vuuren, C.V. van, Verboon F.C., Reijenga, F.A. Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk. Deel 2: Werkgeversportretten. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2001.

Vuuren C.V. van, Andriessen S., Gent M.J. van, Smit A.A., Vinke H., & Wevers C.W.J. De Baas en ziekte, ziekte de baas; reïntegratie in het Midden- en Kleinbedrijf. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2000.

Zee, K.I. van der, & Sanderman, R. Het meten van de algemene gezondheidstoestand met de RAND-36: Een handleiding. Noordelijk Centrum voor Gezondheidsvraagstukken, Rijksuniversiteit Groningen, 1993.

Zwart, B.C.H. de. Vroegtijdige reïntegratie in de Wonenbranche: onderzoek naar ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid tijdens het eerste ziektejaar. Doetinchem: Elsevier bedrijfsinformatie bv, 2002.

Zwart, B.C.H. de, P.A.M. van Scheijndel, W.M. Heijdel, M.A. Huysmans, P. Voskamp. RSI in de ICT-Branche: onderzoek naar omvang, oorzaken en beleid, Leiden/Den Haag: AStri / VHP, 2002.

Bijlagen

Inhoud

Bijlage 1a	Vragenlijst werknemers eerste meting	1
Bijlage 1b	Rechte tellingen eerste werknemersmeting	37
Bijlage 1c	Vragenlijst werknemers tweede meting	81
Bijlage 1d	Rechte tellingen tweede werknemersmeting	119
Bijlage 1e	Vragenlijst werkgevers eerste meting	157
Bijlage 1f	Rechte tellingen eerste werkgeversmeting	203
Bijlage 2	Vragenlijst bedrijfsartsen	245
Bijlage 3	Thematisch verdiepend onderzoek	255

Bijlage 1a – vragenlijst werknemers eerste meting

Inleiding

De vragenlijst is onderverdeeld in acht blokken waarin de volgende onderwerpen centraal staan:

1. demografische kenmerken werknemer
2. gezondheid
3. kenmerken werk en arbeidsverleden
4. werkherhvatting en aanpassingen
5. voorwaarden voor werkherhvatting bij niet-hervatters
6. contacten tussen werkgever en werknemer
7. contacten tussen werknemer en bedrijfsarts
8. interventies tussen ziekmelding en meting 1

Extra variabelen

In het databestand is een aantal extra variabelen opgenomen die geen onderdeel van de vragenlijst zijn. Het gaat hier om de variabelen 'ppn' en 'uvi' (proefpersoonnummer en uitvoeringsinstelling). De variabele ppn maakt het mogelijk om de antwoorden van de verschillende respondenten, respectievelijk, te identificeren en te koppelen aan die van de andere metingen.

Extra antwoordcategorieën

Op basis van de antwoorden van respondenten op open vragen zijn aan de oorspronkelijke vragenlijst aan een aantal vragen antwoordcategorieën toegevoegd. Deze antwoordcategorieën staan *cursief* in het codeboek vermeld.

Blok 1: Demografische kenmerken werknemer

A101

Geslacht respondent.

1. man
2. vrouw

A102

Mag ik u vragen wat uw geboortjaar is?

9999. weet niet/wil niet zeggen

A103

Wat is de hoogste opleiding die u heeft gevolgd?

1. lager onderwijs (lo), basisonderwijs *naar vraag A105
2. voorbereidend beroepsonderwijs, lager beroepsonderwijs (lbo, lts, leao, lhno, huishoudschool, ambachtsschool)
3. middelbaar onderwijs (mavo, ulo, mulo)
4. middelbaar beroepsonderwijs (mbo, mts, meao)
5. algemeen voortgezet onderwijs (hbs, mms, havo, atheneum en gymnasium, vwo)
6. hoger beroepsonderwijs (hbo, heao, hts)
7. wetenschappelijk onderwijs (wo)
8. andere opleiding, nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A105

A104

Heeft u deze opleiding met een diploma afgesloten?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A105 (_1 t/m _21)

Welke nationaliteit heeft u?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. Nederlandse
2. Australische
3. Belgische
4. Canadese
5. Duitse
6. Franse
7. Ghanese
8. Indiase
9. Indonesische
10. Marokkaanse
11. Nieuw-Zeelandse
12. Portugese
13. Spaanse
14. Sri Lankese
15. Surinaamse

16. Turkse
17. Verenigd Koninkrijk (Britse/N.lerse)
18. Verenigde Staten/Amerikaanse
19. Zuid-Afrikaanse
20. andere, nl.: *open vraag
21. wil niet zeggen

A106

In welk land bent u geboren?

1. Nederland
2. Australië
3. België
4. Canada
5. Duitsland
6. Frankrijk
7. Ghana
8. India
9. Indonesië
10. Marokko
11. Nieuw-Zeeland
12. Portugal
13. Spanje
14. Sri Lanka
15. Suriname
16. Turkije
17. Verenigd Koninkrijk (Gr.Britt. + N.ler.)
18. Verenigde Staten
19. Zuid-Afrika
20. ergens anders, nl.: *open vraag
99. wil niet zeggen

A107

In welk land is uw vader geboren?

1. Nederland
2. Australië
3. België
4. Canada
5. Duitsland
6. Frankrijk
7. Ghana
8. India
9. Indonesië
10. Marokko
11. Nieuw-Zeeland
12. Portugal
13. Spanje
14. Sri Lanka
15. Suriname
16. Turkije
17. Verenigd Koninkrijk (Gr.Britt. + N.ler.)
18. Verenigde Staten
19. Zuid-Afrika
20. ergens anders, nl.: *open vraag
99. wil niet zeggen

A108

In welk land is uw moeder geboren?

1. Nederland
2. Australië
3. België
4. Canada
5. Duitsland
6. Frankrijk
7. Ghana
8. India
9. Indonesië
10. Marokko
11. Nieuw-Zeeland
12. Portugal
13. Spanje
14. Sri Lanka
15. Suriname
16. Turkije
17. Verenigd Koninkrijk (Gr.Britt. + N.ler.)
18. Verenigde Staten
19. Zuid-Afrika
20. ergens anders, nl.: *open vraag
99. wil niet zeggen

A109

Wat is de samenstelling van uw huishouden?

1. alleenstaand / alleenwonend
2. met partner, met thuiswonende kinderen
3. met partner, zonder (thuiswonende) kinderen
4. zonder partner, met kinderen (éénoudergezin)
5. anders (met ouders, woongroep etc.)
9. weet niet/wil niet zeggen

A110 *na beantwoording vraag [A109 , 2 , 4 , 5]

Heeft u kinderen jonger dan 1 jaar?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A111 *na beantwoording vraag [A109 , 2 , 4 , 5]

Hoeveel kinderen van 1 t/m 4 jaar heeft u?

1. 0 kinderen
2. 1 kind
3. 2 kinderen
4. 3 kinderen
5. 4 of meer kinderen
9. weet niet/wil niet zeggen

A112 *na beantwoording vraag [A109 , 2 , 4 , 5]
Hoeveel kinderen van 5 t/m 12 jaar heeft u?

1. 0 kinderen
2. 1 kind
3. 2 kinderen
4. 3 kinderen
5. 4 of meer kinderen
9. weet niet/wil niet zeggen

A113

Wat is uw eigen positie in het huishouden?

1. (hoofd)kostwinner
2. partner van hoofdkostwinner
3. inwonend (kostganger is inwonend kind of ander familielid, zoals ouders, oom/tante)
4. lid van groepshuishouden (commune, klooster, groepswoning, etc.)
5. anders nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

Blok 2: Gezondheid

A2011 *na beantwoording vraag [A101 , 1]

Ik noem nu vier soorten aandoeningen op. Welke beschrijft het beste de reden waarom u zich 6 maanden geleden ziek moest melden?

1. klachten aan het bewegingsapparaat (hernia, pijn in/last van botten of spieren van schouder, rug, nek, armen, benen of voeten, breuken, RSI-klachten)
2. psychische aandoening, zoals overspannen zijn, depressie of burnout
3. hart- en vaatziekten (hartinfarct, hoge bloeddruk)
5. overige klachten nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A2012 *na beantwoording vraag [A101 , 2]

Ik noem nu vijf soorten aandoeningen op. Welke beschrijft het beste de reden waarom u zich 6 maanden geleden ziek moest melden?

1. klachten aan het bewegingsapparaat (hernia, pijn in/last van botten of spieren van schouder, rug, nek, armen, benen of voeten, breuken, RSI-klachten)
2. psychische aandoening, zoals overspannen zijn, depressie of burnout
3. hart- en vaatziekten (hartinfarct, hoge bloeddruk)
4. zwangerschapscomplicaties
5. overige klachten nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A202

Heeft u de indruk dat uw aandoening een gevolg was van het werk?

1. ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
2. ja, voor een deel gevolg van mijn werk
3. nee, geen gevolg van mijn werk *naar vraag A204
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A204

A203 (_1 t/m _18)

Door welke omstandigheid op uw werk werd de aandoening dan veroorzaakt?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. werkdruk, werkstress
2. de lichamelijke zwaarte van het werk (tillen, reiken, sjouwen, gebruik zware of trillende apparaten)
3. langdurig werken met een computer (waardoor RSI-klachten)
4. repeterende werk (waardoor RSI of andere klachten gekregen)
5. conflict met de leiding
6. conflict met collega's
7. gepest worden door leiding of collega's
8. seksuele intimidatie door leiding of collega's
9. seksuele intimidatie, agressie of geweld door cliënten, patiënten
10. emotionele zwaarte van het werk (door omgaan met patiënten, cliënten, slachtoffers)
11. bedrijfsongeval
12. geweldsmisdrijf
13. anders, nl.: *open vraag
14. weet niet/wil niet zeggen

15. *privé*
16. *reorganisatie*
17. *taakonduidelijkheid*
18. *lichamelijke houding*

A204

Heeft u de indruk dat uw privé-situatie een rol speelde bij het ontstaan van uw ziekte?

1. ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn privé-situatie
2. ja, voor een deel gevolg van mijn privé-situatie
3. nee, geen gevolg van mijn privé-situatie *naar vraag A206
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A206

A2052 (_1 t/m _5)

Kunt u aangeven in welke mate één van volgende zaken daarbij een rol speelde?

De antwoorden zijn: geen rol, een kleine rol of een grote rol?

In uw privé-situatie speelde ... :

1. "zorgen over of problemen met gezin, familie of vrienden"
2. "belasting door bezigheden als huishouden, kinderverzorging, hobby of bijbaan"
3. "persoonlijke problemen, bijv. psychische problematiek of verslaving"
4. "een ongeval"
5. "andere problemen in de privé-sfeer"

... een rol bij het ontstaan van uw ziekte?

Antwoordcategorieën:

1. geen rol
2. een kleine rol
3. een grote rol
9. weet niet/wil niet zeggen

A206

Denkt u dat uw gezondheidsklachten in de loop van het komende half jaar zullen verminderen, verergeren of hetzelfde zullen blijven?

1. ik heb geen klachten meer
2. klachten zullen verminderen
3. klachten zullen hetzelfde blijven
4. klachten zullen verergeren
5. ik heb geen idee
9. wil niet zeggen

A207

Hoe is over het algemeen uw gezondheidstoestand? Is deze:

1. zeer goed
2. goed
3. gaat wel
4. soms goed/soms slecht
5. slecht
9. weet niet/wil niet zeggen

A2082 (_1 t/m _10)

Ik noem nu een aantal dagelijkse bezigheden op.

Kunt u aangeven in welke mate u op dit moment door uw gezondheidstoestand wordt beperkt bij deze bezigheden: ernstig beperkt, een beetje beperkt of helemaal niet?

In welke mate wordt u op dit moment door uw gezondheidstoestand beperkt bij:

1. "Forse inspanning, zoals hardlopen, zware voorwerpen tillen, inspannend sporten"
2. "Matige inspanning, zoals het verplaatsen van een tafel, stofzuigen, fietsen"
3. "Tillen of boodschappen dragen"
4. "Een paar trappen oplopen"
5. "Een trap oplopen"
6. "Buigen, knielen of bukken"
7. "Meer dan een kilometer lopen"
8. "Een halve kilometer lopen"
9. "Honderd meter lopen"
10. "Uzelf wassen of aankleden"

Antwoordcategorieën:

1. ernstig beperkt
2. een beetje beperkt
3. niet beperkt
9. weet niet/wil niet zeggen

A2092 (_1 t/m _13)

Ik lees u een aantal gezondheidsklachten voor waar iedereen wel eens last van kan hebben. Kunt u voor elke klacht zeggen of uzelf daar nogal eens last van heeft?

1. "Heeft u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?"
2. "Bent u nogal eens gauw kortademig?"
3. "Heeft u nogal eens pijn in de borst- of hartstreek?"
4. "Heeft u vaak een gevoel van moeheid?"
5. "Heeft u nogal eens last van hoofdpijn?"
6. "Heeft u nogal eens pijn in de botten of spieren?"
7. "Heeft u nogal eens last van rugpijn?"
8. "Is uw maag nogal eens van streek?"
9. "Heeft u wel eens een verdoofd gevoel of tinteling in uw ledematen?"
10. "Voelt u zich eerder moe dan u normaal vindt?"
11. "Bent u nogal eens duizelig?"
12. "Voelt u zich nogal eens lusteloos?"
13. "Staat u in de regel 's ochtends moe en niet uitgerust op?"

Antwoordcategorieën:

1. ja
2. nee
8. weet niet
9. wil niet zeggen

Blok 3: Kenmerken werk en arbeidsverleden

A301 *open vraag

Bij wat voor soort bedrijf of instelling was u werkzaam toen u zich ziek meldde in mei 2001?

A302 *open vraag

In welke functie was u werkzaam?

A303 *open vraag

Wat voor werkzaamheden deed u vooral?

A304

Hoeveel uur per WEEK werkte u volgens het arbeidscontract, voordat u zich in mei 2001 ziek meldde?

99. weet niet/wil niet zeggen

A3051 *na beantwoording vraag [A109 , 2 , 3]

Heeft uw partner een betaalde baan?

1. ja
2. nee *naar vraag A306
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A306

A3052 *na beantwoording vraag [A109 , 2 , 3]

Hoeveel uur per WEEK werkt u partner (volgens arbeidscontract)?

99. weet niet/wil niet zeggen

A306

Had u op het moment van ziekmelding een vast dienstverband, een tijdelijk dienstverband of een ander dienstverband?

1. vast dienstverband
2. tijdelijk dienstverband
3. via uitzendbureau
4. een ID-baan (voorheen Melkert-1 baan)
5. een WIW-dienstverband (voorheen banenpool, JWG, werkervaringsplaats, etc)
6. WSW-verband, sociale werkplaats
7. oproepkracht, afroepkracht
8. overig, nl.: *open vraag
98. weet niet
99. wil niet zeggen

A307

Hoeveel jaren werkte u al bij deze werkgever, toen u langdurig ziek werd?

99. weet niet/wil niet zeggen

A308

Maakt uw bedrijf/instelling/organisatie onderdeel uit van een groter organisatorisch geheel?

1. ja
2. nee *naar vraag A310
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A310

A309

Hoeveel werknemers werken er in het TOTALE bedrijf/instelling/ organisatie?

1. 1 - 9 personen
2. 10 - 49 personen
3. 50 - 99 personen
4. 100 - 499 personen
5. 500 of meer personen
9. weet niet/wil niet zeggen

A310

Hoeveel werknemers werken er in UW VESTIGING van het bedrijf/instelling/organisatie?

1. 1 - 9 personen
2. 10 - 49 personen
3. 50 - 99 personen
4. 100 - 499 personen
5. 500 of meer personen
9. weet niet/wil niet zeggen

A3112 (_1 t/m _17)

Hierna volgen vragen over het werk wat u deed voordat u zich in mei 2001 ziek meldde. De antwoordmogelijkheden zijn: regelmatig, soms, of niet/nooit.

1. "Deed u lichamelijk zwaar werk? "
2. "Was er op uw werkplek zoveel lawaai dat u hard moest praten om u verstaanbaar te maken?"
3. "Deed u vuil werk?"
4. "Moest u gevaarlijk werk doen? "
5. "Moest u in een hoog tempo werken?"
6. "Moest u onder hoge tijdsdruk werken?"
7. "Kon u zelf het werktempo regelen? "
8. "Bepaalde u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? "
9. "Kon u zelf beslissen hoe u het werk uitvoerde?"
10. "Vond u de onderlinge sfeer op het werk goed?"
11. "Was u tevreden over de leiding?"
12. "Had u plezier in uw werk?"
13. "Heeft u in het jaar voor uw ziekmelding wel eens 's avonds of 's nachts gewerkt?"
14. "Heeft u in het jaar voor uw ziekmelding wel eens in het weekend gewerkt?"
15. "Deed u werk waarbij andere mensen in belangrijke mate van u afhankelijk waren?"
16. "Was uw werk emotioneel veeleisend?"
17. "Deed u psychisch zwaar werk?"

Antwoordcategorieën:

1. regelmatig
2. soms
3. niet/nooit
9. weet niet/wil niet zeggen

A3172 (_1 t/m _4)

Er volgt nu een aantal uitspraken over uw werk vóór de ziekmelding. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent? De antwoordmogelijkheden zijn: mee eens, neutraal, niet mee eens.

1. "Ik had de gelegenheid mij te ontplooiën in mijn werk."
2. "Het werk sloot goed aan bij mijn opleiding en/of ervaring."
3. "De promotiekansen waren goed."

4. "De beloning was goed."

Antwoordcategorieën:

1. mee eens
2. neutraal
3. niet mee eens
9. weet niet/wil niet zeggen

A318

Bent u in de afgelopen vijf jaar al eens eerder langer dan drie maanden ziek geweest?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A319

Wat is de langste periode die u verzuimde in het jaar voorafgaande aan uw ziekmelding?

1. minder dan 1 week
2. 1-2 weken
3. 3-5 weken
4. 6 weken of langer
9. weet niet/wil niet zeggen

A320

Heeft in de afgelopen vijf jaar een WAO-keuring ondergaan?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A321

Hoeveel weken of jaren vóór de ziekmelding kreeg u voor het eerst last van de klachten waarmee u zich in mei 2001 ziek meldde?

1. minder dan 1 week voor de ziekmelding *naar vraag A323
2. 1-4 weken voor de ziekmelding
3. 1-3 maanden voor de ziekmelding
4. 3-12 maanden voor de ziekmelding
5. 1-5 jaar voor de ziekmelding
6. meer dan 5 jaar voor de ziekmelding
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A323

A322

En hoe was al met al uw functioneren in de periode dat u met deze klachten werkte, vergeleken met wat normaal is voor een werknemer in uw functie? Was dat veel minder dan gemiddeld, iets minder, gemiddeld, iets beter dan gemiddeld of veel beter?

1. veel minder dan gemiddeld
2. iets minder dan gemiddeld
3. gemiddeld
4. iets beter dan gemiddeld
5. veel beter dan gemiddeld
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A323

Bent u nog in dienst bij uw oude werkgever (van vóór de ziekmelding)?

1. ja, bij oude werkgever in dienst *naar vraag A401
2. nee, dienstverband is beëindigd
9. weet niet/wil niet zeggen

A324

Hoe is het dienstverband met de oude werkgever beëindigd?

1. tijdelijk contract liep af
2. ontslag genomen
3. ontslag gekregen
4. anders, nl: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A325

Welke situatie is op dit moment op u van toepassing?

1. werk bij nieuwe werkgever (inclusief uitzendbureau)
2. ben gestopt met werken, heb geen enkele uitkering
3. heb uitkering (ww, bijstand, ziektewet)
9. weet niet/wil niet zeggen

Blok 4: Werkhervatting en aanpassingen

A401 (_1 en _2)

Wanneer heeft u zich precies ziek gemeld?

99. weet niet/wil niet zeggen

A402

Bent u op dit moment aan het werk? Ook als u gedeeltelijk werkt kunt u hier 'ja' antwoorden.

1. ja *naar vraag A408
2. nee

A403

Heeft u na uw ziekmelding van afgelopen mei nog gewerkt?

*na beantwoording vraag [A323 , 1]:

Heeft u na uw ziekmelding van afgelopen mei nog gewerkt bij uw oude werkgever?

1. ja
2. nee *naar vraag A501

A404

Begon u toen volledig in uw oude werk, dat wil zeggen in dezelfde uren EN met dezelfde taken?

1. ja *naar vraag A408
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A408

A405 (_1 t/m _6)

Wat was er toen anders in uw werk?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. werkte u op therapeutische basis?
2. werkte u minder uren?
3. was het werk was minder belastend, doordat de meest belastende taken zijn komen te vervallen?
4. werkte u in andere functie?
5. anders, nl.: *open vraag
6. weet niet/wil niet zeggen

A406

Heeft u toen ook speciale hulpmiddelen gekregen of aangepast meubilair?

1. ja *naar vraag A408
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A408

A407

Had u daar wel behoefte aan?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A408 (_1 en _2)

Op welke datum bent u weer begonnen met werken?

*na beantwoording vraag [A403 , 1]:

Op welke datum was u weer begonnen met werken?

*na beantwoording vraag [A402 , 2] *naar vraag A501

*na beantwoording vraag [A325 , 1] *naar vraag A513

A409

Doet u op dit moment volledig uw oude werk, dat wil zeggen in dezelfde uren EN met dezelfde taken?

1. ja *naar vraag A601
2. nee

A410 (_1 t/m _6)

Wat is er momenteel anders in uw werk?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. werkt u op therapeutische basis
2. werkt u minder uren
3. is werk minder belastend, doordat de meest belastende taken zijn komen te vervallen
4. werkt u in andere functie
5. anders, nl.: *open vraag
6. weet niet/wil niet zeggen

A411

Gaat het hierbij een tijdelijke of een definitieve aanpassing van het werk?

1. definitieve aanpassing *naar vraag A415
2. tijdelijke aanpassing
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A415

A412

Voor hoeveel weken geldt de huidige aanpassing?

997. niet precies afgesproken
998. weet niet
999. wil niet zeggen

A413

Zijn er al afspraken gemaakt over een definitieve wijze van werkherhervatting?

1. ja
2. nee *naar vraag A415
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A415

A414 (_1 t/m _8)

Welke afspraken zijn dat?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. op termijn volledige werkherhvatting oude werk
2. op termijn oude werk met aanpassing/minder uren
3. op termijn ander werk bij eigen werkgever
4. ga op zoeken naar andere werkgever
5. wordt op termijn ontslagen
6. neemt op termijn zelf ontslag
7. anders, nl.: *open vraag
8. weet niet/wil niet zeggen

A415

Voor hoeveel procent bent u momenteel ziek gemeld?

999. weet niet/wil niet zeggen

A416

Verwacht u het werken voorlopig te kunnen volhouden, of is er grote kans dat u opnieuw uitvalt in de komende drie maanden?

1. verwacht werken vol te houden
2. onzeker, weet niet
3. grote kans op uitval aanwezig
9. wil niet zeggen

A417

Hoe beoordeelt u uw huidige functioneren afgezet tegen wat normaal is voor een werknemer in uw functie. Is het functioneren veel minder dan gemiddeld, iets minder, gemiddeld, iets beter dan normaal of veel beter dan normaal?

1. veel minder dan gemiddeld *naar vraag A601
2. iets minder dan gemiddeld *naar vraag A601
3. gemiddeld *naar vraag A601
4. iets beter dan gemiddeld *naar vraag A601
5. veel beter dan gemiddeld *naar vraag A601
8. weet niet *naar vraag A601
9. wil niet zeggen *naar vraag A601

Blok 5: Voorwaarden voor werkherhvatting bij niet-hervatters

A501

De volgende vragen gaan over eventuele aanpassingen in uw werk, waardoor u misschien het werk weer kunt hervatten. Het gaat er hierbij niet om of deze aanpassingen praktisch haalbaar zijn.

Zou u uw oude werk op dit moment weer kunnen doen als u korter zou mogen werken?

1. ja
2. nee
3. kan helemaal niet meer werken *naar vraag A508
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A502

En zou u op dit moment uw oude werk kunnen doen als u in een langzamer tempo zou mogen werken?

1. ja
2. nee
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A503

En zou u op dit moment uw oude werk weer kunnen doen als een deel van het werk door iemand anders zou worden gedaan?

1. ja
2. nee
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A504

En als aangepast meubilair of hulpmiddelen zou krijgen, waardoor u bepaalde dingen wel weer kan doen die u eerder, vanwege uw klachten niet kon doen?

1. ja
2. nee
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A505

En zou u op dit moment werk in een andere functie bij uw oude werkgever kunnen doen als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan?

1. ja
2. nee *naar vraag A507
8. weet niet *naar vraag A507
9. wil niet zeggen *naar vraag A507

A506 (_1 t/m _14)

Welke voorwaarden zijn dit?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. korter werken / minder uren werken
2. aanpassing van meubilair of gebruik hulpmiddelen
3. omscholing/bijtscholing
4. lichamelijk minder zwaar werk
5. in een langzamer tempo werken
6. psychisch minder belastend werk
7. vermindering werkdruk/werkstress
8. taakverbreding/verdieping, interessanter werk
9. meer regelmogelijkheden
10. verbetering werksfeer
11. betere beveiliging, bescherming op het werk
12. verbetering leiding/beter management
13. anders, nl.: *open vraag
14. weet niet/wil niet zeggen

A507

Denkt u dat uw gezondheid het zal toelaten om in de toekomst weer volledig uw oude werk te doen?

1. ja *naar vraag A509
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A509

*na beantwoording vraag [A507 ,1 & A501 ,1 & A502 ,1 & A503 ,1 & A504 ,1 & A504 ,1]

*naar vraag A511

*na beantwoording vraag [A507 ,9 & A501 ,1 & A502 ,1 & A503 ,1 & A504 ,1 & A504 ,1]

*naar vraag A511

A508

Hoeveel maanden na de ziekmelding zag u voor uzelf geen mogelijkheden meer om in uw oude werk terug te keren?

1. direct na de ziekmelding
2. binnen 3 maanden na de ziekmelding
3. tussen 3 en 6 maanden na de ziekmelding
9. weet niet/wil niet zeggen

*na beantwoording vraag [A501 ,3]

*naar vraag A511

*na beantwoording vraag [A501 ,1 & A502 ,1 & A503 ,1 & A504 ,1 & A504 ,1]

*naar vraag A511

A509

Is er bij een nieuwe werkgever werk, dat u op dit moment zou kunnen doen als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan?

1. ja
2. nee *naar vraag A511
8. weet niet *naar vraag A511
9. wil niet zeggen *naar vraag A511

A510 (_1 t/m _14)

Welke voorwaarden zijn dit?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. korter werken / minder uren werken
2. aanpassing van meubilair of gebruik hulpmiddelen
3. omscholing/bijtscholing
4. lichamelijk minder zwaar werk
5. in een langzamer tempo werken
6. psychisch minder belastend werk
7. vermindering werkdruk/werkstress
8. taakverbreding/verdieping, interessanter werk
9. meer regelmogelijkheden
10. verbetering werksfeer
11. betere beveiliging, bescherming op het werk
12. verbetering leiding/beter management
13. anders, nl.: *open vraag
14. weet niet/wil niet zeggen

A511 *na beantwoording vraag [A509 , 1]

Denkt u dat uw gezondheid het in de toekomst wel toe laat ander werk te doen?

1. ja
2. nee
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A512 (_1 t/m _6)

1. "Wilt u graag weer aan het werk?"
2. "Spant u zich in om weer aan het werk te gaan?"
3. "Vindt u het vervelend om niet te kunnen werken?"
4. "Bent u op zoek naar werk dat u kunt doen?"
5. "Vindt u het prettig om niet te hoeven werken?"
6. "Kunt u zich thuis goed vermaken?"

Antwoordcategorieën:

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A5131 (_1 t/m _6)

Hieronder volgen zes uitspraken over het belang van werken.

Kunt u aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent: niet mee eens, neutraal, mee eens?

1. "Werk is een belangrijk onderdeel van het dagelijks leven."
2. "Het hebben van een baan is een bron van tevredenheid in het leven."
3. "Werk geeft het leven zin."
4. "Als ik genoeg geld had voor de rest van mijn leven, zou ik toch willen (blijven) werken."
5. "Ik vind het leuk om met anderen over werk te praten."
6. "Een baan betekent voor mij persoonlijk meer dan alleen geld."

Antwoordcategorieën:

1. niet mee eens
2. neutraal
3. mee eens
9. weet niet/wil niet zeggen

Blok 6: Contacten tussen werkgever en werknemer

A601

Is er tijdens uw ziekte contact geweest met uw werkgever, bijvoorbeeld met uw leidinggevende, de directeur of iemand van personeelszaken? Het gaat hier niet om contacten met uw collega's.

1. ja
2. nee *naar vraag A612
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A612

A602

Wie onderhoudt het contact namens de werkgever? Was dat de eigenaar, directeur of bedrijfsleider, uw direct leidinggevende, iemand van personeelszaken?

1. eigenaar, directeur of bedrijfsleider
2. direct leidinggevende
3. personeelszaken
4. iemand anders, nl.: *open vraag
5. *eigenaar, direct leidinggevende, personeelszaken*
9. weet niet/wil niet zeggen

A603

Hoe vaak is er contact geweest sinds uw ziekmelding?

999. weet niet/wil niet zeggen

A604

Wie heeft in de regel het initiatief genomen voor het contact: uw werkgever of uzelf?

1. werknemers zelf
2. werkgever
3. beiden ongeveer even vaak
9. weet niet/wil niet zeggen

A605

Wanneer heeft uw werkgever contact met u opgenomen, vooral in de eerste drie maanden of later ook?

1. vooral in de eerste drie maanden, later weinig
2. in de eerste drie maanden weinig, maar later meer
3. gedurende de hele ziekteperiode veel/voldoende contact
4. gedurende de hele ziekteperiode weinig of geen contact
5. anders, nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A606

Vond u het aantal contacten met de werkgever al met al goed, te veel of te weinig?

1. goed/voldoende
2. te veel
3. te weinig
9. weet niet/wil niet zeggen

A607

Voelde u zich wel eens door uw werkgever onder druk gezet om snel weer aan het werk te gaan?

1. ja, heel erg
2. ja, een beetje
3. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A6082 (_1 t/m _7)

Ik lees u nu een aantal onderwerpen voor.

Kunt u aangeven of deze onderwerpen tijdens het contact met de werkgever aan de orde kwamen?

1. "het verband tussen de klachten en het werk"
2. "het verband tussen de klachten en de privé-situatie"
3. "het volgen van een cursus of therapie ter bevordering of ondersteuning van de werkhervatting"
4. "de mogelijkheden om het werk geleidelijk, in minder uren, te hervatten"
5. "de mogelijkheid om de taken of functie aan te passen"
6. "de mogelijkheid om de werkplek aan te passen"
7. "de mogelijkheid tot omscholing of nascholing"

Antwoordcategorieën:

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A609

Hoe tevreden bent u over de inhoud van de contacten met uw werkgever?

1. (heel) tevreden
2. beetje tevreden
3. niet tevreden/niet ontevreden
4. beetje ontevreden
5. ontevreden
9. weet niet/wil niet zeggen

A610

Voelt u zich door uw werkgever gesteund?

1. ja, zeker
2. ja, enigszins
3. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A611

Bent u, al met al, tevreden of ontevreden over de wijze waarop de werkgever gehandeld heeft tijdens uw ziekte?

1. tevreden *naar vraag A614
2. niet tevreden, niet ontevreden
3. ontevreden
9. weet niet/wil niet zeggen

A612 *na beantwoording vraag [A402 , 2]

In welke mate belemmert de wijze waarop de werkgever gehandeld heeft de terugkeer naar het werk naar uw oude werkgever?

1. belemmert terugkeer niet
2. maakt terugkeer moeilijker, maar niet onmogelijk
3. vormt sterke belemmering
4. maakt terugkeer onmogelijk
9. weet niet/wil niet zeggen

A613

Is er gedurende de ziekteperiode een arbeidsconflict ontstaan, waardoor reïntegratie belemmerd werd of wordt?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A614

Hebben uw collega's tijdens uw ziekte contact met u gehouden?

1. ja, veel
2. ja, af en toe
3. nee *naar vraag A701
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A701

A615

Was dit vooral in de eerste drie maanden of later ook?

1. vooral in de eerste drie maanden, later weinig
2. in de eerste drie maanden weinig, maar later meer
3. gedurende de hele ziekteperiode veel/voldoende contact
4. gedurende de hele ziekteperiode weinig contact
5. anders, nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

Blok 7: Contacten tussen werknemer en bedrijfsarts

A701

Heeft u tijdens uw ziekte contact gehad met de arts van de arbodienst, ook wel de arbo-arts of bedrijfsarts genoemd?

1. ja
2. nee *naar vraag A722

A702

Hoeveel weken na de ziekmelding heeft u voor het eerst contact gehad met de bedrijfsarts?

0. binnen 1 week
98. geen contact
99. weet niet/wil niet zeggen

A703

Hoe vaak heeft u sinds uw ziekmelding contact gehad met de bedrijfsarts?

999. weet niet/wil niet zeggen

A704

Vond u het aantal contacten met de bedrijfsarts al met al goed, te veel of te weinig?

1. goed/voldoende
2. te veel
3. te weinig
9. weet niet/wil niet zeggen

A705 *na beantwoording vraag [A703,1]

Had u steeds dezelfde bedrijfsarts of was er sprake van wisseling?

1. steeds dezelfde bedrijfsarts
2. 2 verschillende bedrijfsartsen
3. 3 of meer verschillende bedrijfsartsen
9. weet niet/wil niet zeggen

A706

Is de bedrijfsarts met u nagegaan of uw werk zou kunnen worden aangepast? Onder aanpassingen verstaan we bijvoorbeeld: andere of minder uren, andere of minder taken, werken in lager tempo, aanpassingen van de werkplek of overplaatsing naar een andere afdeling.

1. ja
2. nee *naar vraag A710
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A710

A707 (_1 t/m _10)

Wat was de conclusie?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. kan minder uren werken
2. kan lichter werk doen (minder of andere taken, lager tempo)
3. kan werken na aanpassing van de werkplek
4. mijn gezondheid laat aangepast werk (nog) niet toe *naar vraag A710
5. anders, nl.: *open vraag
6. weet niet/wil niet zeggen

7. *ander werk*
8. *therapeutische basis*
9. *geen aanpassing nodig*
10. *onduidelijk*

A708

Heeft dit overleg met de bedrijfsarts er ook daadwerkelijk toe geleid dat u aangepast ging werken?

1. ja *naar vraag A710
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A710

A7091 (_1 t/m _7)

Waarom niet?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. aangepast werk bleek praktisch niet mogelijk binnen mijn bedrijf
2. mijn werkgever wilde niet meewerken
3. mijn gezondheid verslechterde
4. is buiten bedrijfsarts om geregeld
5. anders, nl.: *open vraag
6. weet niet/wil niet zeggen
7. *geen aanpassing nodig*

A710

Heeft de bedrijfsarts tijdens uw contacten goed geluisterd naar uw verhaal?

1. ja, goed
2. ja, redelijk
3. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A711

Heeft u wel eens met de bedrijfsarts besproken om bij een andere werkgever te gaan werken?

1. ja, op mijn initiatief
2. ja, op initiatief van de bedrijfsarts
3. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A712

Heeft u zelf ooit aan de bedrijfsarts gevraagd of u weer kon beginnen met werken?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A713

Heeft de bedrijfsarts u doorverwezen naar een andere hulpverlener (bijvoorbeeld een psycholoog) of u aangeraden een bepaalde opleiding of cursus te volgen?

1. ja
2. nee *naar vraag A716
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A716

A714

Heeft u dit advies opgevolgd?

1. ja *naar vraag A716
2. nee, maar ga het wel doen *naar vraag A716
3. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A716

A715 (_1 t/m _6)

Waarom heeft u dit advies niet opgevolgd?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. wilde zelf niet
2. werd afgeraden door huisarts, specialist of andere hulpverlener
3. werd afgeraden door omgeving (familie, kennissen, burens, collega's)
4. werd afgeraden door werkgever
5. anders, nl.: *open vraag
6. weet niet/wil niet zeggen

A717

Hoe tevreden bent u over hetgeen de bedrijfsarts voor u heeft gedaan?

1. (heel) tevreden
2. beetje tevreden
3. niet tevreden/niet ontevreden
4. beetje ontevreden
5. ontevreden
9. weet niet/wil niet zeggen

A718

Voelt u zich door uw bedrijfsarts ondersteund?

1. ja, zeker
2. ja, enigszins
3. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A719

Had de bedrijfsarts naar uw mening meer kunnen doen om uw terugkeer naar het werk te bevorderen?

1. ja
2. nee *naar vraag A721
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A721

A7201 (_1 t/m _7)

Wat had de bedrijfsarts naar uw mening nog meer kunnen doen?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. doorverwijzen naar andere hulpverlener of cursus/opleiding
2. zorgen voor aangepast werk
3. meer begeleiding geven
4. meer stimuleren om te gaan werken
5. anders, nl.: *open vraag
6. weet niet/wil niet zeggen
7. *begrip tonen/luisteren*

A721

De bedrijfsarts dient in zijn werk zowel het belang van de werkgever als dat van de werknemer in het oog te houden. Was dit bij u ook het geval?

1. ja, beide belangen
2. nee, handelde vooral in belang werkgever
3. nee, handelde vooral in mijn belang
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A722

Toen u 13 weken ziek was heeft uw werkgever een reïntegratieplan opgestuurd naar <uitvoeringsinstelling>. Dit is wettelijk verplicht en gebeurt in de regel via de arbodienst. Heeft u dit reïntegratieplan zelf ook gezien?

1. ja
2. nee
8. nooit van gehoord/wist niet van bestaan *naar vraag A725
9. weet niet/wil niet zeggen

A723

Heeft u over het reïntegratieplan overleg gehad met uw werkgever of met de bedrijfsarts?

1. ja, met de werkgever
2. ja, met de bedrijfsarts
3. ja, met beiden
4. nee, met geen van beiden
9. weet niet/wil niet zeggen

A724 *na beantwoording vraag [A722 , 1 of A723 , 1 , 2 , 3]

Was u het eens met de inhoud van het reïntegratieplan?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A725

Heeft u moeten wachten op een behandeling, bijvoorbeeld op een wachtlijst gestaan voor een specialist, voor een operatie of voor het Riagg?

1. ja, inmiddels behandeld / in behandeling
2. ja, wacht nog steeds op behandeling
3. nee *naar vraag A800
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A800

A726

Heeft de bedrijfsarts of de werkgever iets gedaan om te zorgen dat deze wachttijd verkort werd?

1. ja, en dit is gelukt
2. ja, maar dit is niet gelukt
3. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A727

Had u eerder aan het werk kunnen gaan, als u eerder geholpen was?

1. ja, waarschijnlijk wel
2. ja, misschien wel
3. nee
8. weet niet
9. wil niet zeggen

Blok 8: Interventies tussen ziekmelding en meting 1

A800

De laatste vragen gaan over activiteiten die mogelijk gedaan zijn om uw herstel en de terugkeer naar werk te bevorderen. U wordt gevraagd aan te geven of deze ondernomen zijn of binnenkort ondernomen worden? Het gaat hierbij steeds om de periode sinds de ziekmelding in mei 2001.

IV1: Maatschappelijk werk

A1801

Heeft u na uw ziekmelding in mei 2001 gesprekken gehad met maatschappelijk werk?

1. ja, gehad *naar vraag A1804
2. ja, mee bezig *naar vraag A1804
3. nee, maar aangevraagd / gaat wel gebeuren *naar vraag A1804
4. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A2801

A1802

Heeft u daar wel behoefte aan?

1. ja *naar vraag A2801
2. nee *naar vraag A2801
3. weet (nog) niet/misschien *naar vraag A2801
9. wil niet zeggen *naar vraag A2801

A1804

Is dit maatschappelijk werk van het bedrijf, van de arbodienst, algemeen maatschappelijk werk of maatschappelijk werk in het ziekenhuis?

1. eigen bedrijf
2. arbodienst
3. algemeen
9. in het ziekenhuis *naar vraag A2801
9. weet niet/wil niet zeggen

A1805

Door wie bent u hiernaar verwezen?

1. huisarts, specialist
2. bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
3. werkgever
4. eigen initiatief
5. collega, vrienden of kennissen
6. anders, nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A1806

Wie betaalt de kosten hiervan?

1. werkgever / verzekering van werkgever / arbodienst
2. eigen ziekenfonds / ziektekostenverzekeraar / AWBZ
3. werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
4. uitvoeringsinstelling / Rea-subsidie
5. deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling / Rea

6. deels werkgever, deels werknemer
7. anders, nl.: *open vraag
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A1807 *na beantwoording vraag [A1801 , 1 , 2]

Hoeveel maanden geleden had u het eerste gesprek met maatschappelijk werk?

999. weet niet/wil niet zeggen

A1808 *na beantwoording vraag [A1801 , 1 , 2]

Hoeveel gesprekken heeft u daar tot nu toe gehad?

999. weet niet/wil niet zeggen

A1809 *na beantwoording vraag [A1801 , 1 , 2]

Hoe tevreden bent u over de inhoud van de gesprekken met maatschappelijk werk?

1. tevreden
2. beetje tevreden
3. niet tevreden/niet ontevreden
4. beetje ontevreden
5. ontevreden
9. weet niet/wil niet zeggen

A1810 *na beantwoording vraag [A1801 , 1 , 2]

*na beantwoording vraag [A402.1]:

Bent u van mening dat deze activiteit uw werkhervatting bevordert heeft?

*na beantwoording vraag [A402.2]:

Bent u van mening dat deze activiteit uw werkhervatting zal bevorderen?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

IV2: Psycholoog/psychiater

A2801

Heeft u sinds uw ziekmelding in mei 2001 gesprekken gehad met het Riagg, of met een andere psycholoog of psychiater?

1. ja, gehad *naar vraag A2804
2. ja, mee bezig *naar vraag A2804
3. nee, maar aangevraagd / gaat wel gebeuren *naar vraag A2804
4. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A3801

A2802

Heeft u daar wel behoefte aan?

1. ja *naar vraag A3801
2. nee *naar vraag A3801
3. weet (nog) niet/misschien *naar vraag A3801
9. wil niet zeggen *naar vraag A3801

A2804

Is deze afkomstig van het bedrijf, van de arbodienst, van het Riagg of is deze vrijgevestigd?

1. eigen bedrijf
2. arbodienst
3. Riagg
4. vrijgevestigd
9. weet niet/wil niet zeggen

A2805

Door wie bent u hiernaar verwezen?

1. huisarts, specialist
2. bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
3. werkgever
4. eigen initiatief
5. collega, vrienden of kennissen
6. anders, nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A2806

Wie betaalt de kosten hiervan?

1. werkgever / verzekering van werkgever / arbodienst
2. eigen ziekenfonds / ziektekostenverzekeraar / AWBZ
3. werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
4. uitvoeringsinstelling / Rea-subsidie
5. deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling/ Rea
6. deels werknemer, deels werkgever
7. anders, nl.: *open vraag
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A2807 *na beantwoording vraag [A2801 , 1 , 2]

Hoeveel maanden geleden had u het eerste gesprek met de psycholoog of psychiater?

999. weet niet/wil niet zeggen

A2808 *na beantwoording vraag [A2801 , 1 , 2]

Hoeveel gesprekken heeft of daar tot nu toe gehad?

999. weet niet/wil niet zeggen

A2809 *na beantwoording vraag [A2801 , 1 , 2]

Hoe tevreden bent u over de inhoud van de gesprekken met de psycholoog of psychiater?

1. tevreden
2. beetje tevreden
3. niet tevreden/niet ontevreden
4. beetje ontevreden
5. ontevreden
9. weet niet/wil niet zeggen

A2810 *na beantwoording vraag [A2801 , 1 , 2]

*na beantwoording vraag [A402,1]:

Bent u van mening dat deze activiteit uw werkhervatting bevordert heeft?

*na beantwoording vraag [A402,2]:

Bent u van mening dat deze activiteit uw werkhervatting zal bevorderen?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

IV3: Conflictbemiddeling

A3801

Heeft u sinds mei 2001 gesprekken gehad met een bemiddelaar naar aanleiding van conflict in de werksituatie?

1. ja, gehad *naar vraag A3804
2. ja, mee bezig *naar vraag A3804
3. nee, maar aangevraagd / gaat wel gebeuren *naar vraag A3804
4. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A4801

A3802

Heeft u daar wel behoefte aan?

1. ja *naar vraag A4801
2. nee *naar vraag A4801
3. weet (nog) niet/misschien *naar vraag A4801
9. wil niet zeggen *naar vraag A4801

A3803

Deze vraag bestaat niet.

A3804

Is deze bemiddelaar afkomstig van eigen bedrijf, arbodienst of daarin gespecialiseerd bedrijf?

1. eigen bedrijf
2. arbodienst
3. gespecialiseerd bedrijf (zoals mediation centrum)
4. vakbond
5. rechtsbijstandsverzekering
9. weet niet/wil niet zeggen

A3805

Wie heeft het initiatief genomen voor de bemiddeling?

1. bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
2. werkgever
3. eigen initiatief
4. anders, nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A3806

Wie betaalt de kosten hiervan?

1. werkgever / verzekering van werkgever / arbodienst
2. uitvoeringsinstelling / Rea-subsidie
3. deels werkgever zelf, deels subsidie van uitvoeringsinstelling / Rea
4. anders, nl.: *open vraag
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A3807 *na beantwoording vraag [A3801 , 1 , 2]

Hoeveel maanden geleden had u het eerste gesprek met de bemiddelaar?

999. weet niet/wil niet zeggen

A3808 *na beantwoording vraag [A3801 , 1 , 2]

Hoeveel gesprekken heeft u tot nu toe met de bemiddelaar gehad?

999. weet niet/wil niet zeggen

A3809 *na beantwoording vraag [A3801 , 1 , 2]

Hoe tevreden bent u over de activiteiten van de bemiddelaar?

1. tevreden
2. beetje tevreden
3. niet tevreden/niet ontevreden
4. beetje ontevreden
5. ontevreden
9. weet niet/wil niet zeggen

A3810 *na beantwoording vraag [A3801 , 1 , 2]

*na beantwoording vraag [A402,1]:

Bent u van mening dat de conflictbemiddeling uw werkherhvatting bevordert heeft?

*na beantwoording vraag [A402,2]:

Bent u van mening dat de conflictbemiddeling uw werkherhvatting zal bevorderen?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

IV4: Therapie/preventieve cursus.

A4801

Heeft u sinds mei 2001 een cursus of therapie gevolgd, die erop gericht is om de klachten te verminderen of deze in de toekomst te voorkomen (bijv. rugschool, RSI-training, stresstraining of burnouttraining)?

1. ja, gehad *naar vraag A4803
2. ja, mee bezig *naar vraag A4803
3. nee, maar gaat binnenkort gebeuren *naar vraag A4803
4. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A5801

A4802

Heeft u daar wel behoefte aan?

1. ja *naar vraag A5801

2. nee *naar vraag A5801
3. weet (nog) niet/misschien *naar vraag A5801
9. wil niet zeggen *naar vraag A5801

A4803 (1 t/m 9)

Om welke cursus of therapie gaat het precies?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. rugschool
2. RSI-training
3. stresstraining, burnouttraining, timemanagement e.d.
4. fysiotherapie
5. anders, nl.: *open vraag
6. weet niet/wil niet zeggen
7. psycholoog/sociale vaardigheden
8. medische behandeling
9. alternatieve geneeswijzen

A4804

Wordt deze cursus gegeven door de arbodienst of een daarin gespecialiseerde instelling?

1. arbodienst
2. gespecialiseerde instelling
9. weet niet/wil niet zeggen

A4805

Wie heeft het voorstel gedaan voor het volgen van deze therapie of cursus?

1. huisarts, specialist
2. bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
3. werkgever
4. eigen initiatief
5. collega, vrienden of kennissen
6. anders, nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A4806

Wie betaalt de kosten hiervan?

1. werkgever / verzekering van werkgever / arbodienst
2. eigen ziekenfonds / ziektekostenverzekeraar / AWBZ
3. werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
4. uitvoeringsinstelling / Rea-subsidie
5. deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling / Rea
6. deels werkgever, deel werknemer
7. anders, nl.: *open vraag
8. weet niet
9. wil niet zeggen
10. deel ziektekostenverzekeraar/deel werknemer

A4807 *na beantwoording vraag [A4801 , 1 , 2]

Hoeveel maanden geleden begon u aan deze therapie of cursus?

999. weet niet/wil niet zeggen

A4808 *na beantwoording vraag [A4801 , 1 , 2]
Hoeveel bijeenkomsten of behandelingen heeft u inmiddels gehad?

999. weet niet/wil niet zeggen

A4809 *na beantwoording vraag [A4801 , 1 , 2]
Hoe tevreden bent u over de inhoud van de therapie of cursus?

1. tevreden
2. beetje tevreden
3. niet tevreden/niet ontevreden
4. beetje ontevreden
5. ontevreden
9. weet niet/wil niet zeggen

A4810 *na beantwoording vraag [A4801 , 1 , 2]

*na beantwoording vraag [A402,1]:

Bent u van mening dat de cursus uw werkhervatting bevordert heeft?

*na beantwoording vraag [A402,2]:

Bent u van mening dat de cursus uw werkhervatting zal bevorderen?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

IV5: Cursus of opleiding gericht op nieuwe functie.

A5801

Heeft u sinds mei 2001 een cursus of opleiding gevolgd die gericht is op een eventuele nieuwe functie binnen of buiten het bedrijf?

1. ja, gehad *naar vraag A5803
2. ja, mee bezig *naar vraag A5803
3. nee, maar gaat binnenkort gebeuren *naar vraag A5803
4. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A6801

A5802

Heeft u daar wel behoefte aan?

1. ja *naar vraag A6801
2. nee *naar vraag A6801
3. weet (nog) niet/misschien *naar vraag A6801
9. wil niet zeggen *naar vraag A6801

A5803 (_1 t/m _7)

Om welke cursus of opleiding gaat het precies?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. ICT
2. anders, nl.: *open vraag
3. weet niet/wil niet zeggen
4. gezondheidszorg
5. techniek
6. onderwijs
7. management

A5805

Door wie bent u naar deze opleiding verwezen?

1. huisarts, specialist
2. bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
3. werkgever
4. eigen initiatief
5. collega, vrienden of kennissen
6. anders, nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A5806

Wie betaalt de kosten van de opleiding?

1. werkgever / verzekering van werkgever / arbodienst
2. eigen ziekenfonds / ziektekostenverzekeraar / AWBZ
3. werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
4. uitvoeringsinstelling / Rea-subsidie
5. deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling / Rea
6. deels werkgever, deels werknemer
7. anders, nl.: *open vraag
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A5807 *na beantwoording vraag [A5801 , 1 , 2]

Hoeveel maanden geleden bent u gestart met de opleiding?

999. weet niet/wil niet zeggen

A5808 *na beantwoording vraag [A5801 , 1 , 2]

Hoeveel maanden duurt of duurde de opleiding in het totaal?

999. weet niet/wil niet zeggen

A5809 *na beantwoording vraag [A5801 , 1 , 2]

Hoe tevreden bent u over de inhoud van de opleiding?

1. tevreden
2. beetje tevreden
3. niet tevreden/niet ontevreden
4. beetje ontevreden
5. ontevreden
9. weet niet/wil niet zeggen

A5810 *na beantwoording vraag [A5801 , 1 , 2]

*na beantwoording vraag [A402,1]:

Bent u van mening dat deze opleiding uw werkhervatting bevordert heeft?

*na beantwoording vraag [A402,2]:

Bent u van mening dat deze opleiding uw werkhervatting zal bevorderen?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

IV6: Werkplekonderzoek

A6801

Heeft een arbeidsdeskundige of bedrijfsarts uw werkplek bezocht om mogelijke aanpassingen te onderzoeken?

1. ja *naar vraag A7801
2. nee, maar gaat binnenkort gebeuren *naar vraag A7801
3. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A7801

A6802

Heeft u daar wel behoefte aan?

1. ja
2. nee
3. weet (nog) niet/misschien
9. wil niet zeggen

IV7: Aanpassing meubilair

A7801

Is sinds mei 2001 uw meubilair aangepast of heeft u hulpmiddelen gekregen waardoor u de dingen wel weer kan doen die u eerder, vanwege uw klachten niet kon doen.?

1. ja *naar vraag A7803
2. nee, maar gaat binnenkort gebeuren *naar vraag A7803
3. nee
9. weet niet/wil niet zeggen *naar vraag A998

A7802

Heeft u daar wel behoefte aan?

1. ja *naar vraag A998
2. nee *naar vraag A998
3. weet (nog) niet/misschien *naar vraag A998
9. wil niet zeggen *naar vraag A998

A7803 (_1 t/m _8)

Waar gaat het precies om?

Meerdere antwoorden mogelijk.

1. aangepaste meubilair
2. aanpassingen aan de PC (muis, toetsenbord, polssteuningen, software e.d.)
3. communicatiehulpmiddel
4. vervoershulpmiddel
5. anders, nl.: *open vraag
6. weet niet/wil niet zeggen
7. *lichamelijke ondersteuning*
8. *aanpassing werkplek/hulpmiddel*

A7804

Wie heeft het initiatief genomen voor deze aanpassing?

1. huisarts, specialist
2. bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
3. werkgever

4. eigen initiatief
5. collega, vrienden of kennissen
6. anders, nl.: *open vraag
9. weet niet/wil niet zeggen

A7805

Wie betaalt de kosten van de aanpassing?

1. werkgever / verzekering van werkgever / arbodienst
2. eigen ziekenfonds / ziektekostenverzekeraar / AWBZ
3. werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
4. uitvoeringsinstelling / Rea-subsidie
5. deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling / Rea
6. deels werkgever, deels werknemer
7. anders, nl.: *open vraag
8. weet niet
9. wil niet zeggen

A7806 *na beantwoording vraag [A7801 , 1]

Hoeveel maanden geleden heeft u de aanpassing gekregen?

999. weet niet/wil niet zeggen

A7807 *na beantwoording vraag [A7801 , 1]

Hoe tevreden bent u over de aanpassing?

1. tevreden
2. beetje tevreden
3. niet tevreden/niet ontevreden
4. beetje ontevreden
5. ontevreden
9. weet niet/wil niet zeggen

A7808 *na beantwoording vraag [A7801 , 1]

*na beantwoording vraag [A402,1]:

Bent u van mening dat deze aanpassing uw werkhervatting bevordert heeft?

*na beantwoording vraag [A402,2]:

Bent u van mening dat deze aanpassing uw werkhervatting zal bevorderen?

1. ja
2. nee
9. weet niet/wil niet zeggen

A998

Dit was mijn laatste vraag. Zoals in de informatie staat zullen wij u in maart volgend jaar opnieuw voor dit onderzoek benaderen.

Hartelijk dank voor uw medewerking.

Bijlage 1b - rechte tellingen eerste werknemersmeting

a101

	geslacht respondent	
	Aantal	%
1 man	108	44%
2 vrouw	136	56%
N	244	100%

a103

	hoogste opleiding gevolgd	
	Aantal	%
1 lager onderwijs	7	3%
2 lager beroepsonderwijs	55	23%
3 middelbaar onderwijs	28	11%
4 middelbaar beroepsond.	77	32%
5 hoger onderwijs	11	5%
6 hoger beroepsonderwijs	48	20%
7 wetensch. onderwijs	18	7%
N	244	100%

a104

	opleiding met een diploma afgesloten	
	Aantal	%
1 ja	191	81%
2 nee	46	19%
N	237	100%

a105

	Nederlandse nationaliteit		Australische		Belgische	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	1	0%	244	100%	244	100%
1 genoemd	243	100%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a105

	Canadese		Duitse		Franse	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	244	100%	244	100%	244	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a105

	Ghanese		Indiase		Indonesische	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	244	100%	244	100%	244	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a105

	Marokkaanse		Nieuw-Zeelandse		Portugese	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	243	100%	244	100%	244	100%
1 genoemd	1	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a105

	Spaanse		Sri Lankese		Surinaamse	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	244	100%	244	100%	244	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a105

	Turkse		Britse/N lerse		Amerikaanse	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	242	99%	244	100%	244	100%
1 genoemd	2	1%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a105

	Zuid-Afrikaanse		andere nationaliteit, nl.:		wil nationaliteit niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	244	100%	242	99%	244	100%
1 genoemd	0	0%	2	1%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a106 + a107 + a108

	In welk land bent u geboren		In welk land is uw vader geboren		In welk land is uw moeder geboren	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 Nederland	230	94%	225	92%	225	92%
3 België	1	0%	0	0%	1	0%
5 Duitsland	1	0%	3	1%	2	1%
9 Indonesië	0	0%	1	0%	1	0%
10 Marokko	1	0%	1	0%	1	0%
11 Nieuw-Zeeland	1	0%	0	0%	1	0%
15 Suriname	3	1%	3	1%	3	1%
16 Turkije	2	1%	3	1%	3	1%
17 Verenigd Koninkrijk	0	0%	1	0%	0	0%
20 ergens anders	5	2%	7	3%	6	2%
99 Wil niet zeggen	0	0%	0	0%	1	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a109

	Samenstelling huishouden	
	Aantal	%
1 alleenstaand	36	15%
2 volledig gezin	100	41%
3 met partner	90	37%
4 onvolledig gezin	15	6%
5 anders	3	1%
N	244	100%

a110

	Aantal kinderen jonger dan 1 jaar	
	Aantal	%
1 ja	4	3%
2 nee	114	97%
N	118	100%

a111 + a112

	Aantal kinderen van 1 t/m 4 jaar		Aantal kinderen van 5 t/m 12 jaar	
	Aantal	%	Aantal	%
0 0 kinderen	94	80%	71	60%
1 1 kind	18	15%	26	22%
2 2 kinderen	5	4%	18	15%
3 3 kinderen	0	0%	1	1%
4 4 of meer kinderen	0	0%	2	2%
9 geen informatie	1	1%	0	0%
N	118	100%	118	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a113

	Positie in het huishouden	
	Aantal	%
1 (hoofd)kostwinner	166	68%
2 partner	77	32%
3 inwonend	1	0%
N	244	100%

a2011 + a2012

	Reden ziekmelding mannen		Reden ziekmelding vrouwen	
	Aantal	%	Aantal	%
1 klachten bewegingsapparaat	54	50%	57	42%
2 psychische aandoening	28	26%	38	28%
3 hart- en vaatziekten	11	10%	5	4%
4 zwangerschapscomplicaties	0	0%	5	4%
5 overige klachten	15	14%	31	23%
N	108	100%	136	100%

a202

	Aandoening gevolg van het werk?	
	Aantal	%
1 hoofdzakelijk gevolg werk	67	27%
2 deel gevolg werk	55	23%
3 nee	122	50%
N	244	100%

a203

	Werkoorzaak klachten: werkdruk, werkstress		Werkoorzaak klachten: Lichamelijke zwaarte werk		Werkoorzaak klachten: Langdurig werken met computer	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	78	64%	90	74%	114	93%
1 genoemd	44	36%	32	26%	8	7%
N	122	100%	122	100%	122	100%

a203

	Werkoorzaak klachten: Repeterende werk?		Werkoorzaak klachten: Conflict met de leiding		Werkoorzaak klachten: Conflict met collega's	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	110	90%	112	92%	120	98%
1 genoemd	12	10%	10	8%	2	2%
N	122	100%	122	100%	122	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a203

	Werkoorzaakkachten: Gepest door leiding of collegas		Werkoorzaak klachten: Seksuele intimidatie door leiding/collegas		Werkoorzaak klachten: Seksuele intimidatie door cliënten	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	120	98%	122	100%	122	100%
1 genoemd	2	2%	0	0%	0	0%
N	122	100%	122	100%	122	100%

a203

	Werkoorzaak klachten: werkdruk, werkstress		Werkoorzaak klachten: Bedrijfsongeval		Werkoorzaak klachten: geweldd misdrijf	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	78	64%	117	96%	121	99%
1 genoemd	44	36%	5	4%	1	1%
N	122	100%	122	100%	122	100%

a203

	Werkoorzaak klachten: anders, nl.		Werkoorzaak klachten: weet niet/wil niet zeggen		Werkoorzaak klachten: prive	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	115	94%	120	98%	241	99%
1 genoemd	7	6%	2	2%	3	1%
N	122	100%	122	100%	244	100%

a203

	Werkoorzaak klachten: reorganisatie		Werkoorzaak klachten: taakonduidelijkheid		Werkoorzaak klachten: lichamelijke houding	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	236	97%	239	98%	241	99%
1 genoemd	8	3%	5	2%	3	1%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a204

	Privé-situatie rol bij ontslaan ziekte?	
	Aantal	%
1 hoofdzakelijk prive	22	9%
2 deel prive	35	14%
3 nee	186	76%
9 geen informatie	1	0%
N	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a2052

	Privé-oorzaak klachten: zorgen over gezin, familie?		Privé-oorzaak klachten: belasting door huishouden ed?		Privé-oorzaak klachten: persoonlijke problemen?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 geen rol	17	30%	31	54%	35	61%
2 kleine rol	16	28%	17	30%	8	14%
3 grote rol	24	42%	9	16%	14	25%
N	57	100%	57	100%	57	100%

a2052

	Privé-oorzaak klachten: een ongeval?		Privé-oorzaak klachten: andere problemen prive-sfeer?	
	Aantal	%	Aantal	%
1 geen rol	44	77%	32	56%
2 kleine rol	5	9%	8	14%
3 grote rol	8	14%	17	30%
N	57	100%	57	100%

a206

	Verwachting verandering gezondheidsklachten in loop komende half jaar?	
	Aantal	%
1 geen klachten meer	22	9%
2 verminderen	141	58%
3 hetzelfde blijven	46	19%
4 verergeren	12	5%
5 geen idee	23	9%
N	244	100%

a207

	Wat is in het algemeen uw gezondheidstoestand?	
	Aantal	%
1 zeer goed	38	16%
2 goed	129	53%
3 gaat wel	42	17%
4 wisselend	27	11%
5 slecht	7	3%
9 geen informatie	1	0%
N	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a2082

	Beperkingen bij: forse inspanning?		Beperkingen bij: matige inspanning?		Beperkingen bij: tillen/boodschappen dragen?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ernstig beperkt	122	50%	31	13%	43	18%
2 een beetje beperkt	61	25%	75	31%	71	29%
3 niet beperkt	58	24%	138	57%	130	53%
9 geen informatie	3	1%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a2082

	Beperkingen bij: paar trappen oplopen?		Beperkingen bij: een trap oplopen?		Beperkingen bij: buigen, knielen of bukken?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ernstig beperkt	27	11%	10	4%	31	13%
2 een beetje beperkt	54	22%	30	12%	58	24%
3 niet beperkt	163	67%	204	84%	155	64%
9 geen informatie	0	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a2082

	Beperkingen bij: meer dan kilometer lopen?		Beperkingen bij: halve kilometer lopen?		Beperkingen bij: honderd meter lopen?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ernstig beperkt	24	10%	13	5%	5	2%
2 een beetje beperkt	41	17%	25	10%	11	5%
3 niet beperkt	176	72%	206	84%	227	93%
9 geen informatie	3	1%	0	0%	1	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a2082

	Beperkingen bij: wassen en aankleden?	
	Aantal	%
1 ernstig beperkt	1	0%
2 een beetje beperkt	19	8%
3 niet beperkt	224	92%
9 geen informatie	0	0%
N	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a2092

	Opgezet/drukkend gevoel maagstreek?		Gauw kortademig?		Pijn in borst- of hartstreek?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	55	23%	69	28%	50	20%
2 nee	189	77%	174	71%	194	80%
9 wil niet zeggen	0	0%	1	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a2092

	Gevoel van moeheid?		Last van hoofdpijn?		Pijn in de botten of spieren?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	151	62%	124	51%	127	52%
2 nee	93	38%	120	49%	117	48%
9 wil niet zeggen	0	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a2092

	Last van ruggpijn?		Maag nogal eens van streek?		Verdoofd gevoel/tinteling in uw ledematen?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	124	51%	54	22%	106	43%
2 nee	120	49%	190	78%	138	57%
9 wil niet zeggen	0	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a2092

	Eerder moe dan u normaal vindt?		Nogal eens duizelig?		Nogal eens lusteloos?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	142	58%	63	26%	110	45%
2 nee	102	42%	181	74%	134	55%
9 wil niet zeggen	0	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a2092

	In de regel s ochtends moe opstaan?	
	Aantal	%
1 ja	82	34%
2 nee	161	66%
9 wil niet zeggen	1	0%
N	244	100%

a3051

	Heeft partner een betaalde baan?	
	Aantal	%
1 ja	143	75%
2 nee	47	25%
N	190	100%

a306

	Vast dienstverband?	
	Aantal	%
1 vast dienstverband	214	88%
2 tijdelijk dienstverband	21	9%
3 via uitzendbureau	3	1%
4 ID-baan	2	1%
6 WSW-verband	1	0%
7 op-/afroepkracht	1	0%
8 overig, nl.:	2	1%
N	244	100%

a308

	Bedrijf onderdeel van een grotere organisatie?	
	Aantal	%
1 ja	142	58%
2 nee	101	41%
9 wil niet zeggen	1	0%
N	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a309 + a310

	Aantal werknemers werkzaam in TOTALE bedrijf?		Aantal werknemers werkzaam in UW VESTIGING?	
	Aantal	%	Aantal	%
1 1 - 9 personen	0	0%	29	12%
2 10 - 49 personen	2	1%	75	31%
3 50 - 99 personen	8	6%	20	8%
4 100 - 499 personen	26	18%	76	31%
5 500 of meer personen	75	53%	34	14%
9 geen informatie	31	22%	10	4%
N	142	100%	244	100%

a3112

	Lichamelijk zwaar werk?		Op werkplek veel lawaai?		Vuil werk?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 regelmatig	83	34%	31	13%	49	20%
2 soms	51	21%	37	15%	34	14%
3 niet ooit	110	45%	176	72%	161	66%
9 geen informatie	0	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a3112

	Gevaarlijk werk?		Werken in hoog tempo?		Werken onder hoge tijdsdruk?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 regelmatig	14	6%	116	48%	94	39%
2 soms	25	10%	57	23%	74	30%
3 niet ooit	205	84%	71	29%	76	31%
9 geen informatie	0	0%	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a3112

	Zelf werktempo regelen?		Zelf volgorde werkzaamheden bepalen?		Zelf beslissen hoe werk uit te voeren?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 regelmatig	147	60%	149	61%	146	60%
2 soms	50	20%	41	17%	51	21%
3 niet ooit	47	19%	53	22%	47	19%
9 geen informatie	0	0%	1	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a3112

	Onderlinge sfeer goed?		Tevreden over leiding?		Plezier in uw werk?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 regelmatig	189	77%	147	60%	213	87%
2 soms	30	12%	49	20%	15	6%
3 niet ooit	23	9%	46	19%	16	7%
9 geen informatie	2	1%	2	1%	0	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a3112

	s Avonds of s nachts gewerkt?		In het weekend gewerkt?		Andere mensen zijn van u afhankelijk?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 regelmatig	69	28%	69	28%	128	52%
2 soms	51	21%	53	22%	45	18%
3 niet ooit	124	51%	122	50%	70	29%
9 geen informatie	0	0%	0	0%	1	0%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a3112

	Emotioneel veeleisend werk?		Psychisch zwaar werk?	
	Aantal	%	Aantal	%
1 regelmatig	67	27%	62	25%
2 soms	53	22%	41	17%
3 niet ooit	124	51%	141	58%
9 geen informatie	0	0%	0	0%
N	244	100%	244	100%

a3172

	Ontplooien in het werk mogelijk?		Werk sloot goed aan bij opleiding/ervaring?		Promotiekansen waren goed?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 mee eens	141	58%	173	71%	64	26%
2 neutraal	41	17%	30	12%	54	22%
3 niet mee eens	59	24%	40	16%	121	50%
9 geen informatie	3	1%	1	0%	5	2%
N	244	100%	244	100%	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a3172

	Beloning was goed?	
	Aantal	%
1 mee eens	142	58%
2 neutraal	48	20%
3 niet mee eens	54	22%
9 geen informatie	0	0%
N	244	100%

a318

	Afgelopen 5 jaar eerder > 3 maanden ziek geweest?	
	Aantal	%
1 ja	64	26%
2 nee	180	74%
N	244	100%

a319

	Langste periode die u verzuimde voor ziekmelding?	
	Aantal	%
1 < 1 week	97	40%
2 1-2 weken	49	20%
3 3-5 weken	33	14%
4 >= 6 weken	57	23%
9 geen informatie	8	3%
N	244	100%

a320

	Afgelopen 5 jaar WAO-keuring ondergaan?	
	Aantal	%
1 ja	29	12%
2 nee	214	88%
9 wil niet zeggen	1	0%
N	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a321

	Aanvang klachten voorafgaand aan ziekmelding?	
	Aantal	%
1 < 1 week voor ziekmelding	51	21%
2 1-4 weken voor ziekmelding	22	9%
3 1-3 maanden voor ziekmelding	22	9%
4 3-12 maanden voor ziekmelding	52	21%
5 1-5 jaar voor ziekmelding	49	20%
6 > 5 jaar voor ziekmelding	37	15%
9 geen informatie	11	5%
N	244	100%

a322

	Functioneren in periode met klachten?	
	Aantal	%
1 veel minder	24	13%
2 iets minder	60	33%
3 gemiddeld	82	45%
4 iets beter	6	3%
5 veel beter	6	3%
8 weet niet	4	2%
N	182	100%

a323

	Nog in dienst oude werkgever?	
	Aantal	%
1 ja, oude werkgever	221	91%
2 dienstverband beëindigd	22	9%
9 geen informatie	1	0%
N	244	100%

a324

	Hoe dienstverband oude werkgever beëindigd?	
	Aantal	%
1 contract liep af	9	39%
2 ontslag genomen	4	17%
3 ontslag gekregen	6	26%
4 anders, nL..	4	17%
N	23	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a325

	Situatie op dit moment van toepassing?	
	Aantal	%
1 werk bij nwe werkgever	9	39%
2 gestopt	3	13%
3 uitkering	11	48%
N	23	100%

a402 + a403

	Momenteel aan het werk?		Na ziekmelding nog gewerkt?	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	166	68%	23	29%
2 nee	78	32%	55	71%
N	244	100%	78	100%

a404

	Volledig in uw oude werk hervat?	
	Aantal	%
1 ja	7	30%
2 nee	16	70%
N	23	100%

a405

	Werk anders toen: op therapeutische basis		Werk anders toen: minder uren		Werk anders toen: minder belastend	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	8	50%	8	50%	10	63%
1 genoemd	8	50%	8	50%	6	38%
N	16	100%	16	100%	16	100%

a405

	Werk anders toen: in andere functie		Werk anders toen: anders, nL		Werk anders toen: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	16	100%	15	94%	16	100%
1 genoemd	0	0%	1	6%	0	0%
N	16	100%	16	100%	16	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a406 + a407

	Speciale hulpmiddelen/aangepast meubilair gekregen?		Had u daar wel behoefte aan?	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	2	13%	5	36%
2 nee	14	88%	9	64%
N	16	100%	14	100%

a409

	Momenteel volledig oude werk hervat?	
	Aantal	%
1 ja	78	50%
2 nee	79	50%
N	157	100%

a410

	Werk anders nu: op therapeutische basis		Werk anders nu: minder uren		Werk anders nu: minder belastend	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	53	67%	34	43%	51	65%
1 genoemd	26	33%	45	57%	28	35%
N	79	100%	79	100%	79	100%

a410

	Werk anders nu: in andere functie		Werk anders nu: anders, nl.		weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	67	85%	75	95%	79	100%
1 genoemd	12	15%	4	5%	0	0%
N	79	100%	79	100%	79	100%

a411

	Tijdelijke/definitieve aanpassing van werk?	
	Aantal	%
1 definitieve aanpassing	17	22%
2 tijdelijke aanpassing	56	71%
9 geen informatie	6	8%
N	79	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a413

	Afspraken over definitieve wijze werkhervatting?	
	Aantal	%
1 ja	18	32%
2 nee	37	66%
9 wil niet zeggen	1	2%
N	56	100%

a414

	Afspraak: volledige werkhervatting oude werk		Afspraak: oude werk met aanpassing/minder uren		Afspraak: ander werk bij eigen werkgever	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	7	39%	13	72%	17	94%
1 genoemd	11	61%	5	28%	1	6%
N	18	100%	18	100%	18	100%

a414

	Afspraak: zoeken naar andere werkgever		Afspraak: wordt ontslagen		Afspraak: neemt zelf ontslag	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	18	100%	18	100%	18	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	18	100%	18	100%	18	100%

a414

	Afspraak: anders, nl.		Afspraak: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	17	94%	18	100%
1 genoemd	1	6%	0	0%
N	18	100%	18	100%

a416

	Kunt u het werken voorlopig volhouden?	
	Aantal	%
1 verwacht vol te houden	65	82%
2 onzeker	10	13%
3 grote kans uitval aanwezig	4	5%
N	79	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a417

	Oordeel over huidige functioneren?	
	Aantal	%
1 veel minder	16	20%
2 iets minder	25	32%
3 gemiddeld	31	39%
4 iets beter	5	6%
5 veel beter	2	3%
N	79	100%

a501

	Oude werk doen, mits korter?	
	Aantal	%
1 ja	26	33%
2 nee	45	58%
3 kan niet meer werken	4	5%
8 weet niet	2	3%
9 wil niet zeggen	1	1%
N	78	100%

a502 + a503 + a504 + a505

	Oude werk doen, mits in langzamer tempo?		Oude werk doen, mits deel door een ander?		Oude werk doen, mits aanpassing meubilair/hulpmiddelen?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	22	30%	26	35%	12	16%
2 nee	50	68%	45	61%	56	76%
8 weet niet	1	1%	2	3%	4	5%
9 wil niet zeggen	1	1%	1	1%	2	3%
N	74	100%	74	100%	74	100%

a502 + a503 + a504 + a505

	Werk in een andere functie bij oude werkgever?	
	Aantal	%
1 ja	21	28%
2 nee	46	62%
8 weet niet	5	7%
9 wil niet zeggen	2	3%
N	74	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a506

	Voorwaarde: korter werken/minder uren werken		Voorwaarde: aanpassing meubilair/gebruik hulpmiddelen		Voorwaarde: omscholing/bijscholing	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	15	71%	19	90%	21	100%
1 genoemd	6	29%	2	10%	0	0%
N	21	100%	21	100%	21	100%

a506

	Voorwaarde: lichamelijk minder zwaar werk		Voorwaarde: in een langzamer tempo werken		Voorwaarde: psychisch minder belastend werk	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	15	71%	19	90%	20	95%
1 genoemd	6	29%	2	10%	1	5%
N	21	100%	21	100%	21	100%

a506

	Voorwaarde: vermindering werkdruk/werkstress		Voorwaarde: taakverbreding/verdieping		Voorwaarde: meer regel mogelijkheden	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	18	86%	20	95%	21	100%
1 genoemd	3	14%	1	5%	0	0%
N	21	100%	21	100%	21	100%

a506

	Voorwaarde: verbetering werksfeer		Voorwaarde: betere beveiliging, bescherming op het werk		Voorwaarde: verbetering leiding/beter management	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	19	90%	21	100%	21	100%
1 genoemd	2	10%	0	0%	0	0%
N	21	100%	21	100%	21	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a506

	Voorwaarde: anders, nl.		Voorwaarde: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	16	76%	20	95%
1 genoemd	5	24%	1	5%
N	21	100%	21	100%

a507

	Gezondheid staat volledige hervatting oude werk in de toekomst toe?	
	Aantal	%
1 ja	53	72%
2 nee	10	14%
9 wil niet zeggen	11	15%
N	74	100%

a508

	Na hoeveel maanden, hervatting oude werk niet meer mogelijk?	
	Aantal	%
1 direct	10	71%
2 binnen 3 mnd	1	7%
3 tussen 3-6 mnd	2	14%
9 geen informatie	1	7%
N	14	100%

a509

	Werk bij nieuwe werkgever, dat u zou kunnen doen onder bepaalde voorwaarden?	
	Aantal	%
1 ja	24	35%
2 nee	38	56%
8 weet niet	6	9%
N	68	100%

a510

	Voorwaarde: korter werken/minder uren werken		Voorwaarde: aanpassing van meubilair/gebruik hulpmiddelen		Voorwaarde: omscholing/bijtscholing	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	21	88%	23	96%	23	96%
1 genoemd	3	13%	1	4%	1	4%
N	24	100%	24	100%	24	100%

Bijlage 1b

55

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a510

	Voorwaarde: lichamelijk minder zwaar werk		Voorwaarde: in een langzamer tempo werken		Voorwaarde: psychisch minder belastend werk	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	17	71%	22	92%	23	96%
1 genoemd	7	29%	2	8%	1	4%
N	24	100%	24	100%	24	100%

a510

	Voorwaarde: vermindering werkdruk/werkstress		Voorwaarde: taakverbreding/verdieping		Voorwaarde: meer regelmogelijkheden	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	23	96%	23	96%	24	100%
1 genoemd	1	4%	1	4%	0	0%
N	24	100%	24	100%	24	100%

a510

	Voorwaarde: verbetering werksfeer		Voorwaarde: betere beveiliging, bescherming op het werk		Voorwaarde: verbetering leiding/beter management	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	22	92%	24	100%	22	92%
1 genoemd	2	8%	0	0%	2	8%
N	24	100%	24	100%	24	100%

a510

	Voorwaarde: anders, nl.		Voorwaarde: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	18	75%	22	92%
1 genoemd	6	25%	2	8%
N	24	100%	24	100%

Bijlage 1b

56

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a511

	Gezondheid laat ander werk in de toekomst toe?	
	Aantal	%
1 ja	42	78%
2 nee	4	7%
8 weet niet	8	15%
N	54	100%

a512

	Wilt u graag weer aan het werk?		Spant u zich in om weer aan het werk te gaan?		Vindt u het vervelend om niet te kunnen werken?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	76	97%	63	81%	68	87%
2 nee	2	3%	15	19%	9	12%
9 wil niet zeggen	0	0%	0	0%	1	1%
N	78	100%	78	100%	78	100%

a512

	Bent u op zoek naar werk dat u kunt doen?		Vindt u het prettig om niet te hoeven werken?		Kunt u zich thuis goed vermaken?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	23	29%	19	24%	65	83%
2 nee	55	71%	56	72%	11	14%
9 wil niet zeggen	0	0%	3	4%	2	3%
N	78	100%	78	100%	78	100%

a5131

	Werk: belangrijk onderdeel dagelijks leven		Werk: bron van tevredenheid		Werk: geeft het leven zin	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 niet mee eens	3	3%	7	8%	9	10%
2 neutraal	7	8%	9	10%	13	15%
3 mee eens	77	89%	71	82%	65	75%
N	87	100%	87	100%	87	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a5131

	Werk: genoeg geld, toch willen werken		Werk: leuk om met anderen over werk te praten		Werk: betekent meer dan alleen geld	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 niet mee eens	13	15%	5	6%	1	1%
2 neutraal	6	7%	15	17%	3	3%
3 mee eens	68	78%	67	77%	83	95%
N	87	100%	87	100%	87	100%

a601

	Contact geweest met uw werkgever tijdens ziekte?	
	Aantal	%
1 ja	213	87%
2 nee	29	12%
9 wil niet zeggen	2	1%
N	244	100%

a602

	Wie onderhield contact namens werkgever?	
	Aantal	%
1 eigenaar, directeur of bedrijfsleider	54	25%
2 direct leidinggevende	133	62%
3 personeelszaken	16	8%
4 iemand anders, nl.	4	2%
5 eigenaar, direct lg en pz	5	2%
9 weet niet/wil niet zeggen	1	0%
N	213	100%

a604

	Wie nam initiatief voor contact?	
	Aantal	%
1 werknemers zelf	44	21%
2 werkgever	64	30%
3 beiden	105	49%
N	213	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a605

	Wanneer heeft werkgever contact opgenomen?	
	Aantal	%
1 later weinig	71	33%
2 later meer	12	6%
3 veel/voldoende	107	50%
4 weinig/geen contact	18	8%
5 anders	5	2%
N	213	100%

a606

	Beoordeling aantal contacten met de werkgever	
	Aantal	%
1 goed/voldoende	166	78%
2 te veel	6	3%
3 te weinig	41	19%
N	213	100%

a607

	Door werkgever onder druk gezet om te werken?	
	Aantal	%
1 ja, heel erg	18	8%
2 ja, beetje	28	13%
3 nee	166	78%
9 geen informatie	1	0%
N	213	100%

a6082

	Contact werkgever: verband tussen klachten en werk?		Contact werkgever: verband klachten en prive-situatie?		Contact werkgever: volgen cursus of therapie?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	114	54%	58	27%	67	31%
2 nee	99	46%	154	72%	146	69%
9 wil niet zeggen	0	0%	1	0%	0	0%
N	213	100%	213	100%	213	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a6082

	Contact werkgever: werk geleidelijk hervatten?		Contact werkgever: taken of functie aanpassen?		Contact werkgever: werkplek aan te passen?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	126	59%	94	44%	70	33%
2 nee	85	40%	119	56%	142	67%
9 wil niet zeggen	2	1%	0	0%	1	0%
N	213	100%	213	100%	213	100%

a6082

	Contact werkgever: omscholing of nascholing?	
	Aantal	%
1 ja	23	11%
2 nee	190	89%
9 wil niet zeggen	0	0%
N	213	100%

a609

	Tevreden over inhoud contacten met werkgever?	
	Aantal	%
1 (heel) tevreden	128	60%
2 beetje tevreden	24	11%
3 neutraal	17	8%
4 beetje ontevreden	19	9%
5 ontevreden	25	12%
N	213	100%

a610

	Voelt door werkgever gesteund?	
	Aantal	%
1 ja, zeker	118	55%
2 ja, enigszins	50	23%
3 nee	43	20%
9 geen informatie	2	1%
N	213	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a611

	Tevreden over handelwijze werkgever tijdens ziekte?	
	Aantal	%
1 tevreden	143	67%
2 neutraal	23	11%
3 ontevreden	47	22%
N	213	100%

a612

	Mate belemmering terugkeer door handelwijze werkgever?	
	Aantal	%
1 belemmert niet	15	43%
2 moeilijker	1	3%
3 sterke belemmering	10	29%
4 onmogelijk	7	20%
9 geen informatie	2	6%
N	35	100%

a613

	Ontstaan arbeidsconflict gedurende ziekteperiode?	
	Aantal	%
1 ja	18	18%
2 nee	82	81%
9 wil niet zeggen	1	1%
N	101	100%

a614

	Collega's contact gehouden?	
	Aantal	%
1 ja, veel	95	39%
2 ja, af en toe	110	45%
3 nee	39	16%
N	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a615

	Contact collega's: vooral in de eerste drie maanden of later ook?	
	Aantal	%
1 later weinig	54	26%
2 later meer	7	3%
3 veelvoldoende	131	64%
4 weinig/geen contact	11	5%
5 anders	2	1%
N	205	100%

a701

	Contact gehad met de arts van de arbodienst tijdens ziekte?	
	Aantal	%
1 ja	230	94%
2 nee	14	6%
N	244	100%

a704

	Beoordeling aantal contacten met bedrijfsarts	
	Aantal	%
1 goedvoldoende	197	86%
2 te veel	10	4%
3 te weinig	21	9%
9 geen informatie	2	1%
N	230	100%

a705

	Steeds dezelfde bedrijfsarts?	
	Aantal	%
1 zelfde bedrijfsarts	167	78%
2 2 verschillende	37	17%
3 >=3 verschillende	10	5%
9 geen informatie	1	0%
N	215	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a706

	Mogelijkheid werkaanpassing nagegaan door bedrijfsarts?	
	Aantal	%
1 ja	135	59%
2 nee	92	40%
9 wil niet zeggen	3	1%
N	230	100%

a707

	Conclusie: kan minder uren werken		Conclusie: kan lichter werk doen		Conclusie: kan werken na aanpassing werkplek	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	65	48%	94	70%	121	90%
1 genoemd	70	52%	41	30%	14	10%
N	135	100%	135	100%	135	100%

a707

	Conclusie: mijn gezondheid laat aangepast werk (nog) niet toe		Conclusie: anders, nl.		Conclusie: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	115	85%	128	95%	134	99%
1 genoemd	20	15%	7	5%	1	1%
N	135	100%	135	100%	135	100%

a707

	Conclusie: ander werk		Conclusie: therapeutische basis		Conclusie: geen aanpassing nodig	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	240	98%	241	99%	240	98%
1 genoemd	4	2%	3	1%	4	2%
N	244	100%	244	100%	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a707

	Conclusie: onduidelijk	
	Aantal	%
0 niet genoemd	238	98%
1 genoemd	6	2%
N	244	100%

a708

	Overleg bedrijfsarts heeft er toe geleid dat u aangepast ging werken?	
	Aantal	%
1 ja	83	69%
2 nee	35	29%
9 wil niet zeggen	2	2%
N	120	100%

a7091

	Geen werkaanpassing: praktisch niet mogelijk		Geen werkaanpassing: werkgever wilde niet meewerken		Geen werkaanpassing: gezondheid verslechterde	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	26	74%	29	83%	33	94%
1 genoemd	9	26%	6	17%	2	6%
N	35	100%	35	100%	35	100%

a7091

	Geen werkaanpassing: buiten bedrijfsarts om geregeld		Geen werkaanpassing: anders, nl.		Geen werkaanpassing: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	32	91%	21	60%	35	100%
1 genoemd	3	9%	14	40%	0	0%
N	35	100%	35	100%	35	100%

a7091

	Geen werkaanpassing: geen aanpassing nodig	
	Aantal	%
0 niet genoemd	242	99%
1 genoemd	2	1%
N	244	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a710

	Heeft bedrijfsarts goed geluisterd naar uw verhaal?	
	Aantal	%
1 ja, goed	189	82%
2 ja, redelijk	26	11%
3 nee	13	6%
9 geen informatie	2	1%
N	230	100%

a711

	Andere werkgever besproken met bedrijfsarts?	
	Aantal	%
1 ja, mijn initiatief	14	6%
2 ja, initiatief bedrijfsarts	18	8%
3 nee	195	85%
9 geen informatie	3	1%
N	230	100%

a712 + a713

	Zelf aan bedrijfsarts gevraagd of u weer kon beginnen met werken		Bedrijfsarts heeft doorverwezen naar een andere hulpverlener?	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	128	56%	32	14%
2 nee	100	43%	197	86%
9 wil niet zeggen	2	1%	1	0%
N	230	100%	230	100%

a714

	Advies van bedrijfsarts opgevolgd?	
	Aantal	%
1 ja	25	78%
2 nee, ga het wel doen	3	9%
3 nee	4	13%
N	32	100%

a715

	Advies niet opgevolgd: wilde zelf niet		Advies niet opgevolgd: afgeraden door huisarts		Advies niet opgevolgd: afgeraden door omgeving	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	4	100%	4	100%	4	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	4	100%	4	100%	4	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a715

	Advies niet opgevolgd: afgeraden door werkgever		Advies niet opgevolgd: anders, nl.		Advies niet opgevolgd: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	4	100%	0	0%	4	100%
1 genoemd	0	0%	4	100%	0	0%
N	4	100%	4	100%	4	100%

a717

	Tevreden over hetgeen bedrijfsarts voor u heeft gedaan?	
	Aantal	%
1 (heel) tevreden	147	64%
2 beetje tevreden	34	15%
3 neutraal	22	10%
4 beetje ontevreden	9	4%
5 ontevreden	15	7%
9 geen informatie	3	1%
N	230	100%

a718

	Voelt door bedrijfsarts ondersteund?	
	Aantal	%
1 ja, zeker	147	64%
2 ja, enigszins	43	19%
3 nee	35	15%
9 geen informatie	5	2%
N	230	100%

a719

	Had bedrijfsarts meer kunnen doen?	
	Aantal	%
1 ja	38	17%
2 nee	181	79%
9 wil niet zeggen	11	5%
N	230	100%

a7201

	Bedrijfsarts: doorverwijzen		Bedrijfsarts: zorgen voor aangepast werk		Bedrijfsarts: meer begeleiding geven	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	35	92%	28	74%	26	68%
1 genoemd	3	8%	10	26%	12	32%
N	38	100%	38	100%	38	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a7201

	Bedrijfsarts: meer stimuleren om te gaan werken		Bedrijfsarts: anders, nl.		Bedrijfsarts: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	36	95%	30	79%	35	92%
1 genoemd	2	5%	8	21%	3	8%
N	38	100%	38	100%	38	100%

a7201

	Bedrijfsarts: begrip tonen / luisteren	
	Aantal	%
0 niet genoemd	239	98%
1 genoemd	5	2%
N	244	100%

a721

	Bedrijfsarts ziet belang werkgever en werknemer?	
	Aantal	%
1 beide belangen	147	64%
2 belang werkgever	21	9%
3 mijn belang	41	18%
8 weet niet	21	9%
N	230	100%

a722

	Reintegratieplan zelf ook gezien?	
	Aantal	%
1 ja	35	14%
2 nee	120	49%
8 nooit van gehoord	86	35%
9 geen informatie	3	1%
N	244	100%

a723

	Overleg met werkgever over reintegratieplan?	
	Aantal	%
1 met werkgever	19	12%
2 met bedrijfsarts	12	8%
3 met beiden	16	10%
4 met geen van beiden	106	67%
9 geen informatie	5	3%
N	158	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a724

	Eens met de inhoud van het reintegratieplan?	
	Aantal	%
1 ja	46	81%
2 nee	4	7%
9 wil niet zeggen	7	12%
N	57	100%

a725

	Heeft u moeten wachten op een behandeling?	
	Aantal	%
1 ja, behandeld	79	32%
2 ja, wacht nog	11	5%
3 nee	153	63%
9 geen informatie	1	0%
N	244	100%

a726

	Heeft bedrijfsarts/werkgever iets gedaan aan wachttijd?	
	Aantal	%
1 ja, is gelukt	7	8%
2 ja, niet gelukt	8	9%
3 nee	74	82%
9 geen informatie	1	1%
N	90	100%

a727

	Eerder aan het werk indien u eerder geholpen zou zijn?	
	Aantal	%
1 waarschijnlijk wel	34	38%
2 misschien wel	6	7%
3 nee	44	49%
8 weet niet	4	4%
9 wil niet zeggen	2	2%
N	90	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a1801

	Maatschappelijk werk: gesprekken na ziekmelding?	
	Aantal	%
1 ja, gehad	20	8%
2 ja, mee bezig	11	5%
4 nee	213	87%
N	244	100%

a1802

	Maatschappelijk werk: behoefte aan gesprekken?	
	Aantal	%
1 ja	15	7%
2 nee	196	92%
3 weet (nog) niet	2	1%
N	213	100%

a1804

	Maatschappelijk werk: is onderdeel van...?	
	Aantal	%
1 eigen bedrijf	9	29%
2 arbodienst	6	19%
3 algemeen	12	39%
4 in het ziekenhuis	3	10%
9 geen informatie	1	3%
N	31	100%

a1805

	Maatschappelijk werk: doorverwezen door...?	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	8	29%
2 bedrijfsarts	9	32%
3 werkgever	2	7%
4 eigen initiatief	8	29%
5 collega, vrienden	1	4%
N	28	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a1806

	Maatschappelijk werk: betaling kosten door...?	
	Aantal	%
1 werkgever	12	43%
2 ziekenfonds ed	12	43%
3 werknemer zelf	2	7%
4 uitvoeringsinstelling	1	4%
7 anders, nl.:	1	4%
N	28	100%

a1809

	Maatschappelijk werk: tevredenheid inhoud gesprekken?	
	Aantal	%
1 tevreden	22	79%
2 beetje tevreden	2	7%
4 beetje ontevreden	1	4%
5 ontevreden	3	11%
N	28	100%

a1810

	Maatschappelijk werk: bevordering werkhervatting?	
	Aantal	%
1 ja	19	68%
2 nee	7	25%
9 wil niet zeggen	2	7%
N	28	100%

a2801

	Psycholoog/psychiater: gesprekken na ziekmelding?	
	Aantal	%
1 ja, gehad	17	7%
2 ja, mee bezig	22	9%
3 nee, aangevraagd	3	1%
4 nee	202	83%
N	244	100%

a2802

	Psycholoog/psychiater: behoefte aan gesprekken?	
	Aantal	%
1 ja	3	1%
2 nee	195	97%
3 weet (nog) niet	4	2%
N	202	100%

a2804

	Psycholoog/psychiater: is afkomstig van ...?	
	Aantal	%
1 eigen bedrijf	1	2%
2 arbodienst	1	2%
3 Riagg	11	26%
4 vrijevestigd	28	67%
9 geen informatie	1	2%
N	42	100%

a2805

	Psycholoog/psychiater: doorverwezen door ...?	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	31	74%
2 bedrijfsarts	2	5%
3 werkgever	1	2%
4 eigen initiatief	5	12%
5 collega, vrienden	1	2%
6 anders, nl.:	2	5%
N	42	100%

a2806

	Psycholoog/psychiater: betaling kosten door ...?	
	Aantal	%
1 werkgever	3	7%
2 ziekenfonds ed	30	71%
3 werknemer zelf	6	14%
7 anders, nl.:	1	2%
8 weet niet	2	5%
N	42	100%

a2809

	Psycholoog/psychiater: tevreden inhoud gesprekken?	
	Aantal	%
1 tevreden	32	82%
2 beetje tevreden	2	5%
3 neutraal	1	3%
4 beetje ontevreden	2	5%
5 ontevreden	1	3%
9 geen informatie	1	3%
N	39	100%

a2810

	Psycholoog/psychiater: bevordering werkhervatting?	
	Aantal	%
1 ja	31	79%
2 nee	8	21%
N	39	100%

a3801

	Conflictbemiddeling: gesprekken sinds mei 2001?	
	Aantal	%
1 ja, gehad	7	3%
2 ja, mee bezig	3	1%
4 nee	233	95%
9 geen informatie	1	0%
N	244	100%

a3802

	Conflictbemiddeling: behoefte aan gesprekken?	
	Aantal	%
1 ja	17	7%
2 nee	214	92%
3 weet (nog) niet	2	1%
N	233	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a3804

	Conflictbemiddeling: afkomstig van ...?	
	Aantal	%
1 eigen bedrijf	7	70%
4 vakbond	2	20%
5 rechtsbijstandverzekering	1	10%
N	10	100%

a3805

	Conflictbemiddeling: initiatief genomen door ...?	
	Aantal	%
1 bedrijfsarts	2	20%
2 werkgever	2	20%
3 eigen initiatief	5	50%
4 anders, nl.:	1	10%
N	10	100%

a3806

	Conflictbemiddeling: betaling kosten door ...?	
	Aantal	%
1 werkgever	6	60%
2 uitvoeringsinstelling	1	10%
3 deels werkgever/subsidi	2	20%
8 weet niet	1	10%
N	10	100%

a3809

	Conflictbemiddeling: tevredenheid activiteiten bemiddelaar?	
	Aantal	%
1 tevreden	7	70%
3 neutraal	2	20%
9 geen informatie	1	10%
N	10	100%

a3810

	Conflictbemiddeling: bevordering werkhervatting?	
	Aantal	%
1 ja	7	70%
2 nee	3	30%
N	10	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a4801

	Therapie/preventieve cursus: gevolgd sinds mei 2001?	
	Aantal	%
1 ja, gehad	52	21%
2 ja, mee bezig	48	20%
3 nee, aangevraagd	5	2%
4 nee	139	57%
N	244	100%

a4802

	Therapie/preventieve cursus: behoefte aan?	
	Aantal	%
1 ja	26	19%
2 nee	105	76%
3 weet (nog) niet	8	6%
N	139	100%

a4803

	Therapie/preventieve cursus: rugschool		Therapie/preventieve cursus: RSI-training		Therapie/preventieve cursus: stresstraining e.d.	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	98	93%	104	99%	100	95%
1 genoemd	7	7%	1	1%	5	5%
N	105	100%	105	100%	105	100%

a4803

	Therapie/preventieve cursus: fysiotherapie		Therapie/preventieve cursus: anders, nl.		Therapie/preventieve cursus: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	31	30%	99	94%	104	99%
1 genoemd	74	70%	6	6%	1	1%
N	105	100%	105	100%	105	100%

a4803

	Therapie/preventieve cursus: psycholoog/soc vdh		Therapie/preventieve cursus: medische behandeling		Therapie/preventieve cursus: alternatieve geneeswijzen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	239	98%	236	97%	240	98%
1 genoemd	5	2%	8	3%	4	2%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a4804

	Therapie/preventieve cursus: cursus gegeven door ...?	
	Aantal	%
1 arbodienst	3	3%
2 gespecialiseerd bedrijf	97	92%
9 geen informatie	5	5%
N	105	100%

a4805

	Therapie/preventieve cursus: voorstel gedaan voor cursus gedaan door ...?	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	69	66%
2 bedrijfsarts	6	6%
3 werkgever	2	2%
4 eigen initiatief	27	26%
6 anders, nl.:	1	1%
N	105	100%

a4806

	Therapie/preventieve cursus: betaling kosten door ...?	
	Aantal	%
1 wg/verzekering wg/arbodienst	10	10%
2 eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar/AWBZ	80	76%
3 wn zelf (niet declarabel bij verzekeraar)	9	9%
4 uitvoeringsinstelling/REA-subsidie	1	1%
6 deels wg, deels wn	1	1%
7 anders, nl.	1	1%
8 weeten niet	1	1%
10 deel ziektekostenverzekeraar/deel wn	2	2%
N	105	100%

a4809

	Therapie/preventieve cursus: tevredenheid inhoud?	
	Aantal	%
1 tevreden	87	87%
2 beetje tevreden	3	3%
3 neutraal	3	3%
4 beetje ontevreden	3	3%
5 ontevreden	2	2%
9 geen informatie	2	2%
N	100	100%

a4810

	Therapie/preventieve cursus: bevordering werkherhvatting?	
	Aantal	%
1 ja	73	73%
2 nee	22	22%
9 wil niet zeggen	5	5%
N	100	100%

a5801

	Opleiding nwe functie: gevolgd sinds mei 2001?	
	Aantal	%
1 ja, gehad	4	2%
2 ja, mee bezig	12	5%
3 nee, aangevraagd	4	2%
4 nee	224	92%
N	244	100%

a5802

	Opleiding nwe functie: behoefte aan?	
	Aantal	%
1 ja	37	17%
2 nee	177	79%
3 weet (nog) niet	10	4%
N	224	100%

a5803

	Opleiding nwe functie: ICT?		Opleiding nwe functie: anders, nl.		Opleiding nwe functie: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	18	90%	16	80%	20	100%
1 genoemd	2	10%	4	20%	0	0%
N	20	100%	20	100%	20	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a5803

	Opleiding: gezondheidszorg		Opleiding: techniek		Opleiding: onderwijs	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	238	98%	241	99%	242	99%
1 genoemd	6	2%	3	1%	2	1%
N	244	100%	244	100%	244	100%

a5803

	Opleiding: management	
	Aantal	%
0 niet genoemd	241	99%
1 genoemd	3	1%
N	244	100%

a5805

	Opleiding nwe functie: doorverwezen door ...?	
	Aantal	%
2 bedrijfsarts	1	5%
3 werkgever	4	20%
4 eigen initiatief	13	65%
6 anders, nl.:	2	10%
N	20	100%

a5806

	Opleiding nwe functie: betaling kosten door ...?	
	Aantal	%
1 werkgever	9	45%
3 werknemer zelf	7	35%
4 uitvoeringsinstelling	2	10%
6 deels werkgever/werknemer	1	5%
7 anders, nl.:	1	5%
N	20	100%

a5809

	Opleiding nwe functie: tevredenheid inhoud?	
	Aantal	%
1 tevreden	11	69%
2 beetje tevreden	1	6%
3 neutraal	1	6%
4 beetje ontevreden	1	6%
5 ontevreden	1	6%
9 geen informatie	1	6%
N	16	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a5810

	Opleiding nwe functie: bevordering werkhervatting?	
	Aantal	%
1 ja	9	56%
2 nee	6	38%
9 wil niet zeggen	1	6%
N	16	100%

a6801

	Werkplekonderzoek: werkplekbezoek door arbeidsdeskundige/bedrijfsarts?	
	Aantal	%
1 ja, gehad	21	9%
2 nee, gaat gebeuren	7	3%
3 nee	209	86%
9 geen informatie	7	3%
N	244	100%

a6802

	Werkplekonderzoek: behoefte aan?	
	Aantal	%
1 ja	31	15%
2 nee	173	83%
3 weet (nog) niet	5	2%
N	209	100%

a7801

	Aanpassing meubilair: aanpassingen/hulpmiddelen sinds mei 2001?	
	Aantal	%
1 ja, gehad	26	11%
2 nee, gaat gebeuren	9	4%
3 nee	207	85%
9 geen informatie	2	1%
N	244	100%

a7802

	Aanpassing meubilair: behoefte aan?	
	Aantal	%
1 ja	23	11%
2 nee	175	85%
3 weet (nog) niet	9	4%
N	207	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a7803

	Aanpassing meubilair: aangepaste meubilair		Aanpassing meubilair: aanpassingen aan de PC		Aanpassing meubilair: communicatiehulpmiddel	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	11	31%	26	74%	33	94%
1 genoemd	24	69%	9	26%	2	6%
N	35	100%	35	100%	35	100%

a7803

	Aanpassing meubilair: vervoershulpmiddel		Aanpassing meubilair: anders, nl.		Aanpassing meubilair: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	32	91%	33	94%	35	100%
1 genoemd	3	9%	2	6%	0	0%
N	35	100%	35	100%	35	100%

a7803

	Aanpassing meubilair: lichamelijke ondersteuning		Aanpassing meubilair: aanpassing werkplek/hulpmiddel	
	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	241	99%	241	99%
1 genoemd	3	1%	3	1%
N	244	100%	244	100%

a7804

	Aanpassing meubilair: initiatief genomen door ...?	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	5	14%
2 bedrijfsarts	6	17%
3 werkgever	4	11%
4 eigen initiatief	17	49%
5 collega, vrienden	3	9%
N	35	100%

Rechte tellingen eerste werknemersmeting

a7805

	Aanpassing meubilair: betaling kosten door ...?	
	Aantal	%
1 werkgever	19	54%
2 ziekenfonds ed	5	14%
3 werknemer zelf	5	14%
4 uitvoeringsinstelling	2	6%
5 deels werkgever/subsidi	1	3%
7 anders, nl.:	3	9%
N	35	100%

a7807

	Aanpassing meubilair: tevredenheid aanpassing?	
	Aantal	%
1 tevreden	21	81%
2 beetje tevreden	2	8%
3 neutraal	2	8%
9 geen informatie	1	4%
N	26	100%

a7808

	Aanpassing meubilair: bevordering werkhervatting?	
	Aantal	%
1 ja	14	54%
2 nee	10	38%
9 wil niet zeggen	2	8%
N	26	100%

Bijlage 1c - vragenlijst werknemers tweede meting

Inleiding

De vragenlijst is onderverdeeld in een aantal blokken waarin de volgende onderwerpen centraal staan:

2. gezondheid (allen)
3. kenmerken oude werk, ziekteverleden en opvattingen over werk (allen)
4. werkhervatting en aanpassingen (allen)
9. kenmerken nieuwe werkgever (hervatters bij nieuwe werkgever) (*nieuw blok*)
5. voorwaarden voor werkhervatting (niet hervatters en uitvallers)
6. contacten tussen werkgever en werknemer (niet hervatters op T1 en uitvallers tussen T1 en T2)
7. contacten tussen werknemer en bedrijfsarts (allen exclusief blijvende volledige hervatters)
8. interventies tussen meting 1 en meting 2 (allen exclusief blijvende volledige hervatters)

Routing variabelen

In het bestand zijn een aantal variabelen opgenomen die geen onderdeel zijn van de vragenlijst. Deze variabelen zijn gebruikt om groepen respondenten te kunnen onderscheiden. Het gaat om de volgende variabelen:

1. PPN (respondentnummer)
2. geslacht
3. WGT1
4. WAOT1
5. WERKT1
6. TeziekT1
7. ConflT1
8. IV1T1
9. IV2T1
10. IV3T1
11. IV4T1
12. IV5T1
13. IV6T1
14. IV7T1
15. WERKT2

Extra variabelen

WGT1

- 1: dienstverband bij oude werkgever op T1 (A323=1)
- 2: dienstverband bij nieuwe werkgever op T1 (A323=2,9 en A325=1)
- 3: geen dienstverband op T1 (A323=2,9 en A325=2,3,9)

WAOT1

- 1: afgelopen 5 jaar WAO-keuring ondergaan (A320=1)
- 0: overigen (A320=2,9)

WERKT1

- 0: volledig werkend op T1 (A402=1 en A409=1)
- 1: gedeeltelijk werkend op T1 (A402=1 en A409=2)
- 2: niet werkend op T1 (A402=2)

TeziekT1

- 1: zal nooit meer werken (A501=3)
- 0: overigen (A501=1,2,8,9)

ConflT1

- 0: arbeidsconflict op T1 (A203=5,6,7 of A613=1)
- 1: geen arbeidsconflict op T1 (overigen)

IV1T1

- 1: maatschappelijk werk gehad of bezig op T1 (A1801=1,2)
- 2: maatschappelijk werk aangevraagd op T1 (A1801=3)
- 3: overig (A1801=4,9)

IV2T1

- 1: psycholoog/psychiater gehad of bezig op T1 (A2801=1,2)
- 2: psycholoog/psychiater aangevraagd op T1 (A2801=3)
- 3: overig (A2801=4,9)

IV3T1

- 1: conflictbemiddeling gehad of bezig op T1 (A3801=1,2)
- 2: conflictbemiddeling aangevraagd op T1 (A3801=3)
- 3: overig (A3801=4,9)

IV4T1

- 1: therapie/preventieve cursus gehad of bezig op T1 (A4801=1,2)
- 2: therapie/preventieve cursus aangevraagd op T1 (A4801=3)
- 3: overig (A4801=4,9)

IV5T1

- 1: cursus/opleiding gehad of bezig op T1 (A5801=1,2)
- 2: cursus/opleiding aangevraagd op T1 (A5801=3)
- 3: overig (A5801=4,9)

IV6T1

- 1: werkplekonderzoek gehad op T1 (A6801=1)
- 2: werkplekonderzoek aangevraagd op T1 (A6801=2)
- 3: overig (A6801=3,9)

IV7T1

- 1: aanpassing meubilair gehad op T1 (A7801=1)
- 2: aanpassing meubilair aangevraagd op T1 (A7801=2)
- 3: overig (A7801=3,9)

WERKT2

- Als [werkT1 = 1 en C409=1], dan [WerkT2 =1].
Als [werkT1 = 1 en C409=2], dan [WerkT2 =2].
Als [werkT1 = 1 en C402=2], dan [WerkT2 =3].
Als [werkT1 = 2 en C409=1], dan [WerkT2 =4].
Als [werkT1 = 2 en C409=2], dan [WerkT2 =5].
Als [werkT1 = 2 en C402=2], dan [WerkT2 =6].
Als [werkT1 = 3 en C409=1], dan [WerkT2 =7].
Als [werkT1 = 3 en C409=2], dan [WerkT2 =8].
Als [werkT1 = 3 en C402=2], dan [WerkT2 =9].
Als [C403=1], dan [WerkT2=10].

- 1: blijvend volledig hervatter
- 2: van volledig naar gedeeltelijk hervatter
- 3: uitvaller
- 4: van gedeeltelijk naar volledig hervatter
- 5: blijvend gedeeltelijk hervatter
- 6: uitvaller
- 7: nieuwe volledig hervatter
- 8: nieuwe gedeeltelijk hervatter
- 9: blijvend niet hervatter
- 10: blijvend niet hervatter, met uitval tussen T1 en T2
- 11:
- 12:

Blok 2: gezondheid

Routing:

Allen.

C210

De eerste vragen gaan over uw gezondheid op dit moment, en in vergelijking met het vorige interview in november, nu vier maanden geleden.

Zijn uw gezondheidsklachten sinds november 2001 verminderd, verergerd of hetzelfde gebleven?

- 1: ik heb geen klachten meer *naar vraag C207
- 2: klachten zijn verminderd
- 3: klachten zijn hetzelfde gebleven
- 4: klachten zijn verergerd
- 5: ik heb geen idee
- 9: wil niet zeggen

C206

Denkt u dat uw gezondheidsklachten in de loop van het komende half jaar zullen verminderen, verergeren of hetzelfde zullen blijven?

- 1: ik heb geen klachten meer
- 2: klachten zullen verminderen
- 3: klachten zullen hetzelfde blijven
- 4: klachten zullen verergeren
- 5: ik heb geen idee
- 9: wil niet zeggen

C207

Hoe is over het algemeen uw gezondheidstoestand?

Is deze:

(Wordt voorgelezen)

- 1: zeer goed
- 2: goed
- 3: gaat wel
- 4: soms goed/soms slecht
- 5: slecht
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C2082 (_1 t/m _10)

Ik noem nu een aantal dagelijkse bezigheden op.

Kunt u aangeven in welke mate u op dit moment door uw gezondheidstoestand wordt beperkt bij deze bezigheden: ernstig beperkt, een beetje beperkt of helemaal niet?

In welke mate wordt u op dit moment door uw gezondheidstoestand beperkt bij:

- 1: "Forse inspanning, zoals hardlopen, zware voorwerpen tillen, inspannend sporten"
- 2: "Matige inspanning, zoals het verplaatsen van een tafel, stofzuigen, fietsen"
- 3: "Tillen of boodschappen dragen"
- 4: "Een paar trappen oplopen"
- 5: "Eén trap oplopen"
- 6: "Buigen, knielen of bukken"

- 7: "Meer dan een kilometer lopen"
- 8: "Een halve kilometer lopen"
- 9: "Honderd meter lopen"
- 10: "Uzelf wassen of aankleden"

Antwoordcategorieën:

- 1: ernstig beperkt
- 2: een beetje beperkt
- 3: niet beperkt
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C2092 (_1 t/m _13)

Ik lees u een aantal gezondheidsklachten voor waar iedereen wel eens last van kan hebben. Kunt u voor elke klacht zeggen of uzelf daar nogal eens last van heeft?

- 1: "Heeft u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?"
- 2: "Bent u nogal eens gauw kortademig?"
- 3: "Heeft u nogal eens pijn in de borst- of hartstreek?"
- 4: "Heeft u vaak een gevoel van moeheid?"
- 5: "Heeft u nogal eens last van hoofdpijn?"
- 6: "Heeft u nogal eens pijn in de botten of spieren?"
- 7: "Heeft u nogal eens last van rugpijn?"
- 8: "Is uw maag nogal eens van streek?"
- 9: "Heeft u wel eens een verdoofd gevoel of tinteling in uw ledematen?"
- 10: "Voelt u zich eerder moe dan u normaal vindt?"
- 11: "Bent u nogal eens duizelig?"
- 12: "Voelt u zich nogal eens lusteloos?"
- 13: "Staat u in de regel 's ochtends moe en niet uitgerust op?"

Antwoordcategorieën:

- 1: ja
- 2: nee
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

C211

Heeft u wel eens last bij het concentreren?

- 1: veel last
- 2: enige last
- 3: geen last
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C212

Heeft u wel eens last bij het onder tijdsdruk werken?

- 1: veel last
- 2: enige last
- 3: geen last
- 9: weet niet/wil niet zeggen

Blok 3: kenmerken werk, ziekteverleden en opvatting over werk

Routing:

Allen.

C301

In welke sector was u werkzaam toen u zich in mei 2001 ziek meldde?

- 1: landbouw en visserij
- 2: industrie
- 3: bouwnijverheid (bijv. bouwbedrijf, bouwinstallatiebedrijf)
- 4: handel (bijv. winkel, detailhandel, groothandel, garage)
- 5: horeca
- 6: vervoer en communicatie (openbaar vervoer, transport, telecommunicatie)
- 7: financiële instellingen (bijv. bank, verzekeringswezen en pensioenfondsen)
- 8: zakelijke dienstverlening (juridisch-economische dienstverlening, architecten, reiniging gebouwen)
- 9: onderwijs (basisonderwijs, voortgezet, hoger en overig onderwijs)
- 10: overheid (bijv. openbaar bestuur, defensie, politie)
- 11: gezondheids- & welzijnszorg (ziekenhuizen, welzijnszorg, thuiszorg en overige welzijnszorg)
- 12: cultuur en overige dienstverlening (bijv. recreatie, sociale organisatie, onderzoeksinstituut, adviesbureau, museum, bibliotheek, omroep)
- 13: andere sector, namelijk: *open vraag
- 99: weet niet/wil niet zeggen

C326

Wat is de langste periode dat u wegens ziekte verzuimde in het jaar voorafgaande aan uw ziekmelding in mei 2001?

(Het gaat dus om de periode van mei 2000 tot mei 2001)

- 1: niet verzuimd
- 2: minder dan 1 week
- 3: 1 tot 2 weken
- 4: 3 tot 5 weken
- 5: 6 weken tot 3 maanden
- 6: 3 maanden of langer
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C327

Bent u in het jaar voorafgaande aan uw ziekmelding al onder behandeling geweest voor de klachten waarvoor u zich in mei 2001 ziek meldde?

- 1: ja
- 2: nee *naar vraag C329
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C329

C328 (_1 t/m _6)

Bij wie was u onder behandeling?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- 1: huisarts
- 2: medisch specialist
- 3: Riagg, psycholoog, psychiater
- 4: fysiotherapeut, of vergelijkbare therapeuten zoals Mensendieck, chiropractor
- 5: anders, nl.: *open vraag
- 6: weet niet \ wil niet zeggen

Routing:

Degenen die op T1 zeiden in WAO gezeten te hebben (WAOT1=1, anders naar C5131_1)

C329 *indien [WAOT1=1]

In het vorige interview heeft u aangegeven dat u in de afgelopen vijf jaar een WAO-keuring heeft ondergaan.

In welk jaar is dat geweest?

- 1: 2001
- 2: 2000
- 3: 1999
- 4: 1998
- 5: 1997
- 6: 1996
- 9: weet niet/wil niet zeggen

Routing:

Indien [WAOT1 ≠ 1] naar vraag C5130.

C330 *indien [WAOT1=1]

Had u destijds dezelfde klachten als waarvoor u zich in mei 2001 ziek meldde?

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C331 *indien [WAOT1=1]

Bent u destijds volledig arbeidsongeschikt, gedeeltelijk arbeidsongeschikt of arbeidsGEschikt verklaard?

- 1: volledig arbeidsongeschikt
- 2: gedeeltelijk arbeidsongeschikt
- 3: arbeidsgeschied *naar vraag C5130
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C5130

C332 *indien [WAOT1=1]

Hoeveel maanden heeft u destijds een WAO-uitkering gehad?

- 97: weet niet
- 99: wil niet zeggen

Routing:

Allen.

C5131 (_1 t/m _6) *indien [TeziekT1≠1]

Ik lees nu zes uitspraken op over het belang van werken.

Kunt u aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent: niet mee eens, neutraal of mee eens?

- 1: "Werk is een belangrijk onderdeel van het dagelijks leven."
- 2: "Het hebben van een baan is een bron van tevredenheid in het leven."
- 3: "Werk geeft het leven zin."
- 4: "Als ik genoeg geld had voor de rest van mijn leven, zou ik toch willen (blijven) werken."
- 5: "Ik vind het leuk om met anderen over werk te praten."
- 6: "Een baan betekent voor mij persoonlijk meer dan alleen geld."

Antwoordcategorieën:

- 1: niet mee eens
- 2: neutraal
- 3: mee eens
- 9: weet niet/wil niet zeggen

Blok 4: werkhervatting en aanpassingen

Routing:
Allen.

C402

Bent u op dit moment aan het werk? Ook als u gedeeltelijk werkt kunt u hier 'ja' antwoorden.

(Antwoord is 'ja', indien men wel weer werkt, maar nu ziek thuis is vanwege tijdelijke, andere klachten)

1: ja *naar vraag C4090
2: nee

Routing:
Niet hervatters.

C403 *indien [WerkT1=3]
Heeft u sinds het vorige interview in november 2001 nog gewerkt?

1: ja
2: nee *naar vraag WerkT2

Routing:
Uitvallers.

C418 *indien [WerkT1=3]
Was dat bij uw OUDE werkgever of bij een NIEUWE werkgever?

1: oude werkgever
2: nieuwe werkgever *naar vraag WerkT2
9: weet nietwil niet zeggen

C404 *indien [WerkT1=3]
Bent u toen volledig in uw oude werk begonnen, dat wil zeggen in dezelfde uren EN met dezelfde taken?

(Antwoordcategorie 'ja' wordt alleen ingevuld indien beiden hetzelfde zijn gebleven)

1: ja *naar vraag C406
2: nee
9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag C406

C405 (_1 t/m _6) *indien [WerkT1=3]
Wat was er toen anders in uw werk:

Meerdere antwoorden mogelijk.
1: werkte u op therapeutische basis?
2: werkte u minder uren?
3: was het werk minder belastend, doordat de meest belastende taken zijn komen te vervallen?
4: werkte u in andere functie?
5: waren er nog andere aanpassingen? (ja, nl..) *open vraag
6: weet nietwil niet zeggen

C406 *indien [WerkT1=3]
Heeft u toen ook speciale hulpmiddelen gekregen of aangepast meubilair?

1: ja *naar vraag WerkT2
2: nee
9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag WerkT2

C407 *indien [WerkT1=3]
Had u daar wel behoefte aan?

1: ja *naar vraag WerkT2
2: nee *naar vraag WerkT2
9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag WerkT2

*indien [C402 , 2] *naar vraag WerkT2
*Indien [C402=2] naar vraag 13

Routing:
Hervatters.

C4090 *indien [WGT1=1]
Is dit nog bij uw oude werkgever?

1: ja, bij oude werkgever
2: nee, andere werkgever of zelfstandig *naar vraag WerkT2
9: weet nietwil niet zeggen

C409
Doet u op dit moment volledig uw oude werk, dat wil zeggen in dezelfde uren EN met dezelfde taken?

('oude werk' is werk van vóór ziekmelding in mei 2001)
(Antwoordcategorie 'ja' wordt alleen ingevuld indien beiden hetzelfde zijn gebleven)

1: ja
2: nee

Routing:
Indien [WerkT1=1 en C409=1], toevoegen [WerkT2=1]
Indien [WerkT1=1 en C409=2], toevoegen [WerkT2=2]
Indien [WerkT1=1 en C402=2 en C403 ≠ 1, toevoegen [WerkT2=3]
Indien [WerkT1=2 en C409=1], toevoegen [WerkT2=4]
Indien [WerkT1=2 en C409=2], toevoegen [WerkT2=5]
Indien [WerkT1=2 en C402=2 en C403 ≠ 1], toevoegen [WerkT2=6]
Indien [WerkT1=3 en C409=1], toevoegen [WerkT2=7]
Indien [WerkT1=3 en C409=2], toevoegen [WerkT2=8]
Indien [WerkT1=3 en C402=2 en C403 ≠ 1], toevoegen [WerkT2=9]
Indien [C403=1], toevoegen [WerkT2=10]
Indien [C4090=2], toevoegen [WerkT2=11]
Indien [WGT1=3 en C402=1], toevoegen [WerkT2 = 11]
Indien [WGT1=2], toevoegen [WerkT2=12]
Indien [C402=2], naar vraag C323
Indien [C403=2], naar vraag C323
Indien [C418=2], naar vraag C501
Indien [C406=1,9], naar vraag C323
Indien [C407=1,2,9], naar vraag C323

C408 (_1 t/m _2) *indien [WerkT2= 7,8,11]
Op welke datum bent u weer begonnen met werken?

Routing:
Indien [WerkT2=11], naar vraag C416

Routing:
Gedeeltelijk werkenden (als WerkT2 = 2,5,8; anders naar C416).

C410 (_1 t/m _6) *indien [WerkT2=2,5,8]
Wat is er momenteel anders in uw werk?

Meerdere antwoorden mogelijk.
1: werkt u op therapeutische basis?
2: werkt u minder uren?
3: is werk minder belastend, doordat de meest belastende taken zijn komen te vervallen?
4: werkt u in andere functie?
5: Waren er nog andere aanpassingen? (ja, nl.:) *open vraag
6: weet nietwil niet zeggen

Routing:
Indien [WerkT2=2,5,8], naar vraag C416

C411
Gaat het hierbij om een tijdelijke of een definitieve aanpassing van het werk?

1: definitieve aanpassing *naar vraag C415
2: tijdelijke aanpassing
9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag C415

C412
Voor hoeveel weken geldt de huidige aanpassing?

997: niet precies afgesproken
998: weet niet
999: wil niet zeggen

C413
Zijn er al afspraken gemaakt over een definitieve wijze van werkhervatting?

1: ja
2: nee *naar vraag C415
9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag C415

C414 (_1 t/m _8)
Welke afspraken zijn dat?

Meerdere antwoorden mogelijk.
1: op termijn volledige werkhervatting oude werk
2: op termijn oude werk met aanpassing/minder uren
3: op termijn ander werk bij eigen werkgever
4: ga op zoeken naar andere werkgever
5: wordt op termijn ontslagen
6: neemt op termijn zelf ontslag
7: anders, nl.: *open vraag
8: weet nietwil niet zeggen

C415
Voor hoeveel procent bent u momenteel ziek gemeld?

999: weet nietwil niet zeggen

Routing:
WerkT2 (als WerkT2 = 1,2,4,5,7,8,11,12; anders naar vraag C323).

C416 *indien [WerkT2=1,2,4,5,7,8,11,12]
Verwacht u het werken voorlopig te kunnen volhouden, of is er grote kans dat u opnieuw uitvalt in de komende drie maanden?

1: verwacht werken vol te houden
2: onzeker, weet niet
3: grote kans op uitval aanwezig
9: wil niet zeggen

Routing:
Indien [WerkT2 ≠ 1,2,4,5,7,8,11,12], naar vraag C323

C417
Hoe beoordeelt u uw huidige functioneren binnen uw bedrijf, afgezet tegen wat normaal is voor een werknemer in uw functie. Is het functioneren veel minder dan gemiddeld, iets minder dan gemiddeld, gemiddeld, iets beter dan gemiddeld of veel beter dan gemiddeld?

(als men nu minder uren werkt, dan vergelijking met wat normaal is binnen die uren)
(indien men werkzaam is in nieuwe/andere functie, dan beantwoorden vanuit deze functie)

1: veel minder dan gemiddeld
2: iets minder dan gemiddeld
3: gemiddeld
4: iets beter dan gemiddeld
5: veel beter dan gemiddeld
8: weet niet
9: wil niet zeggen

C3112 (_1 t/m _17)
Hierna volgen vragen over het werk wat u nu doet.
De antwoordmogelijkheden zijn: ja regelmatig, ja soms, of nee.

1. "Doet u lichamelijk zwaar werk? "
2. "Is er op uw werkplek zoveel lawaai dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?"

3. "Doet u vuil werk, dat wil zeggen werk waarbij u vuile handen, kleren en haren krijgt of vuile stoffen inademt?"
4. "Moet u gevaarlijk werk doen?"
5. "Moet u in een hoog tempo werken?"
6. "Moet u onder hoge tijdsdruk werken?"
7. "Kunt u zelf het werktempo regelen?"
8. "Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?"
9. "Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert?"
10. "Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed?"
11. "Bent u tevreden over de leiding?"
12. "Heeft u plezier in uw werk?"
13. "Werkt u wel eens 's avonds of 's nachts?"
14. "Werkt u wel eens in het weekend?"
15. "Doet u werk waarbij andere mensen in belangrijke mate van u afhankelijk zijn?"
16. "Is uw werk emotioneel veeleisend?"
17. "Doet u psychisch zwaar werk?"

Antwoordcategorieën:

1: ja, regelmatig

2: ja, soms

3: nee

9: weet niet/wil niet zeggen

C3172 (_1 t/m _4)

Er volgt nog een aantal uitspraken over uw huidige werk.

De antwoordmogelijkheden zijn nu: mee eens, neutraal, niet mee eens.

1. "Ik heb de gelegenheid mij te ontplooiën in mijn werk."
2. "Het werk sluit goed aan bij mijn opleiding en/of ervaring."
3. "De promotiekansen zijn goed."
4. "De beloning is goed."

Antwoordcategorieën:

1: mee eens

2: neutraal

3: niet mee eens

9: weet niet/wil niet zeggen

Routing:

Allen die op T1 bij oude werkgever in dienst waren.

C323 *indien [WGT1=1 en C4090 ≠ 1,2]

Bent u nog in dienst bij uw oude werkgever (van vóór de ziekmelding)?

1: ja, bij oude werkgever in dienst *naar vraag C901

2: nee, dienstverband is beëindigd

9: weet niet/wil niet zeggen

C324 *indien [WGT1=1 en C4090 ≠ 1]

Hoe is het dienstverband met de oude werkgever beëindigd?

1: tijdelijk contract liep af

2: ontslag genomen

3: ontslag gekregen

4: anders, nl.: *open vraag

9: weet niet/wil niet zeggen

C325 *indien [WGT1=1 en C4090 ≠ 1]

Welke situatie is op dit moment op u van toepassing?

1: werk bij nieuwe werkgever (inclusief uitzendbureau)

2: ben gestopt met werken, heb geen enkele uitkering

3: heb uitkering (ww, bijstand, ziektewet)

9: weet niet/wil niet zeggen

Blok 9: kenmerken nieuwe werkgever (nieuw blok)

Routing:

WerkT2 bij nieuwe werkgever op T1 of T2 (WGT1=2 of C325=1), anders naar blok 5.

C901 * indien [WAOT1=2] en/of [C325=1] en/of [C4090=2]
In welke sector bent u op dit moment werkzaam?

- 1: landbouw en visserij
- 2: industrie
- 3: bouwnijverheid (bijv. bouwbedrijf, bouwinstallatiebedrijf)
- 4: handel (bijv. winkel, detailhandel, groothandel, garage)
- 5: horeca
- 6: vervoer en communicatie (openbaar vervoer, transport, telecommunicatie)
- 7: financiële instellingen (bijv. bank, verzekeringswezen en pensioenfondsen)
- 8: zakelijke dienstverlening (juridisch-economische dienstverlening, architecten, reiniging gebouwen)
- 9: onderwijs (basisonderwijs, voortgezet, hoger en overig onderwijs)
- 10: overheid (bijv. openbaar bestuur, defensie, politie)
- 11: gezondheids- & welzijnszorg (ziekenhuizen, welzijnszorg, thuiszorg en overige welzijnszorg)
- 12: cultuur en overige dienstverlening (bijv. recreatie, sociale organisatie, onderzoeksinstelling, adviesbureau, museum, bibliotheek, omroep)
- 13: andere sector, namelijk: *open vraag
- 99: weet nietwil niet zeggen

Routing:

Indien [WGT1 ≠ 2 en C325 ≠ 1 en C4090 ≠ 2], naar vraag C500

C902

Hoeveel uur per week werkt u op dit moment volgens uw arbeidscontract?

- 97: weet niet
99: wil niet zeggen

C903

Wat voor dienstverband heeft u op dit moment?

- 1: vast dienstverband
- 2: tijdelijk dienstverband
- 3: via uitzendbureau
- 4: een ID-baan (voorheen Melkert-1 baan)
- 5: een WIV-dienstverband (voorheen banenpool, JWG, werkervaringsplaats, etc)
- 6: WSW-verband, sociale werkplaats
- 7: oproepkracht, afroepkracht
- 8: overig, namelijk: *open vraag
- 98: weet niet
- 99: wil niet zeggen

C904

Maakt uw bedrijf onderdeel uit van een groter organisatorisch geheel?

- 1: ja
2: nee *naar vraag C906
9: weet nietwil niet zeggen

C905

Hoeveel werknemers werken er in het totale bedrijf?

- 1: 1 - 9 personen
2: 10 - 49 personen
3: 50 - 99 personen
4: 100 - 499 personen
5: 500 of meer personen
9: weet nietwil niet zeggen

C906

Hoeveel werknemers werken er in uw bedrijf \ uw vestiging van het bedrijf?

- 1: 1 - 9 personen
2: 10 - 49 personen
3: 50 - 99 personen
4: 100 - 499 personen
5: 500 of meer personen
9: weet nietwil niet zeggen

Blok 5: voorwaarden voor werkherhating

Routing:

Niet werkenden (WerkT2=3,6,9,10),
anders naar blok 6.

C500 *indien [WERKT2 = 3,6,9,10 en TezietT1 = 1]

Tijdens het vorige interview gaf u aan dat u gezien uw gezondheid niet verwachtte het werk ooit weer te hervatten? Is dit nog steeds het geval?

- 1: ja *naar vraag C600
- 2: nee, kan misschien nu of in toekomst wel hervatten.
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C600

C501 * indien [WERKT2 = 3,6,9,10]

De volgende vragen gaan over eventuele aanpassingen in uw werk, waardoor u misschien het werk weer kunt hervatten. Het gaat er hierbij niet om of deze aanpassingen praktisch haalbaar zijn.

Zou u uw oude werk op dit moment weer kunnen doen als u KORTER zou mogen werken?

(ENC:

- de antwoordcategorieën niet oplezen;
- het gaat er niet om of respondent dat ook zou willen, maar puur of hij of zij dat zou kunnen;
- met oude werk bedoelen we het werk dat ten tijde van de ziekmelding in mei 2001 werd gedaan;
- antwoord 3 alleen invullen bij bijvoorbeeld terminaal zieken, bedlegerigen, personen die nog nauwelijks in staat zijn zich zelf te redden (aankleden, praten etc.) en dan nog maar alleen als deze mensen zelf zeggen dat ze helemaal niet meer kunnen werken.)

- 1: ja
- 2: nee
- 3: kan helemaal niet meer werken *naar vraag C508
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

*indien [WERKT2 = 3,6,9,10] *naar vraag C600

C502

En zou u op dit moment uw oude werk kunnen doen als u in een LANGZAMER TEMPO zou mogen werken?

- 1: ja
- 2: nee
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

C503

En zou u op dit moment uw oude werk weer kunnen doen als een deel van het werk door IEMAND ANDERS zou worden gedaan?

- 1: ja
- 2: nee
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

C504

En als u aangepast meubilair of hulpmiddelen zou krijgen, waardoor u bepaalde dingen wel weer kan doen die u eerder vanwege uw klachten niet kon doen?

- 1: ja
- 2: nee
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

C505

En zou u op dit moment werk in een ANDERE FUNCTIE bij uw OUDE werkgever kunnen doen als aan BEPAALDE VOORWAARDEN wordt voldaan?

(ENC:

- het gaat bij deze vraag om werk in een andere functie, dus niet meer in de oude functie\beroep;
- het gaat er niet om of respondent dat ook zou willen, maar puur of hij of zij dat zou kunnen.)

- 1: ja
- 2: nee *naar vraag C507
- 8: weet niet *naar vraag C507
- 9: wil niet zeggen *naar vraag C507

C506 (_1 t/m _14)

Welke voorwaarden zijn dit?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- 1: korter werken \ minder uren werken
- 2: aanpassing van meubilair of gebruik hulpmiddelen
- 3: omscholing/bijtscholing
- 4: lichamelijk minder zwaar werk
- 5: in een langzamer tempo werken
- 6: psychisch minder belastend werk
- 7: vermindering werkdruk/werkstress
- 8: taakverbreding\verdieping, interessanter werk
- 9: meer regelmogelijkheden
- 10: verbetering werksfeer
- 11: betere beveiliging, bescherming op het werk
- 12: verbetering leiding/beter management
- 13: anders, nl.: *open vraag
- 14: weet niet/wil niet zeggen

C507.

Denkt u dat uw gezondheid het zal toelaten om IN DE TOEKOMST weer VOLLEDIG uw oude werk te doen?

- 1: ja *naar vraag C509
- 2: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C509

C508

Wanneer zag u voor u zelf geen mogelijkheden meer om in uw oude werk terug te keren?

- 1: direct na de ziekmelding
- 2: binnen 3 maanden na de ziekmelding
- 3: tussen 3 en 6 maanden na de ziekmelding

4: meer dan 6 maanden na de ziekmelding
9: weet nietwil niet zeggen

*indien [C501 = 3] *naar vraag C600
*indien [C501 = 1 \ C502 = 1 \ C503 = 1 \ C504 = 1 \ C505 = 1] *naar vraag C5120

C509
Is er bij een NIEUWE werkgever werk, dat u op dit moment zou kunnen doen als aan BEPAALDE VOORWAARDEN wordt voldaan? Het gaat er hierbij om of het in principe mogelijk zou zijn, niet om of u het ook zou willen, of dat u een dergelijke functie ook kunt vinden.

1: ja
2: nee *naar vraag C511
8: weet niet *naar vraag C511
9: wil niet zeggen *naar vraag C511

C510 (_1 t/m _14)
Welke voorwaarden zijn dit?

Meerdere antwoorden mogelijk.
1: korter werken \ minder uren werken
2: aanpassing van meubilair of gebruik hulpmiddelen
3: omscholing/bijtscholing
4: lichamelijk minder zwaar werk
5: in een langzamer tempo werken
6: psychisch minder belastend werk
7: vermindering werkdruk/werkstress
8: taakverbreding/verdieping, interessanter werk
9: meer regel mogelijkheden
10: verbetering werksfeer
11: betere beveiliging, bescherming op het werk
12: verbetering leiding/beter management
13: anders, nl.: *open vraag
14: weet nietwil niet zeggen

*naar vraag C5120

C511
Denkt u dat uw gezondheid het IN DE TOEKOMST wel toe laat ander werk te doen?

1: ja
2: nee
8: weet niet
9: wil niet zeggen

C512 (_1 t/m _6)
Uitspraken:
1: "Wilt u graag weer aan het werk?"
2: "Spant u zich in om weer aan het werk te gaan?"
3: "Vindt u het vervelend om niet te kunnen werken?"
4: "Bent u op zoek naar werk dat u kunt doen?"
5: "Vindt u het prettig om niet te hoeven werken?"
6: "Kunt u zich thuis goed vermaken?"

Antwoordcategorieën:
1: ja
2: nee

9: weet nietwil niet zeggen

Blok 6: contacten tussen werkgever en werknemer

Routing:
Niet-hervatters op T1 en uitvallers tussen T1 en T2 (WerkT2=3,6,7,8,9,10), anders naar blok 7.

*indien [WGT1 = 2, 3 \ C323 = 2 \ WERKT2 = 11,12 \ C4090 = 2] *naar vraag C725

C601 *indien [WERKT2 = 3,6,9,10]
Is er sinds het vorige interview in november 2001 contact geweest met uw werkgever, bijvoorbeeld met uw leidinggevende, de directeur of iemand van personeelszaken? Het gaat hier niet om contacten met uw collega's.

1: ja
2: nee *naar vraag C617
9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag C617

*indien [WERKT2 = 3,6,9,10] *naar vraag C701

C603
Hoe vaak is er contact geweest sinds het vorige interview?

C604
Wie heeft in de regel het initiatief genomen voor het contact: uw werkgever of uzelf?

1: werknemer zelf
2: werkgever
3: beiden ongeveer even vaak
9: weet nietwil niet zeggen

C616
Is het contact met uw werkgever sinds november vorig jaar toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven in vergelijking met het eerste half jaar van uw ziekte?

1: toegenomen
2: afgenomen
3: gelijk gebleven
9: weet nietwil niet zeggen

C606
Vond u het aantal contacten met de werkgever sinds het vorige interview goed, te veel of te weinig?

1: goed/voldoende
2: te veel
3: te weinig
9: weet nietwil niet zeggen

C607
Voelde u zich sinds het vorige interview wel eens door uw werkgever onder druk gezet om snel weer aan het werk te gaan?

1: ja, heel erg
2: ja, een beetje
3: nee

9: weet nietwil niet zeggen

*indien [C601 = 2,9] *naar vraag C610

C6082 (_1 t/m _7) *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Ik lees u nu een aantal onderwerpen voor. Kunt u aangeven of deze onderwerpen tijdens de contacten met de werkgever sinds het vorige interview in november 2001 aan de orde kwamen?

Onderwerpen:

- 1: "het verband tussen de klachten en het werk"
- 2: "het verband tussen de klachten en de privé-situatie"
- 3: "het volgen van een cursus of therapie ter bevordering of ondersteuning van de werkhervatting"
- 4: "de mogelijkheden om het werk geleidelijk, in minder uren, te hervatten"
- 5: "de mogelijkheid om de taken of functie aan te passen"
- 6: "de mogelijkheid om de werkplek aan te passen"
- 7: "de mogelijkheid tot omscholing of nascholing"

Antwoordcategorieën:

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet nietwil niet zeggen

C609

Hoe tevreden bent u over de INHOUD van de contacten met uw werkgever?

- 1: tevreden
- 2: beetje tevreden
- 3: niet tevreden/niet ontevreden
- 4: beetje ontevreden
- 5: ontevreden
- 9: weet nietwil niet zeggen

C610

Voelt u zich door uw werkgever gesteund?

- 1: ja, zeker
- 2: ja, enigszins
- 3: nee
- 9: weet nietwil niet zeggen

C611

Bent u, al met al, tevreden of ontevreden over de wijze waarop de werkgever sinds november vorig jaar gehandeld heeft tijdens uw ziekte?

- 1: tevreden *naar vraag C613
- 2: niet tevreden, niet ontevreden
- 3: ontevreden
- 9: weet nietwil niet zeggen

C612 *indien [WERKT2 = 3, 6,9,10 en C500 = 1 en C501 = 3]

In welke mate belemmert de wijze waarop de werkgever gehandeld heeft de terugkeer naar uw oude werk?

- 1: belemmert terugkeer niet
- 2: maakt terugkeer moeilijker, maar niet onmogelijk
- 3: vormt sterke belemmering

4: maakt terugkeer onmogelijk

9: weet nietwil niet zeggen

C613 *indien [CONFLT1 = 2]

Is er gedurende de ziekteperiode een arbeidsconflict ontstaan, waardoor reïntegratie belemmerd werd of word?

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C617 *indien [CONFLT1 = 1]

U heeft in het vorige interview aangegeven dat er bij de ziekmelding een conflict was, of dat er tijdens de ziekteperiode een conflict is ontstaan. Kunt u aangeven of dit probleem nog steeds bestaat?

- 1: ja, bestaat nog steeds
- 2: nee, bestaat niet meer
- 9: weet niet \ wil niet zeggen

C614

Hebben uw collega's sinds het vorige interview afgelopen november contact met u gehouden?

- 1: ja, veel
- 2: ja, af en toe
- 3: nee *naar vraag C701
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C701

C618

Is het contact met uw collega's in deze periode toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven in vergelijking met het eerste half jaar van uw ziekte?

- 1: toegenomen
- 2: afgenomen
- 3: gelijk gebleven
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C619

Vond u het aantal contacten met uw collega's sinds het vorige interview goed, te veel of te weinig?

- 1: goed/voldoende
- 2: te veel
- 3: te weinig
- 9: weet niet/wil niet zeggen

Blok 7: contacten tussen werknemer en bedrijfsarts

Routing:

Allen m.u.v. blijvend volledig hervatters (WerkT2 > 1).

C701

Heeft u sinds het vorige interview in november 2001 contact gehad met de arts van de arbodienst, ook wel de arbo-arts of bedrijfsarts genoemd?

- 1: ja
- 2: nee *naar vraag C725

C703

Hoe vaak heeft u sinds het vorig interview contact gehad met de bedrijfsarts?

C704

Vond u het aantal contacten met de bedrijfsarts sinds het vorig interview al met al goed, te veel of te weinig?

- 1: goed/voldoende
- 2: te veel
- 3: te weinig
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C728

Heeft u nog dezelfde bedrijfsarts als afgelopen november?

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C706 *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Is de bedrijfsarts sinds het vorige interview in november 2001 met u nagegaan of uw werk zou kunnen worden aangepast? Onder aanpassingen verstaan we bijvoorbeeld: andere of minder uren, andere of minder taken, werken in lager tempo, aanpassingen van de werkplek of overplaatsing naar een andere afdeling.

- 1: ja
- 2: nee *naar vraag C710
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C710

C707 (_1 t/m _10) *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Wat was de conclusie?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- 1: kan minder uren werken
- 2: kan lichter werk doen (minder of andere taken, lager tempo)
- 3: kan werken na aanpassing van de werkplek
- 4: mijn gezondheid laat aangepast werk (nog) niet toe *naar vraag C710
- 5: ander werk
- 6: therapeutische basis
- 7: geen aanpassing mogelijk
- 8: onduidelijk
- 9: anders, nl.: *open vraag
- 10: weet niet/wil niet zeggen

C708 *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Heeft u dit overleg met de bedrijfsarts er ook daadwerkelijk toe geleid dat u aangepast ging werken?

- 1: ja *naar vraag C710
- 2: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C710

C709 (_1 t/m _7) *indien [C500 = 1 en C501 = 3]
Waarom niet?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- 1: aangepast werk bleek praktisch niet mogelijk binnen mijn bedrijf
- 2: mijn werkgever wilde niet meewerken
- 3: mijn gezondheid verslechterde
- 4: is buiten bedrijfsarts om geregeld
- 5: geen aanpassingen nodig
- 6: anders, nl.: *open vraag
- 7: weet niet/wil niet zeggen

C710

Heeft de bedrijfsarts tijdens uw contacten sinds het vorige interview goed geluisterd naar uw verhaal?

- 1: ja, goed
- 2: ja, redelijk
- 3: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C711 *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Heeft u sinds het vorige interview wel eens met de bedrijfsarts besproken om bij een andere werkgever te gaan werken? (*indien 'ja') Wat dit op uw eigen initiatief of kwam de bedrijfsarts hier zelf mee?

- 1: ja, op mijn initiatief
- 2: ja, op initiatief van de bedrijfsarts
- 3: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C712 *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Heeft u sinds het vorige interview zelf ooit aan de bedrijfsarts gevraagd of u weer kon beginnen met werken?

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C713 *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Heeft de bedrijfsarts u sinds het vorige interview nog doorverwezen naar een andere hulpverlener (bijvoorbeeld een psycholoog) of u aangeraden een bepaalde opleiding of cursus te volgen?

- 1: ja
- 2: nee *naar vraag C717
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C717

C714 *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Heeft u dit advies opgevolgd?

- 1: ja *naar vraag C717
- 2: nee, maar ga het wel doen *naar vraag C717
- 3: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C717

C715 (_1 t/m _6) *indien [C500 = 1 en C501 = 3]
Waarom heeft u dit advies niet opgevolgd?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- 1: wilde zelf niet
- 2: werd afgeraden door huisarts, specialist of andere hulpverlener
- 3: werd afgeraden door omgeving (familie, kennissen, burens, collega's)
- 4: werd afgeraden door werkgever
- 5: anders, nl.: *open vraag
- 6: weet niet/wil niet zeggen

C717

Hoe tevreden bent u over hetgeen de bedrijfsarts voor u heeft gedaan?

- 1: tevreden
- 2: beetje tevreden
- 3: niet tevreden/niet ontevreden
- 4: beetje ontevreden
- 5: ontevreden
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C718

Voelt u zich door uw bedrijfsarts ondersteund?

- 1: ja, zeker
- 2: ja, enigszins
- 3: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C719 *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Had de bedrijfsarts naar uw mening MEER kunnen doen om uw terugkeer naar het werk te bevorderen?

- 1: ja
- 2: nee *naar vraag C721
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C721

C720 (_1 t/m _7) *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Wat had de bedrijfsarts naar uw mening nog meer kunnen doen?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- 1: doorverwijzen naar andere hulpverlener of cursus/opleiding
- 2: zorgen voor aangepast werk
- 3: meer begeleiding geven
- 4: meer stimuleren om te gaan werken
- 5: begrip tonen/luisteren
- 6: anders, nl.: *open vraag
- 7: weet niet/wil niet zeggen

C721

De bedrijfsarts dient in zijn werk zowel het belang van de werkgever als dat van de werknemer in het oog te houden. Was dit bij u ook het geval?

- 1: ja, beide belangen
- 2: nee, handelde vooral in belang werkgever
- 3: nee, handelde vooral in mijn belang
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

C725

Heeft u sinds het vorige interview moeten wachten op een behandeling, bijvoorbeeld op een wachtlijst gestaan voor een specialist, voor een operatie of voor het RIAGG?

- 1: ja, inmiddels behandeld \ in behandeling
- 2: ja, wacht nog steeds op behandeling
- 3: nee *naar vraag C800
- 9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag C800

C726

Zijn er sinds het vorige interview door uzelf of anderen pogingen ondernomen om de wachttijd te verkorten? (*indien 'ja') En is dit gelukt?

- 1: ja, en dit is gelukt
- 2: ja, maar dit is niet gelukt
- 3: nee *naar vraag C727
- 9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag C727

C729 (_1 t/m _7)

Welke personen of instanties hebben sinds het vorige interview actie ondernomen om de wachttijd te verkorten?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- 1: uzelf
- 2: de huisarts
- 3: de werkgever \ de ziekteverzuimverzekeraar van de werkgever
- 4: de arbodienst \ bedrijfsarts
- 5: uw eigen ziektekostenverzekeraar \ ziekenfonds
- 6: anders, namelijk: *open vraag
- 7: weet niet, wil niet zeggen

C727 *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

Had u eerder aan het werk kunnen gaan, als u eerder was geholpen?

- 1: ja, waarschijnlijk wel
- 2: ja, misschien wel
- 3: nee
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

Blok 8: interventies tussen meting 1 en meting 2

Routing:

Allen.

De volgende routingvariabelen worden ingevoerd vanuit T1:

- IV1T1
- IV2T1
- IV3T1
- IV4T1
- IV5T1
- IV6T1
- IV7T1

C800 *indien [C500 = 1 en C501 = 3]

De laatste vragen gaan over activiteiten die mogelijk gedaan zijn om uw herstel en de terugkeer naar werk te bevorderen. U wordt gevraagd aan te geven of deze ondernomen zijn of binnenkort ondernomen worden. Het gaat hierbij steeds om de periode sinds het vorige interview in november 2001.

Routing: tekstwijziging

*indien [WERKT2 = 1,2,4,5,7,8,11,12] : *? txt2 = "bevordert heeft?"

*indien [WERKT2 = 3,6,9,10] : *? txt2 = "zal bevorderen?"

*indien [C500 = 1 \ C501 = 3] *naar vraag C998

IV 1: Maatschappelijk werk

C1801

Heeft u sinds het vorige interview in november 2001 gesprekken gehad met maatschappelijk werk?

- 1: ja, gehad *naar vraag C1804
- 2: ja, mee bezig *naar vraag C1804
- 3: nee, maar aangevraagd \ gaat wel gebeuren *naar vraag C1804
- 4: nee
- 9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag C2801

C1802

Had u daar wel behoefte aan?

- 1: ja *naar vraag C2801
- 2: nee *naar vraag C2801
- 3: weet (nog) niet/misschien *naar vraag C2801
- 9: wil niet zeggen *naar vraag C2801

C1804 *indien [IV1T1 = 2,3]

Is dit maatschappelijk werk van het bedrijf, van de arbodienst, algemeen maatschappelijk werk of maatschappelijk werk in het ziekenhuis?

- 1: eigen bedrijf
- 2: arbodienst
- 3: algemeen
- 4: in het ziekenhuis *naar vraag C1807
- 9: weet nietwil niet zeggen

C1805 *indien [IV1T1 = 2,3]
Door wie bent u hiernaar verwezen?

- 1: huisarts, specialist
- 2: bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3: werkgever
- 4: eigen initiatief
- 5: collega, vrienden of kennissen
- 6: anders, namelijk: *open vraag
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C1806 *indien [IV1T1 = 2,3]
Wie betaalt de kosten hiervan?

- 1: werkgever \ verzekering van werkgever \ arbodienst
- 2: (geheel of grotendeels) eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar/AWBZ
- 3: werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
- 4: uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 5: deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 6: deels werkgever, deels werknemer
- 7: anders, namelijk: *open vraag
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

C1807 *indien [IV1T1 = 2,3 en C1801 = 1,2]
Hoeveel maanden geleden had u het eerste gesprek met maatschappelijk werk?

999: weet niet/wil niet zeggen

Routing: tekswijziging

*indien [IV1T1 = 1]: *? txt1 = "sinds het vorige interview"

*indien [IV1T1 = 2,3]: *? txt1 = "in totaal"

C1808 *indien [C1801 = 1,2]
Hoeveel gesprekken heeft u daar *? txt1 gehad?

999: weet niet/wil niet zeggen

C1809 *indien [C1801 = 1,2]
Hoe tevreden bent u over de inhoud van de gesprekken met maatschappelijk werk?

- 1: tevreden
- 2: beetje tevreden
- 3: niet tevreden/niet ontevreden
- 4: beetje ontevreden
- 5: ontevreden
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C1810 *indien [C1801 = 1,2]
Bent u van mening dat deze activiteit uw werkherleving *? txt2

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

IV2: Psycholoog/psychiater

C2801
Heeft u sinds het vorige interview in november 2001 gesprekken gehad met een psycholoog of psychiater?

- 1: ja, gehad *naar vraag C2804
- 2: ja, mee bezig *naar vraag C2804
- 3: nee, maar aangevraagd \ gaat wel gebeuren *naar vraag C2804
- 4: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C3801

C2802
Had u daar wel behoefte aan?

- 1: ja *naar vraag C3801
- 2: nee *naar vraag C3801
- 3: weet (nog) niet/misschien *naar vraag C3801
- 9: wil niet zeggen *naar vraag C3801

C2804 *indien [IV2T1 = 2,3]
Is deze afkomstig van het bedrijf, van de arbodienst, van het Riagg of was deze vrijgevestigd?

- 1: eigen bedrijf
- 2: arbodienst
- 3: Riagg
- 4: vrijgevestigd
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C2805 *indien [IV2T1 = 2,3]
Door wie bent u hiernaar verwezen?

- 1: huisarts, specialist
- 2: bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3: werkgever
- 4: eigen initiatief
- 5: collega, vrienden of kennissen
- 6: anders, namelijk: *open vraag
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C2806 *indien [IV2T1 = 2,3]
Wie betaalt de kosten hiervan?

- 1: werkgever \ verzekering van werkgever \ arbodienst
- 2: (geheel of grotendeels) eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar/AWBZ
- 3: werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
- 4: uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 5: deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 6: deels werknemer, deels werkgever
- 7: anders, namelijk: *open vraag
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

C2807 *indien [IV2T1 = 2,3 en C2801 = 1,2]

Hoeveel maanden geleden had u het eerste gesprek met de psycholoog of psychiater?

999: weet niet/wil niet zeggen

Routing: tekstwijziging

*indien [IV2T1 = 1] : "? txt1 = "sinds het vorige interview"

*indien [IV2T1 = 2,3] : "? txt1 = "in totaal"

C2808 *indien [C2801 = 1,2]

Hoeveel gesprekken heeft u daar "? txt1 gehad?

999: weet niet/wil niet zeggen

C2809 *indien [C2801 = 1,2]

Hoe tevreden bent u over de inhoud van de gesprekken met de psycholoog of psychiater?

1: tevreden

2: beetje tevreden

3: niet tevreden/niet ontevreden

4: beetje ontevreden

5: ontevreden

9: weet niet/wil niet zeggen

C2810 *indien [C2801 = 1,2]

Bent u van mening dat deze activiteit uw werkherleving "? txt2

1: ja

2: nee

9: weet niet/wil niet zeggen

IV3: Conflictbemiddeling

C3801

Heeft er sinds het vorige interview in november 2001 bemiddeling plaatsgevonden, naar aanleiding van conflict in de werksituatie?

1: ja, gehad *naar vraag C3804

2: ja, mee bezig *naar vraag C3804

3: nee, maar aangevraagd \ gaat wel gebeuren \ gaat mogelijk gebeuren *naar vraag C3804

4: nee

9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C4801

C3802. Had u daar wel behoefte aan?

1: ja *naar vraag C4801

2: nee *naar vraag C4801

3: weet (nog) niet/misschien *naar vraag C4801

9: wil niet zeggen *naar vraag C4801

C3804 *indien [IV3T1 = 2,3]

Is de persoon die de bemiddeling uitvoerde afkomstig van uw eigen bedrijf, van uw arbodienst of van een ander bedrijf of instantie?

1: eigen bedrijf

2: arbodienst

3: gespecialiseerd bedrijf (zoals mediation centrum)

4: vakbond

5: rechtsbijstandverzekering

9: weet niet/wil niet zeggen

C3805 *indien [IV3T1 = 2,3]

Wie heeft het initiatief genomen voor de bemiddeling?

1: bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker

2: werkgever

3: eigen initiatief

4: anders, namelijk: *open vraag

9: weet niet/wil niet zeggen

C3806 *indien [IV3T1 = 2,3]

Wie betaalt de kosten hiervan?

1: werkgever \ verzekering van werkgever \ arbodienst

2: uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie

3: deels werkgever zelf, deels subsidie van uitvoeringsinstelling \ Rea

4: anders, namelijk: *open vraag

8: weet niet

9: wil niet zeggen

C3807 *indien [IV3T1 = 2,3 en C3801 = 1,2]

Hoeveel maanden geleden vond het eerste bemiddelingsgesprek plaats?

999: weet niet/wil niet zeggen

Routing: tekstwijziging

*indien [IV3T1 = 1] : "? txt1 = "sinds het vorige interview"

*indien [IV3T1 = 2,3] : "? txt1 = "in totaal"

C3808 *indien [C3801 = 1,2]

Hoeveel gesprekken heeft u daar "? txt1 gehad?

999: weet niet/wil niet zeggen

C3809 *indien [C3801 = 1,2]

Hoe tevreden bent u over de activiteiten van de bemiddelaar?

1: tevreden

2: beetje tevreden

3: niet tevreden/niet ontevreden

4: beetje ontevreden

5: ontevreden

9: weet niet/wil niet zeggen

C3810 *indien [C3801 = 1,2]
Bent u van mening dat deze activiteit uw werkhervatting *? txt2

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

IV4: Therapie/preventieve cursus

C4801
Heeft u sinds het vorige interview in november 2001 een cursus of therapie gevolgd, die erop gericht is om de klachten te verminderen of in de toekomst te voorkomen, bijv. rugschool, RSI-training, stresstraining of burnouttraining?

- 1: ja, gehad *naar vraag C4803
- 2: ja, mee bezig *naar vraag C4803
- 3: nee, maar gaat binnenkort gebeuren *naar vraag C4803
- 4: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen *naar vraag C5801

C4802
Had u daar wel behoefte aan?

- 1: ja *naar vraag C5801
- 2: nee *naar vraag C5801
- 3: weet (nog) niet/misschien *naar vraag C5801
- 9: wil niet zeggen *naar vraag C5801

C4803 (_1 t/m _9) *indien [IV4T1 = 2,3]
Om welke cursus of therapie gaat het precies?

- Meerdere antwoorden mogelijk.
- 1: rugschool
 - 2: RSI-training
 - 3: stresstraining, burnouttraining, timemanagement e.d.
 - 4: fysiotherapie
 - 5: psycholoog/sociale vaardigheden
 - 6: medische behandeling
 - 7: alternatieve geneeswijzen
 - 8: anders, namelijk: *open vraag
 - 9: weet niet/wil niet zeggen

C4804 *indien [IV4T1 = 2,3]
Wordt deze cursus gegeven door de arbodienst of door een daarin gespecialiseerde instelling?

- 1: arbodienst
- 2: gespecialiseerde instelling
- 3: anders, namelijk: *open vraag
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C4805 *indien [IV4T1 = 2,3]
Wie heeft het voorstel gedaan voor het volgen van deze therapie of cursus?

- 1: huisarts, specialist
- 2: bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3: werkgever

- 4: eigen initiatief
- 5: collega, vrienden of kennissen
- 6: anders, namelijk: *open vraag
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C4806 *indien [IV4T1 = 2,3]
Wie betaalt de kosten hiervan?

- 1: werkgever \ verzekering van werkgever \ arbodienst
- 2: (geheel of grotendeels) eigen ziektefonds/ziektekostenverzekeraar\AWBZ
- 3: werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
- 4: uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 5: deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 6: deels werkgever, deel werknemer
- 8: anders, namelijk: *open vraag
- 98: weet niet
- 99: wil niet zeggen

C4807 *indien [IV4T1 = 2,3 en C4801 = 1,2]
Hoeveel maanden geleden begon u aan deze therapie of cursus?

999: weet niet/wil niet zeggen

Routing: tekstwijziging

*indien [IV4T1 = 1]: *? txt1 = "sinds het vorige interview"
*indien [IV4T1 = 2,3]: *? txt1 = "in totaal"

C4808 *indien [C4801 = 1,2]
Hoeveel bijeenkomsten of behandelingen heeft u daar *? txt1 gehad?

999: weet niet/wil niet zeggen

C4809 *indien [C4801 = 1,2]
Hoe tevreden bent u over de inhoud van de therapie of cursus?

- 1: tevreden
- 2: beetje tevreden
- 3: niet tevreden/niet ontevreden
- 4: beetje ontevreden
- 5: ontevreden
- 9: weet niet/wil niet zeggen

C4810 *indien [C4801 = 1,2]
Bent u van mening dat deze activiteit uw werkhervatting *? txt2

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet niet/wil niet zeggen

IV5: *Cursus of opleiding gericht op nieuwe functie*

C5801

Heeft u sinds het vorige interview in november 2001 een cursus of opleiding gevolgd die gericht is op een eventuele nieuwe functie binnen of buiten het bedrijf?

- 1: ja, gehad *naar vraag C5803
- 2: ja, mee bezig *naar vraag C5803
- 3: nee, maar gaat binnenkort gebeuren *naar vraag C5803
- 4: nee
- 9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag C6801

C5802 Had u daar wel behoefte aan?

- 1: ja *naar vraag C6801
- 2: nee *naar vraag C6801
- 3: weet (nog) niet/misschien *naar vraag C6801
- 9: wil niet zeggen *naar vraag C6801

C5803 (_1 t/m _7) *indien [IV5T1 = 2,3]
Om welke cursus of opleiding gaat het precies?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- 1: computercursus, automatiseringscursus
- 2: gezondheidszorg
- 3: techniek
- 4: onderwijs
- 5: management
- 6: anders, namelijk: *open vraag
- 7: weet nietwil niet zeggen

C5805 *indien [IV5T1 = 2,3]
Door wie bent u naar deze opleiding verwezen?

- 1: huisarts, specialist
- 2: bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3: werkgever
- 4: eigen initiatief
- 5: collega, vrienden of kennissen
- 6: anders, namelijk: *open vraag
- 9: weet nietwil niet zeggen

C5806 *indien [IV5T1 = 2,3]
Wie betaalt de kosten van de opleiding?

- 1: werkgever \ verzekering van werkgever \ arbodienst
- 2: (geheel of grotendeels) eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar/AWBZ
- 3: werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
- 4: uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 5: deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 6: deels werkgever, deels werknemer
- 7: anders, namelijk: *open vraag
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

C5807 *indien [IV5T1 = 2,3 en C5801 = 1,2]
Hoeveel maanden geleden bent u gestart met de opleiding?

999: weet nietwil niet zeggen

C5808

Hoeveel maanden duurt of duurde de opleiding in het totaal?

999: weet nietwil niet zeggen

C5809 *indien [C5801 = 1,2]
Hoe tevreden bent u over de inhoud van de opleiding?

- 1: tevreden
- 2: beetje tevreden
- 3: niet tevreden/niet ontevreden
- 4: beetje ontevreden
- 5: ontevreden
- 9: weet nietwil niet zeggen

C5810 *indien [C5801 = 1,2]
Bent u van mening dat deze activiteit uw werkhervatting *? txf2

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet nietwil niet zeggen

IV6: *Werkplekonderzoek*

C6801

Heeft een arbeidsdeskundige of bedrijfsarts sinds het vorige interview in november 2001 uw werkplek bezocht om mogelijke aanpassingen te onderzoeken?

- 1: ja *naar vraag C7801
- 2: nee, maar gaat binnenkort gebeuren *naar vraag C7801
- 3: nee
- 9: weet nietwil niet zeggen ? naar *naar vraag C7801

C6802

Had u daar wel behoefte aan?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet (nog) niet/misschien
- 9: wil niet zeggen

IV7: Aanpassing meubilair

C7801

Is sinds het vorige interview in november 2001 uw meubilair aangepast of heeft u hulpmiddelen gekregen waardoor u de dingen wel weer kan doen die u eerder vanwege uw klachten niet kon doen?

- 1: ja *naar vraag C7803
- 2: nee, maar gaat binnenkort gebeuren *naar vraag C7803
- 3: nee
- 9: weet nietwil niet zeggen *naar vraag C996

C7802

Had u daar wel behoefte aan?

- 1: ja *naar vraag C996
- 2: nee *naar vraag C996
- 3: weet (nog) niet/misschien *naar vraag C996
- 9: wil niet zeggen *naar vraag C996

C7803 (_1 t/m _8) *indien [IV7T1 = 2,3]

Waar gaat het precies om?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- 1: aangepast meubilair
- 2: aanpassingen aan de PC (muis, toetsenbord, polssteunen, software e.d.)
- 3: communicatiehulpmiddel
- 4: vervoershulpmiddel
- 5: lichamelijke ondersteuning
- 6: aanpassing werkplek \ hulpmiddel
- 7: anders, namelijk: *open vraag
- 8: weet nietwil niet zeggen

C7804 *indien [IV7T1 = 2,3]

Wie heeft het initiatief genomen voor deze aanpassing?

- 1: huisarts, specialist
- 2: bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3: werkgever
- 4: eigen initiatief
- 5: collega, vrienden of kennissen
- 6: anders, namelijk: *open vraag
- 9: weet nietwil niet zeggen

C7805 *indien [IV7T1 = 2,3]

Wie betaalt de kosten van de aanpassing?

- 1: werkgever \ verzekering van werkgever \ arbodienst
- 2: (geheel of grotendeels) eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar/AWBZ
- 3: werknemer zelf (niet declarabel bij verzekeraar)
- 4: uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 5: deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling/Rea
- 6: deels werkgever, deels werknemer
- 7: anders, namelijk: *open vraag
- 8: weet niet
- 9: wil niet zeggen

C7806 *indien [IV7T1 = 2,3 en C7801 = 1]

Hoeveel maanden geleden heeft u de aanpassing gekregen?

997: moet nog gebeuren

999: weet nietwil niet zeggen

C7807 *indien [C7801 = 1]

Hoe tevreden bent u over de aanpassing?

- 1: tevreden
- 2: beetje tevreden
- 3: niet tevreden/niet ontevreden
- 4: beetje ontevreden
- 5: ontevreden
- 9: weet nietwil niet zeggen

C7808 *indien [C7801 = 1,2]

Bent u van mening dat deze activiteit uw werkhervatting *? txf2

- 1: ja
- 2: nee
- 9: weet nietwil niet zeggen

C996 t/m C999: eind

Bijlage 1d - rechte tellingen tweede werknemersmeting

Blok 2

c210

	Gezondheid op dit moment	
	Aantal	%
1 ik heb geen klachten meer	14	6%
2 klachten zijn verminderd	119	54%
3 klachten zijn hetzelfde gebleven	74	33%
4 klachten zijn verergerd	14	6%
5 ik heb geen idee	1	0%
N	222	100%

c206

	Verwachting gezondheidsklachten komende half jaar	
	Aantal	%
1 ik heb geen klachten meer	3	1%
2 klachten zullen verminderen	112	54%
3 klachten zullen hetzelfde blijven	75	36%
4 klachten zullen verergeren	2	1%
5 ik heb geen idee	16	8%
N	208	100%

c207

	Gezondheidstoestand over het algemeen	
	Aantal	%
1 zeer goed	17	8%
2 goed	108	49%
3 gaat wel	53	24%
4 soms goed/soms slecht	41	18%
5 slecht	3	1%
N	222	100%

c2082

	Forse inspanning, zoals hardlopen etc		Matige inspanning, verplaatsen tafel, etc		Tillen of boodschappen dragen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ernstig beperkt	71	32%	26	12%	33	15%
2 een beetje beperkt	71	32%	53	24%	62	28%
3 niet	79	36%	142	64%	127	57%
N	221	100%	221	100%	222	100%

c2082

	Een paar trappen oplopen		Eén trap oplopen		Buigen, knielen of bukken	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ernstig beperkt	14	6%	7	3%	19	9%
2 een beetje beperkt	43	19%	27	12%	57	26%
3 niet	165	74%	188	85%	146	66%
N	222	100%	222	100%	222	100%

c2082

	Meer dan een kilometer lopen		Een halve kilometer lopen		Honderd meter lopen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ernstig beperkt	20	9%	8	4%	4	2%
2 een beetje beperkt	31	14%	23	10%	15	7%
3 niet	169	77%	191	86%	203	91%
N	220	100%	222	100%	222	100%

c2082

	Wassen of aankleden	
	Aantal	%
1 ernstig beperkt	2	1%
2 een beetje beperkt	16	7%
3 niet	204	92%
N	222	100%

c2092

	Opgezet of drukkend gevoel in de maag		Gauw kortademig		Pijn in de borst- of hartstreek	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	53	24%	55	25%	31	14%
2 nee	169	76%	167	75%	191	86%
N	222	100%	222	100%	222	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c2092

	Gevoel van moeheid		Last van hoofdpijn		Pijn in de botten of spieren	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	117	53%	98	44%	104	47%
2 nee	105	47%	124	56%	118	53%
N	222	100%	222	100%	222	100%

c2092

	Last van ruggpijn		Maag nogal eens van streek		Verdoofd gevoel of tinteling ledematen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	118	53%	45	20%	90	41%
2 nee	104	47%	176	80%	132	59%
N	222	100%	221	100%	222	100%

c2092

	Eerder moe dan normaal		Nogal eens duizelig		Nogal eens lusteloos	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	100	45%	43	19%	88	40%
2 nee	120	55%	179	81%	134	60%
N	220	100%	222	100%	222	100%

c2092

	s ochtends moe en niet uitgerust	
	Aantal	%
1 ja	80	36%
2 nee	142	64%
N	222	100%

c211

	Last bij het concentreren	
	Aantal	%
1 veel last	18	8%
2 enige last	80	36%
3 geen last	124	56%
N	222	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c212

	Last bij het onder tijdsdruk werken	
	Aantal	%
1 veel last	24	11%
2 enige last	60	28%
3 geen last	133	61%
N	217	100%

Blok 3

c301

	Sector werkzaam mei 2001	
	Aantal	%
1 landbouw en visserij	7	3%
2 industrie	9	4%
3 bouwnijverheid	28	13%
4 handel	17	8%
5 horeca	6	3%
6 vervoer en communicatie	8	4%
7 financiële instellingen	3	1%
8 zakelijke dienstverlening	14	6%
9 onderwijs	21	9%
10 overheid	32	14%
11 gezondheids- & welzijnszorg	57	26%
12 cultuur en overige dienstverlening	5	2%
13 andere sector	15	7%
N	222	100%

c326

	Langste periode ziekteverzuim	
	Aantal	%
1 niet verzuimd	61	28%
2 minder dan 1 week	51	23%
3 1 tot 2 weken	44	20%
4 3 tot 5 weken	19	9%
5 6 weken tot 3 maanden	24	11%
6 3 maanden of langer	19	9%
N	218	100%

c327

	Voorafgaande ziekmelding onder behandeling	
	Aantal	%
1 ja	98	44%
2 nee	124	56%
N	222	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c328

	Onder behandeling: huisarts		Onder behandeling: medisch specialist		Onder behandeling: Riagg, psycholoog, psychiater	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	46	47%	59	60%	87	89%
1 ja, genoemd	52	53%	39	40%	11	11%
N	98	100%	98	100%	98	100%

c328

	Onder behandeling: fysiotherapeut etc		Onder behandeling: anders		Onder behandeling: weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	72	73%	85	87%	98	100%
1 ja, genoemd	26	27%	13	13%	0	0%
N	98	100%	98	100%	98	100%

c330

	Destijds zelfde klachten als ziekmelding	
	Aantal	%
1 ja	18	64%
2 nee	10	36%
N	28	100%

c331

	Arbeids(on)geschikt destijds	
	Aantal	%
1 volledig arbeidsongeschikt	9	33%
2 gedeeltelijk arbeidsongeschikt	12	44%
3 arbeidsgeschikt	6	22%
N	27	100%

c5131

	Werk belangrijk onderdeel dagelijks leven		Baan bron van levredenheid in het leven		Werk geeft het leven zin	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 niet mee eens	8	4%	9	4%	19	9%
2 neutraal	16	7%	26	12%	30	14%
3 mee eens	194	89%	183	84%	169	78%
N	218	100%	218	100%	218	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c5131

	Genoeg geld, toch willen werken		Leuk om met anderen over werk te praten		Baan betekent dan alleen geld	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 niet mee eens	38	17%	19	9%	12	6%
2 neutraal	25	11%	34	16%	10	5%
3 mee eens	155	71%	165	76%	196	90%
N	218	100%	218	100%	218	100%

Blok 4

c402 + c403

	Op dit moment aan het werk		Na ziekmelding nog gewerkt?	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	174	78%	23	29%
2 nee	48	22%	55	71%
N	222	100%	78	100%

c418

	Oude of nieuwe werkgever	
	Aantal	%
1 oude werkgever	5	100%
N	5	100%

c404

	Volledig in oude werk begonnen	
	Aantal	%
1 ja	2	40%
2 nee	3	60%
N	5	100%

c405

	Werk anders: Therapeutische basis		Werk anders: Minder uren		Werk anders: Minder belastend, taken vervallen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	1	33%	1	33%	2	67%
1 ja, genoemd	2	67%	2	67%	1	33%
N	3	100%	3	100%	3	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c405

	Werk anders: Andere functie		Werk anders: Andere aanpassingen		Werk anders: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	3	100%	3	100%	3	100%
1 ja, genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	3	100%	3	100%	3	100%

c406 + c407

	Speciale hulpmiddelen/meubilair		Behoeft hulpmiddelen/meubilair	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	0	0%	2	40%
2 nee	5	100%	3	60%
N	5	100%	5	100%

c4090

	Oude werkgever	
	Aantal	%
1 ja, bij oude werkgever	162	98%
2 nee, andere werkgever of zelfstandig	4	2%
N	166	100%

c409

	Volledig oude werk	
	Aantal	%
1 ja	94	55%
2 nee	76	45%
N	170	100%

c410

	Werk anders: Therapeutische basis		Werk anders: Minder uren		Werk anders: Minder belastend, taken vervallen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	51	75%	25	37%	44	65%
1 ja, genoemd	17	25%	43	63%	24	35%
N	68	100%	68	100%	68	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c410

	Werk anders: Andere functie		Werk anders: Andere aanpassingen		Werk anders: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	40	59%	59	87%	68	100%
1 ja, genoemd	28	41%	9	13%	0	0%
N	68	100%	68	100%	68	100%

c411

	Tijdelijke of een definitieve aanpassing	
	Aantal	%
1 definitieve aanpassing	22	35%
2 tijdelijke aanpassing	40	65%
N	62	100%

c413

	Afspraken definitieve wijze hervatting	
	Aantal	%
1 ja	8	20%
2 nee	32	80%
N	40	100%

c414

	Afspraak: Volledige werkhervatting oude werk		Afspraak: Oude werk met aanpassing/minder uren		Afspraak: Ander werk bij eigen werkgever	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	1	13%	7	88%	8	100%
1 ja, genoemd	7	88%	1	13%	0	0%
N	8	100%	8	100%	8	100%

c414

	Afspraak: Andere werkgever		Afspraak: Op termijn ontslagen		Afspraak: Op termijn zelf ontslag	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	8	100%	8	100%	8	100%
1 ja, genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	8	100%	8	100%	8	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c414

	Afspraak: Anders		Afspraak: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	8	100%	8	100%
1 ja, genoemd	0	0%	0	0%
N	8	100%	8	100%

c416

	Verwachting werken volhouden	
	Aantal	%
1 verwacht werken vol te houden	144	83%
2 onzeker, weet niet	22	13%
3 grote kans op uitval aanwezig	7	4%
N	173	100%

c417

	Huidige functioneren	
	Aantal	%
1 veel minder dan gemiddeld	14	8%
2 iets minder dan gemiddeld	32	18%
3 gemiddeld	91	53%
4 iets beter dan gemiddeld	23	13%
5 veel beter dan gemiddeld	13	8%
N	173	100%

c3112

	Lichamelijk zwaar werk		Op werkplek veel lawaai		Vuil werk	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja, regelmatig	44	25%	22	13%	30	17%
2 ja, soms	27	16%	24	14%	26	15%
3 nee	103	59%	128	74%	118	68%
N	174	100%	174	100%	174	100%

c3112

	Gevaarlijk werk		In hoog tempo werken		Onder hoge tijdsdruk werken	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja, regelmatig	12	7%	51	29%	46	26%
2 ja, soms	16	9%	42	24%	58	33%
3 nee	146	84%	81	47%	70	40%
N	174	100%	174	100%	174	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c3112

	Zelf werktempo regelen		Zelf bepalen volgorde werkzaamheden		Zelf beslissen hoe werk uitvoeren	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja, regelmatig	112	64%	108	62%	108	62%
2 ja, soms	39	22%	33	19%	30	17%
3 nee	23	13%	33	19%	36	21%
N	174	100%	174	100%	174	100%

c3112

	Steer op het werk goed		Tevreden over de leiding?		Plezier in werk?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja, regelmatig	138	80%	119	68%	149	86%
2 ja, soms	19	11%	33	19%	20	11%
3 nee	15	9%	22	13%	5	3%
N	172	100%	174	100%	174	100%

c3112

	s Avonds of s nachts werken		In weekend werken		Werk waarbij andere mensen van afhankelijk	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja, regelmatig	21	12%	26	15%	104	60%
2 ja, soms	26	15%	36	21%	27	16%
3 nee	127	73%	112	64%	42	24%
N	174	100%	174	100%	173	100%

c3112

	Werk emotioneel veeleisend		Psychisch zwaar werk	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja, regelmatig	40	23%	35	20%
2 ja, soms	41	24%	34	20%
3 nee	92	53%	105	60%
N	173	100%	174	100%

3172

	Gelegenheid te ontplooiën in werk		Werk sluit aan bij opleiding/ervaring		Promotiekansen zijn goed	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 mee eens	103	59%	131	76%	41	24%
2 neutraal	33	19%	21	12%	48	28%
3 niet mee eens	38	22%	21	12%	83	48%
N	174	100%	173	100%	172	100%

3172

	Beloning is goed	
	Aantal	%
1 mee eens	93	54%
2 neutraal	46	27%
3 niet mee eens	34	20%
N	173	100%

c323

	In dienst oude werkgever	
	Aantal	%
1 ja, bij oude werkgever in dienst	41	89%
2 nee, dienstverband is beëindigd	5	11%
N	46	100%

c324

	Hoe dienstverband beëindigd	
	Aantal	%
2 ontslag genomen	2	25%
3 ontslag gekregen	4	50%
4 anders	2	25%
N	8	100%

c325

	Op dit moment van toepassing	
	Aantal	%
1 werk nieuwe werkgever (incl. uitzendb.)	3	38%
2 gestopt met werken, geen uitkering	2	25%
3 heb uitkering (ww, bijstand, ziektewet)	3	38%
N	8	100%

Blok 9

c901

	Sector werkzaam	
	Aantal	%
1 landbouw en visserij	1	10%
2 industrie	1	10%
4 handel	1	10%
5 horeca	1	10%
9 onderwijs	1	10%
11 gezondheids- & welzijnszorg	3	30%
12 cultuur en overige dienstverlening	1	10%
13 andere sector	1	10%
N	10	100%

c903

	Dienstverband	
	Aantal	%
1 vast dienstverband	2	20%
2 tijdelijk dienstverband	7	70%
8 overig, namelijk:	1	10%
N	10	100%

c904

	Bedrijf onderdeel grotere organisatie	
	Aantal	%
1 ja	6	60%
2 nee	4	40%
N	10	100%

c905

	Werknemers totale bedrijf	
	Aantal	%
4 100 - 499 personen	2	50%
5 500 of meer personen	2	50%
N	4	100%

c906

	Werknemers dit bedrijf/vestiging	
	Aantal	%
1 1 - 9 personen	4	40%
2 10 - 49 personen	4	40%
4 100 - 499 personen	2	20%
N	10	100%

Blok 5

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c500

	Nooit werk hervatten	
	Aantal	%
1 ja	3	75%
2 nee, misschien wel hervatten	1	25%
N	4	100%

c501

	Oude werk mogelijk bij korter werken	
	Aantal	%
1 ja	17	41%
2 nee	23	56%
3 kan helemaal niet meer werken	1	2%
N	41	100%

c502 + c503 + c504 + c505

	Oude werk mogelijk bij langzamer tempo		Oude werk mogelijk als deel iemand anders		Oude werk mogelijk aangepast meubilair/hulpmiddelen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	15	36%	18	45%	7	18%
2 nee	27	64%	22	55%	31	82%
N	42	100%	40	100%	38	100%

c502 + c503 + c504 + c505

	Andere functie bij bepaalde voorwaarden	
	Aantal	%
1 ja	22	54%
2 nee	19	46%
N	41	100%

c506

	Voorwaarde: Kortere werken/minder uren		Voorwaarde: Aanpassing meubilair/gebruik hulpmiddelen		Voorwaarde: Omscholing/bijtscholing	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	19	86%	17	77%	21	95%
1 ja, genoemd	3	14%	5	23%	1	5%
N	22	100%	22	100%	22	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c506

	Voorwaarde: Lichamelijk minder zwaar werk		Voorwaarde: Langzamer tempo werken		Voorwaarde: Psychisch minder belastend werk	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	15	68%	18	82%	21	95%
1 ja, genoemd	7	32%	4	18%	1	5%
N	22	100%	22	100%	22	100%

c506

	Voorwaarde: Vermindering werkdruk/werkstress		Voorwaarde: Taakverbreding/verdieping, interessanter werk		Voorwaarde: Meer regelmogelijkheden	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	22	100%	22	100%	22	100%
1 ja, genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	22	100%	22	100%	22	100%

c506

	Voorwaarde: Verbetering werksfeer		Voorwaarde: Betere beveiliging, bescherming op het werk		Voorwaarde: Verbetering leiding/beter management	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	20	91%	22	100%	21	95%
1 ja, genoemd	2	9%	0	0%	1	5%
N	22	100%	22	100%	22	100%

c506

	Voorwaarde: Anders		Voorwaarde: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	14	64%	20	91%
1 ja, genoemd	8	36%	2	9%
N	22	100%	22	100%

c507

	Gezondheid toelaten oude werk doen	
	Aantal	%
1 ja	26	63%
2 nee	15	37%
N	41	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c508

	Geen mogelijkheden terugkeer werk zien	
	Aantal	%
1 direct na de ziekmelding	3	20%
2 binnen 3 maanden na de ziekmelding	2	13%
3 tussen 3 en 6 maanden na de ziekmelding	4	27%
4 meer dan 6 maanden na de ziekmelding	6	40%
N	15	100%

c509

	Nieuwe werkgever bij bepaalde voorwaarden	
	Aantal	%
1 ja	11	32%
2 nee	23	68%
N	34	100%

c510

	Voorwaarde: Kortere werken / minder uren werken		Voorwaarde: Aanpassing meubilair/hulpmiddelen		Voorwaarde: Omscholing/bijtscholing	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	10	91%	9	82%	11	100%
1 ja, genoemd	1	9%	2	18%	0	0%
N	11	100%	11	100%	11	100%

c510

	Voorwaarde: Lichamelijk minder zwaar werk		Voorwaarde: Langzamer tempo werken		Voorwaarde: Psychisch minder belastend werk	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	9	82%	11	100%	10	91%
1 ja, genoemd	2	18%	0	0%	1	9%
N	11	100%	11	100%	11	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c510

	Voorwaarde: Verminderende werkdruk/werkstress		Voorwaarde: Taakverbreding/verdieping, interessanter werk		Voorwaarde: Meer regelmogelijkheden	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	10	91%	9	82%	11	100%
1 ja, genoemd	1	9%	2	18%	0	0%
N	11	100%	11	100%	11	100%

c510

	Voorwaarde: Verbetering werksfeer		Voorwaarde: Betere beveiliging, bescherming op het werk		Voorwaarde: Verbetering leiding/beter management	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	10	91%	11	100%	11	100%
1 ja, genoemd	1	9%	0	0%	0	0%
N	11	100%	11	100%	11	100%

c510

	Voorwaarde: Anders		Voorwaarde: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	8	73%	9	82%
1 ja, genoemd	3	27%	2	18%
N	11	100%	11	100%

c511

	In de toekomst ander werk	
	Aantal	%
1 ja	17	68%
2 nee	8	32%
N	25	100%

c512

	Graag weer aan het werk willen		Inspannen om weer aan het werk te gaan		Vervelend om niet te kunnen werken	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	41	95%	36	82%	37	86%
2 nee	2	5%	8	18%	6	14%
N	43	100%	44	100%	43	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c512

	Op zoek naar werk dat u kunt doen		Prettig om niet te hoeven werken		Thuis goed vermaken	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	21	49%	6	14%	40	91%
2 nee	22	51%	36	86%	4	9%
N	43	100%	42	100%	44	100%

Blok 6

c601

	Sinds november 2001 contact werkgever	
	Aantal	%
1 ja	30	86%
2 nee	5	14%
N	35	100%

c604

	Initiatief contact	
	Aantal	%
1 werknemer zelf	9	30%
2 werkgever	8	27%
3 beiden ongeveer even vaak	13	43%
N	30	100%

c616

	Frequentie contact	
	Aantal	%
1 toegenomen	4	13%
2 afgenomen	3	10%
3 gelijk gebleven	23	77%
N	30	100%

c606

	Aantal contacten	
	Aantal	%
1 goedvoldoende	22	73%
2 te veel	1	3%
3 te weinig	7	23%
N	30	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c607

	Onder druk gevoeld om aan werk te gaan	
	Aantal	%
1 ja, heel erg	2	7%
2 ja, een beetje	2	7%
3 nee	26	87%
N	30	100%

c6082

	Aan de orde: verband klachten en werk		Aan de orde: klachten en privé-situatie		Aan de orde: volgen cursus/therapie	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	15	50%	5	17%	5	17%
2 nee	15	50%	25	83%	25	83%
N	30	100%	30	100%	30	100%

c6082

	Aan de orde: werk geleidelijk hervatten		Aan de orde: taken/functie aanpassen		Aan de orde: werkplek aanpassen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	13	43%	11	38%	4	14%
2 nee	17	57%	18	62%	25	86%
N	30	100%	29	100%	29	100%

c6082

	Aan de orde: omscholing/nascholing	
	Aantal	%
1 ja	5	17%
2 nee	25	83%
N	30	100%

c609

	Tevredenheid inhoud contacten	
	Aantal	%
1 tevreden	22	73%
3 niet tevreden iet ontevreden	3	10%
4 beetje ontevreden	3	10%
5 ontevreden	2	7%
N	30	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c610

	Door werkgever gesteund	
	Aantal	%
1 ja, zeker	17	57%
2 ja, enigszins	8	27%
3 nee	5	17%
N	30	100%

c611

	Tevredenheid handelen werkgever	
	Aantal	%
1 tevreden	21	70%
2 niet tevreden, niet ontevreden	2	7%
3 ontevreden	7	23%
N	30	100%

c612

	Belemmert werkgever terugkeer	
	Aantal	%
1 belemmert terugkeer niet	5	56%
2 terugkeer moeilijker, niet onmogelijk	1	11%
3 vormt sterke belemmering	3	33%
N	9	100%

c613

	Arbeidsconflict tijdens ziekteperiode	
	Aantal	%
2 nee	28	100%
N	28	100%

c617

	Voortbestaan conflict	
	Aantal	%
1 ja, bestaat nog steeds	2	100%
N	2	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c614

	Collega's contact gehouden	
	Aantal	%
1 ja, veel	7	20%
2 ja, af en toe	17	49%
3 nee	11	31%
N	35	100%

c618

	Frequentie contact collega's	
	Aantal	%
2 afgenomen	11	46%
3 gelijk gebleven	13	54%
N	24	100%

c619

	Aantal contacten met collega's	
	Aantal	%
1 goed/voldoende	16	70%
3 te weinig	7	30%
N	23	100%

Blok 7

c701

	Sinds nov 2001 contact arts arbodienst	
	Aantal	%
1 ja	117	59%
2 nee	80	41%
N	197	100%

c704

	Aantal contacten arts arbodienst	
	Aantal	%
1 goed/voldoende	108	92%
2 te veel	4	3%
3 te weinig	5	4%
N	117	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c728

	Zelfde bedrijfsarts november 2001	
	Aantal	%
1 ja	101	86%
2 nee	16	14%
N	117	100%

c706

	Bedrijfsarts aanpassingen nagegaan	
	Aantal	%
1 ja	64	56%
2 nee	50	44%
N	114	100%

c707

	Conclusie: Minder uren werken		Conclusie: Lichter werk doen		Conclusie: Werken na aanpassing werkplek	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	34	53%	43	67%	58	91%
1 ja, genoemd	30	47%	21	33%	6	9%
N	64	100%	64	100%	64	100%

c707

	Conclusie: Gezondheid laat aangepast werk niet toe		Conclusie: Ander werk		Conclusie: Therapeutische basis	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	64	100%	58	91%	51	80%
1 ja, genoemd	0	0%	6	9%	13	20%
N	64	100%	64	100%	64	100%

c707

	Conclusie: Geen aanpassing mogelijk		Conclusie: Onduidelijk		Conclusie: Anders	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	58	91%	64	100%	53	83%
1 ja, genoemd	6	9%	0	0%	11	17%
N	64	100%	64	100%	64	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c707

	Conclusie: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 nvt	62	97%
1 ja, genoemd	2	3%
N	64	100%

c708

	Na overleg bedrijfsarts aangepast werken	
	Aantal	%
1 ja	41	66%
2 nee	21	34%
N	62	100%

c709

	Waarom: Aangepast werk praktisch niet mogelijk		Waarom: Werkgever wilde niet meewerken		Waarom: Gezondheid verslechterde	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	19	90%	19	90%	21	100%
1 ja, genoemd	2	10%	2	10%	0	0%
N	21	100%	21	100%	21	100%

c709

	Waarom: Buiten bedrijfsarts om geregeld		Waarom: Geen aanpassingen nodig		Waarom: Anders	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	18	86%	16	76%	13	62%
1 ja, genoemd	3	14%	5	24%	8	38%
N	21	100%	21	100%	21	100%

c709

	Waarom: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 nvt	20	95%
1 ja, genoemd	1	5%
N	21	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c710

	Bedrijfsarts goed geluisterd	
	Aantal	%
1 ja, goed	94	82%
2 ja, redelijk	15	13%
3 nee	5	4%
N	114	100%

c711

	Besproken andere werkgever	
	Aantal	%
1 ja, op mijn initiatief	15	13%
2 ja, op initiatief van de bedrijfsarts	5	4%
3 nee	97	83%
N	117	100%

c712 + a713

	Bedrijfsarts gevraagd te kunnen werken		Bedrijfsarts heeft doorverwezen naar een andere hulpverlener?	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	78	67%	32	14%
2 nee	39	33%	197	86%
9 weet niet/wil niet zeggen	0	0%	1	0%
N	117	100%	230	100%

c714

	Advies doorverwijzing opgevolgd	
	Aantal	%
1 ja	17	77%
2 nee, maar ga het wel doen	4	18%
3 nee	1	5%
N	22	100%

c715

	Waarom: Wilde zelf niet		Waarom: Afgeraden door huisarts, specialist etc		Waarom: Afgeraden door omgeving	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	1	100%	1	100%	1	100%
1 ja, genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	1	100%	1	100%	1	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c715

	Waarom: Afgeraden door werkgever		Waarom: Anders		Waarom: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	1	100%	0	0%	1	100%
1 ja, genoemd	0	0%	1	100%	0	0%
N	1	100%	1	100%	1	100%

c717

	Tevredenheid bedrijfsarts	
	Aantal	%
1 tevreden	76	66%
2 beetje tevreden	20	17%
3 niet tevreden	10	9%
4 beetje ontevreden	4	3%
5 ontevreden	5	4%
N	115	100%

c718

	Door bedrijfsarts ondersteund	
	Aantal	%
1 ja, zeker	69	59%
2 ja, enigszins	34	29%
3 nee	14	12%
N	117	100%

c719

	Had bedrijfsarts meer kunnen	
	Aantal	%
1 ja	17	15%
2 nee	99	85%
N	116	100%

c720

	Bedrijfsarts: Doorverwijzen hulpverlener/cursus/opleiding		Bedrijfsarts: Zorgen voor aangepast werk		Bedrijfsarts: Meer begeleiding geven	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	13	76%	16	94%	15	88%
1 ja, genoemd	4	24%	1	6%	2	12%
N	17	100%	17	100%	17	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c720

	Bedrijfsarts: Meer stimuleren om te gaan werken		Bedrijfsarts: Begrip tonen/luisteren		Bedrijfsarts: Anders	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	17	100%	14	82%	8	47%
1 ja, genoemd	0	0%	3	18%	9	53%
N	17	100%	17	100%	17	100%

c720

	Bedrijfsarts: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 nvt	15	88%
1 ja, genoemd	2	12%
N	17	100%

c721

	Bedrijfsarts belang in het oog houden	
	Aantal	%
1 ja, beide belangen	96	85%
2 nee, handelde vooral in belang werkgever	11	10%
3 nee, handelde vooral in mijn belang	6	5%
N	113	100%

c725

	Wachten op behandeling	
	Aantal	%
1 ja, inmiddels behandeld \ in behandeling	32	14%
2 ja, wacht nog steeds op behandeling	12	5%
3 nee	178	80%
N	222	100%

c726

	Pogingen wachttijd verkorten	
	Aantal	%
1 ja, en dit is gelukt	11	25%
2 ja, maar dit is niet gelukt	7	16%
3 nee	26	59%
N	44	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c729

	Wie: Respondent (zelf)		Wie: Huisarts		Wie: Werkgever/ziekteverzuimverzekeraar	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	3	17%	13	72%	18	100%
1 ja, genoemd	15	83%	5	28%	0	0%
N	18	100%	18	100%	18	100%

c729

	Wie: Arbodienst/bedrijfsarts		Wie: Ziektekostenverzekeraar /ziekenfonds		Wie: Anders	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	16	89%	18	100%	15	83%
1 ja, genoemd	2	11%	0	0%	3	17%
N	18	100%	18	100%	18	100%

c729

	Wie: Weet niet, wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 nvt	18	100%
1 ja, genoemd	0	0%
N	18	100%

c727

	Eerder aan het werk als eerder geholpen	
	Aantal	%
1 ja, waarschijnlijk wel	18	43%
2 ja, misschien wel	3	7%
3 nee	21	50%
N	42	100%

Blok 8

c1801

	Sinds november 2001 maatschappelijk werk	
	Aantal	%
1 ja, gehad	11	5%
2 ja, mee bezig	10	5%
3 nee, maar aangevraagd \ gaat gebeuren	1	0%
4 nee	196	90%
N	218	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c1802

	Behoeftte aan maatschappelijk werk	
	Aantal	%
1 ja	12	6%
2 nee	183	93%
3 weet (nog) niet/missschien	1	1%
N	196	100%

c1804

	Van wie maatschappelijk werk	
	Aantal	%
1 eigen bedrijf	3	33%
2 arbodienst	2	22%
3 algemeen	4	44%
N	9	100%

c1805

	Wie verwezen naar maatschappelijk werk	
	Aantal	%
2 bedrijfsarts/andere arbodienstmedewerker	5	56%
3 werkgever	1	11%
4 eigen initiatief	2	22%
6 anders	1	11%
N	9	100%

c1806

	Betalen kosten maatschappelijk werk	
	Aantal	%
1 werkgever/verzekering van -arbodienst	3	43%
2 eigen ziekenfonds/verzekeraar/VA WBZ	3	43%
7 anders	1	14%
N	7	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c1809

	Tevredenheid gesprekken maatschappelijk werk	
	Aantal	%
1 tevreden	18	86%
2 beetje tevreden	2	10%
3 niet tevreden iel ontevreden	1	5%
N	21	100%

c1810

	Bevorderen werkhervatting maatsch.werk	
	Aantal	%
1 ja	14	70%
2 nee	6	30%
N	20	100%

c2801

	Sinds november 2001 psycholoog/psychiater	
	Aantal	%
1 ja, gehad	13	6%
2 ja, mee bezig	21	10%
4 nee	184	84%
N	218	100%

c2802

	Behoeftte aan psycholoog/psychiater	
	Aantal	%
1 ja	7	4%
2 nee	173	94%
3 weet (nog) niet/missschien	4	2%
N	184	100%

c2804

	Van wie psycholoog/psychiater	
	Aantal	%
1 eigen bedrijf	1	3%
2 arbodienst	2	7%
3 Riagg	8	27%
4 vrijgevestigd	19	63%
N	30	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c2805

	Wie verwezen naar psycholoog/psychiater	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	18	58%
2 bedrijfsarts/andere arbodienstmedewerker	3	10%
3 werkgever	1	3%
4 eigen initiatief	8	26%
6 anders	1	3%
N	31	100%

c2806

	Betalen kosten psycholoog/psychiater	
	Aantal	%
1 werkgever/verzekering van -arbodienst	3	11%
2 eigen ziekenfonds/verzekeraar/VA WBZ	16	59%
3 werknemer zelf (niet declarabel)	7	26%
7 anders	1	4%
N	27	100%

c2809

	Tevredenheid gesprekken psycholoog/psychiater	
	Aantal	%
1 tevreden	30	91%
2 beetje tevreden	2	6%
5 ontevreden	1	3%
N	33	100%

c2810

	Bevorderen werkhervatting psycholoog/psychiater	
	Aantal	%
1 ja	27	84%
2 nee	5	16%
N	32	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c3801

	Sinds november 2001 conflictbemiddeling	
	Aantal	%
1 ja, gehad	9	4%
2 ja, mee bezig	7	3%
3 nee, maar aangevraagd \ gaat gebeuren	2	1%
4 nee	200	92%
N	218	100%

c3802

	Behoeft aan conflictbemiddeling	
	Aantal	%
1 ja	15	8%
2 nee	183	92%
3 weet (nog) niet/misschien	2	1%
N	200	100%

c3804

	Van wie conflictbemiddeling	
	Aantal	%
1 eigen bedrijf	12	86%
3 gespecialiseerd bedrijf	2	14%
N	14	100%

c3805

	Initiatief conflictbemiddeling	
	Aantal	%
1 bedrijfsarts/andere arbodienstmedewerker	1	7%
2 werkgever	3	21%
3 eigen initiatief	8	57%
4 anders	2	14%
N	14	100%

c3806

	Betalen kosten conflictbemiddeling	
	Aantal	%
1 werkgever/verzekering van -arbodienst	8	80%
2 uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie	1	10%
4 anders	1	10%
N	10	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c3809

	Tevredenheid over bemiddelaar	
	Aantal	%
1 tevreden	7	44%
2 beetje tevreden	4	25%
4 beetje ontevreden	1	6%
5 ontevreden	3	19%
9 weet niet/wil niet zeggen	1	6%
N	16	100%

c3810

	Bevorderen werkhervatting conflictbemiddeling	
	Aantal	%
1 ja	10	63%
2 nee	6	38%
N	16	100%

c4801

	Sinds november 2001 therapie/cursus	
	Aantal	%
1 ja, gehad	30	14%
2 ja, mee bezig	42	19%
3 nee, maar gaat binnenkort gebeuren	1	0%
4 nee	145	67%
N	218	100%

c4802

	Behoeftte aan therapie/cursus	
	Aantal	%
1 ja	17	12%
2 nee	123	85%
3 weet (nog) niet/misschien	5	3%
N	145	100%

c4803

	Cursus/therapie: Rugschool		Cursus/therapie: RSI-training		Cursus/therapie: Stresstraining, burnouttraining, timemanagement ed	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	22	96%	22	96%	22	96%
1 ja, genoemd	1	4%	1	4%	1	4%
N	23	100%	23	100%	23	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c4803

	Cursus/therapie: Fysiotherapie		Cursus/therapie: Psycholoog/sociale vaardigheden		Cursus/therapie: Medische behandeling	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	14	61%	19	83%	23	100%
1 ja, genoemd	9	39%	4	17%	0	0%
N	23	100%	23	100%	23	100%

c4803

	Cursus/therapie: Alternatieve geneeswijzen		Cursus/therapie: Anders		Cursus/therapie: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	23	100%	14	61%	23	100%
1 ja, genoemd	0	0%	9	39%	0	0%
N	23	100%	23	100%	23	100%

c4804

	Wie geeft cursus	
	Aantal	%
2 gespecialiseerde instelling	17	74%
3 anders	6	26%
N	23	100%

c4805

	Wie voorstel volgen therapie/cursus	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	15	60%
2 bedrijfsarts/andere arbodienstmedewerker	2	8%
3 werkgever	1	4%
4 eigen initiatief	7	28%
N	25	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c4806

	Betalen kosten therapie/cursus	
	Aantal	%
1 werkgeververzekering van -arbodienst	3	13%
2 eigen ziektenfonds/verzekeraar/A WBZ	13	54%
3 werknemer zelf (niet declarabel)	7	29%
8 anders	1	4%
N	24	100%

c4809

	Tevredenheid therapie/cursus	
	Aantal	%
1 tevreden	64	91%
2 beetje tevreden	3	4%
3 niet tevreden	2	3%
4 beetje ontevreden	1	1%
N	70	100%

c4810

	Bevorderen werkherhaling therapie/cursus	
	Aantal	%
1 ja	57	83%
2 nee	12	17%
N	69	100%

c5801

	Sinds november 2001 cursus/opleiding	
	Aantal	%
1 ja, gehad	5	2%
2 ja, mee bezig	16	7%
3 nee, maar gaat binnenkort gebeuren	9	4%
4 nee	187	86%
N	217	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c5802

	Behoeft aan cursus/opleiding	
	Aantal	%
1 ja	23	12%
2 nee	160	86%
3 weet (nog) niet/misschien	4	2%
N	187	100%

c5803

	Cursus: Computercursus, automatiseringscursus		Cursus: Gezondheidszorg		Cursus: Techniek	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	13	65%	18	90%	20	100%
1 ja, genoemd	7	35%	2	10%	0	0%
N	20	100%	20	100%	20	100%

c5803

	Cursus: Onderwijs		Cursus: Management		Cursus: Anders	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	20	100%	17	85%	10	50%
1 ja, genoemd	0	0%	3	15%	10	50%
N	20	100%	20	100%	20	100%

c5803

	Cursus: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 nvt	19	95%
1 ja, genoemd	1	5%
N	20	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c5805

	Wie verwezen naar cursus/opleiding	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	1	5%
2 bedrijfsarts/andere arbo dienstmedewerker	2	10%
3 werkgever	8	40%
4 eigen initiatief	6	30%
5 collega, vrienden of kennissen	1	5%
6 anders	2	10%
N	20	100%

c5806

	Betalen kosten cursus/opleiding	
	Aantal	%
1 werkgever/verzekering van -arbo dienst	13	68%
2 eigen ziekenfonds/verzekeraar/A WBZ	2	11%
3 werknemer zelf (niet declarabel)	2	11%
7 anders	2	11%
N	19	100%

c5809

	Tevredenheid cursus/opleiding	
	Aantal	%
1 tevreden	15	75%
2 beetje tevreden	4	20%
5 ontevreden	1	5%
N	20	100%

c5810

	Bevorderen werkhervatting cursus/opleiding	
	Aantal	%
1 ja	11	55%
2 nee	9	45%
N	20	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c6801

	Sinds november 2001 werkplekonderzoek	
	Aantal	%
1 ja	10	5%
2 nee, maar gaat binnenkort gebeuren	5	2%
3 nee	195	93%
N	210	100%

c6802

	Behoeft aan werkplekonderzoek	
	Aantal	%
1 ja	36	18%
2 nee	157	81%
3 weet (nog) niet/misschien	2	1%
N	195	100%

c7801

	Sinds november 2001 aanpassing meubilair	
	Aantal	%
1 ja	17	8%
2 nee, maar gaat binnenkort gebeuren	5	2%
3 nee	194	90%
N	216	100%

c7802

	Behoeft aan aanpassing meubilair	
	Aantal	%
1 ja	18	9%
2 nee	171	89%
3 weet (nog) niet/misschien	4	2%
N	193	100%

c7803

	Aanpassing: Aangepast meubilair		Aanpassing: Aanpassingen aan de PC		Aanpassing: Communicatiehulpmidde l	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	4	27%	9	60%	14	93%
1 ja, genoemd	11	73%	6	40%	1	7%
N	15	100%	15	100%	15	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c7803

	Aanpassing: Vervoershulpmiddel		Aanpassing: Lichamelijke ondersteuning		Aanpassing: Aanpassing werkplek / hulpmiddel	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	13	87%	15	100%	15	100%
1 ja, genoemd	2	13%	0	0%	0	0%
N	15	100%	15	100%	15	100%

c7803

	Aanpassing: Anders		Aanpassing: Weet niet/wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%
0 nvt	13	87%	15	100%
1 ja, genoemd	2	13%	0	0%
N	15	100%	15	100%

c7804

	Initiatief aanpassing	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	3	20%
2 bedrijfsarts/andere arbodienstmedewerker	4	27%
3 werkgever	1	7%
4 eigen initiatief	6	40%
6 anders	1	7%
N	15	100%

c7805

	Betalen kosten aanpassing	
	Aantal	%
1 werkgever/verzekering van -arbodienst	9	64%
2 eigen ziektefonds/werkgever/AW BZ	1	7%
3 werknemer zelf (niet declarabel)	1	7%
5 deels werkgever/subsidie uitv.instell.	1	7%
7 anders	2	14%
N	14	100%

Rechte tellingen tweede werknemersmeting

c7807

	Tevredenheid aanpassing	
	Aantal	%
1 tevreden	11	69%
2 beetje tevreden	4	25%
5 ontevreden	1	6%
N	16	100%

c7808

	Bevorderen werkhervatting door aanpassing	
	Aantal	%
1 ja	16	76%
2 nee	5	24%
N	21	100%

Bijlage 1e - Vragenlijst werkgevers eerste meting

VRAAG 953

GETAL

VERWIJZING NAAR TELEFOONBESTAND

INDIEN [Q953 , 1] PLAATS IN zijn "zijn"
INDIEN [Q953 , 2] PLAATS IN zijn "haar"
INDIEN [Q953 , 1] PLAATS IN hem "hem"
INDIEN [Q953 , 2] PLAATS IN hem "haar"
INDIEN [Q953 , 1] PLAATS IN hij "hij"
INDIEN [Q953 , 2] PLAATS IN hij "zij"

VRAAG 1

Goedemorgen/middag/avond, u spreekt met ... van Bureau Veldkamp.
Spreek ik met <?>?

- 1 respondent niet aanwezig \ afspraak maken
EINDE GESPREK, NON-RESPONSE "A"
- 2 doorgaan met introductie

VRAAG 2

Ik bel u voor het onderzoek "Beter ... aan het werk?" over de begeleiding van zieke werknemers en in het bijzonder over de begeleiding van <?>.

Als het goed is heeft u hierover onlangs een brief van TNO Arbeid ontvangen. Klopt dat?

Indien ja:

Heeft u nog vragen over dit onderzoek?

(ENQ: eventuele vragen zo goed mogelijk behandelen, indien nodig delen van de onderstaande introductie voorlezen, door naar Q "De antwoorden die ...").

Indien nee:

(ENQ: introductie geheel voorlezen.)

Het onderzoek "Beter ... aan het werk?" is een landelijk onderzoek naar de wijze waarop zieke werknemers in Nederland worden begeleid. Wij vragen uw medewerking aan dit onderzoek. Concreet houdt dit in dat wij u twee maal telefonisch interviewen. De interviews duren circa 25 minuten en gaan over de manier waarop uw bedrijf zieke werknemers begeleidt, en met name hoe deze begeleiding verliep bij <?>.

VRAAG 3

Het is de bedoeling dat het eerste interview binnenkort (of eventueel op dit moment) plaatsvindt en het tweede interview over een half jaar.

Uiteraard is deelname aan het onderzoek, zowel voor u als voor <?> vrijwillig. We willen echter benadrukken dat het voor het evenwicht in het onderzoek erg belangrijk is dat we - naast de mening van werknemers - ook die van hun werkgever krijgen.

(Enq.: onderstaande ALTIJD vermelden.)

De antwoorden die u geeft, zullen

uiteraard volledig vertrouwelijk worden behandeld en alleen de onderzoekers krijgen te weten wat u ons vertelt.

VRAAG 4

Onze vraag is of u wilt meewerken aan het onderzoek.

- zo ja: afspraak maken voor eerste interview en bedanken voor medewerking
- zo nee: probeer werkgever alsnog over te halen door te wijzen op mogelijke voordelen van het onderzoek voor het eigen bedrijf (meer kennis over succesvolle reïntegratie, verslag van onderzoeksresultaten). Indien dit niet lukt: Bedanken voor aandacht en afsluiten gesprek.

- 1 vraaggesprek kan nu doorgang vinden
- 2 er kan een afspraak gemaakt worden (noteer naam respondent)
GA DOOR MET VRAAG 1
- 3 vraaggesprek kan geen doorgang vinden
GA DOOR MET VRAAG 999

VRAAG 101

G1.1 Ik zal u eerst enkele vragen stellen over uw functie en over uw bedrijf.

<?>

heeft uw naam doorgegeven als contactpersoon bij uw bedrijf voor dit onderzoek. Bent u (of was u) inderdaad de contactpersoon van uw bedrijf voor <?> tijdens <?> ziekte?

(ENQ: het gaat hier om de ziekte waarvoor <?> zich in mei 2001 ziek meldde).

- 1 ja
GA DOOR MET VRAAG 105
- 2 gedeeltelijk (bijv. samen met anderen)
PLAATS IN txt1 "andere"
- 3 nee

VRAAG 102

G1.2 Wie is (of was) de <?> contactpersoon voor <?> in uw bedrijf tijdens <?> ziekte?

VRAAG 103

G1.3 Wat is de functie van deze <?> contactpersoon in uw bedrijf?

- 1 eigenaar, directeur of bedrijfsleider
- 2 lijnmanager, leidinggevende
- 3 personeelsfunctionaris, medewerker personeelszaken
- 4 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 104

G1.4 Zouden wij deze persoon kunnen interviewen over de ziekte en reïntegratie van <?>?

(ENQ.: bij 'weet niet' probeer een afspraak te maken met de contactpersoon, indien dit mislukt, ga dan door met dit interview.)

- 1 ja (maak een afspraak met de contactpersoon, noteer naam) sluit interview met deze persoon af.
GA DOOR MET VRAAG 1
- 2 nee (ga door met het interview).

VRAAG 105

G1.5 Wat is uw functie in uw bedrijf?

- 1 eigenaar, directeur of bedrijfsleider
- 2 lijnmanager, leidinggevende
- 3 personeelsfunctionaris, medewerker personeelszaken
- 4 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 106

G1.6 Bent u de direct leidinggevende van <?>?

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 107

G1.7 Met welke arbodienst heeft uw bedrijf een contract afgesloten? (ENQ.: antwoordcategorieën niet opnoemen)

- 1 AMG (Arbo Management Groep)
- 2 ArboDuo/SFB ArboDuo
- 3 ArboNed
- 4 ArboNoord
- 5 ArboUnie
- 6 Commit/Commit Arbo
- 7 Maetis/Maetis Arbo
- 8 Relan/Relan Arbo
- 9 interne arbodienst
- 10 anders, nl.:
- 98 weet niet
- 99 wil niet zeggen

VRAAG 108

G1.8

Wie is de bedrijfsarts?

(ENQ.: noteer naam. Indien meerdere bedrijfsartsen: de bedrijfsarts voor <?>.)

OPEN

VRAAG 109

G1.9 Wat is de vestigingsplaats van de arbodienst?

OPEN

VRAAG 110

G1.10 Had uw bedrijf sinds mei 2001 steeds dezelfde bedrijfsarts of was er sprake van wisseling?

- 1 steeds dezelfde bedrijfsarts
- 2 2 verschillende bedrijfsartsen
- 3 3 of meer verschillende bedrijfsartsen
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 111

G1.11 Bent u in het algemeen tevreden of ontevreden over de ondersteuning door de arbodienst?

- 1 tevreden
- 2 niet tevreden/niet ontevreden
- 3 ontevreden
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 112

G1.12 Wat voor soort contract heeft uw bedrijf afgesloten met de arbodienst? Is dit een basisabonnement of minimumpakket, waarbij de verrichtingen afzonderlijk betaald worden, of is dit een uitgebreider vast pakket waarin vooraf is afgesproken welke diensten worden verricht?

- 1 basisabonnement of minimumpakket (betaling op verrichtingenbasis)
- 2 uitgebreider vast dienstenpakket
- 3 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 113

G1.13 Betaalt u zieke werknemers alleen de verplichte 70 procent van het loon of betaalt u soms of altijd meer dan dat?

- 1 uitsluitend wettelijk minimum van 70 procent
- 2 soms meer dan 70 procent, afhankelijk van het geval
- 3 altijd meer dan 70 procent, maar niet het volledige loon
- 4 altijd het volledige loon
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 114

G1.14 Hoeveel procent van het loon betaalt of betaalde u <?> door tijdens <?> ziekte?
(ENQ.: gebruik button bij "WEET NIET" en "WIL NIET ZEGGEN".)

VRAAG 115

G1.15 Kent uw bedrijf een systeem van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken?

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 116

G1.16 Hebben de medewerkers mogelijkheden om opleidingen en cursussen te volgen om zich verder te ontwikkelen en ontplooiën in het werk?

- 1 ja
- 2 twijfel/enigszins/een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 117

G1.17 Stimuleert uw bedrijf de loopbaanontwikkeling van werknemers?

- 1 ja
- 2 twijfel/enigszins/een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 118

G1.18 Zijn in uw bedrijf de procedures rond ziekteverzuim op papier vastgelegd?

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 119

G1.19 Bij wie melden zieke werknemers zich doorgaans ziek?
(ENQ.: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 directeur/directie/locationmanager
- 2 direct leidinggevende
- 3 medewerker P&O
- 4 bedrijfsarts (arbodienst)
- 5 administratie/receptie/secretariaat
- 6 anders, nl.:
- 7 weet niet
- 8 wil niet zeggen

FORMULIER

INDIEN [Q113 , 2 , 3]

VRAAG 120

G1.20 Wordt bij langdurig verzuim nagegaan of een zieke werknemer tijdelijk aangepast werk kan doen of korter kan werken?
(Enq.: onder langdurig verzuim verstaan wij verzuim langer dan 13 weken.)

- 1 ja, meestal
- 2 alleen in bepaalde gevallen
- 3 nee, nooit
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 121

G1.21 Wordt bij werknemers met lichamelijke klachten nagegaan of de werkplek kan worden verbeterd, ook als er nog geen sprake is van ziekteverzuim?

- 1 ja, meestal
- 2 alleen in bepaalde gevallen
- 3 nee, nooit
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 122

G1.22 Vindt men in uw bedrijf de gezondheid en het welzijn van werknemers belangrijker, even belangrijk of minder belangrijk dan in andere bedrijven binnen uw sector?

- 1 belangrijker dan in andere bedrijven
- 2 even belangrijk als in andere bedrijven
- 3 minder belangrijk dan in andere bedrijven
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 124

G1.24 Is/was er een vervanger aangesteld voor de taken van <?>?

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 123

G1.23 Worden in het bedrijf in het algemeen vervangers aangesteld, wanneer werknemers langere tijd ziek zijn?

- 1 ja
- 2 wisselend/alleen in bepaalde gevallen
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 125

G1.25 Is uw bedrijf momenteel verzekerd voor het risico van loondoorbetaling bij ziekteverzuim?

- 1 ja
- 2 nee
GA DOOR MET VRAAG 129
- 3 anders nl.
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 129
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 129

VRAAG 126

G1.26 Is dit een verzekering zonder eigen risico, een verzekering met een eigen risicoperiode per verzuimgeval, of een zogenaamde "stop loss verzekering"?

(ENQ.: Een "stop loss verzekering" is een verzekering met een eigen risico voor het gehele bedrijf, dus niet per verzuimgeval. Bijvoorbeeld: wanneer de totale (loon)kosten van ziekteverzuim boven een bepaald bedrag uitkomen, betaalt de verzekering de kosten boven dit bedrag)

- 1 conventionele verzekering zonder eigen risico
- 2 verzekering met eigen risicoperiode per verzuimgeval
- 3 stop loss verzekering
- 4 anders nl.
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 129

G1.29 Hoe hoog was het percentage ziekteverzuim in uw bedrijf in het jaar 2000 ongeveer?

(ENQ.: exclusief zwangerschapsverlof)

(ENQ.: gebruik button bij "WEET NIET" en "WIL NIET ZEGGEN".)

VRAAG 130

G1.30 Vindt u de hoogte van het ziekteverzuim in uw bedrijf zorgwekkend?

- 1 ja
- 2 twijfel/enigszins/een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 131

G1.31 Is er binnen uw bedrijf sprake van een personeelstekort?

- 1 ja
- 2 twijfel/enigszins/een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 132

G1.32 Heeft uw bedrijf een sociaal-medisch team (SMT) waar overleg plaatsvindt over individuele ziektegevallen?

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 133

G1.33 Worden ervaringen met individuele ziektegevallen aangewend om op beleidsniveau zaken in uw bedrijf aan te pakken?

- 1 ja
- 2 twijfel/enigszins/een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 134

G1.34 Hoe is de huidige financieel-economische positie van uw bedrijf?

(ENQ.: totale bedrijf, niet alleen eigen afdeling)

- 1 goed
- 2 redelijk
- 3 matig of slecht
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 135

G1.35 Er volgen nu enkele vragen over mogelijke organisatorische gevolgen van het ziekteverzuim van <?> in de periode na mei 2001.

Is/Was door het ziekteverzuim van <?> de werkdruk onder collega's hoger?

- 1 ja
- 2 twijfel/enigszins/een beetje
- 3 nee
- 7 nvt, <?> heeft geen collega's
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 136

G1.36 Blijft/Bleef er door de ziekte van <?> werk liggen?

- 1 ja
- 2 twijfel/enigszins/een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

FORMULIER

VRAAG 137

G1.37 Is <?>

onmisbaar voor uw bedrijf?

- 1 ja
- 2 twijfel/enigszins/een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 138

G1.38 Heeft het ziekteverzuim van <?>

grote financiële gevolgen voor uw bedrijf?

- 1 ja
- 2 twijfel/enigszins/een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 201

G2.1 Er volgen nu enkele vragen over de gezondheidstoestand van <?>.

VRAAG 2011

INDIEN [Q953 , 1]

G2.1 Ik noem nu vier soorten aandoeningen op. Welke beschrijft volgens u het beste de reden waarom <?> zich in mei 2001 ziek moest melden?

(ENQ.: één antwoord, belangrijkste laten kiezen. De voorbeelden tussen de haakjes hoeven niet voorgelezen te worden.)

- 1 klachten aan het bewegingsapparaat (hernia, pijn in/last van botten of spieren van schouder, rug, nek, armen, benen of voeten, breuken, RSI-klachten)
- 2 psychische aandoening, zoals overspannen zijn, depressie of burn out
- 3 hart- en vaatziekten (hartinfarct, hoge bloeddruk)
- 5 overige klachten nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 2012

INDIEN [Q953 , 2]

G2.1 Ik noem nu vijf soorten aandoeningen op. Welke beschrijft volgens u het beste de reden waarom <?> zich in mei 2001 ziek moest melden?

(ENQ.: één antwoord, belangrijkste laten kiezen. De voorbeelden tussen de haakjes hoeven niet voorgelezen te worden.)

- 1 klachten aan het bewegingsapparaat (hernia, pijn in/last van botten of spieren van schouder, rug, nek, armen, benen of voeten, breuken, RSI-klachten)
- 2 psychische aandoening, zoals overspannen zijn, depressie of burn out
- 3 hart- en vaatziekten (hartinfarct, hoge bloeddruk)
- 4 zwangerschapscomplicaties
- 5 overige klachten nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 202

G2.2 Heeft u de indruk dat de aandoening van <?> een gevolg was van het werk dat <?> deed?

- 1 ja, hoofdzakelijk gevolg van <?> werk
- 2 ja, voor een deel gevolg van <?> werk
- 3 nee, geen gevolg van <?> werk
GA DOOR MET VRAAG 204
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 204
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 204

VRAAG 203**MEERVOUDIG**

G2.3 Wat in het werk veroorzaakte dan de aandoening?

(ENQ.: antwoorden niet opnoemen, er zijn meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 werkdruk, werkstress
- 2 de lichamelijke zwaarte van het werk (tillen, reiken, sjouwen, gebruik zware of trillende apparaten)
- 3 langdurig werken met een computer (waardoor RSI-klachten)
- 4 repeterend werk (vaak dezelfde bewegingen moeten uitvoeren)
- 5 blootstelling aan schadelijke stoffen
- 6 conflict met de leiding
- 7 conflict met collega's
- 8 gepest worden door leiding of collega's
- 9 seksuele intimidatie, agressie of geweld door leiding of collega's
- 10 seksuele intimidatie, agressie of geweld door cliënten, patiënten
- 11 emotionele zwaarte van het werk (door omgaan met patiënten, cliënten, slachtoffers)
- 12 bedrijfsongeval
- 13 geweldsmisdrijf
- 14 anders, nl.:
- 15 weet niet
- 16 wil niet zeggen

VRAAG 204

G2.4 Heeft u de indruk dat de privé-situatie van <?> een rol speelde bij het ontstaan van de ziekte?

- 1 ja, hoofdzakelijk gevolg van de privé-situatie
- 2 ja, voor een deel gevolg van de privé-situatie
- 3 nee, geen gevolg van de privé-situatie
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 206

G2.6 Hoe is volgens u op dit moment de gezondheidstoestand van <?>?

(ENQ.: lees voor.)

- 1 goed
- 2 matig
- 3 slecht
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 311

Ik zal u enkele vragen stellen over het werk dat <?> deed voordat <?> zich in mei 2001 ziek meldde.

U kunt telkens kiezen uit de volgende drie antwoorden:

regelmatig, soms, niet/nooit.

3.11 Deed <?>

lichamelijk zwaar werk?

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | regelmatig |
| 2 | soms |
| 3 | niet/nooit |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 312

G3.12 Moest <?>

onder hoge tijdsdruk werken?

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | regelmatig |
| 2 | soms |
| 3 | niet/nooit |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 313

G3.13 Kon <?>

zelf beslissen hoe <?> het werk uitvoerde?

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | regelmatig |
| 2 | soms |
| 3 | niet/nooit |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 314

G3.14 Was volgens u de onderlinge sfeer op het werk van <?> goed?

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | regelmatig |
| 2 | soms |
| 3 | niet/nooit |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 315

3.15 Heeft <?>

het jaar voor <?> ziekmelding wel eens 's avonds of 's nachts gewerkt?

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | regelmatig |
| 2 | soms |
| 3 | niet/nooit |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 316

G3.16 Was het werk van <?>

volgens u emotioneel veeleisend?

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | regelmatig |
| 2 | soms |
| 3 | niet/nooit |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 318

G3.18 Heeft <?>

zich, in vergelijking met andere werknemers, vaak ziek gemeld in de vijf jaar voor mei 2001?

(ENQ: Indien de respondent aangeeft dat <?>

nog niet zo lang in dienst is: in de periode dat <?>

bij uw bedrijf in dienst is tot mei 2001)

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | ja |
| 2 | nee |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 319

G3.19 Heeft <?>

zich eerder voor een langere periode ziek gemeld in de vijf jaar voor mei 2001?

(ENQ: Indien de respondent aangeeft dat <?>

nog niet zo lang in dienst is: in de periode dat <?>

bij uw bedrijf in dienst is tot mei 2001)

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | ja |
| 2 | nee |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 322

G3.22 Hoe was het functioneren van <?>

in de periode voordat <?> zich ziek meldde in mei 2001, vergeleken met wat normaal is voor een werknemer in <?> functie?

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | minder goed dan gemiddeld |
| 2 | gemiddeld |
| 3 | beter dan gemiddeld |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 323

G3.23 Is <?>

nog bij u in dienst?

- 1 ja, in dienst
GA DOOR MET VRAAG 402
- 2 nee, dienstverband is beëindigd
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 402
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 402

VRAAG 324G3.24 Hoe is het dienstverband met <?>
beëindigd?

- 1 tijdelijk contract liep af
- 2 ontslag genomen
- 3 ontslag gekregen
- 4 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

GA DOOR MET VRAAG 403

VRAAG 402

G4.2 Is <?>

op dit moment in uw bedrijf aan het werk?

(ENQ.: Ook als <?>

gedeeltelijk werkt kunt u hier 'ja' antwoorden.

Indien men wel weer werkt, maar nu ziek thuis is vanwege
tijdelijke, andere klachten, 'ja' invullen).

- 1 ja
PLAATS IN txt3 "bevordert heeft" GA DOOR MET VRAAG 409
- 2 nee
PLAATS IN txt3 "zal bevorderen"

VRAAG 403

G4.3 Heeft <?>

na <?> ziekmelding in mei 2001 nog gewerkt?

En dan bedoelen we ook op eventuele therapeutische basis.

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

INDIEN [Q323 , 2 & Q403 , 2 , 8 , 9] GA DOOR MET VRAAG 5161

VRAAG 404

G4.4 Deed <?>

toen volledig <?> oude werk, dat wil zeggen in dezelfde uren

EN met dezelfde taken?

(ENQ.: alleen 'ja' invullen als beide hetzelfde waren gebleven.)

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 405

G4.5 Wat was er toen anders in het werk van <?>?

(ENQ.: lees op, meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 werkte op therapeutische basis?
- 2 werkte minder uren?
- 3 werk was minder belastend, doordat de meest belastende taken zijn komen te vervallen?
- 4 werkte in andere functie?
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

INDIEN [Q402 , 2] GA DOOR MET VRAAG 5011

INDIEN [Q323 , 2] GA DOOR MET VRAAG 5161

VRAAG 409

G4.9 Doet <?>

nu weer volledig <?> oude werk,

dat wil zeggen in dezelfde uren EN met dezelfde taken?

(ENQ.: alleen 'ja' invullen als beide hetzelfde zijn gebleven.)

- 1 ja
GA DOOR MET VRAAG 416
- 2 nee
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 416
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 416

VRAAG 410G4.10 Wat is er momenteel anders in het werk van
<?>?

(ENQ.: lees op, meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 werkt op therapeutische basis
- 2 werkt minder uren
- 3 werk is minder belastend, doordat belastende taken zijn verminderd of vervallen
- 4 werkt in andere functie
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

INDIEN [Q403 , 1]

MEERVOUDIG

INDIEN [Q404 , 2]

MEERVOUDIG

VRAAG 411

G4.11 Gaat het hierbij om een tijdelijke of een definitieve aanpassing van het werk?

- 1 definitieve aanpassing
GA DOOR MET VRAAG 415
- 2 tijdelijke aanpassing
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 415
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 415

VRAAG 412

G4.12 Voor hoeveel weken geldt de huidige aanpassing?
(ENQ.: -het gaat om het totaal aantal weken, dus sinds de aanpassing is ingesteld.)
-button [NIET AFGESPROKEN] bij niet precies afgesproken
-button [WEET NIET]
-button [WIL NIET ZEGGEN]

VRAAG 413

G4.13 Zijn er al afspraken gemaakt over een definitieve wijze van werkhervatting?

- 1 ja
- 2 nee
GA DOOR MET VRAAG 415
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 415
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 415

VRAAG 414

G4.14 Welke afspraken zijn dat?
(ENQ.: meerdere antwoorden mogelijk.)

- 1 op termijn volledige werkhervatting oude werk
- 2 op termijn oude werk met aanpassing/minder uren
- 3 op termijn ander werk bij eigen werkgever
- 4 <?> gaat zoeken naar andere werkgever
- 5 <?> wordt op termijn ontslagen
- 6 <?> neemt op termijn zelf ontslag
- 7 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 415

G4.15 Voor hoeveel procent is <?> momenteel ziek gemeld?
-button [WEET NIET]
-button [WIL NIET ZEGGEN]

FORMULIER**MEERVOUDIG****FORMULIER****VRAAG 416**

G4.16 Verwacht u dat <?> het werken voorlopig zal kunnen volhouden, of is er grote kans dat <?> opnieuw uitvalt in de komende drie maanden?

- 1 verwacht dat <?> het werken volhoudt
- 2 onzeker, weet niet
- 3 grote kans op uitval aanwezig
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 417

G4.17 Hoe beoordeelt u het huidige functioneren van <?> binnen uw bedrijf, afgezet tegen wat normaal is voor een werknemer in <?> functie?
(ENQ.: als <?> nu minder uren werkt, dan vergelijken met wat normaal is binnen die uren)

- 1 minder goed dan gemiddeld
- 2 gemiddeld
- 3 beter dan gemiddeld
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 418

G4.18 Wordt in het bedrijf aandacht besteed aan de nazorg van <?> (extra begeleiding e.d.)?

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

INDIEN [Q402 , 1 & Q418 , 2 , 8 , 9] GA DOOR MET VRAAG 5161

VRAAG 419

G4.19 Van wie krijgt <?> deze nazorg?

(ENQ.: meerdere antwoorden mogelijk.)

- 1 van directeur/directie/locationmanager
- 2 van direct leidinggevende
- 3 van personeelsfunctionaris
- 4 van bedrijfsarts
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

INDIEN [Q402 , 1] GA DOOR MET VRAAG 5161

MEERVOUDIG

VRAAG 5011

De volgende vragen gaan over eventuele aanpassingen in het werk van <?>, waardoor <?> misschien het werk weer kan hervatten. En of dergelijke aanpassingen in het werk mogelijk zijn binnen uw bedrijf.
G5.1-1 Denkt u dat <?>
<?> oude werk op dit moment weer kan doen als <?> korter zou mogen werken?

- 1 ja
- 2 nee
- GA DOOR MET VRAAG 5021
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 5012

G5.1-2 Is het in uw bedrijf mogelijk dat <?> korter zou gaan werken?

- 1 ja
- GA DOOR MET VRAAG 5021
- 2 nee
- 8 weet niet
- GA DOOR MET VRAAG 5021
- 9 wil niet zeggen
- GA DOOR MET VRAAG 5021

VRAAG 5013

G5.1-3 Waarom niet?
(ENQ.: meerdere antwoorden mogelijk.)

- 1 dit is gezien de aard van het werk praktisch niet haalbaar
- 2 het gaat in tegen het bedrijfsbeleid
- 3 dit stuit op financiële bezwaren
- 4 anders, nl.:
- 5 weet niet
- 6 wil niet zeggen

VRAAG 5021

G5.2-1 Denkt u dat <?>
<?> oude werk op dit moment weer kan doen als <?>
in een langzamer tempo zou mogen werken?

- 1 ja
- 2 nee
- GA DOOR MET VRAAG 5031
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 5022

G5.2-2 Is het in uw bedrijf mogelijk dat <?>
in een langzamer tempo zou gaan werken?

- 1 ja
- GA DOOR MET VRAAG 5031
- 2 nee
- 8 weet niet
- GA DOOR MET VRAAG 5031
- 9 wil niet zeggen
- GA DOOR MET VRAAG 5031

VRAAG 5023

G5.2-3 Waarom niet?
(ENQ.: meerdere antwoorden mogelijk.)

- 1 dit is gezien de aard van het werk praktisch niet haalbaar
- 2 het gaat in tegen het bedrijfsbeleid
- 3 dit stuit op financiële bezwaren
- 4 anders, nl.:
- 5 weet niet
- 6 wil niet zeggen

VRAAG 5031

G5.3-1 Denkt u dat <?>
<?> oude werk op dit moment weer kan doen als anderen
een deel van <?> werk zouden overnemen?

- 1 ja
- 2 nee
- GA DOOR MET VRAAG 5041
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 5032

G5.3-2 Is het in uw bedrijf mogelijk dat anderen
een deel van het werk van <?>
zouden overnemen?

- 1 ja
- GA DOOR MET VRAAG 5041
- 2 nee
- 8 weet niet
- GA DOOR MET VRAAG 5041
- 9 wil niet zeggen
- GA DOOR MET VRAAG 5041

MEERVOUDIG**MEERVOUDIG**

VRAAG 5033

G5.3-3 Waarom niet?

(ENQ.: meerdere antwoorden mogelijk.)

- 1 dit is gezien de aard van het werk praktisch niet haalbaar
- 2 het gaat in tegen het bedrijfsbeleid
- 3 dit stuit op financiële bezwaren
- 4 anders, nl.:
- 5 weet niet
- 6 wil niet zeggen

VRAAG 5041

G5.4-1 Denkt u dat <?>

<?> oude werk op dit moment weer kan doen als <?> aangepast meubilair of hulpmiddelen zou krijgen?

- 1 ja
- 2 nee
- GA DOOR MET VRAAG 505
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 5042

G5.4-2 Is het in uw bedrijf mogelijk dat <?>

aangepast meubilair of hulpmiddelen zou krijgen?

- 1 ja
- GA DOOR MET VRAAG 505
- 2 nee
- 8 weet niet
- GA DOOR MET VRAAG 505
- 9 wil niet zeggen
- GA DOOR MET VRAAG 505

VRAAG 5043

G5.4-3 Waarom niet?

(ENQ.: meerdere antwoorden mogelijk.)

- 1 dit is gezien de aard van het werk praktisch niet haalbaar
- 2 het gaat in tegen het bedrijfsbeleid
- 3 dit stuit op financiële bezwaren
- 4 anders, nl.:
- 5 weet niet
- 6 wil niet zeggen

MEERVOUDIG**VRAAG 505**

G5.5 Zou <?>

op dit moment werk in een andere

functie bij uw bedrijf kunnen doen?

(ENQ.: - het gaat bij deze vraag om werk in een andere functie, dus niet meer in de oude functieberoep;

- het gaat er niet om of <?>

dat ook zou willen, maar puur of hij of zij dat zou kunnen.)

- 1 ja
- GA DOOR MET VRAAG 5121
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 507

G5.7 Denkt u dat de gezondheid van <?>

het toelaat om in de toekomst weer bij uw bedrijf aan het werk te gaan.

- 1 ja
- GA DOOR MET VRAAG 509
- 2 nee
- 8 weet niet
- GA DOOR MET VRAAG 509
- 9 wil niet zeggen
- GA DOOR MET VRAAG 509

VRAAG 508

G5.8 Hoeveel maanden na de ziekmelding in mei 2001 zag u voor <?>

geen mogelijkheden meer om terug te keren naar uw bedrijf?

- 1 direct na de ziekmelding
- 2 binnen 3 maanden na de ziekmelding
- 3 tussen 3 en 6 maanden na de ziekmelding
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 509

G5.9 Denkt u dat <?>

op dit moment ander werk zou kunnen

doen bij een andere werkgever?

(ENQ.: Het gaat er hierbij om of het in principe

mogelijk zou zijn, niet om of <?>

het ook zou willen, of dat <?>

een dergelijke functie ook kan vinden.)

- 1 ja
- GA DOOR MET VRAAG 5121
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

INDIEN [Q507 , 1] GA DOOR MET VRAAG 5121

VRAAG 511

G5.11 Denkt u dat de gezondheid van <?>
het in de toekomst toelaat om ander werk te doen bij een
andere werkgever?

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | ja |
| 2 | nee |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 5121

G5.12 Nu volgen vijf vragen over de motivatie van <?>
om te werken. Kunt u aangeven wat volgens u geldt voor
<?>?

*PLAATS IN werk1 " Wil <?>
graag weer aan het werk?"*

VRAAG 5122

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken.)

Wil <?>

graag weer aan het werk?

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | ja |
| 2 | twijfelvenigszins/leen beetje |
| 3 | nee |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

*PLAATS IN werk1 " Spant <?>
zich in om weer aan het werk te gaan?"*

VRAAG 5122

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken.)

Spant <?>

zich in om weer aan het werk te gaan?

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | ja |
| 2 | twijfelvenigszins/leen beetje |
| 3 | nee |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

*PLAATS IN werk1 " Vindt <?>
het vervelend om niet te kunnen werken?"*

VRAAG 5122

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken.)

Vindt <?>

het vervelend om niet te kunnen werken?

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | ja |
| 2 | twijfelvenigszins/leen beetje |
| 3 | nee |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

PLAATS IN werk1 " Is <?>

op zoek naar werk dat <?> kan doen?"

VRAAG 5122

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken.)

Is <?>

op zoek naar werk dat <?> kan doen?

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | ja |
| 2 | twijfelvenigszins/leen beetje |
| 3 | nee |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

PLAATS IN werk1 " Vindt <?>

het prettig om niet te hoeven werken?"

VRAAG 5122

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken.)

Vindt <?>

het prettig om niet te hoeven werken?

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | ja |
| 2 | twijfelvenigszins/leen beetje |
| 3 | nee |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 514

G5.14 Zijn er voor u of uw bedrijf redenen om u meer of minder
dan gebruikelijk in te spannen voor de reïntegratie van <?>?

- | | |
|---|--|
| 1 | ja, om meer in te spannen dan gebruikelijk |
| 2 | ja, om minder in te spannen dan gebruikelijk |
| 3 | nee |
| 8 | weet niet |
| 9 | wil niet zeggen |

VRAAG 515

G5.15 Welke redenen zijn dit?

INDIEN [# Q402 , 1] GA DOOR MET VRAAG 6011

VRAAG 5161

G5.16 Nu volgen vijf vragen over de motivatie van <?>

om te werken toen <?> nog ziek was.

Kunt u aangeven wat volgens u gold voor <?>?

PLAATS IN werk2 " Wilde <?>

graag weer aan het werk?"

OPEN

INDIEN [Q514 , 1 , 2]

VRAAG 5162

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken toen <?>
nog ziek was.)
Wilde <?>
graag weer aan het werk?

- 1 ja, in sterke mate
- 2 ja, enigszins
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN werk2 " Spande <?>
zich in om weer aan het werk te gaan?"

VRAAG 5162

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken toen <?>
nog ziek was.)
Spande <?>
zich in om weer aan het werk te gaan?

- 1 ja, in sterke mate
- 2 ja, enigszins
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN werk2 " Vond <?>
het vervelend om niet te kunnen werken?"

VRAAG 5162

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken toen <?>
nog ziek was.)
Vond <?>
het vervelend om niet te kunnen werken?

- 1 ja, in sterke mate
- 2 ja, enigszins
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN werk2 " Was <?>
op zoek naar werk dat <?> kon doen?"

VRAAG 5162

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken toen <?>
nog ziek was.)
Was <?>
op zoek naar werk dat <?> kon doen?

- 1 ja, in sterke mate
- 2 ja, enigszins
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN werk2 " Vond <?>
het prettig om niet te hoeven werken?"

VRAAG 5162

(MEMO: betreft motivatie om te gaan werken toen <?>
nog ziek was.)
Vond <?>
het prettig om niet te hoeven werken?

- 1 ja, in sterke mate
- 2 ja, enigszins
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 6011

Dan volgen nu enkele vragen over de contacten die u met <?>
heeft gehad gedurende <?> ziekte.
G6.1-1 Heeft u tijdens de ziekte van <?>
contact gehad met <?>?

- 1 ja
- 2 nee
GA DOOR MET VRAAG 6013
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 6013
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 6013

VRAAG 6012

G6.1-2 Hoe vaak was dit ongeveer?
(ENQ.: button [WEET NIET] en [WIL NIET ZEGGEN])

GETAL**VRAAG 6013**

G6.1-3 Heeft iemand anders in het kader van de verzuimbegeleiding
contact gehad met <?>?
Het gaat NIET om collega's of de bedrijfsarts.

- 1 ja
- 2 nee
GA DOOR MET VRAAG 604
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 604
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 604

VRAAG 6014

G6.1-4 Hoe vaak was dit ongeveer?
(ENQ.: -exclusief contacten die respondent met <?>
had.
-button [WEET NIET] en [WIL NIET ZEGGEN].)

GETAL

VRAAG 604*INDIEN [Q6011 , 1 \ Q6013 , 1]*

G6.4 Wie heeft in de regel het initiatief genomen voor het contact:
u of <?>?

- 1 <?> (werknemer zelf)
- 2 respondent zelf (werkgever)
- 3 beiden ongeveer even vaak
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 605*INDIEN [Q6011 , 1 \ Q6013 , 1]*

G6.5 Wanneer heeft u contact met <?>
gehad, vooral in de eerste drie maanden of later ook?

- 1 vooral in de eerste drie maanden, later minder
- 2 in de eerste drie maanden minder, maar later meer
- 3 gedurende de hele ziekteperiode evenveel contact
- 4 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 606*INDIEN [Q6011 , 1 \ Q6013 , 1]*

G6.6 Vond u het aantal contacten met <?>
al met al goed, te veel of te weinig?

- 1 goedvoldoende
- 2 te veel
- 3 te weinig
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 6061*INDIEN [Q6011 , 2 & Q6013 , 2]*

G6.6-1 Vond u het aantal contacten met <?>
al met al goed of te weinig?

- 1 goedvoldoende
- 2 te weinig
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 6071

G6.7-1 Heeft u <?>

onder druk gezet om snel weer aan het werk te gaan?

- 1 ja
- 2 ja, enigszins
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

INDIEN [# Q6011 , 1 & # Q6013 , 1] GA DOOR MET VRAAG 6102

VRAAG 6081

G6.8 Kunt u aangeven of tijdens de contacten met <?>
de volgende onderwerpen aan de orde kwamen:

PLAATS IN onderwerp "het verband tussen de klachten en het werk"

VRAAG 6082

(MEMO: kwam dit onderwerp tijdens contacten met <?>
aan de orde.)

- het verband tussen de klachten en het werk

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN onderwerp "het verband tussen de klachten en de privé-situatie"

VRAAG 6082

(MEMO: kwam dit onderwerp tijdens contacten met <?>
aan de orde.)

- het verband tussen de klachten en de privé-situatie

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN onderwerp "het volgen van een cursus of therapie ter bevordering of ondersteuning van de werkhervatting"

VRAAG 6082

(MEMO: kwam dit onderwerp tijdens contacten met <?>
aan de orde.)

- het volgen van een cursus of therapie ter bevordering of ondersteuning van de werkhervatting

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN onderwerp "de mogelijkheden om het werk geleidelijk, in minder uren, te hervatten"

VRAAG 6082

(MEMO: kwam dit onderwerp tijdens contacten met <?>
aan de orde.)

- de mogelijkheden om het werk geleidelijk, in minder uren, te hervatten

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN onderwerp "de mogelijkheid om de taken of functie aan te passen"

VRAAG 6082

(MEMO: kwam dit onderwerp tijdens contacten met <?> aan de orde.)

- de mogelijkheid om de taken of functie aan te passen

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN onderwerp "de mogelijkheid om de werkplek aan te passen, bijvoorbeeld ander meubilair"

VRAAG 6082

(MEMO: kwam dit onderwerp tijdens contacten met <?> aan de orde.)

- de mogelijkheid om de werkplek aan te passen, bijvoorbeeld ander meubilair

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

PLAATS IN onderwerp "de mogelijkheid tot omscholing of nascholing"

VRAAG 6082

(MEMO: kwam dit onderwerp tijdens contacten met <?> aan de orde.)

- de mogelijkheid tot omscholing of nascholing

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 609

G6.9 Hoe tevreden bent u over de inhoud van de contacten met <?>?

- 1 tevreden
- 2 niet tevreden/niet ontevreden
- 3 ontevreden
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 6102

G6.10-2 Vindt u dat u <?> op een goede manier heeft begeleid?

- 1 ja
- 2 ja, enigszins
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 6103

G6.10-3 Vindt u dat u zich voldoende heeft ingezet voor reïntegratie van <?>?

- 1 ja
- 2 ja, enigszins
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 611

G6.11 Bent u tevreden of ontevreden over de wijze waarop <?> gehandeld heeft tijdens <?> ziekte?

- 1 tevreden
GA DOOR MET VRAAG 613
- 2 niet tevreden/niet ontevreden
GA DOOR MET VRAAG 613
- 3 ontevreden
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 613
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 613

VRAAG 612

G6.12 In welke mate is/was de handelwijze van <?> een belemmering voor <?> terugkeer naar uw bedrijf?

- 1 geen enkele belemmering
- 2 kleine belemmering
- 3 grote belemmering
- 4 maakt terugkeer onmogelijk
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 613

G6.13 Is er voor of tijdens de ziekteperiode een arbeidsconflict ontstaan, waardoor reïntegratie belemmerd werd of wordt?

- 1 ja, voor de ziekteperiode
- 2 ja, tijdens de ziekteperiode
- 3 ja, zowel voor als tijdens de ziekteperiode ontstonden arbeidsconflicten
- 4 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 614

G6.14 Hoe vaak hebben de collega's van <?> tijdens <?> ziekte contact met <?> gehouden?

- 1 veel
- 2 af en toe
- 3 niet
- GA DOOR MET VRAAG 7011
- 7 nvt, <?> heeft geen collega's
- GA DOOR MET VRAAG 7011
- 8 weet niet
- GA DOOR MET VRAAG 7011
- 9 wil niet zeggen
- GA DOOR MET VRAAG 7011

VRAAG 615

G6.15 Was dit vooral in de eerste drie maanden of later ook?

- 1 vooral in de eerste drie maanden, later minder
- 2 in de eerste drie maanden minder, maar later meer
- 3 gedurende de hele ziekteperiode evenveel contact
- 4 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 7011

Nu volgen enkele vragen over contacten met de bedrijfsarts over <?>.

G7.1-1 Heeft u tijdens de ziekte van <?>

contact gehad met de arts van de arbodienst (ook wel de arbo-arts of bedrijfsarts genoemd) over <?>?

(ENQ.: neem de terminologie van de respondent over)

- 1 ja
- 2 nee
- GA DOOR MET VRAAG 7013
- 8 weet niet
- GA DOOR MET VRAAG 7013
- 9 wil niet zeggen
- GA DOOR MET VRAAG 7013

VRAAG 7012

G7.1-2 Hoe vaak was dit ongeveer?

(ENQ.: button [WEET NIET] en [WIL NIET ZEGGEN].)

GETAL**VRAAG 7013**

G7.1-3 Heeft iemand anders van uw bedrijf tijdens de ziekte van <?>

contact gehad met de bedrijfsarts over <?>?

- 1 ja
- 2 nee
- GA DOOR MET VRAAG 704
- 8 weet niet
- GA DOOR MET VRAAG 704
- 9 wil niet zeggen
- GA DOOR MET VRAAG 704

VRAAG 7014

G7.1-4 Hoe vaak was dit ongeveer?

(ENQ.: button [WEET NIET] en [WIL NIET ZEGGEN].)

GETAL**VRAAG 704**

INDIEN [Q7011 , 1 \ Q7013 , 1]

G7.4 Vond u het aantal contacten met de bedrijfsarts over <?>

al met al goed, te veel of te weinig?

- 1 goedvoldoende
- 2 te veel
- 3 te weinig
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 7041

INDIEN [Q7011 , 2 & Q7013 , 2]

G7.4-1 Vond u het aantal contacten met de bedrijfsarts over <?>

al met al goed of te weinig?

- 1 goedvoldoende
- 2 te weinig
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 706

INDIEN [Q7011 , 1 , 8 , 9]

G7.6 Is de bedrijfsarts in overleg met u nagegaan of het werk van <?>

zou kunnen worden aangepast? Onder aanpassingen verstaan we bijvoorbeeld: andere of minder uren, andere of minder taken, werken in lager tempo en aanpassingen van de werkplek.

(ENQ.: het gaat om de inhoud van het contact met de bedrijfsarts, niet om wat er is gedaan.)

- 1 ja
- 2 nee
- GA DOOR MET VRAAG 711
- 8 weet niet
- GA DOOR MET VRAAG 711
- 9 wil niet zeggen
- GA DOOR MET VRAAG 711

VRAAG 707**MEERVOUDIG**
INDIEN [Q7011 , 1 , 8 , 9]

G7.7 Wat was de conclusie uit dit overleg met de bedrijfsarts?
(ENQ: Meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 <?> kan minder uren werken
- 2 <?> kan lichter werk doen (minder of andere taken, lager tempo)
- 3 <?> kan werken na aanpassing van de werkplek
- 4 gezondheid <?> laat aangepast werk (nog) niet toe
GA DOOR MET VRAAG 711
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

VRAAG 708**INDIEN [Q7011 , 1 , 8 , 9]**

G7.8 Heeft dit oveleg er ook daadwerkelijk toe geleid dat <?> .
aangepast ging werken?
(ENQ.: het gaat om het resultaat van het overleg)

- 1 ja
GA DOOR MET VRAAG 711
- 2 nee
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 711
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 711

VRAAG 709**MEERVOUDIG**
INDIEN [Q7011 , 1 , 8 , 9]

G7.9 Waarom niet?
(ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 aangepast werk bleek praktisch niet mogelijk binnen het bedrijf
- 2 <?> wilde niet meewerken
- 3 de gezondheid van <?> verslechterde
- 4 anders, nl.:
- 5 weet niet
- 6 wil niet zeggen

VRAAG 711**INDIEN [Q7011 , 1 , 8 , 9]**

G7.11 Heeft u wel eens met de bedrijfsarts besproken of <?>
bij een ANDERE werkgever zou kunnen werken?

- 1 ja, op mijn initiatief
- 2 ja, initiatief van de bedrijfsarts
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 717

G7.17 Hoe tevreden bent u over hetgeen de
bedrijfsarts in de begeleiding van <?>
heeft gedaan?

- 1 tevreden
- 2 niet tevreden/niet ontevreden
- 3 ontevreden
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 718

G7.18 Voelt u zich door de bedrijfsarts ondersteund bij de begeleiding
van <?>?

- 1 ja, zeker
- 2 ja, enigszins
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 719

G7.19 Had de bedrijfsarts naar uw mening meer
kunnen doen om de terugkeer van <?>
naar het werk te bevorderen?

- 1 ja
- 2 nee
GA DOOR MET VRAAG 721
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 721
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 721

VRAAG 720**MEERVOUDIG**

G7.20 Wat had de bedrijfsarts naar uw mening nog meer kunnen doen?
(ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 <?> doorverwijzen naar andere hulpverlener of cursus/opleiding
- 2 suggesties doen voor aangepast werk
- 3 <?> meer begeleiding geven
- 4 <?> meer stimuleren om te gaan werken
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

VRAAG 721

G7.21 De bedrijfsarts dient in zijn werk zowel het belang van de werkgever als dat van de werknemer in het oog te houden. Was dit bij de begeleiding van <?> ook het geval?

- 1 ja, beide belangen
- 2 nee, handelde vooral in belang werkgever
- 3 nee, handelde vooral in belang <?>
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 722

G7.22 Toen <?>

13 weken ziek was heeft uw bedrijf een reïntegratieplan opgestuurd naar <?>. Dit is wettelijk verplicht en gebeurt in de regel via de arbodienst. Heeft u dit reïntegratieplan ook gezien?

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 723

G7.23 Heeft u over het reïntegratieplan overleg gehad met <?> of met de bedrijfsarts?

- 1 ja, met <?>
- 2 ja, met de bedrijfsarts
- 3 ja, met beiden
- 4 nee, met geen van beiden
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 724

INDIEN [Q722 , 1 \ Q723 , 1 , 2 , 3]

G7.24 Was u het eens met de inhoud van het reïntegratieplan?

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 725

G7.25 Heeft <?>

moeten wachten op een behandeling, bijvoorbeeld op een wachtlijst gestaan voor een specialist, voor een operatie of voor het Riagg?

- 1 ja, inmiddels behandeld \ in behandeling
- 2 ja, wacht nog steeds op behandeling
- 3 nee
GA DOOR MET VRAAG 180
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 180
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 180

VRAAG 726

G7.26 Heeft uw bedrijf of de bedrijfsarts iets gedaan om te proberen deze wachttijd te verkorten?

- 1 ja, het bedrijf zelf
- 2 ja, de bedrijfsarts
- 3 nee
GA DOOR MET VRAAG 180
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 180
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 180

VRAAG 727

G7.27 Is het gelukt om deze wachttijd te verkorten?

- 1 ja
- 2 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 180

Ik noem nu een aantal activiteiten op die mogelijk gedaan zijn om het herstel en de terugkeer naar werk van <?> te bevorderen. Kunt u aangeven of deze in het geval van <?> ondernomen zijn of binnenkort ondernomen worden? Het gaat hierbij om de periode sinds de ziekmelding in mei 2001.

VRAAG 181

G18.1 Heeft <?>

- voor zover u weet - gesprekken gehad met maatschappelijk werk?

- 1 ja, gehad
- 2 ja, mee bezig
- 3 nee, maar aangevraagd \ gaat wel gebeuren
- 4 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 1821

G18.2 Denkt u dat het voor <?> goed zou zijn?

- 1 ja
- 2 nee
- 3 weet (nog) niet/misschien
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 1822

G18.2a Waarom is dit niet gebeurd?
(ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 is niet ter sprake geweest
- 2 <?> wilde niet
- 3 bedrijf gaf geen toestemming
- 4 financiering vormde een probleem
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

INDIEN [Q181 , 4 , 8 , 9] GA DOOR MET VRAAG 281

VRAAG 184

G18.4 Is/Was dit maatschappelijk werk van het bedrijf, van de
arbodienst, algemeen maatschappelijk werk of maatschappelijk
werk van een ziekenhuis?

(ENQ.: indien meerdere: de belangrijkste)

- 1 eigen bedrijf
- 2 arbodienst
- 3 algemeen
- 4 ziekenhuis
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 185

G18.5 Door wie is <?>
hiernaar verwezen?

- 1 huisarts, specialist
- 2 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3 werkgever
- 4 eigen initiatief <?>
- 5 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

INDIEN [Q181 , 4 , 8 , 9]

MEERVOUDIG

INDIEN [Q181 , 4 & Q1821 , 1]

VRAAG 186

G18.6 Wie betaalt de kosten hiervan?

- 1 werkgever
- 2 verzekering van werkgever
- 3 arbodienst
- 4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar/AWBZ
- 5 deels werkgever, deels <?>
- 6 uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 7 deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 8 anders, nl.:
- 9 weet niet \ wil niet zeggen

INDIEN [Q323 , 2] GA DOOR MET VRAAG 281

VRAAG 1810

INDIEN [# (Q402 , 1 & Q181 , 3)]

G18.10 Bent u van mening dat deze gesprekken
de werkhervatting van <?>
<?>?

- 1 ja
- 2 een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 281

G28.1 Heeft <?>

- voor zover u weet - gesprekken gehad
met een psycholoog of psychiater?

- 1 ja, gehad
- 2 ja, mee bezig
- 3 nee, maar aangevraagd \ gaat wel gebeuren
- 4 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 2821

G28.2 Denkt u dat het voor <?> goed zou zijn?

- 1 ja
- 2 nee
- 3 weet (nog) niet/misschien
- 9 wil niet zeggen

INDIEN [Q281 , 4 , 8 , 9]

VRAAG 2822

MEERVOUDIG
INDIEN [Q281 , 4 & Q2821 , 1]

G28.2a Waarom is dit niet gebeurd?
 (ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 is niet ter sprake geweest
- 2 <?> wilde niet
- 3 bedrijf gaf geen toestemming
- 4 financiering vormde een probleem
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

INDIEN [Q281 , 4 , 8 , 9] GA DOOR MET VRAAG 381

VRAAG 284

G28.4 Was deze afkomstig van het bedrijf, van de arbodienst, van het Riagg of was deze vrijgevestigd?

- 1 eigen bedrijf
- 2 arbodienst
- 3 Riagg
- 4 vrijgevestigd
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 285

G28.5 Door wie is <?>
 hiernaar verwezen?

- 1 huisarts, specialist
- 2 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3 werkgever
- 4 eigen initiatief <?>
- 5 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 286

G28.6 Wie betaalt de kosten hiervan?

- 1 werkgever
- 2 verzekering van werkgever
- 3 arbodienst
- 4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar/AWBZ
- 5 deels werkgever, deels <?>
- 6 uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 7 deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 8 anders, nl.:
- 9 weet niet \ wil niet zeggen

INDIEN [Q323 , 2] GA DOOR MET VRAAG 381

VRAAG 2810

INDIEN [# (Q402 , 1 & Q281 , 3)]

G28.10 Bent u van mening dat deze gesprekken de werkhervatting van <?> <?>?

- 1 ja
- 2 een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 381

G38.1 Zijn er gesprekken geweest met een bemiddelaar naar aanleiding van een conflict met <?> in de werksituatie?

- 1 ja, geweest
- 2 ja, mee bezig
- 3 nee, maar aangevraagd \ gaat wel gebeuren
- 4 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 3821

INDIEN [Q381 , 4 , 8 , 9]

G38.2 Denkt u dat het voor <?> goed zou zijn?

- 1 ja
- 2 nee
- 3 weet (nog) niet/misschien
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 3822

MEERVOUDIG
INDIEN [Q381 , 4 & Q3821 , 1]

G38.2a Waarom is dit niet gebeurd?
 (ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 is niet ter sprake geweest
- 2 <?> wilde niet
- 3 bedrijf gaf geen toestemming
- 4 financiering vormde een probleem
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

INDIEN [Q381 , 4 , 8 , 9] GA DOOR MET VRAAG 481

VRAAG 384

G38.4 Is deze bemiddelaar afkomstig van eigen bedrijf, arbodienst of daarin gespecialiseerd bedrijf?

- 1 eigen bedrijf
- 2 arbodienst
- 3 gespecialiseerd bedrijf (zoals mediation centrum)
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 385

G38.5 Wie heeft het initiatief genomen voor de bemiddeling?

- 1 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 2 werkgever
- 3 <?>
- 4 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 386

G38.6 Wie betaalt de kosten hiervan?

- 1 werkgever
- 2 verzekering van werkgever
- 3 arbodienst
- 4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar\AWBZ
- 5 deels werkgever, deels <?>
- 6 uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 7 deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 8 anders, nl.:
- 9 weet niet \ wil niet zeggen

VRAAG 389

G38.9 Hoe tevreden bent u over de activiteiten van de bemiddelaar?

INDIEN [# Q381 , 3]

- 1 tevreden
- 2 niet tevreden/niet ontevreden
- 3 ontevreden
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

INDIEN [Q323 , 2] GA DOOR MET VRAAG 481

VRAAG 3810

G38.10 Bent u van mening dat deze bemiddeling de werkhervatting van <?> <?>?

INDIEN [# (Q402 , 1 & Q381 , 3)]

- 1 ja
- 2 een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 481

G48.1 Heeft <?>

een cursus of therapie gevolgd, die erop gericht is om de klachten te verminderen of in de toekomst te voorkomen, bijv. rugschool, RSI-training, stresstraining of burnouttraining)?

- 1 ja, gehad
- 2 ja, mee bezig
- 3 nee, maar gaat binnenkort gebeuren
- 4 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 4821

G48.2 Denkt u dat het voor <?> goed zou zijn?

INDIEN [Q481 , 4 , 8 , 9]

- 1 ja
- 2 nee
- 3 weet (nog) niet\misschien
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 4822

G48.2a Waarom is dit niet gebeurd?

MEERVOUDIG
INDIEN [Q481 , 4 & Q4821 , 1]

- 1 is niet ter sprake geweest
- 2 <?> wilde niet
- 3 bedrijf gaf geen toestemming
- 4 financiering vormde een probleem
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

INDIEN [Q481 , 4 , 8 , 9] GA DOOR MET VRAAG 581

VRAAG 483

G48.3 Om welke cursus of therapie gaat het precies? (ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

MEERVOUDIG

- 1 rugschool
- 2 RSI-training
- 3 stresstraining, burnouttraining, timemanagement e.d.
- 4 fysiotherapie
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

VRAAG 484

G48.4 Wordt deze cursus gegeven door de arbodienst of een daarin gespecialiseerde instelling?

- 1 arbodienst
- 2 gespecialiseerde instelling
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 485

G48.5 Wie heeft het voorstel gedaan voor het volgen van deze therapie of cursus?

- 1 huisarts, specialist
- 2 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3 werkgever
- 4 <?>
- 5 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 486

G48.6 Wie betaalt de kosten hiervan?

- 1 werkgever
- 2 verzekering van werkgever
- 3 arbodienst
- 4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar\AWBZ
- 5 deels werkgever, deels <?>
- 6 uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 7 deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 8 anders, nl.:
- 9 weet niet \ wil niet zeggen

INDIEN [Q323 , 2] GA DOOR MET VRAAG 581

VRAAG 4810

G48.10 Bent u van mening dat deze therapie of cursus de werkhervatting van <?> <?>?

- 1 ja
- 2 een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 581

G58.1 Heeft <?>

een cursus of opleiding gevolgd die gericht is op een eventuele nieuwe functie binnen of buiten het bedrijf?

- 1 ja, gehad
- 2 ja, mee bezig
- 3 nee, maar gaat binnenkort gebeuren
- 4 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 5821

G58.2 Denkt u dat het voor <?> goed zou zijn?

- 1 ja
- 2 nee
- 3 weet (nog) niet/misschien
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 5822

G58.2a Waarom is dit niet gebeurd?

(ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 is niet ter sprake geweest
- 2 <?> wilde niet
- 3 bedrijf gaf geen toestemming
- 4 financiering vormde een probleem
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

INDIEN [Q581 , 4 , 8 , 9] GA DOOR MET VRAAG 681

VRAAG 583

G58.3 Om welke cursus of opleiding gaat het precies?

- 1 computercursus, automatiseringscursus
- 2 anders, nl.:
- 3 weet niet
- 4 wil niet zeggen

VRAAG 585

G58.5 Door wie is <?>

naar deze opleiding verwezen?

- 1 huisarts, specialist
- 2 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3 werkgever
- 4 eigen initiatief <?>
- 5 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 586

G58.6 Wie betaalt de kosten van de opleiding?

- 1 werkgever
- 2 verzekering van werkgever
- 3 arbodienst
- 4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar\AWBZ
- 5 deels werkgever, deels <?>
- 6 uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 7 deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 8 anders, nl.:
- 9 weet niet \ wil niet zeggen

INDIEN [Q581 , 4 , 8 , 9]

MEERVOUDIG

INDIEN [Q581 , 4 & Q5821 , 1]

MEERVOUDIG

INDIEN [Q323 , 2] GA DOOR MET VRAAG 681
VRAAG 5810

G58.10 Bent u van mening dat deze opleiding de werkhervatting van <?> <?>?

- 1 ja
- 2 een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 681

G68.1 Heeft een arbeidsdeskundige of bedrijfsarts de werkplek van <?> bezocht om mogelijke aanpassingen te onderzoeken

- 1 ja
- 3 nee, maar gaat binnenkort gebeuren
- 4 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 6821

G68.2 Denkt u dat dit goed zou zijn?

- 1 ja
- 2 nee
- 3 weet (nog) niet/misschien
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 6822

G68.2a Waarom is dit niet gebeurd?
 (ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 is niet ter sprake geweest
- 2 <?> wilde niet
- 3 bedrijf gaf geen toestemming
- 4 financiering vormde een probleem
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

VRAAG 781

G78.1 Is het meubilair aangepast of heeft <?> hulpmiddelen gekregen waardoor <?> de dingen wel weer kan doen die <?> eerder, vanwege <?> klachten niet kon doen.

- 1 ja
- 3 nee, maar gaat binnenkort gebeuren
- 4 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

INDIEN [# (Q402 , 1 & Q581 , 3)]

INDIEN [Q681 , 4 , 8 , 9]

MEERVOUDIG
INDIEN [Q681 , 4 & Q6821 , 1]

VRAAG 7821

G78.2 Denkt u dat het voor <?> goed zou zijn?

- 1 ja
- 2 nee
- 3 weet (nog) niet/misschien
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 7822

G78.2a Waarom is dit niet gebeurd?
 (ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 is niet ter sprake geweest
- 2 <?> wilde niet
- 3 bedrijf gaf geen toestemming
- 4 financiering vormde een probleem
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

INDIEN [Q781 , 4 , 8 , 9] GA DOOR MET VRAAG 901

VRAAG 783

G78.3 Waar gaat het precies om?
 (ENQ: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 aangepast meubilair
- 2 aanpassingen aan de PC (muis, toetsenbord, polssteuningen, software e.d.)
- 3 communicatiehulpmiddel
- 4 vervoershulpmiddel
- 5 anders, nl.:
- 6 weet niet
- 7 wil niet zeggen

VRAAG 785

G78.5 Wie heeft het initiatief genomen voor deze aanpassing?

- 1 huisarts, specialist
- 2 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewerker
- 3 werkgever
- 4 eigen initiatief <?>
- 5 anders, nl.:
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

INDIEN [Q781 , 4 , 8 , 9]

MEERVOUDIG
INDIEN [Q781 , 4 & Q7821 , 1]

MEERVOUDIG

VRAAG 786

G78.6 Wie betaalt de kosten van de aanpassing?

- 1 werkgever
- 2 verzekering van werkgever
- 3 arbodienst
- 4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekeraar/AWBZ
- 5 deels werkgever, deels <?>
- 6 uitvoeringsinstelling \ Rea-subsidie
- 7 deels werkgever, deels subsidie van uitvoeringsinstelling\Rea
- 8 anders, nl.:
- 9 weet niet \ wil niet zeggen

VRAAG 787

G78.7 Hoeveel maanden geleden heeft <?>

de aanpassing gekregen?

(ENQ.: button [WEET NIET] en [WIL NIET ZEGGEN])

VRAAG 7810

G78.10 Bent u van mening dat deze aanpassing

de werkhervatting van <?>

<?>?

- 1 ja
- 2 een beetje
- 3 nee
- 8 weet niet
- 9 wil niet zeggen

VRAAG 901

Ten slotte nog een paar vragen over contact met de uitvoeringsinstelling.

G9.1 Heeft u of iemand anders van uw bedrijf contact gehad met <?>

in het kader van het ziekteverzuim van <?>?

- 1 ja
- 2 nee
GA DOOR MET VRAAG 996
- 8 weet niet
GA DOOR MET VRAAG 996
- 9 wil niet zeggen
GA DOOR MET VRAAG 996

GETAL
INDIEN [# Q781 , 3]

INDIEN [# Q402 , 1 & Q781 , 3]

VRAAG 902

G9.2 Over welke zaken is er met <?>

contact geweest?

(ENQ.: meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 of er bij <?> sprake was van ziekte (een "second opinion")?
- 2 of werkaanpassingen in uw bedrijf mogelijk zijn voor <?>?
- 3 of er passend werk is bij uw bedrijf voor <?>?
- 4 voor het inschatten van de belastbaarheid van <?>?
- 5 over het voorlopig of definitief reïntegratieplan?
- 6 over de aanvraag van de WAO-keuring?
- 7 over REA-subsidies voor behandelingen of aanpassingen voor <?>?
- 8 om informatie te krijgen over mogelijke financiële gevolgen van de ziekte van <?> voor het bedrijf? (bijvoorbeeld PEMBA-premie).
- 9 om ander advies te krijgen over sociale verzekeringen?
- 10 anders, nl.:
- 11 weet niet
- 12 wil niet zeggen

VRAAG 996

Wij willen vragen of wij u in mei of

juni 2002 opnieuw mogen benaderen. Dat gesprek zal dan gaan over het verloop van de ziekte en reïntegratie van <?>

in het nu komende half jaar.

- 1 kan opnieuw benaderd worden
- 2 wil NIET opnieuw benaderd worden
GA DOOR MET VRAAG 998

VRAAG 997

Mag ik dan uw naam noteren?

OPEN

VRAAG 9971

Tot slot: heeft u nog opmerkingen over ons gesprek, wilt u er nog iets aan toevoegen?

- 1 ja
- 2 nee

VRAAG 998

Mag ik u hartelijk bedanken voor uw medewerking.

- 1 type een 1 bij geslaagd gesprek
EINDE GESPREK, GESLAAGD

VRAAG 999

Mag ik u hartelijk bedanken.

- 2 type een 2 bij niet geslaagd gesprek
EINDE GESPREK, NON-RESPONSE "E"

Bijlage 1f - rechte tellingen eerste werkgeversmeting

g101

	G1.1 contactpersoon	
	Aantal	%
1 ja	94	84%
2 gedeeltelijk	16	14%
3 nee	2	2%
N	112	100%

g103

	G1.3 functie contactpersoon	
	Aantal	%
1 directeur/bedrijfsleider	3	17%
2 lijnmanager/leidinggevende	7	39%
3 personeelsfunctionaris	5	28%
4 anders, nl.:	3	17%
N	18	100%

g104

	G1.4 deze persoon kunnen interviewen	
	Aantal	%
2 nee	2	100%
N	2	100%

g105

	G1.5 uw functie in uw bedrijf	
	Aantal	%
1 directeur/bedrijfsleider	17	15%
2 lijnmanager/leidinggevende	34	30%
3 personeelsfunctionaris	30	27%
4 anders, nl.:	31	28%
N	112	100%

g106

	G1.6 direct leidinggevende van <?>?	
	Aantal	%
1 ja	68	61%
2 nee	44	39%
N	112	100%

g107

	G1.7 welke arbodienst bedrijf contract afgesloten	
	Aantal	%
1 AMG (Arbo Management Groep)	6	6%
2 ArboDuo/SFB ArboDuo	4	4%
3 ArboNed	14	14%
4 ArboNoord	13	13%
5 ArboUnie	31	31%
6 Commit/Commit Arbo	4	4%
7 Maetis/Maetis Arbo	14	14%
8 Relan/Relan Arbo	2	2%
9 interne arbodienst	2	2%
10 anders, nl.:	9	9%
N	99	100%

g110

	G1.10 sinds mei 2001 steeds dezelfde bedrijfsarts	
	Aantal	%
1 dezelfde bedrijfsarts	93	85%
2 2 bedrijfsartsen	14	13%
3 3+ bedrijfsartsen	2	2%
N	109	100%

g111

	G1.11 in algemeen ... over ondersteuning arbodienst	
	Aantal	%
1 tevreden	53	51%
2 neutraal	30	29%
3 ontevreden	21	20%
N	104	100%

g112

	G1.12 soort contract met de arbodienst	
	Aantal	%
0 vast dienstenpakket	5	7%
1 basisabonnement	21	29%
2 uitgebreider	43	60%
3 anders, nl.:	3	4%
N	72	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g113

	G1.13 betaalt zieke werknemers ...	
	Aantal	%
1 70 procent	10	10%
2 soms > 70 procent	5	5%
3 altijd > 70 procent	10	10%
4 het volledige loon	74	75%
N	99	100%

g115

	G1.15 functionerings-beoordelingsgesprekken	
	Aantal	%
1 ja	100	89%
2 nee	12	11%
N	112	100%

g116 + g117

	G1.16 mogelijkheden opleidingen te volgen		G1.17 stimuleert loopbaanontwikkeling	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	104	93%	72	65%
2 enigszins	6	5%	29	26%
3 nee	2	2%	10	9%
N	112	100%	111	100%

g118

	G1.18 procedures rond ziekteverzuim op papier	
	Aantal	%
1 ja	105	95%
2 nee	6	5%
N	111	100%

g119

	G1.19: directielocaliemanager		G1.19: direct leidinggevende		G1.19: medewerker P&O	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	96	90%	33	29%	104	93%
1 genoemd	11	10%	79	71%	8	7%
N	107	100%	112	100%	112	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g119

	G1.19: bedrijfsarts (arbodienst)		G1.19: receptie/secretariaat		G1.19: anders, nl.:	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	111	99%	73	65%	102	91%
1 genoemd	1	1%	39	35%	10	9%
N	112	100%	112	100%	112	100%

g119

	G1.19: weet niet		G1.19: wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	112	100%	112	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%
N	112	100%	112	100%

g120 + g121

	G1.20 zieke werknemer tijdelijk aangepast werk		G1.21 werkplek kan worden verbeterd	
	Aantal	%	Aantal	%
1 meestal	97	87%	91	82%
2 bepaalde gevallen	12	11%	13	12%
3 nooit	3	3%	7	6%
N	112	100%	111	100%

g122

	G1.22 welzijn werknemers belangrijker dan elders	
	Aantal	%
1 belangrijker dan in andere bedrijven	38	40%
2 even belangrijk als in andere bedrijven	57	60%
N	95	100%

g124

	G1.24 vervanger aangesteld	
	Aantal	%
1 ja	67	60%
2 nee	45	40%
N	112	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g123

	G1.23 in het algemeen vervangers aangesteld	
	Aantal	%
1 ja	50	45%
2 wisselend	41	37%
3 nee	20	18%
N	111	100%

g125

	G1.25 verzekerd voor risico loondoorbetaling	
	Aantal	%
1 ja	38	46%
2 nee	42	51%
3 anders	3	4%
N	83	100%

g126

	G1.26 soort verzekering	
	Aantal	%
1 conventionele verzekering zonder eigen r	9	38%
2 verzekering met eigen r risicoperiode per	10	42%
3 stop loss verzekering	3	13%
4 anders nl.	2	8%
N	24	100%

g130

	G1.30 hoogte van het ziekteruizum	
	Aantal	%
1 ja	56	51%
2 enigszins	21	19%
3 nee	33	30%
N	110	100%

g131

	G1.31 sprake van personeelstekort	
	Aantal	%
1 ja	42	38%
2 enigszins	19	17%
3 nee	51	46%
N	112	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g132

	G1.32 bedrijf heeft sociaal-medisch team	
	Aantal	%
1 ja	87	79%
2 nee	23	21%
N	110	100%

g133

	G1.33 ervaringen aangewend op beleidsniveau	
	Aantal	%
1 ja	71	66%
2 enigszins	21	20%
3 nee	15	14%
N	107	100%

g134

	G1.34 financieel-economische positie bedrijf	
	Aantal	%
1 goed	65	61%
2 redelijk	29	27%
3 matig of slecht	13	12%
N	107	100%

g135

	G1.35 door ziekteruizum werkdruk collega's hoger	
	Aantal	%
1 ja	59	54%
2 enigszins	13	12%
3 nee	38	35%
N	110	100%

g136 + g137 + g138

	G1.36 bleef er door de ziekte van <?> werk liggen		G1.37 is <?> onmisbaar voor uw bedrijf		G1.38 ziekteruizum <?> grote financiële gevolgen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	39	35%	31	28%	21	19%
2 enigszins	13	12%	9	8%	19	18%
3 nee	58	53%	71	64%	68	63%
N	110	100%	111	100%	108	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g2012

	G2.1 reden ziekmelding mei 2001	
	Aantal	%
1 klachten aan het bewegingsapparaat (hern)	23	35%
2 psychische aandoening, zoals overspannen	18	28%
3 hart- en vaatziekten (hartinfarct, hoge	3	5%
4 zwangerschapscomplicaties	2	3%
5 overige klachten nl.:	19	29%
N	65	100%

g202

	G2.2 aandoening een gevolg van het werk	
	Aantal	%
1 ja, hoofdzakelijk gevolg van <?> werk	3	3%
2 ja, voor een deel gevolg van <?> werk	25	23%
3 nee, geen gevolg van <?> werk	81	74%
N	109	100%

g203

	G2.3: werkdruk, werkstress		G2.3: lichamelijke zwaarte van het werk		G2.3: langdurig werken met een computer	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	24	86%	20	71%	26	93%
1 genoemd	4	14%	8	29%	2	7%
N	28	100%	28	100%	28	100%

g203

	G2.3: repeterend werk		G2.3: blootstelling aan schadelijke stoffen		G2.3: conflict met de leiding	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	25	89%	28	100%	26	93%
1 genoemd	3	11%	0	0%	2	7%
N	28	100%	28	100%	28	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g203

	G2.3: conflict met collega's		G2.3: gepest worden door leiding/collega's		G2.3: seksuele intimidatie/agressie leiding/collega's	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	27	96%	28	100%	28	100%
1 genoemd	1	4%	0	0%	0	0%
N	28	100%	28	100%	28	100%

g203

	G2.3: seksuele intimidatie/agressie cliënten		G2.3: emotionele zwaarte van het werk		G2.3: bedrijfsongeval	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	28	100%	27	96%	27	96%
1 genoemd	0	0%	1	4%	1	4%
N	28	100%	28	100%	28	100%

g203

	G2.3: geweldsmisdrijf		G2.3: anders, nl.:		G2.3: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	28	100%	16	57%	28	100%
1 genoemd	0	0%	12	43%	0	0%
N	28	100%	28	100%	28	100%

g203

	G2.3: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	28	100%
1 genoemd	0	0%
N	28	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g204

	G2.4 indruk de privé-situatie een rol speelde	
	Aantal	%
1 ja, hoofdzakelijk gevolg van de privé-si	14	13%
2 ja, voor een deel gevolg van de privé-si	19	18%
3 nee, geen gevolg van de privé-situatie	73	69%
N	106	100%

g206

	G2.6 momenteel de gezondheidstoestand van <?>	
	Aantal	%
1 goed	43	40%
2 matig	50	46%
3 slecht	15	14%
N	108	100%

g311 + g312 + g313 + g314 + g315 + g316

	G3.11 lichamelijk zwaar werk		G3.12 onder hoge tijdsdruk werken		G3.13 zelf beslissen hoe werk uitvoerde	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 regelmatig	27	24%	25	23%	71	65%
2 soms	18	16%	37	33%	28	25%
3 niet ooit	67	60%	49	44%	11	10%
N	112	100%	111	100%	110	100%

g311 + g312 + g313 + g314 + g315 + g316

	G3.14 onderlinge sfeer op het werk goed		G3.15 wel eens s avonds/s nachts gewerkt		G3.16 emotioneel veeleisend?	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 regelmatig	97	87%	21	20%	16	15%
2 soms	10	9%	22	21%	35	32%
3 niet ooit	4	4%	62	59%	59	54%
N	111	100%	105	100%	110	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g318 + g319

	G3.18 vaak ziek gemeld		G3.19 eerder langere periode ziek gemeld	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	32	31%	34	33%
2 nee	70	69%	69	67%
N	102	100%	103	100%

g322

	G3.22 functioneren periode voor ziekmelding	
	Aantal	%
1 minder goed dan gemiddeld	15	13%
2 gemiddeld	63	56%
3 beter dan gemiddeld	34	30%
N	112	100%

g323

	G3.23 nog bij u in dienst	
	Aantal	%
1 ja, in dienst	108	96%
2 nee, dienstverband is beëindigd	4	4%
N	112	100%

g324

	G3.24 hoe dienstverband beëindigd	
	Aantal	%
1 tijdelijk contract liep af	2	50%
2 ontslag genomen	2	50%
N	4	100%

g402

	G4.2 op dit moment in uw bedrijf aan het werk	
	Aantal	%
1 ja	71	66%
2 nee	37	34%
N	108	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g403 + g404

	G4.3 na ziekmelding in mei 2001 nog gewerkt		G4.4 toen volledig zijn oude werk	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	17	41%	3	18%
2 nee	24	59%	14	82%
N	41	100%	17	100%

g405

	G4.5: werkte op therapeutische basis		G4.5: werkte minder uren		G4.5: werk was minder belastend	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	7	50%	5	36%	9	64%
1 genoemd	7	50%	9	64%	5	36%
N	14	100%	14	100%	14	100%

g405

	G4.5: werkte in andere functie		G4.5: anders, nl.:		G4.5: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	12	86%	13	93%	14	100%
1 genoemd	2	14%	1	7%	0	0%
N	14	100%	14	100%	14	100%

g405

	G4.5: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	14	100%
1 genoemd	0	0%
N	14	100%

g409

	G4.9 nu weer volledig zijn oude werk	
	Aantal	%
1 ja	31	44%
2 nee	40	56%
N	71	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g410

	G4.10: werkt op therapeutische basis		G4.10: werkt minder uren		G4.10: werk is minder belastend	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	26	65%	15	38%	28	70%
1 genoemd	14	35%	25	63%	12	30%
N	40	100%	40	100%	40	100%

g410

	G4.10: werkt in andere functie		G4.10: anders, nl.:		G4.10: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	33	83%	36	90%	40	100%
1 genoemd	7	18%	4	10%	0	0%
N	40	100%	40	100%	40	100%

g410

	G4.10: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	40	100%
1 genoemd	0	0%
N	40	100%

g411

	G4.11 tijdelijke of definitieve aanpassing	
	Aantal	%
1 definitieve aanpassing	8	21%
2 tijdelijke aanpassing	31	79%
N	39	100%

g413

	G4.13 afspraken definitieve wijze werkhervatting	
	Aantal	%
1 ja	10	32%
2 nee	21	68%
N	31	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g414

	G4.14: op termijn volledige werkhervatting		G4.14: op termijn oude werk aanpassing/minder uren		G4.14: op termijn ander werk eigen werkgever	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	2	20%	9	90%	10	100%
1 genoemd	8	80%	1	10%	0	0%
N	10	100%	10	100%	10	100%

g414

	G4.14: gaat zoeken naar andere werkgever		G4.14: wordt op termijn ontslagen		G4.14: neemt op termijn zelf ontslag	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	10	100%	10	100%	10	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	10	100%	10	100%	10	100%

g414

	G4.14: anders, nl.:		G4.14: weet niet		G4.14: wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	8	80%	10	100%	10	100%
1 genoemd	2	20%	0	0%	0	0%
N	10	100%	10	100%	10	100%

g416

	G4.16 werken voorlopig zal kunnen volhouden	
	Aantal	%
1 verwacht dat <?> het werken volhoudt	56	79%
2 onzeker, weet niet	7	10%
3 grote kans op uitval aanwezig	8	11%
N	71	100%

g417

	G4.17 huidige functioneren	
	Aantal	%
1 minder goed dan gemiddeld	10	14%
2 gemiddeld	43	61%
3 beter dan gemiddeld	17	24%
N	70	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g418

	G4.18 aandacht besteed aan de nazorg	
	Aantal	%
1 ja	56	79%
2 nee	15	21%
N	71	100%

g419

	G4.19: van directie/localiemanager		G4.19: van direct leidinggevende		G4.19: van personeelsfunctionaris	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	47	89%	16	29%	44	79%
1 genoemd	6	11%	40	71%	12	21%
N	53	100%	56	100%	56	100%

g419

	G4.19: van bedrijfsarts		G4.19: anders, nl.:		G4.19: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	46	82%	42	75%	56	100%
1 genoemd	10	18%	14	25%	0	0%
N	56	100%	56	100%	56	100%

g419

	G4.19: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	56	100%
1 genoemd	0	0%
N	56	100%

g5011 + g5012

	G5.1-1 oude werk indien korter werken		G5.1-2 mogelijk dat <?> korter zou gaan werken	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	6	18%	7	78%
2 nee	28	82%	2	22%
N	34	100%	9	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g5013

	G5.1-3: praktisch niet haalbaar		G5.1-3: gaat in tegen bedrijfsbeleid		G5.1-3: stuit op financiële bezwaren	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	0	0%	2	100%	2	100%
1 genoemd	2	100%	0	0%	0	0%
N	2	100%	2	100%	2	100%

g5013

	G5.1-3: anders, nl.:		G5.1-3: weet niet		G5.1-3: wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	2	100%	2	100%	2	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	2	100%	2	100%	2	100%

g5021 + g5022

	G5.2-1 oude werk weer doen indien langzamer tempo		G5.2-2 mogelijk dat <?> in langzamer tempo gaat werken	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	5	15%	5	63%
2 nee	29	85%	3	38%
N	34	100%	8	100%

g5023

	G5.2-3: praktisch niet haalbaar		G5.2-3: gaat in tegen bedrijfsbeleid		G5.2-3: stuit op financiële bezwaren	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	0	0%	3	100%	3	100%
1 genoemd	3	100%	0	0%	0	0%
N	3	100%	3	100%	3	100%

g5023

	G5.2-3: anders, nl.:		G5.2-3: weet niet		G5.2-3: wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	3	100%	3	100%	3	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	3	100%	3	100%	3	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g5031 + g5032

	G5.3-1 oude werk weer doen als anderen deel overnemen		G5.3-2 mogelijk dat anderen een deel overnemen	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	7	20%	7	88%
2 nee	28	80%	1	13%
N	35	100%	8	100%

g5033

	G5.3-3: praktisch niet haalbaar		G5.3-3: gaat in tegen bedrijfsbeleid		G5.3-3: stuit op financiële bezwaren	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	0	0%	1	100%	1	100%
1 genoemd	1	100%	0	0%	0	0%
N	1	100%	1	100%	1	100%

g5033

	G5.3-3: anders, nl.:		G5.3-3: weet niet		G5.3-3: wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	1	100%	1	100%	1	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	1	100%	1	100%	1	100%

g5041 + g5042

	G5.4-1 oude werk weer doen met aangepast meubilair		G5.4-2 mogelijk dat <?> aangepast meubilair krijgt	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	3	9%	5	100%
2 nee	32	91%	0	0%
N	35	100%	5	100%

g5043

	G5.4-3: praktisch niet haalbaar		G5.4-3: gaat in tegen bedrijfsbeleid		G5.4-3: stuit op financiële bezwaren	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0	0	0%	0	0%	0	0%
N	0	0%	0	0%	0	0%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g5043

	G5.4-3: anders, nl.:		G5.4-3: weet niet		G5.4-3: wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	0	0%	0	0%	0	0%
2 nee	0	0%	0	0%	0	0%
N	0	0%	0	0%	0	0%

gg505 +g507

	G5.5 in een andere functie kunnen werken		G5.7 de gezondheid van <?> het toelaat	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	8	22%	18	82%
2 nee	29	78%	4	18%
N	37	100%	22	100%

g508

	G5.8 zag geen mogelijkheden meer	
	Aantal	%
2 binnen 3 maanden na de ziekmelding	2	50%
3 tussen 3 en 6 maanden na de ziekmelding	2	50%
N	4	100%

g509 +g511

	G5.9 nu ander werk kunnen doen bij andere werkgever		G5.11 toekomst ander werk bij andere werkgever	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	4	15%	4	50%
2 nee	23	85%	4	50%
N	27	100%	8	100%

g5122

	G5.12 wil graag weer aan het werk		G5.12 spant zich in om weer aan het werkte gaan		G5.12 vindt het vervelend om niet te werken	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	31	86%	26	72%	32	91%
2 enigszins	4	11%	7	19%	1	3%
3 nee	1	3%	3	8%	2	6%
N	36	100%	36	100%	35	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g5122

	G5.12 is op zoek naar werk dat hij kan doen		G5.12 vindt het prettig om niet te hoeven werken	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	12	33%	4	12%
2 enigszins	2	6%	3	9%
3 nee	22	61%	27	79%
N	36	100%	34	100%

g514

	G5.14 redenen om u in te spannen voor reïntegratie	
	Aantal	%
1 ja, om meer in te spannen dan gebruikelijk	18	51%
2 ja, om minder in te spannen dan gebruikelijk	1	3%
3 nee	16	46%
N	35	100%

g5162

	G5.16 wilde graag weer aan het werk		G5.16 spande zich in om weer aan het werk te gaan		G5.16 vond het vervelend om niet te kunnen werken	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja, in sterke mate	52	70%	49	68%	57	79%
2 ja, enigszins	18	24%	18	25%	12	17%
3 nee	4	5%	5	7%	3	4%
N	74	100%	72	100%	72	100%

g5162

	G5.16 was op zoek naar werk dat hij kon doen		G5.16 vond het prettig om niet te hoeven werken	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja, in sterke mate	22	31%	2	3%
2 ja, enigszins	13	19%	11	16%
3 nee	35	50%	54	81%
N	70	100%	67	100%

g6011 + g6013

	G6.1-1 heeft u tijdens ziekte nog contact gehad		G6.1-3 iemand anders in kader verzuimbegeleiding	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	100	89%	54	52%
2 nee	12	11%	49	48%
N	112	100%	103	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g604

	G6.4 initiatief genomen voor het contact	
	Aantal	%
1 <?> (werknemer zelf)	8	7%
2 respondent zelf (werkgever)	46	42%
3 beiden ongeveer even vaak	56	51%
N	110	100%

g605

	G6.5 wanneer heeft u contact gehad	
	Aantal	%
1 vooral in de eerste drie maanden, later	23	21%
2 in de eerste drie maanden minder, maar i	10	9%
3 gedurende de hele ziekteperiode evenveel	71	65%
4 anders, nl.:	5	5%
N	109	100%

g606

	G6.6 aantal contacten met <?>	
	Aantal	%
1 goed/voldoende	91	83%
2 te veel	2	2%
3 te weinig	17	15%
N	110	100%

g6061

	G6.6-1 aantal contacten met <?>	
	Aantal	%
2 te weinig	1	100%
N	1	100%

g6071

	G6.7-1 onder druk gezet om snel aan het werk te gaan	
	Aantal	%
1 ja	1	1%
2 ja, enigszins	13	12%
3 nee	97	87%
N	111	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g6082

	G6.8 verband klachten en werk		G6.8 verband klachten en prive-situatie		G6.8 volgen cursus of therapie	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	75	69%	54	49%	44	41%
2 nee	34	31%	56	51%	64	59%
N	109	100%	110	100%	108	100%

g6082

	G6.8 werk geleidelijk, in minder uren, hervatten		G6.8 taken of functie aan te passen		G6.8 werkplek aan te passen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	87	78%	57	52%	28	26%
2 nee	24	22%	52	48%	81	74%
N	111	100%	109	100%	109	100%

g6082

	G6.8 omscholing of nascholing	
	Aantal	%
1 ja	10	9%
2 nee	100	91%
N	110	100%

g609

	G6.9 tevreden over de inhoud van de contacten	
	Aantal	%
1 tevreden	87	80%
2 neutraal	18	17%
3 ontevreden	4	4%
N	109	100%

g6102 + g6103

	G6.10-2 op een goede manier heeft begeleid		G6.10-3 voldoende ingezet voor reïntegratie	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	83	78%	80	74%
2 ja, enigszins	18	17%	14	13%
3 nee	6	6%	14	13%
N	107	100%	108	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g611

	G6.11 wijze waarop gehandeld tijdens ziekte	
	Aantal	%
1 tevreden	90	83%
2 neutraal	12	11%
3 ontevreden	7	6%
N	109	100%

g612

	G6.12 mate een belemmering voor terugkeer	
	Aantal	%
1 geen enkele belemmering	2	33%
2 kleine belemmering	1	17%
3 grote belemmering	3	50%
N	6	100%

g613

	G6.13 arbeidsconflict ontstaan	
	Aantal	%
1 ja, voor de ziekteperiode	5	4%
2 ja, tijdens de ziekteperiode	2	2%
3 ja, zowel voor als tijdens de ziekteperi	3	3%
4 nee	102	91%
N	112	100%

g614

	G6.14 collega's tijdens ziekte contact gehouden	
	Aantal	%
1 veel	42	44%
2 af en toe	44	46%
3 niet	9	9%
N	95	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g615

	G6.15 vooral in de eerste drie maanden of later ook	
	Aantal	%
1 vooral in de eerste drie maanden, later	11	14%
2 in de eerste drie maanden minder, maar l	7	9%
3 gedurende de hele ziekteperiode evenveel	60	76%
4 anders, nl.:	1	1%
N	79	100%

g7011 +g7013

	G7.1-1 contacten met de bedrijfsarts		G7.1-3 iemand anders bedrijf contact met de bedrijfsarts	
	Aantal	%	Aantal	%
1 ja	82	75%	48	45%
2 nee	28	25%	59	55%
N	110	100%	107	100%

g704

	G7.4 aantal contacten met de bedrijfsarts	
	Aantal	%
1 goedvoldoende	77	84%
3 te weinig	15	16%
N	92	100%

g7041

	G7.4-1 aantal contacten met de bedrijfsarts	
	Aantal	%
1 goedvoldoende	5	42%
2 te weinig	7	58%
N	12	100%

g706

	G7.6 in overleg met u werkaanpassing nagegaan	
	Aantal	%
1 ja	47	57%
2 nee	36	43%
N	83	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g707

	G7.7: kan minder uren werken		G7.7: kan lichter werk doen		G7.7: kan werken na aanpassing van de werkplek	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	21	45%	38	81%	30	64%
1 genoemd	26	55%	9	19%	17	36%
N	47	100%	47	100%	47	100%

g707

	G7.7: gezondheid laat aangepast werk (nog) niet toe		G7.7: anders, nl.:		G7.7: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	41	87%	40	85%	46	98%
1 genoemd	6	13%	7	15%	1	2%
N	47	100%	47	100%	47	100%

g707

	G7.7: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	47	100%
1 genoemd	0	0%
N	47	100%

g708

	G7.8 daadwerkelijk aangepast ging werken	
	Aantal	%
1 ja	33	83%
2 nee	7	18%
N	40	100%

g709

	G7.9: bleek praktisch niet mogelijk		G7.9: wilde niet meewerken		G7.9: gezondheid verslechterde	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	4	57%	7	100%	7	100%
1 genoemd	3	43%	0	0%	0	0%
N	7	100%	7	100%	7	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g709

	G7.9: anders, nl.:		G7.9: weet niet		G7.9: wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	3	43%	7	100%	7	100%
1 genoemd	4	57%	0	0%	0	0%
N	7	100%	7	100%	7	100%

g711

	G7.11 met bedrijfsarts ANDERE werkgever besproken	
	Aantal	%
1 ja, op mijn initiatief	4	5%
3 nee	80	95%
N	84	100%

g717

	G7.17 hoe tevreden bent u over begeleiding	
	Aantal	%
1 tevreden	68	67%
2 neutraal	27	26%
3 ontevreden	7	7%
N	102	100%

g718

	G7.18 door de bedrijfsarts ondersteund	
	Aantal	%
1 ja, zeker	50	48%
2 ja, enigszins	26	25%
3 nee	28	27%
N	104	100%

g719

	G7.19 had bedrijfsarts meer kunnen doen	
	Aantal	%
1 ja	24	24%
2 nee	77	76%
N	101	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g720

	G7.20: doorverwijzen		G7.20: suggesties aangepast werk		G7.20: meer begeleiding geven	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	19	79%	19	79%	16	67%
1 genoemd	5	21%	5	21%	8	33%
N	24	100%	24	100%	24	100%

g720

	G7.20: meer stimuleren om te gaan werken		G7.20: anders, nl.:		G7.20: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	20	83%	16	67%	23	96%
1 genoemd	4	17%	8	33%	1	4%
N	24	100%	24	100%	24	100%

g720

	G7.20: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	24	100%
1 genoemd	0	0%
N	24	100%

g721

	G7.21 zowel belang werkgever als werknemer	
	Aantal	%
1 ja, beide belangen	86	84%
3 nee, handelde vooral in belang <?>	16	16%
N	102	100%

g722

	G7.22 reïntegratieplan gezien	
	Aantal	%
1 ja	41	37%
2 nee	70	63%
N	111	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g723

	G7.23 overleg gehad met wn of bedrijfsarts	
	Aantal	%
1 ja, met <?>	18	17%
2 ja, met de bedrijfsarts	8	8%
3 ja, met beiden	15	14%
4 nee, met geen van beiden	65	61%
N	106	100%

g724

	G7.24 eens met de inhoud van reïntegratieplan	
	Aantal	%
1 ja	44	98%
2 nee	1	2%
N	45	100%

g725

	G7.25 heeft <?> moeten wachten op behandeling	
	Aantal	%
1 ja, inmiddels behandeld \ in behandeling	33	33%
2 ja, wacht nog steeds op behandeling	6	6%
3 nee	61	61%
N	100	100%

g726

	G7.26 iets gedaan om wachtijd te verkorten	
	Aantal	%
1 ja, het bedrijf zelf	8	25%
2 ja, de bedrijfsarts	2	6%
3 nee	22	69%
N	32	100%

g727

	G7.27 gelukt om wachtijd te verkorten	
	Aantal	%
1 ja	6	86%
2 nee	1	14%
N	7	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g181

	G18.1 <?> gesprekken gehad met maatschappelijk werk	
	Aantal	%
1 ja, gehad	11	11%
2 ja, mee bezig	8	8%
3 nee, maar aangevraagd \ gaal wel gebeure	1	1%
4 nee	77	79%
N	97	100%

g1821

	G18.2 voor <?> goed zou zijn	
	Aantal	%
1 ja	22	25%
2 nee	53	60%
3 anders	13	15%
N	88	100%

g1822

	G18.2a: is niet ter sprake geweest		G18.2a: <?> wilde niet		G18.2a: bedrijf gaf geen toestemming	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	10	63%	13	81%	16	100%
1 genoemd	6	38%	3	19%	0	0%
N	16	100%	16	100%	16	100%

g1822

	G18.2a: financiering vormde een probleem		G18.2a: anders, nl.:		G18.2a: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	16	100%	13	81%	11	69%
1 genoemd	0	0%	3	19%	5	31%
N	16	100%	16	100%	16	100%

g1822

	G18.2a: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	16	100%
1 genoemd	0	0%
N	16	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g184

	G18.4 maatschappelijk werk van ...	
	Aantal	%
1 eigen bedrijf	3	18%
2 arbodienst	6	35%
3 algemeen	7	41%
4 ziekenhuis	1	6%
N	17	100%

g185

	G18.5 door wie is <?> hiernaar verwezen?	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	6	33%
2 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewer	5	28%
3 werkgever	3	17%
4 eigen initiatief <?>	4	22%
N	18	100%

g186

	G18.6 wie betaalt de kosten hiervan?	
	Aantal	%
1 werkgever	8	42%
2 verzekering van werkgever	1	5%
4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenve r	7	37%
7 deels werkgever, deels subsidie van uitv	1	5%
8 anders, nl.:	2	11%
N	19	100%

g1810

	G18.10 deze gesprekken de werkhervatting bevordert	
	Aantal	%
1 ja	8	50%
2 een beetje	4	25%
3 nee	4	25%
N	16	100%

g281

	G28.1 gesprekken gehad met psycholoog/psychiater	
	Aantal	%
1 ja, gehad	12	12%
2 ja, mee bezig	10	10%
3 nee, maar aangevraagd \ gaat wel gebeure	1	1%
4 nee	77	77%
N	100	100%

g2821

	G28.2 voor <?> goed zou zijn	
	Aantal	%
1 ja	13	15%
2 nee	57	67%
3 weet (nog) niet/missschien	15	18%
N	85	100%

g2822

	G28.2a: is niet ter sprake geweest		G28.2a: <?> wilde niet		G28.2a: bedrijf gaf geen toestemming	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	6	75%	6	75%	8	100%
1 genoemd	2	25%	2	25%	0	0%
N	8	100%	8	100%	8	100%

g2822

	G28.2a: financiering vormde een probleem		G28.2a: anders, nl.:		G28.2a: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	8	100%	6	75%	5	63%
1 genoemd	0	0%	2	25%	3	38%
N	8	100%	8	100%	8	100%

g2822

	G28.2a: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	8	100%
1 genoemd	0	0%
N	8	100%

g284

	G28.4 afkomstig van ...	
	Aantal	%
2 arbodienst	3	15%
3 Riagg	6	30%
4 vrijgevestigd	11	55%
N	20	100%

g285

	G28.5 door wie is <?> hiernaar verwezen?	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	9	43%
2 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewer	4	19%
3 werkgever	3	14%
4 eigen initiatief <?>	3	14%
5 anders, nl.:	2	10%
N	21	100%

g286

	G28.6 wie betaalt de kosten hiervan?	
	Aantal	%
1 werkgever	1	6%
4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenver	13	81%
5 deels werkgever, deels <?>	1	6%
7 deels werkgever, deels subsidie van uitv	1	6%
N	16	100%

g2810

	G28.10 deze gesprekken de werkhervatting bevordert	
	Aantal	%
1 ja	9	53%
2 een beetje	6	35%
3 nee	2	12%
N	17	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g381

	G38.1 gesprekken met een bemiddelaar	
	Aantal	%
1 ja, geweest	4	4%
4 nee	106	96%
N	110	100%

g3821

	G38.2 voor <?> goed zou zijn?	
	Aantal	%
1 ja	2	2%
2 nee	92	86%
3 weet (nog) niet/misshien	13	12%
N	107	100%

g3822

	G38.2a: is niet ter sprake geweest		G38.2a: <?> wilde niet		G38.2a: bedrijf gaf geen toestemming	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	2	100%	2	100%	2	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	2	100%	2	100%	2	100%

g3822

	G38.2a: financiering vormde een probleem		G38.2a: anders, nl.:		G38.2a: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	2	100%	2	100%	0	0%
1 genoemd	0	0%	0	0%	2	100%
N	2	100%	2	100%	2	100%

g3822

	G38.2a: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	2	100%
1 genoemd	0	0%
N	2	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g384

	G38.4 afkomstig van ...	
	Aantal	%
1 eigen bedrijf	3	75%
3 gespecialiseerd bedrijf (zoals mediation)	1	25%
N	4	100%

g385

	G38.5 initiatief genomen voor de bemiddeling	
	Aantal	%
1 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewer	1	25%
2 werkgever	3	75%
N	4	100%

g386

	G38.6 wie betaalt de kosten hiervan	
	Aantal	%
1 werkgever	3	100%
N	3	100%

g389

	G38.9 activiteiten van de bemiddelaar	
	Aantal	%
1 tevreden	2	67%
2 neutraal	1	33%
N	3	100%

g3810

	G38.10 bemiddeling de werkhervatting bevordert	
	Aantal	%
2 een beetje	1	33%
3 nee	2	67%
N	3	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g481

	G48.1 cursus of therapie gevolgd	
	Aantal	%
1 ja, gehad	12	11%
2 ja, mee bezig	20	19%
3 nee, maar gaat binnenkort gebeuren	4	4%
4 nee	70	66%
N	106	100%

g4821

	G48.2 voor <?> goed zou zijn	
	Aantal	%
1 ja	11	15%
2 nee	50	67%
3 weet (nog) niet/misshien	14	19%
N	75	100%

g4822

	G48.2a: is niet ter sprake geweest		G48.2a: <?> wilde niet		G48.2a: bedrijf gaf geen toestemming	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	6	67%	7	78%	9	100%
1 genoemd	3	33%	2	22%	0	0%
N	9	100%	9	100%	9	100%

g4822

	G48.2a: financiering vormde een probleem		G48.2a: anders, nl.:		G48.2a: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	9	100%	7	78%	7	78%
1 genoemd	0	0%	2	22%	2	22%
N	9	100%	9	100%	9	100%

g483

	G48.3: rugschool		G48.3: RSI-training		G48.3: stress-/burnouttraining	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	33	92%	35	97%	33	92%
1 genoemd	3	8%	1	3%	3	8%
N	36	100%	36	100%	36	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g483

	G48.3: fysiotherapie		G48.3: anders, nl.:		G48.3: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	18	50%	23	64%	35	97%
1 genoemd	18	50%	13	36%	1	3%
N	36	100%	36	100%	36	100%

g483

	G48.3: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	36	100%
1 genoemd	0	0%
N	36	100%

g484

	G48.4 cursus gegeven door ...	
	Aantal	%
1 arbodienst	4	11%
2 gespecialiseerde instelling	31	89%
N	35	100%

g485

	G48.5 voorstel volgen van deze therapie	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	13	38%
2 bedrijfsarts of andere arbodienstmedewer	4	12%
3 werkgever	7	21%
4 <?>	6	18%
5 anders, nl.:	4	12%
N	34	100%

g486

	G48.6 wie betaalt de kosten hiervan	
	Aantal	%
1 werkgever	12	36%
4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenver	17	52%
5 deels werkgever, deels <?>	1	3%
8 anders, nl.:	3	9%
N	33	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g4810

	G48.10 deze therapie de werkhervatting bevordert	
	Aantal	%
1 ja	20	71%
2 een beetje	4	14%
3 nee	4	14%
N	28	100%

g581

	G58.1 cursus gevolgd gericht op eventuele nieuwe functie	
	Aantal	%
1 ja, gehad	4	4%
2 ja, mee bezig	3	3%
3 nee, maar gaat binnenkort gebeuren	2	2%
4 nee	101	92%
N	110	100%

g5821

	G58.2 voor <?> goed zou zijn?	
	Aantal	%
1 ja	13	13%
2 nee	78	77%
3 weet (nog) niet/misschien	10	10%
N	101	100%

g5822

	G58.2a: is niet ter sprake geweest		G58.2a: <?> wilde niet		G58.2a: bedrijf gaf geen toestemming	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	8	67%	11	92%	12	100%
1 genoemd	4	33%	1	8%	0	0%
N	12	100%	12	100%	12	100%

g5822

	G58.2a: financiering vormde een probleem		G58.2a: anders, nl.:		G58.2a: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	12	100%	6	50%	11	92%
1 genoemd	0	0%	6	50%	1	8%
N	12	100%	12	100%	12	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g5822

	G58.2a: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	12	100%
1 genoemd	0	0%
N	12	100%

g583

	G58.3: computer-/automatisering cursus		G58.3: anders, nl.:		G58.3: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	8	89%	1	11%	8	89%
1 genoemd	1	11%	8	89%	1	11%
N	9	100%	9	100%	9	100%

g585

	G58.5 door wie is <?> naar deze opleiding verwezen	
	Aantal	%
3 werkgever	4	50%
4 eigen initiatief <?>	3	38%
5 anders, nl.:	1	13%
N	8	100%

g586

	G58.6 wie betaalt de kosten van de opleiding	
	Aantal	%
1 werkgever	6	75%
4 <?> of eigen ziekenfonds/ziektekostenverzekering	1	13%
8 anders, nl.:	1	13%
N	8	100%

g5810

	G58.10 deze opleiding de werkhervatting bevordert	
	Aantal	%
1 ja	2	40%
3 nee	3	60%
N	5	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g681

	G68.1 bedrijfsarts werkplek bezocht	
	Aantal	%
1 ja	17	16%
4 nee	92	84%
N	109	100%

g6821

	G68.2 denkt u dat dit goed zou zijn	
	Aantal	%
1 ja	9	10%
2 nee	77	83%
3 weet (nog) niet/missschien	7	8%
N	93	100%

g6822

	G68.2a: is niet ter sprake geweest		G68.2a: <?> wilde niet		G68.2a: bedrijf gaf geen toestemming	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	4	57%	7	100%	7	100%
1 genoemd	3	43%	0	0%	0	0%
N	7	100%	7	100%	7	100%

g6822

	G68.2a: financiering vormde een probleem		G68.2a: anders, nl.:		G68.2a: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	7	100%	6	86%	4	57%
1 genoemd	0	0%	1	14%	3	43%
N	7	100%	7	100%	7	100%

g6822

	G68.2a: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	7	100%
1 genoemd	0	0%
N	7	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g781

	G78.1 meubilair aangepast/hulpmiddelen gekregen	
	Aantal	%
1 ja	21	20%
3 nee, maar gaat binnenkort gebeuren	2	2%
4 nee	83	78%
N	106	100%

g7821

	G78.2 voor <?> goed zou zijn	
	Aantal	%
1 ja	6	7%
2 nee	70	80%
3 weet (nog) niet/missschien	12	14%
N	88	100%

g7822

	G78.2a: is niet ter sprake geweest		G78.2a: <?> wilde niet		G78.2a: bedrijf gaf geen toestemming	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	3	75%	4	100%	4	100%
1 genoemd	1	25%	0	0%	0	0%
N	4	100%	4	100%	4	100%

g7822

	G78.2a: financiering vormde een probleem		G78.2a: anders, nl.:		G78.2a: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	4	100%	1	25%	4	100%
1 genoemd	0	0%	3	75%	0	0%
N	4	100%	4	100%	4	100%

g7822

	G78.2a: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	4	100%
1 genoemd	0	0%
N	4	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g783

	G78.3: aangepast meubilair		G78.3: aanpassingen aan de PC		G78.3: communicatiehulpmiddel	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	8	35%	12	52%	23	100%
1 genoemd	15	65%	11	48%	0	0%
N	23	100%	23	100%	23	100%

g783

	G78.3: vervoershulpmiddel		G78.3: anders, nl.:		G78.3: weet niet	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	23	100%	19	83%	23	100%
1 genoemd	0	0%	4	17%	0	0%
N	23	100%	23	100%	23	100%

g783

	G78.3: wil niet zeggen	
	Aantal	%
0 niet genoemd	23	100%
1 genoemd	0	0%
N	23	100%

g785

	G78.5 initiatief genomen voor deze aanpassing	
	Aantal	%
1 huisarts, specialist	1	4%
2 bedrijfsarts of andere arbdienstmedewer	6	26%
3 werkgever	9	39%
4 eigen initiatief <?>	3	13%
5 anders, nl.:	4	17%
N	23	100%

g786

	G78.6 wie betaalt de kosten van de aanpassing	
	Aantal	%
1 werkgever	18	95%
7 deels werkgever, deels subsidie van uitv	1	5%
N	19	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g7810

	G78.10 aanpassing de werkhervatting bevorderd	
	Aantal	%
0	0	0%
N	0	0%

g901

	G9.1 iemand van bedrijf contact gehad met uvi	
	Aantal	%
1 ja	36	38%
2 nee	59	62%
N	95	100%

g902

	G9.2: een "second opinion"		G9.2: werkaanpassingen		G9.2: passend werk	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	35	97%	34	94%	33	92%
1 genoemd	1	3%	2	6%	3	8%
N	36	100%	36	100%	36	100%

g902

	G9.2: inschatten belastbaarheid		G9.2: reïntegratieplan?		G9.2: aanvraag WAO-keuring	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	35	97%	25	69%	33	92%
1 genoemd	1	3%	11	31%	3	8%
N	36	100%	36	100%	36	100%

g902

	G9.2: REA-subsidies		G9.2: info financiële gevolgen		G9.2: ander advies sociale verzekeringen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	36	100%	36	100%	36	100%
1 genoemd	0	0%	0	0%	0	0%
N	36	100%	36	100%	36	100%

Rechte tellingen werkgeversmeting

g902

	G9.2: anders, nl.:		G9.2: weet niet		G9.2: wil niet zeggen	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 niet genoemd	28	78%	26	72%	35	97%
1 genoemd	8	22%	10	28%	1	3%
N	36	100%	36	100%	36	100%

g996

	mei of juni 2002 opnieuw benaderen	
	Aantal	%
1 kan opnieuw benaderd worden	102	91%
2 wil NIET opnieuw benaderd worden	10	9%
N	112	100%

g9971

	opmerkingen	
	Aantal	%
1 ja	34	35%
2 nee	63	65%
N	97	100%

Bijlage 2 - Vragenlijst bedrijfsartsen

Uitgangspunten bij de samenstelling van de vragenlijst voor bedrijfsartsen waren:

1. Bedrijfsartsen geven informatie die betrekking heeft op hun deskundigheid.
2. De vragen aan bedrijfsartsen komen zoveel mogelijk overeen met de vragen die aan werknemer en werkgever zijn gesteld. Dit betekent dat het perspectief van de bedrijfsarts voor deze vragen goed kan worden vergeleken met het perspectief van de werknemer en werkgever.

In de vragenlijst voor de bedrijfsartsen zijn de volgende onderwerpen opgenomen:

1. algemene vragen over de bedrijfsarts zelf.

Dit betreft vragen naar geslacht, leeftijd en werkervaring.

2. kenmerken van het werk van de werknemer vóór de ziekmelding.

Deze vragen komen overeen met de vragen aan de werkgever en werknemer. Aan de werknemer zijn meer vragen over dit onderwerp gesteld (meer vragen per construct) dan bij werkgever en bedrijfsarts. Verondersteld wordt dat de bedrijfsarts (indien hij het werk van de werknemer kent) een deskundigheidsoordeel kan geven over deze werkkenmerken.

3. diagnose en oorzaak van de aandoening bij de ziekmelding in mei 2001.

Diagnosecodes hebben direct betrekking op de deskundigheid van de bedrijfsarts. De vragen naar de oorzaak van de aandoening komen overeen met de vragen aan werknemer en werkgever. Ook hier wordt van de bedrijfsarts een deskundigheidsoordeel verwacht.

4. de huidige situatie van de werknemer.

Dit zijn vragen naar de feitelijke situatie die overeenkomen met de vragen aan werknemer en werkgever. Doordat de bedrijfsarts een dossier bijhoudt, zijn deze antwoorden wellicht meer betrouwbaar dan die van de werknemer of werkgever.

5. belemmerende en bevorderende factoren voor werkherhvatting.

Deze vragen zijn afkomstig van het VIP-onderzoek onder bedrijfsartsen (Anema, Blonk & Van Putten, 2000). Ook hier wordt een beroep gedaan op de deskundigheid van de bedrijfsarts.

6. contacten tussen bedrijfsarts en werknemer

7. contacten tussen bedrijfsarts en werkgever

Deze vragen betreffen het perspectief van de bedrijfsarts op het contact met de werknemer respectievelijk de werkgever en vormen een selectie van de vragen die aan de werknemer of werkgever zijn gesteld.

8. aard van de begeleiding en uitgevoerde interventies

De vragen naar de aard van de begeleiding zijn afgeleid van het VIP-onderzoek onder bedrijfsartsen (Anema et al., 2000). De vragen naar de uitgevoerde interventies komen overeen met die bij werkgevers en werknemers.

9. contact met de uitvoeringsinstelling

Deze vragen komen overeen met de betreffende vragen aan de werkgever.

10. werkherhvatting

Dit betreffen vragen die overeenkomen met vragen die gesteld zijn aan de werkgever.



Strikt vertrouwelijk

Vragenlijst Cohort-onderzoek langdurig zieke werknemers Bedrijfsarts

Datum:
26 februari 2002

Auteurs:
J.F. Ybema
P.G.W. Smulders
C. van Deursen

Onderzoeknummer: <respnr>

Deze vragenlijst betreft <de heer/mevrouw WN> van <bedrijf X>. Wij verzoeken u om het dossier van deze werknemer te gebruiken bij het invullen van de vragenlijst.

Datum van invullen van deze vragenlijst .. / .. /

Algemene vragen over uzelf

Bent u een man of een vrouw?

- ☐ man
☐ vrouw

Wat is uw leeftijd? ... jaar

Hoe lang werkt u als bedrijfsarts? ... jaar

Werk van WN vóór de ziekmelding

De volgende vragen hebben betrekking op het werk dat WN deed voor hij/zij zich in mei 2001 ziek meldde.

	regelmatig	soms	niet	weet niet
- Deed hij/zij lichamelijk zwaar werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Moest hij/zij onder hoge tijdsdruk werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Kon hij/zij zelf beslissen hoe hij/zij het werk uitvoerde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Was volgens u de onderlinge sfeer op het werk goed?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Heeft hij/zij in het jaar voor de ziekmelding's avonds of 's nachts gewerkt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Was het werk volgens u emotioneel veeleisend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Verzuimperiode vanaf mei 2001

Wat was de datum van de eerste ziekte dag in mei 2001? .. / .. / 2001

Welke diagnoses heeft u gesteld voor het ziektegeval vanaf mei 2001?

cas-code 1	...	ernst code	...	oorzaak code	...	datum
cas-code 2	...	ernst code	...	oorzaak code	...	datum
cas-code 3	...	ernst code	...	oorzaak code	...	datum
cas-code 4	...	ernst code	...	oorzaak code	...	datum

Heeft u de indruk dat de aandoening van <de heer/mevrouw WN> een gevolg was van het werk dat hij/zij deed?

- ☐ ja, hoofdzakelijk gevolg van zijn/haar werk
☐ ja, voor een deel gevolg van zijn/haar werk
☐ nee, geen gevolg van zijn/haar werk → naar vraag 9

Wat in het werk veroorzaakte dan de aandoening? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ werkdruk, werkstress
☐ de lichamelijke zwaarte van het werk (tillen, reiken, sjouwen, gebruik zware of trillende apparaten)
☐ langdurig werken met een computer (waardoor RSI-klachten)
☐ repeterend werk (vaak dezelfde bewegingen moeten uitvoeren)
☐ blootstelling aan schadelijke stoffen
☐ conflict met de leiding
☐ conflict met collega's

- ☐ gepest worden door leiding of collega's
☐ seksuele intimidatie door leiding of collega's
☐ seksuele intimidatie, agressie of geweld door cliënten, patiënten
☐ emotionele zwaarte van het werk (door omgaan met patiënten, cliënten, slachtoffers)
☐ bedrijfsongeval
☐ geweldsmisdrijf
☐ anders, namelijk

Heeft u de indruk dat de privé-situatie van <de heer/mevrouw WN> een rol speelde bij het ontstaan van de ziekte?

- ☐ ja, hoofdzakelijk gevolg van de privé-situatie
☐ ja, voor een deel gevolg van de privé-situatie
☐ nee, geen gevolg van de privé-situatie

Huidige situatie

Is <de heer/mevrouw WN> nog in dienst bij de (oude) werkgever?

- ☐ ja
☐ nee

Is <de heer/mevrouw WN> weer volledig hersteld?

- ☐ ja, hoofdzakelijk hersteld per .. / .. / (vul in: herstelddatum)
☐ nee, momenteel ziek gemeld voor ... % (vul in: ao%)

Is <de heer/mevrouw WN> op dit moment aan het werk?

- ☐ ja
☐ nee

Werkhervatting

Welke rol spelen of speelden de onderstaande factoren bij de reïntegratie van WN?

	belemmerend	geen	bevorderend
- fysieke belasting in het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- mentale belasting in het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- fysieke belastbaarheid van WN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- mentale belastbaarheid van WN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- relatie met collega's op het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- relatie met leidinggevende op het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- houding van de werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- aard van het arbocontract met de werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- curatieve behandelingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- visie van de curatieve sector	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- wachttijden in de curatieve sector	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- financiële omstandigheden van WN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- familie omstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- arbeidsmotivatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- andere factor, namelijk ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Contacten met werknemer

Op welke datum had u voor het eerst contact met <de heer/mevrouw WN>? .. / .. /

Vond u het aantal contacten met <de heer/mevrouw WN> al met al goed, te veel of te weinig?

- ☐ goed/voldoende
☐ te veel
☐ te weinig

Indien te veel of te weinig:

Wat was hiervan de oorzaak?

Wie heeft doorgaans het initiatief genomen in de contacten tussen u en WN?

- ☐ u
☐ beiden even vaak
☐ WN

Hoe tevreden bent u over de contacten met <de heer/mevrouw WN>?

- ☐ tevreden
☐ niet tevreden / niet ontevreden
☐ ontevreden

Hoe tevreden bent u over de wijze waarop <de heer/mevrouw WN> gehandeld heeft tijdens <zijn/haar> ziekte?

- ☐ tevreden
☐ niet tevreden / niet ontevreden
☐ ontevreden

De volgende vragen gaan over de motivatie van <de heer/mevrouw WN> om weer te werken tijdens <zijn/haar> ziekte. Indien <de heer/mevrouw WN> nog steeds ziek is, beantwoord de vragen dan voor hoe deze motivatie op dit moment is.

- | | ja | enigszins | nee |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - Wilde hij/zij graag weer aan het werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Spande hij/zij zich in om weer aan het werk te gaan? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Was hij/zij op zoek naar werk dat <hij/zij> kon doen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Was hij/zij actief bij het zoeken van passend werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Nam hij/zij zelf initiatieven in het reïntegratietraject? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Moest u moeite doen om hem/haar te motiveren om weer te gaan werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Moest u druk uitoefenen op hem/haar om weer te gaan werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Contact met werkgever

Op welke datum had u voor het eerst contact met de werkgever van <de heer/mevrouw WN> over dit ziektegeval? .. / .. /

Vond u het aantal contacten met de werkgever over <de heer/mevrouw WN> al met al goed, te veel of te weinig?

- ☐ goed/voldoende
☐ te veel
☐ te weinig

Indien te veel of te weinig:

Wat was hiervan de oorzaak?

Met welke persoon bij de werkgever van <de heer/mevrouw WN> had u doorgaans contact? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ direct leidinggevende van <de heer/mevrouw WN>
☐ hogere leidinggevende van <de heer/mevrouw WN>
☐ personeelsfunctionaris
☐ anders, namelijk ...

Hoe tevreden bent u over de contacten met de werkgever over de begeleiding van <de heer/mevrouw WN>?

- ☐ tevreden
☐ niet tevreden / niet ontevreden
☐ ontevreden

Hoe tevreden bent u over de wijze waarop de werkgever gehandeld heeft bij de reïntegratie van WN?

- ☐ tevreden
☐ niet tevreden / niet ontevreden
☐ ontevreden

Hoe tevreden bent u over de wijze waarop u de werkgever heeft bijgestaan in de begeleiding van <de heer/mevrouw WN>?

- ☐ tevreden
☐ niet tevreden / niet ontevreden
☐ ontevreden

De volgende vragen gaan over de motivatie van de werkgever van <de heer/mevrouw WN> om de reïntegratie te laten slagen. Indien <de heer/mevrouw WN> nog steeds ziek is, beantwoord de vragen dan voor hoe deze motivatie op dit moment is.

- | | ja | enigszins | nee |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - Wilde de werkgever dat WN weer aan het werk zou gaan? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Spande de werkgever zich in voor de reïntegratie van WN? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Was de werkgever op zoek naar werk dat WN kon doen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Was de werkgever actief bij het zoeken van passend werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Nam de werkgever initiatieven in het reïntegratietraject? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Moest u moeite doen om de werkgever te motiveren om WN weer te laten werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Moest u druk uitoefenen op de werkgever om WN weer te laten werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Aard van de begeleiding

Heeft u zelf de sociaal-medische begeleiding van WN verricht?

- ☐ ja, volledig
- ☐ ja, gedeeltelijk
- ☐ nee

Was uw begeleiding van WN bevorderend voor:

- | | ja | enigszins | nee |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - gezondheidsherstel? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - terugkeer naar het werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Welke specifieke interventies heeft u verricht in de begeleiding?

- | (meerdere antwoorden mogelijk) | geadviseerd | uitgevoerd |
|---|--------------------------|--------------------------|
| - overleg met werkgever | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - overleg in SMT | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - verwijzing intern/tweede lijn arbo dienst | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - verwijzing naar curatieve sector | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - overleg curatieve sector | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - wachtlijstbemiddeling | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - aanpassing werkplek | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - aanpassing werktijden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - aanpassing werkinhoud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - inzet hulpmiddelen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - anders, namelijk ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Welke van de onderstaande interventies hebben bij <de heer/mevrouw WN> plaatsgevonden?

Geef hierbij aan of u <de heer/mevrouw WN> hiernaar heeft verwezen of dat de behandeling buiten u om gebeurde.

- | (meerdere antwoorden mogelijk) | zelf verwezen | buiten u om |
|---|--------------------------|--------------------------|
| - gesprekken bij maatschappelijk werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - gesprekken met een psycholoog of psychiater | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - bemiddeling in conflict met werkgever | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - cursus of therapie, waaronder: | | |
| - rugschool | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - RSI-training | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - stresstraining, burnouttraining, timemanagement, e.d. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - fysiotherapie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - anders, namelijk ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - cursus of opleiding gericht op een nieuwe functie | | |
| - computercursus, automatiseringscursus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - anders, namelijk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - werkplekonderzoek | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - hulpmiddelen of aanpassing meubilair | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - anders, namelijk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Welke rol spelen of speelden deze interventies bij de reïntegratie van WN?

(alleen beantwoorden voor interventies die hebben plaatsgevonden)

- | | belemmerend | geen | bevorderend |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - gesprekken bij maatschappelijk werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - gesprekken met een psycholoog of psychiater | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - bemiddeling in conflict met werkgever | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - cursus of therapie, waaronder: | | | |
| - rugschool | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - RSI-training | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - stresstraining, burnouttraining, timemanagement, e.d. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - fysiotherapie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - anders, namelijk ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - cursus of opleiding gericht op een nieuwe functie | | | |
| - computercursus, automatiseringscursus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - anders, namelijk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - werkplekonderzoek | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - hulpmiddelen of aanpassing meubilair | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - anders, namelijk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Alles overziend, wat voor rapportcijfer (van 1 tot 10) zou u geven voor de begeleiding die u aan WN heeft gegeven?

.....

Contact UVI

Heeft u of de werkgever in het kader van het ziekteverzuim van WN contact gehad met de uitvoeringsinstelling?

- ☐ ja, de werkgever
- ☐ ja, u zelf
- ☐ ja, beiden
- ☐ nee → naar vraag 35

Over welke zaken is er met de UVI contact geweest?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ of er sprake was van ziekte (een "second opinion").
- ☐ of werkaanpassingen in het bedrijf mogelijk zijn.
- ☐ of er passend werk is binnen het bedrijf.
- ☐ voor het inschatten van de belastbaarheid van WN.
- ☐ over het voorlopig of definitief reïntegratieplan.
- ☐ over de aanvraag van de WAO-keuring.
- ☐ over REA-subsidies voor behandelingen of aanpassingen.
- ☐ om informatie te krijgen over mogelijke financiële gevolgen van de ziekte voor het bedrijf (bijvoorbeeld PEMBA-premie).
- ☐ om ander advies te krijgen over sociale verzekeringen.
- ☐ anders, nl.: ...

Is er een WAO-keuring uitgevoerd of aangevraagd?

- ☐ ja, aangevraagd en uitgevoerd
Uitslag was:
 - ☐ afgekeurd voor %
 - ☐ goedgekeurd
- ☐ ja, aangevraagd maar nog niet uitgevoerd
- ☐ nee, niet aangevraagd, maar gaat wel gebeuren
- ☐ nee, wordt niet aangevraagd

Indien WN weer werkt (geheel of gedeeltelijk)

De hieronder volgende vragen hoeft u alleen te beantwoorden indien de werknemer weer aan het werk is (geheel of gedeeltelijk).

Doet <de heer/mevrouw WN> nu weer volledig <zijn/haar> oude werk (dat wil zeggen met dezelfde uren én dezelfde taken)?

- ☐ ja → naar vraag 39
- ☐ nee

Wat is er momenteel anders in het werk van <de heer/mevrouw WN>?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ werkt op therapeutische basis
- ☐ werkt minder uren
- ☐ werk is minder belastend, doordat belastende taken zijn verminderd of vervallen
- ☐ werkt in een andere functie
- ☐ werkt bij een ander bedrijf
- ☐ anders, namelijk ...

Gaat het hierbij om een tijdelijke of een definitieve aanpassing van het werk?

- ☐ definitieve aanpassing
- ☐ tijdelijke aanpassing

Verwacht u dat WN het werken voorlopig zal kunnen volhouden, of is er grote kans dat hij/zij opnieuw uitvalt in de komende drie maanden?

- ☐ verwacht dat hij/zij het werken volhoudt
- ☐ onzeker
- ☐ grote kans op uitval aanwezig

Indien WN volledig is hersteld

De hieronder volgende vragen hoeft u alleen te beantwoorden indien de werknemer volledig is hersteld.

Besteedt u aandacht aan de nazorg van WN?

- ☐ ja
- ☐ nee

Indien WN nog niet werkt

De hieronder volgende vragen hoeft u alleen te beantwoorden indien de werknemer nog niet aan het werk is.

De volgende vragen gaan over eventuele aanpassingen in het werk van WN waardoor hij/zij misschien het werk weer kan hervatten.

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Denkt u dat WN zijn/haar oude werk weer kan doen als hij/zij ... | ja | nee |
| - korter zou mogen werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - in een langzamer tempo zou mogen werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - anderen een deel van het werk zouden overnemen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - aangepast meubilair of hulpmiddelen zou krijgen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Denkt u dat WN op dit moment ... | ja | nee |
| - in een andere functie bij dezelfde werkgever kan werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - in een andere functie bij een andere werkgever kan werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Denkt u dat WN in de toekomst ... | ja | nee |
| - zijn/haar oude werk weer zal kunnen doen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - in een andere functie bij dezelfde werkgever kan werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - in een andere functie bij een andere werkgever kan werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Opmerkingen en toelichtingen

Indien u nog opmerkingen heeft over het verzuim en de reïntegratie van WN, dan kunt u die hieronder noemen. Ook kunt u – indien u dat wenst – uw bovenstaande antwoorden toelichten (graag met vermelding van het vraagnummer).

.....
.....
.....

Einde van de vragenlijst

Wij danken u heel hartelijk voor uw medewerking.

U kunt de vragenlijst in de bijgaande antwoortenveloppe terugsturen naar:

TNO Arbeid
t.a.v. Michelle van Dijk
Antwoordnummer 518
2130 WB Hoofddorp

Na ontvangst van uw ingevulde vragenlijst zenden wij u een cadeaubon ter waarde van € 25,-

Bijlage 3 – Thematisch verdiepend onderzoek

Doel van het thematisch deel

De doelen van de diepte-interviews zijn (1) om meer inzicht te krijgen in het "proces" van alles wat er plaatsvindt aan begeleiding door werkgever en bedrijfsarts en maatregelen vanaf het moment van de ziekmelding en (2) om na te gaan of het monitoronderzoek de belangrijkste elementen van dit proces dekt.

Theoretisch kader

Op basis van sociaal psychologische literatuur is in het oorspronkelijke plan een aantal wezenlijke kenmerken van de sociale interactie tussen zieke werknemer en werkgever of bedrijfsarts beschreven. Deze kenmerken betroffen (1) de mate waarin de werknemer sociale steun krijgt en accepteert (Coyne, Ellard & Smith, 1990; Fisher, Nadler & Whitcher-Alagna, 1982; House, 1981), (2) ervaren onbillijkheid in de relatie met werkgever en bedrijfsarts en de reacties daarop (Adams, 1965), en (3) stereotypering van de werkgever en de bedrijfsarts. Deze kenmerken zullen aan de orde komen in de interviews bij de bespreking van de contacten met de werkgever en de bedrijfsarts gedurende (en eventueel voor en/of na) de ziekteperiode.

Daarnaast werd in het oorspronkelijke plan ingezoomd op psychologische kenmerken van de werknemer die samenhangen met zijn of haar motivatie om te werken. Hierbij ging het vooral om de mate waarin werk belangrijke behoeften vervult, de zelfeffectiviteit van de werknemer, ervaren belemmeringen om weer te gaan werken en waargenomen sociale normen om wel of niet te gaan werken. Het lijkt zinvol om in ieder geval in de interviews na te gaan of deze onderwerpen een belangrijke rol spelen bij de motivatie om te werken en in welke mate deze kenmerken van invloed zijn op de werkhervatting.

Interviewmethode

De interviews zijn open, kwalitatieve interviews die resulteren in 30 casusbeschrijvingen. De interviews bestaan uit twee gedeeltes. Ten eerste een gestructureerd gedeelte waarin een checklist met onderwerpen en vragen systematisch wordt langsgelopen. Hierin komen onder meer de onderwerpen uit het bovenstaande theoretisch kader aan bod. Dit heeft als doel om de interviews tot op zekere hoogte onderling vergelijkbaar te maken en om te bewerkstelligen dat belangrijke onderwerpen in ieder geval aan de orde komen. Het tweede gedeelte van de interviews is ongestructureerd en biedt de geïnterviewde de mogelijkheid om aan de orde te stellen welke ervaringen, onderwerpen of voorvallen van hij of zij van belang acht in zijn of haar traject van begeleiding en reïntegratie. Dit heeft ten doel om de unieke ervaringen van het individu voldoende ruimte te bieden.

Inhoud van de interviews

In de interviews wordt eerst gedurende ongeveer een uur in het meer gestructureerde gedeelte de gehele ziekteperiode op chronologische wijze bij langs gelopen. Hierbij wordt gevraagd naar:

- het functioneren op het werk in de periode vóór de ziekmelding.
- de redenen en achtergronden van de ziekmelding.
- de aard en het verloop van de aandoening.
- het aantal en het verloop van contacten met de werkgever en met collega's (met aandacht voor sociale steun, onbillijkheid en stereotypering).
- het aantal en het verloop van contacten met de bedrijfsarts (met aandacht voor sociale steun, onbillijkheid en stereotypering).
- de getroffen maatregelen ter reïntegratie en het succes van die maatregelen.
- de huidige situatie wat betreft: lichamelijke en psychische gesteldheid, functioneren op het werk, motivatie om te werken (inclusief behoeften en behoeftenvervulling door werk, zelfeffectiviteit en beheersbaarheid van situatie, ervaren belemmeringen om te werken, sociale normen van belangrijke anderen).

Nadat deze onderwerpen zijn uitgediept wordt circa een half uur tijd gereserveerd voor een meer open gedeelte van het interview, waarin de respondent wordt gevraagd om aan te geven wat volgens hem of haar belangrijke voorvallen zijn in de ziekteperiode die de het herstel en de reïntegratie hebben bevorderd of belemmerd. Hierbij zal de intervieweer zo min mogelijk sturend optreden en middels doorvragen uitdiepen wat de respondent vertelt. Het open gedeelte van het interview komt aan het einde van het interview omdat het eenvoudiger is voor zowel de intervieweer als de respondent om eerst het meer concrete verloop van de ziekte en reïntegratie te behandelen en pas daarna in te gaan op de voor de respondent wezenlijke elementen in dat proces. Deze volgorde geeft de intervieweer eerst het noodzakelijke overzicht van het ziekteverloop van de betreffende respondent en verhoogt bovendien de kans dat de respondent in het tweede deel eventueel emotioneel beladen onderwerpen zal aanroeren.

Selectie van de respondenten

Uit de totale steekproef van het monitoronderzoek zal kort na de tweede meting van het monitoronderzoek een selectie gemaakt worden van de 30 respondenten die tevens in de diepte-interviews worden opgenomen. Dit gebeurt op basis van drie criteria, namelijk: (1) 15 werkende en 15 niet-werkende respondenten, (2) 10 respondenten die in de eerste meting van het monitoronderzoek positief oordelen over de contacten met werkgever en bedrijfsarts, 10 respondenten die neutraal of wisselend oordelen over deze contacten en 10 respondenten die negatief oordelen over de contacten met werkgever en bedrijfsarts, en (3) 15 mannen en 15 vrouwen. Gezien het aantal (30) interviews kan dit niet volgens een volledig gebalanceerd design worden ingedeeld. In elk van de twaalf cellen van het design (bijvoorbeeld: werkende, positief oordelende man; niet-werkende, negatief oordelende vrouw) komen twee of drie respondenten. Deze uiteindelijke verdeling over deze cellen wordt op grond van praktische overwegingen gemaakt.

Analyse van de gegevens

Elk interview zal resulteren in een uitgebreide casusbeschrijving, waarin op kwalitatieve wijze de onderwerpen die in het interview aan bod zijn geweest worden behandeld. Centraal in dit verslag staat de beschrijving van het "proces" bij deze persoon: het chronologische verloop van het traject van ziekte, herstel en reïntegratie, inclusief de contacten met werkgever en bedrijfsarts. Hierbij wordt tevens een analyse gemaakt van de theoretische aspecten van de interactie met werkgever en bedrijfsarts en van de motivatie om te werken. Er wordt steeds een inschatting gemaakt van het belang van deze kenmerken van de interactie en de motivatie om te werken voor de reïntegratie van deze respondent. De omvang van iedere casusbeschrijving zal circa 1500 woorden betreffen (3 tot 4 pagina's tekst).

Naast deze casusbeschrijvingen worden op basis van de 30 interviews conclusies getrokken over het belang van verschillende aspecten in het bepalen van succesvolle reïntegratie. Deze conclusies worden naast de conclusies van het monitoronderzoek gelegd. Het doel hiervan is driedelig. Ten eerste wordt nagegaan in hoeverre de diepte-interviews en het monitoronderzoek consistente conclusies opleveren: komen factoren die van belang blijken te zijn in het monitoronderzoek ook naar voren in de diepte-interviews en vice versa? Ten tweede wordt nagegaan in hoeverre de diepte-interviews aanvullende verklaringen bieden voor bevindingen in het monitoronderzoek: Zijn onbegrepen bevindingen te verklaren aan de hand van de diepte-interviews. Ten derde wordt nagegaan of er factoren die blijken de diepte-interviews van belang zijn in het monitoronderzoek missen. Op basis hiervan kunnen vragenlijsten voor toekomstige cohorten in het monitoronderzoek worden aangepast.

In het thematisch deel van het onderzoek zullen overigens geen afzonderlijke conclusies worden getrokken over werkenden versus niet-werkenden, over positief, neutraal versus negatief oordelende werknemers of over mannen versus vrouwen. Dergelijke conclusies zijn gezien de beperkte steekproefomvang niet mogelijk. Het doel van de spreiding van respondenten over categorieën is uitsluitend om ervoor te zorgen dat al deze groepen werknemers in het thematisch deel vertegenwoordigd zijn.

Interviewschema diepte-interviews thematisch deel

I Algemene introductie

voorstellen

doel interview

meer inzicht krijgen in het verloop van de begeleiding door WG en BA van zieke werknemers en de gebeurtenissen die het succes of falen van reïntegratie beïnvloeden. Niet een herhaling van de telefonische interviews, maar een aanvulling daarop

opbouw interview

- (1) beknopt overzicht van uw huidige situatie: lichamelijke en psychische gesteldheid, functioneren op het werk, motivatie om te werken
- (2) aandacht voor contacten met werkgever en bedrijfsarts en voor reïntegratiemaatregelen.
 - het verloop van contacten met de werkgever en met collega's.
 - het verloop van contacten met de bedrijfsarts.
 - succes van getroffen maatregelen ter reïntegratie.
- (3) een open gedeelte waarin u meer kunt vertellen over welke gebeurtenissen in de begeleiding belangrijk waren voor uw reïntegratie

verslag

van het interview wordt een verslag gemaakt waarin wij de dingen die u vertelt zo goed mogelijk weergeven en aspecten die volgens ons van belang zijn voor uw reïntegratie belichten. Dit verslag wordt zo geschreven dat mensen niet kunnen achterhalen dat u degene bent die wij hebben geïnterviewd. Uw naam wordt nergens genoemd en details van uw ziekte of aandoening worden niet gegeven. Wij sturen u dit verslag toe en als u dat wilt, kunt u erover contact met ons opnemen

vragen?

II Specifieke introductie

U heeft tot dusverre twee keer meegewerkt aan een telefonisch interview. Ik heb over die interviews enige informatie gekregen. Dit is wat ik nu weet:

- aandoening: ...
- soort werk: ...
- werkhervatting: geheel / gedeeltelijk / niet
- contact met WG:
- contact met BA:
- maatregelen voor reïntegratie: ...

Klopt dit? Ontbreekt belangrijke informatie?

Eventueel aanvullende vragen stellen als het beeld onvolledig of tegenstrijdig is.

A Semi-gestructureerd gedeelte

Kunt u iets vertellen over uw huidige situatie?

1a Indien aan het werk:

Doorvragen naar:

- verwachtingen over volhouden werk
- aanpassingen in het werk vanwege ziekte
- eigen invloed op werkomstandigheden
- plezier in het werk, werkmotivatie
- omgaan met werkdruk, werkstress

1b Indien niet aan het werk:

- verwachtingen over werkhervatting
- belemmeringen om weer te gaan werken
- eigen invloed op belemmeringen
- motivatie om te gaan werken
- omgaan met situatie: niet kunnen werken

tijsduur: 10 minuten

Hoe waren de contacten met uw werkgever toen u ziek was?

Doorvragen naar:

- contact met leidinggevende, collega's, personeelszaken e.a.
- inhoud contact met werkgever: wat kwam aan bod, wat niet?
- sfeer, verstandhouding in contact met werkgever
- beeld van belangen werkgever: waarom doet hij dingen wel/niet?
- ervaren steun van werkgever: heeft het geholpen? te veel, te weinig, adequaat?
- balans in geven en nemen: welke emoties/gevoelens (denk aan schuldgevoel, trots/eer, dankbaarheid, boosheid, enz.) spelen een rol? Zijn de eigen inspanningen en opbrengsten in evenwicht met de inspanningen en opbrengsten van werkgever? Eerlijk behandeld?
- bevorderde contact met werkgever de werkhervatting? waarom wel/niet?

tijsduur: 10-15 minuten

Hoe waren de contacten met de bedrijfsarts toen u ziek was?

Doorvragen naar:

- inhoud contact met bedrijfsarts: wat kwam aan bod, wat niet?
- sfeer, verstandhouding in contact met bedrijfsarts
- beeld van belangen bedrijfsarts: waarom doet hij dingen wel/niet?
- ervaren steun van bedrijfsarts: heeft het geholpen? te veel, te weinig, adequaat?
- balans in geven en nemen: welke emoties/gevoelens (denk aan schuldgevoel, trots/eer, dankbaarheid, boosheid, enz.) spelen een rol? Zijn de eigen inspanningen en opbrengsten in evenwicht met de inspanningen en opbrengsten van bedrijfsarts? Eerlijk behandeld?
- bevorderde contact met bedrijfsarts de werkhervatting? waarom wel/niet?

tijsduur: 10-15 minuten

In de telefonische interviews heeft u aangegeven dat de volgende maatregelen zijn getroffen om u weer aan het werk te helpen.

Hebben deze maatregelen geholpen?

Per maatregel doorvragen:

- waarom heeft de maatregel wel/niet geholpen?
- bijdrage aan herstel gezondheid
- bijdrage aan werkhervatting

tijdsduur: 10 minuten

B Open gedeelte

Het laatste gedeelte van het interview wil ik u de gelegenheid geven om te vertellen over onderwerpen of gebeurtenissen die tot dusverre niet of weinig aan bod zijn geweest en die volgens u wel belangrijk zijn geweest voor het verloop van uw ziekte of aandoening, voor de werkhervatting of voor hoe u er nu aan toe bent.

Kunt u wat vertellen over onderwerpen of gebeurtenissen die voor u belangrijk zijn of waren?

Doorvragen naar:

- positieve gebeurtenissen
- negatieve gebeurtenissen
- rol van werkgever
- rol van bedrijfsarts
- rol van personen in de privésituatie
- eigen rol

tijdsduur: 20-30 minuten