

Het verband tussen scheiding en ziekteverzuim

Ilona Wildeman
TNO, Afdeling Child Health
ilona.wildeman@tno.nl

Ernest de Vroome
TNO, Afdeling Work Health Technology

Mariska Klein Velderman
TNO, Afdeling Child Health

Samenvatting

In 2019 verzuimde de helft van de Nederlandse werknemers één of meerdere dagen van het werk. Verschillende oorzaken liggen hier mogelijk aan ten grondslag. Een van de mogelijke oorzaken is het meemaken van iets ingrijpends in de thuissituatie, zoals een scheiding. Naast invloed op deze thuissituatie, heeft een dergelijke gebeurtenis ook invloed op andere domeinen in het leven, zoals het functioneren op de werkvloer. In dit crossectionele onderzoek wordt onderzocht of scheiding (uit een huwelijk, samenwoonrelatie of geregistreerd partnerschap) een mogelijke oorzaak is van ziekteverzuim. We veronderstellen daarnaast dat er verschillen zijn tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers met betrekking tot ervaren gezondheid, gezondheidsklachten, burn-outklachten en werk-privébalans. Data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en van het CBS zijn hiertoe aan elkaar gekoppeld ($N = 222.699$). Resultaten laten een aantal verschillen zien tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers. Gescheiden werknemers hadden een 45% hoger verzuimpercentage. Ze ervaren vaker psychosociale klachten in vergelijking met niet-gescheiden werknemers, en gaven daarnaast vaker dan niet-gescheiden werknemers aan hun werk te verwaarlozen vanwege familie- en gezinsverantwoordelijkheden, en vice versa. Negatieve uitkomsten in termen van ziekteverzuim bleken het grootst voor vrouwen en werknemers met een westerse achtergrond. De resultaten geven aanknopingspunten om gescheiden werknemers te ondersteunen, onder meer door gerichte interventies in te zetten.

Abstract*The relationship between divorce and sick leave*

In 2019, half of the Dutch employees reported absent from work for at least one day. Various causes may underlie this. One of the possible causes is a personal life event, such as divorce. In addition to affecting the home situation, such life events also affect other domains in a person's life, such as functioning at work. This cross-sectional study investigates whether divorce or separation (dissolution of marriage, cohabitation, or registered partnership) is a possible cause for sick leave. We also assume that there are differences between separated and non-separated employees with regard to perceived health, health complaints, burnout complaints and work-life balance. Data of the NWCS (Netherlands Working Conditions Survey; NEA) and Statistics Netherlands (CBS) were combined ($N = 222.699$). The results show differences between separated and non-separated employees. Separated employees had a 45% higher absence rate; they experienced more psychosocial complaints compared with non-separated employees; and more often they stated that they neglected their work duties due to family responsibilities and vice versa. Women and employees with a western background, experienced more negative outcomes related to divorce or separation. These results provide leads to support separated employees, for example by developing targeted interventions.

Keywords: work-home interference, sick leave, divorce, health

Inleiding

In 2019 heeft ongeveer de helft (46,8%) van de Nederlandse werknemers één of meerdere dagen verzuimd van het werk, en het deeltijdgecorrigeerde individuele ziekteverzuimpercentage was 4,5% (Hooftman et al., 2020). Klachten waarmee werknemers verzuimden varieerden van griep en verkoudheid, lichamelijke klachten tot aan mentale klachten, burn-out of overspannenheid. Er kunnen diverse redenen voorafgaan aan verzuim door ziekte. Door werknemers worden onder andere werkdruk, stress, het langdurig verrichten van dezelfde handelingen, lichamelijk te zwaar werk of problemen met de leidinggevende benoemd (Hooftman et al., 2020). Verzuim kan hoge kosten met zich meebrengen voor de werkgever: gemiddeld ongeveer 250 euro aan loondoorbetalingskosten per dag per werknemer. Inzicht krijgen in de redenen voor verzuim bieden voor werkgever aanknopingspunten om hoge kosten te voorkomen en werknemers tijdig bij te staan, bijvoorbeeld door de inzet van interventies of arbodienstverlening.

Een van de mogelijke aanleidingen voor verzuim op het werk is gelegen in ingrijpende gebeurtenissen in de thuissituatie, zoals een scheiding. Een scheiding is een stressvolle gebeurtenis die van grote invloed kan zijn op het leven van betrokkenen. In een validatiestudie naar de 'schaal voor sociale aanpassing' (Holmes & Rahe, 1967) was scheiding, na de dood van de echtgenoot, een van de meeste stressvolle situaties in het leven van een volwassene (Scully, Tosi, & Banning, 2000). Bovendien komen scheidingen veel voor. Binnen Nederland strandt ruim één op de drie huwelijken in een scheiding (37% in 2018; CBS, 2019a). In 2018 verbraken totaal 30.729 echtparen hun huwelijk (CBS, 2019a). Binnen deze groep waren 16.748 gezinnen met minimaal één kind jonger dan 18 jaar betrokken (CBS, 2019b). Daarnaast gingen 2.432 stellen uit elkaar na een geregistreerd partnerschap (CBS, 2020a). Het scheidingspercentage lag in Nederland in 2018 rond de 10% (CBS, 2019c). Het hoge aantal scheidingen is niet uniek voor de Nederlandse context. In andere Europese landen (Eurostat, 2019) en in Amerika is het aantal scheidingen ook groot (Amato, 2014). In de hier beschreven studie onderzoeken we scheiding (uit een huwelijk, samenwoonrelatie of geregistreerd partnerschap) als een mogelijke oorzaak van ziekteverzuim.

Een scheiding kan impact hebben op verschillende vlakken in het leven van een persoon. Ten eerste kan een scheiding effect hebben op het emotionele vlak en houdt deze gebeurtenis verband met gevoelens van stress en emotionele pijn (Klurfeld, Buqo, Sanderson, & Ward-Cesielsk, 2020; Van der Valk, Spruijt, De Goede, Meeus, & Maas, 2004). Ook doorlopen gescheiden mensen een periode van rouw als gevolg van dit verlies (Klein Velderman, Pannebakker, & Van Vliet, 2020). In de fasen van rouw wordt de scheiding door de betrokkene erkend, en worden gevoelens van angst en onzekerheid herkend, waarna ruimte ontstaat voor praktische invulling van de toekomst. Dit rouwproces leidt tot het verweven van het verlies met het leven en geeft ruimte om opnieuw te verbinden. Ten tweede brengt een scheiding praktische uitdagingen met zich mee, waaronder een verandering in de financiële situatie of in huisvesting. Er is weinig verschil tussen mannen en vrouwen in de gevolgen van scheiding op het subjectieve economische welzijn, en veranderingen wat betreft huisvesting en tevredenheid met huishoudelijk werk. Onder vrouwen is er echter wel sprake van een onevenredig verlies aan gezinsinkomen, zodat er meer risico ontstaat op armoede en/of alleenstaand ouderschap (Leopold, 2018). Ten slotte leidt een scheiding vaak tot veranderingen op sociaal vlak door veranderingen in het sociale netwerk van een persoon. Denk bijvoorbeeld aan veranderingen in de kennissen- of vriendenkring, of aan een nieuwe partner (Leopold, 2018).

Theoretisch kader

De mogelijke invloed van scheiding op het functioneren op de werkvloer kan geplaatst worden binnen het werk-thuis-bronnenmodel (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012; *work-home-resources model*). Dit model geeft een beschrijving van het proces van het conflict dat kan ontstaan tussen rollen in de werk- en thuisomgeving. Hoge eisen in het ene domein kunnen van invloed zijn op de toegang tot persoonlijke bronnen in het andere domein (bijvoorbeeld gezondheid of tijd). Een praktisch voorbeeld hiervan is dat een persoon bij een familieprobleem in de thuisomgeving persoonlijke bronnen als slaap, energie en aandacht kan verliezen waardoor hij/zij minder goed functioneert op de werkvloer (Grzywacz & Marks, 2000; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Een dagboekstudie naar de invloed van levensgebeurtenissen op onder andere werkbetrokkenheid en werkprestatie geeft aanwijzingen dat het langdurige overdenken van impactvolle levensgebeurtenissen (waaronder scheiding) zoveel energie en cognitieve bronnen verbruikt, dat er weinig psychologische bronnen overblijven voor het bevoegen blijven uitvoeren van het werk (Bakker, Du, & Derks, 2019). Het werkdomein kan een persoon daarentegen ook helpen om meer afstand te nemen tot de stressvolle situatie elders en daarnaast extra hulpbronnen in te zetten (bijvoorbeeld het inzetten van het sociale netwerk), zodat het werk wel op tijd afkomt (Du, 2018; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Wanneer men ontevreden is over het functioneren in het thuis- of werkdomein en er sprake is van conflict tussen deze domeinen, kan er gesproken worden over een werk-thuis- of thuis-werkdisbalans. Deze disbalans kan van invloed zijn op de (mentale) gezondheid van een persoon (Bergs, Hoofs, Kant, Slangen, & Jansen, 2018; Clark, 2000). Onderzoek laat zien dat scheiding mogelijk invloed heeft op het aantal opgenomen ziekteverzuimdagen (Blekesaune & Barrett, 2005; Niedhammer, Bugel, Goldberg, Leclerc, & Gueguen, 1998; Voss, Floderus, & Diderichsen, 2004). Zo was bij gescheiden werknemers vaker sprake van ziekteverzuim in vergelijking met (continu) gehuwden (Blekesaune & Barrett, 2005; Dahl, Hansen, & Vignes, 2015). Het aantal ziekteverzuimdagen steeg in de dagen voor de scheiding, piekte op het moment van scheiding en nam af in het jaar daarna. Het aantal ziekteverzuimdagen bleef echter boven het niveau van voor de scheiding (Dahl et al., 2015). Nederlands onderzoek bevestigt een mogelijk verband tussen scheiding en een hoger ziekteverzuim. Overeenkomend met bovengenoemd onderzoek kwam naar voren dat in het jaar van een echtscheiding het aantal verzuimdagen gemiddeld hoger lag dan in het jaar vóór echtscheiding. Na de echtscheiding daalde het gemiddelde verzuimpercentage naar het niveau

van werknemers die blijvend gescheiden waren in de onderzoeksperiode (2002 tot 2005) (Sonneveld, De Vroome, & Besseling, 2007).

Eerder onderzoek werd voornamelijk uitgevoerd in het buitenland en geeft daarnaast voornamelijk zicht op de impact van huwelijksontbindingen op verzuim. Dit geeft een onvolledig beeld. Jonge mensen (25-35 jaar) kiezen vaker voor ongehuwd samenwonen of het aangaan van geregistreerd partnerschap (CBS, 2018). Naar schatting is het aantal ongehuwde stellen met kinderen dat de relatie verbreekt twee keer zo groot als gehuwden met kinderen die scheiden (Van Gaalen, Van Houdt, & Poortman, 2019). We veronderstellen dat het verbreken van een samenwoon- of partnerschapsrelatie mogelijk hetzelfde effect heeft als het verbreken van een huwelijk. In dit onderzoek worden naast echtscheiding daarom ook ontbonden partnerschapsregistraties en samenwoonrelaties meegenomen.

Hypothesen en onderzoeksvragen

In dit onderzoek wordt getoetst of scheiding (uit een huwelijk, een samenwoonrelatie of geregistreerd partnerschap) een mogelijke oorzaak is van verhoogd ziekteverzuim. We veronderstellen daarbij dat er verschillen zijn tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers met betrekking tot ervaren gezondheid, gezondheidsklachten, burn-outklachten en werk-privébalans. Mocht scheiding een stressor zijn voor ziekteverzuim, dan geeft dit aanknopingspunten om hier aandacht aan te besteden op het werk. Er zijn op dit moment diverse interventiemogelijkheden op de werkvloer met betrekking tot scheiding (onder andere de inzet van scheidingscoaches), maar dit staat nog in de kinderschoenen. Het omgaan met werk-thuisdisbalans vraagt daarnaast mogelijk om een andere begeleiding.

Dit onderzoek geeft antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat is het verzuim van gescheiden werknemers in vergelijking met niet-gescheiden werknemers?
 - a. Wat zijn de verschillen hierin tussen mannen en vrouwen?
 - b. Wat zijn de verschillen hierin tussen werknemers met of zonder kinderen?
 - c. Wat zijn de verschillen hierin tussen werknemers met een westerse en een niet-westerse achtergrond?
 - d. Wat zijn de verschillen hierin tussen werknemers in verschillende leeftijdsgroepen?
2. Is er een verschil in gezondheidsklachten tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers?

- a. Wat is de algemeen ervaren gezondheid van gescheiden werknemers in vergelijking met niet-gescheiden werknemers?
 - b. Is er een verschil in het type gezondheidsklachten waarvoor men verzuimt onder gescheiden werknemers in vergelijking met niet-gescheiden werknemers?
 - c. Is er vaker sprake van burn-outklachten onder gescheiden werknemers in vergelijking met niet-gescheiden werknemers?
3. Is er een verschil in werk-privébalans tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers?
 - a. Zijn gescheiden werknemers meer geneigd om wegens familie- of gezinsverantwoordelijkheden hun taken op het werk te verwaarlozen?
 - b. Zijn gescheiden werknemers meer geneigd om vanwege werk hun familie- of gezinsactiviteiten te verwaarlozen?

Methode

Onderzoeksdesign

In dit onderzoek wordt gebruikgemaakt van een crosssectioneel onderzoeksdesign, waarbij gegevens betreffende werk en gezondheid voor ieder individu in de onderzoeksgroep eenmaal en op hetzelfde tijdstip worden gemeten. Binnen dit onderzoek is een koppeling gemaakt tussen de dataset van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en administratieve datasets van het CBS. Het betreft microbestanden die op persoonsniveau zijn gekoppeld ten behoeve van deze studie.

NEA

De NEA is een herhaalde crosssectionele survey, uitgevoerd op jaarbasis sinds 2005. De NEA, uitgevoerd door TNO en CBS, is een van de grootste periodieke enquêtes naar de werksituatie van Nederlandse werknemers. Ze behandelt onderwerpen als ziekteverzuim, gezondheidsproblemen, burn-outklachten, en thuis-werk- en werk-thuisinterferentie (Hooftman et al., 2018). De NEA geeft inzicht in de werksituatie van een persoon gedurende het afgelopen jaar. Voor de huidige doeleinden gebruiken we de NEA van 2010 tot en met 2017. De NEA is gebaseerd op zelfrapportage van de werknemers met betrekking tot ziekteverzuim en gezondheid. Onderzoek van De Vroome, Koppes, Smulders en Van den Bossche (2010) liet zien dat zelfrapportage een betrouwbaar beeld geeft van het ziekteverzuimpercentage in vergelijking met registratiemethoden (de Nationale Verzuim Statistiek), en ook overeenkomstige (arbeidsgerelateerde) risicofactoren van ziekteverzuim detecteert.

Met de gekoppelde data uit de Basisadministratie Persoonsgegevens (GBA) is bepaald of en wanneer elk van de respondenten die de NEA heeft ingevuld een (echt)scheiding heeft meegemaakt.

GBA-Huishoudens

Het bestand 'GBA-Huishoudens' van het CBS beslaat de periode 2005 tot en met 2017 (longitudinaal). Het geeft informatie over het huishouden waartoe iemand behoort en zijn of haar 'positie' in het huishouden. Daarnaast is er informatie over het aantal kinderen en het geboortjaar van zowel het jongste als het oudste kind. Het betreft kinderen die tot hetzelfde particuliere huishouden behoren als de respondent.

GBA-Burgerlijke staat

Het bestand 'GBA-Burgerlijke staat' van het CBS gaat over de periode 2005 tot en met 2017 (longitudinaal). Het betreft de burgerlijke staat van een persoon (gehuwd, ongehuwd, gescheiden, verweerd, geregistreerd partnerschap of gescheiden uit geregistreerd partnerschap).

GBA-samenwonen

Het bestand 'GBA-samenwonen' van het CBS gaat over de periode van 1995 tot en met 2018 (longitudinaal). Het bevat informatie over de personen die gedurende een aaneensluitende periode een samenwonend paar vormden (gehuwd en ongehuwd).

Koppeling van databestanden

De NEA- en de CBS-databestanden zijn aan elkaar gekoppeld op basis van versleutelde BSN-nummers, waarbij de anonimiteit volledig is gewaarborgd. De koppeling vond plaats op persoonsniveau. Gegevens over burgerlijke staat en samenwonen werden gekoppeld aan de NEA-gegevens (gezondheid/verzuim) zoals op een later moment gemeten. In de praktijk konden alle NEA-respondenten worden gekoppeld aan de administratieve bestanden. TNO en CBS hebben hierbij de hoogste eisen aan het informeren en waarborgen van de privacy van de respondenten gehanteerd.

Respondenten

In totaal baseren we ons in dit onderzoek op de gegevens van 222.699 respondenten. Tabel 1 geeft de beschrijvende statistieken weer.

Analyse

De analyses zijn uitgevoerd met de NEA-data over de jaargangen van 2010 tot en met 2017. Er zijn dus meerdere meetmomenten meegenomen. Er is gekozen voor de periode vanaf 2010, omdat 2009 een wijziging in de wet markeerde. In dat jaar werd in de wet het beginsel van ‘gelijkwaardig ouderschap’ opgenomen (Burgerlijk Wetboek, artikel 1:247). Sindsdien is gelijkwaardig of gedeeld ouderschap na scheiding het uitgangspunt, kiezen ouders steeds vaker voor co-ouderschap en groeien steeds meer kinderen op in twee gezinnen. De invuldatum van de NEA was steeds omstreeks november en daarom is in de analyses steeds uitgegaan van 1 november als peildatum. De burgerlijke staat en samenwoonsituatie van de respondenten ten tijde van die datum is gebruikt als ‘definitieve’ status. Dit geldt ook voor het aantal en de eventuele leeftijd van kinderen. Relaties of relatiebreuken die plaatsvonden *na* de NEA-afname zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Vanaf 2014 zijn er enkele veranderingen in de wijze van de NEA-gegevensverzameling ten opzichte van daarvoor. Zo werd de leeftijdsafbakening van de populatie verruimd van 15-64 naar 15-75 jaar en zijn een aantal inhoudelijke wijzigingen in de vraagstellingen doorgevoerd. Voor dit onderzoek is daarbij vooral de verandering relevant in de vraag over de gezondheidstoestand van de respondent. Gegevens over de algemene gezondheid rapporteren we daarom apart voor de perioden tot 2014 en vanaf 2014.

Er zijn twee groepen gemaakt: ‘gescheiden werknemers’ en ‘niet-gescheiden werknemers’. De groep gescheiden werknemers omvat de personen die een huwelijk ontbonden (‘echtscheiding’), een geregistreerd partnerschap beëindigden of een samenwoonrelatie verbraken (‘decohabitatie’), *voorafgaand* aan hun NEA-afname. Dit wil zeggen dat gemeten scheidingen altijd voorafgingen aan de gemeten uitkomstmaten (in deze studie: gezondheid, burn-outklachten, werk-thuisinterferentie en verzuim).

De groep niet-gescheiden werknemers omvat alle alleenstaanden en alle stellen die samenwonend zijn of geregistreerd staan als gehuwd of als geregistreerd partner. In deze groep niet-gescheiden werknemers zijn ook werknemers opgenomen die weliswaar eerder gescheiden waren, maar een nieuwe relatie zijn aangegaan voorafgaand aan het invullen van de NEA. Dit sluit aan bij het concept van scheiding als een verlieservaring met daaropvolgend rouwproces (Klein Velderman et al., 2020). We veronderstellen dat bij het aangaan van een nieuw huwelijk of partnerschap na scheiding het rouwproces (grotendeels) is doorlopen. De laatste status is daarom leidend. Dat wil zeggen dat gekeken wordt naar de actuele burgerlijke staat en samenwonen van werknemers, voorafgaand aan het invullen van de NEA. Thuiswonende jongvolwassen werknemers en verweduwd zijn geheel uit de analyse gelaten.

Verschillen worden gerapporteerd bij een significantie van $p < 0,05$. Daarnaast gebruiken we Cohen's d effectgrootte als indicatie voor de grootte van statistisch significante verschillen (Cohen, 1988). In de tabellen wordt onderscheid gemaakt tussen relatief kleine verschillen ($d < 0,20$) en naar verhouding grotere verschillen ($d \geq 0,20$).

Resultaten

Steekproef

Tabel 1 geeft de beschrijvende statistieken weer. Van de in totaal 222.699 deelnemende respondenten was 9% gescheiden, overwegend vanuit een huwelijk/partnerschap (64,7%). Zoals gezegd, beschouwen we alleen degenen als gescheiden die op het moment van meting nog geen nieuwe relatie hadden. Bij het grootste deel van de gescheiden werknemers (67,3%) vond de scheiding plaats drie of meer jaar vóór het invullen van de NEA. Van de niet-gescheiden werknemers was 16% alleenstaand en had 84% een huwelijks-, partnerschaps- of samenwoonrelatie.

Iets meer dan de helft van alle respondenten was man ($n = 116.472$; 52,3%). Onder de gescheiden werknemers waren relatief meer vrouwen (57,7%) dan onder de niet-gescheiden werknemers (46,7%). De gemiddelde leeftijd was 43 jaar ($SD = 11,6$). Gescheiden werknemers waren gemiddeld ouder dan niet-gescheiden werknemers (respectievelijk 47 versus 43 jaar). Van de totale steekproef had 9% een niet-westerse achtergrond; 13% van de gescheiden werknemers. Eén op de vijf respondenten had een laag opleidingsniveau; gescheiden werknemers hadden gemiddeld vaker een lager opleidingsniveau dan niet-gescheiden werknemers (tabel 1).

Van de respondenten had de helft één of meerdere kinderen ($n = 112.018$). Dit was minder onder gescheiden werknemers; daar betrof het ruim een derde van de werknemers (tabel 1). Van alle ouders had een kwart kinderen tussen de 0 en 3 jaar, ruim 30% kinderen tussen de 4 en 11 jaar, eveneens een kwart kinderen tussen de 12 en 18 jaar, en 18% had kinderen van 19 jaar of ouder. Kinderen van gescheiden werknemers waren gemiddeld ouder dan die van niet-gescheiden werknemers.

Scheiding en ziekteverzuim

Er zijn significante verschillen zichtbaar als het gaat om de mate van ziekteverzuim onder gescheiden en niet-gescheiden werknemers. Het individuele (deeltijdgecorrigeerde) ziekteverzuimpercentage bleek 45% hoger bij gescheiden werknemers dan bij niet-gescheiden werknemers (5,90%

Tabel 1 Beschrijvende statistieken onder gescheiden en niet-gescheiden werknemers

	Totaal % <i>N = 222.699</i>	Gescheiden % <i>n = 20.720</i>	Niet-gescheiden % <i>n = 201.979</i>
Geslacht			
Mannen	52,3	42,3 ▼	53,3 ▲
Vrouwen	47,7	57,7 ▲	46,7 ▼
Leeftijd			
15 tot 25 jaar	4,6	0,9 ▽	4,9 △
25 tot 55 jaar	75,5	73,9 ▽	75,7 △
55 tot 75 jaar	20,0	25,2 △	19,4 ▽
Herkomst			
Niet-westerse achtergrond	9,0	13,4 △	8,6 ▽
Opleidingsniveau			
Laag	19,9	24,2 △	19,5 ▽
Midden	42,8	43,5 △	42,7 ▽
Hoog	37,3	32,3 ▽	37,8 △
Thuiswonende kinderen			
≥ 1 thuiswonende kinderen	50,3	35,3 ▼	51,8 ▲
Leeftijd jongste kind			
0 t/m 3 jaar	25,9	5,9 ▼	27,2 ▲
4 t/m 11 jaar	31,0	29,4 ▽	31,2 △
12 t/m 18 jaar	25,4	37,1 ▲	24,6 ▼
≥19 jaar	17,7	27,6 ▲	17,0 ▼
Burgerlijke staat			
Alleenstaand	14,5	-	16,0
In relatie	76,2	-	84,0
Gescheiden	9,3	100	-
Type relatie die men heeft of van waaruit men gescheiden is			
(Vanuit) huwelijk/partnerschap	-	64,7	75,8
(Vanuit) samenwonen	-	35,3	24,2
Meetjaar ten opzichte van jaar van scheiding			
Drie of meer jaar geleden	-	67,3	-
Minder dan drie jaar geleden	-	32,7	-

Noot: Gesloten pijltjes ▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

versus 4,07%) (tabel 2). Gescheiden werknemers verzuimden gemiddeld vijf dagen meer van het werk dan niet-gescheiden werknemers.

Een multiplere regressieanalyse met correctie voor geslacht, leeftijd en opleiding laat zien dat dit verschil in ziekteverzuimpercentage tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers niet verklaard kan worden door deze kenmerken van de werknemers. Het gecorrigeerde verschil

Tabel 2 Ziekteverzuim onder gescheiden en niet-gescheiden werknemers

	Totaal <i>N</i> = 219.514 <i>M</i> (<i>SD</i>)	Gescheiden <i>n</i> = 20.279 <i>M</i> (<i>SD</i>)	Niet-gescheiden <i>n</i> = 199.236 <i>M</i> (<i>SD</i>)	Interactie-effect <i>B</i>
Individueel verzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd)	4,24 (13,3)	5,90 (16,3) ▲	4,07 (13,0) ▼	-
Mannen	3,62 (12,2)	4,90 (14,8) ▲	3,52 (11,9) ▼	
Vrouwen	4,91 (14,5)	6,64 (17,3) ▲	4,69 (14,1) ▼	+0,57 ▲
15 tot 25 jaar	2,33 (7,12)	2,99 (6,16)	2,32 (7,14)	
25 tot 55 jaar	3,96 (12,7)	5,47 (15,5) ▲	3,81 (12,3) ▼	
55 tot 75 jaar	5,71 (16,4)	7,26 (18,5) ▲	5,50 (16,1) ▼	+0,19
Westerse achtergrond	4,37 (13,2)	6,45 (16,7) ▲	4,18 (12,8) ▼	
Niet-westerse achtergrond	4,54 (13,5)	5,15 (14,9)	4,45 (13,3)	-1,57 ▼
Met kinderen	4,09 (13,0)	5,92 (16,3) ▲	3,96 (12,8) ▼	
Zonder kinderen	4,39 (13,6)	5,88 (16,3) ▲	4,18 (13,2) ▼	+0,26
Aantal werkdagen verzuimd (niet deeltijdgecorrigeerd)¹⁾	16,4 (33,8)	21,2 (40,0) ▲	15,9 (33,0) ▼	-

Noot: Gesloten pijltjes ▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, én Cohen's *d* is ten minste 0,20. Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's *d* is kleiner dan 0,20. Er is gekeken naar het interactieeffect van een lineaire regressie.

¹⁾ Exclusief de 0-verzuimers, *N*_{Totaal} = 102.025; *n*_{Gescheiden} = 10.485; *n*_{Niet gescheiden} = 91.540.

in verzuimpercentage ($p < 0,001$) tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers is 1,35 (vergelijk: 1,83 univariaat; tabel 2).

Verskil tussen mannen en vrouwen

Het ziekteverzuimpercentage onder gescheiden mannen was gemiddeld hoger dan onder niet-gescheiden mannen (4,90% tegenover 3,52%). Hetzelfde geldt in iets sterkere mate voor vrouwen (gescheiden 6,64%, versus niet-gescheiden 4,69%). Uit een interactieanalyse met scheiding en geslacht bleek de relatieve impact van scheiding op het verzuimpercentage significant groter voor vrouwen (+ 1,95%) dan voor mannen (+ 1,38%).

Verskil tussen werknemers met en zonder kinderen

Gescheiden werknemers zonder kinderen verzuimden gemiddeld meer dan niet-gescheiden werknemers zonder kinderen (verzuimpercentage 5,88% versus 4,18%). Ditzelfde was van toepassing voor gescheiden werknemers met kinderen vergeleken met niet-gescheiden werknemers met kinderen (respectievelijk 5,92% versus 3,96%). De relatieve impact van scheiding

op het ziekteverzuimpercentage verschilde niet tussen werknemers met en zonder kinderen (het interactie-effect scheiding en kinderen was niet significant).

Vershil tussen werknemers met een westerse en niet-westerse achtergrond

Gescheiden werknemers met een westerse achtergrond (zonder migratieachtergrond of met een westerse migratieachtergrond) verzuimden procentueel meer dan niet-gescheiden werknemers met een westerse achtergrond (verzuimpercentage respectievelijk 6,45% versus 4,18%). Er was echter geen significant verschil in het verzuimpercentage tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers in de groep met een niet-westerse achtergrond. De relatieve impact van scheiding op het ziekteverzuimpercentage verschilde tussen de werknemers met verschillende herkomst (het interactieeffect tussen scheiding en herkomst was significant).

Vershil naar leeftijd

Er werd het meest verzuimd onder de oudste groep werknemers (55-75 jaar). Daarbij waren er verschillen tussen gescheiden en niet-gescheiden personen. Gescheiden werknemers in de leeftijdsgroep van 55 tot 75 jaar lieten een individueel verzuimpercentage zien van 7%. Dit was 5,5% onder niet-gescheiden werknemers in dezelfde leeftijdscategorie. In de middencategorie van 25- tot 55-jarigen was het verzuimpercentage onder gescheiden werknemers 5,5%, tegenover ruim 3,5% onder de niet-gescheiden werknemers.

Scheiding en ervaren gezondheid

In tabel 3 is zichtbaar dat gescheiden werknemers hun gezondheid minder vaak als goed of zeer goed aanduiden dan niet-gescheiden werknemers. Daarnaast verzuimden gescheiden werknemers vaker dan niet-gescheiden werknemers wegens psychosociale problematiek (14,2% versus 9,1%; zie figuur 1). Hetzelfde geldt voor klachten omtrent het bewegingsapparaat (19,2% versus 17,4%). Niet-gescheiden werknemers verzuimden relatief vaker met griep- en verkoudheidsverschijnselen (40,8% onder niet-gescheiden versus 34,4% onder gescheiden werknemers). Er is geen significant verschil tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers met betrekking tot 'overige' klachten (32,8% onder niet-gescheiden versus 32,2% onder gescheiden werknemers).

Tabel 3 Gezondheid, burn-outklachten en werk-thuisinterferentie onder gescheiden en niet-gescheiden werknemers

	Totaal %	Gescheiden %	Niet-gescheiden %
Algemene gezondheidstoestand onder verzuimende werknemers			
Goed/zeer goed/uitstekend (in de NEA-metingen tot 2014)	89,8	85,5 Δ	90,2 Δ
Goed/zeer goed (in de NEA-metingen vanaf 2014)	81,0	75,2 Δ	81,6 Δ
Burn-outklachten			
Enkele keren per maand of vaker	14,7	18,9 Δ	14,3 ∇
Verwaarlozing werkactiviteiten			
(Zeer) vaak	2,3	3,0 Δ	2,23 ∇
Verwaarlozing familie- of gezinsactiviteiten			
(Zeer) vaak	9,5	12,1 Δ	9,2 ∇

Noot: Gesloten pijltjes \blacktriangle en \blacktriangledown : significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ∇ : eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

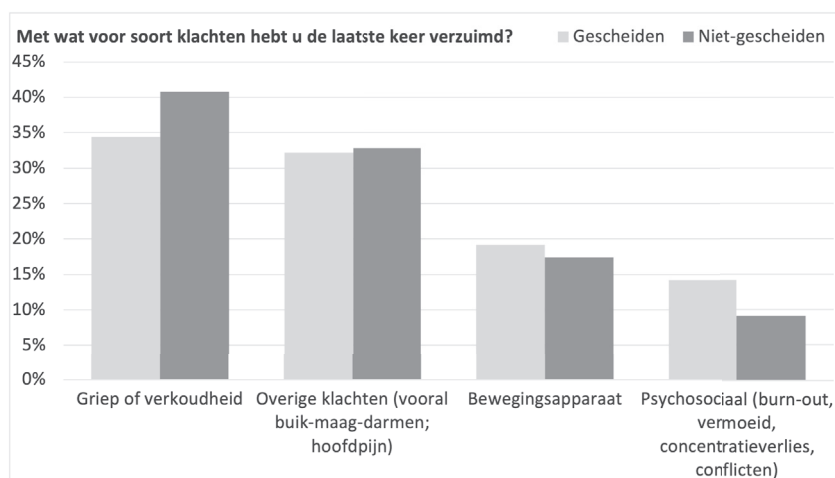


Figure 1 Type gezondheidsklachten waarmee verzuimd werd door niet-gescheiden werknemers (alleenstaand of in relatie) en gescheiden werknemers

Scheiding en burn-outklachten

Gescheiden werknemers kampten vaker met burn-outklachten dan niet-gescheiden werknemers (18,9 tegenover 14,3%; zie tabel 3).

Werk-privé- en/of privé-werkbalans

Gescheiden werknemers gaven significant vaker aan werkzaamheden vanwege familie- en gezinsverantwoordelijkheden te verwaarlozen dan niet-gescheiden werknemers (3,0% versus 2,3%). Ditzelfde was van toepassing wat betreft het verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten door het werk: 12% van de gescheiden werknemers gaf aan dat dit zeer vaak voorkomt, tegenover 9% van de niet-gescheiden werknemers (tabel 3).

Conclusie en discussie

In dit onderzoek is onderzocht in hoeverre scheiding (vanuit huwelijk, een samenwoonrelatie of partnerschapsrelatie) een mogelijke aanleiding of verklaring is voor ziekteverzuim. Ook zijn er verkennende analyses uitgevoerd naar de verschillen tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers met betrekking tot ervaren gezondheid, gezondheidsklachten, burn-outklachten en werk-privébalans.

Er zijn een aantal significante verschillen gevonden tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers wat betreft de mate van verzuim, ervaren gezondheid en werk-privébalans. Allereerst kenden gescheiden werknemers in een periode van 12 maanden een 45% hoger verzuimpercentage en verzuimden zij gemiddeld meer dagen dan niet-gescheiden werknemers. Daarbij hing scheiding samen met een minder goede algemene gezondheidstoestand. Wat betreft het type gezondheidsklachten waarvoor werknemers verzuimden, bleek dat gescheiden werknemers relatief vaker dan niet-gescheiden werknemers verzuimden wegens psychosociale problematiek of bewegingsapparaatklachten. Ook rapporteerden ze vaker burn-outklachten. Ten slotte gaven gescheiden werknemers vaker aan hun werk te verwaarlozen door familie- en gezinsverantwoordelijkheden, en vice versa.

De negatieve verschillen in ziekteverzuim na scheiding leken het grootst voor vrouwen en werknemers met een westerse achtergrond. Dat wil zeggen dat het verschil in verzuimpercentage tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers groter was bij vrouwen dan bij mannen. Dit kan mogelijk verklaard worden door verschillen in gezinsinkomen na een scheiding tussen mannen en vrouwen, waarbij met name vrouwen een groot deel van het gezinsinkomen verliezen en meer risico lopen op armoede en/of alleenstaand ouderschap (Leopold, 2018). Mogelijk heeft dit meer stress tot gevolg. Voor niet-westerse werknemers werd geen verband gevonden tussen scheiding en verzuim, terwijl dit voor westerse werknemers wel het

geval was. Het meeste werd verzuimd onder de oudste groep gescheiden werknemers (55-75 jaar).

De resultaten uit dit onderzoek bevestigen de resultaten uit eerder onderzoek van Sonneveld en collega's (2007). Ook in dat onderzoek was het verzuimpercentage van gescheiden werknemers hoger dan van niet-gescheiden werknemers. Wij vonden net als in de betreffende studie dat vrouwen gemiddeld een hoger verzuimpercentage hadden dan mannen.

We vonden geen significant verschil in samenhang tussen scheiding en ziekteverzuim naar aanwezigheid van kinderen. Dit werd in eerder onderzoek wel gevonden. Mogelijk is in de huidige onderzoeksresultaten echter sprake van een onderschatting van de verschillen tussen gescheiden werknemers met of zonder kinderen. Het is namelijk mogelijk dat iemand die een co-ouderschapsregeling heeft in deze studie is aangemerkt als een werknemer zonder kinderen, omdat het kind onderdeel uitmaakt van het huishouden van een co-ouder. Daarnaast waren in eerdere studies de verschillen bij wel of geen aanwezigheid van kinderen het grootst als ook uitgesplitst werd naar subgroepen. Zo leek het in de studie van Dahl en collega's (2015) relevant om apart voor mannen en vrouwen te kijken naar de aanwezigheid van kinderen. Zij vonden dat kinderen voornamelijk voor vrouwen van invloed waren op het verband tussen scheiding en ziekteverzuim. Het verzuimpercentage na scheiding was en bleef het hoogste voor vrouwen met kinderen, terwijl vrouwen zonder kinderen relatief kort na de scheiding zelfs minder verzuimden dan voorafgaand aan de scheiding. In Sonneveld en collega's (2007) was de leeftijd van het jongste kind een belangrijke factor. Het verzuimpercentage was het hoogste voor mannen met een jongste kind tussen 13 en 21 jaar, en bij vrouwen zonder kinderen of met een jongste kind van 21 jaar of ouder. Uitkomsten zijn wat betreft de aanwezigheid van kinderen dus niet eenduidig. Het is echter wel aannemelijk dat werknemers met en zonder kinderen voor andere uitdagingen staan na een scheiding en baat hebben bij andere ondersteuning.

In onze steekproef zagen we alleen voor westerse werknemers een verband tussen scheiding en verzuim, en werd dit niet teruggevonden voor niet-westerse werknemers. Het is niet duidelijk hoe dit te verklaren is. Mogelijk spelen hier ook andere factoren een rol, zoals de grootte van de groep niet-westerse werknemers in het onderzoek, om welke generatie in Nederland het gaat, of men om andere redenen gescheiden is (bijvoorbeeld meer of minder conflict tussen ex-partners), en hoe de verdeling man-vrouw en de leeftijd van deze groep is. In Sonneveld en collega's (2007) was het verzuim van niet-westerse vrouwen bijvoorbeeld hoger dan van westerse vrouwen, terwijl verschillen in verzuim naar herkomst bij mannen gering

waren (net als in ons onderzoek). Verder onderzoek is nodig om meer zicht te krijgen op de verbanden tussen scheiding, verzuim en herkomst.

In dit onderzoek werden de gegevens betreffende werk en gezondheid voor ieder individu eenmaal en op hetzelfde tijdstip gemeten. Daardoor is het niet mogelijk om de ontwikkeling van verzuim te volgen in de periode voor, tijdens en na scheiding. Er bleken verder een aantal achtergrondverschillen te zijn tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers. Post hoc analyses wezen echter uit dat verschillen in verzuimpercentage voor gescheiden en niet-gescheiden werknemers standhouden bij correctie voor geslacht, leeftijd en opleiding van de werknemers.

Door het crosssectionele design van de studie is niet uit te sluiten dat de gevonden verbanden omgekeerde verbanden zijn. Een jarenlange disbalans tussen werk en privé zou bijvoorbeeld kunnen leiden tot huwelijksproblemen met uiteindelijk echtscheiding tot gevolg. Wij achten het echter plausibeler dat scheiding voorafgaat aan een werk-privédisbalans. Scheiding is steeds gemeten voorafgaand aan de uitkomstmaten. Bovendien zijn mogelijke negatieve gevolgen van scheiding op gezondheid en functioneren, zoals gevonden in dit onderzoek, coherent met eerdere onderzoeksresultaten.

Een sterk punt van het onderzoek is de grote steekproefgrootte en de beschikbare informatie door het koppelen van NEA- en CBS-data op persoonsniveau. Door deels gebruik te maken van registratiedata is er een kleinere kans op meetfouten door bijvoorbeeld sociaal wenselijke antwoorden.

Alhoewel de verschillen tussen gescheiden en niet-gescheiden werknemers in ziekteverzuim en gezondheidsverschillen in termen van effectgrootte relatief klein zijn, bleken de resultaten wel eenduidig. Ze zijn overeenkomstig onze hypothesen en bevestigen de mogelijke impact van scheiding op iemands functioneren in de werkomgeving. Ieder jaar gaan naar schatting 95.000 stellen, dus 190.000 volwassenen, uit elkaar. Stel dat daarbij sprake is van een arbeidsparticipatie van 69% (netto arbeidsparticipatie derde kwartaal 2019) (CBS, 2020b), dan hebben 131.100 van deze mensen een baan. Een rekensom leert ons dan dat vijf dagen potentieel extra verzuim van het werk, á 250 euro aan loondoorbetalingskosten per dag, neerkomt op een jaarlijkse kostenpost van circa 164 miljoen euro per jaar. Daarbij geven mogelijke verschillen in gezondheid, welzijn en de werk-thuisbalans aanknopingspunten om hier verder mee aan de slag te gaan, bijvoorbeeld door het gericht inzetten van interventies ter bevordering van psychosociaal functioneren of ter reductie van werk-thuis- en thuis-werkinterferentie van werknemers in een scheiding. Gedacht kan worden aan een aanpassing van online preventieve trainingen, zoals de ScheidingsATLAS voor gescheiden

ouders (Klein Velderman et al., 2020), maar dan specifiek voor werknemers. Ook zijn er scheidingscoaches die gericht zijn op ondersteuning van scheiding op de werkvloer. De effectiviteit van deze initiatieven is echter nog niet volledig vastgesteld. Bedrijfsartsen zouden mogelijk ook een belangrijke rol kunnen spelen, bijvoorbeeld door werknemers te informeren over een passend ondersteuningsaanbod en hen hier verder in te begeleiden. Gegeven de hoge prevalentie van scheiding, de grote persoonlijke impact en de mogelijk sterke impact op werk en maatschappij, is toekomstig onderzoek hiernaar zeer wenselijk.

Literatuur

- Amato, P. R. (2014). The consequences of divorce for adults and children: An update. *Drustvena istrazivanja*, 23(1), 5-24.
- Bakker, A. B., Du, D., & Derks, D. (2019). Major life events in family life, work engagement, and performance: A test of the work-home resources model. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 238-249.
- Bergs, Y., Hoofs, H., Kant, IJ., Slangen, J., & Jansen, N. W. (2018). Work-family conflict and depressive complaints among Dutch employees: Examining reciprocal associations in a longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(1), 69-79.
- Blekesaune, M., & Baret, A. E. (2005). Marital dissolution and work disability: A longitudinal study of administrative data. *European Sociological Review*, 21, 259-271.
- CBS. (2018). *Twintigers en dertigers trouwen minder*. Geraadpleegd op 9 december 2020 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/18/twintigers-en-dertigers-trouwen-minder#:~:text=Meer%20omensen%20wonen%20oongehuwd%20samen&text=Een%20kleiner%20deel%20is%20op,36%20procent%20van%20de%20mannen>
- CBS. (2019a). *Huwelijksontbindingen; door echtscheiding en door overlijden*. Geraadpleegd op 18 september 2019 via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37425ned/table?fromstatweb>
- CBS. (2019b). *Echtscheiding; leeftijdsverschil, kinderen, geboorteland, huwelijksduur*. Geraadpleegd op 7 januari 2020 via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/6006oned/table?fromstatweb>
- CBS. (2019c). *Huwen en huwelijksontbinding; geslacht, leeftijd (31 december), regio*. Geraadpleegd op 9 december 2020 via <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/37890/table?searchKeywords=keyword:%20gehuwd%20>

- CBS. (2020a). *Huwen, partnerschap; sluiting en ontbinding per maand*. Geraadpleegd op 18 september 2019 via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83519NED/table?fromstatweb>
- CBS. (2020b). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Geraadpleegd op 18 september 2019 via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82309NED/table?ts=1568809626415>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). United States: Erlbaum Associates.
- Dahl, S. -Å., Hansen, H. -T., & Vignes, B. (2015). His, her, or their divorce? Marital dissolution and sickness absence in Norway. *Journal of Marriage and Family*, 77, 461-479.
- De Vroome, E. M. M., De Koppes, L. L. J., Smulders, P. G. W., & Van den Bossche, S. N. J. (2010). Verzuimmeting via zelfrapportage en registratie: Verschillen tussen de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden en de Nationale Verzuim Statistiek. *TSG*, 88, 71-78.
- Du, D. (2018). *How family life influences work life: Inside from the work-home resources model* (Proefschrift). Geraadpleegd van <https://repub.eur.nl/pub/112159/>
- Eurostat. (2019). *Marriage and divorce statistics*. Geraadpleegd op 22 maart 2020 via https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriage_and_divorce_statistics
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B., De Vroome, E. M. M., Ramaekers, M. M. J., & Van den Bossche, S. N. J. (2018). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017. Methodologie en globale resultaten*. Leiden: TNO; Den Haag: CBS.
- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Knops, J. C. M., Van Dam, L. M. C., De Vroome, E. M. M., Janssen, B. J. M., Pleijers, A. J. S. F., & Van den Bossche, S. N. J. (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019. Methodologie en globale resultaten*. Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS; Leiden: TNO.
- Klein Velderman, M., Pannebakker, F., & Van Vliet, W. (2020). *ScheidingsATLAS: Een wegwijzer voor ouders*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.
- Klurfeld, Z. B., Buqo, T., Sanderson, W. C., & Ward-Ciesielski, E. F. (2020). Comparing the nature of grief and growth in bereaved, divorced, and unemployed individuals. *Journal of Affective Disorders*, 274, 1126-1133.

- Leopold, T. (2018). Gender differences in the consequences of divorce: A study of multiple outcomes. *Demography*, 55(3), 769-797.
- Niedhammer, I., Bugel, I., Goldberg, M., Leclerc, A., & Gueguen, A. (1998). Psycho-social factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: A prospective study. *Occupational and Environmental Medicine*, 55, 735-741.
- Scully, J. A., Tosi, H., & Banning, K. (2000). Life event checklists: Revisiting the social readjustment rating scale after 30 years. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 864-876.
- Sonneveld, H. M., De Vroome, E. M. M., & Besseling, J. J. M. (2007). *Onderzoek naar een verband tussen echtscheiding en ziekteverzuim in Nederland*. Geraadpleegd van <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:816ebace-00af-4b28-bf52-5cbb8406bc48>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67, 545-556.
- Van der Valk, I., Spruijt, E., De Goede, M., Meeus, W., & Maas, C. (2004). Marital status, marital process, and parental resources in predicting adolescents' emotional adjustment: A multilevel analysis. *Journal of Family Issues*, 25, 291-317.
- Van Gaalen, R., Van Houdt, K., & Poortman, A. R. (2019). *Trouwen, kinderen krijgen en (echt)scheiden naar opleidingsniveau: Demografische beslissingen binnen huishoudens aan het begin van de 21ste eeuw*. Geraadpleegd van <https://dare.uva.nl/search?identificer=56aa3cf9-8b61-4ba8-ac70-37e2b8dc2226>
- Voss, M., Floderus, B., & Diderichsen, F. (2004). How do job characteristics, family situation, domestic work, and lifestyle factors relate to sickness absence? A study based on Sweden Post. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1134-1143.