

The background of the slide is a photograph of safety equipment laid out on a white surface. There are three high-visibility orange safety vests with reflective silver stripes, and six grey hard hats. The vests are arranged in two groups of two, and the hard hats are placed around them, some on top of the vests and some to the side.

EIGEN REGIE OP GEZOND EN VEILIG WERKEN

WIE HEEFT HET, WAT DOET HET?

› EIGEN REGIE OP GEZOND EN VEILIG WERKEN

WIE HEEFT HET, WAT DOET HET?

AUTEURS

Lilian Woudstra

Luuk Bouwens

Karolus Kraan

WORK HEALTH TECHNOLOGY

www.tno.nl

www.monitorarbeid.tno.nl

TNO 2024 R10730

© 2024 TNO

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



› INHOUD

EIGEN REGIE OP GEZOND EN VEILIG WERKEN

IN VOGELVLUCHT	p. 4
SECUNDAIRE ANALYSES IN DETAIL	p. 13
1 DOEL EN AANPAK	p. 14
2 ALGEMEEN OVERZICHT EIGEN REGIE	p. 17
3 WIE HEEFT EIGEN REGIE?	p. 22
4 EIGEN REGIE & GEZONDHEID	p. 29
5 EIGEN REGIE & ARBEIDSTEVREDENHEID	p. 36
6 EIGEN REGIE & MOBILITEIT	p. 49
LITERATUURLIJST	
BIJLAGE	



IN VOGELVLUCHT

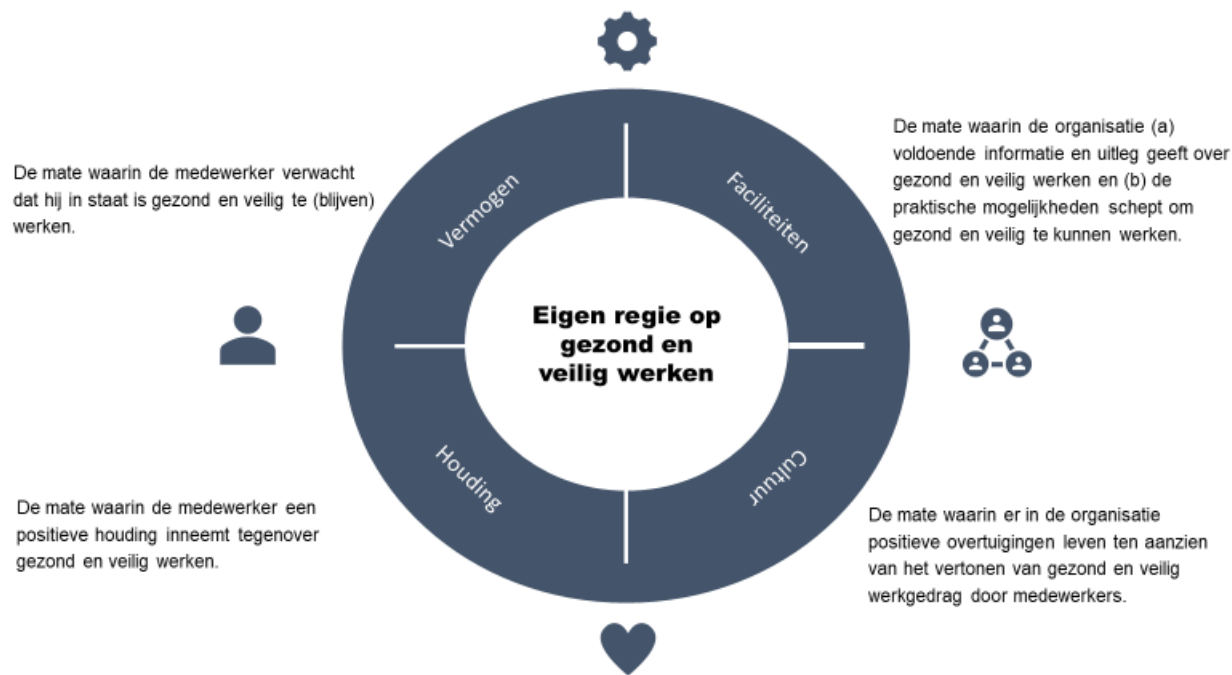


Conclusies & aanbevelingen

Dit onderzoek is een eerste verkenning naar eigen regie op gezond en veilig werken op basis van secundaire analyses op data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 (NEA). We verkennen (a) welke werknemers veel of juist weinig eigen regie op gezond en veilig werken hebben, (b) wat de gevolgen van (weinig) eigen regie op gezond en veilig werken voor de algehele gezondheid van werknemers zijn, en (c) wat de gevolgen zijn voor mobiliteit?

Wat is eigen regie op gezond en veilig werken?

Eigen regie op gezond en veilig werken omvat zowel individuele (👤) als organisatorische (👥) factoren. Ook bestaat het uit zowel 'zachte' (❤️) als 'harde' (⚙️) aspecten. Het is dus niet alleen iets wat een organisatie moet faciliteren en stimuleren, maar evenmin iets dat alleen afhangt van de motivatie of het vermogen



van individuele mensen. Het gaat om een samenspel tussen (1) faciliteiten voor eigen regie, (2) de heersende cultuur, (3) de eigen houding van de werknemer en (4) het vermogen van de werknemer om gezond en veilig te werken (Van Vuuren, Lub en Marcelissen (2016)).

Hoe staat het met eigen regie op gezond en veilig werken?

In grote lijnen leveren de secundaire analyses een beeld op dat de meeste werknemers eigen regie op gezond en veilig werken ervaren:

- De meeste werknemers (rond de 80-90%)¹ geven aan te beschikken over faciliteiten voor gezond en veilig werken. Dit is met uitzondering van het aspect 'autonomie' waarbij dit rond de 60% ligt.
- 60-80% van de werknemers werkt in een cultuur die veilig werken bevordert en psychologische veiligheid biedt.
- Rond de 75% van de werknemers bij wie arborisico's spelen heeft vanuit zichzelf geen behoefte aan (extra) maatregelen op het gebied van arbo. Dit geldt minder voor de risico's (a) lichamelijk zwaar werk (rond de 70%), (b) langdurig beeldschermwerk (rond de 60%) en (c) werkdruk/werkstress (rond de 50%). Het lijkt erop dat werknemers niet op alle arborisico's een even sterke behoefte aan veilig en gezond werken ervaren.
- Rond de 90% van de werknemers acht zich goed in staat om aan de fysieke of psychische eisen van hun werk te voldoen.

Op basis van bovenstaande analyse lijken vooral autonomie en werkdruk/werkstress belangrijke beleidsthema's in het werken aan eigen regie op gezond en veilig werken.

Wie hebben er weinig/veel eigen regie?

Wie er weinig eigen regie hebben wisselt per bestudeerd aspect (faciliteiten, cultuur, houding of vermogen). Er is geen duidelijke rode draad te zien over alle vier aspecten heen.

¹ Hierbij is de categorie 'weet niet' als missing gedefinieerd

Wel springen sommige groepen medewerkers er op meer dan één aspect negatief uit:

- Werknemers met alleen basisonderwijs ervaren vaker weinig autonomie en achten zichzelf tegelijkertijd vaker (helemaal) niet in staat aan de fysieke eisen van hun werk te kunnen voldoen.
- Werknemers in de zorg geven vaker aan weinig autonomie te ervaren en hebben daarnaast vaker behoefte aan (extra) maatregelen op het gebied van werkdruk/werkstress.
- Werknemers in het vervoer en in contactberoepen ervaren vaker weinig autonomie in combinatie met een hogere behoefte aan (extra) maatregelen op het gebied van intimidatie en agressie door klanten.
- Werknemers in het onderwijs geven aan minder informatie over gezond en veilig werken te ontvangen en hebben vaker behoefte aan (extra) maatregelen tegen werkdruk en werkstress.

Als we kijken naar wie er veel eigen regie heeft springt er één sector op alle vier aspecten van eigen regie positief uit. Het gaat om de financiële sector. Daarnaast onderscheiden leidinggevende functies en medewerkers met een hbo/wo master zich op drie van de vier aspecten van eigen regie positief ten opzichte van andere functies c.q. opleidingsniveaus.

Wat zijn de gevolgen van (weinig) eigen regie?

Dit onderzoek biedt mogelijkheden om de verandertheorie achter beleid op het gebied van gezond werken te onderzoeken ten aanzien van het aspect eigen regie.

Allereerst wordt ingezet op eigen regie op gezond en veilig werken in de verwachting dat dit op de lange termijn ook bijdraagt aan de gezondheid en veiligheid van werknemers in Nederland. Dit hebben we alleen kunnen verkennen voor gezondheid. Voor veiligheid ontbreekt het in de NEA aan een vraag naar de algehele veiligheidssituatie van medewerkers.

Wanneer we kijken naar de gevolgen van het hebben van weinig eigen regie op gezondheid, zien we dat een lagere ervaren eigen regie over het algemeen samen gaat met een slechtere ervaren algemene gezondheid.

Het omgekeerde effect komt ook terug: een hogere ervaren regie gaat vaker samen met een betere ervaren gezondheid. Deze patronen komen terug bij alle vier de aspecten van eigen regie.

Het gewenste lange termijn doel (gezondheid) probeert SZW te bereiken door positieve uitkomsten op het gebied van het fysieke, sociale en psychologische klimaat waarbinnen werknemers werken te stimuleren. Een vergelijkbaar patroon als bij gezondheid is zichtbaar: een lagere ervaren eigen regie gaat over het algemeen samen met een lagere tevredenheid met de arbeidsomstandigheden. Dit geldt voor alle vier de aspecten van eigen regie.

Tot slot is ook gekeken naar het effect van eigen regie op bevlogenheid als indicatie voor de vertrekintentie van medewerkers. Uit cijfers van Effectory (Pelikaan, 2022) blijkt dat slechts 3% van de bevlogen medewerkers op zoek is naar een nieuwe baan buiten de organisatie. Dit percentage ligt bij niet-bevlogen medewerkers maar liefst 10 keer hoger. Uit de secundaire analyses komt naar voren dat eigen regie een positief effect heeft op de bevlogenheid van werknemers. Daarmee kan aandacht voor eigen regie voor gezond en veilig werken bij werkgevers vergroot worden door het benadrukken van het belang ervan voor personeelsbehoud. Een belangrijk gegeven in deze tijden van personeelskrapte.

Welke aspecten van eigen regie dragen het meeste bij?

Welke aspecten van eigen regie het meeste bijdragen hangt af van naar welke uitkomsten wordt gekeken:

- Algehele gezondheid en tevredenheid over arbeidsomstandigheden hangen samen met (a) faciliteiten, (b) cultuur, (c) houding en (d) vermogen.

- Bevlogenheid hangt samen met (a) faciliteiten, (b) houding, en (c) vermogen. Data ontbraken om een samenhang tussen cultuur en bevlogenheid vast te kunnen stellen (vanwege het gehanteerde split-half design).

Op zich lijkt SZW met interventies op al deze terreinen dus op de goede weg te zitten. Wanneer we inzoomen op detailniveau zijn er echter wel nog enkele aandachtspunten:

- Een eerste aandachtspunt hierbij vormt autonomie: deze faciliteit blijft achter ten aanzien van de beschikbaarheid van andere faciliteiten, terwijl dit wél samenhangt met zowel algehele gezondheid als bevlogenheid.
- Opvallend is daarnaast dat er wél een duidelijk verband wordt gevonden tussen (a) informatie over gezond en veilig werken en (b) de aanwezigheid van iemand bij wie men terecht kan als het gaat om gezond en veilig werken en tevredenheid over arbeidsomstandigheden, maar niet tussen informatie over gezond en veilig werken en de algehele gezondheid van werknemers. Het is onduidelijk hoe dit komt.

Tot besluit

In de analyses is gekeken naar de afzonderlijke relaties tussen de verschillende aspecten van eigen regie met gezondheid, tevredenheid met arbeidsomstandigheden en bevlogenheid.

Het is voor te stellen dat in werkelijkheid mensen te maken kunnen hebben met een combinatie van ongunstige scores op aspecten van eigen regie op het werk en dat dit ook een sterker negatief effect heeft op de ervaren gezondheid, tevredenheid met arbeidsomstandigheden en bevlogenheid dan de negatieve gevolgen in het huidige onderzoek. Dit is in het huidige onderzoek niet meegenomen.

Vanuit deze gedachte is het belangrijk oog te houden voor doelgroepen die er op meerdere aspecten negatief uitspringen op het gebied van eigen regie. Zoals eerder vermeld gaat het dan om (a) werknemers met alleen basisonderwijs, (b) werknemers in de zorg, (c) werknemers in het vervoer, (d) werknemers in contactberoepen en (e) werknemers in het onderwijs.

1

Faciliteiten

- a. Rond de 80-90% van de werknemers beschikt over (a) informatie over hoe gezond en veilig te werken en (b) iemand bij wie ze terecht kunnen hierover.
- b. Dit percentage ligt lager bij de 3e onderzochte faciliteit (autonomie) : ongeveer 60% van de werknemers ervaart regelmatig of vaak autonomie.
- c. Weinig autonomie hebben met name vrouwen, jongeren (<25 jaar), mensen met basisonderwijs, oproep-, inval- of uitzendkrachten, werknemers in de sectoren horeca, zorg en vervoer en contactberoepen.

2

Cultuur

- a. Rond de 70-80% van de werknemers is het overwegend (helemaal) eens met de stellingen over een cultuur op het werk die veilig werken bevordert en psychologische veiligheid biedt.
- b. Eén aspect – op mijn werk is het niet erg om fouten te maken – scoort iets lager: 60%.
- c. Dit speelt met name in de zorg en het vervoer.
- d. Verder valt op dat uitzendkrachten hun collega's minder vaak aanspreken als zij onveilig werken.

3

Houding

- a. Werknemers werken veelal onder arbeidsomstandigheden die bij hun niet leiden tot een behoefte aan (extra) maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken. Op vijf van de acht onderscheiden arborisico's heeft rond de 75% van de werknemers waarvoor dit risico speelt geen behoefte aan (extra) maatregelen.
- b. Dit geldt minder voor de risico's (a) lichamelijk zwaar werk (rond de 70%), langdurig beeldschermwerk (rond de 60%) en werkdruk/werkstress (rond de 50%).

Stand van zaken op de vier dimensies van eigen regie



- c. Werknemers met een hbo/wo master en werknemers in white collar beroepen ervaren minder vaak een behoefte aan (extra) maatregelen voor lichamelijk zwaar werk.
- d. Werknemers tussen de 25-34 jaar en medewerkers met een hbo/wo master bij wie risico's rond langdurig beeldschermwerk spelen, hebben vaker behoefte aan (extra) maatregelen dan in de gehele NEA populatie.
- e. Maatregelen tegen werkstress/werkdruk worden minder vaak als voldoende ervaren door medewerkers in de sectoren onderwijs en zorg bij wie dit risico speelt.
- f. Maatregelen tegen intimidatie door klanten worden minder vaak als voldoende ervaren in contactberoepen en in het vervoer door medewerkers bij wie dit risico speelt.

4

Vermogen

- a. Rond de 90% van de werknemers acht zich goed in staat om aan de fysieke en psychische eisen van hun werk te voldoen.
- b. De leeftijdsgroep 55-65 jaar schat haar vermogen om aan de fysieke eisen van het werk te voldoen relatief lager in dan in de totale NEA populatie.
- c. Werknemers in white collar beroepen schatten dit juist hoger in.
- d. Werknemers met basisonderwijs achten zich vaker (helemaal) niet in staat om aan de fysieke eisen van hun werk te voldoen.

Stand van zaken op de vier dimensies van eigen regie



5

Relatie tussen faciliteiten & gezondheid/arbeidstevredenheid/mobiliteit

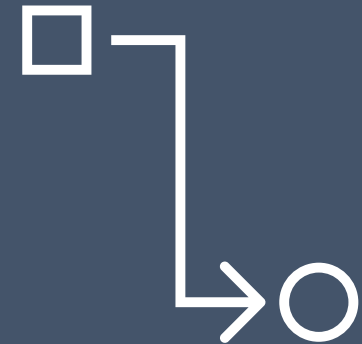
- a. De faciliteiten 'iemand bij wie je terecht kunt voor gezond en veilig werken' en 'autonomie' hangen samen met de gezondheid van werknemers. In gevallen dat deze faciliteiten niet/weinig aanwezig zijn wordt relatief vaker een slechte algehele gezondheid ervaren.
- b. Opvallend genoeg wordt deze relatie niet gevonden voor informatie over hoe gezond en veilig te werken.
- c. Faciliteiten voor eigen regie hangen daarnaast samen met tevredenheid over arbeidsomstandigheden. In gevallen dat er (a) geen informatie wordt gegeven over hoe gezond en veilig te werken, (b) er niemand is bij wie men terecht kan of (c) er geen tot weinig autonomie is, is men relatief vaker (zeer) ontevreden met de arbeidsomstandigheden op het werk.
- d. Faciliteiten voor eigen regie hangen in mindere mate ook samen met tevredenheid met het werk (2 van de 3 items). Hierbij zijn informatie over hoe gezond en veilig te werken of iemand bij wie men terecht kan van belang.
- e. Er is een verband tussen faciliteiten en bevlogenheid (1 item). Wanneer werknemers geen of soms autonomie ervaren, zijn ze relatief vaker niet bevlogen in vergelijking tot de totale NEA populatie.
- f. Tot slot zien we een verband tussen faciliteiten en interne mobiliteit (alle 3 items). Werknemers die over geen of weinig faciliteiten voor het nemen van eigen regie over gezond en veilig werken beschikken, geven vaker aan niet gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij hun eigen werkgever. Een dergelijk verband vinden we niet voor externe mobiliteit.

6

Relatie tussen cultuur & gezondheid/arbeidstevredenheid/mobiliteit

- a. Er is een relatie tussen de mate waarin werknemers in een cultuur werken die (i) gezond en veilig werken bevordert en (ii) psychologische veiligheid

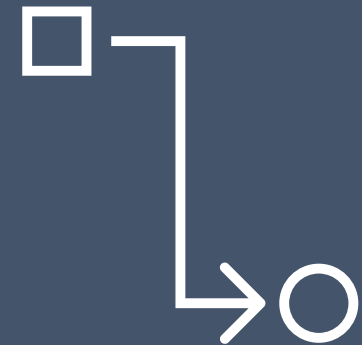
De vier dimensies van eigen regie & hun gevolgen voor gezondheid, arbeidstevredenheid en mobiliteit



biedt, en hun algehele gezondheid. Respondenten die een dergelijke cultuur (helemaal) niet ervaren, hebben relatief vaker een slechte algehele gezondheid.

- b. Deze samenhang doet zich op één punt niet voor: het item dat gaat over of medewerkers zelf hun collega's aanspreken op onveilig werken.
- c. Er is ook een samenhang gevonden met arbeidstevredenheid: 6 van de 7 items m.b.t. cultuur hangen positief samen met de tevredenheid over arbeidsomstandigheden van werknemers en 7 van de 7 met tevredenheid werk.
- d. Tot slot hangt cultuur (alle 7 items) positief samen met interne mobiliteit. Een dergelijk verband vinden we niet met externe mobiliteit.

De vier dimensies van eigen regie & hun gevolgen voor gezondheid, arbeidstevredenheid en mobiliteit



7 Relatie tussen houding & gezondheid/arbeidstevredenheid/mobiliteit

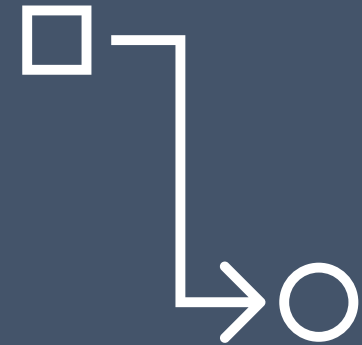
- a. Indien werknemers aangeven behoefte te hebben aan (extra) maatregelen op een arborisico, ervaren zij relatief vaker een slechte algehele gezondheid. Het lijkt erop dat werknemers vooral behoefte krijgen aan maatregelen op bepaalde risico's op het moment dat er al effecten op hun gezondheid te merken zijn.
- b. Indien werknemers behoefte ervaren aan (extra) arbomaatregelen, zijn zij relatief vaker (zeer) ontevreden over hun arbeidsomstandigheden, werk en minder bevlogen.
- c. In iets mindere mate is deze relatie ook terug te zien bij interne mobiliteit. Hier vinden we voor 7 van de 8 items m.b.t. houding een negatief verband. Hoe meer behoefte aan extra maatregelen, hoe minder gemakkelijk men een nieuwe baan/functie bij de huidige werkgever denkt te kunnen vinden. De uitzondering is maatregelen rond langdurig beeldschermwerk.

8

Relatie tussen vermogen & gezondheid/arbeidstevredenheid/mobiliteit

- a. Het vermogen om gezond en veilig te werken hangt samen met algehele gezondheid. In gevallen dat er (helemaal) niet kan worden voldaan aan de fysieke of psychische eisen van het werk, wordt relatief vaker een algehele slechte gezondheid ervaren.
- b. Vermogen hangt ook samen met arbeidstevredenheid. In gevallen dat werknemers in staat zijn te voldoen aan de fysieke of psychische eisen van het werk, zijn zij minder vaak (zeer) ontevreden over arbeidsomstandigheden en werk.
- c. Tot slot hangt vermogen positief samen met bevlogenheid, interne én externe mobiliteit.

De vier dimensies van eigen regie & hun
gevolgen voor gezondheid,
arbeidstevredenheid en mobiliteit



>

SECUNDAIRE ANALYSES NEA 2022

**EIGEN REGIE OP GEZOND EN VEILIG
WERKEN**

1. DOEL EN AANPAK

DOEL

Dit onderzoek is gericht op het verkrijgen van inzicht in eigen regie op gezond en veilig werken door medewerkers.

Hiertoe zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- ① Welke werknemers (naar onder andere persoonskenmerken, sectoren, beroepen) hebben veel en welke weinig eigen regie op gezond en veilig werken?
- ② Wat zijn de gevolgen van (weinig) eigen regie op gezond en veilig werken voor de gezondheid van werknemers?
- ③ Wat zijn de gevolgen van (weinig) eigen regie op gezond en veilig werken voor de arbeidstevredenheid van werknemers?
- ④ Wat zijn de gevolgen van (weinig) eigen regie op gezond en veilig werken voor de mobiliteit van werknemers?



AANPAK

Secundaire analyses op de NEA data naar eigen regie op gezond en veilig werken onder werknemers. Het betreft een beschrijvend onderzoek naar achtergrondkenmerken van wie (weinig) eigen regie heeft en relaties tussen (weinig) eigen regie en gezondheid en mobiliteit.

Er is getest op significantie met de Pearson χ^2 -test (horizontal comparisons) waarbij subgroepen met de rest zijn vergeleken, uitgaande van $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$.



NATIONALE ENQUETE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN – NEA

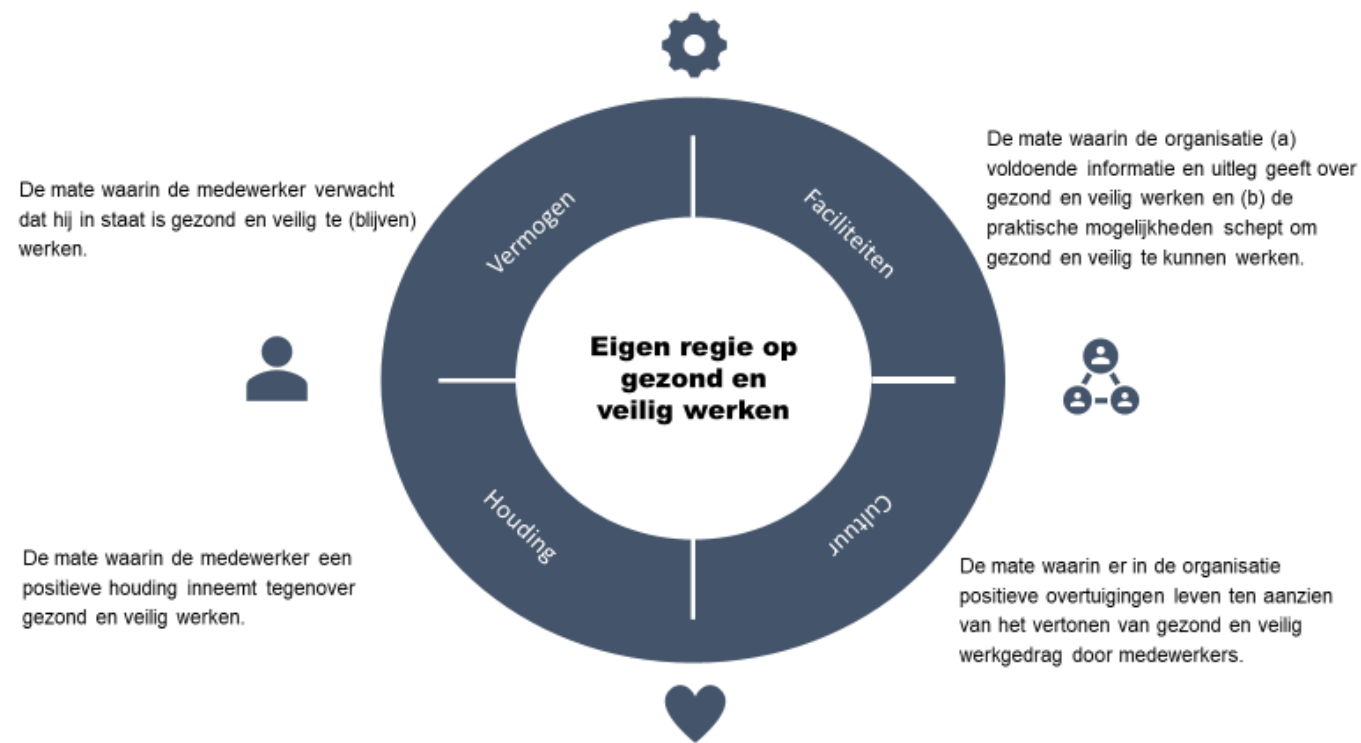
- ① De NEA is een groot periodiek onderzoek naar de werksituatie van Nederlandse werknemers uitgevoerd door TNO, CBS (van den Heuvel et al., 2023).
- ② Het betreft een representatieve steekproef van werknemers tussen de 15 en 75 jaar, geen zelfstandigen. Vanaf 2018 gaat het om ruim 60.000 werknemers.
- ③ de NEA wordt jaarlijks uitgevoerd en volgt de veranderingen in het werk en de werkomstandigheden van werknemers in Nederland en de gevolgen ervan voor hun gezondheid, duurzame inzetbaarheid, productiviteit en innovatiekracht.
- ④ Serieel cross-sectioneel onderzoek: iedere jaargang een nieuwe steekproef.
- ⑤ Data worden door weging representatief gemaakt voor de populatie op de variabelen geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, bedrijfstak, stedelijkheid en regio. Dit maakt het mogelijk om naar deze variabelen representatieve uitspraken te doen over alle werknemers in Nederland.



HOE ONDERZOCHT?

Arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn vijf hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die in de NEA worden bevraagd. Tevens wordt aandacht besteed aan verzuim, de algemene gezondheidstoestand, functioneren, opleiding, ontwikkeling en de balans tussen werk en privé.

De precieze formulering van de originele items in de NEA, de constructie van de schalen en samengestelde variabelen zijn te vinden in van den Heuvel et al. (2023).



Bron: Van Vuuren, T., Lub, M., & Marcelissen, F. (2016, 9 september). Sturen op eigen regie van werknemers op gezondheid. Een noodzakelijke paradox. *Tijdschrift voor HRM*.



THEORETISCH KADER

Centraal in dit rapport staat een aangepaste versie van het model van Eigen Regie van Werknemers op Gezondheid van Van Vuuren, Lub en Marcelissen (2016). Dit model heeft TNO op basis van de beschikbare data in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) op maat gemaakt om inzicht te kunnen geven in eigen regie van werknemers op gezond en veilig werken (zie figuur).

Eigen regie op gezond en veilig werken omvat zowel individuele (👤) als organisatorische (🏢) factoren. Ook bestaat het uit zowel 'zachte' (♥) als 'harde' (⚙️) aspecten.

Eigen regie op gezond en veilig werken is opgebouwd uit het samenspel tussen:

- (1) faciliteiten voor eigen regie op gezond en veilig werken,
- (2) de heersende cultuur rond gezond en veilig werken,
- (3) de eigen houding van de werknemer ten aanzien van gezond en veilig werken en
- (4) de eigen inschatting van het vermogen van de werknemer om gezond en veilig te werken.



LEESWIJZER

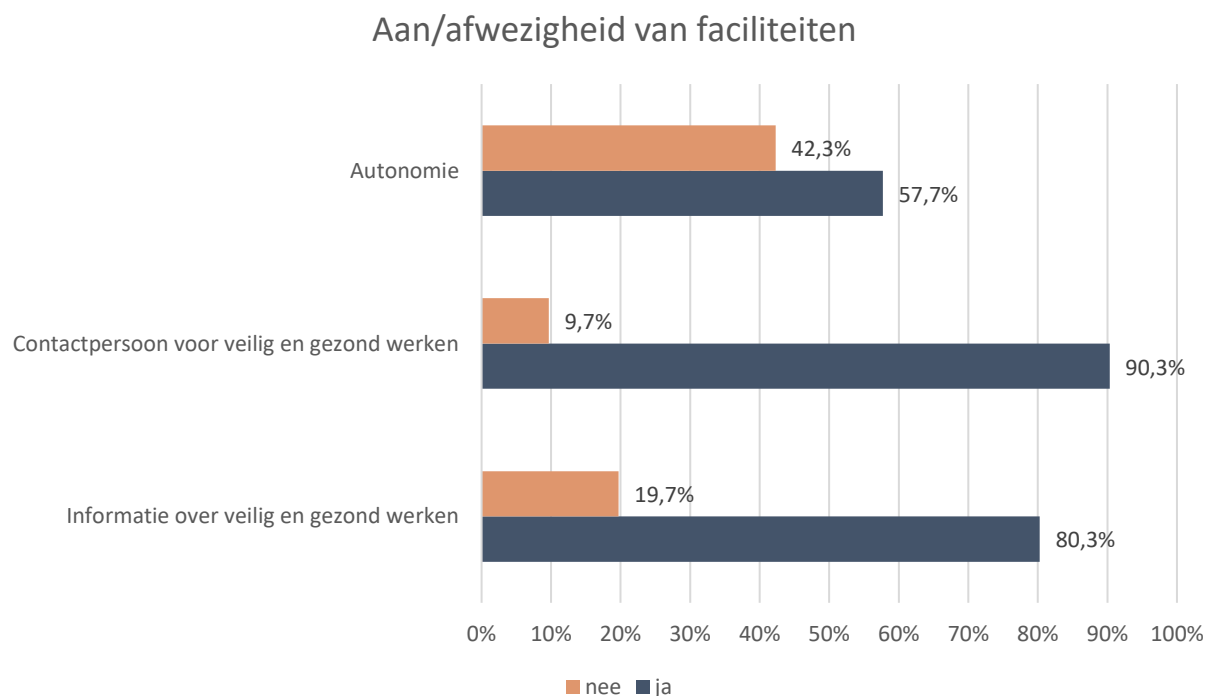
We gaan hierna achtereenvolgens in op:

- (a) een overzicht van bovengenoemde aspecten van eigen regie in Nederland (overall, en naar achtergrondkenmerken van werknemers)
- (b) de relatie tussen eigen regie en gezondheid, tevredenheid en mobiliteit.

2. ALGEMEEN OVERZICHT EIGEN REGIE OP GEZOND EN VEILIG WERKEN



DE AAN/AFWEZIGHEID VAN FACILITEITEN VOOR EIGEN REGIE



HOE ONDERZOCHT?

Cijfers uit de NEA m.b.t. aan/afwezigheid van faciliteiten voor eigen regie op gezond en veilig werken. Zie bijlage voor exacte operationalisering. De categorie 'weet niet' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

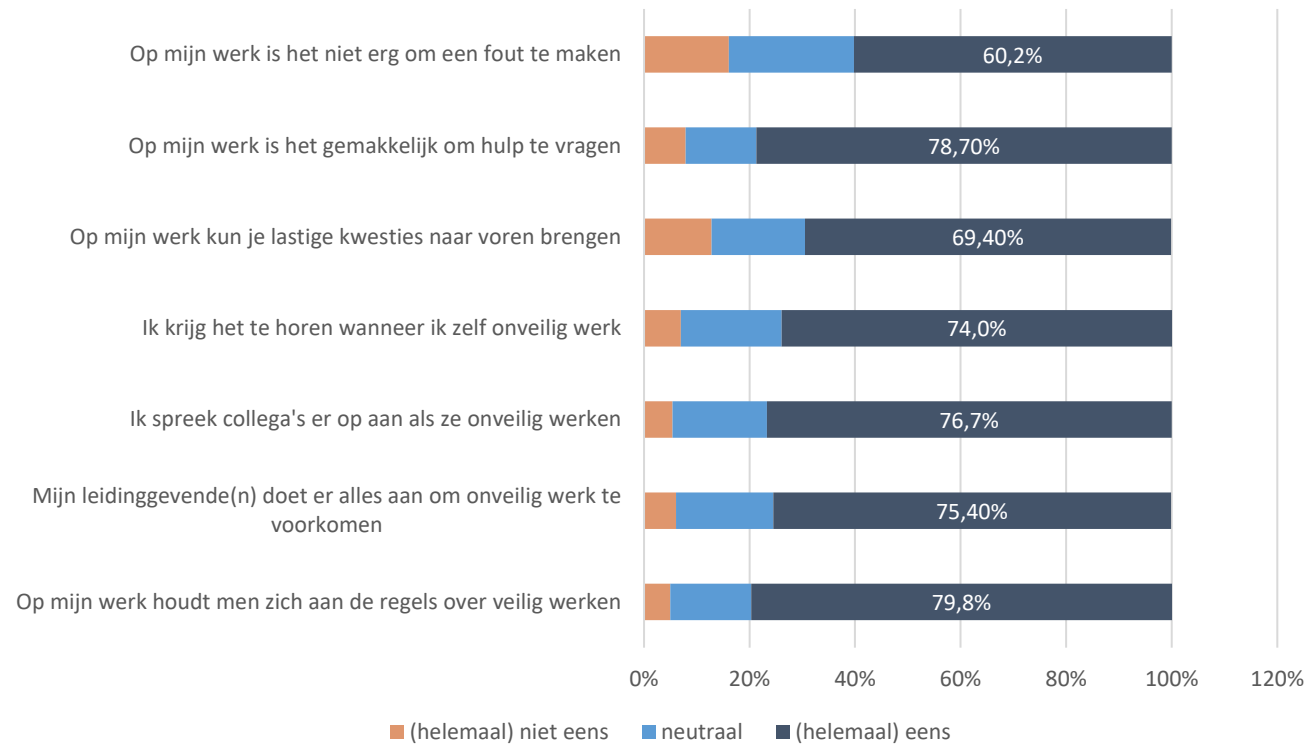
Faciliteiten voor het nemen van eigen regie op gezond en veilig werken zijn vaak aanwezig.

Het gaat dan met name om het kunnen beschikken over een contactpersoon waar werknemers terecht kunnen als het gaat om veilig en gezond werken en ontvangen informatie over veilig en gezond werken. Rond de 80-90% van alle werknemers beschikken over deze faciliteiten.

Als het gaat over autonomie in het werk loopt de situatie uiteen. Rond de helft van de werknemers beschikt over deze faciliteiten; de andere helft niet



CULTUUR ROND FYSIEKE EN PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID



HOE ONDERZOCHT?

Cijfers uit de NEA m.b.t. de aan/afwezigheid van een cultuur die fysiek en psychologisch veilig werken bevordert. Psychologische veiligheid verwijst naar een cultuur waar men zich veilig voelt om zich uit te spreken.



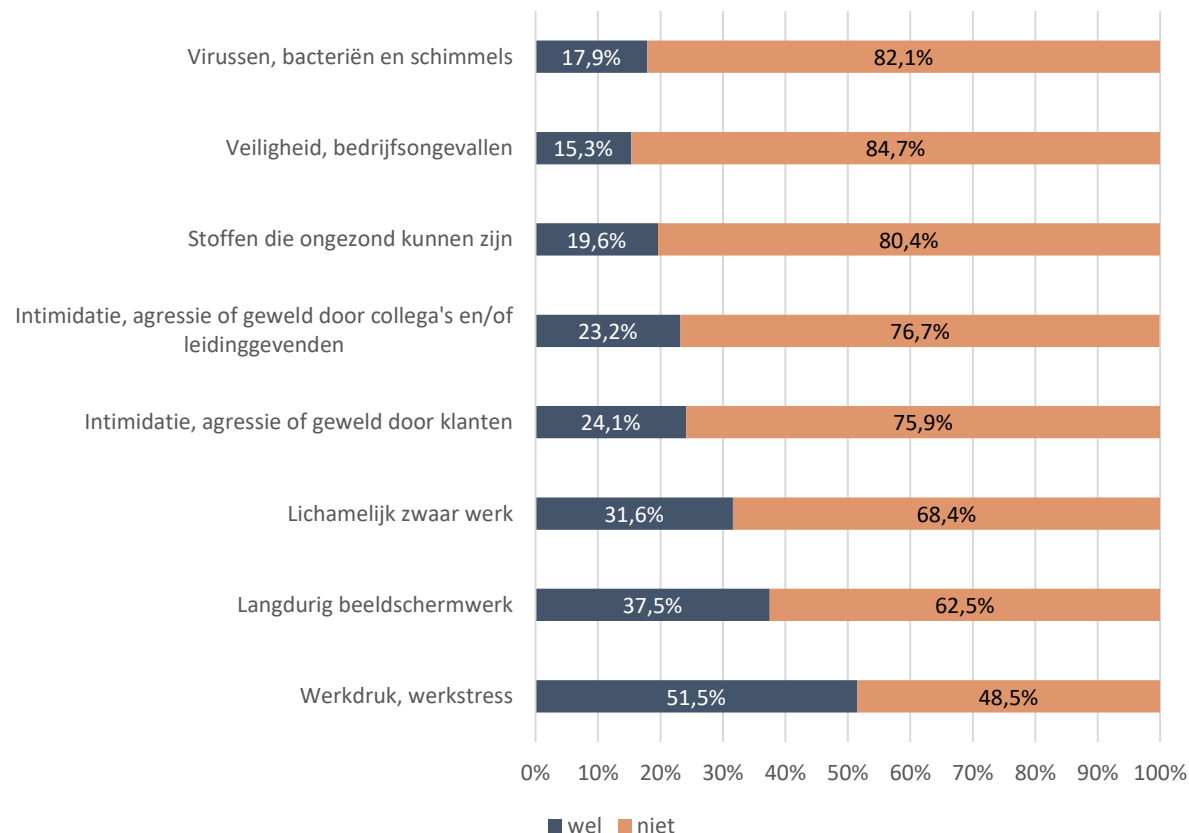
INTERPRETATIE(S)

De meeste werknemers (variërend van 60-80% afhankelijk van het specifieke item) werken in een cultuur die positief bijdraagt aan zowel psychologische (zie uitleg hierboven) als fysieke veiligheid. Wel scoren twee van de stellingen met betrekking tot psychologische veiligheid (eerste drie stellingen) net iets minder goed dan de stellingen met betrekking tot fysieke veiligheid (de laatste vier stellingen).



HOUDING WERKNEMERS T.O.V. GEZOND EN VEILIG WERKEN

Behoefte aan (extra) maatregelen



HOE ONDERZOCHT?

Cijfers uit de NEA m.b.t. de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's (indien deze volgens de respondent ook spelen in de organisatie waar hij/zij werkt). Zie bijlage 1 voor uitleg theoretisch kader.



INTERPRETATIE(S)

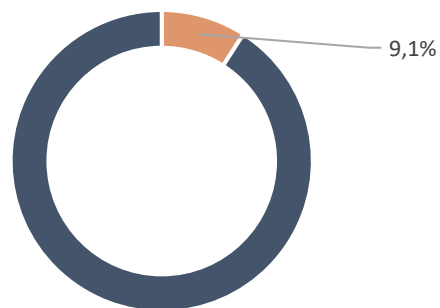
De meeste werknemers staan vrij neutraal tegenover gezond en veilig werken: zij vinden dat er op dit gebied al afdoende maatregelen worden genomen.

Ze lijken het meest gemotiveerd op het risico werkdruk en werkstress. Net iets meer dan 50% van de werknemers geeft aan op dit risico graag (extra) maatregelen te zien. Ongeveer een derde van de werknemers maakt zich zorgen over langdurig beeldschermwerk en lichamelijk werk. Rond een kwart heeft behoefte aan (extra) maatregelen op het gebied van intimidatie. Maatregelen m.b.t. ongezonde stoffen, veiligheid en virussen/bacteriën/schimmels leven het minst.

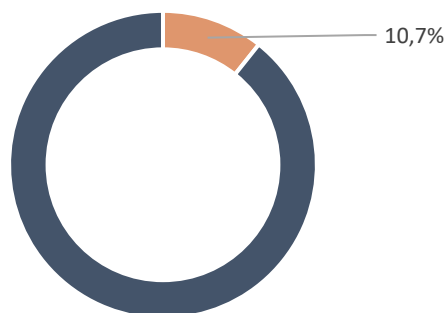


VERMOGEN WERKNEMERS GEZOND EN VEILIG WERKEN

Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt



Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt



■ (helemaal) niet eens ■ (helemaal) eens



HOE ONDERZOCHT?

Cijfers uit de NEA m.b.t. de eigen inschatting van de mate waarin men aan de fysieke of psychische eisen van het werk denkt te kunnen voldoen. Zie bijlage 1 voor uitleg theoretisch kader.



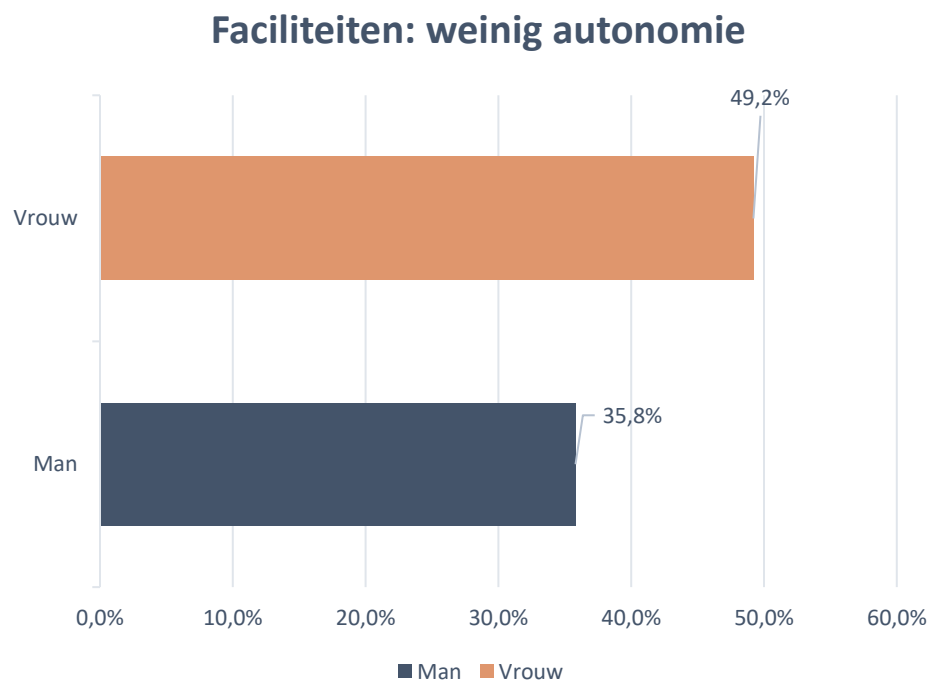
INTERPRETATIE(S)

De meeste werknemers (rond de 90%) staan positief tegenover het eigen vermogen om gezond en veilig te werken: zij denken gemakkelijk aan de fysieke en psychische eisen die het werk stelt te kunnen voldoen. Rond de 10% denkt niet gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke of psychische eisen die het werk stelt.

3. WIE HEEFT (WEINIG) EIGEN REGIE OP GEZOND EN VEILIG WERKEN?



WIE HEEFT (WEINIG) EIGEN REGIE: GESLACHT



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsingen naar geslacht voor indicatoren voor faciliteiten, cultuur, houding (ten opzichte van arborisico's die spelen volgens de respondent) en vermogen. Zie bijlage 1 voor overzicht gebruikte indicatoren.



INTERPRETATIE(S)

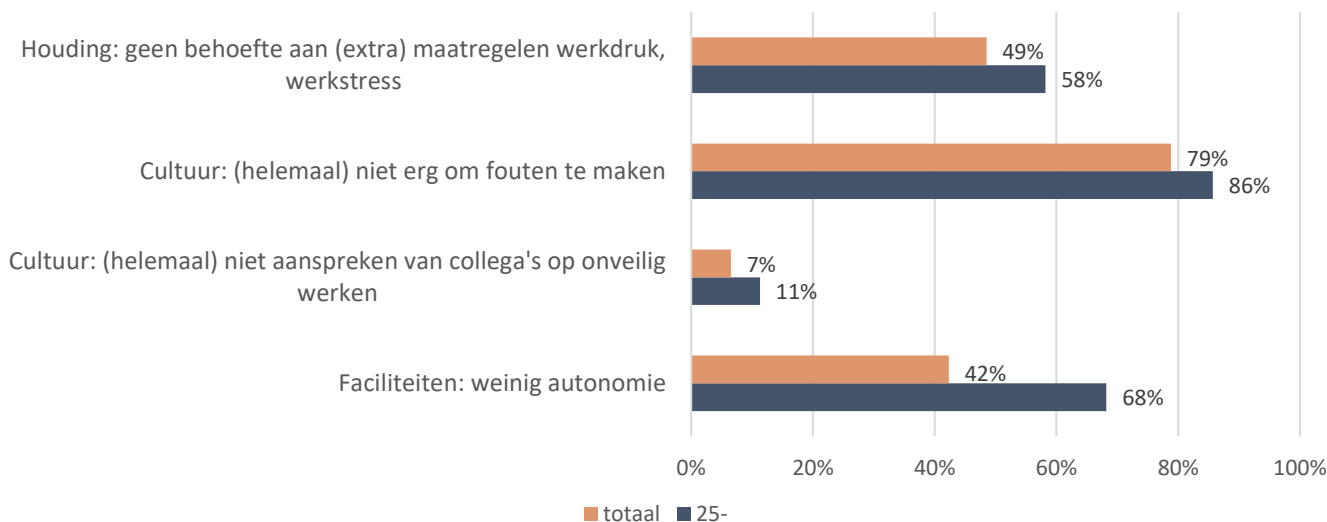
Er doet zich één significant verschil voor in de eigen regie voor gezond en veilig werken tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Het gaat hierbij om een significant verschil in 1 van de 3 NEA items m.b.t. faciliteiten voor eigen regie. Vrouwen ervaren vaker geen of weinig autonomie in hun werk.

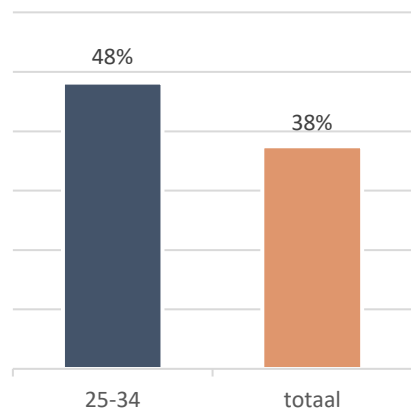


WIE HEEFT (WEINIG) EIGEN REGIE: LEEFTIJDGROEPEN

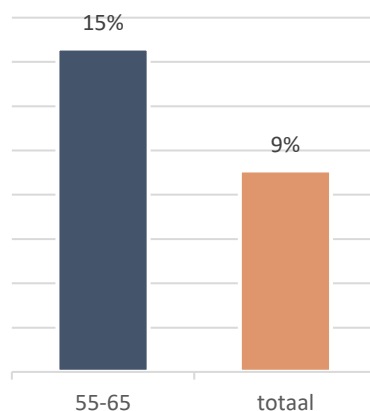
< 25 jaar vs. totaal



Houding: behoefte aan (extra) maatregelen langdurig beeldschermwerk



Vermogen: (helemaal) niet goed kunnen voldoen aan de lichamelijke eisen van het werk



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsingen naar leeftijdsgroepen (25-, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar, 65-75 jaar) voor indicatoren voor faciliteiten, cultuur, houding (ten opzichte van arborisico's die spelen volgens de respondent) en vermogen. Zie bijlage 1 voor overzicht gebruikte indicatoren. De categorie 'weet niet' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

Er doen zich diverse significante verschillen voor in eigen regie tussen leeftijdsgroepen.

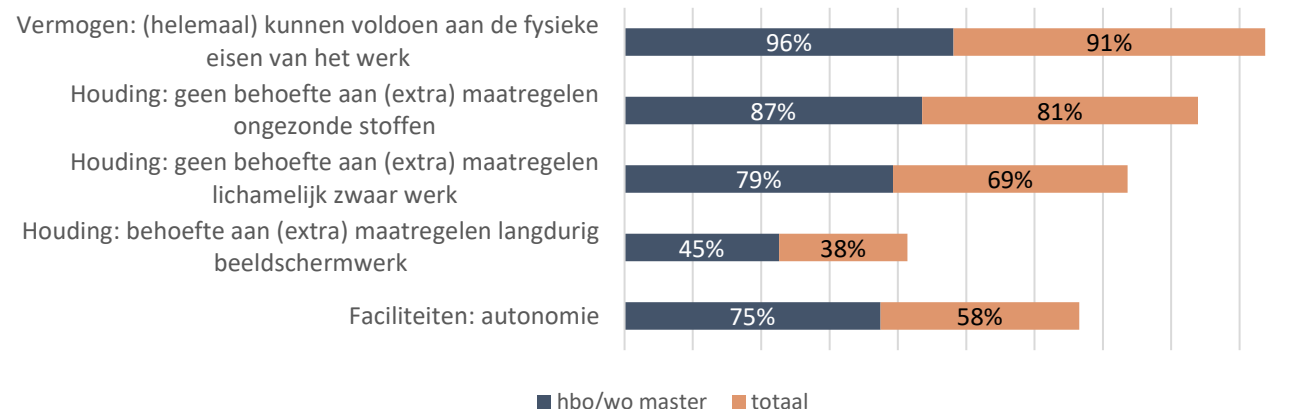
Het meest afwijkend (zowel positief als negatief) is de leeftijdsgroep onder de 25 jaar. Negatief: deze groep (a) spreekt collega's (helemaal) niet aan op onveilig gedrag en (b) heeft minder autonomie in werk. Dit laatste leidt echter niet tot een behoefte aan (meer) maatregelen tegen werkdruk, werkstress. Positief: deze groep ervaart meer psychologische veiligheid rond het zelf maken van fouten. Wanneer we de groep jongeren met bijbaan buiten beschouwing laten, blijft alleen het verschil in autonomie significant.

Opvallend is verder een hogere behoefte aan maatregelen voor beeldschermwerk in de leeftijdscategorie 25-34. Tot slot schat de groep 55-65 jaar hun vermogen om aan de lichamelijke eisen van het werk te kunnen voldoen significant lager in.

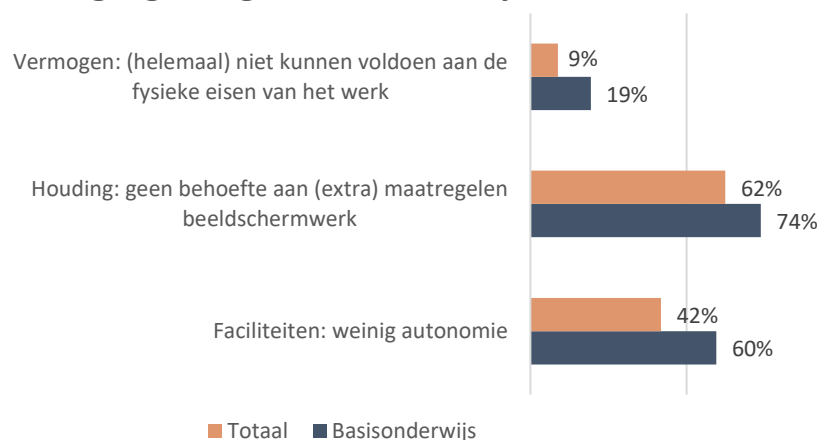


WIE HEEFT (WEINIG) EIGEN REGIE: OPLEIDINGSNIVEAU

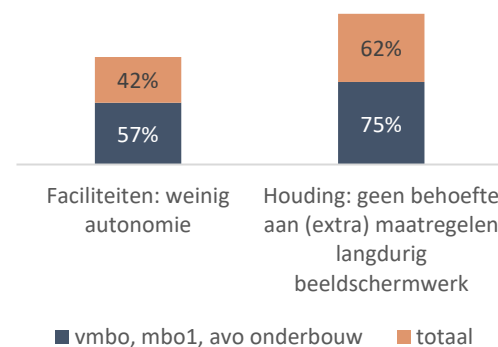
(Weinig) eigen regie: hbo/wo master vs. totaal



Weinig eigen regie: basisonderwijs vs. totaal



(Weinig) eigen regie: vmbo, mbo-1, AVO-onderbouw vs. totaal



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsingen naar opleidingsniveau: (a) basisonderwijs, (b) vmbo, mbo-1, mavo-onderbouw, (c) havo, vwo, mbo (d) hbo/wo bachelor, (e) hbo/wo master voor indicatoren voor faciliteiten, cultuur, houding (ten opzichte van arborisico's die spelen volgens de respondent) en vermogen. Zie bijlage 1 voor overzicht gebruikte indicatoren.



INTERPRETATIE(S)

Er doen zich diverse significante verschillen in eigen regie voor tussen opleidingsniveaus.

Respondenten met een hbo/wo master springen er positief uit op het gebied van (a) autonomie, (b) behoefte aan (extra) maatregelen lichamelijk zwaar werk en ongezonde stoffen (indien dit speelt) en (c) voldoen aan de lichamelijke eisen van het werk. Wel hebben zij een grotere behoefte aan (extra) maatregelen rond langdurig beeldschermwerk.

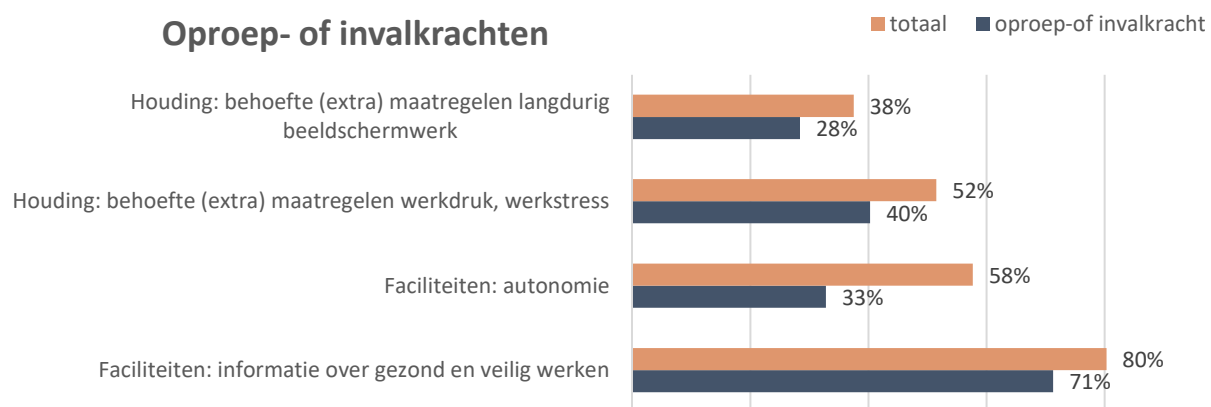
De groep met basisonderwijs scoort lager op (a) faciliteiten (autonomie in werk) voor eigen regie en (b) vermogen om gezond en veilig te werken.

Respondenten met vmbo, mbo-1 of avo-onderbouw hebben, net als respondenten met basisonderwijs, weinig autonomie en minder behoefte aan (extra) maatregelen voor langdurig beeldschermwerk (indien dit speelt).



WIE HEEFT (WEINIG) EIGEN REGIE: AARD DIENSTVERBAND

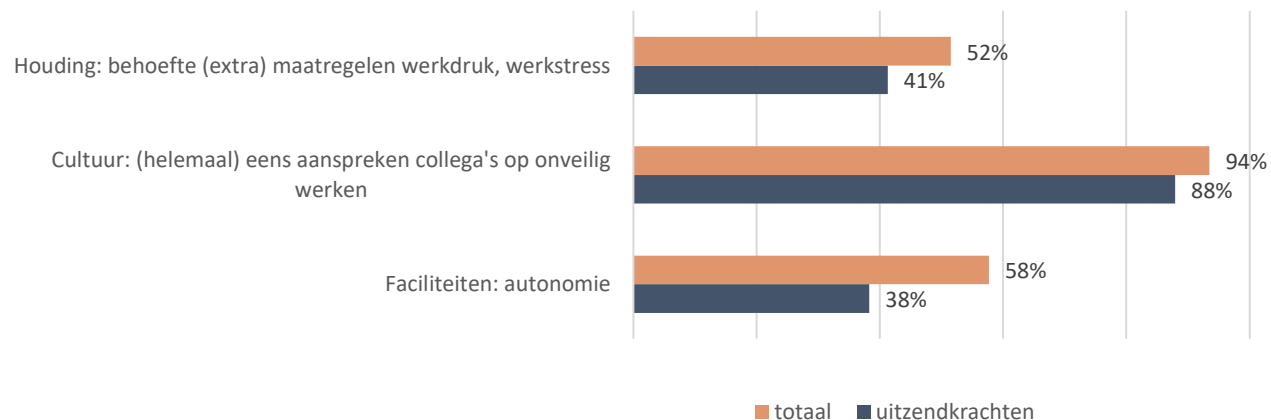
Oproep- of invalkrachten



Werknemers met een vast dienstverband



Uitzendkrachten



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsingen naar aard dienstverband: (a) vast, (b) tijdelijk of vast zonder vaste uren, (c) uitzendkracht en (d) oproep- of invalkracht voor indicatoren voor faciliteiten, cultuur, houding (ten opzichte van arborisico's die spelen volgens de respondent) en vermogen. Zie bijlage 1 voor overzicht gebruikte indicatoren. De categorie 'weet niet' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

De grootste verschillen doen zich voor in de groepen oproepkrachten en uitzendkrachten. Oproepkrachten ontvangen minder informatie over gezond en veilig werken en ervaren, net als uitzendkrachten, minder autonomie. Dit laatste vertaalt zich vooralsnog niet in de behoefte aan (extra) maatregelen rond werkdruk. Die blijft juist achter bij die van de NEA populatie als geheel.

Werknemers met een vast dienstverband springen er positief uit als het gaat om autonomie.



WIE HEEFT (WEINIG) EIGEN REGIE: SECTOREN

	Horeca	Onderwijs	Zorg	Vervoer	Financieel	Totaal
Faciliteiten						
• Informatie over gezond en veilig werken	72%	68%	87%			80%
• Autonomie	33%		46%	46%	78%	58%
Cultuur						
• Zich helemaal houden aan regels over veiligheid in de organisatie					98%	94%
• Leidinggevendende doet er helemaal alles aan om onveilig werk te voorkomen					98%	93%
• (Helemaal) niet erg om fouten te maken	87%	87%	67%	68%		79%
Houding						
• Behoeft (extra) maatregelen werkdruk, werkstress		62%	60%		41%	52%
• Behoeft (extra) maatregelen intimidatie, agressie of geweld door klanten				33%	15%	24%
Vermogen						
• Gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk					96%	91%



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsingen naar sector voor indicatoren voor faciliteiten (categorie 'weet niet' is als missing gedefinieerd en niet meegenomen in de analyses), cultuur, houding (ten opzichte van arborisico's die spelen volgens de respondent) en vermogen. Zie bijlage 1 voor overzicht gebruikte indicatoren.



INTERPRETATIE(S)

Er is een groot aantal positieve en negatieve uitschieters als het gaat om aspecten m.b.t. eigen regie tussen sectoren. We benoemen daarom alleen opvallende patronen in negatieve uitschieters (rood getal) en positieve uitschieters (groen getal):

- De horeca, zorg, onderwijs en vervoer scoren op verschillende faciliteiten voor eigen regie lager dan de totale NEA populatie.
- In de zorg en het vervoer wordt negatiever gescoord op het mogen maken van fouten.
- We zien dat arborisico's in bepaalde sectoren sterker leven: werkdruk en werkstress in het onderwijs en de zorg. Intimidatie, agressie of geweld door klanten in het vervoer.
- De sector financieel springt er over de gehele linie positief uit als het gaat om eigen regie.



WIE HEEFT (WEINIG) EIGEN REGIE: BEROEP

	Blue collar	White collar	Contactueel beroep	Totaal NEA
Faciliteiten				
• Autonomie	55%	78%	46%	57%
Houding				
• Behoeft(e) (extra) maatregelen Lichamelijk zwaar werk	34%	21%	33%	32%
• Behoeft(e) (extra) maatregelen intimidatie, agressie of geweld door klanten	20%	16%	28%	24%
Vermogen				
• Kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk	86%	95%	90%	91%



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsingen naar beroepsgroep (gebaseerd op ISCO: (a) blauwe boorden, (b) witte boorden of (c) contactueel beroep) voor indicatoren voor faciliteiten (categorie 'weet niet' is als missing gedefinieerd en niet meegenomen in de analyses), houding (ten opzichte van arborisico's die spelen volgens de respondent) en vermogen. Zie bijlage 1 voor overzicht gebruikte indicatoren.



INTERPRETATIE(S)

Er zijn positieve (groen) of negatieve (rood) uitschieters te zien tussen soorten beroepen. bij weinig autonomie. In contactuele beroepen komt het vaker voor dat werknemers weinig autonomie ervaren. Bij *white collar* komt het juist minder vaak voor dat men weinig autonomie ervaart.

Verder valt op dat de *white collar* beroepsgroep minder behoefte heeft aan (extra) maatregelen tegen lichamelijk zwaar werk en intimidatie, agressie of geweld door klanten. Bij contactuele beroepen ligt het percentage dat geen behoefte heeft aan (extra) maatregelen tegen intimidatie, agressie of geweld door klanten juist lager dan gemiddeld.

Tot slot blijkt dat de *white collar* beroepsgroep vaker dan gemiddeld kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk dan gemiddeld.

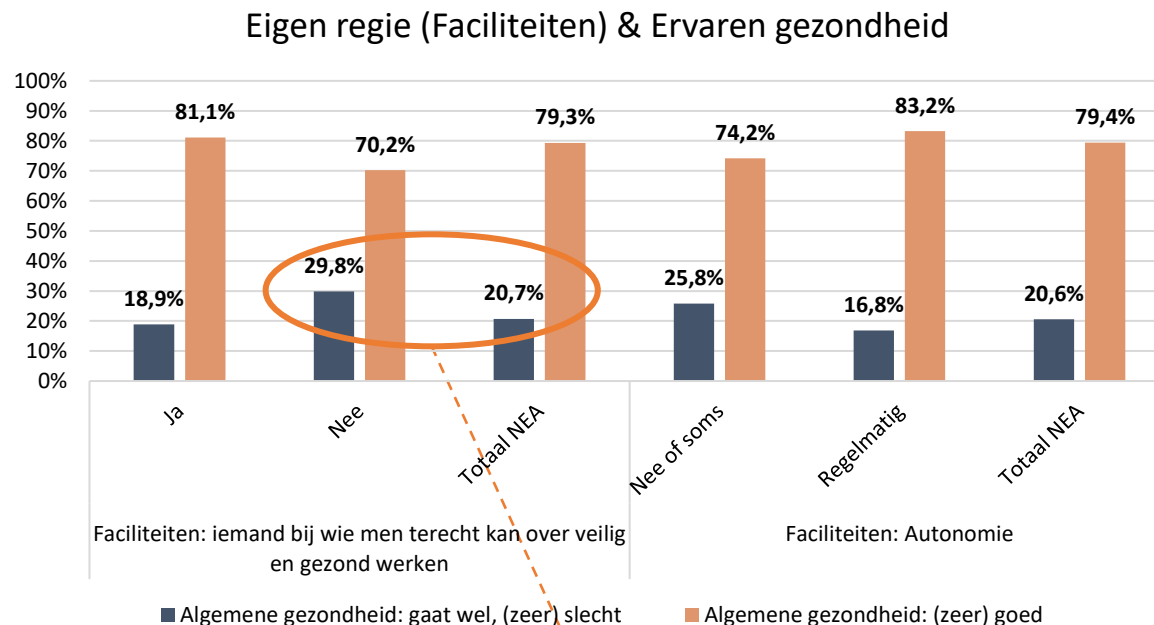
>

4. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN (WEINIG) EIGEN REGIE VOOR DE GEZONDHEID?





Faciliteiten voor eigen regie & ervaren gezondheid



VOORBEELD

Als we kijken naar gevallen dat er niemand is bij wie men goed terecht kan over veilig en gezond werken, geeft 29,8% van de mensen aan een slechte algehele gezondheid te ervaren. Dit komt significant vaker voor in vergelijking tot alle deelnemers aan de NEA, waar 20,7% een slechte algehele gezondheid ervaart.

Een zelfde patroon zien we bij geen tot weinig autonomie: hier wordt relatief vaker een slechte algehele gezondheid ervaren in vergelijking tot de gehele NEA populatie.



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van ervaren algehele gezondheid naar de faciliteiten voor eigen regie op gezond en veilig werken.



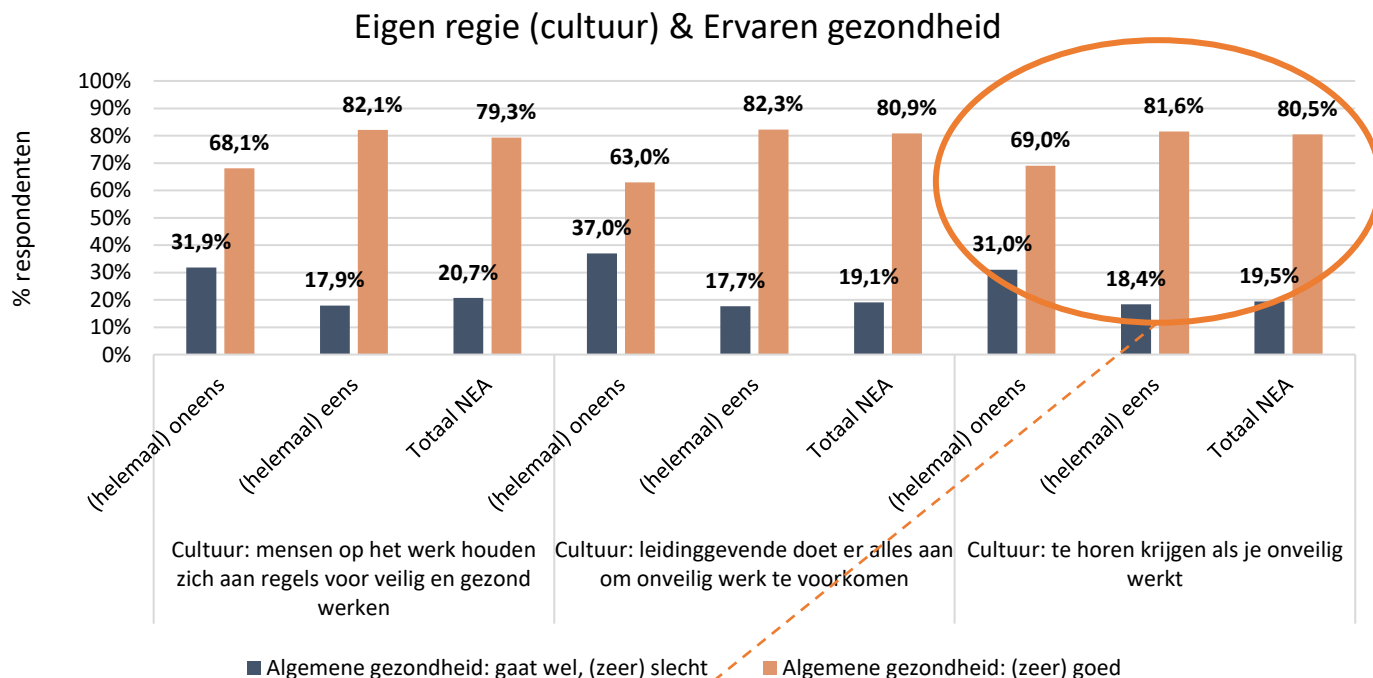
INTERPRETATIE(S)

Van de 3 items uit de NEA m.b.t. de faciliteiten voor eigen regie, zien we op 2 items significante verschillen.

In gevallen dat er (a) niemand is bij wie men goed terecht kan over veilig en gezond werken en (b) er geen tot weinig autonomie is in het werk, wordt relatief vaker een slechte algehele gezondheid ervaren.



Cultuur rond gezond en veilig werken & ervaren gezondheid (1)



VOORBEELD

Respondenten die het er (helemaal) niet mee eens zijn dat ze op hun werk het te horen krijgen als ze onveilig werken, ervaren relatief vaker een slechte algehele gezondheid in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 31,0% vs. 19,5%).

Andersom geldt ook: respondenten die het er (helemaal) mee eens zijn dat op hun werk collega's elkaar aanspreken als ze onveilig werken, ervaren relatief vaker een goede algehele gezondheid (81,6%) in vergelijking tot de gehele NEA populatie (80,5%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van ervaren algehele gezondheid naar de aan/afwezigheid van een cultuur die fysiek en psychologisch veilig werken bevordert. De categorie 'niet eens, niet oneens' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

Diverse factoren m.b.t. cultuur hebben een relatie met de ervaren algehele gezondheid.

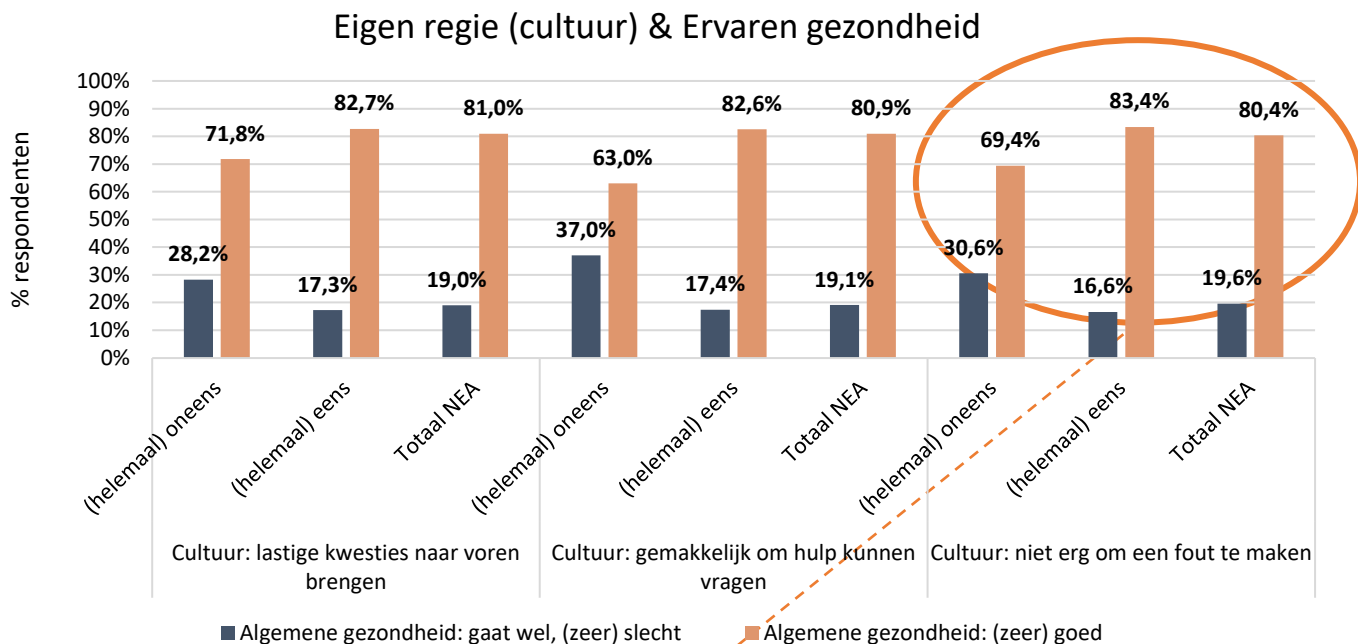
Respondenten die **het er (helemaal) niet mee eens zijn** dat op hun werk....:

- er aan regels voor gezond en veilig werk wordt gehouden
- Leidinggevend en er alles aan doen om onveilig werk te voorkomen
- Je het te horen krijgt als je onveilig werkt

....ervaren relatief vaker een slechte algehele gezondheid in vergelijking tot de gehele NEA populatie.



Cultuur rond gezond en veilig werken & ervaren gezondheid (2)



VOORBEELD

Respondenten die het er (helemaal) niet mee eens zijn dat ze op hun werk het te horen krijgen als ze onveilig werken, ervaren relatief vaker een slechte algehele gezondheid in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 31,0% vs. 19,5%).

Andersom geldt ook: respondenten die het er (helemaal) mee eens zijn dat op hun werk collega's elkaar aanspreken als ze onveilig werken, ervaren relatief vaker een goede algehele gezondheid (81,6%) in vergelijking tot de gehele NEA populatie (80,5%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van ervaren algehele gezondheid naar de aan/afwezigheid van een cultuur die fysiek en psychologisch veilig werken bevordert. De categorie 'niet eens, niet oneens' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

Diverse factoren m.b.t. cultuur hebben een relatie met de ervaren algehele gezondheid.

Respondenten die het er (helemaal) niet mee eens zijn dat op hun werk....:

- Cultuur: lastige kwesties naar voren brengen
 - Cultuur: gemakkelijk om hulp kunnen vragen
 - Cultuur: niet erg om een fout te maken
-ervaren relatief vaker een slechte algehele gezondheid ervaren in vergelijking tot de gehele NEA populatie.

Dit zien we ook terug bij de groepen respondenten die het er (helemaal) mee eens zijn dat op hun werk:

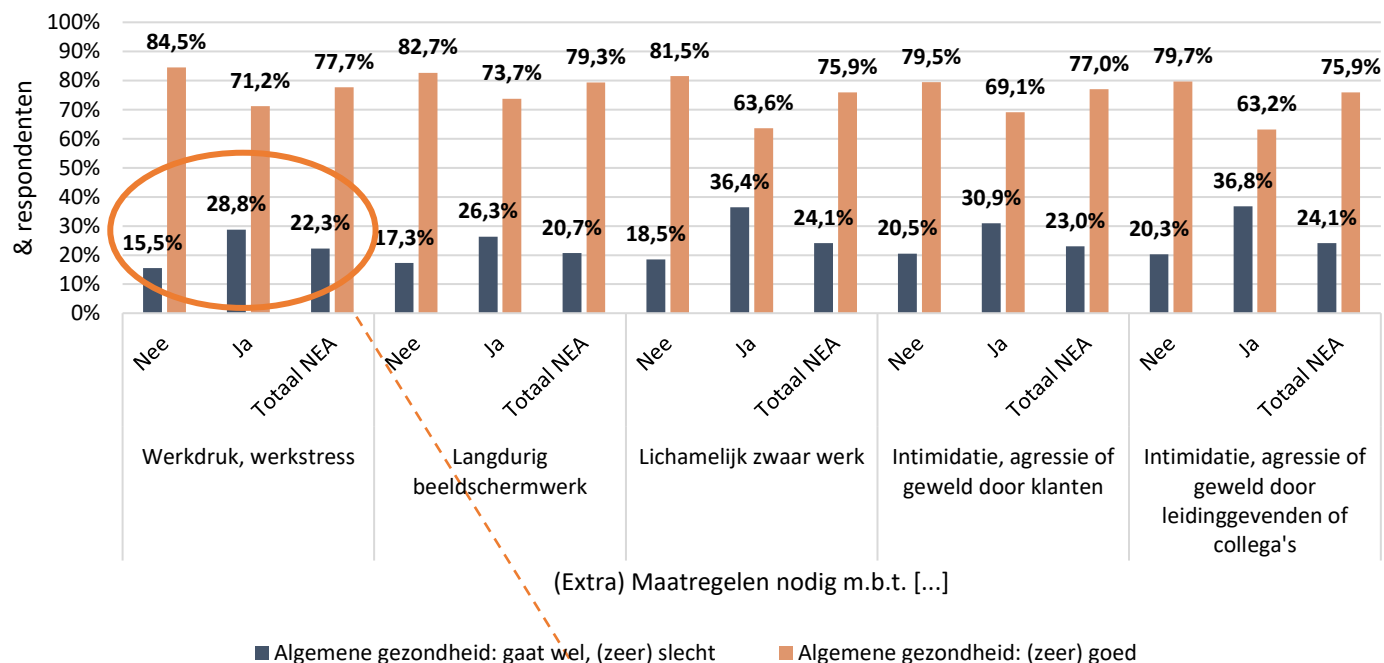
- er aan regels voor gezond en veilig werk wordt gehouden
- Leidinggevenden er alles aan doen om onveilig werkt te voorkomen
- Je het te horen krijgt als je onveilig werkt

Deze groepen ervaren relatief vaker een goede algehele gezondheid in vergelijking tot de gehele NEA populatie. Van de 7 items uit de NEA naar de aan/afwezigheid van een cultuur die fysiek en psychologisch veilig werken bevordert, zijn er bij 6 items significante verschillen met de gehele NEA populatie.



Houding rond gezond en veilig werken & ervaren gezondheid (1)

Eigen regie (houding) & Ervaren gezondheid



VOORBEELD

Respondenten die behoefte hebben aan (extra) maatregelen m.b.t. werkdruk, werkstress, ervaren relatief vaker een slechte algehele gezondheid in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 28,8% vs. 22,3%). Werknemers die deze behoefte niet hebben, ervaren relatief minder vaak een slechte algehele gezondheid (15,5%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van ervaren algehele gezondheid naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's (indien deze volgens de respondent ook spelen in de organisatie waar hij/zij werkt - dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool).



INTERPRETATIE(S)

Diverse factoren m.b.t. houding hebben een relatie met de ervaren algehele gezondheid.

In gevallen dat er behoefte is bij werknemers aan (extra) maatregelen m.b.t.:

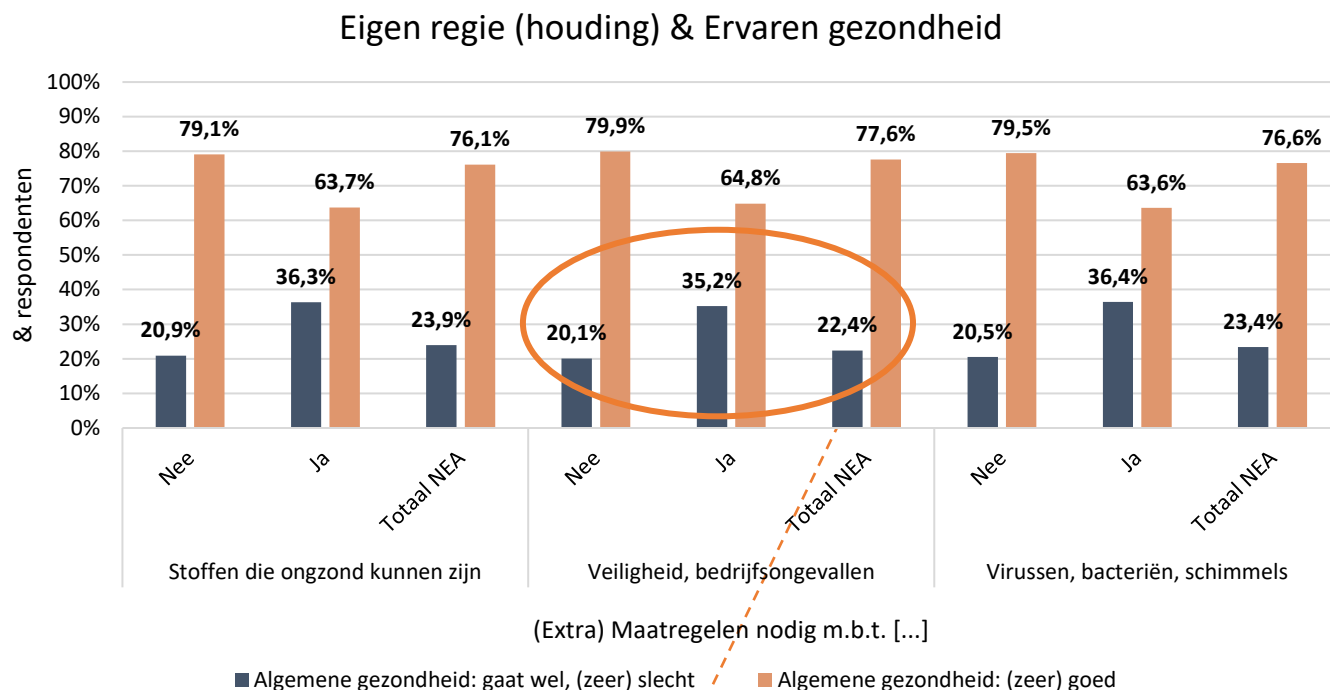
- Werkdruk, werkstress
- Langdurig beeldschermwerk
- Lichamelijk zwaar werk
- Intimidatie, agressie of geweld door klanten en/of
- Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevendenden of collega's

...wordt er relatief vaker een slechte algehele gezondheid ervaren in vergelijking tot de gehele NEA populatie.

In gevallen dat deze behoefte aan (extra) maatregelen er op deze arborisico's niet is, wordt er relatief vaker een goede algehele gezondheid ervaren in vergelijking tot de gehele NEA populatie.



Houding rond gezond en veilig werken & ervaren gezondheid (2)



VOORBEELD

Respondenten die behoefte hebben aan (extra) maatregelen m.b.t. veiligheid, bedrijfsongevallen, ervaren relatief vaker een slechte algehele gezondheid in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 35,2% vs. 22,4%). Werknemers die deze behoefte niet hebben, ervaren relatief minder vaak een slechte algehele gezondheid (20,1%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van ervaren algehele gezondheid naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's (indien deze volgens de respondent ook spelen in de organisatie waar hij/zij werkt - dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool).



INTERPRETATIE(S)

Diverse factoren m.b.t. houding hebben een relatie met de ervaren algehele gezondheid.

In gevallen dat er behoefte is bij werknemers aan (extra) maatregelen m.b.t.:

- Stoffen die ongezond kunnen zijn
- Veiligheid, bedrijfsongevallen
- Virussen, bacteriën, schimmels

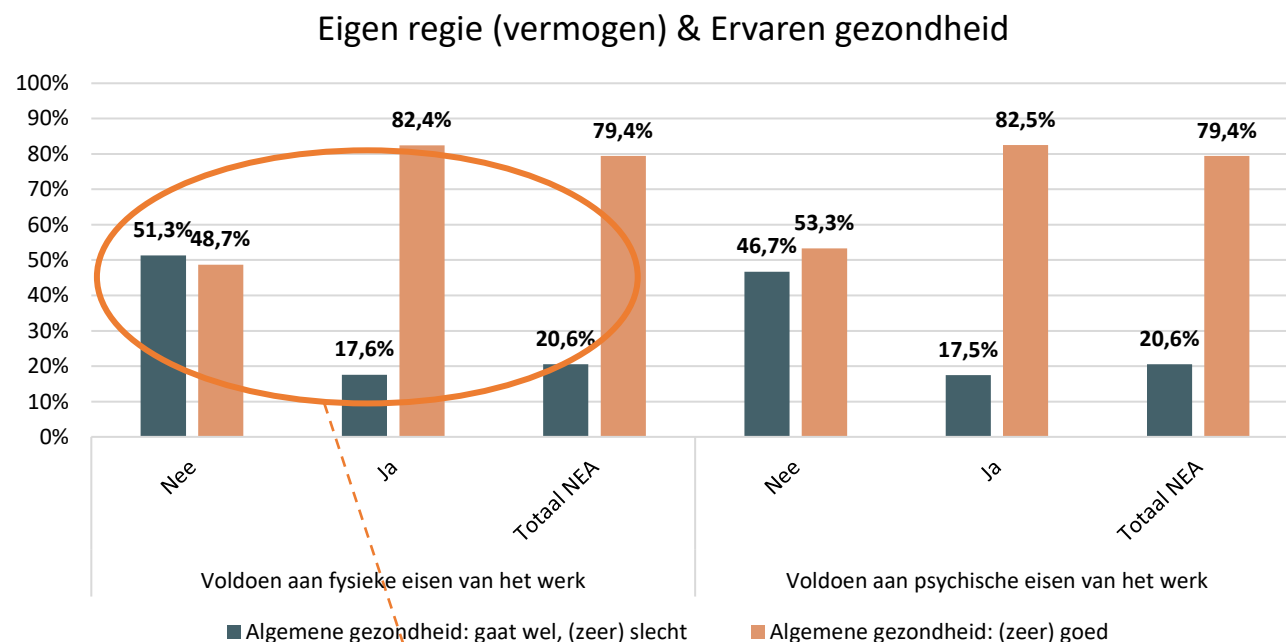
....wordt er relatief vaker een slechte algehele gezondheid ervaren in vergelijking tot de gehele NEA populatie.

In gevallen dat deze behoefte aan (extra) maatregelen er op deze risico's niet is, wordt er relatief vaker een goede algehele gezondheid ervaren in vergelijking tot de gehele NEA populatie.

Van de 8 items uit de NEA die vragen naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's, zijn er bij 7 items significante verschillen met de gehele NEA populatie.



Vermogen rond gezond en veilig werken & ervaren gezondheid (1)



VOORBEELD

Respondenten die voldoen aan de fysieke eisen van het werk, ervaren relatief minder vaak een slechte algehele gezondheid in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 17,6% vs. 20,6%). In gevallen dat respondenten niet voldoen aan de fysieke eisen van het werk, ervaren zij aanzienlijk vaker een slechte algehele gezondheid (51,3%) in vergelijking tot de gehele NEA populatie (20,6%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van ervaren algehele gezondheid naar de eigen inschatting van het vermogen van de werknemer om gezond en veilig te werken.



INTERPRETATIE(S)

Er is een relatie met het al dan niet kunnen voldoen aan zowel fysieke als psychische eisen en de ervaren algehele gezondheid.

In gevallen dat er niet kan worden voldaan aan de fysieke eisen van het werk, wordt er relatief vaker een slechte algehele gezondheid ervaren in vergelijking tot de gehele NEA populatie. In andere woorden, het percentage werknemers die een slechte algehele gezondheid ervaren is veel groter in de groep die niet kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk in vergelijking tot de gehele NEA populatie.

Eenzelfde patroon zien we bij het niet kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk, waar het aantal respondenten dat een slechte algehele gezondheid ervaart, groter is in vergelijking tot de gehele NEA populatie. Ook hier is de groep werknemers die een slechte algehele gezondheid ervaren, aanzienlijk groter in vergelijking tot de gehele NEA populatie.

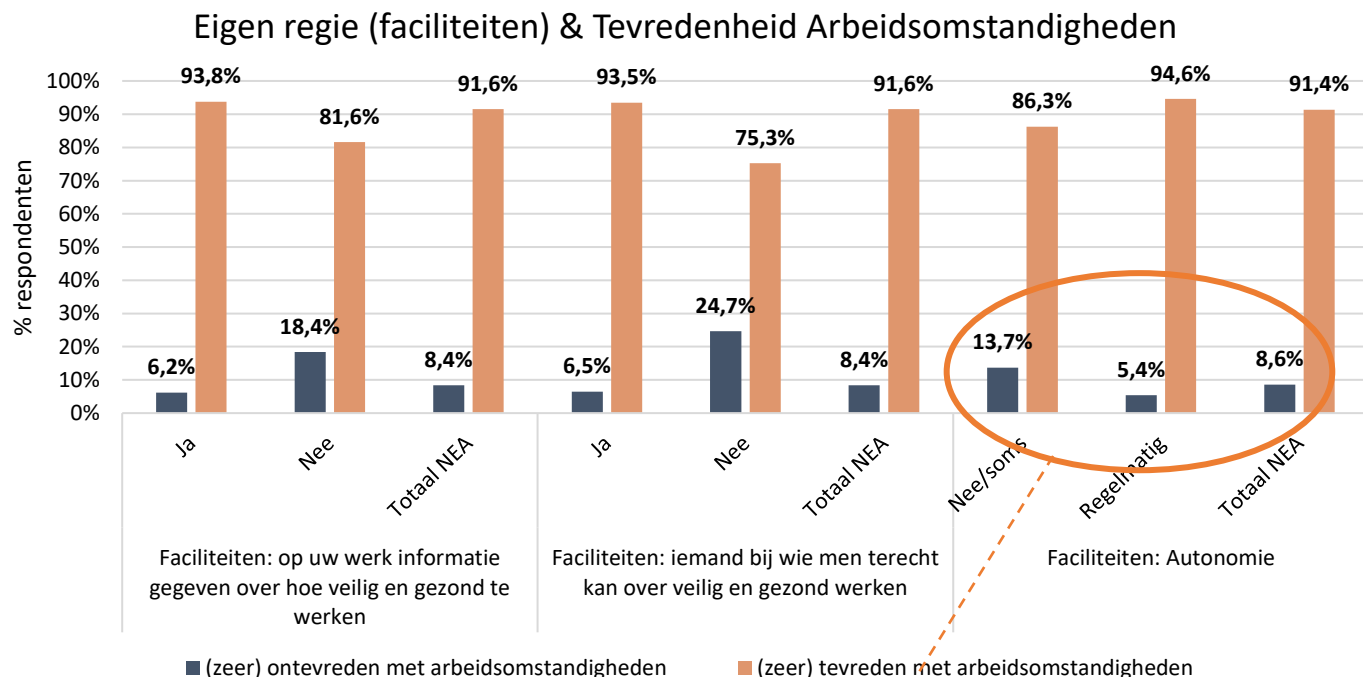
>

5. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN (WEINIG) EIGEN REGIE VOOR TEVREDENHEID?





Faciliteiten voor eigen regie & tevredenheid



VOORBEELD

Als we kijken naar gevallen dat er geen tot weinig autonomie is, geeft 13,7% van de mensen aan (zeer) ontevreden te zijn met de arbeidsomstandigheden op hun werk. Dit komt significant vaker voor in vergelijking tot de NEA populatie, waar 8,6% (zeer) ontevreden is met de arbeidsomstandigheden op werk



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van tevredenheid met de arbeidsomstandigheden naar de faciliteiten voor eigen regie op gezond en veilig werken. De categorie 'niet eens, niet oneens' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Ook bij tevredenheid met arbeidsomstandigheden is de categorie 'niet ontevreden/niet tevreden' niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



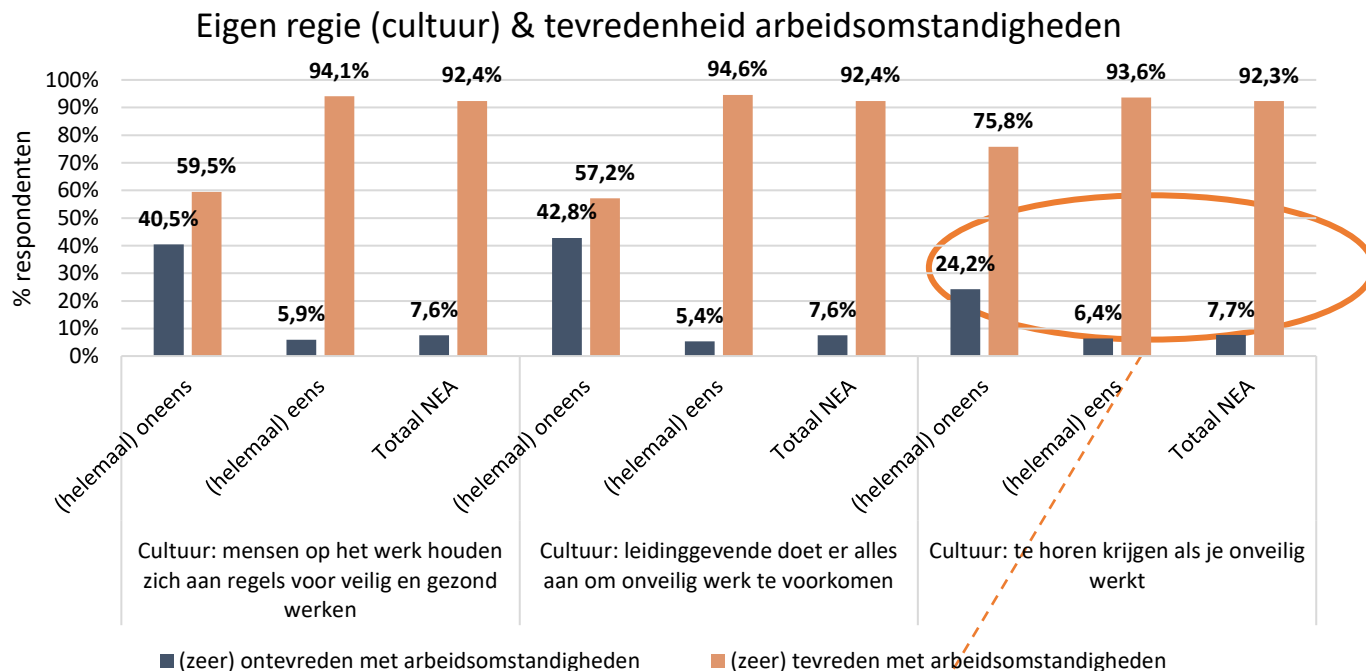
INTERPRETATIE(S)

Op alle 3 items uit de NEA m.b.t. de faciliteiten voor eigen regie, zien we significante verschillen.

In gevallen dat er (a) geen informatie wordt gegeven over hoe veilig en gezond te werken, (b) niemand is bij wie men goed terecht kan over veilig en gezond werken er (c) geen tot weinig autonomie is in het werk, is men relatief vaker (zeer) ontevreden met de arbeidsomstandigheden op het werk.



Cultuur rond gezond en veilig werken & tevredenheid (1)



VOORBEELD

Respondenten die het er (helemaal) niet mee eens zijn dat ze op hun werk het te horen krijgen als ze onveilig werken, zijn relatief vaker (zeer) ontevreden met hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 24,2% vs. 7,7%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van tevredenheid met de arbeidsomstandigheden naar de aan/afwezigheid van een cultuur die fysiek en psychologisch veilig werken bevordert. De categorie 'niet eens, niet oneens' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Ook bij tevredenheid met arbeidsomstandigheden is de categorie 'niet ontevreden/niet tevreden' niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

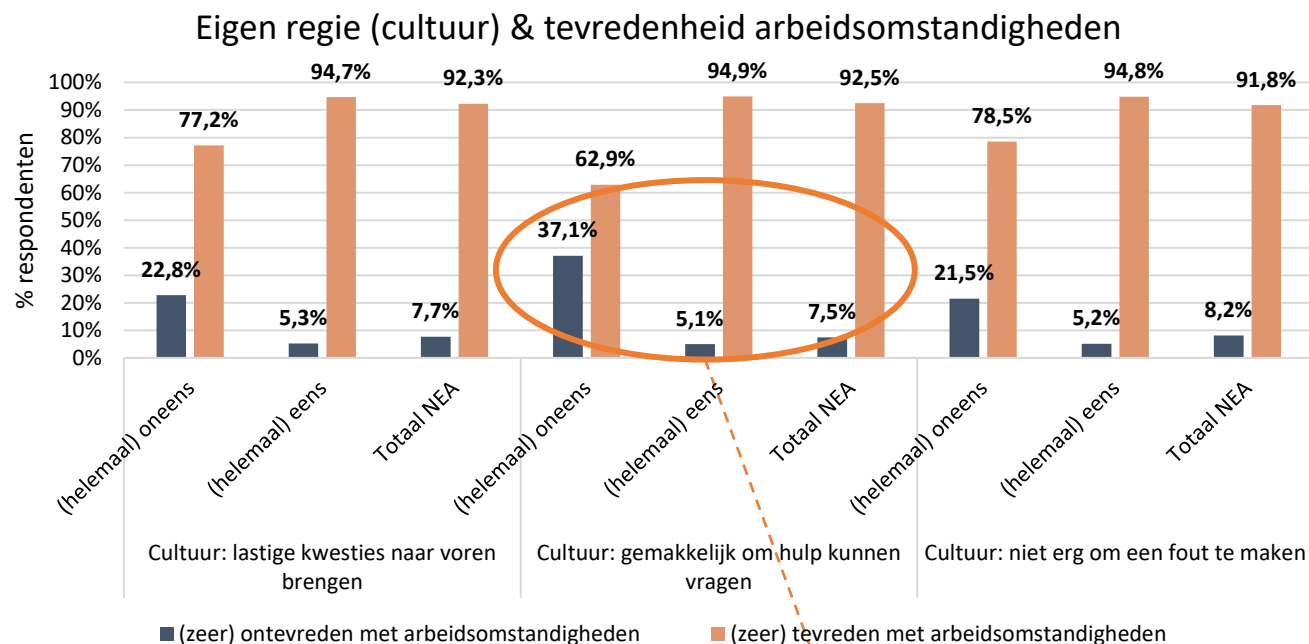
Op 3 van de 4 NEA items m.b.t. een cultuur die fysiek veilig werken bevordert zien we een relatie met de tevredenheid met arbeidsomstandigheden.

Werknemers die **het er (helemaal) niet mee eens zijn** dat ...

- Mensen zich op het werk houden aan regels voor veilig en gezond werken
 - Hun leidinggevende er alles aan doet om onveilig werk te voorkomen
 - Ze het te horen krijgen als ze onveilig werken
- ... zijn relatief vaker (zeer) ontevreden met hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de gehele NEA populatie.



Cultuur rond gezond en veilig werken & tevredenheid (2)



VOORBEELD

Respondenten die het er (helemaal) niet mee eens zijn dat ze op hun werk gemakkelijk om hulp kunnen vragen, zijn relatief vaker (zeer) ontevreden met hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 37,1% vs. 7,5%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van tevredenheid met de arbeidsomstandigheden naar de aan/afwezigheid van een cultuur die fysiek en psychologisch veilig werken bevordert. De categorie 'niet eens, niet oneens' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Ook bij tevredenheid met arbeidsomstandigheden is de categorie 'niet ontevreden/niet tevreden' niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

Op alle drie de NEA items m.b.t. een cultuur die psychologische veiligheid bevordert zien we een relatie met de tevredenheid met arbeidsomstandigheden.

Werknemers die het er **(helemaal) niet mee eens** zijn dat ...

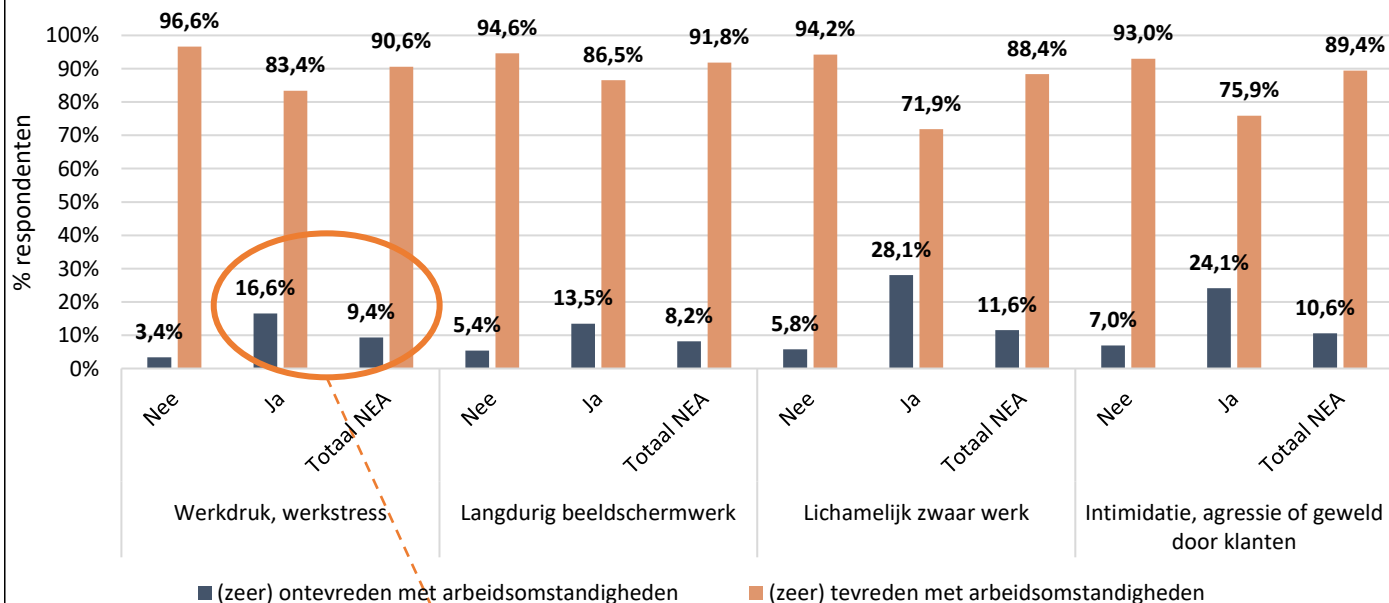
- Zij lastige kwesties naar voren kunnen brengen
- Zij gemakkelijk om hulp kunnen vragen
- Het niet erg is om een fout te maken

... zijn relatief vaker (zeer) ontevreden met hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de gehele NEA populatie.



Houding rond gezond en veilig werken & tevredenheid (1)

Eigen regie (houding) & tevredenheid met arbeidsomstandigheden



VOORBEELD

Respondenten die behoefte hebben aan (extra) maatregelen m.b.t. werkdruk, werkstress, zijn relatief vaker (zeer) ontevreden met hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 16,6% vs. 9,4%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van tevredenheid met de arbeidsomstandigheden naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's (indien deze volgens de respondent ook spelen in de organisatie waar hij/zij werkt). Bij tevredenheid met arbeidsomstandigheden is de categorie 'niet ontevreden/niet tevreden' niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

Diverse factoren m.b.t. houding hebben een relatie met tevredenheid met arbeidsomstandigheden.

In gevallen dat er behoefte is bij werknemers aan (extra) maatregelen m.b.t.:

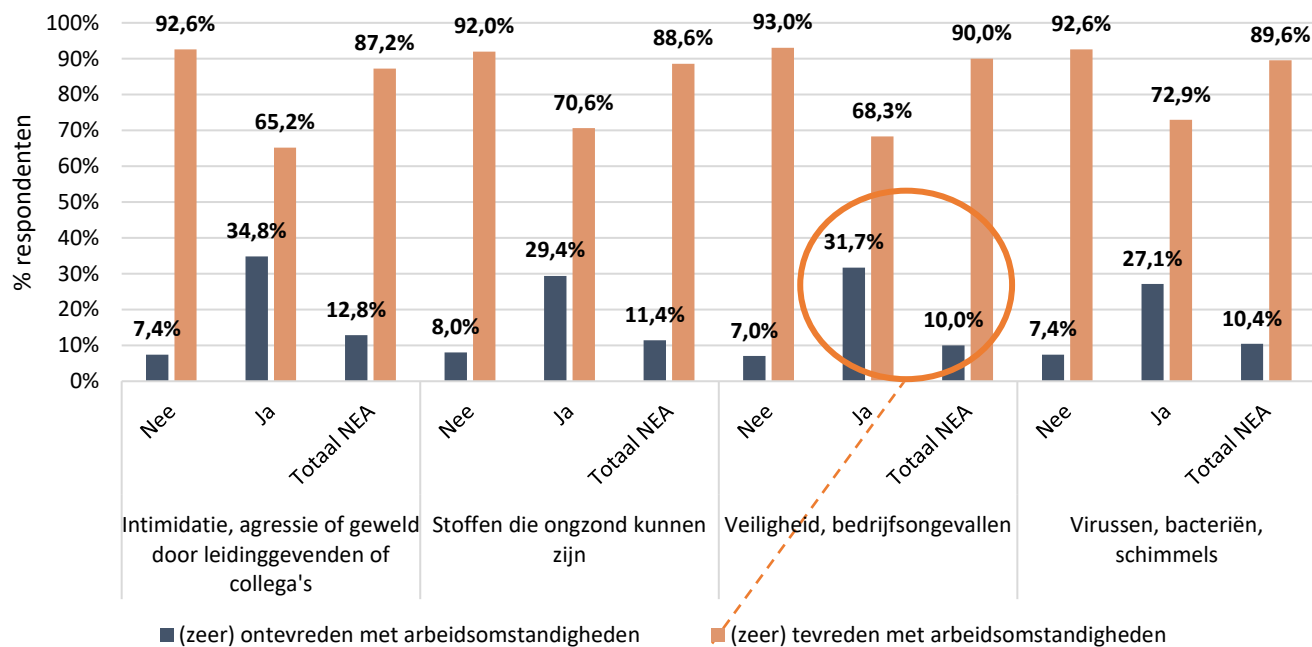
- Werkdruk, werkstress
- Langdurig beeldschermwerk
- Lichamelijk zwaar werk
- Intimidatie, agressie of geweld door klanten

...zijn werknemers relatief vaker (zeer) ontevreden met hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de gehele NEA populatie.



Houding rond gezond en veilig werken & tevredenheid (2)

Eigen regie (houding) & tevredenheid met arbeidsomstandigheden



VOORBEELD

Respondenten die behoefte hebben aan (extra) maatregelen m.b.t. veiligheid, bedrijfsongevallen, zijn relatief vaker (zeer) ontevreden met hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 31,7% vs. 10,0%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van tevredenheid met de arbeidsomstandigheden naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's (indien deze volgens de respondent ook spelen in de organisatie waar hij/zij werkt). Bij tevredenheid met arbeidsomstandigheden is de categorie 'niet ontevreden/niet tevreden' niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

Diverse factoren m.b.t. houding hebben een relatie met tevredenheid met arbeidsomstandigheden.

In gevallen dat er behoefte is bij werknemers aan (extra) maatregelen m.b.t.:

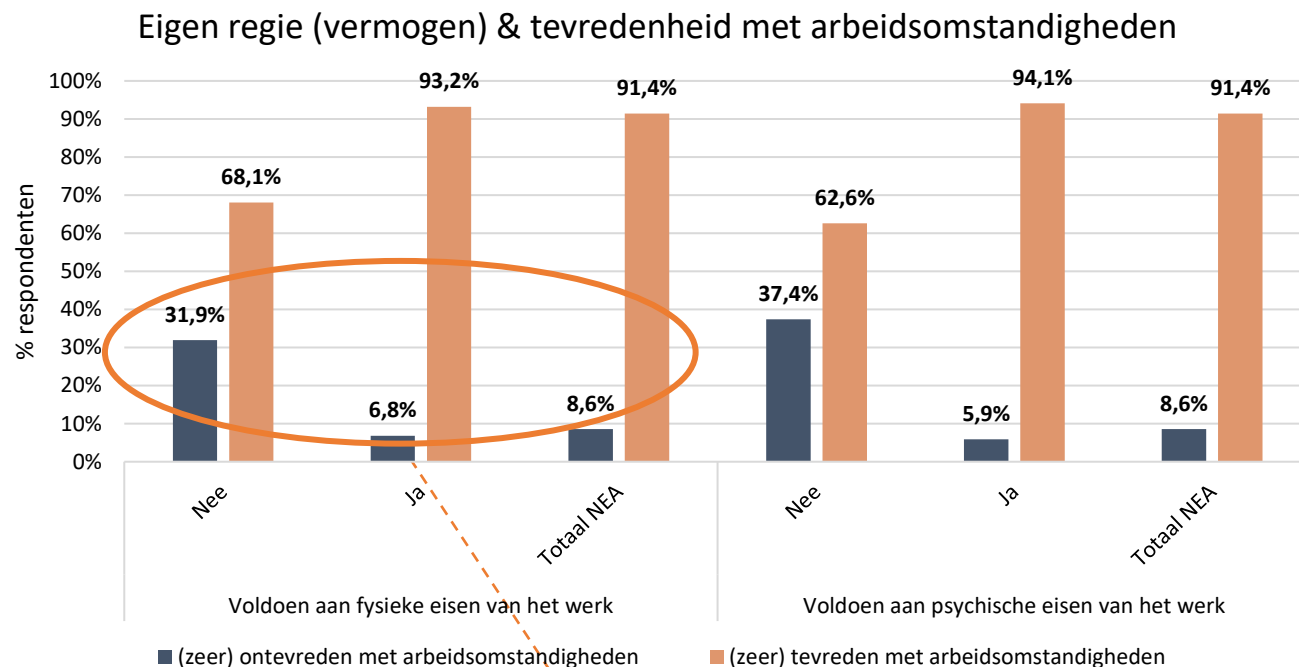
- Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden of collega's
- Stoffen die ongezond kunnen zijn
- Veiligheid, bedrijfsongevallen
- Virussen, bacteriën, schimmels

....zijn werknemers relatief vaker (zeer) ontevreden met hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de gehele NEA populatie.

Van de 8 items uit de NEA die vragen naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's, zijn er bij 8 items significante verschillen met de gehele NEA populatie.



Vermogen rond gezond en veilig werken & tevredenheid



VOORBEELD

Respondenten die voldoen aan de fysieke eisen van het werk, zijn relatief minder vaak (zeer) ontevreden over hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 6,8% vs. 8,6%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van tevredenheid met de arbeidsomstandigheden naar de eigen inschatting van de mate waarin men denkt – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om het huidige werk voort te zetten. Bij tevredenheid met arbeidsomstandigheden is de categorie 'niet ontevreden/niet tevreden' niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

Op beide aspecten van vermogen aan de eisen van het werk te voldoen (fysiek en psychisch) vinden we significante verschillen.

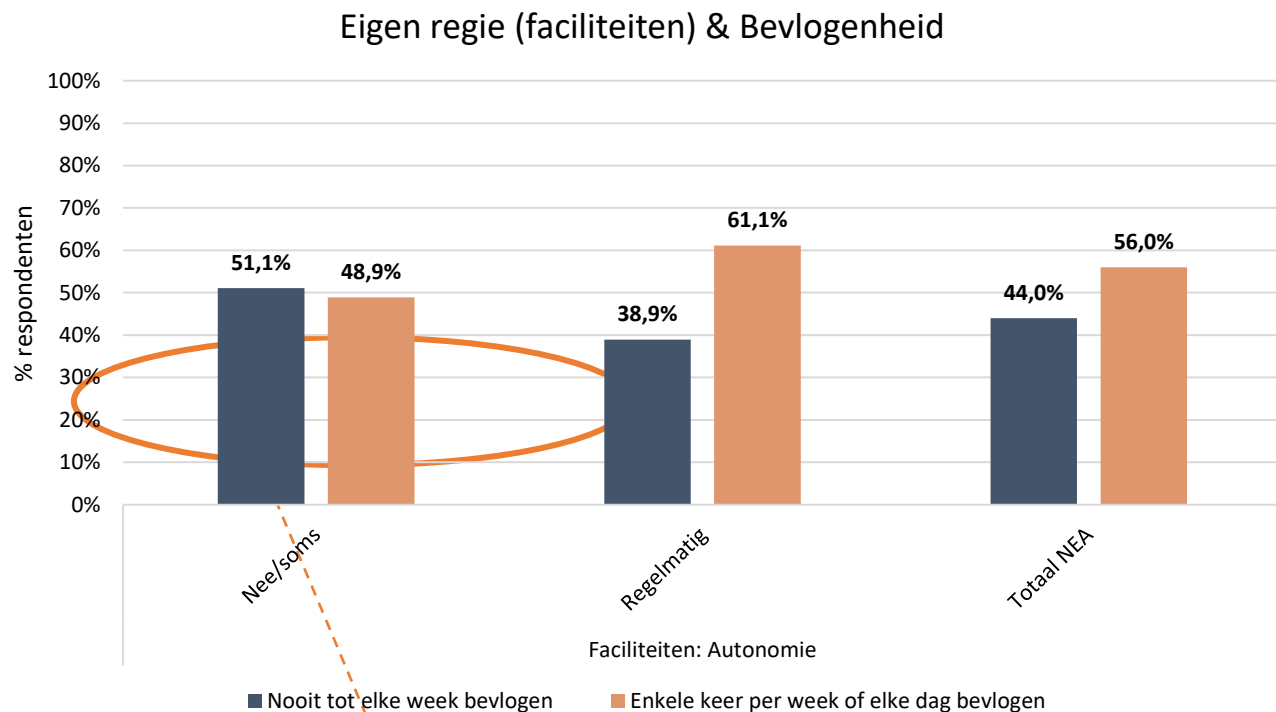
Respondenten die voldoen aan (a) de fysieke eisen en (b) de psychische eisen van het werk zijn relatief minder vaak (zeer) ontevreden met hun arbeidsomstandigheden in vergelijking tot de totale NEA populatie (6,8% resp. 5,9% vs. 8,6% totaal).

I

6. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN (WEINIG) EIGEN REGIE VOOR MOBILITEIT?



Faciliteiten voor eigen regie & mobiliteit (1)



VOORBEELD

Als we kijken naar gevallen dat er geen tot weinig autonomie is, zijn werknemers relatief vaker niet bevlogen (51,1%) in vergelijking tot de NEA populatie waar 44,0% niet bevlogen is.



BEVLOGENHEID

Het is door de split-half opzet van de NEA niet mogelijk om eigen regie op gezond en veilig werken in verband te brengen met vertrekintentie. Er is gekozen voor bevlogenheid als proxy voor personeelsbehoud: niet bevlogen medewerkers zijn tot 10x vaker op zoek naar een nieuwe baan buiten de organisatie dan bevlogen medewerkers (Effectory, 2022).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van bevlogenheid naar de faciliteiten voor eigen regie op gezond en veilig werken.



INTERPRETATIE(S)

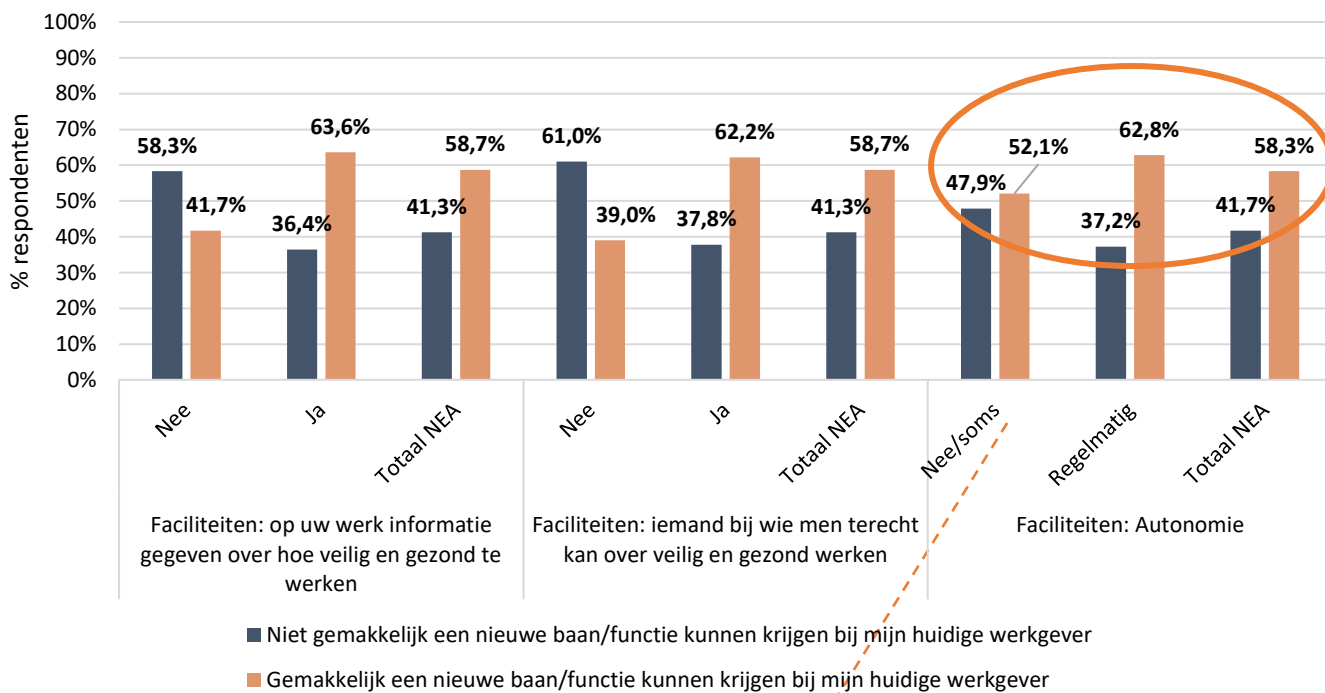
Op 1 van de 3 NEA items m.b.t. faciliteiten voor eigen regie vinden we significante verschillen.

Wanneer werknemers geen of soms autonomie ervaren, zijn ze relatief vaker niet bevlogen in vergelijking tot de totale NEA populatie (51,1% vs. 44,0%).



Faciliteiten voor eigen regie & mobiliteit (2)

Eigen regie (faciliteiten) & mobiliteit



VOORBEELD

Als we kijken naar gevallen dat er geen tot weinig autonomie is, geeft 47,9% van de mensen aan niet gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij de huidige werkgever. Dit komt significant vaker voor in vergelijking tot de NEA populatie, waar 41,7% aangeeft niet gemakkelijk een nieuwe/baan functie te kunnen krijgen bij huidige werkgever.



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van interne en externe mobiliteit naar de faciliteiten voor eigen regie op gezond en veilig werken. De categorie 'weet niet' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

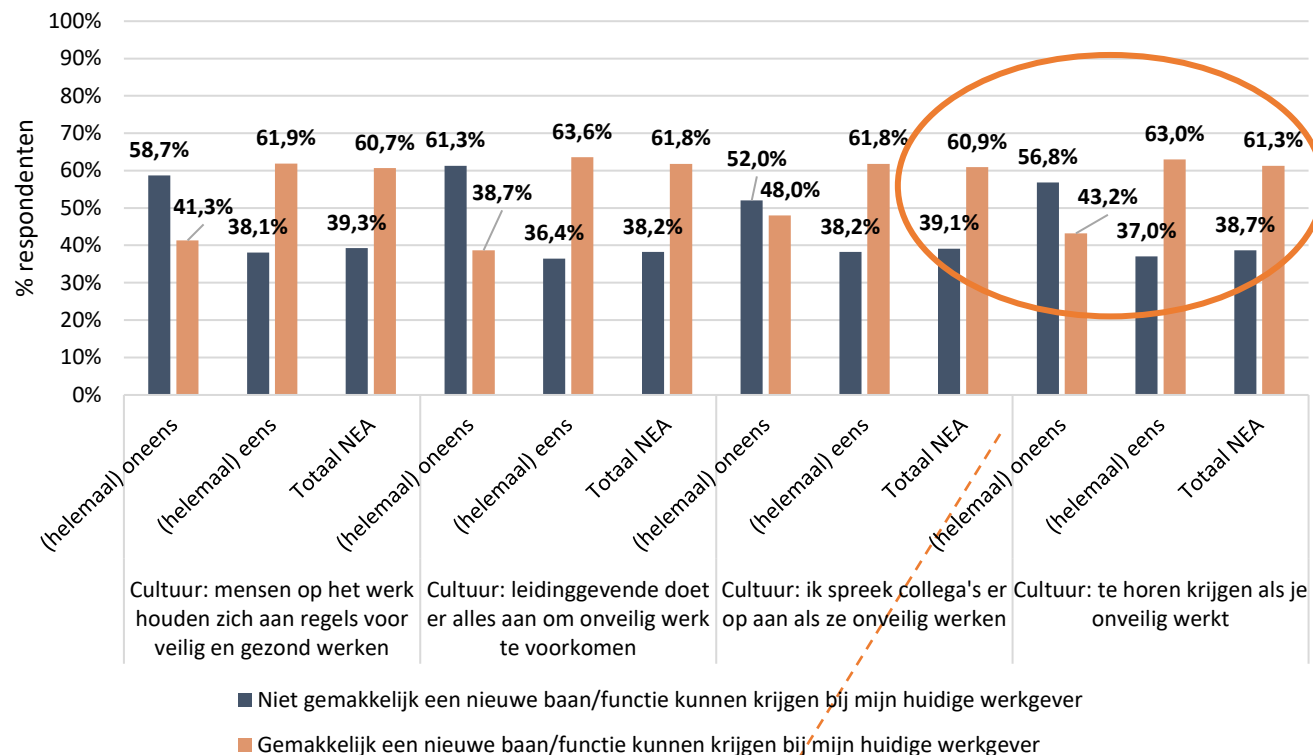
Op alle 3 NEA items m.b.t. faciliteiten vinden we significante verschillen als het gaat om gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij de huidige werkgever. Gemakkelijk een andere baan vinden bij andere werkgever (externe mobiliteit) is bij geen van de drie items significant.

Werknemers die (a) geen informatie krijgen over hoe gezond en veilig te werken, (b) niet bij iemand terecht kunnen over gezond en veilig werken en (c) weinig autonomie ervaren, geven vaker aan niet gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij de huidige werkgever in vergelijking tot de totale NEA populatie.



Cultuur rond gezond en veilig werken & mobiliteit (1)

Eigen regie (cultuur) & interne mobiliteit



VOORBEELD

Respondenten die het er (helemaal) niet mee eens zijn dat ze op hun werk te horen krijgen wanneer ze onveilig werken, denken relatief vaker niet gemakkelijk een nieuwe baan/functie te krijgen bij hun huidige werkgever in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 56,8% vs. 38,7%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van interne en externe mobiliteit naar de faciliteiten voor eigen regie op gezond en veilig werken. De categorie 'niet eens, niet oneens' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

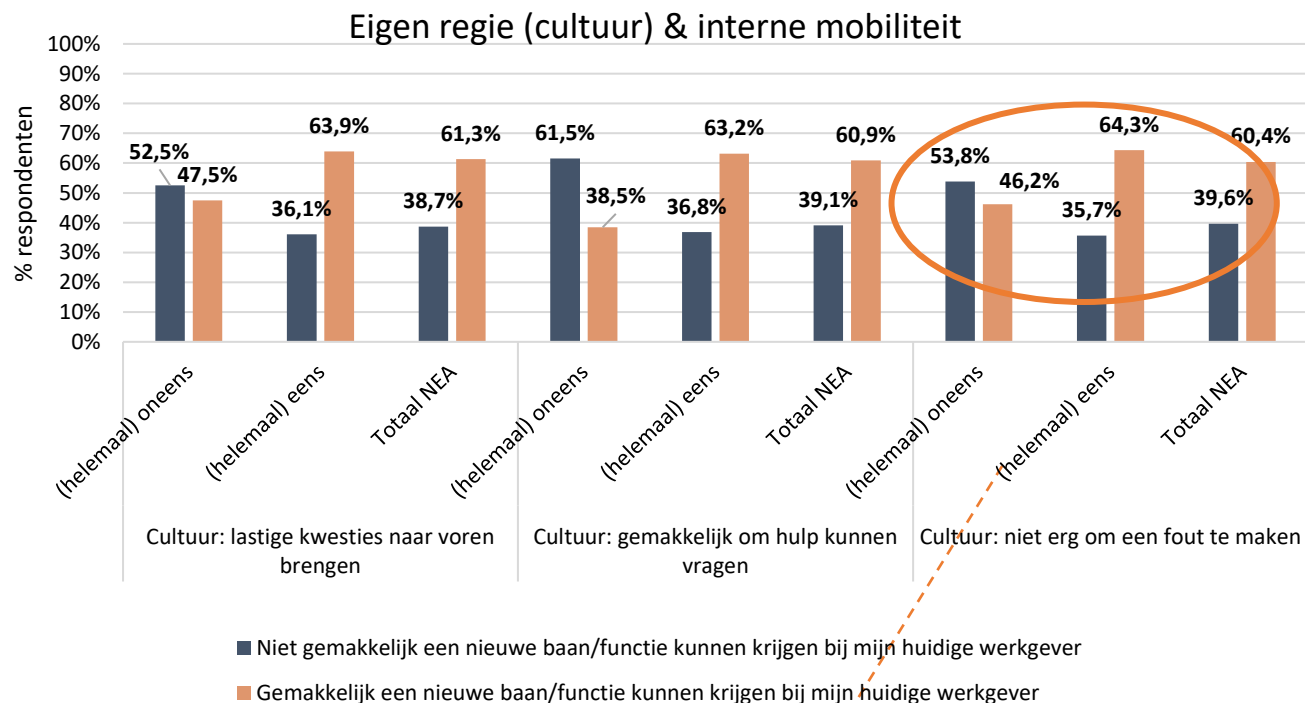
Op alle 4 NEA items m.b.t. veiligheidscultuur zien we significante verschillen.

Werknemers die **het er (helemaal) niet mee eens** zijn dat ...

- Mensen op het werk zich aan regels houden voor veilig en gezond werken
 - Hun leidinggevende er alles aan doet om onveilig werk te voorkomen
 - Zij hun collega's aanspreken als ze onveilig werken
 - Zij het te horen krijgen als ze onveilig werken
- ... denken relatief vaker niet gemakkelijk een nieuwe baan/functie te krijgen bij hun huidige werkgever in vergelijking tot de gehele NEA populatie.



Cultuur rond gezond en veilig werken & mobiliteit (2)



VOORBEELD

Respondenten die het er (helemaal) niet mee eens zijn dat het op hun werk niet erg is om een fout te maken, denken relatief vaker niet gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij hun huidige werkgever in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 53,81% vs. 39,6%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van interne en externe mobiliteit naar de aan/afwezigheid van een cultuur die fysiek en psychologisch veilig werken bevordert. De categorie 'niet eens, niet oneens' is gedefinieerd als missing en als zodanig niet meegenomen in de analyse. Dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool.



INTERPRETATIE(S)

Op alle 3 NEA items m.b.t. psychologische veiligheid vinden we significante verschillen.

Werknemers die **het er (helemaal) niet mee eens** zijn dat ...

- Zij lastige kwesties naar voren kunnen brengen
- Zij gemakkelijk om hulp kunnen vragen
- Het niet erg is om een fout te maken

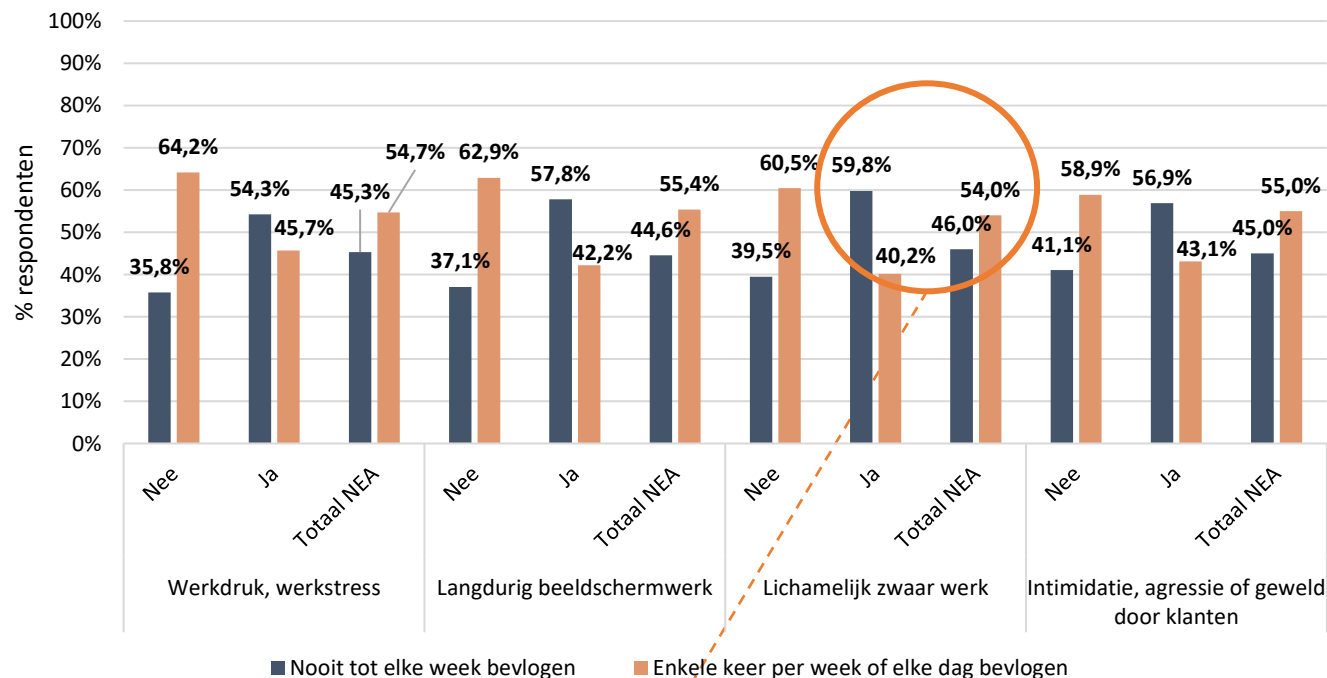
... denken relatief vaker niet gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij hun huidige werkgever dan de gehele NEA populatie.

De gevonden relaties tussen cultuur rond gezond en veilig werken & mobiliteit (zoals beschreven op deze en de vorige pagina) zich niet voordoen als het gaat om het (niet) makkelijk kunnen vinden van een nieuwe baan/functie bij een andere werkgever (externe mobiliteit).



Houding rond gezond en veilig werken & mobiliteit (1)

Eigen regie (houding) & bevlogenheid



VOORBEELD

Respondenten die behoefte hebben aan (extra) maatregelen m.b.t. lichamelijk zwaar werk, zijn relatief vaker niet bevlogen in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 59,8% vs. 46,0%).



BEVLOGENHEID

Het is door de split-half opzet van de NEA niet mogelijk om eigen regie op gezond en veilig werken in verband te brengen met vertrekintentie. Er is gekozen voor bevlogenheid als proxy voor personeelsbehoud: niet bevlogen medewerkers zijn tot 10x vaker op zoek naar een nieuwe baan buiten de organisatie dan bevlogen medewerkers (Effectory, 2022).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van bevlogenheid naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's (indien deze volgens de respondent ook spelen in de organisatie waar hij/zij werkt - dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool).



INTERPRETATIE(S)

Op diverse factoren m.b.t. houding vinden we significante verschillen.

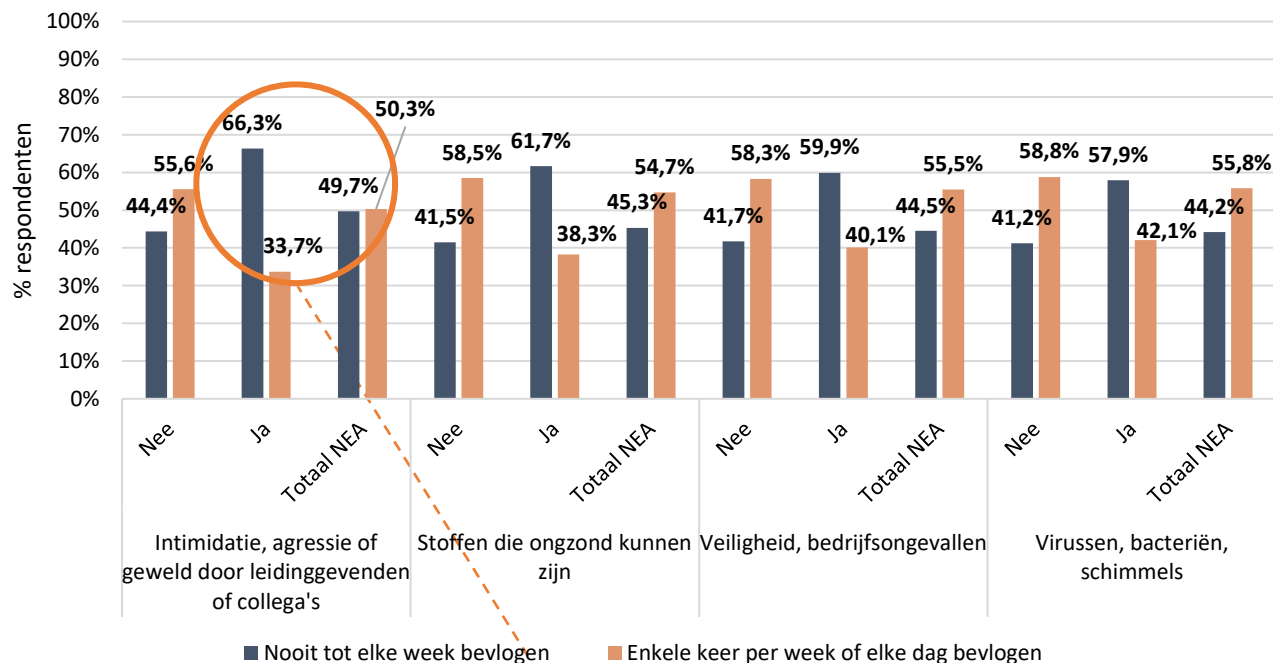
In gevallen dat er behoefte is bij werknemers aan (extra) maatregelen m.b.t.:

- Werkdruk, werkstress
 - Langdurig beeldschermwerk
 - Lichamelijk zwaar werk
 - Intimidatie, agressie of geweld door klanten
- ... zijn werknemers relatief vaker niet bevlogen in vergelijking tot de totale NEA populatie.



Houding rond gezond en veilig werken & mobiliteit (2)

Eigen regie (houding) & bevrogenheid



VOORBEELD

Respondenten die behoefte hebben aan (extra) maatregelen m.b.t. intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden of collega's, zijn relatief vaker niet bevrogen in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 66,3% vs. 49,7%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van bevrogenheid naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's (indien deze volgens de respondent ook spelen in de organisatie waar hij/zij werkt - dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool).



INTERPRETATIE(S)

Op diverse factoren m.b.t. houding vinden we significante verschillen.

In gevallen dat er behoefte is bij werknemers aan (extra) maatregelen m.b.t.:

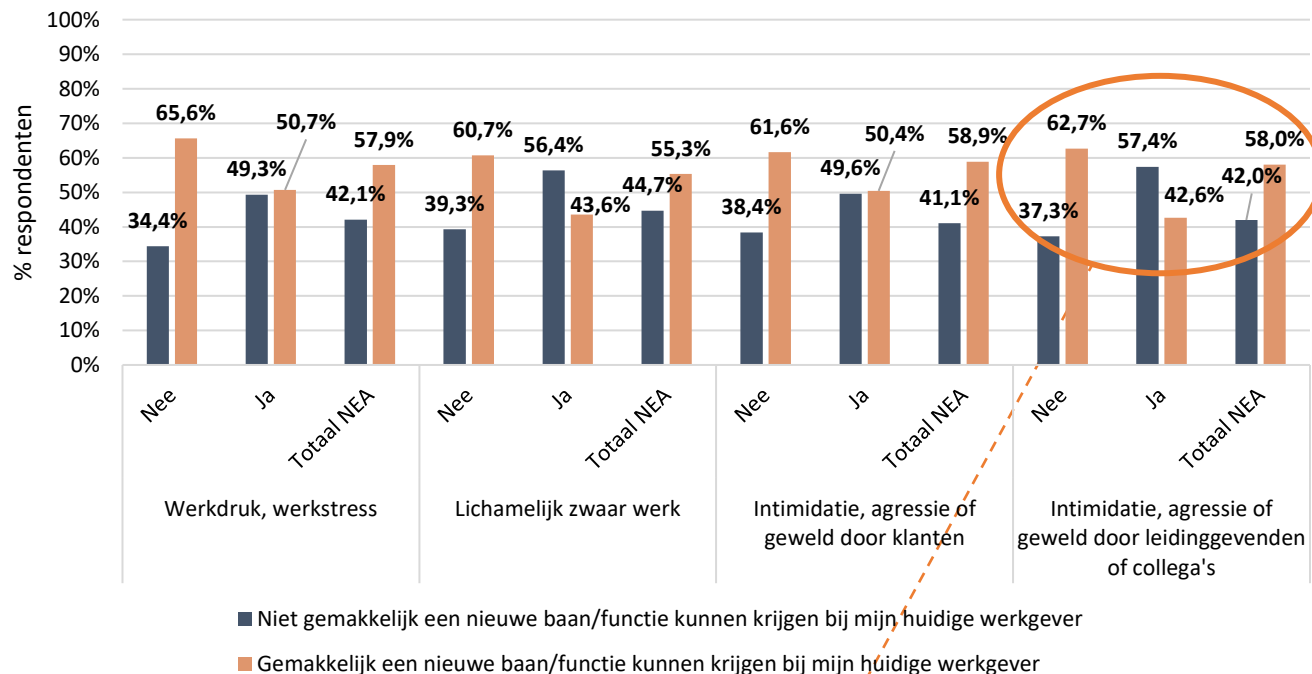
- Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden of collega's
 - Stoffen die ongezond kunnen zijn
 - Veiligheid, bedrijfsongevallen
 - Virussen, bacteriën, schimmels
- ...zijn werknemers relatief vaker niet bevrogen in vergelijking tot de gehele NEA populatie.

Van de 8 items uit de NEA die vragen naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's, zijn er bij 8 items significante verschillen met de gehele NEA populatie.



Houding rond gezond en veilig werken & mobiliteit (3)

Eigen regie (houding) & interne mobiliteit



VOORBEELD

Respondenten die behoefte hebben aan (extra) maatregelen m.b.t. intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden of collega's, denken relatief vaker niet gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij hun huidige werkgever in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 57,4% vs. 42,0%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van interne en externe mobiliteit naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's (indien deze volgens de respondent ook spelen in de organisatie waar hij/zij werkt - dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool).



INTERPRETATIE(S)

Op diverse factoren m.b.t. houding vinden we significante verschillen.

In gevallen dat er behoefte is bij werknemers aan (extra) maatregelen m.b.t.:

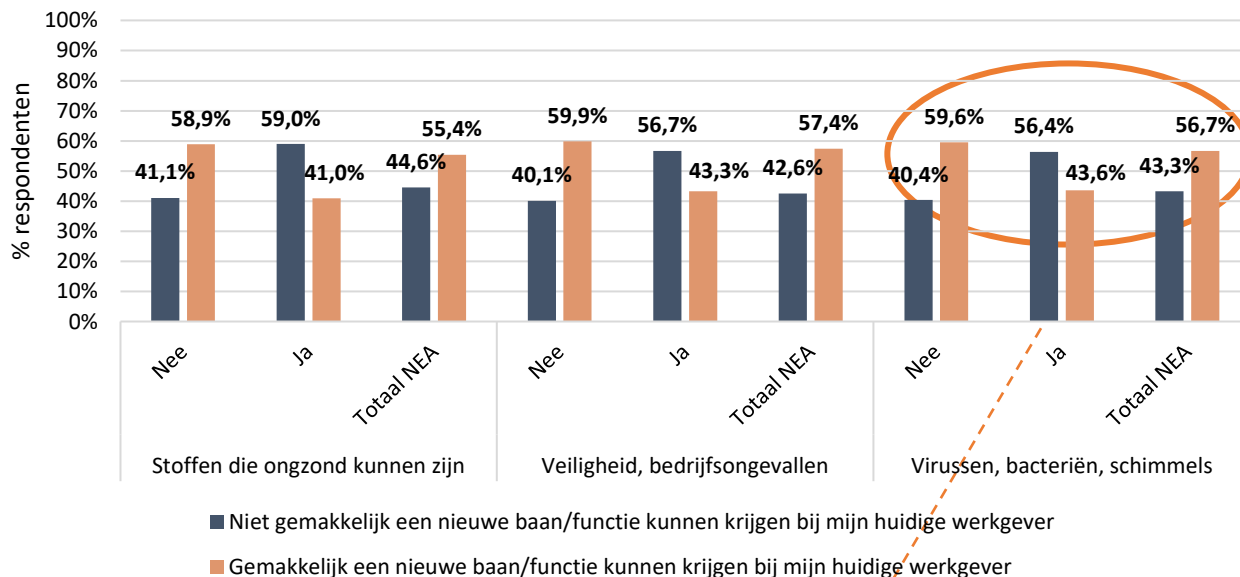
- Werkdruk, werkstress
- Lichamelijk zwaar werk
- Intimidatie, agressie of geweld door klanten
- Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden of collega's

... denken werknemers relatief vaker niet gemakkelijk aan een nieuwe baan/functie bij hun huidige werkgever te komen in vergelijking tot de totale NEA populatie.



Houding rond gezond en veilig werken & mobiliteit (4)

Eigen regie (houding) & interne mobiliteit



VOORBEELD

Respondenten die behoefte hebben aan (extra) maatregelen m.b.t. virussen, bacteriën en schimmels, denken relatief vaker niet gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij hun huidige werkgever in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 56,7% vs. 42,6%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van interne en externe mobiliteit naar de behoefte van werknemers aan (extra) maatregelen op diverse arborisico's (indien deze volgens de respondent ook spelen in de organisatie waar hij/zij werkt - dit maakt dat de cijfers hier kunnen afwijken van de cijfers in het NEA 2022 rapport of de NEA benchmarktool).



INTERPRETATIE(S)

Op diverse factoren m.b.t. houding vinden we significante verschillen.

In gevallen dat er behoefte is bij werknemers aan (extra) maatregelen m.b.t.:

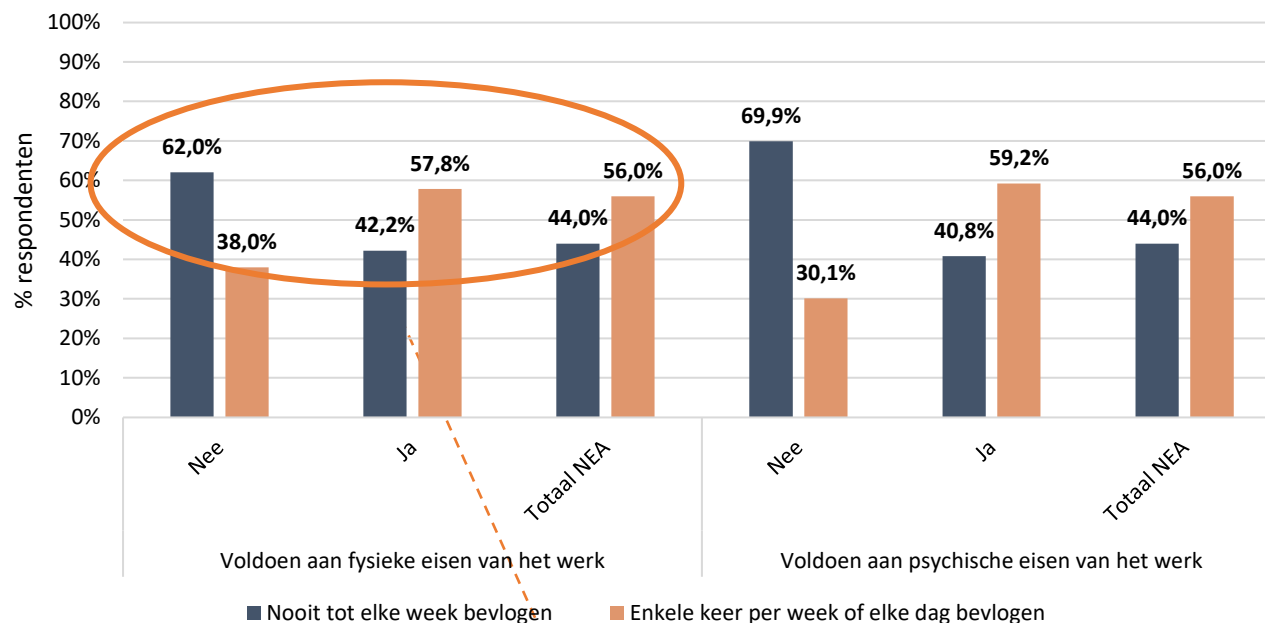
- Stoffen die ongezond kunnen zijn
- Veiligheid, bedrijfsongevallen
- Virussen, bacteriën, schimmels

... denken werknemers relatief vaker niet gemakkelijk aan een nieuwe baan/functie bij hun huidige werkgever te komen in vergelijking tot de totale NEA populatie.



Vermogen rond gezond en veilig werken & mobiliteit (1)

Eigen regie (vermogen) & bevlogenheid



VOORBEELD

Respondenten die niet voldoen aan de fysieke eisen van het werk, zijn relatief vaker niet bevlogen in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 62,0% vs. 44,0%).



BEVLOGENHEID

Het is door de split-half opzet van de NEA niet mogelijk om eigen regie op gezond en veilig werken in verband te brengen met vertrekintentie. Er is gekozen voor bevlogenheid als proxy voor personeelsbehoud: niet bevlogen medewerkers zijn tot 10x vaker op zoek naar een nieuwe baan buiten de organisatie dan bevlogen medewerkers (Effactory, 2022).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van bevlogenheid naar de eigen inschatting van de mate waarin men denkt – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om het huidige werk voort te zetten



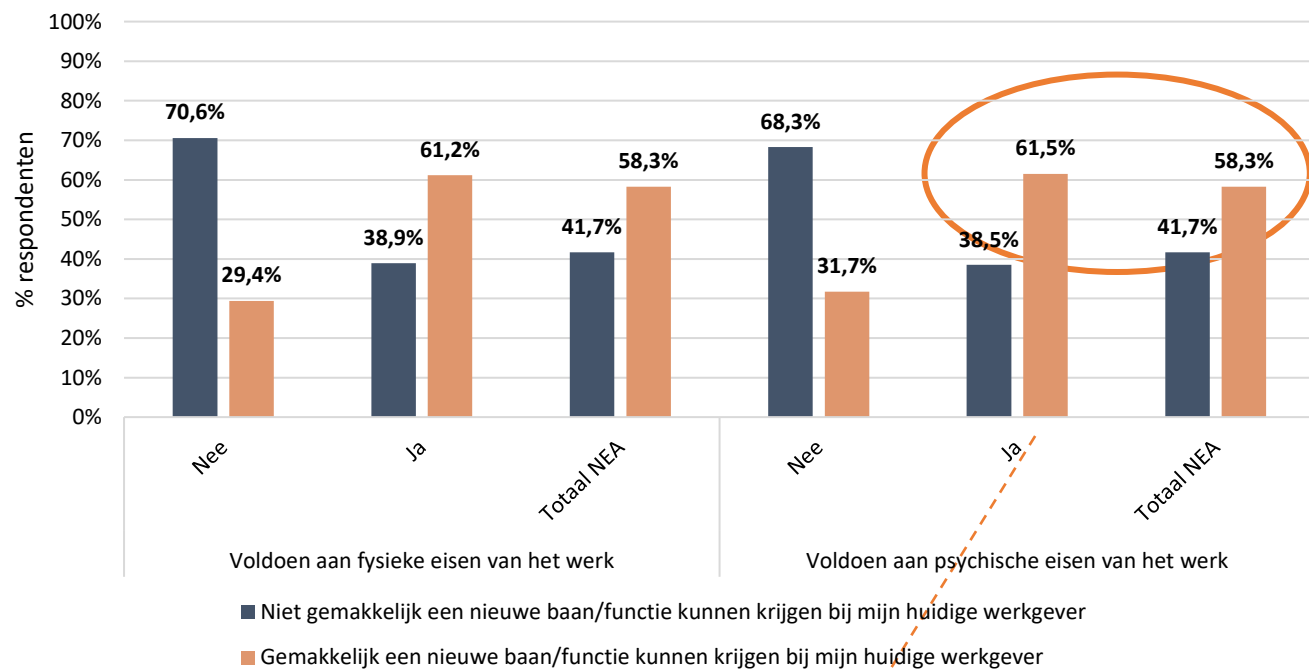
INTERPRETATIE(S)

Op beide NEA items m.b.t. vermogen om gezond en veilig te werken vinden we significante verschillen.

Werknemers die niet voldoen aan de fysieke eisen en psychische van het werk, zijn relatief vaker niet bevlogen in vergelijking tot de totale NEA populatie (62,0% resp. 69,9% vs. 44,0% totaal). Andersom geldt: wanneer werknemers voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk, zijn zij relatief vaker (zeer) bevlogen dan de totale NEA populatie (57,8% resp. 59,2% vs. 56,0% totaal).

Vermogen rond gezond en veilig werken & mobiliteit (2)

Eigen regie (vermogen) & interne mobiliteit



VOORBEELD

Respondenten die voldoen aan de psychische eisen van het werk, denken relatief vaker gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij hun huidige werkgever te kunnen krijgen in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 61,5% vs. 58,3%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van interne en externe mobiliteit naar de eigen inschatting van de mate waarin men denkt – lichamelijk en geestelijk – in te staan te zijn om het huidige werk voort te zetten.



INTERPRETATIE(S)

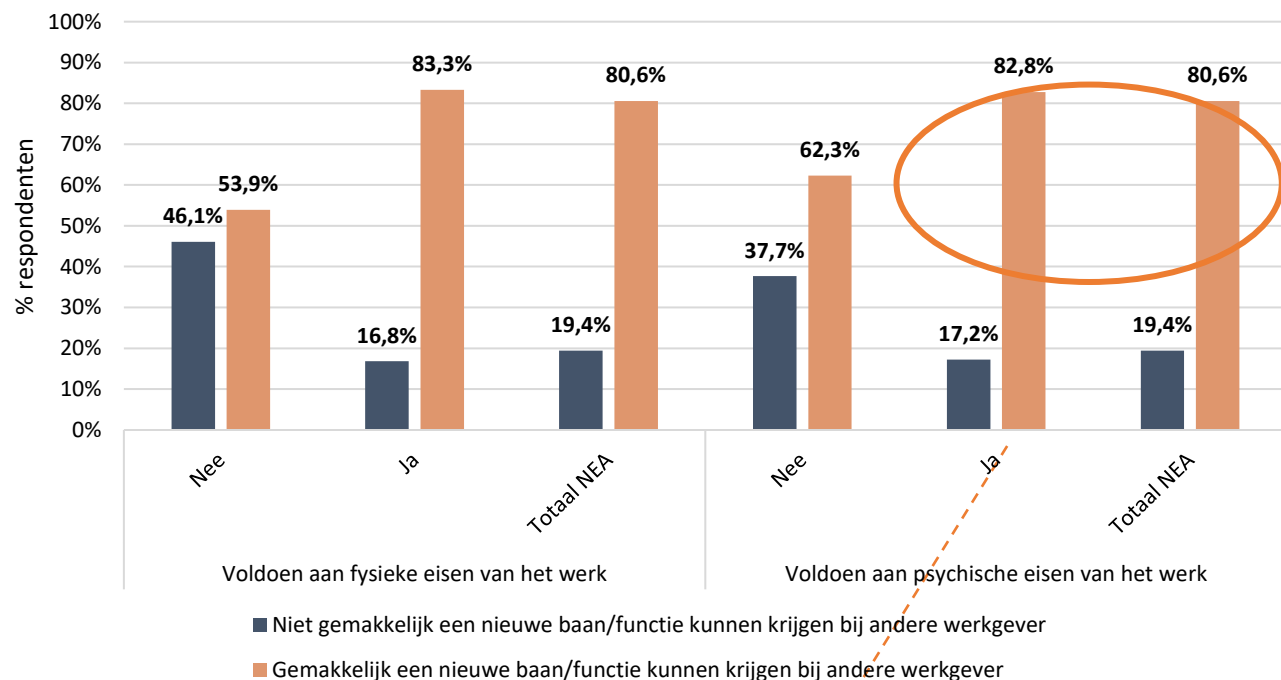
Op beide aspecten van vermogen aan de eisen van het werk te voldoen (fysiek en psychisch) vinden we significante verschillen.

Respondenten die voldoen aan (a) de fysieke eisen en (b) de psychische eisen van het werk denken relatief vaker gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij hun huidige werkgever te kunnen krijgen in vergelijking tot de totale NEA populatie (61,2% resp. 61,5% vs. 58,37% totaal).



Vermogen rond gezond en veilig werken & mobiliteit (3)

Eigen regie (vermogen) & externe mobiliteit



VOORBEELD

Respondenten die voldoen aan de psychische eisen van het werk, denken relatief vaker gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij een andere werkgever te kunnen krijgen in vergelijking tot de gehele NEA populatie (resp. 82,8% vs. 80,6%).



HOE ONDERZOCHT?

Uitsplitsing van interne en externe mobiliteit naar de eigen inschatting van de mate waarin men denkt – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om het huidige werk voort te zetten.



INTERPRETATIE(S)

Op beide aspecten van vermogen aan de eisen van het werk te voldoen (fysiek en psychisch) vinden we significante verschillen.

Respondenten die voldoen aan (a) de fysieke eisen en (b) de psychische eisen van het werk denken relatief vaker gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij een andere werkgever te kunnen krijgen in vergelijking tot de totale NEA populatie (83,32% resp. 82,8% vs. 80,6% totaal).

Literatuurlijst

Pelikaan, M. (2022, 3 januari). Zo zijn bevlogenheid en retentie met elkaar verbonden. Geraadpleegd van <https://www.effectory.com/nl/kennis/zo-zijn-bevlogenheid-en-retentie-met-elkaar-verbonden/> -

Van den Heuvel S.G., Fernandez Beiro, L., van Dam L. (2023). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 in vogelvlucht*. Leiden: TNO.

Van Vuuren, T., Lub, M., & Marcelissen, F. (2016, 9 september). Sturen op eigen regie van werknemers op gezondheid. Een noodzakelijke paradox. *Tijdschrift voor HRM*.

› BIJLAGE – GEBRUIKTE OPERATIONALISERING

Variabelen	Operationalisering
Faciliteiten voor eigen regie op gezond en veilig werken	NEA vraag Veilgez_info 'Wordt er op uw werk informatie gegeven over hoe veilig en gezond te werken?'
	NEA Vraag Veilgez_aanspr: 'Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werken?'
	NEA Schaal Autonomie ('Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?'; 'Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?'; 'Kunt u zelf uw werkt tempo regelen?'; 'Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?' 'Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?')
Cultuur die eigen regie op gezond en veilig werken bevordert	NEA vraag Veil-regel 'Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken'
	NEA vraag Veil-leid 'Mijn leidinggevende doet er alles aan om onveilig en ongezond werk te voorkomen'
	NEA vraag Veil-col 'Ik spreek collega's er op aan als ze onveilig of ongezond werken'
	NEA vraag Veil-hoor 'Ik krijg het te horen wanneer ik zelf onveilig of ongezond werk'
	NEA vraag Psyveil_kwesties 'Op mijn werk kun je lastige kwesties naar voren brengen'
	NEA vraag Psyveil_hulp 'Op mijn werk is het gemakkelijk om hulp te vragen'
	NEA vraag Psyveil_fout 'Op mijn werk is het niet erg om een fout te maken'



Variabelen	Operationalisering
Houding ten opzichte van gezond en veilig werken	NEA vraag arbo_a 'Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk, werkstress'
	NEA vraag arbo_c 'Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om langdurig beeldschermwerk'
	NEA vraag arbo_d 'Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om lichamelijk zwaar werk'
	NEA vraag arbo_g 'Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen, passagiers enz.)'
	NEA vraag arbo_h 'Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevendenden of collega's'
	NEA vraag arbo_i 'Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om stoffen die ongezond kunnen zijn'
	NEA vraag arbo_j 'Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om Veiligheid, bedrijfsongevallen'
	NEA vraag arbo_k 'Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om Virussen, bacteriën, schimmels'
Vermogen gezond en veilig werken	NEA vraag compet_a 'Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt'
	NEA vraag compet_b 'Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt'
Geslacht	NEA informatie M_V: geslacht (man/vrouw)
Leeftijd	NEA vraag Leeft: 'Wat is uw leeftijd?' Ingedeeld in < 25 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar, 65-75 jaar
Opleidingsniveau	NEA informatie opleidingsniveau. Ingedeeld in (a) basisonderwijs, (b) vmbo, mbo-1, avo-onderbouw, (c) havo, vwo, mbo (d) hbo/ wo bachelor, (e) hbo/wo master



Variabelen	Operationalisering
Aard dienstverband	NEA informatie aard dienstverband. Ingedeeld in (a) vast, (b) tijdelijk of vast zonder vaste uren, (c) uitzendkracht en (d) oproep- of invalkracht
Sector	NEA informatie SrtSector. Ingedeeld in (a) landbouw, (b) industrie, (c) bouw, (d) handel, (e) vervoer, (f) horeca, (g) ICT, (h) financieel, (i) zakelijk, (j) bestuur, (k) onderwijs, (l) zorg en (m) recreatie.
Beroepen	NEA informatie over beroep. Ingedeeld volgens de ISCO-08 major group indeling. Tweede indeling in (a) white collar, (b) blue collar en (c) contactberoepen op basis van NEA 2014+.
Regio*	NEA informatie over provincie. Ingedeeld in (a) Groningen, (b) Friesland, (c) Drenthe, (d) Overijssel, (e) Gelderland, (f) Utrecht, (g) Noord-Holland, (h) Zuid-Holland, (i) Zeeland, (j) Noord-Brabant, (k) Limburg en (l) Flevoland.
Gezondheid	NEA vraag gezoNEA 'Hoe is over het algemeen uw gezondheid?'
Tevredenheid	NEA vraag TevrAO 'In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?'
Mobiliteit	NEA schaal Bevlogenheid ('Als ik werk voel ik me fit en sterk', 'Ik ben enthousiast over mijn baan' en 'Ik ga helemaal op in mijn werk')
	NEA vraag compet_c 'Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever'
	NEA vraag compet_d 'Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever'

* Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen sectoren

