

# Mindere kwaliteit van arbeid kan leiden tot latere arbeidsongeschiktheid

Bij de preventie van arbeidsongeschiktheid richt het beleid zich veelal op de fysieke of mentale belasting van het werk. Maar beïnvloedt de bedrijfscultuur, sociale sfeer en het bieden van perspectieven niet ook de kans dat iemand wel of niet langdurig uitgeschakeld wordt? Een analyse van de rol van kwaliteit van arbeid in brede zin.

## IN HET KORT

- Een lage kwaliteit van arbeid hangt samen met een grotere kans om binnen vijf jaar langdurig arbeidsongeschikt te raken.
- Factoren die verband houden met arbeidsongeschiktheid zijn fysieke en mentale belasting, sociale steun en baanzekerheid.
- Het is belangrijk dat werknemers en werkgevers op de werkvloer met elkaar in gesprek gaan over de kwaliteit van arbeid.

**MARTINE VAN EGMOND**  
Onderzoeker bij TNO

**ERNEST DE VROOME**  
Onderzoeker bij TNO

**WENDELA HOOFTMAN**  
Onderzoeker bij TNO

Wanneer het woord *arbeidsongeschiktheid* valt, denken we vaak aan fysieke klachten of plotselinge mentale schokken bij het werk: ingrijpende gebeurtenissen die leiden tot letsel en permanente uitval van werkenden. Denk aan ongevallen in de bouw, slijtage van het bewegingsstelsel bij zware beroepen, pestgedrag, of (verbale) agressie door collega's of klanten.

Er zijn waarschijnlijk ook andere onderliggende mechanismen die een belangrijke rol spelen bij de kans om arbeidsongeschikt te raken. Het gaat dan om aspecten van het werk die minder tastbaar aanwezig zijn en die zich in een langzamer tempo ontwikkelen. Voorbeelden hiervan zijn de bedrijfscultuur, de sociale omgang met collega's, eventuele steun van een leidinggevende, doorgroeimogelijkheden, de mogelijkheid tot het uiten van creativiteit en de mate van zelfstandigheid in het werk. Ook dit zijn zaken die deel uitmaken van de 'kwaliteit van arbeid'. Als een werknemer een lage kwaliteit van arbeid ervaart, draagt dat misschien bij aan de kans op arbeidsongeschiktheid. Daarom stellen wij de vraag: in hoeverre hangt kwaliteit van arbeid samen met langdurige arbeidsongeschiktheid?

## Kwaliteit van arbeid

Dat werk voor vrijwel iedereen belangrijk is en bijdraagt aan de kwaliteit van leven, staat buiten kijf (Wallace et al., 2017). Werk zorgt voor inkomen, sociaal contact, zelfvertrouwen, de ervaring nuttig bezig te zijn en het gevoel iets aan de maatschappij bij te dragen. Bovendien verschaft werk en inkomen ons toegang tot welvaart en nieuwe ervaringen en middelen, zoals mooie reizen maken of dat nieuwe restaurant bezoeken. Gebrek aan werk leidt dan ook niet zelden tot een sociaal isolement, een verminderd mentaal welbevinden en armoede (Gallie et al., 2010). Bovendien is werk in Nederland de norm. Uitval uit werk, bijvoorbeeld in arbeidsongeschiktheid, is voor veel mensen dan ook een schrikbeeld.

Er zijn belangrijke economische consequenties verbonden aan arbeidsongeschiktheid. Langdurig verzuim kost werkgevers in Nederland gemiddeld 82 procent van de totale verzuimkosten (ArboNed, 2019). Langdurig verzuim wordt daarnaast vaak voorafgegaan door een kort verzuim meerdere malen. Dit herhaaldelijke kort verzuim wordt in deze gevallen niet door griep of een gebroken been op de piste veroorzaakt, maar door een gebrek aan motivatie, een tekort aan energie in het werk, of een verstoorde werk-privébalans (ArboNed, 2019). Er is echter nog weinig bekend over in welke mate deze factoren niet alleen met dit korte verzuim, maar ook met langdurige arbeidsongeschiktheid samenhangen. Nieuwe kennis over welke aspecten van de kwaliteit van arbeid van belang zijn, kan mogelijk dus gevolgen hebben voor de kosten die werkgevers en de overheid maken bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

## Data en methode

Om de relatie tussen kwaliteit van arbeid en arbeidsongeschiktheid te bepalen, maken we gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) die een grote representatieve steekproef van Nederlandse werknemers bevat (Hooftman et al., 2018). Deze monitor wordt jaarlijks uitgezet door TNO en CBS, in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en bevat een verscheidenheid van vragen over de kwaliteit van arbeid. De NEA is daarmee 'de vinger aan de pols van werkend Nederland'.

Voor dit onderzoek hebben we gegevens gebruikt van werknemers die de NEA invulden in de jaren 2007–2012. Deze gegevens zijn vervolgens gekoppeld aan de geregis-

## Kans op een arbeidsongeschiktheidsuitkering na vijf jaar<sup>1</sup>

TABEL 1

Variabele		Aandeel met uitkering	Odds ratio <sup>2</sup>
Totaal	Arbeidsongeschikt	1,75% (2.317)	
	Niet arbeidsongeschikt	0% (130.020)	
Geslacht	Vrouw	2,1%	
	Man	1,5%	
Dienstverband	Vast (ref.)	1,5%	
	Flexibel	2,7%	1,88**
<b>Fysieke risico's</b>			
Gevaarlijk werk	Nooit of soms (ref.)	1,7%	
	Regelmatig	2,7%	1,60**
Fysiek belastend	Nee (ref.)	1,5%	
	Ja, regelmatig	2,1%	1,47**
Overwerk	Nooit (ref.)	2,1%	
	Soms of regelmatig	1,6%	0,73**
Arbeidsongeval laatste jaar	Nee (ref.)	1,6%	
	Ja	4,1%	2,66**
<b>Mentale risico's</b>			
Emotioneel zwaar werk	Nooit of soms (ref.)	1,6%	
	Vaak of altijd	3,5%	2,28**
Hoge taakeisen	Nooit of soms (ref.)	1,6%	
	Vaak of altijd	2,1%	1,34**
Verstoorde werk-privé-balans	Nooit of enkele keer (ref.)	1,6%	
	Vaak of zeer vaak	3,1%	2,01**
Autonomie in het werk	Nooit of soms (ref.)	2,2%	
	Regelmatig	1,4%	0,65**
Gevarieerd werk	Nooit of soms (ref.)	2,0%	
	Vaak of altijd	1,6%	0,81**
<b>Sociale sfeer op het werk</b>			
Steun leidinggevende	Weinig of zeer weinig (ref.)	3,0%	
	Veel of zeer veel	1,5%	0,50**
Sociale steun collega's	Weinig of zeer weinig (ref.)	4,3%	
	Veel of zeer veel	1,6%	0,37**
Conflict met collega en/of leidinggevende	Nooit (ref.)	1,4%	
	Meer dan één kortdurend of langdurig conflict	2,3%	1,62**
Extern ongewenst gedrag ervaren	Nooit (ref.)	1,6%	
	Een enkele keer of vaker	2,2%	1,35**
Intern ongewenst gedrag ervaren	Nooit (ref.)	1,5%	
	Een enkele keer of vaker	3,1%	2,10**
<b>Perspectief en tevredenheid</b>			
Tevredenheid werk algemeen	Ontevreden of neutraal (ref.)	3,0%	
	Tevreden of heel tevreden	1,4%	0,47**
Tevredenheid arbeidsomstandigheden	Ontevreden of neutraal (ref.)	3,0%	
	Tevreden of heel tevreden	1,3%	0,43**
Mogelijkheden om te leren	Niet tevreden (ref.)	2,6%	
	Tevreden of heel tevreden	1,5%	0,55**
Goed salaris	Niet tevreden (ref.)	2,4%	
	Tevreden of heel tevreden	1,4%	0,61**
Interessant werk	Niet tevreden (ref.)	3,0%	
	Tevreden of heel tevreden	1,5%	0,51**
Risico op baanverlies	Nee (ref.)	1,3%	
	Ja	3,2%	2,47**
Zorgen om baanbehoud	Nee (ref.)	1,3%	
	Ja	3,2%	2,53**
Wil tot pensioengerechtigde leeftijd doorwerken	Nee/weet niet (ref.)	1,9%	
	Ja	1,6%	0,86**
Kan tot pensioengerechtigde leeftijd doorwerken	Nee/weet niet (ref.)	2,4%	
	Ja	1,1%	0,45**

\*\* Significant op vijfprocentniveau

<sup>1</sup> Multivariate regressieanalyse, gecorrigeerd voor jaar, geslacht, leeftijd, opleiding en sector

<sup>2</sup> Bij een odds ratio < 1 is de kans op arbeidsongeschiktheid kleiner dan voor de referentiecategorie

Bron: NEA (2007-2012), TNO en CBS; SSB, CBS | ESB

treerde sociaal-economische positie in het Stelsel van Sociaal Statistisch Bestand van het CBS (Bakker et al., 2014). Zo kunnen we voor alle werknemers die de NEA invulden, bekijken of ze vijf jaar later als langdurig arbeidsongeschikt geïdentificeerd staan. Langdurig arbeidsongeschikt is geoperationaliseerd als ten minste een jaar lang arbeidsongeschikt gemeld staan, waarvan deze periode deels of geheel in het vijfde jaar na het invullen van de NEA viel.

In totaal zijn de gegevens van bijna 133.000 werknemers meegenomen, van wie er 2.317 mensen vijf jaar na het invullen van de NEA langdurig arbeidsongeschikt waren. Voor deze groep is via een multivariate regressie-analyse gekeken welke werkkenmerken samenhangen met een verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico.

De genoemde kansen zijn berekend als *odds ratio*, waarbij alle variabelen gedichotomiseerd zijn. Er is gekozen voor dichotomiseren omdat hierdoor de uitkomsten van met name schaalvariabelen makkelijker te interpreteren zijn. Door de lage prevalentie van arbeidsongeschiktheid komen de odds ratio's in onze studie vrijwel overeen met relatieve risico's (absolute kansen); daarom spreken we voor het gemak van de 'kans op arbeidsongeschiktheid'. Het is belangrijk om te benadrukken dat het hier gaat om statistisch significante verbanden tussen determinanten van kwaliteit van arbeid en arbeidsongeschiktheid na vijf jaar. Er kan geen causaliteit worden afgeleid uit onze bevindingen.

## Resultaten

We kijken eerst naar de bekende risico's die tot arbeidsongeschiktheid leiden: gezondheid en fysieke en mentale inspanning. Daarna kijken we naar de aspecten van de kwaliteit van arbeid die minder vaak met arbeidsongeschiktheid in verband worden gebracht.

### Fysieke en mentale risico's op het werk

Vijf jaar na de NEA-afname is tussen de 1,5 procent (NEA 2012) en de 1,9 procent (NEA 2007) van de werknemers langdurig ongeschikt geraakt. Vrouwen (2,0 procent) zijn vaker arbeidsongeschikt dan mannen, van wie 1,6 procent arbeidsongeschikt geraakt is. Ook zijn werknemers ouder dan 55 jaar (2,9 procent) vaker arbeidsongeschikt dan jongeren onder de 25 (0,7 procent).

De algemeen ervaren gezondheid en leefstijl zijn logische risicofactoren voor arbeidsongeschiktheid. Mensen met klachten aan het bewegingsapparaat of met overgewicht zijn vaker arbeidsongeschikt, en er bestaat een verband tussen het gebruik van alcohol en sigaretten en langdurige arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast zijn de eigenschappen van het werk belangrijk. Deels zijn dit klassieke risicofactoren op het werk, zoals het risico op ongevallen of fysieke overbelasting. Uit onze cijfers blijkt dat werknemers die gevaarlijk werk uitvoeren een 1,6 keer hogere kans hebben op arbeidsongeschiktheid vijf jaar later, in vergelijking met werknemers die geen gevaarlijk werk doen. Onder gevaarlijk werk verstaan we onder andere: werk met val-, struikel- en snijgevaar, werken met gevaarlijke stoffen, kans op aanrijdingen of botsingen, geweld of verstikking. Dit soort risico's spelen breder dan we denken. Ze kunnen aanwezig zijn op bouwplaatsen,

maar ook in laboratoria, restaurants of fabrieken.

Ook fysiek belastend werk hangt samen met een 1,5 keer hogere kans op arbeidsongeschiktheid. Van alle mensen die fysiek belastend werk doen raakt 2,1 procent arbeidsongeschikt, ten opzichte van 1,5 procent van de werknemers die geen fysiek zwaar werk doen. Eenzelfde verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid geldt voor werknemers die betrokken zijn geweest bij een ongeval: zij hebben een 2,7 keer hogere kans om arbeidsongeschikt te worden (tabel 1).

De laatste jaren is er ook steeds meer aandacht voor de toenemende incidentie van burn-out en stijging van de werkdruk. Werkdruk is een disbalans tussen wat van een medewerker gevraagd wordt (de taakeisen) en de mogelijkheid om daar wat aan te doen (de mate van autonomie). Eerder onderzoek van TNO heeft al laten zien dat een hoge werkdruk samenhangt met stress en burn-out-klachten (Wiezer et al., 2012). Uit deze analyse blijkt ook dat wanneer werknemers hoge taakeisen ervaren, dit samenhangt met een hogere kans op arbeidsongeschiktheid vijf jaar later. Bij werknemers met een lage autonomie zien we een 1,5 keer hogere kans om vijf jaar later arbeidsongeschikt te zijn.

### *Sociale sfeer op het werk*

Hoe men met elkaar op de werkvloer omgaat, is een belangrijk onderdeel van de kwaliteit van arbeid. Uit onze analyse blijkt dat werknemers het belangrijk vinden dat ze een veilige en vertrouwde werkomgeving hebben en dat ze onderdeel uitmaken van een team.

Werknemers die weinig of zeer weinig sociale steun van collega's of hun leidinggevende ondervinden, hebben een tot wel een 2,7 keer hogere kans op arbeidsongeschiktheid in vergelijking met werknemers die wel steun ervaren. Sociale steun van collega's is daarmee een van de belangrijkste variabelen in relatie tot langdurige arbeidsongeschiktheid.

Andere factoren op het werk laten ook een samenhang met arbeidsongeschiktheid zien. Werknemers die rapporteren ongewenst gedrag te ervaren, van een externe partij of binnen het bedrijf zelf (bijvoorbeeld door een collega of leidinggevende), hebben een grotere kans om na vijf jaar langdurig arbeidsongeschikt gemeld te staan. En werknemers die aangeven een conflict op de werkvloer te hebben (gehad), hebben een 1,6 keer hogere kans op arbeidsongeschiktheid vijf jaar later.

Deze resultaten vormen een indicatie dat de bedrijfscultuur, en het gedrag en de sfeer op de werkvloer van belang zijn. Investeren in goede relaties tussen werknemers onderling, en tussen management en de werkvloer, zou mogelijk kunnen bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van werknemers. Niet voor niets laten steeds meer onderzoeken zien dat bedrijven waar de sfeer verziekt is en pestgedrag veel voorkomt, veel meer verzuim ondervinden (Arboportaal, 2019). Sinds 2015 is ook de politieke aandacht voor dit thema duidelijk merkbaar in de vorm van campagnes.

### *Perspectief in het werk*

Naast de concrete fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden en de sociale sfeer op het werk spelen ook de meer secundaire arbeidsvoorwaarden en tevredenheid met het werk een rol. Wat opvalt is dat de kans op arbeidsonge-

schiktheid voor werknemers die vinden dat zij oninteressant werk doen bijna twee keer zo hoog is in vergelijking met werknemers die hun werk interessant vinden. Daarnaast zijn de kansen op arbeidsongeschiktheid onder werknemers die ontevreden zijn over de mogelijkheden om te leren 1,8 keer hoger dan voor werknemers die hier tevreden over zijn, en zien we ook een negatief verband tussen de (on)tevredenheid met het salaris en de kans op arbeidsongeschiktheid.

Er zijn tevens aanwijzingen dat baanzekerheid samenhangt met de kans op arbeidsongeschiktheid. Werknemers die ervaren dat zij het risico lopen om hun baan te verliezen, hebben een 2,5 keer hogere geschatte kans op arbeidsongeschiktheid. Ook werknemers die niet tot hun pensioengerechtigde leeftijd werkzaam kunnen of willen zijn, hebben meer kans op langdurige uitval. Met name werknemers die twijfelen of zeker weten dat zij niet tot die AOW-leeftijd *kunnen* doorwerken, hebben een meer dan twee keer zo hoge kans op arbeidsongeschiktheid in vergelijking met hen die denken dit wel te kunnen. Als laatste is de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden belangrijk in relatie tot arbeidsongeschiktheid (odds ratio 2,3).

## Conclusies

Het is duidelijk dat de kwaliteit van arbeid een belangrijke rol speelt in het verklaren van langdurige arbeidsongeschiktheid op de lange termijn. Voor werkgevers en werknemers vormen de resultaten van dit onderzoek een belangrijk argument om eens het gesprek aan te gaan over de meer impliciete kenmerken van het werk.

Het feit dat werkcultuur en sociale steun zo sterk naar voren komen in dit onderzoek kan aanleiding zijn voor bedrijven om zich hier meer op te richten. Investeren in een coöperatieve werksfeer en positief gedrag op de werkvloer zou zich daarmee op termijn wellicht kunnen uitbetalen in een verbeterde duurzame inzetbaarheid en minder verzuim. Het is overigens nog steeds belangrijk om fysieke en mentale risico's te vermijden, en de aandacht hiervoor moet zeker niet verslappen. Maar uiteindelijk zijn mensen sociale dieren, en blijken de sociale aspecten van ons werk dus ook sterk samen te hangen met het hebben en houden van inzetbare werknemers op de lange termijn.

## Literatuur

ArboNed (2019) *Wat u moet weten: verzuim verlagen*. Informatie te vinden op [www.arboned.nl](http://www.arboned.nl).

Arboportaal (2019) *Gevolgen van pesten op het werk*. Ministerie van SZW. Informatie te vinden op [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl).

Bakker, B.F.M., J. van Rooijen en L. van Toor (2014) The system of social statistical datasets of Statistics Netherlands: an integral approach to the production of register-based social statistics. *Statistical Journal of the IAOS*, 30(4), 411–424.

Gallie, D., S. Paugam en S. Jacobs (2003) Unemployment, poverty and social isolation: is there a vicious circle of social exclusion? *European Societies*, 5(1), 1–32.

Hooftman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen et al. (2018) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017: methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

Wallace, C., F. Pichler en B.C. Hayes (2007) *First European quality of life survey: quality of work and life satisfaction*. Wenen: Institute for Advanced Studies. Te vinden op [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

Wiezer, N., R. Schelvis, M. van Zwieten et al. (2012) *Werkdruk*. TNO Rapport, R12-10877. Te vinden op [www.tno.nl](http://www.tno.nl).