



# Groepsrapportage

## Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

<b>Organisatie</b>	ABC
<b>Bedrijfstak</b>	Industrie
<b>Uitvoerder PMO</b>	Dhr. X, bedrijfsarts (DEF)
<b>Analyse en verslag</b>	Dr. A.A. Vendrig (VAR-2)
<b>Toegepast instrument</b>	VAR-2
<b>Datum</b>	13-7-2017

DEF  
Dhr. X, bedrijfsarts  
Straa 51  
9911 GH ASSEN  
[Secretariaat@DEF.com](mailto:Secretariaat@DEF.com)

## INHOUD

1.	Inleiding	03
2.	De onderliggende theorie	05
3.	Beschrijving van de steekproef	06
4.	Overzicht resultaten	07
5.	Bespreking resultaten	08
6.	Conclusies en aanbevelingen	16
	Bijlage 1. Verantwoording	13

# H1 INLEIDING

De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Door de vergrijzing van de beroepsbevolking is er steeds meer het besef ontstaan dat het belangrijk is oog te hebben voor de inzetbaarheid van werknemers.

Een van de belangrijkste aspecten van duurzame inzetbaarheid is de gezondheid van de werknemers. Problemen met de gezondheid zijn de belangrijkste reden waarom werknemers uitvallen of het arbeidsproces verlaten. De ervaring leert dat mensen die zich fit voelen en gezond zijn zich minder vaak ziek melden. Minder verzuim betekent verlaging van de bedrijfskosten. Dit is niet onbelangrijk want één dag verzuim kost gemiddeld al snel 250 euro.

Daarnaast is de gezondheid van werknemers een belangrijke determinant van de arbeidsproductiviteit. Uit onderzoek blijkt dat een goed werkvermogen samenhangt met een hogere arbeidsproductiviteit.

Behalve gezondheid zijn ook andere factoren medebepalend voor een goed werkvermogen. Denk hierbij aan factoren zoals de werkomstandigheden, de inhoud van het werk en de eisen, en de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen, dat wil zeggen, hoe mensen op het werk met elkaar omgaan. Uit onderzoek van TNO blijkt dat een gebrek aan sociale steun op het werk voorspellend is ten aanzien van verzuim.

De Vragenlijst Arbeid en Re-integratie (VAR-2) is een wetenschappelijk onderbouwd instrument dat oorspronkelijk is ontwikkeld om snel zicht te krijgen op de aanwezige knelpunten bij de re-integratie van zieke werknemers opdat de bedrijfsarts of andere arbo-professional hiermee aan de slag kunnen. Maar steeds meer wordt de VAR-2 ook preventief ingezet, juist omdat de VAR-2 een vrij volledig overzicht biedt van alle factoren die een rol spelen bij duurzame inzetbaarheid. De VAR-2 geeft een goed beeld van de psychosociale arbeidsbelasting.

Bij ABC is een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) uitgevoerd door middel van het afnemen van de VAR-2. Het primaire doel van deze PMO was verzuimpreventie op individueel niveau. Daartoe werden de VAR-2 profielen van de werknemers met een matige of slechte score op werkvermogen geanalyseerd door de bedrijfsarts en met de werknemer besproken.

Tegelijk biedt deze PMO ook de mogelijkheid om een groepsoverzicht te maken van alle individuele VAR-2 uitslagen. Op deze wijze krijgt ABC op groepsniveau inzicht in de gezondheid van de werknemers en de verschillende aspecten van de psychosociale arbeidsbelasting. Omdat de VAR-2 is genormeerd op de algemene beroepsbevolking krijgt ABC een spiegel voorgehouden hoe deze organisatie het doet in vergelijking met het gemiddelde profiel van de Nederlandse beroepsbevolking. Verder wordt een vergelijking gemaakt tussen verschillende groepen werknemers van ABC. Zo kan inzichtelijk worden gemaakt of bepaalde vormen van psychosociale arbeidsbelasting ongelijk zijn verdeeld over de organisatie.

In dit rapport worden de resultaten van de PMO op groepsniveau beschreven. Met de verkregen resultaten krijgt ABC inzicht in hoe de organisatie er nu voor staat qua werkvermogen en psychosociale arbeidsbelasting en psychosociale risicofactoren. Ook kan de uitslag worden gebruikt als input voor het gezondheidsbeleid en personeelsbeleid. Op basis van de uitslag van dit rapport worden er adviezen gegeven ten aanzien van mogelijke vervolgstappen of acties die overwogen kunnen worden. Veel leesplezier!

### Leeswijzer

De VAR-2 is een gevalideerde en genormeerde vragenlijst. De ruwe scores op de VAR-2 schalen en indexen van ieder individu zijn door de VAR-2-app getransformeerd naar zogenaamde gestandaardiseerde scores (T-scores). Een T-score geeft aan hoe iemand scoort ten opzichte van de normgroep waarbij rekening is gehouden met het gemiddelde en de standaarddeviatie van de normgroep. De normgroep is een representatieve steekproef (N = 850) van de Nederlandse beroepsbevolking.

De T-scores worden vervolgens ingedeeld in de categorieën: laag, beneden gemiddeld, gemiddeld, bovengemiddeld, hoog. Ongeveer 5% van de werkende bevolking behaalt een hoge score. Een hoge score betekent dat er op het betreffende gebied een significant probleem bestaat. Ongeveer 15% van de bevolking haalt een bovengemiddelde score. Een bovengemiddelde score betekent dat er problemen worden ervaren die nog wel hanteerbaar zijn. Bij een PMO kijken we telkens hoeveel procent van de werknemers een bovengemiddelde of hoge score heeft. Is de balk groen gekleurd dan betekent dit dat het bedrijf het beter doet dan het gemiddelde van de beroepsbevolking. Is de balk rood gekleurd dan presteert het bedrijf slechter.

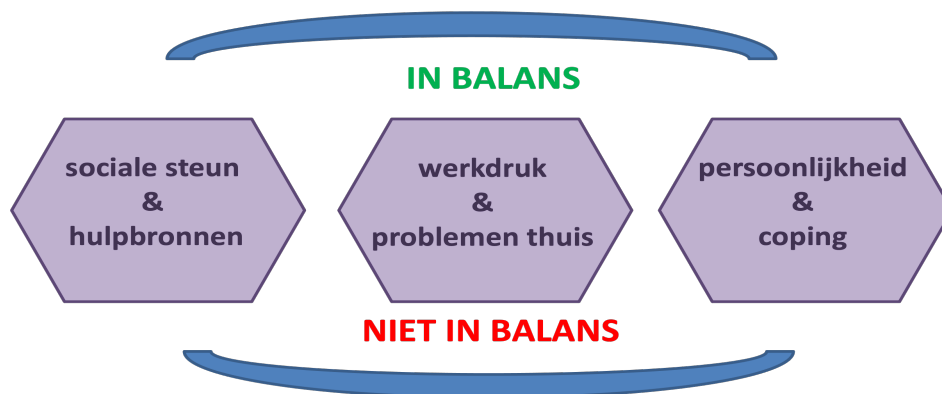
Eerst wordt een totaal overzicht gegeven in staafdiagrammen. Daarna worden de verschillende variabelen besproken. Daarbij worden ook telkens de groepen (Extern, Kantoor, Productie) vergeleken. Bij de vergelijking met groepen konden 4 personen niet worden meegenomen in de analyses omdat daarvan niet bekend was waar ze werkten (niet ingevoerd).

## H2 DE ONDERLIGGENDE THEORIE

### 2.1 Het model

Iedere volwassen werknemer wordt geconfronteerd met taken en uitdagingen. Zolang deze uitdagingen en taken in balans zijn met voldoende steun en hulpbronnen blijft de werknemer gezond. Echter, als een toename van bijvoorbeeld werkdruk of een opeenstapeling van moeilijkheden thuis onvoldoende worden gecompenseerd met sociale steun, plezier in het werk of adequate coping dan komt de gezondheid onder druk te staan met op termijn kans op verminderde arbeidsproductiviteit en verzuim.

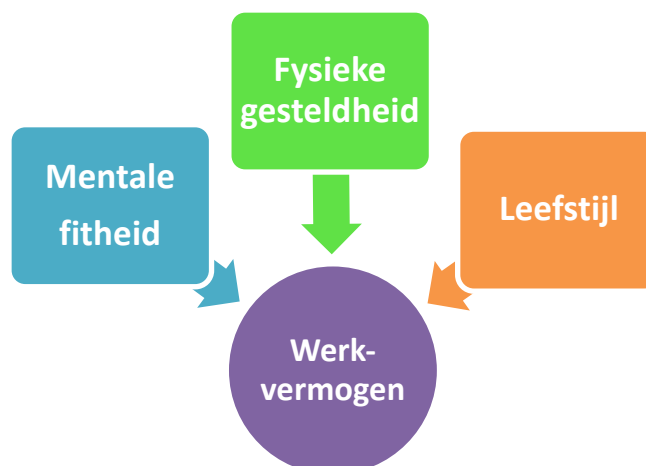
### GEZONDHEID, DUURZAME INZETBAARHEID, LAAG VERZUIM



### STRESS, VERMINDERDE ARBEIDSPRODUCTIVITEIT, VERZUIM

### 2.2 Hoe we meten

Het werkvermogen geeft een goede indicatie van de gezondheid van de werknemer. Wij gebruiken het werkvermogen als belangrijkste voorspeller van verzuimrisico en afnemende productiviteit. De drie belangrijkste oorzaken van een verminderd werkvermogen worden in kaart gebracht: de mentale fitheid van de werknemer, de fysieke gesteldheid en de leefstijl. Bij fysieke gesteldheid letten we erop in welke mate mensen klachtenvrij functioneren of juist klachten van het houding- en bewegingsapparaat ervaren tijdens of na het werk.



### H3 BESCHRIJVING VAN DE STEEKPROEF

De vragenlijsten (VAR-2) werden ingevuld op vrijwillige basis en inzage in individuele vragenlijsten was voorbehouden aan de bedrijfsarts, niet aan de werkgever. Verder werd bij de uitnodiging vermeld dat de uitslagen op groepsniveau (geaggregeerde data) terug gerapporteerd zouden worden aan de werkgever.

**Tabel 3.1.** Leeftijdsopbouw beroepsbevolking en ABC

Leeftijdscategorie	Beroepsbevolking Nederland (2014) Bron: CBS	ABC N = 202	ABC N = 202
15-25 jaar	9,5%	2	2,0%
26-35 jaar	22,0%	20	9,9%
36-45 jaar	23,8%	44	21,8%
46-55 jaar	26,4%	102	50,5%
56-65 jaar	16,6%	32	15,8%
66 jaar en ouder	1,7%	0	0,0%

In Tabel 3.1 zien we de leeftijdsopbouw van de huidige steekproef in vergelijking met de leeftijdsopbouw van de Nederlandse beroepsbevolking. De data van de beroepsbevolking is afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de meest recent beschikbare data van het CBS is genomen (2014).

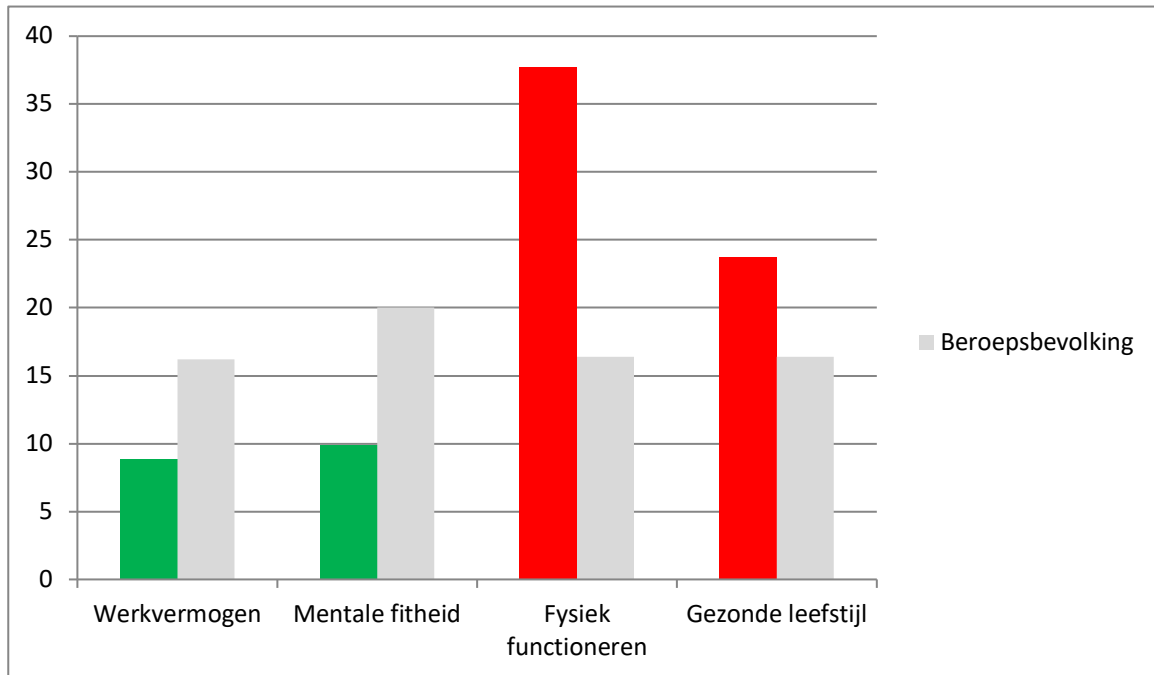
De groep 46-55 jaar is relatief groot bij ABC. De helft van alle medewerkers valt in deze leeftijdsgroep, terwijl dit landelijk pakweg een kwart is. De groep jong volwassen tot 45 jaar is relatief klein. De gemiddelde leeftijd bedraagt 42,6 jaar met een gemiddelde spreiding (standaard deviatie) van 9,0 jaar.

Van de onderzochte groep is 53,0% man en 47,0% is vrouw.

## H4 OVERZICHT RESULTATEN

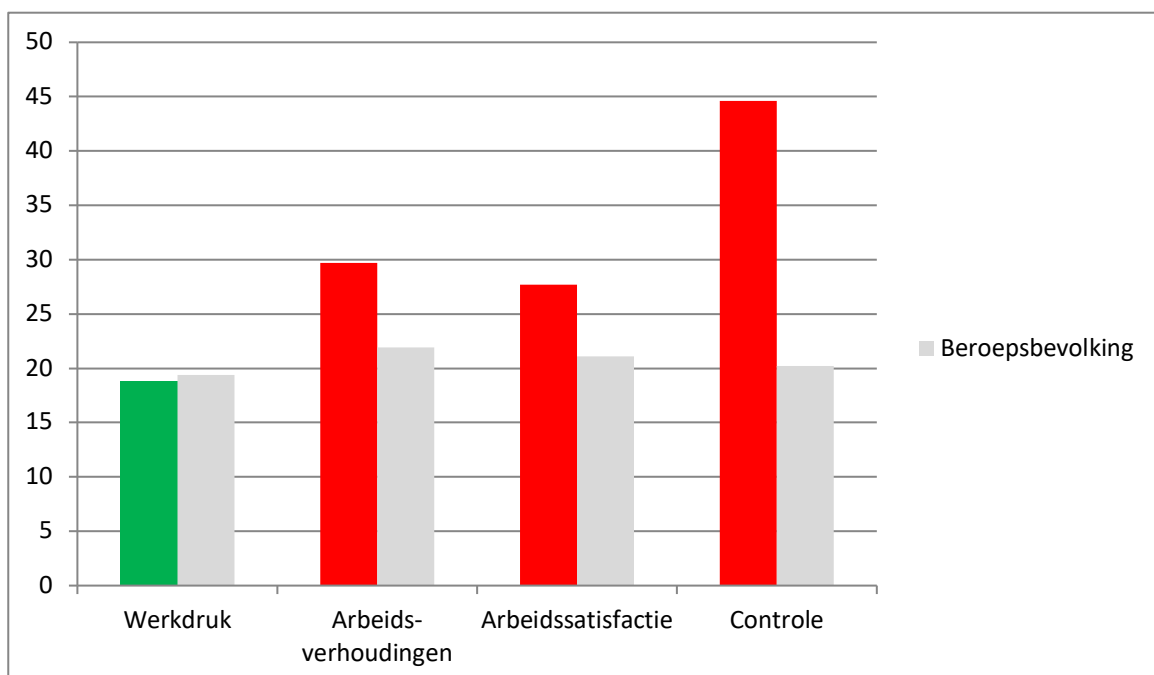
### 4.1 Gezondheid werknemers

**Figuur 4.1.** Percentage werknemers van ABC (N = 202) met een matige of slechte score op de gezondheidsvariabelen in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking.



### 4.2 Werk en welbevinden

**Figuur 4.2.** Percentage werknemers van ABC (N = 202) met matige/slechte scores op variabelen die het welbevinden op het werk meten in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking.



## H5 BESPREKING RESULTATEN

### 5.1 Werkvermogen

#### Inleiding:

Werkvermogen houdt in of een werknemer m.b.t. zijn/haar fysieke en mentale gezondheid in staat is het werk naar behoren uit te voeren. Werknemers die aangeven dat zich vaak moe te voelen en gehinderd worden in het werk door fysieke en/of psychische klachten hebben een verminderd werkvermogen.

Het werkvermogen wordt onderscheiden in vier categorieën: slecht/matig/goed/uitstekend. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat met name de categorieën slecht/matig voorspellend zijn voor uitval door verzuim en/of productieverlies. Ook blijkt werkvermogen samen te hangen met arbeidsproductiviteit, hoe hoger het werkvermogen hoe hoger de arbeidsproductiviteit.

**Tabel 5.1.** Percentage werknemers met een matige of slechte score.

Variabele	Normgroep beroepsbevolking	ABC Totaal	ABC Extern	ABC Kantoor	ABC Productie
	<b>N = 1.300</b>	<b>N = 202</b>	<b>N = 34</b>	<b>N = 40</b>	<b>N = 120</b>
Werkvermogen	16,2%	8,9%	5,9%	0,0%	13,3%

#### Resultaten:

Het percentage van de werknemers met een matig of slecht werkvermogen is lager dan in de referentiegroep (Nederlandse beroepsbevolking). Dit betekent dat er niet een verhoogd verzuimrisico is. De arbeidsproductiviteit bij ABC staat ook niet onder druk vanwege gezondheidsproblemen van werknemers. ABC heeft basaal een vitale werknemersbestand. Het werkvermogen van de productiemedewerkers is slechter dan de groepen Extern en Kantoor, maar nog steeds binnen de norm.



## 5.2 Mentale fitheid

### Inleiding:

Als er veel spanningen zijn op de werkvloer en de medewerkers lopen op hun tenen, bijvoorbeeld door een hoge werkdruk, zal dit tot uitdrukking komen in een toename van stressklachten. Stressklachten fungeren als een thermometer voor de organisatie. Voorbeelden hiervan zijn ‘geprikkelde reageren als mensen je storen’ en ‘het gevoel dat alles teveel is.’ Stressklachten treden op bij toename van belasting zonder dat men mogelijkheden heeft deze belasting in goede banen te leiden. Aanhoudende stressklachten leiden tot vermoeidheid. Mensen die langdurig overbelast zijn, kunnen zich steeds moeilijker herstellen en dit komt tot uitdrukking in klachten zoals moe thuiskomen na een dag werken, en specifieke klachten zoals concentratieproblemen. Een afnemende vitaliteit kan een voorstadium zijn van uitval op het werk en zal naar verwachting gepaard gaan met productieverlies en sneller fouten maken bij de uitvoering van het werk. Mentale fitheid omvat daarnaast ook een aantal andere veelvoorkomende psychische klachten: stress, moeheid, angst en depressie. Deze vier klachtgebieden dekken de meest frequent voorkomende psychische klachten.

**Tabel 5.2.** Percentage werknemers met een matige of slechte score.

Variabele	Normgroep beroepsbevolking	ABC Totaal	ABC Extern	ABC Kantoor	ABC Productie
	<b>N = 1.300</b>	<b>N = 202</b>	<b>N = 34</b>	<b>N = 40</b>	<b>N = 120</b>
Mentale fitheid	20,0%	9,9%	5,9%	0,0%	15,0%

### Resultaten:

Uit de resultaten blijkt dat het stressniveau binnen ABC duidelijk onder het gemiddelde ligt. Ook komen de meeste werknemers zodanig thuis dat ze nog genoeg energie hebben. Ook zullen de meeste werknemers het gevoel hebben dat ze het werk nog lang vol kunnen houden. Stress lijkt geen organisatieprobleem op basis van deze getallen. Ook zien we hier dat de kantoormedewerkers het beter doen; niemand op kantoor (althans de mensen die de vragenlijst hebben ingevuld) gaat serieus gebukt onder stress en spanningen. Bij de productiemedewerkers is dit 15,0%, maar dat is nog steeds lager dan de normgroep (20,0%). Psychische overbelasting vormt geen risico voor de organisatie.

### 5.3 Fysiek functioneren

#### Inleiding:

Het fysieke functioneren in het werk is beoordeeld met betrekking tot het houding- en bewegingsapparaat (de structuren van de bewegende delen van het lichaam). Er wordt een beeld verkregen of men klachtenvrij functioneert of daarentegen klachten ervaart aan de rug, nek/schouders, bovenste extremiteiten (armen, polsen, handen) of onderste extremiteiten (heupen, knieën, enkels of voeten). Er wordt gevraagd of men klachten ervaart tijdens of na het werk.

**Tabel 5.3.** Percentage werknemers met een matige of slechte score.

Variabele	Normgroep beroepsbevolking	ABC Totaal	ABC Extern	ABC Kantoor	ABC Productie
	<b>N = 1.300</b>	<b>N = 202</b>	<b>N = 34</b>	<b>N = 40</b>	<b>N = 120</b>
Fysiek functioneren	16,4%	37,7%	23,5%	20,0%	48,3%

#### Resultaten:

Er wordt bij ABC meer dan gemiddeld klachten ervaren aan het houding- en bewegingsapparaat. Mogelijk hangt dit samen met de belasting van het werk. Met name problematisch zijn scores in de laagste categorie (slecht). Deze personen worden evident gehinderd door fysieke klachten in het werk en zullen zich er vaker om ziekmelden. Het aantal personen in deze categorie (12,9% - niet zichtbaar in bovenstaande tabel) is het dubbele in vergelijking met de referentiegroep (6,6% - niet zichtbaar in bovenstaande tabel). Dus ruim één op de tien werknemers ervaart forse hinder van fysieke klachten tijdens het werk en mogelijk lijdt het werk daaronder. Wellicht heeft ook de scheve leeftijdsopbouw bij ABC ermee van doen. Klachten van het houding- en bewegingsapparaat nemen toe met het stijgen van de leeftijd en nemen weer af bij de oudste groep werknemers omdat de personen met veel klachten uit het arbeidsproces raken (selectie-effect: 'healthy worker survival'). En inderdaad, bij ABC is de leeftijdsgroep 45-55 jaar de groep waarbij naar verhouding de meeste fysieke klachten voorkomen. Productie is daarbij de groep waar veruit de meeste fysieke problemen voorkomen. Van de in totaal 12 mensen die tijdens het werk ernstig last heeft van fysieke klachten zitten er 11 in de groep productie. Ook komen in deze groep relatief veel oudere werknemers voor. De groep waar dus de grootste risico's zitten voor uitval met fysieke klachten zijn de productiemedewerkers tussen 45 en 55 jaar. Qua preventie loont het om vooral aandacht te besteden aan deze groep.

## 5.4 Gezonde leefstijl

### Inleiding:

Vijf aspecten van een gezonde leefstijl zijn bevraagd middels het zogenaamde BRAVO-model: **B**ewegen, **R**oken, **A**lcohol, **V**oeding, en **O**ntspanning. Deze vijf aspecten worden tezamen genomen en uitgedrukt in één getal dat een schatting geeft in hoeverre men een meer of mindere gezonde leefstijl heeft. Een ongezonde leefstijl wordt in verband gebracht met meer ziekteverzuimdagen en kan op de lange duur tot meer ernstige gezondheidsproblemen – de welvaartsziekten – en dus ook langdurig verzuim leiden.

**Tabel 5.4.** Percentage werknemers met een matige of slechte score.

Variabele	Normgroep beroepsbevolking	ABC Totaal	ABC Extern	ABC Kantoor	ABC Productie
	<b>N = 1.300</b>	<b>N = 202</b>	<b>N = 34</b>	<b>N = 40</b>	<b>N = 120</b>
Gezonde leefstijl	16,4%	23,7%	11,8%	30,0%	23,3%

### Resultaten:

Op gezonde leefstijl scoort ABC iets slechter dan gemiddeld. Driekwart van de werknemers heeft een leefstijl die 'normaal' is en binnen de norm past, en bij dus 1 op de 4 werknemers is de leefstijl niet heel gezond, terwijl dit in de referentiegroep bij ongeveer 1 op de 6 mensen zo is. Mogelijk speelt ook hier het effect van leeftijd (jongere werknemers zijn iets ondervertegenwoordigd), omdat de leefstijl bij jong volwassenen beter is dan bij senior volwassenen. Om deze reden behoeft de leefstijl geen bijzondere aandacht bij ABC. Als we de groepen vergelijken dan zien we dat de groep ABC Extern het meest gezond leeft. Deze groep scoort zelfs beter dan de normgroep. Kantoormedewerkers leven het meest ongezond; pakweg één op de drie medewerkers houdt er een relatief ongezonde leefstijl op na. Enige voorzichtigheid is wel geboden bij het vergelijken tussen de groepen omdat de groepen Extern en Kantoor relatief klein zijn.

## 5.5 Werkdruk

### Inleiding:

Werkdruk is gemeten met de schaal 'Werkdruk' uit de VAR-2. Deze schaal meet hoe mensen hun werkdruk ervaren. Twee mensen die globaal hetzelfde werk en dezelfde hoeveelheid werk doen, kunnen toch de werkdruk anders ervaren. Toch blijkt er wel degelijk een redelijke correlatie te bestaan tussen hoe mensen hun werkdruk ervaren en 'objectieve werkdruk.' Werkdruk is overigens in een moderne kennisrijke samenleving sterk mentaal bepaald en dus per definitie alleen subjectief te meten. De schaal werkdruk omvat verschillende aspecten van werkdruk, zoals de hoeveelheid taken die men heeft, of men onder spanning werkt en ook of men in staat is het werk in de vrije tijd los te laten. De schaal werkdruk van de VAR-2 meet in essentie hoe het werk 'drukt' op de persoon.

**Tabel 5.5.** Percentage werknemers met een matige of slechte score.

Variabele	Normgroep beroepsbevolking	ABC Totaal	ABC Extern	ABC Kantoor	ABC Productie
	<b>N = 1.300</b>	<b>N = 202</b>	<b>N = 34</b>	<b>N = 40</b>	<b>N = 120</b>
Werkdruk	19,4%	18,8%	17,6%	20,0%	16,7%

### Resultaten:

De ervaren werkdruk is bij ABC iets lager dan in de referentiegroep. Het verschil is echter zo klein, dat geconcludeerd kan worden dat de werkdruk nagenoeg gelijk is aan het landelijk gemiddelde, en er dus een goed evenwicht is tussen de gestelde taken en de perceptie van de medewerkers daaraan te kunnen voldoen. Er komen geen aanwijzingen naar voren dat er sprake is van structurele overbelasting in het werk. Er komen ook nauwelijks verschillen naar voren tussen de verschillende groepen. Dit betekent dat de werkdruk evenwichtig is verdeeld over de organisatie.

## 5.6 Arbeidsverhoudingen

### Inleiding:

Arbeidsverhoudingen (sociale steun) heeft betrekking op hoe de medewerkers de onderlinge sociale verhoudingen in het werk waarderen. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat slechte onderlinge arbeidsverhoudingen samenhangen met een toename van verzuim. De arbeidsverhoudingen zijn gemeten met de schaal 'Sociale steun werk' uit de VAR-2. Deze schaal omvat twee subschalen: sociale steun leidinggevende en sociale steun collega's.

**Tabel 5.6.** Percentage werknemers met een matige of slechte score.

Variabele	Normgroep beroepsbevolking	ABC Totaal	ABC Extern	ABC Kantoor	ABC Productie
	<b>N = 1.300</b>	<b>N = 202</b>	<b>N = 34</b>	<b>N = 40</b>	<b>N = 120</b>
Sociale steun	21,9%	29,7%	29,4%	15,0%	35,0%

### Resultaten:

ABC doet het redelijk op het vlak van de arbeidsverhoudingen in vergelijking met het landelijk gemiddelde. Ruim 2/3 deel van de medewerkers is zeer tevreden over het contact met leidinggevende en collega's. Er is geen samenhang met leeftijd. Kantoormedewerkers scoren het hoogst op de sociale steun die zij ervaren in het werk. Zij scoren hoger dan de referentiegroep. Het onderdeel sociale steun valt uiteen in twee delen: sociale steun leidinggevende en sociale steun collega's. Er komen geen aanwijzingen naar voren dat in bepaalde gelederen van de organisatie werknemers onevenredig ontevreden zijn over hun leidinggevende. Als we inzoomen op de relatief lage score van de productiemedewerkers dan valt op dat zij tevreden zijn over de omgang met de leidinggevende maar in vergelijking met de groepen ABC Extern en ABC Kantoor wel iets vaker aangeven zich niet echt gewaardeerd te voelen door hun leidinggevende. Mogelijk kan dit een aandachtspunt zijn.

## 5.7 Arbeidssatisfactie

### Inleiding:

Arbeidssatisfactie is gemeten met de schaal 'Arbeidssatisfactie' van de VAR-2.

Arbeidssatisfactie wordt in de VAR-2 opgevat als hoe men het eigen werk inhoudelijk waardeert. Verschillende aspecten worden hierbij in ogenschouw genomen, zoals of men met plezier werkt, of men uitdaging aantreft in de werkzaamheden die men doet en of men wel of niet van baan zou willen veranderen.

**Tabel 5.7.** Percentage werknemers met een matige of slechte score.

Variabele	Normgroep beroepsbevolking	ABC Totaal	ABC Extern	ABC Kantoor	ABC Productie
	<b>N = 1.300</b>	<b>N = 202</b>	<b>N = 34</b>	<b>N = 40</b>	<b>N = 120</b>
Arbeidssatisfactie	21,1%	27,7%	29,4%	10,0%	35,0%

### Resultaten:

Op het vlak van arbeidssatisfactie doet ABC als bedrijf het iets slechter dan het landelijk gemiddelde. Het verschil is echter gering en er moet rekening worden gehouden dat productiebedrijven altijd iets lager scoren op arbeidssatisfactie dan andere bedrijfstakken. De kantoormedewerkers springen er in positieve zin uit qua werktevredenheid.

Arbeidssatisfactie is een optelsom van een aantal afzonderlijke aspecten die daaraan bijdragen. Als we kijken naar het basale plezier in het werk, d.w.z. hebben mensen het naar hun zin op het werk, gaan ze met plezier naar het werk toe? – dan zien we geen verschillen tussen de drie groepen. De productiemedewerkers scoren daarentegen wel lager op het vlak van taakvariatie, hetgeen begrijpelijk is gezien de aard van hun werk. Daar zijn ze relatief ontevreden over. ABC Extern is iets meer ontevreden over de arbeidsvoorwaarden in vergelijking met Kantoor en Productie. Er zijn geen verschillen in verloopintentie; de mate waarin mensen overwegen van baan te veranderen. Slechts een enkeling overweegt te solliciteren op een anderen baan.

## 5.7 Controle

### Inleiding:

Controle oftewel regelmogelijkheden gaat over de mate waarin werknemers zich autonoom voelen in hun werk. Voor een deel hangt dit samen met de aard van het werk: productiemedewerkers zullen eigen aan het werk dat ze doen minder controle ervaren dan mensen in vrije beroepen. Vooral de relatie tussen werkdruk en controle is relevant. Uit de literatuur blijkt dat vooral de combinatie van een hoge werkdruk met weinig regelmogelijkheden samenhangt met toename van stress.

**Tabel 5.7.** Percentage werknemers met een matige of slechte score.

Variabele	Normgroep beroepsbevolking	ABC Totaal	ABC Extern	ABC Kantoor	ABC Productie
	<b>N = 1.300</b>	<b>N = 202</b>	<b>N = 34</b>	<b>N = 40</b>	<b>N = 120</b>
Controle	20,2%	44,6%	17,6%	15,0%	65,0%

### Resultaten:

In vergelijking met de referentiegroep ervaart de gemiddelde werknemer bij ABC minder bewegingsvrijheid. Hierbij moet wel aangetekend worden dat de referentiegroep een brede afspiegeling is van de beroepsbevolking, waar ook niet-productiebedrijven in voorkomen. Dit zien we ook terug in bovenstaande resultaten. Extern en Kantoor ervaren voldoende regelmogelijkheden in hun werk, ze ervaren zelfs relatief veel vrijheid en kunnen autonoom functioneren. Bij de productiemedewerkers ligt dit anders. 2/3 deel van de productiemedewerkers ervaart weinig autonomie in hun werk. Omdat de werkdruk niet verhoogd is, is dit echter geen probleem. Productiemedewerkers scoren in de regel veel lager op controle dan de andere medewerkers. Mocht in de toekomst door omstandigheden de werkdruk echter wel oplopen bij de productiemedewerkers, dan is de lage score op controle wel een probleem omdat dan de stress ook gaat oplopen – een hoge werkdruk samen met weinig controle hangt samen met oplopende stress. In dat geval is het wel zaak om mensen meer autonomie te geven in hun werk, om zo oplopend ziekteverzuim tegen te gaan.

## H6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

- ABC heeft een relatief vitale en gezonde populatie werknemers. Het werkvermogen, als generieke maat voor de vitaliteit van de werknemers, ligt boven die van de referentiegroep (Nederlandse beroepsbevolking). Daarbij is er niet een verhoogd verzuimrisico voor de organisatie als geheel.
- Het algehele stressniveau in de organisatie is laag, en is ook lager dan bij het gemiddelde Nederlandse bedrijf. Psychische overbelasting vormt geen risico voor de organisatie.
- Voor klachten aan het houding- en bewegingsapparaat ligt dit anders. Dit is wel een risicofactor voor langdurige uitval. 1/3 van de weknemers ervaart bewegingsapparaatklachten tijdens of na het werk. De groep waar de grootste risico's zitten voor uitval met fysieke klachten zijn de productiemedewerkers tussen 45 en 55 jaar. Qua preventie loont het om vooral aandacht te besteden aan deze groep. Probeer langdurig verzuim te voorkomen, bijvoorbeeld door mensen die frequent uitvallen goed in beeld te hebben en vroege interventies aan te bieden om zo langdurige uitval te voorkomen.
- De werkdruk is nagenoeg gelijk aan het landelijk gemiddelde. Er komen ook nauwelijks verschillen naar voren tussen de verschillende groepen. Dit betekent dat de werkdruk evenwichtig is verdeeld over de organisatie. Continueer dus het beleid m.b.t. de taakbelasting van de medewerkers.
- De onderlinge arbeidsverhoudingen zijn basaal goed. De meeste werknemers zijn tevreden over de omgang met leidinggevende en collega's. Een mogelijk aandachtspunt is dat productiemedewerkers aangeven wel goed overweg te kunnen met hun leidinggevende maar zich minder gewaardeerd te voelen. Bij de groepen Kantoor en Extern zien we dit niet. Een oplossing kan zijn door de stijl van leidinggeven aan productiemedewerkers iets persoonlijker te maken, meer gericht om complimenten en waardering.
- De scores m.b.t. arbeidssatisfactie geven geen aanleiding te vermoeden dat er grote onvrede bestaat binnen de organisatie. De meeste medewerkers gaan met plezier naar het werk toe. Kantoormedewerkers halen het meeste uit hun werk. Bij de productiemedewerkers ligt de arbeidssatisfactie iets lager, dat is ook normaal, vooral doordat zij weinig taakvariatie ervaren.



## BIJLAGE 1 VERANTWOORDING

- Bieleman, A., Vendrig, L., Pietersz, A., Schuts, C., & Koopman, M. (2016). Werkvermogen kan worden gemeten met de Vragenlijst Arbeid en Re-integratie (VAR-2). Tijdschrift voor Sociale Geneeskunde, 94, 154-160.
- Vendrig, L., Wijnvoord, L., & Schaafsma F. (2019). Reliability and validity of the Work and Wee-Being Inventory (WBI) for self-employed workers: test norms of employees are not suitable for entrepreneurs. Journal of Occupational Rehabilitation, 29, 595-608.
- Vendrig, A.A. & Schaafsman, F.G. (2018). Reliability and validity of the Work and Well-Being Inventory (WBI) for employees. Journal of Occupational Rehabilitation, 28, 377-390.
- Vendrig, L. (2016). De VAR-2-app: beter zicht op werk gerelateerde problematiek. GZ-psychologie, 2, 10-13.
- Vendrig, L., Parsowa-Maikoe, M., & Wijhe, E. van (2015). Validering van de vernieuwde VAR, de VAR-2 (2). De balans tussen stressoren en steun thuis en op het werk nader onderzocht. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 4, 154-159.
- Vendrig, L., Parsowa-Maikoe, M., & Wijhe, E. van (2015). Validering van de vernieuwde VAR, de VAR-2 (1). Onderzoek naar een triagemodel om overspannenheid, moeheid, angst en depressie te onderkennen. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 3, 106-111.