



CONCURRENTIEPOSITIE VAN DE ZORGSECTOR OP DE ARBEIDSMARKT

Opdrachtgever

*Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, namens het
ZorgInnovatiePlatform*

Kees Zandvliet

Marcel Spijkerman

Jaap de Koning

Datum

17 juni 2009



CONCURRENTIEPOSITIE VAN DE ZORGSECTOR OP DE ARBEIDSMARKT

<i>Contactpersoon</i>	Kees Zandvliet
<i>Adres</i>	SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam Postbus 1738 3000 DR ROTTERDAM
<i>Telefoon</i>	+31-10-408 2174
<i>Fax</i>	+31-10-4089650
<i>E-mail</i>	zandvliet@ese.eur.nl

VOORWOORD

Medio februari 2009 heeft SEOR van het ZorgInnovatiePlatform opdracht gekregen voor een onderzoek naar de concurrentiepositie van de zorgsector op de arbeidsmarkt op lange termijn. Dit project is binnen de afdeling Arbeidsmarkt uitgevoerd door een team bestaande uit Kees Zandvliet (projectleider), Jaap de Koning, Steven ten Have en Marcel Spijkerman.

Het onderzoek is begeleid door het Zorg Innovatie Platform, in het bijzonder in de persoon van Jules Theeuwes en medewerkers van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, in het bijzonder Johannes van den Eerenbeemt, Gerben Korthouwer en Aloys Kersten. We bedanken ieder die aan het onderzoek heeft meegewerkt en de genoemde personen in het bijzonder voor hun bijdrage aan het onderzoek.

INHOUD

Samenvatting	i
1 Achtergrond en doel	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Doel en vraagstelling	1
1.3 Aanpak van het onderzoek	3
1.4 Opbouw van het rapport	3
2 Mobiliteit	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Uitstroompatroon zorg vergeleken met landelijke beeld	5
2.3 De invloed van leeftijd	7
2.4 Verplegenden en verzorgenden	10
2.5 Conclusies	14
3 Kenmerken van het werk	15
3.1 Begripsbepaling	15
3.2 Beloning en omvang werkweek	16
3.2.1 Uurloon	16
3.2.2 Omvang van de werkweek	19
3.3 Samenhang omstandigheden en tevredenheid	21
3.3.1 Inleiding	21
3.3.2 Belastende omstandigheden	21
3.3.3 Overige kenmerken van het werk: belevingsaspecten	25
3.3.4 Samenhang kenmerken en tevredenheid	28
3.4 Conclusies	34
4 Samenhang kenmerken van het werk en mobiliteit	37
4.1 Inleiding	37
4.2 Aanpak	37
4.3 Externe mobiliteit zorgsector	39
4.3.1 Arbeidsomstandigheden en externe mobiliteit	39

4.3.2	Effect kenmerken op uitstroom	40
4.4	Zorgsector in perspectief	43
4.5	Conclusies	47
5	Conclusies	49
Bijlage 1	Aanvullende analyses kenmerken van het werk	53
B1.1	Belastende omstandigheden.	53
B1.2	Belevingsaspecten	54
B1.3	Tevredenheid	56

SAMENVATTING

Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek

Technologische, demografische en epidemiologische ontwikkelingen nu en in de nabije toekomst dragen bij aan tekorten aan voldoende gekwalificeerd personeel in de zorgsector. Het kabinet heeft diverse beleidsmaatregelen getroffen die op korte termijn moeten bijdragen aan het verminderen van deze tekorten. Daarnaast is een commissie in het leven geroepen met de taak na te gaan hoe op lange termijn in de toenemende vraag naar personeel kan worden voorzien.

Ter voorbereiding van het advies dat de commissie in juni 2009 zal geven is nader onderzoek gedaan naar een aantal prioritaire thema's. Het thema dat in dit onderzoek centraal staat is de vraag hoe uitdagend de zorgsector is voor de werknemer van de toekomst.

Het uiteindelijke doel van het onderzoek is het aandragen van concrete maatregelen om op de lange termijn:

- Werknemers voor de zorg te behouden;
- De uitstroom van werknemers te beperken, en:
- De instroom van nieuwe werknemers te vergroten.

In dit onderzoek wordt dit uitgewerkt door vier onderzoeksthema's te definiëren, te weten:

1. Mobiliteit op de arbeidsmarkt zorg
2. Kenmerken van het werk in de zorg: kwaliteit van de arbeid
3. Samenhang mobiliteit en kwaliteit van de arbeid
4. Inventarisatie beleidsopties

Beleidsopties worden uitvoerig behandeld in een ander onderzoek, uitwerking van het 0-scenario, dat SEOR heeft uitgevoerd voor de commissie. Daarom ligt in dit rapport de nadruk op de analyse van de mobiliteit, de kenmerken van het werk en de samenhang tussen mobiliteit en de kenmerken van het werk.

De beschrijving en analyse van de mobiliteit van personeel in de zorgsector, de kenmerken van het werk en de samenhang tussen beide, is uitgevoerd op basis van analyse van bestaande statistische gegevens. Het onderzoek omvat daarmee een deel beschrijvende data-analyse en een deel verklarende analyse:

1. Beschrijvende data-analyse:
 - feitelijke mobiliteit in de periode 2000-2007;
 - vergelijking specifieke kenmerken van het werk in de zorg met andere sectoren;
2. Verklarende analyse: het vaststellen samenhang tussen mobiliteit en kenmerken van het werk (inclusief beleidsafhankelijke kenmerken zoals arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, etc.).

Hiervoor wordt gebruik gemaakt van verschillende databronnen zoals de EBB en SSB van het CBS, stroomgegevens van het UWV, het OSA aanbodpanel en Prismant (Regiomarge).

Mobiliteit op de arbeidsmarkt van de zorgsector

De mobiliteit in de zorgsector ligt iets onder het landelijke gemiddelde. Hoewel de productie van de sector minder afhankelijk is van de conjunctuur, heeft de sector te maken met de conjuncturele bewegingen op de arbeidsmarkt en daardoor verandert de mobiliteit in de tijd mee met de conjunctuur. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is de mobiliteit en de benodigde instroom daardoor groter.

Het belangrijkste verschil tussen zorg en welzijn en het landelijke beeld betreft de verandering van baan bij dezelfde werkgever. Deze ligt in de zorg met 1 procent beduidend onder het landelijke cijfer van 3 procent.

De leeftijdsstructuur is sterk medebepalend voor de mobiliteit. Dit geldt voor de zorgsector in dezelfde mate als voor andere sectoren. De mobiliteit is het hoog in de jongste leeftijdsgroepen (jonger dan 25 jaar) en neemt daarna geleidelijk af. Rond het 60^{ste} levensjaar neemt de mobiliteit weer sterk toe en is er een piek in de uitstroom, die te maken heeft met vroegtijdige uittreding. Daarna neemt het uitstroompercentage weer af, tot het 65^{ste} levensjaar, wanneer het overgrote deel van de werkzamen in die leeftijdsgroep met pensioen gaat.

De mobiliteit van VOV personeel wijkt in totaal weinig af van het gemiddelde van de sector. Wel is de in- en uitstroom van en naar inactiviteit in deze beroepsgroepen hoger dan gemiddeld in de sector.

Werkenden uit andere sectoren vormen de belangrijkste wervingsgroep, voor alle branches in zorg en welzijn. Dit is wel een vertekend beeld, omdat ook uitzendkrachten tot deze categorie worden gerekend. Hiertoe behoren dus ook instromers, die zonder werkervaring in andere branches, starten in zorg en welzijn op basis van een uitzendcontract. Detailhandel vormt de belangrijkste sector van herkomst.

Schoolverlaters zijn een tweede belangrijke wervingsgroep. Er stroomt jaarlijks een redelijk constant aantal schoolverlaters de sector in. Deze groep is vooral van betekenis voor ziekenhuizen, ouderenzorg en gehandicaptenzorg.

De leeftijdsstructuur bepaalt in sterke mate mede de mobiliteit. Ziekenhuizen, thuiszorg, ouderenzorg en GGZ hebben door vergrijzing een naar verhouding hoge uitstroom naar pensionering. In de thuiszorg en ouderenzorg wordt dit ten dele gecompenseerd door de instroom van herintreders. Bij ziekenhuizen en GGZ is dit minder waarneembaar. Kinderopvang heeft iets meer te maken met (tijdelijke) terugtreding naar inactiviteit, vanwege het relatief jonge personeelsbestand.

Kenmerken van het werk in de zorg in perspectief

Een aantal arbeidsomstandigheden is van invloed op baantevredenheid. Werknemers die in hun werk in aanraking komen met stank, lichamelijk en/of geestelijk zwaar werk hebben, werk verrichten aan de lopende band of herhaald eenvoudige werkzaamheden verrichten zijn gemiddeld genomen en gegeven andere factoren minder tevreden over hun baan dan werknemers die hier niet mee worden geconfronteerd. Werknemers die werken met mensen en werknemers die hun begin- en eindtijd bepalen zijn gemiddeld genomen meer tevreden over hun baan.

Naast de arbeidsomstandigheden zijn er een aantal andere aspecten die van invloed zijn op de baantevredenheid. Werknemers met een tijdelijk dienstverband zijn gemiddeld minder tevreden over hun baan. Werknemers die onder hun niveau werken (het beroepsniveau is lager dan het opleidingsniveau) zijn eveneens minder tevreden over hun baan.

Hoewel arbeidsomstandigheden veelal samenhangen met de bedrijfssector, blijkt uit de analyses dat ondanks voor arbeidsomstandigheden wordt gecontroleerd, er toch nog een zelfstandig effect uitgaat van de bedrijfssector. Ten opzichte van de zakelijke dienstverlening zijn werknemers in zorg en welzijn gemiddeld genomen meer tevreden over hun baan. Datzelfde geldt voor werknemers in de overige dienstverlening en het onderwijs.

Een vergelijkbare analyse is uitgevoerd over de tevredenheid over het loon. Ook hier zijn er een aantal arbeidsomstandigheden dat een negatieve invloed heeft op de tevredenheid over het loon. Opvallend is dat dit grotendeels de zelfde arbeidsomstandigheden zijn die een negatieve invloed hebben op de tevredenheid over de baan. Kennelijk compenseert het loon niet of in voldoende mate voor slechte arbeidsomstandigheden.

Ten opzichte van de zakelijke dienstverlening zijn werknemers in zorg en welzijn minder tevreden over hun loon. Dat geldt ook werknemers in de handel, overige dienstverlening en onderwijs.

Ten opzichte van de regio noord zijn werknemers in de regio's west en zuid gemiddeld minder tevreden over hun loon. Werknemers met een tijdelijk dienstverband zijn minder tevreden over hun loon dan die met een vast dienstverband.

Samengenomen onderscheid het werk in zorg en welzijn zich van andere sectoren vooral op de volgende punten:

- Werk op onregelmatige tijden (avond, zondag en vooral nacht);
- Relatief zwaar werk, zowel lichamelijk als geestelijk (mentaal, emotioneel);
- Werk met mensen (patiënten).

Voor wat betreft de beleving van het werk onderscheid zorg en welzijn zich op de meeste aspecten weinig van andere sectoren. Er heerst een prettige sfeer op het werk, men voelt zich gewaardeerd en ondersteund door de leiding, kan in voldoende mate het werk zelf inrichten en de volgorde van het werk bepalen. Ook vindt men de werktijden goed aansluiten op de thuissituatie.

In diverse opzichten springt zorg en welzijn er gunstig uit. Het percentage werknemers dat zich opgebrand voelt, is relatief laag, evenals het percentage dat zich vermoeid voelt als gevolg van het werk. Het percentage werknemers dat het werk leuk vindt ligt boven het gemiddelde.

Op één aspect is het werk in deze sector minder aantrekkelijk en dat betreft de loopbaanmogelijkheden. Weliswaar meent meer dan de helft van de werknemers dat ze zich voldoende kunnen ontplooiën in hun werk, maar in vergelijking met het gemiddelde vindt een iets hoger percentage van de werknemers in de zorg dat de loopbaanmogelijkheden onvoldoende zijn. Dit spoort met de bevinding in hoofdstuk 2 dat het percentage interne doorstroom (bij dezelfde werkgever) in de sector zorg en welzijn aanzienlijk lager ligt dan het landelijke gemiddelde.

Samenhang tussen kenmerken van het werk en mobiliteit

De samenhang tussen kenmerken van het werk en mobiliteit is onderzocht aan de hand van een gekoppeld bestand bestaande uit het SSB en de EBB, aangevuld met analyses op basis van OSA bestanden. Uit het SSB kunnen arbeidsmarkttransities en de hoogte van het loon worden bepaald. Kenmerken van het werk (arbeidsomstandigheden) zijn afkomstig van de EBB.

Vanwege het grote aantal ontbrekende waarden is het aantal kenmerken van het werk dat in de analyses is meegenomen beperkt. Het zijn echter wel kenmerken die relevant zijn voor de zorgsector.

Uit de analyses kan worden geconcludeerd dat kenmerken van het werk niet bijdragen aan een hogere uitstroom van werkenden in de gezondheidszorg. De hoogte van het loon is hierop wel van invloed.

Conclusies

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de mobiliteit van werknemers in de zorgsector over het geheel genomen niet sterk afwijkt van het landelijke beeld. Dit geldt zowel voor de sector als geheel als voor VOV personeel. Alleen de interne doorstroom (bij dezelfde werkgever) is relatief laag.

Het werk in de zorgsector is weliswaar zwaar (fysiek en mentaal) en er wordt vaak op onregelmatige tijden gewerkt (weekend, 's avonds en 's nachts) maar werknemers in de zorgsector zijn over het geheel genomen tevreden met hun baan. Overigens is het percentage werknemers dat zich opgebrand en vermoeid voelt als gevolg van het werk lager dan het landelijk gemiddelde.

Werknemers in de zorgsector zijn minder tevreden over hun loon en de hoogte van het loon heeft invloed op de uitstroom. Kenmerken van het werk zoals werken op onregelmatige tijden, werkdruk en fysieke belasting hebben geen eenduidige invloed op de uitstroom. Dit spoort met de bevinding dat werknemers ondanks onregelmatige werktijden en fysieke en mentale belasting relatief tevreden zijn over hun werk.

1 ACHTERGROND EN DOEL

1.1 ACHTERGROND

Technologische, demografische en epidemiologische ontwikkelingen dragen nu en in de nabije toekomst bij aan tekorten aan voldoende gekwalificeerd personeel in de zorgsector. Intussen heeft het kabinet diverse beleidsmaatregelen getroffen die op korte termijn moeten bijdragen aan het verminderen van deze tekorten. Daarnaast is een commissie samengesteld, met als taak na te gaan hoe op lange termijn (de komende 15 jaar) in de toenemende vraag naar zorg kan worden voorzien, door gerichte inzet van voldoende menskracht.

Ter voorbereiding van het advies dat de genoemde commissie in juni 2009 zal geven, is nader onderzoek gedaan naar diverse door de commissie benoemde prioritaire thema's. Een van deze thema's is de vraag hoe uitdagend de zorg is voor de werknemer van de toekomst.

Dit rapport doet verslag van de uitgevoerde onderzoekswerkzaamheden en de resultaten van het onderzoek.

1.2 DOEL EN VRAAGSTELLING

Het uiteindelijke doel van het onderzoek naar de concurrentiepositie van de zorg is het aandragen van concrete maatregelen om op de lange termijn:

- Werknemers voor de zorg te behouden;
- De uitstroom van werknemers te beperken, en;
- De instroom van nieuwe werknemers te vergroten.

Bij de uitwerking van concrete maatregelen is onderscheid gemaakt naar de verschillende partijen die betrokken zijn bij arbeidsmarktbeleid in de zorg. Het gaat dan om de beleidsmogelijkheden van de (centrale) overheid, de sociale partners en de individuele zorginstellingen.

Gegeven de tijdspanne (15 jaar) is het tevens duidelijk dat het moet gaan om oplossingsrichtingen die gericht zijn op de lange termijn, dat wil zeggen maatregelen die bijdragen aan structureel minimaal handhaving en bij voorkeur verbetering van de positie van de zorg als werkgever.

De centrale vraag van het onderzoek is:

Hoe kan de zorg, nu en in 2025, een aantrekkelijke werkgever blijven?

Vanuit deze doel- en vraagstelling ligt in het onderzoek een sterk accent op de relatie tussen de mobiliteit van personeel en de kenmerken van het werk in de zorg. Bij dit laatste gaat het onder meer om kenmerken die via beleidsmaatregelen zijn te beïnvloeden. Om die reden wordt als resultaat van het onderzoek verwacht:

Een verklarend stromenmodel van personeel in, uit en binnen de zorgsector (rekening houdend met de kenmerken van de werknemers in de zorg).

De positie van de zorg als werkgever, nu en op lange termijn, is vastgesteld door het in kaart brengen van:

1. De dynamiek op de arbeidsmarkt van de zorg, dat wil zeggen alle personeelsstromen van, naar en binnen de zorg;
2. Specifieke kenmerken van de kwaliteit van de arbeid in de zorg, op het gebied van onder andere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden;
3. De samenhang tussen de mobiliteit van personeel en deze kenmerken van het werk;
4. De mogelijkheden om via concrete maatregelen de zorgsector ook op lange termijn een aantrekkelijke werkgever te doen zijn.

Op basis hiervan definiëren wij vier onderzoeksthema's, te weten:

thema 1: Mobiliteit op de arbeidsmarkt zorg

thema 2: Kenmerken van het werk in de zorg: kwaliteit van de arbeid

thema 3: Samenhang mobiliteit en kwaliteit van de arbeid

thema 4: Inventarisatie beleidsopties

SEOR heeft tegelijkertijd met dit onderzoek een 0-scenario voor de arbeidsmarkt van de zorg uitgewerkt ¹. In het kader van de opbouw van het 0-scenario is ruim aandacht besteed aan de opties die de sector ter beschikking staan om personeelstekorten te voorkomen of op te lossen. Bij de identificatie van lange termijn maatregelen is rekening gehouden met de gevolgen van min of meer autonome of exogene ontwikkelingen. Demografie (ontgroening en vergrijzing) vormt hierbij een van de belangrijke determinanten van veranderingen.

Bij de uitwerking van het 0-scenario is daarom uitgebreid ingegaan op beleidsopties die beschikbaar zijn voor verbetering van de kenmerken van het werk en daarmee vergroting van de instroom en verlaging van de uitstroom uit de sector. Deze geven tevens een beeld van de wijze waarop de zorgsector een aantrekkelijke werkgever kan blijven. Uitgangspunt daarbij is dat de zorg minimaal de positie handhaaft die ze nu heeft en waar mogelijk omstandigheden verbetert.

Daarom verwijzen we voor de analyse van de concrete maatregelen naar de rapportage over het 0-scenario. In dit rapport ligt de nadruk op de analyse van de

¹ Zie Zandvliet, Kees, Jaap de Koning en Tim Berretty, *Uitwerken 0-scenario arbeidsmarkt zorg*, in opdracht van het Zorg Innovatie Platform, SEOR, Rotterdam, juni 2009.

mobiliteit in de sector, de kenmerken van het werk en de analyse van de samenhang tussen mobiliteit en kenmerken van het werk.

1.3 AANPAK VAN HET ONDERZOEK

De beschrijving en analyse van de mobiliteit van personeel in de zorgsector, de kenmerken van het werk en de samenhang tussen beide, is uitgevoerd op basis van analyse van bestaande statistische gegevens. Het onderzoek omvat daarmee een deel beschrijvende data-analyse en een deel verklarende analyse:

1. Beschrijvende data-analyse:
 - feitelijke mobiliteit in de periode 2000-2007;
 - vergelijking specifieke kenmerken van het werk in de zorg met andere sectoren;
2. Verklarende analyse: het vaststellen van de samenhang tussen mobiliteit en kenmerken van het werk (inclusief beleidsafhankelijke kenmerken zoals arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, etc.).

Voor de diverse analyses is gebruik gemaakt van de volgende databestanden:

- CBS:
 - De Enquête Beroepsbevolking voor de jaren 1998 – 2007;
 - Het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) voor de jaren 1999-2005;
 - Een databestand waarin de informatie uit de EBB en SSB is gekoppeld;
- UWV data: stroomgegevens 1998-2005
- Het OSA aanbodpanel 1996-2006.

Zoals hiervoor aangegeven is de inventarisatie van de beleidsopties en beleidsmaatregelen uitgevoerd in het kader van de uitwerking van het 0-scenario. Deze inventarisatie heeft plaatsgevonden op basis van de literatuur. De uitkomsten van de analyse van de mobiliteit en de samenhang met de kenmerken van het werk, zoals in dit rapport beschreven, zijn eveneens in de inventarisatie meegenomen.

Waar in het rapport wordt gesproken van de zorgsector, wordt de gehele sector zorg en welzijn bedoeld. Daarbij wordt de definitie gebruikt die in de bronbestanden wordt gehanteerd.

1.4 OPBOUW VAN HET RAPPORT

Het rapport omvat drie thema's die in afzonderlijke hoofdstukken worden beschreven. In hoofdstuk 2 maken we een gedetailleerde analyse van de mobiliteit in de sector. Hoofdstuk 3 beschrijft de kenmerken van het werk in de zorg, in relatie tot andere sectoren. In hoofdstuk 4 beschrijven we de analyse van de samenhang tussen kenmerken van het werk en de mobiliteit in de zorgsector. Het laatste hoofdstuk geeft een overzicht van de belangrijkste conclusies.

2 MOBILITEIT

2.1 INLEIDING

De mobiliteit beschrijven we in deze notitie op basis van gegevens van UWV Prismant en CBS. Deze gegevens bestrijken de periode 1998-2005².

2.2 UITSTROOMPATROON ZORG VERGELEKEN MET LANDELIJKE BEELD

Figuur 2.1 geeft de uitstroom uit banen weer voor de zorgsector en de totale economie voor de periode 1998-2004. De figuur laat zien dat:

- De mobiliteit – afgemeten aan de uitstroom in de zorg lager ligt dan het landelijke gemiddelde;
- Hoewel zorg en welzijn qua productie minder afhankelijk is van de conjunctuur, wordt de sector als werkgever op de arbeidsmarkt in dezelfde mate met de conjunctuur wordt geconfronteerd. Dit betekent dat in tijden van hoogconjunctuur de arbeidsmarkt verkraapt doordat het aantal vacatures toeneemt en de werkloosheid af, werknemers meer alternatieven hebben op de arbeidsmarkt en dus vaker uitstromen vanwege het vinden van een andere baan.

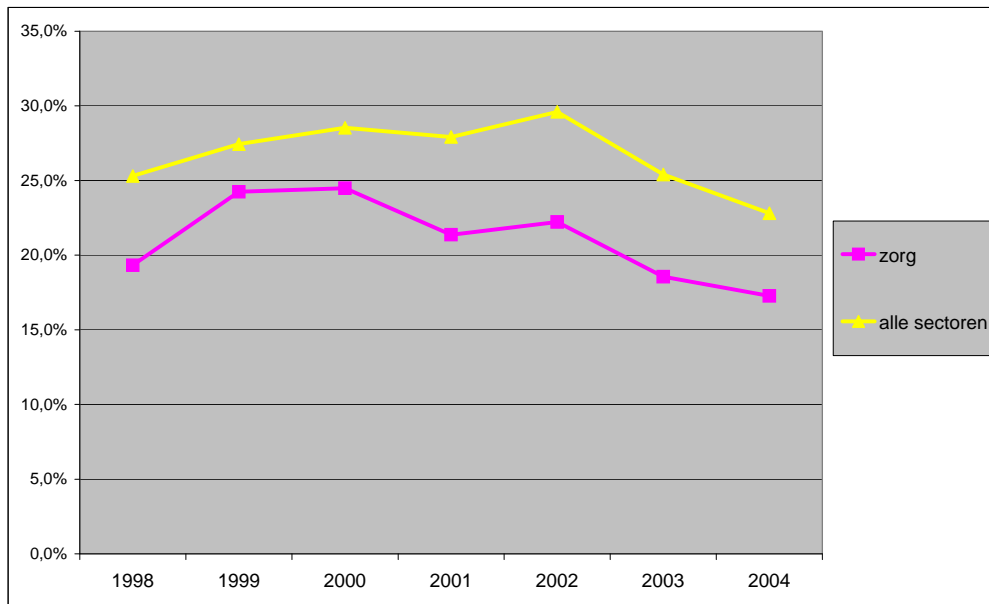
Dit wordt ook zichtbaar, wanneer we de uitstroom uitsplitsten naar bestemming (zie figuur 2.2). Het conjunctuurpatroon doet zich bij vrijwel alle stromen voor, maar is het duidelijkst zichtbaar in de uitstroom naar een andere baan. Wel blijft het overgrote deel van de werknemers de sector trouw. Het merendeel van de baanwisselingen betreft uitstroom naar een andere werkgever in de eigen sector.

Er zijn enkele verschillen in het uitstroompatroon tussen zorg en het landelijke beeld, te weten:

- Baanwisselingen bij dezelfde werkgever doen zich in de zorg beduidend minder voor dan in andere sectoren (circa 1 procent tegen 3 procent);
- Baanwisselingen binnen de sector naar een andere werkgever ligt in de zorg een fractie lager dan in andere sectoren;
- Uitstroom naar werk buiten de zorgsector ligt een fractie hoger dan landelijk gemiddeld in tijden van opgaande conjunctuur en is vergelijkbaar met andere sectoren in neergaande conjunctuur;
- Uitstroom naar uitkering of inactiviteit ligt in de zorg iets lager dan in andere sectoren.

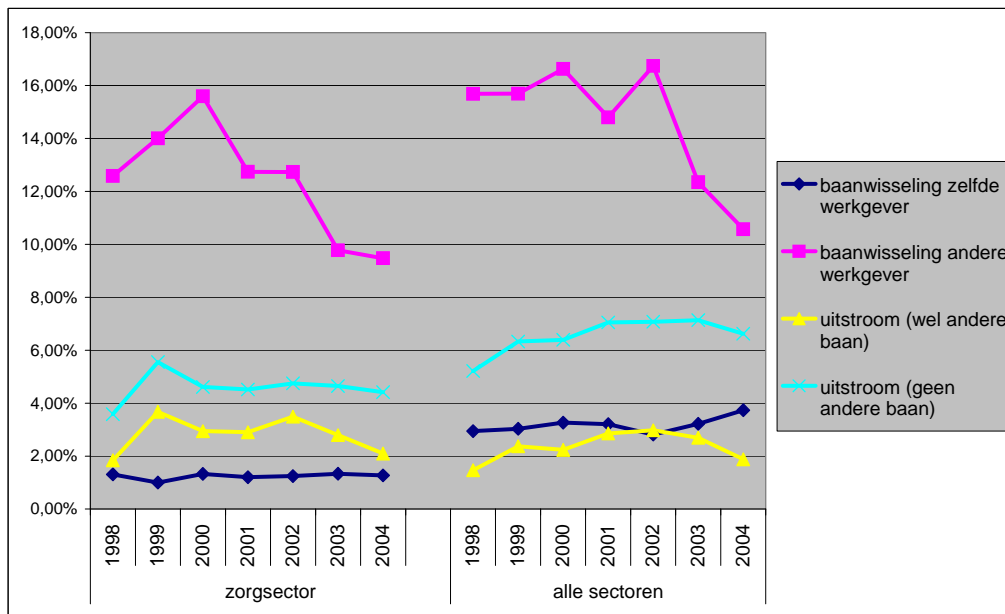
² Weliswaar hebben we via de EBB gegevens over baanwisselaars tot en met 2007, maar deze informatie is inhoudelijk niet volledig vergelijkbaar met het gedetailleerde materiaal uit de andere bronnen en betreft steekproeven van beperkte omvang, terwijl de andere bronnen populatiegegevens betreffen.

Figuur 2.1 Totale uitstroom uit baan: zorgsector en alle sectoren (1998-2004)



Bron: UWV

Figuur 2.2 Totale uitstroom uit baan naar bestemming, zorg en alle sectoren



Bron: UWV

Op basis van het OSA trendrapport kan worden vastgesteld dat vanaf 2005 de externe baanmobiliteit (verandering werkgever) landelijk weer is toegenomen,

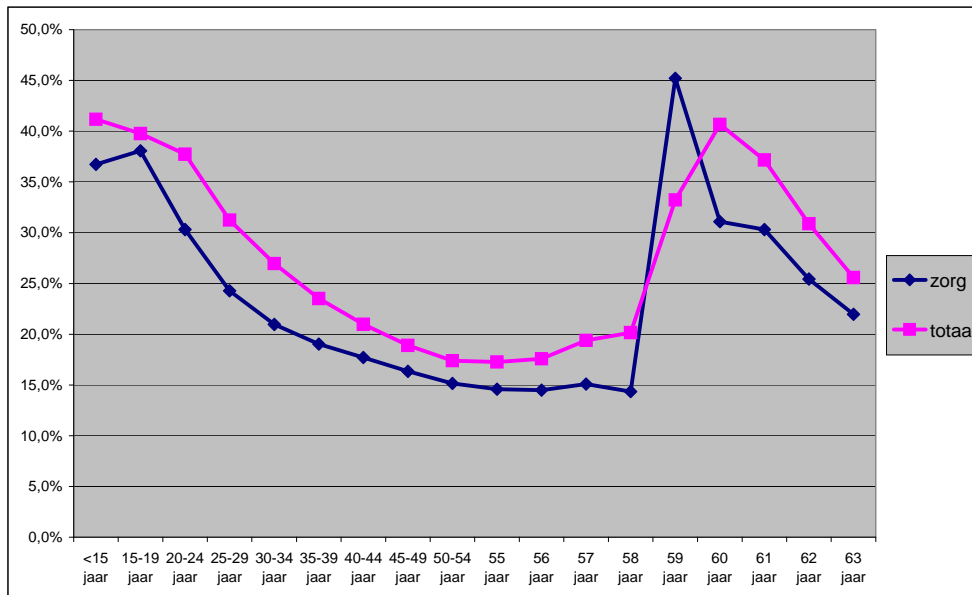
maar in de sector zorg en welzijn ongeveer gelijk is gebleven. Tegelijkertijd is de interne doorstroom (functiewisseling) zowel landelijk als in de zorg toegenomen.

Verder kan op basis van de OSA data worden vastgesteld dat de gemiddelde duur van een dienstverband (bij de huidige werkgever) en de gemiddelde duur van de huidige functie (bij dezelfde werkgever) in de sector zorg en welzijn ongeveer gelijk is aan het landelijke gemiddelde. Ook dit wijst op een vergelijkbare mobiliteit.

2.3 DE INVLOED VAN LEEFTIJD

De uitstroom uit de baan verloopt grofweg volgens een U-patroon (zie figuur 2.3). Op jonge leeftijd is de mobiliteit hoog, daarna neemt deze aanvankelijk sterk en daarna geleidelijk af tot de leeftijd van ongeveer 55 jaar, daarna neemt de mobiliteit sterk toe rond het zestigste levensjaar. Daarna neemt de uitstroom weer licht af, om vervolgens te maximeren aan het einde van het 64^{ste} levensjaar (niet in de figuur opgenomen). Dit patroon illustreert ook het effect van reguleringen voor vroegtijdig vertrek.

Figuur 2.3 Uitstroom uit baan naar leeftijdsklasse, zorg en alle sectoren, gemiddelde 1998-2004



Bron: UWV

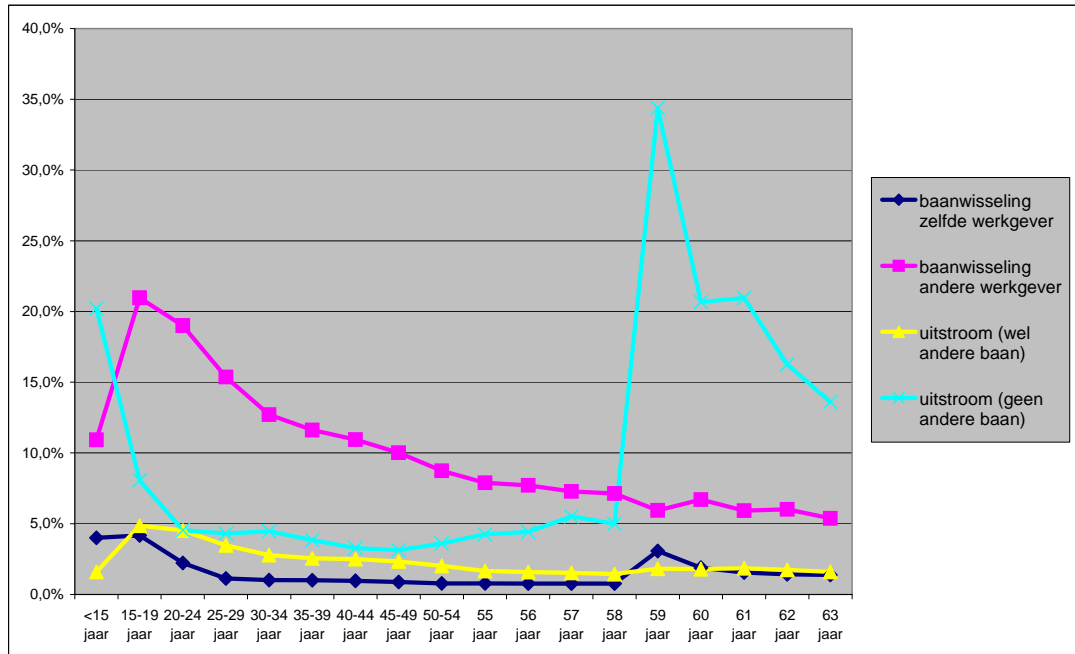
In figuren 2.4 en 2.5 is de uitstroom uitgesplitst naar leeftijd en bestemming. Figuur 2.4 bevat de gegevens voor de zorg en figuur 2.5 de landelijke cijfers.

Op het eerste gezicht zijn de verschillen beperkt. In grote lijnen is het patroon vergelijkbaar. Het belangrijkste verschil tussen de zorgsector en het landelijke beeld betreft het patroon van baanwisseling bij dezelfde werkgever. Zoals in figuur 3.2 al bleek ligt de interne doorstroom in de zorg beduidend lager dan landelijk. Landelijk varieert de interne doorstroom nauwelijks naar leeftijd en is alleen een kleine piek in de leeftijdsgroep 30-34 jaar te zien. Tot op hoge leeftijd is er landelijk gezien een klein percentage (3 procent) dat bij dezelfde werkgever van baan verandert. In de zorg blijkt interne doorstroom vaker voor te komen bij de jongste (tot 25 jaar) en oudste leeftijdsgroepen (vanaf 58 jaar). Onduidelijk is in welke mate dit te maken heeft met de (werk)omstandigheden of specifieke arrangementen voor deze groepen in de zorg.

Het patroon in de overige stromen van de zorg is vrijwel identiek aan het landelijke beeld. Te zien is dat:

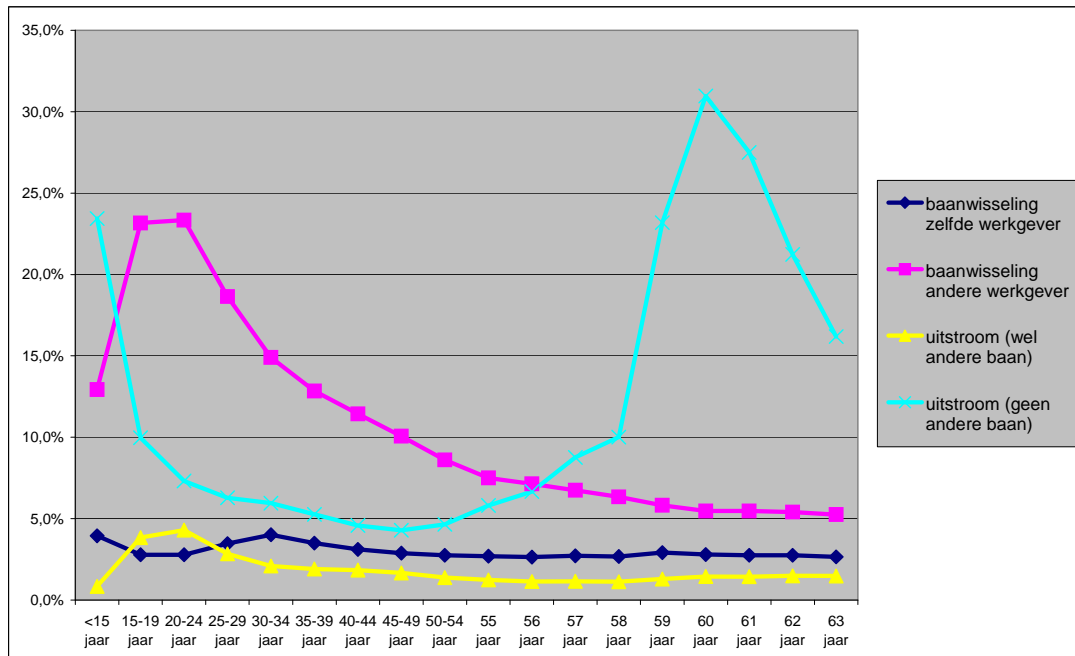
- Baanwisseling binnen de sector afneemt met de leeftijd volgens een exponentieel verband (geleidelijk minder sterke afname), van ongeveer 20 procent voor de jongste leeftijdsgroepen tot 6 procent voor de 60-plussers. Landelijk is voor de jongste leeftijdsgroepen deze mobiliteit iets hoger (24 procent);
- Uitstroom naar een baan buiten de sector neemt eveneens af met de leeftijd, maar meer volgens een lineaire trend, van ongeveer 5 procent naar 2 procent. Hier ligt de mobiliteit bij de jongste leeftijdsgroepen in de zorgsector iets hoger dan landelijk;
- Uitstroom naar inactiviteit of uitkering is in de jongste leeftijdsgroepen verhoudingsgewijs groot (mogelijk in verband met studie), neemt daarna heel geleidelijk af tot de leeftijd van ongeveer 45 jaar, neemt daarna geleidelijk toe tot een piek rond de leeftijd van (bijna) 60 jaar, neemt daarna weer iets af om vervolgens te maximeren aan het einde van het 64^{ste} levensjaar (niet in de figuur opgenomen).

Figuur 2.4 Uitstroom zorg naar bestemming en leeftijd, gemiddelde 1998-2004



Bron: UWV

Figuur 2.5 Uitstroom alle sectoren naar bestemming en leeftijd, gemiddelde 1998-2004



Bron: UWV

2.4 VERPLEGENDEN EN VERZORGENDEN

Uitstroom

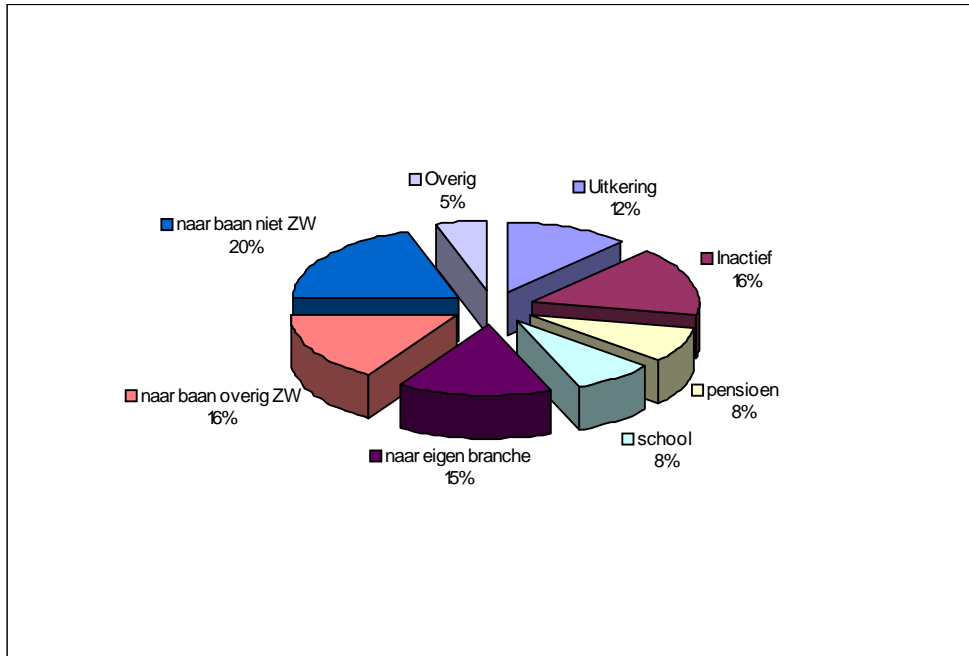
Voorgaande gegevens hadden betrekking op het totale personeelsbestand. *Regiomarge* bevat nadere gegevens voor verplegenden en verzorgenden.

Figuur 2.6 geeft de bestemming van de uitstroom uit de sector zorg en welzijn in 2005. Bij vergelijking van deze cijfers voor VOV personeel met de totale uitstroom uit de sector valt vooral het hoge percentage uitstroom naar inactiviteit (uitkering, inactief en pensioen) op. Dit ligt met 36 procent beduidend boven de 4 procent die is vastgesteld voor de hele sector op basis van UWV data. Dit verschil heeft voor een deel te maken met definitieverschillen, verschillen in de data (administratieve gegevens versus steekproefgegevens) en verschillen in analyse. Niettemin duidt het verschil op een afwijkend patroon voor VOV personeel, dat vaker periodes van werk en inactiviteit afwisselt (tijdelijk terugtrekken van de arbeidsmarkt). Opvallend is ook het hoge percentage dat terugkeert naar school (8 procent).

Ongeveer de helft van de uitstroom blijft werkzaam. Ongeveer tweederde van de uitstroom die werkzaam blijft, blijft ook werkzaam in de ZW sector, waarvan ongeveer de helft in de eigen branche.

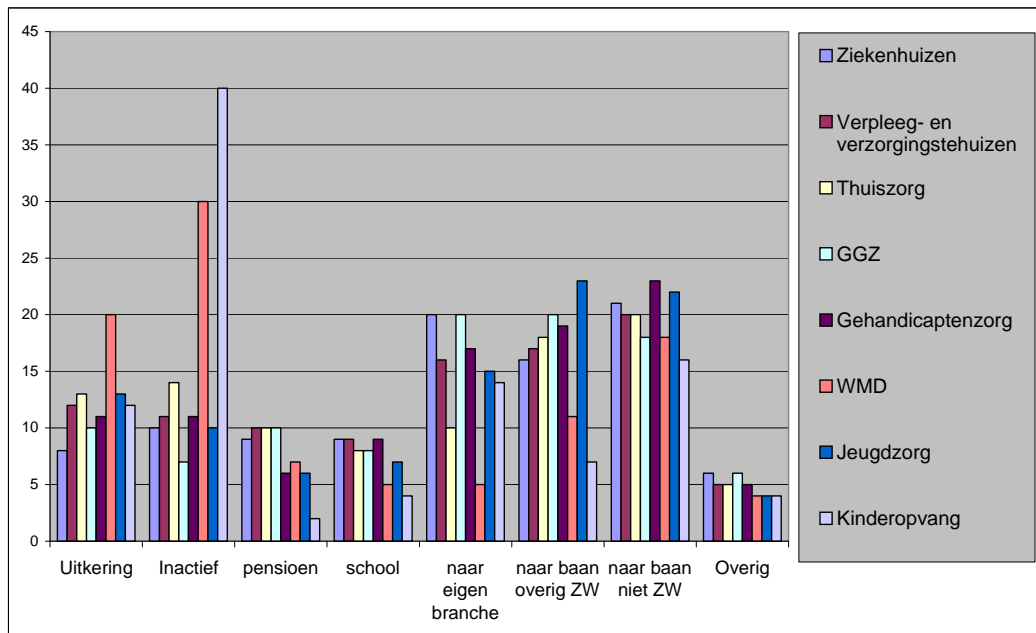
Het bestemmingspatroon verschilt weinig tussen de verschillende branches. Kinderopvang en welzijn en maatschappelijke dienstverlening vertonen het meest afwijkende beeld. Deze twee branches hebben, mede vanwege de gemiddelde lage leeftijd van het personeelsbestand in de kinderopvang, vaker te maken met uitstroom naar inactiviteit (tijdelijke terugtrekking vanwege kinderen). De WMD heeft verder een iets hogere uitstroom naar uitkering.

Figuur 2.6 *Uitstroom VOV personeel uit de sector zorg en welzijn naar bestemming, 2005, in procenten van totale uitstroom*



Bron: Prismant, Regiomarge 2008

Figuur 2.7 *Uitstroom VOV personeel uit de sector zorg en welzijn naar bestemming en branche, 2005 (in procenten van de totale uitstroom per branche)*



Bron: Prismant, Regiomarge 2008

Instream

Figuur 2.8 en 2.9 geven een beeld van de herkomst van de instroom van VOV personeel in de sector. Daaruit blijkt dat deze in de periode 2000-2003 in totaal toeneemt en daarna afneemt, ongeveer in lijn met de conjuncturele ontwikkeling. Zoals bekend reageert de arbeidsmarkt met enige vertraging op de ontwikkeling in de economische groei. Het jaar 2003 kende een klein economisch dieptepunt, dat zich in 2004 manifesteert op de arbeidsmarkt (afname mobiliteit). De totale mobiliteit van VOV personeel ligt in dezelfde orde van grootte als de mobiliteit van het totale personeel van zorg en welzijn.

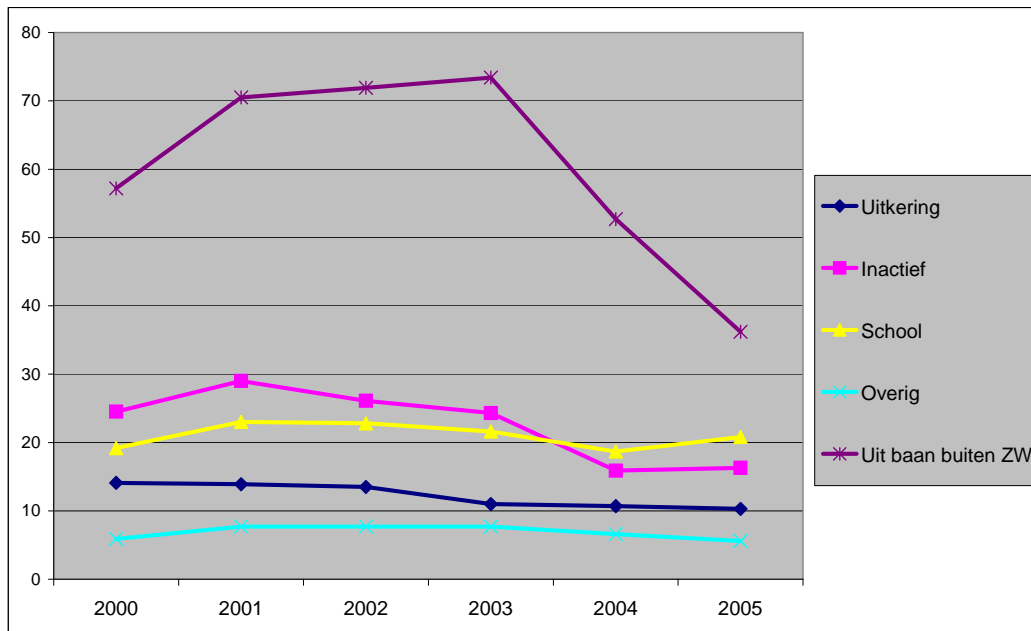
De figuren laten voor wat betreft de instroom verder zien dat:

- Werkenden uit andere branches de belangrijkste wervingsgroep zijn voor de sector zorg en welzijn en voor alle branches binnen de sector. Deze cijfers vertekenen enigszins, omdat de belangrijkste herkomstsectoren de detailhandel en uitzendbureaus zijn. Deze laatste groep bevat feitelijk personeel dat in de sector wil werken, maar de carrière start met een uitzendovereenkomst. Hierbij kan niet “zuiver” worden gesproken van herkomst uit een andere sector;
- Schoolverlaters zijn daarnaast een belangrijke wervingsgroep voor vooral ziekenhuizen, ouderenzorg en gehandicaptenzorg. Het gaat om een groep die qua omvang ongeveer gelijk is in de tijd (rond 20 duizend);
- Werkenden uit andere branches binnen zorg en welzijn (doorstroom binnen de sector) zijn voor GGZ, WMD en Jeugdzorg belangrijke wervingsgroepen;
- Bewegingen binnen de eigen branche zijn relatief hoog bij vooral ziekenhuizen, GGZ en kinderopvang;
- Vertrek in verband met pensionering (vergrijzing) is relatief hoog voor ziekenhuizen, thuiszorg, ouderenzorg en GGZ en relatief laag voor kinderopvang. Dit heeft in belangrijke mate te maken met de leeftijdsstructuur van het personeelsbestand.

Uit vergelijking van de patronen van instroom en uitstroom (figuur 2.7 en figuur 2.9) valt verder te concluderen dat de leeftijdsstructuur bepalend is voor de mate waarin stromen van en naar inactiviteit een rol spelen in de sector. Branches met een relatief ouder personeelsbestand “profiteren” van tijdelijke uittreding, doordat er verhoudingsgewijs minder uitstroom is vanwege zorg voor kinderen en meer instroom vanwege herintreding (bijvoorbeeld thuiszorg, ouderenzorg en GGZ). WMD en kinderopvang hebben vanwege de leeftijdssamenstelling in ongunstige zin te maken met tijdelijke uittreding.

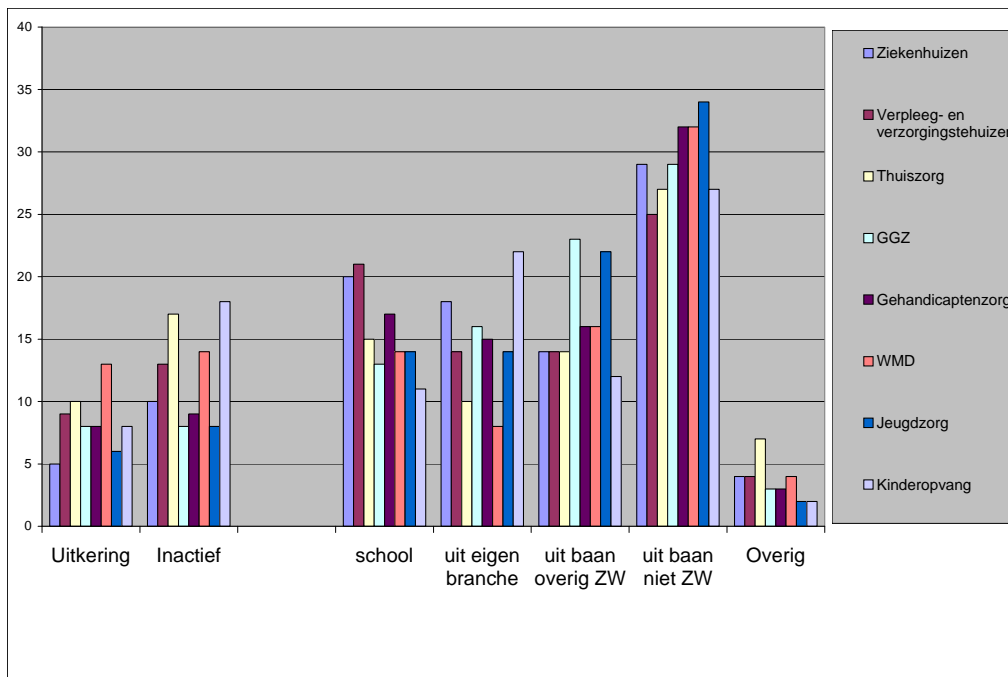
Stromen van en naar uitkering zijn verhoudingsgewijs laag in ziekenhuizen en relatief hoog in welzijn en maatschappelijke dienstverlening.

Figuur 2.8 De instroom van VOV personeel in de sector zorg en welzijn naar herkomst, 1999-2005, in aantallen (x 1.000)



Bron: Prismant, Regiomarge 2008

Figuur 2.9 De instroom van VOV personeel in de sector zorg en welzijn naar herkomst en branche 2005, in procenten van de totale instroom per branche



Bron: Prismant, Regiomarge 2008

2.5 CONCLUSIES

De mobiliteit in de zorgsector ligt iets onder het landelijke gemiddelde. Hoewel de productie van de sector minder afhankelijk is van de conjunctuur, heeft de sector te maken met de conjuncturele bewegingen op de arbeidsmarkt en daardoor verandert de mobiliteit in de tijd mee met de conjunctuur. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is de mobiliteit en de benodigde instroom daardoor groter.

Het belangrijkste verschil tussen zorg en welzijn en het landelijke beeld betreft de verandering van baan bij dezelfde werkgever. Deze ligt in de zorg met 1 procent beduidend onder het landelijke cijfer van 3 procent.

De leeftijdsstructuur is sterk medebepalend voor de mobiliteit. Dit geldt voor de zorgsector in dezelfde mate als voor andere sectoren. De mobiliteit is het hoog in de jongste leeftijdsgroepen (jonger dan 25 jaar) en neemt daarna geleidelijk af. Rond het 60^{ste} levensjaar neemt de mobiliteit weer sterk toe en is er een piek in de uitstroom, die te maken heeft met vroegtijdige uittreding. Daarna neemt het uitstroompercentage weer af, tot het 65^{ste} levensjaar, wanneer het overgrote deel van de werkzamen in die leeftijdsgroep met pensioen gaat.

De mobiliteit van VOV personeel wijkt in totaal weinig af van het gemiddelde van de sector. Wel is de in- en uitstroom van en naar inactiviteit in deze beroepsgroepen hoger dan gemiddeld in de sector.

Werkenden uit andere sectoren vormen de belangrijkste wervingsgroep, voor alle branches in zorg en welzijn. Dit is wel een vertekend beeld, omdat ook uitzendkrachten tot deze categorie worden gerekend. Hiertoe behoren dus ook instromers, die zonder werkervaring in andere branches, starten in zorg en welzijn op basis van een uitzendcontract. Detailhandel vormt de belangrijkste sector van herkomst.

Schoolverlaters zijn een tweede belangrijke wervingsgroep. Er stroomt jaarlijks een redelijk constant aantal schoolverlaters de sector in. Deze groep is vooral van betekenis voor ziekenhuizen, ouderenzorg en gehandicaptenzorg.

De leeftijdsstructuur bepaalt in sterke mate mede de mobiliteit. Ziekenhuizen, thuiszorg, ouderenzorg en GGZ hebben door vergrijzing een naar verhouding hoge uitstroom naar pensionering. In de thuiszorg en ouderenzorg wordt dit ten dele gecompenseerd door de instroom van herintreders. Bij ziekenhuizen en GGZ is dit minder waarneembaar. Kinderopvang heeft iets meer te maken met (tijdelijke) terugtreding naar inactiviteit, vanwege het relatief jonge personeelsbestand.

3 KENMERKEN VAN HET WERK

3.1 BEGRIPSBEPALING

Arbeidsomstandigheden kunnen in enge zin worden beschouwd en dan wordt in het algemeen alleen gekeken naar de fysieke en mentale omstandigheden waaronder men het werk verricht. Als de omstandigheden in een brede zin worden beschouwd, dan wordt veelal gesproken van de “kwaliteit van arbeid”, waartoe vier deelaspecten worden gerekend (de zogenaamde vier A’s):

- Arbeidsvoorwaarden (beloning en werktijden);
- Arbeidsomstandigheden (fysieke (tillen, stank, lawaai) en mentale en emotionele belasting (stress, tijdsdruk, contacten met cliënten);
- Arbeidsinhoud: de aard van het werk (leuk, voldoening gevend, uitdagend of niet, promotiemogelijkheden, e.d.);
- Arbeidsverhoudingen (relatie werkgever werknemer, vrijheid van handelen (autonomie), e.d., medezeggenschap (OR of ander medezeggenschapsorgaan).

De arbeidsvoorwaarden (uurloon en werktijden) nemen in dit geheel een aparte plaats in. Het is op zich goed te meten, maar het uurloon hangt sterk samen met opleiding en beroepsniveau. Uurloon zegt daarom op zich niets over de kwaliteit van de arbeid. Men zou dan eerder moeten kijken naar het oordeel dat men heeft over het loon. Met andere woorden, of werknemers tevreden zijn met de vergoeding die ze krijgen voor het werk dat ze moeten doen. Dit komt terug in de theorie van de compenserende loonverschillen van Rosen (1986). Deze theorie stelt dat een werkende een additionele hoeveelheid inkomen aangeboden moet krijgen om hem te motiveren om een bepaalde (onplezierige) baan aan te nemen ten opzichte van andere banen die hij zou kunnen uitvoeren. Dus als een persoon een baan minder waardeert omdat de kwaliteit van de arbeid ‘minder’ is, dan zal meer loon geboden moeten worden om de waardering te verhogen, zodat men uiteindelijk toch voor de baan kiest.

Bij werktijden gaat het niet alleen om de omvang van de werkweek, maar vooral om de mate waarin onregelmatig moet worden gewerkt. Vermoedelijk ervaren mensen dit niet altijd als negatief, omdat het onderdeel van de baan is (het hoort er gewoon bij), of omdat er compensatie in loon tegenover staat.

Bij het meten van de overige kenmerken van het werk moet veelal worden afgegaan op het oordeel van de werknemer. Daarin zit dus een belevingselement opgenomen, waarbij niet zeker is of het oordeel op een of meerdere aspecten wordt beïnvloed door ontevredenheid over het loon of ontevredenheid over het werk.

In de volgende paragraaf gaan we nader in op het uurloon en de omvang van de werkweek. In de paragraaf daarna nemen we de overige kenmerken van het werk mee. Daarbij wordt de term “arbeidsomstandigheden” in de meeste gevallen in brede zin gebruikt, dat wil zeggen dat daarmee het gehele spectrum van de kwaliteit van de arbeid wordt bedoeld (kenmerken van het werk, belevingsaspecten), en niet alleen de fysieke en mentale omstandigheden.

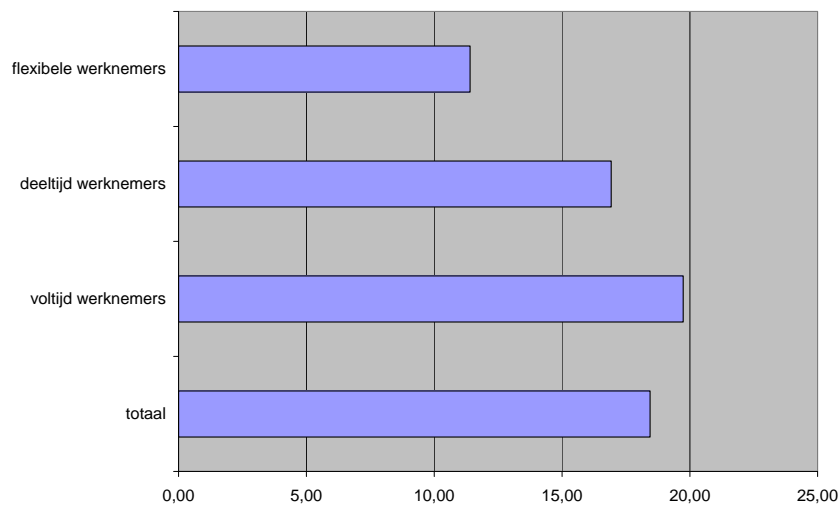
3.2 BELONING EN OMVANG WERKWEEK

3.2.1 URLOON

Figuur 3.1 geeft een beeld van het uurloon in Nederland, uitgesplitst naar type dienstverband. In figuur 3.2 is het uurloon weergegeven naar bedrijfsklasse (CAO gerelateerd). Uit de figuren kan het volgende worden geconcludeerd:

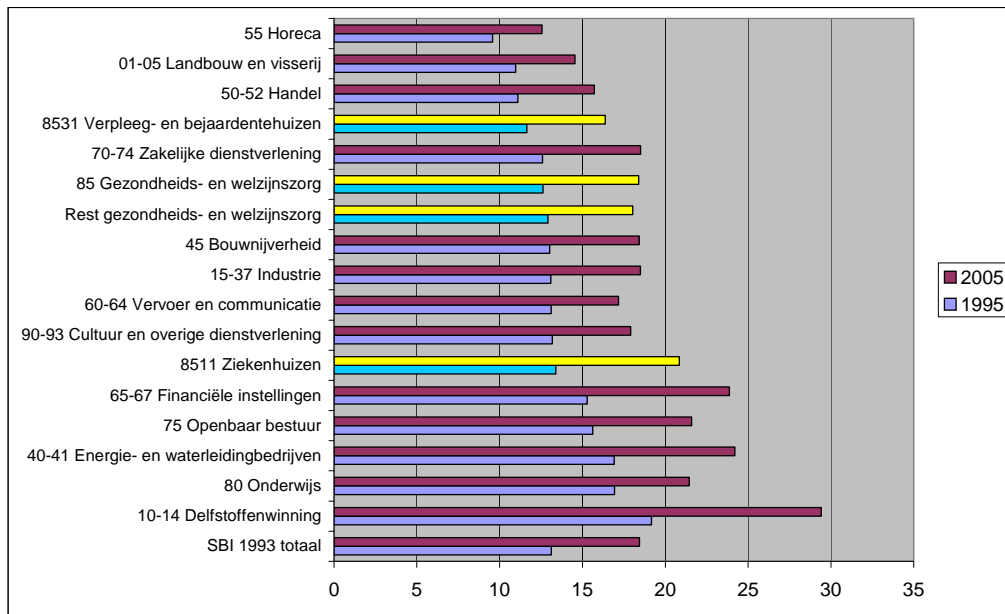
- Het uurloon is sterk afhankelijk van het type dienstverband. Flexibele werknemers verdienen beduidend minder dan voltijders. Deeltijders nemen een tussenpositie in;
- Ook de sector speelt een belangrijke rol. Het uurloon is (gemiddeld) verhoudingsgewijs laag bij schoonmaakbedrijven, voor uitzendkrachten, in de detailhandel (en reparatie) en de overige industrie (waaronder sociale werkplaatsen). Met uitzondering van ziekenhuizen is het uurloon in de zorg ook lager dan het landelijke gemiddelde;
- In lijn met het gemiddelde opleidingsniveau is het gemiddelde uurloon in ziekenhuizen hoger dan in andere onderdelen van zorg en welzijn. Het uurloon is relatief laag in de ouderenzorg en alleen hoger dan in de handel, horeca en landbouw. Wel is het loon in de zorg in de periode 1995-2005 relatief sterk gestegen, in het bijzonder in ziekenhuizen, zoals blijkt uit figuur 3.3.

Figuur 3.1 Uurloon naar type dienstverband, 2005



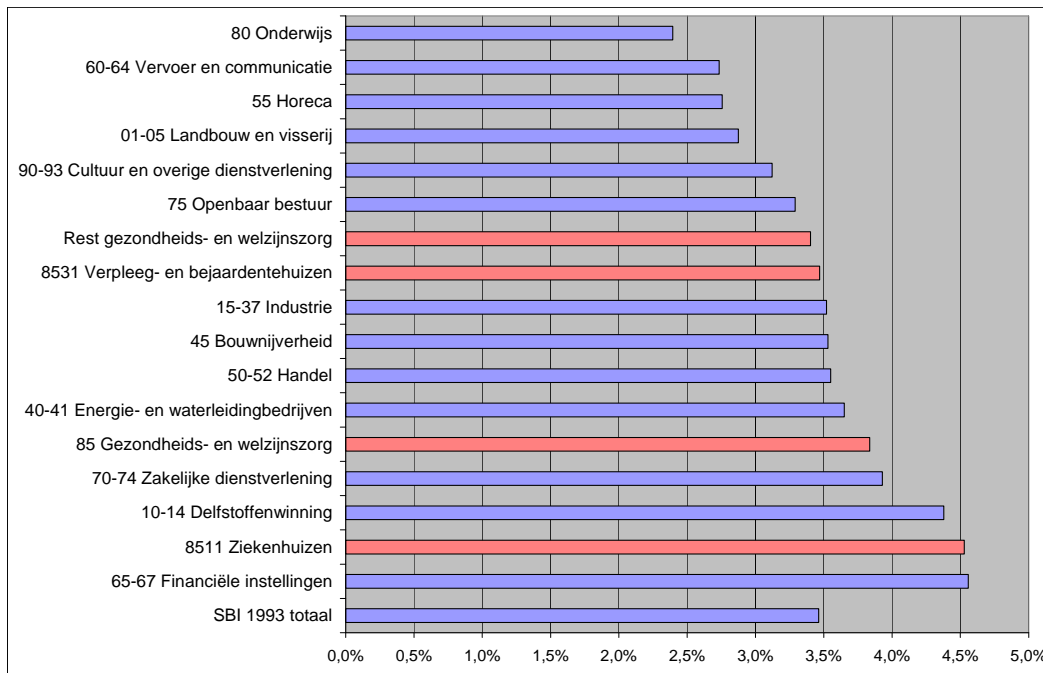
Bron: CBS, Statline, voorlopig herzien

Figuur 3.2 Uurloon in euro's naar bedrijfstak/klasse, niveau 1995 en 2005 (gerangschikt op basis van niveau 1995)



Bron: CBS, Statline

Figuur 3.3 Gemiddelde jaarlijkse groei uurloon naar bedrijfstak/klasse, 1995-2005



Bron: CBS, Statline

In tabel 3.1 hebben we het uurloon per bedrijfstak en bedrijfsklasse weergegeven, uitgesplitst naar het onderwijsniveau van de werkenden. Specifiek voor zorg en welzijn kan daaruit het volgende worden geconcludeerd:

- Het gemiddelde uurloon in zorg en welzijn ligt dicht bij het landelijke gemiddelde, maar loopt sterk uiteen tussen deelsectoren. In ziekenhuizen ligt het gemiddelde loon beduidend boven het gemiddelde, in de intramurale ouderenzorg daar duidelijk onder;
- Dit verschil tussen de sectoren binnen zorg en welzijn keert terug bij vrijwel alle opleidingsniveaus.
- Er is sprake van polarisatie. Universitair geschoolden die in zorg en welzijn werkzaam zijn, hebben een uurloon dat boven het landelijke gemiddelde ligt. Alleen in de financiële dienstverlening verdient deze opleidingscategorie meer. Bij alle andere opleidingsniveaus ligt het uurloon in zorg en welzijn onder het landelijke gemiddelde. De verhouding met het landelijk gemiddelde is vooral ongunstig voor degenen met een havo/vwo-opleiding (13% lager), basisonderwijs (9%) en hbo-opleiding (10%). Het verschil met het landelijke gemiddelde is wat kleiner voor degenen met een mbo-opleiding (4%).
- Andere sectoren waar relatief veel vrouwen werken zijn de handel, horeca, onderwijs en overige dienstverlening. Het uurloon in de zorg is hoger dan in de eerstgenoemde sectoren (handel, horeca), en vergelijkbaar met de overige dienstverlening. Er is een klein verschil met onderwijs, veelal ten nadele van zorg en welzijn.

In de gepresenteerde cijfers is geen rekening gehouden met samenstellingseffecten. Dat wil zeggen dat een deel van de verschillen in (gemiddeld) uurloon niet alleen samenhangen met opleidingsniveau (waarmee in de tabel wel rekening wordt gehouden), maar vooral ook met leeftijd. Volgens normale beloningspatronen verdienen oudere werknemers meer, waardoor in sectoren met een ouder personeelsbestand het gemiddelde uurloon hoger wordt. In een recente studie van SEO (Berkhout, e.a., 2007) is voor samenstellingseffecten gecorrigeerd, waarbij ook met andere aspecten (onregelmatige diensten, etc.) is gecorrigeerd. Voor de zorg totaal is het beloningsverschil met de marktsector, na correctie voor verschillen in samenstelling beperkt. Werknemers in academische ziekenhuizen kennen dan een beloningsvoordeel in de orde van grootte van 9 procent ten opzichte van de marktsector.

Ook bij de interpretatie van loonstijging moet rekening worden gehouden met samenstellingseffecten. Uit dezelfde studie van SEO blijkt dan dat de zuivere loongroei in de zorg (dus de beloningsstijging die niet kan worden verklaard door veranderingen in de samenstelling van het personeelsbestand) met ongeveer 5 procent lager te liggen dan in de markt (8 procent), in de periode 2001-2004. De zuivere loongroei is voor werknemers in de academische ziekenhuizen vergelijkbaar met de marktsector.

Tabel 3.1 Bruto uurloon, alle banen, naar opleidingsniveau, 2002

	Totaal	Basis- onderwijs	Mavo	VBO	Havo/ Vwo	Mbo	Hbo	Wo
Bedrijfsklasse								
15-16 Voedings- en genotmiddelenind.	17,27	15,41	.	15,05	16,14	16,45	23,03	.
22 Grafische industrie	19,90	17,84	22,15	.
23-25 Aardolie- en chemische industrie	20,41	.	.	16,58	.	20,11	23,80	.
27-35 Metaal- en elektrotechnische ind.	17,32	13,33	14,82	14,34	18,12	16,19	23,04	28,62
Rest industrie	14,34	12,06	11,86	12,70	.	15,60	20,82	.
50 Autohandel en - reparatie	14,58	.	.	12,19	.	16,44	.	.
51 Groothandel	17,32	14,59	12,77	12,16	20,61	15,46	23,67	25,65
52 Detailhandel	11,60	7,97	9,30	10,56	9,83	13,04	18,92	.
60 Openbaar vervoer en wegvervoer	14,06	12,80	13,28	13,30	.	14,35	.	.
61-64 Rest vervoer en communicatie	17,90	15,33	13,58	16,53	16,93	18,01	20,84	24,40
8511 Ziekenhuizen	19,32	13,04	12,61	14,18	13,32	17,25	19,60	32,72
8531 Verpleeg- en bejaardentehuizen	15,80	11,02	11,29	12,55	12,75	15,78	18,64	28,95
Rest gezondheids- en welzijnzorg	17,09	11,50	12,34	11,88	13,39	14,15	19,36	30,25
Bedrijfstak								
01-05 Landbouw en visserij	13,62	14,90	.	.
10-14 Delfstoffenwinning	26,71	22,77	.	.
15-37 Industrie	17,13	13,19	14,10	14,23	15,96	16,72	22,82	29,53
40-41 Energie- en waterleidingbedrijven	22,83	.	.	18,25	.	20,37	27,47	.
45 Bouwnijverheid	17,10	14,50	18,03	15,76	.	17,70	23,89	.
50-52 Handel	14,50	10,15	10,60	11,53	15,37	14,52	22,27	24,95
55 Horeca	11,78	13,39	10,16	9,82	.	12,89	.	.
60-64 Vervoer en communicatie	16,20	13,71	13,51	14,55	15,21	16,29	20,45	23,52
65-67 Financiële instellingen	21,96	.	16,65	15,88	19,31	17,69	23,36	35,19
70-74 Zakelijke dienstverlening	17,63	13,68	11,96	12,81	14,10	16,17	20,72	25,91
75 Openbaar bestuur	20,19	13,93	15,31	15,18	16,88	18,42	23,16	28,74
801-803 Gesubsidieerde onderwijs	20,68	11,61	13,46	12,68	14,67	15,76	21,00	26,20
85 Gezondheids- en welzijnzorg	17,35	11,57	12,01	12,56	13,18	15,63	19,29	31,07
90-93,804 Cultuur en overige dienstv.	16,57	11,66	13,42	11,56	18,15	15,30	20,31	23,18
SBI 93 Totaal	17,24	12,66	12,66	13,52	15,11	16,21	21,38	27,85

Bron: CBS, Statline (Loonstructuuronderzoek 2002)

3.2.2 OMVANG VAN DE WERKWEEK

Bij de wekelijkse arbeidsduur zien we dat het type dienstverband, in combinatie met geslacht het beeld bepaald (zie tabel 3.2). De wekelijkse arbeidsduur is vooral laag voor flexibele arbeidskrachten en/of bij banen waar veel vrouwen (vooral in deeltijd) werken, zoals schoonmaakbedrijven, de detailhandel, uitzendkrachten en de zorgsector.

Voltijders in zorg en welzijn blijken (inclusief overwerk) een kortere werkweek te hebben dan de landelijke gemiddelde werkweek. Deeltijders in zorg en welzijn hebben in ziekenhuizen in iets grotere werkweek dan gemiddeld en in de overige deelsectoren van de zorg een werkweek die vrijwel overeen komt met het landelijke gemiddelde. Flexibele krachten in zorg en welzijn hebben een bijzonder kleine werkweek.

Of er veel ruimte is om via uitbreiding van deeltijdbanen het arbeidsvolume te vergroten is de vraag. De omvang van de werkweek in zorg en welzijn is in verhouding met een sector als detailhandel, waarin eveneens veel vrouwen werkzaam zijn, al relatief groot.

Tabel 3.2 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur naar bedrijfsklasse en type dienstverband (inclusief overwerk), 2005

	Totaal	Voltijd werknemers	Deeltijd werknemers	Flexibele werknemers
15-16 Voedings -en genotmiddelenind.	33,8	39,3	20,9	13,2
22 Grafische industrie	33,0	37,5	23,9	.
23-25 Aardolie en chemische industrie	37,5	39,6	26,1	.
27-35 Metaal- en elektrotechnische ind.	37,7	40,1	24,1	.
Rest industrie	34,3	38,1	23,5	.
50 Autohandel en -reparatie	33,3	39,3	20,4	13,1
51 Groothandel	34,8	39,9	21,8	12,6
52 Detailhandel	22,5	38,9	17,2	12,1
60 Openbaar vervoer en wegvervoer	37,8	44,9	21,4	13,3
Rest vervoer en communicatie	32,4	39,4	19,3	18,9
72 Computerservice- en informatietechn.	37,1	39,9	27,9	.
74501 Uitzendkrachten	24,8	-	-	24,8
747 Schoonmaakbedrijven	19,0	39,7	14,9	16,3
Rest zakelijke dienstverlening	33,1	39,3	24,1	20,4
8511 Ziekenhuizen	26,9	36,6	23,1	10,1
8531 Verpleeg- en bejaardentehuizen	23,1	36,4	21,8	10,6
Rest gezondheids- en welzijnszorg	23,2	37,3	21,3	11,3
SBI 1993 totaal	30,1	39,0	21,3	17,6

Bron: CBS, Statline

3.3 SAMENHANG OMSTANDIGHEDEN EN TEVREDENHEID

3.3.1 INLEIDING

Op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS, is informatie beschikbaar over een groot aantal kenmerken, die iets zeggen over de arbeidsomstandigheden waarmee werknemers worden geconfronteerd in hun werk. In de EBB is echter geen informatie beschikbaar over de mate van tevredenheid van werknemers over hun baan. Het gevolg is dat geen uitspraken kunnen worden gedaan over het effect van bijvoorbeeld werken op zondag op de baantevredenheid. Vinden werknemers het erg om op zondag te werken of heeft dit een geringe of in het geheel geen invloed?

Om inzicht te krijgen in de relatie tussen arbeidsomstandigheden en de tevredenheid over het werk is gebruik gemaakt van het OSA-aanbodpanel. Het OSA-aanbodpanel bevat een groot aantal kenmerken over het aanbod van de beroepsbevolking. Twee groepen kenmerken zijn voor dit onderzoek van speciaal belang:

- kenmerken die verschillende arbeidsomstandigheden meten;
- kenmerken die betrekking hebben op de tevredenheid over de baan

Daarnaast is er informatie beschikbaar over kenmerken zoals opleidingsniveau, beroepsniveau, leeftijd, geslacht, e.d. Op basis van deze informatie is de relatie tussen arbeidsomstandigheden en baantevredenheid onderzocht.

3.3.2 BELASTENDE OMSTANDIGHEDEN

In tabel 3.3 wordt van de verschillende arbeidsomstandigheden weergegeven welk percentage van de respondenten hiermee te maken heeft in hun baan. Voor diegenen voor wie een specifieke arbeidsomstandigheid relevant is, wordt weergegeven of zij dit als belastend ervaren. In bijlage 1 zijn deze gegevens eveneens opgenomen, dan uitgesplitst naar zorgsector en overige sectoren.

Een aantal arbeidsomstandigheden worden door relatief veel respondenten als erg belastend ervaren. Stank, gevaarlijke omstandigheden, lichamelijk en geestelijk zwaar werk en het werken in nachtdienst wordt door meer dan 10 procent van de respondenten voor wie deze kenmerken van toepassing zijn als erg belastend ervaren. Lopende band werk en herhaling van dezelfde (eenvoudige) werkzaamheden worden slechts door een minderheid van de respondenten als belastend ervaren. Hetzelfde geldt voor het werken op zaterdag en zondag.

Tabel 3.3 *Relevantie van verschillende arbeidsomstandigheden en de perceptie daarvan*

Kenmerk:	Wel/niet	Aantal	Percentage	Erg belastend	Enigszins belastend	Niet belastend
Stank	Niet	6,790	66.0%			
	Wel	3,504	34.0%	15.0%	58.9%	26.1%
Gevaarlijke stoffen	Niet	8,863	86.1%			
	Wel	1,429	13.9%	8.3%	37.6%	54.0%
Gevaarlijke omstandigheden	Niet	8,823	85.7%			
	Wel	1,473	14.3%	11.6%	50.2%	38.2%
Lichamelijk zwaar	Niet	7,346	71.4%			
	Wel	2,941	28.6%	19.7%	59.7%	20.6%
Geestelijk zwaar	Niet	5,254	51.1%			
	Wel	5,024	48.9%	13.8%	62.8%	23.5%
Lopende band werk	Niet	10,086	97.9%			
	Wel	212	2.1%	8.0%	37.3%	54.7%
Herhaling	Niet	7,972	77.5%			
	Wel	2,316	22.5%	4.9%	27.3%	67.7%
Werken met mensen	Niet	2,949	28.7%			
	Wel	7,332	71.3%	3.1%	23.3%	73.6%
Werken buiten beroep	Niet	8,382	81.5%			
	Wel	1,906	18.5%	-	-	-
Zelf begin- eindtijd bepalen	Niet	6,052	58.7%			
	Wel	4,246	41.2%	-	-	-
Ploegendienst	Niet	8,517	82.7%			
	Wel	1,783	17.3%	8.0%	35.4%	56.6%
Onregelmatige tijden	Niet	7,909	76.8%			
	Wel	2,390	23.2%	8.1%	36.4%	55.5%
Werken op zondag	Niet	7,943	77.1%			
	Wel	2,359	22.9%	6.5%	26.3%	67.2%
Werken op zaterdag	Niet	6,659	64.7%			
	Wel	3,640	35.3%	5.0%	24.9%	70.1%
Nachtdienst	Niet	6,446	89.9%			
	Wel	724	10.1%	16.3%	40.5%	43.2%

Bron: OSA, bewerking SEOR

In tabel 3.4 wordt weergegeven in welke mate arbeidsomstandigheden voorkomen in de verschillende sectoren. Stank en gevaarlijke stoffen komen nauwelijks voor in zorg en welzijn, maar vooral in de landbouw, industrie en bouwnijverheid. Gevaarlijke omstandigheden komen eveneens relatief vaak voor in landbouw, industrie en bouwnijverheid en daarnaast ook in de transportsector. Naast in de hiervoor genoemde sectoren komt lichamelijk zwaar werk wel vaak voor in de gezondheidssector.

In de gezondheidszorg komt geestelijk zwaar werk relatief vaak voor, evenals in de overheidsector en het onderwijs. Lopende bandwerk komt voornamelijk voor in landbouw, industrie en in mindere mate de handel. Herhaling van eenvoudige werkzaamheden komt relatief veel voor in de landbouw, handel en transport.

Voor alle sectoren geldt dat veel van de respondenten met mensen werken. Zoals te verwachten is het percentage dat werkt met mensen erg hoog in gezondheidszorg en onderwijs. Zelf begin- en eindtijd bepalen komt voornamelijk voor bij de overheid, zakelijke dienstverlening en de landbouw.

De gezondheidszorg kenmerkt zich door onregelmatige werktijden. Werken in ploegendienst komt hier relatief vaak voor, maar ook in het transport en overige dienstverlening. Werken op zaterdag komt in veel sectoren relatief vaak voor, vooral in de landbouw, handel, transport en overige dienstverlening. Werken op zondag komt minder vaak voor en dan voornamelijk in zorg en overige dienstverlening. Werken in nachtdienst komt voornamelijk voor in de zorg en in de transportsector.

Tabel 3.4 Verdeling kenmerken naar sector: percentage wel van toepassing

	Stank	Gevaarlijke stoffen	Gevaarlijke omstandigheden	Lichamelijk zwaar werk	Geestelijk zwaar werk	Lopende band werk	Herhaling eenvoudige werkzaamheden	Werken met mensen	Werken buiten beroep	Zelf begin-/eindtijden bepalen	Werken in ploegen dienst	Onregelmatige werktijden	Werken op zondag	Werken op zaterdag	Werken in nachtdienst
Landbouw/delfstoffen	75.1%	35.1%	35.1%	64.9%	34.1%	10.8%	49.2%	41.1%	18.5%	54.6%	8.7%	28.6%	42.7%	61.6%	15.4%
Industrie	51.1%	24.4%	20.1%	29.1%	43.7%	5.6%	25.2%	55.3%	21.5%	36.5%	20.3%	16.5%	15.5%	29.8%	13.8%
Bouwnijverheid	62.6%	25.7%	43.5%	54.1%	41.6%	0.7%	17.4%	57.8%	17.0%	36.1%	6.0%	12.0%	10.5%	25.2%	5.6%
Handel	40.1%	16.6%	10.7%	35.0%	33.8%	3.4%	36.6%	70.0%	19.8%	28.5%	18.5%	27.4%	25.3%	56.3%	4.8%
Transport	45.1%	15.1%	23.6%	36.5%	42.1%	2.2%	28.9%	59.2%	18.9%	30.0%	35.3%	46.8%	31.9%	56.3%	19.8%
Zakelijke dienstverlening	17.2%	4.9%	5.6%	9.7%	45.9%	0.9%	19.1%	62.6%	17.0%	57.1%	5.9%	11.5%	11.9%	20.8%	3.9%
Overige dienstverlening	37.2%	15.5%	11.4%	30.7%	41.9%	0.7%	22.4%	74.9%	22.6%	48.7%	20.6%	34.1%	36.8%	55.6%	6.9%
Overheid/incl. Nutsbedrijven	23.0%	10.0%	16.6%	11.4%	55.9%	0.1%	13.7%	66.9%	16.7%	63.4%	12.9%	18.9%	19.0%	24.2%	10.9%
Onderwijs	23.0%	4.9%	4.4%	12.3%	67.8%	0.5%	8.4%	93.9%	16.5%	30.7%	1.7%	12.7%	8.1%	11.6%	0.8%
Zorg en welzijn	31.1%	14.3%	12.0%	46.6%	61.7%	1.2%	23.6%	92.6%	16.3%	30.1%	33.9%	34.7%	40.4%	42.6%	19.6%
Totaal	34.2%	13.9%	14.1%	29.0%	49.5%	2.0%	22.7%	72.0%	18.1%	40.3%	17.7%	23.4%	23.1%	35.4%	10.1%

Bron: OSA, bewerking SEOR

3.3.3 OVERIGE KENMERKEN VAN HET WERK: BELEVINGSASPECTEN

In het OSA aanbodpanel zijn vragen gesteld over de mening van respondenten over verschillende aspecten van hun baan. Het gaat hierbij om de volgende aspecten:

Leuk werk:	ik heb inhoudelijk leuk werk
Voldoende invloed:	ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk
Prettige sfeer:	er heerst een prettige sfeer op het werk
Voldoende perspectief:	ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk
Werktijden aansluiten:	ik kan mijn werktijden goed laten aansluiten bij mijn thuissituatie
Vermoeid voelen:	ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt
Gewaardeerd leiding:	ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door de leiding/werkgever
Ondersteuning leiding:	ik krijg voldoende ondersteuning van de leiding/werkgever
Hoge tijdsdruk:	ik werk onder hoge tijdsdruk
Tijd tekort:	ik heb vaak het gevoel dat ik tijd tekort kom
Werk inrichten:	ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht
Werktempo:	ik kan zelf mijn werktempo bepalen
Opgebrand:	ik voel me "opgebrand" door mijn werk
Volgorde werk:	ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht
Ontplooiën:	ik kan mij ontplooiën/ontwikkelen in mijn werk

Tabel 3.5 geeft per sector aan in welke mate respondenten het eens zijn met deze stellingen. Een grote meerderheid van de respondenten is van mening dat ze leuk werk hebben. Bij zorg en welzijn ligt het percentage wat hoger dan het gemiddelde, en dat geldt ook voor overheid en onderwijs. In bijlage 1.2 zijn de gegevens opgenomen, uitgesplitst naar de zorgsector en overige sectoren.

Bijna 75 procent van de respondenten is van mening dat ze voldoende invloed hebben op de inhoud van hun werk. Dit percentage geldt ook voor zorg en welzijn. In de handel en transport ligt dit percentage lager en in het onderwijs juist wat hoger. Gemiddeld is circa 80 procent van de respondenten van mening dat er een prettige sfeer heerst op hun werk. Dit percentage varieert niet sterk tussen de sectoren.

Het percentage van de respondenten dat van mening is dat ze voldoende loopbaan perspectief hebben in hun werk is met 40 procent betrekkelijk laag. In zorg en welzijn en

in het onderwijs is dit percentage wat lager dan gemiddeld en in de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening wat hoger.

Een ruime meerderheid van is van mening dat de werktijden goed aansluiten op hun thuissituatie. Zorg en welzijn zitten iets boven het gemiddelde voor alle sectoren. Circa 10 procent van de respondenten geeft aan dat ze zich vermoeid voelen als gevolg van hun werk. Dit percentage ligt wat lager in zorg en welzijn en in de landbouw en wat hoger in de industrie en transport.

Een meerderheid (75 procent) van de respondenten voelt zich gewaardeerd door de leiding. Alleen in de transportsector ligt dit percentage (67 procent) lager. Dit geldt ook voor ondersteuning van de leiding.

Gemiddeld is 35 procent van de respondenten van mening dat ze werken onder hoge tijdsdruk. Dit percentage ligt lager in de landbouw en wat hoger in de zakelijke dienstverlening. In het onderwijs zijn respondenten vaker dan gemiddeld van mening dat ze tijd tekort komen voor het uitvoeren van hun werk.

Een ruime meerderheid (70 procent) is van mening dat ze hun werk in voldoende mate zelf kunnen inrichten. Dit percentage is het hoogst bij de overheid en relatief laag in de transportsector. Vooral in de landbouw geeft men aan het werktempo zelf te kunnen bepalen. In het onderwijs ligt dit percentage veel lager.

Bijna 10 procent van de respondenten geeft aan zich opgebrand te voelen. Dit percentage is lager in zorg en welzijn, landbouw en zakelijke dienstverlening. In de transportsector en in het onderwijs is het percentage van de respondenten dat aangeeft zelf de volgorde van het werk te kunnen bepalen relatief laag. Met uitzondering van de transportsector en de handel is meer dan de helft van de respondenten van mening dat ze zich voldoende kunnen ontplooiën in hun werk.

Tabel 3.5 Verdeling van percepties over baan naar sector (SBI 1-digit)

	Leuk werk	Voldoende invloed	Prettige sfeer	Voldoende perspectief	Werktijden aansluiten	Vermoeid voelen	Gewaard- deerd leiding	Onder- steuning leiding	Hoge tijdsdruk	Tijd tekort	Werk inrichten	Werk- tempo	Opgebrand	Volgorde werk	Ontplooien
Landbouw/delfstoffen	85.9%	80.4%	82.8%	44.6%	72.0%	8.2%	79.6%	68.8%	21.5%	41.5%	68.9%	77.0%	7.6%	56.9%	57.3%
Industrie	84.6%	74.0%	74.8%	40.8%	74.7%	13.0%	72.9%	63.7%	37.5%	36.9%	75.0%	65.0%	10.7%	65.9%	59.3%
Bouwnijverheid	85.1%	75.2%	80.8%	52.3%	73.4%	11.6%	76.0%	69.6%	37.8%	40.9%	73.1%	65.6%	10.5%	62.7%	58.9%
Handel	83.7%	69.8%	80.9%	40.3%	72.7%	11.8%	74.7%	66.3%	30.3%	38.2%	62.7%	54.9%	10.9%	52.6%	46.8%
Transport	86.2%	58.3%	76.8%	35.7%	63.5%	13.3%	67.0%	59.3%	37.5%	34.1%	55.6%	52.6%	10.2%	44.0%	36.0%
Zakelijke dienstverlening	86.5%	73.3%	82.0%	51.0%	78.9%	9.9%	77.6%	67.5%	41.4%	43.2%	77.7%	65.6%	8.4%	72.6%	63.4%
Overige dienstverlening	87.1%	77.9%	80.1%	39.4%	80.4%	11.9%	74.5%	66.0%	32.8%	37.9%	75.3%	67.6%	9.3%	62.4%	59.6%
Overheid/incl. Nutsbedrijven	91.0%	77.4%	82.5%	45.1%	81.8%	10.2%	75.9%	65.8%	38.8%	44.8%	78.8%	66.9%	9.6%	69.3%	64.0%
Onderwijs	94.1%	81.2%	82.3%	36.5%	72.2%	10.2%	74.7%	63.1%	38.1%	56.7%	68.3%	45.8%	10.8%	46.9%	64.3%
Zorg en welzijn	91.8%	73.8%	82.2%	39.3%	80.8%	8.3%	79.9%	67.8%	32.7%	40.3%	65.5%	55.1%	7.4%	53.0%	59.6%
Totaal	88.1%	73.8%	80.7%	42.3%	76.2%	10.6%	75.8%	65.8%	35.8%	41.8%	70.1%	59.6%	9.4%	59.0%	57.7%

Bron: OSA, bewerking SEOR

3.3.4 SAMENHANG KENMERKEN EN TEVREDENHEID

Tot dusver zijn de verschillende kenmerken die iets zeggen over de arbeidsomstandigheden en de verschillende aspecten van de tevredenheid over de baan afzonderlijk bekeken. Hierbij zijn andere kenmerken van de respondenten (leeftijd, opleidingsniveau e.d.) buiten beschouwing gebleven. Om inzicht te krijgen in de onderlinge samenhang tussen deze factoren is een multivariate analyse uitgevoerd. Hierbij gekeken wat de invloed is van de verschillende factoren op de mate van tevredenheid over de baan en de tevredenheid over het loon. De resultaten van deze analyse zijn weergegeven in tabel 3.6. De interpretatie van deze cijfers is dat een negatief en significant teken betekent dat het kenmerk een negatieve invloed heeft op de tevredenheid over de baan en vice versa. Bij de bespreking van deze resultaten wordt vooral ingegaan op de invloed van arbeidsomstandigheden en de sector waarin mensen werkzaam zijn. Bijlage 1.3 bevat een uitsplitsing van deze gegevens naar de zorgsector en overige sectoren.

Een aantal arbeidsomstandigheden heeft een negatieve invloed op de tevredenheid over de baan. Het gaat hierbij om stank, lichamelijk zwaar werk, geestelijk zwaar werk, lopende band werk en herhaling van dezelfde (eenvoudige) werkzaamheden. Het werken met mensen en het zelf bepalen van begin- en eindtijd hebben een positief effect op de baantevredenheid. Het werken met gevaarlijke stoffen en werken onder gevaarlijke omstandigheden heeft geen significant effect op de baantevredenheid. Hetzelfde geldt voor het werken in ploegendienst, en het werken op zaterdag en/of zondag.

Werknemers met een tijdelijk dienstverband zijn gemiddeld minder tevreden over hun baan in vergelijking met werknemers met een vaste baan. Het opleidingsniveau is, met uitzondering van diegenen met een HBO opleiding, niet van invloed op de tevredenheid over de baan. De discrepantie tussen het opleidingsniveau en het beroepsniveau is dit wel. Respondenten die werken op een beroepsniveau dat onder hun opleidingsniveau ligt zijn minder tevreden over hun baan.

Ten opzichte van de regio noord (Friesland, Groningen en Drenthe) zijn respondenten woonachtig in de regio west (Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht) gemiddeld minder tevreden over hun baan. Voor de meeste sectoren wijkt de gemiddelde tevredenheid niet af van die van de werknemers in de zakelijke dienstverlening. Uitzonderingen zijn de overige dienstverlening, onderwijs en zorg en welzijn. In deze sectoren is men gemiddeld meer tevreden over de baan dan in de zakelijke dienstverlening.

Een vergelijkbare analyse is uitgevoerd voor de tevredenheid over het loon. Ook hier is er een aantal arbeidsomstandigheden dat een negatieve invloed heeft op de tevredenheid over het loon. Opvallend is dat dit grotendeels de zelfde arbeidsomstandigheden zijn die een negatieve invloed hebben op de tevredenheid over de baan. Kennelijk compenseert het loon niet of in voldoende mate voor slechte arbeidsomstandigheden.

Ten opzichte van de zakelijke dienstverlening zijn werknemers in zorg en welzijn minder tevreden over hun loon. Dat geldt ook werknemers in de handel, overige dienstverlening en onderwijs.

Ten opzichte van de regio noord zijn werknemers in de regio's west en zuid gemiddeld minder tevreden over hun loon. Werknemers met een tijdelijk dienstverband zijn minder tevreden over hun loon dan die met een vast dienstverband.

Tabel 3.6 *Multivariate analyse van baantevredenheid en tevredenheid over het loon*

Kenmerk	Tevredenheid met baan		Tevredenheid met loon	
	Coefficient	Significantie	Coëfficiënt	Significantie
Dienst verband t.o.v. vast				
Tijdelijk met uitzicht op vast	0.100	0.106	-0.175	0.003
Tijdelijk dienstverband	-0.277	0.000	-0.370	0.000
Anders	-0.099	0.444	0.010	0.938
Arbeidsomstandigheden:				
stank	-0.189	0.000	-0.108	0.002
Gevaarlijke stoffen	0.050	0.286	-0.023	0.618
Gevaarlijke omstandigheden	0.001	0.992	-0.105	0.023
Lichamelijk zwaar werk	-0.135	0.000	-0.143	0.000
Geestelijk zwaar werk	-0.180	0.000	-0.058	0.057
Lopende band werk	-0.225	0.033	0.092	0.375
Herhaling van eenvoudige werkzaamheden	-0.264	0.000	-0.139	0.000
Werken met mensen	0.079	0.024	-0.043	0.210
Zelf begin- en eindtijd bepalen	0.104	0.002	0.103	0.001
Werken in ploegendienst	0.060	0.247	0.077	0.124
Onregelmatige werktijden	0.030	0.511	0.058	0.189
Werken op zondag	0.073	0.161	-0.016	0.749
Werken op zaterdag	0.037	0.419	-0.060	0.174
Opleidingsniveau t.o.v. middelbaar (havo/vwo/mbo)				
Lager onderwijs	0.103	0.272	-0.055	0.542
Lbo/mavo	0.057	0.163	-0.026	0.509
HBO	-0.153	0.000	0.014	0.731
WO	-0.042	0.507	0.168	0.007
Regio t.o.v. noord				
Oost	0.020	0.721	-0.037	0.493
West	-0.089	0.081	-0.121	0.014
Zuid	-0.052	0.345	-0.143	0.007
Discrepantie tussen opleidingsniveau en beroepsniveau	-0.055	0.007	-0.058	0.003
Geslacht t.o.v. man				
Vrouw	0.105	0.002	-0.002	0.951
Aantal onbetaalde overuren	0.002	0.074	-0.001	0.400
Aantal betaalde overuren	0.001	0.174	-0.001	0.287
Leeftijd t.o.v. 35-44 jaar				
15-24 jaar	0.024	0.700	0.309	0.000
25-34 jaar	-0.110	0.007	-0.019	0.637
45-54 jaar	-0.036	0.337	-0.104	0.004
55-64 jaar	0.012	0.827	-0.283	0.000
>=65 jaar	0.444	0.600	-0.474	0.555

Tabel 3.6 (vervolg) *Multivariate analyse van baantevredenheid en tevredenheid over het loon*

Kenmerk	Tevredenheid met baan		Tevredenheid met loon	
	Coëfficiënt	Significantie	Coëfficiënt	Significantie
Bedrijfssector t.o.v. zakelijke dienstverlening				
Landbouw/delfstoffen	0.200	0.137	0.198	0.129
Industrie	0.065	0.265	0.087	0.123
Bouwnijverheid	0.038	0.634	0.001	0.990
Handel	-0.036	0.523	-0.220	0.000
Transport	0.005	0.947	-0.041	0.547
Overige dienstverlening	0.169	0.040	-0.219	0.005
Overheid (incl. Nutsbedrijven)	-0.002	0.969	0.073	0.186
Onderwijs	0.121	0.049	-0.118	0.047
Zorg en welzijn	0.135	0.012	-0.242	0.000
Jaar 2002	0.197	0.000	0.732	0.000
Jaar 2004	0.054	0.261	0.396	0.000
Uurloon	0.008	0.009	0.057	0.000

Bron: OSA, bewerking SEOR

Baantevredenheid kan worden beschouwd als een algemeen oordeel dat is opgebouwd uit een aantal deelaspecten. Het is dus mogelijk dat respondenten tevreden zijn over bepaalde aspecten van hun baan en minder tevreden over andere. De multivariate analyses zoals die hierboven zijn beschreven zijn ook uitgevoerd voor deze deelaspecten. Omwille van de ruimte worden hier slechts een aantal resultaten van deze analyses gepresenteerd. In de tabellen 3.7 en 3.8 is het effect van de arbeidsomstandigheden en het effect van de sector waar de respondenten in werkzaam zijn weergegeven. Een plus betekent hier een positief effect op de mening over het desbetreffende deelaspect, een min een negatief effect en een 0 betekent dat er geen sprake is van een significant effect.

Stank heeft op nagenoeg alle deelaspecten een negatief effect. Dus, gegeven de effecten van de overige kenmerken, zijn werknemers die in hun werk geconfronteerd worden met stank minder tevreden, ervaren hun werk niet als leuk, hebben weinig perspectief en voelen zich vaak vermoeid en opgebrand.

Andere arbeidsomstandigheden die een overwegend negatieve invloed hebben op de verschillende deelaspecten zijn het werken onder gevaarlijke omstandigheden, lichamelijk en geestelijk zwaar werk, herhaling van de zelfde (eenvoudige) werkzaamheden.

Een aantal arbeidsomstandigheden heeft een overwegend positief op de deelaspecten. Het gaat hierbij om het zelf de begin- en eindtijd bepalen en in mindere mate het werken met mensen. Overigens zal het zelf bepalen van de begin- en eindtijd als zodanig niet bepalend zijn en gaat het meer om het type beroepen (of het niveau hiervan) waarbij het mogelijk is om dit te doen. Voor de overige arbeidsomstandigheden zijn de resultaten wisselend en is het aantal gevallen waarin er geen sprake is van een significant effect relatief groot.

In tabel 3.8 is het effect van de verschillende bedrijfssectoren op de diverse deelaspecten van baantevredenheid weergegeven. Hierbij is de zakelijke dienstverlening de referentiegroep. Een plusteken betekent in dit verband dat, gegeven de effecten van

overige kenmerken, werknemers in sector x gemiddeld genomen meer tevreden zijn over dit deelaspect dan werknemers in de zakelijke dienstverlening. Voor een minteken geldt het omgekeerde en een nul betekent dat er geen sprake is van een significant effect.

Het minst positief is men in de transportsector. Men ervaart onvoldoende perspectief, werktijden sluiten niet aan, men mist ondersteuning en waardering van de leiding. Daar staat tegenover dat werknemers in de transport zich niet opgebrand voelen en geen of weinig tijdsdruk ervaren. Over het geheel genomen is men in de landbouw positiever, de sfeer wordt als goed ervaren, men voelt zich gesteund en gewaardeerd door de leiding en men ervaart geen hoge tijdsdruk en voelt zich niet opgebrand.

In de sector zorg en welzijn is men overwegend positief over de verschillende deelaspecten. Het werk wordt als leuk ervaren, men heeft voldoende invloed en voelt zich gewaardeerd en gesteund door de leiding. Voor de overige sectoren is het beeld wisselend en zijn de effecten in veel gevallen niet significant.

Tabel 3.7 Invloed van arbeidsomstandigheden op aspecten van baan

	Leuk werk	Vol- doende invloed	Prettige sfeer	Voldoende perspectief	Werk- tijden aansluiten	Ver- moeid voelen	Gewaar- deerd leiding	Onder- steuning leiding	Hoge tijdsdruk	Tijd tekort	Werk inrichten	Werk- tempo	Opge- brand	Volgorde werk	Ont- plooiën
Stank	-	-	-	-	-	+	-	-	+	0	-	-	+	-	-
Gevaarlijke stoffen	+	0	0	0	0	0	0	0	+	+	0	0	0	+	+
Gevaarlijke omstandigheden	0	-	-	-	-	0	-	-	0	0	0	0	0	-	0
Lichamelijk zwaar werk	-	-	-	-	0	+	-	-	+	+	-	0	+	-	-
Geestelijk zwaar werk	0	0	-	0	-	+	-	-	+	+	0	-	+	-	0
Lopende band werk	-	0	0	-	0	+	0	0	+	0	-	-	0	-	-
Herhaling van eenvoudige werkzaamheden	-	-	-	-	0	+	-	-	-	-	-	0	+	0	-
Werken met mensen	+	+	+	0	0	-	+	0	0	0	0	-	-	0	+
Zelf begin- en eindtijd bepalen	+	+	+	+	+	-	+	0	+	+	+	+	0	+	+
Werken in ploegendienst	0	-	0	+	0	0	0	0	0	-	-	-	0	-	0
Onregelmatige werktijden	0	0	0	0	-	0	+	0	+	+	-	-	0	-	0
Werken op zondag	+	0	0	0	0	0	0	0	+	0	-	-	-	0	0
Werken op zaterdag	0	0	+	0	0	0	0	0	0	0	0	+	0	0	0

Bron: OSA, bewerking SEOR

Tabel 3.8 Effecten van type bedrijfstak (SBI-1 digit) op aspecten van baan (t.o.v. zakelijke dienstverlening)

	Leuk werk	Voldoende invloed	Prettige sfeer	Voldoende perspectief	Werktijden aansluiten	Vermoeid voelen	Gewaardeerd leiding	Ondersteuning leiding	Hoge tijdsdruk	Tijd tekort	Werk inrichten	Werk-tempo	Opgebrand	Volgorde werk	Ontplooien
Landbouw/delfstoffen	0	+	+	0	0	-	+	+	-	0	0	0	-	-	0
Industrie	0	+	0	-	0	0	0	0	0	0	+	+	0	0	+
Bouwnijverheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	+	0	0	0	0
Handel	0	+	0	-	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	-
Transport	0	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Zakelijke dienstverlening															
Overige dienstverlening	0	0	0	-	+	0	0	0	-	-	0	0	-	0	0
Overheid/incl. Nutsbedrijven	0	0	0	0	+	0	0	0	-	0	0	0	0	-	0
Onderwijs	+	+	0	-	0	0	0	0	-	+	0	-	0	-	0
Zorg en welzijn	+	+	0	-	+	-	+	+	-	-	+	+	-	0	+

Bron: OSA, bewerking SEOR

3.4 CONCLUSIES

Een aantal arbeidsomstandigheden is van invloed op baantevredenheid. Werknemers die in hun werk in aanraking komen met stank, lichamelijk en/of geestelijk zwaar werk hebben, werk verrichten aan de lopende band of herhaald eenvoudige werkzaamheden verrichten zijn gemiddeld genomen en gegeven andere factoren minder tevreden over hun baan dan werknemers die hier niet mee worden geconfronteerd. Werknemers die werken met mensen en werknemers die hun begin- en eindtijd bepalen zijn gemiddeld genomen meer tevreden over hun baan.

Naast de arbeidsomstandigheden zijn er een aantal andere aspecten die van invloed zijn op de baantevredenheid. Werknemers met een tijdelijk dienstverband zijn gemiddeld minder tevreden over hun baan. Werknemers die onder hun niveau werken (het beroepsniveau is lager dan het opleidingsniveau) zijn eveneens minder tevreden over hun baan.

Hoewel arbeidsomstandigheden veelal samenhangen met de bedrijfssector, blijkt uit de analyses dat ondanks voor arbeidsomstandigheden wordt gecontroleerd, er toch nog een zelfstandig effect uitgaat van de bedrijfssector. Ten opzichte van de zakelijke dienstverlening zijn werknemers in zorg en welzijn gemiddeld genomen meer tevreden over hun baan. Datzelfde geldt voor werknemers in de overige dienstverlening en het onderwijs.

Een vergelijkbare analyse is uitgevoerd over de tevredenheid over het loon. Ook hier zijn er een aantal arbeidsomstandigheden dat een negatieve invloed heeft op de tevredenheid over het loon. Opvallend is dat dit grotendeels de zelfde arbeidsomstandigheden zijn die een negatieve invloed hebben op de tevredenheid over de baan. Kennelijk compenseert het loon niet of in voldoende mate voor slechte arbeidsomstandigheden.

Ten opzichte van de zakelijke dienstverlening zijn werknemers in zorg en welzijn minder tevreden over hun loon. Dat geldt ook werknemers in de handel, overige dienstverlening en onderwijs.

Ten opzichte van de regio noord zijn werknemers in de regio's west en zuid gemiddeld minder tevreden over hun loon. Werknemers met een tijdelijk dienstverband zijn minder tevreden over hun loon dan die met een vast dienstverband.

Samengenomen onderscheid het werk in zorg en welzijn zich van andere sectoren vooral op de volgende punten:

- Werk op onregelmatige tijden (avond, zondag en vooral nacht);
- Relatief zwaar werk, zowel lichamelijk als geestelijk (mentaal, emotioneel);
- Werk met mensen (patiënten).

Voor wat betreft de beleving van het werk onderscheid zorg en welzijn zich op de meeste aspecten weinig van andere sectoren. Er heerst een prettige sfeer op het werk, men voelt zich gewaardeerd en ondersteund door de leiding, kan in voldoende mate het werk zelf inrichten en de volgorde van het werk bepalen. Ook vindt men de werktijden goed aansluiten op de thuissituatie.

In diverse opzichten springt zorg en welzijn er gunstig uit. Het percentage werknemers dat zich opgebrand voelt, is relatief laag, evenals het percentage dat zich vermoeid voelt als gevolg van het werk. Het percentage werknemers dat het werk leuk vindt ligt boven het gemiddelde.

Op één aspect is het werk in deze sector minder aantrekkelijk en dat betreft de loopbaanmogelijkheden. Weliswaar meent meer dan de helft van de werknemers dat ze zich voldoende kunnen ontplooiën in hun werk, maar in vergelijking met het gemiddelde vindt een iets hoger percentage van de werknemers in de zorg dat de loopbaanmogelijkheden onvoldoende zijn. Dit spoort met de bevinding in hoofdstuk 2 dat het percentage interne doorstroom (bij dezelfde werkgever) in de sector zorg en welzijn aanzienlijk lager ligt dan het landelijke gemiddelde.

4 SAMENHANG KENMERKEN VAN HET WERK EN MOBILITEIT

4.1 INLEIDING

In de vorige hoofdstukken is afzonderlijk ingegaan op de mobiliteit in de zorgsector en de kenmerken van het werk (arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden) in de zorgsector en hoe deze zich verhouden met andere sectoren. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag in welke mate de kenmerken van het werk van invloed zijn op de mobiliteit in de zorgsector.

4.2 AANPAK

Het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS bestaat uit diverse deelbestanden die elk gegevens over een bepaald thema bevatten. Het SSB is een zogenaamd registratiebestand wat betekent dat in beginsel alle personen woonachtig in Nederland zijn opgenomen. De SSB bestanden zijn beschikbaar voor de jaren 1999-2005³. Door koppeling van de SSB bestanden voor de beschikbare jaren kunnen arbeidsmarkttransities worden bepaald. Voor dit onderzoek worden arbeidsmarkttransities bepaald door vergelijking van de arbeidsmarktpositie op twee opeenvolgende peilmomenten met een interval van één jaar. Dit heeft tot gevolg dat een deel van de transitie niet wordt waargenomen. Wanneer bijvoorbeeld een persoon op 1 januari een baan in de zorgsector heeft en op 1 maart uitstroomt naar een uitkering om vervolgens op 1 november weer in de zorgsector te gaan werken wordt er geen transitie waargenomen. Zou deze persoon pas op 1 februari van het volgende jaar weer in de zorgsector zijn gaan werken dan was er wel een transitie gemeten (van een baan in de zorgsector naar een uitkering).

In beginsel kunnen op basis van de gekoppelde SSB bestanden een groot aantal arbeidsmarkttransities worden onderscheiden. In de analyses van dit hoofdstuk worden de volgende transitie onderscheiden:

- werkzaam in een andere sector;
- niet werkzaam en in een uitkering;
- niet werkzaam en geen uitkering.

Bij de analyses worden baanwisselaars binnen de zorgsector niet als transitie beschouwd. Deze personen zijn immers nog steeds werkzaam in de zorgsector. Voor diegenen die wel werkzaam zijn, maar niet in de zorgsector wordt niet meegenomen in welke sector ze dan wel werkzaam zijn. Dit zou het aantal uitstroombestemmingen te groot maken. Er wordt ook geen onderscheid gemaakt naar type uitkering.

³ Het CBS heeft aangekondigd dat het SSB voor 2006 in juli 2009 zal verschijnen en dat voor 2007 later dit jaar.

De belangstelling in dit onderzoek gaat uit naar de invloed van de kenmerken van het werk in de zorgsector op de mobiliteit. Uit het SSB banenbestand kunnen lonen worden afgeleid maar er is geen informatie beschikbaar over kenmerken van het werk. Bovendien kan op basis van het SSB banenbestand niet worden bepaald welk beroep iemand heeft. Er is alleen informatie over de sector waarin iemand werkzaam is. Daarom zijn de SSB bestanden gekoppeld met verschillende jaargangen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Een tweetal zaken is hierbij van bijzonder belang:

- De EBB een geen registratiebestand maar een (grote) enquête onder een steekproef van personen woonachtig in Nederland. Dit betekent dat slechts een deel van de personen in de SSB gekoppeld kan worden aan personen in de EBB;
- De EBB is geen panelbestand wat betekent dat elke jaargang van de EBB gegevens over andere personen bevat. Het gevolg hiervan is dat de kenmerken uit de EBB betrekking hebben op een momentopname. Wanneer de EBB wordt gekoppeld met het SSB (een panelbestand) dan hebben de kenmerken uit de EBB betrekking op één moment van de periode 1999-2005. Voor kenmerken die niet of slechts in beperkte mate veranderen is dit geen probleem. Zo zal met uitzondering van jongeren het opleidingsniveau niet vaak meer wijzigen over de tijd. Voor kenmerken die wel veranderen over de tijd is dit wel een probleem. Wanneer een werknemer binnen de zelfde sector veranderd van beroep kan dit niet worden waargenomen. Dit geldt ook voor de uit de EBB afkomstige arbeidsomstandigheden. Alleen voor het tijdstip waarop een persoon uit de EBB gekoppeld kan worden met de SSB is bekend welke arbeidsomstandigheden voor die persoon op dat moment van toepassing waren. Wanneer deze wijzigen wordt dit niet waargenomen.

De EBB bevat een groot aantal kenmerken die informatie geven over de arbeidsomstandigheden. Een probleem van praktische aard is dat een relatief groot deel van de records niet gevuld is en dus niet bruikbaar is voor de analyses. Dit probleem wordt nog groter wanneer in de analyses de invloed van verschillende kenmerken over arbeidsomstandigheden simultaan wordt bepaald. Wanneer een record voor één van de kenmerken leeg is wordt het gehele record niet meegenomen in de analyses. Daarom is gekozen om het aantal kenmerken zodanig te bepalen dat voldoende waarnemingen overblijven om betrouwbare analyses uit te kunnen voeren. Dit levert de volgende set van kenmerken:

<i>Zaterdag:</i>	<i>werkt de persoon wel eens op zaterdag? (0=nee, 1=ja)</i>
<i>Zondag:</i>	<i>werkt de persoon wel eens op zondag? (0=nee, 1=ja)</i>
<i>Nacht:</i>	<i>werkt de persoon wel eens 's nachts? (0=nee, 1=ja)</i>
<i>Avond:</i>	<i>werkt de persoon wel eens 's avonds? (0=nee, 1=ja)</i>
<i>Tijdsdruk:</i>	<i>moet de persoon onder hoge tijdsdruk werken (0=nee, 1=ja)</i>
<i>Kracht:</i>	<i>doet de persoon werk waarbij veel kracht gezet moet worden (0=nee, 1= ja)</i>

Hoewel het aantal kenmerken dat kan worden meegenomen beperkt is kan wel worden gesteld dat het voor de zorgsector relevante kenmerken zijn⁴.

4.3 EXTERNE MOBILITEIT ZORGSECTOR

4.3.1 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN EXTERNE MOBILITEIT

In tabel 4.1 worden voor een aantal arbeidsomstandigheden de transities weergegeven. Dit is gedaan voor de zorgsector als geheel en voor de verzorgende en verplegende beroepen. Hierbij wordt slechts een deel van de mobiliteit gemeten. Mobiliteit binnen de sector wordt hierin niet meegenomen⁵.

De blijfkans voor verzorgenden en verplegenden is groter dan voor de groep van alle werkzame personen in de zorgsector. Opvallend is dat de blijfkans zonder uitzondering hoger is voor werkzame personen die bevestigend hebben geantwoord op de vraag of een bepaalde arbeidsomstandigheid voor hen van toepassing is. Uitstroom naar een andere sector is systematisch hoger voor werkzame personen die aangeven dat de in de tabel opgenomen arbeidsomstandigheden voor hen niet van toepassing zijn in vergelijking tot de groep die aangeeft dat dit wel het geval is. Dit verschil is kleiner voor de verzorgenden en verplegenden.

De verschillen in de uitstroom naar een uitkering tussen werkzame personen die bevestigend hebben geantwoord en de groep die dit niet heeft gedaan zijn gering. In de meeste gevallen is de uitstroom naar een uitkering iets hoger voor personen die ontkennend hebben geantwoord op de vraag of bepaalde arbeidsomstandigheden voor hen van toepassing zijn.

De uitstroom naar geen inkomen (personen die niet uitstromen naar een andere sector en die geen uitkering ontvangen) is vooral voor de groep verzorgenden en verplegenden die bevestigend hebben geantwoord op de vraag of bepaald arbeidsomstandigheden voor hen van toepassing zijn hoger dan diegenen die hierop ontkennend hebben geantwoord. Hierbij dient wel te worden bedacht dat uitstroom naar geen inkomen ook en wellicht veelal uitstroom naar pensioen zal betekenen. Het kan niet worden uitgesloten dat er een samenhang is tussen leeftijd en arbeidsomstandigheden in de zin dat oudere werknemers een minder zwaar takenpakket hebben en/of minder frequent 's nachts, 's avonds en in het weekend werken.

⁴ Dit zijn tevens de kenmerken die het meest gevuld zijn, toevoeging van andere kenmerken doet het aantal resterende waarnemingen snel afnemen.

⁵ Deze transitiekansen kunnen niet direct vergeleken worden met transitiekansen voor de zorgsector uit andere bronnen. Analyse wijst uit dat selecties op arbeidsomstandigheden leiden tot een populatie die gemiddeld een hogere blijfkans hebben. Dat de blijfkans voor verzorgenden en verplegenden gemiddeld hoger is, is overigens geen gevolg van selectie.

Tabel 4.1 Transitie naar arbeidsomstandigheden (in procenten)

	Totaal zorgsector		Verzorgende en verplegende beroepen	
	niet	wel	niet	Wel
Werken in het weekend				
Blijft in de zorgsector	92.7	95.0	94.9	97.2
Werkt buiten de zorgsector	4.0	2.2	1.4	0.8
Naar uitkering	0.7	0.4	0.7	0.3
Naar geen inkomen	2.6	2.4	2.0	1.7
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0
's avonds werken				
Blijft in de zorgsector	93.3	94.5	94.9	97.4
Werkt buiten de zorgsector	3.5	2.6	1.4	0.8
Naar uitkering	0.6	0.4	0.7	0.3
Naar geen inkomen	2.5	2.5	3.0	1.6
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0
's nachts werken				
Blijft in de zorgsector	93.3	95.6	95.7	97.7
Werkt buiten de zorgsector	3.4	2.0	1.2	0.7
Naar uitkering	0.6	0.4	0.5	0.3
Naar geen inkomen	2.7	2.1	2.6	1.3
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0
Kracht zetten op het werk				
Blijft in de zorgsector	92.3	95.5	96.2	96.6
Werkt buiten de zorgsector	4.4	1.7	1.1	1.0
Naar uitkering	0.5	0.5	0.5	0.4
Naar geen inkomen	2.8	2.3	2.2	2.1
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0
Onder tijdsdruk werken				
Blijft in de zorgsector	92.5	94.7	95.0	97.2
Werkt buiten de zorgsector	4.0	2.5	1.5	0.7
Naar uitkering	0.5	0.6	0.3	0.5
Naar geen inkomen	3.0	2.2	3.2	1.5
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

Bron: SSB-EBB bewerking -SEOR

4.3.2 EFFECT KENMERKEN OP UITSTROOM

Uit tabel 4.1 blijkt niet dat arbeidsomstandigheden zoals 's nachts en in weekend werken aanleiding geven tot een hogere uitstroom. Ook wanneer we rekening houden met de heterogene samenstelling van de zorgsector en de analyse beperken tot de verzorgenden en verplegenden is van een dergelijk verband geen sprake. Eerder lijkt het tegendeel op te gaan en dat juist werknemers in de zorg die aangegeven niet 's nachts en in het weekend te werken en geen tijdsdruk ervaren in grotere mate de sector verlaten.

Natuurlijk wordt de uitstroomkans ook door andere factoren dan arbeidsomstandigheden beïnvloed. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld leeftijd. Zo zal de kans om uit te stromen naar geen inkomen sterk toenemen voor oudere werknemers omdat ze uitstromen naar pensioen of gerelateerde regelingen. Om de invloed van de verschillende factoren in samenhang te bepalen is gebruik gemaakt van een multivariaat model. Met het oog op de interpretatie is geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende bestemmingen van de uitstroom⁶.

In tabel 4.2 worden de resultaten weergegeven van de multivariate analyses voor de uitstroom uit de zorgsector als totaal.

Uit de resultaten in tabel 4.2 blijkt dat jongere werknemers in de zorgsector vaker uitstromen dan de referentiegroep (werknemers in de leeftijd van 35-45 jaar). Werknemers in de leeftijd van 55-65 jaar stromen eveneens vaker uit dan de referentiegroep. Voor een groot deel zal dit betrekking hebben op uitstroom naar pensioen. Vrouwen stromen minder vaak uit dan mannen. Allochtonen stromen vaker uit dan autochtonen (de referentiegroep) maar dit effect is voor slechts één jaar significant. De invloed van het opleidingsniveau wisselt. Lager opgeleiden stromen minder vaak uit dan de referentiegroep (basisopleiding of geheel geen opleiding) terwijl hoogopgeleiden juist vaker uitstromen.

De hoogte van het loon heeft een negatieve invloed op de uitstroom uit de zorgsector. Dit betekent dat de kans op uitstroom afneemt naarmate het loon hoger is. Hierbij moet worden opgemerkt dat deze analyses betrekking hebben op alle werkenden in de zorgsector en dat de populatie dus erg heterogeen is. De hoogte van het loon hangt samen met het beroep/functie en het negatieve effect van het loon op de uitstroom zou de invloed van beroep/functie op de uitstroom kunnen meten.

Over het geheel genomen hebben arbeidsomstandigheden geen grote invloed op de uitstroom uit de zorgsector. Voor een aantal arbeidsomstandigheden is de invloed negatief. Zo is de uitstroomkans van werknemers die aangeven in hun werk kracht te gebruiken lager dan die van werknemers die aangeven dit niet te doen. Dit geldt ook voor 's nachts werken, werken onder tijdsdruk en werken in het weekend. Alleen 's avonds werken heeft in een aantal jaren een significant positief effect op de uitstroom uit de zorgsector. Deze resultaten sluiten aan bij de bevindingen in tabel 4.1

⁶ Analyses waarin rekening gehouden wordt met meerdere bestemmingen zijn wel uitgevoerd maar de resultaten geven geen wezenlijk ander beeld dan de analyses in dit rapport. Bovendien zijn de aantallen per bestemming afzonderlijk soms erg gering wat leidt tot vreemde coëfficiënten met grote standaardfouten.

Tabel 4.2 Resultaten analyses uitstroom uit de zorgsector

Kenmerk	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Werken in het weekend	-0.65**	0.02	0.20	-0.10	-0.48**
's nachts werken	0.36	-0.05	-0.68**	-0.54*	-0.52**
's avonds werken	0.29	-0.26	0.39*	0.13	0.32*
Werken onder tijdsdruk	-0.21	-0.31*	-0.31*	0.02	-0.25*
Kracht gebruiken	-0.59***	-0.54***	-0.91***	-0.21	-0.24
Loon	-0.007***	-0.003*	-0.006***	-0.002	-0.001
t.o.v. man					
Vrouw	-1.08***	-0.46*	-0.97***	-0.44**	-0.63***
t.o.v. autochtoon					
Allochtoon	0.14	0.19	0.50**	0.15	0.26
t.o.v. basisopleiding					
Lage opleiding	0.13	-0.51**	0.58*	-0.47**	-0.42**
Middelbare opleiding	0.04	-0.33	0.82**	-0.18	-0.26
Hogere opleiding	1.18***	0.54	1.08**	0.47	-0.08
t.o.v. 35-45 jaar					
15-25 jaar	0.66**	0.81***	0.63**	0.74**	0.90***
25-35 jaar	0.06	0.70***	-0.05	0.63***	0.35*
45-55 jaar	-0.55**	-0.10	-0.07	0.07	-0.42**
55-65 jaar	0.41	0.63***	-0.07	0.41	0.43*
Constante	-0.77*	-1.31***	-1.60***	-2.32***	-1.62***
Aantal waarnemingen	1871	2087	2277	3256	4145
Pseudo R ²	0.08	0.06	0.07	0.03	0.05

* significant op het 10% niveau, ** significant op het 5% niveau, *** significant op het 1% niveau

Bron: SSB-EBB bewerking · SEOR

In de analyses van tabel 4.2 wordt uitgegaan van alle werkenden in de zorgsector. Dit is een erg heterogene groep bestaande uit verzorgenden en verplegenden maar ook uit academisch geschoolde werknemers. Daarom zijn vergelijkbare analyses uitgevoerd voor verplegenden en verzorgenden. De resultaten staan in tabel 4.3.

Voor wat betreft de persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en herkomst) komen de resultaten in grote lijnen overeen met die in tabel 4.2.

Het loon heeft ook voor verzorgenden en verplegenden een negatief effect maar is in twee van de vijf jaar significant. De geschatte effecten van de arbeidsomstandigheden zijn in de meeste gevallen niet significant. Hieruit kan worden geconcludeerd dat arbeidsomstandigheden slechts in beperkte mate van invloed zijn op de uitstroom uit de zorg.

Tabel 4.3 Resultaten analyses uitstroom uit de zorgsector, verzorgende en verplegende beroepen

Kenmerk	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Werken in het weekend	0.51	0.39	0.08	0.36	-0.70 [†]
's nachts werken	0.51	-0.71	0.25	-0.52	-0.21
's avonds werken	-0.63	-0.37	-0.28	-0.52	-0.10
Werken onder tijdsdruk	-0.50	-0.41	-0.28	-0.58	-0.38
Kracht gebruiken	-0.26	-0.28	-0.75 [†]	0.75	0.41
Loon	-0.007	-0.01 [†]	-0.008	-0.007	-0.01 ^{***}
t.o.v. man					
Vrouw	-0.90 [†]	-1.58 ^{***}	-	-0.32	-0.36
t.o.v. autochtoon					
Allochtoon	0.16	0.62	0.14	-0.24	0.02
t.o.v. basisopleiding					
Lage opleiding	0.87	-0.65	1.89 [†]	0.56	0.10
Middelbare opleiding	1.23	-1.34 [†]	1.87	0.94	0.47
Hogere opleiding	-	-	-	-	-
t.o.v. 35-45 jaar					
15-25 jaar	0.74	1.16 ^{**}	0.38	-0.02	0.79 ^{**}
25-35 jaar	0.28	1.13 ^{**}	0.31	-0.37	0.38
45-55 jaar	0.11	-0.05	0.49	-0.07	-0.03
55-65 jaar	0.81	2.22 ^{***}	0.43	1.36 ^{**}	0.79 ^{**}
Constante	-2.62 ^{**}	-0.15	-3.99 ^{***}	-3.55 ^{***}	-1.81 ^{**}
Aantal waarnemingen	763	891	909	1389	1912
Pseudo R ²	0.05	0.13	0.05	0.07	0.08

[†] significant op het 10% niveau, ^{**} significant op het 5% niveau, ^{***} significant op het 1% niveau

Bron: SSB-EBB bewerking · SEOR

4.4 ZORGSECTOR IN PERSPECTIEF

Op basis van het OSA aanbodpanel is het mogelijk om arbeidsmarkttransities over de tijd te bepalen. Hierbij zijn verschillende soorten transities mogelijk:

- baanwisseling binnen de zelfde sector;
- baanwisseling naar andere sector;
- uitstroom naar inactiviteit (uitkering, overig).

Aan de hand van een multivariaat model kan worden bepaald welke factoren de kans op een transitie beïnvloeden. In de context van dit onderzoek is sprake van een transitie wanneer een werknemer de sector verlaat. In geval van een baanwisseling binnen de sector is dus geen sprake van een transitie. Verder kan nog opgemerkt worden dat het

OSA aanbodpanel met een tweejaarlijkse frequentie verschijnt. Dit betekent dat korte stromen (uit en vervolgens weer terug naar de sector) niet worden geobserveerd.

Het OSA aanbodpanel bevat informatie over zowel arbeidsomstandigheden als belevingsaspecten van het werk. Om het aantal variabelen in de analyses te beperken zijn de effecten op de uitstroom apart geanalyseerd.

Arbeidsomstandigheden

In tabel 4.4 zijn de uitkomsten van analyses van de uitstroom uit respectievelijk de zorgsector en overige sectoren weergegeven.

Het aantal arbeidsomstandigheden dat een significant effect heeft op de uitstroom uit de zorgsector is beperkt. Het werken met mensen heeft een negatief effect op de uitstroom. Opvallend is dat dit ook geldt voor het werken in ploegendienst. In de analyses van de uitstroom uit de overige sectoren zijn meer arbeidsomstandigheden significant. Opvallend hierbij is dat de richting van het effect niet altijd overeenkomt met wat verwacht zou worden. In tegenstelling tot de analyses die zijn gebaseerd op een koppeling van EBB en de SSB heeft het loon geen significant effect op de kans om uit te stromen.

Arbeidsomstandigheden hebben meer invloed op de kans om uit te stromen uit de overige sectoren. Opvallend hierbij is dat werken onder gevaarlijke omstandigheden en lichamelijk zwaar werk een negatief effect hebben op de kans om uit te stromen. Lopende band werk heeft een relatief groot effect op de kans om uit te stromen.

Belevingsaspecten

In een tweede, vergelijkbare analyse is gekeken naar de effecten van belevingsaspecten op de kans om uit te stromen. De resultaten staan in tabel 4.5.

Het aantal belevingsaspecten date een significante invloed heeft op de uitstroomkans uit de zorgsector is gering. Opvallend is dat 'tijd tekort' een negatief effect heeft op de uitstroomkans. Zich opgebrand voelen heeft een relatief sterk positief effect op de kans om uit de sector te stromen.

Conclusies

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat zowel arbeidsomstandigheden als belevingsaspecten van het werk van beperkte invloed zijn op de uitstroom uit de zorgsector. Hierbij moet de kanttekening worden geplaatst dat het aantal waarnemingen beperkt is. Deze analyses zijn daarom aanvullend op de eerdere analyses in dit hoofdstuk.

Tabel 4.4 Effect arbeidsomstandigheden op uitstroom uit de zorg en overige sectoren

Kenmerk	Zorgsector		Overige sectoren	
	Coeff.	p-waarde	Coeff.	p-waarde
Arbidsomstandigheden				
Stank	-0.129	0.693	0.156	0.142
Gevaarlijke stoffen	0.360	0.431	0.269	0.064
Gevaarlijke omstandigheden	-0.213	0.684	-0.249	0.106
Lichamelijk zwaar werk	-0.295	0.375	-0.312	0.015
Geestelijk zwaar werk	-0.402	0.172	0.115	0.218
Lopende band werk	-0.968	0.392	0.621	0.026
Herhaling handelingen	0.458	0.173	0.007	0.951
Werken met mensen	-1.038	0.010	-0.337	0.000
Begin- en eindtijd zelf bepalen	0.031	0.921	0.373	0.000
Werken in ploegendienst	-1.038	0.037	0.013	0.939
Onregelmatige werktijden	0.324	0.457	-0.017	0.901
Werken in het weekend	0.593	0.148	-0.211	0.071
's nachts werken	-0.612	0.290	-0.016	0.941
Dienstverband t.o.v. vast				
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast contract	0.583	0.292	0.274	0.114
Tijdelijk dienstverband	0.340	0.554	0.965	0.000
Anders	0.120	0.892	0.297	0.514
Opleidingsniveau t.o.v. havo/vwo/mbo				
Lager onderwijs	-0.016	0.984	-0.085	0.764
Mavo/vbo	-0.008	0.985	-0.062	0.609
Hbo	0.072	0.843	-0.297	0.016
Wo	0.973	0.115	-0.209	0.219
Landsdeel t.o.v. noorden				
Oosten	-0.359	0.509	0.006	0.970
Westen	-0.156	0.732	0.089	0.572
Zuiden	0.068	0.885	0.233	0.166
Vershil beroeps- en opleidingsniveau	0.184	0.357	0.018	0.753
Vrouw t.o.v. man	-0.732	0.049	-0.123	0.268
Overuren onbetaald	-0.005	0.796	-0.010	0.085
Overuren betaald	0.001	0.928	-0.009	0.024
Leeftijdsklasse t.o.v. 35-45 jaar				
15-25 jaar	1.091	0.101	-0.534	0.008
25-35 jaar	1.007	0.016	-0.118	0.339
45-55 jaar	0.715	0.068	-0.068	0.549
55-65jaar	2.061	0.000	0.615	0.000
Uurloon	-0.024	0.495	0.008	0.451
Uren	-0.027	0.117	-0.006	0.336
Constante	-0.102	0.934	-1.147	0.003

Bron: ·OSA bewerking SEOR

Tabel 4.5 Effect belevingsaspecten op uitstroom uit de zorg en overige sectoren

Kenmerk	Zorgsector		Overige sectoren	
	Coeff.	p-waarde	Coeff.	p-waarde
Belevingsaspecten				
Leuk werk	-0.242	0.530	-0.158	0.197
Invloed op inhoud werk	-0.138	0.648	0.102	0.314
Prettige werksfeer	-0.413	0.177	-0.140	0.177
Loopbaanperspectief	0.002	0.994	0.136	0.138
Werktijden sluiten aan	-0.096	0.757	0.191	0.046
Voel me vermoeid	0.401	0.300	0.096	0.475
Voel me gewaardeerd	-0.381	0.301	0.012	0.911
Voldoende ondersteuning	0.319	0.346	-0.159	0.113
Hoge tijdsdruk	0.153	0.611	0.005	0.961
Tijd tekort	-0.519	0.075	-0.216	0.021
Zelf inrichten werk	0.207	0.501	0.100	0.332
Zelf werktempo bepalen	-0.111	0.690	0.003	0.970
Voel me opgebrand	0.868	0.025	0.202	0.145
Zelf bepalen volgorde werk	0.145	0.639	-0.005	0.961
Kan mij ontplooiën in werk	-0.228	0.445	-0.506	0.000
Dienstverband t.o.v. vast				
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast contract	0.855	0.082	0.408	0.009
Tijdelijk dienstverband	0.435	0.397	1.115	0.000
Anders	0.630	0.350	0.128	0.736
Opleidingsniveau t.o.v. havo/vwo/mbo				
Lager onderwijs	0.167	0.823	-0.309	0.195
Mavo/vbo	0.017	0.960	-0.281	0.007
Hbo	0.161	0.611	-0.194	0.075
Wo	1.399	0.009	0.026	0.866
Landsdeel t.o.v. noorden				
Oosten	-0.235	0.612	0.105	0.503
Westen	-0.105	0.800	0.137	0.337
Zuiden	-0.148	0.736	0.281	0.065
Verschil beroeps- en opleidingsniveau	0.068	0.705	0.080	0.122
Vrouw t.o.v. man	-0.656	0.043	0.046	0.640
Overuren onbetaald	-0.015	0.360	-0.001	0.772
Overuren betaald	-0.002	0.827	-0.011	0.006
Leeftijdsklasse t.o.v. 35-45 jaar				
15-25 jaar	0.729	0.213	-0.522	0.003
25-35 jaar	0.937	0.007	-0.146	0.186
45-55 jaar	0.615	0.074	-0.250	0.015
55-65 jaar	1.572	0.000	0.429	0.001
Uurloon	-0.030	0.395	0.019	0.053
Uren	-0.022	0.142	0.003	0.601
Constante	-0.659	0.551	-1.672	0.000

Bron: OSA bewerking SEOR

4.5 CONCLUSIES

In dit hoofdstuk is onderzocht of arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op de uitstroom van werkenden in de zorgsector. Dit is onderzocht aan de hand van een gekoppeld bestand bestaande uit SSB en de EBB, aangevuld met analyses op basis van OSA bestanden. Uit de analyses kan worden geconcludeerd dat kenmerken van het werk niet bijdragen aan een hogere uitstroom van werkenden in de gezondheidszorg. De hoogte van het loon is hierop wel van invloed.

5 CONCLUSIES

Mobiliteit

De mobiliteit op de arbeidsmarkt in de zorgsector ligt iets onder het landelijk gemiddelde. De productie van de zorgsector is slechts in geringe mate afhankelijk van de conjunctuur, maar de invloed van de conjunctuur op de mobiliteit op de arbeidsmarkt werkt ook door op de arbeidsmarkt van de gezondheidsector. In vergelijking met het landelijke beeld is de verandering van baan bij de zelfde werkgever in de zorgsector laag.

De mobiliteit is het hoogst in de jongste leeftijdsgroepen (jonger dan 25 jaar) en neemt daarna geleidelijk af. Rond het 60^e levensjaar neemt de mobiliteit sterk toe als gevolg van vervroegde uittreding om vervolgens weer af te nemen tot het 65^e levensjaar wanneer het overgrote deel van de werkenden met pensioen gaat. Dit beeld wijkt overigens niet af van andere sectoren.

De mobiliteit van VOV personeel wijkt weinig af van het gemiddelde van de totale zorgsector. De in- en uitstroom van en naar inactiviteit is wel hoger dan gemiddeld in de sector.

Werkenden vormen de belangrijkste wervingsgroep voor alle branches in de zorgsector. Hierbij moet worden aangetekend dat hieronder ook de uitzendbranche wordt gerekend. De detailhandel is de belangrijkste sector van herkomst voor de zorgsector. Schoolverlaters vormen een tweede belangrijke wervingsgroep. Jaarlijks stroomt een redelijk constant aantal schoolverlaters de sector in.

Kenmerken van het werk

Het werk in de zorg en welzijn onderscheid zich op een aantal punten van andere sectoren:

- Werk op onregelmatige tijden (avond, zondag en vooral nacht);
- Relatief zwaar werk, zowel lichamelijk als geestelijk (mentaal, emotioneel);
- Werk met mensen.

Dit betekent overigens niet per se dat dit ook als belastend wordt ervaren.

Werknemers in de zorgsector zijn in vergelijking tot werknemers in de zakelijke dienstverlening meer tevreden over hun baan. Dit geldt ook voor werknemers in het onderwijs en de overige dienstverlening. Daar staat tegenover dat werknemers in de zorg, in vergelijking tot werknemers in de zakelijke dienstverlening, minder tevreden zijn met hun loon. Dit geldt ook voor werknemers in de handel, overige dienstverlening en het onderwijs.

Voor wat betreft de beleving van het werk onderscheid de zorgsector zich op de meeste aspecten weinig van de overige sectoren. In een aantal opzichten springt de zorgsector er gunstig uit. Het percentage werknemers dat zich opgebrand voelt, is relatief laag, evenals het percentage dat zich vermoeid voelt als gevolg van het werk. Dit is opvallend omdat

het werk in de gezondheidsector relatief zwaar (zowel fysiek als mentaal) is. Het percentage werknemers dat het werk leuk vindt ligt boven het gemiddelde.

Op één aspect is het werk in de gezondheidsector minder aantrekkelijk en dat betreft de loopbaanmogelijkheden. Dit spoort met de bevinding dat de interne doorstroom (bij dezelfde werkgever) relatief laag is.

Invloed van kenmerken van het werk op de mobiliteit

Er is geen duidelijk verband tussen de mobiliteit en kenmerken van het werk (arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden). De hoogte van het loon is hierop wel van invloed.

Eindconclusie

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de mobiliteit van werknemers in de zorgsector over het geheel genomen niet sterk afwijkt van het landelijke beeld. Dit geldt zowel voor de sector als geheel als voor VOV personeel. Alleen de interne doorstroom (bij dezelfde werkgever) is relatief laag.

Het werk in de zorgsector is weliswaar zwaar (fysiek en mentaal) en er wordt vaak op onregelmatige tijden gewerkt (weekend, 's avonds en 's nachts) maar werknemers in de zorgsector zijn over het geheel genomen tevreden met hun baan. Overigens is het percentage werknemers dat zich opgebrand en vermoeid voelt als gevolg van het werk lager dan het landelijk gemiddelde.

Werknemers in de zorgsector zijn minder tevreden over hun loon en de hoogte van het loon heeft invloed op de uitstroom. Kenmerken van het werk zoals werken op onregelmatige tijden, werkdruk en fysieke belasting hebben geen eenduidige invloed op de uitstroom. Dit spoort met de bevinding dat werknemers ondanks onregelmatige werktijden en fysieke en mentale belasting relatief tevreden zijn over hun werk.

LITERATUUR

Berkhout, Ernest, Arjan Heyma en Wiemer Salverda, *Beloningsverschillen tussen de marktsector en de collectieve sector in 2004*, onderzoek in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, SEO rapport 889, SEO, Amsterdam, augustus 2006.

Rosen, Sherwin, 'The theory of equalizing differences.' Ch. 12 of Orley Ashenfelter and David Card, eds., *The Handbook of Labor Economics*, vol. 1, pp. 641-92. Elsevier Publishers, 1986.

Windt, Willem van der, Raymond Smeets en Elsbeth Arnold, *Regiomarge 2008. De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzorgenden en sociaalagogen 2008-2012*, Prismant, Utrecht, september 2008.

BIJLAGE 1 AANVULLENDE ANALYSES KENMERKEN VAN HET WERK

B1.1 BELASTENDE OMSTANDIGHEDEN.

Het OSA aanbodpanel bevat uitgebreide informatie over baancharacteristieken van respondenten. In tegenstelling tot de EBB gaat het hierbij niet alleen om arbeidsomstandigheden (die min of meer objectiveerbaar zijn) maar ook om belevingsaspecten van het werk. In hoofdstuk 3 is dit nader toegelicht, maar is niet altijd een uitsplitsing gemaakt tussen de zorgsector en de overige sectoren. Deze bijlage bevat deze uitsplitsing wel.

In de tweede kolom van tabel B1.1 staat het percentage van de respondenten dat aangeeft dat een bepaalde arbeidsomstandigheid voor hen van toepassing is. De kolommen daarnaast wordt voor diegenen die hebben aangegeven dat een bepaalde arbeidsomstandigheid van toepassing is aangegeven in welke mate zij dat als belastend ervaren.

De arbeidsomstandigheden in de zorgsector wijken af van die van de overige sectoren. In de zorgsector wordt vaker lichamelijk en geestelijk zwaar werk verricht dan in de overige sectoren. Vanzelfsprekend wordt er meer dan gemiddeld met mensen gewerkt. Er wordt meer onregelmatig gewerkt en ook meer in het weekend en 's nachts gewerkt.

Respondenten die hebben aangegeven dat een bepaalde arbeidsomstandigheid voor hen van toepassing is, is ook gevraagd in welke mate zij dit als belastend ervaren. Voor de meeste arbeidsomstandigheden wijkt de zorgsector niet veel af van de overige sectoren. Lichamelijk zwaar werk wordt in de zorgsector vaker als belastend ervaren dan in de overige sectoren. Dit geldt ook voor stank, lawaai etc. en voor gevaarlijke omstandigheden. Ook 's nachts werken wordt in de zorgsector vaker als belastend ervaren.

Tabel B1.1 Arbeidsomstandigheden in de zorgsector en overige sectoren

Arbeidsomstandigheden	Sector	Van toepassing	Erg belastend	Enigszins belastend	Niet belastend	Totaal
Lichamelijk zwaar werk	Zorg	45.6%	21.2%	65.0%	13.8%	100.0%
	Overig	25.0%	18.6%	59.1%	22.3%	100.0%
Geestelijk zwaar werk	Zorg	61.4%	12.0%	64.7%	23.3%	100.0%
	Overig	45.4%	13.3%	62.8%	23.9%	100.0%
Herhaling van eenvoudige werkzaamheden	Zorg	24.1%	3.5%	25.8%	70.7%	100.0%
	Overig	24.1%	6.0%	29.3%	64.7%	100.0%
Werken met mensen	Zorg	91.5%	2.9%	25.1%	72.0%	100.0%
	Overig	64.6%	2.8%	21.8%	75.4%	100.0%
Werken in ploegendienst	Zorg	33.6%	6.6%	37.9%	55.6%	100.0%
	Overig	14.1%	8.3%	33.8%	57.9%	100.0%
Onregelmatige werktijden	Zorg	35.1%	7.2%	38.0%	54.9%	100.0%
	Overig	20.3%	8.6%	36.6%	54.8%	100.0%
Werken op zondag	Zorg	40.0%	4.3%	26.4%	69.4%	100.0%
	Overig	19.4%	7.8%	28.0%	64.2%	100.0%
Werken op zaterdag	Zorg	42.2%	4.0%	26.2%	69.9%	100.0%
	Overig	34.4%	5.3%	26.1%	68.7%	100.0%
's nachts werken	Zorg	20.0%	21.9%	40.0%	38.1%	100.0%
	Overig	8.0%	13.9%	39.9%	46.2%	100.0%
Stank, lawaai, etc.,	Zorg	32.6%	13.4%	67.9%	18.7%	100.0%
	Overig	35.4%	14.8%	59.9%	25.3%	100.0%
Gevaarlijke omstandigheden	Zorg	11.5%	8.6%	62.1%	29.2%	100.0%
	Overig	14.2%	10.7%	51.3%	38.0%	100.0%
Gevaarlijke stoffen	Zorg	14.7%	4.4%	42.7%	52.8%	100.0%
	Overig	13.4%	8.4%	38.4%	53.2%	100.0%

Bron: OSA bewerking SEOR

B1.2 BELEVINGSASPECTEN

In het OSA aanbodpaneel is respondenten gevraagd in welke mate zijn het eens zijn met stellingen over belevingsaspecten van hun werk. In tabel B1.2 is voor verschillende belevingsaspecten een uitsplitsing gemaakt tussen de zorgsector en de overige sectoren.

Er zijn wel verschillen tussen de zorgsector en de overige sectoren in de beleving van het werk maar deze zijn over het algemeen niet groot. Over het algemeen kan worden geconcludeerd dat in vergelijking met de overige sectoren werknemers in de zorg gunstig scoren op de belevingsaspecten. Men vindt het werk leuk, de sfeer prettig en voelt zich gewaardeerd en ondersteund door de leiding. Werknemers in de zorg kunnen wel minder zelf uitmaken hoe ze hun werk inrichten, zelf het tempo bepalen en de volgorde van het

werk bepalen. Werknemers in de zorg voelen zich minder vaak opgebrand en geven minder vaak aan onder tijdsdruk te werken en tijd tekort te komen.

Tabel B1.2 Belevingsaspecten van het werk

Belevingsaspect	Sector	Niet mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee eens	Totaal
leuk werk	Zorg	3.2%	6.2%	90.6%	100.0%
	Overig	5.3%	8.8%	85.8%	100.0%
invloed op de inhoud	Zorg	10.0%	18.8%	71.3%	100.0%
	Overig	12.5%	15.9%	71.6%	100.0%
prettige sfeer werk	Zorg	4.8%	13.9%	81.3%	100.0%
	Overig	6.7%	13.8%	79.5%	100.0%
loopbaanperspectieven	Zorg	32.7%	28.5%	38.7%	100.0%
	Overig	30.7%	26.9%	42.3%	100.0%
Aansluiten	Zorg	8.3%	13.3%	78.4%	100.0%
	Overig	10.8%	14.2%	75.0%	100.0%
Vermoeid bij opstaan	Zorg	76.4%	15.2%	8.4%	100.0%
	Overig	73.4%	15.3%	11.3%	100.0%
Gewaardeerd worden	Zorg	6.7%	13.4%	79.9%	100.0%
	Overig	10.3%	14.3%	75.4%	100.0%
Ondersteuning leiding	Zorg	14.4%	21.3%	64.3%	100.0%
	Overig	15.9%	20.4%	63.7%	100.0%
Werken onder druk	Zorg	41.9%	27.4%	30.7%	100.0%
	Overig	38.4%	26.9%	34.7%	100.0%
Tijd tekortkomen	Zorg	37.4%	24.6%	38.0%	100.0%
	Overig	38.0%	22.1%	39.9%	100.0%
Zelf uitmaken inrichten	Zorg	16.8%	20.8%	62.4%	100.0%
Werk	Overig	14.9%	15.9%	69.2%	100.0%
Zelf werktempo bepalen	Zorg	23.1%	25.2%	51.7%	100.0%
	Overig	19.4%	21.4%	59.3%	100.0%
Opgebrand door werk	Zorg	76.4%	16.3%	7.3%	100.0%
	Overig	72.2%	17.9%	10.0%	100.0%
bepalen volgorde	Zorg	26.6%	23.6%	49.8%	100.0%
	Overig	21.3%	20.1%	58.6%	100.0%
ontplooiën/ontwikkelen	Zorg	18.7%	27.4%	53.9%	100.0%
	Overig	20.6%	25.3%	54.1%	100.0%

Bron: ·OSA bewerking SEOR

B1.3 TEVREDENHEID

Werknemers in het OSA aanbodpanel is ook gevraagd naar de tevredenheid over hun baan en over het loon dat zij ontvangen. Aan de hand van een multivariate analyse is gekeken welke factoren de mate van tevredenheid bepalen. In het kader van dit onderzoek gaat de aandacht hierbij uit naar het effect van de arbeidsomstandigheden. Voor de overzichtelijkheid staan in tabel B1.3 alleen de resultaten van de effecten van de arbeidsomstandigheden op tevredenheid weergegeven. Ook bij deze analyses is een uitsplitsing gemaakt tussen de zorgsector en de overige sectoren.

Tabel B1.3 *Tevredenheid baan en tevredenheid loon*

Kenmerk	Tevredenheid met de baan				Tevredenheid met het loon			
	Zorgsector		Overige sectoren		Zorgsector		Overige sectoren	
	Coeff.	p-waarde	Coeff.	p-waarde	Coeff.	p-waarde	Coeff.	p-waarde
Stank	-0.130	0.132	-0.170	0.000	-0.188	0.025	-0.121	0.008
Gevaarlijke stoffen	-0.021	0.862	0.043	0.504	-0.028	0.812	0.004	0.943
Gevaarlijke omstandigheden	-0.072	0.550	0.046	0.473	-0.150	0.200	-0.052	0.400
Lichamelijk zwaar werk	-0.053	0.558	-0.147	0.005	-0.162	0.066	-0.127	0.014
Geestelijk zwaar werk	0.056	0.509	-0.256	0.000	-0.059	0.475	-0.100	0.013
Lopende band werk	0.211	0.509	-0.344	0.009	0.043	0.888	0.021	0.872
Herhaling handelingen	-0.187	0.052	-0.277	0.000	0.188	0.046	-0.178	0.000
Werken met mensen	0.223	0.132	0.118	0.005	-0.031	0.831	-0.050	0.222
Zelf begintijden bepalen	0.005	0.960	0.143	0.001	0.097	0.268	0.138	0.001
Werken in ploegen dienst	0.149	0.261	0.011	0.883	0.099	0.443	0.043	0.542
Onregelmatige werktijden	-0.090	0.468	-0.063	0.291	0.129	0.283	-0.007	0.897
Op zondag werken	0.114	0.543	0.113	0.107	0.175	0.346	-0.089	0.192
Op zaterdag werken	-0.252	0.155	0.062	0.262	-0.087	0.620	-0.099	0.065
's nachts werken	0.096	0.442	0.161	0.077	-0.106	0.379	0.254	0.004

Bron: OSA bewerking SEOR

Het aantal arbeidsomstandigheden dat van invloed is op de baantevredenheid in de zorgsector is gering. Alleen voor het kenmerken 'herhaling handelingen' kan een significant negatief effect worden aangetoond. Voor de overige sectoren is het aantal arbeidsomstandigheden dat een significant effect heeft groter. Stank, lichamelijk en/of geestelijk zwaar werk, lopende band en herhaling van handelingen hebben allen een negatief effect op de tevredenheid. Werken met mensen en zelf begin- en eindtijden bepalen heeft een positief effect op tevredenheid.

Het aantal arbeidsomstandigheden in de zorgsector dat van invloed is op de tevredenheid over het loon is eveneens gering. Stank en lichamelijk zwaar werk hebben een negatieve invloed op de tevredenheid over het loon. Opvallend is dat herhaling van simpele handelingen een positief effect heeft op de tevredenheid over het loon. Het aantal arbeidsomstandigheden in de overige sectoren dat van invloed is op de tevredenheid over

het loon is groter. Stank, lichamelijk en/of geestelijk zwaar werk, herhaling van simpele handelingen en op zaterdag werken hebben allen een negatieve invloed op de tevredenheid over het loon. Zelf begin- en eindtijden bepalen en 's nachts werken hebben een positieve invloed op de tevredenheid over het loon.