

ARBEIDSONGEVALLEN VAN UITZENDKRACHTEN 2005-2016

Juni 2017 >

TNO innovation
for life

> Rapportage voor
Stichting Arboflexbranche

ARBEIDSONGEVALLEN VAN UITZENDKRACHTEN 2005-2016

Datum	Juni 2017
Auteur(s)	Lennart van der Zwaan en Wendela Hoofman
Oprachtgever	Stichting Arboflexbranche
Projectnaam	
Projectnummer	060.26941.01.17.01
Aantal pagina's	23

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
2	Technische toelichting.....	3
2.1	Gebruikte databestand	3
2.2	Gebruikte variabelen	3
2.3	Analyses	4
3	Resultaten	6
3.1	Beschrijving van de populatie	6
3.2	Trends 2005-2016.....	6
3.3	Resultaten 2014-2016.....	7
4	Verklaring en interpretatie	11
4.1	Verschillen in type beroep.....	11
4.2	Verschillen in getroffen maatregelen en veiligheidsklimaat	13
A	Bijlage: Gebruikte NEA vragen	16
B	Bijlage: Uitgebreide tabellen maatregelen en veiligheidsklimaat.....	20

1 Inleiding

Sinds 2012 levert TNO voor de Stichting Arboflexbranche (STAF) gegevens over de arbeidsongevallen van uitzendkrachten, zodat de branche ook na het stoppen van de publicatie 'Achtergronden dodelijke en ernstige ongevallen' van de Inspectie SZW goed zicht blijft hebben op de omvang, oorzaken en gevolgen van arbeidsongevallen bij uitzendkrachten in vergelijking met werknemers met andere contractvormen.

Dit jaar heeft STAF TNO wederom gevraagd om analyses rond arbeidsongevallen, aangevuld met de meest recente NEA-gegevens (2015, 2016) uit te voeren.

Dit rapport beschrijft de resultaten van deze analyses. Het rapport bestaat uit vier hoofdstukken. In hoofdstuk 2 wordt een methodologische toelichting gegeven. Hoofdstuk 3 beschrijft de resultaten. Hoofdstuk 4 geeft een interpretatie en – gedeeltelijke- verklaring van de resultaten. In het rapport is één figuur en een zevental tabellen opgenomen.

Figuur 1 Trends in arbeidsongevallen voor uitzendkrachten en werknemers met andere contracttypes (periode 2005-2016);

Tabel 1 Aandeel werknemers naar contracttype en sector (periode 2014-2016);

Tabel 2 Percentage arbeidsongevallen in Nederland, naar kenmerken van het werk, het bedrijf, de werknemer en de blootstelling aan fysieke- en/of psychosociale arbeidsbelasting, uitgesplitst naar contracttype (periode 2014-2016);

Tabel 3 Oorzaak en gevolgen van arbeidsongevallen in Nederland (periode 2014-2016);

Tabel 4 Type beroep naar sector en contractvorm (periode 2014-2016);

Tabel 5 Percentage arbeidsongevallen naar type beroep, sector en contractvorm (periode 2014-2016)

Tabel 6: Gewenste maatregelen ten aanzien van veiligheid en bedrijfsongevallen naar contracttype; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2014-2016)

Tabel 7 Bekendheid met aanspreekpunt en Veiligheidsklimaat naar contracttype; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2015)

De tabellen worden steeds voorafgegaan door een korte leeswijzer.

2 Technische toelichting

2.1 Gebruikte databestand

Voor het analyseren van de arbeidsongevallen is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, zie www.monitorarbeid.nl/nea). De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden in Nederland. De NEA wordt onder werknemers uitgevoerd en geeft weer hoe zij hun arbeidssituatie beleven en in hoeverre zij worden blootgesteld aan arbeidsrisico's. De NEA wordt uitgevoerd door TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

NEA gegevens kunnen als representatief worden beschouwd voor de Nederlandse situatie doordat zij voor zeven factoren zijn gewogen naar de Nederlandse werknemerspopulatie. Deze factoren zijn: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, etniciteit, sector, stedelijkheid en provincie. Verwacht mag worden dat weging voor deze factoren een positieve weerslag heeft op de representativiteit van de respons op alle overige in de NEA gemeten factoren. Voor meer informatie over de NEA, zie bijvoorbeeld het rapport NEA 2015¹.

Omdat het percentage uitzendkrachten met een arbeidsongeval onder NEA-respondenten relatief laag is heeft TNO in overleg met STAF besloten voor een samenvoeging van meerdere NEA jaren. Op basis van het samengevoegde analysebestand kan een meer valide uitspraak worden gedaan over arbeidsongevallen onder uitzendkrachten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een zogenaamd 'moving window', jaarlijks worden de gegevens aangevuld met de meest recente data en vallen de oudste data af.

In 2014 is de NEA veranderd². Dit heeft zowel positieve als negatieve effecten. De vraag rond arbeidsongevallen is licht gewijzigd wat heeft geleid tot een trendbreuk in het aandeel arbeidsongevallen ten opzichte van eerdere jaren. De steekproef van de NEA is echter bijna verdubbeld waardoor het mogelijk is om op basis van een korte time window uitspraken te doen over de arbeidsongevallen van uitzendkrachten. Er is echter nog te weinig data om uitspraken per sector te doen. De resultaten in tabel 1 zijn daarom uitgesplitst naar contracttype in plaats van sector.

2.2 Gebruikte variabelen

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn geselecteerd op basis van de door de respondenten zelf beantwoorde vraag naar de aard van het dienstverband. Het aandeel uitzendkrachten in de NEA 2014-2016 is gemiddeld 3,4%. Een percentage dat vergelijkbaar is met het in de uitzendmonitor 2016 vermeldde percentage van 3%³.

¹ Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M., Michiels, J., van den Bossche, S.N.J. (2016). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015. Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.

² Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M., van den Bossche, S.N.J. (2015). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014. Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.

³ Vermeulen, H., de Wit, W., van Leest, B. en Rossen L Uitzendmonitor 2016. Nijmegen: KBA

Arbeidsongeval

Arbeidsongevallen zijn geselecteerd met behulp van de vraag “Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? Dat wil zeggen een voorval tijdens het werk waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen”. Hierbij wordt geen rekening gehouden met eventueel verzuim ten gevolge van het ongeval.

Sector

Voor de indeling in sectoren is gebruik gemaakt van de door het CBS geregistreerde sector. Vanwege de relatief kleine aantallen respondenten zijn, net als in voorgaande jaren, de sectoren samengevoegd tot een vijftal hoofdsectoren. De gebruikte sectorindeling is als volgt:

1. ambachtelijke-sectoren (landbouw, industrie, bouw, vervoer & opslag en informatie & communicatie);
2. handel en horeca;
3. diensten (financiële, zakelijke en overige dienstverlening);
4. onderwijs en bestuur (onderwijs en openbaar bestuur);
5. gezondheidszorg.

Type beroep

Het type beroep is uitgesplitst naar *Blue Collar*, *White Collar* en *Contactueel werk*. Onder blue collar werk wordt vooral uitvoerend werk verstaan, white collar is administratief van aard en contactueel gaat bijvoorbeeld over patiëntenzorg.

Overige kenmerken

In de analyses wordt het vóórkomen van arbeidsongevallen uitgesplitst naar:

1. het bedrijf (sector en bedrijfsgrootte)
2. de werknemer (leeftijd, geslacht, opleiding, etniciteit);
3. de arbeidsomstandigheden (het aantal uren werk; atypische werktijden; blootstelling aan fysieke risico's; blootstelling aan psychosociale risico's; blootstelling aan gevaarlijk werk).

Voor gevolgen van de arbeidsongevallen wordt gekeken naar

1. type letsel (geestelijk/lichamelijk);
2. ernst letsel (verzuim, behandeling, blijvend letsel).

De exacte NEA-vraagstelling staat vermeld in de bijlage. Alle variabelen zijn in categorieën ingedeeld. Voor de analyses op het 3-jaars bestand 2014-2016 is bij de meeste variabelen voor een twee- of driedeling gekozen. Meer gedetailleerde uitsplitsing is niet mogelijk omdat de betrouwbaarheid van de ongevallencijfers dan te beperkt wordt.

2.3 Analyses

Om een valide uitspraak te doen over het percentage arbeidsongevallen is het van belang voldoende onderscheidend vermogen te hebben, dit wordt ook wel statistische power genoemd. Ter voorkoming van cellen met minder dan 100 respondenten is een aantal categorieën voorafgaand aan de analyses ingedikt. Het gaat hierbij om de categorieën: sector, bedrijfsgrootte, leeftijd, opleiding, uren werkzaam, fysiek zwaar werk en psychisch zwaar werk.

De analyses op het analysebestand 2014-2016 wijken af van de analyses in voorgaande jaren omdat het een periode van drie jaar betreft in plaats van vijf. Het uitsplitsen van ongevallen naar uitzendkrachten in specifieke sectoren levert te kleine aantallen op en is daarom niet uitgevoerd. Wel is een vergelijking gemaakt tussen uitzendkrachten en werknemers met andere contracttypes.

Univariate analyses

In tabellen 1 tot en met 7 staan de resultaten van univariate analyses beschreven. De percentages in de tabellen zijn kolompercentages. Deze zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens 'subgroep' versus 'alle werknemers'. ▲: $p < 0,05$ (en ▼): significant hoge (lage) percentages.

Trend analyses

Figuur 1 toont de percentages arbeidsongevallen naar jaar, uitgesplitst naar alle werknemers, werknemers met een vast contract, werknemers met een flexibel contract en uitzendkrachten. Door middel van logistische regressie is de trendlijn berekend voor de periode 2014-2016.

3 Resultaten

3.1 Beschrijving van de populatie

Tabel 1 laat een overzicht zien van de contracttypes per sector. Duidelijk zichtbaar is dat de sector Ambachten het grootste aandeel uitzendkrachten kent (6,7%), ook in de dienstensector (4,0%) werken relatief veel uitzendkrachten. De minste uitzendkrachten werken in de zorg. Hier is 0,8% van de werknemers uitzendkracht.

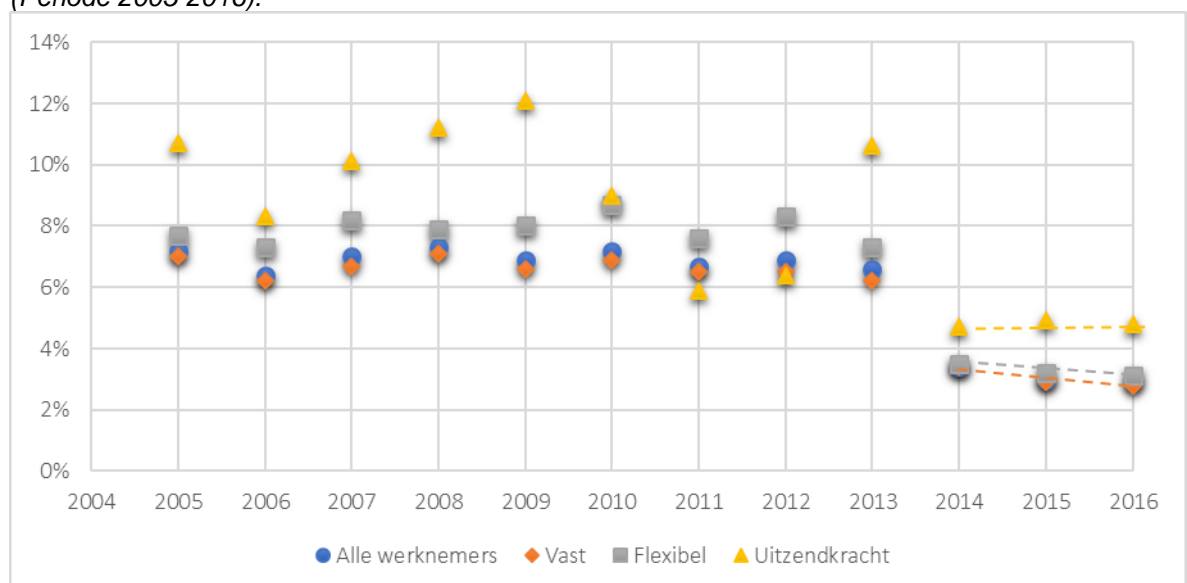
Tabel 1. Aandeel werknemers naar contracttype en sector; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2014-2016).

Dienstverband	Totaal	Sector				
		Ambachten	Handel en horeca	Diensten	Onderwijs en bestuur	Gezondheidszorg
Vast	75,1%	78,3%	61,0% ▼	74,5%	85,3% ▲	81,2%
Flexibel	21,5%	15,0% ▼	37,3% ▲	21,4%	11,8% ▼	18,0%
Uitzendkracht	3,4%	6,7% ▲	1,7%	4,0%	2,9%	0,8%
N	123.766	28.508	26.804	29.915	17.588	20.951

3.2 Trends 2005-2016

Figuur 1 laat de trend in het percentage arbeidsongevallen in de periode 2005-2016 zien. Voor de periode 2014-2016 zijn tevens de trendlijnen weergegeven.

Figuur 1. Trends in arbeidsongevallen voor uitzendkrachten en overige werknemers. (Periode 2005-2016).



In de figuur valt op dat het percentage arbeidsongevallen bij werknemers met een vast of flexibel contract in de periode 2014-2016 daalde terwijl dat bij de uitzendkrachten niet het geval was. Waar 3,4% van de werknemers met een vast contract in 2014 te maken had met een arbeidsongeval is dit in 2016 nog 2,8% (-0,6%). Hetzelfde geldt voor personen met een flexibel contract: 3,5% in 2014 versus 3,1% in 2016. In tegenstelling tot deze dalingen zien we dat het percentage arbeidsongevallen onder uitzendkrachten tussen 2014 en 2015 met 0,2% (4,7% versus 4,9%) is gestegen maar dat dit percentage tussen 2015 en 2016 met 0,1% is gedaald. Met andere woorden, het percentage arbeidsongevallen onder uitzendkrachten was tussen 2014 en 2016 vrij stabiel.

3.3 Resultaten 2014-2016

Tabel 1 geeft, na gegevens over het analysebestand, het percentage ongevallen voor alle werknemers en uitgesplitst naar contracttype. Daarbij wordt steeds gekeken of deze personen met verschillende contracttypen van het gemiddelde percentage van alle werknemers afwijken.

De tabel laat zien dat het percentage arbeidsongevallen van uitzendkrachten in de periode 2014-2016 4,8% is. Hoger dan bij werknemers met een vast contract (3,0%) of flexibel contract (3,3%). Het verschil is significant. Het beeld dat de uitzendkrachten vaker te maken hebben met arbeidsongevallen is in alle subgroepen zichtbaar. Over het algemeen zijn dit ook significante verschillen. Zo is het aandeel arbeidsongevallen onder uitzendkrachten in de sector gezondheidszorg (7,1%) significant hoger dan het aandeel arbeidsongevallen onder alle werknemers (3,9%) in deze sector. De verschillen worden ook voor opleidingsniveau en leeftijd en voor de verschillende werkkenmerken gevonden. Het percentage werknemers met een arbeidsongeval is – net als bij andere werknemers- het hoogste onder uitzendkrachten die gevaarlijk werk doen. Bijna 11% van deze groep heeft te maken gehad met een arbeidsongeval. Bij werknemers met een vast contract gold dit voor iets meer dan 8%.

Tabel 2. Percentage arbeidsongevallen naar type dienstverband; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2014-2016).

	Alle werknemers	Type dienstverband		
		Vast	Flexibel	Uitzendkracht
Gegevens over het analysebestand				
N:	122.806	92.397	26.230	4.179
%:	100,0%	75,1%	21,5%	3,4%
Totaal arbeidsongevallen	3,1%	3,0% ▼	3,3%	4,8% ▲
Sector				
Ambachten	4,0%	4,0%	3,3% ▼	5,9% ▲
Handel en Horeca	3,6%	3,4% ▼	4,0% ▲	5,6% ▲
Diensten	1,9%	1,6% ▼	2,7% ▲	3,5% ▲
Onderwijs en Bestuur	2,1%	2,3% ▲	0,8% ▼	2,2%
Gezondheidszorg	3,9%	3,9%	3,7%	7,1% ▲
Bedrijfs grootte				

	Alle werknemers	Type dienstverband		
		Vast	Flexibel	Uitzendkracht
Klein of middel (tot 100 werknemers)	3,4%	3,3% ▼	3,5%	5,3% ▲
Groot (100 werknemers of meer)	2,8%	2,7% ▼	2,8%	4,4% ▲
Leeftijd				
15-24 jaar	4,1%	4,4%	3,8% ▼	6,6% ▲
25-54 jaar	3,0%	3,0% ▼	3,1%	4,5% ▲
55 jaar en ouder	2,7%	2,8%	2,1% ▼	3,3%
Geslacht				
Vrouw	2,7%	2,6% ▼	2,9%	3,6% ▲
Man	3,5%	3,4% ▼	3,6%	5,5% ▲
Etniciteit				
Autochtoon	3,1%	3,0% ▼	3,2%	5,2% ▲
Allochtoon	3,2%	3,1%	3,4%	4,0%
Opleiding				
Laag (≤VMBO)	3,9%	4,1% ▲	3,3% ▼	6,1% ▲
Midden-Hoog (HAVO-WO)	2,9%	2,7% ▼	3,3% ▲	4,3% ▲
Aantal uren werk				
Kleine parttime baan (tot 24 uur)	2,9%	2,5% ▼	3,4% ▲	4,6% ▲
Grote parttime baan of fulltime baan (24 uur of meer)	3,2%	3,2%	3,1%	4,8% ▲
Atypische werktijden				
Ploeg, avond of weekend	3,7%	3,6% ▼	3,7%	5,6% ▲
Alleen reguliere werkuren	1,9%	1,8% ▼	1,9%	3,3% ▲
Blootstelling aan fysieke risico's				
Lage blootstelling	1,2%	1,2%	1,4% ▲	1,8% ▲
Hoge blootstelling	5,7%	5,9% ▲	5,1% ▼	7,4% ▲
Blootstelling aan psychosociale risico's				
Lage blootstelling	1,8%	1,7% ▼	2,0% ▲	3,6% ▲
Hoge blootstelling	5,4%	5,4%	5,4%	6,5% ▲
Blootstelling aan gevaarlijk werk				
Gevaarlijk werk	8,8%	8,6% ▼	9,2%	10,8% ▲
Geen gevaarlijk werk	1,5%	1,4% ▼	1,6%	2,2% ▲

Tabel 2 geeft, na gegevens over het analysebestand, een overzicht van de oorzaken en gevolgen van arbeidsongevallen voor alle werknemers en uitgesplitst naar contracttype. Daarbij wordt steeds gekeken of deze personen met verschillende contracttypen van het gemiddelde percentage van alle werknemers afwijken.

Ergens aan snijden is – net als bij overige werknemers- de meest voorkomende oorzaak voor een arbeidsongeval onder uitzendkrachten. Opvallend is dat uitzendkrachten duidelijk vaker te maken hebben met ongevallen voortkomend uit contact met voorwerpen. Bekenningen vormen een opvallende uitschieter. Onder uitzendkrachten is dit de oorzaak van 12,1% van de ongevallen, in groep ‘alle werknemers’ is dit gemiddeld 5,8%. Arbeidsongevallen die worden veroorzaakt door het gedrag van personen, zoals bedreigingen, bijten of schoppen zijn bij uitzendkrachten juist niet vaak de oorzaak van een ongeval. Nog geen 3% van de ongevallen onder uitzendkrachten wordt hierdoor veroorzaakt ten opzichte van 10% gemiddeld. Ongevallen kunnen zowel voor fysiek als geestelijk letsel zorgen. Fysieke letsels zijn bijvoorbeeld wonden en breuken, maar ook vergiftigingen, gehoorschade of bevrozing. Geestelijke schade kan een direct trauma naar aanleiding van het meemaken van een traumatische gebeurtenis zijn, maar kan ook gaan over (latere) psychische klachten zoals een post traumatisch stress syndroom (PTSS)⁴. Ongevallen zorgen gemiddeld in 69% van de gevallen voor fysiek letsel. Uitzendkrachten (76%) hebben vaker te maken met fysiek letsel dan vaste werknemers (66%). Uitzendkrachten lopen minder vaak dan gemiddeld geestelijk letsel op als gevolg van arbeidsongevallen. Er lijken geen grote verschillen te zijn in de ernst van de ongevallen tussen uitzendkrachten en overige werknemers in termen van verzuim of het oplopen van blijvend letsel.

Tabel 3. Oorzaak en gevolgen van arbeidsongevallen in Nederland; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2014-2016).

	Alle werknemers	Vast	Type dienstverband	
			Flexibel	Uitzendkracht
Gegevens over het analysebestand				
N:	3.839	2.772	866	201
%:	100%	72,2%	22,6%	5,2%
Belangrijkste oorzaak van het ongeval*				
Ergens aan gesneden	19,7%	18,0% ▼	24,9% ▲	21,1%
Door een voorwerp geraakt	9,6%	9,0%	10,5%	14,3%
Een beknelling	5,8%	5,3%	6,0%	12,1% ▲
Val van hoogte (trap, ladder, stijger, e.d.)	4,7%	4,1% ▼	6,5% ▲	5,1%
Uitglippen, struikelen of andere val	14,7%	15,9% ▲	11,7% ▼	11,0%
Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt	10,4%	11,2% ▲	9,4%	2,6% ▼
Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai	5,8%	4,3% ▼	9,8% ▲	9,6%
Anders	29,3%	32,2% ▲	21,3% ▼	24,2%

⁴ In de definitie van een arbeidsongeval (artikel 1, derde lid, onderdeel i, van de Arbeidsomstandighedenwet) wordt over een arbeidsongeval gesproken als een voorval dat vrijwel onmiddellijk gezondheidsschade oplevert. Voor fysiek letsel is dat vaak duidelijk, voor geestelijk letsel niet altijd. Er kan daarom worden beargumenteerd dat een voorval dat later leidt tot psychische klachten geen arbeidsongeval is. In de NEA kan dit onderscheid echter niet worden gemaakt.

	Alle werknemers	Vast	Type dienstverband	
			Flexibel	Uitzendkracht
Verzuim				
Ongeval met verzuim	47,6%	50,4% ▲	39,3% ▼	44,3%
Ongeval zonder verzuim	52,4%	49,6% ▼	60,7% ▲	55,7%
Verzuimduur a.g.v. ongeval				
Kort verzuim (tot 1 week)	73,6%	70,8% ▼	81,8% ▲	78,7%
Lang verzuim (1 week of langer)	26,4%	29,2% ▲	18,2% ▼	21,3%
Behandeld voor letsel				
Niet behandeld	35,6%	33,9% ▼	39,5% ▲	42,2%
Behandeld	64,4%	66,1% ▲	60,5% ▼	57,8%
Soort letsel				
Lichamelijk	69,1%	66,3% ▼	76,8% ▲	76,1% ▲
Geestelijk	15,1%	17,1% ▲	10,3% ▼	7,3% ▼
Onderscheid niet te maken	15,8%	16,7% ▲	12,9% ▼	16,6%
Blijvend letsel				
Blijvend	9,1%	9,5%	8,2%	7,5%
Niet blijvend	71,3%	69,9% ▼	75,5% ▲	73,7%
Onbekend	19,5%	20,6% ▲	16,2% ▼	18,7%

* NEA 2014 en 2015.

4 Verklaring en interpretatie

De voorgaande paragrafen laten zien dat uitzendkrachten in de periode 2014-2016 vaker dan gemiddeld te maken hadden met een arbeidsongeval. Het percentage arbeidsongevallen onder uitzendkrachten was in deze periode stabiel, terwijl het bij overige contracttypes (zowel vast als flexibel) daalde.

Uitzendkrachten hebben in alle situaties een hoger risico op arbeidsongevallen. Het verhoogde risico wordt onafhankelijk van persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding) of werkkenmerken (contracttype, arbeidsrisico's) gevonden. Al is de mate waarmee het risico verhoogd is soms wel verschillend voor de diverse groepen. Wel lijken uitzendkrachten te maken te hebben met andere types ongevallen. Zij hebben vaker te maken met ongevallen die verband houden met voorwerpen zoals beknellingen, en minder vaak met ongevallen die te maken hebben met personen zoals bedreigingen.

Het hoge aandeel arbeidsongevallen van uitzendkrachten ten opzichte van werknemers met overige contracttypes is in vrijwel alle sectoren zichtbaar. Alleen in de dienstensector is het aandeel arbeidsongevallen niet significant afwijkend van het gemiddelde. Het hoogste ongevalspercentage onder uitzendkrachten wordt gevonden in de sector gezondheidszorg (7,1%), gevolgd door de ambachten (5,9%) en de handel en horeca (5,6%). Bovenstaande roept de vraag op of uitzendkrachten en werknemers met verschillende contracttypes in de verschillende sectoren wel het zelfde werk doen en of dat samenhangt met hun ongevalsrisico. Ook is belangrijk om te kijken of er voor uitzendkrachten even veel aandacht is voor veilig en gezond werken als bij werknemers met andere contracttypes.

4.1 Verschillen in type beroep

Tabel 4 laat zien dat werknemers met verschillende contracttypes lang niet altijd het zelfde soort werk doen. Zowel in de ambachten als in de handel en horeca als in de dienstensector hebben uitzendkrachten vaker een uitvoerend – blue collar - beroep en werknemers met een vast contract vaker een administratief – white collar - beroep. Ook in het onderwijs wordt een verschil in type beroep tussen uitzendkrachten en overige werknemers gevonden. Aangezien verschillende beroepen met verschillende blootstelling te maken hebben kan dit gevolgen hebben voor de het risico op arbeidsongevallen.

Tabel 5 laat daarom de percentages ongevallen naar sector, contracttype en type beroep zien. Zichtbaar is dat het ongevalsrisico voor uitzendkrachten in vrijwel alle sector-contracttype combinaties hoger is voor uitzendkrachten dan voor werknemers met overige contractsoorten.

Tabel 4 Type beroep naar sector en contractvorm (periode 2014-2016); Toetsing van verschillen tussen contracttypen

Sector	Type beroep	Type contract		
		Vast	Flexibel	Uitzendkracht
Ambachten	Blue collar	50,9%	52,0%	67,1%▲
	White collar	30,5%▲	21,4%	14,7%▼
	Contactueel	18,6%	26,6%▲	18,2%
Handel en horeca	Blue collar	22,8%▲	11,8%▼	30,7%▲
	White collar	19,9%▲	6,3%▼	10,4%
	Contactueel	57,3%▲	81,9%▲	58,9%
Diensten	Blue collar	9,2%▼	15,7%	29,8%▲
	White collar	54,3%▲	34,9%▼	25,7%▼
	Contactueel	36,5%▼	49,5%▲	44,5%
Onderwijs en bestuur	Blue collar	3,2%	3,8%	7,2%▲
	White collar	33,9%	23,1%▼	38,6%
	Contactueel	62,9%	73,1%▲	54,2%▼
Gezondheidszorg	Blue collar	1,2%	2,1%	2,2%
	White collar	12,8%	8,3%	12,3%
	Contactueel	86,0%	89,6%	85,6%

Tabel 5 Percentage ongevallen naar sector, contracttype en type beroep; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2014-2016)

Sector	Type beroep	Alle werknemers	Type contract		
			Vast	Flexibel	Uitzendkracht
Ambachten	Blue collar	5,4%	5,5%	4,0%▼	6,8%▲
	White collar	1,7%	1,7%	1,4%	2,6%
	Contactueel	4,0%	3,9%	3,9%	5,8%
Handel en horeca	Blue collar	5,4%	5,1%	6,6%	5,6%
	White collar	1,2%	1,2%	1,4%	#
	Contactueel	3,8%	3,5%	4,0%	6,4%▲
Diensten	Blue collar	4,5%	4,6%	3,9%	5,9%
	White collar	0,9%	0,8%▼	1,3%	2,7%▲
	Contactueel	2,2%	1,8%▼	3,2%▲	2,9%
Onderwijs en bestuur	Blue collar	3,8%	4,1%	#	#
	White collar	1,0%	1,0%	0,5%	2,2%
	Contactueel	2,7%	3,0%▲	0,9%▼	2,1%
Gezondheidszorg	Blue collar	2,9%	3,3%	#	#
	White collar	0,8%	0,8%	0,6%	#
	Contactueel	4,4%	4,5%	4,0%	8,5%▲

te klein aantal waarnemingen om uitspraken over te kunnen doen.

4.2 Verschillen in getroffen maatregelen en veiligheidsklimaat

Ten aanzien van de getroffen maatregelen en het veiligheidsklimaat valt op dat uitzendkrachten vaker dan werknemers met een vast of flexibel contract aangeven dat het nodig is dat er (aanvullende) maatregelen worden getroffen ten aanzien van veiligheid en bedrijfsongevallen. Uitzondering is de sector onderwijs en bestuur waar uitzendkrachten juist minder vaak (aanvullende) maatregelen wensen. Ook voor de fysieke arbo-risico's lichamelijk zwaar werk, langdurig beeldschermwerk, geluid, gevaarlijke stoffen en blootstelling aan bacteriën maatregelen (zie bijlage B) geven uitzendkrachten vaker aan dat (aanvullende) maatregelen nodig zijn.

Ten aanzien van de psychosociale blootstelling (emotionele belasting, werkdruk, agressie en geweld) wordt een gemengd beeld gevonden. Uitzendkrachten willen vaker (aanvullende) maatregelen tegen ongewenst gedrag door collega's, maar minder vaak (aanvullende) maatregelen tegen werkdruk. Voor de overige arbo-risico's worden geen verschillen gevonden.

Tabel 6 Gewenste maatregelen ten aanzien van veiligheid en bedrijfsongevallen naar contracttype; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2014-2016)

	Totaal	Type contract		
		Vast	Flexibel	Uitzendkracht
Totaal	15,9%	15,5% ▼	16,7% ▲	20,2% ▲
Ambachten	17,8%	17,4% ▼	18,0%	21,8% ▲
Handel en Horeca	17,8%	17,7%	17,8%	23,1% ▲
Diensten	15,5%	14,4% ▼	18,5% ▲	18,8% ▲
Onderwijs en Bestuur	13,4%	13,9% ▲	10,5% ▼	4,6% ▼
Gezondheidszorg	12,2%	12,0%	12,7%	18,9%

Weergegeven wordt het percentage werknemers dat zegt dat het arbeidsrisico speelt en dat (aanvullende) maatregelen getroffen moeten worden.

Een tweede relevant aspect is het veiligheidsklimaat. Een voor de hand liggende gedachte is dat uitzendkrachten minder goed op de hoogte worden gebracht van gangbare regels in een bedrijf en ook door collega's minder worden betrokken. Tabel 7 laat duidelijk zien dat uitzendkrachten inderdaad minder vaak weten bij wie zij moeten zijn met vragen over veilig en gezond werken. Dit lijkt echter geen groot effect te hebben op het veiligheidsklimaat. Uitzendkrachten ervaren dit niet beter of slechter dan overige werknemers. Dit geldt ook voor de diverse deelaspecten, met uitzondering van het aanspreken van collega's (bijlage B). Uitzendkrachten spreken hun collega's minder vaak aan op onveilig gedrag dan werknemers met een vast contract. Opvallend is dat de sector ambachten een ander beeld laat zien. Hier wordt het veiligheidsklimaat door uitzendkrachten als minder gunstig ervaren. Dit komt met name door de informatievoorziening en het aanspreekgedrag binnen deze sector.

Al met al lijkt een ongunstig veiligheidsklimaat over het algemeen geen duidelijke verklaring te geven voor het hoge ongevalsrisico, verbetering op deelaspecten of in sectoren zou echter wel een positieve invloed kunnen hebben.

Tabel 7 Bekendheid met aanspreekpunt en Veiligheidsklimaat naar contracttype; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2015)

	Type contract			
	Totaal	Vast	Flexibel	Uitzendkracht
Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk (% ja)				
Totaal	74,7%	77,0% ▲	67,1% ▼	70,5% ▼
Ambachten	82,5%	84,5% ▲	74,1% ▼	77,7% ▼
Handel en Horeca	71,0%	74,0% ▲	66,1% ▼	71,2%
Diensten	69,8%	72,2% ▲	63,1% ▼	61,8% ▼
Onderwijs en Bestuur	70,6%	72,5% ▲	57,8% ▼	66,0%
Gezondheidszorg	79,0%	80,5% ▲	73,2% ▼	64,2% ▼
Veiligheidsklimaat (% zeer goed)				
Totaal	60,4%	60,6%	59,6%	60,3%
Ambachten	71,1%	72,0% ▲	68,1% ▼	66,8% ▼
Handel en Horeca	61,8%	61,6%	62,2%	60,6%
Diensten	53,7%	53,7%	53,4%	54,7%
Onderwijs en Bestuur	46,4%	46,5%	44,5%	51,7%
Gezondheidszorg	65,0%	65,8% ▲	61,8% ▼	53,8%

4.3 Concluderend

Het percentage arbeidsongevallen onder uitzendkrachten is de afgelopen jaren stabiel. Risico sectoren zijn de gezondheidszorg en de ambachten waarbij in de eerste sector relatief weinig en in de tweede sector relatief veel uitzendkrachten werkzaam zijn.

Het risico op een arbeidsongeval is het grootste voor mannelijke, jongere en laag opgeleide uitzendkrachten. Dit zijn ook risicogroepen bij andere contracttypes. Ook voor risicofactoren in het werk geldt dat zowel fysiek zwaar, psychosociaal zwaar of gevaar een risico vormt voor het krijgen van een arbeidsongeval. Ook dit geldt zowel voor uitzendkrachten als voor werknemers met een andere contractvorm, maar het risico is voor uitzendkrachten hoger dan voor niet uitzendkrachten.

Uitzendkrachten rapporteren andersoortige ongevallen dan werknemers met een vast contract. Zij hebben duidelijk vaker te maken met ongevallen die het gevolg zijn van contact met voorwerpen en in het bijzonder beknellingen. Arbeidsongevallen die worden veroorzaakt door het gedrag van personen, zoals bedreigingen, bijten of schoppen zijn bij uitzendkrachten juist niet vaak de oorzaak van een ongeval.

Ongevallen zorgen gemiddeld in 69% van de gevallen voor fysiek letsel. Uitzendkrachten (76%) hebben vaker te maken met fysiek letsel dan vaste werknemers (66%).

Het verhoogde risico op arbeidsongevallen komt niet door verschillen in beroepen. Hoewel uitzendkrachten binnen sectoren vaak andere beroepen hebben dan vaste werknemers is het ongevalsrisico ook binnen sector-beroepsgroep combinaties hoger voor uitzendkrachten dan voor overige werknemers. Het beeld ten aanzien van de getroffen maatregelen is dubbel. Enerzijds willen uitzendkrachten meer dan gemiddeld (aanvullende) maatregelen rond veiligheid en ongevallen en diverse fysieke arbeidsrisico's. Ook weten zij minder goed bij wie zij moeten zijn voor vragen rond veilig en gezond werken. Anderzijds rapporteren zij geen verschil in veiligheidsklimaat. Wederom geldt dat er wel duidelijke verschillen binnen sectoren zijn als het gaat om de veiligheidsklimaat.

Al met al geven deze gegevens geen duidelijke verklaring voor het verhoogde ongevalsrisico, maar wel een indicatie van op welke groepen beroepen binnen de sectoren de focus zou moeten liggen als het gaat over het oplossen van de problematiek.

A Bijlage: Gebruikte NEA vragen

Dienstverband

Wat is de aard van uw dienstverband/werkkring?

- › Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)
- › Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast
- › Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
- › Uitzendkracht
- › Oproepkracht/invalkracht
- › Werkzaam via WSW (Wet Sociale Werkvoorziening)

Arbeidsongeval

Ongeval: Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? Dat wil zeggen een voorval tijdens het werk waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen?

Antwoordcategorieën: Ja | Nee

Oorzaak ongeval: Hoe ontstond het letsel?

- › Ergens aan gesneden, gestoten
- › Door een voorwerp geraakt
- › Een beknelling
- › Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)
- › Uitglijden, struikelen of andere val
- › Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt
- › Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai
- › Verkeersongeval op de openbare weg
- › Anders

Verzuim: Heeft u verzuimd ten gevolge van dit ongeval?

Antwoordcategorieën: Ongeval met verzuim | Ongeval zonder verzuim

Verzuimduur: Hoeveel volledige dagen heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval?

Antwoordcategorieën: Kort verzuim (tot 1 week) | Lang verzuim (1 week of langer)

Behandeld: Heeft u medische hulp gehad als gevolg van het ongeval?

- › Ja, op het werk
- › Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis
- › Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven
- › Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef
- › Ja, ergens anders
- › Nee, geen medische hulp gehad

Soort letsel: Wat voor soort letsel of verwonding heeft u als gevolg van dit ongeval opgelopen?

Antwoordcategorieën: Lichamelijk | Geestelijk | Ongeval gehad, maar onderscheid lichamelijk of geestelijk is niet te maken

Blijvend letsel: Is er sprake van blijvend letsel?

Antwoordcategorieën: Ja | Nee | Nog niet bekend

Kenmerken bedrijf

Bedrijfsgrootte: Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling?

- › 1 tot en met 4
- › 5 tot en met 9
- › 10 tot en met 19
- › 20 tot en met 49
- › 50 tot en met 99
- › 100 tot en met 249
- › 250 tot en met 499
- › 500 tot en met 999
- › 1000 of meer

Kenmerken werknemer

Leeftijd en etniciteit: Gegevens over leeftijd en etniciteit worden door het CBS aan het NEA bestand toegevoegd.

Geslacht: Wat is uw geslacht? (man/vrouw)

Opleiding: Hoogt behaalde opleidingsniveau

- › Laag (<=VBO)
- › Midden (HAVO-MBO)
- › Hoog (HBO-WO)

Arbeidsomstandigheden: werktijden

Omvang werkweek: Hoeveel uur werkt u gemiddeld? (uren/week)

Atypische werktijden: Werkt u in ploegendienst of wisseldienst; werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts; werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens; werkt u wel eens op zaterdag; werkt u wel eens op zondag?

Antwoordcategorieën: Ja, regelmatig | Ja, soms | Nee

Arbeidsomstandigheden: Fysiek zwaar werk

Kracht zetten: Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten?

Antwoord categorieën: Ja, regelmatig | Ja, soms | Nee

Herhalende bewegingen: Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?

Antwoordcategorieën: Ja, regelmatig | Ja, soms | Nee

Ongemakkelijke houdingen: Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?

Antwoordcategorieën: Ja, regelmatig | Ja, soms | Nee

Gevaarlijk werk: Moet u gevaarlijk werk doen?

Antwoordcategorieën: Ja, regelmatig | Ja, soms | Nee

Arbeidsomstandigheden: Psychisch zwaar werk

Taakeisen: Moet u erg snel werken; moet u heel veel werk doen; moet u extra hard werken?

Antwoordcategorieën: Nooit | Soms | Vaak | Altijd

Emotioneel zwaar werk: Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties; Is uw werk emotioneel veeleisend; Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?

Antwoordcategorieën: Nooit | Soms | Vaak | Altijd

Autonomie: Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert; Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden; Kunt u zelf uw werktempo regelen; Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen; Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

Antwoordcategorieën Ja, regelmatig (in 2007: meestal) | Ja, soms | 3 Nee

Ongewenst gedrag: Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:

- › Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers)
- › Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's
- › Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers)
- › Intimidatie door leidinggevenden of
- › Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)
- › Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?
- › Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers)

Antwoordcategorieën Nee, nooit | Ja, een enkele keer | Ja, vaak | Ja, zeer vaak

Arbo-maatregelen en Veiligheidsklimaat

Arbo maatregelen: Vindt u het nodig dat uw bedrijf of instelling (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van de volgende zaken:

- › Werkdruk, werkstress
- › Emotioneel zwaar werk
- › Langdurig beeldschermwerk
- › Lichamelijk zwaar werk
- › Geluid
- › Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)
- › Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's
- › Gevaarlijke stoffen
- › Veiligheid, bedrijfsongevallen
- › Virussen, bacteriën, schimmels

Antwoordcategorieën: Niet nodig want het speelt hier niet | Niet nodig er zijn al voldoende maatregelen | Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende | Wel nodig er zijn nog geen maatregelen getroffen.

Veiligheidsklimaat: In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken

- › Op mijn werk krijgen medewerkers informatie over hoe veilig en gezond te werken
- › Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken
- › Mijn leidinggevende(n) doet er alles aan om onveilig en ongezond werk te voorkomen
- › Ik spreek collega's er op aan als ze onveilig of/ongezond werken
- › Ik krijg het te horen wanneer ik zelf onveilig of/ongezond werk

Antwoordcategorieën: Helemaal mee eens | Mee eens | Niet mee eens, niet mee oneens | mee oneens | Helemaal mee oneens.

Aanspreekpunt veilig en gezond werken: Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk?

Antwoordcategorieën: Ja | Nee | Weet niet.

B Bijlage: Uitgebreide tabellen maatregelen en veiligheidsklimaat

Tabel B.1 Gewenste maatregelen ten aanzien van veiligheid en bedrijfsongevallen naar contracttype; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2014-2016)

	Totaal	Type contract		
		· Vast	· Flexibel	· Uitzendkracht
Werkdruk, werkstress				
Totaal	53,8%	55,9%▲	45,6%▼	45,9%▼
· Ambachten	49,3%	50,6%▲	42,9%▼	44,1%▼
· Handel en Horeca	49,3%	53,0%▲	41,5%▼	47,1%
· Diensten	51,0%	52,7%▲	43,8%▼	48,5%
· Onderwijs en Bestuur	61,6%	62,8%▲	54,6%▼	43,6%▼
· Gezondheidszorg	60,4%	61,9%▲	53,2%▼	51,5%▼
Emotioneel zwaar werk				
Totaal	31,3%	32,1%▲	27,6%▼	30,5%
· Ambachten	29,0%	29,2%	26,6%▼	31,3%
· Handel en Horeca	29,1%	31,2%▲	23,4%▼	31,0%
· Diensten	28,0%	28,1%	27,0%	29,4%
· Onderwijs en Bestuur	35,0%	35,7%▲	30,5%▼	25,3%▼
· Gezondheidszorg	34,3%	35,0%▲	30,9%▼	39,8%
Langdurig beeldschermwerk				
Totaal	37,1%	37,1%	36,5%	39,7%▲
· Ambachten	33,1%	32,8%	35,4%▲	32,5%
· Handel en Horeca	33,3%	34,6%▲	29,0%▼	34,5%
· Diensten	43,4%	43,3%	43,3%	47,8%▲
· Onderwijs en Bestuur	38,6%	38,3%	40,7%	40,2%
· Gezondheidszorg	32,5%	32,6%	31,7%	38,4%
Lichamelijk zwaar werk				
Totaal	31,3%	30,9%▼	31,3%	39,5%▲
· Ambachten	31,8%	31,1%▼	31,2%	39,6%▲
· Handel en Horeca	33,9%	34,5%	32,6%▼	42,5%▲
· Diensten	28,8%	27,1%▼	31,0%▲	38,9%▲
· Onderwijs en Bestuur	19,2%	19,5%	16,9%	18,3%
· Gezondheidszorg	34,0%	34,2%	31,9%▼	52,3%▲
Geluid				
Totaal	24,4%	24,4%	22,4%▼	30,4%▲

	Totaal	Type contract		
		· Vast	· Flexibel	· Uitzendkracht
· Ambachten	23,0%	22,6% ▼	21,5%	29,8% ▲
· Handel en Horeca	21,5%	21,1%	21,9%	28,4% ▲
· Diensten	27,9%	27,8%	26,5%	34,1% ▲
· Onderwijs en Bestuur	29,5%	29,9% ▲	25,4% ▼	29,0%
· Gezondheidszorg	22,2%	23,3% ▲	16,0% ▼	15,9%
Intimidatie, agressie of geweld door (extern)				
Totaal	19,7%	19,7%	19,2%	21,2%
· Ambachten	15,0%	14,3% ▼	16,0%	21,3% ▲
· Handel en Horeca	18,4%	18,5%	18,2%	17,4%
· Diensten	17,2%	15,7% ▼	21,0% ▲	22,3% ▲
· Onderwijs en Bestuur	22,1%	22,8% ▲	16,5% ▼	18,2%
· Gezondheidszorg	22,9%	23,1%	21,9%	28,2%
Intimidatie, agressie of geweld door (intern)				
Totaal	20,2%	20,1%	20,1%	24,2% ▲
· Ambachten	21,4%	21,1%	21,4%	25,6% ▲
· Handel en Horeca	21,3%	21,8%	20,3%	22,8%
· Diensten	22,1%	21,3% ▼	24,5% ▲	25,8%
· Onderwijs en Bestuur	20,5%	21,0% ▲	16,7% ▼	16,8%
· Gezondheidszorg	16,1%	16,2%	16,1%	17,1%
Gevaarlijke stoffen				
Totaal	14,2%	13,5% ▼	16,1% ▲	21,6% ▲
· Ambachten	17,0%	16,5% ▼	18,0%	22,7% ▲
· Handel en Horeca	14,0%	13,3% ▼	15,9% ▲	15,0%
· Diensten	15,8%	14,1% ▼	19,2% ▲	24,3% ▲
· Onderwijs en Bestuur	13,3%	13,6%	11,0%	11,3%
· Gezondheidszorg	8,1%	7,3% ▼	11,9% ▲	9,4%
Veiligheid, bedrijfsongevallen				
Totaal	15,9%	15,5% ▼	16,7% ▲	20,2% ▲
· Ambachten	17,8%	17,4% ▼	18,0%	21,8% ▲
· Handel en Horeca	17,8%	17,7%	17,8%	23,1% ▲
· Diensten	15,5%	14,4% ▼	18,5% ▲	18,8% ▲
· Onderwijs en Bestuur	13,4%	13,9% ▲	10,5% ▼	4,6% ▼
· Gezondheidszorg	12,2%	12,0%	12,7%	18,9%
Virussen, bacteriën, schimmels				
Totaal	19,9%	19,7% ▼	20,0%	25,3% ▲

	Totaal	Type contract		
		· Vast	· Flexibel	· Uitzendkracht
· Ambachten	18,8%	18,5%	18,8%	22,1%▲
· Handel en Horeca	19,4%	18,7%▼	20,1%	28,5%▲
· Diensten	23,9%	23,8%	23,3%	28,7%▲
· Onderwijs en Bestuur	26,4%	27,5%▲	16,8%▼	27,9%
· Gezondheidszorg	16,6%	15,9%▼	19,3%▲	28,4%▲

Weergegeven wordt het percentage werknemers dat zegt dat het arbeidsrisico speelt en dat (aanvullende) maatregelen getroffen moeten worden.

Tabel B.2 *Deelaspecten van Veiligheidsklimaat naar contracttype. Percentage werknemers dat het (helemaal) eens is met de stellingen; Toetsing van verschillen tussen contracttypen (periode 2015)*

	Totaal	Type contract		
		· Vast	· Flexibel geen UZK	· Uitzendkracht
Op mijn werk krijgen medewerkers informatie over hoe veilig en gezond te werken				
Totaal	65,6%	66,4% ▲	62,4% ▼	67,0%
· Ambachten	76,0%	77,1% ▲	71,7% ▼	72,8% ▼
· Handel en Horeca	62,4%	62,7%	61,9%	59,8%
· Diensten	59,7%	60,3% ▲	56,8% ▼	62,8%
· Onderwijs en Bestuur	55,0%	55,2%	51,5% ▼	63,5% ▲
· Gezondheidszorg	72,6%	73,6% ▲	68,6% ▼	60,6% ▼
Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken				
Totaal	63,0%	62,4% ▼	64,9% ▲	63,5%
· Ambachten	69,8%	70,1%	69,7%	66,9%
· Handel en Horeca	65,5%	64,0% ▼	68,2% ▲	61,3%
· Diensten	60,6%	60,3%	61,7%	60,1%
· Onderwijs en Bestuur	52,2%	51,7% ▼	52,9%	65,1% ▲
· Gezondheidszorg	63,0%	63,2%	62,5%	52,1%
Mijn leidinggevende(n) doet er alles aan om onveilig en ongezond werk te voorkomen				
Totaal	57,5%	56,7% ▼	59,7% ▲	59,6%
· Ambachten	65,6%	65,6%	65,5%	64,5%
· Handel en Horeca	61,0%	60,0% ▼	63,0% ▲	56,3%
· Diensten	52,8%	52,1% ▼	54,9% ▲	55,5%
· Onderwijs en Bestuur	46,2%	45,6% ▼	47,2%	58,4% ▲
· Gezondheidszorg	57,9%	57,7%	59,5%	46,3%
Ik spreek collega's er op aan als ze onveilig of/ongezond werken				
Totaal	66,5%	67,9% ▲	62,4% ▼	63,1% ▼
· Ambachten	76,1%	77,4% ▲	71,0% ▼	71,7% ▼
· Handel en Horeca	68,5%	71,5% ▲	63,6% ▼	59,6% ▼
· Diensten	58,9%	59,4%	57,1%	57,9%
· Onderwijs en Bestuur	53,4%	54,5% ▲	46,9% ▼	46,3%
· Gezondheidszorg	73,0%	74,4% ▲	66,9% ▼	63,4%
Ik krijg het te horen wanneer ik zelf onveilig of/ongezond werk]				
Totaal	59,0%	58,6% ▼	60,3% ▲	59,2%

	Totaal	Type contract		
		· Vast	· Flexibel geen UZK	· Uitzendkracht
· Ambachten	70,0%	70,2%	69,6%	68,2%
· Handel en Horeca	62,0%	61,2%	63,5% ▲	58,4%
· Diensten	51,0%	49,9% ▼	54,4% ▲	52,8%
· Onderwijs en Bestuur	44,2%	44,9% ▲	39,6% ▼	43,6%
· Gezondheidszorg	63,9%	64,3%	62,5%	51,5% ▼