



# Duurzaam werken in de Agrarische en Groene Sector

december 2017

## **Auteurs**

Tanja de Jong  
Peter Tamsma  
Ad de Rooij  
Marlies Kamps  
Math Creemers

Stigas  
Stationsweg 1  
3445 AA Woerden  
Telefoon (085) 044 07 00  
e-mail: [info@stigas.nl](mailto:info@stigas.nl)

## **Disclaimer**

Bij de samenstelling van deze publicatie is de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht genomen. Stigas aanvaardt echter geen verantwoordelijkheid voor eventuele, in deze uitgave voorkomende, onjuistheden of onvolkomenheden. Overname van tekst of gedeelten van tekst is toegestaan, mits met bronvermelding. Indien tekst gebruikt wordt voor commerciële doelstellingen dient altijd vooraf schriftelijke toestemming verkregen te zijn.

## Inhoud

|  |    |
|--|----|
| 1. Inleiding .....   | 2  |
| 2. De sector: trends en ontwikkelingen .....                             | 4  |
| 2.1 Omvang en samenstelling van de sector .....                          | 4  |
| 2.2 Trends en ontwikkelingen .....                                       | 5  |
| 3. Gezond en veilig .....  | 9  |
| 3.1 Risico's in het werk .....   | 9  |
| 3.2 Gezondheidsklachten .....  | 15 |
| 3.3 Werkvermogen .....   | 19 |
| 3.4 Veilig werken .....  | 22 |
| 3.5 Beroepsziekten .....   | 27 |
| 3.6 Verzuim .....  | 29 |
| 3.7 Arbeidsongeschiktheid .....  | 34 |
| 4. Vitaal en betrokken .....   | 36 |
| 4.1 Vitaliteit .....   | 36 |
| 4.2 Betrokken .....  | 39 |
| 5. Altijd in ontwikkeling – loopbaan .....                               | 41 |
| 6. Maatregelen en ondersteuning .....                                    | 44 |
| 6.1 Wettelijke verplichtingen .....                                      | 44 |
| 6.2 Beheersing van specifieke risico's en behoefte aan maatregelen ..... | 46 |
| 7. Uitdagingen .....   | 48 |
| 7.1 Gezond en veilig .....   | 48 |
| 7.2 Vitaal en betrokken .....  | 50 |
| 7.3 Altijd in ontwikkeling .....   | 51 |
| 7.4 Prioriteiten voor de toekomst .....                                  | 51 |
| Bronnen .....  | 53 |
| Bijlage 1: Beschrijving van gebruikte databronnen .....                  | 55 |
| Bijlage 2: Tabellen .....  | 58 |

# 1. Inleiding

In deze rapportage geven we een actueel beeld van hoe de agrarische en groene sector er voor staat als het gaat om gezond, veilig en duurzaam werken. Gezien de noodzaak om langer door te werken is het een belangrijke vraag hoe dat op een gezonde en productieve wijze kan, nu en in de toekomst. Met deze rapportage geven we input voor beleid om de duurzame inzetbaarheid in de sectoren verder te bevorderen. Voor ondernemers, werkgevers- en werknemersorganisaties, en andere geïnteresseerden.

Stigas speelt een centrale rol binnen de agrarische en groene sector als hét kenniscentrum op het gebied van duurzame inzetbaarheid, uitvoerder van preventie adviesdiensten en regisseur van verzuimpreventie. In opdracht van sociale partners<sup>1</sup> en gericht op werkgevers, werknemers en zelfstandigen. Vanuit deze rol monitort Stigas de ontwikkelingen rondom veilig, gezond en duurzaam werken. Stigas doet dit onder andere op basis van gegevens uit Preventief Medische Onderzoeken (PMO), de Vitaliteitsscan werknemers, verzuimgegevens, registratie van beroepsziekten en ongevallen. Vanaf 2018 zal Stigas ook beschikken over de gegevens vanuit de sectorspecifieke RI&E-instrumenten die worden ingevuld. Dit geeft inzicht in de risico's en genomen maatregelen en acties. Stigas staat midden in de praktijk, en heeft daardoor veel kennis van de uitdagingen waar bedrijven en hun medewerkers voor staan. Als kennismakelaar tussen onderzoek en praktijk anticipeert Stigas op ontwikkelingen rond preventie, verzuim, re-integratie en vraagstukken rondom langer doorwerken.

## Duurzame Inzetbaarheid

De pensioenleeftijd schuift op naar 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. De financiële risico's van arbeidsongeschiktheid liggen op de schouders van werkgevers en werknemers. En de huidige tijd vraagt meer dan ooit bedrijven en werknemers die zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden. Hoe zorgen bedrijven ervoor dat medewerkers dit aankunnen? Door te werken aan een vitaal bedrijf met inzetbare medewerkers!



Duurzame inzetbaarheid is:

- Veilig en gezond: gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, inhoud van het werk en onderlinge verhoudingen.
- Vitaal en betrokken: actief werken aan eigen vitaliteit, de betrokkenheid en motivatie op orde.
- Altijd in ontwikkeling: kennis, competenties en vaardigheden op peil en actief nadenken over de toekomst.

<sup>1</sup> LTO Nederland, CUMELA Nederland, Branchevereniging VHG, FNV en CNV Vakmensen

### *Opzet*

In het volgende hoofdstuk zoomen we eerst in op de sector en de verschillende deelsectoren, hoe zijn deze samengesteld? en welke ontwikkelingen en uitdagingen zijn er? Vervolgens richten we ons op kerncijfers rondom gezond, veilig en duurzaam werken (hoofdstuk 2 t/m 5). In hoofdstuk 6 staan maatregelen centraal, welke maatregelen nemen bedrijven en welke behoeften zijn er? We sluiten af met uitdagingen voor de toekomst. Daar waar op grond van de beschikbare gegevens mogelijk, maken we uitsplitsingen naar deelsector (bos en natuur, glastuinbouw, hoveniers en groenvoorzieners, mechanisch loonwerk, dierhouderij en open teelten) en leeftijd. We focussen ons op de bovengenoemde zes deelsectoren omdat de gebruikte bestanden hiervoor voldoende respondenten en bedrijven bevatten. Voor de totaalscores nemen we ook de overige sectoren mee. In bijlage 1 staat een toelichting op de verschillende bronnen en de samenstelling van de populaties waarop deze betrekking hebben.

## 2. De sector: trends en ontwikkelingen

### Samengevat:

- Uitgaande van de definitie van het CBS zijn er binnen de sectoren landbouw, bosbouw en hoveniers 82.000 bedrijven waarvan meer dan de helft bestaat uit 1 persoon.
- De registratie van Colland omvat 15.416 bedrijven met personeel. Van deze bedrijven bevinden de meeste bedrijven zich in de sectoren open teelten, hoveniers en groenvoorziening en dierhouderij. De meeste werknemers zijn werkzaam in de glastuinbouw, hoveniers en groenvoorziening en het mechanisch loonwerk.
- Meer dan de helft van de bedrijven met personeel heeft 1 t/m 5 werknemers in dienst. Van de werknemers met een vast contract heeft 58% een mbo opleiding en slechts 9 procent een hbo of wo opleiding.
- Het aandeel ouderen in de sector is hoog, ouderen bevinden zich met name onder de zelfstandigen in bepaalde sectoren. Onder werknemers zien we een stijging van het aandeel werknemers ouder dan 55 jaar.
- Het aantal flexibele krachten neemt toe. Gemiddeld genomen heeft een bedrijf met personeel 37% aan ingehuurd personeel, het gaat met name om uitzendkrachten. Van de bedrijven met uitzendkrachten zet meer dan de helft uitzendkrachten in van buitenlandse afkomst.
- Het aantal zelfstandigen en voltijdbanen neemt af. Naar verhouding worden bedrijven groter met meer werknemers.
- Nieuwe technologieën hebben een impact op functies en arbeidsomstandigheden. Het werk kan meer belastend worden (bijvoorbeeld minder uitdagend, of juist cognitief belastend). De vraag naar hoger opgeleid personeel neemt toe en er ontstaan nieuwe functies.
- Verbreding van activiteiten van bedrijven, meer aandacht voor het thema duurzaamheid en dierenwelzijn, behoeften van consumenten, de politiek, wetgeving en economische ontwikkelingen hebben hun weerslag op bedrijven, de werkomstandigheden en de gevraagde kennis en competenties van ondernemers en werknemers.

### 2.1 Omvang en samenstelling van de sector

Er zijn verschillende indelingen in omloop op basis waarvan de omvang van de sector bepaald kan worden. Als we uitgaan van de indeling van het CBS<sup>2</sup> voor de landbouw, bosbouw en hoveniers (SBI-code 01/02/813) omvat de sector 82.300 bedrijven in het eerste kwartaal van 2017, waarvan 45.475 (55%) bedrijven bestaande uit één persoon en 36.825 (45%) bedrijven met meer dan één persoon<sup>3</sup> (CBS, 2017).

Daarnaast heeft het CBS ook de landbouwtelling, welke inzicht geeft in het aantal arbeidskrachten. Deze telling omvat geen bosbouw. Volgens deze telling zijn er ruim 172.000 arbeidskrachten (inclusief zelfstandigen), omgerekend naar fulltime banen gaat het om ruim 123.000 fte. De meeste werkgelegenheid in de sector landbouw (exclusief hoveniers) bevindt zich in de melkveehouderij, glastuinbouw en akkerbouw (UWV, 2017<sup>1</sup>). Deze drie deelsectoren omvatten tezamen ruim 50% van alle fte's. In de glastuinbouw (met 85%) en in de bloembollenteelt (met 70%) is het aandeel van betaalde arbeidskrachten het grootst. In de veehouderij en akkerbouw worden bij de meerderheid van de bedrijven gezinsleden ingezet (Agrimatie, 2016; UWV, 2017<sup>1</sup>).

Een andere belangrijke bron is de registratie van Colland Arbeidsmarkt. Werkgevers dragen voor hun werknemers premie af aan Colland Arbeidsmarkt. Stigas verleent, medegefinancierd vanuit dit fonds, dienstverlening aan deze afdragende bedrijven. In bijlage 2 staat een overzicht van de 15.416 bedrijven met personeel uitgesplitst over 14 deelsectoren. Tezamen hebben zij 115.907 werknemers in dienst. De meeste bedrijven zijn te vinden in de sectoren open teelten, hoveniers en groenvoorziening en dierhouderij. De meeste werknemers zijn werkzaam in de glastuinbouw, hoveniers en groenvoorziening en mechanisch loonwerk.

Het overgrote deel van de bedrijven met personeel heeft 10 of minder werknemers (75%) (zie tabel 1), 59% heeft 1 t/m 5 werknemers in dienst. Slechts 1% van de bedrijven heeft meer dan 100 werknemers.

<sup>2</sup> De bedrijvenpopulatie in Nederland is gebaseerd op het bedrijvenregister van het CBS. Het bedrijvenregister gebruikt een combinatie van registraties van de Kamers van Koophandel (KvK), de Belastingdienst, het UWV en De Nederlandsche Bank.

<sup>3</sup> Zie voor definitie van een bedrijf en werkzame personen: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/populatie-van-actieve-bedrijven-in-nederland>

Tabel 1: Verdeling Colland bedrijven met personeel naar omvang in 2016 (Bron: Colland Arbeidsmarkt)

| Personeelsgrootte | Aantal        | %           |
|-------------------|---------------|-------------|
| 1 t/m 5           | 9.107         | 59%         |
| 6 t/m 10          | 2.454         | 16%         |
| 11 t/m 25         | 2.352         | 15%         |
| 26 t/m 50         | 950           | 6%          |
| 51 t/m 100        | 403           | 3%          |
| Meer dan 100      | 150           | 1%          |
| <b>Totaal</b>     | <b>15.416</b> | <b>100%</b> |

Van de werknemers heeft 74% een vast contract. Een laag aandeel vaste contracten is er bij de paddenstoelenteelt (49%), pluimveehouderij (64%), open teelten tuinbouw (57%) en open teelten bloembollen (56%).

In tabel 2 is de verdeling voor medewerkers met een vast contract naar opleidingsniveau weergegeven (Panteia, 2016: Arbeidsmarkt Colland over 2015). Het aandeel werknemers met alleen een lagere of middelbare schoolopleiding is relatief hoog in de pluimveehouderij (37%) en de fruitteelt (20%). Werknemers met een mbo opleiding zijn vaker werkzaam in de bedrijfsverzorging (97%) en in de hovenierssector (77%). Een relatief hoog aandeel hoger opgeleiden (hbo-plus) is te zien in de sector bos en natuur (32%) en de bloembollen groothandel (26%). Cijfers voor de gehele land en tuinbouw geven afgerond de volgende verdeling: 11% hoogopgeleiden, 50% middelbaar opgeleid en bijna 40% laagopgeleid (UWV, 2017).

Tabel 2: Verdeling opleidingsniveau werknemers met vast contract in 2015 (Bron: Panteia, 2016)

| Opleidingsniveau             | %           |
|------------------------------|-------------|
| Lagere of middelbare school  | 9%          |
| Lager beroepsonderwijs       | 23%         |
| Middelbaar beroepsonderwijs  | 58%         |
| Hoger beroepsonderwijs en WO | 9%          |
| <b>Totaal</b>                | <b>100%</b> |

## 2.2 Trends en ontwikkelingen

Stigas speelt in op relevante ontwikkelingen om haar heen. In dit kader zijn de volgende ontwikkelingen van belang.

### Vergrijzing en langer doorwerken

De Nederlandse bevolking vergrijsst. Naar verhouding komen er steeds meer mensen van 65 jaar en ouder (CBS, 2017). De prognose is dat in 2040 naar verwachting 3,9 miljoen inwoners de AOW-gerechtigde leeftijd hebben, dat is bijna 30 procent meer dan nu. Hierbij is rekening gehouden met het opschuiven van de AOW leeftijd. Gedurende de jaren 2013-2021 wordt de AOW leeftijd van 65 jaar verhoogd naar 67 jaar (CBS, 2016). Voor 2022 is de AOW-gerechtigde leeftijd vastgesteld op 67 jaar en drie maanden en vanaf het jaar 2023 is deze gekoppeld aan de levensverwachting op 65-jarige leeftijd: wanneer de levensverwachting stijgt, zal ook de AOW-gerechtigde leeftijd omhoog gaan (CBS, 2017). Verder zien we nu al dat 10% van de land- en bosbouwers na de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkt (Bijlsma e.a., 2017), onder de veetelers is dit 7%. Het gaat hier om zowel werknemers als zelfstandigen. Het landelijk gemiddelde is 2%.

Naarmate men ouder wordt, neemt het risico op een slechtere gezondheid toe. Werknemers van 45 tot 65 jaar met een minder dan goede gezondheid voldoen minder vaak aan zowel de fysieke als psychische eisen van hun werk dan werknemers met een goede gezondheid. Ook verwachten ze minder lang te kunnen doorwerken. (CBS, 2017<sup>1</sup>). Onder oudere werknemers is het verzuim hoger en worden vaker beroepsziekten vastgesteld (Douwes e.a., 2016; NCvB, 2017<sup>1</sup>).

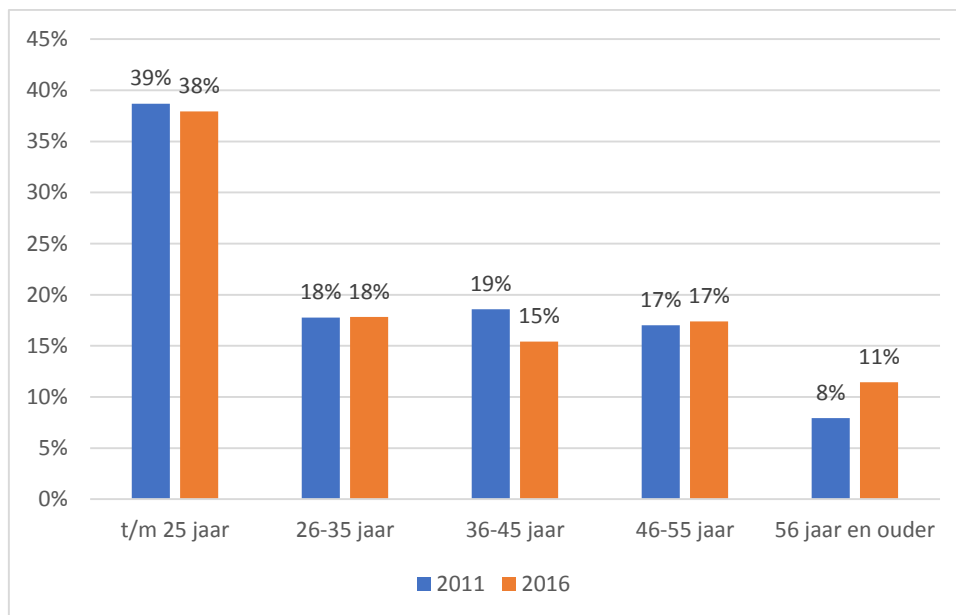
Cijfers van het CBS (2014) laten zien dat het aandeel ouderen in de sector relatief hoog is: 25% is ouder dan 55 jaar. Dit betreft met name zelfstandigen; van alle 55 plussers in de land en tuinbouw is 20% werknemer (UWV, 2017<sup>1</sup>). Cijfers over 2016 van Colland Arbeidsmarkt laten zien dat 11% van de werknemers ouder dan 55 jaar is (zie tabel 3).

Tabel 3: Leeftijdsverdeling werknemers ultimo 2016 (Colland Arbeidsmarkt)

| Leeftijd         | Aantal  | %    |
|------------------|---------|------|
| t/m 25 jaar      | 43.973  | 38%  |
| 26-35 jaar       | 20.648  | 18%  |
| 36-45 jaar       | 17.874  | 15%  |
| 46-55 jaar       | 20.141  | 17%  |
| 56 jaar en ouder | 13.271  | 11%  |
| Totaal           | 115.907 | 100% |

In figuur 1 staat de leeftijdsverdeling voor de Colland bedrijven met personeel weergegeven voor de jaren 2011 en 2016. In de leeftijdscategorie 56 jaar en ouder is duidelijk een stijging zichtbaar van het aandeel werknemers, van 8% naar 11%.

Figuur 1: Leeftijdsverdeling 2011 en 2016 (werknemers einde van het jaar) (Colland Arbeidsmarkt)



### Toename inzet flexibele krachten

Ongeveer 19% van de werkgelegenheid bestaat uit flexibele banen in de land- en tuinbouw (UWV, 2016). Hierbij gaat het vooral om seizoensarbeid. Daarnaast zet ongeveer de helft van de bedrijven uitzendkrachten in. De inzet van flexibele krachten is de afgelopen jaren gegroeid, vooral tussen 2005 en 2010, maar het aantal neemt nog steeds licht toe (UWV, 2016).

In onderstaande tabel staan een aantal kenmerken vanuit het Colland bestand weergegeven voor bedrijven met personeel (Panteia, 2016). Gemiddeld genomen heeft een bedrijf 37% aan ingehuurd personeel. Hierbij gaat het met name om uitzendkrachten. Van alle bedrijven maakt 38% gebruik van uitzendkrachten.

Tabel 4: Inhuur in de sector in 2015 (Panteia, 2016)

| Inhuur (aandeel niet op de eigen loonlijst / eigen personeel) | %          |
|---|------------|
| Uitzendkrachten   | 23%        |
| Freelancers/zzp'ers   | 6%         |
| Collegiale inleen   | 1%         |
| Pay-roll  | 3%         |
| Overig  | 4%         |
| <b>Aandeel totaal / eigen personeel</b>                       | <b>37%</b> |

Van de bedrijven die uitzendkrachten inhuren, huurt 62% uitzendkrachten in van buitenlandse afkomst, vaak uit midden of oost Europa (Panteia, 2016: Arbeidsmarkt Colland in 2015). Vooral in de paddenstoelenteelt, (glas)tuinbouw, open teelten en bloembollenhandel werken relatief veel buitenlandse krachten. Onderzoek in opdracht van de ABU/NBBU laat zien dat 19% van de flexmigranten in de tuinbouw werkt en 6% in de landbouw. Dit aandeel is afgenomen ten opzichte van 2014 (toen was het respectievelijk 21% en 9%) (ABU/NBBU, 2016).

Als de arbeidsomstandigheden van werknemers met een migratieachtergrond (en dan met name met een niet westerse achtergrond) worden vergeleken met die van werknemers met een Nederlandse achtergrond dan zijn deze ongunstiger (Chkalova e.a., 2017). Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de blootstelling aan zwaar fysiek werk, psychosociale belasting en atypische werktijden. Ook hebben zij meer behoefte aan maatregelen ten aanzien van o.a. fysiek werk, zijn zij minder goed inzetbaar (vaker een mismatch tussen kwalificaties) en ervaren zij meer ongunstige gevolgen van het werk (o.a. minder tevreden en vaker burn-outklachten). Wat positief is dat dat verschillen de laatste jaren kleiner zijn geworden.

#### **Voltijd banen en aantal zelfstandigen neemt af**

Het aantal vaste voltijd banen in de land en tuinbouw is tussen 2010 en 2015 afgenomen en ook de komende jaren wordt volgens het UWV een afname verwacht. Voor alle werknemersbanen bij elkaar wordt een stabilisatie verwacht (UWV, 2017<sup>1</sup>). Het aantal banen voor zelfstandigen zal afnemen met -1% per jaar is de schatting (UWV, 2017<sup>1</sup>). Een verklaring hiervoor is de schaalvergroting, mechanisering en technologische innovatie (UWV, 2016). Cijfers van Colland wijzen ook uit dat er gemiddeld meer werknemers per bedrijf gaan werken (Panteia, 2016).

#### **Tekorten op de arbeidsmarkt**

Er zijn verschillen tussen deelsectoren als het gaat om de vraag en het aanbod van personeel. Zo is er bij de sector hoveniers sprake van personele tekorten, door de aantrekkelijke economie (UWV, 2016). Ook zijn er indicaties dat er (in bepaalde perioden) tekorten zijn in de varkensverbetering, paddenstoelenteelt en bloembollenteelt (UWV, 2016). Daarnaast wordt het op de langere termijn een tekort verwacht voor specialisten en teamleiders teelt.

Analyses voor de bedrijven die onder Colland vallen laten zien dat het aandeel met moeilijk vervulbare vacatures toeneemt (Panteia, 2016). De meest genoemde moeilijk vervulbare vacatures betreffen allround agrarisch medewerkers in alle sectoren, bedrijfsleiders of meewerkend voormannen, vakbekwaam hoveniers, medewerkers grondverzet of grondwerkers, (kraan)machinisten, (trekker)chauffeurs, monteurs (onderhoud), calculatiemedewerkers, werkvoorbereiders en commercieel medewerkers.

#### **Nieuwe technologieën en robotisering**

De agrarische en groene sector is van oudsher sterk gemechaniseerd. De noodzaak voor de inzet van nieuwe technologieën neemt in de toekomst verder toe is de verwachting. In een White paper van de Wageningen Universiteit (WUR, 2015) wordt beschreven dat door de groeiende wereldbevolking de vraag naar voedselproductie toeneemt. Technologie, bijvoorbeeld in de vorm van robots en hightech oplossingen, kan uitkomst bieden voor deze toenemende vraag.

Voorbeelden van al gebruikte technologieën zijn de voeder- en de melkrobot. Ook helpt technologie steeds meer bij het ondersteunen van de mens bij het maken van beoordelingen. Bijvoorbeeld via zichzelf bestuurbare trekkers met behulp van GPS, autonoom bewegende veldspuiten en de inzet van drones. Verder helpen sensoren bij het plukken, sorteren en inspecteren (WUR, 2015). Door digitale technologie kunnen ondernemers steeds meer data verzamelen en gebruiken om hun bedrijfsvoering te optimaliseren.

Deze technologische ontwikkelingen hebben een impact op het werk. Robots kunnen saai, repetitief, zwaar, en vies werk overnemen. Dit schept ruimte voor meer uitdagende functies, waarvoor intelligentie, inzicht en flexibiliteit nodig zijn. Anderzijds moet men ervoor waken dat het werk dat overblijft niet monotoon en repetitief



wordt. Ook cognitief gezien kan het werk veeleisender worden of juist weinig uitdagend (De Looze & De Jong, 2016).

De verwachting is dat door de technologische ontwikkelingen de vraag naar hoogopgeleid personeel toeneemt. En daarnaast zullen er nieuwe functies ontstaan, zoals die van servicemonteur, procesoperator of robotprogrammeur en functies voor een eigen technische dienst (WUR, 2015).

### **Economische ontwikkelingen**

De totale productie in de landbouw, bosbouw en visserij bedroeg in 2016 zo'n € 11 miljard. Dat komt neer op een aandeel van 1,8% in de Nederlandse economie (UWV, 2017<sup>1</sup>). De afgelopen jaren steeg de productie en productiviteit door innovatie, schaalvergroting en mechanisering. Naar verwachting groeit de productie in de sector in 2017 met +0,8% en in 2018 met +1,0% (UWV, 2017<sup>1</sup>).

Er zijn een aantal factoren en trends die samenhangen met de economische activiteiten en positie van bedrijven (UWV, 2017<sup>1</sup>). Deze lichten we hieronder nader toe:

- **Verbreiding van activiteiten (multifunctionele landbouw):** we noemden al eerder dat er sprake is van schaalvergroting door technologische innovatie. Ondernemers boren daarnaast ook nieuwe markten aan, bijvoorbeeld een camping of bed & breakfast, recreatieve activiteiten of een winkel aan huis. Ook het aantal zorgboerderijen neemt toe, al zijn er onder invloed van ontwikkelingen in het Persoonsgebonden Budget (PGB) wel schommelingen over de jaren. Ook investeren bedrijven in wind-zonne-energie of biogas (CBS, 2017<sup>2</sup>). In de glastuinbouw is het winnen van aardwarmte een relatief nieuwe activiteit die risico's met zich meebrengt (Staatstoezicht op de mijnen, 2017)
- **Duurzaam ondernemen:** de vraag naar biologische producten neemt toe, een consequentie hiervan is ook meer aandacht voor dierenwelzijn, bijvoorbeeld door diervriendelijke stallen.
- **De bewuste consument:** de consument stelt specifieke eisen: gemak, smaakbeleving maar ook de prijs van producten, voedselveiligheid. Dit heeft gevolgen voor de typen producten die geproduceerd worden, een voorbeeld hiervan zijn de snackgroenten. Deze ontwikkeling vraagt van bedrijven dat ze innoveren, investeren in een langdurige klantrelatie en in het opbouwen van klantkennis en dienstverlening op maat.

Daarnaast zijn politieke en economische ontwikkeling van invloed op de sector:

- **Politiek en wetgeving:** er worden vanuit de politiek allerlei eisen gesteld rondom het milieu, voedselveiligheid en dierenwelzijn. Een voorbeeld is de afschaffing van het melkquotum en de consequenties hiervan voor de melkveelbedrijven. Daarnaast zijn er ook op het vlak van arbeidsomstandigheden wettelijke ontwikkelingen. Het meest recent is de wijziging van de Arbowet per 1 juli 2017. Daarnaast zit er nog een aantal wetwijzigingen in de pen, zoals de 'Toekomst van de arbeidsgelateerde zorg' en 'Aan het werk blijven met een chronisch ziekte'.
- **Productie en export:** de sector is kapitaalintensief en sterk afhankelijk van seizoensinvloeden. Ook incidenten, zoals de recente fipronil kwestie, hebben een grote impact. Producten, prijzen en inkomens fluctueren daardoor sterk. Ook internationale en politieke ontwikkelingen zijn hier van invloed op.

De bovengenoemde ontwikkelingen kunnen van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden. Zo kunnen nieuwe activiteiten nieuwe risico's met zich meebrengen waar bedrijven eerder niet mee te maken hadden. Meer aandacht voor dierenwelzijn kan een impact hebben op de risico's voor de mens. De sector is kapitaalintensief wat de nodige stress met zich mee kan brengen als het minder goed gaat en pieken in werkzaamheden bij veel vraag naar producten. Verder brengen wettelijke verplichtingen en eisen de nodige administratieve druk met zich mee en vraagt het om de ontwikkeling van de juiste kennis.

### **Meer eisen gesteld aan ondernemers en werknemers**

Er worden steeds meer eisen worden gesteld aan het agrarisch ondernemerschap (UWV, 2016). Zo zijn andere vaardigheden nodig door de introductie van nieuwe technologieën. Wet- en regelgeving en verbreding van activiteiten vragen ook om het ontwikkelen van specifieke kennis. Daarnaast zijn ook de economische ontwikkelingen van invloed op de eisen die aan werknemers worden gesteld. Ook de eerder genoemde trends en factoren kunnen leiden tot inhoudelijke ontwikkeling van veel functies en een toenemende vraag naar bredere kennis en competenties van medewerkers.

## 3. Gezond en veilig

### 3.1 Risico's in het werk

#### **Samengevat:**

- De lichamelijke belasting springt er als risico duidelijk uit. Alhoewel de risicofactoren verschillen per sector, zien we dat met name repeterende bewegingen en langdurig in dezelfde houding werken het vaakst genoemd worden. Met name werkenden in de hoveniers- en groenvoorziening sector en de glastuinbouw rapporteren een hoge lichamelijke belasting. Verder zien we dat de mate van lichamelijke belasting samenhangt met de leeftijd. Hoe hoger de leeftijd hoe minder men wordt blootgesteld aan lichamelijke belasting. Vergeleken met andere sectoren in Nederland scoort de landbouw hoog op lichamelijke belasting en het hoogst op herhalende bewegingen.
- Wat betreft omgevingsfactoren scoren met name lawaai, stof, en temperatuur (wisseling, warmte/koude) hoog onder deelnemers van het PMO. Vergeleken met andere sectoren in Nederland scoort de landbouw hoog op lawaai (werknemers) en het inademen van stof en biologische agentia (zelfstandigen). Voor de klimaatfactoren is een vergelijking niet mogelijk.
- Wat betreft de psychosociale belasting scoort de sector bos en natuur relatief ongunstig met naar verhouding hoge taakeisen en de glastuinbouw met relatief de minste mate van zelfstandigheid. Qua emotionele belasting scoort ook de bos en natuur sector hoog. Vergeleken met andere sectoren in Nederland scoort de landbouw gunstiger op emotionele belasting en ongewenst gedrag. Als het gaat om de regelmogelijkheden (bijvoorbeeld zelf de planning en volgorde van werkzaamheden bepalen) scoort de sector juist wel ongunstig vergeleken met andere sectoren in Nederland.
- 83% ervaart vaak tot altijd een goede balans tussen werk en privé, de bos en natuur sector scoort hierop naar verhouding lager met 70%. Vergeleken met andere sectoren in Nederland zijn er geen verschillen ten aanzien van de werk-privé balans.

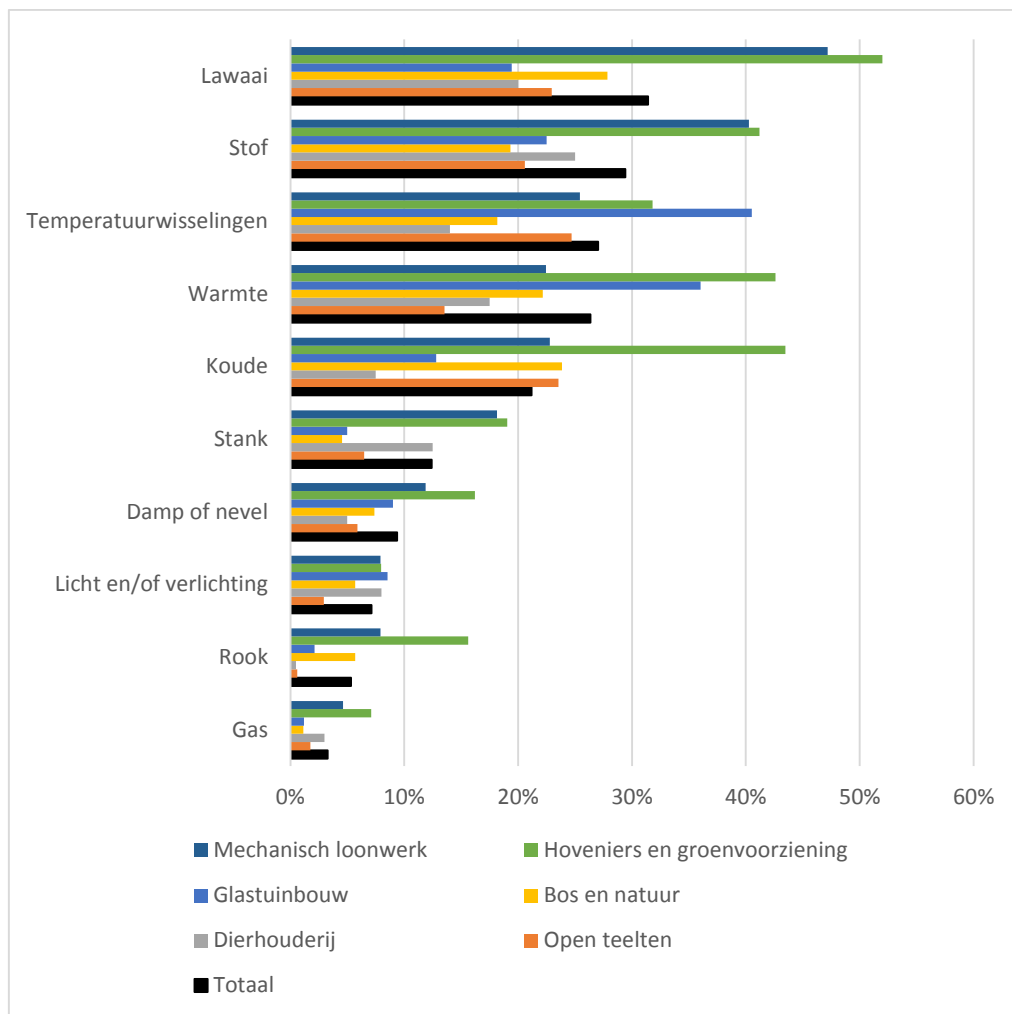
Op het werk worden mensen blootgesteld aan verschillende risico's. Om een beeld te geven van deze risico's maken we gebruik van de vitaliteitsscan, data vanuit het PMO en data afkomstig vanuit de NEA (2016) en ZEA (2017) om na te gaan hoe de sector scoort en opzichte van andere sectoren. Zoals eerder vermeld zullen vanaf 2018 gegevens uit de nieuwe RIE van Stigas worden toegevoegd. We onderscheiden de volgende typen risico's:

- Omgevingsfactoren
- Lichamelijke belasting
- Psychosociale belasting
- Werk-privé balans

#### *Omgevingsfactoren*

We baseren ons ten eerste op gegevens die tijdens PMO's (preventieve medische onderzoeken) verzameld zijn. Aan de deelnemers is gevraagd in hoeverre men last heeft van factoren in de omgeving. Gemiddeld heeft men het meeste last van lawaai, stof, en de temperatuur (wisseling, warmte/koude). Met name medewerkers in de sector hoveniers en groenvoorziening scoren hoog op deze factoren, gevolgd door het mechanisch loonwerk.

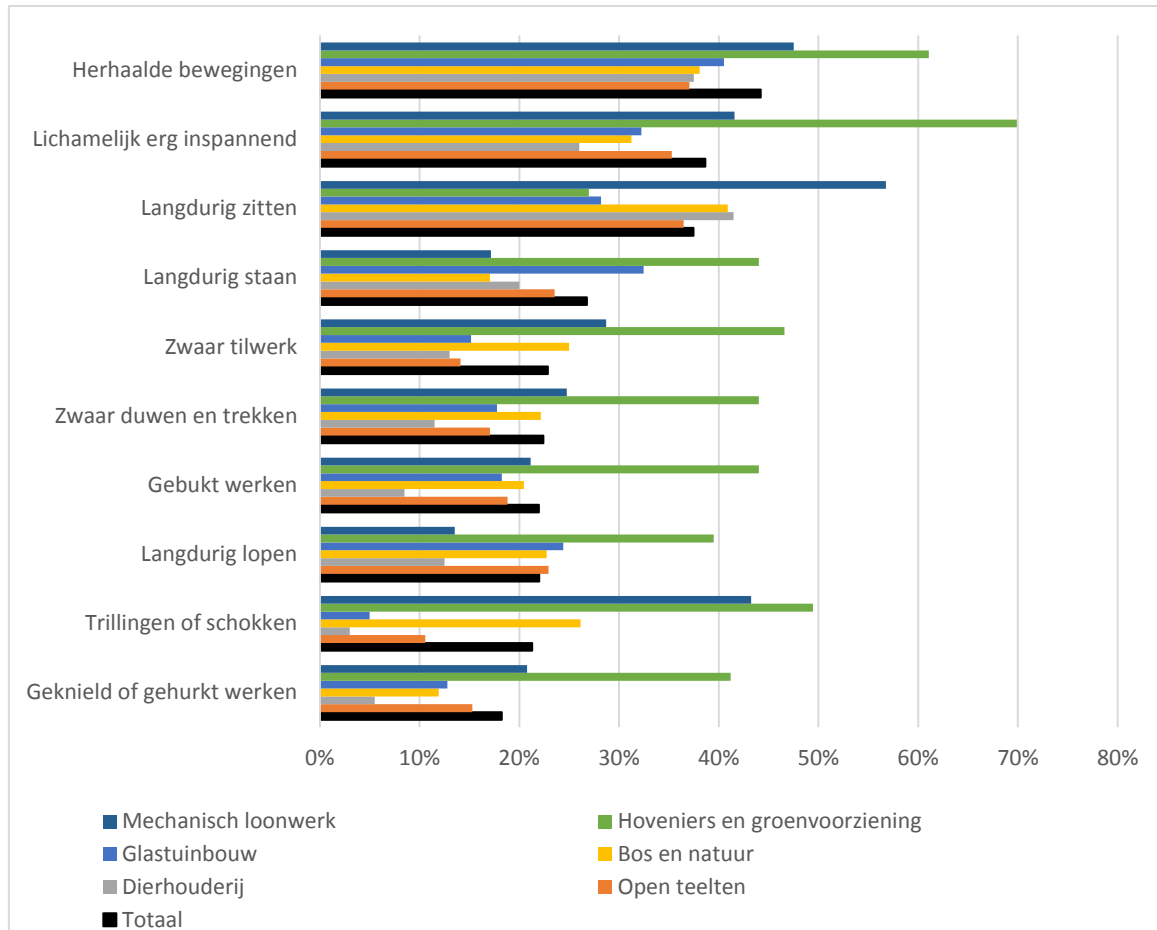
Figuur 2: Percentage respondentent dat last heeft van omgevingsfactoren (n=1945) (Bron: PMO 2012-2016)



### Lichamelijke belasting

Als we kijken naar de mate waarin men last heeft van lichamelijke belasting zien we dat herhaalde bewegingen en lichamelijk erg inspannend werk hoog scoren. Ook hier scoort de sector hoveniers en groenvoorziening het hoogst. Als het om zittend werk gaat, springt het loonwerk eruit.

Figuur 3: Percentage respondenten dat last heeft van lichamelijke belasting (n=1945) (Bron: PMO 2012-2016)



In de vitaliteitsscan is eveneens gevraagd naar de lichamelijke belasting in het werk (zie tabel 5). Ook hier staan herhaalde bewegingen op nummer 1, 55% van de respondenten doet dit vrij tot heel veel.

Als we kijken naar de totaalscore (uitgedrukt in een percentage van 0 tot 100%) zien we eveneens dat de sector hoveniers en groenvoorziening het hoogst scoort vergeleken met het totaal gevolgd door de glastuinbouw. Bij de hoveniers gaat het voornamelijk om tillen, kracht zetten, herhaalde bewegingen, buigen en draaien van het bovenlichaam en in een ongemakkelijke houding werken. Verder valt op dat met name de bos en natuur sector veel achter een beeldscherm werkt en het mechanisch loonwerk hoog scoort op het langdurig in dezelfde houding werken.

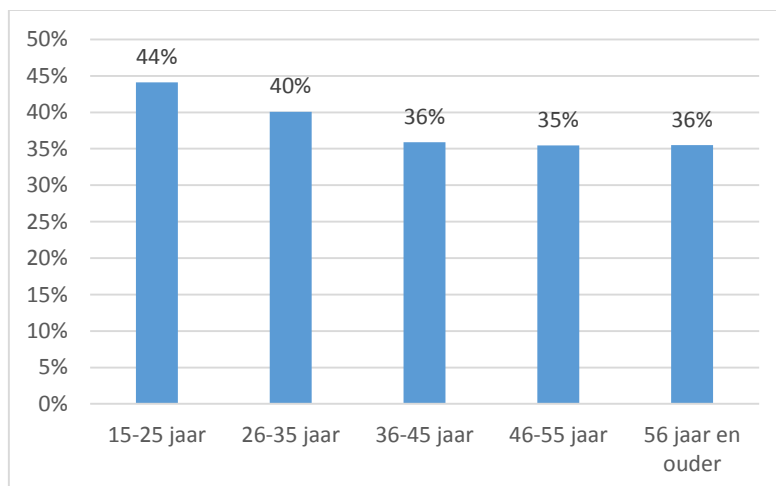
Tabel 5: Lichamelijke belasting naar sector (n=2883) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)

|  | Open teelten (n=115) | Bos en natuur (n=458) | Glas-tuinbouw (n=390) | Hoveniers en groen-voorziening (n=841) | Mechanisch loonwerk (n=539) | Totaal     |
|--|----------------------|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------------|------------|
| Vele malen per minuut dezelfde beweging maken met de armen en/of de handen (% vrij -heel veel) | 52%                  | 42%↓                  | 64%↑                  | 61%↑                                   | 58%                         | 55%        |
| Langdurig in dezelfde houding werken (% vrij -heel veel)                                       | 47%                  | 50%                   | 46%                   | 48%                                    | 61%↑                        | 50%        |
| Vaak (meerdere keren per uur) buigen en/of draaien met het bovenlichaam (% vrij -heel veel)    | 43%                  | 33%↓                  | 52%↑                  | 61%↑                                   | 27%↓                        | 46%        |
| Kracht zetten met de armen of handen (% vrij -heel veel)                                       | 35%                  | 26%↓                  | 37%                   | 54%↑                                   | 27%↓                        | 38%        |
| Lasten (meer dan 5 kg) tillen of dragen (% vrij -heel veel)                                    | 31%                  | 24%↓                  | 27%↓                  | 49%↑                                   | 26%↓                        | 33%        |
| Langdurig werken achter een beeldscherm (% vrij -heel veel)                                    | 27%                  | 48%↑                  | 12%↓                  | 20%↓                                   | 27%                         | 28%        |
| In ongemakkelijke houding werken (% vrij -heel veel)   | 14%                  | 12%↓                  | 13%                   | 23%↑                                   | 8%↓                         | 15%        |
| Lasten (meer dan 25 kg) tillen of dragen (% vrij -heel veel)                                   | 10%                  | 7%↓                   | 4%↓                   | 20%↑                                   | 8%↓                         | 11%        |
| <b>Totaalscore (%)</b>   | <b>35%</b>           | <b>32%↓</b>           | <b>36%</b>            | <b>43%↑</b>                            | <b>34%</b>                  | <b>37%</b> |

↑ ↓ Significant verschil met de rest van de sector (Pearson Chi-Square  $p < 0,05$ )

De totaalscore voor lichamelijke belasting hangt samen met de leeftijd. Hoe ouder men is, hoe lager de lichamelijke belasting (zie figuur 4). In de leeftijdsgroep 15 t/m 25 jaar wordt de hoogste lichamelijke belasting gerapporteerd, gevolgd door de groep 26 tot 35 jaar en 36 t/m 45 jaar. Tussen de drie hoogste leeftijdscategorieën zit geen groot verschil.

Figuur 4: Lichamelijke belasting naar leeftijd (n=2883) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)



#### Psychosociale belasting

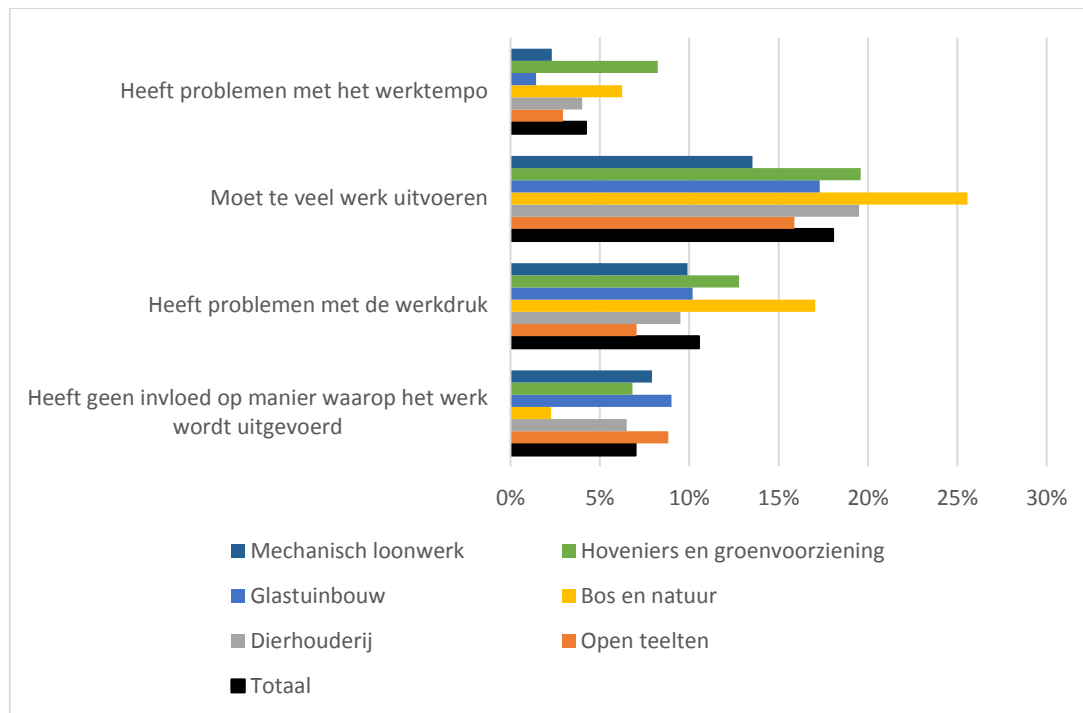
Onder psychosociale belasting verstaan we factoren op het werk die direct of indirect stress veroorzaken. Dit omvat werkdruk, ongewenst gedrag en emotionele belasting.

We focussen allereerst op werkdruk. Zolang men voldoende regelmogelijkheden heeft (bijvoorbeeld het aanpassen van het werktempo of volgorde van het werk) om de eisen die gesteld worden op te vangen is er geen

probleem. Op het moment dat de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt, spreekt men van werkdruk ([Arboportaal](#)).

In onderstaande figuur staat, uitgesplitst per sector, in hoeverre de respondenten van het PMO hoge taakeisen en een gebrek aan regelmogelijkheden ervaren. Uit de figuur komt duidelijk naar voren dat de meerderheid van de respondenten geen problemen ervaart. De meeste problemen worden ervaren met de hoeveelheid werk gevolgd door werkdruk. Als we kijken naar verschillen tussen de sectoren dan valt op dat de bos en natuur sector hoger scoort dan de rest als het gaat om te veel werk en problemen met de werkdruk. In de hovenierssector wordt hoog gescoord op problemen met het werktempo. Daar staat tegenover dat de bos en natuur sector qua regelmogelijkheden relatief gunstig scoort vergeleken met de andere sectoren.

Figuur 5: Percentage respondenten dat problemen heeft met taakeisen en regelmogelijkheden (n=1945) (Bron: PMO 2012-2016)



In de vitaliteitsscan is ook gevraagd naar de werkdruk (o.a. te veel werk, extra hard werken, werken onder tijdsdruk, problemen met het werktempo) en regelmogelijkheden (o.a. invloed op planning, tempo, hoe het werk wordt uitgevoerd). Hiervoor is een totaal percentage berekend.

Tabel 6: Taakeisen en regelmogelijkheden naar sector (n= 2883) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)

|                    | Open teelten (n=115) | Bos en natuur (n=458) | Glastuinbouw (n=390) | Hoveniers en groenvoorziening (n=841) | Mechanisch loonwerk (n=539) | Totaal |
|--------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--------|
| Taakeisen          | 29%                  | 35% <sup>↑</sup>      | 26% <sup>↓</sup>     | 31%                                   | 31%                         | 31%    |
| Regelmogelijkheden | 60%                  | 66% <sup>↑</sup>      | 48% <sup>↓</sup>     | 60%                                   | 57% <sup>↓</sup>            | 59%    |

↑ ↓ Significant verschil met de rest van de sector (Pearson Chi-Square p<0,05)

Qua taakeisen scoort de bos en natuursector het hoogst gevolgd door de hoveniers en groenvoorziening en het mechanisch loonwerk. Wat opvalt is dat ook hier de bos en natuur sector juist goed scoort qua regelmogelijkheden. De glastuinbouw scoort significant lager vergeleken met de andere sectoren.

Tot slot kijken we naar de emotionele belasting en ongewenst gedrag. Met name in de bos en natuur sector heeft men nog wel eens te maken met dingen die men persoonlijk raakt, lastige klanten en geeft men ook het vaakst aan het werk als emotioneel zwaar te ervaren. De glastuinbouw scoort juist laag op deze schalen maar heeft naar verhouding het vaakst te maken met pesten en discriminatie, dit verschil is niet significant.

Tabel 7: Emotionele belasting en ongewenst gedrag (n=1325) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)

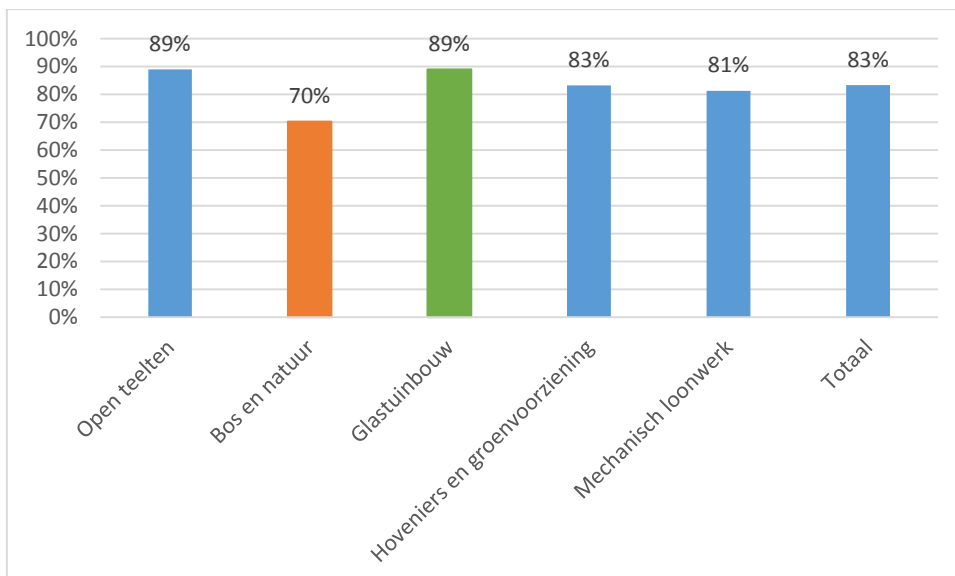
|   | Open teelten (n=41) | Bos en natuur (n=36) | Glas-tuinbouw (n=114) | Hoveniers en groen-voorziening (n=187) | Mechanisch loonwerk (n=159) | Totaal |
|---|---------------------|----------------------|-----------------------|--|-----------------------------|--------|
| Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken? (% soms-altijd) | 50%                 | <b>64%</b> ↑         | <b>45%</b> ↓          | 57%                                    | 54%                         | 54%    |
| Is uw werk emotioneel zwaar? (% soms-altijd)  | 30%                 | <b>49%</b> ↑         | <b>18%</b> ↓          | 34%                                    | 32%                         | 32%    |
| Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten? (% soms-altijd)                     | <b>48%</b> ↓        | <b>74%</b> ↑         | <b>24%</b> ↓          | <b>66%</b> ↑                           | <b>68%</b> ↑                | 58%    |
| Heeft u in uw werk te maken met pesten of discriminatie? (% soms-altijd)              | 9%                  | 8%                   | 15%                   | 13%                                    | 14%                         | 13%    |

↑ ↓ Significant verschil met de rest van de sector (Pearson Chi-Square p<0,05)

#### Werk-privé balans

Naast factoren die in het werk gelegen zijn kan ook de thuissituatie stress opleveren of kan het werk een negatieve invloed hebben op het privéleven. In de vitaliteitsscan is daarom gevraagd hoe vaak men een goede balans tussen werk en privé ervaart. 83% procent ervaart vaak tot altijd een goede balans tussen werk en privé. De bos en natuur sector scoort significant ongunstiger dan de rest van de sectoren met 70% en de glastuinbouw scoort significant gunstiger dan de andere sectoren met 89%.

Figuur 6: 'Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé' % vaak-altijd (n=1325) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)



#### Risico's vergeleken met de rest van Nederland

We hebben daarnaast gekeken hoe de sector landbouw scoort op risico's in het werk vergeleken met andere sectoren. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen werknemers en zelfstandigen (zie tabel 2 in bijlage 2).

Werknemers in de landbouw scoren hoger vergeleken met andere sectoren voor lichamelijke belasting, gevaarlijk werk (werknemers), lawaai (werknemers) en het inademen van stof en biologische agentia (zelfstandigen). De sector scoort gunstiger voor taakeisen, maar heeft gemiddeld minder regelmogelijkheden. Wat betreft emotionele belasting en ongewenst gedrag scoort de sector ook gunstig vergeleken met andere sectoren. Voor de werk-privé balans zijn er geen grote verschillen. Wel zien we dat zelfstandigen vaker aangeven hun familie of gezin te verwaarlozen door het werk dan werknemers.

In de Arbobalans 2016 (Douwes e.a., 2016) is een ranking gemaakt van sectoren voor de bovengenoemde risico's. Voor lichamelijke belasting bevindt de landbouw zich in de top 3 van risicosectoren: voor herhalende bewegingen op nummer 1, voor kracht zetten op 2 en voor trillingen en ongemakkelijke werkhoudingen op plaats 3. Wat betreft omgevingsfactoren scoort de landbouw voor lawaai op nummer 3, voor gevaarlijk werk staat de landbouw op de 7<sup>e</sup> plek na de zorg en voor stoffen op plek 5 na de industrie. Wat verder opvalt is dat de landbouw op de 3<sup>e</sup> plek komt wat betreft weinig regelmogelijkheden (na de horeca en het vervoer).

We kunnen concluderen dat met name ten aanzien van lichamelijke belasting de sector ongunstig scoort. Uit onderzoek waarbij een vergelijking is gemaakt tussen zelfstandigen en werknemers komt naar voren dat zelfstandige ondernemers vaker aangeven zwaar werk te verrichten en dat ze minder gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen die het werk stelt. Over het algemeen kunnen met name klassieke zzp'ers<sup>4</sup> minder makkelijk aan de fysieke eisen voldoen (Van der Torre e.a., 2016).

De beschreven factoren kunnen van invloed zijn op de **gezondheid en inzetbaarheid** van de werkenden. Hier gaan we in de volgende paragrafen op in.

## 3.2 Gezondheidsklachten

### Samengevat:

- Ruim de helft van de deelnemers aan het PMO heeft klachten aan rug en/of ledematen. De meeste klachten werden gerapporteerd aan de rug, gevolgd door de nek, schouder en knie.
- Klachten aan de luchtwegen komen bij 29% van de respondenten voor, van hen geeft 13% aan dat deze verergeren tijdens het werk. Dit percentage is het hoogst in de glastuinbouw (21%) en dierhouderij (14%).
- Van de respondenten van het PMO heeft 18% klachten aan het gehoor. De sectoren mechanisch loonwerk en hoveniers- en groenvoorziening scoren het hoogst voor klachten aan het gehoor (respectievelijk 20% en 18% van de respondenten heeft klachten).
- Klachten aan de huid komen bij 16 tot 17% van de respondenten voor. Eczeem met name bij de hoveniers en groenvoorziening (22%) en andere klachten aan de huid in de bos en natuur sector (19%).
- Ruim 20% van de deelnemers aan het PMO/vitaliteitsscan is aan het eind van de dag echt op, met name werkenden vanuit hoveniers en groenvoorziening en de bos en natuur sector zijn aan het eind van de dag echt op. 25% van de deelnemers aan de vitaliteitscan heeft een oranje (22%) of rode (3%) score op burn-out klachten. Deelnemers vanuit de bos en natuur sector scoren het hoogst gevolgd door het mechanisch loonwerk en de hoveniers.
- De sector landbouw scoort in algehele gezondheid en burn-out klachten niet hoger of lager dan de rest van de sectoren.

Als gevolg van het werk kunnen gezondheidsklachten optreden. Hieronder zetten we uiteen in welke mate gezondheidsklachten voorkomen en - waar mogelijk - of er een relatie met het werk bestaat. Op de consequenties voor verzuim, beroepsziekten en arbeidsongeschiktheid gaan we daarna in.

### *Rug en ledematen*

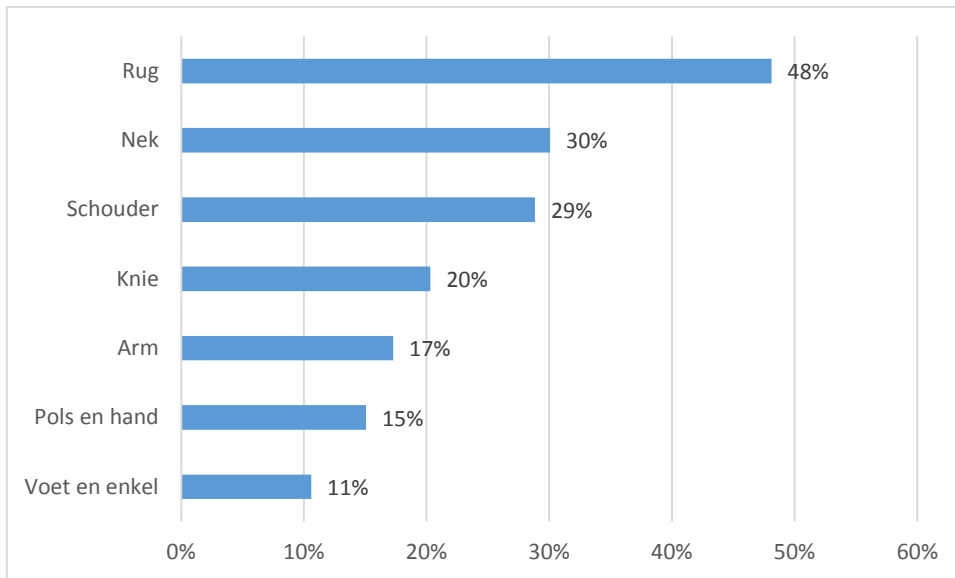
Als onderdeel van het PMO wordt gevraagd of mensen klachten aan rug en ledematen ervaren. Van de respondenten had 51% minimaal 1 klacht op het moment van het PMO. De meeste klachten werden gerapporteerd aan de rug, gevolgd door de nek, schouder en knie (zie figuur 7). Het kan om een combinatie van klachten gaan.

---

<sup>4</sup> zelfstandigen zonder personeel die producten/grondstoffen verkopen, zoals de agrarisch ondernemer

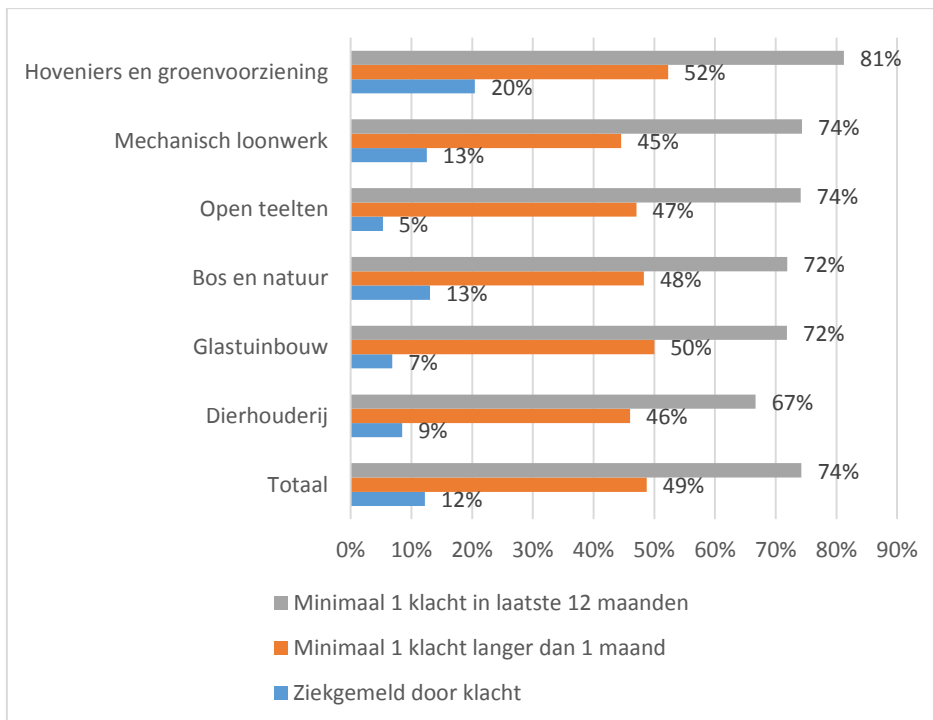


*Figuur 7: Percentage respondentent met klachten aan rug en ledematen in de afgelopen 12 maanden (n=1945) (Bron: PMO 2012-2016)*



Van de respondentent rapporteerde 74% minimaal 1 klacht de afgelopen 12 maanden, gaf 49% aan dat minimaal 1 klacht langer dan 1 maand duurde en meldde 12% zich ziek voor minimaal 1 klacht. Respondentent vanuit de sector hovenierent en groenvoorziening meldden het vaakst klachten en meldden zich ook het vaakst ziek.

*Figuur 8: Percentage respondentent met minimaal 1 klacht aan rug en ledematen in de afgelopen 12 maanden (n=1945) (Bron: PMO 2012-2016)*



*Zien, horen, huid en luchtwegen*

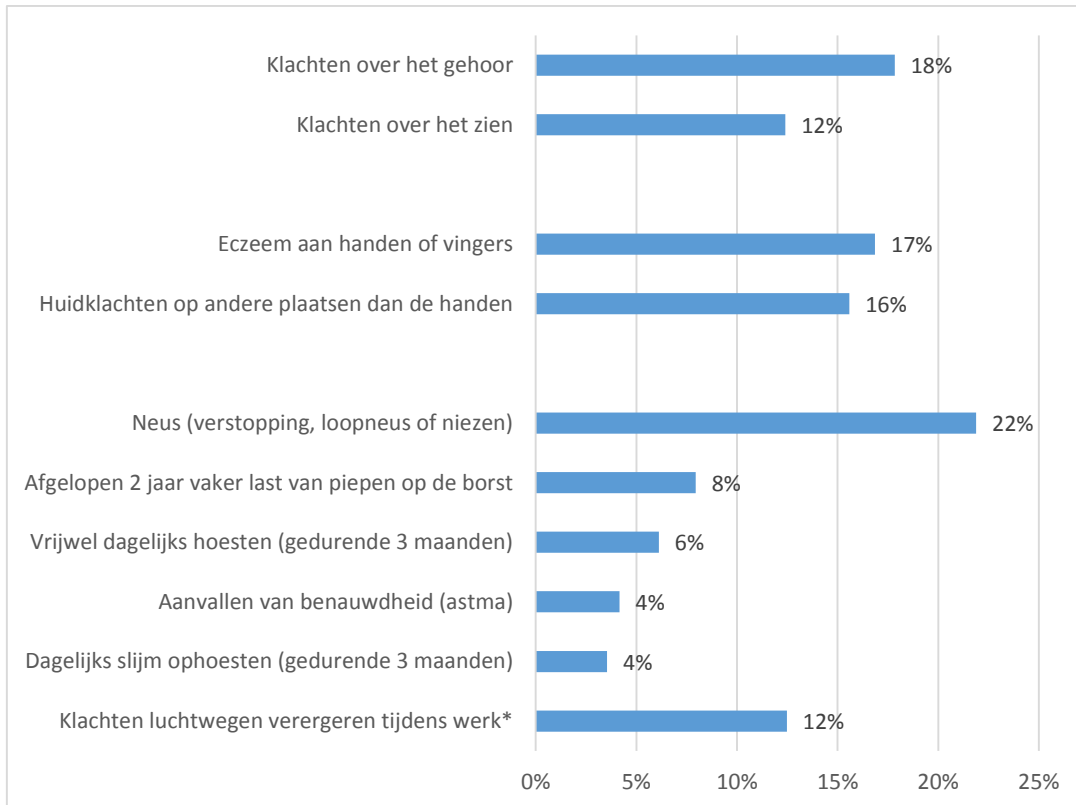
Daarnaast zijn klachten met betrekking tot het zien, gehoor, huid en luchtwegen in kaart gebracht. Van de respondentent heeft 18% klachten aan het gehoor en 12% over het zien. De sectoren bos en natuur en open teelten scoren het hoogst als het gaat om klachten over het zien met respectievelijk 15% en 14% van de respondentent. De sectoren mechanisch loonwerk en hovenierent- en groenvoorziening scoren het hoogst voor klachten aan het gehoor (respectievelijk 20% en 18% van de respondentent heeft klachten).

Klachten aan de huid komen bij 16 tot 17% van de respondenten voor. Eczeem met name bij de hoveniers en groenvoorziening (22%) en andere klachten aan de huid in de bos en natuur sector (19%).

Van de respondenten heeft 29% één of meer klachten aan de luchtwegen. Van hen geeft 12% aan dat deze klachten verergeren tijdens het werk. Dit percentage is met name hoog in de glastuinbouw (21%) en de dierhouderij (14%).

*Figuur 9: Klachten aan het gehoor, zien, huid en luchtwegen (n=1945) (Bron: PMO 2012-2016)*

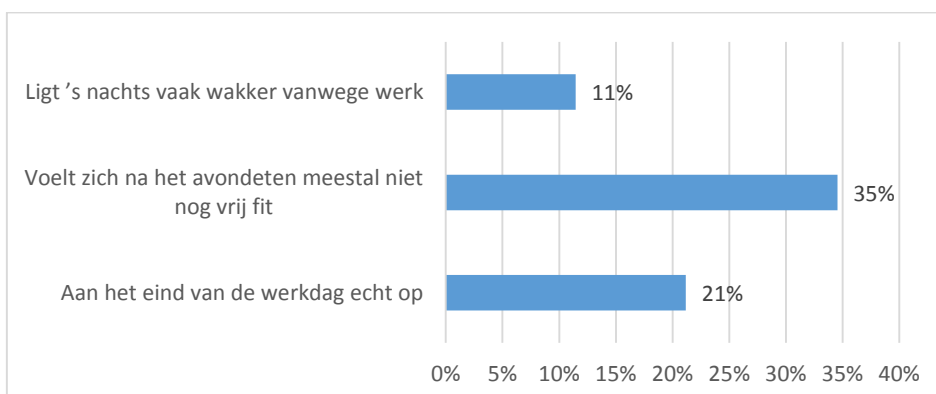
*\*van de respondenten met minimaal 1 klacht*



*Klachten met betrekking tot vermoeidheid en burn-out*

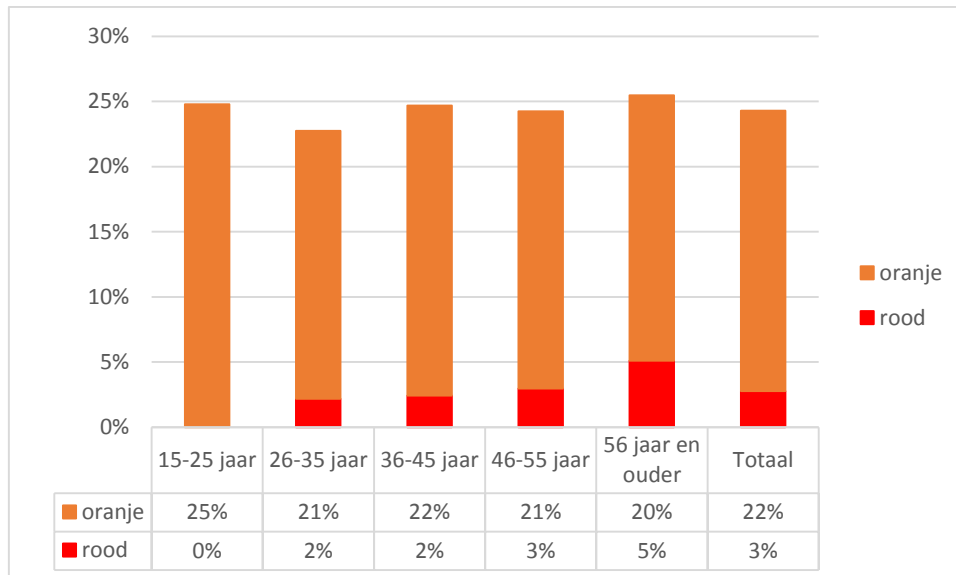
In verband met het PMO is ook gevraagd naar de mate van vermoeidheid. Van de respondenten is 21% aan het eind van de werkdag echt op en 35% voelt zich na het avondeten meestal niet meer vrij fit. Deze cijfers komen redelijk overeen met de uitkomsten van de vitaliteitsscan. Van de deelnemers aan deze scan geeft 22% aan het eind van de dag echt op te zijn en 31% voelt zich na het avondeten meestal niet nog vrij fit. Met name de respondenten uit de sector hoveniers en groenvoorziening zijn aan het eind van de dag echt op. Vanuit de vitaliteitsscan springt daarnaast ook de bos en natuur sector eruit. Verder geeft 11% aan 's nachts vaak wakker te liggen van het werk.

*Figuur 10: % ja (n=1945) (Bron: PMO 2012-2016)*

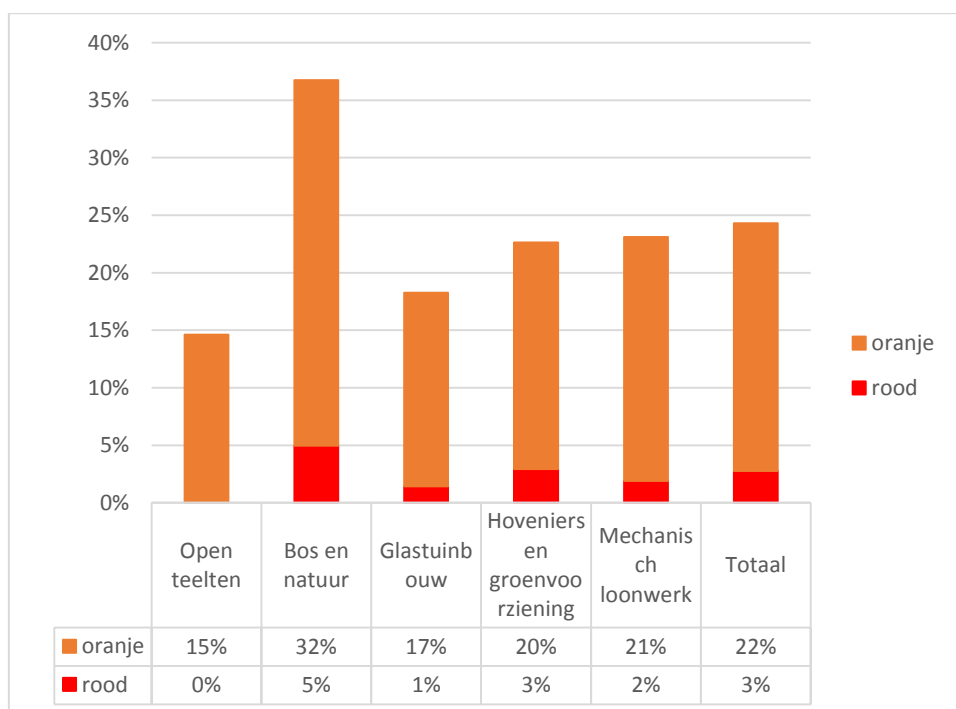


Burn-outklachten zijn in kaart gebracht met de vitaliteitsscan. Er is gevraagd naar de mate van cognitieve, emotionele en fysieke uitputting en cynisme. Op basis van deze vier dimensies is een indeling gemaakt in een rode, oranje en groene burn-out score. Uit figuur 10 kan opgemaakt worden dat het percentage rode en oranje scores het hoogst is voor de leeftijdsgroep 56 jaar en ouder. De bos en natuur sector scoort het hoogst. Alle sectoren scoren het hoogst op cognitieve uitputting en fysieke uitputting.

*Figuur 11: Burn-outklachten naar leeftijd (n= 1621) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)*



*Figuur 12: Burn-outklachten naar sector (n= 1621) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)*



### De sector vergeleken met de rest van Nederland

We kunnen de meeste klachten niet vergelijken met de rest van Nederland. Wel is in de NEA en ZEA gevraagd naar burn-out klachten en de algemeen ervaren gezondheid. De sector landbouw scoort op algehele gezondheid niet hoger of lager dan de rest van de sectoren in Nederland. Voor burn-out scoort de landbouw iets gunstiger dan de rest van de werknemers in Nederland.

Tabel 8: Burn-out klachten en algehele gezondheid in de landbouw en totaal (Bronnen: NEA 2016, ZEA 2017)

|   | Werknemer | 2016      | Zelfstandige | 2017      |
|---|-----------|-----------|--------------|-----------|
|   | Landbouw  | Nederland | Landbouw     | Nederland |
| Burn-out klachten (gemiddelde op schaal 1-7 op 5 items) | 1,88↓     | 2,10      | 1,77         | 1,84      |
| Algehele gezondheid (% goed tot zeer goed)              | 84,2%     | 82,3%     | 79,5%        | 82,2%     |

↓↑ Significants verschil landbouw versus de overige sectoren.

## 3.3 Werkvermogen

### Samengevat:

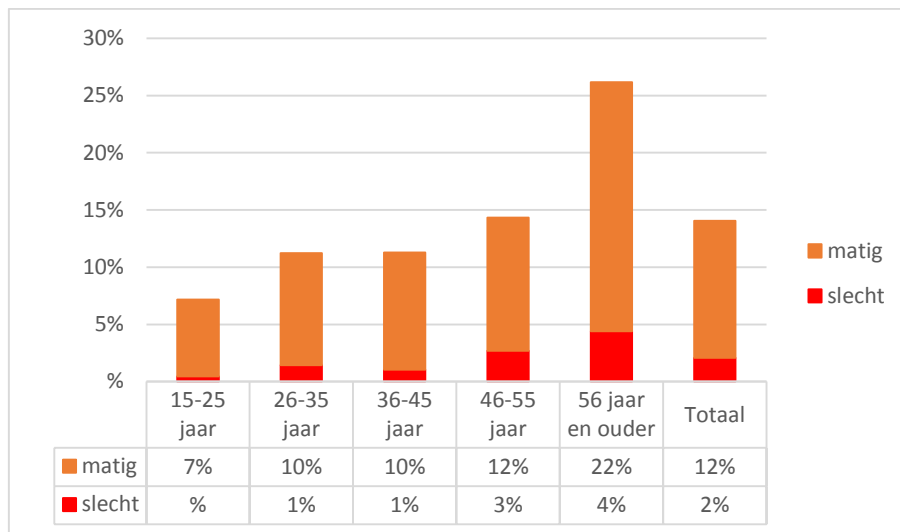
- Van de deelnemers aan de vitaliteitsscan heeft 12% een matig werkvermogen en 2% een slecht werkvermogen.
- Hoe hoger de leeftijd hoe hoger het percentage matig tot slecht.
- De bos en natuur sector scoort het minst gunstig met 18% van de deelnemers met een matig werkvermogen. Het mechanisch loonwerk scoort naar verhouding gunstig.
- Verschillende werkomstandigheden hangen samen met het werkvermogen, waaronder zelfstandigheid in het werk, afwisseling, werkdruk, lichamelijke belasting, herstelvermogen, burn-out klachten, emotionele belasting en werk-privé balans.

Het werkvermogen is de mate waarin een persoon zowel lichamelijk als geestelijk in staat is zijn huidige werkzaamheden uit te voeren. Een verminderd werkvermogen leidt tot een verhoogde kans op uitval. Het werkvermogen wordt uitgedrukt in een score tussen de 7 en 49 punten (Blik op Werk, 2009).

Medewerkers met een slecht (rood) werkvermogen (score 7 t/m 27) hebben een hoog risico om langdurig uit te vallen. Medewerkers met een matig (oranje) werkvermogen (score 28 t/m 36) geven belemmeringen aan om optimaal hun werk te kunnen doen. Medewerkers met een goed/uitstekend (groen) werkvermogen (37 t/m 49) geven niet of nauwelijks belemmeringen aan om optimaal hun werk te kunnen doen.

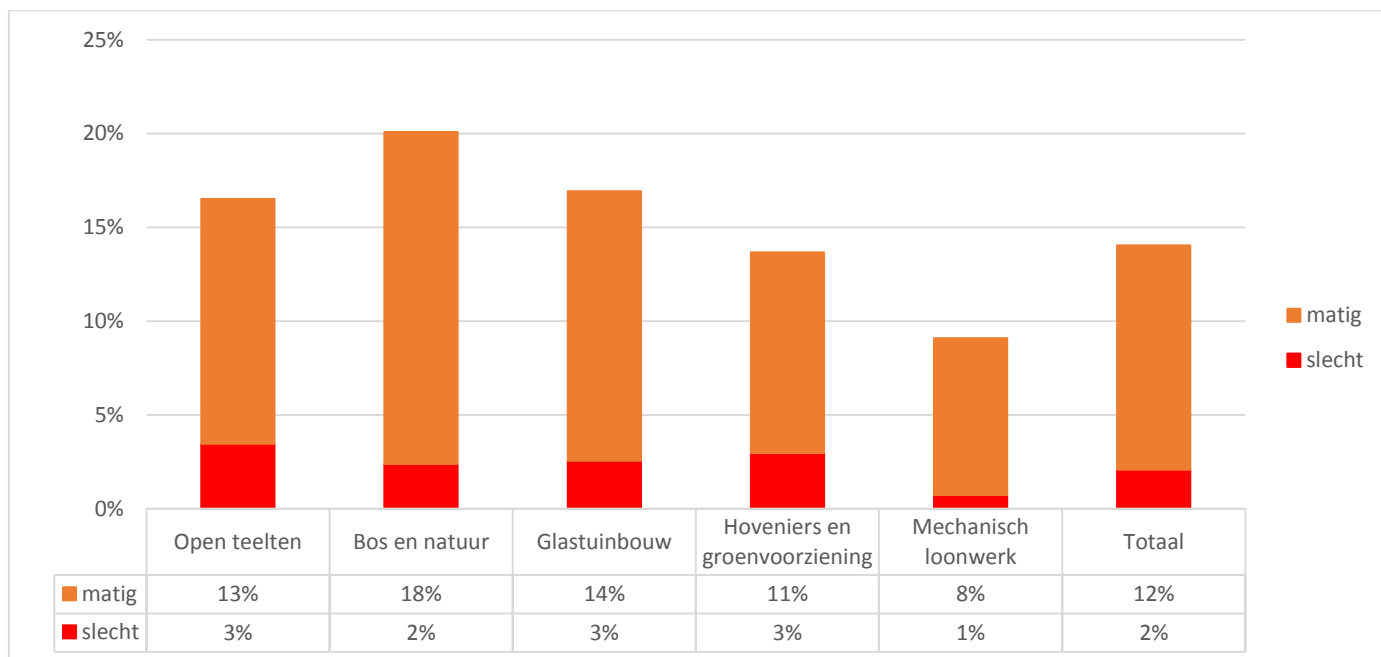
Het gemiddelde voor de deelnemers aan de vitaliteitsscan is 41,44. Dit ligt iets hoger vergeleken met bijvoorbeeld de industrie (40,95) en de zorg (40,78). De verdeling van het werkvermogen is in onderstaande grafiek weergegeven. Hoe hoger de leeftijd hoe hoger het percentage matig tot slecht.

Figuur 13: Werkvermogen naar leeftijd (n=2883) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)



Als we naar de verdeling tussen de sectoren kijken zien we dat de bos en natuur sector het hoogste percentage heeft met de score matig tot slecht (20%). Het mechanisch loonwerk scoort naar verhouding gunstig. De gemiddelde leeftijd in deze sector is het laagst vergeleken met de andere sectoren wat dit verschil voor een deel kan verklaren.

Figuur 14: Werkvermogen naar sector (n=2883) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)



We hebben daarnaast getoetst welke factoren samenhangen met het werkvermogen. We vonden een significante correlatie ( $p < 0,05$ ) tussen de onderstaande factoren en het werkvermogen. Dit zijn dus belangrijke knoppen die het werkvermogen kunnen bevorderen.

Tabel 9: Factoren met samenhang met de WAI-score

| Factor                            | Werkvermogen |
|-----------------------------------|--------------|
| <b>Omstandigheden in het werk</b> |              |
| Zelfstandigheid in het werk       | ↑            |
| Afwisseling in het werk           | ↑            |
| Werkdruk                          | ↓            |
| Lichamelijke belasting            | ↓            |
| Herstelvermogen                   | ↑            |
| Burn-out klachten                 | ↓            |
| Emotionele belasting              | ↓            |
| Werk-privé balans                 | ↑            |
| <b>Leefstijl</b>                  |              |
| BMI                               | ↓            |
| Bewegen                           | ↑            |

↑ = een positieve relatie; ↓ = een negatieve relatie (Spearman's rho,  $p < 0,05$ )

### 3.4 Veilig werken

#### **Samengevat:**

- Het aantal ongevallen in de sector is nog steeds te hoog. Het gemiddeld aantal dodelijke ongevallen per jaar, over de afgelopen 10 jaar (2007 t/m 2016), ligt rond de 17 per jaar (in totaal 174 slachtoffers). Dit aantal is gedurende de jaren niet substantieel gedaald.
- De hoogste ongevallenfrequentie zagen we in 2013 (0,43%), daarna is de frequentie per jaar steeds iets gedaald tot 0,40% in 2016.
- Van de deelnemers aan het PMO geeft ruim 5% aan dat de veiligheid op het werk niet in orde is en heeft ruim 2% de afgelopen 12 maanden verzuimd door een bedrijfsongeval.
- De belangrijkste oorzaken van ongevallen in de sector zijn rijdende machines, vallen van hoogte, niet rijdende machines, vallende voorwerpen, dieren en mestgassen.
- Uit onderzoek van de Inspectie SZW komt naar voren dat machineveiligheid een risico is dat bij 85% van de bedrijven in de landbouw speelt, waarvan bij 21% van de bedrijven waar het speelt het risico niet adequaat beheerst is.
- Verder zien we dat met name jongeren en ouderen vaker een (dodelijk) ongeval overkomt. Ook zijn er verschillen tussen sectoren, sectoren die er vanuit verschillende bronnen uitspringen zijn: de dierhouderij, het mechanisch loonwerk, hoveniers en groenvoorziening en de bos en natuur sector. Verder is de ondernemer zelf vaak slachtoffer en lopen uitzendkrachten ook een groter risico.
- Vergeleken met de rest van Nederland scoort de landbouw hoog als het gaat om het aantal gemelde ongevallen bij de Inspectie SZW, het aantal SEH behandelingen naar aanleiding van en ongeval, en ongevallen met minimaal een dag verzuim.

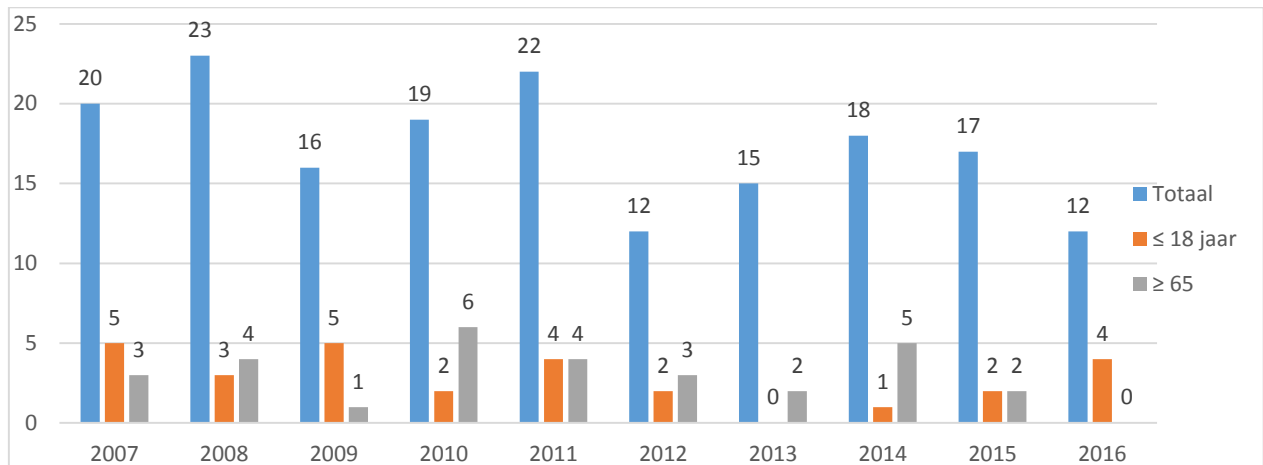
Onveilige situaties in het werk kunnen leiden tot ongevallen, soms zelfs met de dood tot gevolg. Ongevallen hebben grote gevolgen voor de betrokkenen, zijn/haar naasten, de werkgever maar ook de maatschappij: persoonlijk leed, kosten voor het bedrijf en op nationaal niveau kosten voor zorg en arbeidsongeschiktheid. Het is dan ook van belang om ongevallen zoveel mogelijk te voorkomen. In deze paragraaf geven we een beknopt overzicht van de omvang van het aantal ongevallen, risicogroepen en oorzaken.

#### *Omvang*

Stigas registreert het aantal dodelijke ongevallen in de agrarische en groene sector en stemt dit jaarlijks af met de gegevens van de Inspectie SZW (I-SZW). De registratie is gebaseerd op ongevallen gerapporteerd in de publieke media. Dit is een bron van informatie over aantallen, directe oorzaken en betrokkenen. Stigas registreert niet alleen de ongevallen onder zelfstandigen en werknemers, maar ook onder gezinsleden en bezoekers van het erf. Verkeersongevallen met landbouwvoertuigen blijven hierbij buiten beschouwing.

Het gemiddeld aantal dodelijke ongevallen per jaar, over de afgelopen 10 jaar (2007 t/m 2016), ligt rond de 17 per jaar (in totaal 174 slachtoffers). In de jaren 2012 en 2016 waren er relatief wat minder ongevallen: 12 slachtoffers per jaar. Daarnaast is uit figuur 15 op te maken dat het ook jongeren van 18 of jonger en ouderen van 65 of ouder betreft. Als we kijken naar de verdeling van dodelijke ongevallen naar sector zien we dat in absolute zin het mechanisch loonwerk, en de dierhouderij (het melkvee/graasdieren) hoog scoren, gevolgd door de akkerbouw- en vollegrondsteelt

Figuur 15: Aantal dodelijke ongevallen per jaar 2007 t/m 2016 (Bron: Stigas)



In tabel 10 staat het aantal ongevallen met verzuim weergegeven per jaar en sector. Absoluut gezien scoort de sector hoveniers en groenvoorziening en open teelten hoog. Dit zijn naar verhouding ook grote sectoren. In figuur 16 staat de bedrijfsongevallenfrequentie weergegeven, het aantal nieuwe ziekmeldingen als gevolg van een ongeval als percentage van het aantal werknemers per sector. Qua frequentie springt de dierhouder eruit gevolgd door de bos en natuur sector, hoveniers- en groenvoorziening en mechanisch loonwerk met over de jaren een gelijke gemiddelde frequentie. De hoogste frequentie zagen we in 2013 van 0,43%, daarna is de frequentie per jaar steeds iets gedaald tot 0,40% in 2016. Als het gaat om ongevallen met verzuim zien we ook dat 55 plussers en jongeren t/m 25 jaar relatief vaker een ongeval rapporteren dan werknemers in de middengroep.

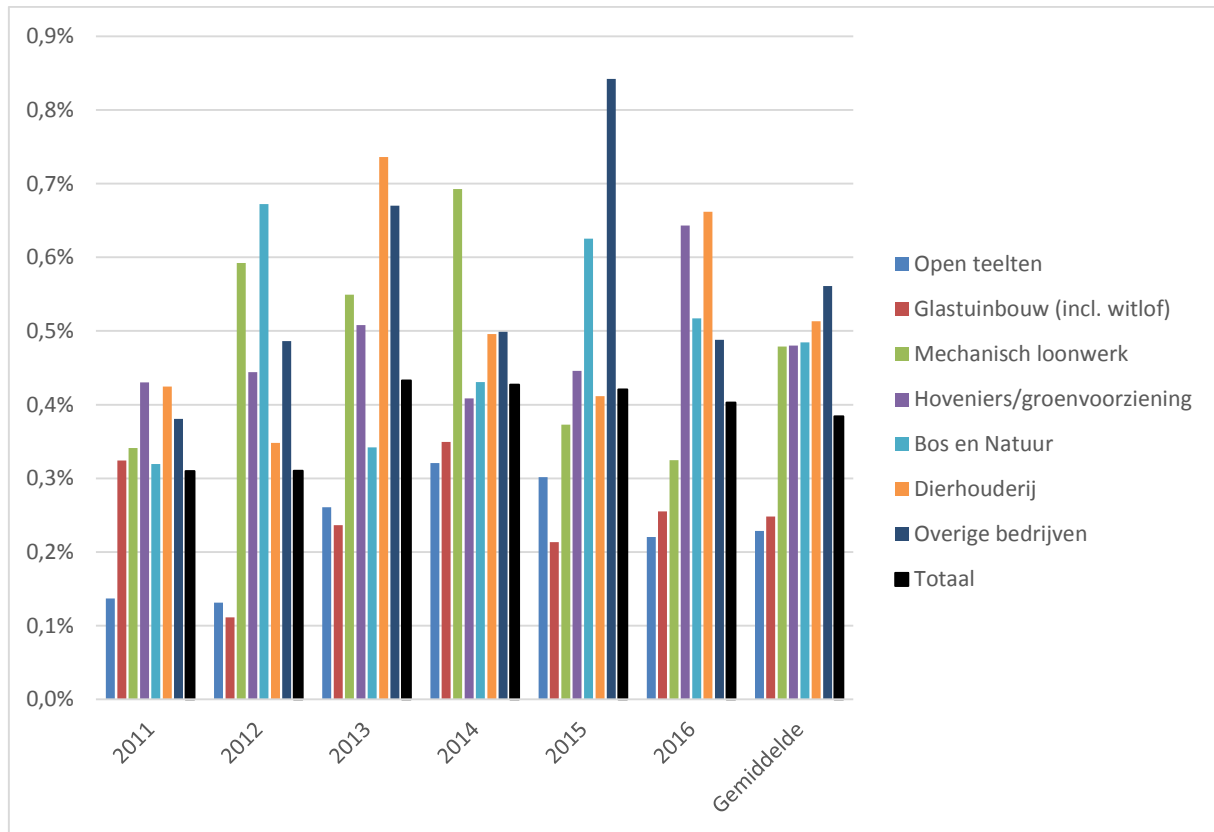
Tabel 10: Aantal nieuwe bedrijfsongevallen\* per agrarische deelsector 2011-2016 (Bron: Ziekteverzuimbestand SAZAS)

| Sector                        | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       | Gemiddeld aandeel |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------------|
| Mechanisch loonwerk           | 12         | 20         | 18         | 27         | 11         | 9          | 12%               |
| Hoveniers en groenvoorziening | 30         | 29         | 31         | 24         | 25         | 36         | 22%               |
| Glastuinbouw (incl. witlof)   | 26         | 8          | 16         | 24         | 12         | 15         | 13%               |
| Dierhouderij                  | 14         | 11         | 23         | 19         | 13         | 21         | 13%               |
| Bos en Natuur                 | 3          | 6          | 3          | 4          | 5          | 4          | 3%                |
| Open teelten                  | 15         | 13         | 24         | 27         | 26         | 19         | 16%               |
| Overig                        | 24         | 26         | 34         | 17         | 41         | 23         | 21%               |
| <b>Totaal</b>                 | <b>124</b> | <b>113</b> | <b>149</b> | <b>142</b> | <b>133</b> | <b>127</b> | <b>100%</b>       |

\* Het betreft de nieuwe ziekmeldingen als gevolg van een bedrijfsongeval.



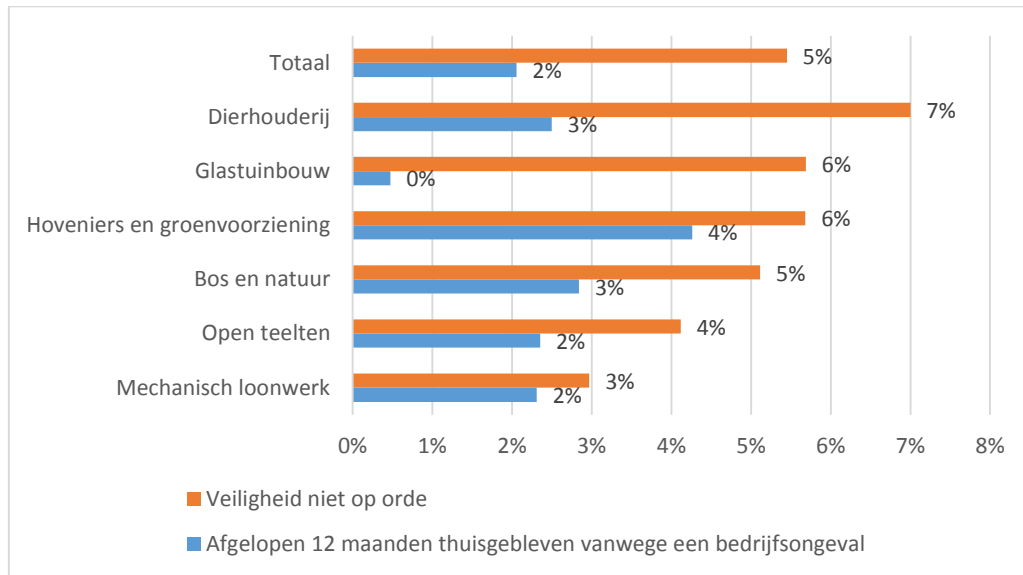
Figuur 16: Ontwikkeling bedrijfsongevallenfrequentie met verzuim



Berekening: het aantal ziekmeldingen als gevolg van bedrijfsongevallen gedeeld door het gemiddeld aantal werknemers per jaar per sector.

Aan deelnemers van het PMO is gevraagd of ze de veiligheid binnen hun bedrijf op orde vinden en of ze de afgelopen 12 maanden zijn thuisgebleven vanwege een bedrijfsongeval. Gemiddeld geeft 5,4% aan dat de veiligheid niet in orde is en 2,1% dat er de afgelopen 12 maanden verzuimd is door een bedrijfsongeval. In de dierhouderij, hoveniers en groenvoorziening en glastuinbouw geeft men het vaakst aan dat de veiligheid niet op orde is. In de hoveniers en groenvoorziening sector is het verzuim door een ongeval het hoogst gevolgd door de bos en natuur sector en de dierhouderij.

*Figuur 17: Percentage respondentent dat aangeeft dat de veiligheid niet in orde is en percentage respondentent dat is thuis gebleven vanwege een bedrijfsongeval (n= 1945) (Bron: PMO 2012-2016)*



#### *Veiligheid vergeleken met de rest van Nederland*

Als we de sector landbouw vergelijken met andere sectoren in Nederland zien we dat:

- De landbouw, bosbouw en visserij neemt in 2016 de derde plek in (na afvalbeheer en de bouw) als het gaat om het aantal ongevallen per 100.000 banen. Het gaat hier om arbeidsongevallen die hebben geleid tot de dood, blijvend letsel of ziekenhuisopname en zijn gemeld bij de Inspectie SZW. Dit is inclusief ongevallen met zelfstandigen die onder gezag werken. (Inspectie SZW, 2017<sup>1</sup>)
- De land en tuinbouw op de tweede plaats komt (onder de bouw) met 1.300 SEH behandelingen per 100.000 werkenden in de sector. Dit zijn werkenden die op de spoedeisende hulp (SEH) behandeld werden in 2015. Daarnaast komt de sector land en tuinbouw op de eerste plaats als het gaat om ziekenhuisopnamen na SEH bezoek in 2015, met 190 opnamen per 100.000 werkenden. Dat is 15% van het aantal werkenden dat op de SEH behandeld werd. De cijfers moeten wel met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd omdat in 39 procent van de gevallen de bedrijfstak waarin het ongeval plaatsvond onbekend is en de aantallen bij de opnamen klein zijn (VeiligheidNL, 2017).
- Agrarische beroepen komen op de derde plek, na technische beroepen en beroepen in de transport en logistiek, met 2,5% van de werknemers die een arbeidsongeval hadden met minimaal een dag verzuim, met name tuinders, akkerbouwers en veetelers scoren hoog met 3,1% (Douwes e.a., 2016)).

#### *Risicogroepen*

De ondernemer is zelf het vaakst slachtoffer als het gaat om dodelijke ongevallen, daarna volgen werknemers, gezinsleden, kinderen en derden (registratie Stigas). Ook zagen we al eerder dat ouderen en jongeren relatief vaak betrokken zijn bij een dodelijk ongeval of ongeval met verzuim in de sector.

Als het gaat om niet dodelijke ongevallen rapporteren zelfstandige agrariërs vaker een ongeval met minimaal een dag verzuim (2,3%) dan werknemers in de landbouw (1,4%) en het gemiddelde voor zelfstandigen in Nederland (1,2%) (NEA/ZEA, 2015).

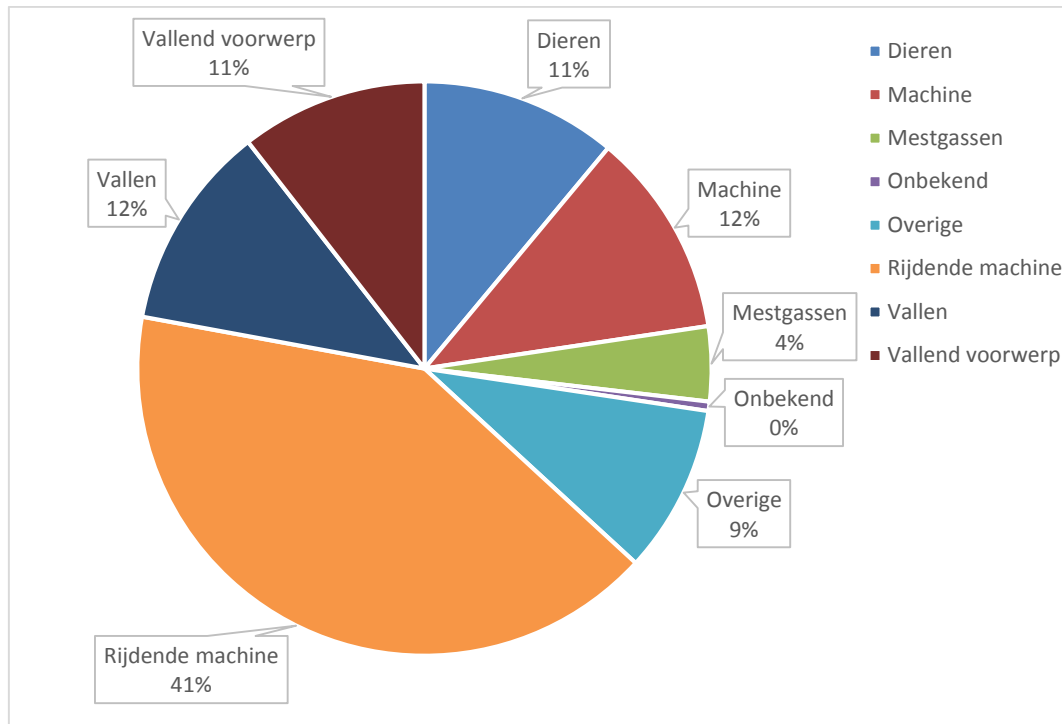
Uitzendkrachten en oproepkrachten zijn vaker slachtoffer van een ongeval (Douwes e.a., 2016). Een groot deel van de uitzendkrachten is van buitenlandse afkomst (UWV, 2016). Uit een ongevalsanalyse van de Inspectie SZW komt echter naar voren dat een relatie tussen een taalbarrière en de onderzochte ongeval niet duidelijk is, het wordt niet expliciet als oorzaak genoemd bij de onderzochte ongevallen (Inspectie SZW, 2017<sup>1</sup>).

### Oorzaken

De **top 6** meest voorkomende oorzaken van dodelijke ongevallen gedurende de laatste 11 jaar (periode 2006 t/m 2016) zijn (Registratie Stigas):

1. Ongevallen met rijdende machines (78)
2. Vallen van hoogte (22)
3. Ongevallen met niet rijdende landbouwmachines (22)
4. Vallende voorwerpen (20)
5. Dieren (21)
6. Mestgassen (8)

*Figuur 18: Aantal dodelijke ongevallen naar oorzaak (190 ongevallen in de periode 2006 t/m 2016) (Bron: Stigas)*



Oorzaken die werknemers en zelfstandigen noemen als oorzaak van een ongeval met verzuim zijn (NEA/ZEA, 2015):

1. Snijden en stoten
2. Door een voorwerp geraakt worden
3. Uitglijden, struikelen of vallen
4. Een beknelling
5. Val van hoogte
6. Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen en lawaai.

### Actieplan Zero Accidents in 2020

Omdat er nog steeds te veel ongevallen gebeuren in de agrarische en groene sector en het aantal niet substantieel afneemt is Stigas samen met agrarische en groene organisaties en de overheid het actieplan: Zero Accidents in 2020 gestart. Het doel is het aantal ongevallen de komende jaren significant te laten dalen. In het actieplan worden werkgevers en werknemer gevraagd proactief met veiligheid om te gaan. Van veilig moeten werken naar veilig willen werken onder het motto "wij doen het veilig of wij doen het niet". Er is een breed draagvlak onder werkgevers, werknemers, erfbezoekers, de Inspectie SZW en machinebouwers om deze meerjarige aanpak te ondersteunen.

In de campagne richten we ons op de zes belangrijkste oorzaken van ongevallen waarbij cultuur en gedrag, organisatie van het werk en techniek belangrijke aanknopingspunten zijn. Speciale aandacht gaat uit naar specifieke doelgroepen, zoals jongeren, ouderen, tijdelijke werknemers en seizoenwerkers. Een duurzame aanpak staat centraal. Dit beogen we door activiteiten te borgen door de RIE en de preventiemedewerker een belangrijke rol te geven, technische innovaties te bevorderen, continu te leren van ongevallen en voorbeelden te delen.

Lees meer op: <https://zeroaccidents2020.nl/>

## 3.5 Beroepsziekten

### Samengevat:

- Voor 2016 is geschat dat er in de landbouw 145 beroepsziekten voorkomen per 100.000 werknemers. Dat is lager dan de schatting voor de Nederlandse beroepsbevolking van 161 beroepsziekten per 100.000 werknemers
- In 2016 was de landbouw één van de vier sectoren waar beroepsziekten aan het houdings- en bewegingsapparaat het meeste voorkwamen: 98 beroepsziekten per 100.000 werknemers in de landbouw versus 47 per 100.000 werknemers in de beroepsbevolking.
- In de afgelopen drie jaar zijn de meest gemelde beroepsziekten (door de Stigas artsen) aan het bewegingsapparaat: RSI van de schouder en bovenarm, carpaal tunnelsyndroom en tenniselleboog.

Een beroepsziekte is een ziekte of aandoening door een belasting die in overwegende mate tijdens het werk heeft plaatsgevonden. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) houdt een Nationale Registratie van beroepsziekten bij. Voor 2016 is het aantal nieuwe gevallen van beroepsziekten voor de landbouw, bosbouw en visserij geschat op 145 per 100.000 werknemers. Ter vergelijking het gemiddelde voor de Nederlandse beroepsbevolking is 161 per 100.000 werknemers (NCvB, 2017).

In 2016 was de landbouw één van de vier sectoren met het hoogste cijfer voor beroepsziekten aan het houdings- en bewegingsapparaat. Het aantal beroepsziekten aan het houdings- en bewegingsapparaat voor hoofdsector landbouw, bosbouw en visserij was 98 per 100.000 werknemers, daarmee neemt de sector de tweede plaats in. Het gemiddelde voor de Nederlandse beroepsbevolking was 47 per 100.000 werknemers. De andere hoog scorende sectoren zijn de bouw, industrie en vervoer en opslag waar sprake is van tussen de 144 (bouw) en 77 (vervoer en opslag) beroepsziekten gevallen per 100.000 werknemers.

Risicofactoren voor de beroepsziektemeldingen van het houding- en bewegingsapparaat zijn repetitief of monotoon werk, statische werkhoudingen zoals geknield werken, dynamische werkhoudingen zoals vaak heffen van de armen, dragen en tillen van lasten en duwen en trekken van lasten (NCvB, 2016)

De bedrijfsartsen van Stigas zijn voor een groot deel verantwoordelijk voor de meldingen aan het Peilstation Intensief Melden van het NCvB. Dit peilstation is in het leven geroepen om inzicht te krijgen in het aandeel nieuwe beroepsziekten per jaar. Hieronder geven we het aantal meldingen per diagnose categorie weer voor de jaren 2014 t/m 2016 (tabel 11) vanuit Stigas. Daarnaast hebben we voor de artsen ook zicht op de meldingen per sector.

Tabel 11: Overzicht meldingen beroepsziekten door Stigas artsen per diagnosecategorie

| Diagnose                      | 2014      |             | 2015      |             | 2016      |             |
|-------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
|                               | Aantal    | %           | Aantal    | %           | Aantal    | %           |
| Houding- en bewegingsapparaat | 58        | 75%         | 43        | 74%         | 39        | 72%         |
| Psychisch                     | 9         | 12%         | 5         | 9%          | 6         | 11%         |
| Huid                          | 4         | 5%          | 1         | 2%          | 4         | 7%          |
| Long- en luchtwegen           | 1         | 1%          | 3         | 5%          | 4         | 7%          |
| Infectieziekte                | 2         | 3%          | 4         | 7%          | 0         | 0%          |
| Hart en vaatstelsel           | 2         | 3%          | 1         | 2%          | 0         | 0%          |
| Neurologisch                  | 0         | 0%          | 1         | 2%          | 1         | 2%          |
| Overig                        | 1         | 1%          | 0         | 0%          | 0         | 0%          |
| <b>Totaal</b>                 | <b>77</b> | <b>100%</b> | <b>58</b> | <b>100%</b> | <b>54</b> | <b>100%</b> |

Voor beroepsziekten aan het houdings- en bewegingsapparaat hebben we een uitsplitsing gemaakt naar vijf deelsectoren (binnen de bos en natuur sector zijn geen beroepsziekten aan het bewegingsapparaat gemeld in de periode 2014 t/m 2016). Uit tabel 12 kan worden opgemaakt dat naar verhouding de meeste meldingen voor beroepsziekten aan het houdings- en bewegingsapparaat komen vanuit de sector glastuinbouw, hoveniers en groenvoorziening en in 2017 ook vanuit het mechanisch loonwerk. Omdat het kleine aantallen betreft zijn er soms sterke fluctuaties per jaar. In de afgelopen drie jaar zijn de meest gemelde beroepsziekten aan het bewegingsapparaat: RSI van de schouder en bovenarm, carpale tunnelsyndroom en tenniselleboog.

Tabel 12: Overzicht meldingen beroepsziekten door Stigas artsen aan het houdings- en bewegingsapparaat 2014 t/m 2016 naar sector en als percentage van het gemiddeld aantal verzekerde werknemers per sector.

| Sector                        | 2014   |       | 2015   |       | 2016   |       |
|-------------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|                               | Aantal | %     | Aantal | %     | Aantal | %     |
| Open teelten                  | 7      | 0,08% | 6      | 0,07% | 5      | 0,06% |
| Glastuinbouw                  | 19     | 0,28% | 17     | 0,30% | 15     | 0,26% |
| Hoveniers en groenvoorziening | 21     | 0,36% | 14     | 0,25% | 6      | 0,11% |
| Mechanisch loonwerk           | 1      | 0,03% | 0      | 0,00% | 7      | 0,25% |
| Dierhouderij                  | 5      | 0,13% | 3      | 0,09% | 5      | 0,03% |

Uit onderzoek van het NCvB komt naar voren dat het verzuim bij beroepsziekten aan het houding- en bewegingsapparaat aanzienlijk is als je het vergelijkt met de normale prognose voor de meeste van deze aandoeningen waarbij geen sprake is van een beroepsziekte: 20% verzuimt 1-3 maanden, 15% 3-6 maanden en 12% meer dan 6 maanden. Bij 11% van de gemelde beroepsziekten is sprake van blijvende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid: dat is 1 op de 9 werknemers (NCvB, 2016).

Naast cijfers over beroepsziekten op basis van meldingen van bedrijfsartsen zijn er ook op landelijk niveau data over zelf gerapporteerde beroepsziekten door werknemers. Op basis van zelf gerapporteerde data is het risico op een beroepsziekte in de landbouw, bosbouw en visserij 1,3%, voor alle sectoren bij elkaar was dat 3,2% (Douwes e.a., 2016). Dit is hoger dan het risico dat is berekend op basis van de meldingen door bedrijfsartsen.

### Stigas werkt aan preventie van beroepsziekten

In 2017 heeft Stigas een project gericht op beroepsziekten uitgevoerd. Doel: zorgen dat de sector zich beter bewust is van beroepsziekten en de juiste maatregelen neemt. In de RIE staat nu voor elke sector welke beroepsziekten veel voorkomen en wat hiervan de oorzaak is. Dit is belangrijk omdat vooral in kleine bedrijven beroepsziekten minder vaak gesignaleerd worden, waardoor de ondernemer zich hier niet van bewust is. Daarnaast hebben we samen met het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB/AMC) gekeken naar de aanpak van beroepsziekten aan armen en schouder. In de praktijk vraagt de bedrijfsarts die een beroepsziekte vermoedt aan een preventieadviseur van Stigas om een werkplekonderzoek uit te voeren. Die bekijkt of er een relatie is tussen de klacht en het werk. Resultaat: de preventieadviseurs gebruiken een verbeterde methode voor het werkplekonderzoek waarbij foto's en filmpjes als illustratie worden toegevoegd. Door de nieuwe methode is de match verbeterd tussen de oorzaak van de klacht en het advies aan het bedrijf en werknemer.

## 3.6 Verzuim

### Samengevat:

- Het ziekteverzuimpercentage voor het eerste jaar is vanaf 2012 licht gedaald en in 2016 weer iets is gestegen. De gegevens over 2017 geven aan dat de stijgende lijn in 2017 zich in versterkte mate voortzet.
- Vanaf 2014 zien we een licht stijgende trend van de meldingsfrequentie.
- De gemiddelde verzuimduur in het eerste jaar is sinds 2014 licht afgenomen evenals de totale gemiddelde verzuimduur.
- De proportie werkgerelateerde verzuimdagen is in 2015 iets gedaald en in 2016 weer wat toegenomen. Kortdurende verzuimgevallen zijn hierbij niet meegenomen.
- Het verzuimpercentage stijgt naarmate werknemers ouder zijn.
- Het hoogste verzuimpercentage (van 4,3%) is te vinden in de sector bos en natuur (4,2%), gevolgd door de hoveniers- en groenvoorziening (3,8%) en glastuinbouw (3,5%).
- De belangrijkste diagnoses zijn klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat en psychische klachten. De sector hoveniers en groenvoorziening en de glastuinbouw scoren bovengemiddeld.
- Als het gaat om werk gerelateerd verzuim, is verzuim door klachten aan het bewegingsapparaat verantwoordelijk voor 51% van de verzuimdagen, gevolgd door verzuim door psychische klachten met 34% van de verzuimdagen.

In deze paragraaf gaan we in op het ziekteverzuim binnen de agrarische en groene sectoren. Een uitgebreidere rapportage staat in het jaaroverzicht 2016 'Analyse Ziekteverzuim In het Agrarisch en Groen Bedrijf' (Stigas, 2017). Een deel van onderstaande overzichten zijn bewerkingen op het ziekteverzuimbestand van SAZAS. Tabel 13 toont de kerncijfers voor het verzuim binnen de sector op basis van de gegevens van SAZAS en het CBS.

Tabel 13: Kerncijfers ziekteverzuim agrarische en groene sectoren

|   | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ziekteverzuimpercentage 1 <sup>e</sup> ziektejaar   | 3,15% | 3,12% | 2,87% | 2,89% | 2,87% | 3,11% |
| Ziekteverzuimpercentage 2 <sup>e</sup> ziektejaar   | 0,63% | 0,70% | 0,62% | 0,55% | 0,56% | 0,54% |
| Ziekteverzuimpercentage totaal  | 3,78% | 3,82% | 3,49% | 3,44% | 3,43% | 3,65% |
| Nederland 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> ziektejaar <sup>5</sup>                                | 4,2%  | 4,0%  | 3,9%  | 3,8%  | 3,9%  | 3,9%  |
| Nederland 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> ziektejaar, landbouw, bosbouw en visserij <sup>5</sup> | 3,0%  | 2,8%  | 2,7%  | 2,5%  | 2,8%  | 2,5%  |
| Meldingsfrequentie  | 0,30  | 0,28  | 0,29  | 0,26  | 0,28  | 0,31  |
| Gemiddelde verzuimduur 1 <sup>e</sup> jaar  | 28,1  | 30,0  | 27,1  | 29,7  | 27,2  | 27,0  |
| Gemiddelde verzuimduur totaal   | 46,0  | 50,1  | 46,5  | 47,0  | 44,0  | 41,1  |
| Proportie werkgerelateerde verzuimdagen   | 12,1% | 13,3% | 13,1% | 14,9% | 9,9%  | 10,5% |

We zien dat het ziekteverzuimpercentage vanaf 2012 licht is gedaald en in 2016 weer iets is gestegen. De gegevens over 2017 geven aan dat de stijgende lijn in 2017 zich in versterkte mate voortzet. Vanaf 2014 zien we een licht stijgende trend van de meldingsfrequentie. De gemiddelde verzuimduur in het eerste jaar is sinds 2014 licht afgenomen evenals de totale gemiddelde verzuimduur. In 2016 duurde 2% van de ziektegevallen langer dan een jaar.

De proportie werkgerelateerde verzuimdagen is in 2015 iets gedaald en in 2016 weer wat toegenomen. Kortdurende verzuimgevallen zijn hierbij niet meegenomen. Ter vergelijking in 2015 was het totaalaandeel werkgerelateerde verzuimdagen in Nederland 42% (NEA, 2015). Dit percentage is gebaseerd op zelfrapportage en kan daardoor hoger uitvallen omdat ook de kortdurende gevallen meegenomen zijn.

Indicatoren:

Het **ziekteverzuimpercentage** is het percentage verzuimde kalenderdagen van het totaal aantal kalenderdagen op jaarbasis. Het totaal aantal verzuimde kalenderdagen in de verslagperiode gedeeld door het aantal beschikbare kalenderdagen in de verslagperiode (op basis van het aantal werknemers) x 100.

De **meldingsfrequentie** is het gemiddeld aantal verzuimmeldingen per persoon. De meldingsfrequentie per jaar wordt berekend door het aantal ziekmeldingen in het verslagjaar te delen door het gemiddeld aantal werknemers in het verslagjaar

De **gemiddelde verzuimduur** wordt berekend door het totaal aantal afgeronde ziektedagen te delen door het totaal aantal in de verslagperiode beëindigde ziektegevallen. (De afgeronde ziektedagen zijn het totaal aantal verzuimde kalenderdagen per beëindigd ziektegeval).

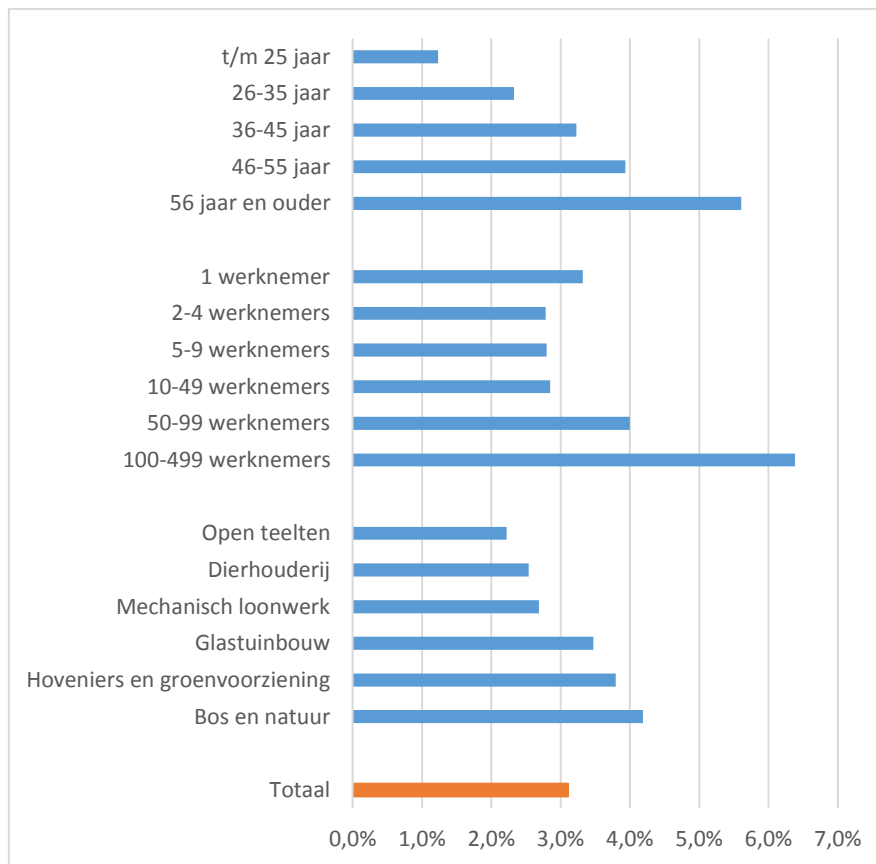
De **proportie werk gerelateerde verzuimdagen** is het totaal aantal werk gerelateerde verzuimdagen gedeeld door het totale aantal verzuimdagen op jaarbasis. Door de bedrijfsarts kan worden aangegeven of er sprake is van arbeidsgelateerd verzuim. Het gaat dan om ziekteverzuim waarbij het werk bijdraagt aan het ontstaan en/of langer duren van het verzuim.

<sup>5</sup> Bron: CBS / Jaarenquête Ziekteverzuim en Kwartaalenquête Ziekteverzuim. CBS neemt ziekteverzuim waar op basis van een steekproef. [http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80072NED&D1=0&D2=0-6,11-14,18,20-25,27-29,34-35&D3=4,9,\(I-6\)-I&HD=120703-1034&HDR=T,G2&STB=G1](http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80072NED&D1=0&D2=0-6,11-14,18,20-25,27-29,34-35&D3=4,9,(I-6)-I&HD=120703-1034&HDR=T,G2&STB=G1)

### Verzuim naar leeftijd, bedrijfsgrootte en sector

In onderstaande figuur is het eerstejaars ziekteverzuimpercentage in 2016 uitgesplitst naar leeftijd, bedrijfsgrootte en sector.

Figuur 19: Verzuimpercentage eerste jaar uitgesplitst naar leeftijd, bedrijfsgrootte en deelsector



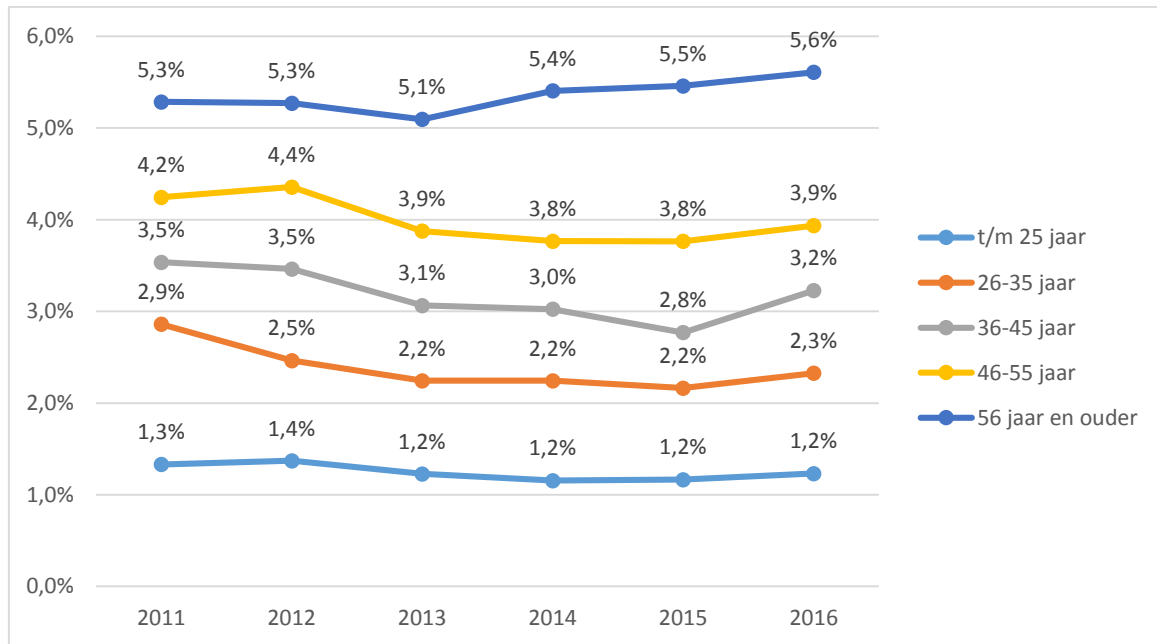
Het verzuimpercentage stijgt naarmate werknemers ouder zijn. Dit komt omdat oudere werknemers vaker chronische gezondheidsproblemen hebben. Verder komt naar voren dat kleine bedrijven een lager verzuimpercentage hebben. Dit lagere verzuimpercentage kan komen door een hechtere band tussen werkgever en werknemer, een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij de werknemer en een sterkere sociale controle (Douwes e.a., 2016).

Verder zien we ook verschillen tussen de sectoren. Het hoogste verzuimpercentage (van 4,3%) is te vinden bij de sector bos en natuur (4,2%), gevolgd door de hoveniers- en groenvoorziening (3,8%), glastuinbouw (3,5%).

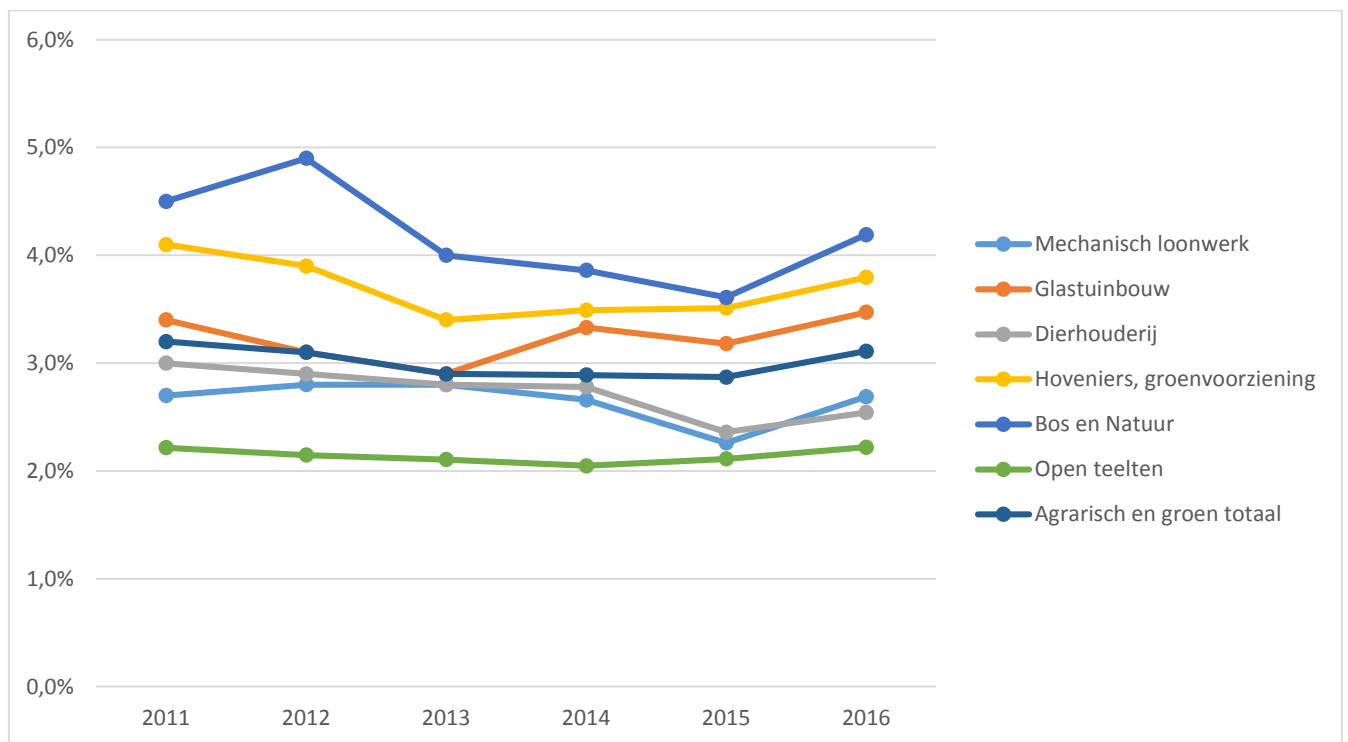
In onderstaande figuur is de trend van het eerstejaarsverzuim percentage weergegeven per leeftijdsgroep. Voor alle leeftijdsgroepen zien we een lichte stijging. Dit geldt ook voor alle sectoren.



Figuur 20: Eerstejaarsziekteverzuimpercentage naar leeftijd



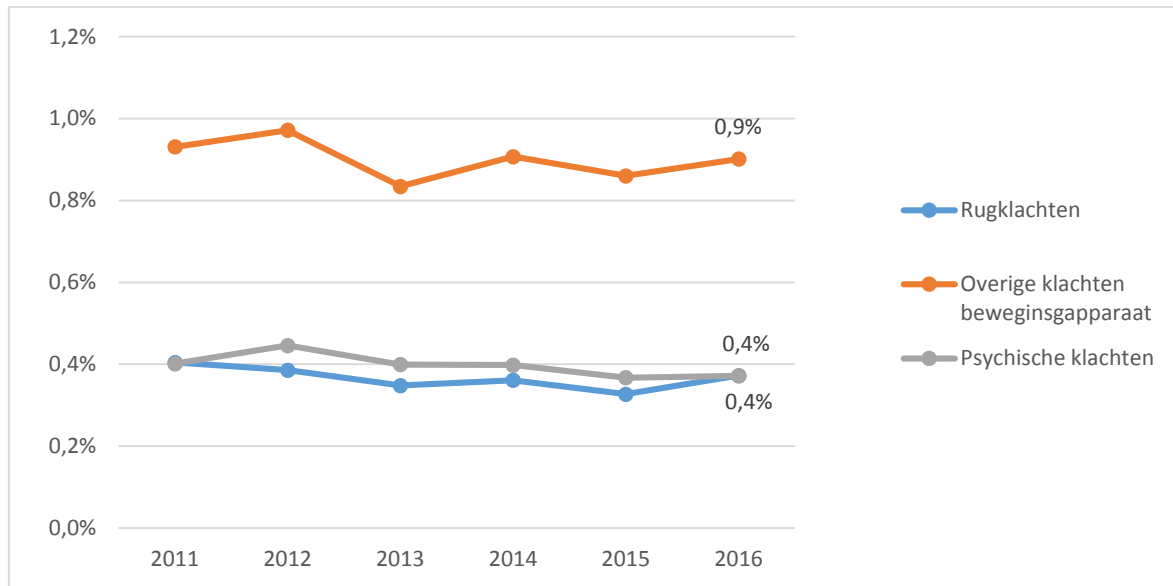
Figuur 21: Eerstejaarsziekteverzuimpercentage naar sector



#### Verzuim naar diagnose

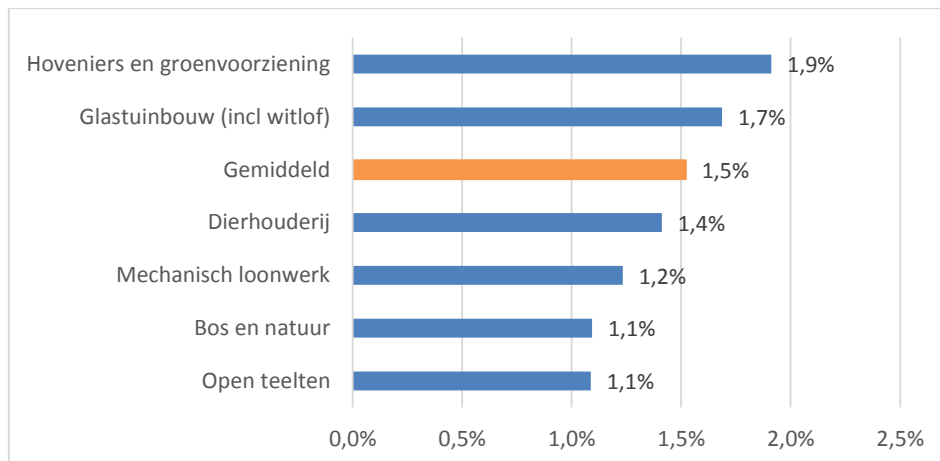
De belangrijkste diagnoses zijn klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat en psychische klachten (zie figuur 22). Bij overige klachten aan het bewegingsapparaat springen klachten aan pols, elleboog en schouder er boven uit in 2016. In 2016 is er echter sprake van een lichte stijging van het verzuim door rug- en overige klachten aan het bewegingsapparaat. Sinds 2012 is het verzuimpercentage door psychische klachten hoger dan voor rugklachten en in 2016 liggen de percentages op hetzelfde niveau.

Figuur 22: Eerstejaars ziekteverzuimpercentage per jaar voor de drie belangrijkste diagnoses categorieën



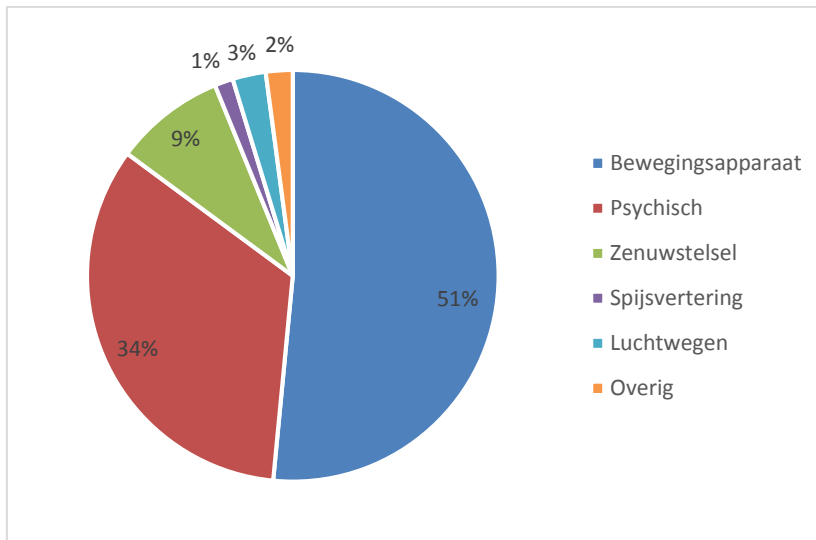
In onderstaande tabel staat een uitsplitsing van het verzuimpercentage door klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat naar sector. De sector hoveniers en groenvoorziening en de glastuinbouw scoren bovengemiddeld.

Figuur 23: Verzuimpercentage 1e en 2e ziektejaar voor klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat naar sector in 2016.



Als het gaat om werk gerelateerd verzuim, is verzuim door klachten aan het bewegingsapparaat verantwoordelijk voor 51% van de verzuimdagen, gevolgd door verzuim door psychische klachten (34%).

Figuur 24: Verdeling aandeel werk gerelateerde verzuimdagen naar diagnose in 2016 voor het eerste en tweede ziektejaar.



### 3.7 Arbeidsongeschiktheid

#### Samengevat:

- Cijfers van het UWV geven aan dat het aantal nieuwe WIA uitkeringen in 2015 ten opzichte van 2014 iets is gedaald voor de agrarische sector.
- Cijfers van SAZAS laten zien dat voor deze populatie het aantal nieuwe uitkeringen stabiel is sinds 2014 (t/m 2016). De kans op instroom wisselt over de jaren. We zien geen stijging ten opzichte van 2015.
- Van alle bedrijven in de agrarische en groene sector geeft 16% aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten of Wajongers in dienst te hebben.

Als aan het einde van het tweede ziektejaar blijkt dat een werknemer meer dan 35% arbeidsongeschikt is dan heeft een werknemer recht op een WIA-uitkering (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Als er recht is op een WIA-uitkering zijn er twee regelingen. De eerste is de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) als de persoon in kwestie in de toekomst mogelijk weer (meer) kan werken. De tweede is de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA) als er hooguit een kleine kans is dat iemand herstelt (UWV, 2017<sup>2</sup>).

Het UWV maakte een overzicht van de WIA-instroom per sector in Nederland. De meest recente cijfers zijn van 2015. Voor de agrarische sector gaan zij hierbij uit van 13.255 actieve werkgevers en 122.453 verzekerde personen/123.433 dienstverbanden (UWV, 2017<sup>2</sup>). In onderstaande tabel 14 staan gegevens van de WIA op een rij.

Tabel 14: WIA-uitkeringen voor het Agrarisch bedrijf en Nederland totaal 2015 (UWV, 2017<sup>2</sup>)

|   | Agrarisch Bedrijf | Nederland totaal |
|---|-------------------|------------------|
| <b>Aantal nieuwe WIA uitkeringen</b>    |                   |                  |
| 2014                                    | 488               |                  |
| 2015                                    | 473               |                  |
| Vershil                                 | -3,1%             | -3,0%            |
| <b>Aantal lopende WIA uitkeringen</b>   |                   |                  |
| 2014                                    | 2.963             |                  |
| 2015                                    | 3.237             |                  |
| Vershil                                 | 9,2%              | 9,5%             |
| Lopende uitkeringen per 100 verzekerden | 2,6               | 3,2              |
| Gedeeltelijk AO                         | 19,%              | 20,6%            |
| Volledig AO                             | 80,5%             | 79,4%            |

We zien dat het aantal nieuwe uitkeringen ten opzichte van 2014 iets is gedaald. Dit komt overeen met de daling op landelijk niveau. Het aantal lopende uitkeringen per 100 verzekerden ligt lager dan het landelijk gemiddelde.

Stigas monitort ook het aantal werknemers dat de 1e WIA dag bereikt (zie tabel 15). De WIA instroom is de afgelopen drie jaar stabiel. De kans op instroom (het aantal nieuwe gevallen gedeeld door het gemiddeld aantal werknemers twee jaar daarvoor) wisselt over de jaren, met een minimum van 0,32% in 2014 en een maximum van 0,41% in 2013.

Tabel 15: WIA instroom per jaar (Bron: verzuimregistratie SAZAS)

|                       | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|
| Kans op instroom WIA* | 0,41% | 0,32% | 0,35% | 0,36% |

In het Colland bedrijvenonderzoek (Panteia, 2016) is onderzocht in welke mate bedrijven in 2015 werknemers met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering en/of Wajong uitkering in dienst hebben. Van alle bedrijven geeft 16% aan dat dit het geval is. Sectoren met een relatief groot aandeel zijn groenvoorzieners (35%), cultuurtechnische werken (loonwerk) (21%) en glastuinbouw glasgroenten en boomkwekerij, allebei 18%.

## 4. Vitaal en betrokken

### Samengevat:

- De helft van de deelnemers aan de vitaliteitsscan heeft matig tot ernstig overgewicht: 42% heeft matig overgewicht en 8% ernstig overgewicht. Dit percentage ligt lager dan het landelijk gemiddelde van respectievelijk 43% en 12%.
- Het percentage personen met overgewicht neemt toe met de leeftijd.
- Van de deelnemers aan het PMO heeft 16% niet voldoende slaap. Hoe ouder men is, hoe vaker men wel voldoende slaap heeft.
- Gemiddeld voldoet 42% niet aan de beweegnorm. Deelnemers in de jongste leeftijdscategorie bewegen het meeste gevolgd door de deelnemers in de oudste leeftijdscategorie.
- Van de deelnemers aan het PMO rookt 21%, slechts een klein deel rookt meer dan 20 sigaretten per dag, namelijk 3%. Van de deelnemers drinkt 19% meer dan 20 glazen per week.
- Op de indicatoren voor betrokkenheid scoort de overgrote meerderheid van de respondenten positief. Van de respondenten geeft 77% aan dat het werk over het algemeen goed bevalt. Ten aanzien van leiding scoort minimaal 81% positief en ten aanzien van de inhoud en organisatie van het werk minimaal 83%.
- Deelnemers uit het mechanisch loonwerk hebben significant vaker overgewicht dan deelnemers uit de andere sectoren (58%). Deelnemers vanuit de bos en natuur sector hebben juist relatief minder vaak overgewicht. Op de andere factoren zijn er ook verschillen tussen de sectoren zichtbaar: het mechanisch loonwerk geeft het vaakst aan onvoldoende slaap te krijgen en niet aan de beweegnorm te voldoen, ook rookt men relatief vaak vergeleken met de andere sectoren. Binnen de hoveniers en groenvoorziening rookt men ook relatief vaak.

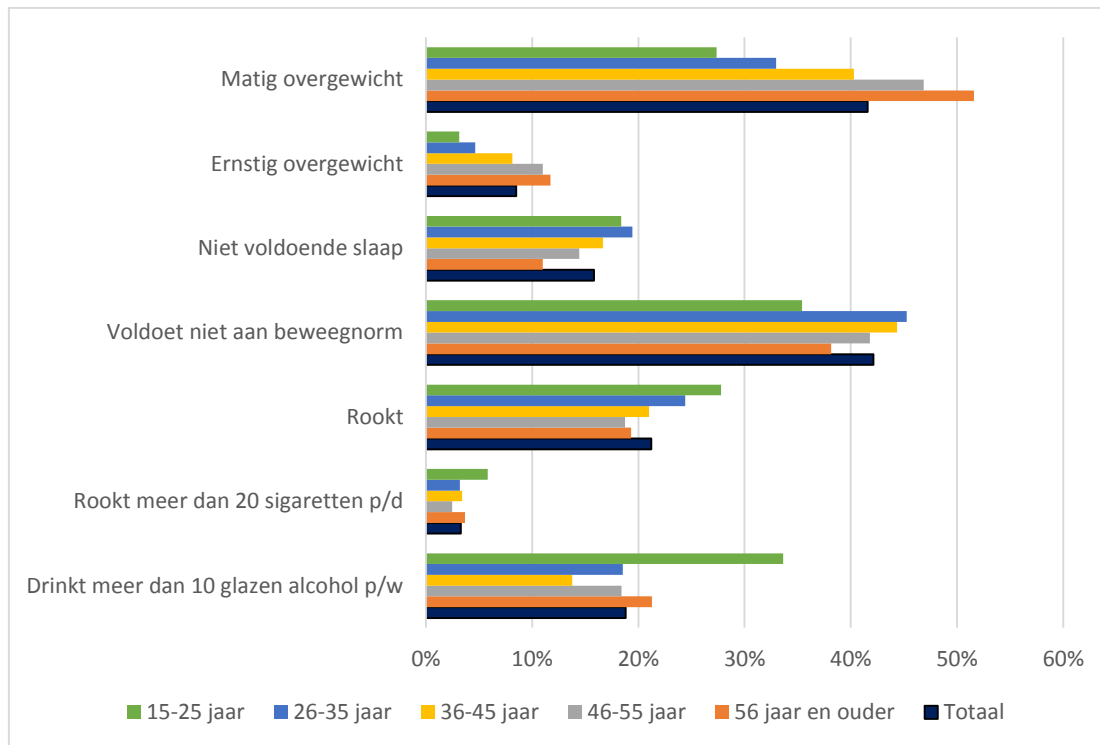
### 4.1 Vitaliteit

De vitaliteit kan bevorderd worden door een gezonde leefstijl en een gezond gewicht. We weten dat een ongezonde leefstijl en overgewicht samenhangen met een slechtere gezondheid. Het risico op gezondheidsklachten, ongevallen en aandoeningen zoals diabetes type 2, hart- en vaatziekten en aandoeningen aan het bewegingsapparaat worden verhoogd door overgewicht. Daarnaast vergroot het 't risico op uitval uit het werk, verzuim en arbeidsongeschiktheid. Ook kan het de effecten van lichamelijke belasting versterken, door een zwaardere belasting van het lichaam.

In onderstaande figuur 24 staat de score op een aantal leefstijlitems weergegeven per sector. Onder de beweegnorm verstaan we minimaal 30 minuten per dag bewegen of sporten. Met de Body Mass Index (BMI) wordt berekend of iemand een gezond gewicht heeft. De score is een berekening gebaseerd op het lichaamsgewicht (kg) gedeeld door de lichaamslengte (m) in het kwadraat. Hierbij wordt de volgende indeling gehanteerd:

- BMI lager dan 18,5 = ondergewicht
- BMI 18,5 tot 25 = gezond gewicht
- BMI 25 tot 30 = matig overgewicht
- BMI van 30 of meer = ernstig overgewicht

Figuur 25: Leefstijl naar leeftijd (n=2883) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)



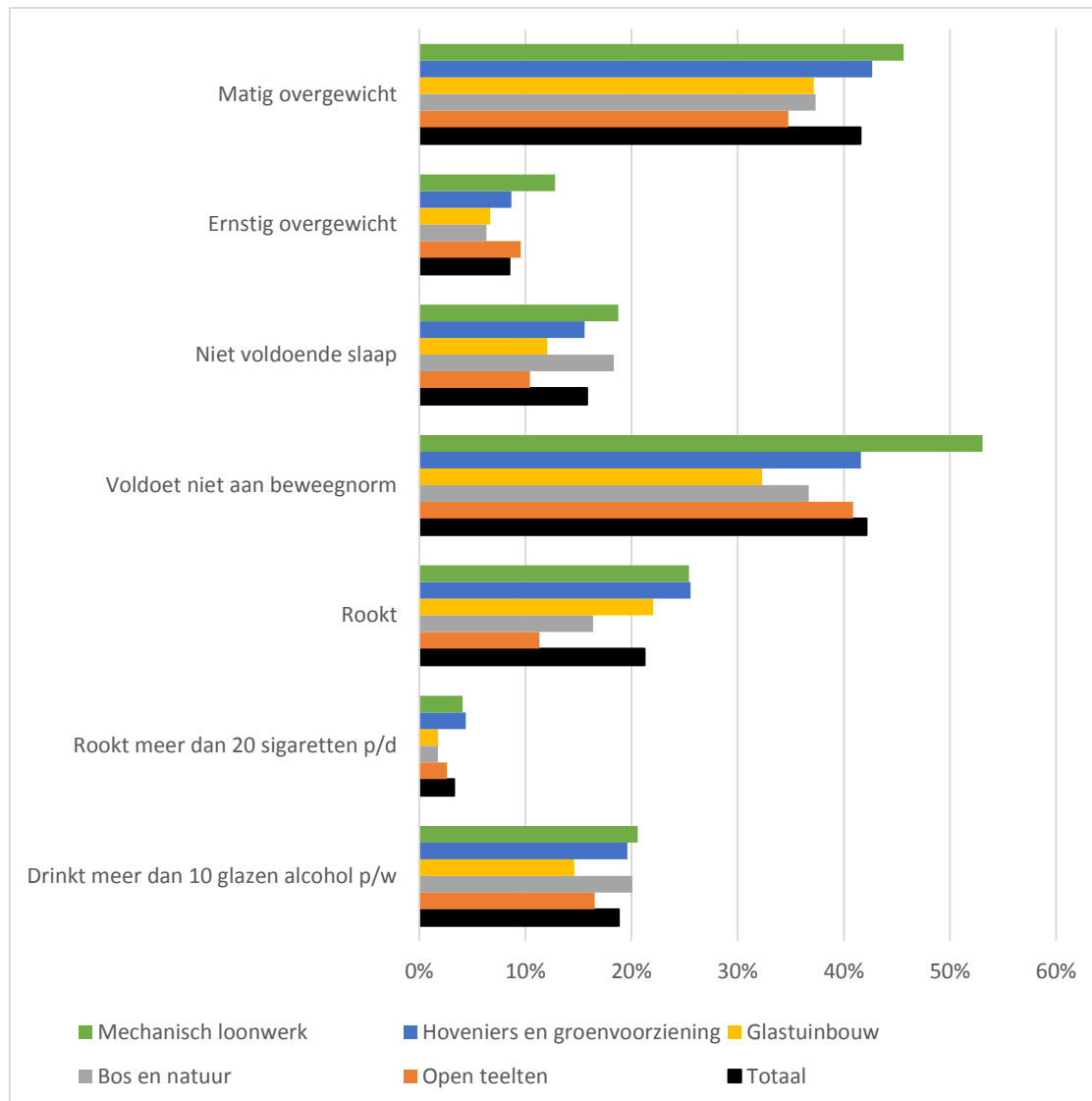
De helft van de deelnemers aan de vitaliteitsscan heeft matig tot ernstig overgewicht: 42% heeft matig overgewicht en 8% ernstig overgewicht. Het percentage personen met overgewicht neemt toe met de leeftijd. Vanaf de leeftijd van 46 jaar heeft meer dan de helft matig tot ernstig overgewicht. Ter vergelijking, cijfers van het RIVM (2017) geven aan dat in Nederland 43% van de bevolking (vanaf 4 jaar) overgewicht heeft in 2016, bij 12% gaat het om ernstig overgewicht. Landelijke cijfers laten ook zien dat ouderen en daarnaast ook lager opgeleiden vaker overgewicht hebben (CBS, 2016<sup>2</sup>).

Van de deelnemers heeft 16% niet voldoende slaap. Hoe ouder men is, hoe vaker men wel voldoende slaap heeft. Gemiddeld voldoet 42% niet aan de beweegnorm. Deelnemers in de jongste leeftijdscategorie bewegen het meeste gevolgd door de deelnemers in de oudste leeftijdscategorie.

Roken is erg schadelijk voor de gezondheid. Van de deelnemers rookt 21%, slechts een klein deel rookt meer dan 20 sigaretten per dag, namelijk 3%. Van de deelnemers drinkt 19% meer dan 20 glazen per week.

In figuur 26 zijn de leefstijl factoren uitgesplitst naar sector. Deelnemers uit het mechanisch loonwerk hebben significant vaker overgewicht dan deelnemers uit de andere sectoren (58%). Deelnemers vanuit de bos en natuur sector hebben juist relatief minder vaak overgewicht. Op de andere factoren zijn er ook verschillen tussen de sectoren zichtbaar: het mechanisch loonwerk geeft het vaakst aan onvoldoende slaap te krijgen en niet aan de beweegnorm te voldoen, ook rookt men relatief vaak vergeleken met de andere sectoren. Binnen de hoveniers en groenvoorziening rookt men ook relatief vaak maar beweegt men meer. Binnen de glastuinbouw beweegt men ook meer en drinkt men minder vaak overmatig dan de deelnemers uit de andere sectoren.

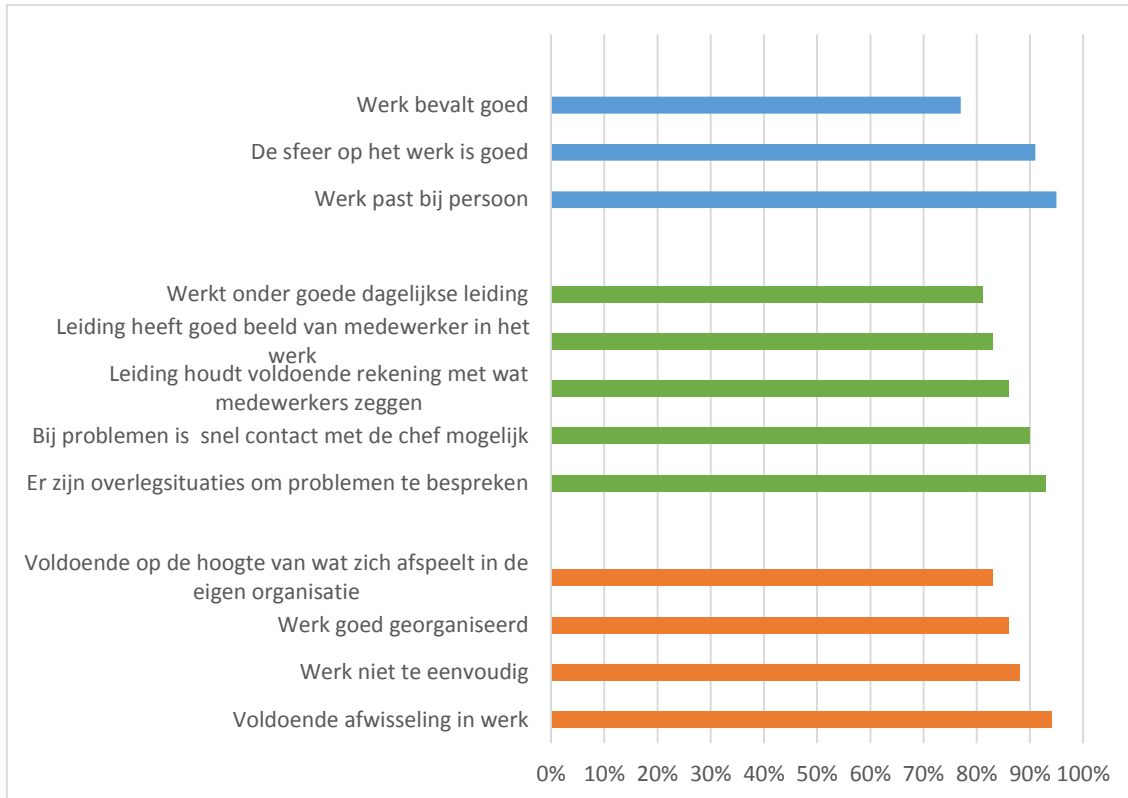
Figuur 26: Leefstijlindicatoren naar sector (n=2883) (Bron: Vitaliteitsscan 2009-2016)



## 4.2 Betrokken

Betrokken en gemotiveerde werknemers dragen bij aan een positief bedrijfsresultaat en een prettige werksfeer. In het PMO zijn een aantal vragen opgenomen die betrekking hebben op betrokkenheid, leiding en de inhoud en organisatie van het werk.

*Figuur 27: % ja op indicatoren betrokkenheid, leiding en inhoud en organisatie van het werk (n=1945)  
(Bron: PMO 2012-2016)*



Op de indicatoren scoort de overgrote meerderheid van de respondenten positief. Van de respondenten geeft 77% aan dat het werk over het algemeen goed bevalt. De dierhouderij en de bos en natuur sector springen er in positieve zin uit. Met betrekking tot het thema leiding zijn er geen grote verschillen tussen de sectoren zichtbaar. De medewerkers vanuit de hoveniers en groenvoorziening sector scoren vergeleken met de rest van de sector iets lager op afwisseling in het werk en zijn minder op de hoogte van wat er speelt binnen een organisatie. Deelnemers uit de dierhouderij geven het vaakst aan dat het werk niet te eenvoudig is. Binnen de glastuinbouw geven medewerkers relatief vaak aan dat het werk goed georganiseerd is en binnen het mechanisch loonwerk scoort men hierop juist iets lager.



Tabel 16: % ja op indicatoren betrokkenheid, leiding en inhoud en organisatie van het werk naar sector (n=1945)  
(Bron: PMO 2012-2016)

|  | Open teelten (n=170) | Dierhouderij (n=200) | Bos en natuur (n=176) | Glastuinbouw (n=422) | Hoveniers en groenvoorziening (n=352) | Mechanisch loonwerk (n=303) | Totaal     |
|--|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------------|-----------------------------|------------|
| <i>Betrokkenheid</i>   |                      |                      |                       |                      |                                       |                             |            |
| Werk bevalt goed   | 79%                  | <b>87%</b> ↑         | <b>85%</b> ↑          | 73%                  | <b>72%</b> ↓                          | 73%                         | <b>77%</b> |
| Werk past bij persoon  | 95%                  | 98%                  | 98%                   | 97%                  | 97%                                   | 96%                         | <b>95%</b> |
| De sfeer op het werk is goed   | 91%                  | 93%                  | 91%                   | 90%                  | <b>88%</b> ↓                          | 92%                         | <b>91%</b> |
| <i>Leiding</i>   |                      |                      |                       |                      |                                       |                             |            |
| Werkt onder goede dagelijkse leiding                                 | 81%                  | 84%                  | 76%                   | 84%                  | 82%                                   | 82%                         | <b>81%</b> |
| Leiding heeft goed beeld van medewerker in het werk                  | 81%                  | 86%                  | 80%                   | 83%                  | 81%                                   | 83%                         | <b>83%</b> |
| Leiding houdt voldoende rekening met wat medewerkers zeggen          | 87%                  | 91%                  | 85%                   | 87%                  | <b>82%</b> ↓                          | 86%                         | <b>86%</b> |
| Bij problemen is snel contact met de chef mogelijk                   | <b>85%</b> ↓         | 88%                  | 89%                   | 90%                  | 93%                                   | 93%                         | <b>90%</b> |
| Er zijn overlegsituaties om problemen te bespreken                   | 91%                  | 96%                  | <b>98%</b> ↑          | 91%                  | 94%                                   | 91%                         | <b>93%</b> |
| <i>Inhoud en organisatie van het werk</i>                            |                      |                      |                       |                      |                                       |                             |            |
| Voldoende afwisseling in werk  | 94%                  | 96%                  | <b>98%</b> ↑          | 93%                  | <b>91%</b> ↓                          | 94%                         | <b>94%</b> |
| Werk niet te eenvoudig   | 84%                  | <b>93%</b> ↑         | 91%                   | 88%                  | 85%                                   | 89%                         | <b>88%</b> |
| Werk goed georganiseerd  | 85%                  | 85%                  | 82%                   | <b>91%</b> ↑         | 86%                                   | <b>82%</b> ↓                | <b>86%</b> |
| Voldoende op de hoogte van wat zich afspeelt in de eigen organisatie | 84%                  | <b>89%</b> ↑         | 88%                   | 85%                  | <b>77%</b> ↓                          | 79%                         | <b>83%</b> |

↑ ↓ Significant verschil met de rest van de sector (Pearson Chi-Square p<0,05)

## 5. Altijd in ontwikkeling – loopbaan

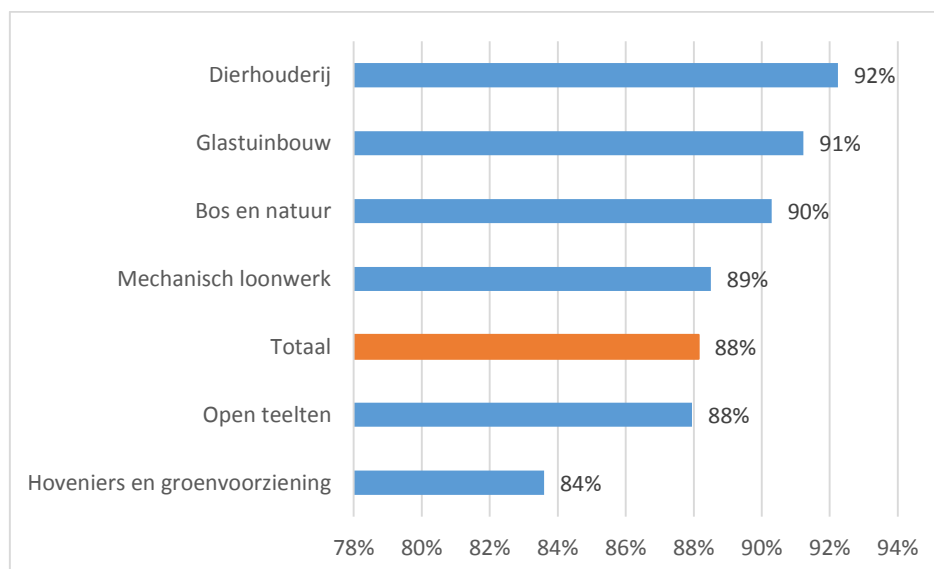
### Samengevat:

- Als het gaat om kunnen doorwerken geeft 12% van de deelnemers aan het PMO de inschatting het werk niet uit te kunnen voeren over 5 jaar zonder aanpassingen. Van de medewerkers in de hoveniers en groenvoorziening sector is dat 16%, van de werknemers van 56 en ouder geeft 30% dit aan.
- 12% geeft aan dat men vastroest in het werk en 8% verwacht binnen 1 of 2 jaar problemen te krijgen met de loopbaan. Hier springt geen leeftijdscategorie uit. Wel zien we dat ouderen minder vaak denken dan spoedig weer een baan te kunnen vinden.
- Als het gaat om ander werk willen doen geeft 23% aan wel ander werk te willen doen, maar dat deze mogelijkheden er niet zijn. Het is de leeftijdsgroep 36 t/m 45 jaar die dit het vaakst aangeeft. 52% van de deelnemers aan de vitaliteitsscan geeft aan dat men niet voldoende kan doorstromen in het bedrijf.

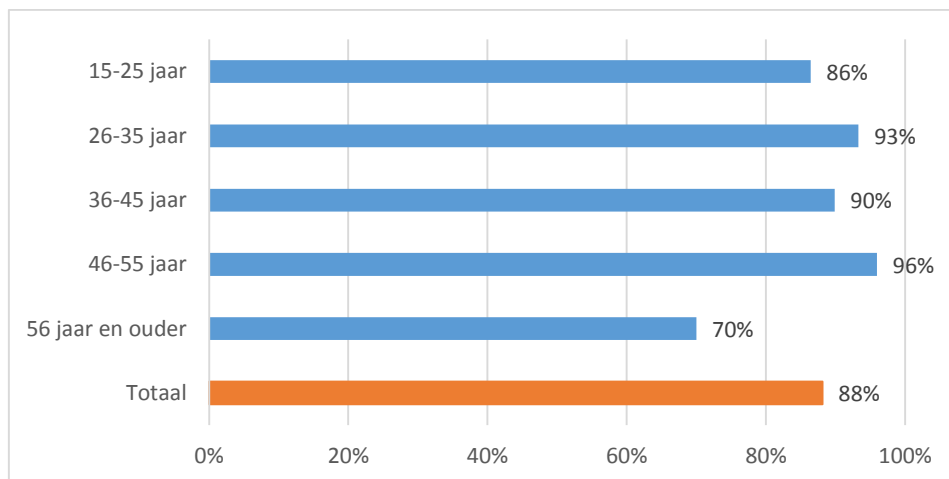
Om gezond en productief aan het werk te blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd is het belangrijk dat er een fit is tussen de persoon en het werk. Vanuit het perspectief van het bedrijf gaat het om voldoende gekwalificeerde medewerkers die in staat zijn het werk goed, zonder klachten met plezier uit te voeren. Vanuit het perspectief van de medewerker is het ook van belang om jezelf te blijven ontwikkelen om aan de vraag van de huidige of nieuwe werkgever te voldoen. Hierbij gaat het om zorg voor je eigen fysieke en mentale gezondheid en daarnaast om kennis en vaardigheden die nodig zijn en die passen bij je eigen ambities.

We gaan eerst in op de toekomstige inzetbaarheid, kunnen doorwerken. Aan de deelnemers van het PMO is de vraag gesteld of men verwacht het werk, zonder extra aanpassingen, over vijf jaar nog te kunnen uitvoeren. Van de respondenten geeft 88% aan het werk nog uit te kunnen voeren over 5 jaar. Als we kijken naar de uitsplitsing naar sector valt op dat het percentage het laagst is in de sector hoveniers en groenvoorziening (84%). Op basis van de uitsplitsing naar leeftijd zien we dat de oudste leeftijdscategorie beduidend lager scoort, namelijk 70% denkt zonder aanpassingen nog door te kunnen werken.

*Figuur 28: Verwacht u uw werk, zonder extra aanpassingen, over vijf jaar nog te kunnen uitvoeren? % ja naar sector (n=1029) (Bron: PMO 2012-2016)*



Figuur 29: Verwacht u uw werk, zonder extra aanpassingen, over vijf jaar nog te kunnen uitvoeren? % ja naar leeftijd (n=1029) (Bron: PMO 2012-2016)



Met de vitaliteitsscan is nagegaan of men problemen verwacht rondom de eigen inzetbaarheid en loopbaan, maar ook of er voldoende doorstroom mogelijkheden zijn in het werk. In tabel 17 staat weergegeven hoe de respondenten scoorden op de verschillende stellingen.

Tabel 17: Inzetbaarheid (n=1325) (Bron: vitaliteitsscan 2009-2016)

|   | 15-25 jaar<br>(n=110) | 26-35 jaar<br>(n=262) | 36-45 jaar<br>(n=330) | 46-55 jaar<br>(n=415) | 56 jaar en<br>ouder<br>(n=208) | Totaal     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|------------|
| In mijn bedrijf kan ik voldoende doorstromen  | 80%↑                  | 58%↑                  | 54%↑                  | 36%↓                  | 32%↓                           | <b>48%</b> |
| Ik zou wel ander werk willen doen, maar die functies zijn er niet binnen onze organisatie   | 15%↓                  | 21%                   | 28%↑                  | 25%                   | 22%                            | <b>23%</b> |
| Ik heb het gevoel dat ik vastroest in mijn werk   | 5%↓                   | 16%                   | 13%                   | 12%                   | 12%                            | <b>12%</b> |
| Ik schat in dat ik binnen 1 of 2 jaar problemen ga krijgen met mijn loopbaan in dit bedrijf | 5%                    | 9%                    | 8%                    | 6%                    | 10%                            | <b>8%</b>  |
| Ik denk dat ik dan spoedig weer een andere baan vind*                                       | 80%                   | 74%↑                  | 64%                   | 38%                   | 5%↓                            | <b>49%</b> |

\*van de respondenten die vraag 4 met ja beantwoorden ↑ ↓ Significant verschil met de rest van de sector (Pearson Chi-Square  $p < 0,05$ )

Van de respondenten geeft 12% aan dat men vastroest in het werk en 8% verwacht binnen 1 of 2 jaar problemen te krijgen met de loopbaan. Hier springt er geen leeftijdscategorie uit. Wel zien we dat ouderen minder vaak denken dan spoedig weer een baan te vinden.

Verder geeft 23% wel ander werk te willen doen, maar dat deze mogelijkheden er niet zijn. Het is de leeftijdsgroep 36 t/m 45 jaar die dit het vaakst aangeeft. Van de respondenten geeft 48% aan dat men voldoende kan doorstromen in het bedrijf. Deze mogelijkheden zijn duidelijk meer aanwezig voor jongeren dan voor ouderen.

Als we kijken naar verschillen tussen sectoren valt op dat de respondenten in de bos en natuur sector vaker aangeven dat men vastroest in het werk, dat men niet voldoende kan doorstromen, dat men binnen 1 of 2 jaar problemen krijgt met de loopbaan en dat men wel ander werk zou willen doen, maar dat die functies er niet zijn binnen de organisatie. Binnen de glastuinbouw geeft men ook vaker aan dat men niet voldoende kan doorstromen. Binnen de hovenierssector geeft men juist vaker aan dan de rest dat men wel voldoende kan doorstromen.

### **Werken aan Morgen**

In het programma 'Werken aan Morgen' speelt Stigas in op de consequenties van de vergrijzing in de sector. Als sectorinstituut is Stigas een partner op het gebied van duurzame inzetbaarheid voor werkgevers en werknemers. Al vanaf 2008 zijn er projecten uitgevoerd om werkgevers en werknemers bewust te maken van het belang van duurzame inzetbaarheid en hen hierbij te ondersteunen. In 2017 is opnieuw een project van start gegaan.

Doel van het programma is om langer doorwerken op een vitale en productieve manier mogelijk te maken. In het kader van dit programma zijn verschillende instrumenten en diensten ontwikkeld om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij dit proces. Hierbij is zowel aandacht voor de oudere, als ook voor de jongere werknemers.

Kernpunten van het lopende project zijn:

- Het coachen van werkgevers en werknemers rondom het thema duurzame inzetbaarheid en loopbaan, op groeps- en individueel niveau;
- Het stimuleren en communiceren van 'beste practices', onder meer door middel van de jaarlijkse uitreiking van de Stigas Gezond en Vitaal Werken prijs;
- Extra aandacht voor het bereik van kleinere bedrijven, onder andere door branchegerichte bijeenkomsten (studieclubs) het ontwikkelen van e-learning technieken;
- Het ontwikkelen van het integrale digitaal account mijnstigas.nl, waarin voor bedrijven hun (bedrijfsspecifieke) informatie en tools op het gebied van duurzame inzetbaarheid worden samengebundeld (werkgeversportal). Mijnstigas.nl bouwt voort op mijnrie.nl.

Lees meer op: [www.werkenaanmorgen.nl](http://www.werkenaanmorgen.nl)

## 6. Maatregelen en ondersteuning

### Samengevat:

- Ten aanzien van het voldoen aan verplichtingen vanuit de arbowet scoort de landbouw positief ten aanzien van het voldoen aan de RI&E verplichting, het Plan van Aanpak, het gebruik van oplossingen uit de arbocatalogi, een contract met een arbodienst/arbodienstverlener, de aanwezigheid van een preventiemedewerker en het aanbieden van een PMO.
- We zien dat met name machineveiligheid een belangrijk risico is binnen de bedrijven en dat 22% van de bedrijven dat niet voldoende beheerst. Ook biologische agentia worden onvoldoende beheerst bij 41% van de bedrijven waar dit speelt.
- Vergeleken met andere sectoren is er in de sector landbouw meer behoefte aan maatregelen voor lichamelijk zwaar werk.

### 6.1 Wettelijke verplichtingen

Volgens de Arbowet zijn er een aantal verplichte maatregelen die een werkgever moet nemen. Elke werkgever moet een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) uitvoeren en onderhouden. Aan de hand daarvan wordt een Plan van Aanpak gemaakt. Hierin staat wat het bedrijf gaat doen om de risico's tegen te gaan of te beperken. Andere verplichte maatregelen zijn o.a.

- Arbodienstverlening: elke werkgever is verplicht om deskundige bijstand in te schakelen bij enkele gespecificeerde taken op het gebied van preventie en bescherming: toetsing van de RI&E, ondersteuning bij ziekteverzuimbegeleiding, bijstand bij aanstellingskeuringen, het uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).
- Ziekteverzuimbeleid: De werkgever wordt geacht een ziekteverzuimbeleid te voeren. Dat omvat procedures rondom ziekmelding en maatregelen ter preventie van uitval en re-integratie van medewerkers.
- PAGO – Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan. Door Stigas worden PAGO's aangeboden onder de noemer Preventief Medisch Onderzoek (PMO).
- Preventiemedewerker – Bedrijven zijn verplicht om ten minste één werknemer aan te wijzen als preventiemedewerker.
- Bedrijfshulpverlening – Binnen het bedrijf moet minimaal één bedrijfshulpverlener (bhf'er) aanwezig zijn.
- Betrokkenheid van werknemers bij arbobeleid: de samenwerking tussen de werkgever en de werknemers op dit terrein dient te zijn geregeld in overleg via de ondernemingsraad (OR), via de personeelsvertegenwoordiging (PVT) of direct met alle werknemers. Een maat hiervoor is het aantal overleggen dat op jaarbasis plaatsvindt.
- Voorlichting en toezicht – Bedrijven moeten hun werknemers voorlichting en instructies geven over veilig en gezond werken. De werkgever moet toezien op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op gezond en veilig werken.

Hoe staat de sector ervoor ten aanzien van deze verplichtingen? Op basis van de Werkgevers Enquête Arbeid (Van Emmerik e.a., 2017) en Arbo in bedrijf 2016 (Inspectie SZW, 2017<sup>2</sup>) is onderstaand overzicht samengesteld. Omdat het gaat om twee verschillende steekproeven en meetmethoden kunnen de percentages afwijken.

Tabel 18: Wettelijke verplichtingen (Bronnen: WEA 2016; Arbo in bedrijf 2016)

| Onderwerp  | WEA, 2016 |        | Arbo in bedrijf 2016 |        |
|--|-----------|--------|----------------------|--------|
|  | Landbouw  | Totaal | Landbouw             | Totaal |
| RI&E (al dan niet getoetst)  | 72%↑      | 48%    | 55%                  | 45%    |
| RI&E met plan van aanpak   | -         | -      | 39%                  | 36%    |
| Schriftelijke arbeidsongevallen registratie*   | -         | -      | 48%                  | 83%    |
| Gebruik oplossingen Arbocatalogus (Indien aanwezig/Van totaal)   | 83%↑      | 68%    | 30%                  | 16%    |
| Contract met een arbodienst of arbodienstverlener  | 86%↑      | 78%    | 71%                  | 75%    |
| Preventiemedewerker aanwezig   | 76%↑      | 65%    | 51%                  | 47%    |
| Ziekteverzuimbeleid  | -         | -      | 62%                  | 74%    |
| BHV geregeld   | -         | -      | 77%                  | 68%    |
| Betrokkenheid van werknemers bij arbobeleid (overleg minimaal 1x per jaar arbobeleid/overleg over arbo en verzuim) | 61%       | 61%    | 55%                  | 59%    |
| Voorlichting en toezicht   | -         | -      | 80%                  | 69%    |
| PAGO (PMO) aangeboden  | 51%↑      | 25%    | -                    | -      |

\*Van de bedrijven waarvoor dit verplicht is. ↑ ↓ Significant verschil met de rest van de sectoren (Pearson Chi-Square  $p < 0,05$ )

Vergeleken met andere sectoren scoort de landbouw positief ten aanzien van de RI&E, het Plan van Aanpak, het gebruik van oplossingen uit de arbocatalogi, een contract met een arbodienst/arbodienstverlener, de aanwezigheid van een preventiemedewerker en het aanbieden van een PMO. Wat betreft de RIE, gebruik van de arbocatalogus en de preventiemedewerker komt dit overeen met de cijfers vanuit Arbo in bedrijf.

Voor de landbouw is de voornaamste reden dat men geen RIE heeft het onbekend zijn met de verplichting (Inspectie SZW, 2017<sup>2</sup>). Dit gevolgd door 'het niet willen', met name omdat men andere prioriteiten heeft.

Uit onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat naarmate bedrijven aan meer systeem-bepalingen voldoen, de kans groter wordt dat zij hun arbeidsrisico's adequaat beheersen. Hierbij zijn de aanwezigheid van een RI&E in combinatie met een plan van aanpak en de betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid in het bedrijf (tenminste een keer per jaar overleg met werknemers) het meest voorspellend (Inspectie SZW, 2017<sup>2</sup>).

### Nieuwe RIE van Stigas

Vanaf 2017 kunnen alle sectoren gebruikmaken van een nieuwe toegankelijke digitale RIE. Bedrijven kunnen de RIE zelf invullen, naar keuze al dan niet met hulp van een adviseur. In het systeem registreert de ondernemer de acties met een einddatum. Op basis hiervan ontvangt men een reminder. Daarnaast kan de ondernemer direct hulp inroepen via de toegevoegde chatfunctie. Zo wordt de RIE makkelijker en leuker. Op sector niveau krijgen we op termijn een mooi beeld van welke risico's bedrijven identificeren en welke maatregelen ze nemen. In de toekomst kan een branche-benchmark uitgevoerd worden, waarmee de voortgang in de gehele sector en in de afzonderlijke deelsectoren gevolgd kan worden.

Zie voor meer informatie: <https://stigas.nl/diensten/risico-inventarisatie-en-evaluatie/>

## 6.2 Beheersing van specifieke risico's en behoefte aan maatregelen

Naast de verplichte activiteiten kunnen bedrijven ook specifieke maatregelen nemen om risico's in het werk aan te pakken. In rapportage Arbo in bedrijf staat per risico beschreven hoeveel bedrijven het risico niet adequaat beheersen. Deze risico's zijn niet in het plan van aanpak opgenomen van de RI&E en niet of niet adequaat beheerst wordt volgens de inspecteur van de inspectie. Voor psychosociale risico's is het percentage weergegeven van alle bedrijven die het risico wel adequaat beheersen. Voor lichamelijke belasting en andere fysieke risico's zoals geluid, straling en trillingen is de aanwezigheid van het risico en de beheersing hiervan niet meegenomen in 2016.

Tabel 19: Risico's en risico adequaat beheerst als percentage van bedrijven in de landbouw (Bron: Arbo in bedrijf 2016)

|                      | Risico aanwezig | Risico niet adequaat beheerst |
|----------------------|-----------------|-------------------------------|
| Risico               | % bedrijven     | % bedrijven met risico        |
| Biologische agentia  | 51%             | 41%                           |
| Gevaarlijke stoffen* | 53%             | 25%                           |
| Machine veiligheid   | 84%             | 22%                           |

\*geen ATEX, kankerverwekkende stoffen of asbest

We zien dat met name machine veiligheid een belangrijk risico is binnen de bedrijven en dat 22% van de bedrijven waar dit speelt dat niet voldoende beheerst. Ook biologische agentia worden onvoldoende beheerst bij 41% van de bedrijven.

In het onderzoek van de Inspectie SZW (Arbo in bedrijf 2016) werd het risico op werkdruk en ongewenst gedrag niet vastgesteld. Wel is bekeken of er adequate maatregelen zijn genomen. De risico's werden door minder dan de helft van de bedrijven adequaat beheerst (onafhankelijk van of het voorkwam). Het is mogelijk dat het voor de bedrijven die het niet beheersen geen risico is.

Tabel 20: Risico's en risico adequaat beheerst als percentage van bedrijven in de landbouw (Bron: Arbo in bedrijf 2016)

|                         | Risico adequaat beheerst |
|-------------------------|--------------------------|
|                         | % bedrijven              |
| Werkdruk                | 31%                      |
| Intern ongewenst gedrag | 20%                      |
| Extern ongewenst gedrag | 8%                       |

In de NEA (Hooftman e.a., 2016) is gevraagd naar de behoefte aan maatregelen voor verschillende risico's in het werk. We zien dat vergeleken met de andere sectoren er in de sector landbouw met name meer behoefte is aan maatregelen voor lichamelijk zwaar werk. Van de werknemers geeft 16% aan dat maatregelen nodig zijn en er onvoldoende maatregelen genomen zijn. Voor maatregelen gerelateerd aan werkdruk/werkstress en emotioneel zwaar werk scoort de sector juist lager vergeleken met de andere sectoren.

Tabel 21: Behoeftte aan maatregelen (NEA, 2016)

|                                | Landbouw, bosbouw en visserij      |   | Totaal                             |   |
|--------------------------------|------------------------------------|---|------------------------------------|---|
| Risico                         | Wel nodig, onvoldoende maatregelen | Wel nodig, maatregelen nog niet genomen | Wel nodig, onvoldoende maatregelen | Wel nodig, maatregelen nog niet genomen |
| Lichamelijk zwaar werk         | 15,7% ↑                            | 5,4% ↑                                  | 11,9%                              | 3,2%                                    |
| Gevaarlijke stoffen            | 4,8%                               | 1,0%                                    | 3,4%                               | 0,7%                                    |
| Virussen, bacteriën, schimmels | 5,7%                               | 0,7%                                    | 5,6%                               | 1,4%                                    |
| Veiligheid, ongevallen         | 7,5%                               | 1,6%                                    | 6,3%                               | 1,2%                                    |
| Geluid                         | 8,7%                               | 3,4%                                    | 7,6%                               | 2,2%                                    |
| Werkdruk/werkstress            | 17,6% ↓                            | 6,2% ↓                                  | 32,1%                              | 11,5%                                   |
| Emotioneel zwaar werk          | 5,6% ↓                             | 2,4%                                    | 12,9%                              | 3,5%                                    |

↑ ↓ Significant verschil met de rest van de sectoren (Pearson Chi-Square  $p < 0,05$ )



## 7. Uitdagingen

In voorgaande hoofdstukken zijn we ingegaan op de risico's in het werk, de gezondheid, de vitaliteit van werkenden en hun inzetbaarheid. Daarbij hebben we ook gekeken naar welke behoeften er zijn aan maatregelen en welke activiteiten Stigas onderneemt. Eén van de grootste uitdagingen voor de komende jaren is om ervoor te zorgen dat werkenden op een gezonde, veilige en productieve manier de eindstreep gaan halen en te voorkomen dat meer mensen voortijdig aan de zijlijn komen te staan. Dit is van belang gezien de vergrijzing. Binnen de sector zijn relatief veel ouderen werkzaam, vooral onder de zelfstandigen. Daarnaast zien we dat het aandeel ouderen toeneemt. Hiermee krijgen werkgevers ook meer te maken met werknemers met beperkingen (bijvoorbeeld een chronische ziekte). Verder speelt dat in sommige sectoren de instroom beperkt is, onder andere door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Om jongeren aan te trekken is het van belang in duurzame inzetbaarheid te investeren. Aan welke knoppen kunnen we draaien om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen? en waar moet extra aandacht naar uitgaan gezien de ontwikkelingen in de sector?

### 7.1 Gezond en veilig

#### Lichamelijke belasting

De lichamelijke belasting springt er als risico duidelijk uit. Alhoewel de risicofactoren verschillen per sector zien we dat met name repeterende bewegingen en langdurig in dezelfde houding werken het vaakst genoemd worden. Vooral werkenden in de hoveniers- en groenvoorziening sector en de glastuinbouw rapporteren een hoge lichamelijke belasting. Vergeleken met andere sectoren in Nederland scoort de landbouw hoog op lichamelijke belasting en het hoogst op herhalende bewegingen. Als het gaat om de gevolgen van lichamelijke belasting zien we dat lichamelijke belasting sterk samenhangt met het werkvermogen van werkenden en dus met de kans op uitval in de toekomst.

Op basis van de PMO's zien we dat een groot deel van de deelnemers fysieke klachten rapporteert, met name aan de rug, nek en schouder. Werkenden uit de sector hoveniers en groenvoorziening rapporteren het vaakst klachten. Verder vonden we ook dat de meeste beroepsziekten die gerapporteerd worden een ziekte aan het houdings- en bewegingsapparaat is en dat klachten aan het bewegingsapparaat ook de vaakst geconstateerde verzuimoorzaak zijn. Ruim 50% van het werkgerelateerd verzuim komt door klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat. Het eerstejaarsziekteverzuimpercentage door klachten aan het bewegingsapparaat is tevens gestegen ten opzichte van 2015. Tot slot, als het gaat om maatregelen blijkt uit een survey onder werknemers (NEA, 2016) dat er in de landbouw, vergeleken met andere sectoren, meer behoefte is aan maatregelen omdat deze er nog niet zijn of als onvoldoende worden ervaren.

Duidelijk is dat aandacht voor lichamelijke belasting geboden is. Hierbij kan met name aandacht besteed worden aan:

- Jongere medewerkers: zij staan het meeste bloot aan fysiek zwaar werk en als er eenmaal schade is ontstaan, is dit vaak niet omkeerbaar. Enerzijds blijft aandacht voor de inrichting van de werkplek geboden. Anderzijds is het van belang om meteen de juiste werkhouding aan te leren en het gebruik van hulpmiddelen als de gewoonste zaak van de wereld te maken.
- Nieuwe technologie: door de introductie van nieuwe technologieën kan het werk lichter gemaakt worden, maar er bestaat ook een risico op 'restarbeid' welke juist veel repeterend of monotoon werk vereist. Bij de introductie van nieuwe technologieën moet hier aandacht voor zijn. Zo kan bijvoorbeeld ingezet worden op het opstellen van randvoorwaarden voor het samenwerken met robots en andere technologieën. Daarnaast blijft het van belang om het werkproces zo in te richten dat er voldoende afwisseling mogelijk is en repeterend werk wordt voorkomen, bijvoorbeeld bij het vernieuwen van machines of productiemethoden.
- Stimuleren van arbeidsvriendelijke oplossingen: naast het voorkomen van lichamelijke belasting door het werkproces zo in te richten dat de belasting wordt beperkt is daarnaast de inzet van arbeidsvriendelijke oplossingen van belang. Stigas inventariseert voortdurend of er nieuwe oplossingen zijn en deelt deze op de website. In de toekomst kan meer aandacht uitgaan naar het testen van de effectiviteit van deze oplossingen.
- (Preventief) onderzoek op de werkplek: als een werknemer verzuimt door fysieke klachten en er wordt een relatie met het werk gelegd, kan een werkplek onderzoek worden ingezet. Er kan nog meer ingezet worden op het verbeteren van de inzet van het werkplekonderzoek. Bijvoorbeeld preventief als uit de RIE naar voren komt dat lichamelijke belasting een knelpunt is.

- Gedragsverandering: naast de aandacht voor de werkomgeving is het uiteindelijk de werkende zelf die het gewenste gedrag moet vertonen. Naast aanpassingen op de werkplek en de benodigde kennis zijn ook het ontwikkelen van bewustzijn (motivatie) en de benodigde vaardigheden van belang.

### **Stof en biologische agentia**

Van de deelnemers aan het PMO heeft 29% last van blootstelling aan stof. De landbouw scoort vergeleken met andere sectoren onder zelfstandigen hoger op stoffen inademen en contact met besmettelijk materiaal/personen of dieren. Mogelijk gerelateerd aan stof en biologische agentia zijn klachten aan de luchtwegen en huid. We zien dat van de deelnemers aan het PMO 29% één of meer klachten aan de luchtwegen rapporteert waarvan 13% aangeeft dat het tijdens het werk verergerd. Ook ontwikkelt 16% huidklachten en 17% eczeem, onder deelnemers aan het PMO. Per jaar worden er enkele beroepsziekten gerapporteerd aan de huid, longen en infectieziekten. Uit onderzoek van de Inspectie SZW komt naar voren dat bij meer dan de helft van de bedrijven in de landbouw gevaarlijke stoffen (anders dan asbest, kankerverwekkende stoffen of explosiegevaar door stof) en biologische agentia een risico zijn en dat bij respectievelijk 25% en 41% er geen adequate beheersing is. Samengevat: stof en biologische agentia komen voor als risico in de sector. Voor deze risico's zijn de gevolgen in termen van klachten, beroepsziekten en verzuim minder duidelijk en omvangrijk als voor lichamelijke belasting. Dit kan enerzijds verklaard worden doordat mensen met klachten de sector verlaten en anderzijds omdat werken met de klachten mogelijk is, waardoor er geen sprake is van verzuim. Ook treden effecten soms pas op langere termijn op. Niettemin is aandacht voor het beperken van de blootstelling aan stof en biologische agentia van belang. De focus kan o.a. uitgaan naar:

- Aandacht voor het reduceren van blootstelling aan stof continueren: een voorbeeld van een lopend initiatief is het project 'Stof? Pak 't aan!'. Dit is een platform voor het uitwisselen van kennis en ervaring rondom de aanpak van stof en endotoxinen in de agrarische en groene sector ([www.pakstofaan.nl](http://www.pakstofaan.nl)).
- Stimuleren van bewustwording rondom lange termijn risico's van de blootstelling aan stof: naast het voorkomen van blootstelling is er ook meer aandacht nodig voor het tijdig herkennen van de eerste signalen (klachten die door stof veroorzaakt kunnen zijn) om lange termijn gevolgen te voorkomen.

### **Lawaai**

Van de deelnemers aan het PMO geeft 31% aan last te hebben van lawaai. Ook vergeleken met andere sectoren scoort de agrarische sector hoog op lawaai. Klachten aan het gehoor uiten zich niet in verzuim en dus ook niet in meldingen van beroepsziekten. Gezien de blootstelling is het beperken van lawaai van belang, en als dat niet mogelijk is de promotie van gehoorbescherming. Ook al leidt blootstelling aan lawaai niet direct tot verzuim, een gehoorbeschadiging kan wel grote persoonlijke gevolgen hebben, de sociale interactie belemmeren en een hoger risico op ongevallen met zich meebrengen (Cantley e.a. 2014). De aandacht kan uitgaan naar:

- Aanpak van lawaai aan de bron bevorderen: dit kan bijvoorbeeld door het bevorderen van de inzet van materieel dat minder lawaai maakt, bijvoorbeeld machines met een accu, deze zijn bovendien lichter en daardoor wordt het werk ook minder zwaar.
- Bewustwording rondom eigen gehoor/gehoormeting stimuleren: soms is het materieel wel toereikend, maar is men zich niet bewust van het risico (voorbeeld: het rijden met een open raam op een trekker, terwijl de cabine voldoende geïsoleerd is).
- Tot slot kan gehoorbescherming gepromoot worden waar andere oplossingen niet mogelijk zijn.

### **Psychosociale arbeidsbelasting**

Als het gaat om werkdruk, emotionele belasting en ongewenst gedrag scoort de sector gunstiger vergeleken met de andere sectoren in Nederland. Wat betreft de mate waarin werknemers zelfstandig kunnen werken (bijvoorbeeld zelf de planning en tempo van werkzaamheden bepalen) scoort de sector juist wel ongunstig vergeleken met andere sectoren. Als we kijken naar verschillen tussen sectoren dan valt op dat de bos en natuur sector naar verhouding hoge taakeisen ervaart en de glastuinbouw relatief de minste regel mogelijkheden. Qua emotionele belasting scoort ook de bos en natuur sector hoog. Bovengenoemde factoren kunnen, al dan niet in combinatie met andere factoren buiten het werk, stress en psychische klachten veroorzaken. Psychosociale belasting kan zich uiten in vermoeidheid en burn-out. Men scoort vooral hoog op cognitieve en fysieke uitputting. Ouderen scoren hierop naar verhouding hoger. Vergeleken met andere sectoren scoort de landbouw niet positiever of negatiever op burn-out klachten. Bij de beroepsziekten komen psychische ziekten op de tweede plaats, na ziekten aan het houding- en bewegingsapparaat. Ook zien we de psychische klachten terug in het verzuim: 34% van de werk gerelateerde verzuimdagen komt door psychische klachten. We kunnen concluderen dat de psychosociale belasting in de sector naar verhouding minder speelt dan lichamelijke belasting maar zeker aanwezig is. Ook gezien de context waarin het werk wordt uitgevoerd, waarbij er sprake is van piekperiodes, een sterk economische gevoeligheid binnen sommige sectoren en de veranderde eisen die het werk aan werknemers

stelt is het een thema. Zo zijn er bijvoorbeeld signalen uit de glastuinbouw dat met name het middenkader onder druk staat door toenemende eisen van klanten, flexibilisering en een tekort aan krachten die deze functie kunnen vervullen. Daarnaast hangen werkdruk en burn-out klachten samen met het werkvermogen.

Extra aandacht kan uitgaan naar het bevorderen van bewustwording bij ondernemers en werknemers en door het stimuleren van een passende aanpak op bedrijfsniveau om uitval te voorkomen en tools aan te reiken om re-integratie te bevorderen en terugval na verzuim of re-integratie te voorkomen.

### **Veiligheid**

Het aantal ongevallen in de sector is nog steeds te hoog. Het gemiddeld aantal dodelijke ongevallen per jaar, over de afgelopen 10 jaar (2007 t/m 2016), ligt rond de 17 dodelijke ongevallen per jaar (in totaal 174 slachtoffers). Dit aantal is gedurende de jaren niet substantieel gedaald. De belangrijkste oorzaken van dodelijke ongevallen zijn rijdende machines, vallen van hoogte, niet rijdende machines, een vallend voorwerp, dieren en stoffen waaronder mestgassen. Uit onderzoek van de Inspectie SZW komt naar voren dat machineveiligheid een risico is dat bij 85% van de bedrijven in de agrarische sector speelt, waarvan bij 21% van de bedrijven waar het speelt het risico niet adequaat beheerst is.

Verder zien we dat met name jongeren en ouderen vaker een (dodelijk) ongeval overkomt. Ook zijn er verschillen tussen sectoren. Sectoren die er vanuit verschillende bronnen uitspringen zijn: de dierhouderij, het mechanisch loonwerk, hoveniers en groenvoorziening en de bos en natuur sector. Verder is de ondernemer zelf vaak slachtoffer en lopen uitzendkrachten ook een groter risico. Vergeleken met de rest van Nederland scoort de agrarische sector hoog als het gaat om het aantal gemelde ongevallen bij de Inspectie SZW, het aantal SEH behandelingen naar aanleiding van een ongeval, en ongevallen met minimaal een dag verzuim.

Het terugdringen van het aantal ongevallen in de sector heeft prioriteit. Dit heeft al vorm gekregen in het ambitieuze Zero Accidents in 2020. Door betrokkenheid van partijen uit het veld en aandacht voor borging op lange termijn zet Stigas in op:

- Leren van ongevallen: door het delen van voorbeelden en het ondersteunen van bedrijven;
- Aandacht voor techniek en organisatie: door het bevorderen van technische innovaties;
- Aandacht voor gedrag en organisatie door een grootschalige communicatiecampagne, ook gericht op de kwetsbare groepen, waarin tools, leerervaringen en goede voorbeelden worden gedeeld en het thema aan de orde komt via bedrijfsbezoeken en voorlichting.

## **7.2 Vitaal en betrokken**

Om gezond en vitaal te blijven hebben werknemers baat bij een gezonde leefstijl. Ook voor werkgevers zijn vitale werknemers van belang. Een werkgever kan er voor kiezen werknemers hierbij te ondersteunen. Daarbij kan het gaan om verschillende onderwerpen, zoals voeding, roken, bewegen en ontspanning.

We zagen dat de helft van de deelnemers aan de vitaliteitsscan matig tot ernstig overgewicht heeft en 42% voldoet niet aan de beweegnorm. Onder ouderen en ook in sommige sectoren komt overgewicht meer voor. Onder jongeren en in sommige sectoren wordt naar verhouding veel gerookt en gedronken. Naast vitale werknemers hebben werkgevers ook baat bij betrokken en gemotiveerde werknemers. Het overgrote deel van de bevraagde werkenden in de sectoren is tevreden over zijn/haar werk (77%), daarnaast vindt 91% de sfeer op het werk goed, blijkt uit gegevens vanuit het PMO. Er zijn kleine verschillen tussen sectoren als het gaat om de inhoud en organisatie van het werk en de rol van de leidinggevende. Wat zijn aandachtspunten voor de sector om de vitaliteit en betrokkenheid te bevorderen?

- Allereerst vragen deze thema's per deelsector, bedrijf en werknemer om een aanpak op maat. Daarbij is het ook een relevante vraag in hoeverre een werkgever hierin een rol kan, mag en moet spelen. Belangrijke aspecten hierbij zijn duidelijkheid over het effect van maatregelen, de vrijheid van de medewerker om te kiezen, en het in evenwicht houden van de perspectieven van de werkgever en werknemer (Centrum voor Ethiek en gezondheid, 2016). Een integrale aanpak binnen bedrijven kan gestimuleerd worden door het ondersteunen van bedrijven bij het opzetten van gezondheidsprogramma's waarbij expliciet de rol van de werkgever en de werknemer wordt besproken. Idealiter wordt gebruik gemaakt van bewezen effectieve interventies. Daarnaast kan de sector hieraan een bijdrage leveren door deel te nemen aan onderzoek om de effectiviteit van programma's nader te onderzoeken.
- Als onderdeel van het programma Werken aan Morgen is er aandacht voor coaching van werknemers en werkgevers rondom vitaliteit, leidinggeven en eigen regie. Dit kan bijdragen aan het versterken van de vitaliteit en motivatie van ondernemers en werknemers.

- De uitdaging is om de aanpak ook voor kleine bedrijven, zelfstandigen, tijdelijke werknemers passend te maken.

### 7.3 Altijd in ontwikkeling

Om gezond en productief aan het werk te blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd is het belangrijk dat er een fit is tussen de persoon en het werk. Vanuit het perspectief van het bedrijf gaat het om voldoende gekwalificeerde medewerkers en om leiderschap als het gaat om het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Vanuit het perspectief van de medewerker is het van belang dat men zichzelf kan blijven ontwikkelen om aan de vraag van de huidige of nieuwe werkgever te voldoen. Ook aansluiting bij wat men zelf kan en wil is van belang.

Van de respondenten aan het PMO geeft 12% aan het werk niet uit te kunnen voeren over 5 jaar, zonder aanpassingen in het werk, onder 55 plussers is dat 30%. Daarnaast zagen we ook dat 52% van de deelnemers aan de vitaliteitsscan aangaf niet voldoende door te kunnen stromen in het bedrijf en 8% verwacht problemen te krijgen met de loopbaan binnen 1 of 2 jaar. Er is dus een groep werknemers die het werk in de ( nabije) toekomst verwacht niet te kunnen uitvoeren dan wel inhoudelijk vastloopt.

De vergrijzing en de komst van nieuwe technologieën vragen nu maar ook in de toekomst dat werkenden vooruitkijken en blijven leren. Vooral bij fysiek zwaarder werk, waarvan het aannemelijk is dat dit niet tot de pensioen leeftijd volgehouden kan worden, is het zaak dat zowel werkenden als werkgevers pro-actief nadenken over hoe zij op langere termijn inzetbaar blijven binnen of buiten het bedrijf waar zij werken. Dit kan door voldoende afwisseling in het werk, maar ook door het leren van nieuwe kennis en vaardigheden. Dit is een uitdaging. Binnen de sector werken veel lager geschoolden. Ze nemen relatief minder vaak deel aan ontwikkelactiviteiten en scholing, zijn minder mobiel op de arbeidsmarkt en hebben vaak minder mogelijkheden om iets te veranderen aan hun baan (Sanders e.a. 2017). Sanders (2017) onderscheidt drie routes om duurzame inzetbaarheid te bevorderen: 1) training en scholing; 2) mobiliteit naar ander werk; 3) taken en processen in het werk zelf veranderen. Binnen deze drie routes is aandacht voor positieve leerervaringen, leren in het werk, en het betrekken van medewerkers bij het veranderen van het eigen werk kansrijk.

Wat betekent dit voor de activiteiten binnen de sector? Allereerst inzetten op het bevorderen van de betrokkenheid van werknemers bij het invullen of aanpassen van het eigen werk, waardoor het werk met minder belasting en meer plezier kan worden uitgevoerd. Verder gaat het om het bevorderen van een positieve leercultuur waarbij ook ingezet wordt op leren op het werk, het coachen van werknemers gericht op de eigen loopbaan en hier vroeg mee starten. Vanuit het programma Werken aan Morgen is hier al aandacht voor. Verder kan duurzame inzetbaarheid geïntegreerd worden in de opleiding van toekomstige werknemers en kan ingezet worden op bevordering van mobiliteit van werknemers, die wat betreft vitaliteit of loopbaanperspectief vastlopen, zo mogelijk in samenwerking met andere sectoren.

### 7.4 Prioriteiten voor de toekomst

Hierboven beschreven we de uitdagingen en aandachtspunten per thema. Uiteindelijk gaat het om een integrale aanpak waarbij bedrijven en ondernemers aandacht hebben voor gezond, veilig, vitaal én duurzaam werken.

- De RIE van Stigas is een belangrijk startpunt voor bedrijven om integraal de risico's op een rij te zetten en acties te formuleren. Volgens cijfers van de Inspectie SZW heeft 39% van de bedrijven in de landbouw een RIE met plan van aanpak. Onder het motto 'alle bedrijven een actuele RIE' kan Stigas hier de komende jaren verder op inzetten. Met name de kleinere bedrijven en ook gezinsbedrijven worden hierin meegenomen, zij vormen een groot aandeel in het totaal aantal bedrijven in de sector. Daarnaast biedt de RIE een mooie bron om de risico's en maatregelen in de sector te monitoren. Deze data komen in de toekomst beschikbaar.
- Daarnaast vraagt het thema lichamelijke belasting in combinatie met vitaliteit en ontwikkeling extra de aandacht om ook in de toekomst een productieve en innovatie sector te kunnen blijven. Gezien de vergrijzing, en daarmee ook de toename van mensen met een (chronische) ziekte en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, is naast aandacht voor het voorkomen van arbeidsgerelateerde aandoeningen ook ondersteuning voor mensen met een beperking in het werk van belang.

### **Wat kunnen ondernemers en werknemers doen?**

- Start met de RIE van Stigas: dit is een eerste stap om systematisch werk te maken van gezond, veilig en duurzaam werk.
- Hou de aandacht vast door verbeteracties, die uit de RIE voortvloeien, uit te voeren.
- Denk tijdig na over de inzetbaarheid van jezelf of medewerkers in de toekomst en ondersteun werknemers hierbij. Je hoeft niet alles zelf te bedenken of te doen. Volg samen met de medewerkers een voorlichting, workshop, of haak aan bij één van onze programma's voor persoonlijk advies. Koppel gezond, veilig en duurzaam werken aan de bedrijfsstrategie. Als deze aspecten integraal onderdeel zijn van het ondernemingsbeleid is dat de beste garantie voor structurele aandacht.
- Sta ook als werknemer tijdig stil bij de vraag of je het werk dat je nu doet tot aan je pensioen kunt en wilt uitvoeren en neem ook zelf verantwoordelijkheid voor je eigen inzetbaarheid, nu en in de toekomst.

### **Wat kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties doen?**

- Blijf de RIE promoten voor alle bedrijven als basisvoorwaarde voor gezond, veilig en duurzaam werken.
- Elke sector heeft specifieke aandachtspunten als het gaat om risico's en uitdagingen waar bedrijven mee te maken hebben. Blijf hierop inspelen door activiteiten te ontplooiën die hierop aansluiten.
- Hou feeling met de achterban, welke 'hobbels' ervaren zij als het gaat om duurzaam werken? Wat hebben zij aan de initiatieven vanuit de sector? En wat levert het op?

### **Wat doet Stigas?**

- Wij blijven de RIE optimaliseren, zodat deze gebruiksvriendelijk is en helpt bij het daadwerkelijk nemen van maatregelen. Bovendien kunnen wij hiermee in de toekomst de risico's nog beter monitoren.
- Wij helpen bedrijven bij preventie, verzuim en re-integratie. We concentreren ons op de belangrijkste risico's voor klachten en uitval, ook op de lange termijn: lichamelijke belasting, psychosociale belasting, stof, veiligheid. En we letten op specifieke groepen, zoals ouderen en starters, om klachten in de toekomst te voorkomen.
- We kijken vooruit. Samen met werkgevers en werknemers ontwikkelen we nieuwe dienstverlening waar dat nodig is en waar behoefte aan is.
- We rollen het programma 'Werken aan morgen' breder uit in de sector. Dit programma is specifiek gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en faciliteert langer doorwerken.

## Bronnen

- ABU/NBBU (2016). Flexmigranten in Nederland. Onderzoek 2016. Uitgevoerd door Conclusr Research BV. <file:///C:/Users/aa700004/Downloads/Rapport%20Flexmigrantenonderzoek%202016%20ABU%20en%20NBBU.pdf>
- Agrimatie (2016). <http://www.agrimatie.nl/ThemaResultaat.aspx?subpubID=2232&themaID=2264&indicatorID=2078&sectorID=2240>
- Bijlsma, I., Fouarge, D., Montizaan, R. (2017). Werken met een AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing. Netspar Opinion Paper. <https://www.netspar.nl/publicatie/werken-aow-omvang-beweegredenen-en-risicos-verdringing/>
- Blik op werk (2009). <https://www.blikopwerk.nl/doc/media/WAI-informatiebrochure.pdf>
- Cantley e.a. (2014). Does tinnitus, hearing asymmetry, or hearing loss predispose to occupational injury risk? <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3109/14992027.2014.981305>
- CBS (2016<sup>1</sup>). <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/50/verwachte-aow-leeftijd-69-5-jaar-in-2040>
- CBS (2016<sup>2</sup>). <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/14/kwart-van-laagst-opgeleiden-heeft-obesitas>
- CBS (2017<sup>1</sup>). Gommons, F. (2017). Sociaal economische trends. De rol van gezondheid bij langer doorwerken. <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/06/de-rol-van-gezondheid-bij-langer-doorwerken>
- CBS (2017<sup>2</sup>). [http://statline.cbs.nl/statweb/publication/?dm=sInI&pa=80807ned&d1=a&d2=0&d3=0&d4=2-3,\(l-2\),\(l-1\),l&hdr=g1,q2,q3&stb=t&vw=t](http://statline.cbs.nl/statweb/publication/?dm=sInI&pa=80807ned&d1=a&d2=0&d3=0&d4=2-3,(l-2),(l-1),l&hdr=g1,q2,q3&stb=t&vw=t)
- Centrum voor Ethiek en gezondheid (2016). Leefstijl beïnvloeding op de werkvloer. Signalering Ethiek en Gezondheid 2016. <https://www.ceg.nl/uploads/publicaties/Leefstijlbeïnvloeding.pdf>
- Chkalova, K., Van Genabeek, J., Sanders, J., Smits, W. (2017). Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt. De focus op ongelijkheid. TNO/CBS. [https://www.tno.nl/media/9541/dynamiek\\_op\\_de\\_nederlandse\\_arbeidsmarkt.pdf](https://www.tno.nl/media/9541/dynamiek_op_de_nederlandse_arbeidsmarkt.pdf)
- De Looze, M. & De Jong, T. (2016). Robotisering en arbeidsbelasting. Razende robots. Arbo 1/2.
- Douwes, M., Van Genabeek, J., Van den Bossche, S. (2016). Arbobalans 2016. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. TNO, Leiden. <http://www.monitorarbeid.tno.nl/nieuws/arbobalans-2016>
- Hooftman, W., Mars, G., Janssen, B., Janssen, B., De Vroome, E., Michiels, J., Pleijers, A., Van den Bossche, S. (2016). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016. Methodologie en globale resultaten. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, TNO, Leiden.
- Inspectie SZW (2017<sup>1</sup>). Staat van ernstige arbeidsongevallen 'Weer veilig thuis uit je werk'. <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2017/06/20/staat-van-ernstige-arbeidsongevallen>
- Inspectie SZW. (2017<sup>2</sup>). Arbo in bedrijf 2016. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2016. <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2017/05/16/arbo-in-bedrijf-2016>
- Lautenbach, H., Van der Torre, E., De Vroome, E., Janssen, B., Wouters, B., Van den Bossche, S. (2017). Zelfstandigen Enquête Arbeid 2017. Methodologie en globale resultaten. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, TNO, Leiden.
- Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) (2016). Beroepsziekten in cijfers 2016. Nederlands Centrum voor Beroepsziekten Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid| AMC | UvA [https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/beroepsziekten\\_in\\_cijfers\\_2016.pdf](https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/beroepsziekten_in_cijfers_2016.pdf)
- Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (2017<sup>1</sup>). Statistiek 2016. <https://www.beroepsziekten.nl/datafiles/statistics/ncvb-statistics/NCvB-Statistiek-2016.pdf>
- Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (2017<sup>2</sup>). Kerncijfers beroepsziekten 2017. [https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/NCvB\\_Kerncijfers2017def5.pdf](https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/NCvB_Kerncijfers2017def5.pdf)

- Panteia (2016). Arbeidsmarkt Colland 2016. Panteia, Zoetermeer/Leiden.  
<https://www.collandarbeidsmarkt.nl/arbeidsmarkt/wp-content/uploads/2017/02/Panteia-Colland-Arbeidsmarktonderzoek-2016.pdf>
- RIVM (2017). [http://www.rivm.nl/Onderwerpen/L/Leefstijlmonitor/Cijfers/Gezond\\_gewicht](http://www.rivm.nl/Onderwerpen/L/Leefstijlmonitor/Cijfers/Gezond_gewicht)
- Sanders e.a. (2017). Canon beroepsonderwijs. <http://www.canonberoepsonderwijs.nl/Duurzame-inzetbaarheid-van-laaggeschoold-personeel>
- Staatstoezicht op de mijnen (2017). <https://www.sodm.nl/actueel/nieuws/2017/07/13/staat-van-de-sector-geothermie-ook-aardwarmte-moet-veilig-gewonnen-worden>
- Stigas (2017). Verzuimrapportage Stigas 2016.
- Van der Torre, W., Van de Ven, H., Dirven, H., De Vroome, E., Schous, F., Preenen, P., Danielsson, P., Van den Bossche, S. (2016). Duurzame Inzetbaarheid: zzp'ers versus werknemers. De duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers en werknemers vergeleken. TNO, Leiden.
- Van Emmerik, M., De Vroome, E., Kraan, K., Van den Bossche, S. (2017). Werkgevers Enquête Arbeid 2016 Methodologie en beschrijvende resultaten. TNO, Leiden.
- UWV (2016). Land en tuinbouw. Arbeidsmarkt up-date.  
<https://www.uwv.nl/overuw/Images/UWV%20arbeidsmarktupdate%20Land-%20en%20tuinbouw%20def.pdf>
- UWV (2017)<sup>1</sup>. Land en tuinbouw. Factsheet arbeidsmarkt. <https://www.werk.nl/xpsimage/wdo218759>
- UWV (2017)<sup>2</sup>. Informatie sociale verzekeringen naar sectoren 2015. <https://www.uwv.nl/overuw/kennis-cijfers-en-onderzoek/statistische-informatie/informatie-sociale-verzekeringen-naar-sectoren-2015.aspx>
- VeiligheidNL (2017). Arbeidsongevallen 2015 – Ongevals cijfers. Amsterdam.
- Wageningen Universiteit (2015). Whitepaper. De agrofoodsector heeft robots hard nodig.  
[https://www.wur.nl/upload\\_mm/0/6/e/DCF692f5-42e9-4cac-b70e-8a7d9c0483cb\\_00441%20White%20paper%20Robotisering.pdf](https://www.wur.nl/upload_mm/0/6/e/DCF692f5-42e9-4cac-b70e-8a7d9c0483cb_00441%20White%20paper%20Robotisering.pdf)

## Bijlage 1: Beschrijving van gebruikte databronnen

Hieronder staat een overzicht van de belangrijkste bronnen. Elke bron gebruikt een andere definitie voor de agrarische en groene sector. Per bron staat beschreven hoe de populatie is samengesteld.

### Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Het PMO bestaat uit de beantwoording van een vragenlijst, een biometrisch onderzoek, een lichamelijk onderzoek en een adviesgesprek. In de periode 2012-2016 hebben 1.945 werknemers uit de sector die aan het PMO deelnamen de bijbehorende vragenlijst volledig ingevuld. De verzamelde vragenlijstgegevens geven inzicht in werkomstandigheden, werkgerelateerde gezondheidsklachten en gezondheid. Het betreft hier geen representatieve steekproef voor de sector, deelname verschilt bovendien per jaar. Voor deze rapportage hebben we een uitsplitsing gemaakt naar zes deelsectoren: open teelten, dierhouderij, bos en natuur, glastuinbouw, hoveniers en groenvoorziening en mechanisch loonwerk. Gezien de beperkte deelname vanuit andere sectoren zijn deze niet meegenomen bij de uitsplitsing maar wel voor het totaal voor de sector, dit betreffen deelnemers vanuit de sectoren: bedrijfsverzorging, varkensverbetering en overig.

| Sector                        | Aantal werknemers | Percentage  |
|-------------------------------|-------------------|-------------|
| Open teelten                  | 170               | 9%          |
| Dierhouderij                  | 200               | 10%         |
| Bos en natuur                 | 176               | 9%          |
| Glastuinbouw                  | 422               | 22%         |
| Hoveniers en groenvoorziening | 352               | 18%         |
| Mechanisch loonwerk           | 303               | 16%         |
| Overig*                       | 322               | 17%         |
| <b>Totaal</b>                 | <b>1.945</b>      | <b>100%</b> |

\*bedrijfsverzorging, varkensverbetering en overige bedrijven

### Vitaliteitsscan

In het kader van het programma 'Werken aan Morgen' zijn door werknemers, vanaf 2009, vragen beantwoord over werkomstandigheden, leefstijl, werkbeleving en inzetbaarheid (werkvermogen). Hiervoor maken we gebruik van de Vitaliteitsscan werknemer, die in samenwerking met PreventNed wordt aangeboden. Onderdeel van de Vitaliteitsscan is de gevalideerde WorkAbilityIndex (WAI). In de periode 2009-2016 hebben 2.883 werknemers uit de sector de vragenlijst volledig ingevuld. Het betreft hier geen representatieve steekproef voor de sector, deelname verschilt bovendien per jaar. Voor deze rapportage hebben we een uitsplitsing gemaakt naar vijf deelsectoren: open teelten, bos en natuur, glastuinbouw, hoveniers en groenvoorziening en mechanisch loonwerk. Gezien de beperkte deelname vanuit andere sectoren zijn deze niet meegenomen bij de uitsplitsing maar wel voor het totaal voor de sector, dit betreffen deelnemers vanuit de sectoren: bedrijfsverzorging, dierhouderij, varkensverbetering en overig. Daarnaast is voor een klein deel van de respondenten de sector niet bekend.

| Sector                        | Aantal werknemers | Percentage  |
|-------------------------------|-------------------|-------------|
| Open teelten                  | 115               | 4%          |
| Bos en natuur                 | 458               | 16%         |
| Glastuinbouw                  | 390               | 14%         |
| Hoveniers en groenvoorziening | 841               | 29%         |
| Mechanisch loonwerk           | 539               | 19%         |
| Overig*                       | 540               | 19%         |
| <b>Totaal</b>                 | <b>2.883</b>      | <b>100%</b> |

\*bedrijfsverzorging, dierhouderij, varkensverbetering en overige bedrijven



## Verzuimgegevens

Een groot deel van de bedrijven (met personeel) in de agrarische en groen sector hebben een ziekteverzuimverzekering via SAZAS. Stigas voert voor deze bedrijven de ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie uit en beschikt over de verzuimgegevens. Deze gegevens geven inzicht in diverse verzuimmaten en de oorzaak van het verzuim, waaronder diagnoses en ongevallen.

| Sector                        | Percentage werknemers* |
|-------------------------------|------------------------|
| Open teelten                  | 27%                    |
| Dierhouderij                  | 10%                    |
| Bos en natuur                 | 2%                     |
| Glastuinbouw                  | 19%                    |
| Hoveniers en groenvoorziening | 18%                    |
| Mechanisch loonwerk           | 9%                     |
| Overig                        | 15%                    |
| <b>Totaal</b>                 | <b>100%</b>            |

\*Het gaat hierbij om het gemiddelde personeelsbestand per jaar

## Ongevallen registraties

Sinds 1980 registreert Stigas het aantal dodelijke ongevallen in de agrarische en groene sector en stemt dit jaarlijks af met de gegevens van de Inspectie SZW. De registratie is gebaseerd op dodelijke ongevallen gerapporteerd in de publieke media. Dit is een bron van informatie over aantallen, oorzaken en betrokkenen. Stigas registreert niet alleen de ongevallen onder zelfstandigen en werknemers, maar ook onder gezinsleden en bezoekers van het erf.

## Overige bronnen

Waar gegevens vanuit Stigas ontbraken zijn deze aangevuld met cijfers uit ander bronnen. Deze bronnen hanteren vaak een andere afbakening van de agrarische en groene sector. Een voordeel van de andere bronnen is dat een vergelijking met andere sectoren mogelijk is. We maken gebruik van arbeidsmarktgegevens van Colland, de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, Werkgevers Monitor Arbeid, Zelfstandigen Monitor Arbeid van het CBS/TNO en het onderzoek Arbo in Bedrijf van de Inspectie SZW.

## Arbeidsmarktgegevens Colland

Colland Arbeidsmarkt is het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector agrarisch en groen. Het fonds financiert activiteiten die zijn omschreven in de cao Colland. De activiteiten in de cao Colland zijn o.a. gericht op scholing, arbeidsmarktbeleid en arbeidsomstandigheden. Colland arbeidsmarkt verzameld in dit kader arbeidsmarktinformatie waarmee een goed inzicht ontstaat in de samenstelling van de sector, de arbeidsmarkt en opleiding. Zie bijlage 2 voor een overzicht van het aantal geregistreerde bedrijven en werknemers, in 2016 ging het om 15.416 bedrijven met personeel en 115.907 werknemers ultimo 2016.

**De NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden)** is één van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken tussen de 15 en 75 jaar. TNO en CBS maken de verzamelde gegevens door weging representatief voor de populatie. Hierdoor is het mogelijk om op basis van de NEA valide uitspraken te doen over alle Nederlandse werknemers. In 2016 bestond de respons uit 490 werknemers uit de landbouw, bosbouw en visserij.

## De ZEA (Zelfstandigen Enquête Arbeid)

De Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) is de Nederlandse enquête onder zelfstandig ondernemers over hun arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. De doelpopulatie van de ZEA 2017 bestaat uit zelfstandig ondernemers. Dit zijn personen die voor eigen rekening of risico arbeid verrichten in een eigen bedrijf of praktijk en daarover winstaangifte doen bij de Belastingdienst. Het gaat binnen deze groep zowel om zelfstandig ondernemers met als zonder personeel. Binnen deze laatste groep kan een onderscheid gemaakt worden tussen zelfstandig ondernemers zonder personeel die voornamelijk hun eigen arbeid of diensten inzetten (ook wel 'nieuwe zzp'ers' genoemd), en zelfstandig ondernemers zonder personeel die voornamelijk producten verkopen of grondstoffen aanbieden (ook wel 'klassieke zzp'ers' genoemd). TNO en CBS maken de verzamelde gegevens door weging representatief voor de populatie. Hierdoor is het mogelijk om op basis van de ZEA representatieve uitspraken te doen over alle Nederlandse zelfstandigen. In 2016 bestond de respons uit 490 zelfstandigen uit de landbouw, bosbouw en visserij.

### **De WEA (Werkgevers Enquête Arbeid)**

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijks onderzoek in Nederland naar het arbeidsbeleid van Nederlandse bedrijven en instellingen. De populatie voor de WEA bestaat uit alle Nederlandse vestigingen van profit en non-profit bedrijven en instellingen met ten minste twee werkzame personen. TNO en CBS maken de verzamelde gegevens door weging representatief voor de populatie. Hierdoor is het mogelijk om op basis van de WEA representatieve uitspraken te doen over alle Nederlandse vestigingen met ten minste twee werkzame personen. In 2016 bestond de respons uit 77 werkgevers uit de landbouw, bosbouw en visserij.

Binnen de NEA, WEA en ZEA wordt de bedrijfstakindeling volgens de CBS-Standaard Bedrijfsindeling (SBI) gehanteerd: landbouw, bosbouw en visserij (sectie A). Sectie A dekt niet volledig de agrarische en groene sector; o.a. de hoveniersbedrijven, bloembollengroothandel en het loonwerk maken in de SBI-indeling deel uit van andere secties. Lees meer over de NEA, ZEA en WEA op: <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen>

**Arbo in bedrijf** (Inspectie SZW) is een monitoronderzoek dat sinds 1998 jaarlijks door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt gepubliceerd. Met ingang van de vorige editie gebeurt dat eens in de twee jaar. In Arbo in bedrijf 2016 staan de nationale kerncijfers over de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet (de Arbowet) door bedrijven en een overzicht van de arbeidsomstandigheden die betrekking hebben op gezond en veilig werken. Dit onderzoek geeft een representatief beeld van de stand van zaken van de naleving door bedrijven, instellingen en overheidsinstanties (hierna bedrijven genoemd) op het gebied van arbeidsomstandigheden in Nederland. De onderzoekseenheden van het onderzoek zijn vestigingen van in Nederland gevestigde bedrijven, instellingen en overheidsinstanties. De gegevens zijn verzameld door middel van bedrijfsbezoeken door inspecteurs van de Inspectie SZW bij bijna 2800 aselect getrokken vestigingen van bedrijven. Tijdens het bedrijfsbezoek is gesproken met de werkgever of een vertegenwoordiger van de werkgever, heeft de inspecteur relevante documenten ingezien en is aan de hand van een rondgang door het bedrijf inzicht gekregen in de arbeidsomstandigheden en de naleving van de Arbowet.

De monitor maakt een indeling naar sectoren op basis van de SBI-indeling 2008. De gegevens voor de landbouw zijn gebaseerd op code 01, 02, 03. Hiermee dekt het niet volledig de gehele agrarische en groene sector. Lees meer: <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2017/05/16/arbo-in-bedrijf-2016>

## Bijlage 2: Tabellen

Tabel 1: Overzicht aantal bedrijven en gemiddeld aantal werknemers in dienst Colland Administratie ultimo 2016  
(Bron: Colland Arbeidsmarkt)

|   | <b>Bedrijven met personeel</b> | <b>%</b>      | <b>Werknemers in dienst</b> | <b>%</b>      |
|---|--------------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| 1. Bedrijfsverzorgingsdiensten  | 57                             | 0,4%          | 2.911                       | 2,5%          |
| 2. Bloembollengroothandel   | 92                             | 0,6%          | 1.431                       | 1,2%          |
| 3. Bos en natuur  | 179                            | 1,2%          | 2.275                       | 2,0%          |
| 4. Dierhouderij (Melkveehouderij, Varkenshouderij, Pluimveehouderij, Graasdieren) | 2.783                          | 18,1%         | 8.638                       | 7,5%          |
| 5. Glastuinbouw (Glasgroenten, Glasplanten en – bloemen)                          | 2.588                          | 16,8%         | 34.626                      | 29,9%         |
| 6. Groenvoederdrogerijen  | 5                              | 0,0%          | 71                          | 0,1%          |
| 7. Hoveniers en groenvoorziening  | 2.837                          | 18,4%         | 16.454                      | 14,2%         |
| 8. Loonwerk (Agrarisch en Cultuurtechnische werken)                               | 2.147                          | 13,9%         | 21.865                      | 18,9%         |
| 9. Open teelten Bloembollen   | 594                            | 3,9%          | 3.968                       | 3,4%          |
| 10. Open teelten Boomkwekerij   | 1.060                          | 6,9%          | 8.386                       | 7,2%          |
| 11. Open teelten Landbouw   | 1.069                          | 6,9%          | 3.226                       | 2,8%          |
| 12. Open teelten Tuinbouw (fruitteelt en overige teelten)                         | 1.854                          | 12,0%         | 9.297                       | 8,0%          |
| 13. Paddenstoelenteelt  | 141                            | 0,9%          | 2.525                       | 2,2%          |
| 14. Varkensverbetering  | 10                             | 0,1%          | 234                         | 0,2%          |
| <b>Totaal</b>   | <b>15.416</b>                  | <b>100,0%</b> | <b>115.907</b>              | <b>100,0%</b> |

Tabel 2: Risico's in het werk voor werknemers en zelfstandigen in de landbouw vergeleken met Nederland totaal (Bron: NEA, 2016; ZEA, 2017).

| Risico   | Werknemer | 2016      | Zelfstandige | 2017      |
|--|-----------|-----------|--------------|-----------|
|  | Landbouw  | Nederland | Landbouw     | Nederland |
| <i>Lichamelijke belasting</i>  |           |           |              |           |
| Kracht zetten (% regelmatig)   | 30,2%↑    | 20,3%     | 39,6%↑       | 22,7%     |
| Trillingen en schudden (% regelmatig)  | 20,7%↑    | 9,0%      | 24,6%↑       | 13,1%     |
| Ongemakkelijke houding (% regelmatig)  | 14,9%↑    | 10,1%     | 13,9%        | 12,0%     |
| Herhalende bewegingen (% regelmatig)   | 55,5%↑    | 33,9%     | 46,5%↑       | 33,4%     |
| <i>Omgevingsfactoren</i>   |           |           |              |           |
| Gevaarlijk werk (% regelmatig)   | 4,7%↑     | 4,1%      | 4,0%         | 2,7%      |
| Lawaai (% regelmatig)  | 11,3%↑    | 7,2%      | 7,8%         | 7,0%      |
| Stoffen inademen (% vaak-altijd)   | 9,4%      | 7,8%      | 10,2%↑       | 8,7%      |
| Contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren, materiaal (% vaak-altijd)               | 4,0%      | 5,7%      | 7,9%↑        | 3,5%      |
| <i>Psychosociale belasting</i>   |           |           |              |           |
| Regelmogelijkheden (gemiddelde op schaal 1-3)  | 2,19↓     | 2,33      | 2,75↓*       | 2,79      |
| Taakeisen (gemiddelde op schaal 1-3)   | 2,22↓     | 2,36      | 2,31↑        | 2,26      |
| Emotioneel zwaar werk (gemiddelde op schaal 1-4)   | 1,38↓     | 1,68      | -            | -         |
| Extern ongewenst gedrag (% enkele keer-zeer vaak)  | 4,8%↓     | 23,5%     | -            | -         |
| Intern ongewenst gedrag (% enkele keer-zeer vaak)  | 11,4%↓    | 16,1%     | -            | -         |
| Ongewenste omgangsvormen inclusief pesten (% enkele keer-zeer vaak)                          | -         | -         | 7,5%↓        | 15,0%     |
| <i>Werk-privé balans</i>   |           |           |              |           |
| Mist of verwaarloost u familie of gezinsactiviteiten door het werk? % vaak-zeer vaak         | 7,8%      | 9,0%      | 9,1%         | 11,2%     |
| Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie of gezinsactiviteiten? % vaak-zeer vaak | 3,4%      | 2,5%      | 2,4%         | 4,5%      |

↑ ↓ is significant verschil landbouw versus de overige sectoren. \*Voor zelfstandigen gebaseerd op 5 items in plaats van 6 items.