

BEDRIJFSARTS EN LOOPBAAN

Onderzoek naar arbeidstevredenheid en loopbaanwensen van bedrijfsartsen

H. Nico Plomp
Josmie Broeren
Ruben Buitenhuis

Juni 2010



vrije Universiteit amsterdam

Inhoudsopgave	Blz.
1. Inleiding	5
2. Methoden en materialen	6
3. Arbeidstevredenheid	8
3.1 Algemene tevredenheid	
3.2 Arbeidsbeleving	
3.2.1 Feitelijke arbeidsbeleving	
3.2.2 Wenselijke arbeidsbeleving	
3.3 Verschilscore tussen wenselijke en feitelijk arbeidsbeleving	
3.4 Arbeidsbelasting	
3.5 Algemene tevredenheid verklaard uit arbeidsbeleving en arbeidsbelasting	
4. Loopbaanwensen	13
5. Samenvatting en conclusies	14
6 Aanbevelingen	16
Bijlage 1 Aanvullende tabellen	
1. Loopbaanverloop	18
Tabel 1.1 Loopbaanverloop van bedrijfsartsen per werksituatie	
2. Markt van zelfstandige bedrijfsartsen	19
Tabel 2.1 Werksituaties van zelfstandige bedrijfsartsen	
Tabel 2.2 Manier van contracteren van zelfstandige bedrijfsartsen per werksituatie	
3. Arbeidstevredenheid	20
Tabel 3.2.1 Feitelijke arbeidsbeleving in dimensies per werksituatie	
Tabel 3.2.2 Wenselijke arbeidsbeleving in dimensies per werksituatie	
Tabel 3.3.1 Verschil wenselijke en feitelijke arbeidsbeleving in dimensies per werksituatie	
Bijlage II Vragenlijst.	23

Inleiding

Sinds 2000 werken in Nederland een toenemend aantal bedrijfsartsen buiten gecertificeerde Arbodiensten als freelancer of in een maatschap. Ze hebben zich ook aaneengesloten in de werkgroep ZFB (Zelfstandige en Freelance Bedrijfsartsen) binnen de NVAB. In 2009 had de ZFB volgens haar voorzitter circa 170 leden. In het NIVEL-rapport 'Mobiliteit van bedrijfsartsen'¹ wordt het aantal zelfstandige bedrijfsartsen dat buiten Arbodiensten werkzaam is, geschat op 350. Dit komt neer op ruim 15% van het totaal aantal werkzame bedrijfsartsen dat volgens de Sociaal Geneeskundigen Registratie Commissie in 2007 2130 bedroeg.

Over de samenstelling van de groep zelfstandige bedrijfsartsen is niet veel bekend, noch over de motieven om voor eigen rekening te beginnen. Een eerste indruk is dat bedrijfsartsen die zich zelfstandig vestigden dat deden uit onvrede met de gang van zaken binnen bestaande Arbodiensten. Volgens het NIVEL-rapport is de toename van het aantal zelfstandigen niet zozeer het gevolg van een vrije keuze maar wordt deze veroorzaakt door het feit dat sommige Arbodiensten personeel moesten afstoten en andere Arbodiensten die juist personeel moesten aantrekken.

De grote mobiliteit van bedrijfsartsen en omvangrijke veranderingen in hun werksituatie die meestal niet door hen zelf in gang zijn gezet, vormen de belangrijkste reden om een onderzoek te starten naar de arbeidstevredenheid en loopbaanwensen van bedrijfsartsen werkzaam in uiteenlopende werksituaties. De vraagstelling luidt:

Hoe beoordelen bedrijfsartsen, werkzaam in verschillende werksituaties, hun werk en wat zijn hun wensen voor toekomstig werk en loopbaan?

De volgende werksituaties worden onderscheiden: in loondienst bij een Arbo-dienst, in loondienst groot bedrijf, werken als zelfstandige.

Een beter inzicht in de arbeidstevredenheid en loopbaanwensen van bedrijfsartsen biedt aanknopingspunten voor een beleid gericht op de verbetering van de inhoud van het werk en loopbaanperspectieven van bedrijfsartsen.

Het onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met de NVAB door Josmie Broeren, Ruben Buitenhuis in het kader van hun bachelorstage Gezondheidswetenschappen onder leiding van Dr. H. Nico Plomp.

Ter voorbereiding zijn gesprekken gevoerd met Jan Casper van Beek, de eerste voorzitter van de ZFB, die al in 2000 zijn dienstverband als bedrijfsarts bij een arbodienst verliet en zich vestigde als zelfstandig bedrijfsarts, de huidige voorzitter van de ZFB, Mirjam Mouton, Kees Geelen bedrijfsarts (directeur Bedrijfsartsengroep) en de directeur van de NVAB, Cees van Vliet. Zij zijn tevens opgetreden als klankbordgroep om van advies te dienen bij het samenstellen van de enquête, het benaderen van de respondenten en het bespreken van het concept verslag.

In de rapporttekst worden uitkomsten meestal als gemiddelden per werksituatie gepresenteerd. Frequentieverdelingen zijn in de bijlage te vinden.

2. Methode en materialen

Gegevens zijn verzameld door middel van een enquête die per mail is toegezonden aan de leden van de NVAB (N= 1786). De enquête is verzonden op 9 november 2009; rappel boodschappen zijn verstuurd eind november en begin januari 2010.

Respons: 768 leden stuurden de enquête retour wat een respons is van 43%. In de huidige terug rapportage is evenwel gebaseerd op het bestand dat per 1 december beschikbaar was en dat 639 respondenten omvatte (respons 36%). Gebleken reden voor non-respons:

- ✓ Onjuist E-mail adres
- ✓ Problemen met mail- enquête: problemen waren er met Macintosh- computers; sommige antwoord alternatieven in enquête ontbraken.

Onderstaande tabel bevat een karakterisering van de bedrijfsartsen die een enquête hebben teruggestuurd.

Tabel 2.1 Overzicht van de onderzoekspopulatie naar geslacht, geboortjaar, jaar van afstuderen, jaar werkzaam in huidige functie en werktijd per werksituatie.

		Huidige werksituatie					p-waarde
		Loondienst Arbodienst (N=416)	Loondienst groot bedrijf (N=58)	Zelfstandig (N=119)	Overig* (N=46)	Totaal (N=639)	
Geslacht	Man	62,3	77,6	72,3	71,7	66,2	0,032**
	Vrouw	37,7	22,4	27,7	28,3	33,8	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Geboorte-jaar	1943-1950	8,7	13,8	5,9	24,4	9,7	0,016**
	1951-1960	53,6	44,8	47,9	46,7	51,3	
	1961-1970	30,3	37,9	39,5	22,2	32,1	
	1971-1979	7,5	3,4	6,7	6,7	6,9	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Gem	1959,1	1958,2	1959,4	1956,1	1958,9	
Jaar van afstuderen	1971-1980	16,3	24,6	10,1	39,1	17,6	0,000**
	1981-1990	46,2	47,4	58,8	37,0	48,0	
	1991-2000	24,8	24,6	26,1	19,6	24,6	
	2001-2009	12,7	3,2	5,0	4,3	9,9	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Gem	1989,1	1986,9	1988,8	1984,7	1988,5	
Werkzaam in huidige functie sinds	1971-1980	3,6	5,3	0	4,3	3,1	0,000**
	1981-1990	17,5	15,8	0	17,4	14,1	
	1991-2000	37,5	26,3	10,9	23,9	30,6	
	2001-2009	41,3	52,6	89,1	54,3	52,2	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Gem	1997,1	1998,6	2004,5	1998,4	1998,7	
Werktijd	Fulltime	51,2	70,7	65,5	69,6	57,0	0,001**
	Partime	48,8	29,3	34,5	30,4	43,0	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

* De categorie overig bestaat uit bedrijfsartsen die werkzaam zijn in loondienst in de curatieve sector(N=2), in loondienst in de wetenschappelijke sector(N=9) en bedrijfsartsen die werkzaam zijn in een combinatie van meerdere werksituaties(N=35).

**Chi-kwadraattoets

- 65% van de respondenten zijn werkzaam bij een arbodienst, 9% zijn in dienst bij een enkelvoudige dienst van een groot bedrijf en 19% is werkzaam als zelfstandige buiten een arbodienst; de 7% respondent in de categorie 'overigen' zijn bedrijfsartsen die werken in de curatieve ($N=2$) of wetenschappelijke sector ($N=9$) als ook degenen die in meer dan één van genoemde werksituaties werkzaam zijn ($N=35$).
- De samenstelling van de respondenten in de verschillende werksituaties verschilt nauwelijks wat betreft gemiddelde leeftijd, jaar van afstuderen en de tijd dat men werkzaam is in het beroep.
- Het percentage vrouwen en parttimers is binnen de werksituatie in loondienst Arbodiensten is aanzienlijk hoger.
- Zelfstandige bedrijfsartsen zijn opmerkelijk minder lang werkzaam in hun huidige werksituatie

Representativiteit kan slechts worden beoordeeld door vergelijking van leeftijd en geslacht van de onderzoekspopulatie (NVAB- leden) en van de onderzoeksgroep;

- ✓ het percentage vrouwen is vrijwel gelijk in populatie en onderzoeksgroep (34,8% en 33,8%);
- ✓ wat betreft leeftijd valt op dat in de onderzoeksgroep het aantal leden tussen 50 en 59 jaar zijn oververtegenwoordigd (51,3 %) terwijl van de NVAB- leden 42,4% in deze leeftijdscategorie valt.
- ✓ *NVAB- leden jonger dan 50 jaar zijn in het onderzoek ondervertegenwoordigd.*

3. Arbeidstevredenheid

3.1 Algemene tevredenheid

Algemene tevredenheid gemeten met de vraag: ‘Hoe tevreden bent u met uw huidige werksituatie?’ uit te drukken met een VAS- score van 1-10.

Tabel 3.1 Algemeen tevredenheidcijfer (VAS-score) per werksituatie

Huidige Werksituatie	Gemiddelde Tevredenheidsscore (1-10)	N (%)
Arbodienst	6,7	417 (65,1 %)
Groot bedrijf	7,9	58 (9,1%)
Zelfstandig	8,5	119 (18,6)
Overige	7,6	46 (7,2 %)
Totaal	7,2	639 (100%)

Schaal: 1 (Zeer ontevreden)/t/m 10 (Zeer tevreden)

- Zelfstandige bedrijfsartsen zijn veruit het meest tevreden met hun werksituatie en geven die een zeer hoge beoordeling (8,5)
- Bedrijfsartsen in loondienst bij een Arbodienst beoordelen gemiddeld het hun algemene tevredenheid het laagst met een 6,7.

Deze verschillen zijn gecontroleerd voor leeftijd, sekse en part time werk en Alleen leeftijd laat een licht positief verband zien: jongeren zijn meer tevreden dan ouderen. Aangezien de leeftijdsverdeling per werksituatie niet sterk verschilt, zijn verschillen in arbeidstevredenheid niet te verklaren uit de kleine verschillen in leeftijdsopbouw.

3.2 Arbeidsbeleving

Aan de hand van 14 items is gevraagd naar het verschillende aspecten van arbeidsbeleving. Wanneer de interne consistentie voldoende was (Cronbach's alpha > .60), zijn deze aspecten samengevoegd tot dimensies, zoals weergegeven in het onderstaande schema. De items ‘goede verdienen’ en ‘beloning op basis van prestaties’ zijn niet in een dimensie opgenomen maar worden als afzonderlijk item in de analyse betrokken.

Schema 1. Samenstelling van dimensies arbeidsbeleving

Dimensie	Items	Cronbach's alpha
Intrinsiek	- De gelegenheid om je vakinhoudelijk verder te ontwikkelen - Inhoudelijke uitdaging in het werk - Afwisseling in uw werk	0,79
Autonomie	- Een grote mate van zelfstandigheid in het werk - Het dragen van eigen verantwoordelijkheid - Zelf contracten met werkgevers afsluiten - Werktijden naar eigen wens kunnen invullen	0,64
Sociaal	- Een goede sfeer binnen de werkeenheden - Een goede relatie met andere artsen - Het werken in teamverband	0,64
Goede verdienen	- Goede verdienen	-
Beloning naar prestatie	- Beloning op basis van prestatie	-

3.2.1 Feitelijke Arbeidsbeleving.

Tabel 3.2.1 Feitelijke arbeidsbeleving: gemiddelden per dimensie per werksituatie

Huidige Werksituatie	Dimensies				
	Intrinsiek	Autonomie	Sociaal	Goede verdiensten	Beloning prestatie
Arbodienst	3,7	3,4	3,9	3,5	2,1
Groot bedrijf	4,3	3,7	4,4	4,2	3,1
Zelfstandig	4,5	4,7	4,2	4,6	4,3
Overige	4,3	3,8	4,0	3,6	2,2
Totaal	4,0	3,7	4,0	3,8	2,6

Schaal: 1 (= afwezig) t/m 5 (= volledig aanwezig)

- Opvallend is dat zelfstandige bedrijfsartsen het hoogste scoren op alle dimensies en met name op de aspecten intrinsiek en autonomie.
- Bedrijfsartsen werkzaam bij arbodiensten scoren juist opvallend laag op deze dimensies en hebben ook op alle andere aspecten de laagste scores.

3.2.2 Wenselijke Arbeidsbeleving.

Tabel 3.2.2 Wenselijke arbeidsbeleving in dimensies per werksituatie

Huidige werksituatie	Dimensie				
	Intrinsiek	Autonomie	Sociaal	Goede verdiensten	Beloning prestatie
Arbodienst	4,3	3,6	4,2	3,7	2,9
Groot bedrijf	4,4	3,6	4,2	3,7	2,9
Zelfstandig	4,3	4,2	3,8	3,9	3,6
Overige	4,5	3,7	4,0	3,6	3,1
Totaal	4,3	3,7	4,1	3,7	3,1

Schaal: 1(Onbelangrijk) t/m 5 (=Essentieel)

Wat betreft de wenselijke arbeidsbeleving zijn de verschillen tussen de werksituaties aanzienlijk geringer. Intrinsieke werkaspecten worden door bedrijfsartsen in alle werksituaties het meest belangrijk gevonden. Er bestaat dus een redelijke consensus onder bedrijfsartsen over wat 'goed werk' is.

- Zelfstandigen hechten echter wel aanzienlijk meer aan autonomie in het werk, daarentegen de dimensie 'sociaal' voor hen van minder van belang.
- 'Overige' bedrijfsartsen (oa werkzaam in wetenschappelijk onderzoek) hechten aanzienlijk meer belang aan intrinsieke aspecten van het werk dan gemiddeld.

3.3 Verschilscore tussen feitelijk en wenselijke arbeidsbeleving

Het verschil tussen de wenselijke en feitelijke arbeidsbeleving is een aanwijzing voor arbeidstevredenheid per dimensie.

Tabel 3.3.1.b Verschilcores wenselijke en feitelijke arbeidsbeleving: gemiddelden per dimensie en per werksituatie

Werksituatie	Dimensie				
	Intrinsiek	Autonomie	Sociaal	Goede verdienen	Beloning prestatie
Arbodienst	2,5	2,8	2,8	2,5	2,9
Groot bedrijf	3,1	3,2	3,4	3,1	3,4
Zelfstandig	3,4	3,7	3,4	3,6	3,6
Overige	2,9	3,0	3,0	2,4	3,0
Totaal	2,8	3,0	3,0	2,7	3,1

schaal: < 3 = Minder dan gewenst, 3 = Zoals gewenst, > 3 = Meer dan gewenst

Deze indicator van arbeidstevredenheid geeft eenzelfde beeld als de indicatoren algemene tevredenheid en feitelijke arbeidsbeleving.

- Bij de overgrote meerderheid van de zelfstandige bedrijfsartsen is de feitelijke arbeidsbeleving ruimschoots in overeenstemming is met zoals zij zich die wensen op alle dimensies; slechts 17, 6% van hen ervaart een tekort op de dimensie 'sociaal'.
- De bedrijfsartsen bij arbodiensten laten een omgekeerd beeld zijn: in meerderheid vinden zij in hun werk niet wat zij zich wensen, alleen op de dimensie 'sociaal' is een meerderheid tevreden

3.4. Arbeidsbelasting

Tabel 3.4.1. Arbeidsbelasting per item gemiddelden. per werksituatie

Werkbelasting items	Huidige werksituatie										p-waar-de
	Loondienst Arbodienst (N=416)		Loondienst groot bedrijf (N=58)		Zelf-standig (N=119)		Overig (N=46)		Totaal (N=639)		
Tijdsdruk	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	
A. Werken onder tijdsdruk	3,78	1,08	3,71	1,04	3,16	1,22	3,85	1,13	3,66	1,13	0,000*
B. Veel tijd en energie kwijt aan administratieve taken	3,99	1,13	3,41	1,17	3,05	1,26	3,57	1,22	3,73	1,22	0,000*
Zekerheid											
C. Vaak zorgen over continuïteit werk	2,94	1,31	2,50	1,25	2,05	0,94	2,20	1,05	2,68	1,28	0,000*
Integriteit											
D. Navolgen NVAB-richtlijnen ondoenlijk	3,00	1,20	2,66	1,13	2,67	1,11	2,50	1,13	2,87	1,18	0,000*
E. Takenpakket doet geen beroep op kennis+competenties	2,66	1,12	2,24	1,03	2,08	1,00	2,48	1,13	2,50	1,11	0,000*
F. Beroepsethiek op gespannen voet met werkomstandigheden.	2,58	1,20	1,78	0,90	2,03	1,02	2,24	1,21	2,38	1,18	0,000*
G. Professioneel+onafhankelijk advies geven onmogelijk	2,16	0,89	1,78	0,70	1,66	0,76	1,80	0,75	2,01	0,87	0,000*

Beroep											
H. Vroeger meer bedrijfsarts dan tegenwoordig	2,94	1,33	2,50	1,33	1,87	1,14	2,54	1,38	2,67	1,36	0,000*
I. Commercialisering negatieve invloed op beroepsuitoefening	3,91	1,01	3,57	1,03	3,07	1,46	3,83	1,30	3,72	1,17	0,000*
J. Ambities voor werkring buiten Arbodienstverlening	2,86	1,22	2,59	1,21	2,76	1,45	2,72	1,22	2,80	1,27	0,007*
K. Anderen niet aanraden om bedrijfsarts te worden	3,61	1,05	3,12	1,03	3,14	1,04	3,43	1,13	3,47	1,07	0,000*

* Chikwadraattoets; schaal van 1-5, waarbij 1 = geheel niet eens ;5 = helemaal mee eens.

De meeste belasting wordt veroorzaakt door de volgende items: .

- B. Veel tijd en energie kwijt aan administratieve taken
- I. Commercialisering negatieve invloed op beroepsuitoefening
- A. Werken onder tijdsdruk
- K. Anderen niet aanraden om bedrijfsarts te worden
- D. Navolgen NVAB-richtlijnen ondoenlijk

Opvallend is dat de verschillen tussen artsen uit verschillende werksituaties niet groot zijn, al scoren artsen uit Arbo-diensten het hoogst op alle arbeidsbelastingitems.

3.4 Algemene tevredenheid verklaard uit arbeidsbeleving en arbeidsbelasting

De correlaties tussen algemene tevredenheid met de verschillen tussen wenselijke en feitelijke arbeidsbeleving en de items van arbeidsbelasting, geven aan in welke mate de algemene tevredenheid wordt verklaard door de items van arbeidsbelasting en arbeidsbeleving.

Tabel 3.4.1 Correlaties tussen 'algemene tevredenheidcijfer' en 'verschilscore van feitelijke en wenselijke arbeidservaring' per dimensie per werksituatie

	Intrinsiek	Autonomie	Sociaal	Goede verdienen	Beloning prestatie
Alle	,439 (**)	,370 (**)	,442(**)	,278(**)	,335(**)
Arbodienst	,401(**)	,344(**)	,499(**)	,198(**)	,223(**)
Groot bedrijf	,273(*)	,227(*)	,175	,235(*)	,194
Zelfstandig	,033	-,063	,151(*)	,059	,137
Overig	,512(**)	,400(**)	,429(**)	,201(**)	,237(*)

* Correlatie is significant op het 0.05 level; ** Correlatie is significant op het 0.01 level

- De aspecten 'intrinsiek', 'sociaal' en 'autonomie' bepalen het meeste de algemene tevredenheid; goede verdienen geeft een minder hoge correlatie te zien.
- Opvallend zijn de verschillend per werksituatie: de correlaties voor grote bedrijven zijn veel lager en voor zelfstandigen ontbreken deze vrijwel. Omdat de scores op de afzonderlijke dimensies in deze werksituaties wel hoog zijn, zijn het andere factoren, zoals het al dan niet voorkomen van arbeidsbelasting (zie tabel 3.4.2) en factoren die niet in het onderzoek opgenomen, die de verschillen in de (toch al hoge) algemene tevredenheid bepalen.

Tabel 3.4.2. Correlatie Algemeen tevredenheid en arbeidsbelasting per werksituatie

	Huidige werksituatie				
	Alle werksituaties (N=639)	Loon-dienst Arbodienst (N=416)	Loondienst groot bedrijf (N=58)	Zelf-standing (N=119)	Overig (N=46)
Tijdsdruk					
A. Werken onder tijdsdruk	-,184(**)	-,190(**)	,125	,013	,022
B. Veel tijd en energie kwijt aan administratieve taken	-,434(**)	-,394(**)	-,183	-,252(**)	-,488(**)
Zekerheid					
C. Vaak zorgen over continuïteit werk	-,422(**)	-,377(**)	-,419(**)	-,262(**)	-,309(*)
Integriteit					
D. Navolgen NVAB-richtlijnen ondoenlijk	-,228(**)	-,272(**)	-,033	-,068	-,175
E. Takenpakket doet geen beroep op kennis en competenties	-,350(**)	-,225(**)	-,525(**)	-,415(**)	-,559(**)
F. Beroepsethiek op gespannen voet werkomstandigheden	-,393(**)	-,357(**)	-,375(**)	-,237(**)	-,403(**)
G. Professioneel + onafhankelijk advies geven onmogelijk	-,397(**)	-,339(**)	-,333(**)	-,348(**)	-,263(*)
Beroep					
H. Vroeger meer bedrijfsarts dan tegenwoordig	-,378(**)	-,349(**)	-,270(*)	-,208(*)	-,178
I. Commercialisering negatieve invloed op beroepsuitoefening	-,294(**)	-,273(**)	-,095	-,213(**)	-,146
J. Ambities voor werkkring buiten Arbodienstverlening	-,241(**)	-,279(**)	-,358(**)	-,112	-,309(*)
K. Anderen niet aanraden om bedrijfsarts te worden	-,342(**)	-,332(**)	-,302(**)	-,295(**)	-,202

* Correlatie is significant op het 0.05 level; ** Correlatie is significant op het 0.01 level

- De hoogste correlaties betreffen
 - C. Vaak zorgen over continuïteit werk (met name bij groot bedrijf)
 - B. Veel tijd en energie kwijt aan administratieve taken (niet bij groot bedrijf)
 - G. Professioneel + onafhankelijk advies geven onmogelijk
 - F. Beroepsethiek op gespannen voet werkomstandigheden
 - H. Vroeger meer bedrijfsarts dan tegenwoordig

Algemene tevredenheid wordt het meeste ondermijnd door onzekerheid over de continuïteit van het werk, de administratieve werkdruk en het gevoel dat de professionele onafhankelijkheid en beroepsethiek onder druk staan.

- Merk op dat ‘. Werken onder tijdsdruk’ wel vaak als arbeidsbelasting wordt genoemd, maar dat dit niet samenhangt met de algemene tevredenheid.

4. Loopbaanwensen

Tabel 4.1. Loopbaanwensen van bedrijfsartsen per werksituatie

Huidige werksituatie	Op welke wijze zou u het liefst als bedrijfsarts werkzaam zijn?					Totaal %
	Loondienst Arbodienst	Loondienst groot bedrijf	Zelfstandig	Overig*	Geen voorkeur	
Loondienst Arbo-dienst (N=416)	39,9	10,1	11,3	35,3**	3,4	100,0%
Loondienst groot bedrijf (N=58)	1,7	74,1	5,2	15,5	3,4	100,0%
Zelfstandig (N=119)	0,8	2,5	88,2	8,4	0,0	100,0%
Overig* (N=46)	0,0	8,7	15,2	73,9	2,2	100,0%
Totaal (N=639)	26,3	14,4	25,4	31,3	2,7	100,0%

* De categorie overig bestaat uit bedrijfsartsen werkzaam in loondienst in de curatieve sector, in loondienst in de wetenschappelijke sector en bedrijfsartsen die werkzaam zijn in een combinatie van meerdere werksituaties

** Voor een toelichting van dit cijfer zie tabel 4.2.

Tabel 4.2. Combinaties van wenselijke werksituaties voor bedrijfsartsen in loondienst binnen een Arbodienst.

Combinaties met	Gewenste werksituatie% (N=125)
Loondienst Arbo-dienst	68,9
Loondienst groot bedrijf	48,9
Loondienst curatieve sector	35,3
Loondienst wetenschappelijke sector	32,8
Zelfstandig	56,8

- De meeste zelfstandige artsen, artsen in grote bedrijven en overigen willen geen vervolg van hun loopbaan in een andere werksituatie.
- De meerderheid van bedrijfsartsen binnen Arbodiensten ambieert wel een loopbaan in een andere werksituatie, met name in de groep 'overige'. Dat betekent meestal niet dat men de arbodienst wil verlaten maar dat men graag deeltijds werk als zelfstandige, in de curatieve sector, in de wetenschap of bij een groot bedrijf.
- De aantrekkingskracht van Arbodiensten is gering; vrijwel geen enkele respondent uit een ander werksituatie, ambieert een loopbaan bij een arbodienst.

5. Samenvatting en conclusie

Het onderzoek dat was gericht op arbeidstevredenheid, arbeidsbeleving en loopbaanperspectief van bedrijfsartsen, laat zeer duidelijke verschillen zien tussen bedrijfsartsen per werksituatie.

- Zelfstandige bedrijfsartsen die buiten een arbodienst opereren, rapporteren de hoogste algemene arbeidstevredenheid (8,5) en scoren ook het hoogst op de werkaspecten: intrinsiek, autonomie en goede beloning en hoger dan gemiddeld op de het aspect sociaal. Een ruime meerderheid wenst voor de toekomst geen wisseling van werksituatie als zelfstandige.
- Bedrijfsartsen in dienst van Arbo-diensten beoordelen hun werk het minst positief (6,7) en scoren op alle onderscheiden werkaspecten gemiddeld het laagst en het hoogst op de arbeidsbelasting items. Tenslotte wenst een ruime meerderheid van hen in de toekomst een loopbaan buiten de eigen arbodienst (vaak in deeltijd) om te komen tot een grotere afwisseling en om meer inhoudelijk met het vak bezig te zijn. Er zijn vrijwel geen artsen uit andere werksituaties die een loopbaan bij een arbodienst ambiëren.
- Bedrijfsartsen in dienst van grote bedrijven en degenen die werkzaam in wetenschappelijk of curatieve sector of deeltijds zelfstandige ('overigen') nemen een positie in tussen zelfstandigen en bedrijfsartsen in dienst bij arbodiensten. Zij vallen op doordat zij in hun werk intrinsieke aspecten meer dan gemiddeld van belang vinden. Een ruime meerderheid wenst voor de toekomst geen wisseling van werksituatie.
- Er is een tamelijk grote consensus onder bedrijfsartsen uit verschillende werksituaties over wat 'goed werk' (wenselijke werkaspecten) is: intrinsieke aspecten zijn het belangrijkste en sociale aspecten staan op de tweede plaats. Zelfstandigen wijken af van dit algemene patroon: voor hen zijn autonomie aspecten het belangrijkste en staan intrinsieke aspecten op de tweede plaats.
- Ook wat betreft arbeidsbelastingaspecten bestaat een vrij grote consensus over de 'dissatisfiers' van het beroep. Het meest genoemd is de omvang van het administratieve werk en zaken die te maken hebben met het handhaven van de 'professionele integriteit' (onafhankelijkheid, beroepsethiek).

Het algemene weinig positieve oordeel van bedrijfsartsen van arbodiensten over hun werk en loopbaanperspectieven is een verontrustende uitkomst, te meer daar deze arbodiensten circa 78 % van de markt bedienen . Vrijwel alle bedrijfsartsen stromen het beroep in via deze arbodiensten maar ze stromen na verloop van tijd toch weer door. Gegeven het feit dat momenteel weinigen instromen in het beroep en de beroepsopleiding en dat gezien de leeftijdsopbouw er binnen 10 jaar bijna de helft van de bedrijfsartsen met pensioen zal gaan, is er een reden te vrezen voor een stagnerende instroom in het beroep.

Men kan veronderstellen dat het werkklimaat binnen arbodiensten er beroerd voorstaat en dat professionals er onvoldoende tot hun recht komen. Een andere interpretatie is dat de vraag naar arbodienstverlening, net als in andere sociaal geneeskundige takken nog steeds verandert

en dat de gesignaleerde onvrede vooral een signaal is van het feit dat deze verandering nog onvoldoende zijn geaccepteerd door bedrijfsartsen.

Het overwegend zeer positieve oordeel van zelfstandig gevestigde bedrijfsartsen over hun werk is een onverwachtse uitkomst. Is een bedrijfsarts als zelfstandige is dat het model dat navolging verdient? Het is een voorbarige conclusie. Allereerst omdat zelfstandige bedrijfsartsen een apart 'type bedrijfsarts' zijn: zij vinden autonomie veel belangrijker dan de andere artsen en sociale aspecten minder belangrijk. Ook het feit dat hun algemene tevredenheidsscore, anders dan bij de bedrijfsartsen uit andere werksituatie, nauwelijks verklaard kan worden uit de arbeidsbeleving- en belasting items die in het onderzoek zijn opgenomen, doet vermoeden dat zelfstandige bedrijfsartsen een eigen 'drive' en motivatie hebben in het werk.

In de tweede plaats lijkt de vraag naar zelfstandige bedrijfsartsen beperkt: volgens het 2008-marktsurvey van MarketConcern heeft 8% van de bedrijven geen arbodienst en hieronder vallen dus de bedrijven die met zelfstandige bedrijfsartsen werken. Daarnaast zijn er zelfstandige bedrijfsartsen werkzaam in de reguliere arbozorg, op basis van contract met arbodiensten en casemanagementbureaus, die hiermee de risico van marktschommelingen kunnen beheersen. De inhoud van het werk en de manier waarop het ondernemerschap inhoud krijgt loopt bij zelfstandig gevestigde bedrijfsartsen dus nogal uiteen.

6. Aanbevelingen

De uitkomsten van het onderzoek signaleren *waar en waarover* bedrijfsartsen al dan niet tevreden zijn, maar een goede interpretatie (*waarom*) van deze uitkomsten is op basis van het onderzoek niet mogelijk.

Daarom wordt als vervolg op dit kwantitatieve onderzoek een kwalitatief vervolg aanbevolen waarin verklaringen worden gezocht voor de gevonden uitkomsten. Daarbij dienen de volgende twee vragen te worden beantwoord:

1. In hoeverre kunnen de grote variaties in arbeidstevredenheid, arbeidsbeleven en loopbaan perspectief worden toegeschreven aan kenmerken die samenhangen met de werksituatie en om welke kenmerken gaat het dan?
2. In hoeverre kunnen deze verschillen worden toegeschreven aan kenmerken van artsen en hun voorkeuren over wat 'goed werk' is en wat zijn die kenmerken dan?

Hierna volgt een mogelijke uitwerking van het kwalitatieve vervolgonderzoek.

ad 1

Een reeks (2 x 3) focusgroepinterviews onder zelfstandigen (3 groepen) en onder bedrijfsartsen (3 groepen) in dienst van arbodiensten gericht op de onderwerpen:

- Wat zijn de 'satisfiers' en 'dissatisfiers' in de werksituatie van zelfstandige bedrijfsarts en van bedrijfsartsen in loondienst arbodienst;
- randvoorwaarden voor een goede beroepsuitoefening (organisatie werk, contacten vakontwikkeling, professionele integriteit.
- perspectief beroep: wat blijft en wat verdwijnt in de beroep/arbodienstverlening
- loopbaan perspectief: dingen die men in de loop van de loopbaan zou willen ondernemen.

Bedrijfsartsen die voor de focusgroepen worden uitgenodigd dienen de belangrijkste varianten te representeren van de 'zelfstandige bedrijfsartsen' als ook van de bedrijfsartsen in dienst van arbodiensten. Verder dienen zij te variëren wat betreft leeftijd, parttimer werken.

Ad 2

Aspecten van arbeidsbeleving die in de enquête zijn opgenomen, zijn niet ontleend aan de mening van bedrijfsartsen hierover. Daarom worden eerst relevante werkaspecten geïnventariseerd en vervolgens geprioriteerd. Verondersteld wordt dat de voorkeur voor verschillende werkaspecten onder bedrijfsartsen uiteenloopt en dat dit van belang is met het oog op het te voeren HR beleid voor de sector.

Voor het onderzoeken van deze vraag wordt *concept mapping* voorgesteld. Dit is een methode om structuur aan te brengen in een grote hoeveelheid van ideeën of betekenissen en wordt wel gebruikt als eerste stap bij de constructie van (psychometrische) schalen, maar ook als managend tool bij het ontwikkelen van (kwaliteits-) beleid. Concept mapping kent voor de deelnemers drie stappen:

- Brainstorm van items
- Clusteren van de items.
- Prioriteren van items

Brainstormsessie van concept mapping kan plaats vinden na de focusgroep interviews terwijl de volgende stappen (clusteren en prioriteren) dienen deelnemers thuis uit te voeren.

Er wordt dus een groot beroep gedaan op deelnemers van het vervolgonderzoek. Actieve ondersteuning door de NVAB en ZFB en mogelijk arbodiensten is daarom van cruciaal belang.

Referenties

¹ Hingstman, L., Velden, L.F.J. van der, & Schepman, S. (2009). Mobiliteit van bedrijfsartsen. Utrecht: NIVEL.

Bijlage I

Aanvullende tabellen

1. Loopbaanverloop

Tabel 1.2. Loopbaanverloop van bedrijfsartsen per werksituatie

Vroegere werksituatie	Huidige werksituatie					
	Loondienst Arbodienst (N=416)	Loondienst groot bedrijf (N=58)	Curatief & wetenschappelijk (N=11)	Zelfstandig (N=119)	Combinatie (N=35)	Totaal (N=639)
Loondienst Arbo-dienst	45,4	41,4	36,4	79,8	54,3	51,8
Loondienst groot bedrijf	6,7	24,1	27,3	5,9	2,9	8,3
Curatief & wetenschappelijk	1,9	0,0	0,0	0,8	2,9	1,6
Zelfstandig	0,7	3,4	0,0	0,0	5,7	1,1
Combinatie	3,4	6,9	27,3	11,8	11,4	6,1
Niet van toepassing*	41,8	24,1	9,1	22,9	22,9	31,1
Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* *Bedrijfsartsen die voor hun huidige baan niet werkzaam waren als bedrijfsarts vallen onder de categorie 'Niet van toepassing'.*

N.B.

- Bedrijfsartsen die nieuw zijn op de markt van Arbodienstverlening stromen veelal binnen via Arbodiensten.
- Zelfstandige bedrijfsartsen zijn vooral afkomstig van Arbodiensten

2. Markt van zelfstandige bedrijfsartsen

Tabel 2.1 Werksituaties van zelfstandige bedrijfsartsen

Werksituatie	Zelfstandige bedrijfsartsen (N=119)
Maatschap	21,0
Netwerk	38,7
Zelfstandig (één-pitter)	39,5
Overig*	0,8
Totaal %	100,0%

* Overig is één persoon die momenteel werkeloos is. Deze wordt buiten beschouwing gelaten in tabel 2.2.

Tabel 2.2 Manier van contracteren van zelfstandige bedrijfsartsen per werksituatie

Manier van contracteren		Werksituatie van zelfstandige bedrijfsartsen				p-waarde
		Maatschap (N=25)	Netwerk (N=46)	Zelfstandig (N=37)	Totaal (N=118)	
Via case- management- bureaus	Altijd	0,0	4,3	4,3	3,4	0,068*
	Af en toe	20,0	43,5	51,1	41,5	
	Nooit	80,0	52,2	44,7	55,1	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Via Arbo-dienst	Altijd	0,0	4,3	8,5	5,1	0,242*
	Af en toe	28,0	21,7	36,2	28,8	
	Nooit	72,0	73,9	55,3	66,1	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Via netwerk	Altijd	12,0	30,4	12,8	19,5	0,008*
	Af en toe	40,0	56,5	61,7	55,1	
	Nooit	48,0	13,0	25,5	25,4	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Zelf contracten sluiten	Altijd	84,0	65,2	61,7	67,8	0,349*
	Af en toe	16,0	28,3	31,9	27,1	
	Nooit	0,0	6,5	6,4	5,1	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Anders	Altijd	0,0	2,2	2,1	1,7	0,513*
	Af en toe	24,0	21,7	36,2	28,0	
	Nooit	76,0	76,1	61,7	70,3	
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

*Chi-kwadraattoets

N.B.

- In iedere werksituatie is zelf contracten sluiten de belangrijkste manier van contracteren.
- Zelfstandigen sluiten vrij vaak contracten via Arbo-dienst.
- Casemanagementbureau's worden het minst gebruikt om te contracteren.

3. Arbeidstevredenheid

3.2.1 Feitelijke Arbeidsbeleving

Tabel 3.3.2 Feitelijke arbeidsbeleving: frequentieverdeling per dimensie per werksituatie

Feitelijke arbeidsbeleving		Dimensies				
		Intrinsiek	Autonomie	Sociaal	Beloning Prestatie	Goede verdiensten
Bij Arbodienst (N=416)	5 (=Aanwezig)	20,7	7,5	26,9	4,6	12,7
	4	42,3	47,4	42,5	15,9	58,7
	3	27,4	34,9	24,5	1,7	0,7
	2	8,2	9,1	5,3	37,7	20,4
	1 (=Afwezig)	1,4	1,2	0,7	40,1	7,5
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Groot bedrijf (N=58)	5 (=Aanwezig)	51,7	19	60,3	20,7	36,2
	4	32,8	46,6	32,8	32,8	55,2
	3	12,1	29,3	1,7	3,4	1,7
	2	3,4	5,2	5,2	20,7	6,9
	1 (=Afwezig)	0	0	0	22,4	0
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zelfstandig (N=119)	5 (=Aanwezig)	62,2	81,5	44,5	58	63
	4	30,3	17,6	38,7	28,6	36,1
	3	5,9	0,8	15,1	0,8	0
	2	1,7	0	1,7	8,4	0
	1 (=Afwezig)	0	0	0	4,1	0,8
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Overig (N=46)	5 (=Aanwezig)	52,2	26,1	41,3	8,7	17,4
	4	28,3	41,3	26,1	15,2	58,7
	3	15,2	26,1	26,1	2,2	0
	2	4,3	6,5	4,3	30,4	15,2
	1 (=Afwezig)	0	0	2,2	43,5	8,7
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal (N=639)	5 (=Aanwezig)	33,5	23,6	34,3	16,3	24,6
	4	38,2	41,3	39,7	19,7	54,1
	3	21,1	27,4	20,8	1,7	0,6
	2	6,3	6,9	4,5	30,2	15
	1 (=Afwezig)	0,9	0,8	0,6	32,1	5,6
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5= Volledig aanwezig, 4=Redelijk aanwezig, 3=geen mening, 2=nauwelijks aanwezig, 1=afwezig

- Opvallend is dat zelfstandige bedrijfsartsen het hoogste scoren op alle dimensies en opvallend hoog aspecten intrinsiek en autonomie.
- Bedrijfsartsen werkzaam bij arbodiensten scoren juist opvallend laag op deze dimensies en hebben ook op alle andere aspecten de laagste scores.

3.2.2 Wenselijke Arbeidsbeleving.

Tabel 3.4.2 Wenselijke arbeidsbeleving: frequentieverdeling per dimensie per werksituatie

Wenselijke arbeidsbeleving		Dimensie				
		Intrinsiek	Auto-nomie	Sociaal	Beloning Prestatie	Goede verdienen
Bij Arbodienst (N=416)	5 (= Essentieel)	32,2	11,1	25,7	11,3	23,0
	4	58,2	55,0	60,3	69,5	43,5
	3	8,7	32,0	13,5	0,2	1,4
	2	1,0	1,9	0,5	18,0	36,1
	1 (= Onbelangrijk)	0,0	0,0	0,0	1,0	13,5
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Groot bedrijf (N=58)	5 (= Essentieel)	44,8	17,2	27,6	6,9	3,4
	4	50,0	46,6	60,3	75,9	50,0
	3	5,2	32,8	12,1	0,0	0,0
	2	0,0	3,4	0,0	17,2	31,0
	1 (= Onbelangrijk)	0,0	0,0	0,0	0,0	15,5
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zelfstandig (N=119)	5 (= Essentieel)	38,7	42,9	11,8	18,5	16,8
	4	50,4	49,6	52,9	67,2	56,3
	3	10,1	7,6	33,6	0,0	0,0
	2	0,8	0,0	1,7	14,3	23,5
	1 (= Onbelangrijk)	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Overig (N=46)	5 (= Essentieel)	60,9	21,7	19,6	21,7	19,6
	4	34,8	47,8	60,9	47,8	30,4
	3	4,3	26,1	19,6	0,0	2,2
	2	0,0	4,3	0,0	26,1	34,8
	1 (= Onbelangrijk)	0,0	0,0	0,0	4,3	13,0
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal (N=639)	5 (= Essentieel)	36,6	18,3	22,8	13,0	8,5
	4	54,3	52,7	59,0	68,1	45,5
	3	8,3	27,1	17,5	0,2	1,1
	2	0,8	1,9	0,6	17,8	33,2
	1 (= Onbelangrijk)	0,0	0,0	0,0	0,9	11,7
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Schaal: 5 = Essentieel, 4 = Belangrijk, 3 = Geen mening, 2 = Niet zo belangrijk, 1 = Onbelangrijk

NB.

- Zelfstandigen hechten aanzienlijk meer aan autonomie in het werk, terwijl bedrijfsartsen in dienst van arbodiensten hieraan veel minder hechten.
- ‘Overige’ bedrijfsartsen (oa werkzaam in wetenschappelijk onderzoek) hechten aanzienlijk meer belang aan intrinsieke aspecten van het werk.
- Voor zelfstandigen is de dimensie ‘sociaal’ minder van belang.

3.3 Verschilscore tussen feitelijk en wenselijke arbeidsbeleving

Het verschil tussen de wenselijke en feitelijke arbeidsbeleving is een aanwijzing voor arbeidstevredenheid per dimensie.

Tabel 3.3.1.a Verschilcores wenselijke en feitelijke arbeidsbeleving: frequentieverdeling per dimensie en per werksituatie

		Dimensie				
		Intrinsiek	Autonomie	Sociaal	Beloning Prestatie	Goede verdiensten
Arbo- dienst (N=416)	Meer dan gewenst	22,4	35,3	34,6	16,1	21,9
	Gewenst	20,4	14,2	18,8	31,7	50,2
	Minder dan gewenst	57,2	50,5	46,6	52,2	27,9
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Groot bedrijf (N=58)	Meer dan gewenst	41,4	50	58,6	34,5	46,6
	Gewenst	31	17,2	24,1	39,7	43,1
	Minder dan gewenst	27,6	32,8	17,2	25,9	10,3
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zelf- standig (N=119)	Meer dan gewenst	55,5	76,5	63	52,9	58
	Gewenst	28,6	14,3	19,3	42	37
	Minder dan gewenst	16	9,2	17,6	5	5
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Overig (N=46)	Meer dan gewenst	34,8	50	39,1	15,2	37
	Gewenst	23,9	6,5	26,1	30,4	34,8
	Minder dan gewenst	41,3	43,5	34,8	54,3	28,3
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal (N=639)	Meer dan gewenst	31,1	45,4	42,4	24,6	31,9
	Gewenst	23,2	13,9	19,9	34,3	46
	Minder dan gewenst	45,7	40,7	37,7	41,2	22,1
	Totaal %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

NB.

- Bij de overgrote meerderheid van de zelfstandige bedrijfsartsen is de feitelijke arbeidsbeleving ruimschoots in overeenstemming is met zoals zij zich die wensen op alle dimensies; slechts 17, 6% van hen ervaart een tekort op de dimensie ‘sociaal’.
- De bedrijfsartsen bij arbodiensten laten een omgekeerd beeld zijn: in meerderheid vinden zij in hun werk niet wat zij zich wensen, alleen op de dimensie ‘sociaal’ is een meerderheid tevreden.