

# Ziekteverzuim het laagst bij werknemers met een hoge mate van autonomie en veel steun van collega's en leidinggevenden

Martine Mol en Jannes de Vries

Een hoge werkdruk onder werknemers komt vooral voor bij hoogopgeleiden en bij werknemers van 25 tot 55 jaar. Mannen, 25-plussers, hoogopgeleiden en autochtonen hebben het vaakst een hoge mate van autonomie op het werk: zij kunnen zelf hun werk inrichten en hun eigen werkt tempo bepalen. Het overgrote deel van de werknemers, ruim 90 procent, ondervindt veel sociale steun van collega's en leidinggevenden.

Het ziekteverzuim is het laagst onder werknemers die een grote mate van autonomie hebben én zich gesteund weten door hun collega's en leidinggevenden, ongeacht een hoge of lage werkdruk. Een ruime meerderheid, 57 procent, van de werknemers valt in deze categorie. Werknemers die kampen met een combinatie van een hoge werkdruk, een lage mate van autonomie en weinig sociale steun zijn het vaakst ziek. Slechts 3 procent van de werknemers heeft met een dergelijke combinatie van factoren te maken.

## 1. Inleiding

Ziekte en een hoge psychische belasting zijn oorzaken voor uitval uit het arbeidsproces. Een slechte gezondheid kan een belemmering zijn om aan het arbeidsproces deel te nemen, om überhaupt te werken, of om veel uren te werken. Een belangrijk onderdeel van de psychische belasting is de werkdruk. Een hoge werkdruk gaat samen met een hoger ziekteverzuim (Otten 1999; De Vroome, Smulders en Van Vuuren 2005; Jehoel-Gijsbers 2007). Is de werkdruk hoog, maar heeft iemand de ruimte om zijn werk zelfstandig en naar eigen inzicht in te richten, dan verminderen de gezondheidsklachten (Karasek 1979; Karasek en Theorell 1990; Botterweck 2003). Een combinatie van hoge werkdruk en veel autonomie leidt tot minder verzuim dan de combinatie van hoge werkdruk en weinig autonomie. De gezondheidsklachten nemen verder af als iemand ook nog kan rekenen op de sociale steun van collega's en leidinggevenden (Karasek et al. 1990).

In dit artikel is de relatie tussen werkdruk, autonomie, sociale steun en ziekteverzuim onderzocht. Allereerst is nagegaan hoeveel werknemers werkdruk ervaren, autonoom kunnen werken en op het werk sociale steun krijgen van collega's en leidinggevenden. Vervolgens wordt per persoonskenmerk, zoals leeftijd, opleiding, geslacht en herkomst, weergegeven hoe vaak de drie factoren voorkomen. Daarna wordt bepaald in welke mate werkdruk, autonomie en sociale steun, apart en als combinatie samenhangen met verzuim. Tot slot wordt een antwoord gegeven op de vraag of de eventuele relatie tussen de drie factoren en verzuim mede kan worden toegeschreven aan persoonskenmerken.

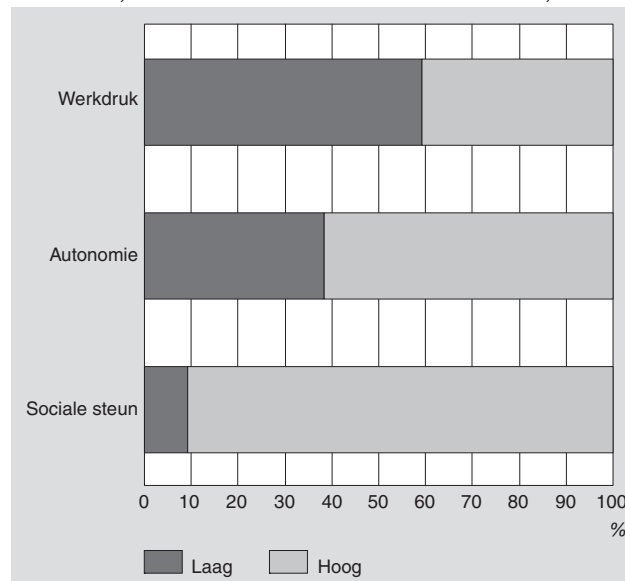
## 2. Werkdruk, autonomie en sociale steun bij werknemers

Ruim 40 procent van de werknemers in ons land werkt vaak of altijd onder een hoge werkdruk. Zij moeten hard werken, veel werk doen, en vinden hun werk hectisch.

Bijna tweederde van de werknemers ervaart een hoge mate van autonomie in het werk. Zij kunnen zelfstandig beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd, bepalen zelf de volgorde van hun werkzaamheden, regelen zelf het werkt tempo, bedenken zelf oplossingen voor problemen en kunnen zelf bepalen wanneer ze verlof opnemen.

Ruim 90 procent van de werknemers ondervindt veel sociale steun van collega's en leidinggevenden. Collega's tonen belangstelling en helpen om het werk gedaan te krijgen. Leidinggevenden hebben oog voor het welzijn van de medewerkers en besteden aandacht aan hun mening.

1. Werkdruk, autonomie en sociale steun onder werknemers, 2007



De belangrijkste onderzoeksvraag is bij welke combinatie van werkdruk, autonomie en sociale steun het ziekteverzuim het hoogst is en bij welke het laagst. In eerder onderzoek is gebleken dat de minste stress-symptomen voorkomen wanneer werknemers te maken hebben met een lage werkdruk, een hoge mate van autonomie en veel sociale steun (Karasek et al. 1990). De verwachting is dat het verzuim het laagst is bij deze werknemers. Overigens komt de combinatie van lage werkdruk, een hoge mate van autonomie en veel sociale steun ook het vaakst voor (34 procent). Werknemers die een hoge werkdruk, een lage mate van autonomie en weinig sociale steun ervaren, verzuimen het meest, zo wordt verwacht. Deze specifieke combinatie komt slechts bij 3 procent van de werknemers voor.

**Staat 1**  
**Aandeel werknemers naar werkdruk, autonomie en sociale steun, 2007**

	Autonomie laag		Autonomie hoog	
	sociale steun laag	sociale steun hoog	sociale steun laag	sociale steun hoog
	%			
Werkdruk laag	2	20	2	34
Werkdruk hoog	3	13	2	23

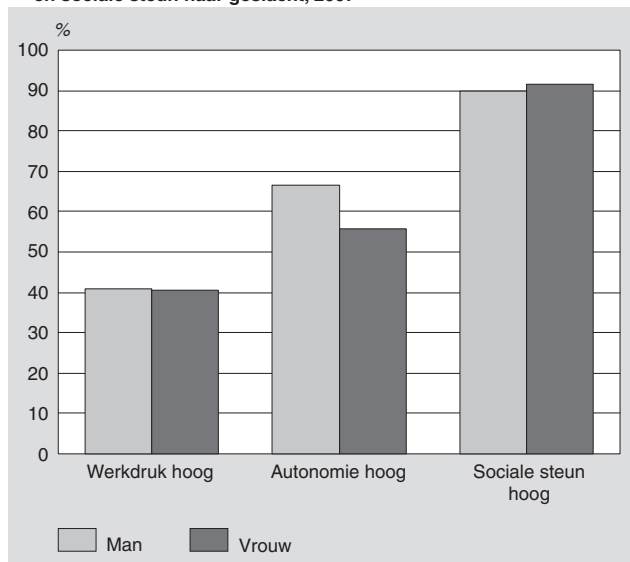
### 3. Welke werknemers hebben een hoge mate van werkdruk, autonomie en sociale steun?

#### 3.1 Mannen en vrouwen ervaren even vaak hoge werkdruk

Ruim 40 procent van de mannen en vrouwen geeft aan te maken te hebben met een hoge werkdruk. Mannen ervaren een hogere mate van autonomie dan vrouwen. Ruim zes op de tien mannen en vijf op de tien vrouwen geven aan autonoom te kunnen werken. Vrouwen en mannen krijgen vrijwel even vaak sociale steun.

De gunstige combinatie van een lage werkdruk, een hoge mate van autonomie en veel sociale steun komt bij mannen iets meer voor dan bij vrouwen (tabel 1). Dit heeft te maken met het feit dat mannen vaker een grotere zelfstandigheid ervaren dan vrouwen.

#### 2. Aandeel werknemers met een hoge mate van werkdruk, autonomie en sociale steun naar geslacht, 2007



#### 3.2 Jongeren hebben een lage werkdruk, weinig autonomie en veel sociale steun

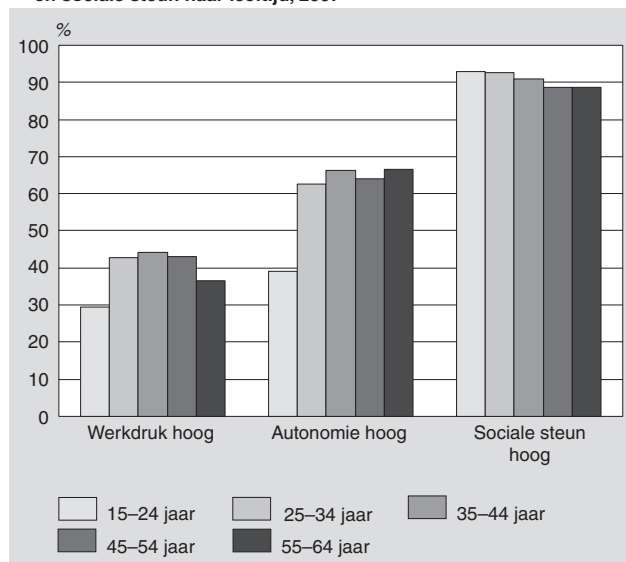
Het aandeel werkenden dat aangeeft last te hebben van een hoge werkdruk neemt in eerste instantie toe met de leeftijd. Voor jongeren van 15 tot 25 jaar is dit percentage 30, voor werknemers van 25 tot 55 jaar ligt dit rond de 43 procent. Bij 55-plussers is dit aandeel echter weer lager.

Jongeren voelen zich ook minder autonoom in hun werk dan hun oudere collega's (25-plus). Dit komt deels doordat ruim 40 procent van de jongeren een tijdelijke baan heeft, waarin minder sprake is van zelfstandigheid. Een andere reden is dat jonge beginnende werknemers meer begeleiding en inwerktijd nodig hebben, waardoor zij in hun baan nog niet helemaal zelfstandig kunnen werken.

Meer dan negen op de tien jongeren ondervinden steun en belangstelling van collega's en leidinggevenden. Onder oudere werknemers van 55 tot 65 jaar is dat met 89 procent minder.

De combinatie van een hoge werkdruk, een lage mate van autonomie en weinig sociale steun komt bij alle leeftijdsgroepen even vaak voor (circa 3 procent). De combinatie van geringe werkdruk, veel autonomie en veel steun die naar verwachting een positief effect heeft op het verzuim, wordt door werknemers in de oudste leeftijdsgroep vaker ervaren dan in de andere leeftijdsgroepen (tabel 1). Dit hangt onder meer samen met de hoge mate van autonomie die ouderen ondervinden.

#### 3. Aandeel werknemers met een hoge mate van werkdruk, autonomie en sociale steun naar leeftijd, 2007

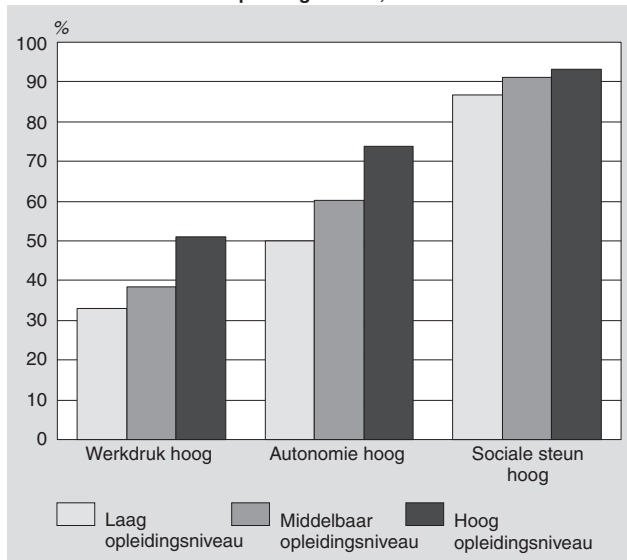


#### 3.3 Ruim de helft van de hoogopgeleiden werkt onder hoge druk

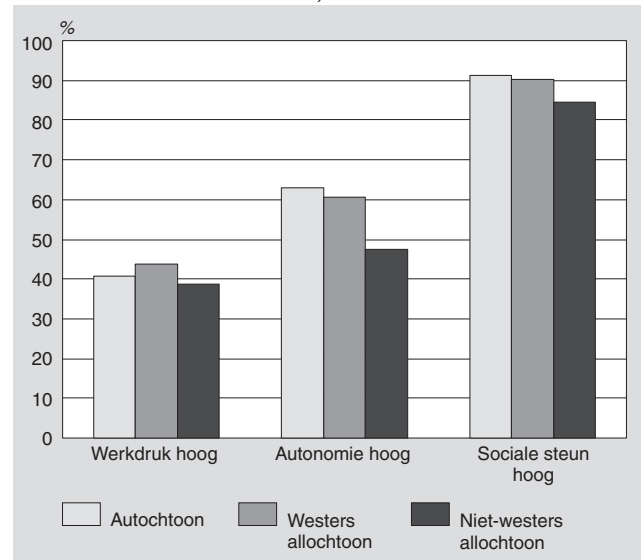
Hoger opgeleiden werken vaker onder hoge werkdruk dan lager opgeleiden: ruim de helft van de hoogopgeleiden ervaart een hoge werkdruk, terwijl 38 procent van de middelbaar en 33 procent van de laagopgeleiden dit ondervindt. Deze bevindingen komen overeen met eerder onderzoek (Kösters 2008). Mensen met een hoge opleiding kunnen vaker hun eigen werktempo en werkvolgorde bepalen. De mate van sociale steun die werknemers ervaren, verschilt weinig tussen de drie opleidingsniveaus.

Onder laagopgeleiden komt de ongunstige combinatie van een hoge werkdruk, een lage mate van autonomie en weinig sociale steun iets vaker voor dan onder middelbaar- en hoogopgeleiden. Laagopgeleiden ervaren daarnaast minder vaak de combinatie van een lage werkdruk, veel autonomie en veel sociale steun (tabel 1).

**4. Aandeel werknemers met een hoge mate van werkdruk, autonomie en sociale steun naar opleidingsniveau, 2007**



**5. Aandeel werknemers met een hoge mate van werkdruk, autonomie en sociale steun naar herkomst, 2007**



**3.4 Niet-westerse allochtonen ervaren vaker een lage mate van autonomie**

Autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen verschillen nauwelijks in het ervaren van een hoge werkdruk. Van alle autochtonen heeft ongeveer 40 procent last van een hoge werkdruk, van de westerse allochtonen is dat 44 procent en van de niet-westerse allochtonen 39 procent.

Groter zijn de verschillen bij het ervaren van autonomie. Van alle autochtonen en westerse allochtonen ervaart ruim 60 procent een hoge mate van autonomie in het werk, bij de niet-westerse allochtonen is dat 48 procent. Dit lage aandeel hangt waarschijnlijk samen met de gemiddeld lagere leeftijd en het gemiddeld lagere opleidingsniveau van niet-westerse allochtone werknemers.

Ook is onder niet-westerse allochtonen in lichte mate minder sprake van veel sociale steun dan onder de andere twee herkomstgroepen.

Circa 6 procent van de niet-westerse allochtonen ondervindt een ongunstige combinatie van werkdruk, autonomie en sociale steun. Dit is twee keer zoveel als bij de autochtonen en westerse allochtonen het geval is. De combinatie van een lage werkdruk, een hoge mate van autonomie en veel sociale steun komt bij niet-westerse allochtonen juist minder vaak voor (tabel 1).

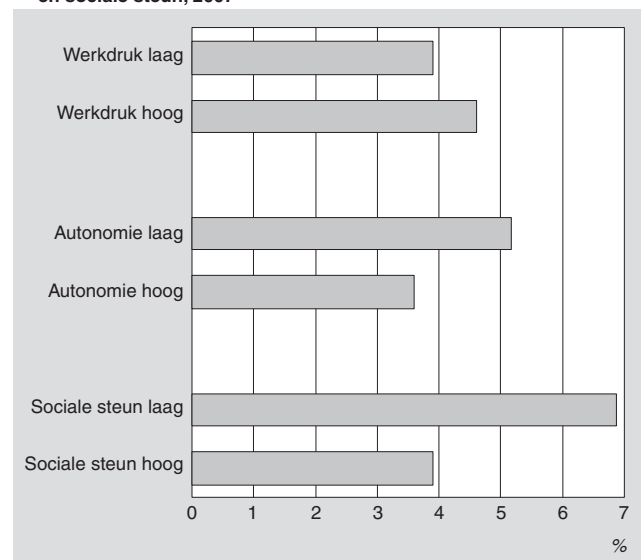
Het blijkt dus dat in 2007 een hoge werkdruk met name voorkomt bij hoog opgeleiden en bij 25 tot 55-jarigen. De ervaren zelfstandigheid in het werk is lager bij jongeren tot 25 jaar dan bij oudere werknemers en is hoger bij mannen in vergelijking met vrouwen. Naarmate men hoger opgeleid is, heeft men ook meer autonomie in het werk. Tot slot ondervindt het overgrote deel van de werknemers een hoge mate van sociale steun van collega's en leidinggevenden. Dit varieert maar weinig naar achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, opleiding en herkomst.

**4. De relatie tussen ziekteverzuim, werkdruk, autonomie en sociale steun**

**4.1 Werknemers met weinig sociale steun verzuimen twee keer zo vaak**

In 2007 verzuimden werknemers gemiddeld 4,2 procent van de werkdagen. Aan de hand van een lineaire regressie blijkt dat werkdruk, autonomie en sociale steun ieder een zelfstandig significant effect hebben op het ziekteverzuim (niet in tabel). Werknemers die een hoge werkdruk melden, verzuimen 4,6 procent van de werkdagen, werknemers met een lage werkdruk 3,9 procent. Er is ook een verband tussen een hoge mate van zelfstandigheid in het werk en verzuim: hoe meer autonomie, hoe lager het verzuim. Tot slot is er ook een relatie tussen het ervaren van steun van collega's en leidinggevenden en de mate van

**6. Ziekteverzuim onder werknemers naar werkdruk, autonomie en sociale steun, 2007**



verzuim. Werknemers die zich weinig gesteund voelen door collega's verzuimen bijna tweemaal zo vaak als werknemer die veel steun krijgen.

#### 4.2 Laagste ziekteverzuim bij werknemers met een hoge mate van autonomie en sociale steun

Het ziekteverzuimpercentage is, zoals verwacht, het hoogst onder werknemers die zowel onder hoge druk werken, weinig gelegenheid hebben om zelfstandig te werken en in geringe mate gesteund worden door collega's. Het laagste is het ziekteverzuim onder werknemers met een hoge autonomie en een hoge sociale steun, ongeacht de werkdruk.

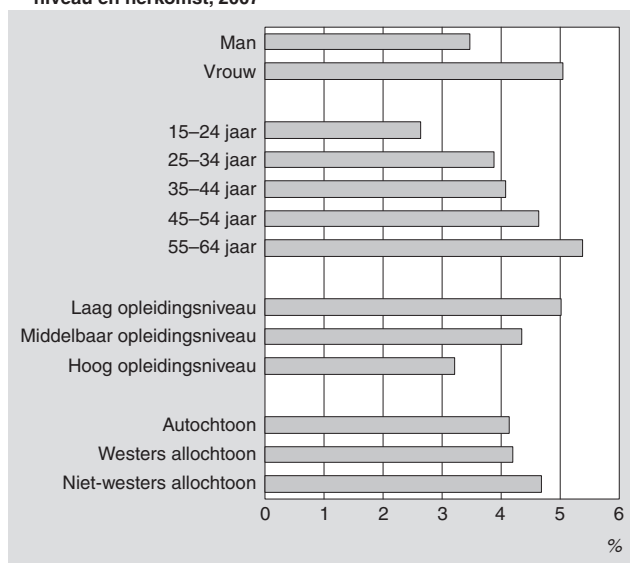
**Staat 2**  
Ziekteverzuim onder werknemers naar combinatie van werkdruk, autonomie en sociale steun, 2007

	Totaal	Sociale steun laag	Sociale steun hoog
	%		
<b>Totaal</b>			
werkdruk laag	3,9	5,8	3,7
werkdruk hoog	4,6	7,7	4,2
totaal	4,2	6,8	3,9
<b>Autonomie laag</b>			
werkdruk laag	4,5	7,6	4,2
werkdruk hoog	6,1	8,7	5,5
totaal	5,2	8,2	4,7
<b>Autonomie hoog</b>			
werkdruk laag	3,5	4,5	3,5
werkdruk hoog	3,6	6,5	3,4
totaal	3,6	5,4	3,4

#### 4.3 Hoger ziekteverzuim onder vrouwen, ouderen, laagopgeleiden en niet-westerse allochtonen

Het ziekteverzuimpercentage verschilt ook van persoon tot persoon. Mannen verzuimen minder dan vrouwen, jongeren minder dan ouderen. Zo is onder jongeren van 15 tot 25 jaar het verzuim 2,6 procent per jaar, terwijl dit onder ouderen van 55 tot 65 jaar bijna 5,5 procent is.

#### 7. Ziekteverzuim onder werknemers naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en herkomst, 2007



Het verzuim hangt ook samen met het opleidingsniveau van werknemers. Hoe lager het opleidingsniveau, hoe hoger het ziekteverzuim. Onder de laagopgeleiden is dit ruim 5 procent per jaar, onder de middelbaar- en hoogopgeleiden respectievelijk 4,3 en 3,2 procent.

De verzuimpercentages van autochtonen en westerse allochtonen verschillen niet veel. De niet-westerse allochtonen verzuimen gemiddeld iets meer dan autochtonen en westerse allochtonen.

#### 4.4 Relatie tussen werkdruk, autonomie, sociale steun en verzuim nauwelijks afhankelijk van persoonskenmerken

Er zijn dus verschillen in verzuimpercentages naar de mate van psychische belasting, maar ook naar persoonskenmerken. Met regressieanalyse kan worden nagegaan of de verschillen in verzuim door de psychische belasting blijven bestaan wanneer rekening gehouden wordt met deze verschillen.

Er zijn twee regressieanalyses uitgevoerd (tabel 2). In een bivariaat model zijn de verschillende combinaties van werkdruk, autonomie, sociale steun geanalyseerd in relatie tot verzuim. De constante (3,5) is het verzuim voor de referentiecategorie, dit zijn degenen met een lage werkdruk, hoge autonomie en hoge sociale steun. De regressiecoëfficiënt (B) van een bepaalde groep (bijvoorbeeld 4,1 voor degenen met een lage werkdruk, lage autonomie en lage sociale steun) geeft het verschil tussen die groep en de referentiecategorie aan. Het verzuimpercentage voor degenen met een lage werkdruk, lage autonomie en lage sociale steun is dus  $3,5 + 4,1 = 7,6$ . Dit komt overeen met de gegevens uit staat 2.

In het multivariate model zijn geslacht, opleiding, leeftijd en herkomst opgenomen. Wat opvalt is dat de coëfficiënten van werkdruk, autonomie en sociale steun nauwelijks veranderen. Werknemers met een hoge werkdruk, lage autonomie en lage sociale steun blijven de grootste verzuimers.

Dit betekent dat de relatie tussen werkdruk, autonomie, sociale steun en verzuim dus nauwelijks het gevolg is van verschillen in geslacht, leeftijd, opleidingsniveau of herkomst.

#### Technische toelichting

##### Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. De NEA heeft plaatsgevonden in 2003, 2005, 2006 en 2007 en wordt uitgevoerd door TNO en het CBS. Onderwerpen die aan bod komen in de NEA zijn arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

In 2007 bedroeg de bruto steekproefomvang 80 duizend werknemers, resulterend in 23 duizend netto respondenten die de vragenlijst op papier of via internet hebben ingevuld. De cijfers zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid en opgehoogd naar de doelpopulatie: alle werknemers in Nederland

tussen 15 en 65 jaar. Zoals ieder onderzoek dat gebaseerd is op een steekproef hebben de uitkomsten van de NEA een onnauwkeurigheidsmarge. Meer achtergrondinformatie over de NEA is te vinden in Van den Bossche, Koppes et al. (2008) en op de website van TNO ([www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea)).

### Werkdruk

Werkdruk is gemeten aan de hand van vier vragen:

- Moet u erg snel werken?
- Moet u heel veel werk doen?
- Moet u extra hard werken?
- Is uw werk hectisch?

De antwoordcategorieën waren: 'nooit', 'soms', 'vaak', 'altijd'. De 4 vragen vormen samen één maat voor werkdruk. In het artikel zijn de antwoordcategorieën gescoord, oplopend van 1 (nooit) tot en met 4 (altijd). Per respondent is de gemiddelde score genomen op de 4 vragen. Respondenten die de waarde 2,50 of hoger hadden zijn ingedeeld in de categorie hoge werkdruk. De respondenten die lager dan 2,50 hadden zijn ingedeeld in de categorie lage werkdruk.

### Autonomie

Autonomie is gemeten met vijf indicatoren:

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

De antwoordcategorieën waren: 'ja, meestal', 'ja, soms' en 'nee'. De vijf vragen vormen samen één maat voor autonomie. In het artikel zijn de antwoordcategorieën als volgt gescoord: 1 - nee; 2 - ja, soms; 3 - ja, meestal. Per respondent is de gemiddelde score genomen op de 5 vragen. Respondenten die de waarde 2,50 of hoger hadden, zijn ingedeeld in de categorie hoge autonomie, respondenten die een waarde lager dan 2,50 hadden, zijn ingedeeld in de categorie lage autonomie.

### Sociale steun

Sociale steun bestaat uit sociale steun door leidinggevers en door collega's.

Sociale steun door leidinggevers is gemeten met de volgende vragen:

- Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers
- Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg
- Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen
- Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken.

Sociale steun door collega's is gemeten door:

- Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen
- Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me
- Mijn collega's zijn vriendelijk
- Mijn collega's zijn goed in hun werk.

De antwoordcategorieën waren: 'helemaal mee oneens', 'mee oneens', 'mee eens' en 'helemaal mee eens'. Deze acht indicatoren worden samengenomen tot één maat voor

sociale steun. In het artikel zijn de antwoordcategorieën gescoord met een 1 of een 2 voor 'helemaal mee oneens' en 'mee oneens' en een 3 of 4 voor 'mee eens' en 'helemaal mee eens'. Per respondent is de gemiddelde score genomen op de acht vragen. Respondenten die de waarde 2,50 of hoger hadden zijn ingedeeld in de categorie hoge sociale steun. De respondenten die lager dan 2,50 hadden zijn ingedeeld in de categorie lage sociale steun.

### Verzuim

Om de uitstroom door verzuim te bepalen is gebruik gemaakt van het deeltijdgecorrigeerde verzuimpercentage uit de NEA (Van den Bossche et al. 2008). Het deeltijdgecorrigeerde verzuimpercentage is het aantal verzuimde dagen gedeeld door het aantal te werken dagen in een jaar. Het aantal te werken dagen is gebaseerd op het aantal werkdagen per week. Voor voltijders is dit 215 dagen, voor mensen die één dag per week werken 43 dagen.

Het verzuimpercentage volgens de NEA wijkt in geringe mate af van het verzuimpercentage in de kwartaalenquête ziekteverzuim die het CBS onder bedrijven uitvoert (Boerdam, Bloemendal en Geertjes 2007).

### Literatuur

Boerdam, A., C. Bloemendal en K. Geertjes (2007). *Eindrapport haalbaarheidsonderzoek naar arbeidsgerelateerd verzuim in de Nationale Verzuim Statistiek*. Heerlen/Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Botterweck, A. (2003). *Psychische belasting en gezondheidsklachten*. Sociaaleconomische maandstatistiek, 10.

De Vroome, E., P. Smulders en C.V. Van Vuuren (2005). *Verzuim als gevolg van arbeidsrisico's en zelf opgegeven verzuimredenen. Deelresultaten Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2003*. Hoofddorp: TNO.

Jehoel-Gijsbers, G. (2007). *Beter aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkhervatting*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Karasek, R. (1979). Job demands, job control and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R. en T. Theorell (1990). *Healthy Work; stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: BasicBooks.

Kösters, L. (2008). Verzorgende beroepen psychisch en fysiek zwaar belastend. *Sociaaleconomische trends*, 4/2008.

Otten, F. (1999). Werkstress en gezondheid. *CBS-Webmagazine*, 13 december.

Van den Bossche, S., L. Koppes, J. Granzier, E. Vroome en P. Smulders (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.



**Tabel 1**  
**Combinatie van werkdruk, autonomie en sociale steun onder werknemers naar persoonskenmerken, 2007**

	Totaal	Werkdruk laag				Werkdruk hoog			
		autonomie laag		autonomie hoog		autonomie laag		autonomie hoog	
		sociale steun laag	sociale steun hoog	sociale steun laag	sociale steun hoog	sociale steun laag	sociale steun hoog	sociale steun laag	sociale steun hoog
<i>Geslacht</i>									
	%								
Man	100	2	18	3	36	3	11	2	25
Vrouw	100	2	23	2	32	3	16	2	20
<i>Leeftijd</i>									
15-24 jaar	100	2	40	2	26	3	16	1	10
25-34 jaar	100	2	19	1	35	3	14	2	24
35-44 jaar	100	2	17	2	35	2	12	2	27
45-54 jaar	100	2	18	3	34	3	13	3	25
55-64 jaar	100	2	17	4	40	3	12	2	20
<i>Opleidingsniveau</i>									
Laag	100	3	29	3	31	4	14	2	13
Middelbaar	100	2	22	2	35	2	14	2	20
Hoog	100	1	11	2	35	2	12	2	34
<i>Herkomst</i>									
Autochtoon	100	2	20	2	35	2	13	2	23
Westers allochtoon	100	2	20	2	32	3	15	3	24
Niet-westers allochtoon	100	4	27	4	27	6	16	3	14

**Tabel 2**  
**Relatie tussen ziekteverzuim en werkdruk, autonomie en sociale steun onder werknemers (bivariate regressie); en persoonskenmerken (multivariate regressie)**

	Bivariaat model			Multivariaat model		
	B	s.e.	p	B	s.e.	p
Constante	3,45	0,14	0,00	3,39	0,26	0,00
<i>Werkdruk, autonomie en sociale steun</i>						
<i>Werkdruk hoog</i>						
<i>autonomie hoog</i>						
sociale steun hoog	-0,08	0,23	0,74	0,19	0,23	0,40
sociale steun laag	3,06	0,59	0,00	3,10	0,59	0,00
<i>autonomie laag</i>						
sociale steun hoog	2,07	0,27	0,00	1,97	0,27	0,00
sociale steun laag	5,26	0,53	0,00	5,05	0,53	0,00
<i>Werkdruk laag</i>						
<i>autonomie hoog</i>						
sociale steun hoog (ref.)						
sociale steun laag	1,03	0,55	0,06	0,77	0,55	0,16
<i>autonomie laag</i>						
sociale steun hoog	0,77	0,23	0,00	0,73	0,24	0,00
sociale steun laag	4,14	0,62	0,00	3,83	0,62	0,00
<i>Geslacht</i>						
Man (ref.)						
Vrouw				1,72	0,17	0,00
<i>Opleidingsniveau</i>						
Laag (ref.)						
Middelbaar				-0,57	0,21	0,01
Hoog				-1,76	0,24	0,00
<i>Leeftijd</i>						
15-24 jaar				-2,10	0,30	0,00
25-34 jaar				-0,17	0,24	0,46
35-44 jaar (ref.)						
45-54 jaar				0,47	0,23	0,05
55-64 jaar				1,39	0,28	0,00
<i>Herkomst</i>						
Autochtoon (ref.)						
Westers allochtoon				-0,01	0,30	0,97
Niet-westers allochtoon				0,45	0,32	0,15
N	21 566			21 477		
R-kwadraat	0,01			0,02		