



NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2012

Methodologie en globale resultaten

TNO innovation
for life



Centraal Bureau voor de Statistiek



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

L.L.J. Koppes
E.M.M. de Vroome
G.M.J. Mars
B.J.M. Janssen
M.H.J. van Zwieten
S.N.J. van den Bossche



TNO-rapport

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012

Methodologie en globale resultaten

Methodologie en globale resultaten

TNO

Innovatiegebied Arbeid

Polarisavenue 151

Postbus 718

2130 AS Hoofddorp

088 866 6100

www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is gratis te downloaden via www.monitorarbeid.nl

Deze publicatie is te bestellen bij TNO via receptie-hd@tno.nl

Prijs EUR 19,- excl. BTW

ISBN 978-90-5986-426-9

© 2013 TNO

Auteurs

Dr. Lando L.J. Koppes (TNO)

Dr. Ernest M.M. de Vroome (TNO)

Drs. Godelief M.J. Mars (CBS)

Drs. Boukje J.M. Janssen (CBS)

Drs. Marianne H.J. van Zwieten (TNO)

Drs. Seth N.J. van den Bossche (TNO)

Met dank aan

Ministerie van SZW: Hein Kroft, Eric van Luijk, Rianne van Alphen,
Peter Slegers, Camiel Jansen en Piet Venema.

TNS Nipo: Sabine Hooijmans.

Het CBS: Martine Mol, Hendrika Lautenbach, Paul Lemmens,
Vincent de Heij en Henk-Jan Dirven.

TNO: Anita Venema, Irene Houtman, Jolanda ter Laak,
Marga van der Zwaan en Dick van Putten.

Vormgeving Coek Design, Zaandam

Drukwerk Zalsman, Zwolle



› Inhoudsopgave

1	Inleiding	9
1.1	Doel en inhoud van dit rapport	9
1.2	Openbaarmaking NEA-resultaten	9
1.3	Gebruik van de NEA door derden	10
2	Verantwoording van de vragen uit de NEA 2012	11
2.1	Overzicht van NEA-onderwerpen	11
2.2	Herkomst onderwerpen in de NEA	11
2.2.1	<i>Persoonsgegevens</i>	11
2.2.2	<i>Uw dienstverband</i>	12
2.2.3	<i>Uw beroep</i>	14
2.2.4	<i>Uw bedrijf</i>	14
2.2.5	<i>Uw werkomstandigheden</i>	15
2.2.6	<i>Klanten en collega's</i>	16
2.2.7	<i>Computergebruik</i>	17
2.2.8	<i>Arbeidsongevallen</i>	17
2.2.9	<i>Beroepsziekten</i>	18
2.2.10	<i>Arbo-maatregelen</i>	18
2.2.11	<i>Uw gezondheid</i>	18
2.2.12	<i>Ziekteverzuim</i>	19
2.2.13	<i>De laatste keer dat u heeft verzuimd</i>	19
2.2.14	<i>Chronische ziekte of aandoening</i>	19
2.2.15	<i>Functioneren en inzetbaarheid</i>	20
2.2.16	<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	20
2.2.17	<i>Opleiding en ontwikkeling</i>	21
2.2.18	<i>Werk en thuis</i>	21
2.2.19	<i>Uw verdere loopbaan</i>	21
2.2.20	<i>Tevredenheid</i>	22
2.3	Verrijking van de NEA met registerdata	26
3	Dataverzameling NEA 2012	29
3.1	Steekproef	29
3.1.1	<i>Doelpopulatie</i>	29
3.1.2	<i>Steekproefkader</i>	29
3.1.3	<i>Steekproefomvang</i>	30
3.1.4	<i>Steekproeftrekking</i>	30

3.2	Veldwerk	31
3.2.1	<i>Wijze van dataverzameling</i>	31
3.2.2	<i>Responsperiode en verzenddata vragenlijst en reminders</i>	32
3.2.3	<i>Responsverhogende maatregelen</i>	32
3.2.4	<i>Dataverwerking</i>	34
3.2.5	<i>Bescherming persoonsgegevens</i>	35
3.3	Respons	36
3.4	Non-responsanalyse	38
3.4.1	<i>Vergelijking respons met steekproefkader</i>	38
3.4.2	<i>Redenen voor non-respons</i>	41
3.5	Weging	42
3.5.1	<i>Het bepalen van de gewichten</i>	42
3.5.2	<i>De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens</i>	43
3.5.3	<i>De gewichten</i>	43
4	Kwaliteit van de NEA 2012	51
4.1	<i>Item non-respons</i>	51
4.2	<i>Betrouwbaarheid van de vragen</i>	54
4.3	<i>Bruikbaarheid van de 2012-gegevens ten bate van NEA-trendbeschrijving</i>	54
5	Resultaten NEA 2012	57
	Literatuur	81
A.	Wijzigingenoverzicht NEA 2011 – NEA 2012	85
B	NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête	89
B.1	NEA-vragenlijst	89
B.2	Begeleidende folder	105
B.3	Screenshots webenquête	107
C	Reminderbrief	113
D	Belprotocol non-responsonderzoek	115
E	Screenshots NEA-website	117
F	Vergelijking tussen respons en steekproefkader	119



1 Inleiding

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. In 2012 voerden TNO en CBS de negende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit, waarbij de dataverzameling is uitbesteed aan TNS Nipo.

Evenals de NEA's van 2007 tot en met 2011 (Van den Bossche e.a., 2008; Koppes e.a., 2009; 2010; 2011a; 2012), heeft de NEA 2012 een brede focus op arbeid. Arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn de vier hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die in deze NEA worden bevraagd. Eerdere edities van de NEA (2003, 2005 en 2006; zie Van den Bossche e.a., 2004, 2006 en 2007) waren primair bedoeld om arbeidsomstandigheden in Nederland te monitoren.

Vanaf 2011 maakt de NEA deel uit van het Meerjarenprogramma Arbeid (2011-2014) van TNO. Dit overheidsgefinancierde programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is regievoerder van het programma. Het ministerie levert tevens een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA. De steekproeftrekking en onderzoeksprocedure van de NEA 2012 zijn nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. De bruto steekproefomvang bedroeg wederom 80.000 personen, wat heeft geleid tot een netto respons van 25.223 werknemers.

1.3 Doel en inhoud van dit rapport

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2012. Tevens presenteren we de globale resultaten. In hoofdstuk 2 beschrijven we de herkomst van de verschillende vragen. In hoofdstuk 3 wordt verslag gedaan van de dataverzameling. Hoofdstuk 4 gaat in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2012-gegevens. Hoofdstuk 5 geeft ten slotte de globale resultaten van de NEA 2012 in tabelvorm. De bijlagen bevatten onder meer de vragenlijst en een vergelijking tussen respons en steekproefkader.

1.2 Openbaarmaking NEA-resultaten

De NEA-resultaten worden via verschillende media publiekelijk gemaakt. In de eerste plaats via dit rapport dat te downloaden is via de TNO-website www.monitorarbeid.nl, waar ook veel andere NEA-resultaten publiek toegankelijk zijn. Ten tweede zal een aantal belangrijke gegevens van de NEA worden geplaatst op Statline (www.cbs.nl/statline), de internet-databank van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Ten derde zullen TNO en CBS diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals weten-

schappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, artikelen in het CBS webmagazine, etc. Een overzicht van publicaties op basis van de NEA is te vinden via www.monitorarbeid.nl.

1.3 Gebruik van de NEA door derden

Begin 2014 zullen de NEA 2012-data -onder voorwaarden- aan derden toegankelijk worden gemaakt via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS. Hierbij bestaat de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden op www.cbs.nl/cvb.

2 Verantwoording van de vragen uit de NEA 2012

Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, etc. Daartoe is het van belang om een aantal aspecten van arbeid periodiek na te vragen bij werknemers om trends te kunnen volgen. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die de opname van nieuwe onderwerpen in de NEA rechtvaardigen. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de herkomst en operationalisatie van onderwerpen die zijn opgenomen in de NEA 2012. De keuze van onderwerpen is gezamenlijk bepaald door TNO, het CBS en het ministerie van SZW.

2.1 Overzicht van NEA-onderwerpen

In tabel 2.1 (op pagina 23-25) geven we een overzicht van de onderwerpen die in de enquête aan bod komen. Per module laten we zien hoeveel vragen deze omvat en van welke onderzoeken de vragen zijn afgeleid. In de tabel is te zien dat de schriftelijke NEA 2012-vragenlijst uit 199 vragen bestaat. In de internetvariant van de 2012-vragenlijst zijn deze vragen ook opgenomen, met daarnaast nog 2 extra vragen, dus in totaal 201 vragen. De 2012-vragenlijst is daarmee 2 vragen langer dan de 2011-vragenlijst (waarvan de schriftelijke en internetvariant respectievelijk 197 en 199 vragen bevatten). Ten opzichte van de NEA 2011 zijn 51 vragen verwijderd en 53 vragen nieuw toegevoegd aan zowel de schriftelijke vragenlijst als de internetvragenlijst. Twee vragen in de internetvragenlijst hebben een extra component gekregen, bij drie vragen is een extra internetcomponent verwijderd. Er zijn 148 vragen gelijk gebleven ten opzichte van NEA 2011. Het merendeel, namelijk 36, van de nieuw toegevoegde vragen is afkomstig van NEA 2010, en een nieuw toegevoegde vraag komt van de 2009-vervolgvragenlijst van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). De overige 16 nieuw toegevoegde vragen zijn geheel nieuw in de NEA. In Bijlage A staat een overzicht beschreven van alle wijzigingen.

2.2. Herkomst onderwerpen in de NEA

In deze paragraaf bespreken we de herkomst van de vragen uit de NEA 2012 in detail.

2.2.1 Persoonsgegevens

De volgende sociale en demografische kenmerken van de respondenten komen aan bod:

- geslacht;
- geboortejaar;

- opleiding;
- samenstelling huishouden;
- tijdsbesteding huishoudelijke taken en zorgtaken;
- aantal betaalde banen;
- inkomen uit andere bron;
- inkomen partner.

Informatie over geslacht, leeftijd en enkele andere achtergrondkenmerken van de respondenten is ook beschikbaar via registraties van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden in paragraaf 2.3. De vraag naar opleiding is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten (Dijkstra e.a., 2004).

De vraag naar het aantal betaalde banen dat iemand heeft, is afkomstig uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS; Smulders e.a., 2001). De reden om deze vraag op te nemen is tweeledig. Ten eerste is de vraag bedoeld om personen die geen werknemer zijn -en de lijst ten onrechte zouden invullen- te kunnen identificeren en te excluseren. De doelgroep van de NEA bestaat immers alleen uit werknemers. Echter, omdat het veldwerk van de NEA een klein jaar na de peildatum van het steekproefkader plaatsvindt, is een deel van de aangeschrevenen geen werknemer meer op het moment van ontvangst van de vragenlijst. De personen in de steekproef worden in de begeleidende folder gewezen op de deelnamecriteria, maar dus ook via bovengenoemde vraag naar het aantal betaalde banen. Ten tweede is deze vraag opgenomen om werknemers met één betaalde baan te kunnen vergelijken met werknemers die meer betaalde banen hebben.

In de internetvariant wordt respondenten die het antwoord 'ja, meerdere betaalde banen' hebben aangevinkt gevraagd wat de belangrijkste reden is van het hebben van meerdere banen. De keuze van antwoordcategorieën voor deze vraag is mede gebaseerd op Hipple (2010). De vraag naar inkomen uit andere bron naast het inkomen als werknemer is in 2012 opgesteld voor de NEA. Dit geldt ook voor de vraag naar het inkomen van de eventuele partner.

2.2.2 *Uw dienstverband*

Ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van respondenten zijn de volgende aspecten bevroegd:

- aard van het dienstverband;
- omvang dienstverband;
- gewenste omvang dienstverband;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- afwijkende werktijden;
- overwerk;
- uitbetaling overwerk;
- aantal uren overwerk;
- tijd besteed aan woon-werkverkeer;
- aantal uren thuiswerk;
- duur werkzaam bij huidige werkgever;

- duur werkzaam in huidige functie;
- bedrijfsgrootte;
- leiding geven;
- veranderingen in het bedrijf.

De opbouw van de NEA staat het niet toe dat vragen over de arbeidssituatie betrekking hebben op meer dan één dienstverband. De respondenten zijn in het begin van de enquête (na de module 'Persoonsgegevens') daarom gevraagd om alle verdere vragen in de enquête alleen te beantwoorden met betrekking tot het dienstverband waaraan men gemiddeld de meeste tijd besteedt.

De vraag naar de aard van het dienstverband is afgeleid van de TAS. De opties 'freelancer', 'zelfstandig ondernemer' en 'meewerkend in gezinsbedrijf' zijn buiten beschouwing gelaten aangezien de NEA zich uitsluitend richt op werknemers. Ten opzichte van de TAS is tevens de categorie 'Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening' toegevoegd.

De vragen rond de omvang van het dienstverband en het aantal dagen waarover men de arbeidsuren verspreidt zijn ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De gewenste omvang van het dienstverband wordt gemeten met een vraag afkomstig uit de TAS. De drie vragen rond afwijkende werktijden zijn ontleend aan het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLs) van het CBS (CBS, 2003). De formulering van de laatste twee van deze drie vragen is enigszins anders dan in de POLs. De originele POLs vraagstelling 'Heeft u het afgelopen jaar wel eens in het weekeinde gewerkt? (antwoordcategorieën 'ja' of 'nee') resulteert namelijk in hoge percentages bevestigende antwoorden, maar geeft weinig inzicht in de mate waarin op afwijkende werktijden wordt gewerkt. De nieuwe vraagstelling (zonder de toevoeging 'wel eens') geeft een preciezer beeld ten aanzien van werk op afwijkende werktijden, door te vragen naar de mate waarin men hiermee te maken heeft (antwoordcategorieën: 'ja, regelmatig', 'ja, soms', en 'nee'). De eerste twee vragen rond overwerk (structurele aard van overwerken en het aantal overwerkuren) zijn afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. De vraag naar uitbetaling van overuren is afkomstig van het NEA cohortonderzoek.

De vragen over de tijd die men kwijt is aan woon-werkverkeer en het aantal uren dat thuiswerk verricht wordt, zijn afgeleid van TAS-vragen. In vergelijking met de vraag uit de TAS over woon-werkverkeer is in de NEA expliciet gemaakt dat de tijd uitgedrukt dient te worden per werkdag. Tevens wordt in de NEA de tijd uitgedrukt in minuten, wat leidt tot een grotere precisie dan de uitdrukking in uren zoals bij TAS.

Ook de vraag naar thuiswerk is aangepast ten opzichte van de TAS. In de NEA wordt namelijk geëxpliciteerd dat overwerk niet meegerekend dient te worden door de respondent. Tevens wordt in de NEA gevraagd naar het gemiddelde aantal uren thuiswerk per week, terwijl de TAS gebruik maakt van een grovere driedeling (merendeel van werkzaamheden thuis, minder dan helft thuis, geen thuiswerk).

Anciënniteit wordt in de NEA in kaart gebracht met twee vragen. We meten hoe lang een werknemer werkzaam is bij de huidige werkgever en hoe lang in zijn of haar huidige functie. Aangezien de NEA uitsluitend gericht is op werknemers terwijl de TAS

ook zelfstandigen bevat is de TAS-vraag 'Hoe lang bent u reeds werkzaam in uw bedrijf?' voor de NEA vervangen door de vraag 'Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?'. De vraag 'Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie?' is in 2007 nieuw toegevoegd.

De vraag over bedrijfsgrootte is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten.

De TAS-vraag 'Geeft u leiding aan personeel of heeft u personeel in dienst?' is voor de NEA vervangen door de vraag 'Geeft u in uw huidige functie leiding?'. De afkappunten van de hoogste drie antwoordcategorieën van de vraag naar leidinggeven zijn aangepast zodat deze meer in overeenstemming zijn met de antwoordcategorieën van de voorafgaande vraag.

De vraag naar veranderingen in het bedrijf die in de voorafgaande 12 maanden hebben plaatsgevonden betreft een bewerking van internationaal veel gebruikte vragen, zoals die in Nederland onder meer door de OSA zijn gehanteerd. Dit zijn drie vragen uit de telefonische ronde van het OSA-vraagpanel 2005-2006 waarin gevraagd werd of organisatorische veranderingen hebben plaatsgevonden, wat de veranderingen inhielden en waartoe ze hebben geleid.

2.2.3 *Uw beroep*

De open vraag naar beroep of functie is opgenomen in de NEA met als doel beroep in meer detail uit te splitsen dan op basis van de gesloten vraag mogelijk was. De vraag naar beroepsklasse is afgeleid van de Standaard Beroepen Classificatie 1992 van het CBS. Op basis van tellingen afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is deze indeling ingedikt tot de meest voorkomende groepen. Deze 'hoofdgroep-indeling' is ook gehanteerd in de TAS.

2.2.4 *Uw bedrijf*

De NEA-vragenlijst bevat twee vragen over de bedrijfstak waarin respondenten werkzaam zijn. Met behulp van een open vraag wordt nagegaan bij welk type bedrijf of instelling men op dit moment werkt. De antwoorden op deze open vraag zijn op 5-digit niveau (SBI-2008) gecodeerd door TNO waarbij zorg is gedragen voor consistentie met de codering van open antwoorden in NEA's 2005-2011 (zie ook Dataverwerking, paragraaf 3.2.4). Naast deze 5-digit-indeling worden enkele ingedikte versies van de Standaard Bedrijfsindeling 2008 gebruikt, zoals een indeling in 40 sectoren voor de weging (zie paragraaf 3.5) en een indeling in 13 sectoren in de resultatentabel van hoofdstuk 5. Naast de 5-digit SBI-gegevens op basis van zelfrapportage zijn ook 5-digit SBI-gegevens beschikbaar op basis van registratie in de Polisadministratie. De zelfgerapporteerde bedrijfstak en geregistreerde bedrijfstak komen vaak niet (exact) overeen. In paragraaf 2.3 staat beschreven welke keuzes zijn gemaakt voor de bepaling van de definitieve bedrijfstak van een respondent.

De tweede vraag over bedrijfstak ('Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past?'), die ook werd gehanteerd in de NEA's van 2003-2011, is niet gebruikt bij de uiteindelijke vaststelling van de bedrijfstak van

respondenten. De vraag onderscheidt enkele sectoren, die niet als zodanig in de SBI-indeling te vinden zijn (zoals provincies en gemeenten).

2.2.5 *Uw werkomstandigheden*

In deze module zijn vragen gesteld over de volgende fysieke en psychosociale werkomstandigheden:

- gevaarlijk werk;
- kracht zetten;
- trillingen;
- ongemakkelijke werkhouding;
- herhalende bewegingen;
- besloten ruimten;
- geluid;
- gevaarlijke stoffen;
- autonomie;
- werkdruk;
- emotionele belasting;
- cognitieve belasting;
- ontwikkelingsmogelijkheden/gevarieerd werk.

Met één vraag wordt vastgesteld hoe vaak een werknemer, naar eigen zeggen, gevaarlijk werk dient te verrichten. Deze vraag is overgenomen uit het Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) van het CBS. De tweede vraag is opgesteld voor de NEA en brengt in kaart aan welke gevaren een werknemer, naar eigen zeggen, wordt blootgesteld. Binnen de NEA is een keuze gemaakt voor enkele clusters van gevaarsituaties, zoals deze ook vaak in risico-inventarisaties en -evaluaties worden onderscheiden. Deze tweede vraag over gevaarlijk werk was niet opgenomen in NEA 2009 en 2011, maar wel in de overige NEA's. De vragen over kracht zetten en trillingen zijn ontleend aan de EBB. Ook de vragen over werkhouding en herhalende bewegingen zijn gebaseerd op de EBB. In de EBB zijn beide aspecten van fysieke belasting echter gecombineerd in één vraag.

Blootstelling aan geluid wordt met twee vragen gemeten. Beide vragen zijn afgeleid van POLS en de EBB van het CBS. Als eerste wordt gevraagd of de werknemer zijn stem moet verheffen om zich verstaanbaar te maken op het werk, als indicatie voor een kritiek geluidsniveau van 80dB(A). De tweede vraag gaat over het gebruik van gehoorbeschermers tijdens het werk in lawaai. De toevoeging 'wanneer u werkt in lawaai' bij deze tweede vraag maakt een preciezer beeld mogelijk van het gehoorbeschermende gedrag van respondenten.

Vier vragen zijn opgenomen over gevaarlijke stoffen. Het betreft een vraag naar het werken met water of waterige oplossingen, vragen naar huidcontact en het inademen van stoffen, en een vraag naar contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal. De vragen zijn afgeleid van de uitgebreide NEA 2006-module over gevaarlijke stoffen.

Autonomie oftewel zelfstandigheid verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren. Het gaat dan om zowel de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, als de planning en volgorde van werkzaamheden. De vijf autonomie-indicatoren zijn ontleend aan POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). Hieraan is in 2011 een nieuwe vraag toegevoegd die meer inzicht geeft in de autonomie over werktijden. Deze vraag is ontwikkeld voor de NEA.

Zes vragen zijn opgenomen in de NEA over werktempo en tijdsdruk. De eerste twee vragen zijn afkomstig uit de EBB en POLS van het CBS. De werktempo-vraag is sinds 1977 gehanteerd door het CBS, de vraag naar tijdsdruk is in 1996 voor het eerst opgenomen in CBS-enquêtes. De laatste vier vragen zijn ontleend aan de JCQ van Karasek en zijn ook in de TAS gebruikt om werkdruk te meten.

De drie items die emotionele belasting beogen te meten zijn een vertaling van vragen afkomstig uit de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen en Borg, 2000) en zijn eveneens in de TAS gebruikt.

De complexiteit van het werk ('cognitieve belasting') is gemeten met behulp van drie vragen die zijn afgeleid van de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). De vragen geven een indicatie van de kwalitatieve kant van werkdruk, i.c. het beslag dat het werk geestelijk legt op de werknemer. Ook deze vragen maakten deel uit van de TAS.

Ten slotte wordt in deze module de vraag gesteld of het werk gevarieerd is, of het werk vereist dat nieuwe dingen worden geleerd en of het werk creativiteit vereist. Deze drie vragen beogen het concept 'skill discretion' ofwel ontwikkelingsmogelijkheden in het werk te meten (Karasek e.a., 1985 & 1998) en zijn ook gebruikt in de TAS.

2.2.6 *Klanten en collega's*

Ten aanzien van de omgang met klanten en collega's worden de volgende aspecten in kaart gebracht:

- sociale steun door leidinggevende;
- sociale steun door collega's;
- conflicten;
- ongewenst gedrag.

Sociale steun door de leidinggevende is opgenomen in de NEA met vier vragen. De vier vragen zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Supervisory support', en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald. De vragen waren ook opgenomen in de TAS. De vier vragen over sociale steun door collega's zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Co-worker support', en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald en tevens gebruikt in de TAS.

Het optreden van conflicten in de voorgaande 12 maanden is in de NEA nagevraagd met betrekking tot conflicten met collega's, leidinggevende en werkgever. Deze drie vragen zijn ontwikkeld voor de NEA.

Vervolgens wordt een achttal vragen gesteld over de prevalentie van ongewenst gedrag op het werk. Het gaat daarbij om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamenteel geweld en pesten. Er wordt bij elke vorm een onderscheid gemaakt tussen interne

agressie (door leidinggevenden of collega's) en externe agressie (door klanten, patiënten, leerlingen, etc.). De eerste vragen zijn een bewerkte vertaling van vragen uit de European Survey van de European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Paoli & Merllié, 2001) en zijn eerder gebruikt in de TAS. De twee vragen over pesten zijn in 2005 toegevoegd aan de NEA.

2.2.7 Computergebruik

De eerste vraag in de module 'Computergebruik' betreft de gemiddelde duur van werkgerelateerd beeldschermwerk. Deze vraag is afkomstig uit de Monitor Arbeconvenanten. De tweede vraag gaat over het al dan niet uitvoeren van telewerk. Deze vraag is afkomstig uit de TAS.

2.2.8 Arbeidsongevallen

De NEA bevat zes vragen over arbeidsongevallen. De eerste vraag heeft betrekking op het aantal ongevallen dat een werknemer in het afgelopen jaar is overkomen. De overige vijf vragen worden uitsluitend beantwoord door werknemers die in het afgelopen jaar een arbeidsongeval hebben gehad. Deze vragen spitsen zich toe op het meest recente ongeval. Respectievelijk wordt nagegaan welk soort letsel is opgelopen, of er sprake was van verzuim als gevolg van het ongeval, de duur van dit verzuim, of men is behandeld voor het ongeval en wat de aanleiding van het ongeval was. De eerste vier vragen uit de module zijn afgeleid van de EBB van het CBS. De formulering van de vragen in de NEA wijkt af van de EBB, hetgeen tot verschillen in ongevallenpercentages leidt (zie ook Ybema, Van den Bossche & Venema, 2006 en Granzier, Kösters & Van der Valk, 2008). Tot afwijking van de EBB-formulering is besloten om de definitie van een arbeidsongeval in de NEA aan te laten sluiten bij de standaarddefinitie van een arbeidsongeval, zoals deze is vastgesteld in de Monitor Arbeidsongevallen (Jettinghoff e.a., 2008). Dit houdt in dat zowel lichamelijk letsel als geestelijke schade als gevolg van een ongeval of voorval tijdens het werk in deze definitie betrokken wordt, terwijl het in de CBS-definitie uitsluitend om lichamelijk letsel gaat. De specificatie 'tijdens het werk' betekent: terwijl de betrokkene bezig was met arbeid gedurende op het werk doorgebrachte tijd. Dit omvat ook ongevallen in het wegverkeer tijdens het werk. Ongevallen tijdens het woon-werkverkeer vallen buiten de definitie. De antwoordcategorieën bij de vraag naar de duur van het verzuim maken een operationalisatie van de Eurostat-definitie van ongevallen mogelijk (Eurostat, 2001). De vraag over waar of door wie een eventuele behandeling is uitgevoerd, betreft een bewerking van een vraag uit het OBiN-onderzoek (Ongevallen en Bewegen in Nederland) van Consument en Veiligheid (Vriend e.a., 2005). De vraag over het ontstaansmechanisme is gebaseerd op de ESAO-classificatie¹ van Eurostat (2001) en een vraag uit OBiN. Bij de laatste vraag in de internetvariant wordt respondenten gevraagd middels een open antwoord nadere toelichting te geven over het ontstaansmechanisme van het ongeval.

1 Europese Statistiek van Arbeidsongevallen

Dit wordt echter uitsluitend gevraagd aan de internetrespondenten die het antwoord 'Anders' hebben aangevinkt.

2.2.9 *Beroepsziekten*

De nieuwe module beroepsziekten bestaat uit één vraag die in 2012 voor de NEA is ontwikkeld.

2.2.10 *Arbo-maatregelen*

De mate waarin werknemers het wenselijk achten dat hun werkgever maatregelen treft wordt nagevraagd ten aanzien van elf arbo-risico's. De eerste tien items van deze vraag zijn in 2003 nieuw geformuleerd ten behoeve van de NEA, het elfde item –over virussen, bacteriën en schimmels– is in 2009 nieuw toegevoegd. Er is gekozen om die arbo-risico's op te nemen die volgens het ministerie van SZW de meeste beleids-relevantie hebben. In 2008 is besloten de vraagstelling iets aan te passen zodat deze eenduidiger geïnterpreteerd zal worden. Tevens is het aantal antwoordcategorieën uitgebreid van drie naar vier. Hierdoor wordt niet alleen inzicht verkregen in de vraag of maatregelen zijn genomen, maar ook in de vraag of maatregelen wenselijk zijn.

In 2009 zijn in deze module twee nieuwe vragen opgenomen die voor de NEA zijn ontwikkeld. Het betreft een vraag naar de aanwezigheid van een preventiemedewerker of arbocoördinator, en een vraag naar de aanwezigheid van een arbocatalogus. Deze laatste vraag is in 2012 aangepast. Er wordt nu gevraagd of een arbocatalogus is opgesteld in de branche in plaats van in het bedrijf, de instelling of de bedrijfstak. Ook is een korte uitleg over de arbocatalogus in 2012 nieuw toegevoegd. In 2011 is een nieuwe vraag opgenomen die voor de NEA is opgesteld. Het betreft de vraag naar de aanwezigheid van een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).

2.2.11 *Uw gezondheid*

Om de effecten van werk op gezondheid te kunnen vaststellen zijn diverse gezondheidsindicatoren opgenomen. Deze indicatoren zijn:

- algemene gezondheidstoestand;
- burnoutklachten;
- lichaamslengte en –gewicht;
- mogelijkheid raadplegen bedrijfsarts;
- contact gehad met bedrijfsarts.

De algemene gezondheidstoestand van werknemers wordt in kaart gebracht met één vraag. Deze vraag is ontleend aan POLS van het CBS en is ook gebruikt in de TAS.

Burnoutklachten, oftewel emotionele uitputting door het werk, worden gemeten met vijf vragen die zijn overgenomen uit POLS. De vragen uit POLS zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burnout Schaal (de UBOS van Schaufeli & van Dierendonck, 2000).

Vragen naar lengte, gewicht en de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA. Deze laatste vraag is alleen in 2008, 2010 en 2012 opgenomen in de NEA. Ten slotte is in 2012 een nieuwe vraag opgenomen

die voor de NEA is opgesteld. Het betreft de vraag of de werknemer ooit vanwege zijn gezondheid contact heeft gehad met een bedrijfsarts.

2.2.12 Ziekteverzuim

Met een drietal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête nagegaan. Voorafgaand aan deze vragen geven we een definitie van verzuim. In de eerste plaats gaan we na of er sprake was van verzuim. Indien sprake was van verzuim worden ook vragen gesteld over het aantal keren verzuim (de verzuimfrequentie) en de totale verzuimduur (in werkdagen). De vragen zijn een bewerking van vragen uit de TAS en de Monitor Arboconvenanten.

2.2.13 De laatste keer dat u heeft verzuimd

Zeven vragen zijn opgenomen over het laatste verzuimgeval van werknemers. Dit laatste verzuimgeval kan eventueel langer dan 12 maanden geleden zijn, zodat ook een antwoord gegeven kan worden door werknemers die niet in de afgelopen 12 maanden, maar wel daarvoor hebben verzuimd. Als eerste vragen we naar de soort klachten waarmee men de laatste keer heeft verzuimd. Respondenten die het antwoord 'Overige klachten' hebben aangevinkt wordt in de internetvariant sinds NEA 2011 gevraagd middels een open antwoord nadere toelichting te geven over de klacht. Vervolgens gaan we na wat de duur van het verzuim was, of de klachten aan werk gerelateerd waren, welke aspecten van het werk hebben bijgedragen aan het ontstaan van de klachten en of verzuimcontrole heeft plaatsgevonden. Respondenten die bij de vraag of de klachten aan werk gerelateerd waren het antwoord 'anders' hebben aangevinkt wordt in de internetvariant sinds NEA 2012 gevraagd middels een open antwoord nadere toelichting te geven. Ten slotte vragen we of men tijdens de laatste verzuimperiode contact heeft gehad met de huisarts of een specialist. Daarbij bekijken we of de huisarts en/of specialist aandacht had(den) voor de mogelijke werkgebondenheid van het verzuim. De vraag naar de duur van het laatste verzuim is door TNO opgesteld in 2003. De andere vragen over het laatste verzuimgeval zijn een bewerking van vragen uit het onderdeel 'verzuimgegevens' van de module 'Verzuim' (Zwart e.a., 2002) van de Monitor Arboconvenanten.

2.2.14 Chronische ziekte of aandoening

In deze module wordt ten eerste gevraagd of werknemers één of meer van de genoemde langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps hebben. Respondenten die het antwoord 'anders' hebben aangevinkt wordt in de internetvariant sinds NEA 2011 gevraagd middels een open antwoord nadere toelichting te geven over de langdurige ziekte, aandoening of handicap. Ten tweede gaan we na of men door deze gezondheidsproblemen belemmerd wordt bij het uitvoeren van het werk. Vervolgens wordt gevraagd of de ziekte, aandoening of handicap het gevolg is van het werk dat men doet. Deze vraag is in 2012 nieuw toegevoegd ter vervanging van de minder werkgerichte vraag 'Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt?'. De antwoordcategorieën van de verwijderde vraag vertoonden overlap en veel respondenten gaven

het niet-specifieke antwoord 'Anders' waardoor de bruikbaarheid beperkt was. De opzet van de nieuwe vraag is identiek aan de NEA-vraag naar de werkgerelateerdheid van het laatste verzuimgeval. Ten slotte wordt gevraagd of er in verband met de gezondheidstoestand aanpassingen zijn verricht op het werk en of verdere aanpassingen nodig zijn. Ook deze twee vragen zijn in de internetvariant aangepast ten opzichte van NEA 2011. Het gaat uitsluitend om respondenten die het antwoord 'Ja, andere aanpassingen' hebben aangevinkt. Deze respondenten werd in 2011 gevraagd middels een open antwoord nadere toelichting te geven over de aanpassingen. Deze toevoeging in de internetvariant is verwijderd. De vragen uit deze module zijn, met uitzondering van de derde vraag, afgeleid van de module 'Arbeidsgehandicapten' van de EBB.

2.2.15 *Functioneren en inzetbaarheid*

Deze module bestaat uit 20 vragen. Ten eerste wordt met drie vragen vastgesteld hoe de werknemer zijn prestaties ten aanzien de eigen functie beoordeelt ('in-role behavior'). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen uitvoeren van werktaken, en het goed presteren in het werk. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw ontwikkeld voor de NEA. De prestatie-indicatoren genoemd door Goodman en Svyantek (1999) waren een inspiratiebron voor deze vragen. Vervolgens worden tien mogelijke redenen van verminderde productiviteit genoemd waarbij de respondenten gevraagd wordt aan te geven hoe vaak deze zaken de uitvoering van hun werk belemmeren. Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA. Daarna zijn vier vragen gesteld over inzetbaarheid. Allereerst twee vragen over het werkvermogen, i.c. de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan. Vervolgens twee vragen over 'loopbaan self efficacy', namelijk het gemak waarmee een nieuwe baan/functie verkregen kan worden. Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA. Ten slotte wordt bevologenheid gemeten met drie vragen die zijn overgenomen uit de Utrechtse Bevologenheidschaal (UBES; Schaufeli e.a., 2006). De vragen zijn de meest kenmerkende items uit de drie UBES subschalen, vitaliteit, toewijding en absorptie. De formulering van de hoofdvraag en antwoordcategorieën is aangepast ten opzichte van de originele UBES zodat de formulering meer in lijn is met die van de burnoutvragen in de NEA.

2.2.16 *Arbeidsvoorwaarden*

In de module 'Arbeidsvoorwaarden' wordt allereerst de vraag gesteld naar het belang van een elftal aspecten van een baan. Vervolgens wordt gevraagd aan te geven wat de tevredenheid met deze elf aspecten is in de huidige baan. Deze vragen naar belang en tevredenheid zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA en vervangen de omvangrijke vragen over arbeidsvoorwaarden die in de oneven jaren worden gesteld. De vraag naar aanwezigheid van een CAO in het bedrijf is gebaseerd op een vraag uit de AVON-monitor² (Ten Have e.a., 2007). Ook wordt in deze module de vraag gesteld naar de

2 Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau.

aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf (cf. AVON) en of deze actief is op het gebied van arbeidsomstandigheden (in 2009 nieuw opgesteld ten behoeve van de NEA).

2.2.17 Opleiding en ontwikkeling

Deze module richt zich op de 'employability' van werknemers en omvat allereerst twee vragen over functieverandering, één vraag over promotie en één vraag over demotie. Bij deze vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. De vragen over functieverandering en promotie zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999). De vraag naar demotie is in 2012 toegevoegd aan de NEA en is afkomstig van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). Vervolgens is sinds 2010 een vraag opgenomen over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk dat men doet. Deze vraag is gebaseerd op dergelijke items in de vragenlijst voor werkenden van het OSA arbeidsaanbodpanel 2008. De resterende vragen in deze module zijn in 2012 ontwikkeld voor de NEA. Dit betreft allereerst vragen naar de mate waarin de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert en of een opleiding of cursus is gevolgd voor werk. Vervolgens zijn zes vragen opgenomen voor respondenten die in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd. De eerste vijf vragen hebben betrekking op de laatst gevolgde opleiding of cursus. Gevraagd wordt naar het moment waarop de cursus of opleiding is gevolgd, de duur ervan, wie het initiatief nam, de financier en het doel. De laatste vraag gaat in op de behoefte aan een opleiding of cursus.

2.2.18 Werk en thuis

De module 'Werk en thuis' betreft een tweetal vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuissituatie en één vraag over de financiële situatie van het huishouden. De thuis-werk interferentie en werk-thuis interferentie zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999). De in 2010 nieuw opgenomen vraag over de financiële situatie van het huishouden is in aangepaste vorm overgenomen uit de vragenlijst voor werkenden van het OSA arbeidsaanbodpanel 2008.

2.2.19 Uw verdere loopbaan

Ten aanzien van de verdere loopbaan zijn vragen over de volgende onderwerpen opgenomen:

- werkzekerheid;
- vertrekvens;
- doorwerkleeftijd.

Over werkzekerheid zijn twee vragen opgenomen naar het risico om de huidige baan te verliezen en naar de bezorgdheid over het behoud van de huidige baan. Over verloopgeneigdheid zijn drie vragen in de NEA opgenomen. De eerste twee hebben het afgelopen jaar als referentieperiode en gaan na of de werknemer heeft nagedacht, respectievelijk, iets heeft ondernomen om ander werk te zoeken dan het werk bij de

huidige werkgever. De laatste vraag betreft een specifieke tevredenheidvraag, namelijk naar de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken.

De vragen over werkzekerheid en vertrekvens zijn afkomstig uit TAS. De vragen over werkzekerheid en de eerste twee vragen over vertrekvens zijn oorspronkelijk ontleend aan Goudswaard e.a. (1998). De vraag over de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken is oorspronkelijk ontleend aan de Vragenlijst Arbeid en Gezondheid (Gründemann, e.a. 1993).

Ten slotte zijn, net als in NEA 2011, twee vragen opgenomen over de leeftijd tot waarop men wil doorwerken en de leeftijd tot waarop men denkt (lichamelijk en geestelijk) in staat te zijn het huidige werk voort te zetten. De eerste vraag is afkomstig van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). De tweede vraag is nieuw geformuleerd voor de NEA en afgeleid van een vraag uit het NEA-cohortonderzoek. Naast deze twee vragen die aan alle respondenten zijn gesteld worden in de internetvariant van de vragenlijst, en uitsluitend bij werknemers van 45 jaar en ouder, twee vragen gesteld over determinanten van willen en kunnen doorwerken (zie de schermafdrucken in Bijlage B3). Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA.

2.2.20 *Tevredenheid*

Het laatste onderdeel van de NEA betreft tevredenheid met arbeidsomstandigheden en met het werk in het algemeen. Het gaat hierbij om een totaaloordeel over alle aspecten van arbeidsomstandigheden, respectievelijk, van het werk. Beide vragen zijn door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA.

TABEL 2.1
Overzicht onderwerpen NEA 2012

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST	
01 Persoonsgegevens (8)	Geslacht (1)	NEA	
	Geboortejaar (1)	TAS	
	Opleiding (1)	MA ^a	
	Samenstelling huishouden (1)	TAS ^a	
	Uren huishouden (1)	TAS	
	Aantal betaalde banen (1)	TAS ^{e,f}	
	Inkomen uit andere bron (1)	NEA ^d	
	Inkomen partner (1)	NEA ^d	
	Provincie	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	Stedelijkheid	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	Herkomst	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	Generatie	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	02 Uw dienstverband (17)	Aard dienstverband (1)	TAS ^a
		Omvang dienstverband (1)	MA ^a
		Gewenste omvang dienstverband (1)	TAS
		Dagen werk in de week (1)	MA ^a
		Afwijkende werktijden (3)	POLS ^a
Overwerk (1)		MA ^a	
Overwerken per week (1)		MA ^a	
Uitbetaling overuren (1)		NEA	
Tijd besteed aan woon-werkverkeer (1)		TAS ^a	
Tuiswerken per week (1)		TAS ^a	
Duur bij huidige werkgever (1)		TAS ^a	
Duur in huidige functie (1)		TAS ^a	
Bedrijfs grootte (1)		MA ^a	
Leidinggeven (1)		TAS ^a	
Veranderingen in het bedrijf (1)		OSA-vraagpanel 2005-2006 ^a	
03 Uw Beroep (2)		Beroep (1)	NEA
		Beroepsgroep (1)	TAS ^a
04 Uw Bedrijf (2)	Bedrijfstak (SBI)	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	Soort bedrijf (1)	NEA ^b	
	Bedrijfstak (1)	TAS ^a	

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
05 Uw werkomstandigheden (33)	Gevaarlijk werk (2) Kracht zetten (1) Trillingen (1) Ongemakkelijke werkhouding (1) Herhalende bewegingen (1) Geluid (1) Gebruik gehoorbeschermers (1) Gevaarlijke stoffen (3) Besmettelijke personen, dieren of materiaal (1) Autonomie (6) Werktempo en tijdsdruk (6) Emotionele belasting (3) Cognitieve belasting (3) Ontwikkelingsmogelijkheden/gevarieerd werk (3)	POLS (vraag 1); NEA ^c (vraag 2) POLS/EBB EBB EBB ^a EBB ^a POLS/EBB POLS/EBB ^a NEA Arbeidsinspectie: Arbomonitor 2002 ^a POLS/EBB (vraag 1-5); NEA (vraag 6) POLS/EBB (vraag 1-2); TAS (vraag 3-6) TAS TAS TAS TAS ^a TAS NEA TAS MA TAS EBB ^a (vraag 1-4); OBIN ^{a,e} (vraag 5); OBIN ^{a,f} (vraag 6)
06 Klanten en collega's (19)	Sociale steun door leidinggevende (4) Sociale steun door collega's (4) Conflict (3) Ongewenst gedrag (8)	TAS ^a TAS NEA TAS MA TAS
07 Computergebruik (2)	Beeldschermwerk (1) Telewerk (1)	MA TAS
08 Arbeidsongevallen (6)	Arbeidsongeval (6)	EBB ^a (vraag 1-4); OBIN ^{a,e} (vraag 5); OBIN ^{a,f} (vraag 6)
09 Beroepsziekten (1)	Beroepsziekte (1)	NEA
10 Arbo-maatregelen (14)	Benodigde Arbo-maatregelen (1.1) Arbocatalogus (1) Ri&E (1) Preventiemedewerker (1)	NEA NEA NEA ^g NEA NEA
11 Uw gezondheid (10)	Algemene gezondheidstoestand (1) Burnoutklachten (5) Lengte en gewicht (2) Mogelijkheid raadplegen bedrijfsarts (1) Contact met bedrijfsarts (1)	POLS/TAS POLS NEA NEA NEA ^c NEA ^d
12 Ziekteverzuim (3)	Ziekteverzuim (3)	NEA
13 Laatste verzuimgeval (7)	Soort klacht (1) Verzuimuur (1) Werkgebondenheid (2) Verzuimcontrole (1) Contact huisarts of specialist (2)	NEA ^{a,f} NEA MA (vraag 1); MA ^{a,e,f} (vraag 2) MA ^a NEA ^c

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
14 Chronische ziekte of aandoening (5)	Chronische aandoening (5)	EBB ^{a,f} (vraag 1); EBB ^a (vraag 2); NEA ^c (vraag 3); EBB ^{a,e} (vraag 4-5)
15 Functioneren en inzetbaarheid (20)	Productiviteit (3) Verminderde productiviteit (10) Werkgeschiktheid (2) Loopbaan self efficacy (2) Bevlogenheid (3)	NEA NEA ^c NEA NEA UBES ^d
16 Arbeidsvoorwaarden (25)	Belang arbeidsvoorwaarden (11) Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden (11) Aanwezigheid CAO (1) Aanwezigheid PVT (1) PVT actief op arbeidsomstandigheden (1)	NEA ^c NEA ^c Avon Avon NEA
17 Opleiding en ontwikkeling (13)	Functionieverandering (2) Promotie (1) Demotie (1) Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk (1) Opleiding (8)	TAS TAS NEA-cohortonderzoek ^d OSA aanbodpanel 2008, werkenden ^a NEA ^d
18 Werk en thuis (3)	Werk-thuisrelatie (2) Financiële situatie huishouden (1)	TAS OSA aanbodpanel 2008, werkenden ^a
19 Uw verdere loopbaan (7+2 internetvragen)	Werkzekerheid (2) Vertrekvens (3) Doorwerkleeftijd (2) Omstandigheden langer doorwerken (2: internet)	TAS TAS NEA-cohortonderzoek (vraag 1), ^a (vraag 2) NEA
20 Tevredenheid (2)	Tevredenheid arbeidsomstandigheden (1) Tevredenheid werk (1)	NEA TAS
TOTAAL	201 vragen (waarvan 2 uitsluitend via internet)	

- a aangepast t.o.v. originele vraagstelling;
b open vraag, gecodeerd (SBI/2008, 5 digit-niveau);
c vraag niet in NEA 2011, wel in een of meer eerdere NEA-edities;
d nieuw in NEA;
e internetvariant is aangepast ten opzichte van NEA 2011;
f internetvariant bevat additionele vraag na een van de antwoordopties;
g gewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren.
- Avon: Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau;
EBB: Enquête Beroepsbevolking;
NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;
OBIN: Ongevallen en Bewegen in Nederland
OSA: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
- POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;
MA: Monitor Arbeoconvenanten;
PVT: Personeelsvertegenwoordiging;
RI&E: Risico-Inventarisatie en -Evaluatie;
TAS: TNO Arbeidsituatie Survey;
UBES: Utrechtse Bevlogenheidschaal.

2.3 Verrijking van de NEA met registerdata

Doordat het CBS bij de steekproeftrekking aan iedere respondent een uniek volgnummer toekent, is het mogelijk om in een later stadium gegevens over deze respondenten uit andere CBS-registraties te koppelen aan data uit de NEA. Het databestand van de NEA wordt bij oplevering bovendien standaard verrijkt met enkele variabelen die bij de weging worden gebruikt (zie ook paragraaf 3.5). Deze informatie is afkomstig uit de Polisadministratie die als steekproefkader dient voor de NEA, en de GBA (Gemeentelijke Basis Administratie) (zie paragraaf 3.1). Het gaat om:

1. geslacht;
2. leeftijd;
3. bedrijfstak;
4. herkomst/generatie;
5. regio/provincie;
6. stedelijkheid.

Na de verrijking zijn van elke respondent dus twee waarden voor geslacht, leeftijd en bedrijfstak bekend. Ten eerste is bekend wat de respondent zelf in de vragenlijst heeft ingevuld, en ten tweede is de informatie uit de Polisadministratie of GBA bekend. De gegevens uit de enquête komen niet altijd overeen met die uit de Polisadministratie of GBA. Mogelijk hebben sommige mensen aan wie de vragenlijst was toegestuurd de vragenlijst door iemand anders in laten vullen. Het risico hierop is groot wanneer op het aangeschreven adres twee of meer personen wonen met eenzelfde naam en voorletter(s). Het is ook denkbaar dat respondenten per abuis of vanuit privacy-overwegingen onjuiste gegevens hebben genoteerd. In het geval van bedrijfstak is daarnaast een aantal oorzaken van een eventuele mismatch tussen de Polisadministratie en de NEA denkbaar. Ten eerste komt de informatie uit de Polisadministratie met een vertraging beschikbaar. De peildatum voor de NEA 2012 ligt in 2011 (eind december). Er is dus een mismatch tussen de enquête en de informatie uit de Polisadministratie wanneer een werknemer na die tijd van bedrijfstak is gewisseld. Ten tweede wordt in de Polisadministratie de (primaire) bedrijfstak van een werknemer bepaald op basis van de grootste loonsom, terwijl in de enquête wordt gevraagd de vragen in te vullen voor de baan waaraan de meeste tijd gespendeerd wordt. Wanneer een persoon meer dan één dienstverband heeft, kan het voorkomen dat de baan met de meeste uren niet de baan is waarin ook het meeste verdiend wordt. Ten derde wordt bedrijfstak in de enquête in kaart gebracht middels een open vraag, die vervolgens gecodeerd wordt. Bij het omschrijven van het soort bedrijf of instelling door de respondent en bij de codering daarvan door TNO kan uiteraard ook misclassificatie optreden. Ten vierde wordt bedrijfstak in de registraties bepaald bij inschrijving van een bedrijf of instelling bij de Kamer van Koophandel. Onjuistheid kan ontstaan op het moment van inschrijving door onduidelijke of onjuiste omschrijving van het bedrijf door de inschrijver en bij de codering door de medewerker van de Kamer van Koophandel. Ten vijfde kan mismatch ontstaan doordat de activiteiten van het bedrijf in de jaren na inschrijving zijn veranderd, zodat deze niet meer volledig passen bij de sector waartoe

het bedrijf op het moment van inschrijving behoorde. De Kamers van Koophandel controleren echter regelmatig of de beschrijving van de hoofdactiviteit nog juist is, waardoor verandering van bedrijfsactiviteit waarschijnlijk geen grote bron is van discrepantie tussen zelfrapportage en registratie. Ten slotte leveren veel bedrijven meer dan één type producten of diensten, waardoor deze bedrijven tot meer bedrijfstakken gerekend kunnen worden. In een dergelijk geval kan in de registratie de ene (sub)sector staan terwijl de respondent de (sub)sector rapporteert behorend tot een andere bedrijfsactiviteit van hetzelfde bedrijf.

Hieronder staat beschreven welke keuzes zijn gemaakt in het geval van een mismatch tussen de zelfgerapporteerde gegevens en die uit de Polisadministratie en GBA. Bij het maken van deze keuzes wordt gebruik gemaakt van registratiegegevens van leeftijd, geslacht en bedrijfstak, de zelfrapportagegegevens, en de scans van de schriftelijk ingevulde vragenlijsten.

Keuze van leeftijd & geslacht

Indien het geboortjaar of geslacht van de respondent niet genoteerd staat in de zelfrapportage of in de registratie, dan is gekozen voor de waarde die wel beschikbaar is. In geval van discrepantie op leeftijd en/of geboortjaar wordt een iets andere procedure gevolgd voor de bepaling van de definitieve leeftijd en het geslacht voor schriftelijke respondenten dan voor Internetrespondenten. Alle schriftelijk ingevulde vragenlijsten zijn gescand en als pdf-bestand beschikbaar. Allereerst zijn 279 pdf-bestanden van respondenten met discrepantie tussen zelfrapportage en registratie op het oog beoordeeld. In 158 gevallen bleek uit deze visuele inspectie dat de discrepantie is ontstaan door een scanfout. In deze gevallen is de discrepantie opgeheven door correctie van de zelfrapportage. In de resterende 121 gevallen van discrepantie heeft inspectie van de pdf-bestanden niet geleid tot het opheffen van de discrepantie. Vervolgens is voor schriftelijke en Internetrespondenten eenzelfde procedure gevolgd. Namelijk, indien er discrepantie was op geslacht, dan is de zelfrapportage gekozen als bron voor het definitieve geslacht en geboortjaar. Indien er uitsluitend discrepantie was op geboortjaar en een type- of schrijffout bij de zelfrapportage van geboortjaar is waarschijnlijk, dan is gekozen voor het geboortjaar dat in de registratie staat. Indien er uitsluitend discrepantie was op geboortjaar en een type- of schrijffout bij de zelfrapportage van geboortjaar is niet waarschijnlijk, dan is gekozen voor het geboortjaar dat in de zelfrapportage staat. Een type- of schrijffout is waarschijnlijk in de volgende drie gevallen: 1) wanneer leeftijd is ingevuld in plaats van geboortjaar (laatste twee digits; dit is het geval als de zelfrapportagewaarde = 111 óf 112 minus de registratiewaarde); 2) wanneer één van de twee digits verschilt (bijvoorbeeld 54 in plaats van 51, of 60 in plaats van 90); en 3) wanneer de twee digits zijn omgewisseld (bijvoorbeeld 78 in plaats van 87).

De leeftijd van respondenten wordt vervolgens afgeleid van het geboortjaar, en in geval van de keuze voor registratie ook de geboortemaand. Indien is gekozen voor het geboortjaar uit de registratie (het merendeel van de gevallen, 99,7%; slechts in 83

van de 25.223 cases niet), is 30 september 2012 gekozen als peildatum voor de bepaling van de leeftijd van de respondent, aangezien deze datum ongeveer overeenkomt met de start van het veldwerk. Aangezien alleen het geboortjaar en niet de maand bekend is bij respondenten waarvoor de keuze is gevallen op de zelfrapportage, is bij hen 31 december 2012 gebruikt als peildatum voor de bepaling van de leeftijd.

Keuze van bedrijfstak

Van alle respondenten is de geregistreerde bedrijfstak bekend, aangezien dit een selectiecriteria was bij de steekproeftrekking. Bij respondenten van wie de zelfgerapporteerde gegevens ontbreken of niet eenduidig tot een 'SBI-sector' waren te herleiden, is de geregistreerde bedrijfstak hun definitieve bedrijfstak geworden (N=614/25.223; 2,4%). Daarnaast is er in ruim een derde van de gevallen geen discrepantie tussen de zelfgerapporteerde en de geregistreerde bedrijfstak, en hoeft geen keuze te worden gemaakt (N=8.592/25.223; 34,1%). Bij de overige respondenten was er wel discrepantie tussen de zelfgerapporteerde en de geregistreerde bedrijfstak. Als er discrepantie was op bedrijfstak én geslacht, dan is gekozen voor de zelfgerapporteerde bedrijfstak (N=70/25.223; 0,3%). Was er geen discrepantie op geslacht, maar wel op bedrijfstak en geboortjaar (en was het bovendien niet waarschijnlijk dat er door de respondent een type- of schrijffout is gemaakt bij het geboortjaar), dan is eveneens gekozen voor de zelfgerapporteerde bedrijfstak (N=32/25.223; 0,1%). Voor de overblijvende respondenten is gekozen voor de zelfgerapporteerde bedrijfstak als men aangaf 11 maanden of korter bij de huidige werkgever in dienst te zijn (N=1.641/25.223; 6,5%). Bij deze korte dienstduur weerspiegelt de zelfgerapporteerde bedrijfstak naar alle waarschijnlijkheid het beste de bedrijfstak ten tijde van het invullen van de NEA-vragenlijst. In enkele gevallen ontbrak het gegeven omtrent de anciënniteit bij de huidige werkgever, en is de tijdsduur die men werkzaam was in de huidige functie als proxy gebruikt. Bij de rest van de respondenten met discrepantie tussen zelfgerapporteerde en geregistreerde bedrijfstak is gekozen voor de geregistreerde bedrijfstak (N=14.274/25.223; 56,6%). Dit zijn dus de respondenten die aangaven al een jaar of langer in dienst te zijn bij de huidige werkgever, of waarbij de diensttijd en de functieduur onbekend waren.

3 Dataverzameling NEA 2012

3.1 Steekproef

3.1.1 Doelpopulatie

De doelpopulatie van de NEA 2012 zijn werknemers die in Nederland wonen en werken. Feitelijk gaat het om alle personen van 15 tot en met 64 jaar die, op het moment van uitvoering van de NEA 2012, betaald werk verrichtten in loondienst. Hiertoe behoren ook personen die een dienstverband hadden, maar op dat moment geen arbeidsprestaties leverden wegens ziekte, zwangerschapsverlof, zorgverlof of een andere tijdelijke loopbaanonderbreking.

3.1.2 Steekproefkader

Aan de basis van het steekproefkader voor de steekproef van de NEA 2012 staat de Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens (GBA). Door de GBA te koppelen aan de Polisadministratie van het UWV kan een selectie gemaakt worden van de personen in de GBA die betaald werk in loondienst verrichtten. De Polisadministratie bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. Net als voor de NEA 2011 is voor de NEA 2012 de Polisadministratie van december van het voorafgaande jaar gebruikt als steekproefkader. Dit bestand van de Polisadministratie heeft 31 december 2011 als peildatum. Een nadeel van het gebruik van een bestand met een peildatum die vóór het eigenlijke veldwerk ligt, is dat mensen die na deze peildatum zijn begonnen met werken in dit bestand ontbreken. Deze instroom van werknemers betreft jaarlijks ongeveer 8 procent van alle werknemers en bestaat voornamelijk uit jongeren die hun opleiding net hebben afgerond (CBS, 2013a, 2013b). Jongeren die op de peildatum naast hun studie een vakantie- of bijbaantje hadden, zijn overigens wél vertegenwoordigd in de Polisadministratie. Anderzijds bevat de Polisadministratie personen die na december 2011 zijn uitgestroomd uit een werknemersbaan. Daardoor is een deel niet langer werknemer ten tijde van de enquêtering en zal ten onrechte in de steekproef terecht komen. Rond 8 procent van alle werknemers verlaat jaarlijks het werknemerschap. Dit betreft personen die de overstap van werknemer naar zelfstandige hebben gemaakt, ouderen die met (vervroegd) pensioen zijn gegaan, mensen die werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden en personen die om een andere reden met werken zijn gestopt (CBS, 2013a, 2013b). Ondanks deze beperkingen vormt de Polisadministratie van 2011 een goede benadering van de populatie werknemers in 2012. De meeste werknemers van 2011 hebben één jaar later nog steeds een baan als werknemer. Omgekeerd geldt ook dat de meeste werknemers in 2012 één jaar eerder ook al als werknemer te boek stonden.

Uit de Polisadministratie zijn alle werknemers geselecteerd die bij aanvang van de veldwerkfase, één oktober 2012, minimaal 15 jaar en maximaal 64 jaar oud zijn. Werknemers die tevens als zelfstandige werkzaam zijn, komen ook in het steekproef-

kader terecht. Personen die uitsluitend als zelfstandige werkzaam zijn behoren niet tot het steekproefkader. De omvang van het steekproefkader was 7.143.000 personen. Aan het steekproefkader is een aantal achtergrondvariabelen toegevoegd (zie tabel 3.1). Op basis van de leeftijd op één oktober 2012 is de variabele leeftijds-klasse gemaakt. Van de indeling naar bedrijfsklasse, volgens de standaardbedrijfsin- deling (SBI'08), zijn het sectienummer en de sectieletter vastgelegd. Werknemers die meer dan één baan hebben, zijn ingedeeld op basis van hun hoofdbaan. Dit is de baan op 31 december 2011 met het hoogste maandloon. Verder is het COROP-gebied (een regionale indeling in 40 gebieden) afgeleid uit de gemeentecode.

3.1.3 Steekproefomvang

Het gewenste aantal respondenten van de NEA 2012 bedroeg 25.000. In 2011 bedroeg de respons 32,4%. Op basis hiervan was de verwachting dat de respons in 2012 tussen de 30% en de 35% zou liggen. De bruto steekproefomvang zou dan, gezien deze verwachting, tussen de 71.500 en de 83.500 moeten liggen. Om te com- penseren voor eventuele ruis in de steekproeftrekking en vervuiling van het steek- proefkader werd de uiteindelijke bruto steekproefomvang, net als in 2011, vastge- steld op 80.000. Het is uit eerdere peilingen van de NEA bekend dat het responspercentage onder jongeren en niet-westerse allochtonen lager ligt dan bij anderen. Om te zorgen dat er toch voldoende jongeren en niet-westerse allochtonen aan het onderzoek meedoen, is de trekkingskans van deze twee groepen met 50% verhoogd. Jongeren en niet-westerse allochtonen zijn dus oververtegenwoordigd in de steekproef van 80.000 personen. De leeftijdsafbakening van jongeren die oververte- genwoordigd worden in de steekproef, is niet in alle jaren gelijk. Bij de NEA 2005, 2006, 2007 en 2008 is de trekkingskans verhoogd van personen die op één oktober van het veldwerkjaar 15 tot en met 24 jaar waren. Bij de NEA 2009 en 2010 is dit gedaan voor personen die op één januari van het veldwerkjaar 15 tot en met 22 jaar waren. Bij de steekproeftrekking van de NEA 2011 en 2012 zijn jongeren die op één oktober van het veldwerkjaar 15 tot en met 22 jaar waren, oververtegenwoordigd. Doordat leeftijdscategorieën (10-jaarsklassen) als weegfactor zijn opgenomen in het weegmodel van de NEA heeft deze verandering geen consequenties voor de verdeling van respondenten over deze leeftijdscategorieën.

3.1.4 Steekproeftrekking

De steekproef is een systematische Probability Proportional to Size-steekproef. Alle personen in het steekproefkader hebben dezelfde trekkingskans, behalve de jongeren (de personen die bij aanvang van het veldwerk 15 tot en met 22 jaar zijn) en de niet- westerse allochtonen. Deze personen hebben een trekkingskans die 50% hoger is. Het steekproefkader is eerst gesorteerd op geslacht, leeftijdsklasse, COROP-gebied en bedrijfsklasse. Daarna zijn de personen binnen een groep van hetzelfde geslacht, dezelfde leeftijdsklasse, hetzelfde COROP-gebied en dezelfde bedrijfsklasse, in wille- keurige volgorde geplaatst. Door het steekproefkader op deze manier te 'schudden' laten de personen in de steekproef vrijwel dezelfde verdeling zien naar geslacht, leef-

tijdsklasse, COROP-gebied en economische activiteit van het bedrijf waar zij werken, als de personen in het steekproefkader.

Uit dit kader is een steekproef getrokken van 100.000 personen. Vervolgens zijn via de GBA de namen en adressen van de getrokken personen opgevraagd. Van de personen die zijn uitgeschreven uit de GBA, krijgt het CBS geen namen en adressen. Een aantal personen heeft bij de gemeente te kennen gegeven dat zij niet willen dat de gemeente hun persoonsgegevens aan derden levert. Deze personen worden verwijderd uit de steekproef, net zoals personen die wonen in een institutioneel huishouden of een asielzoekerscentrum. Ook worden personen verwijderd uit de steekproef, die op een adres wonen dat het afgelopen jaar al is benaderd voor een CBS-steekproefonderzoek. Tenslotte worden personen uit de steekproef verwijderd die in de steekproef van de NEA 2011 zaten. Na het verwijderen van deze personen blijft er een steekproef over van bijna 90.000 personen. Uit deze steekproef wordt volledig willekeurig de definitieve steekproef van 80.000 personen getrokken. In tabel 3.1 staat een overzicht van de gegevens die van iedere persoon bij de steekproeftrekking zijn vastgelegd.

TABEL 3.1

Vastgelegde gegevens bij steekproeftrekking

BRON	VARIABLEN
Polisadministratie	Bedrijfsklasse volgens de standaardbedrijfsindeling uit 2008 (SBI)
	Maandloon van december 2011
Gemeentelijke Basis Administratie (GBA)	Geslacht
	Leeftijd op 1 oktober 2012
	Gemeentecode
	Herkomst
	Herkomst generatie

3.2 Veldwerk

3.2.1 Wijze van dataverzameling

Bij de NEA wordt gebruik gemaakt van twee methoden van dataverzameling, namelijk met een schriftelijke vragenlijst (PAper and Pencil Interviewing, PAPI) en met een internetvragenlijst (Computer Assisted Web Interviewing, CAWI). Bovendien bestaat de mogelijkheid tot telefonische afname. Dit is van toepassing op de personen die op eigen initiatief naar de helpdesk belden of mailden en aangaven problemen te hebben met het invullen van de vragenlijst. Van deze mogelijkheid is echter geen gebruik gemaakt.

Alle personen uit de steekproef zijn door TNS Nipo schriftelijk benaderd op hun woonadres. Het adressenbestand van 80.000 personen is begin week 37 door het CBS aan TNS Nipo geleverd. Iedere persoon uit het bestand ontving een vragenlijst met daarbij een folder waarin het onderzoek werd toegelicht en men werd uitgenodigd om deel te nemen (zie bijlage B). De ingevulde schriftelijke vragenlijst kon kosteloos wor-

den teruggezonden naar TNS Nipo. Op de voor- en achterzijde van de vragenlijst stond een inlogcode vermeld, waarmee men de enquête via internet kon invullen.

3.2.2 *Responsperiode en verzenddata vragenlijst en reminders*

De beoogde netto respons van de NEA bedraagt 25.000 werknemers. Om deze respons te halen is een bruto steekproef van 80.000 personen getrokken (zie ook paragraaf 3.1). De 80.000 vragenlijsten voor deze personen zijn op 4 oktober 2012 verzonden.

De remindervragenlijsten zijn verstuurd op 5 november aan in totaal 64.986 personen. Dit betrof alle personen van wie op 25 oktober nog geen reactie was ontvangen. Op 26 november zijn reminderbrieven verstuurd aan de 56.980 personen die op 22 november nog niet hadden gereageerd. De responsperiode is afgesloten op 17 december 2012.

3.2.3 *Responsverhogende maatregelen*

De volgende maatregelen zijn getroffen om een zo hoog mogelijke respons te realiseren:

1. *Waarborging privacy*

Het onderzoek voldoet volledig aan de Wet bescherming persoonsgegevens (zie paragraaf 3.2.3). Er zijn diverse maatregelen getroffen om respondenten maximaal te beschermen tegen schendingen van de privacy. Via de begeleidende folder (bijlage B.2) zijn de respondenten hierover geïnformeerd.

2. *Lengte, inhoud en lay-out van de vragenlijst en informatiefolder*

Om de aantrekkelijkheid van het invullen zo groot mogelijk te maken, is veel aandacht besteed aan de inhoud en lay-out van de vragenlijst en folder. Een professioneel DTP-bureau ontwikkelde in 2005 een herkenbare NEA-huisstijl die ook in de jaren daarna is toegepast. Deze huisstijl is ook gebruikt voor de lay-out van de internetvragenlijst. De verwachte invultijd (circa 20 minuten) is op de begeleidende folder en in de vragenlijst vermeld.

Hiernaast zijn interviewtechnische controles uitgevoerd op de vragenlijst (zowel de schriftelijke als de internetvariant) en de folder door medewerkers van TNO, TNS Nipo, CBS, en in voorgaande jaren door Intomart. Hierbij is gelet op duidelijkheid, begrijpelijkheid, formulering, spelling, grammatica, lay-out en volgorde van de vragen en antwoordcategorieën.

De vragen in de enquête zijn helder en eenduidig geformuleerd en er is gebruik gemaakt van elkaar uitsluitende antwoordcategorieën. Het aantal doorverwijzingen is zoveel mogelijk beperkt. In de enquête komen slechts drie open vragen voor die aan alle respondenten worden gesteld, naast zes open vragen die uitsluitend zijn gesteld aan kleine selecties van (Internet)respondenten die bij bepaalde vragen een specifiek antwoord hebben gegeven.

3. *Mixed-mode aanpak*

Zoals reeds in paragraaf 3.2.1 is toegelicht, heeft iedere respondent de keuze uit een schriftelijke- en internetvariant van de enquête. Bovendien kon de enquête, indien

noodzakelijk, telefonisch worden afgenomen. Van deze laatste mogelijkheid is geen gebruik gemaakt. Het invullen van de internetvragenlijst kon tussentijds worden afgesloten en op een later moment worden voortgezet.

4. Helpdesk

Gedurende de volledige periode van dataverzameling konden respondenten bellen met een helpdesk, als zij vragen hadden over het onderzoek. In de brochure die men ontving bij de vragenlijst, stond het gratis telefoonnummer van de helpdesk vermeld. De helpdesk was op werkdagen bereikbaar van 9.00 tot 17.00 uur. In totaal maakten nagenoeg 500 personen gebruik van de telefonische helpdesk. De overgrote meerderheid gaf aan niet te willen deelnemen aan de enquête, omdat men geen baan of geen zin had. Respondenten konden ook mailen naar het speciale mailadres nea2012@tns-nipo.com. In totaal zijn 134 e-mails binnengekomen en beantwoord. Er zijn ook drie vragen binnengekomen via de website van TNO die voor beantwoording zijn doorgestuurd naar TNS Nipo. Naast de telefonische en email-helpdesk was een internethelpdesk beschikbaar (zie bijlage E). Deze helpdesk bestond uit diverse webpagina's. Onder meer was er een pagina met informatie over privacy en anonimiteit, een pagina met informatie over de uitvoerders van de NEA en een pagina met antwoorden op veelgestelde vragen. Voor deze laatste pagina is gebruik gemaakt van veel voorkomende vragen in voorgaande NEA's.

5. Periode van aanschrijving

Het veldwerk is in oktober gestart. Volgens het CBS is de respons in deze periode van het jaar doorgaans het hoogst.

6. Reminders

Er zijn op twee momenten gedurende de enquêteperiode schriftelijke reminders ingezet. Na ongeveer 5 weken is de volledige vragenlijst als reminder gestuurd (met op de voorzijde aangegeven dat het een herinnering betreft), en na 8 weken is een schriftelijke reminder gestuurd in de vorm van een brief, voorzien van de inlogcode voor de internetvragenlijst. De reminders zijn alleen naar die personen verstuurd, waarvan op het moment van het drukken van de betreffende reminder nog geen respons was ontvangen. De herinneringsbrief is te vinden in bijlage C.

7. Beloning

Als tegemoetkoming voor deelname zijn 250 Staatsloten van € 26,- en 250 VVV cadeaubonnen ter waarde van € 25,- verloot. In de vragenlijst konden de deelnemers aangeven waar hun keuze naar uitging. In plaats van deelname aan de verloting konden de respondenten ook kiezen voor het steunen van een goed doel. Voor iedere ingevulde vragenlijst werd in dat geval € 2,50 overgemaakt naar het goede doel van de keuze van de respondent. Er kon gekozen worden uit vier goede doelen, namelijk: Amnesty International, KWF Kankerbestrijding, War Child en Wereld Natuur Fonds. Op 19 december 2012 zijn de 500 prijzen verloot. De prijswinnaars hebben hun

prijs in januari thuisgestuurd gekregen en de winnende codes zijn op de website bekendgemaakt. De volgende bedragen zijn overgemaakt naar de goede doelen: KWF Kankerbestrijding: € 12.197,50, Amnesty International: € 1.700,-, War Child: € 3.787,50, en Wereld Natuur Fonds: € 3.042,50,-.

8. Terugkoppeling resultaten

Op de website www.tno.nl/nea wordt een overzicht gegeven van publicaties die zijn verschenen op basis van de NEA. Via de internethelpdesk en via de internetvragenlijst worden respondenten op het bestaan van deze site geattendeerd. In de informatiefolder wordt aangegeven dat de resultaten van de NEA 2012 vanaf mei 2013 publiekelijk worden gemaakt middels rapporten en persberichten.

3.2.4 Dataverwerking

Schriftelijke vragenlijsten zijn optisch ingelezen (gescand). Getallen zijn door zogenaamde OCR-software (Optical Character Recognition) gelezen en later gecontroleerd, en zonodig gecorrigeerd door datatypisten. De schriftelijke antwoorden op open vragen zijn volledig handmatig ingevoerd. Op basis van frequentieuitdraaien zijn uitbijters opgespoord die vervolgens handmatig zijn bekeken en al dan niet gecorrigeerd. Daarnaast zijn door TNS Nipo ter controle scans van 5% van de schriftelijke vragenlijsten vergeleken met de data die door het scanbureau zijn geleverd. Ten slotte heeft TNO tien, random geselecteerde, pdf-bestanden van gescande schriftelijk ingevulde vragenlijsten vergeleken met het geanonimiseerde SPSS-databestand dat zij van TNS Nipo ontving. Hierbij heeft TNO geen systematische scanfouten gevonden.

De schriftelijke en internetrespons zijn vastgelegd in SPSS-bestanden die zijn samengevoegd. De data zijn door TNS Nipo globaal opgeschoond. Deze opschooning bestond uit het verwijderen van dubbele cases en het verwijderen van cases die minder dan 75% van de items hadden ingevuld (exclusief items die vanwege doorverwijzing niet voor elke respondent van toepassing zijn). Ook zijn cases waarin de vraag 'Heeft u een betaalde baan?' niet is ingevuld uit het databestand gehaald.

Het coderen van de open antwoorden op de vraag naar het soort bedrijf of de instelling is tot en met NEA 2010 door het veldwerkbureau uitgevoerd. TNO heeft inconsistenties in de codering van de open antwoorden op deze vraag in NEA's van 2005 tot en met 2010 opgeheven zodat twee dezelfde omschrijvingen consequent eenzelfde SBI-bedrijfstakcode hebben. Voor NEA 2011 heeft TNO zelf de codering uitgevoerd. De combinatie van open antwoorden van NEA's van 2005 tot en met 2011 met bijbehorende geuniformeerde codes zijn gebruikt om de 24.694 (97,9%) NEA 2012-respondenten die een antwoord hebben gegeven op de open vraag naar het soort bedrijf of instelling een SBI-code te geven. Het merendeel van de open antwoorden betrof een omschrijving die ook al door een of meer – van de ruim 150.000 – respondenten in NEA 2005 tot en met NEA 2011 was gegeven. Deze omschrijvingen hebben in NEA 2012 dezelfde SBI-bedrijfstakcode gekregen als – na uniformering – ook aan alle eerdere respondenten met zo'n omschrijving was toebedeeld. Vijfentwintig procent van de NEA 2012-respondenten (6.387) gaf een open antwoord dat nog niet in eerdere NEA's was

gegeven. Deze open antwoorden zijn door TNO van een SBI-93-bedrijfstakcode voorzien. Deze codering vond plaats met behulp van een programma waarbij eenvoudig keuzes gemaakt konden worden op basis van omschrijvingen met bijbehorende codes die in voorgaande jaren waren gegeven. In 82 gevallen was het open antwoord van de respondent zodanig onduidelijk dat er geen bedrijfstakcode bepaald kon worden. Vanwege de overgang van SBI-93 naar SBI-2008 in het bronbestand (Polisadministratie) zijn de SBI-93-codes van de zelfrapportage van de NEA 2012-respondenten met een door TNO gemaakte syntax vertaald naar SBI-2008-codes.

Vervolgens heeft TNO het zelfrapportagebestand gekoppeld aan een van CBS ontvangen bestand met geregistreerde geboortejaar, geslacht en 5-digit bedrijfstakgegevens van alle 80.000 personen uit de steekproef. Uit dit gekoppelde bestand zijn de cases verwijderd waarvan geen zelfrapportage is verkregen. Bij een aantal cases verschilde de zelfrapportage en registratie van geboortejaar, geslacht en/of 5-digit bedrijfstakcode. Voordat TNO het bestand doorstuurde naar CBS voor de weging en verdere verrijking heeft TNO deze discrepanties opgeheven door de in paragraaf 2.3 beschreven beslisregels toe te passen.

Het CBS heeft de data daarna verder verrijkt met gegevens uit de Polisadministratie en de gemeentelijke basisadministratie (GBA; zie paragraaf 2.3) en voorzien van weegfactoren (zie paragraaf 3.5). De start van het veldwerk is gekozen als peildatum voor de bepaling van de definitieve leeftijd (i.c. 1 oktober 2012). Respondenten waarvoor de zelfrapportage is gekozen als definitieve geboortejaar hebben echter een definitieve leeftijd gekregen op basis van hun zelfgerapporteerde geboortejaar, en hebben 31 december 2012 als peildatum voor de leeftijd (omdat uit de zelfrapportage alleen geboortejaar beschikbaar is en niet de geboortedag of -maand).

Vervolgens zijn door TNO enkele afgeleide variabelen toegevoegd. TNO en CBS hebben, onafhankelijk van elkaar, diverse plausibiliteitschecks uitgevoerd op het geanonimiseerde bestand. TNO heeft de bevindingen van alle controles verwerkt in een centraal opschoningsprogramma (in SPSS). Met behulp van dit programma is het databestand vrijgemaakt van inconsistenties.

3.2.5 *Bescherming persoonsgegevens*

De gegevens die uit de NEA voortvloeien, worden volstrekt vertrouwelijk behandeld door zowel TNO, CBS als TNS Nipo. Het onderzoek voldoet volledig aan de voorschriften uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

De dataverzameling vindt plaats door TNS Nipo. TNS Nipo ontvangt daartoe een adresbestand van het CBS. Alle personen in het adresbestand zijn door TNS Nipo voorzien van een unieke, random aangemaakte, code. Deze code is op de voor- en achterzijde van iedere vragenlijst geprint in de vorm van een inlogcode voor de internetvragenlijst en een barcode. Het werken met de code dient drie doelen. Ten eerste is de code nodig om de beloning te kunnen versturen (zie paragraaf 3.2.3). Zonder code is de link tussen de adressen en ingevulde vragenlijsten immers niet te leggen. Ten tweede maakt de code het mogelijk om gerichte herinneringen te versturen. Zodoende

hoeven niet alle personen uit de steekproef opnieuw benaderd te worden, maar alleen zij die op een bepaald moment nog niet hebben gereageerd. Ten slotte is de code nodig om respondenten in een later stadium aan het Sociaal Statistisch Bestand (zie www.cbs.nl/cvb) te kunnen koppelen. Na afronding van het veldwerk heeft TNS Nipo het NEA 2012-databestand aan TNO geleverd. Dit bestand dat TNO van TNS Nipo ontvangt bevat geen naam-, adres- of woonplaatsgegevens. Na de verzending van de beloningen aan de respondenten is het adressenbestand door TNS Nipo vernietigd.

Na de vernietiging van het adressenbestand kan uitsluitend het CBS de link leggen tussen de gegevens uit de enquête en andere informatiebronnen (Sociaal Statistisch Bestand). Dit gebeurt met behulp van een speciaal koppelnummer (het zogenaamde RIN-nummer). Het CBS voert dergelijke koppelingen alleen uit met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. Naast het CBS beschikken alleen TNO en SZW over het databestand. De bestanden zijn volledig geanonimiseerd. Via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS is het voor onderzoeksinstituten mogelijk om – onder voorwaarden – analyses uit te voeren op het geanonimiseerde NEA-bestand. De informatie die op basis van de NEA, al dan niet in combinatie met andere bronnen, naar buiten wordt gebracht is nooit herleidbaar naar individuele personen.

In de begeleidende folder bij de NEA (zie bijlage B.2) zijn potentiële respondenten uitgebreid geïnformeerd over de waarborging van hun privacy.

3.3 Respons

Een overzicht van de totale respons is weergegeven in tabel 3.2 en figuur 3.1. Van de 80.000 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, zijn 26.340 vragenlijsten retour ontvangen (inclusief dubbelingen).

Een deel van de aangeschreven personen behoorde echter niet tot het steekproefkader. Dit hangt onder meer samen met het feit dat de peildatum voor het steekproefkader (Polisadministratie) van de NEA 2012 in december 2011 ligt. Een aantal personen heeft na die datum het arbeidsproces verlaten of is volledig als zelfstandige gaan werken. Hoe groot de steekproefvervuiling is, wordt voor de non-respondenten geschat op basis van een telefonische non-responsenquête. Voor de respondenten wordt het bepaald op basis van het antwoord op de zesde vraag van de enquête, die luidt: “Heeft u momenteel een betaalde baan?”. Indien deze vraag negatief wordt beantwoord behoort de betreffende respondent niet tot het steekproefkader. Op basis van de berekeningen onder respondenten en onder non-respondenten is de steekproefvervuiling geschat op 10,6% (zie paragraaf 3.4.2), waardoor de netto steekproef feitelijk bestond uit ongeveer 71.555 personen. Na correctie voor deze geschatte steekproefvervuiling komt de netto respons uit op 35,2%. Het merendeel van de respondenten (60,6%) vulde de vragenlijst schriftelijk in, terwijl 39,4% de internetvariant verkoos. De redenen waarom de meeste respondenten voor de schriftelijke variant hebben gekozen, zijn niet bekend. Mogelijk ervaren de meeste werknemers het invullen van een

schriftelijke vragenlijst als minder omslachtig. Een andere reden kan zijn dat men het ook makkelijker vindt om tussentijds te stoppen en later weer verder te gaan met de schriftelijke vragenlijst, dan met de internetvragenlijst.

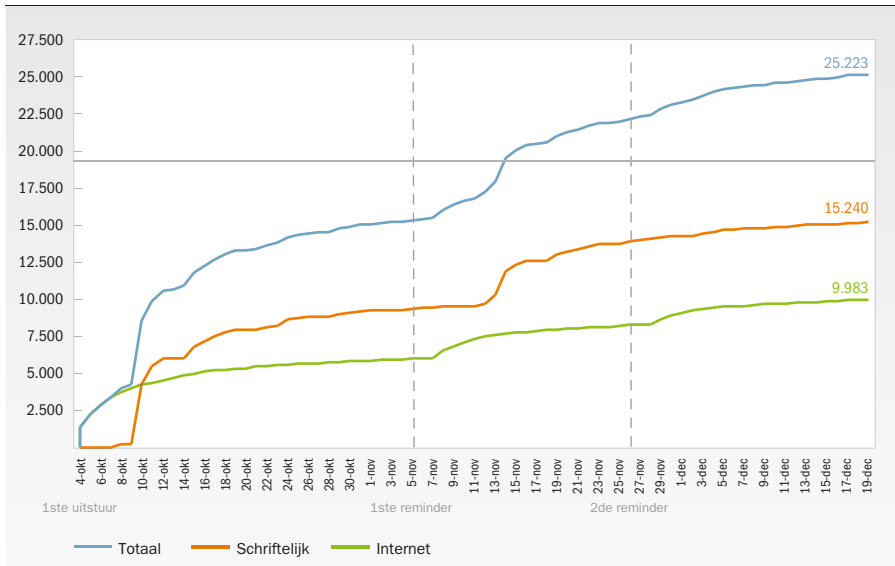
TABEL 3.2

Responsoverzicht NEA 2012

	N
Bruto steekproef	80.000
Geschatte steekproefvervuiling	8.445
Geschatte netto steekproef	71.555
Totale respons	26.340
Niet bruikbare respons:	1.117
Te weinig ingevulde antwoorden (eis: >75%)	912
Vraag over betaalde baan niet ingevuld	106
Dubbel	56
Niet scanbaar	43
Bruikbare respons:	25.223
Schriftelijk	15.240
Internet	9.983
RESPONSERCENTAGE	
Bruto (Totale respons/Bruto steekproef)	32,9%
Netto (Bruikbare respons/Netto steekproef)	35,2%

FIGUUR 3.1

Responsverloop NEA 2012



3.4 Non-responsanalyse

3.4.1 Vergelijking respons met steekproefkader

Vormen de personen die aan de NEA hebben meegedaan een goede afspiegeling van het steekproefkader? Om deze vraag te beantwoorden, vergelijken we de verdeling van een aantal achtergrondkenmerken, zoals geslacht en leeftijd, tussen de respondenten van de NEA en het steekproefkader. Tabel 3.3 toont de verdeling van mannen en vrouwen in de NEA-respons en in de Polisadministratie. Deze tabel laat zien dat er in verhouding minder mannen en meer vrouwen aan de NEA hebben meegedaan, ten opzichte van de populatie (de Polisadministratie).

TABEL 3.3

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): geslacht

	NEA		POLISADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x 1000)	%	%-punt
Mannen	11.987	48	3.752	53	-5
Vrouwen	13.236	52	3.391	47	5
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	25.223	100	7.143	100	

Vergelijking van de procentuele omvang van leeftijdscategorieën tussen de respons en het steekproefkader laat zien dat mannen van 55 tot en met 64 jaar zijn oververtegenwoordigd in de respons (tabel 3.4). Het verschil bedraagt 7 procentpunt. Ook de mannen in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 54 jaar zijn met 3 procentpunten oververtegenwoordigd in de respons. Mannen in de leeftijdscategorie van 15 tot en met 44 jaar zijn in de NEA juist iets minder goed vertegenwoordigd dan in de Polisadministratie. Net als bij mannen blijkt ook bij de vrouwen de leeftijdscategorie van 45 tot en met 64 jaar oververtegenwoordigd te zijn. De 15- tot en met 24-jarigen zijn, zowel bij mannen als bij vrouwen, ondervertegenwoordigd ondanks de oververtegenwoordiging van 15- tot en met 22-jarigen in de steekproef (zie paragraaf 3.1.3).

TABEL 3.4

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): leeftijd naar geslacht

	NEA		POLISADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x 1000)	%	%-punt*
Mannen					
15-24 jaar	1.059	9	541	14	-6
25-34 jaar	1.982	17	763	20	-4
35-44 jaar	2.690	22	865	23	-1
45-54 jaar	3.367	28	931	25	3
55-64 jaar	2.889	24	652	17	7
TOTAAL MANNEN	11.987	100	3.752	100	
Vrouwen					
15-24 jaar	1.642	12	549	16	-4
25-34 jaar	2.841	21	741	22	0
35-44 jaar	3.004	23	799	24	-1
45-54 jaar	3.495	26	827	24	2
55-64 jaar	2.254	17	474	14	3
TOTAAL VROUWEN	13.236	100	3.391	100	

* Door afronding kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen eerdergenoemde percentages.

Tabel 3.5 toont de samenstelling van de NEA en de Polisadministratie naar herkomst en geslacht. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen zijn de autochtonen met 5 procentpunt oververtegenwoordigd. Ondanks de oververtegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in de steekproef, zijn de niet-westerse allochtonen in de NEA iets ondervertegenwoordigd.

TABEL 3.5

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): herkomst naar geslacht

	NEA		POLISADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x 1000)	%	%-punt*
Mannen					
Autochtoon	10.403	87	3.080	82	5
Westers allochtoon, 1e generatie	282	2	130	3	-1
Westers allochtoon, 2e generatie	516	4	187	5	-1
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	562	5	244	7	-2
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	224	2	111	3	-1
TOTAAL MANNEN	11.987	100	3.752	100	
Vrouwen					
Autochtoon	11.418	86	2.763	81	5
Westers allochtoon, 1e generatie	400	3	141	4	-1
Westers allochtoon, 2e generatie	616	5	170	5	0
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	525	4	200	6	-2
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	277	2	116	3	-1
TOTAAL VROUWEN	13.236	100	3.391	100	

* Door afronding kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen eerdergenoemde percentages.

Bijlage F toont de samenstelling van de NEA en de Polisadministratie naar bedrijfstak, stedelijkheid en regio. Verder wordt de verdeling van de NEA naar opleidingsniveau vergeleken met de Polisadministratie waarop de verdeling naar opleidingsniveau van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2011 is toegepast, omdat de Polisadministratie geen informatie over opleiding bevat. Hieruit blijkt dat ruim 1 op de 4 NEA-respondenten een hogere beroepsopleiding heeft genoten, terwijl volgens de EBB ongeveer 1 op de 5 werknemers een hogere beroepsopleiding heeft gehad. Mensen met een hogere beroepsopleiding zijn dus oververtegenwoordigd in de NEA ten opzichte van de EBB. Werknemers die een opleiding op mavo of vmbo-niveau hebben afgemaakt, zijn in de NEA relatief ondervertegenwoordigd. Het aandeel werknemers in de NEA met een ander opleidingsniveau is vergelijkbaar met de EBB.

De samenstelling van de NEA naar bedrijfstak laat zien dat vrijwel alle 40 bedrijfstakken goed zijn vertegenwoordigd. Alleen werknemers in 1) verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus, 2) detailhandel en 3) logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden zijn in de NEA meer dan een procentpunt ondervertegenwoordigd. Respondenten werkzaam in 1) openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, 2) onderwijs, 3) gezondheids- en welzijnszorg en 4) verpleging en verzorging zijn juist iets over-

vertegenwoordigd in de NEA. Wat betreft stedelijkheid en regio vormt de NEA een goede afspiegeling van het steekproefkader. Alleen werknemers in zeer sterk stedelijke regio's zijn met 2 procentpunt ondervertegenwoordigd.

3.4.2 Redenen voor non-respons

TNS Nipo heeft op 19 en 20 december 2012 een telefonische non-responsenquête uitgevoerd. Het belprotocol voor de telefonisten van het callcenter van TNS Nipo, is te vinden in bijlage D.

In totaal heeft met 500 personen uit de steekproef een gesprek plaatsgevonden over de reden waarom zij niet hebben deelgenomen aan de NEA. Tabel 3.6 toont het overzicht van de antwoorden die de ondervraagden gaven.

TABEL 3.6

Resultaten non-responsenquête

	AANTAL	%
Heeft de vragenlijst niet ingevuld, want:		
- niet werkzaam: (pre)pensioen/VUT/FPU	12	2
- niet werkzaam: student	22	4
- niet werkzaam: WAO/WIA	4	1
- niet werkzaam: WW	17	3
- werkzaam als zelfstandige	10	2
- niet werkzaam, anders	5	1
- geen interesse	119	23
- geen tijd/te druk	158	30
- vragenlijst onduidelijk	0	0
- anders, namelijk	144	28
- weet niet/geen opgave	9	2
TOTAAL	500	100

Cursief in tabel 3.6 staan de personen die onterecht in de NEA-steekproef zaten. Naast deze 70 personen wordt op basis van de open antwoorden van twee personen uit de categorie 'anders namelijk' verwacht dat ook zij onterecht in de NEA-steekproef zaten. Deze 72 van de 500 is de geschatte steekproefvervuiling van de Polis-administratie onder non-respondenten. De totale steekproefvervuiling in 2012 onder respondenten en non-respondenten samen wordt geschat op 10,6%. Het aantal mensen dat onterecht in de steekproef van de NEA 2012 zat, is daarmee vergelijkbaar met vorige jaren.

3.5 Weging

Verschillen tussen de doelpopulatie en de NEA-respons – bijvoorbeeld in de verdeling van mannen en vrouwen en van jonge en oudere werknemers – kunnen de representativiteit van NEA-bevindingen verminderen. Om de vertekening door selectiviteit van de respons tot een minimum te beperken, wordt de respons gewogen. Zo blijkt de respons bij de mannen lager te zijn dan bij de vrouwen. Daarom krijgen mannen gemiddeld een hoger gewicht toegekend en vrouwen gemiddeld een lager gewicht. Bij de steekproeftrekking werd al rekening gehouden met een lagere respons onder jongeren en onder niet-westerse allochtonen en werd de steekproeffractie voor deze bevolkingsgroepen verhoogd (oversampling). Indien er ondanks deze oversampling toch een ongelijke verdeling tussen respons en doelpopulatie bestaat wordt hiervoor door de weging alsnog gecorrigeerd. Het toepassen van gewichten wordt ophogen genoemd als de gewichten optellen tot de populatieomvang (het steekproefkader). Deze gewichten worden ophooggewichten genoemd. Bij analyses wordt ook vaak gewerkt met gewichten die zodanig genormeerd zijn dat het gemiddelde van de gewichten 1 is. In dat geval komt de som van de gewichten overeen met het aantal respondenten. Voor de NEA 2012 is hetzelfde weegmodel gebruikt als voor de NEA 2011. De volgende paragraaf beschrijft kort de toegepaste methode voor het bepalen van gewichten. De publicatie Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005 (van den Bossche et al., 2006) bevat een uitgebreidere beschrijving van de weging.

3.5.1 *Het bepalen van de gewichten*

Bij de NEA is er met ongelijke kansen getrokken én is er sprake van responsverschillen. Hierdoor zal de samenstelling van zowel de steekproef als de respons verschillen van de samenstelling van de populatie. De basistechniek die dit kan verhelpen, is poststratificatie. Bij poststratificatie wordt de populatie opgesplitst in strata, bijvoorbeeld leeftijdscategorieën. Aan elke persoon binnen een stratum wordt een gewicht toegekend, zodanig dat de som van de gewichten binnen het stratum gelijk is aan het populatietotaal binnen hetzelfde stratum. Bij de NEA wordt een aantal stratificaties achtereenvolgens toegepast. Eerst wordt het gewicht voor het eerste stratum bepaald. Dit gewicht dient als uitgangspunt voor het volgende stratum. De gewichten worden indien nodig aangepast om uit te komen op het populatietotaal voor het volgende stratum. Deze procedure wordt herhaald totdat alle stratificaties zijn doorlopen. Dit is het einde van de eerste iteratieslag. Daarna begint een tweede iteratieslag waarbij weer alle stratificaties worden doorlopen.

In het algemeen convergeren de gewichten naar eindgewichten waarbij de geschatte stratumtotalen voor alle stratificaties overeenkomen met het vooraf vastgestelde populatietotaal. Deze methode staat bekend onder de naam IPF (Iterative Proportional Fitting) en RR-estimation (Ranking Ratio estimation). Deze methode kan worden toegepast met behulp van het weegprogramma BASCULA, een onderdeel van BLAISE, dat is ontwikkeld door het CBS.

3.5.2 De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens

De NEA-respons wordt gewogen naar de volgende variabelen:

1. geslacht
2. leeftijd in vijf 10-jaarsklassen
3. bedrijfstak in 40 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI2008)
4. herkomst in vijf klassen: autochtoon, westers allochtoon en niet-westers allochtoon, waarbij de allochtonen zijn ingedeeld in eerste en tweede generatie
5. regio: de provincies en de vier grootste gemeenten apart
6. stedelijkheid in vijf klassen
7. opleiding in vijf klassen

Voor de bepaling van de weegcoëfficiënten zijn de volgende stratificaties toegepast:

1. geslacht x leeftijdsklasse x herkomst
2. bedrijfstak
3. regio x stedelijkheid
4. geslacht x leeftijdsklasse x opleiding

Het x-teken geeft aan dat de strata worden gevormd door de combinaties van de weergegeven variabelen.

De eerste zes variabelen zijn afkomstig uit het steekproefkader (de Polisadministratie). De stratumindeling komt dus rechtstreeks uit het steekproefkader. Voor de variabele opleiding geldt dit niet. De Polisadministratie bevat namelijk geen informatie over opleiding. De stratumverdeling van de variabele opleiding is gebaseerd op de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2011. Een beperking hiervan is dat zowel bij de NEA als bij de EBB de opleiding niet van alle respondenten bekend is. Deze personen worden voor de weging toegevoegd aan de categorie Basisonderwijs. NEA-respondenten die aangeven dat ze geen opleiding hebben gevolgd worden ook aan deze categorie toegevoegd. Daar komt bij dat de EBB is gebaseerd op een steekproef uit de gehele bevolking en er een schatting wordt gemaakt van de verdeling over opleidingscategorieën van werknemers van 15 tot en met 64 jaar. Daarentegen is de NEA gebaseerd op een steekproef van werknemers die geregistreerd staan in de Polisadministratie. Door deze verschillen kan met de weging naar de opleidingsverdeling uit de EBB een kleine afwijking geïntroduceerd worden.

3.5.3 De gewichten

Tabel 3.7 toont de eindgewichten van de vijf leeftijdsklassen van mannen en vrouwen. Voor alle mannen samen geldt dat zij in de NEA zijn ondervertegenwoordigd. Ze hebben dus een weegcoëfficiënt groter dan 1. Mannen tussen 45 en 64 jaar zijn daarentegen oververtegenwoordigd en hebben daarom een gemiddeld gewicht kleiner dan 1. Vrouwen zijn in de NEA oververtegenwoordigd en hebben dus een weegcoëfficiënt kleiner dan 1. Vrouwen van 15 tot en met 24 jaar zijn echter ondervertegenwoordigd waardoor hun gemiddelde uitkomt op 1,18.

TABEL 3.7

Leeftijd naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Mannen				
15-24 jaar	1.059	541	1,80	1,34
25-34 jaar	1.982	763	1,36	0,53
35-44 jaar	2.690	865	1,14	0,37
45-54 jaar	3.367	931	0,98	0,24
55-64 jaar	2.889	652	0,80	0,23
TOTAAL MANNEN	11.987	3.752	1,11	0,59
Vrouwen				
15-24 jaar	1.642	549	1,18	0,82
25-34 jaar	2.841	741	0,92	0,41
35-44 jaar	3.004	799	0,94	0,31
45-54 jaar	3.495	827	0,84	0,26
55-64 jaar	2.254	474	0,74	0,25
TOTAAL VROUWEN	13.236	3.391	0,90	0,43
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	25.223	7.143	1,00	0,52

De eindgewichten van de indeling naar herkomst en geslacht staan in tabel 3.8. Bij de mannen hebben de niet-westerse allochtonen van de 2de generatie de hoogste gemiddelde weegcoëfficiënt. Ook bij de vrouwen zijn de niet-westerse allochtonen van de 2de generatie het sterkst ondervertegenwoordigd. De autochtonen hebben de laagste weegcoëfficiënt.

TABEL 3.8

Herkomst naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOEFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Mannen				
Autochtoon	10.403	3.080	1,05	0,54
Westers allochtoon, 1e generatie	282	130	1,63	0,75
Westers allochtoon, 2e generatie	516	187	1,28	0,62
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	562	244	1,51	0,59
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	224	111	1,82	1,10
TOTAAL MANNEN	11.987	3.752	1,11	0,59
Vrouwen				
Autochtoon	11.418	2.763	0,85	0,39
Westers allochtoon, 1e generatie	400	141	1,25	0,51
Westers allochtoon, 2e generatie	616	170	0,98	0,44
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	525	200	1,32	0,47
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	277	116	1,53	0,74
TOTAAL VROUWEN	13.236	3.391	0,90	0,43
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	25.223	7.143	1,00	0,52

Ten opzichte van de EBB zijn werknemers met basisonderwijs ondervertegenwoordigd in de NEA, evenals werknemers met een mavo/vmbo diploma (tabel 3.9). Zij hebben een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Onder de NEA-respondenten zijn werknemers met een hbo diploma en academici oververtegenwoordigd.

TABEL 3.9

Opleiding naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie met verdeling naar opleidingsniveau van de Enquête Beroepsbevolking (EBB 2011)), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten*

	n (NEA)	N (Polisadministratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Mannen				
Basisonderwijs	657	265	1.42	0.57
Mavo/vmbo	1.848	782	1.49	1.11
Havo/vwo/mbo	4.898	1.545	1.11	0.37
Hbo	3.090	747	0.85	0.29
WO	1.494	413	0.98	0.28
TOTAAL MANNEN	11.987	3.752	1.11	0.59
Vrouwen				
Basisonderwijs	521	197	1.34	0.45
Mavo/vmbo	1.873	647	1.22	0.76
Havo/vwo/mbo	5.543	1.466	0.93	0.29
Hbo	3.769	754	0.71	0.25
WO	1.530	327	0.75	0.27
TOTAAL VROUWEN	13.236	3.391	0.90	0.43
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	25.223	7.143	1.00	0.52

* De verdeling naar opleidingsniveau naar geslacht is bepaald op basis van de EBB. De verdeling van opleidingsniveau is vervolgens toegepast op de verdeling van geslacht uit de Polisadministratie.

In verreweg de meeste bedrijfsklassen liggen de gemiddelde weegcoëfficiënten dicht bij 1 (tabel 3.10). Bij de bedrijfsklasse “Huishoudens met huishoudelijk personeel (zoals dienstmeisjes, koks, tuinlieden)” blijkt de weegcoëfficiënt relatief groot te zijn. De landelijke dekking van de NEA blijkt goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.11) en regio (tabel 3.12) liggen dicht bij de 1. Het feit dat de vier grote steden voldoende zijn vertegenwoordigd in de NEA hangt samen met het feit dat jongeren en niet-westerse allochtonen zijn oververtegenwoordigd in de steekproef. Deze twee groepen wonen namelijk vaker dan anderen in de grote steden. Geconcludeerd wordt dat de NEA-respons wat betreft geslacht, leeftijd, herkomst en bedrijfstak een redelijk goede afspiegeling vormt van het steekproefkader. Qua stedelijkheid en regio komt de NEA zeer goed overeen met het steekproefkader. Ten slotte, weging corrigeert de verdeling van de variabelen die in het weegmodel zijn opgenomen. In het weegmodel zijn demografische kenmerken opgenomen, die samenhangen met zowel de non-respons als de arbeidsomstandigheden in brede zin (het hoofdonderwerp van de NEA).

TABEL 3.10

Bedrijfstak: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
A Landbouw, bosbouw en visserij	205	79	1,35	0,59
B Winning van delfstoffen	42	8	0,65	0,24
CA Vervaardiging van voedingsmiddelen, vervaardiging van dranken en vervaardiging van tabaksproducten	426	116	0,96	0,52
CB Vervaardiging van kleding, vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen	43	14	1,13	0,27
CC Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels) Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren en vervaardiging van drukkerijen, reproductie van opgenomen media	178	54	1,08	0,34
CD Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	29	5	0,66	0,31
CE Vervaardiging van chemische producten	185	42	0,81	0,39
CF Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	60	13	0,77	0,26
CG Vervaardiging van producten van rubber en kunststof en vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale product	190	51	0,96	0,35
CH Vervaardiging van metalen in primaire vorm en vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)	331	97	1,04	0,51
CI Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	90	25	0,99	0,24
CJ Vervaardiging van elektrische apparatuur	68	19	1,01	0,28
CK Vervaardiging van overige machines en apparaten	285	72	0,90	0,34
CL Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers en vervaardiging van overige transportmiddelen	135	34	0,90	0,34
CM Vervaardiging van meubels, vervaardiging van overige goederen, reparatie en installatie van machines en apparaten	561	172	1,08	0,43
D Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	102	23	0,79	0,44
E Winning en distributie van water, afvalwaterinzameling en -behandeling, voorbereiding tot recycling	129	36	0,99	0,33

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
F Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling, grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet), gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	1.092	339	1,10	0,51
G1 Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	296	112	1,33	0,59
G2 Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	1.267	426	1,19	0,43
G3 Detailhandel (niet in auto's)	2.020	676	1,18	0,80
H Vervoer- over land, water, luchtvaart, opslag en dienstverlening, post en koeriers	1.228	337	0,97	0,45
I Logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden	656	288	1,55	0,81
JA Uitgeverijen, productie en distributie van films en televisieprogramma's, maken en uitgeven van geluidsopnamen, verzorgen en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	199	48	0,86	0,31
JB Telecommunicatie	113	32	0,99	0,44
JC Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie en op het gebied van informatie	484	137	1,00	0,33
K Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen), verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen), overige financiële dienstverlening	956	285	1,05	0,34
L Verhuur van en handel in onroerend goed	234	63	0,95	0,23
MA Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie, holdings (geen financiële), concerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering, architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies, keuring en controle	1.249	346	0,98	0,31
MB Speur- en ontwikkelingswerk	152	33	0,76	0,42
MC Reclame en marktonderzoek, Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy, veterinaire dienstverlening personeelsbeheer, reisbemiddeling, reisorganisatie, toeristische informatie en reserveringsbureaus, beveiliging en opsporing	202	68	1,19	0,36
N Verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en	1.372	655	1,69	0,54

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
O en U Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Extraterritoriale organisaties en lichamen	2.152	484	0,79	0,39
P Onderwijs	2.201	479	0,77	0,29
QA Gezondheidszorg	2.251	471	0,74	0,31
QB1 Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	1.861	416	0,79	0,38
QB2 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.331	334	0,89	0,27
R Kunst, culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud, loterijen en kansspelen, sport en recreatie	357	104	1,03	0,35
S Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs, reparatie van computers en consumentenartikelen, Wellness en overige dienstverlening, uitvaartbranche	468	129	0,98	0,56
T Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel, Niet-gespecificeerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens voor eigen gebruik	23	19	2,88	0,42
TOTAAL	25.223	7.143	1,00	0,52

TABEL 3.11

Stedelijkheid: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Zeer sterk stedelijk	4.337	1.398	1,14	0,52
Sterk stedelijk	7.124	2.032	1,01	0,51
Matig stedelijk	5.341	1.460	0,97	0,51
Weinig stedelijk	5.697	1.508	0,93	0,52
Niet stedelijk	2.724	745	0,97	0,55
TOTAAL	25.223	7.143	1,00	0,52

TABEL 3.12

Regio: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Amsterdam	960	335	1,23	0,46
Rotterdam	652	241	1,31	0,56
Den Haag	613	198	1,14	0,59
Utrecht (stad)	540	151	0,99	0,52
Groningen	830	237	1,01	0,47
Friesland	925	259	0,99	0,60
Drenthe	697	196	0,99	0,53
Overijssel	1.804	489	0,96	0,45
Flevoland	612	175	1,01	0,67
Gelderland	3.155	863	0,97	0,50
Utrecht	1.506	406	0,95	0,49
Noord-Holland	2.850	828	1,03	0,51
Zuid-Holland	3.650	1.070	1,03	0,50
Zeeland	560	153	0,97	0,58
Noord-Brabant	4.074	1.082	0,94	0,53
Limburg	1.795	460	0,90	0,49
TOTAAL	25.223	7.143	1,00	0,52

4 Kwaliteit van de NEA 2012

In dit hoofdstuk gaan we in op de non-respons per item, die mogelijk veroorzaakt wordt door onduidelijke formulering, problemen in de lay-out, niet-optimale doorverwijzing (*routing*) of andere redenen. Daarnaast staan we stil bij de betrouwbaarheidswaarden van de gebruikte schalen die uit meerdere items bestaan. Ten slotte geven we een overzicht van de bruikbaarheid van de gegevens voor NEA-trendbeschrijvingen. Hiermee krijgen we tevens een indicatie van mogelijke verbeterpunten in de enquête.

4.1 Item non-respons

De hoofdtabel in hoofdstuk 5 geeft de respons per item in absolute aantallen weer [N]. De respons op items kan lager zijn dan de totale respons op de enquête (25.223) om drie redenen. Ten eerste zijn sommige (vervolg)vragen slechts aan een deel van de respondenten gesteld, namelijk alleen als uit antwoorden op eerdere vragen bleek dat de vervolgvragen van toepassing waren. De overige respondenten zijn middels doorverwijzing (*routing*) om de vervolgvragen heen geleid. Ten tweede is bij een aantal vragen de antwoordcategorie 'niet van toepassing' aangeboden. Dit betreft de items 5f ('Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?'), 6a (4 items over de sociale steun van de leidinggevende), en 6b (4 items over de sociale steun van collega's). De antwoordcategorie 'niet van toepassing' is bij deze items niet meegeteld bij het berekenen van de frequentieverdelingen. Ten derde kan een antwoord ontbreken, terwijl de respondent dit wel 'had moeten invullen'. In dit laatste geval spreken we van item non-respons.

Over het algemeen is de item nonrespons bij de NEA laag. Op enkele items is echter sprake van een relatief grote mate van non-respons. In tabel 4.1 zijn de 10 items met het hoogste non-responspercentage te zien. Het gaat daarbij dus om de non-respons van degenen die betrokken item 'hadden moeten invullen', gegeven hun voorgaande antwoorden. Zo hadden er 397 personen een specificatie 'moeten' geven van het aantal arbeidsongevallen als dat er twee of meer waren, maar van die subgroep heeft 9,1% die specificatie niet gegeven; een non-respons dus van 9,1%.

TABEL 4.1

Percentage non-respons van de 10 items met het hoogste non-responspercentage in 2012

	TOTAAL	MAN	VROUW	15-24 jr	25-54 jr	55-64 jr
8a. Aantal ongevallen tijdens het werk in de afgelopen 12 maanden [N=397]	9,1%	7,2%	12,0%	6,9%	8,8%	14,5%
2l. Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? (Uur/week, overwerk niet meetellen) [N=25.223]	7,1%	5,7% ▼	8,6% ▲	5,5% ▼	6,6% ▼	10,5% ▲
18b. Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? [N=25.223]	5,8%	5,1% ▼	6,5% ▲	3,9% ▼	5,4% ▼	9,4% ▲
16b.i. Mogelijkheid om thuis te werken [N=25.223]	5,8%	4,3% ▼	7,4% ▲	4,8% ▼	5,1% ▼	9,5% ▲
17i. Hoeveel dagen heeft u aan deze opleiding of cursus besteed? [N=13.750]	5,1%	4,2% ▼	6,1% ▲	10,1% ▲	4,2% ▼	5,7%
5f. Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes? [N=9.418]	4,8%	2,4% ▼	10,1% ▲	3,6% ▼	4,1% ▼	8,8% ▲
17l. Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [N=13.750]	3,4%	3,0% ▼	4,0% ▲	4,5% ▲	3,1% ▼	4,5% ▲
7a. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (Uur/dag, inclusief laptop, notebook en thuiswerk) [N=25.223]	3,1%	2,5% ▼	3,6% ▲	4,1% ▲	2,6% ▼	4,2% ▲
2c. Hoeveel uur per week zou u willen werken? [N=25.223]	3,1%	2,5% ▼	3,7% ▲	3,2%	2,4% ▼	6,0% ▲
17j. Wie nam het initiatief voor de opleiding of cursus? [N=13.750]	3,0%	2,6% ▼	3,4% ▲	4,4% ▲	2,6% ▼	4,1% ▲

▼/▲: p<0,05. Tussen rechte haakjes het aantal respondenten dat op de betrokken vraag een antwoord 'had moeten geven'.

De non-respons was evenals in 2011 relatief hoog op de items omtrent het aantal arbeidsongevallen en het thuiswerken (zie tabel 4.1). Bij enkele vragen met een relatief hoge non-respons, zoals het item over thuiswerken (2l), speelt vermoedelijk een rol dat de betreffende vraag niet van toepassing is op de respondent, maar dat de respondent heeft verzuimd om 'nee', '0', of 'niet van toepassing' daadwerkelijk in te vullen. Een andere reden voor non-respons is waarschijnlijk dat respondenten het moeilijk vinden om een exact aantal in te vullen, zoals bijvoorbeeld het aantal ongeval-

len en het aantal uur thuiswerken. Als we de non-respons uitsplitsen naar geslacht en leeftijd dan komt er een zeer consistent (en vrijwel altijd significant) verschilpatroon naar voren, en dat is dat de item non-respons onder vrouwen beduidend hoger is dan onder mannen, en dat de item non-respons meestal hoger is bij werknemers van 55-64 jaar.

Tabel 4.2 laat zien dat de non-respons van alle in 2012 nieuw (nooit eerder in NEA) opgenomen vragen acceptabel is, waarbij de nonrespons op de vraag hoeveel dagen men aan de opleiding of cursus besteed heeft (17i) voor NEA-begrippen vrij hoog is.

TABEL 4.2

Item non-respons van nooit eerder in NEA opgenomen vragen

IN 2012 NIEUW OPGENOMEN VRAAG		AANTAL RESPONDENTEN AAN WIE DEZE VRAAG IS GESTELD	NON-RESPONS PERCENTAGE
1g.	Heeft u naast uw inkomen als werknemer nog inkomen uit andere bron?	25.223	0,2%
1h.	Heeft uw partner inkomen?	20.175	1,0%
9.	Heeft u in de afgelopen 12 maanden een beroepsziekte opgelopen?	25.223	0,4%
10l.	Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?	25.223	0,6% *)
11e.	Heeft u ooit vanwege uw gezondheid contact gehad met een bedrijfsarts?	25.223	0,5%
14c.	Is uw ziekte, aandoening of handicap het gevolg van het werk dat u deed?	9.247	1,2% *)
15d.a.	Als ik werk voel ik me fit en sterk	25.223	0,5%
15d.b.	Ik ben enthousiast over mijn baan	25.223	0,4%
15d.c.	Ik ga helemaal op in mijn werk	25.223	0,5%
17d.	Bent u in de laatste twee jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere?	25.223	1,5%
17f.	Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?	25.223	1,5%
17g.	Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?	25.223	1,2%
17h.	Wanneer volgde u deze opleiding of cursus?	13.750	3,0%
17i.	Hoeveel dagen heeft u aan deze opleiding of cursus besteed?	13.750	5,1%
17j.	Wie nam het initiatief voor de opleiding of cursus?	13.750	3,0%
17k.	Wie heeft de kosten van de opleiding of cursus betaald?	13.750	2,9%
17l.	Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus?	13.750	3,4%
17m.	Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus?	25.223	2,4%

* 'Weet niet' en 'niet van toepassing' zijn als valide antwoorden gerekend.

4.2 Betrouwbaarheid van de vragen

De NEA-vragenlijst omvat diverse items die zijn beoogd om samengevoegd te worden tot een 'schaal'. Dit geldt onder meer voor de items over autonomie, tijdsdruk, emotionele belasting en burn-out. Op deze schalen zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd, waarbij gekeken is of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal pretendeert te meten. Indien een item binnen een schaal duidelijk afwijkend is van de overige items, dan haalt het de interne consistentie of betrouwbaarheid van de schaal omlaag. Een 'vuistregel' (De Heus e.a., 1995) is dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt of Cronbach's alfa van ten minste 0,80 in het algemeen als 'goed' wordt betiteld. Ligt de alfa tussen 0,60 en 0,80 dan is de betrouwbaarheid 'redelijk' en ligt de alfa onder 0,60 dan kan de schaal niet als betrouwbaar door de beugel.

De betrouwbaarheid van 'zelfstandigheid/autonomie', 'gevarieerd werk', 'belemmeringen' en 'employability' is redelijk tot goed, en de betrouwbaarheid van de overige schalen goed (zie tabel 4.3).

TABEL 4.3

Betrouwbaarheid van de NEA-concepten in 2012

CONCEPT	VRAAGITEMS	AANTAL ITEMS	CRONBACH'S α
Zelfstandigheid/autonomie	5h.a t/m 5h.e	5	0,77
Zelfstandigheid/autonomie incl. 'zelf bepalen op welke tijden men werkt'	5h.a t/m 5h.f	6	0,78
Tijdsdruk	5i.a en 5i.b	2	0,82
Taakeisen	5j.a t/m 5j.d	4	0,86
Emotionele belasting	5k.a t/m 5k.c	3	0,83
Cognitieve belasting (moeilijkheidsgraad)	5l.a t/m 5l.c	3	0,81
Gevarieerd werk	5m.a t/m 5m.c	3	0,77
Sociale steun leidinggevende	6a.a t/m 6a.d	4	0,87
Sociale steun collega's	6b.a t/m 6b.d	4	0,83
Burn-out	11b.a t/m 11b.e	5	0,87
In-role performance	15a.a t/m 15a.c	3	0,83
Belemmeringen	15b.a t/m 15b.j	10	0,70
Employability	15b.a t/m 15b.d	4	0,72
Bevlogenheid	15d.a t/m 15d.c	3	0,84

4.3 Bruikbaarheid van de 2012-gegevens ten bate van NEA-trendbeschrijving

De vragenlijst NEA 2012 is op een aantal punten aangepast ten opzichte van de NEA-vragenlijst van 2011 (zie eventueel Hoofdstuk 2 en bijlage A). Door deze veranderingen

gen kan het zijn dat de resultaten van vragen die in 2011 en 2012 op dezelfde wijze waren geformuleerd, toch niet goed vergelijkbaar zijn. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de context waarin de vraag wordt gesteld gewijzigd is tussen 2011 en 2012, waardoor respondenten de vraag anders interpreteren. Naast veranderingen in de vragenlijst zelf kunnen ook veranderingen in de onderzoeksmethodiek (bijvoorbeeld bij de steekproefrekening en verwerking van de gegevens) het gevolg hebben dat de resultaten van het ene en het andere jaar niet 100% te vergelijken zijn. In dergelijke gevallen ontstaat een trendbreuk in de resultaten die door een methodenverandering is veroorzaakt. In deze paragraaf beschrijven we dergelijke veranderingen.

Verandering van de context waarin vragen gesteld zijn kan weerslag hebben op de beantwoording van vragen die constant zijn gebleven. Veranderingen in de vragenlijst tussen 2011 en 2012 lijken geen effect te hebben gehad op de vragen die constant zijn gebleven, behalve voor vraag 5a (Moet u gevaarlijk werk doen?). In NEA 2011 werd hierop geen vervolgvraag (5b) gesteld naar het belangrijkste gevaar dan men in het werk loopt. De prevalenties van de antwoordcategorieën van vraag 5a in NEA 2012 zijn niet vergelijkbaar met de prevalenties in NEA 2011 door het toevoegen van deze vervolgvraag. De context van deze vraag in NEA 2012 is echter identiek aan de context van deze vraag in NEA 2010, NEA 2008 en NEA 2006, en trendbeschrijving ten opzichte van die NEA's is daardoor wel mogelijk.

Ook een kleine verandering van de formulering van een vraag of antwoordoptie kan leiden tot andere beantwoording. Een dergelijke verandering is doorgevoerd bij vraag 10i ('Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?'). In voorgaande NEA's was 'branche' geformuleerd als 'bedrijf, instelling of uw bedrijfstak'. Ook is een toelichtende tekst in 2012 nieuw aan de vraag toegevoegd. De formulering van deze vraag is aangepast om een betere aansluiting bij SZW-beleid te bewerkstelligen. Door deze veranderingen zijn de resultaten op deze vraag in 2012 niet valide vergelijkbaar met de resultaten in eerdere jaren.

Ten slotte zijn twee trendbreuken het gevolg van een verandering in de lay-out van de internetvariant van de vragenlijst. Bij deze twee vragen was het in 2012 minder 'aantrekkelijk' om 'Weet niet' te antwoorden:

- 19f.b. 'Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?';
- 19g.b 'Tot welke leeftijd bent u in staat om uw huidige werk voort te zetten?'.

De daling van de 'Weet niet-respons' is uitsluitend opgetreden onder internetrespondenten. Naar verwachting heeft deze andere lay-out geen gevolgen voor de resultaten op de gemiddelde doorwerkleeftijd (19f.a en 19g.a).

Van de vragen die tussen 2011 en 2012 constant zijn gebleven zijn de gevonden waarden en veranderingen conform de verwachtingen van de werkelijke trends. Met uitzondering van vraag 5a, 10i, 19f.b en 19g.b kan derhalve van alle factoren de verandering tussen 2011 en 2012 valide worden beschreven.



5 Resultaten NEA 2012

In dit hoofdstuk presenteren we de (gewogen) frequentieverdeling van alle vragen in de NEA, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd (3 klassen) en bedrijfstak (13 klassen). Tevens geven we de gemiddelde schaalscores en de scores op enkele afgeleide variabelen en indicatoren, zoals het verzuim- en ongevallenpercentage. De NEA-gegevens kunnen ook naar andere en meer gedetailleerde leeftijdscategorieën en SBI-indelingen worden uitgesplitst, of naar geheel andere factoren, zoals bijvoorbeeld bedrijfsgrootte of geografische regio. Vanwege de ruimte die additionele uitsplitsing op papier inneemt is daarvoor in dit rapport niet gekozen.

In de grote resultatentabel op de volgende pagina's is elk verschil tussen een onderscheiden groep enerzijds (bijvoorbeeld 'mannen' of de leeftijdscategorie '55-64 jaar') en alle andere cases anderzijds, getoetst op significantie. Een gemarkeerde groep is op het betrokken gegeven significant verschillend van alle andere cases op dezelfde regel. We gebruiken het teken '▲' (of '△') wanneer een groep significant hoger scoort dan het totaal, en het teken '▼' (of '▽') voor een significant lager scorende groep ($p < 0,05$). Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 toets; gemiddelden met de t -test.

Of er een gesloten ('▲') of een open (of '△') symbool wordt gebruikt, hangt af van de grootte van het corresponderende verschil, herberekend naar Cohen's d (Cohen, 1977). Bij verhoudingsgewijs grote verschillen tussen groepen (Cohen's $d \geq 0,20$) gebruiken we een gesloten symbool ('▲'); bij verhoudingsgewijs kleine verschillen (Cohen's $d < 0,20$) gebruiken we een open symbool ('△'). Er is daarmee náást het significantiecriterium ook een grootte-criterium in acht genomen (Cohen's d is de grootte van het verschil tussen groepen in verhouding tot de standaarddeviatie in de gemeten variabele). De reden voor de opname van dit extra criterium is het feit dat door het grote aantal respondenten in de NEA ook relatief kleine verschillen al snel een p -waarde hebben die kleiner is dan 0,05. Door naast de p -waarde ook naar de effectgrootte te kijken, en dat weer te geven in het al dan niet gesloten zijn van het significantiesymbool, ontstaat een gedifferentieerder beeld.

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)														
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
4b. Bedrijfstak (zelfgerapporteerd; ingedikt) [N=24.851]																				
1 Industrie	13,6%	20,6%	5,8%	11,7%	14,2%	13,0%	7,7%	63,8%	18,0%	16,1%	6,6%	7,4%	3,0%	2,4%	12,8%	0,2%	0,4%	0,1%	1,4%	
2 Bouwnijverheid	5,1%	8,8%	1,1%	4,4%	5,3%	5,3%	2,2%	4,9%	68,7%	1,9%	0,9%	0,4%	0,1%	0,5%	4,4%	0%	0,4%	0,0%	2,5%	
3 Handel	11,7%	11,3%	12,2%	27,8%	9,4%	6,3%	5,9%	3,3%	0,6%	60,4%	3,4%	0,8%	1,6%	2,3%	3,3%	0,1%	1,4%	0,4%	2,3%	
4 Vervoer en communicatie	4,8%	6,8%	2,1%	3,2%	5,0%	5,8%	0,4%	1,8%	1,2%	1,1%	67,8%	0,8%	1,4%	1,4%	3,9%	0,5%	0,3%	0,1%	1,9%	
5 Financiële instellingen	3,7%	3,9%	3,5%	1,0%	4,3%	3,4%	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%	0%	0,9%	71,4%	3,8%	0,7%	0,2%	0,1%	0,6%	
6 Zakelijke dienstverlening	8,4%	9,9%	6,8%	3,4%	9,8%	6,9%	0,4%	1,0%	1,8%	3,1%	2,5%	0,8%	5,8%	9,9%	30,1%	1,2%	1,3%	0,5%	5,3%	
7 Onderwijs	7,1%	4,9%	9,6%	2,5%	7,1%	11,6%	1,4%	0,9%	0,4%	0,1%	0,4%	0,1%	0,4%	0,7%	1,6%	0,8%	90,8%	1,5%	3,8%	
8 Gezondheids- en welzijnszorg	18,1%	5,5%	32,0%	14,1%	18,4%	20,6%	2,6%	1,6%	0,2%	3,6%	1,0%	0,7%	1,0%	2,1%	4,7%	1,2%	91,2%	1,3%	13,9%	
9 Openbaar bestuur, overheid	7,6%	9,1%	6,1%	2,4%	8,1%	10,7%	0%	2,7%	0%	0,2%	1,2%	0,3%	0,6%	0,8%	4,1%	90,0%	0,6%	1,1%	4,7%	
10 Overige dienstverlening	2,6%	2,1%	3,1%	2,2%	2,5%	3,1%	0,5%	1,0%	0,1%	0,4%	0,9%	5,4%	2,8%	0,9%	3,6%	1,8%	1,6%	1,2%	28,7%	
11 Landbouw, bosbouw en visserij	1,6%	2,5%	0,7%	2,2%	1,6%	1,4%	68,0%	0,9%	0,8%	1,3%	0%	0,3%	0%	0,6%	2,3%	0,5%	0,0%	0,0%	2,0%	
12 Energie- en waterleidingbedrijven	7,0%	1,0%	0,3%	0,2%	0,8%	0,8%	0%	3,4%	1,0%	0,1%	0,1%	0%	0%	0%	1,4%	0,1%	0,8%	0,1%	0,1%	
13 Horeca	4,3%	3,7%	5,0%	14,1%	2,7%	2,0%	0,3%	0,6%	0,1%	1,2%	0,4%	79,4%	0,2%	0,9%	2,6%	0,1%	0,6%	0,4%	6,1%	
14 Overige bedrijven	10,6%	10,1%	11,1%	11,0%	10,8%	9,1%	10,2%	14,0%	7,1%	10,2%	15,0%	3,2%	18,6%	6,8%	21,2%	3,0%	1,4%	3,0%	26,8%	
SBI2008 (bron: CBS-registratie - gecorrigeerd met zelfrapportage) [N=25.223]																				
1 Landbouw, bosbouw en visserij (A: 01-03)	1,1%	1,6%	0,6%	2,0%	1,0%	0,8%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
2 Winning van delstoffen (B: 06-09)	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0%	1,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
3 Vervaardiging van voedingsmiddelen (CA: 10-12)	1,6%	2,0%	1,1%	1,8%	1,6%	1,3%	0%	14,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
4 Vervaardiging van textiel,leding en leer (CB: 13-15)	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%	0,4%	0%	1,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
5 Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen (CC: 16-18)	0,8%	1,1%	0,4%	0,2%	0,9%	0,7%	0%	6,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
6 Vervaardiging van coesoepproducten en aardolieverwerking (CD: 19)	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0%	0,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
7 Vervaardiging van chemische producten (CE: 20)	0,6%	0,9%	0,2%	0,3%	0,7%	0,7%	0%	5,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
8 Vervaardiging van chemische producten (CF: 21)	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%	0,2%	0,2%	0%	1,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
9 Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten (CG: 22-23)	0,7%	1,2%	0,2%	0,1%	0,9%	0,7%	0%	6,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
10 Vervaardiging van metalen producten in vaste vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten) (CH: 24-25)	1,4%	2,3%	0,3%	1,1%	1,5%	1,0%	0%	12,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
11 Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur (CI: 26)	0,4%	0,6%	0,1%	0,1%	0,4%	0,3%	0%	3,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
12 Vervaardiging van elektrische apparatuur (CJ: 27)	0,3%	0,4%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	0%	2,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
13 Vervaardiging van overige machines en apparaten (CK: 28)	1,0%	1,7%	0,3%	0,3%	1,2%	1,0%	0%	9,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
14 Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen (CL: 29-30)	0,5%	0,8%	0,1%	0,2%	0,6%	0,5%	0%	4,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
15 Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten (CM: 31-33)	2,4%	3,3%	1,5%	1,1%	2,4%	3,6%	0%	22,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
16 Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht (D: 35)	0,3%	0,5%	0,1%	0,1%	0,4%	0,3%	0%	2,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
17 Verkoop en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering (E: 36-39)	0,5%	0,8%	0,2%	0,1%	0,6%	0,7%	0%	4,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
18 Bouwnijverheid (F: 41-43)	4,8%	8,1%	1,0%	3,4%	5,0%	4,9%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
19 Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers (GA: 45)	1,6%	2,6%	0,5%	1,6%	1,7%	1,1%	0%	0%	0%	9,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
20 Groothandel en handelsbemiddeling (GB: 46)	6,0%	8,1%	3,6%	3,4%	6,7%	5,4%	0%	0%	0%	35,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
21 Detailhandel (niet in auto's) (GC: 47)	9,5%	6,7%	12,5%	30,2%	6,0%	4,6%	0%	0%	0%	55,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
22 Vervoer en opslag (HD: 49-53)	4,7%	6,8%	2,4%	3,0%	4,8%	5,8%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
23 Logiesverstreking en eet- en drinkgelegenheden (I: 55-56)	4,0%	3,6%	4,5%	13,1%	2,5%	2,1%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
24 Uitgeverijen; productie, distributie, verzorging en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's (JA: 58-60)	0,7%	0,7%	0,7%	0,5%	0,8%	0,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	22,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
25 Telecommunicatie (JB: 61)	0,4%	0,6%	0,2%	0,4%	0,5%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
26 Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatie-technologie (JC: 62-63)	1,9%	3,0%	0,8%	0,7%	2,3%	1,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	63,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
27 Financiële instellingen (K: 64-66)	4,0%	4,3%	3,8%	1,1%	4,7%	3,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	

	GESLACHT		LEEFTIJD		BEDRIJFSTAK (SBI2008)																
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening		
5d1. Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? [N=24.580]																					
1 Ja, regelmatig	8,8%	14,5%	2,6%	9,9%	8,8%	8,1%	17,2%	29,0%	8,9%	19,0%	4,1%	0,5%	1,6%	8,3%	5,9%	1,0%	3,8%	7,0%			
2 Ja, soms	9,1%	13,6%	4,1%	12,9%	8,5%	8,2%	20,6%	24,9%	10,2%	11,7%	11,3%	1,2%	1,5%	7,0%	7,7%	3,8%	5,2%	6,5%			
3 Nee	82,0%	71,9%	93,3%	77,2%	82,7%	83,7%	62,2%	46,1%	80,9%	69,3%	84,6%	98,3%	97,0%	84,6%	86,4%	95,2%	91,0%	86,5%			
5d2. Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? [N=24.581]																					
1 Ja, regelmatig	9,8%	11,0%	8,5%	10,4%	9,8%	9,6%	13,3%	20,7%	10,0%	10,5%	8,2%	1,7%	1,6%	7,9%	6,6%	3,8%	14,2%	9,7%			
2 Ja, soms	28,0%	27,1%	29,1%	37,9%	26,5%	25,1%	39,7%	35,6%	31,8%	27,7%	35,7%	10,9%	8,6%	21,0%	17,4%	20,1%	40,2%	29,2%			
3 Nee	61,1%	61,8%	62,4%	51,8%	63,7%	65,3%	47,0%	58,3%	58,2%	61,7%	56,2%	87,3%	89,8%	71,1%	76,0%	76,1%	45,5%	61,1%			
5d3. Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=24.622]																					
1 Ja, regelmatig	35,7%	35,0%	36,4%	46,6%	33,6%	34,0%	53,8%	40,4%	42,2%	44,1%	47,0%	31,6%	28,4%	37,1%	27,3%	12,7%	32,2%	35,6%			
2 Ja, soms	22,5%	23,2%	21,7%	27,0%	22,3%	18,8%	24,1%	23,5%	28,2%	23,0%	21,3%	29,5%	17,5%	16,5%	19,3%	20,2%	20,1%	25,3%	23,4%		
3 Nee	41,9%	41,8%	41,8%	26,3%	44,1%	47,2%	22,1%	36,1%	31,7%	34,9%	34,6%	50,9%	55,1%	43,7%	52,5%	67,1%	42,5%	41,0%			
5e. Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken? [N=24.553]																					
1 Ja, regelmatig	6,8%	10,2%	3,2%	7,1%	6,9%	6,3%	11,9%	18,5%	14,3%	4,8%	9,2%	1,2%	1,2%	6,7%	4,3%	4,2%	2,3%	6,4%			
2 Ja, soms	18,2%	23,1%	12,7%	21,1%	17,6%	18,1%	31,2%	28,1%	39,6%	15,9%	23,0%	23,3%	11,6%	7,5%	14,9%	16,2%	22,0%	11,2%	16,7%		
3 Nee	75,0%	66,7%	84,2%	71,9%	75,5%	75,6%	56,9%	53,4%	46,1%	79,3%	67,8%	87,2%	91,3%	78,3%	79,5%	73,8%	86,5%	76,9%			
5f. Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes? [N=8.963]																					
1 Ja, regelmatig	35,4%	47,5%	7,2%	35,2%	32,0%	32,0%	36,0%	60,2%	71,9%	29,0%	24,2%	8,8%	14,6%	7,3%	36,0%	33,6%	9,8%	6,1%	22,0%		
2 Ja, soms	16,7%	21,4%	5,7%	14,9%	17,7%	17,7%	22,4%	19,5%	20,9%	23,2%	7,7%	13,8%	8,3%	17,5%	22,0%	6,4%	5,3%	9,7%	9,7%		
3 Nee	47,9%	31,1%	87,2%	49,8%	47,0%	50,3%	41,5%	20,3%	7,1%	50,1%	52,6%	83,5%	71,5%	84,4%	46,5%	44,4%	83,8%	88,5%	68,4%		
5g1. Werkt u met water of waterige oplossingen? [N=24.932] [% vaak/tijd]	16,7%	13,2%	20,6%	22,0%	15,8%	15,4%	20,0%	17,0%	17,1%	9,9%	4,7%	47,8%	2,9%	2,8%	15,3%	5,0%	5,3%	33,7%	24,6%		
5g2. Werkt u met water of waterige oplossingen? [N=24.932] [% vaak/tijd]	9,6%	8,3%	11,2%	14,6%	9,1%	7,1%	3,0%	10,1%	13,2%	7,5%	2,2%	24,3%	1,5%	2,4%	10,1%	2,6%	3,6%	16,8%	13,1%		
5g3. Ademt u tijdens het werk stoffen in? (Zaats lijm, verf, bestrijdingsmiddelen) [N=24.959] [% vaak/tijd]																					
5g4. Werkt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of planten? [N=24.895] [% vaak/tijd]	5,7%	4,2%	7,4%	6,5%	5,8%	4,6%	4,5%	3,0%	2,8%	3,7%	4,4%	5,8%	0,7%	1,6%	3,8%	3,8%	5,3%	15,6%	5,5%		
5h. Zelfstandigheid/autonomie (schaai: 1=nee -3=ja, regelmatig; 5 items) [N=25.122] [Gemiddelde]	2,46	2,53	2,39	2,19	2,51	2,37	2,52	2,63	2,42	2,28	2,28	2,28	2,68	2,67	2,50	2,62	2,36	2,38	2,45		
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
- Maximum	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5i. Zelfstandigheid/autonomie (schaai: 1=nee -3=ja, regelmatig; 6 items; incl. 'zelf tijden bepalen') [N=25.114] [Gemiddelde]	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
- Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
- Maximum	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5h1. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? [N=25.100]	60,2%	65,2%	54,6%	36,3%	63,9%	66,8%	51,9%	72,4%	55,2%	49,4%	44,0%	75,7%	73,0%	73,0%	61,1%	68,7%	66,8%	53,8%	62,2%		
1 Ja, regelmatig	27,0%	24,8%	29,4%	41,8%	25,4%	20,0%	33,0%	21,9%	29,9%	27,6%	34,9%	19,2%	19,2%	19,2%	26,6%	23,2%	25,3%	31,8%	25,0%		
2 Ja, soms	12,8%	9,9%	15,9%	21,9%	10,7%	13,2%	15,0%	13,1%	14,9%	22,9%	21,1%	5,0%	7,7%	7,7%	12,4%	8,0%	7,9%	14,3%	12,8%		
3 Nee	61,9%	64,1%	59,5%	35,3%	66,6%	67,2%	43,4%	69,5%	58,1%	45,0%	46,5%	77,2%	80,7%	80,7%	65,1%	73,1%	63,1%	57,0%	61,5%		
1 Ja, regelmatig	23,7%	23,1%	24,4%	37,2%	21,7%	19,6%	33,0%	22,3%	24,6%	24,6%	30,0%	17,0%	13,2%	13,2%	21,4%	19,1%	24,6%	28,7%	23,3%		
2 Ja, soms	14,4%	12,9%	16,1%	27,6%	11,8%	13,2%	23,6%	14,2%	7,0%	17,4%	30,4%	23,0%	6,8%	6,8%	7,8%	7,8%	12,3%	14,3%	15,2%		
3 Nee	57,2%	61,0%	52,9%	37,4%	60,2%	63,2%	56,3%	63,1%	63,3%	56,8%	49,9%	41,0%	70,2%	70,6%	61,1%	64,8%	50,9%	48,5%	55,2%		
1 Ja, regelmatig	28,2%	27,3%	29,3%	40,6%	26,9%	22,2%	32,6%	25,5%	30,0%	28,8%	28,6%	34,0%	21,9%	21,8%	25,9%	26,8%	28,9%	32,9%	27,5%		
2 Ja, soms	14,6%	11,7%	17,8%	22,0%	13,0%	14,6%	11,1%	11,4%	14,3%	21,6%	14,3%	25,0%	7,9%	7,6%	13,0%	9,4%	20,2%	18,6%	17,4%		

	GESLACHT		LEEFTIJD		BEDRIJFSTAK (SBI2008)																							
	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening										
																			Totaal	17,5%	14,4%	22,1%	12,4%	17,5%	14,1%	22,2%	15,7%	21,6%
e. Op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van een ziekenhuis	5,6%	6,0%	4,0%	5,8%	6,5%	5,1%	6,6%	7,7%	4,7%	7,3%	6,7%	2,6%	1,9%	5,4%	4,3%	4,2%	7,2%	6,0%										
f. In een ziekenhuis opgenomen	5,5%	6,6%	3,5%	5,5%	8,7%	0%	9,1%	6,7%	6,1%	6,1%	3,8%	19,4%	8,8%	2,3%	2,5%	8,2%	6,8%											
g. Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de polikliniek)	11,7%	13,1%	9,6%	6,7%	12,9%	13,7%	15,9%	24,6%	8,5%	12,1%	5,6%	27,1%	15,5%	11,7%	5,4%	12,3%	5,4%											
h. Anders	17,5%	14,4%	22,1%	12,4%	17,5%	14,1%	22,2%	15,7%	21,6%	15,9%	14,1%	22,7%	31,9%	35,3%	18,3%	22,7%	18,3%											
8f. Hoe ontstond het leidef? (N=1.700)																												
1 Ergens aan gesneden, gestoten	16,0%	20,1%	9,9%	28,8%	12,8%	10,7%	13,4%	19,9%	25,3%	10,9%	37,2%	14,9%	0%	13,8%	4,0%	11,0%	6,2%	19,1%										
2 Door een voorwerp geraakt	4,0%	10,1%	3,5%	9,7%	7,3%	4,2%	7,3%	8,5%	10,4%	10,3%	5,0%	3,4%	0%	13,5%	8,7%	3,0%	2,2%	3,0%										
3 Een beknelling	3,3%	4,0%	2,2%	3,0%	3,2%	4,2%	2,1%	4,2%	7,0%	4,9%	2,1%	2,5%	11,0%	0%	2,8%	0,7%	1,6%	4,3%										
4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	12,4%	12,9%	8,8%	12,9%	16,0%	33,9%	14,2%	14,8%	6,1%	20,4%	19,4%	25,5%	41,5%	11,5%	17,0%	8,6%	9,0%	8,6%										
5 Uitglijden, struikelen of andere val	12,7%	16,5%	20,2%	11,1%	13,2%	12,7%	8,6%	1,9%	6,5%	5,7%	5,7%	5,4%	0%	8,7%	21,2%	20,4%	33,6%	6,1%										
6 Door iemand bedriegt, gebeten, geschopt	51,5%	45,5%	5,8%	7,3%	5,0%	1,8%	8,8%	10,7%	3,6%	2,4%	17,5%	0%	7,9%	4,1%	2,7%	0,8%	2,5%	4,2%										
7 Contact met stroom, hitte, kou, giftige stoffen, lawaai	1,8%	2,1%	1,4%	1,3%	1,5%	1,3%	0%	0,8%	1,1%	1,1%	0%	4,1%	4,6%	1,7%	1,3%	0,5%	0,7%	2,2%										
8 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werkijd	2,0%	1,3%	3,1%	2,0%	2,1%	0%	0,4%	4,5%	1,8%	0%	2,1%	4,3%	5,9%	4,1%	3,8%	1,6%	1,3%	1,8%										
9 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens woon-werkverkeer	34,3%	30,5%	40,0%	20,6%	37,9%	39,0%	30,7%	30,2%	30,5%	36,8%	10,7%	34,8%	40,1%	35,2%	46,2%	43,3%	41,0%	39,3%										
10 Anders	9,3%	5,1%	4,7%	6,4%	4,6%	45,6%	69,0%	53,4%	55,2%	67,9%	65,9%	55,2%	49,8%	56,7%	34,3%	28,9%	23,9%	57,9%										
9. BEROEPSZIEKTEN																												
1 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	36,1%	35,1%	27,2%	37,8%	37,6%	24,5%	35,7%	34,2%	23,5%	30,8%	25,6%	32,6%	38,2%	30,8%	46,4%	43,2%	53,5%	32,3%										
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	11,1%	10,6%	11,7%	6,4%	11,9%	12,6%	8,3%	8,3%	6,1%	10,1%	5,6%	9,4%	9,3%	9,8%	15,5%	20,6%	18,0%	7,9%										
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,4%	3,2%	3,6%	1,7%	3,6%	4,2%	1,3%	2,6%	2,3%	2,5%	4,1%	2,9%	2,7%	2,7%	3,8%	7,3%	4,6%	1,9%										
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	46,4%	44,8%	48,1%	68,8%	41,7%	45,6%	66,8%	42,7%	51,1%	62,1%	71,7%	22,8%	13,3%	40,1%	22,1%	45,6%	48,2%	51,9%										
10c. RSI (N=24.557)	37,2%	36,8%	35,5%	22,2%	40,0%	39,5%	25,4%	37,0%	24,8%	30,3%	20,3%	46,7%	59,3%	36,7%	57,1%	37,2%	38,4%	33,8%										
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	12,1%	12,2%	12,0%	6,8%	13,5%	11,3%	6,8%	12,6%	9,0%	10,4%	5,6%	22,0%	20,5%	15,2%	16,9%	11,8%	9,9%	9,7%										
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	4,3%	4,2%	4,4%	2,4%	4,8%	3,7%	1,5%	3,6%	2,9%	4,1%	4,5%	8,6%	2,9%	6,0%	3,9%	3,4%	3,7%	3,6%										
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	50,5%	46,8%	54,5%	42,0%	51,5%	54,4%	31,4%	34,4%	27,9%	46,5%	42,5%	83,5%	81,8%	62,3%	60,7%	76,0%	36,1%	56,9%										
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	34,9%	37,6%	31,7%	40,1%	34,2%	32,6%	50,7%	45,4%	52,8%	36,1%	37,4%	38,5%	13,6%	15,2%	26,8%	32,8%	19,3%	33,4%										
10d. Lichamelijk zwaar werk (N=24.978)	12,0%	12,6%	11,3%	14,8%	10,3%	13,7%	17,1%	16,1%	13,4%	15,7%	15,8%	2,3%	2,5%	4,8%	5,4%	3,8%	17,8%	10,4%										
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	2,7%	2,9%	3,2%	2,6%	2,6%	4,3%	3,0%	3,1%	4,1%	4,4%	4,1%	0,2%	0,9%	2,5%	1,1%	0,9%	2,7%	2,0%										
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	60,4%	50,0%	71,8%	63,7%	59,6%	60,3%	44,6%	32,0%	27,9%	67,2%	52,5%	64,8%	73,5%	72,5%	57,2%	69,2%	69,8%	65,9%										
3 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	31,0%	39,4%	21,7%	28,7%	31,7%	30,1%	40,7%	52,3%	62,1%	26,8%	34,3%	27,0%	20,6%	20,0%	27,2%	34,7%	20,4%	24,3%										
4 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,9%	8,5%	5,2%	6,0%	7,0%	7,5%	11,6%	13,2%	8,7%	4,7%	10,2%	5,5%	4,2%	5,9%	6,1%	7,8%	4,9%	7,0%										
10e. Rollen door collega's of klanten (N=25.014)	1,7%	2,1%	1,3%	1,6%	2,1%	1,1%	2,5%	1,3%	1,3%	3,0%	2,7%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	2,6%	0,9%	1,4%										
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	52,8%	47,7%	58,5%	50,9%	52,6%	55,8%	51,7%	39,6%	35,3%	57,1%	46,0%	55,1%	59,1%	57,2%	58,7%	64,7%	52,2%	59,3%										
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	40,0%	44,2%	35,3%	41,7%	40,2%	40,7%	52,0%	53,7%	36,7%	42,6%	36,5%	36,5%	36,4%	35,2%	46,2%	31,3%	39,3%	35,0%										
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,6%	6,3%	4,8%	5,6%	5,7%	6,8%	8,4%	4,6%	7,9%	9,5%	5,2%	3,9%	3,7%	4,2%	6,1%	3,2%	7,0%	4,0%										
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,6%	1,8%	1,4%	1,8%	1,4%	2,1%	1,6%	2,6%	1,6%	1,8%	3,2%	0,6%	1,1%	1,9%	1,0%	0,8%	1,5%	1,7%										

	GESLACHT		LEEFTIJD		BEDRIJFSTAK (SBI2008)															
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
10g. intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [N=24.999]																				
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	60,6%	64,0%	56,7%	61,8%	60,1%	61,2%	81,8%	68,9%	71,2%	66,6%	62,7%	67,6%	77,6%	66,7%	70,6%	42,1%	51,9%	38,1%	65,8%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	32,0%	29,7%	34,5%	30,3%	32,5%	31,6%	15,4%	28,6%	25,8%	27,4%	27,7%	25,1%	20,8%	29,7%	23,9%	46,5%	37,2%	47,3%	27,3%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,2%	5,1%	7,5%	6,9%	6,2%	5,9%	2,2%	2,1%	2,3%	4,6%	7,5%	5,8%	1,2%	3,2%	4,2%	10,3%	9,4%	12,4%	5,9%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,2%	1,2%	1,3%	1,2%	1,2%	1,3%	0,6%	0,4%	0,8%	1,5%	2,1%	1,8%	0,4%	0,5%	1,3%	1,1%	1,6%	1,6%	1,0%	
10h. intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden(n) of collega's [N=25.004]																				
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	70,4%	66,6%	72,4%	75,4%	69,3%	70,2%	82,6%	64,7%	71,8%	75,8%	66,8%	77,1%	75,8%	72,5%	74,0%	56,7%	71,2%	65,6%	77,6%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	24,5%	25,9%	22,9%	20,2%	25,4%	24,6%	13,6%	29,1%	23,4%	19,1%	27,1%	18,3%	20,8%	24,0%	21,4%	36,4%	23,5%	29,5%	17,8%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,7%	4,0%	3,4%	3,5%	3,8%	3,8%	1,6%	4,6%	3,5%	3,7%	3,1%	3,5%	2,9%	2,9%	3,5%	5,4%	3,6%	3,5%	3,6%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,4%	1,5%	1,3%	1,0%	1,5%	1,5%	2,2%	1,6%	1,3%	1,5%	2,3%	1,1%	1,1%	0,6%	1,1%	1,4%	1,7%	1,4%	1,0%	
10i. Gevaarlijke stoffen [N=25.032]																				
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	68,8%	61,0%	77,4%	73,5%	67,4%	70,2%	52,1%	42,5%	46,7%	74,6%	62,8%	75,2%	89,4%	88,2%	72,3%	70,4%	84,8%	67,7%	73,2%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	26,9%	32,9%	20,2%	22,1%	28,1%	26,1%	41,7%	47,7%	45,4%	21,4%	32,8%	20,8%	9,8%	10,5%	23,5%	26,4%	13,5%	29,1%	23,5%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,6%	5,1%	1,9%	3,4%	3,7%	3,1%	4,5%	8,9%	6,5%	3,0%	3,6%	3,1%	0,8%	1,1%	3,1%	2,9%	1,6%	2,8%	2,7%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	0,7%	1,0%	0,4%	1,0%	0,7%	0,5%	1,8%	0,8%	1,4%	0,8%	0,9%	0,9%	0,1%	0,2%	1,1%	0,3%	0,2%	0,4%	0,9%	
10j. Veiligheid, bedrijfsgevallen [N=24.988]																				
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	46,9%	40,5%	54,1%	44,5%	46,4%	51,6%	36,6%	25,5%	23,8%	47,2%	55,3%	47,2%	71,6%	67,8%	55,6%	49,2%	64,2%	43,6%	57,4%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	45,1%	50,0%	39,5%	46,8%	45,4%	41,8%	53,0%	60,9%	66,2%	43,9%	53,9%	42,8%	25,8%	29,8%	37,5%	43,8%	31,8%	49,3%	36,9%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,0%	8,4%	5,4%	7,8%	7,0%	5,8%	8,9%	12,2%	9,2%	7,6%	9,1%	8,8%	2,9%	2,2%	5,5%	6,2%	3,7%	6,5%	4,9%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,1%	1,2%	0,9%	1,2%	1,1%	0,7%	1,5%	1,4%	0,8%	1,6%	1,8%	1,4%	0,1%	0,2%	1,3%	0,8%	0,3%	0,6%	0,7%	
10k. Vrusen, bacteriën, schimmels [N=24.984]																				
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	59,6%	63,1%	55,7%	61,9%	59,1%	59,8%	52,7%	56,3%	66,4%	72,5%	65,1%	55,9%	82,4%	75,5%	69,0%	57,1%	64,5%	28,1%	64,0%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	32,4%	29,8%	35,2%	30,6%	32,8%	32,3%	41,7%	36,3%	28,9%	22,8%	26,6%	36,0%	13,1%	18,6%	23,4%	33,2%	26,2%	58,8%	28,4%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,4%	5,6%	7,2%	6,0%	6,5%	6,2%	4,6%	6,2%	3,6%	3,2%	6,7%	5,9%	2,7%	5,3%	5,7%	7,9%	7,3%	11,4%	6,0%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,6%	1,4%	1,8%	1,5%	1,6%	1,7%	1,0%	1,2%	1,1%	1,5%	1,6%	2,2%	1,8%	0,6%	2,0%	1,8%	1,9%	1,7%	1,6%	
10l. Is er nu brandte een arbocontactus opgesteld? [N=25.075]																				
1 Ja	38,4%	40,9%	35,7%	30,7%	38,6%	45,3%	39,3%	49,0%	61,3%	32,8%	36,1%	31,3%	19,7%	41,6%	32,4%	42,6%	32,2%	44,3%	28,6%	
2 Nee	7,9%	8,2%	7,5%	5,3%	8,4%	8,3%	8,8%	5,5%	5,7%	10,2%	7,4%	8,0%	13,2%	8,1%	12,7%	3,7%	4,2%	3,6%	15,6%	
3 Weet ik niet	53,7%	50,8%	56,9%	64,1%	53,1%	46,4%	51,9%	45,5%	33,0%	57,0%	56,4%	60,7%	67,1%	50,3%	54,8%	53,7%	63,5%	52,1%	55,8%	
10m. Is er in uw bedrijf of instelling een Risico-inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) opgesteld? [N=25.009]																				
1 Ja	37,6%	42,2%	32,6%	20,1%	40,6%	41,7%	35,0%	51,4%	63,2%	27,7%	31,7%	23,0%	19,9%	37,6%	33,7%	41,9%	32,1%	45,8%	30,0%	
2 Nee	6,9%	7,6%	6,1%	4,5%	7,2%	8,2%	8,9%	4,8%	6,4%	8,9%	6,4%	7,2%	11,7%	6,6%	11,0%	3,2%	3,6%	3,1%	13,5%	
3 Weet ik niet	55,5%	50,2%	61,3%	75,5%	52,2%	50,2%	56,0%	43,8%	30,5%	63,4%	61,9%	69,8%	68,4%	55,7%	55,4%	54,9%	64,3%	51,0%	56,5%	
10n. Is er nu een preventiemedewerker of arbocoördinator? [N=25.024]																				
1 Ja	48,8%	51,9%	45,3%	25,1%	52,4%	55,6%	35,1%	58,6%	69,1%	32,1%	43,6%	23,9%	39,7%	65,7%	42,2%	75,1%	51,3%	58,8%	35,0%	
2 Nee	14,0%	15,1%	12,8%	11,4%	14,3%	15,3%	25,4%	11,4%	17,6%	19,6%	13,5%	19,1%	18,5%	10,3%	17,8%	2,8%	9,4%	7,9%	24,1%	
3 Weet ik niet	37,2%	33,0%	41,9%	63,5%	33,3%	29,0%	41,6%	30,0%	23,2%	48,3%	42,9%	57,1%	41,8%	24,0%	39,0%	22,1%	39,4%	33,3%	40,9%	

11 UW GEZONDHEID

	11a. Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?		11b. Slecht=5=Uitstekend [N=25.130]		
	Totaal	Man	Vrouw	1-3	4-5
1 Slecht	1,0%	1,1%	1,0%	0,5%	1,7%
2 Matig	8,6%	8,1%	9,2%	5,9%	12,7%
3 Goed	47,5%	45,8%	49,5%	36,3%	48,5%
4 Zeer goed	28,3%	28,9%	27,6%	32,6%	21,8%
5 Uitstekend	14,5%	16,1%	12,7%	24,7%	13,4%
- Gemiddelde	3,47	3,51	3,42	3,75	3,45

	GESLACHT		LEEFTIJD		BEDRIJFSTAK (SBI2008)														
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
· Aantal te werken dagen in kalenderjaar (deeltijdgecorrigeerd; fulltime = 215 dagen) [N=25-180] [Gemiddelde]	179,6	196,9Δ	160,4▼	139,7▼	187,7▲	182,8Δ	180,0	198,5Δ	206,6▲	166,8▼	191,4▲	151,8▼	198,4▲	186,6Δ	187,6Δ	190,5▲	176,1▼	162,4▼	170,4▼
- Minimum	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
- Maximum	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215
· Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [N=24,902] [Gemiddelde]	4,11	3,82▼	4,66Δ	2,69▼	4,07	5,66Δ	3,19	4,43	4,60	3,80	4,66	3,97	2,62▼	3,33	3,78	4,74Δ	4,20	4,52Δ	4,08
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

13 DE LAATSTE KEER DAT U HEEFT VERZUIMD

13a. Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd?

	13a. Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd? [N=25.060]
1 Rug/klachten	7,0%
2 Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	5,5%
3 Klachten heup, benen, knieën, voeten	4,8%
4 Klachten hart- en vaatstelsel	1,2%
5 Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	4,0%
6 Vermoeidheid of concentratieproblemen	1,8%
7 Conflict op het werk	0,5%
8 Klachten luchtwegen	2,3%
9 Klachten buik, maag of darmen	6,8%
10 Huidklachten	0,7%
11 Klachten oren of ogen	1,1%
12 Griep of verkoudheid	32,4%
13 Hoofdpijn	4,4%
14 Klachten in verband met zwangerschap	1,3%
15 Overige klachten	8,7%
16 N.v.t., nog nooit verzuimd	17,6%

13b. Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?

	13b. Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? [N=20.161] [Gemiddelde]
- Minimum	1
- Maximum	999

13c. Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed? [N=20.585]

	13c. Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed? [N=20.585]
1 Ja, hoorzakelijk gevolg van mijn werk	8,9%
2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	14,5%
3 Nee, geen gevolg van mijn werk	71,3%
4 Weet niet	5,3%

13d. Zo ja, wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten?

	13d. Zo ja, wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? [N=4.767]
1 Werdruk, werkstress	29,3%
2 Emotioneel te zwaar	4,2%
3 Lichamelijk te zwaar	22,8%
4 Langdurige dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken	11,7%
5 Te moeilijk werk	0,4%
6 Problemen met leiding, werkgever	5,8%
7 Problemen met collega's of ondergeschikten	1,7%
8 Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	0,8%
9 Gevaarlijk werk/bedrijfsomgeving	2,4%
10 Gevaarlijke stoffen	1,2%
11 Anders	20,0%

	GESLACHT	LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)															
		Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
15d.a. Als ik werk voel ik me fit en sterk [N=25.099] [% enkiele keren per week of elke dag]	66,8%	68,6%	64,8%	60,7%	67,3%	70,9%	73,7%	67,1%	74,1%	62,7%	68,7%	61,1%	62,1%	69,6%	64,6%	68,9%	70,3%	69,4%	66,4%	
15d.b. Ik ben enthousiast over mijn baan [N=25.115] [% enkiele keren per week of elke dag]	67,2%	67,1%	67,1%	60,5%	67,5%	72,0%	68,2%	67,5%	73,0%	61,8%	66,8%	59,8%	62,1%	69,1%	62,8%	69,6%	73,7%	72,9%	69,9%	
15d.c. Ik ga helemaal op in mijn werk [N=25.104] [% enkiele keren per week of elke dag]	64,6%	64,5%	64,6%	52,8%	66,4%	72,1%	63,9%	65,6%	71,4%	59,6%	65,9%	57,7%	60,7%	65,7%	61,7%	64,8%	70,7%	68,6%	65,6%	
16 ARBIDSVOORWAARDEN																				
16a.a. Belangrijk aspect van baan: Interessant werk [N=24.975]	2,5%	2,4%	2,7%	2,5%	2,2%	4,2%	6,6%	2,7%	2,9%	3,4%	3,9%	4,1%	0,9%	0,9%	3,5%	0,9%	0,6%	1,8%	2,5%	
2 Niet belangrijk	45,9%	44,0%	48,1%	47,5%	44,4%	51,4%	54,2%	49,7%	50,9%	51,5%	56,1%	53,8%	30,8%	36,7%	44,0%	37,4%	36,5%	45,6%	44,0%	
3 Heel belangrijk	51,5%	53,5%	49,3%	50,0%	53,5%	44,4%	39,1%	47,5%	46,2%	45,1%	40,0%	42,1%	68,7%	62,4%	52,5%	61,4%	62,9%	52,6%	53,6%	
16a.b. Belangrijk aspect van baan: Mogelijkheid om te leren [N=24.978]	8,6%	8,4%	8,8%	5,5%	7,8%	15,2%	14,6%	9,7%	10,4%	10,8%	13,8%	9,9%	5,0%	5,7%	9,4%	4,8%	5,7%	6,6%	7,2%	
2 Niet belangrijk	53,2%	53,3%	53,0%	46,2%	53,2%	59,8%	62,7%	55,2%	56,8%	54,5%	58,3%	54,1%	48,3%	54,0%	49,6%	52,5%	50,5%	52,7%	53,6%	
3 Heel belangrijk	38,2%	38,2%	38,1%	48,3%	39,0%	25,0%	22,6%	35,1%	32,8%	34,7%	28,0%	36,0%	46,8%	40,2%	41,0%	42,7%	43,8%	40,6%	39,2%	
16a.c. Belangrijk aspect van baan: Prestige sleer op het werk [N=24.984]	0,6%	0,7%	0,4%	0,7%	0,5%	0,9%	1,1%	0,4%	0,9%	0,6%	0,9%	0,3%	0,1%	0,5%	0,8%	0,4%	0,2%	0,4%	0,8%	
2 Niet belangrijk	23,8%	28,0%	19,2%	18,7%	23,0%	32,4%	35,8%	30,4%	26,1%	22,9%	33,2%	19,7%	22,2%	19,9%	26,1%	22,0%	16,3%	20,4%	23,9%	
3 Heel belangrijk	75,6%	71,2%	80,4%	80,6%	76,5%	66,7%	63,0%	69,2%	72,9%	76,5%	65,9%	80,0%	77,8%	79,7%	73,1%	77,6%	83,5%	79,2%	75,9%	
16a.d. Belangrijk aspect van baan: Goede leidinggevenden [N=24.969]	1,6%	2,4%	0,8%	1,2%	1,5%	2,9%	3,2%	1,4%	1,9%	1,6%	2,0%	1,7%	2,6%	2,0%	2,3%	1,2%	1,1%	0,9%	2,4%	
2 Niet belangrijk	39,5%	43,4%	35,2%	35,5%	40,4%	39,3%	47,5%	43,2%	43,5%	35,8%	43,7%	37,0%	44,7%	41,5%	42,6%	42,2%	34,0%	35,5%	39,4%	
3 Heel belangrijk	58,9%	54,2%	64,0%	63,3%	58,1%	57,8%	49,3%	55,4%	54,6%	62,6%	54,3%	61,2%	52,7%	56,6%	55,1%	56,6%	67,4%	63,6%	58,1%	
16a.e. Belangrijk aspect van baan: Goed salaris [N=24.984]	2,7%	2,6%	2,9%	2,3%	2,5%	3,9%	5,1%	2,1%	2,1%	2,3%	1,8%	2,2%	3,5%	2,2%	2,5%	3,0%	4,7%	2,7%	6,0%	
2 Niet belangrijk	49,5%	46,2%	53,1%	42,9%	50,0%	53,6%	50,4%	46,2%	42,6%	44,0%	44,1%	45,6%	51,9%	53,8%	50,0%	54,4%	57,6%	53,0%	55,3%	
3 Heel belangrijk	47,8%	51,2%	44,0%	54,7%	47,4%	42,6%	44,4%	51,7%	55,9%	53,6%	54,1%	52,3%	44,6%	44,0%	47,5%	42,6%	37,7%	44,3%	38,8%	
16a.f. Belangrijk aspect van baan: Goede werkzekerheid [N=24.965]	2,5%	2,8%	2,1%	1,7%	2,6%	2,6%	3,8%	1,3%	1,4%	1,4%	2,3%	2,0%	5,2%	4,3%	4,1%	2,2%	3,2%	1,5%	4,5%	
2 Niet belangrijk	41,8%	40,7%	43,2%	43,2%	41,3%	43,1%	55,6%	39,4%	35,0%	40,9%	36,4%	42,3%	49,0%	44,2%	42,7%	41,8%	45,7%	41,9%	45,8%	
3 Heel belangrijk	55,7%	56,6%	54,7%	55,2%	56,1%	54,3%	40,6%	59,2%	63,6%	57,7%	61,3%	55,7%	46,8%	51,6%	53,3%	56,0%	51,0%	49,8%	49,8%	
16a.g. Belangrijk aspect van baan: Mogelijkheid om in deeltijd te werken [N=24.942]	31,0%	45,6%	14,8%	30,8%	31,0%	31,2%	40,0%	43,4%	50,6%	33,8%	40,5%	31,6%	38,6%	30,9%	32,3%	29,2%	19,0%	15,2%	25,5%	
2 Niet belangrijk	41,2%	39,6%	43,1%	48,0%	39,8%	41,1%	49,2%	38,4%	35,9%	41,9%	38,0%	43,7%	38,3%	40,1%	41,9%	42,9%	41,8%	42,4%	44,8%	
3 Heel belangrijk	27,8%	14,8%	42,2%	21,3%	29,2%	27,7%	10,8%	18,3%	13,6%	24,3%	21,5%	24,7%	23,0%	29,9%	25,8%	27,8%	39,1%	42,4%	29,7%	
16a.h. Belangrijk aspect van baan: Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [N=24.946]	29,9%	34,6%	24,7%	37,5%	28,3%	29,8%	45,9%	39,2%	49,4%	32,8%	36,3%	31,7%	17,8%	14,5%	26,6%	18,8%	30,0%	26,2%	27,9%	
2 Niet belangrijk	47,3%	45,2%	49,7%	45,6%	47,5%	48,0%	39,9%	43,1%	37,5%	46,2%	44,7%	50,0%	49,6%	51,2%	48,1%	51,2%	48,5%	50,0%	47,7%	
3 Heel belangrijk	22,8%	20,2%	25,6%	17,0%	24,2%	22,2%	14,1%	17,7%	13,1%	21,0%	19,0%	18,0%	32,6%	34,3%	25,3%	30,1%	21,5%	23,8%	24,4%	
16a.i. Belangrijk aspect van baan: Mogelijkheid om thuis te werken [N=24.872]	61,1%	61,5%	60,6%	73,1%	57,6%	64,4%	76,5%	68,0%	72,4%	68,8%	71,2%	76,4%	32,0%	31,1%	55,2%	46,3%	47,8%	67,5%	60,3%	
2 Niet belangrijk	26,8%	26,5%	27,2%	21,1%	28,6%	24,4%	16,1%	22,2%	21,4%	22,2%	20,3%	18,7%	40,9%	41,1%	29,7%	36,9%	37,6%	22,7%	30,3%	
3 Heel belangrijk	12,1%	12,1%	12,2%	5,8%	13,8%	11,2%	7,4%	9,8%	6,2%	9,1%	8,5%	4,8%	27,1%	27,9%	15,1%	16,8%	14,6%	9,8%	9,7%	
16a.j. Belangrijk aspect van baan: Reistijd/stand naar het werk [N=24.961]	16,3%	20,1%	12,0%	18,7%	14,8%	20,2%	20,1%	18,3%	22,6%	17,9%	22,3%	23,3%	14,7%	9,8%	15,2%	10,6%	14,1%	13,4%	18,5%	
2 Niet belangrijk	57,0%	55,3%	58,9%	58,4%	57,3%	54,4%	57,8%	55,3%	53,2%	55,6%	52,4%	56,4%	56,2%	57,6%	56,1%	57,2%	61,1%	61,0%	57,0%	
3 Heel belangrijk	26,8%	24,6%	29,1%	22,9%	27,9%	25,4%	22,1%	26,4%	24,2%	26,5%	25,2%	20,3%	29,1%	32,6%	28,8%	32,2%	24,8%	25,6%	24,6%	

	GESLACHT		LEEFTIJD					BEDRIJFSTAK (SBI2008)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
19h. Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd willen doorwerken dan u nu wilt? (Alleen Internet en 45+) [N=3.772]																				
a. Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	23,0%	22,2%	24,5%	--	26,6%	16,7%	14,1%	23,7%	27,0%	23,3%	18,5%	23,3%	21,6%	20,1%	21,2%	16,7%	25,0%	30,4%	19,1%	
b. Minder uren of minder dagen per week werken	56,4%	61,0%	47,6%	--	59,4%	51,1%	53,1%	60,1%	60,8%	52,5%	47,9%	42,2%	71,8%	69,7%	55,5%	56,0%	60,0%	48,9%	53,2%	
c. Omscholing/bijspijning	5,9%	5,5%	6,7%	--	7,7%	2,8%	7,2%	5,0%	5,0%	4,1%	3,6%	2,5%	7,9%	4,4%	6,8%	5,3%	6,6%	7,6%	10,8%	
d. Meer uitdaging of voldoende in het werk	11,7%	11,3%	12,3%	--	13,5%	8,6%	3,4%	10,5%	7,6%	11,0%	7,0%	8,8%	20,9%	16,0%	13,0%	12,0%	10,8%	10,5%	15,9%	
e. Als stoppen financieel onaanvaardigker wordt	29,3%	30,3%	27,5%	--	30,0%	28,1%	11,0%	30,3%	27,9%	26,8%	23,9%	19,8%	31,7%	33,3%	34,9%	29,6%	34,2%	28,8%	27,9%	
f. Wergeveer/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	12,0%	12,0%	11,9%	--	11,8%	12,4%	15,4%	9,7%	9,7%	10,6%	7,6%	7,1%	16,5%	12,8%	11,5%	11,5%	18,0%	12,5%	13,8%	
g. Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	6,9%	7,0%	6,7%	--	7,5%	6,0%	3,4%	6,7%	4,4%	5,0%	6,1%	6,4%	7,3%	7,3%	6,4%	6,2%	9,1%	7,6%	5,9%	
h. Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	4,8%	2,2%	9,7%	--	5,8%	3,1%	3,2%	2,7%	1,7%	2,0%	2,2%	4,7%	4,8%	4,4%	5,7%	5,0%	6,8%	8,1%	6,6%	
i. Beter gezondheid	10,7%	10,3%	11,6%	--	11,0%	10,3%	6,8%	11,3%	15,4%	10,6%	11,4%	0%	8,8%	6,9%	12,0%	7,3%	10,7%	12,8%	13,5%	
j. Andere omstandigheden	4,9%	4,7%	5,3%	--	5,2%	4,5%	0%	6,2%	4,3%	3,8%	5,3%	0%	2,6%	4,1%	3,8%	5,1%	6,5%	6,0%	5,4%	
k. Niet niet	7,3%	5,4%	10,8%	--	7,1%	7,5%	14,7%	5,9%	5,8%	6,9%	9,9%	16,2%	1,1%	5,7%	8,6%	5,0%	6,7%	9,6%	10,9%	
l. Niet van toepassing: ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	19,3%	20,2%	17,8%	--	15,7%	25,6%	17,7%	19,6%	21,3%	24,4%	25,8%	21,2%	15,5%	14,6%	16,0%	24,7%	15,9%	17,1%	18,3%	
19i. Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen? (Alleen Internet en 45+) [N=3.770]																				
a. Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	29,3%	28,8%	30,1%	--	33,2%	22,7%	21,5%	30,4%	33,3%	30,8%	27,5%	35,4%	30,6%	25,3%	22,9%	21,7%	31,3%	37,5%	32,1%	
b. Minder uren of minder dagen per week werken	61,1%	65,6%	52,5%	--	63,1%	57,7%	50,9%	64,9%	69,5%	56,6%	58,1%	47,7%	69,7%	67,6%	58,9%	63,1%	66,5%	54,4%	57,5%	
c. Omscholing/bijspijning	7,1%	6,8%	7,6%	--	8,8%	4,1%	11,0%	6,0%	5,0%	5,3%	6,8%	2,5%	8,0%	4,5%	8,0%	6,4%	7,3%	9,3%	12,6%	
d. Wergeveer/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	15,2%	15,9%	13,7%	--	14,6%	16,1%	26,2%	13,5%	11,2%	14,8%	9,3%	9,0%	18,0%	15,7%	14,4%	15,9%	19,5%	15,4%	19,5%	
e. Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	6,2%	3,3%	11,6%	--	7,1%	4,5%	3,2%	3,3%	0,6%	3,5%	4,5%	4,7%	7,5%	5,7%	7,3%	5,2%	8,4%	11,2%	6,9%	
f. Beter gezondheid	13,1%	12,3%	14,5%	--	13,2%	12,9%	11,8%	14,1%	16,0%	13,2%	14,7%	7,8%	9,6%	12,1%	11,7%	11,7%	14,1%	14,1%	19,5%	
g. Andere omstandigheden	5,8%	6,0%	5,5%	--	6,0%	5,6%	0%	6,1%	5,4%	4,6%	7,8%	4,6%	3,6%	4,0%	5,9%	7,6%	4,9%	7,3%	4,4%	
h. Weet niet	15,6%	13,2%	20,2%	--	14,9%	16,8%	16,8%	14,7%	10,7%	17,3%	17,9%	18,1%	12,9%	17,3%	17,6%	15,2%	11,7%	16,5%	16,7%	
i. Niet van toepassing: ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doorwerken	8,2%	8,8%	7,0%	--	6,5%	11,1%	9,8%	9,6%	8,5%	10,9%	9,9%	8,8%	8,4%	6,3%	7,7%	9,1%	7,0%	5,9%	4,2%	
20 TEVEEDENHEID																				
20a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=25.186]																				
1 Zeer ontevreden	3,6%	3,8%	3,4%	4,3%	3,3%	4,2%	6,5%	3,6%	3,8%	3,9%	4,4%	4,9%	2,6%	3,4%	4,1%	3,3%	3,3%	2,7%	3,5%	
2 Ontevreden	4,5%	4,7%	4,2%	3,7%	4,7%	4,0%	4,3%	4,6%	4,6%	4,7%	4,2%	5,4%	5,4%	2,9%	4,8%	2,9%	5,6%	3,9%	4,8%	
3 Niet ontevreden, niet tevreden	16,3%	16,3%	16,3%	14,3%	16,9%	15,7%	11,0%	14,9%	17,5%	17,0%	19,2%	18,0%	10,1%	10,1%	17,7%	16,0%	14,4%	16,1%	13,2%	
4 Tevreden	61,0%	60,5%	61,7%	61,1%	60,9%	61,8%	60,4%	60,7%	66,5%	61,0%	58,5%	58,4%	58,8%	60,1%	57,6%	62,4%	61,3%	64,3%	61,8%	
5 Zeer tevreden	14,6%	14,8%	14,4%	16,6%	14,2%	14,3%	17,8%	13,6%	10,2%	13,5%	13,8%	13,4%	18,4%	23,5%	15,9%	15,4%	15,4%	12,9%	16,8%	
- Gemiddelde	3,79	3,78	3,79	3,82	3,78	3,78	3,79	3,76	3,75	3,75	3,73	3,70	3,85	3,97	3,76	3,84	3,81	3,84	3,80	
20b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=25.181]																				
1 Zeer ontevreden	3,0%	3,0%	3,0%	3,9%	2,8%	3,0%	6,9%	3,1%	2,8%	3,5%	3,3%	3,5%	1,9%	2,9%	3,4%	2,3%	2,3%	2,9%	3,3%	
2 Ontevreden	4,2%	4,3%	4,0%	3,8%	4,5%	2,9%	4,0%	3,7%	3,3%	4,1%	4,7%	5,5%	4,1%	4,2%	5,9%	3,7%	3,7%	3,0%	4,5%	
3 Niet ontevreden, niet tevreden	14,6%	15,2%	14,0%	15,2%	14,6%	14,1%	12,4%	16,5%	13,2%	16,4%	19,4%	19,4%	15,6%	10,6%	13,1%	11,2%	11,8%	11,6%	13,9%	
4 Tevreden	60,0%	60,1%	60,0%	57,7%	60,3%	61,1%	60,0%	60,6%	66,2%	60,5%	55,9%	56,3%	57,8%	59,6%	56,2%	60,1%	60,5%	63,1%	55,9%	
5 Zeer tevreden	18,1%	17,4%	19,0%	19,3%	17,7%	19,0%	16,7%	16,1%	14,6%	15,4%	16,3%	15,3%	19,7%	22,7%	18,0%	20,8%	22,3%	19,6%	22,7%	
- Gemiddelde	3,86	3,85	3,88	3,85	3,86	3,90	3,76	3,83	3,86	3,80	3,81	3,74	3,90	3,95	3,79	3,94	3,97	3,94	3,90	

Literatuur

Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2006). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2007). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S.N.J. van den, Koppes L.L.J., Granzier J.J.M., Vroome E.E.M. de & P.G.W. Smulders (2008). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS); Gezondheid 2004. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2013a). Werknemers; inkomstenbron vóór instroom of na uitstroom uit arbeid. Benaderbaar via: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71038NED&D1=a&D2=0&D3=1&D4=0&D5=0&D6=0,3-14&D7=a&HD=130227-1447&HDR=G1,G2,G3,G4,G6&STB=T,G5>.

CBS (2013b). Werknemers; arbeidsstromen blijvers naar economische activiteit 2000-2008.

Benaderbaar via: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71020NED&D1=0&D2=0&D3=20&D4=0&D5=&D6=0&D7=a&HD=130227-1451&HDR=T,G4&STB=G6,G1,G2,G3,G5>.

Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press, 1977.

Dijkstra, L., Kroft, H. & K.J. Oomkes (2004). Handleiding Monitor Arboconvenanten: Toelichting, gebruiksaanwijzing en technische specificaties. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Eurostat (2001). Europese statistiek van arbeidsongevallen (ESAO). Methodiek. Uitgave 2001. Luxemburg: Europese Commissie – Directoraat Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken.

Fox, M.L. & D.J. Dwyer (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.

Goodman, S.A., & D.J. Svyantek (1999). Person-Organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.

Goudswaard, A., Dhondt S. & K. Kraan (1998). Flexibilisering en Arbeid in de Informatie-maatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van organisaties die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel 1998. Hoofddorp: TNO.

Granzier, J.J.M., Kösters, L. & J. Valk van der (2008). Vergelijking meting arbeidsongevallen NEA versus EBB. Voorburg: CBS.

Gründemann, R.W.M., Smulders PG.W. & C.R. de Winter (1993). VAG-Vragenlijst Arbeid en Gezondheid; Handleiding. Lisse: Swets Test Services.

Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A. & K.O. Kraan (2007). Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau. Hoofddorp: TNO.

Heus, P. de, Leeden, R. van den & B. Gazendam (1995). Toegepaste data-analyse; technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom.

Hipple, S.F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, 7, 21-32.

Houtman, I.L.D., Goudswaard, A., Dhondt, S., Grinten, M. van der, Hildebrandt, V. & M. Kompier (1995). Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: VUGA.

Jettinghoff K, Stam C, Venema A, Bloemhoff A, Ybema JF & Schoots W (2008). Monitor Arbeidsongevallen in Nederland 2006. Hoofddorp: TNO.

Karasek, R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment.

Karasek, R.A., Brisson Ch., Kawakami N., Houtman I.L.D., P Bongers, & B. Amick (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for inter-nationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.

Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2011a). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Koppes, L.L.J., De Vroome, E.M.M. & Van den Bossche, S.N.J. (2011b). NEA Cohortonderzoek 2007-2009; Methoden en eerste resultaten. Hoofddorp: TNO.

Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J., & Bossche, S.N.J. van den (2012). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Kristensen, T. & V. Borg. (2000). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Copenhagen: National Institute of Occupational Health.

Paoli, P. & D. Merllié (2001). Third European survey on working conditions 2000. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.

Schaufeli, W.B. & D. van Dierendonck (2000). Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos). Lisse: Swets & Zeitlinger.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & M. Salanova (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Smulders, P.G.W., Andries, F. & F. Otten (2001). Hoe denken Nederlanders over hun werk? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey. Hoofddorp: TNO.

Verboon, F.C, Feyter, M.G. de & P.G.W. Smulders (1999). Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief. Hoofddorp: TNO.

Vriend, I., Kampen, B. van, Schmikli, S., Eckhardt, J., Schoots, W. & P. den Hertog (2005). Ongevallen en Bewegingen in Nederland 2000-2003: Ongevalsletsels en sportblessures in kaart gebracht. Amsterdam: Consument en Veiligheid.

Ybema, J.F., van den Bossche, S. van den & A. Venema (2006). Monitor Arbeidsongevallen: de overgang van EBB naar NEA. Hoofddorp: TNO.

Zwart, B.C.H. de, Heijdel, W.M. & T.J. Veerman (2002). Ontwikkeling vragenlijstmodule ziekteverzuim en reïntegratiebeleid: in het kader van uniformering monitoring arboconvenanten (UMA). Leiden: AStri.

A Wijzigingenoverzicht NEA 2011 – NEA 2012

In deze bijlage geven we een overzicht van de wijzigingen in de NEA 2012-vragenlijst ten opzichte van de 2011-vragenlijst. Van de 2011-vragenlijst komen 19 modules terug in de 2012-vragenlijst. De module bedrijfsveiligheid is verwijderd. De 2012-vragenlijst bevat daarnaast één nieuwe module (Beroepsziekten). In deze bijlage volgen we de 20 modules van de 2011-vragenlijst en geven aan welke vragen daarvan zijn veranderd.

2011-module 1. Persoonsgegevens

De vraag of de partner een betaalde baan heeft, is verwijderd. Nieuw toegevoegd is de vraag naar inkomen uit andere bron naast het inkomen als werknemer. Dit geldt ook voor de vraag of de eventuele partner inkomen heeft.

2011-module 2. Uw dienstverband

De vraag naar de duur van pauzeren op een gemiddelde werkdag is verwijderd.

2011-module 3. Uw beroep

Ongewijzigd.

2011-module 4. Uw bedrijf

Ongewijzigd.

2011-module 5. Uw werkomstandigheden

Verwijderd zijn de vier vragen naar innovatief klimaat en innovatief gedrag die in 2007, 2009 en 2011 in de NEA zaten. De vraag naar het belangrijkste gevaar dat men tijdens het werk loopt, is weer toegevoegd.

2011-module 6. Klanten en collega's

De 4 items over contacten die in 2007 – 2009 en 2011 in de NEA zaten zijn weer verwijderd. Ook de vraag of men in het afgelopen jaar persoonlijk is gediscrimineerd op het werk, is verwijderd.

2011-module 7. Computergebruik

Ongewijzigd.

2011-module 8. Arbeidsongevallen

Ongewijzigd.

2011-module 9. Arbo-maatregelen

De vraag of men weet waarvoor men bij de preventiemedewerker terecht kan, is in 2012 verwijderd. De vraag naar de aanwezigheid van een arbocatalogus is in 2012

aangepast. Er wordt nu gevraagd of een arbocatalogus is opgesteld in de branche in plaats van in het bedrijf, de instelling of de bedrijfstak. Ook is nu een toelichting opgenomen.

2011-module 10. Bedrijfsveiligheid

De module met de 5 vragen over bedrijfsveiligheid is verwijderd.

2011-module 11. Uw gezondheid

De 6 items over klachten aan het bewegingsapparaat zijn verwijderd. De vraag naar de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen is weer toegevoegd. Ook is een nieuwe vraag toegevoegd of een werknemer ooit vanwege zijn gezondheid contact heeft gehad met een bedrijfsarts.

2011-module 12. Ziekteverzuim

Ongewijzigd.

2011-module 13. De laatste keer dat u heeft verzuimd

Aan deze module zijn twee items over het contact met de huisarts en/of specialist weer toegevoegd.

2011-module 14. Chronische ziekte of aandoening

De vraag naar de oorzaak van de ziekte of aandoening, is verwijderd. Er is een nieuwe vraag toegevoegd of de ziekte, aandoening of handicap het gevolg is van het werk.

2011-module 15. Functioneren en inzetbaarheid

De 10 items over belemmeringen bij de uitvoering van het werk zijn in 2012 weer toegevoegd. Aan deze module zijn ook drie vragen toegevoegd over bevlogenheid.

2011-module 16. Arbeidsvoorwaarden

De 2 vragen naar de aanwezigheid van een cao en PVT zijn behouden gebleven, evenals de vraag of de PVT actief is op het gebied van arbeidsomstandigheden. Alle overige vragen zijn verwijderd en vervangen door de NEA 2010-vragen over het belang van en de tevredenheid over elf arbeidsvoorwaarden.

2011-module 17. Opleiding en ontwikkeling

In 2012 is de vraag of een werknemer de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus heeft meegedaan verwijderd. Dit geldt ook voor de vraag of het bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus heeft betaald. Toegevoegd zijn een nieuwe vraag over demotie en een nieuwe vraag of de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert. Daarnaast zijn 8 nieuwe vragen toegevoegd over het volgen van een opleiding of cursus.

2011-module 18. Werk en thuis

Ongewijzigd.

2011-module 19. Uw verdere loopbaan

Ongewijzigd.

2011-module 20. Tevredenheid

Ongewijzigd.



B NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête

B.1 NEA-vragenlijst



Geachte ...

TNO, CBS en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren dit jaar de negende *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden* uit. De enquête gaat over uw werk en wat u daarvan vindt. Graag vraag ik uw medewerking voor dit belangrijke onderzoek.

In een steekproef van het CBS bent u ... (geboortedatum: ...) geselecteerd voor deze enquête. Het is dan ook belangrijk dat u de enquête zelf invult.

Invullen van de enquête kan gemakkelijk via het internet. Ga naar de website en vul uw unieke inlogcode in:

Website: www.nea2012.tno.nl

Uw unieke inlogcode:

Ook kunt u er voor kiezen om deze enquête op papier in te vullen. Voor het terugsturen gebruikt u dan bijgevoegde antwoordvelop.

Door mee te doen ondersteunt u een goed doel of maakt u kans op een Staatslot of VVV cadeaubon ter waarde van € 25,-. Voor meer informatie over het onderzoek, uw beloning en de waarborging van uw privacy verwijs ik u naar de bijgevoegde flyer.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.
Namens TNO, CBS en het ministerie van SZW,

Met vriendelijke groet,

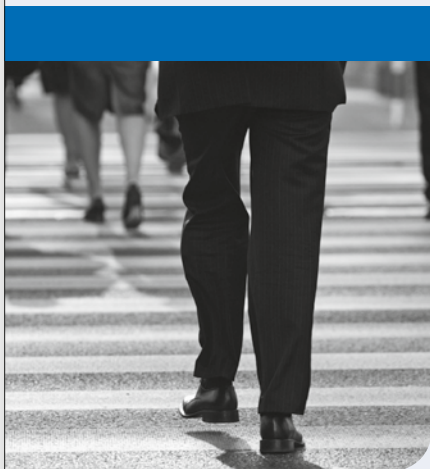


dr. Lando Koppes (TNO)
Onderzoeksleider Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

TNO innovation for life

 Centraal Bureau voor de Statistiek

 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



Algemene informatie




- Invultijd: circa 20 minuten
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 14 december 2012

Invullen via internet?

- Ga naar www.nea2012.tno.nl
- Voer uw inlogcode in (zie voor- of achterzijde vragenlijst)

Schriftelijk invullen?

- Gebruik een balpen
- Zet in het hokje van uw keuze een kruis
- Corrigeren: maak het foute hokje 'zwart' en zet een kruis in het goede hokje
- Bij invullen van getallen s.v.p. binnen de hokjes schrijven
- Verwijder dit voorvel voordat u de vragenlijst aan ons terugstuurt
- Gebruik bijgevoegde antwoordenvolp om de vragenlijst terug te sturen (postzegel niet nodig)

1 Persoonsgegevens

Wat is uw geslacht?

Man
 Vrouw

Wat is uw geboortjaar?

19

Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

Geen opleiding gevolgd/afgemaakt
 Basisonderwijs
 MAVO
 Voorbereidend beroepsonderwijs
 HAVO/VWO
 Middelbaar beroepsonderwijs
 Hoger beroepsonderwijs
 Wetenschappelijk onderwijs

Hoe is uw huishouden samengesteld?

Gehuwd of samenwonend *zonder* thuiswonende kinderen
 Gehuwd of samenwonend *met* thuiswonende kinderen
 Eénouder-huishouden
 Alleenstaand
 Anders

Hoeveel uur per dag besteedt u gemiddeld aan huishoudelijke taken en zorgtaken?

uur per dag

Heeft u momenteel een betaalde baan?
 Zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen?

Nee, géén betaalde baan → *U hoeft deze vragenlijst niet in te vullen en op te sturen.*
 Ja, één betaalde baan
 Ja, meerdere betaalde banen

Heeft u naast uw inkomen als werknemer nog inkomen uit andere bron?
(meer antwoorden mogelijk)

Nee
 Ja, uit eigen onderneming
 Ja, (pre)pensioen
 Ja, uitkering (anders dan (pre)pensioen)
 Ja, anders

Heeft uw partner inkomen?
(meer antwoorden mogelijk)

Ik heb geen partner
 Nee, mijn partner heeft geen inkomen
 Ja, uit baan als werknemer
 Ja, uit eigen onderneming
 Ja, (pre)pensioen
 Ja, uitkering (anders dan (pre)pensioen)
 Ja, uit andere bron

Heeft u meer dan één betaalde baan? Vul dan de vragenlijst in voor de baan waaraan u gemiddeld de meeste tijd besteedt!

2 Uw dienstverband

a) Wat is de aard van uw dienstverband?

Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)
 Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling
 Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
 Uitzendkracht
 Oproepkracht/invalkracht
 Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening (bijv. in sociale werkplaats)

b) Wat is de omvang van uw dienstverband?

uur per week (volgens contract)

c) Hoeveel uur per week zou u willen werken?

uur per week (volgens contract)

d) Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?
(dus: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?)

dagen per week

e) Werkt u in ploegdienst?
 f) Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt?
 g) Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt?

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

h) Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel is vastgelegd?

Ja, structureel
 Ja, incidenteel
 Nee, nooit → *Ga naar 2k*

i) Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?
(het gaat zowel om betaald als onbetaald overwerk. Reistijd niet meetellen, overwerk thuis wel meetellen)

uur per week

j) Worden uw overuren uitbetaald?

Ja, volledig
 Ja, deels
 Nee

k) Hoeveel tijd besteedt u op een gemiddelde werkdag aan woon-werkverkeer?
(s.v.p. heen- en terugreis optellen)

minuten per dag

l) Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis?
(overwerk niet meetellen)

uur per week

m) Hoelang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?

jaar maanden

n) Hoelang bent u werkzaam in uw huidige functie?

jaar maanden

o) Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling?
(als uw bedrijf meer dan één vestiging heeft, geef dan alleen het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt)

<input type="checkbox"/> 1 tot en met 4	<input type="checkbox"/> 100 tot en met 499
<input type="checkbox"/> 5 tot en met 9	<input type="checkbox"/> 500 tot en met 999
<input type="checkbox"/> 10 tot en met 49	<input type="checkbox"/> 1.000 of meer
<input type="checkbox"/> 50 tot en met 99	

p) Geeft u in uw huidige functie leiding?
(personeel waaraan u via anderen leiding geeft: ook meetellen)

<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja, aan 10-49 medewerkers
<input type="checkbox"/> Ja, aan 1-4 medewerkers	<input type="checkbox"/> Ja, aan 50-99 medewerkers
<input type="checkbox"/> Ja, aan 5-9 medewerkers	<input type="checkbox"/> Ja, aan 100 of meer medewerkers

r) Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Een grote reorganisatie | <input type="checkbox"/> Fusie met een ander bedrijf |
| <input type="checkbox"/> Overname door een andere organisatie | <input type="checkbox"/> Uitbesteding van ondersteunende diensten |
| <input type="checkbox"/> Overname van een andere organisatie | <input type="checkbox"/> Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland |
| <input type="checkbox"/> Inkrimping zonder gedwongen ontslagen | <input type="checkbox"/> Automatisering van bedrijfsactiviteiten |
| <input type="checkbox"/> Inkrimping met gedwongen ontslagen | <input type="checkbox"/> Geen van bovenstaande veranderingen |

3 Uw beroep

Wat is uw beroep of functie?

Kunt u aangeven in welke categorie uw beroep of functie het beste past?

Ambachtelijke en industriële beroepen, namelijk:

- Schilders
- Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.
- Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers
- Drukkers en verwante functies
- Voedingsmiddelen- en drankenbereiders
- Kleermakers, kostuumnaaiers, stoffeerders, confectie-medewerkers, e.d.
- Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten
- Machinebankwerkers, monteurs, instrumentmakers, reparateurs van machines, e.d.
- Overige ambachtelijke en industriële beroepen

Transportberoepen, namelijk:

- Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.
- Vrachtwagenchauffeurs
- Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, e.d.
- Overige transportberoepen

Administratieve beroepen, namelijk:

- Secretariaessen, typisten, e.d.
- Boekhouders, kassiers, e.d.
- Postdistributiepersoneel
- Overige administratieve beroepen

Commerciële beroepen, namelijk:

- Vertegenwoordigers, handelsagenten
- Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers
- Verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen, e.d.
- Overige commerciële beroepen

Dienstverlenende beroepen, namelijk:

- Koks, kelners, buffetbedienden
- Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen, e.d.)
- Politiepersoneel, brandweer, bewakers, e.d.
- Kappers, schoonheidsspecialisten
- Overige dienstverlenende functies

Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen, namelijk:

- Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen
- Verpleegkundigen, ziekenverzorgeren
- Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen, alphahulpen, e.d.
- Overige gezondheidszorgberoepen

Leerkrachten/docenten, namelijk:

- Docenten basisonderwijs
- Docenten voortgezet onderwijs
- Docenten hoger onderwijs
- Overige onderwijsberoepen

(Vak)specialisten, namelijk:

- Architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars, e.d.
- Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies en verwante vakspecialisten
- Kunstenaars
- Overige vakspecialisten

Agrarische beroepen, namelijk:

- Akkerbouwers
- Veehouders, pluimveehouders
- Tuinbouwers, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers, e.d.
- Vissers, viskwekers, jagers, e.d.
- Overige agrarische beroepen

Leidinggevende functies

Overige beroepen

4 Uw bedrijf

Bij wat voor soort bedrijf of instelling bent u werkzaam?

Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past?

Industrie, namelijk:

- Voedings- en genotmiddelenindustrie
- Aardolie- en chemische industrie
- Metaalproductenindustrie
- Metaal- en elektronische industrie
- Machine-industrie
- Ander type industrie

Bouwnijverheid, namelijk:

- Bouwbedrijven
- Bouwinstallatiebedrijven
- Afwerking van gebouwen
- Ander type bouwbedrijf

Handel, namelijk:

- Autohandel en -reparatie
- Groothandel machines en apparaten
- Warenhuizen en supermarkten
- Ander type groot- en detailhandel

Vervoer en communicatie, namelijk:

- Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)
- Post en telecommunicatie
- Ander type vervoer en communicatie

Financiële instellingen, namelijk:

- Bankwezen
- Ander type financiële instellingen

Zakelijke dienstverlening, namelijk:

- Computerservice en informatietechnologie
- Juridische en economische dienstverlening
- Architecten- en ingenieursbureaus
- Ander type zakelijke dienstverlening

Onderwijs, namelijk:

- Basis- en speciaal onderwijs
- Voortgezet onderwijs
- Hoger onderwijs
- Ander type onderwijs

Gezondheids- en welzijnszorg, namelijk:

- Ziekenhuizen
- Ander type gezondheidszorg
- Verpleeg- en verzorgingshuizen
- Ander type welzijnszorg

Openbaar bestuur/overheid, namelijk:

- Gemeenten, provincies
- Ministeries
- Justitie (exclusief het ministerie zelf)
- Politie
- Ander type openbaar bestuur/overheid

Overige dienstverlening, namelijk:

- Cultuur, sport en recreatie
- Ander type cultuur en overige dienstverlening




Landbouw, bosbouw en visserij

Energie- en waterleidingbedrijven

Horeca

Overige bedrijven

5 Uw werkomstandigheden

a) Moet u gevaarlijk werk doen?

Ja, regelmatig
 Ja, soms
 Nee → [Ga naar 5c](#)

b) Zo ja, wat is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk?
(meerdere antwoorden mogelijk)

Vallen van hoogte
 Struikelen, uitglijden
 Bekneld raken
 Snijden, steken
 Botsen, aanrijdingen
 Ongeluk met gevaarlijke stoffen
 Confrontatie met geweld
 Verbranden
 Verstikking
 Anders

c) Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

d) Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

d2) Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

d3) Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

e) Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

f) Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	N.v.t.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

g1) Werkt u met water of waterige oplossingen?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

g2) Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? (zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen, bestrijdingsmiddelen)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

g3) Ademt u tijdens het werk stoffen in? (zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof, stof van steen en beton)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

g4) Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

h1) Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

h2) Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

h3) Kunt u zelf uw werktempo regelen?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

h4) Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

h5) Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

h6) Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

i-1) Moet u in een hoog tempo werken?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

i-2) Moet u onder hoge tijdsdruk werken?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

j-1) Moet u erg snel werken?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

j-2) Moet u heel veel werk doen?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

j-3) Moet u extra hard werken?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

j-4) Is uw werk hectisch?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN 2012

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
k-1) Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k-2) Is uw werk emotioneel veeleisend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k-3) Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
l-1) Vereist uw werk intensief nadenken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l-2) Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l-3) Vergt uw werk veel aandacht van u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
m-1) Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m-2) Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m-3) Vereist uw baan creativiteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 Klanten en collega's

Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
• Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's zijn vriendelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's zijn goed in hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>					
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een conflict gehad met:	Nee	Ja, kortdurend	Ja, langdurig		
• Een of meer directe collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
• Uw direct leidinggevende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
• Uw werkgever?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<hr/>					
Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak	
• Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenen of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Intimidatie door leidinggevenen of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Lichamelijk geweld door leidinggevenen of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Pesten door leidinggevenen of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

7 Computergebruik

Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (inclusief laptop, notebook en thuiswerk)

uur per dag

Bent u telewerker? (dat wil zeggen: doet u, met behulp van een computer, thuis of elders werk dat u ook op uw bedrijf of bij uw opdrachtgever uitvoert)

Ja
 Nee

8 Arbeidsongevallen

a) Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen?

Ja, één keer
 Ja, meerdere keren, namelijk: keer
 Nee → Ga naar 9

Onderstaande vragen hebben betrekking op uw meest recente arbeidsongeval/voorval in de afgelopen 12 maanden.

b) Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen?

Lichamelijk letsel
 Geestelijke schade
 Beide

c) Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval?

Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk
 Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk
 Nee → Ga naar 8e

d) Hoelang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (tel alle dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussentijdse vrije dagen en weekenddagen)

0 dagen (minder dan 1 volledige dag)
 1, 2 of 3 dagen 2 weken tot 1 maand
 4, 5 of 6 dagen 1 maand tot 6 maanden
 1 tot 2 weken Langer dan 6 maanden

e) Waar of door wie bent u voor dit ongeval/voorval behandeld? (meerdere antwoorden mogelijk)

Niet behandeld
 Bedrijfs hulpverlener, EHBO'er op het werk
 Bedrijfsarts
 Huisarts/huisartsenpost
 Op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van een ziekenhuis
 In een ziekenhuis opgenomen
 Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de polikliniek)
 Anders

f) Hoe ontstond het letsel?

(kruis alléén de belangrijkste oorzaak aan)

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

9 Beroepsziekten

Heeft u in de afgelopen 12 maanden een beroepsziekte opgelopen? (een ziekte die in de afgelopen 12 maanden is ontstaan door uw werk, bijvoorbeeld een hernia door zwaar tillen, gehoerverlies door lawaai, of eczeem door het dragen van latex-handschoenen)

Nee
 Ja, namelijk:

10 Arbo-maatregelen

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

	Niet nodig, want het speelt hier niet	Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen
• Werkdruk, werkstress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Emotioneel zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• RSI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Lichamelijk zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Geluid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Roken door collega's of klanten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Gevaarlijke stoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Veiligheid, bedrijfsongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Virussen, bacteriën, schimmels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?

(een arbocatalogus is een document, waarin werkgevers en werknemers vastleggen hoe bedrijven kunnen voldoen aan de voorschriften in de Arbowet over veilig en gezond werken)

Ja Nee Weet ik niet

Is er in uw bedrijf of instelling een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) opgesteld?

Is er in uw bedrijf of instelling een preventiedewerker of arbo-coördinator?

11 Uw gezondheid

Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?

- Uitstekend
 Zeer goed
 Goed
 Matig
 Slecht

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?

	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
• Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wat is uw lengte?

 cm

Wat is uw gewicht?

 kg

Heeft u de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen?

- Ja
 Nee
 Weet ik niet

Heeft u ooit vanwege uw gezondheid contact gehad met een bedrijfsarts?

- Ja, in het afgelopen jaar
 Ja, langer dan een jaar geleden
 Nee

12 Ziekteverzuim

Onder verzuim wordt verstaan: minder uren of dagen werken dan normaal vanwege ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden. Normaal zwangerschapsverlof wordt niet als ziekteverzuim opgevat.

Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

- Ja
 Nee → [Ga naar 13](#)

Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

 keer

Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd?

 dagen

(tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim)

13 De laatste keer dat u heeft verzuimd (eventueel langer dan een jaar geleden)

a) Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd?

(kruis alléén de belangrijkste klacht aan)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rugklachten | <input type="checkbox"/> Klachten buik, maag of darmen |
| <input type="checkbox"/> Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen | <input type="checkbox"/> Huidklachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten heup, benen, knieën, voeten | <input type="checkbox"/> Klachten oren of ogen |
| <input type="checkbox"/> Klachten hart- en vaatstelsel | <input type="checkbox"/> Griep of verkoudheid |
| <input type="checkbox"/> Psychische klachten, overspannenheid, burn-out | <input type="checkbox"/> Hoofdpijn |
| <input type="checkbox"/> Vermoeidheid of concentratieproblemen | <input type="checkbox"/> Klachten in verband met zwangerschap |
| <input type="checkbox"/> Conflict op het werk | <input type="checkbox"/> Overige klachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten luchtwegen | <input type="checkbox"/> N.v.t., nog nooit verzuimd → Ga naar 14 |

b) Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?

(tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken, ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim)

 dagen

c) Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed?

- Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
 Nee, geen gevolg van mijn werk → [Ga naar 13e](#)
 Weet niet → [Ga naar 13e](#)

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2012

d) Zo ja, wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? (kruis alléén de belangrijkste reden aan)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Werkdruk, werkstress | <input type="checkbox"/> Problemen met leiding, werkgever |
| <input type="checkbox"/> Emotioneel te zwaar | <input type="checkbox"/> Problemen met collega's of ondergeschikten |
| <input type="checkbox"/> Lichamelijk te zwaar | <input type="checkbox"/> Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) |
| <input type="checkbox"/> Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken | <input type="checkbox"/> Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval |
| <input type="checkbox"/> Te moeilijk werk | <input type="checkbox"/> Gevaarlijke stoffen |
| | <input type="checkbox"/> Anders |

e) Heeft er, de laatste keer dat u verzuimde, verzuimcontrole plaatsgevonden door uw werkgever, arbodienst of andere organisatie? (bijvoorbeeld: huisbezoek, oproep, telefonisch contact of schriftelijk contact, zoals een formulier 'eigen verklaring')

- Ja
 Nee

f) Heeft u, tijdens uw laatste verzuim, contact gehad met uw huisarts of een specialist?

- Ja
 Nee → Ga naar 14

g) Zo ja, vroeg de huisarts of specialist of uw verzuim misschien te maken had met uw werk?

- Ja
 Nee

14 Chronische ziekte of aandoening

a) Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps, en zo ja kunt u aangeven welke? (meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee → Ga naar 14d | <input type="checkbox"/> Suikerziekte |
| <input type="checkbox"/> Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI) | <input type="checkbox"/> Ernstige huidziekten |
| <input type="checkbox"/> Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma) | <input type="checkbox"/> Psychische klachten/aandoeningen |
| <input type="checkbox"/> Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI) | <input type="checkbox"/> Gehoorproblemen |
| <input type="checkbox"/> Migraine of ernstige hoofdpijn | <input type="checkbox"/> Epilepsie |
| <input type="checkbox"/> Hart- of vaatziekten | <input type="checkbox"/> Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids) |
| <input type="checkbox"/> Astma, bronchitis, emfyseem | <input type="checkbox"/> Problemen met zien |
| <input type="checkbox"/> Maag- of darmstoornissen | <input type="checkbox"/> Anders |

b) Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?

- Niet belemmerd
 Licht belemmerd
 Sterk belemmerd

c) Is uw ziekte, aandoening of handicap het gevolg van het werk dat u deed?

- Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
 Nee, geen gevolg van mijn werk
 Weet niet

d) Zijn er – in verband met uw gezondheid – de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden? (meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee | <input type="checkbox"/> Ja, in functie of takenpakket |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hulpmiddelen of meubilair | <input type="checkbox"/> Ja, in opleiding of omscholing |
| <input type="checkbox"/> Ja, in werktijden | <input type="checkbox"/> Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hoeveelheid werk | <input type="checkbox"/> Ja, andere aanpassingen |

e) Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid? (meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee | <input type="checkbox"/> Ja, in functie of takenpakket |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hulpmiddelen of meubilair | <input type="checkbox"/> Ja, in opleiding of omscholing |
| <input type="checkbox"/> Ja, in werktijden | <input type="checkbox"/> Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hoeveelheid werk | <input type="checkbox"/> Ja, andere aanpassingen |

15 Functioneren en inzetbaarheid

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken?	Helemaal mee eens	Grotendeels mee eens	Niet mee eens, noch mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik presteer goed in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hoe vaak belemmeren de volgende zaken u bij de uitvoering van uw werk?	Nooit/zelden	Ongeveer maandelijks	Ongeveer wekelijks	Ongeveer dagelijks
• Files, vertraging in het openbaar vervoer of andere vervoersproblemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Storing in apparatuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Onnodig overleg/vergaderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Onnodige administratie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Collega die slecht functioneert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Leidinggevende die slecht functioneert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Beperkte motivatie voor uw huidige baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Uw leefstijl/gedrag in uw vrije tijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Beperkingen in uw gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Zorg voor een familielid of andere naaste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
• Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <i>fysieke</i> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <i>psychische</i> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn <i>huidige</i> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een <i>andere</i> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
• Als ik werk voel ik me fit en sterk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik ben enthousiast over mijn baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik ga helemaal op in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 Arbeidsvoorwaarden

Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
• Interessant werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheid om te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Prettige sfeer op het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Goede leidinggevers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Goed salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Goede werkzekerheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheid om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheid om thuis te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Reistijd/afstand naar het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?	Niet tevreden	Tevreden	Heel tevreden
• Interessant werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheid om te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Prettige sfeer op het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Goede leidinggevers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Goed salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Goede werkzekerheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheid om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheid om thuis te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Reistijd/afstand naar het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Heeft uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)?

Ja
 Nee
 Weet ik niet

Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad), of andere personeelsvertegenwoordiging?

Ja
 Nee → *Ga naar 17*
 Weet ik niet → *Ga naar 17*

Is deze OR, MR, of andere personeelsvertegenwoordiging actief op het gebied van arbeidsomstandigheden?

Ja
 Nee
 Weet ik niet

17 Opleiding en ontwikkeling

- a) Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?
 b) Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?
 c) Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?
 d) Bent u in de laatste twee jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere?

Ja	Nee
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- e) Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?

Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk
 Het sluit goed aan
 Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk

- f) Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?

Nee
 Ja, in beperkte mate
 Ja, in grote mate

- g) Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?

Nee → [Ga naar 17m](#)
 Ja

Heeft u meer dan één opleiding of cursus gevolgd? Vul dan de volgende vragen in voor de laatste opleiding of cursus die u heeft gevolgd.

- h) Wanneer volgde u deze opleiding of cursus?

In werktijd
 In mijn vrije tijd
 Deels in werktijd, deels in vrije tijd

- i) Hoeveel dagen heeft u aan deze opleiding of cursus besteed?

dagen

- j) Wie nam het initiatief voor de opleiding of cursus?

Ikzelf
 Mijn werkgever
 Mijn werkgever en ikzelf samen
 Anders

- k) Wie heeft de kosten van de opleiding of cursus betaald?

Ikzelf
 Mijn werkgever
 Mijn werkgever en ikzelf samen
 Anders

- l) Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus?

Mijn huidige werk beter kunnen doen
 Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan
 Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten

- m) Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus?

(meer antwoorden mogelijk)

Nee
 Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen
 Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen
 Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten

18 Werk en thuis

- Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?
 Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?

Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?

Komt veel geld tekort
 Komt een beetje geld tekort
 Komt precies rond
 Houdt een beetje geld over
 Houdt veel geld over

19 Uw verdere loopbaan

Loopt u het risico om uw baan te verliezen?
 Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?
 Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?
 Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?
 Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?

Ja	Nee
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?

Tot mijn ste jaar Weet ik niet

Tot welke leeftijd denkt u – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?

Tot mijn ste jaar Weet ik niet

20 Tevredenheid

In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?

Zeer ontevreden
 Ontevreden
 Niet ontevreden/niet tevreden
 Tevreden
 Zeer tevreden

In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?

Zeer ontevreden
 Ontevreden
 Niet ontevreden/niet tevreden
 Tevreden
 Zeer tevreden

Mogen TNO en CBS u in de toekomst nog eens benaderen voor vergelijkbaar onderzoek?

Ja
 Nee

Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012 worden 500 prijzen verloot.

In plaats van deelname aan de verloting kunt u er ook voor kiezen om ons een bijdrage te laten doen aan een goed doel.

Wilt u meedoen aan de verloting?
 (kruis alstublieft één hokje aan)

Ja, ik wil kans maken op 1 van de 250 Staatsloten van € 26,-
 Ja, ik wil kans maken op 1 van de 250 VVV cadeaubonnen van € 25,-
 Nee, maak € 2,50 over naar Amnesty International
 Nee, maak € 2,50 over naar KWF Kankerbestrijding
 Nee, maak € 2,50 over naar War Child
 Nee, maak € 2,50 over naar het Wereld Natuur Fonds

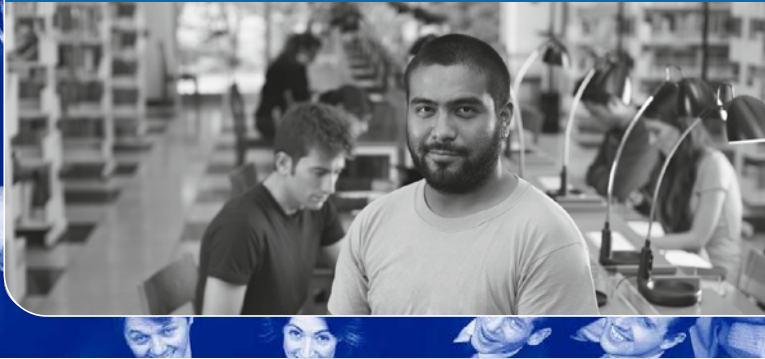
Hartelijk dank voor uw medewerking!

Uw inlogcode voor het invullen via internet:

B.2 Begeleidende folder

2012

Doe mee aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



TNO, CBS en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren dit jaar de negende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uit. Graag vragen wij uw medewerking voor dit belangrijke onderzoek.

Waarom is dit onderzoek nodig?

Het ministerie van SZW, TNO en CBS willen met deze enquête te weten komen hoe uw werkomstandigheden zijn en wat u daarvan vindt. De overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen gebruiken de resultaten van deze enquête om de werkomstandigheden in Nederland verbeteren.

Voor wie is de enquête bedoeld?

De vragen in de enquête zijn zo opgesteld dat zij uitsluitend van toepassing zijn op werknemers. Zelfstandigen behoren niet tot de doelgroep van het onderzoek. Bent u zowel werknemer als zelfstandige, dan vragen wij u de vragenlijst in te vullen met betrekking tot uw werk als werknemer. Als u op dit moment geen baan heeft, dan kunt u dit doorgeven aan onze helpdesk. Wij zorgen er dan voor dat u niet meer benaderd wordt voor dit onderzoek.

Vul de vragenlijst in over 'Arbeidsomstandigheden in Nederland'

- Invultijd: circa 20 minuten
- Doelgroep: werknemers
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 14 december 2012

Invullen kan ook via internet

- Ga naar www.nea2012.tno.nl

Beloning voor deelname

- Kans op Staatslot of VVV cadeaubon t.w.v. € 25,-
- Óf € 2,50 naar een goed doel van uw keuze.

Hartelijk dank voor uw deelname!

De beloning voor het invullen

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 20 minuten. Als tegemoetkoming voor uw inspanning, verloten we 250 Staatsloten en 250 VVV cadeaubonnen ter waarde van € 25,-. In de vragenlijst kunt u aangeven waar uw keuze naar uit gaat. Op het afscheurbare voorblad van uw vragenlijst vindt u een code. Deze code is uw lotnummer. Op 28 december 2012 worden de winnende codes bekendgemaakt via www.tns-nipo.com/nea2012. De winnaars krijgen hun Staatslot of VVV cadeaubon automatisch thuisgestuurd. In plaats van deelname aan de verloting kunt u ook kiezen voor een goed doel. Voor uw ingevulde vragenlijst maken wij dan € 2,50 over naar het goede doel van uw keuze (KWF Kankerbestrijding, Amnesty International, War Child of Wereld Natuur Fonds).



Wat is de rol van TNO, CBS, TNS NIPO en het ministerie van SZW bij dit onderzoek?

Onderzoeksinstituut TNO coördineert het onderzoek. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) selecteert de adressen van werknemers. De inhoud van de enquête wordt gezamenlijk bepaald door TNO, CBS en het ministerie van SZW.

Marktonderzoeker TNS NIPO organiseert de verzending van enquêtes, de verloting en de verzending van de prijzen. TNO en CBS ontvangen de anoniem gemaakte enquêtegegevens van TNS NIPO en zullen de resultaten van de enquête publiceren.

Welke vragen willen we beantwoorden?

Voorbeelden van vragen die we u willen stellen zijn:

- > Hoe staat het met uw werkdruk?
- > Bent u tevreden met uw arbeidsvoorwaarden?
- > Heeft u te maken met agressie tijdens uw werk?
- > Bent u betrokken geweest bij een arbeidsongeval?
- > Welke maatregelen vindt u nodig om uw werk te verbeteren?

Uw privacy is gewaarborgd

Waarborging van uw privacy is een verplichting voor TNO, CBS en TNS NIPO, die in de Wet bescherming persoonsgegevens is vastgelegd. Naam- en adresgegevens van deelnemers worden direct na de verzending van de beloningen vernietigd.

In publicaties over de enquête zijn de antwoorden van individuele deelnemers op geen enkele wijze herkenbaar. Om uw gegevens te beveiligen, zijn tal van maatregelen getroffen. De gegevens worden verwerkt met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. De wet garandeert dat uw gegevens alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang opeisen tot de verzamelde gegevens.

Het CBS krijgt veel bestanden van andere instellingen. In dit onderzoek zullen de antwoorden die u geeft, automatisch worden gecombineerd met bijvoorbeeld bevolkingsgegevens en gegevens over arbeid en inkomens die het CBS al heeft. Door het combineren van deze informatie krijgt u minder vragen voorgelegd en kunnen statistieken zo efficiënt mogelijk worden samengesteld.

De enquête insturen of meedoen via internet

U kunt uw ingevulde vragenlijst in de bijgevoegde antwoord-envelop terugsturen aan TNS NIPO, een postzegel is niet nodig. U kunt de vragenlijst ook invullen via internet. Ga dan naar www.nea2012.tno.nl. Vervolgens vult u daar uw inlogcode in, die u vindt op de vragenlijst. De rest wijst zich vanzelf.

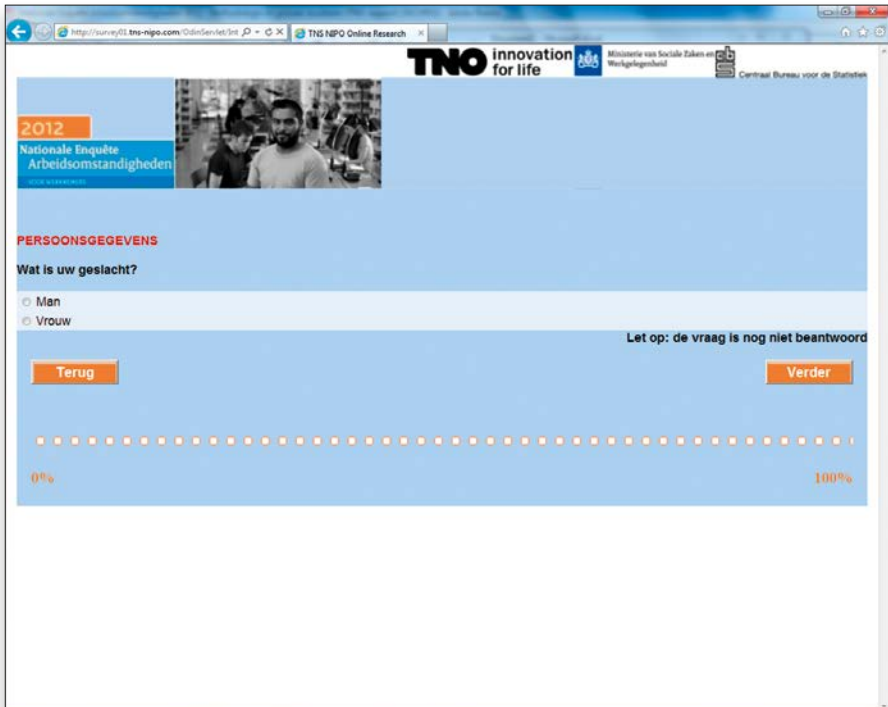
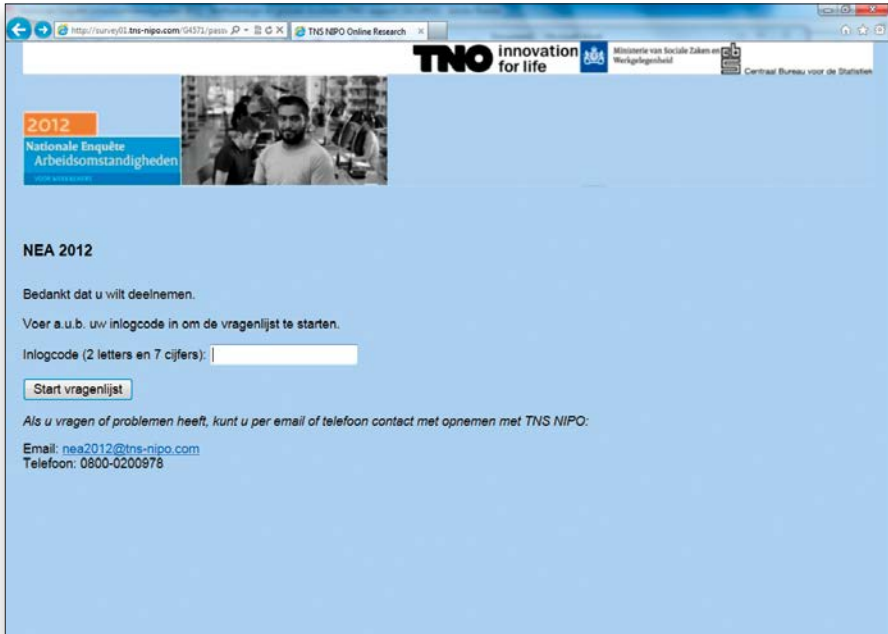
Wanneer worden de resultaten bekendgemaakt?

Vanaf mei 2013 worden de resultaten van de enquête bekendgemaakt door TNO, CBS en het ministerie van SZW. Dit gebeurt door middel van rapporten, persberichten en webpublicaties.

Meer informatie?

Mocht u verdere vragen hebben, kijk dan op www.tns-nipo.com/nea2012 of stuur een e-mail naar: nea2012@tns-nipo.com. U kunt ook bellen naar het gratis informatienummer van TNS NIPO. Telefoonnummer: 0800 - 0200978, bereikbaar van maandag t/m vrijdag van 9:00 - 17:00 uur.

B.3 Screenshots webenquête



2012
Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

UW DIENSTVERBAND

Wat is de omvang van uw dienstverband?

uur per week (volgens contract)

Hoeveel uur per week zou u willen werken?

uur per week (volgens contract)

Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?
Dus: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?

dagen per week

Terug Verder

0% 100%

2012
Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

UW WERKOMSTANDIGHEDEN

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	Niet van toepassing
Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Terug Verder

0% 100%

2012
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden

KLANTEN EN COLLEGA'S

Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's zijn vriendelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's zijn goed in hun werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Terug Verder

0% 100%

2012
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden

FUNCTIONEREN EN INZETBAARHEID

Hoe vaak belemmeren de volgende zaken u bij de uitvoering van uw werk?

	Nooit/Zelden	Ongeveer maandelijks	Ongeveer wekelijks	Ongeveer dagelijks
Files, vertraging in het openbaar vervoer of andere vervoersproblemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Storing in apparatuur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnodig overlegvergaderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnodige administratie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega die slecht functioneert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leidinggevende die slecht functioneert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beperkte motivatie voor uw huidige baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw leefstijlgedrag in uw vrije tijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beperkingen in uw gezondheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zorg voor een familielid of andere naaste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Terug Verder

0% 100%

2012
Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

CHRONISCHE ZIEKTE OF AANDOENING

Zijn er - in verband met uw gezondheid - de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden?
Meerdere antwoorden mogelijk

Nee

Ja, in hulpmiddelen of meubilair

Ja, in werktijden

Ja, in hoeveelheid werk

Ja, in functie of takenpakket

Ja, in opleiding of omscholing

Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw

Ja, andere aanpassingen

Terug Verder

0% 100%

2012
Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

ZIEKTEVERZUIM

Onder verzuim wordt verstaan: minder uren of dagen werken dan normaal vanwege ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden. Normaal zwangerschapsverlof wordt niet als ziekteverzuim opgevat.

Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

Ja

Nee

Terug Verder

0% 100%

2012
Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

UW GEZONDHEID

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?

	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Terug Verder

0% 100%

2012
Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

ARBO-MAATREGELEN

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

	Niet nodig, want het speelt hier niet	Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen
Werkdruk, werkstress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotioneel zwaar werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RSI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lichamelijk zwaar werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geluid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Roken door collega's of klanten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gevaarlijke stoffen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veiligheid, bedrijfsongevallen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virussen, bacteriën, schimmels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Terug Verder

2012
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden

TNO innovation for life
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
Centraal Bureau voor de Statistiek

UW VERDERE LOOPBAAN

Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd **willen** doorwerken dan u nu wilt?
Meerdere antwoorden mogelijk

- Lichter werk (fysiek en/of psychisch)
- Minder uren of minder dagen per week werken
- Omscholing/bijtscholing
- Meer uitdaging of voldoening in het werk
- Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt
- Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk
- Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk
- Minder zorgtaken voor familie of andere naasten
- Beter gezondheid
- Andere omstandigheden
- Weet niet
- Niet van toepassing. Ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken

0% 100%

2012
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden

TNO innovation for life
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
Centraal Bureau voor de Statistiek

UW VERDERE LOOPBAAN

Onder welke omstandigheden zou u **in staat zijn** om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen?
Meerdere antwoorden mogelijk

- Lichter werk (fysiek en/of psychisch)
- Minder uren of minder dagen per week werken
- Omscholing/bijtscholing
- Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk
- Minder zorgtaken voor familie of andere naasten
- Beter gezondheid
- Andere omstandigheden
- Weet niet
- Niet van toepassing. Ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doorwerken

0% 100%

C Reminderbrief

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Datum
November 2012

E-mail
nea2012@tns-nipo.com

Telefoon
0800 - 0200 978

Betreft Herinnering Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012 – Geef uw mening

Enige tijd geleden ontving u van ons de vragenlijst *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012*. Heeft u de vragenlijst al ingevuld en opgestuurd? Hartelijk dank! U hoeft geen actie te ondernemen. Heeft u de vragenlijst nog niet ingevuld? Dan vragen wij u vriendelijk om dit alsnog te doen. U kunt de vragenlijst insturen tot en met **maandag 17 december 2012**.

Met behulp van uw antwoorden worden de werkomstandigheden in Nederland onderzocht en verbeterd. Uw mening is dus van belang.

Invullen kan ook via internet

Ga naar de website en vul uw unieke inlogcode in.

Website: **www.nea2012.tno.nl**

Uw unieke inlogcode:

Beloning voor uw deelname

U kunt met uw deelname een goed doel ondersteunen. Daarnaast verloten wij 500 waardebonnen van 25 euro onder de deelnemers. Doe mee en maak kans!

Scholier of student met bijbaan?

Heeft u een bijbaantje, bijvoorbeeld naast school of studie? Dan behoort ook u tot de doelgroep. Zou u de vragenlijst willen invullen en opsturen? Heeft u momenteel geen betaalde baan, dan hoeft u de vragenlijst niet in te vullen en terug te sturen.

Heeft u nog vragen?

Meer informatie over dit onderzoek vindt u op **www.tns-nipo.com/nea2012**.

U kunt ook bellen naar het gratis informatienummer van TNS NIPO (0800 0200 978), of mailen naar **nea2012@tns-nipo.com**.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Namens TNO, CBS en het ministerie van SZW,

Met vriendelijke groet,



Dr. Lando Koppes (TNO)
Onderzoeksleider Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



D Belprotocol non-responsonderzoek

Q1 | introductie

SingleCoded

Goede..., u spreekt met van TNS NIPO. Kan ik spreken met <naam>?

- 1 Er kan nu met het vraaggesprek begonnen worden
- 2 Er kan een afspraak gemaakt worden met de respondent
- 3 Gesprek kan geen doorgang vinden

ASK ONLY IF Q1=3

Q2 | weigering

SingleCoded

(ENQ. noteer soort weigering)

- 1 Weigering (te druk etc.)
- 2 Weigering (principeel/geen toestemming)
- 3 Weigering (ziek\afwezig)
- 4 Weigering (respondent is op dit nummer niet bekend)
- 5 Andere reden, namelijk
- 6 Reeds ondervraagd

*Open

ASK ONLY IF Q1=1

Q3 | vragenlijst ontvangen

SingleCoded

Wij hebben u ongeveer 2 maanden geleden de vragenlijst 'Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012' gestuurd. Heeft u deze vragenlijst ontvangen?

Eng: Als iemand aarzelt met antwoorden of twijfelt, dan uitleggen hoe de vragenlijst eruit ziet: De vragenlijst is blauw met oranje en op de voorkant staat een foto van een man. De vragenlijst bevat allerlei vragen over uw werk en werkomstandigheden.

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 weet niet

*Position fixed

ASK ONLY IF Q3=1

Q4 | Reden non-response

SingleCoded

Het onderzoek is inmiddels afgelopen. Wij bellen u om inzicht te krijgen in de redenen waarom mensen de vragenlijst niet hebben ingevuld.
Kunt u aangeven waarom u de vragenlijst niet heeft ingevuld?

Enq: antwoordcategorieën NIET voorlezen

- 1 ik heb de vragenlijst WEL ingevuld en opgestuurd / ingevuld op internet
- 2 niet werkzaam in loondienst, WAO/ WIA (arbeidsongeschikt)
- 3 niet werkzaam in loondienst, (pre)pensioen/VUT/ FPU
- 4 niet werkzaam in loondienst, WW (werkloos)
- 5 niet werkzaam in loondienst, student
- 6 niet werkzaam in loondienst, zelfstandige/ZZP-er
- 7 niet werkzaam in loondienst, anders (bijv. vrijwillig niet werkzaam)
- 8 geen interesse
- 9 geen tijd/te druk
- 10 vragenlijst onduidelijk
- 11 anders, namelijk
- 12 weet niet/geen opgave

ASK ONLY IF Q4=2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12

T1 | afsluiting

Text

Dan heb ik verder geen vragen meer voor u. Bedankt voor uw medewerking en prettige dag/avond verder.

ASK ONLY IF Q4=1

T2 | wel ingevuld

Text

Dan heb ik verder geen vragen meer voor u. Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst en uw medewerking aan dit onderzoek. Een prettige dag/avond verder.

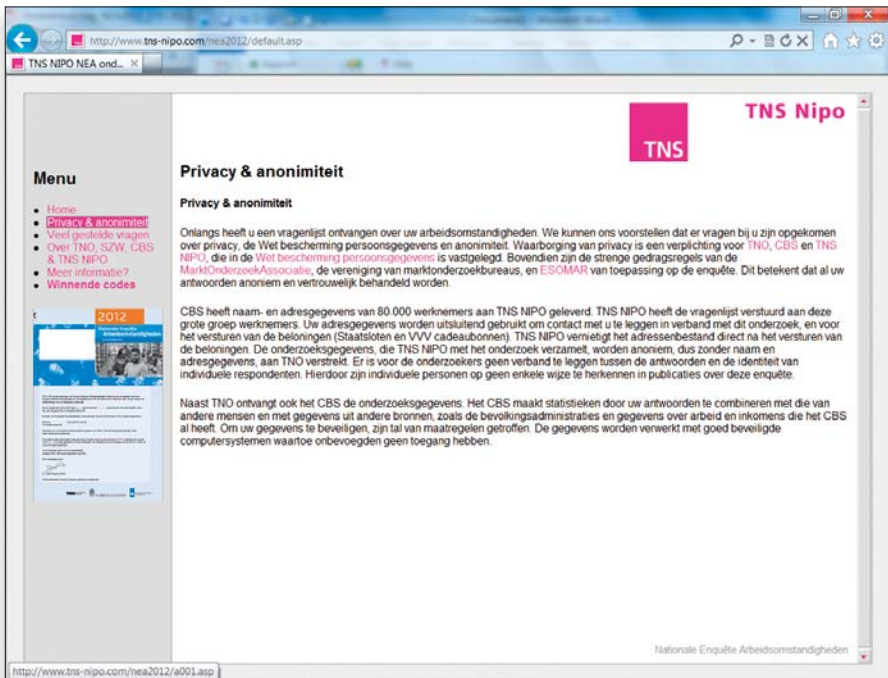
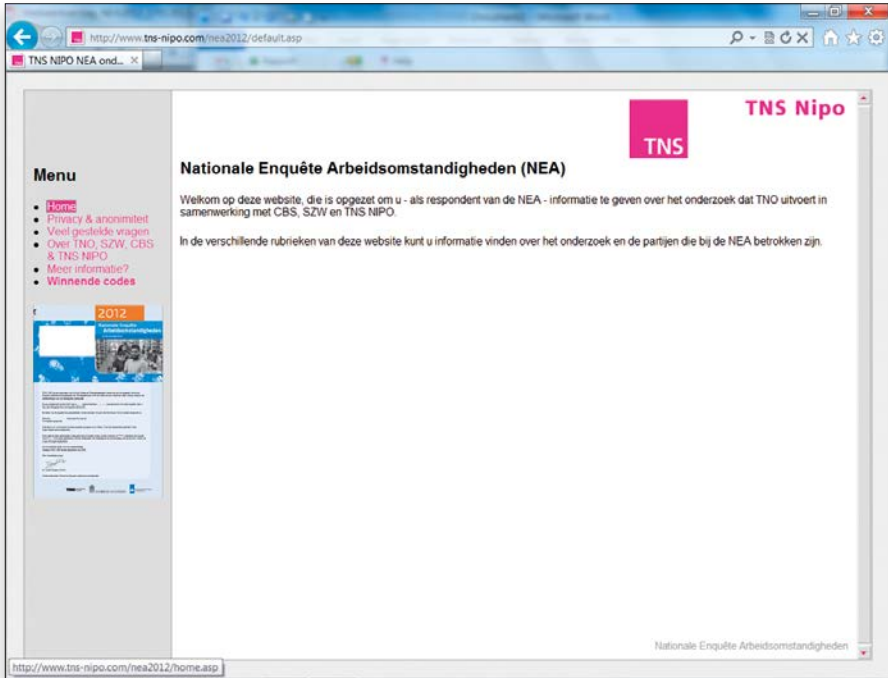
ASK ONLY IF Q3=2,3

T3 | vragenlijst niet ontvangen

Text

Wij hebben u gebeld omdat we graag te weten willen komen waarom sommige mensen de vragenlijst niet hebben ingevuld. Dan heb ik verder geen vragen voor u. Bedankt voor uw medewerking en een prettige dag/avond verder.

E Screenshots NEA-website



Menu

- Home
- Privacy & anonimiteit
- Veel gestelde vragen
- Over TNO, SZW, CBS & TNS NIPO
- Meer informatie?
- Winnende codes

2012

Veelgestelde vragen (FAQ)

• Voor wie is de enquête bedoeld?
De vragen in de enquête zijn zo opgesteld dat zij uitsluitend van toepassing zijn op werknemers.

Ik ben:	Enquête voor mij bestemd?
Werknemer	Ja
Werknemer én zelfstandig/freelancer	Ja
Vrijwilliger	Ja *
(gedeeltelijk) Arbeidsongeschikt	Ja *
Scholer/student	Ja *
Zelfstandig/freelancer	Nee
Werkloos (WW)	Nee
Gepensioneerd (pensioen/VUT/prepensioen)	Nee
Meewerkend gezinslid	Nee
Jonger dan 15 of ouder dan 65 jaar	Nee

* Indien tevens sprake is van een dienstverband

• Ik wil of kan niet meedoen. Mag ik de enquête laten invullen door iemand anders (bijvoorbeeld door mijn huisgenoot of partner)?

- Is het invullen verplicht?
- Hoe kan ik aangeven dat ik niet kan of wil meewerken?
- Wat is de beloning als legemoetskoming voor het invullen?
- Wat betekent de inlogcode op de vragenlijst?
- Hoe kan het dat TNS NIPO via het CBS over mijn adresgegevens beschikt?
- De enquête is anoniem. Hoe kan het dan gebeuren dat ik een prijs krijg thuisgestuurd?
- Ik ben mijn vragenlijst en/of antwoordboekje kwijt, hoe kan ik toch mee doen?
- Ik heb mijn vragenlijst opgestuurd. Waarom krijg ik nu een herinnering?
- Wat gebeurt er met de resultaten?

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Menu

- Home
- Privacy & anonimiteit
- Veel gestelde vragen
- Over TNO, SZW, CBS & TNS NIPO
- Meer informatie?
- Winnende codes

2012

Winnende codes

De winnende codes van de trekking zijn bekend. Hieronder kunt u zien of u in de prijzen bent gevallen. Als u tot de winnaars behoort, wensen wij u veel plezier met uw Staatslot of VVV-cheques.

Alle winnaars krijgen hun prijs automatisch thuisgestuurd. U hoeft hiervoor dus geen contact met ons op te nemen.

Overgemaakt aan goede doelen

- KWF Kankerbestrijding € 12.197,50
- Amnesty International € 1.700,00
- War Child € 3.785,50
- Wereld Natuur Fonds € 3.024,50

TNO, CBS, SZW en TNS NIPO danken u hartelijk voor uw medewerking aan NEA 2012!

Staatsloten	VVV-bonnen
SN8635838	SN2857835
SN8268675	SN7259766
SN8483493	SN7485279
SN4758474	SN8256356
SN6788736	SN3564496
SN4872997	SN2587553
SN3266573	SN5274463
SN6623492	SN9674976
SN8349956	SN4324373
SN8478899	SN8244685
SN9394285	SN9689577
SN3375454	SN3679836
SN2688666	SN9786898
SN8757456	SN2977922
CH8A88070	CH1708868

F Vergelijking tussen respons en steekproefkader

TABEL F.1

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie):
opleiding naar geslacht

	NEA		POLISADMINISTRATIE*		Vershil
	N	%	N (x 1000)	%	%**
Mannen					
Basisonderwijs	657	5	265	7	-2
Mavo/vmbo	1.848	15	782	21	-5
Havo/vwo/mbo	4.898	41	1.545	41	0
Hbo	3.090	26	747	20	6
WO	1.494	12	413	11	1
TOTAAL MANNEN	11.987	100	3.752	100	0
Vrouwen					
Basisonderwijs	521	4	197	6	-2
Mavo/vmbo	1.873	14	647	19	-5
Havo/vwo/mbo	5.543	42	1.466	43	-1
Hbo	3.769	28	754	22	6
WO	1.530	12	327	10	2
TOTAAL VROUWEN	13.236	100	3.391	100	0

* De verdeling naar opleidingsniveau naar geslacht is bepaald op basis van de EBB. De verdeling van opleidingsniveau is vervolgens toegepast op de verdeling van geslacht uit de Polisadministratie.

** Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

TABEL F.2

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): bedrijfstak

	NEA		Polisadministratie*		Verschil %* *
	N	%	N (x1000)	%	
A Landbouw, bosbouw en visserij	205	0,8	79	1,1	-0,3
B Wining van delfstoffen	42	0,2	8	0,1	0,1
CA Vervaardiging van voedingsmiddelen, vervaardiging van dranken en vervaardiging van tabaksproducten	426	1,7	116	1,6	0,1
CB Vervaardiging van kleding, vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen	43	0,2	14	0,2	0,0
CC Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels) Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren en vervaardiging van drukkerijen, reproductie van opgenomen media	178	0,7	54	0,8	-0,1
CD Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	29	0,1	5	0,1	0,0
CE Vervaardiging van chemische producten	185	0,7	42	0,6	0,1
CF Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	60	0,2	13	0,2	0,1
CG Vervaardiging van producten van rubber en kunststof en vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale product	190	0,8	51	0,7	0,0
CH Vervaardiging van metalen in primaire vorm en vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)	331	1,3	97	1,4	-0,1
CI Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	90	0,4	25	0,4	0,0
CJ Vervaardiging van elektrische apparatuur	68	0,3	19	0,3	0,0
CK Vervaardiging van overige machines en apparaten	285	1,1	72	1,0	0,1
CL Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers en vervaardiging van overige transportmiddelen	135	0,5	34	0,5	0,1
CM Vervaardiging van meubels, vervaardiging van overige goederen, reparatie en installatie van machines en apparaten	561	2,2	172	2,4	-0,2
D Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	102	0,4	23	0,3	0,1
E Wining en distributie van water, afvalwaterinzameling en -behandeling, voorbereiding tot recycling	129	0,5	36	0,5	0,0
F Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling, grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet), gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	1.092	4,3	339	4,8	-0,4
G1 Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	296	1,2	112	1,6	-0,4
G2 Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	1.267	5,0	426	6,0	-0,9
G3 Detailhandel (niet in auto's)	2.020	8,0	676	9,5	-1,5
H Vervoer- over land, water, luchtvaart, opslag en dienstverlening, post en koeriers	1.228	4,9	337	4,7	0,2
I Logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden	656	2,6	288	4,0	-1,4
JA Uitgeverijen, productie en distributie van films en televisieprogramma's, maken en uitgeven van geluidsopnamen, verzorgen en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	199	0,8	48	0,7	0,1

	NEA		Polisadministratie*		Vershil
	N	%	N (x1000)	%	%**
JB Telecommunicatie	113	0,4	32	0,4	0,0
JC Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie en op het gebied van informatie	484	1,9	137	1,9	0,0
K Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen), verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen), overige financiële dienstverlening	956	3,8	285	4,0	-0,2
L Verhuur van en handel in onroerend goed	234	0,9	63	0,9	0,0
MA Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie, holdings (geen financiële), concerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering, architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies, keuring en controle	1.249	5,0	346	4,8	0,1
MB Speur- en ontwikkelingswerk	152	0,6	33	0,5	0,1
MC Reclame en marktonderzoek, Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy, veterinaire dienstverlening personeelsbeheer, reisbemiddeling, reisorganisatie, toeristische informatie en reserveringsbureaus, beveiliging en opsporing	202	0,8	68	1,0	-0,2
N Verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en	1.372	5,4	655	9,2	-3,7
O en U Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Extraterritoriale organisaties en lichamen	2.152	8,5	484	6,8	1,8
P Onderwijs	2.201	8,7	479	6,7	2,0
QA Gezondheidszorg	2.251	8,9	471	6,6	2,3
QB1 Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	1.861	7,4	416	5,8	1,6
QB2 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.331	5,3	334	4,7	0,6
R Kunst, culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud, loterijen en kansspelen, sport en recreatie	357	1,4	104	1,5	0,0
S Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs, reparatie van computers en consumentenartikelen, Wellness en overige dienstverlening, uitvaartbranche	468	1,9	129	1,8	0,0
T Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel, Niet-gespecificeerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens voor eigen gebruik	23	0,1	19	0,3	-0,2
TOTAAL	25.223	100,0	7.143	100,0	0,0

* Werknemers waarvan de sector onbekend is in de Polisadministratie (N = 18) zijn voor de weging naar rato verdeeld over de andere categorieën (bijgeschaald);

** Verschil tussen NEA en Polisadministratie in procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 0,1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

TABEL F.3

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): stedelijkheid

	NEA		Polisadministratie		Verskil
	N	%	N (x1000)	%	%*
Zeer sterk stedelijk	4.337	17	1.398	20	-2
Sterk stedelijk	7.124	28	2.032	28	0
Matig stedelijk	5.341	21	1.460	20	1
Weinig stedelijk	5.697	23	1.508	21	1
Niet stedelijk	2.724	11	745	10	0
TOTAAL	25.223	100	7.143	100	0

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

TABEL F.4

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): de 4 grote steden en de 12 provincies (exclusief de 4 grote steden)

	NEA		Polisadministratie		Verskil
	N	%	N (x1000)	%	%*
Amsterdam	960	4	335	5	-1
Rotterdam	652	3	241	3	-1
Den Haag	613	2	198	3	0
Utrecht (stad)	540	2	151	2	0
Groningen	830	3	237	3	0
Friesland	925	4	259	4	0
Drenthe	697	3	196	3	0
Overijssel	1.804	7	489	7	0
Flevoland	612	2	175	2	0
Gelderland	3.155	13	863	12	0
Utrecht	1.506	6	406	6	0
Noord-Holland	2.850	11	828	12	0
Zuid-Holland	3.650	14	1.070	15	-1
Zeeland	560	2	153	2	0
Noord-Brabant	4.074	16	1.082	15	1
Limburg	1.795	7	460	6	1
TOTAAL	25.223	100	7.143	100	0

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

› Eind 2012 voerden TNO en CBS de negende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Ruim 25.000 werknemers deden mee aan het onderzoek, dat deel uitmaakt van het kennisinvesteringsprogramma van TNO en financieel wordt ondersteund door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé.

De omvang en representativiteit van de NEA maken het mogelijk om diverse branches te profileren op uiteenlopende arbeidsrisico's, zoals werkdruk, agressie en fysieke belasting. Ook bevat de NEA informatie over maatregelen die werkgevers treffen en over mogelijke effecten van arbeid, zoals werkstress, verzuim en ongevallen.

De NEA signaleert trends, brengt risicogroepen in kaart en vormt een nationaal referentiebestand voor onderzoek op bedrijfs- en sectorniveau. De data zijn – onder voorwaarden – toegankelijk via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS en zijn koppelbaar aan statistieken uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. De resultaten worden gebruikt door beleidsmakers binnen overheid en bedrijfsleven, alsmede door onderzoekers, HRM- en arboprofessionals.

Deze publicatie vormt de methodologische verantwoording bij de negende meting van de NEA en biedt een overzicht van de eerste resultaten.