

TNO-rapport

R11021/051-02043.01.08

Kwaliteit van de arbeid, preventieve arbomaatregelen
en productiviteit

Koppeling WEA-steekproef aan registratiebestanden

**Behavioural and Societal
Sciences**

Polarisavenue 151
2132 JJ Hoofddorp
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl

T +31 88 866 61 00

F +31 88 866 87 95

infodesk@tno.nl

Datum 13 juni 2012

Auteur(s) S. Dhondt
R. Vergeer
K.O. Kraan
I.L.D. Houtman
E.M.M. de Vroome
M.H.J. van Zwieten

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, foto-kopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belang-hebbenden is toegestaan.

© 2012 TNO

Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding en vraagstelling.....	1
1.2 Doelstelling	2
1.3 Aanpak.....	2
1.4 Opbouw rapport.....	3
2 Analysemodel	4
2.1 Analysemodel	4
2.2 Operationalisering van variabelen	5
2.2.1 Preventiebeleid	5
2.2.2 Kwaliteit van de arbeid	6
2.2.3 Productiviteit	6
2.2.4 Verfijning onderzoeksmodel	8
2.3 Vereiste analyses	9
3 Bestanden	10
3.1 Inleiding	10
3.2 WEA 2008.....	10
3.2.1 Wat?	10
3.2.2 Omvang	10
3.2.3 Variabelen.....	11
3.3 Productiestatistieken (per branche).....	11
3.3.1 Wat?	11
3.3.2 Omvang	12
3.3.3 Voor- en nadelen koppeling aan WEA	12
3.3.4 Variabelen.....	12
3.4 SFGO: Statistiek Financiën van Grote Ondernemingen	12
3.4.1 Wat?	12
3.4.2 Omvang	13
3.4.3 Voor- en nadelen koppeling aan WEA	13
3.4.4 Variabelen.....	13
3.4.5 Bron	13
3.5 SFKO: Statistiek Financiën Kleine Ondernemingen.....	14
3.5.1 Wat en omvang?.....	14
3.5.2 Voor- en nadelen koppeling aan WEA	14
3.5.3 Variabelen.....	14
3.5.4 Bron	14
3.6 NFO	15
3.6.1 Wat?	15
3.6.2 Koppeling aan de WEA	15
3.6.3 Bron	15
3.7 SSB-Banen	15
3.7.1 Wat?	15
3.7.2 Koppeling aan WEA?.....	15
3.7.3 Variabelen.....	16
3.7.4 Bronnen	18
3.8 Loonaangifte	18

3.8.1	Wat?	18
3.8.2	Omvang	18
3.8.3	Koppeling aan de WEA	18
3.8.4	Variabelen.....	19
3.8.5	Bronnen	20
3.9	Conclusie	20
4	Resultaten	22
4.1	Inleiding	22
4.2	Koppelingen.....	22
4.2.1	Koppeling WEA aan de NFO.....	22
4.2.2	Koppeling WEA aan de Loonaangifte 2008	23
4.2.3	Koppeling WEA, NFO en Loonaangifte aan elkaar	24
4.3	Vergelijk WEA, NFO en Loonaangifte	25
4.4	Zijn onze gewenste analyses nu uitvoerbaar?	26
4.5	Analyse van de gekoppelde bestanden	27
4.5.1	Inleiding	27
4.5.2	Constructie variabelen.....	28
4.5.3	Analyse 1 - Non-match analyse en beschrijvende statistiek	32
4.5.4	Analyse 2 - Regressie op groeivoeten.....	38
5	Conclusies.....	46
5.1	Conclusie	46
5.2	Discussie	46
5.3	Vervolg vragen.....	47
 Bronnen 49		
 Bijlage 1 Overzicht WEA-variabelen (WEA2008/ 2010)..... 50		
 Bijlage 2 Extra analyses..... 52		
 Bijlage 3 WEA 2008 vragenlijst 56		

Samenvatting

TNO voert voor het ministerie van SZW onderzoek uit in het kader de Aanvullende Rijksbijdrage Monitoring van de Arbeid 2011 en 2012. Eén van de deelprojecten is de verdiepingsstudie WEA (Werkgevers Enquête Arbeid), waarbij arbobeleid in relatie met kwaliteit van de arbeid en productiviteit wordt onderzocht. Het doel van het project was om de gegevens van de WEA te koppelen aan bestanden van het CBS om deze te verrijken met financiële gegevens en met trendinformatie. Op die manier zouden de voorspellingen die momenteel gekoppeld zijn aan preventiebeleid (preventie leidt tot betere prestaties) onderzocht kunnen worden.

De onderzoeksvragen waren:

- hoe ziet een analysemodel voor onderzoek van de relatie tussen kwaliteit van de arbeid, preventieve maatregelen en productiviteit er uit;
- welke koppelingen van de WEA (2008) zijn mogelijk om deze vraag te beantwoorden;
- laten bedrijven die in de afgelopen twee jaar in allerlei arbomaatregelen hebben geïnvesteerd, een toename in arbeidsproductiviteit zien?

Het project is in 2011 gestart. Het onderzoek in 2011 heeft zich gericht op het uitzoeken van de juiste bestanden bij het CBS. Twee bestanden van het CBS zijn aangevraagd en gekoppeld aan de WEA:

- de NFO (Statistiek Financiën van niet financiële ondernemingen) beschikt over de relevante financiële gegevens voor onze analyses (arbeidsproductiviteit, kapitaalproductiviteit, bedrijfsprestaties). De bestanden voor 2008 en 2009 zijn geselecteerd;
- de Loonaangifte beschikt over alle salarisgegevens en gegevens over de personele samenstelling van de bedrijven. Het bestand voor 2008 is geselecteerd.

De koppeling van de bestanden aan de WEA 2008 heeft meer tijd gekost dan was voorzien. Het probleem lag in het feit dat het vinden van de juiste koppelwijzen achteraf gezien lastig is gebleken. Aan de hand van verschillende controles hadden we eind 2011 de zekerheid dat de koppeling was gelukt. Uit de koppelingen zijn nu verschillende koppelbestanden gegenereerd:

- koppeling WEA 2008 en Loonaangifte 2008: 2.411 bedrijven (45% van de WEA);
- koppeling WEA 2008 en NFO2008-2009: 761 bedrijven (14% van de WEA);
- koppeling WEA 2008, NFO en Loonaangifte: 611 bedrijven (11,5% van de WEA).

Onze eerste inspectie liet zien dat de bestanden goed overeenkomen met de WEA, behalve dan voor de publieke organisaties. Daarvan zijn geen financiële gegevens beschikbaar in de registratiebestanden.

In 2012 zijn de feitelijke analyses van de voorgestelde onderzoeksvragen uitgevoerd. Op basis van statistische eisen, is het uiteindelijke aantal bedrijven dat is meegenomen in het onderzoek beperkt tot 411 bedrijven.

Het beeld dat we uit de analyses krijgen is tegen de verwachting in. Het blijkt uit de gekoppelde WEA-data dat bedrijven die in de afgelopen twee jaar in allerlei arbomaatregelen hebben geïnvesteerd, een afname in arbeidsproductiviteit laten

zien. Beleid om PSA en fysieke belasting aan te pakken, gaan wel samen met lagere arborisico's, maar ook dit verband is niet sterk. De veralgemeenbaarheid van het resultaat is nog niet duidelijk. Het is nog steeds mogelijk dat we in de operationalisering nog onvoldoende precies zijn geweest. De gevonden resultaten gelden niet voor de totale WEA-populatie. Het resultaat mag als niet meer dan een pilot worden gezien. De volgende effecten zijn van invloed op het gevonden resultaat:

- er is duidelijk sprake van een sectoreffect: er ligt een scheiding tussen sectoren wat betreft arborisico's en arbobeleid. Zo te zien lijken de maatregelen vooral te worden getroffen in bedrijven met traditionele arborisico's. Zakelijke dienstverlening blijft achter wat betreft het arbobeleid;
- tussen de populatie die we in dit gekoppelde bestandenonderzoek meenemen en de WEA-populatie in het algemeen bestaan verschillen. De onderzochte populatie doet minder aan arbobeleid. De resultaten gelden niet voor de totale populatie.

Bedrijven voeren een arbobeleid gericht op de risico's die er spelen. Alleen kan op basis van de resultaten van dit onderzoek niet gesteld worden dat arbobeleid leidt tot een hogere arbeidsproductiviteit. Dit leidt tot de volgende vragen waarvoor we nu geen ruimte hadden om verdere analyses uit te voeren:

- is sprake van een investeringseffect? Voor wat het preventiebeleid betreft, kijken we namelijk naar de bedrijven die de afgelopen twee jaar (2006 of 2007 t/m eind 2008) wat hadden gedaan. Dit zijn bedrijven die juist meer kosten hebben gemaakt. Het zou kunnen zijn dat die extra kosten leiden tot minder groei op de korte termijn (2009 op 2008). De kosten gaan immers voor de baat uit;
- er is geen sprake van een voorloper-effect in deze populatie (profitsectoren): van zo'n effect zou sprake zijn indien deze populatie meer zou investeren in preventiebeleid dan in de totale populatie. In deze populatie (die in de analyse is meegenomen) zijn er minder bedrijven die aan arbobeleid doen dan in de totale populatie; dus ze hebben nog wat in te halen. Wel is er sprake van een beperkte samenhang met sectoren: de zakelijke dienstverlening lijkt minder aan arbobeleid te doen;
- wellicht is sprake van een ander soort selectie-effect. We kijken namelijk naar die bedrijven die aangeven dat ze in de afgelopen twee jaar hebben geïnvesteerd. Dat kan erop wijzen dat dit bedrijven zijn die nog een achterstand hebben op de niet-investeerders. De niet-investeerders zouden hun zaken beter op orde kunnen hebben waardoor het door ons gevonden resultaat er eerder op wijst dat investeren in arbobeleid, een indicatie is van een 'achterblijvend resultaat'. Lagere resultaten zouden dus een indicatie kunnen zijn van een minder voortvarend beleid in het algemeen;
- de vraag is ook of de vraagstelling 'verantwoord' is? Arbomaatregelen zijn nodig bij risico's. Het is niet logisch om automatisch een hogere productiviteit te verwachten. Misschien dat investeren op langere termijn tot resultaten leidt. Maar er kunnen nog meer effecten spelen:
 - aanwezigheid van arborisico's bijvoorbeeld kan leiden tot meer selectie onder werknemers, zodat een healthy worker effect ontstaat. Bij meer arbobeleid zou dit effect dus lager kunnen zijn zodat 'minder productieven' langer aan het werk kunnen blijven;
 - methodologisch is het op termijn interessant ook (a) de WEA-2010-data aan het huidige bestand te koppelen om meer statistische power te ver-

krijgen, en (b) (bij een voldoende match) de NFO 2006 om na te gaan of die extra baselinecorrectie verschil maakt omdat bij de operationalisering van arbobeleid retrospectief naar tweejarig beleid is gevraagd, en (c) de NFO 2010 en 2011 zodra die beschikbaar worden gesteld.

Op basis van deze conclusies en discussie lijkt het ons aangewezen om te kijken of het mogelijk is om de koppeling uit te breiden met de WEA2010 en te zoeken naar een grotere 'power'. In onze conclusie formuleren we enkele vervolgvragen die verder zouden moeten worden bekeken.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en vraagstelling

TNO voert voor het ministerie van SZW onderzoek uit in het kader de Aanvullende Rijksbijdrage Monitoring van de Arbeid 2011 en 2012. Eén van de deelprojecten is de verdiepingsstudie WEA waarbij arbobeleid in relatie met kwaliteit van de arbeid en productiviteit wordt onderzocht.

Op dit moment bestaan er maar heel beperkte mogelijkheden om bij Nederlandse organisaties vanuit representatieve datasets zicht te krijgen op de relatie tussen kwaliteit van de arbeid, arbobeleid en productiviteit. We weten dat arbobeleid een voorwaarde is om kwaliteit van de arbeid te garanderen. Er is zeer beperkt zicht op de relatie tussen een betere kwaliteit van de arbeid en betere prestaties van organisaties (zie secundaire analyse van Jettinghoff en Houtman (2010) op basis van EU-KLEMS). Er is al helemaal geen informatie over de relatie preventiebeleid en productiviteit. Een dergelijke vraagstelling vergt ook dat longitudinale verbanden kunnen worden getoetst: alleen dan is na te gaan of een wijziging in preventiebeleid op termijn ook kwaliteit van de arbeid en productiviteit beïnvloedt.

TNO beschikt over de bestanden van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA, 2008). Eind 2010 werd de tweede WEA-survey uitgezet.¹ De WEA richt zich op een representatieve steekproef van bedrijven en organisaties (vestigingsniveau) in Nederland en beschrijft verschillende aspecten van het arbeidsbeleid in deze organisaties (Oeij e.a., 2009). In de WEA-vragenlijst zijn heel wat vragen gesteld over arbobeleid, kwaliteit van de arbeid en productiviteit. Al deze vragen zijn zelf-gerapporteerde beoordelingen door een representant van het bedrijfsmanagement. Verschillende rapporten geven aan wat de kwaliteit is van de verzamelde informatie. In bijlage 1 is een overzichtstabel opgenomen van variabelen in de WEA die preventieve maatregelen, kwaliteit van de arbeid en productiviteit indiceren.

De mogelijkheid dient zich aan om de informatie van de WEA te koppelen aan registratiebestanden van het CBS (het SSB: Sociaal-Statistisch Bestand) waarmee de bestaande informatie van de WEA kan worden verrijkt en/of uitgebreid. Eerdere onderzoeken waarbij de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; Koppes e.a., 2011) onder werknemers werd gekoppeld aan registratiebestanden, hebben interessante nieuwe inzichten opgeleverd. Voor de WEA is uitgezocht welke koppelingen mogelijk zijn; daadwerkelijk onderzoek is nog niet uitgevoerd (Klein Hesselink e.a., 2009).

¹ Deze tweede survey kunnen we in dit eerste onderzoek niet meenemen vanwege de latere datum van de WEA 2010 ten opzichte van de datum van de beschikbare (NFO)registratiebestanden, uit 2008 en 2009 (die de uitkomstmaten bevatten).

1.2 Doelstelling

Deze verdiepingsstudie heeft drie doelstellingen.

1. Het ontwikkelen van een analysemodel voor onderzoek van de relatie tussen kwaliteit van de arbeid, preventieve maatregelen en productiviteit, waarmee duidelijk wordt welke samenhangen verwacht worden (onder meer de volgende onderzoeksvragen: in welke mate hangt preventie samen met een betere kwaliteit van de arbeid? In welke mate leidt een betere kwaliteit van de arbeid tot een hogere productiviteit?), en waarmee duidelijk wordt welk soort onderzoek nodig is om de oorzakelijke verbanden te kunnen aantonen (longitudinaal).
2. We willen nagaan welke koppelingen van de WEA (2008) met registratiebestanden (onder andere Productiestatistieken, SFGO: Statistiek Financiën Grote Ondernemingen, SFKO: Statistiek Financiën Kleine Ondernemingen, ProdCom) mogelijk en nodig zijn voor het kunnen onderzoeken van het voorgestelde analysemodel. Mogelijk laten de bestanden (overeenkomstig de analyse van Jettinghoff en Houtman, 2010) alleen koppelingen toe op sectorniveau maar niet op bedrijfsniveau. Voor de analyse betekent dit dat gegevens moeten worden geïmputeerd. Een dergelijke imputatie zal wel ten koste gaan van de power van het onderzoek.
3. Uiteindelijk moeten ook de analyses worden uitgevoerd.

1.3 Aanpak

Dit onderzoek is een eerste verkenning van het verband tussen preventiebeleid, kwaliteit van de arbeid en productiviteit aan de hand van gekoppelde bestanden. Dit doen we aan de hand van bestanden die uit een koppeling van gegevens inzicht kunnen leveren op deze verbanden. Dat betekent tegelijkertijd dat we niet de informatie op een gecontroleerde manier met elkaar in verband hebben gebracht. Daarom kan dit onderzoek niet meer zijn dan een eerste verkenning van de mogelijkheden óf een dergelijk onderzoek mogelijk is, h^oe dit onderzoek zou kunnen worden uitgevoerd en w^{el}ke resultaten we mogen verwachten.

De volgende activiteiten zijn uitgevoerd:

1. verdere ontwikkeling van het analyse- en onderzoeksmodel: op deze manier weten we welke soort relaties we dienen te onderzoeken. Dit helpt om de juiste vragen te stellen aan de te koppelen bestanden. Bij deze stap besteden we aandacht aan de operationalisering van de variabelen. Deze activiteit helpt bij het selecteren van de juiste variabelen in te koppelen bestanden;
2. we hebben vervolgens contact gezocht met het CBS over bestanden die aan het materiaal van de WEA kunnen worden gekoppeld. Voor de koppeling zijn de volgende randvoorwaarden van belang:
 - a. de informatie in die bestanden moet in de tijd gezien op de juiste wijze aansluiten bij het materiaal van de WEA;
 - b. de informatie moet koppelbaar zijn op het 'juiste' waarnemingsniveau;
 - c. de informatie moet aansluiten bij de operationalisering;
3. deze randvoorwaarden zijn afzonderlijk voor elk van de bestanden uitgevoerd. Op basis van deze analyse is een selectie van bestanden en variabelen gemaakt;
4. vervolgens is een koppeling van de bestanden uitgevoerd. Met het nieuwe 'gekoppelde' bestand is een eerste overzicht van de variabelen gemaakt;

5. met de gekoppelde bestanden zijn vervolgens de onderzoeksvragen onderzocht;
6. op basis van deze stappen zijn onze conclusies geformuleerd.

1.4 Opbouw rapport

Het rapport bestaat verder uit vier delen:

- in hoofdstuk 2 werken we het analysemodel uit. Daarin worden de centrale onderzoeksvragen geformuleerd en wordt aangegeven op welke wijze deze dienen te worden onderzocht;
- in hoofdstuk 3 inventariseren we de bestanden van het CBS die aan de WEA kunnen worden gekoppeld. Op basis van dit overzicht is een keuze van bestanden gemaakt en zijn de bestanden bij het CBS besteld;
- in hoofdstuk 4 onderzoeken we wat de koppeling van de bestanden met de WEA feitelijk heeft opgeleverd.

In hoofdstuk 5 volgen de conclusies.

2 Analysemodel

2.1 Analysemodel

We proberen na te gaan op welke wijze preventieve arbomaatregelen samenhangen met kwaliteit van de arbeid en productiviteit. Onze vraagstelling veronderstelt geen directe relatie tussen preventiebeleid en productiviteit, maar wel een indirect verband via kwaliteit van de arbeid. De hypothesen zijn als volgt:

- bedrijven die preventieve arbomaatregelen hebben ingericht, zullen een betere kwaliteit van de arbeid hebben dan bedrijven die geen preventieve arbomaatregelen hebben ingericht;
- bedrijven met een betere kwaliteit van de arbeid zullen een hogere productiviteit kunnen laten zien dan bedrijven die deze kwaliteit van de arbeid niet hebben mogelijk gemaakt.

Met deze vraagstelling veronderstellen we verschillende tijdseffecten:

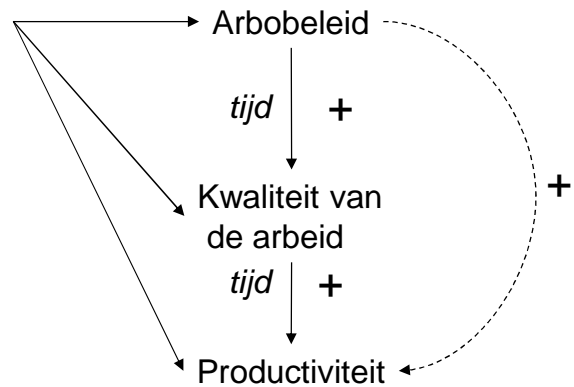
- preventieve arbomaatregelen zullen niet onmiddellijk bij invoering tot een betere kwaliteit van de arbeid leiden: er zal een zekere tijd dienen te verlopen, opdat een betere kwaliteit van de arbeid ontstaat. Een dergelijk tijdseffect maakt het zo goed als onmogelijk om in een cross-sectionele opzet een dergelijk verband vast te stellen. Feitelijk zouden we moeten beschikken over een experimentele opzet, waarin dergelijke maatregelen worden ingevoerd en we kunnen kijken wat er met kwaliteit van de arbeid en productiviteit gebeurt. In dit onderzoek is een experiment niet mogelijk. Wel zouden we in een longitudinale opzet kunnen controleren of invoering van maatregelen de gewenste wijzigingen met zich meebrengen. De vergelijking dient dan te worden uitgevoerd met bedrijven waarvan we weten dat ze geen preventieve arbomaatregelen hadden ingevoerd. Die bedrijven waarvan geen wijziging zichtbaar is, kunnen als controle-groep worden gebruikt.
- Zoals voor de relatie primaire preventie en kwaliteit van de arbeid geldt ook voor de relatie kwaliteit van de arbeid en productiviteit een tijdseffect. Een betere kwaliteit van de arbeid levert waarschijnlijk op termijn pas een hogere productiviteit op. We zullen ook hier moeten controleren voor het moment waarop de kwaliteit van de arbeid is verbeterd.

We dienen met twee tijdseffecten rekening te houden, willen we de vraagstelling methodisch verantwoord kunnen onderzoeken. Wel is het zo dat we in cross-sectioneel onderzoek kunnen vaststellen, dat de kans op hogere kwaliteit van de arbeid en hogere productiviteit mogelijk is bij bedrijven die hun preventiebeleid op orde hebben.

In figuur 2.1 zijn deze relaties weergegeven.

Controlevariabelen:

- Sector
- Bedrijfs grootte
- Personeelsamenstelling



Figuur 2.1 Onderzoeksmodel preventie, kwaliteit van de arbeid en productiviteit

In de figuur is de relatie tussen de drie variabelen weergegeven. Voor elk van de effecten geldt, dat het verband pas na een tijd effect kan laten zien. Het verband tussen arbobeleid en productiviteit is vermoedelijk geen directe relatie, maar een indirecte relatie tot stand gebracht door wijzigingen in kwaliteit van de arbeid. Van belang bij het onderzoek van deze verbanden is, dat we verder kunnen controleren voor enkele contextgegevens: sector, bedrijfs grootte en personeelssamenstelling.

2.2 Operationalisering van variabelen

2.2.1 Preventiebeleid

Preventieve arbomaatregelen hebben alleen een impact op bedrijfsbeleid, als ze passen binnen een breder kader van arbomaatregelen. Daarom hebben we het liever over arbobeleid en de wijze waarop deze is vormgegeven. In de literatuur wordt het onderscheid gemaakt tussen preventiestructuur en concrete beleidsmaatregelen (Houtman e.a., 1995). In plaats van preventiestructuur stellen we voor het eerder te hebben over arbobeleid als één van de zorgsystemen in een bedrijf. Arbobeleid is gericht op het in stand houden van één van de activa van het bedrijf, in dit geval de factor arbeid. Een goed werkend zorgsysteem is een gesloten systeem, waarin heldere doelen door het management zijn geformuleerd, risico's zijn geanalyseerd en geëvalueerd, acties worden doorgevoerd, systematisch wordt gemeten en afwijkingen door het management worden geëvalueerd in een 'management review'. Op basis van deze review kunnen normen en beleid worden bijgesteld. In arbobeleid wordt de cyclus als volgt vormgegeven:

- doelen: een Plan van Aanpak moet aanwezig zijn;
- analyse: onder andere door middel van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE);
- arbomaatregelen;
- het meten: bijvoorbeeld door middel van een PAGO of RI&E;
- correctieve acties.

Het is zelfs mogelijk dat bedrijven voor dit zorgsysteem internationale standaarden volgen zoals OHSAS 18001.

De maatregelen die kunnen worden geselecteerd, kunnen op heel wat doelen worden gericht. Maatregelen kunnen gericht zijn op het reduceren of niet verergeren van de gezondheidsschade bij werknemers die al problemen hebben. Deze worden onder secundaire of tertiaire preventie gerangschikt (Houtman e.a., 1995). Dan

heeft men het over curatief arbobeleid. Bedrijven kunnen er ook voor kiezen om de oorzaken van knelpunten aan te pakken: dan spreekt men over primaire preventie. Houtman e.a. (1995) maken ook een onderscheid in maatregelen naar de mate waarin deze individu of niet-individu zijn gericht. Deze maatregelen kunnen een structureel karakter hebben, maar kunnen ook eenmalig zijn. In een gesloten zorgsysteem zullen maatregelen in principe een structureel karakter hebben. Eenmalige problemen kunnen eenmalige maatregelen vergen.

Voor ons onderzoek is het onderscheid tussen individu- of niet-individu gerichte maatregelen, óf eenmalig of structureel karakter van maatregelen minder van belang. Het gaat ons vooral om het onderscheid tussen primaire preventie versus curatie (secundaire of tertiaire preventie). Bij primaire preventie mogen we de aanname maken dat we te maken hebben met een gesloten arbozorgsysteem waarin planmatig te werk wordt gegaan. Bij een dominantie van curatieve maatregelen wordt vooral gereageerd op effecten van risico's of afwezigheid van systematische aanpak.

Onze hypothese is dat een zorgsysteem gericht op primaire preventie leidt tot minder klachten, minder verzuim en een betere kwaliteit van de arbeid.

2.2.2 *Kwaliteit van de arbeid*

Kwaliteit van de arbeid is ook een breed begrip. Daarbij is het onderscheid mogelijk tussen 'condities' en 'effecten'. Bij condities heeft men het over omstandigheden die bijdragen tot het welzijn van de werknemer. De literatuur onderscheidt verschillende conditionele benaderingen:

- een belangrijke benadering is het Job Demand-Job Control (JD-JC) model van Karasek (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). In zijn benadering is de kwaliteit van de arbeid 'goed', als de werknemer over voldoende regelmogelijkheden beschikt om de taakeisen aan te kunnen, en voldoende leermogelijkheden heeft om zichzelf te kunnen ontwikkelen. Het gaat hierbij om het juist inrichten van een werkorganisatie;
- andere benaderingen wijzen op de copingmogelijkheden van medewerkers, zodat zijzelf beter lastige omstandigheden van het werk kunnen ondergaan. Het is mogelijk dat vooral gelet wordt op de belastbaarheid (mentaal, fysiek) van werknemers (Van Dijk e.a., 1990). Als een bedrijf hierop let, dan is selectie en training van werknemers van groot belang.

Als het gaat om effecten, dan let men eerder op de gevolgen van de wijze waarop de werksituatie is vormgegeven. Daarbij kan men kijken naar verzuim, tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers.

Voor ons onderzoek zijn we in eerste instantie gericht op de condities van kwaliteit van de arbeid (met name Karasek-model) in plaats van effecten. De effecten hebben een 'kostenkant', maar zijn feitelijk geen 'driver' van productiviteit.

In onze analyses zullen we gaandeweg zien dat we uiteindelijk kwaliteit van de arbeid niet goed kunnen operationaliseren aan de hand van de WEA2008. Kwaliteit van de arbeid zal verder in het rapport vervangen worden door arborisico's.

2.2.3 *Productiviteit*

Productiviteit is een breed begrip. Omdat we ons richten op beleid gericht op de factor arbeid, is het zinvol om vooral de aandacht te richten op de arbeidsproductiviteit. Naast arbeidsproductiviteit kunnen we ons ook richten op kapitaalproductiviteit en multifactorproductiviteit. Het is theoretisch vol te houden dat een beter preventiebeleid ook kan zorgen voor condities waaronder het machinepark beter wordt onderhouden en in stand gehouden. Daarbij veronderstellen we dat de aanwezig-

heid van een uitgebouwd arbozorgsysteem samenhangt met Total Quality Maintenance en kwaliteitsbeleid. Hiervoor zijn nog twee aanvullende theoretische mechanismen. In vintage models² leiden hogere kosten voor de productie (investeringen in preventie kunnen tot hogere kosten leiden) tot een snellere afschrijving, dus recentere en productievere jaargangen van machines. Een tweede argumentatie hangt samen met de Kaldor-kritiek (1957) op het concept Totale Factor Productiviteit (TFP). De kritiek van Kaldor op TFP is dat technologische innovatie niet te scheiden is van investeringen in kapitaalgoederen. Die scheiding is de grondgedachte achter het concept TFP, omdat een verandering in de arbeidsproductiviteit immers wordt gesplitst in een verandering langs de productiefunctie (grotere kapitaalsintensiteit) en een verschuiving van de productiefunctie (verandering van TFP, is technologische innovatie). Preventieve maatregelen zullen vaak gepaard gaan/uitgevoerd worden door investeringen in nieuwe machines die tegelijk mensvriendelijker en productiever zijn.

Bij productiviteit zullen we voornamelijk kijken naar de productiviteitsontwikkeling en minder naar de 'absolute' waarde van de productiviteit. De omvang van de productiviteit hangt in grote mate samen met de sector en omvang van een organisatie. Idealiter kijken we daarom naar de mate waarin de (arbeids)productiviteit zich ontwikkelt. Zeker als we ons beperken tot die organisaties die een verandering in het preventiebeleid aanbrengen, willen we vooral kijken of hier een grotere groei in de arbeidsproductiviteit zichtbaar wordt.

De volgende definities van productiviteit zijn van belang:

1. arbeidsproductiviteit:
 - a. toegevoegde waarde per arbeidsuur;
 - b. indien arbeidsuren niet beschikbaar zijn, dan wordt gekeken naar aantal werkenden.

Voor toegevoegde waarde kijken we naar de som van de afschrijvingen en de salariskosten. Het is ook mogelijk om andersom te redeneren en toegevoegde waarde te zien als de totale bedrijfskosten (de omzet) min de intermediaire consumptie (verbruikte materiaal, etc.);
2. groei in arbeidsproductiviteit: verschil in (a) over meerdere perioden. Daarbij delen we de periodegegevens door het niveau van de arbeidsproductiviteit. Ons richtjaar zal altijd 2008 zijn;
3. kapitaalproductiviteit: toegevoegde waarde per eenheid kapitaal. Voor kapitaalkosten kijken we naar de materiële vaste activa zoals ze in de balans zijn opgenomen. Bij de groei in de kapitaalproductiviteit kijken we of bij de ontwikkeling de investeringen en afschrijvingen meegenomen dienen te worden of dat we kunnen volstaan met de materiële vaste activa. Ook hier zullen we om de groei vast te stellen moeten delen door het niveau van de activa;
4. correctie voor inflatie: omdat we kijken naar de ontwikkeling van de productiviteit over verschillende perioden. kan het nodig zijn om te corrigeren voor inflatie (defleren). Mogelijk is een dergelijke correctie niet zo van belang, omdat we niet zo geïnteresseerd zijn in de ontwikkeling van de absolute waarde, maar in de groei van de productiviteit. We zullen wel moeten nagaan welke prijsdeflator we moeten nemen.

² De kwaliteit van het kapitaal (materiële vaste activa) is afhankelijk van de 'leeftijd' van dit kapitaal. Computers bijvoorbeeld met een zelfde 'capaciteit', maar van een verschillende productiejaargang zullen waarschijnlijk toch verschillen in output: jongere jaargangen zullen efficiënter zijn (Mahadevan, 2003).

Een productiviteitsanalyse heeft alleen zin, indien de bedrijven voldoende groot zijn. In vergelijkbaar productiviteitsonderzoek wordt als ondergrens 5 werknemers per jaar genomen. We moeten nagaan wat de bestanden hierover zeggen.

We zullen ook controles op de bedrijfsgegevens moeten uitvoeren. Bedrijven blijven over de jaren heen niet dezelfde (onder andere door fusies, faillissementen, reorganisaties, etc.). De volgende randvoorwaarden (Aubert & Crepon, 2006) zijn van belang:

- de waarden voor werkgelegenheid, toegevoegde waarde, materiële vaste activa, arbeidskosten dienen altijd positief te blijven ³;
- het kan zijn dat specifieke sectoren van de analyse dienen te worden uitgesloten;
- extreme waarden dienen te worden uitgesloten. Aubert en Crepon hanteren als vuistregel, dat bedrijven die voor de arbeidskosten en dagelijkse arbeidsuren vijf standaarddeviaties of meer van het logaritme van het gemiddelde afwijken, uitgesloten worden. Dezelfde regel geldt voor bedrijven met eenzelfde afwijking voor arbeidsproductiviteit en kapitaalproductiviteit, groei van de werkgelegenheid, kapitaalgroei en productiegroei.

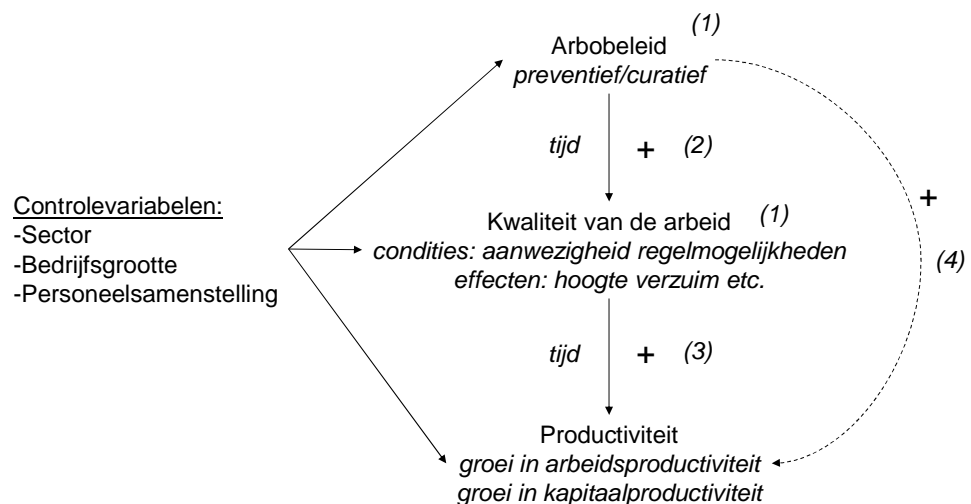
Naast productiviteit zullen we ook naar prestatie-maten van de bedrijven kijken:

- rendabiliteit: (bruto) resultaat/toegevoegde waarde;
- groei van de toegevoegde waarde;
- groei van de omzet.

2.2.4 Verfining onderzoeksmodel

Voor de uiteindelijke operationalisering zijn we afhankelijk van welke variabelen in de verschillende bestanden zitten.

Op basis van deze operationalisering ziet figuur 2.1 er nu als volgt uit (figuur 2.2).



Figuur 2.2 Verdere operationalisering van het onderzoeksmodel figuur 2.1 (cijfers geven vereiste analyses weer)

³ Een negatieve waarde op bijvoorbeeld werkgelegenheid zou betekenen dat een bedrijf bijvoorbeeld min 1 werknemers heeft; dit zijn 'onzinnige waarden'.

2.3 Vereiste analyses

Met deze verdere uitwerking van het onderzoeksmodel kunnen we bepalen welke analyses uitgevoerd dienen te worden.

We zullen moeten starten met enkele controleonderzoeken om de operationalisering van de concepten na te gaan:

1. test van correlatie tussen aspecten preventiebeleid. Eventueel reduceren tot een schaal;
2. testen van correlatie tussen aspecten kwaliteit van de arbeid;
3. onderzoeksvraag 1: relatie preventiebeleid en kwaliteit van de arbeid:
 - a. tijdseffect: waarbij verandering in preventie/curatie met kwaliteit van de arbeid wordt bekeken;⁴
 - b. directe relatie: waarbij samenhang typen preventiebeleid met kwaliteit van de arbeid wordt bekeken;
4. onderzoeksvraag 2: relatie kwaliteit van de arbeid en groei productiviteit:
 - a. tijdseffect: waarbij effect van verandering in kwaliteit van de arbeid op productiviteit wordt bekeken (zie voetnoot 3);
 - b. directe relatie: waarbij samenhang kwaliteit van de arbeid met groei in productiviteit wordt bekeken;
5. onderzoeksvraag 3: relatie preventiebeleid, kwaliteit van de arbeid en productiviteit:
 - a. tijdseffect: waarbij effect van verandering in beide variabelen op productiviteit wordt bekeken;
 - b. type preventiebeleid-tijd: groei in arbeidsproductiviteit:
 - directe relatie: samenhang van verandering in preventiebeleid met groei in arbeidsproductiviteit;
 - typen preventiebeleid en groei arbeidsproductiviteit.

Met deze analyses dienen we de volgende tijdsvolgorde in te bouwen. In figuur 2.3 maken we duidelijk welke chronologie in de meting van de variabelen nodig is om de onderzoeksvragen op een valide wijze te kunnen beantwoorden. Indien we de gegevens op jaarniveau meten, leidt deze tabel tot een opzet waarin de productiviteitsgegevens 1 tot 2 jaar na de meting van het preventiebeleid dienen te dateren. Voor de analyse van de WEA 2008 zou dit betekenen dat we over productiviteitsgegevens over 2009 en 2010 dienen te beschikken. Daar zullen we bij de analyse van de bestanden op letten.

	Controlevariabelen	Preventiebeleid	Kwaliteit van de arbeid	Productiviteit
T0		Type?		
T1	Bedrijf (t1)		Kwaliteit? (t0-t1)	Omvang (t1)
T2	Bedrijf (t2)			Omvang (t2)

Figuur 2.3 Tijdsvolgorde voor analyse van de variabelen

⁴ In de WEA 2008 zullen we voor deze twee variabelen geen tijdseffecten kunnen onderzoeken.

3 Bestanden

3.1 Inleiding

Voor het onderzoek naar de relatie tussen preventiebeleid en prestatiegegevens is het van belang om voor de prestatiegegevens ook over objectieve bedrijfsprestaties te kunnen beschikken. Deze gegevens zijn in verschillende CBS-datasets te vinden. Klein Hesselink e.a. (2010) adviseren te kijken naar drie bestanden: de productiestatistieken, de SFGO en de SFKO (nu: NFO). Deze productiestatistieken bevatten variabelen die een goede indicatie geven voor het bedrijfseconomisch functioneren van de vestigingen en/of moederbedrijven. Op voorstel van het CBS kijken we ook naar de NFO, het SSB Banen en de Loonaangifte. We lichten toe wat het doel is van de verschillende bestanden en hoe ze aan de WEA kunnen worden verbonden.

3.2 WEA 2008

3.2.1 Wat?

De Werkgevers Enquête Arbeid (Oeij e.a., 2009) omvat allerlei gegevens over arbobeleid en personele gegevens van een bedrijf. Ook geeft het bedrijf een persoonlijke beoordeling van verschillende prestatiegegevens.

3.2.2 Omvang

De ongewogen dataset van de WEA omvat 5.076 organisaties (fysieke vestigingen). De steekproef van de WEA is getrokken op basis van het LISA bestand (Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen en vestigingen: www.Lisa.nl). LISA maakt gebruik van het KvK-nummer (Handelsregister van de Kamer van Koophandel: www.KvK.nl). Het KvK-nummer is ook als variabele in het ABR aanwezig. Een probleem is echter dat LISA voor ongeveer 10% van de vestigingen in de WEA steekproef geen KvK-nummer heeft. Dit geldt vooral voor openbaar bestuur, voor de sectoren onderwijs (46%) en de gezondheidszorg (65%). Van de 5.076 vestigingen vallen er dan 1.149 organisaties af. In tabel 3.1 is aangegeven hoe dat verdeeld is naar bedrijfsgrootte. Daarbij is opvallend dat in de 100+ categorie het aantal uitvallers erg hoog is. Dit laatste hangt samen met die publieke sectoren die vooral grotere organisaties omvatten.

Tabel 3.1 Aantal bedrijven met of zonder een KvK-nummer (ongewogen bestand)

aantal werknemers	aantal bedrijven	
	geen KvK	wel KvK
100 werknemers en meer	366	703
10-99	501	1.454
9 werknemers en minders	282	1.770
totaal	1.149	3.927

Een ander gegeven is dat in het LISA-bestand de bedrijven geregistreerd zijn als vestiging. Ook het ABR bevat dit kenmerk, maar ook enkele andere indelingen van bedrijven. Het ABR wordt binnen het SSB gehanteerd als centraal koppelbestand voor bedrijven. Een record in een bedrijvenbestand dat betrekking heeft op bedrijfs-

eenheden of vestigingen heeft de BE_ID of BEID variabele als sleutel. Voor bestanden van ondernemingseenheden of concerns is de sleutel de variabele OND_ID. Voor het koppelen van de ABR koppelingsvariabelen aan de records in de WEA is het dus van belang te weten dat het bedrijvenbestand van de WEA bestaat uit vestigingen en dat de koppelingsleutel de variabele BE_ID of BEID is (Klein Hesselink e.a., 2010).

3.2.3 Variabelen

In tabel 3.2 is een operationalisering van de variabelen gemaakt aan de hand van de WEA.

Tabel 3.2 Operationalisering variabelen aan de hand van de WEA

Variabelen WEA	
Preventiebeleid	
Primaire, secundaire, tertiaire preventie	<ul style="list-style-type: none"> • Inventarisatie primair preventieve maatregelen: 10 - RI&E; 10+11+12: combi; 13: arbodienst; 16c/d: bekend; 17c; 22c; 22d; 23a,b,c • Tertiair/curatief: individugerichte maatregelen: 26; 27; 28; 29: risicoselectie
Tijdsaspect arbobeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdsdimensie preventiebeleid is ook van belang: maakt het nodig om verder naar het verleden te kijken. We hebben maatregelen uit afgelopen twee jaar (v.8). Dat zou ons het perspectief kunnen bieden om in 2008 de TW/AU vast te stellen. Onze hypothese is dat die maatregelen voortkomen uit de bereidheid om meer preventief te willen optreden. • Tevredenheid kan een indicator zijn van 'positieve karakter' van arbozorg. Vraag: beoordeling kwaliteit van de arbozorg (v.15). • Tevredenheid van werknemers over arbo: 22d
Kwaliteit van de arbeid	
Effecten	Verzuim, tevreden over werkaspecten (73, 74)
Conditie	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmogelijkheden, teamwork, brede inzetbaarheid (52, 56a) • In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut (53e)
Productiviteit	
	<ul style="list-style-type: none"> • Werkprestaties, maatwerk; ontwikkeling, opleiding (44) • Beoordeling prestaties bedrijf (54). De performancemaat in de WEA is zelfgerapporteerd, waarschijnlijk redelijk valide, maar dat is nog onzeker.

In bijlage 1 is een overzicht gegeven van de relevante variabelen voor het onderzoek.

3.3 Productiestatistieken (per branche)

3.3.1 Wat?

De productiestatistieken worden in de huidige vorm al sinds het begin van de jaren zeventig samengesteld en geven jaarlijks een beeld van het reilen en zeilen van het bedrijfsleven uitgedrukt in financiële overzichten van exploitatie, en verlies en winst. Deze gegevens vormen op zichzelf een belangrijke bron voor beleid en praktijk in Nederland. De productiestatistieken zijn evenwel alleen per sector aanwezig. Tot de populatie in de sectoren worden gerekend alle bedrijfseenheden (vestigingen) die in het betreffende jaar actief zijn geweest. Dat wil zeggen inclusief alle op- en afvoe-

ringen gedurende het betreffende jaar. De steekproefomvang varieert sterk per bedrijfstak.

Voor vaststelling van de populatie voor de productiestatistieken wordt gebruik gemaakt van het Algemeen Bedrijvenregister (ABR). In het ABR zijn echter ook niet-actieve eenheden opgenomen. Om deze discrepantie tussen de populatie van de Productiestatistieken (PS) en het steekproefkader (het ABR) op te lossen wordt in de PS opgehoogd naar de actieve populatie en worden niet-actieve eenheden (zoals nulomzetten) uit de respons gehaald. Een bedrijf is actief wanneer er minimaal 15 uur per week gewerkt wordt.

3.3.2 *Omvang*

Voor alle bedrijfstakken samen worden ruim 60 duizend bedrijven benaderd. Dit is circa 8 procent van de totale Nederlandse bedrijvenpopulatie.

3.3.3 *Voor- en nadelen koppeling aan WEA*

- Voordelen?
 1. Representatieve dataset.
 2. Lange tijdsreeksen.
- Nadelen?
 3. Er zijn koppelingsmogelijkheden met de WEA, alleen niet via KvK, alleen via sector. De koppeling is mogelijk arbeidsintensief, omdat de productiestatistieken alleen per sector beschikbaar zijn en er dus voor iedere sector afzonderlijke koppelingen gerealiseerd moet worden. Op sectorniveau verliezen we ook aan zeggingskracht. Een dergelijke imputatie zal wel ten koste gaan van de power van het onderzoek.
 4. De koppeling op sectorniveau is voor onze vraagstelling niet zo zinvol: preventiebeleid wordt in dit geval een sectoraangelegenheid en niet meer een onderwerp van bedrijfsbeleid.
 5. Gegevens zijn alleen tot 2008 beschikbaar.
 6. De PS bevatten alleen gegevens over bedrijven met 25 werknemers en meer.

3.3.4 *Variabelen*

Per bedrijfseenheid (vestiging) zijn gegevens beschikbaar over:

- omvang en samenstelling van het personeel en personeelsgroepen (bijvoorbeeld uitzendkrachten);
- financieel-economische gegevens;
- salarisgegevens;
- kosten voor activa;
- afschrijvingen;
- opbrengsten en financiële resultaten;
- verkoop van producten en/of diensten;
- uitbestedingen.

3.4 **SFGO: Statistiek Financiën van Grote Ondernemingen**

3.4.1 *Wat?*

De Statistiek Financiën van Grote Ondernemingen (SFGO) beschrijft het reilen en zeilen van alle grote ondernemingen in Nederland. De SFGO volgt qua opzet de jaarrekening zoals deze door ondernemingen wordt gepubliceerd. Voor de grote

ondernemingen wordt door deze consolidatie een consistent en samenhangend beeld verkregen van alleen de Nederlandse activiteiten.

3.4.2 *Omvang*

De populatie van de SFGO bestaat uit alle ondernemingen met een balanstotaal van minimaal 23 miljoen euro en wordt jaarlijks vastgesteld voor het te beschrijven statistiekjaar. De SFGO is een integrale enquête van alle ondernemingen die in de populatie vallen. De geselecteerde ondernemingen worden aangeschreven en ontvangen het SFGO vragenformulier inclusief een structuuroverzicht van de onderneming zoals deze bekend is bij het CBS. Een record in het bestand is een ondernemingsgroep. Een dergelijke groep bestaat uit één of meerdere juridische eenheden (natuurlijk persoon, rechtspersoon) en is autonoom ten opzichte van het financieringsproces.

3.4.3 *Voor- en nadelen koppeling aan WEA*

- Voordelen?
 1. Representatieve dataset.
 2. Lange tijdsreeksen.
 3. Er zijn koppelingmogelijkheden met de WEA via KvK-nummer.
- Nadelen?
 4. Gegevens zijn alleen tot 2008 beschikbaar.

3.4.4 *Variabelen*

De SFGO volgt qua opzet de jaarrekening zoals deze door ondernemingen wordt gepubliceerd (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3

variabele	toelichting
OND_ID	Onderneming identificatie
SBI08	Standaard bedrijfsindeling 2008 (2 digits)
SBI93	Standaard bedrijfsindeling 1993(2 digits)
JAAR	Statistiekjaar
R25	Aantal werknemers, vanaf 1982 t/m 1995
R26	Aantal werknemers in fulltime equivalenten (fte), vanaf 1988
B03	Balans activa eindstand; materiële vaste activa, 1000 euro
B04	Balans activa beginstand; materiële vaste activa, 1000 euro
R01	Resultatenrekening; netto omzet; Totaal; 1000 euro
R04	Resultatenrekening; Loon, salaris en sociale premies; 1000 euro
R05	Resultatenrekening; Afschrijvingen; 1000 euro
R02	Resultatenrekening; Kosten van de omzet; Totaal; 1000 euro
R07	Resultatenrekening; Bedrijfsresultaat; 1000 euro
R20	Resultatenrekening; Nettoresultaat; 1000 euro

3.4.5 *Bron*

Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2010). Documentatierapport SFGO 2008V1, 31 maart.

3.5 SFKO: Statistiek Financiën Kleine Ondernemingen

3.5.1 *Wat en omvang?*

De Statistiek Financiën van Kleine Ondernemingen beschrijft het reilen en zeilen van alle kleine niet-financiële rechtspersoonlijkheidbezittende ondernemingen in Nederland die vennootschapsbelastingplichtig zijn. De statistiek financiën van ondernemingen beschouwt de fiscale eenheid bij de kleinere ondernemingen, balanstotaal kleiner dan 23 miljoen euro, als ondernemingengroep. Onder fiscale eenheid worden verstaan de ondernemingen die in financieel, organisatorisch en economisch opzicht zodanig verweven zijn, dat ze voor de belasting als één onderneming worden aangemerkt. De gegevens over de kleine ondernemingen zijn gebaseerd op een databank van het Ministerie van Financiën. In die databank wordt een groot aantal gegevens van het formulier voor de aangifte van de vennootschapsbelasting opgeslagen. Deze registratie bevat ook een balans en resultatenrekening.

3.5.2 *Voor- en nadelen koppeling aan WEA*

- Voordelen?
 1. Lange tijdsreeksen.
 2. Er zijn koppelingmogelijkheden met de WEA via KvK-nummer.
- Nadelen?
 3. Gegevens zijn alleen tot 2006 beschikbaar.
 4. Steekproef: de populatie dekt niet alle kleine ondernemingen.⁵ Bepaalde SBI-codes zitten niet de populatie. Het is daarom goed mogelijk dat er geen volledige overlap zal zijn met de WEA.

3.5.3 *Variabelen*

De SFKO volgt qua opzet de jaarrekening zoals deze door ondernemingen wordt gepubliceerd (tabel 3.4).

Tabel 3.4

variabele	toelichting
FINR	Unieke identificatie die de fiscale eenheid identificeert
ONDERNEMINGS_ID	Unieke identificatie die aan de onderneming is toegekend
SBI93	Standaard bedrijfsindeling 1993(2 digits)
JAAR	Statistiekjaar
R25	Aantal werknemers, vanaf 1982 t/m 1995
R26	Aantal werknemers in fulltime equivalenten (fte), vanaf 1988
D20	Materiële vaste activa
V1	Omzet
V2	Lonen
V3	Netto afschrijving materieel vast actief
V4	Bedrijfskosten
V13	Resultaat voor belasting

3.5.4 *Bron*

Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2008). Documentatierapport Statistiek Financiën van Kleine Ondernemingen voorlopige cijfers (SFKOvp) 2006V1, (2008-109-MCB), 8 april.

⁵ Toelichting aan TNO gegeven in een overleg van 28 maart 2011.

3.6 NFO

3.6.1 *Wat?*

De SFGO is beschikbaar t/m 2008, de SFKO t/m 2006. Het CBS beschikt ook over een bestand dat heet NFO, deze is beschikbaar t/m 2009. Dit microdatabestand is samengesteld uit de SFKO en de SFGO. De NFO komt in de plaats van beide microdatabestanden. Elk record bevat gegevens van de onderneming en bevat derhalve alle informatie over de respectievelijke onderneming.

3.6.2 *Koppeling aan de WEA*

De variabele 'OND_ID' geeft aan dat de bestanden te koppelen zijn aan het ABR gerelateerde microdatabestanden. Daar waar de variabele 'OND_ID' niet is gevuld, kan aan de hand van de variabele 'FISN' met andere jaren van het NFO gekoppeld worden. De records die een waarde hebben bij de variabele 'FISN' zijn afkomstig uit het SFKO. De overige records zijn afkomstig uit het SFGO.

Voor de grote ondernemingen zal er voldoende overlap zijn tussen de NFO en de WEA-populatie. Voor de kleinere ondernemingen kan het zijn dat er onvoldoende aansluiting is.

3.6.3 *Bron*

Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2011). Documentatierapport Statistiek Financiën van niet financiële ondernemingen (NFO) V2, 1 maart.

3.7 SSB-Banen

3.7.1 *Wat?*

Het SSB bevat gegevens over alle personen, banen en uitkeringen in Nederland die op microniveau aan elkaar relateerbaar zijn. Hiervoor zijn gegevens over personen uit registraties en enquêtes op microniveau gekoppeld en, waar nodig, consistent gemaakt. Een belangrijke doelstelling van het SSB is om een gegevensbestand samen te stellen dat een samenhangende, consistente beschrijving geeft van een aantal aspecten van de bevolking van Nederland.

De populatie van het microdatabestand bestaat uit alle banen van werknemers in Nederland in een verslagjaar. Een baan van een werknemer is gedefinieerd als een relatie tussen een persoon en een bedrijf of instelling in statistische zin (dus: bedrijf), de zogenaamde bedrijfseenheid (beid) zoals geoperationaliseerd in het Algemeen Bedrijfsregister (ABR) van het CBS. Gegevens hierover zijn beschikbaar vanaf het verslagjaar 1999 tot en met 2008.

3.7.2 *Koppeling aan WEA?*

De WEA is een bedrijvenbestand, de SSB-Banen is informatie op niveau van werknemers. Het is mogelijk om de gegevens van werknemers voor een specifieke periode te aggregeren tot het bedrijfsniveau.

Om zo'n koppeling te overwegen moeten wel enkele specifieke kenmerken van SSB-Banen bekeken worden. Een record in het microdatabestand van SSB-Banen bevat informatie over een baan van een persoon in een aaneengesloten periode. Een persoon kan dus meerdere records in het microdatabestand hebben. Een record wordt geïdentificeerd door de combinatie van SRTNUM, RIN, BEID en AAN-

VANGBAAN. De combinatie van deze variabelen is uniek voor een record in het microdatabestand.

Voor het bepalen van een baan is door het CBS het betalingsconcept toegepast. In dit concept telt een baan mee als er daadwerkelijk betalingen hebben plaatsgevonden. Bij de betalingen wordt een onderscheid gemaakt tussen reguliere betalingen en nabetalingen. Reguliere betalingen zijn betalingen die hebben plaatsgevonden voor het einde van het dienstverband. Nabetalingen zijn betalingen die hebben plaatsgevonden na het einde van het dienstverband.

Tijdens het proces van eindintegratie wordt een aantal datumcorrecties uitgevoerd op de aanvangs- en beëindigingsdatum van de banen. Dit begint met het aanpassen van de aanvangs- en beëindigingsdatums in de afzonderlijke bronnen en eindigt met het toepassen van de “methodiek longitudinale baandynamiek”. Wat als iemand in een periode meerdere banen heeft gekend? In een jaar kan een persoon meerdere banen hebben en dus ook verschillende keren in het bestand voorkomen. Hier moeten we dus ook naar kijken. Een bedrijf kent ook verloop. Dus: dit is ook zichtbaar in het bestand. Het CBS meldt ook nog andere knelpunten: bijvoorbeeld de koppeling inkomen en uitkeringen.

De gegevens van SSB-Banen zijn afkomstig uit drie bestanden. Alle drie de bronnen hanteren een andere definitie van het begrip “bedrijf”; de VZA hanteert bedrijfsverenigingsaansluitnummers (bva), de Fibase loonbelastingnummers (lbn) en de EWL statistische bedrijfseenheden (beids). In het eenvoudigste geval is een bva gelijk aan één lbn en aan één beid. In veel gevallen zijn de relaties tussen bva, lbn en beid echter ingewikkelder, vooral bij grotere bedrijven. Om de EWL, VZA en Fibase te kunnen koppelen moet aan alle bva’s en lbn’s een beid worden toegewezen.

De gegevens worden ook aan perioden gekoppeld. Dit zorgt voor een extra complicatie. Door uitgestelde betalingen en een soms grillig verloop van arbeidsuren per maand zitten aan terugrekening van jaargegevens naar maand een aantal haken en ogen. Aantal banen per maand kan wel, maar voor de rest is een tabel met jaarkolommen op basis van het banenbestand beter.

Een laatste moeilijkheid is dat de gegevens niet consistent zijn over de tijd. Tussen 2005, 2006 en 2007 is sprake van enkele flinke trendbreuken in het aantal banen naar SBI. Om deze reden wordt door CBS aanbevolen om voor verslagjaren 2006 en 2007 niet op lage aggregatieniveaus van deze variabele te publiceren.

3.7.3 Variabelen

Tabel 3.5

variabele	label
SRTNUM	Soort identificatiecode
RIN	Identificatienummer
BEID	Bedrijfsidentificatienummer
SOORTBEDRIJF	Opsplitsing van het BEID
SBI93_2008	Economische activiteit volgens de SBI-indeling 1993 voor het jaar 2008
GK	Bedrijfs grootte
GEMBAANBEID	Jaargemiddelde aantal banen per BEID

variabele	label
GEMHV2008	Gemeentecode hoofdvestiging
AANVANGBAAN	Aanvangsdatum inkomstenverhouding
EINDEBAAN	Beeïndigingsdatum inkomstenverhouding
SVDG	Aantal SV-dagen per srtnum/rin/BEID per jaar
BLSV	Loon SV
FISCLOONBAAN	Loon LB/PH
KALDGBAAN	Aantal kalenderdagen in verslagjaar per srtnum/rin/BEID
SOORTINKOMENBAAN	Soort inkomen
LOONBELTABELBAAN	Loonbelastingtabel
GEMSTANDPLAATS2008	Gemeentecode standplaats
DIENSTVERBAND	Soort dienstverband
CAOSECTOR	Sectorcode EWL (onder andere onderhandelingssectoren overheid)
RINFIB	Uniek identificatienummer FIBASE alleen van toegevoegde records
LBNUMMER9BAAN	Loonbelastingnummer 1-9
LBNUMMER3BAAN	Loonbelastingnummer 10-12
LOONHEFBAAN	Ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen
SOORTBETALING	Normale of nabetaling
WWVERZEKERD	Wel/niet werkloosheidswet verzekerd
WAOVERZEKERD	Wel/niet voor WAO verzekerd
STATUSVJ2	Status van baan/persoon t.o.v. vorig jaar
BEIDVTV	Beid volgtijdelijk vergelijkbaar met vorig jaar
STATUSBEID	Status van het BEID t.o.v. het BEID vorig jaar
VERARBEIDSKORTINGBAAN	Verrekende arbeidskorting
LOONHKORTING1BAAN	Loonheffingskorting 1
GKSBS	Grootteklasse van het bedrijf volgens SBS-verordening
DEELTIJDFACTORBAAN	Deeltijdfactor van de baan
IMPCODE4	Imputatiecode deeltijdfactor
BRONSBI	Bron SBI
PROPORTIONEELVERDEELD	Proportioneel verdeeld
CDAARD	Code aard arbeidsverhouding
BEIDIMPCODE	Imputatiecode BEID
VAKBSL	Vakantiebijslag
LNOWRK	Loon uit overwerk
AANTVERLUEX	Aantal verloonde uren, exclusief overuren
OVUREN	Overuren
CDBEPTD	Code contract onbepaalde/bepaalde tijd
CDRDNGNBIJT	Code reden geen bijtelling auto
INDZW	Indicatie verzekerd ZW
CDZVW	Code verzekerings situatie Zvw
INDVAKBN	Indicatie vakantiebonnen toegepast
WRDPRGEBRAUT	Waarde privégebruik auto
WRKNBIJDRAUT	Werknemersbijdrage privégebruik auto
WGBIJDRKO	Bedrag werkgeversbijdrage kinderopvang
LVLPREG	Gespaard bedrag levensloopregeling
REISK	Bedrag vergoeding reiskosten

3.7.4 *Bronnen*

- Arts, C.H. en Hoogteijling, E.M.J. (2002) Het Sociaal Statistisch Bestand 1998 en 1999, Sociaal-economische maandstatistiek, december.
- www.cbs.nl Home > Informatie voor > Onderzoekers > Sociaal Statistisch Bestand.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2010). Documentatierapport Sociaal Statistisch Bestand Banen (SSBBANEN) 2008V2. 24 augustus.

De gegevens van het SSB worden regelmatig gebruikt als bron- of hulpvariabele bij het vervaardigen van een verscheidenheid aan Statline-publicaties. De gegevens uit het SSB (en uit dit microdatabestand) zijn vaak niet of nauwelijks als zodanig te herkennen op Statline.

3.8 **Loonaangifte**

3.8.1 *Wat?*

De bestanden zijn gebaseerd op de Polisadministratie van het UWV, welke gebaseerd is op de loonaangiften bij de Belastingdienst. De Polisadministratie bevat alle inkomstenverhoudingen die vallen onder de Nederlandse loonaangifte. Dit zijn alle banen bij bedrijven en instellingen die vallen onder de Nederlandse loonaangifte, plus alle uitkeringen en pensioenen die vallen onder de Nederlandse loonaangifte. Hieruit heeft het CBS de banen afgebakend. Een record in de microdatabestanden 'Loonaangifte' betreft informatie over een baan van een persoon in een verslagmaand. Een persoon kan meerdere banen in het microdatabestand hebben. Een record in de microdatabestanden 'Loonaangifte-banenrug' geeft de periode aan van een baan in een jaar. De (voorlopige) gegevens voor 2009 zijn reeds beschikbaar voor onderzoek.

3.8.2 *Omvang*

De bestanden bevatten de integrale registratie van alle banen bij bedrijven en instellingen die vallen onder de Nederlandse loonaangifte. Alle werknemersbanen in Nederland, waarover loonaangifte is gedaan, zijn er in opgenomen. Het bevat geen banen van zelfstandigen of 'zwarte' banen. Het gaat in 2008 om ongeveer 530 duizend bedrijven en instellingen die samen circa 7,9 miljoen banen tellen. Het CBS gebruikt deze bestanden voor de Statistiek Werkgelegenheid en Lonen (SWL). De SWL is beschikbaar vanaf 2006. Voorloper van de SWL was de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL), welke heeft gelopen van 1995 tot 2005. De Loonaangifte verschijnt jaarlijks en bestaat uit 12 maanden die optellen tot een jaar. Er wordt gecontroleerd op interne consistentie en volledigheid van de Polisadministratie. Ook wordt gekeken of de ontwikkeling met voorgaande jaren plausibel is. Waar nodig worden gegevens aangepast, verwijderd of toegevoegd.

3.8.3 *Koppeling aan de WEA*

Hier geldt dezelfde vraagstelling als de koppeling van SSB-Banen aan de WEA: het betreft informatie over banen die dienen te worden gekoppeld aan het bedrijfsniveau. Bij een dergelijke koppeling ontstaan allerlei knelpunten die moeten worden opgelost. Hierover hebben we met CBS contact gehad.

3.8.4 Variabelen

Tabel 3.6

variabele	label
SRTNUM -	Soort identificatiecode
RIN -	Identificatienummer
TVT -	Type tijdvak: 4-weeks, maand, halfjaar of jaar
RUG_ID -	Rug identificatie, door CBS bepaalde id van de inkomstenverhouding
LHNR_VERSL -	Versleutelde loonheffingsnummer
GEBMAAND	Geboortemaand
GEBJAAR	Geboortejaar
AANVANG_PERIODE	Aanvang baan
EINDE_PERIODE	Einde baan
BAANDAGEN	Aantal dagen dat de baan bestaat in de baanperiode
VOLTIJDDAGEN	Voltijd dagen in de baanperiode
BASISUREN	Verloonde uren minus overwerkuren
OVERWERKUREN	Overwerkuren geraamd o.b.v. overwerkloon
REGULIERE_UREN	Basisuren minus uren feestdagen en uren van algemene plus leeftijdsspecifieke
BASISLOON	Brutoloon zonder bijzondere beloningen en overwerkloon
BIJZONDERE_BELONING	Niet reguliere betalingen (zoals vakantiegeld, eind januari uitkeringen)
INCIDENTSAL	Bedrag aan incidentele beloningen
AUTOZAAK	Fiscale bijtelling wegens gebruik auto van de zaak, bepaald als verschil forfaitaire waarde
PENSIOENPREMIE	Raming kolom 7 van de Loonstaat (werknemersdeel pensioenpremie)
LNLBPH	Loon voor de loonbelasting en premieheffing volksverzekeringen
LNSV	Loon voor de sociale verzekeringen (blsv)
LNTABBB	Loon belast volgens tabel bijzondere beloningen
VAKBSL	Vakantiebijslag
OPGRCHTVAKBSL	Opgebouwde recht vakantiebijslag
EXTRSAL	Extra periode salaris
OPGRCHTEXTRSAL	Opgebouwde extra periode salaris
LNINGLD	Loon in geld, kolom 3 van de Loonstaat
WRDLN	Loon anders dan in geld, kolom 4 van de Loonstaat
LNOWRK	Loon uit overwerk
VERSTRAANV	Verstreckte aanvulling op arbeidsongeschiktheidsuitkering
INGLBPH	Ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen
PRWAOAOF	Basispremie WAO/IVA/WGA
PRWAOAOK	Gedifferentieerde premie WAO/WGA
PRAWF	Premie ww Awf werkgevers- en werknemersdeel
PRWGF	Premie sectorfonds
PRUFO	Premie UFO
BIJDRZVW	Ingehouden bijdrage Zvw
VERGZVW	Bedrag vergoeding Zvw door inhoudingsplichtige
WGBIJDRKO	Bedrag werkgeversbijdrage kinderopvang
WRDPRGEBRAUT	Waarde privégebruik auto
WRKNBIJDRAUT	Werknemersbijdrage privégebruik auto

variabele	label
LVLPREG	Gespaard bedrag levensloopregeling
LVLPREGTOEG	Toegepast bedrag levensloopverlofkorting
REISK	Bedrag vergoeding reiskosten
VERRARBKRT	Verrekende arbeidskorting
AANTSV	Aantal sv-dagen
AANTVERLU	Aantal verloonde uren
BEDRZDAFTR	Bedrag genoten zeedagenaftrek
BEDRALINWWB	Bedrag in WWB-uitkering begrepen alimentatie
BEDRRCHTAL	Bedrag rechtstreeks betaalde alimentatie

3.8.5 Bronnen

Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2011). Documentatierapport Loonaangifte, 10 januari.

Bestanden:

- 101025 Loonaangifte-banenrug 2008V1
- 110110 Loonaangifte-banenrug 2009V1

3.9 Conclusie

Onze analyse van de verschillende bestanden heeft duidelijk gemaakt dat een koppeling tussen de bestanden van het CBS en de WEA mogelijk is, maar niet zomaar kan. Uit hoofdstuk 2 weten we dat de historiciteit van de gegevens van belang is en lang niet alle bestanden voldoende recente gegevens bevatten om te worden meegenomen. Niet alle bestanden zijn op bedrijfsniveau beschikbaar, zodat een koppeling niet eenvoudig is. In tabel 3.7 zijn onze bevindingen voor de belangrijkste beslisvariabelen opgenomen.

Tabel 3.7 Beslisvariabelen en CBS-bestanden

bestand	laatste bestand	bedrijfsniveau	variabelen	gewenste jaren
PS	2008	>25 werknemers sectorniveau	fin.eco. bedrijfsniveau aantal werknemers, salaris	–
SFGO	2008	bedrijfsniveau		–
SFKO	2006	bedrijfsniveau	fin.eco. bedrijfsniveau aantal werknemers, fte, salaris	–
NFO	2009	bedrijfsniveau	fin.eco. bedrijfsniveau aantal werknemers, fte, salaris	2007 2008 2009 (2010)
SSB-Banen	2008	werknemersniveau: aggregatie mogelijk	aantal, fte, salaris	–
Loonaangifte	2009	werknemersniveau: aggregatie mogelijk	aantal, fte, salaris	2008 2009 (2010)

Voor onze vraagstelling lijken alleen de NFO en de Loonaangifte een zinvolle koppeling toe te laten. Deze koppeling wordt verder onderzocht. Omdat in de WEA het preventiebeleid een 'retrospectieve vraag' is, kunnen we gegevens over 2009 mee-

nemen in de analyse. Voor de arbeidsgegevens is voldoende om ons te beperken tot de gegevens over 2008.

4 Resultaten

4.1 Inleiding

Eerst laten we het resultaat van de koppelingen zien. Daarbij is onze aandacht gericht op het aantal bedrijven die voor analyse overblijven.

4.2 Koppelingen

4.2.1 Koppeling WEA aan de NFO

Na vier pogingen is het uiteindelijk gelukt om de WEA te koppelen aan de NFO 2008 en 2009 in een groot bestand: de WEA-NFO2008/2009. De koppeling tussen WEA en de NFO wordt gerealiseerd via het nummer van de Kamer van Koophandel (KvK-nr) en het Fiscaal nummer (Fis-nr.). Er zijn echter afwijkingen in deze werkwijze, waardoor het zowel voor ons als voor het CBS onduidelijk is geweest hoe te koppelen. In tabel 4.1 geven we aan welke koppelwijzen wel en niet werken.

Tabel 4.1 Juiste en foute koppelwijzen van NFO aan WEA

	koppelvariabele NFO	tussenschakels via index bestanden	CBS-koppelvariabele WEA
<i>Geslaagde koppelwijzen</i>			
Koppelwijze 1 (met de meest geslaagde koppelingen)	Fis-nr.	CBS_persoon_ABR: Fis-nr + KvK-nr	KvK-nr
Koppelwijze 2	Rog_id	BE_OG_ABR Rog_id + BE_ID	KvK-nr + Wea-gegevens
		BE_persoon_ABR: BE_ID + VEP-identificatie	
		CBS-persoon_ABR: VEP-identificatie + KvK-nr	
<i>Mislukte koppelwijzen</i>			
In eerste instantie gaf CBS aan dat koppeling slechts mogelijk is via koppelwijze 2. De benodigde tussenschakels ontbraken echter		Namen van variabelen kwamen niet overeen; koppeling bleek achteraf random te zijn.	
Via route 2		Benodigde tussenschakels ontbraken	
Via route 1		Fisc_nr had in ene bestand voorloopnullen, andere niet. Koppeling niet mogelijk	

Toelichting:

- BE_ID = bedrijfs ID
- VEP-identificatie = ID van de onderneming
- Rog_ID = ID van de onderneming

Via route 1 (op basis van het Fisc_nr.) hebben we 761 unieke koppelingen tussen WEA en NFO. Met uniek bedoelen we dat deze koppelingen zijn gemaakt op basis van unieke sleutels; alle dubbele sleutels⁶ zijn eruit gelaten, omdat daarbij niet helder is wat er precies gekoppeld wordt. Via route 2 (op basis van het BE_ID) krijgen we 488 unieke koppelingen.

Uiteindelijk zijn er 761 bedrijven waarvoor de koppeling is gelukt.⁷

4.2.2 *Koppeling WEA aan de Loonaangifte 2008*⁸

De koppeling van de WEA met de Loonaangifte is een complexere oefening dan die met de NFO. Twee aggregaties liggen voor:

- voor de NFO beschikken we over jaarbestanden. De Loonaangiftebestanden zijn maandbestanden. Eerst moeten de maandbestanden tot een jaarbestand worden samengebracht;
- de Loonaangifte is ook een bestand op persoonsniveau: deze gegevens moeten vervolgens op bedrijfsniveau worden geaggregeerd. Pas daarna kan de koppeling met de WEA worden gerealiseerd. Deze tweede aggregatie is niet vanzelfsprekend. Hiervoor liggen verschillende opties voor: namelijk aggregeren gewogen naar het aantal werknemers van het bedrijf en naar aantal fte's van het bedrijf. Dit levert andere getallen op voor bijvoorbeeld verdeling man/vrouw, gemiddelde leeftijd, verdeling over categorieën leeftijd in 10-jaars cohorten, verdeling nationaliteit, verdeling over contracten (DGA, WSW, Stagiaires, oproep/inval, tijdelijk en onbepaalde tijd).

In tabel 4.2 hebben we een overzicht van de relevante variabelen voor verder onderzoek opgenomen.

Tabel 4.2 Analysevariabelen

noemer	Loonaangifte variabele
Geslacht	Geslacht
Leeftijd	Geboortemaand, geboortjaar, leeftijd in jaren ultimo verslagmaand, leeftijdsklasse
Nationaliteit	Nationaliteit
Dienstverband	Dienstverband (Voltijd/deeltijd)
Deeltijdfactor	Arbeidsduurklasse (6 klassen), deeltijdfactor
Vast/flex	Arbeidsrelatie (vast/flex, uit te splitsen naar soort baan (DGA, stagiaire, WSW, uitzend, oproep, rest)) en contractsoort (Bepaald/Onbepaald)
Aantal gewerkte uren	Verloonde uren minus overwerkuren; overwerkuren geraamd o.b.v. overwerkloon; basisuren minus uren feestdagen en uren van algemene plus leeftijdsspecifieke verlofdagen

⁶ De CBS-bestanden zijn vervuild: ze bevatten duplicaten. Bovendien komen van sommige bedrijven meerdere vestigingen voor in de WEA, terwijl die bedrijven maar 1 keer voorkomen in de NFO (ondernemingsniveau).

⁷ De koppelingen zijn alle uniek (i.e. alle sleutels die meerdere keren voorkwamen zijn eruit gehaald), maar het gaat niet alleen om zelfstandige vestigingen. Er zitten dus ook WEA-cases in het bestand, waarbij de vestiging (WEA niveau) onderdeel uitmaakt van een grotere onderneming met meerdere vestigingen (NFO en loonaangifte niveau). We hebben nog niet beslist om alleen die bedrijven over te houden die uit 1 vestiging bestaan. We zullen bij een vervolgstudie op deze vraag in detail ingaan.

⁸ Aanvankelijk was het de bedoeling dat de LA 2009 ook in de koppeling zou worden meegenomen. De variabelenlijst in tabel 4.2 maakt duidelijk dat de LA vooral aanvullende personele informatie oplevert op bedrijfsniveau.

noemer	Loonaangifte variabele
Loon	Brutoloon zonder bijzondere beloningen en overwerkloon; niet-reguliere betalingen; bedrag aan incidentele beloningen; fiscale bijtelling wegens auto van de zaak; loon volgens diverse belastingcategorieën; extra periode salaris

Onze verwachting (en ook afspraak) was, dat het CBS ons de geaggregeerde bestanden zou aanleveren. In die toelevering is het fout gegaan, zodat we zelf de aggregaties hebben moeten maken. In tabel 4.3 hebben we aangegeven welke variabelen cruciaal waren voor de koppeling.

Tabel 4.3 Procedure koppeling WEA aan de Loonaangifte 2008

	koppelvariabele Loonaangifte	tussenschakels via CBS-index bestanden	koppelvariabele WEA
Koppelwijze	Loonaangiftegegevens + BE_ID (ID van de onderneming)	BE_persoon_ABR: BE_ID + VEP-identificatie (ID van onderneming) CBS-persoon_ABR: VEP-identificatie + KvK-nr	KvK-nr + Wea-gegevens

Het aantal geslaagde koppelingen tussen WEA en Loonaangifte 2008 is 2411 bedrijven (zie ook voetnoot 6).

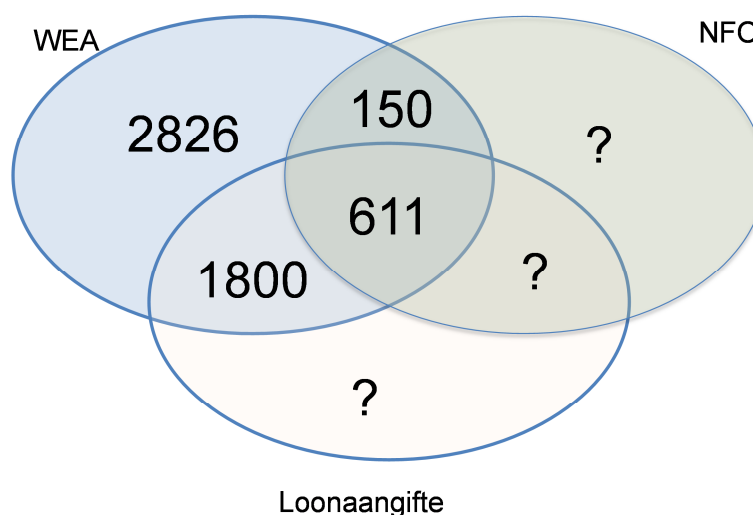
4.2.3 Koppeling WEA, NFO en Loonaangifte aan elkaar

De meest uitgebreide koppeling is daar waar we de drie bestanden aan elkaar kunnen koppelen. De koppeling is mogelijk geworden aan de hand van de volgende variabelen.

Tabel 4.4 Koppeling tussen de drie bestanden

	WEA	Tussenschakels via CBS-index bestanden	NFO	Tussenschakels via CBS-index bestanden	Loonaangifte
Koppelwijze	KvK-nr + Wea-gegevens	CBS_persoon_ABR: KvK-nr + Fis-nr	Financiële bedrijfsgegevens + Fis-nr + Rog_ID (bedrijfs-ID)	BE_OG_ABR Rog_ID + BE_ID (ander Bedrijfs ID)	Loonaangiftegegevens + BE_ID

Als we de WEA, Loonaangifte en NFO aan elkaar koppelen, dan is het aantal geslaagde koppelingen met zekerheid ergens tussen 589 en 611 bedrijven (zie ook voetnoot 6). In figuur 4.1 hebben we de overlap tussen de drie bestanden weergegeven.



Figuur 4.1 Overlap tussen de drie bestanden (aantal bedrijven per cel)

4.3 Vergelijk WEA, NFO en Loonaangifte

In tabel 4.5 is een eerste overzicht van enkele achtergrondkenmerken voor de gekoppelde bedrijven opgenomen.

Tabel 4.5 Vergelijking WEA, NFO en Loonaangifte

	WEA	WEA-NFO2008+ NFO2009	WEA+Loonaan- gifte 2008	WEA+NFO2008, 2009 en LA
<i>Vestigingsgrootte</i>	(N=5315)	(N=757)	(N=2495)	(N=588)
	%	%	%	%
2-4	17,6	19,3	25,8	20,7
5-9	17,1	28,5	21,9	29,7
10-49	27,1	32,6	23,8	32,8
50-99	12,8	10,7	11,0	9,0
100+	25,3	8,9	17,3	7,8
<i>Profit-Non-profit</i>	(N=5382)	(N=761)	(N=2538)	(N=589)
	%	%	%	%
profit	71,4	91,9	84,3	92,5
mixed	6,9	6,6	6,8	5,8
non-profit	21,6	1,6	8,9	1,7
<i>Sector</i>	(N=5387)	(N=761)	(N=2540)	(N=589)
	%	%	%	%
landbouw	2,0	1,4	3,1	1,4
industrie	16,6	21,0	19,7	21,6
bouw	6,9	10,5	8,8	10,0
handel	14,3	13,1	17,6	12,7
horeca	4,7	3,4	5,9	3,7
vervoer & commu- nicatie	7,4	10,5	8,6	10,5
financiële instellin- gen	3,3	2,1	2,5	1,9

	WEA	WEA-NFO2008+ NFO2009	WEA+Loonaan- gifte 2008	WEA+NFO2008, 2009 en LA
zakelijke dienst- verlening	15,9	26,8	17,2	26,3
overheid	3,7	0,1	0,2	0,2
onderwijs	9,2	5,1	4,6	5,3
zorg	10,6	3,2	5,8	3,6
overig	5,5	2,6	6,1	2,9

Uit de tabel kunnen we afleiden dat de WEA meer grote ondernemingen telt dan de gekoppelde bestanden. Dat hangt ook samen met het feit dat er geen non-profitorganisaties voorkomen in de NFO. De non-profitorganisaties zijn ook de grotere organisaties in de WEA. In de Loonaangifte zien we wel meer gelijkheid met de WEA. Volgens onze onderzoekseisen zullen we de hele kleine bedrijven (minder dan 5 werknemers en de organisaties uit de publieke sfeer (zorg, onderwijs, overheid) niet in de analyses mogen meenemen. Daarmee krimpen de bestanden met zo'n 8 tot 9% van de bedrijven.

4.4 Zijn onze gewenste analyses nu uitvoerbaar?

De belangrijke resultaten van de koppeling met de NFO en de Loonaangifte zijn:

- we beschikken nu over de toegevoegde waarde en andere rendementstatistieken uit de jaarrekening, en gegevens over kapitaal uit de balans. Deze gegevens stellen ons in staat om kengetallen uit te rekenen zoals arbeidsproductiviteit. Ook bieden allerlei variabelen in de database ons de mogelijkheid om behoorlijk compleet gespecificeerde modellen te testen, zoals augmented productiefuncties;
- de combinatie van de bestanden uit 2008 en 2009 stelt ons in staat groeivoeten uit te rekenen: groei arbeidsproductiviteit, groei bedrijfsresultaat, groei rendement op vaste activa;
- de koppeling met de Loonaangifte laat ons toe om enkele van de bedrijfskenmerken (voornamelijk samenstelling personeel) te controleren, maar ook diepgaandere analyses op de loonsituatie uit te voeren;
- de koppeling aan de WEA geeft mogelijkheden om een aantal variabelen, dat onder andere concepten van sociale innovatie operationaliseert, te gebruiken.

In tabel 4.6 zijn de belangrijkste variabelen voor de economische analyses opgenomen.

Tabel 4.6 Variabelen in de drie bestanden waarmee economische analyses mogelijk zijn

	constructie
Arbeidsproductiviteit	WEA2008: beoordeling afgelopen 2 jaar
Toegevoegde waarde (TW) per arbeidsuur (fte)	NFO2008 / fte WEA NFO2008 / fte LA2008 (aantal gewerkte uren) NFO2009 / fte WEA NFO2009 / fte LA2008 (aantal gewerkte uren)
TW per aantal medewerkers	NFO2008 / # WEA NFO2008 / # LA2008 NFO2009 / # WEA NFO2009 / # LA2008

constructie	
Omzet - intermediaire consumptie (extra variabele)	NFO2008 NFO2009
Groei AP	NFO2009/NFO2008
Kapitaalproductiviteit	
Materiële vaste activa (kapitaal)	NFO2008 NFO2009
TW per eenheid kapitaal	NFO2008 NFO2009
Investerings	NFO2008 NFO2009
Afschrijvingen	NFO2008 NFO2009
Prestatiematen	
Bruto/netto winst	NFO2008 NFO2009
Rendabiliteit (brutowinst/TW)	NFO2008 NFO2009
Groei TW	NFO2008 NFO2009
Groei omzet	NFO2008 NFO2009
Loon/salarisgegevens	
Brutoloon zonder bijzondere beloning per medewerker (gemiddeld), bedrijfsniveau	LA2008
Brutoloon plus extra beloning per medewerker (gemiddeld), bedrijfsniveau	LA2008

	Controlevariabelen	Preventiebeleid	Kwaliteit van de arbeid	Productiviteit
T0		WEA		
T1	WEA/LA (t1)		WEA/LA (t0-t1)	NFO08 (t1)
T2	LA2009 (t2)			NFO08 (t2)

Figuur 4.2 Gebruik bestanden voor de onderzoeksopzet

De tabel en de figuur laten zien, dat de door ons gewenste variabelen aanwezig zijn.

4.5 Analyse van de gekoppelde bestanden

4.5.1 Inleiding

In 2012 hebben we de volgende activiteiten uitgevoerd:

- verdere controles in de bestanden: controle op outliers, controle op bedrijfsgegevens;

- constructie van de variabelen: onder andere preventiebeleid, arborisico's en arbeidsproductiviteit;
- analyse van de relaties (zie de onderzoeksvragen).

4.5.2 Constructie variabelen

Met de gekoppelde bestanden zijn we nu in staat om de finale controle op de variabelen uit te voeren. Een bijkomende beperking bij onze lijst blijkt achteraf te ontstaan. De variabele 'autonomie/regelmogelijkheden' kunnen we niet meenemen in onze analyses omdat deze vragen alleen aan bedrijven met tien werknemers en meer zijn gesteld. Opname van het concept in de analyses zou tot een te grote reductie leiden in de omvang van de gematchte dataset. Weglating van het concept perkt weliswaar ons onderzoeksmodel in. In de volgende tabellen hebben we de definitieve lijst van constructen opgenomen.

We stellen voor om de relaties te analyseren tussen de volgende variabelen en constructies die zijn afgeleid van de variabelen (tabel 4.7).

Tabel 4.7 Resterende variabelen in analysebestand

Blok 1: arbobeleid	
variabele	bron
<i>Preventieve maatregelen</i>	
Welke nieuwe maatregelen heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? (maatregelen die uw bedrijf langer geleden nam, vallen hierbuiten) (<i>meerdere antwoorden mogelijk</i>)	WEA2008: 8a-i (categorie j 'anders' weggelaten) Na factor- en schaalanalyse bleken de maatregelen goed tot drie dimensies te reduceren.
a. Organisatorische verbeteringen (<i>bijvoorbeeld aanstelling preventiemedewerker</i>)	• b en c laadden op een eerste factor. De inter-itemcorrelatie tussen b en c bedroeg $r=0,43$.
b. Technische verbeteringen (<i>bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen</i>)	• a, d, f, g, h en i op een tweede factor. Cronbach's alpha over items a, d, f, g, h en i bedroeg 0,73.
c. Persoonlijke beschermingsmiddelen (<i>bijvoorbeeld een helm of handschoenen</i>)	• e op een derde factor.
d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	De maatregelen zijn per bijbehorende factor teruggebracht tot de somscore aan maatregelen.
e. Bevorderen van een gezonde leefstijl (<i>bijvoorbeeld bedrijfsfitness</i>)	
f. Algemeen/integraal beleid voor veilig en gezond werken	
g. Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen	
h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie (<i>bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator</i>)	
i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	
j. Anders	
<i>[Moet in licht van 10-14 bekeken worden.]</i>	
c. Door de Arbowet- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht aan arbeidsomstandigheden besteed	WEA2008: 22c, d → weggelaten omdat het een relatieve maat is en het effect van de variabele was tijdens de modelselectie (productiviteit) geen effect verre van significant.

Blok 1: arbobeleid	
variabele	bron
d. De werknemers zijn alles bij elkaar tevreden over het arbo- en verzuimbeleid binnen ons bedrijf	Weggelaten omdat het een tevredenheidsvraag is.
<i>[Indien minder dan 10 werknemers: door naar vraag 24]</i>	
c. In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken	WEA2008: 23c → deze restrictie naar minimale omvang van de organisatie maakt de vraag niet goed bruikbaar voor de analyses.
Curatieve maatregelen	
<i>Individuegericht</i>	
Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren	WEA2008: 26 → weggelaten tijdens modelselectie (productiviteit): effect van de variabele was in de analyse verre van significant
Heeft uw organisatie wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zieke werknemers die onvoldoende meewerken aan hun re-integratie te ontslaan?	WEA2008: 27 → correleert nauwelijks met V26. Daarom afzonderlijk geanalyseerd.
Zijn werknemers als gevolg van de loondoorbetalingsverplichting actiever betrokken bij hun re-integratie?	WEA2008: 28 → weggelaten tijdens modelselectie (productiviteit) want het effect van de variabele was verre van significant.
<i>Risicoselectie</i>	
Houdt uw bedrijf bij het aannemen van nieuw personeel rekening met het risico op ziekteverzuim?	WEA2008: 29
Blok 2: kwaliteit van de arbeid	
variabele	bron
<i>[Alleen gevraagd aan vestiging met 10 of meer werknemers]</i>	
Autonomie/Regelmogelijkheden werkvloer	WEA2008: 52a t/m f → weggelaten want alleen gevraagd aan vestigingen met meer tien werknemers of meer. Dit zorgt voor een te grote reductie van de steekproef.
(Brutoloon zonder bijzondere beloning per medewerker (gemiddeld), bedrijfsniveau)	
(Brutoloon plus extra beloning per medewerker (gemiddeld), bedrijfsniveau)	Weggelaten, want staan verder weg van arbo.
Brede inzetbaarheid	
In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut	

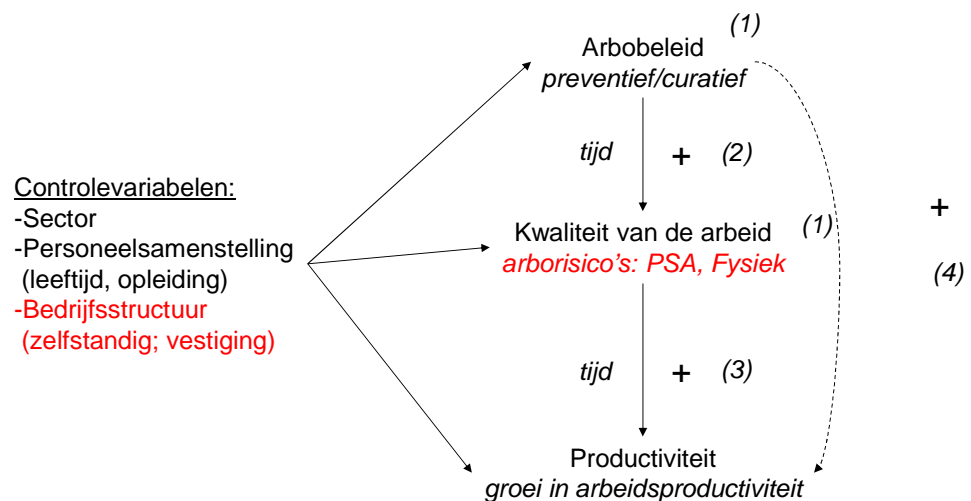
Blok 2: kwaliteit van de arbeid	
variabele	bron
(Arbo)risico's	
Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw bedrijf? (meerdere antwoorden mogelijk)	WEA2008: 7a, b, c: samengevoegd tot risicoconstruct PSA (0=nee, 1=ja)
a. Werkdruk	d, e: samengevoegd tot risicoconstruct fysieke belasting (nee, ja)
b. Emotioneel zwaar werk	f, g, h: risicoconstruct gevaarlijk werk (nee, ja)
c. Agressie en geweld	i, j: construct fysische inconven- iënten (0=nee, 1=ja).
d. Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	Overige maten voor (gereduceerde) arborisico's in vraag 7 vertoonden verre van een significant effect op productiviteit - en zijn daarom weg- gelaten uit het definitieve analyse- model.
e. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding wer- ken	
f. Knel-/plet-/snijgevaar	
g. Valgevaar	
h. Aanrijdgevaar	
i. Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen	
j. Straling	
Blok 3: bedrijfsprestaties	
variabele	bron
Arbeidsproductiviteit:	TW NFO2008, fte LA2008
Bruto toegevoegde waarde (TW) per arbeidsuur (fte), 2008, 2009, gedeeld door FTE 2008, 2009 en Groeivoet van 2009 op 2008	TW NFO2009, fte LA2009 De variabelen 'Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur' (2208, resp. 2009) zijn berekend als: Bruto toegevoegde (2008, resp. 2009)/ FTE (2008, resp. 2009). De variabele 'Groeivoet' is bere- kend als: (Bruto TW per arbeidsuur 2009 - Bruto TW per arbeidsuur 2008)/ Bruto TW per arbeidsuur 2008. → op de variabelen zijn selecties gedaan op maximum 5 standaard- deviaties onder/boven gemiddelde
Beoordeling bedrijfsprestaties afgelopen 2 jaar	WEA2008; niet gekozen want geeft <i>common method (i.c. data) bias</i> met de voorspellende variabelen (immers ook uit WEA), en betreft zelfrapportage

Blok 4: controlevariabelen	
variabele	bron
Sector dummy's (6)	WEA2008 (KvK/Lisa): <ul style="list-style-type: none"> • gegeven de op subgroepniveau beperkte N een paar sectoren samengevoegd, tot de volgende indeling: • landbouw & industrie • bouwnijverheid • handel & horeca • vervoer en communicatie • zakelijke/financiële dienstverlening • overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening)
Structuur organisatie	WEA2008, 2 Opgenomen in de analyses als controlevariabele omdat de NFO-gegevens op ondernemingsniveau zijn tegen de WEA op vestigingsniveau
Profit versus not for/non-profit	WEA2008: 3, weggelaten tijdens modelselectie (analyse productiviteit) want effect verre van significant
Leeftijd organisatie (2008-oprichtingsjaar bedrijf)	WEA2008: 5, weggelaten tijdens modelselectie (analyse productiviteit) want effect verre van significant
Aantal FTE werknemers	LA2008, weggelaten tijdens modelselectie (analyse productiviteit) want effect verre van significant
Leeftijdsopbouw naar FTE: 55-plussers als aandeel van de 'productieve' groep (aandeel 25-54-jarigen)	LA2008
Opleidingsniveau werknemers (percentage on-/laaggeschoolden (middelbaar geschoolden weggelaten want geen effect)	WEA2008 74
Flexschil FTE	LA2008, weggelaten tijdens modelselectie (productiviteit) want effect verre van significant.

Toelichting:

- controle op outliers (Aubert & Crepon (2006) hanteren als vuistregel dat bedrijven die voor de arbeidskosten en dagelijkse arbeidsuren (=FTE/mdw.) 5 standaarddeviaties of meer van het logaritme van het gemiddelde afwijken, uitgesloten worden). Dezelfde regel geldt voor bedrijven met eenzelfde afwijking voor de arbeidsproductiviteit en kapitaalproductiviteit, groei van de werkgelegenheid, kapitaalgroei en productiegroei. We hebben het analysebestand geschoond van outliers (i.c. observaties die 5 of meer standaarddeviaties van het gemiddelde afweken) op de variabelen: fte per medewerker (zowel voor 2008 als 2009), groei van de werkgelegenheid, bruto toegevoegde waarde (TW) per arbeidsuur (fte) (2008, 2009) en de groeivoet;
- geen negatieve waarden voor werkgelegenheid (LA);
- controle of het verschil in observatie-eenheid tussen WEA en NFO/LA de significantie van effecten negatief beïnvloedt. Om dit effect te verdisconteren zijn in de analyses dummy's opgenomen voor de structuur van de organisatie (i.c. zelfstandig; hoofdkantoor; vestiging/anders)⁹.

Deze aangepaste lijst leidt tot een aanpassing van het oorspronkelijke onderzoeksmodel. In figuur 4.3 is dit model opgenomen.



Figuur 4.3 Uiteindelijke operationalisering van het onderzoeksmodel figuur 2.1

Het aantal bedrijven dat in de analyse kan worden meegenomen, verandert ook als gevolg van de selectie van de variabelen. Het resterende aantal bedrijven met geldige waarden op alle studievariabelen is nu: 441 bedrijven.

4.5.3 Analyse 1 - Non-match analyse en beschrijvende statistiek

In tabel 4.8 hebben we het (ongewogen) analysebestand van 441 bedrijven vergeleken met de (gewogen) 'WEA profit-totaal', die als representatief beschouwd kan worden voor de Nederlandse bedrijvenpopulatie, en ook met de LA- en NFO-gegevens.

⁹ We hebben in de analyses gecorrigeerd voor een mogelijk effect dat een vestiging mogelijk doorgaat voor een bedrijfseenheid (bv. locatie Delft van AH dat voor heel AH zou doorgaan) door te corrigeren voor de structuur van het bedrijf (dummies opgenomen voor 1.) vestiging; 2). Hoofdkantoor, - versus zelfstandig, o.b.v. de antwoorden WEA-vraag 2 naar "onderdeel groter organisatorisch geheel").

Tabel 4.8 'Non-match'-analyse: gematchte deelbestand versus de totaalbestanden (de matches plus non-matches)

	gematcht bestand (N=441)				totaalbestand (WEA ongewogen alleen profit; N=3.384)			
	Min.	Max.	Mean	S.d.	Min.	Max.	Mean	S.d.
0. Structuur van bedrijf (dummy: 0=vestiging/hoofdzetel/anders; 1= zelfstandig) (WEA 2008)	0	1	,728	,446	0	1	,564	,496
1. Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; vestiging/anders; 1=hoofdzetel) (WEA 2008)	0	1	,100	,300	0	1	,135	,342
2. Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; hoofdzetel; 1=vestiging/anders) (WEA 2008)	0	1	,172	,378	0	1	,301	,459
3. Aandeel personeelsbestand van 55 jaar en ouder (obv LA 2008), in verhouding tot aandeel 'productieve' groep (25 t/m 54) (LA 2008)	0	400	20,6	41,3	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
4. Percentage on-/laaggeschoolden (WEA 2008)	0	100	31,0	33,1	0	101,00	37,381	33,564
5. Vervoer & communicatie (dummy) (WEA 2008)	0	1	,095	,294	0	1	,096	,295
6. Handel & horeca (dummy) (WEA 2008)	0	1	,154	,362	0	1	,252	,434
7. Zakelijke/financiële dienstverlening (dummy) (WEA 2008)	0	1	,286	,452	0	1	,226	,418
8. Overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening) (dummy) (WEA 2008)	0	1	,109	,312	0	1	,092	,288
9. Landbouw & industrie (dummy) (WEA 2008)	0	1	,268	,443	0	1	,246	,431
10. Bouwnijverheid (dummy) (WEA 2008)	0	1	,088	,284	0	1	,088	,284
11. Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: technische verbeteringen; persoonlijke beschermingsmiddelen) (WEA 2008)	0	2	,782	,827	0	2	,940	,861
12. Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevordering) (WEA 2008)	0	6	2,232	1,821	0	6	2,77	2,01
13. Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) (0=nee; 1=ja)	0	1	,184	,388	0	1	,234	,424
14. Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? (0=nee, situatie deed zich niet voor/nee, vind dat niet nodig; 1=ja, volledig of gedeeltelijk) (WEA 2008)	0	1	,084	,278	0	1	,124	,330
15. Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? (0=nee; 1=ja) (WEA 2008)	0	1	,746	,436	0	1	,757	,429
16. PSA: Werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) (WEA 2008)	0	1	,533	,499	0	1	,545	,498
17. Lichamelijke belasting, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) (WEA 2008)	0	1	,444	,497	0	1	,532	,499

	gematcht bestand (N=441)				totaalbestand (WEA ongewogen alleen profit; N=3.384)			
	Min.	Max.	Mean	S.d.	Min.	Max.	Mean	S.d.
18. Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur (NFO 2008 en LA 2008)	-152	376,0	64,0	54,9	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
19. Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur (NFO 2009 en LA 2009)	-152	397,2	63,0	50,2	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
20. Groeivoet van 2008 op 2009 in toegevoegde waarde per arbeidsuur (NFO 2008, 2009 en LA 2008, 2009)	-,94	2,29	0,49	,357	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

n.v.t. = niet van toepassing. Er zijn geen gegevens beschikbaar uit de NFO of LA voor het hele bestand.

Tabel 4.9 Pearson correlaties (r) tussen alle studieve variabelen (N=441)

	0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
0. Structuur van bedrijf (dummy: 0=vestiging/hoofdzetel/anders; 1= zelfstandig) (WEA 2008)	1										
1. Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; vestiging/anders; 1=hoofdzetel) (WEA 2008)	-,544	1									
2. Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; hoofdzetel; 1=vestiging/anders) (WEA 2008)	-,746	-,152	1								
3. Aandeel personeelsbestand van 55 jaar en ouder (obv LA 2008), in verhouding tot aandeel 'productieve' groep (25 t/m 54) (LA 2008)	,090	-,054	,063	1							
4. Percentage on-/laaggeschoolden (WEA 2008)	,069	,016	-0,94	,093	1						
5. Vervoer & communicatie (dummy) (WEA 2008)	-,027	,047	-,005	-,019	,037	1					
6. Handel & horeca (dummy) (WEA 2008)	-,162	,046	,154	,059	,066	-,139	1				
7. Zakelijke/financiële dienstverlening (dummy) (WEA 2008)	,093	-,060	-,063	-,048	-,337	-,205	-,270	1			
8. Overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening) (dummy) (WEA 2008)	,001	,029	-,025	,019	-,144	,113	-,149	-,221	1		
9. Landbouw & industrie (dummy) (WEA 2008)	-,033	,004	,036	-,012	,139	-,196	-,258	-,382	-,211	1	
10. Bouwnijverheid (dummy) (WEA 2008)	,137	-,050	-,1,21	,020	,356	-,101	-,133	-,197	-,109	,188	1
11. Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: technische verbeteringen; persoonlijke beschermingsmiddelen) (WEA 2008)	,024	,005	-,032	,054	,337	-,045	-,032	-,289	-,102	,314	,169
12. Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevordering) (WEA 2008)	-,145	,151	,051	-,069	,204	,037	-,052	-,130	-,035	,113	,096
13. Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) (0=nee; 1=ja)	-,039	,057	,001	-,079	,085	-,054	,024	,063	,060	,075	,024
14. Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? (0=nee, situatie deed zich niet voor/nee, vind dat niet nodig; 1=ja, volledig of gedeeltelijk) (WEA 2008)	-,036	,118	-,051	-,032	,075	-,042	,007	,026	-,080	,057	,008
15. Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? (0=nee; 1=ja) (WEA 2008)	,030	,003	-,037	,015	,155	,030	,004	-,115	-,014	,082	,035
16. PSA: Werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) (WEA 2008)	-,123	,084	,078	-,060	-,201	,087	-,078	,210	,006	,163	,077
17. Lichamelijke belasting, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) (WEA 2008)	,065	,052	-,118	,019	,415	,021	-,003	-,253	,093	,129	,284
18. Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur (NFO 2008 en LA 2008)	-,057	,008	,061	,028	-,133	,062	-,038	,062	-,076	,016	,055
19. Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur (NFO 2009 en LA 2009)	-,049	,048	,020	,002	-,109	,033	-,032	,055	-,074	,020	,029
20. Groeivoet van 2008 op 2009 in toegevoegde waarde per arbeidsuur (NFO 2008, 2009 en LA 2008, 2009)	,052	,035	-,089	-,066	,078	-,069	,011	-,036	,030	,014	,062

Vervolg tabel 4.9

	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.
11. Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: technische verbeteringen; persoonlijke beschermingsmiddelen) (WEA 2008)	1								
12. Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevordering) (WEA 2008)	,405	1							
13. Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) (0=nee; 1=ja)	-,095	,118	1						
14. Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? (0=nee, situatie deed zich niet voor/nee, vind dat niet nodig; 1=ja, volledig of gedeeltelijk) (WEA 2008)	,030	,137	,131	1					
15. Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? (0=nee; 1=ja) (WEA 2008)	,155	,134	,035	,064	1				
16. PSA: Werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) (WEA 2008)	-,093	,030	,022	-,127	-,087	1			
17. Lichamelijke belasting, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) (WEA 2008)	,296	,157	-,059	,075	,113	,096	1		
18. Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur (NFO 2008 en LA 2008)	,047	,003	-,057	-,100	-,021	,044	-,064	1	
19. Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur (NFO 2009 en LA 2009)	,010	-,056	-,033	-,075	,004	,044	-,033	,882	1
20. Groeivoet van 2008 op 2009 in toegevoegde waarde per arbeidsuur (NFO 2008, 2009 en LA 2008, 2009)	-,076	-,103	,065	,062	,044	-,010	,052	-,213	,163

N = 441; then $|r| > 0,093$ is sign. at 5%; $|r| > 0,123$ at 1%; and $|r| > 0,156$ at 1‰ (2-tailed)

0,10	--
0,10	small
0,20	medium1
0,30	medium2
0,40	large

Het belangrijkste verschil tussen de twee bestanden is de oververtegenwoordiging van de zakelijke dienstverlening in het gekoppelde bestand. Dat heeft zijn gevolgen voor het soort van arbeidsbelasting dat wordt gerapporteerd: de lichamelijke belasting is lager in het gekoppelde bestand. Voor 'arbomaatregelen' zien we dat de restgroep lager scoort dan de totale populatie. In de totale populatie lijkt het gemiddelde ongeveer uit te komen op '1'. In de restgroep blijken minder bedrijven in arbobeleid te hebben geïnvesteerd. Dit beeld herhaalt zich voor alle andere constructen. Wat betreft de bedrijfseconomische parameters, zien we dat de bruto toegevoegde waarde in de NFO2008 hoger ligt dan in de NFO2009. We weten dat in 2009 de effecten van de financiële crisis zich voor het eerst lieten gevoelen. Toch blijkt dat de groeivoet van 2008 op 2009 positief blijkt te zijn: zo'n 4,9% groei.

In tabel 4.9 is een overzicht van de correlaties tussen de variabelen, in het gekoppelde bestand. De traditionele sectoren Landbouw & Industrie en Bouwnijverheid blijken anders te scoren op arbobeleid dan de sectoren Handel & horeca, Zakelijke/financiële dienstverlening en Overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening). In die traditionele sectoren is het arbobeleid blijkaar sterker uitgebouwd. De tabel laat ook zien hoe het werk tussen de sectoren verschilt. Lichamelijk belastend werk/houding wordt vaker als belangrijkste risico gerapporteerd als het bedrijf een hoger aandeel on-/laaggeschoolden in dienst heeft. Dit arborisico komt ook meer voor in de traditionele sectoren en minder in de dienstverlening. PSA als belangrijk risico is daarentegen kenmerkend voor de dienstverlenende sectoren. Opvallend is dat laaggeschoolden werken in bedrijven met negatieve productiviteitsscores. Het lijkt er verder op dat arbobeleid gerelateerd is aan bedrijven met klassieke arborisico's.

4.5.4 *Analyse 2 - Regressie op groeivoeten*

We hebben twee regressietabellen opgesteld om het verband tussen arbobeleid, kwaliteit van de arbeid en productiviteit te onderzoeken. Allereerst laten we de relatie tussen arbobeleid en arborisico's voor de onderzochte bedrijven zien, daarna kijken we naar het hele model.

Voor de relatie tussen arbobeleid en arborisico's hebben we in tabel 4.10 een (logistische) regressie uitgevoerd. Voor de arborisico's 'PSA' en 'fysieke belasting' hebben we eerst een model getest zonder arbobeleid en vervolgens een met arbobeleid. Landbouw & industrie en Handel & Horeca rapporteren significant minder PSA dan de referentiegroep (Vervoers- en communicatiesector). Een hoger aandeel on-/laaggeschoolden in het personeelsbestand gaat samen met minder vaak PSA als genoemd risico.

Als de typen arbobeleid worden toegevoegd aan de analyse, dan zien we alleen een samenhang met loonuitbetaling: als deze sanctie wordt gehanteerd, dan wordt minder vaak het PSA als risico gerapporteerd. Het is onduidelijk of juist de aanwezigheid van risico's leidt tot het gebruik van deze maatregelen, of dat het gebruik van deze maatregel zorgt voor PSA-risico. Investeren in andere arbomaatregelen vertoont geen samenhang met aanwezigheid van PSA als risico (referentiegroep: middelbaar en hoogopgeleiden).

Bij fysieke belasting als risico zien we wel meer samenhangen. Allereerst komen deze risico's, niet onverwacht, significant meer voor in de Bouwnijverheid dan bij de referentiegroep, terwijl ook bij een hoger aandeel on-/laaggeschoolden in het personeelsbestand vaker dit arborisico wordt gerapporteerd. Investeren in een bepaald

type arbomaatregelen (namelijk technische verbeteringen en persoonlijke beschermingsmiddelen) gaat samen met minder fysieke belasting als risico. Voor het overige lijkt er geen samenhang te bestaan tussen arborisico's en investeren.

Wat betreft de samenhang tussen arbobeleid, arborisico's en arbeidsproductiviteit, hebben we twee aparte regressies uitgevoerd. In de eerste regressie (tabel 4.11) kijken we naar het groeipercentage van de toegevoegde waarde per werknemer en hoe dat samenhangt met de twee andere soorten variabelen. In de tweede analyse (tabel 4.12) kijken we naar de toegevoegde waarde per werknemer in 2009, gecorrigeerd voor de toegevoegde waarde per werknemer in 2008 (baseline).

In de eerste tabel (4.11) zijn er drie modelstappen genomen (M1, M2, M3): eerst zijn de controlevariabelen in het regressiemodel meegenomen, vervolgens het arbobeleid, en tot slot de arborisico's. De derde stap leidt tot een uiteindelijke verklaarde variantie van 6,1%. Binnen dit model zien we dat er één parameter is die op 5%-significantieniveau overblijft, dat is ons tweede construct voor arbobeleid. Er komt een negatief verband naar voren tussen investeren in arbobeleid in de afgelopen twee jaar (i.c. de somscore over de zes maatregelen: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevordering) en de 'arbeidsproductiviteit-groeivoet' in de bedrijven. Het toevoegen van de arborisico's zorgt amper voor een stijging van de verklaarde variantie. Hoewel de overige arbomaatregelen *duidelijk* niet significant scoren (ook niet op 10% niveau), is het teken van deze variabelen verwonderlijk. Investeren in gezonde leefstijl hangt positief samen met groei, maar ook looninhouden bij te weinig re-integratie en bij risicoselectie op verzuim. De tweede regressie (4.12) met de baseline-correctie genereert eenzelfde resultaat.

Tabel 4.10 Resultaten van de logistische regressies van de variabelen PSA (Werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld) belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) en Lichamelijke belasting, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) (N=441)

	PSA-risico						Lichamelijke belasting/houding					
	M1			M2			M1			M2		
	multiple O.R.	S.E.	p	multiple O.R.	S.E.	p	multiple O.R.	S.E.	p	multiple O.R.	S.E.	p
<i>Controlevariabelen</i>												
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; vestiging/anders; 1=hoofdzetel)	2,267	,356	*	2,567	,376	*	1,364	,359		1,312	,378	
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; hoofdzetel; 1=vestiging/ anders)	1,842	,282	*	1,714	,293	†	,616	3,01		,626	,316	
Aandeel personeelsbestand van 55 jaar en ouder, in verhouding tot aandeel 'productieve' groep (25 t/m 54)	,999	,003		,999	,003		,999	,003		,999	,003	
Percentage on-/laaggeschoolden	,992	,003	*	,992	,004	*	1,021	,004	***	1,019	,004	***
Handel & horeca (dummy)	,355	,423	*	,372	,431	*	,898	,426		,889	,44	
Zakelijke/financiële dienstverlening (dummy)	1,034	,398		1,161	,407		,529	,404		,557	,418	
Overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening) (dummy)	,511	,453		,524	,461		,683	,472		,746	,483	
Landbouw & industrie (dummy)	,330	,387	**	,347	,401	**	1,308	,388		1,094	,409	
Bouwnijverheid (dummy)	,524	,482		,516	,493		5,313	,644	*	4,508	,654	*
<i>Arbobeleid</i>												
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar(technische verbeteringen; persoonlijke beschermingsmiddelen) (2 maatregelen=referentie):												
• 0 maatregelen				,976	,301					,46	,32	*
• 1 maatregel				,919	,297					,778	,322	

	PSA-risico						Lichamelijke belasting/houding					
	M1			M2			M1			M2		
	multiple O.R.	S.E.	p	multiple O.R.	S.E.	p	multiple O.R.	S.E.	p	multiple O.R.	S.E.	p
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevordering-voorlichting/training/deskundigheidsbevordering) (6 maatregelen=referentie):												
• 0 maatregelen				,547	,499					1,555	,549	
• 1 maatregel				1,018	,495					1,321	,545	
• 2 maatregelen				,904	,477					2,117	,523	
• 3 maatregelen				,800	,493					2,618	,54	†
• 4 maatregelen				1,401	,517					2,183	,556	
• 5 maatregelen				,995	,572					1,391	,613	
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) (0=ja; 1=nee)				1,042	,280					1,157	,304	
Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? (0=nee, situatie deed zich niet voor/nee, vind dat niet nodig; 1=ja, volledig of gedeeltelijk)				2,866	,400	**				,712	,404	
Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? (0=nee; 1=ja)				1,335	,252					,894	,274	
Nagelkerke R Square	,135			,177			,286			,324		

† p < ,10, * p < ,05, ** p < ,01, *** p < ,001.

Tabel 4.11 Resultaten van de multiële regressieanalyses van de variabele groeivoet van 2008 op 2009 in toegevoegde waarde per arbeidsuur (N=441)

	groeivoet van 2008 op 2009 in toegevoegde waarde per arbeidsuur					
	M1		M2		M3	
	β	p	β	p	β	p
<i>Controlevariabelen</i>						
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; vestiging/anders; 1=hoofdzetel)	,018		,029		,024	
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; hoofdzetel; 1=vestiging/anders)	-,085	<i>t</i>	-,071		-,073	
Aandeel personeelsbestand van 55 jaar en ouder, in verhouding tot aandeel 'productieve' groep (25 t/m 54)	-,081	<i>t</i>	-,081	<i>t</i>	-,079	<i>t</i>
Percentage on-/laaggeschoolden	,067		,102	<i>t</i>	1,00	<i>t</i>
Sector (vervoer & communicatie =referentie)						
Handel & horeca (dummy)	,103		,085		,092	
Zakelijke/financiële dienstverlening (dummy)	,088		,064		,066	
Overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening) (dummy)	,106		,096		,101	
Landbouw & industrie (dummy)	,107		,127		,136	<i>t</i>
Bouwnijverheid (dummy)	,093		,106		,106	
<i>Arbobeleid</i>						
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: technische verbeteringen; persoonlijke beschermingsmiddelen)			-,088		-,091	
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevordering/voorlichting/training/deskundigheidsbevordering)			-,124	*	-,128	*
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) (0=nee; 1=ja)			,064		,064	
Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? (0=nee, situatie deed zich niet voor/nee, vind dat niet nodig; 1=ja, volledig of gedeeltelijk)			,052		,056	
Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? (0=nee; 1=ja)			,046		,047	

	groeivoet van 2008 op 2009 in toegevoegde waarde per arbeidsduur					
	M1		M2		M3	
	β	p	β	p	β	p
<i>Kwaliteit van de arbeid: arbeidsrisico's</i>						
PSA: Werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja)					,040	
Lichamelijke belasting, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja)					,026	
R^2	,027		,059	*	,061	*
R^2 change	,027		,032	*	,002	
F	1,33 ^a		1,92 ^b		1,73 ^c	

† p < ,10, * p < ,05, ** p < ,01, *** p < ,001.

^a Deze F -waarde heeft 9, 431 df , ^b deze F -waarde heeft 14, 426 df , ^c deze F -waarde heeft 16, 424 df .

Tabel 4.12 Resultaten van de multiële regressieanalyses van de variabele Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur 2009 gedeeld door fte 2009, met baseline-correctie voor Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur 2008 gedeeld door fte 2008 (N=441)

	Bruto toegevoegde waarde per arbeidsduur 2009							
	M1		M2		M3		M4	
	β	p	β	p	β	p	β	p
<i>Controlevariabelen</i>								
Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur 2008, gedeeld door Fte 2008	,882	***	,886	***	,891	***	,892	***
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; vestiging/anders; 1=hoofdzetel)			,037		,047	*	,044	†
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; hoofdzetel; 1=vestiging/anders)			-,030		-,022		-,021	
Aandeel personeelsbestand van 55 jaar en ouder, in verhouding tot aandeel 'productieve' groep (25 t/m 54)			-,024		-,026		-,026	
Percentage on-/laaggeschoolden			,001		,016		,012	
Sector (vervoer & communicatie =referentie)								
Handel & horeca (dummy)			,032		,025		,028	
Zakelijke/financiële dienstverlening (dummy)			,033		,026		,028	
Overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening) (dummy)			,015		,013		,015	
Landbouw & industrie (dummy)			,037		,045		,048	
Bouwnijverheid (dummy)			,037		,042		,041	
<i>Arbobeleid</i>								
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: technische verbeteringen; persoonlijke beschermingsmiddelen)					-,023		-,026	
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevordering/voorlichting/training/deskundigheidsbevordering)					-,073	**	-,074	**
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) (0=nee; 1=ja)					,020		,020	
Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? (0=nee, situatie deed zich niet voor/nee, vind dat niet nodig; 1=ja, volledig of gedeeltelijk)					,009		,010	
Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? (0=nee; 1=ja)					,030		,030	

	Bruto toegevoegde waarde per arbeidsduur 2009								
	M1		M2		M3		M4		
	β	p	β	p	β	p	β	p	
<i>Kwaliteit van de arbeid: arborisico's</i>									
PSA: Werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja)									,017
Lichamelijke belasting, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja)									,023
R^2	,777	***	,781	***	,788	***	,788	***	
R^2 change	,777	***	,004		,007	*	,001		
F	1531,04 ^a		153,4 ^b		105,11 ^c		92,68 ^d		

† p < ,10, * p < ,05, ** p < ,01, *** p < ,001.

^a Deze F -waarde heeft 1, 439 df ; ^b deze F -waarde heeft 10, 430 df ; ^c deze F -waarde heeft 15, 425 df ; ^d deze F -waarde heeft 17, 423 df .

5 Conclusies

5.1 Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om aan de hand van de gekoppelde bestanden van TNO met die van het CBS de relaties tussen preventiebeleid, kwaliteit van de arbeid en bedrijfsprestaties te onderzoeken. De koppeling tussen de WEA en de CBS-data is achteraf gezien veel complexer geweest dan aanvankelijk voorzien. Die koppeling is ondertussen wel geslaagd en we beschikken als gevolg van de koppeling over voldoende grote bestanden om de door ons gewenste analyses te kunnen uitvoeren.

Het beeld dat we uit de analyses krijgen is tegen de verwachting in. Het blijkt uit de gekoppelde WEA-data dat bedrijven die in de afgelopen twee jaar in allerlei arbomaatregelen hebben geïnvesteerd, een daling in arbeidsproductiviteit laten zien. Beleid om PSA en fysieke belasting aan te pakken, gaan wel samen met lagere arborisico's, maar ook dit verband is niet sterk.

De volgende resultaten zijn met name van belang:

- er is duidelijk sprake van een sectoreffect: er ligt een scheiding tussen sectoren wat betreft arborisico's en arbobeleid. Zo te zien lijken de maatregelen vooral te worden getroffen in bedrijven met traditionele arborisico's. Zakelijke dienstverlening blijft achter wat betreft het arbobeleid;
- tussen de populatie die we in dit gekoppelde bestandenonderzoek meenemen en de WEA-populatie in het algemeen bestaan verschillen. De onderzochte populatie doet minder aan arbobeleid. De resultaten gelden niet voor de totale populatie;
- de conclusies dienen met voorzichtigheid te worden behandeld, omdat de totale verklaarde variantie van onze regressiemodellen beperkt is (variërend van 3 tot 32%). Dat duidt op onderspecificatie van het model, of een grote ruis in de gemeten constructen. Als extra controlevariabelen worden toegevoegd, of de metingen zuiverder zijn, zullen de gevonden effecten veranderen.

5.2 Discussie

Voor de discussie zijn momenteel de volgende resultaten van belang.

Bedrijven voeren een arbobeleid gericht op de risico's die er spelen. Alleen kan op basis van de resultaten van dit onderzoek niet gesteld worden dat arbobeleid leidt tot een hogere arbeidsproductiviteit. Dit leidt tot de volgende vragen waarvoor we nu geen ruimte hadden om verdere analyses uit te voeren:

- Is sprake van een investeringseffect? Voor wat het preventiebeleid betreft, kijken we namelijk naar de bedrijven die de afgelopen twee jaar (2006 of 2007 t/m eind 2008) wat hadden gedaan. Dit zijn bedrijven die juist meer kosten hebben gemaakt. Het zou kunnen zijn dat die extra kosten leiden tot minder groei op de korte termijn (2009 op 2008). De kosten gaan immers voor de baat uit.
- Er is geen sprake van een voorloper-effect in deze populatie (profitsectoren): van zo'n effect zou sprake zijn indien deze populatie meer zou investeren in preventiebeleid dan in de totale populatie. In deze populatie (die in de analyse

is meegenomen) zijn er minder bedrijven die aan arbobeleid doen dan in de totale populatie, dus ze hebben nog wat in te halen. Wel is er sprake van een beperkte samenhang met sectoren: de zakelijke dienstverlening lijkt minder aan arbobeleid te doen.

- Wellicht is sprake van measurement error. Die ontstaat als de variabele die we meten iets anders indiceert dan de constructen die we beogen te meten. Onze hypothese is dat gezonde werknemers leiden tot betere bedrijfsprestaties. Hoge investeringen in preventiebeleid zouden dan indiceren voor een goede gezondheid van werknemers. Maar een hoog preventiebeleid kan er ook juist op wijzen dat dit bedrijven zijn die nog een achterstand hebben op de niet-investeerders. De niet-investeerders zouden hun zaken beter op orde kunnen hebben waardoor het door ons gevonden resultaat er eerder op wijst dat investeren in arbobeleid, een indicatie is van een 'achterblijvend resultaat'. Lagere resultaten zouden dus een indicatie kunnen zijn van een minder voortvarend beleid in het algemeen.
- De vraag is ook of de vraagstelling 'verantwoord' is? Arbomaatregelen zijn nodig bij risico's. Het is niet logisch om automatisch een hogere productiviteit te verwachten. Misschien dat investeren op langere termijn tot resultaten leidt. Maar er kunnen nog meer effecten spelen.
 - Aanwezigheid van arborisico's bijvoorbeeld kan leiden tot meer selectie onder werknemers, zodat een healthy worker effect ontstaat. Bij meer arbobeleid zou dit effect dus lager kunnen zijn zodat 'minder productieven' langer aan het werk kunnen blijven.
 - Methodologisch is het op termijn interessant ook (a) de WEA-2010-data aan het huidige bestand te koppelen om meer statistische power te verkrijgen, en (b) (bij een voldoende match) de NFO 2006 om na te gaan of die extra baselinecorrectie verschil maakt omdat bij de operationalisering van arbobeleid retrospectief naar tweejarig beleid is gevraagd, en (c) de NFO 2010 en 2011 zodra die beschikbaar worden gesteld.

5.3 Vervolgvragen

We hebben een eerste keer de data bij elkaar gebracht voor een hele specifieke analyse van vragen over de relatie tussen arbobeleid (preventie), kwaliteit van de arbeid en bedrijfsprestaties. Onze analyses laten zien dat de bestanden voor een dergelijke analyse samen te stellen zijn. Wel ontstaan er als gevolg van de koppelingen allerlei beperkingen waardoor de gewenste analyses op een beperktere wijze zijn uitgevoerd. Daarom zou onze aandacht erop gericht moeten zijn om te kijken of we voor deze problemen kunnen corrigeren. De volgende vragen liggen ons inziens dan voor:

- kan door een koppeling van de WEA-2008 en de WEA2010 een bestand gegenereerd worden met meer statistische power? Dat betekent wel dat we voor de gekoppelde bestanden op dezelfde wijze dienen te koppelen: dus, WEA2008 aan de NFO2008/9; de WEA2010 aan de NFO2010/11; en idem voor de Loonadministratie. Met een groter bestand kunnen we wellicht de variabele arborisico's vervangen door kwaliteit van de arbeid;
- is het mogelijk om de analysis te corrigeren voor de genoemde effecten (investerings-effect, measurement error, langere termijn-effect)? Dat zou er waarschijnlijk voor pleiten om meer bestanden te koppelen aan de WEA2008: bv. ook de NFO2010/11 (idem Loonadministratie);

- kunnen we extra controlevariabelen opnemen, zoals een conjunctuur-effect of een tijdseffect? Ook dat zou beter mogelijk worden met een rijker bestand, dat ontstaat als ook de WEA2010 aan de NFO 2010/11 en LA 2010/11 gekoppeld worden en toegevoegd aan het bestaande bestand;
- kunnen we naast arbeidsproductiviteit, ook andere relevante prestatie-maten opnemen zoals effect op niet-productieve uren (minder verzuim, tevredenheid).

Bronnen

- Arts, C.H. & Hoogteijling, E.M.J. (2002). Het Sociaal Statistisch Bestand 1998 en 1999, *Sociaal-economische maandstatistiek*, december.
- Aubert, P. & Crépon, B. (2006). *Age, Wage and Productivity: Firm-Level Evidence*. Paris: INSEE/CREST.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2010). *Documentatierapport Sociaal Statistisch Bestand Banen (SSBBANEN) 2008V2*. 24 augustus.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2011). *Documentatierapport Loonaangifte, 10 januari*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2011). *Documentatierapport Statistiek Financiën van niet financiële ondernemingen (NFO) V2, 1 maart*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2008). *Documentatierapport Statistiek Financiën van Kleine Ondernemingen voorlopige cijfers (SFKOvlp) 2006V1, (2008-109-MCB), 8 april*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Centrum voor Beleidsstatistiek (2010). *Documentatierapport SFGO 2008V1, 31 maart*.
- Dijk, F.J.H. van, Dormolen, M. van, Kompier M.A.J., Meijman, T.F. (1990). Herwaardering model belasting-belastbaarheid. *Tijdschr Soc Gezondheidsz*, 68, 3-10.
- Jettinghoff, K. & I. Houtman, (2010). *Relationship between working conditions and labour productivity*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Kaldor, N. (1957). A model of economic growth. *The Economic Journal*, 67, 591-624.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign, in: *Administrative science quarterly*, (24), 285-308.
- Karasek, R. & T. Theorell. (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Klein Hesselink, J., Kraan, K.O., Vroome, E.M.M. de, Bossche, S.N.J. van den (2009). *Koppelingen NEA- en WEA-bestanden aan het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS: Mogelijkheden voor verrijkingstudies*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Koppes, L., Vroome, E. de, Mol, M., Janssen, B. & Bossche, S. van den (2011). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010; Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Mahadevan, R. (2003). To measure or not to measure Total Factor Productivity Growth? *Oxford Development Studies*, 31, 3, 365-378.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F., Bossche, S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Bijlage 1 Overzicht WEA-variabelen (WEA2008/2010)

preventieve maatregelen	
8	Welke nieuwe maatregelen heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? (maatregelen die uw bedrijf langer geleden nam, vallen hierbuiten) (meerdere antwoorden mogelijk) <i>[Moet in licht van 10-14 bekeken worden.]</i>
9	Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw organisatie?
10-14, 20, 25	Inventarisatie preventieve maatregelen 10 – RI&E 10+11+12: combi 13: arbodienst 16c/d: bekend 17c 22c 22d 23a,b,c
24	Verzekeraar
72	Langer doorwerken ouderen: maatregelen
kwaliteit van de arbeid	
52, 56a	Regelmogelijkheden, teamwork (WEA2010), brede inzetbaarheid
53e	In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut
7	Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw bedrijf? (meerdere antwoorden mogelijk)
58	Onregelmatige werktijden
curatieve maatregelen	
26	Individueel gericht 26 27 28 29: risicoselectie
73, 74	Verzuim, tevreden over werkaspecten
??	Productiviteit
37, 38	O&O-fonds
41	Prestatiebeloning
44	Werkprestaties, maatwerk; ontwikkeling, opleiding
54	Beoordeling prestaties bedrijf
74	Tevredenheid arbeidsproductiviteit

	controlevariabelen
47, 48	Ontslag (selectie)
64	Gebruik kwalificaties, 65
68, 75, 76	Samenstelling personeel Bedrijfskenmerken

Bijlage 2 Extra analyses

Tabel B2.1 Resultaten van de multiële regressieanalyses van de variabelen PSA (Werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld) belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) en Lichamelijke belasting, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja) (N=441)

	PSA-risico				Lichamelijke belasting/houding			
	M1		M2		M1		M2	
	β	p	β	p	β	p	β	p
<i>Controlevariabelen</i>								
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; vestiging/anders; 1=hoofdzetel)	,108	*	,110	*	,038		,033	
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; hoofdzetel; 1=vestiging/anders)	,104	*	,09	<i>f</i>	-,075	<i>f</i>	-,072	
Aandeel personeelsbestand van 55 jaar en ouder, in verhouding tot aandeel 'productieve' groep (25 t/m 54)	-,024		-,023		-,018		-,021	
Percentage on-/laaggeschoolden	-,128	*	-,126	*	-,301	***	,262	***
Sector (vervoer & communicatie =referentie)								
Handel & horeca (dummy)	-,172	*	-,159	*	-,018		-,020	
Zakelijke/financiële dienstverlening (dummy)	,007		,024		-,120		-,109	
Overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening) (dummy)	-,094		-,095		-,053		-,048	
Landbouw & industrie (dummy)	-,228	**	-,219	**	,056		,015	
Bouwnijverheid (dummy)	-,087		-,091		,149	*	,133	*
<i>Arbobeleid</i>								
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: technische verbeteringen; persoonlijke beschermingsmiddelen)			,009				,131	*
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevordering/voorlichting/training/deskundigheidsbevordering)			,078				,009	
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) (0=nee; 1=ja)			,002				,042	
Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? (0=nee, situatie deed zich niet voor/nee, vind dat niet nodig; 1=ja, volledig of gedeeltelijk)			-,130	**			,042	
Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? (0=nee; 1=ja)			-,044				,027	

	PSA-risico				Lichamelijke belasting/houding			
	M1		M2		M1		M2	
	β	p	β	p	β	p	β	p
R^2	,103	***	,124	***	,220	***	,223	***
R^2 change	,103	***	,022	†	,220	***	,018	†
F	5,47 ^a		4,33 ^b		13,52 ^c		9,52 ^d	

† $p < ,10$, * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$.

^a Deze F-waarde heeft 9, 431 df, ^b deze F-waarde heeft 14, 426 df, ^c Deze F-waarde heeft 9, 431 df, ^d deze F-waarde heeft 14, 426 df.

Tabel B2.2 [Idem/alternatief ipv groeivoet, baseline-correctie] Resultaten van de multiële regressieanalyses van de variabele Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur 2009 gedeeld door fte 2009, met baseline-correctie voor Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur 2008 gedeeld door fte 2008 (N=441)

	Bruto toegevoegde waarde per arbeidsduur 2009							
	M1		M2		M3		M4	
	β	p	β	p	β	p	β	p
<i>Controlevariabelen</i>								
Bruto toegevoegde waarde per arbeidsuur 2008, gedeeld door Fte 2008	,882	***	,886	***	,886	***	,892	***
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; vestiging/anders; 1=hoofdzetel)			,037		,035		,044	†
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; hoofdzetel; 1=vestiging/anders)			-,030		-,029		-,021	
Aandeel personeelsbestand van 55 jaar en ouder, in verhouding tot aandeel 'productieve' groep (25 t/m 54)			-,024		-,023		-,026	
Percentage on-/laaggeschoolden			,001		-,003		,012	
Sector (vervoer & communicatie =referentie)								
Handel & horeca (dummy)			,032		,034		,028	
Zakelijke/financiële dienstverlening (dummy)			,033		,035		,028	
Overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening) (dummy)			,015		,017		,015	
Landbouw & industrie (dummy)			,037		,038		,048	
Bouwnijverheid (dummy)			,037		,035		,041	
<i>Kwaliteit van de arbeid: arborisico's</i>								
PSA: Werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja)					,008		,017	
Lichamelijke belasting, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja)					,016		,023	

	Bruto toegevoegde waarde per arbeidsduur 2009								
	M1		M2		M3		M4		
	β	p	β	p	β	p	β	p	
<i>Arbobeleid</i>									
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: technische verbeteringen; persoonlijke beschermingsmiddelen)									-,026
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevordering/voorlichting/training/deskundigheidsbevordering)									-,074 **
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) (0=nee; 1=ja)									,020
Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? (0=nee, situatie deed zich niet voor/nee, vind dat niet nodig; 1=ja, volledig of gedeeltelijk)									,010
Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? (0=nee; 1=ja)									,030
R^2	,777	***	,781	***	,781	***	,788	***	
R^2 change	,777	***	,004		,000		,001		
F	1531,04 ^a		153,4 ^b		127,44 ^c		92,68 ^d		

† p < ,10, * p < ,05, ** p < ,01, *** p < ,001.

^a Deze F-waarde heeft 1, 439 df, ^b deze F-waarde heeft 10, 430 df, ^c deze F-waarde heeft 12, 428 df, ^d deze F-waarde heeft 17, 423 df.

* Analyse KvdA-risico's (met arbobeleid aan de onafhankelijke kant pas in derde model) → productiviteit.

Tabel B2.3 Resultaten van de multipale regressieanalyses van de variabele Groeivoet van 2008 op 2009 in toegevoegde waarde per arbeidsuur ($N=441$)

	groeivoet van 2008 op 2009 in toegevoegde waarde per arbeidsuur					
	M1		M2		M3	
	β	p	β	p	β	p
<i>Controlevariabelen</i>						
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; vestiging/anders; 1=hoofdzetel)	,018		,015		,024	
Structuur van bedrijf (dummy: 0=zelfstandig; hoofdzetel; 1=vestiging/anders)	-,085	<i>t</i>	-,087	<i>t</i>	-,073	
Aandeel personeelsbestand van 55 jaar en ouder, in verhouding tot aandeel 'productieve' groep (25 t/m 54)	-,081	<i>t</i>	-,080	<i>t</i>	-,079	<i>t</i>
Percentage on-/laaggeschoolden	,067		,067		1,00	<i>t</i>
Sector (vervoer & communicatie =referentie)						
Handel & horeca (dummy)	,103		,106		,092	
Zakelijke/financiële dienstverlening (dummy)	,088		,089		,066	
Overige dienstverlening (zorg, onderwijs, overige dienstverlening) (dummy)	,106		,108		,101	
Landbouw & industrie (dummy)	,107		,11		,136	<i>t</i>
Bouwnijverheid (dummy)	,093		,094		,106	
<i>Kwaliteit van de arbeid: arbeidsrisico's</i>						
PSA: Werkdruk, emotioneel zwaar werk en/of agressie en geweld belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja)			,019		,040	
Lichamelijke belasting, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1=ja)			,008		,026	

	groeivoet van 2008 op 2009 in toegevoegde waarde per arbeidsduur					
	M1		M2		M3	
	β	p	β	p	β	p
<i>Arbobeleid</i>						
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: technische verbeteringen; persoonlijke beschermingsmiddelen)					-,091	
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (somscore: organisatorische maatregelen; onderzoek arbeidsrisico's & klachten; prikkels voorkomen/terugdringen verzuim; algemeen/integraal vgw-beleid; begeleiding bij verzuim en re-integratie; voorlichting/training/deskundigheidsbevorderingvoorlichting/training/deskundigheidsbevordering)					-,128	*
Arbomaatregelen ingevoerd afgelopen 2 jaar (Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) (0=nee; 1=ja)					,064	
Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? (0=nee, situatie deed zich niet voor/nee, vind dat niet nodig; 1=ja, volledig of gedeeltelijk)					,056	
Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? (0=nee; 1=ja)					,047	
R^2	,027		,027		,061	*
R^2 change	,027		,000	*	,002	
F	1,33 ^a		1,10 ^b		1,73 ^c	

† $p < ,10$, * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$.

^a Deze F -waarde heeft 9, 431 df ; ^b deze F -waarde heeft 14, 426 df ; ^c deze F -waarde heeft 16, 424 df .

Bijlage 3 WEA 2008 vragenlijst

WEA vragenlijst versie 9.1, 9-10-2008

WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID (WEA)

Bij voorbaat danken wij u zeer voor uw toezegging om de WEA vragenlijst in te vullen!

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een regelmatig terugkerend vragenlijstonderzoek onder bedrijven en instellingen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door TNO in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Stratus BV.

De volgende thema's komen aan de orde:

- Algemene kenmerken van de organisatie
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden
- Bedrijfsbeleid
- Personeel

Wij gaan zeer zorgvuldig om met de gegevens die u ons ter beschikking stelt. Wij zijn gehouden aan de privacywetgeving. Verslagen en publicaties naar aanleiding van dit onderzoek zijn altijd anoniem en niet herleidbaar tot concrete bedrijven en individuen.

Invulinstructie:

Vult u alstublieft alle vragen in.

Bij vragen waar u een keuze kunt maken is het niet nodig lang na te denken. Vaak is uw eerste gedachte het juiste antwoord. Het invullen duurt circa 25 minuten.

Indien u uw antwoord wilt corrigeren: maak het foute hokje zwart [] en zet een kruisje in het goede hokje. [x]

Bij het invullen van getallen s.v.p. binnen de hokjes blijven

Als dank voor uw medewerking ontvangt u na het onderzoek een samenvatting van hoofdbevindingen.

Indien u vragen heeft over de inhoud van dit onderzoek, kunt u de onderzoekers van TNO bereiken op telefoonnummer 023 – 554 9972 (Peter Oeij of Jos Sanders).

Heeft u vragen over het invullen van de vragen, dan kunt u bellen met Paco Lim van Stratus BV op telefoonnummer : 079 – 343 2614

VEEL SUCCES BIJ HET INVULLEN!

1 ALGEMENE KENMERKEN

1 Wat is uw functie ?

- Directeur / eigenaar
- Hoofd / medewerker P&O / HRM
- Bedrijfsleider / vestigingsmanager
- Anders, namelijk _____

2 Hoe zou u de 'structuur' van uw bedrijf kort kunnen omschrijven?

Wij bedoelen met 'bedrijf' de *vestiging* ofwel de *locatie* van de organisatie waar u werkzaam bent, ook als deze onderdeel uitmaakt van een groter geheel.

- Zelfstandig (*zonder bijkomende vestigingen*)
- Hoofdzetel van een Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen
- Hoofdzetel van een buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen
- Vestiging van een Nederlands bedrijf
- Vestiging van een buitenlands bedrijf
- Anders, namelijk:

3 Heeft uw bedrijf een 'profit'- of een 'non-profit'-karakter?

- Profit-karakter (*streeft winst na*)
- Zowel profit- als non-profit-karakter (*afhankelijk van de situatie*)
- Non-profit-karakter (*streeft geen winst na*)

Indien schriftelijk: In deze vragenlijst wordt de term 'bedrijf' gebruikt. Ook (vestigingen van) 'organisaties' en '(overheids-)instellingen' noemen we in bijgaande vragenlijst in het kort: 'bedrijf' (indien digitaal: 'bedrijf' aanpassen n.a.v. antwoord op 1 en 2)

4. Met hoofdactiviteit wordt bedoeld de producten die worden geproduceerd of de diensten die worden verleend.

Wat is de belangrijkste hoofdactiviteit van dit bedrijf?

5 In (ongeveer) welk jaar is uw bedrijf opgericht?

Weet niet

6 Ongeveer hoeveel werknemers zijn er in uw bedrijf werkzaam en hoeveel FTE vertegenwoordigen zij? (*FTE [Full Time Equivalent] is het omrekenen van het totaal aantal [deeltijd en voltijd] werknemers naar voltijdse arbeidsplaatsen*)

(peildatum: 1/1/2008; graag aantallen en FTE's, exclusief uitzendkrachten/gedetacheerden, studenten en stagiairs)

	Aantal	FTE
Totaal werknemers:		

2 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

7 Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw bedrijf? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Werkdruk
- Emotioneel zwaar werk
- Aggressie en geweld
- Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)
- Beeldschermwerk
- Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken
- Lawaai
- Knel-/plet-/snijgevaar
- Valgevaar
- Aanrijdgevaar
- Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen
- Straling
- Geen arbeidsrisico's
- Anders, namelijk:
- Weet niet

8 Welke nieuwe maatregelen heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? (maatregelen die uw bedrijf langer geleden nam, vallen hierbuiten)

- Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling preventiemedewerker) ja nee weet niet
- Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen) ja nee weet niet
- Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen) ja nee weet niet
- Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten ja nee weet niet
- Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) ja nee weet niet
- Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken ja nee weet niet
- Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen ja nee weet niet
- Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator) ja nee weet niet
- Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering ja nee weet niet
- Anders, namelijk:

9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en / of het verzuim van Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-er, freelancer) en / of vrijwilligers?

- Ja, voor ZZP-ers
- Ja, voor vrijwilligers
- Ja, voor ZZP-ers en vrijwilligers
- Nee
- Weet niet

10. Heeft uw bedrijf een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ?

- Ja
- Nee (ga door naar vraag 13)
- Weet niet (ga door naar vraag 13)

16. Bent u op de hoogte van de onderstaande wijzigingen in de Arbowet- en regelgeving?

	Ja	Nee
a. Deskundigentoets Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) voor bedrijven met minder dan 25 werknemers is niet meer altijd nodig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. De wettelijke verplichting tot een arbo-spreekuur is vervallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren tegen werkdruk, agressie en geweld, en intimidatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Werkgevers kunnen een arbo-catalogus opstellen waarin ze concrete afspraken maken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over de Arbowet?

	Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a. Ons bedrijf is over de wijzigingen in de Arbowet van de afgelopen 2 jaar goed geïnformeerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. De wijzigingen in de Arbowet hebben in de afgelopen 2 jaar tot wijzigingen geleid in het bedrijfsbeleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. De Arbowet- en regelgeving is binnen ons bedrijf goed uitvoerbaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. De administratie rond de Arbowet kost veel tijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. De Arbowet- en regelgeving is onduidelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Het aantal wettelijke verplichtingen in de Arbowet is groot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Ons bedrijf ervaart regelmatig obstakels om te voldoen aan de Arbowet- en regelgeving	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Is uw bedrijf aangesloten bij een brancheorganisatie?

- Ja
 Nee (ga door naar vraag 22)
 Weet niet (ga door naar vraag 22)

19. Heeft uw brancheorganisatie een arbocatalogus opgesteld?

- Ja
 Nee
 Weet niet

20. Van welke (andere) diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Aanreiken van modellen voor RI&E en Plan van Aanpak
 Brancheloket
 Verzuimloket
 Gezamenlijk contract
 Info over Arbo
 Cursussen/opleidingen/trainingen
 Advisering
 Geen van deze
 Anders, namelijk
 Weet niet

21. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw bedrijf rondom arbobeleid?

- Goed
- Voldoende
- Matig
- Slecht
- Weet niet/geen mening

22. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het arbobeleid in uw bedrijf?

	Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Door de Arbowet- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht aan arbeidsomstandigheden besteed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. De werknemers zijn alles bij elkaar tevreden over het arbo- en verzuimbeleid binnen ons bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IF <10 WRNRS SKIP

23. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het gezondheidsbeleid in uw bedrijf?

	Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a. In ons bedrijf draagt een goede gezondheid van medewerkers merkbaar bij aan bedrijfsmatig succes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. In ons bedrijf wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Stelt uw verzekeraar uw bedrijf premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?

- Ja, onze zorgverzekeraar doet dat
- Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat
- Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat
- Nee
- Weet niet

25. Stelt uw bedrijf bij de inkoop van producten en diensten eisen op het gebied van veiligheid en gezondheid?

- Ja, altijd
- Ja, soms
- Nee
- Weet niet

26 . Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren?

- Ja (volledig of gedeeltelijk)
- Nee want de situatie heeft zich nog niet voorgedaan
- Nee want wij vinden dat niet nodig
- Weet niet

27. Heeft uw organisatie wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zieke werknemers die onvoldoende meewerken aan hun re-integratie te ontslaan?

- Ja
- Nee maar wij zijn het wel van plan (de situatie heeft zich alleen nog niet voorgedaan)
- Nee want wij vinden dat niet nodig
- Weet niet

28. Zijn werknemers als gevolg van de loondoorbetalingsverplichting actiever betrokken bij hun re-integratie?

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing, wij hebben geen (langdurig) zieke werknemers
- Weet niet

29. Houdt uw bedrijf bij het aannemen van nieuw personeel rekening met het risico op ziekteverzuim?

- Ja
- Nee
- Weet niet

Nu volgt een aantal regelingen die het aannemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten laagdrempeliger kunnen maken.

30 . Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen?

Premievrijstelling bij aanneme van ouderen ja nee
Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust beleid ja nee

Indien v30 beide = nee (ga door naar vraag 33)

31. Heeft uw bedrijf een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen?

- Ja
- Nee (ga door naar vraag 33)
- Weet niet (ga door naar vraag 33)

32. Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van deze ouderen?

- Zeer belangrijk
- Belangrijk
- Belangrijk noch onbelangrijk
- Onbelangrijk
- Zeer onbelangrijk

33. Bent u bekend met de volgende regelingen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

-No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanneme is er voor de werkgever geen loondoorbetalingverplichting bij ziekte voor jonggehandicapten tot 65 jaar) ja nee

-Arbeidsplaatsvoorzieningen (vergoeding voor de kosten van aanpassing van de werkplek bij indienstname van gedeeltelijk arbeidsgeschikte) ja nee

-Jobcoach (vergoeding van extra begeleiding van gedeeltelijk arbeidsgeschikte op de werkplek) ja nee

-Proefplaatsing van arbeidsgehandicapten van maximaal 3 maanden, waarin geen salaris hoeft te worden betaald ja nee

-Loonkostensubsidie / compensatie (Loondispensatie Wajong, Verrekening jonggehandicaptenkorting, Loonkostensubsidies voor herbeoordeelde WAO-ers (brugbanen) of langdurig werklozen) ja nee

- Premiekortingen of vrijstellingen (*van 1 jaar wanneer een arbeidsgehandicapte weer bij de eigen werkgever aan de slag gaat of de algemene premiekorting van 3 jaar bij in dienstneming van arbeidsgehandicapte, (extra) premiekorting Wajong*) ja nee

Indien v33 alle = nee (*ga door naar vraag 36*)

34. Heeft uw bedrijf een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers?

- Ja
- Nee (*ga door naar vraag 36*)
- Weet niet (*ga door naar vraag 36*)

35. Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van deze (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten?

- Zeer belangrijk
- Belangrijk
- Belangrijk noch onbelangrijk
- Onbelangrijk
- Zeer onbelangrijk

3 ARBEIDSVERHOUDINGEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

IF <10 WRNRS SKIP

36. Is er in uw bedrijf een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?

- Ja, een ondernemingsraad of medezeggenschapsraad (OR of MR)
- Ja, een personeelsvertegenwoordiging (PvT)
- Nee *(ga door naar vraag 38)*
- Weet niet *(ga door naar vraag 38)*

IF <10 WRNRS SKIP

37. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR en / of PvT? (geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

.....

38. Is uw bedrijf lid van een werkgeversorganisatie?

- Ja
- Nee *(ga door naar vraag 40)*
- Weet niet *(ga door naar vraag 40)*

39. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? (geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

40. Valt uw bedrijf onder een Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO)?

- Ja, bedrijf valt onder ondernemings-CAO
- Ja, bedrijf valt onder bedrijfstak-CAO
- Ja, bedrijf valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel
- Ja, bedrijf valt onder andere CAO-vorm
- Nee, bedrijf valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel
- Nee, bedrijf valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk
- Nee, bedrijf valt niet onder een CAO *(ga door naar vraag 42)*
- Weet niet *(ga door naar vraag 42)*

41. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling? (geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

- rapportcijfer: _____
- ik geef geen rapportcijfer, want ik heb daarover geen mening
- ik geef geen rapportcijfer, want ik ben onvoldoende bekend met de CAO

42. Is er in uw bedrijf werkoverleg met medewerkers

- Nee, nooit
- Ja, eens in de paar jaar
- Ja, jaarlijks
- Ja, meerdere keren per jaar
- Ja, meerdere keren per maand
- Ja, meerdere keren per week

43. Is er in uw bedrijf een klachtenregeling voor het personeel?

- Ja
- Nee
- Weet niet

47. In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen? (*Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele medewerkers*)

	Heel veel ruimte	Veel ruimte	Veel noch weinig ruimte	Weinig ruimte	Heel weinig / geen ruimte	Weet niet
a. Salaris van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Werktijden van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Werkprestaties van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Flexibele inzet van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indien u bij vraag 47 bij een onderwerp 'heel weinig/geen ruimte' en 'weet niet' heeft geantwoord, dan kunt u het betreffende onderwerp in vraag 48 overslaan

48. Gebruiken de leidinggevenden de *bestaande* ruimte voor individueel maatwerk in sterke of geringe mate bij onderstaande onderwerpen op het gebied van arbeidsverhoudingen?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	In geringe mate	Helemaal niet	Weet niet
a. Salaris van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Werktijden van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Werkprestaties van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Flexibele inzet van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49. Op welke terreinen biedt uw bedrijf medewerkers hulp bij ernstige problemen in de privé-situatie? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- Bij financiële problemen
- Bij gezondheids- en medische problemen van de medewerker zelf
- Bij problemen met gezin of relatie (*bijvoorbeeld ziekte, overlijden, scheiding*)
- Bij problemen met de huisvesting
- Bij problemen met de Nederlandse taal en/of analfabetisme
- Bij problemen in contacten met instanties (*bijvoorbeeld gemeente, politie, school*)
- Géén specifieke hulp bij privé-situaties

50. Ongeveer hoeveel procent van de werknemers in uw bedrijf neemt deel aan een levensloopregeling?

a. Levensloopregeling van eigen bedrijf	procent	<input type="checkbox"/>
b. Individuele levensloopregeling bij een externe financiële instelling	procent	<input type="checkbox"/>

51. Welke voorwaarden stelt uw bedrijf aan de opname van verlof in het kader van de levensloopregeling? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- Geen enkele voorwaarde
- Verlof moet binnen bepaalde termijn worden aangevraagd
- Verlofduur is aan vastgesteld maximum verbonden
- Anders, namelijk:
- Weet niet

4 BEDRIJFSBELEID

IF <10 WRNRS SKIP

52 Wordt over de volgende activiteiten in uw bedrijf centraal of decentraal beslist?

- Centraal: door het algemeen management of een gespecialiseerde afdeling.
- Decentraal: op de werkplek/afdeling door de uitvoerende werknemers zelf.

	Helemaal/vooral centraal	Helemaal/vooral decentraal
a. Bepalen van de werkmethode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Bepalen van de werkverdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Bepalen van de werktijden en pauzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Beslissen over de besteding van de (werk-) budgetten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Oplossen van operationele problemen/ storingen in het productieproces of werkproces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Kiezen van nieuwe producten en/of diensten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IF <10 WRNRS SKIP

53. Bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het beleid van uw bedrijf?

	Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a. Ons bedrijf reageert meteen op ontwikkelingen die op haar afkomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Ons bedrijf haalt bewust nieuwe kennis van buiten naar binnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ons bedrijf werkt samen met derden en/of participeert in netwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ons bedrijf maakt steeds nieuwe combinaties tussen verschillende manieren van het organiseren van het werkproces <i>(bijvoorbeeld het tegelijk combineren van flexibel inzetten van personeel met nieuwe toepassingen van ICT)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. In ons bedrijf zijn vertrouwen en betrokkenheid belangrijker dan regels en controle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. In ons bedrijf worden de werkprocessen regelmatig vernieuwd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. In ons bedrijf wordt regelmatig naar nieuwe markten/ klanten gezocht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. In ons bedrijf worden de bestaande producten/ diensten regelmatig verbeterd en/of verfijnd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

57. Ongeveer hoeveel procent van alle werknemers in uw bedrijf maakt ten minste éénmaal per week gebruik van onderstaande technologieën (voor het werk)?

		Weet niet
a. (Personal) computer (PC)	procent	<input type="checkbox"/>
b. Computergestuurde of -ondersteunde technologie (<i>scanners, ...</i>)	procent	<input type="checkbox"/>
c. Lopende band/ assemblagelijijn	procent	<input type="checkbox"/>

58. Gebruikt uw bedrijf regelmatig computerprogramma's/ software voor onderstaande doelen?

	Ja	Nee	Weet niet
a. Beheersing van informatie- en documentstromen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Voorraadbeheer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ondersteuning van communicatie tussen personen (<i>anders dan e-mail</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ondersteuning van samenwerking tussen personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Urenregistratie en/of boekhouding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 PERSONEEL

59. Werft uw bedrijf (ook) werknemers buiten de Nederlandse grenzen voor deze vestiging?

- Ja (zelf of in samenwerking met derden)
 Nee (ga door naar vraag 61)
 Weet niet (ga door naar vraag 61)

60. Ongeveer hoeveel werknemers heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar buiten Nederland in dienst genomen voor deze vestiging? Aantal Weet niet

61. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? Weet niet

IF <10 WRNRS SKIP

62. Hoe belangrijk of onbelangrijk is het voor uw bedrijf dat medewerkers beschikken over onderstaande competenties?

	Heel belangrijk	Belangrijk	Belangrijk noch onbelangrijk	Niet belangrijk	Helemaal niet belangrijk
a. Vakkennis ('weten')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Vakvaardigheden ('kunnen')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Motivatie ('willen')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Uitvoering ('doen')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

63. Werkt uw bedrijf met 'Zelfstandigen Zonder Personeel' ('freelancers', ZZP'ers)?

- Ja
 Nee (ga door naar vraag 65)
 Weet niet (ga door naar vraag 65)

64. Ongeveer hoeveel 'Zelfstandigen Zonder Personeel' zijn (tijdelijk) verbonden aan uw bedrijf? (in het afgelopen jaar) Aantal Weet niet

65. Bent u van plan om in de komende twee jaar (méér) met 'Zelfstandigen Zonder Personeel' te gaan werken?

- Ja
 Nee
 Weet niet

De volgende vragen gaan over bedrijfsbeleid gericht op mensen die willen werken, maar langdurig werkloos of arbeidsgehandicapt zijn. In het kort: 'kwetsbare groepen'.

66. Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw bedrijf?

- Ja

- Nee
- Weet niet

67 Heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer van de volgende kwetsbare groepen? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Langdurig werklozen (langer dan één jaar)
- Voortijdig schoolverlaters (drop-outs/ moeilijk lerende jongeren)
- Jonggehandicapten (Wajong'ers)
- Geheel of gedeeltelijk arbeidsgehandicapten
- Personen vanuit een sociale werkplaats (Wet sociale werkvoorziening/ WSW)
- Ex-gedetineerden
- (Ex-)psychiatrische patiënten
- (Ex-)patiënten uit de gehandicaptenzorg
- Nee (ga door naar vraag 69)
- Anders, namelijk:
- Weet niet (ga door naar vraag 69)

68 Ongeveer hoeveel werknemers in uw bedrijf zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?
Het opgegeven aantal mag niet groter zijn dan in vraag 6

aantal

Weet niet

69 Welke belemmeringen zijn er voor uw bedrijf om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? (meerdere antwoorden mogelijk)

- De verwachte kosten van begeleiding
- Financiële risico's door productiviteitsverlies
- De verwachte organisatorische rompslomp
- Het werk in ons bedrijf leent zich er niet voor
- Onbekendheid met waar kwetsbare werkzoekenden kunnen worden gevonden
- Kwetsbare werkzoekenden solliciteren niet bij ons bedrijf
- Er zijn geen belemmeringen
- Anders, namelijk:
- Weet niet

70 Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65^{ste} doorwerken?

- Ja
- Nee
- Weet niet

71. Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers ook ná hun 65^{ste} doorwerken?

- Ja
- Nee
- Weet niet

IF <10 WRNRS SKIP

72 Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw bedrijf getroffen, zodat werknemers langer (tot en/of na hun 65^{ste}) door kunnen blijven werken? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Deeltijd vervroegde uittreding (*deeltijd-VUT*)
- Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst
- Oudere werknemers vrijstellen van overwerk
- Kortere werkweek van oudere werknemers
- Extra vrije dagen bij oudere werknemers
- Aanpassing van de werktijden van oudere werknemers
- Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname bij oudere werknemers
- Taakverlichting bij oudere werknemers
- Ander takenpakket van oudere werknemers
- Teruggang in salaris bij oudere werknemers
- Teruggang in functie bij oudere werknemers
- Aanpassing van de werkplek van oudere werknemers
- Gezondheidsbeleid / stimuleren van gezondheid ingevoerd
- Hier zijn geen voorzieningen/ maatregelen voor getroffen

73 Wat was binnen uw bedrijf het ziekteverzuimpercentage in 2007?

Weet niet

Exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof:

... procent

74 Eerder vroegen wij u ongeveer hoeveel werknemers zijn er in uw bedrijf werkzaam en hoeveel FTE zij vertegenwoordigen ? Nu volgen enkele vragen over verdelingen van uw personeel

(peildatum: 1/1/2008; graag absolute aantallen ,, exclusief uitzendkrachten/gedetacheerden, studenten en stagiairs. Als u geen exacte aantallen beschikbaar heeft, graag een absolute of procentuele inschatting op basis van uw eerder opgegeven totaalcijfer)

(indien schriftelijk: neem het aantal over uit vraag 6) (indien digitaal pop up) Totaal werknemers:

Aantal	Indien geen aantal:

Kunt u de werknemers in aantallen of percentages onder verdelen in

Mannen:

	%
	%

Vrouwen:

Jonger dan 25 jaar:

	%
	%
	%
	%
	%
	%

25 tot en met 34 jaar:

35 tot en met 44 jaar:

45 tot en met 54 jaar:

55 tot en met 64 jaar:

65 jaar of ouder:

Ongeschoolden (maximaal lager onderwijs/ basisonderwijs):

Laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO):

Middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO):

Hooggeschoolden (hoger onderwijs of universiteit):

	%
	%
	%
	%

Allochtone (niet-Nederlandse en niet-westerse) medewerkers:

Autochtone (Nederlandse en westerse) medewerkers

	%
	%

Deeltijders (arbeidsovereenkomst van minder dan 36 uur per week):

Voltijders (36 uur of meer)

	%
	%

Personeel in tijdelijke dienst (arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur):

Personeel in vaste dienst (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur):

	%
	%



75 Welke onderwerpen en/of vraagstukken zijn voor uw bedrijf of instelling van groot belang, nu en in de toekomst?

76. Indien u opmerkingen heeft over dit onderzoek, kunt u deze hieronder kwijt.

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING!